มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

Human Relations of Buddhist Administrators affecting the Performance of School teachers under Bangkok Metropolitan Administration

Received: 26/03/2021
Revised: 09/04/2021
Accepted: 18/05/2021

*สมใจ เดชบำรุง (Somchai Dejbamrung)**

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา: 1) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร, และ 3) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประชากรคือ โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 205 โรงเรียน ซึ่งใช้วิธีการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น โดยใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 410 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และ วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ผลการวิจัยพบว่า: 1) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปิยวาจา ทาน อัตถจริยา และสมานัตตตา, 2) การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ครู และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน, และ 3) มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 โดยเรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปิยวาจา ทาน อัตถจริยา และสมานัตตตา มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ เท่ากับ 0.895 ค่าประสิทธิภาพในการทำนายเท่ากับ 0.796 ในลักษณะนี้หมายความว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 79.60

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธ, การปฏิบัติงานของครู

*อาจารย์ ดร.หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเอเชียอาคเนย์

Abstract

The objectives of this study were to study : 1) Human relations of Buddhist Administrators under Bangkok Metropolitan Administration., 2) The performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration., and 3) Human relations of Buddhist administrators affecting the performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration. The population were 437 schools which under Bangkok Metropolitan Administration. Determining sample size for research activities of Krejcie and Morgan and sample were 205 schools. Use method stratified random sampling. There were 410 informants who were administrators and teachers. The instrument was questionnaire about human relations of Buddhist administrators affecting the performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration. The statistics for analyzing data were frequency, percentage, mean, standard deviation and stepwise multiple regression analysis.

The results found that : 1) Human relations of Buddhist administrators under Bangkok Metropolitan Administration were at high level in over all. When considered individually, it was found that it was at a high level in all aspect, in descending order as follows: Piyawaja, Than, Attajariya, and Samanattata., 2) The performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration were at high level in over all. When considered individually, it was found that it was at a high level in all aspect, in descending order as follows: learning management, teacher performance, and parent and community relations., and 3)Human relations of Buddhist administrators affecting the performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration at .01 significant. In order, the best predictors were Piyawaja, Than, Attajariya, and Samanattata, with a multiple correlation coefficient equal to 0.895 words. Predictive efficiency was 0.796. The performance of school teachers under Bangkok Metropolitan Administration was 79.60 %.

Keyword : Human relations of Buddhist administrators, The performance of school teachers

บทนำ

มนุษยสัมพันธ์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์การ เพราะว่ามนุษย์เราจะทำการงานใดก็ต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นเลิศเป็นองค์ประกอบด้วยกันทั้งนั้น มนุษยสัมพันธ์นั้นถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้เกิดความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือ ความจงรักภักดีและความสำเร็จ เป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เกิดผลงาน และทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ ดังนั้น

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพระพุทธศาสนาหรือที่เรียกว่า หลักสังคหวัตถุ 4 นั้นจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงาน นักบริหารที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก่อนสิ่งอื่น เพราะงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ พระมหาอานนท์ ชวนาภิภู และอุทัย สติมั่น (Chavanaphiphu and Stiman, 2016:81) มีแนวคิดว่ามนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธถือเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการบริหารการศึกษาเพราะเป็นสิ่งที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของนักบริหาร ผลจากการศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์และหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการที่ช่วยเสริมสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ ระหว่างเพื่อนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีอยู่หลายหมวด ในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้นำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งได้แก่ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีมาเป็นแนวทางให้ผู้บริหาร ครูอาจารย์ ได้ยึดถือเป็นหลักปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง ให้เกิดเป็นคุณธรรมประจำใจและให้เกิดมีขึ้นในใจตนอย่างสม่ำเสมอ

ความสำคัญการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดขึ้นในการบริหารงานในองค์การที่เป็นแรงบันดาลใจเชิงบวกจะต้องพร้อมองค์ประกอบ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ การรู้จักตน การเข้าใจผู้อื่น และการมีสภาพแวดล้อมที่ดีเพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเอง ถ้าจะให้เป็นการดีควรส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพุทธธรรม คือ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการในการปฏิบัติงานในหน้าที่ ดังเช่น ด้านทาน คือการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ช่วยเหลือและแบ่งปันซึ่งกันและกันจึงทำให้บุคลากรในองค์กรมีความเป็นกันเองในการทำงาน และไม่ถือตัวต่อเพื่อนร่วมงานและไม่ว่าจะสังคมระดับไหน ถ้ามีการเสียสละและแบ่งปันซึ่งกันและกันก็จะทำให้สังคมนั้นปกติสุข สำหรับการทำงานในองค์กรนั้นในฐานะผู้บริหารต้องแสดงความเอื้อเฟื้อต่อผู้อื่นก่อนและควรที่จะมีการปรับความเข้าใจของบุคลากรเสมอเพื่อให้เกิดความรักความสามัคคีกันซึ่งจะทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความราบรื่นและเกิดผลสำเร็จแก่ประชาชนโดยรวม ด้านปิยวาจา คือการกล่าวถ้อยคำไพเราะอ่อนหวานพูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และมีเหตุผลมีการใช้วาจาที่สุภาพเรียบร้อยเคารพต่อผู้ใหญ่และมีการทักทายด้วยคำไพเราะอ่อนหวานและเมื่อเพื่อนร่วมงานไม่เข้าใจก็มีการชี้แจงด้วยถ้อยคำที่สุภาพ ซึ่งเป็นการสร้างแรงจูงใจให้คนอื่นอยากทำงานร่วม สำหรับการใช้วาจานั้นผู้พูดต้องมีความระมัดระวังเป็นอย่างยิ่ง ไม่กล่าวถ้อยคำที่กระทบต่อจิตใจของผู้ฟังและต้องทำให้ผู้ฟังมีความสุขเมื่อได้ยินซึ่งการใช้วาจานั้นมีความสำคัญ อย่างยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ด้านอัตถจริยาคือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ทั้งต่อตนเองและผู้อื่น บุคลากรมีความร่วมมือร่วมใจในการทำงานเป็นอย่างดีและการช่วยเหลือกันนั้นเป็นการแสดงออกถึงการมีน้ำใจต่อผู้อื่นซึ่งในองค์กรนั้น การช่วยกันในการทำงานเป็นทีมย่อมดีกว่าต่างคนต่างทำ ถึงแม้ว่าจะมีการแบ่งหน้าที่รับผิดชอบก็ตาม แต่ในทางปฏิบัติก็ควรที่จะช่วยกันเท่าที่ตนจะสามารถกระทำได้ และด้านสมานัตตตา คือความเสมอต้นเสมอปลายวางตัวเหมาะสมแก่หน้าที่บุคลากรขององค์กรปฏิบัติตนอยู่ในกฎระเบียบขององค์กรอย่างเคร่งครัดซึ่งการปฏิบัติอย่างเสมอต้นเสมอปลายก็จะได้รับการยอมรับจากผู้อื่น ผู้บริหารต้องมีการเลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน แต่ต้องมีการอธิบายเหตุผลให้บุคลากรทราบถึงเหตุผลที่เลือกใช้งานบุคคลนั้น เพราะในฐานะผู้บริหารต้องตัดสินเลือกใช้คนที่เหมาะสมที่สุดและจะต้องไม่เลือกปฏิบัติหรือที่เรียกว่า “เลือกที่รักมักที่ชัง” โดยเฉพาะการพิจารณาความดีความชอบของบุคลากรนั้นจะต้องมีใจเป็นกลาง ปราศจากอคติ เมื่อ

บุคลากรได้รับความเมตตาจากผู้บริหารแล้วก็จะทำงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในองค์กรจะทำให้รู้จักและเข้าใจผู้อื่น เชื่อถือ ศรัทธา และไว้วางใจผู้อื่นได้รับความร่วมมือร่วมใจในการทำงานไปสู่เป้าหมายและลดปัญหาความขัดแย้งในการทำงานและการอยู่ร่วมกัน บุคลากรในองค์กรก็จะเป็นคนมีคุณภาพ มีสมรรถภาพ มีคุณภาพและมีศักยภาพ สามารถพัฒนาตน สังคมองค์การของตนและประเทศชาติให้เท่าเทียมกับสังคมโลกได้อย่างแน่นอน

กรุงเทพมหานครเป็นองค์กรส่วนท้องถิ่นมีหน้าที่รับผิดชอบการจัดการศึกษาในหลายระดับ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน มีโรงเรียนที่ต้องรับผิดชอบถึง 437 โรงเรียน ทั้งขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ โดยมีผู้บริหารโรงเรียนคอยกำกับดูแลการบริหารจัดการงานด้านต่างๆ ในโรงเรียนแต่ละโรงเรียนก็มีบุคลากรเป็นจำนวนมากหลากหลายแนวคิด ผู้บริหารสถานศึกษาจึงเป็นบุคคลที่สำคัญที่สุดที่จะช่วยทำให้การดำเนินงานของสถานศึกษาเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ความสามารถและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานของผู้บริหารนั้น ขึ้นอยู่กับองค์ประกอบที่สำคัญหลายประการ เช่น ทักษะด้านความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานในสถานศึกษา การที่จะชักจูงหรือชักนำให้บุคลากรในสถานศึกษาเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงาน เพื่อที่จะขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในสถานศึกษาให้ดำเนินไปสู่ความสำเร็จ บรรลุเป้าหมาย และวัตถุประสงค์ระยะยาวได้นั้น จะต้องอาศัยกลวิธีในการที่ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ที่ดี กล่าวได้ว่าความสำเร็จหรือความล้มเหลวของสถานศึกษาส่วนหนึ่งจะขึ้นอยู่กับกลวิธีในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากรในองค์กร มิฉะนั้นก็อาจเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานภายในองค์กร เกิดความขัดแย้งในองค์กรและการไม่ยอมให้กันในเรื่องข้อผิดพลาดเล็กๆ น้อยๆ ระหว่างผู้บริหารกับครู ซึ่งทำให้เกิดผลเสียในการบริหารงานของผู้บริหารซึ่งจะส่งผลไปยังการปฏิบัติงานของครูที่ทำให้คุณภาพงานต่ำลงหรือเสียหายต่องานในหน้าที่ ซึ่งจะทำให้เกิดผลเสียต่อการเรียนการสอนนักเรียน และนักเรียนอาจมีผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนต่ำลงก็ย่อมเป็นไปได้ ฉะนั้นผู้บริหารจึงจำเป็นต้องหาแนวทางที่จะแก้ปัญหาต่างๆโดยใช้ทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธซึ่งได้แก่ หลักสังควัตถุ 4 ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน ประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคีมาเป็นแนวทางดำเนินการ ดังนั้น ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพราะการบริหารงานตามแนวพุทธเน้นที่ประสิทธิภาพในการทำงานและส่งผลต่อประสิทธิผลที่เกิดขึ้นโดยมีธรรมะเป็นแรงบันดาลใจเพื่อจะนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการบริหารงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อศึกษาการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
3. เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

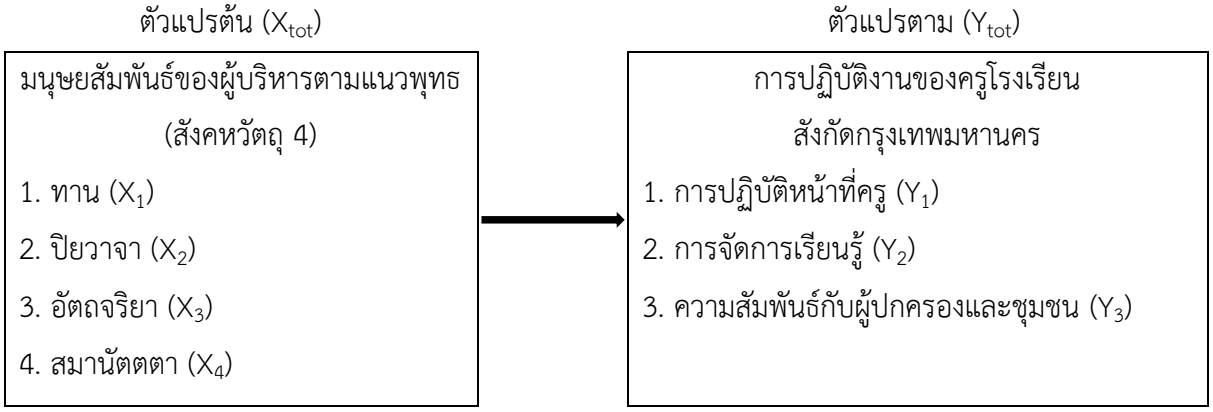
สมมติฐานของการวิจัย

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
3. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

กรอบแนวคิดของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตการวิจัยให้สอดคล้องกับการบริหารตามแนวพุทธของผู้บริหารโดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา และ 4) สมานัตตตา ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ ,ป.อ. ปยุตฺโต (Payutto, 2003:186) และการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน จากราชกิจจานุเบกษา (Government gazette, 2020:10) ผู้วิจัยได้นำมาสร้างเป็นกรอบแนวคิดของการวิจัย (Framework) ดังรายละเอียดในแผนภูมิ ดังนี้

แผนภูมิที่ 1 กรอบแนวคิดการวิจัย



วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นการวิจัยเชิงพรรณนา (Descriptive Research) ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การจัดเตรียมวางแผนการดำเนินงาน ในขั้นตอนนี้ผู้วิจัยได้จัดเตรียมโครงการวิจัย โดยศึกษาข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เอกสาร ตำรา ข้อมูลสารสนเทศ ผลงานวิจัยต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจัดทำกรอบแนวคิดและเครื่องมือในการวิจัย

ขั้นตอนที่ 2 การดำเนินงานเป็นขั้นตอนที่ผู้วิจัยสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งเป็นแบบสอบถามนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ 5 ท่าน ตรวจสอบเรื่องความตรงตามเนื้อหา (Content Validity) และ

ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) นำมาปรับปรุงแก้ไข หลังจากนั้นนำไปทดลอง (Try-out) เพื่อหาความเชื่อมั่นของเครื่องมือนำไปเก็บ รวบรวมข้อมูล และสรุปผล

ขั้นตอนที่ 3 การรายงานผลการวิจัย เป็นขั้นตอนการจัดทำรายงานผลการวิจัย จัดพิมพ์รูปเล่ม

ระเบียบวิธีวิจัย

เพื่อให้การวิจัยครั้งนี้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ผู้วิจัยได้กำหนดระเบียบวิธีวิจัยซึ่งประกอบด้วย ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง ตัวแปรที่ศึกษา เครื่องมือและการสร้างเครื่องมือวิจัย การพัฒนาคุณภาพเครื่องมือวิจัย การเก็บรวบรวมข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล และสรุปผล อภิปรายผล ข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรคือ โรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน โดย ใช้โรงเรียนเป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มตัวอย่าง ในการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างใช้ตารางของเครซี่และมอร์แกน (Krejcie and Morgan, 1970:608) จากโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 437 โรงเรียน ใช้สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) แบ่งเป็น 6 กลุ่มเขต โดยเทียบสัดส่วนของแต่ละกลุ่มเขต แล้วสุ่มอย่างง่ายโดยการจับฉลากรายชื่อโรงเรียนของแต่ละสำนักงานเขต ได้กลุ่มตัวอย่างทั้งสิ้น จำนวน 205 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน และครู รวมผู้ให้ข้อมูลทั้งสิ้น 410 คน

ตารางที่ 1 ประชากรและกลุ่มตัวอย่างโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร

ที่	กลุ่มเขต	ประชากร(ร.ร.)	กลุ่มตัวอย่าง(ร.ร.)	ผู้ให้ข้อมูล
1	กลุ่มกรุงเทพกลาง	41	19	38
2	กลุ่มกรุงเทพใต้	58	27	54
3	กลุ่มกรุงเทพเหนือ	46	22	44
4	กลุ่มกรุงเทพตะวันออก	131	61	122
5	กลุ่มกรุงธนเหนือ	91	43	86
6	กลุ่มกรุงธนใต้	70	33	66
	รวม	**437**	**205**	**410**

ที่มา : Department of Education, **Educational statistice Report of the academic year 2019**, schools under Bangkok Metropolitan Administration. 2019:11-12.

2. ตัวแปรที่ศึกษา

ตัวแปรต้น คือ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา และ 4) สมานัตตตา ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ ,ป.อ. ปยุตฺโต (P.A.Payutto, 2003:186)

ตัวแปรตาม คือ การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อ้างจากราชกิจจานุเบกษา (Government gazette, 2020:10)

3. เครื่องมือของการวิจัย

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือที่เป็นแบบสอบถามเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยศึกษาหลักการ แนวคิด ทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จากเอกสาร ตำรา และ งานวิจัยต่าง ๆ และสร้างแบบสอบถาม เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแนวพุทธและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพส่วนตัวของผู้ตอบแบบสอบถามเกี่ยวกับ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่การงาน และประสบการณ์ในการทำงาน โดยกำหนดการตอบเป็นแบบเลือกตอบ(check list)

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยยึดหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน 2) ปิยวาจา 3) อัตถจริยา และ 4) สมานัตตตา ตามแนวคิดของพระพรหมคุณาภรณ์ ,ป.อ. ปยุตฺโต (P.A.Payutto, 2003:186)

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เกี่ยวกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ตามข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 ประกอบด้วย 1) การปฏิบัติหน้าที่ครู 2) การจัดการเรียนรู้ และ 3) ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน อ้างจากราชกิจจานุเบกษา (Government gazette, 2020:10)

แบบสอบถามตอนที่ 2 และ 3 เป็นแบบสอบถามชนิดมาตราจัดอันดับหรือการจัดอันดับคุณภาพของลิเคิร์ท (Likert, 1961:74) วัดค่าระดับคะแนน โดยเรียงจากค่ามากที่สุดไปหาค่าน้อยที่สุดคือ 5, 4, 3, 2, 1 ข้อมูลจากเอกสารของล้วน สายยศและอังคณา สายยศ (Saiyot, L. and Saiyot, O.,1993:143)

4. **การพัฒนาเครื่องมือ**

แบบสอบถามนี้ ผู้วิจัยได้นำไปให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน ตรวจสอบความเที่ยงตรงตามเนื้อหา (Content Validity) ความตรงตามโครงสร้าง (Construct Validity) สำนวนภาษาที่ใช้ในแบบสอบถาม โดยใช้เทคนิคการหาค่า IOC (Index of item Objective Congruence) ซึ่งได้ค่า IOC ของแบบสอบถาม อยู่ระหว่าง 0.6-1.0 และนำแบบสอบถามที่ ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ได้จากการสุ่ม ซึ่งเป็น โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 15 โรงเรียน ผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ได้แก่ ผู้บริหารโรงเรียน จำนวน 1 คน และครู จำนวน 1 คน รวมเป็น 30 คน แล้วนำมาคำนวณหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) โดยใช้สัมประสิทธิ์แอลฟา (α - coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1978 : 161) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับ เท่ากับ 0.96 และ นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพแล้วไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างในการวิจัยครั้งนี้

5. **การเก็บรวบรวมข้อมูล**

ผู้วิจัยจึงได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลดังต่อไปนี้

5.1 ผู้วิจัยทำหนังสือขออนุญาตผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเก็บข้อมูล จำนวน 205 โรงเรียน

5.2 ผู้วิจัยส่งแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 ฉบับ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลโดยส่งไปรษณีย์ และตอบกลับทางไปรษณีย์

5.3 ผู้วิจัยได้รับแบบสอบถามตอบกลับมา จำนวน 205 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 100 มีผู้ให้ข้อมูลโรงเรียนละ 2 คน ตามที่กำหนดไว้ ได้รับข้อมูลกลับมาครบโรงเรียนละ 2 คน ทุกโรงเรียน

5.4 ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามมาตรวจสอบความถูกต้องมีผู้ตอบแบบสอบถามโรงเรียนละ 2 คน ตามที่กำหนดไว้ ได้รับข้อมูลกลับมา 205 โรงเรียน ๆ ละ 2 คน รวม 410 คน

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

เมื่อได้รับแบบสอบถามกลับคืนมาแล้ว ผู้วิจัยได้จัดทำข้อมูลโดยตรวจสอบความสมบูรณ์ของแบบสอบถาม จากนั้นจึงนำข้อมูลมาวิเคราะห์ทางสถิติ โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปทางคอมพิวเตอร์ และใช้สถิติในการวิเคราะห์ข้อมูลดังนี้

6.1 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม นำมาแจกแจงความถี่ (frequencies) แล้วนำมาคำนวณหาค่าร้อยละ (percentage)

6.2 การวิเคราะห์มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธและการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ใช้การวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) โดยพิจารณาค่าเฉลี่ยของคะแนนที่ได้จากการตอบแบบสอบถามของผู้ให้ข้อมูลแล้วเทียบกับเกณฑ์ตามแนวคิดของเบสท์ (Best,1970 :87)

6.3 การวิเคราะห์มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร วิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน (Stepwise Multiple Regression Analysis)

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตารางที่ 2 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม(X_{tot})

(n=205)

ข้อ	มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	ทาน (X_1)	4.28	0.46	มาก
2	ปิยวาจา (X_2)	4.33	0.43	มาก
3	อัตถจริยา (X_3)	4.26	0.47	มาก

(n=205)

ข้อ	มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
4	สมานัตตตา (X_4)	4.20	0.51	มาก
	รวม (X_{tot})	**4.27**	**0.47**	**มาก**

จากตารางที่ 2 พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.27, S.D.=0.47) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปิยวาจา ($\bar{X}$ =4.33, S.D.=0.43) ทาน ($\bar{X}$ =4.28, S.D.=0.46) อัตถจริยา ($\bar{X}$ =4.26, S.D.=0.47) และสมานัตตตา ($\bar{X}$ =4.20, S.D.=0.51)

ตารางที่ 3 วิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าระดับของการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม(Y_{tot}) (n=205)

ข้อ	การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ค่าระดับ
1	การปฏิบัติหน้าที่ครู (Y_1)	4.43	0.41	มาก
2	การจัดการเรียนรู้ (Y_2)	4.44	0.40	มาก
3	ความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน (Y_3)	4.42	0.47	มาก
	รวม (Y_{tot})	**4.43**	**0.43**	**มาก**

จากตารางที่ 3 พบว่า การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.43) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดการเรียนรู้ ($\bar{X}$ =4.44, S.D.=0.40) การปฏิบัติหน้าที่ครู ($\bar{X}$ =4.43, S.D.=0.41) และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ($\bar{X}$ =4.42, S.D.=0.47)

ตารางที่ 4 การถดถอยพหุคูณของมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธที่ส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม

(n=205)

แหล่งความแปรปรวน	Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig
Regression	56.575	5	11.315	245.978	0.000**
Residual	18.465	404	0.046		
Total	75.040	409			

Multiple R= 0.895, R square= 0.796, Adjusted R square= 0.782, Standard Error= 0.247

ตัวแปรมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธ ที่ได้รับการคัดเลือกเข้าสมการ

ตัวแปรที่เข้าสมการ	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig
	β	Std. Error	Beta		
ค่าคงที่(Constant)	0.463	0.126		3.578	0.000**
1. ปิยวาจา (X_2)	0.292	0.045	0.340	7.963	0.000**
2. ทาน (X_1)	0.288	0.044	0.255	6.348	0.000**
3. อัตถจริยา (X_3)	0.199	0.036	0.251	5.999	0.000**
4. สมานัตตา (X_4)	0.139	0.033	0.155	4.067	0.000**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร (Y_{tot}) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 เรียงลำดับตัวพยากรณ์ที่ดีที่สุดคือ ปิยวาจา (X_2) ทาน (X_1) อัตถจริยา (X_3) และสมานัตตา (X_4) โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (Multiple R)= 0.895 ค่าประสิทธิภาพในการทำนาย (R square) = 0.796 ในลักษณะนี้หมายความว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้ร้อยละ 79.60 ซึ่งสามารถเขียนเป็นสมการวิเคราะห์ การถดถอยได้ดังนี้

$Y_{tot} = 0.463+0.292(X_2)+0.288(X_1)+0.199(X_3)+0.139(X_4)$

สรุปผล

จากการวิเคราะห์ข้อมูล ผลของการวิจัยสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ปิยวาจา ทาน อัตถจริยา และสมานัตตา

2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ การจัดการเรียนรู้ การปฏิบัติหน้าที่ครู และความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน

3. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

อภิปรายผล

จากผลสรุปของการวิจัย สามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากมนุษยสัมพันธ์ถือว่าเป็นสิ่งจำเป็นในทุกองค์การ เพราะว่ามนุษย์เราจะทำการงานใดก็ต้องอาศัยมนุษยสัมพันธ์ที่เป็นเลิศเป็นองค์ประกอบด้วยกันทั้งนั้น มนุษยสัมพันธ์นั้นถือว่าเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ในการเสริมสร้างความสัมพันธ์อันดี เพื่อให้เกิดความรักใคร่นับถือ ความร่วมมือ ความจงรักภักดีและความสำเร็จเป็นปัจจัยที่สำคัญที่ก่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานเกิดผลงานและทำให้ทุกฝ่ายมีความพอใจ ทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ ถือเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการบริหารการศึกษา เพราะเป็นทักษะที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของนักบริหาร ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ หลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนามีหลายหมวด สำหรับในที่นี้นำเสนอเพียงหมวดเดียวก็คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน

ซึ่งประกอบไปด้วย ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมนัตตตา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ธีรวัชร แสงจง (Sangjong, 2019:175) เรื่องการศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ นาถรพี ชัยมงคล และ กฤษดา เชียรวัฒนสุข (Chaimongkol and Chienwattanasook, 2019: 272) เรื่องความต้องการของพนักงานตามทฤษฎี ERG และมนุษยสัมพันธ์ในองค์การที่มีผลต่อความขัดแย้งในองค์การในอุตสาหกรรมอิเล็กทรอนิกส์ ผลการวิเคราะห์ค่ามนุษยสัมพันธ์ตามหลักสังคหวัตถุ 4 อยู่ในระดับมากทุกด้าน และสอดคล้องกับงานวิจัยของขุนทอง สุขทวี (Sukthawee, 2019:39) เรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูต่อมนุษยสัมพันธ์ผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาโดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ พระมหาอานนท์ ชวนาภิภู และอุทัย สติมั่น (Chavanaphiphu and Stiman,2016:81) เรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนา สรุปได้ดังนี้คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพระพุทธศาสนาคือหลักสังคหวัตถุ 4 มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานนักบริหารที่ดีนั้นจะต้องคำนึงถึงมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก่อนสิ่งอื่น เพราะงานทุกอย่างจะดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพนั้นต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของคนในหน่วยงานเป็นสำคัญ และสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ อำนวย เดชชัยศรี และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (Dechchaisri and Srivichai, 2018:48) เรื่องทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ สรุปได้ดังนี้ คือ มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธเป็นการปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ 4 ประการ ครูอาจารย์ควรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติบำเพ็ญอย่างต่อเนื่องให้เกิดเป็นคุณธรรมประจำใจและให้เกิดมีขึ้นในใจตนอย่างสม่ำเสมอ เช่นนี้ย่อมเป็นผู้สมควรได้รับการยกย่องยอมรับว่า “ปูชนียบุคคล”

2. การปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้ง เนื่องจากการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ได้กำหนดตัวชี้วัดในการปฏิบัติหน้าที่ครู โดยให้ครูมุ่งมั่นพัฒนาผู้เรียนด้วยจิตวิญญาณความเป็นครู ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี มีคุณธรรมจริยธรรมและมีความเป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง ส่งเสริมการเรียนรู้เอาใจใส่และยอมรับความแตกต่างของผู้เรียนแต่ละบุคคล สร้างแรงบันดาลใจผู้เรียนให้เป็นผู้ใฝ่เรียนรู้ และผู้สร้างนวัตกรรม พัฒนาตนเองให้มีความรอบรู้ ทันสมัย และทันต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนการจัดการเรียนรู้ โดยให้ครูร่วมกันพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษา การจัดการเรียนรู้ สื่อการวัดและประเมินผลการเรียนรู้ บูรณาการความรู้และศาสตร์การสอนในการวางแผนและจัดการเรียนรู้ ที่สามารถพัฒนาผู้เรียนให้มีปัญญารู้คิด และมีความเป็นนวัตกรรม ดูแลช่วยเหลือและพัฒนาผู้เรียนเป็นรายบุคคลตามศักยภาพ สามารถรายงานผลการพัฒนาคุณภาพผู้เรียนได้อย่างเป็นระบบ จัดกิจกรรมและสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้ผู้เรียนมีความสุขในการเรียนโดยตระหนักถึงสุขภาวะของผู้เรียน วิจัยสร้างนวัตกรรมและประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้เกิดประโยชน์ต่อการเรียนรู้ของผู้เรียน ปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นอย่างสร้างสรรค์และมีส่วนร่วมในกิจกรรมการพัฒนาวิชาชีพ และสุดท้ายให้ครูสร้างความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน โดยร่วมมือกับผู้ปกครองในการพัฒนาและแก้ปัญหาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับผู้ปกครองและชุมชนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ที่มีคุณภาพของผู้เรียน ศึกษาเข้าถึงบริบทของชุมชนและสามารถอยู่ร่วมกันบนพื้นฐานความแตกต่างทางวัฒนธรรม และส่งเสริมอนุรักษ์วัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ พรรณิดา นาคะผิว (Nakapew, 2014:136) เรื่องปัจจัยการเปลี่ยนแปลงองคการกับการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐมเขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ในโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครปฐม เขต 1 โดยภาพรวมและรายดานอยู่ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ ฐณิพิชญ์ บัวสด (Buasod, 2019:202) เรื่องขวัญในการทำงานกับการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูในโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูโรงเรียนสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ ในระดับมากและสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมเกียรติ สัจจารักษ์ (Sadjarak, 2020:112) เรื่องการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ตผลการวิจัยพบว่า การศึกษาการปฏิบัติตามมาตรฐานการปฏิบัติงานของนักศึกษาชั้นปีที่ 5 คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏภูเก็ต โดยรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ ภัทรวรรณ รอดเจริญ (Rodcharoen, 2020:133) เรื่องการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพของครูโรงเรียนอ้อมน้อยโสภณชนูปถัมภ์ จังหวัดสมุทรสาคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สมหญิง จันทรุไทย (Chantharuthai, 2019:70) เรื่องการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1

ผลการวิจัยพบว่า การปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูของข้าราชการครูของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา เขต 1 อยู่ในระดับมาก

3. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธส่งผลต่อการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสอดคล้องกับสมมติฐานการวิจัยที่ตั้งไว้ เนื่องจากการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ ถือเป็นทักษะหนึ่งที่มีความสำคัญต่อระบบการบริหารการศึกษา เพราะเป็นทักษะที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของนักบริหาร สังคหวัตถุธรรม 4 ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคนประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี มาใช้กับการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อให้ส่งผลต่อการปฏิบัติงานตามมาตรฐานวิชาชีพครู ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ และส่งผลต่อความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน ตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู

ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (Khunthong Sukthawee, 2019:39) เรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการวิจัยพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ บุษบง ธัยมาตร (Thyamat, 2017:368) เรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงาน สรุปได้ดังนี้คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานถือเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็นอันก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันซึ่งส่งผลให้บุคคลในองค์กรทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งควรทำความเข้าใจตั้งแต่เรื่องของความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ซึ่งจะต้องมีทั้งการรู้จักตัวเอง การเข้าใจผู้อื่นและการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ต้องมีความเข้าใจว่าลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีนั้น ควรเป็นกลุ่มทำงานร่วมกันแบบประชาธิปไตย มีความไว้วางใจ เชื่อในความสามารถของกันและกัน มีการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบมีการร่วมมือที่ดีและผู้มารวมกลุ่มทำงานมีลักษณะบุคลิกภาพซึ่งเอื้อต่อการสร้างสัมพันธภาพ การเข้าใจเรื่องลักษณะของกลุ่มทำงานที่ดีดังกล่าว จะเป็นแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตนเองของบุคคลเพื่อความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานซึ่งหลักการพัฒนาตนเพื่อเสริมสร้างความสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงานนั้น บุคคลควรสร้างอัตตมโนทัศน์ที่ตรงตามความเป็นจริงมีความคิดความรู้สึกที่ดีเกี่ยวกับตนซึ่งจะส่งผลให้มองผู้อื่นในทางที่ดี และสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ พระมหาอานนท์ ชวนาภิภู และอุทัย สติมั่น (Chavanaphiphu and Stiman, 2016:90) เรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารงานตามหลักพระพุทธศาสนา สรุปได้ดังนี้คือ การสร้างมนุษยสัมพันธ์ส่งผลให้การบริหารงานในองค์การที่เป็นแรงบันดาลใจเชิงบวก จะต้องพร้อมองค์ประกอบ 3 ประการด้วยกัน ได้แก่ การรู้จักตน การเข้าใจผู้อื่น และการมีสภาพแวดล้อมที่ดี เพื่อให้รู้จักและเข้าใจตนเอง ถ้าจะให้เป็นการดี ควรส่งเสริมการสร้างมนุษยสัมพันธ์ตามหลักพุทธธรรม คือ การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการในกิจวัตรประจำวัน การเรียนการสอน วิถีชีวิต คือ ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และสมานัตตตา และสอดคล้องกับผลงานวิชาการของ อำนวย เดชชัยศรี และ สุทธิพงษ์ ศรีวิชัย (Dechchaisri and Srivichai,2018:48) เรื่องทักษะการบริหารมนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ สรุปได้ดังนี้คือ ทักษะการบริหาร มนุษยสัมพันธ์ตามแนวพุทธ ถือเป็นทักษะหนึ่งที่ส่งผลต่อระบบการบริหารการศึกษา เพราะเป็นคุณลักษณะที่บ่งบอกความเป็นตัวตนของนัก

บริหาร หลักธรรมในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ หลักธรรมที่ช่วยเสริมสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาคือหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ธรรมอันเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจคน ประสานหมู่ชนไว้ให้สามัคคี และเป็นการปฏิบัติตามหลักการสงเคราะห์ 4 ประการ ครูอาจารย์ควรยึดถือเป็นหลักปฏิบัติบำเพ็ญอย่างต่อเนื่องให้เกิดเป็นคุณธรรมประจำใจและให้เกิดมีขึ้นในใจตนอย่างสม่ำเสมอ และสอดคล้องกับงานวิจัยของ สำเภา เสมศึกสาม (Semsugsam, 2018:326) เรื่องทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กสังกัดองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น จังหวัดสุพรรณบุรี ผลการวิจัยพบว่าตัวแปรด้านมนุษยสัมพันธ์ส่งผลต่อประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็ก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 และสามารถทำนายประสิทธิผลศูนย์พัฒนาเด็กเล็กได้ร้อยละ 51.40

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งนี้

1.1 มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารตามแนวพุทธ ด้านสมานัตตตา คือ ผู้บริหารปฏิบัติตนเสมอต้นเสมอปลายกับครู มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผู้บริหารควรมีการกำกับดูแลการปฏิบัติงานของครู เป็นระยะๆ อย่างต่อเนื่อง

1.2 การปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับครูโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ควรจัดกิจกรรมโดยให้ผู้ปกครองและชุมชนเข้ามามีบทบาทในทุกกิจกรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรวิจัยด้านสมานัตตตา คือการปฏิบัติตนของผู้บริหารเสมอต้นเสมอปลายกับครูในโรงเรียนที่ส่งผลต่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน

2.2 ควรวิจัยปัจจัยด้านความสัมพันธ์กับผู้ปกครองและชุมชนที่ส่งผลต่อเป้าหมายในการปฏิบัติงานของครูในการพัฒนาโรงเรียน

References

Best, John W. (1970). Best, John W. (1970). Research in Education. New York: Prentice,Inc.

Buasod, T. (2019). “The Teachers’ Morale and The Performance of Teacher Professional Standards in School Under The Secondary Educational Service Area Office 1”. Silpakorn Educational Rerearch Journal 11(1) : 194-206. (in Thai)

Chaimongkol, N. and Chienwattanasook, K. (2019). “Employee Needs according to ERG theory and Interpersonal Relationship inOrganization Affecting Organizational Conflict in Electronic IndustryThat affects conflicts in organizations in the electronics industry”. Journal of Management Science Nakhon Pathom Rajabhat University 6(2):263-280. (in Thai)

Chantharuthai, S. (2019). “The performance Based-On Teacher Profession Standards of the Teachers in the Schools under the Ratchaburi Primary Educational Service Area Office 1”. Journal of Nakhonratchasima College 13(3):64-75. (in Thai)

Chavanaphiphu, P. and Stiman, C. (2016). “Building Buddhist Human Relationships in Administration”. Journal of Educational Review Mahachulalongkorn rajavidyalaya University 3(3):81-91. (in Thai)

Cornbach, Lee J. (1978). Essentials of Psychological Testing. 3nd ed. New Yor : Harper & Row Publishers.

Dejbamrung, S.(2018). “The Conflict Management of School Administrators and the Performance of Teachers under Bangkok Metropolitan Administration”. MBU Education Journal, Mahamakut Buddhist University 6(1):198-214.

Dechchaisri, O. and Srivichai, S. (2017). “Management skills, interpersonal Buddhist”. Mahachula Academic Journal Mahachulalongkornrajavidyalaya University 4(1):48-64. (in Thai)

Department of Education, Bangkok Metropolitan.(2019). Educational statistice Report of the academic year 2019, schoois under Bangkok Metropolitan Administration. (in Thai)

Government gazette. (2020). Standards of teaching professional knowledge and Experience According to the regulations of the Teachers Council of Thailand on Professional Standards (No.4) A.D.2019. Volume 137, Special Section 109 N, Government Gazette, 7 May 2020. (in Thai)

Krejcie, Robert V. and Daryle W. Morgan. (1970).“Determining Sample Size for Research Activities.” Journal for Education and Psychological Measurement, No.3. November 1970: 608.” Prentice – Hall Inc.

Likert, Rensis. (1961). New Pattern of Management. New York: McGraw-Hill.

Nakapew, P. (2014). “Organizational Change Factors and Teacher Professional Standards Performance in School under Nakhon Pathom Primary Educational Service Area Office 1”. Journal of Educational Administration, Silpakorn University. 4(3) : 128-140. (in Thai)

P.A. Payutto, P. (2003). Buddhism Dhamma tipitaka dictionary. Edition 12, 2003 Mahachulalongkornrajavidyalaya University Printing House. (in Thai)

Rodcharoen, P. (2020). “The Teacher Professional Standards Performance at Omnoisophonchanuphathum School”. Journal of Educational Administration, Silpakorn University 11(1) : 128-140. (in Thai)

Saiyot, L. and Saiyot, O. (1993). Educational Research Techniques, Department of Educational Evaluation and Research, Faculty of Education, Srinakharinwirot University, Prasarnmit. (in Thai)

Sadjarak, S. (2020). “Performance in Accordance with Standards of Practice Based on Profession Teacher Benchmarks for Fifth-year Students in the Faculty of Educational Phuket Rajabhat University”. Phuket Rajabhat University Academic Journal 16(1):102-117. (in Thai)

Sangjong, T. (2019). “A Study Of Human Relations Of School Administrators Under The Chumphon Primary Educational Service Area Office 1”. Journal of Educational Administration, Silpakorn University 10(2) : 163-177. (in Thai)

Semsugsam, S. (2018). “Administrative Skills Affecting Child Development Center Effectivness Under Local Administrative Organization in Suphanburi Province”.Silpakorn Educational Rerearch Journal 9(2) : 319- 333. (in Thai)

Sukthawee,K.(2019).“Human Relations of Administrators Affecting to Administration in Secondary Schools under Sisaket Provincial Administration Organization”. Sisaket Rajabhat University Journal 13(2):35-44. (in Thai)

Thyamat, B. (2017). “Human Relationships”. Journal of MCU Social Science Review 6(2):353-368. (in Thai)