



Research Article

แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหาร
สถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี
**Guidelines for Building Human Relations in Organizations
according to the 6 Saraniyadhamma Principles of School
Administrators in the Efficiency Promotion Network Group No. 4
in Pathum Thani Province**

แพรวรุ่ง ศรีประภา^{1*}Praewrung Sriprapa^{1*}

ARTICLE INFO

Name of Author & Corresponding Author*

1. แพรวรุ่ง ศรีประภา*

Praewrung Sriprapa*

ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
Master of Education Program in Buddhist
Educational Administration,
Mahachulalongkornrajavidyalaya
University, Thailand.
Email: moopraew54@gmail.com

คำสำคัญ:

มนุษยสัมพันธ์ในองค์กร, หลักสราณียธรรม 6

Keywords:

Human Relations in Organizations, 6
Principles of Saraniyadhamma

Article history:

Received: 10/12/2024

Revised: 01/01/2025

Accepted: 30/01/2025

Available online: 14/06/2025

How to cite:

Sriprapa, P. (2025). Guidelines for
Building Human Relations in
Organizations according to the 6
Saraniyadhamma Principles of School
Administrators in the Efficiency
Promotion Network Group No. 4 in
Pathum Thani Province. *Journal of
Philosophical Vision*, 30 (1), 246 - 268.

ABSTRACT

This research article aimed to 1) study the necessity in build human relations in the organization of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group, 2) study the method to build human relations in the organization according to the 6 Saraniya Dhamma principles of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group, and 3) propose the method to build human relations in the organization according to the 6 Saraniya Dhamma principles of the school administrators in the 4th efficiency promotion network group in Pathum Thani province. The mixed-method research was adopted through quantitative research and qualitative research. The quantitative research was used a sample of 165 teachers. Data was collected using a questionnaire on opinions. Statistics for analyzing data was performing through mean, standard deviation, and essential needs that educational institutions want to achieve using the Priority Needs Index (PNI) method. The content of the interviews with 9 key informants who were experts in administration and religion were analyzed.

The research results found that 1. in terms of organizational communications, there is a need to build human relations in the organization. This was because the administrators and teachers engage in creative communication that fostered unity ($PNI_{modified}=0.072$), demonstrated organizational leadership ($PNI_{modified}=0.072$), created a positive organizational atmosphere ($PNI_{modified}=0.061$), interacted well with colleagues ($PNI_{modified}=0.046$), and avoided creating conflicts within the organization ($PNI_{modified}=0.046$). 2. The results of the study of

methods to build human relations in the organization according to the principles of the 6 Saraniya Dharmas were as follows: 1) to arrange the environment in the educational institution to be an atmosphere conducive to learning, 2) to create a good organizational culture to promote cooperation and increase efficiency in the organization, 3) to manage the organization or communicate to create unity to build trust in the organization, 4) to develop morality and ethics for personnel to build confidence in taking responsibility for work with transparency. 3. Guidelines for building human relations in the organization according to the principles of the 6 Saraniya Dharmas of the educational institution executives in the efficiency promotion network group 4, Pathum Thani Province were as follows: 1) developing the environment, 2) creating organizational culture, 3) organizational management, 4) morality and ethics in management.

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 2) เพื่อศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 และ 3) เพื่อเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธีโดยใช้ทั้งการวิจัยเชิงปริมาณและการวิจัยเชิงคุณภาพ การวิจัยเชิงปริมาณใช้กลุ่มตัวอย่างครู จำนวน 165 คน เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็น สถิติวิเคราะห์ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าความต้องการจำเป็นที่สถานศึกษาต้องการให้เกิดขึ้นด้วยวิธี Priority Needs Index (PNI) วิเคราะห์เนื้อหาการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน

ผลการวิจัยพบว่า 1. ด้านการสื่อสารองค์กรมีความต้องการจำเป็นต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่มีความสำคัญมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารและครู มีการสื่อสารองค์กรที่สร้างสรรค์สามัคคี ($PNI_{modified}=0.072$) มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กร ($PNI_{modified}=0.072$) ในการสร้างบรรยากาศองค์กร ($PNI_{modified}=0.061$) กับเพื่อน

ร่วมงานในองค์กร ($PNI_{\text{modified}}=0.046$) และไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร ($PNI_{\text{modified}}=0.046$) 2. ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 มีดังนี้ 1) ผู้บริหารมีการจัดสภาพแวดล้อมในสถานศึกษาให้เป็นบรรยากาศที่น่าเรียนรู้ 2) มีการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดีเพื่อส่งเสริมความร่วมมือและเพิ่มประสิทธิภาพในองค์กร 3) การบริหารจัดการองค์กรหรือสื่อสารอย่างสร้างความสามัคคีเพื่อสร้างเชื่อมั่นในองค์กร 4) การพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่บุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นในการรับผิดชอบงานด้วยความโปร่งใส 3. แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1) การพัฒนาสภาพแวดล้อม 2) การสร้างวัฒนธรรมองค์กร 3) การบริหารจัดการองค์กร และ 4) คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร

1. บทนำ

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรได้จะต้องอยู่บนองค์ประกอบที่เข้าใจตนเอง เข้าใจผู้อื่น และยอมรับความแตกต่างระหว่างกันได้ องค์กรไหนมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี สามารถทำให้บุคลากรเกิดความภักดีต่อองค์กรได้ ลดปัญหาอัตราการลาออก คนภายนอกให้ความเชื่อถือ และยังดึงดูดให้คนมีศักยภาพอยากมาร่วมงานกับองค์กรได้อีกด้วย มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่วาดด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องในการทำงาน ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและจัดการความขัดแย้งหลักของมนุษยสัมพันธ์ คือ การตอบสนองความต้องการมนุษย์ โดยใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใด ผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเรา ถ้าหากบรรยากาศของความสัมพันธ์ เป็นไปด้วยดีมักส่งผลให้บุคคลนั้นเป็นสุขเนื่องจากมนุษย์เป็นสัตว์สังคมมีความสุขส่วนใหญ่ของชีวิตจึงมักขึ้นอยู่กับมนุษยสัมพันธ์ทั้งในแง่การอยู่ร่วมกับผู้อื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น ดังนั้นเพื่อให้มีความสุขในการอยู่ร่วมกับบุคคลอื่นและทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคคลจึงควรเรียนรู้และปรับปรุงตนเองในเรื่องมนุษยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีกับบุคคลต่าง ๆ ในหน่วยงานนั่นเอง (บุษบง ธิยาบุตร, 2560: 353)

แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579 ได้มีแนวคิดในการจัดการศึกษาตามแผนการศึกษาแห่งชาติยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาประกอบด้วยหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน (Education for All) หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง (Inclusive Education) หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง (Sufficiency Development) หลักการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs 2030) ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) เช่น คุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้ และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติ (National Strategy) มาเป็นกรอบความคิดสำคัญ ในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2560: ค-ง)

หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาถือเป็นหลักธรรมที่ช่วยสร้างความมีมนุษยสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ โดยเฉพาะหลักสราณียธรรม 6 ประการ (พระไตรปิฎกภาษาไทย เล่ม 11, 2539: 321-322) คือ 1) เมตตา

กายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร 2) เมตตาจริกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร 3) เมตตาโมกกรรม การคิดดีต่อองค์กร 4) สาธารณโมก การรู้จักแบ่งปัน 5) สีสสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และ 6) ฏิน္ณสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันให้เกิดความสามัคคีในองค์กร เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหาได้เป็นอย่างดี ในปัจจุบันยังสามารถนำหลักสาราณียธรรม 6 มาประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนามนุษย์และสังคมให้เจริญยิ่งขึ้นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาจึงมีบทบาทสำคัญต่อวิถีชีวิตของมนุษย์ในทุกด้าน

กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 อยู่ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 1 เป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษาที่จัดการศึกษาแก่เยาวชนให้เป็นเยาวชนเด็กดีของสังคมและประเทศชาติ โดยเฉพาะผู้บริหารและครูเป็นบุคลากรที่ให้การศึกษาก่อนเยาวชนดังกล่าว จำเป็นต้องมีการส่งเสริมคุณลักษณะที่มีอยู่ให้มีความชัดเจนทั้งคุณลักษณะด้านวิสัยทัศน์ อย่างเป็นระบบการสร้างวัฒนธรรมการเรียนรู้ เพื่อการพัฒนาสู่การปฏิบัติที่เป็นเลิศในการบริหารเพราะผู้บริหารมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งต่อการพัฒนา และความสำเร็จของสถานศึกษา ขณะเดียวกันผู้บริหารก็มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาสถานศึกษา ดังนั้น นอกจากการบริหารงานสถานศึกษาในด้านวิชาการและการบริหารจัดการแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีอีกหนึ่งบทบาทสำคัญในการสร้างกลไกการเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรในสถานศึกษาเพื่อพัฒนาความสัมพันธ์แบบเกื้อกูลกันกับองค์กร เพื่อส่งเสริมความเข้มแข็งขององค์กร เพื่อพัฒนาโรงเรียนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาและความต้องการมาเสริมสร้างจิตใต้สำนึกบุคลากรการศึกษาตามหลักสาราณียธรรม 6 ประการ คือ การทำความดีต่อกันในองค์กร การพูดดีงามต่อองค์กร การคิดดีต่อองค์กร การรู้จัก การมีศีลเสมอกัน และการมีความคิดเห็นเดียวกันของสถานศึกษาเพื่อให้เกิดความสามัคคีภายในองค์กรการศึกษา

ด้วยเหตุผลข้างต้นดังกล่าว ผู้วิจัยมีความสนใจจะศึกษาการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 ตามหลักธรรมที่ว่า เมตตากายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร เมตตาจริกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร เมตตาโมกกรรม การคิดดีต่อองค์กร สาธารณโมก การรู้จักแบ่งปัน สีสสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และ ฏิน္ณสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารสถานศึกษา ให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

2. วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี
2. เพื่อศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี
3. เพื่อเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. วิธีดำเนินการวิจัย

3.1 รูปแบบการวิจัย

รูปแบบการวิจัยเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการวิจัยแบบผสมวิธี (Mixed Method) ระหว่าง การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) การวิจัยเชิงปริมาณเป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน และการเก็บข้อมูลแบบประเมินจากกลุ่มตัวอย่างครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 30 คน การวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยใช้วิธีการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 9 รูป/คน เพื่อดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยจึงกำหนดการวิจัยเป็นระยะดังต่อไปนี้

3.2 การศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงปริมาณ โดยผู้วิจัยเก็บข้อมูลแบบสอบถามจากประชากรและกลุ่มตัวอย่างต่อไปนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากร ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 288 คน จาก 11 โรงเรียน

2. กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน แต่เนื่องจากว่าประชากรและกลุ่มตัวอย่างของแต่ละโรงเรียน มีจำนวนเท่ากันจึงใช้วิธีสุ่มเลือกหาขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามตารางเปรียบเทียบที่สำเร็จรูปของ R.V. Krejcie และ D.W. Morgan (ฉานินทร์ ศิลป์จารุ, 2560: 49)

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย มีขั้นตอนการสร้างเครื่องมือในการดำเนินการวิจัย ดังนี้

1. การศึกษาเอกสารข้อมูลเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จากการศึกษาแนวคิดและทฤษฎีจากหนังสือ ตำรา งานวิจัย และวารสารวิชาการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. การศึกษาเอกสารเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ได้แก่ ด้านบรรยายกาตองค์กร ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร

3. การกำหนดกรอบแนวคิดให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือวิจัยโดยขอคำชี้แนะจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

4. การสร้างเครื่องมือวิจัยตามกรอบแนวคิดเพื่อการวิจัย

5. การนำเสนอร่างเครื่องมือวิจัยเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ จากนั้นนำมาปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำของอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

6. การนำเครื่องมือวิจัยที่ปรับปรุงตามคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาไปให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความถูกต้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ จากนั้น นำมาปรับปรุงแก้ไขอีกครั้งแล้วนำไปให้อาจารย์ที่ปรึกษาอีกครั้ง

7. การจัดพิมพ์เครื่องมือวิจัยฉบับสมบูรณ์และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างเป้าหมาย

3. ลักษณะของเครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ได้แก่

ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอนของครูในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 2 แบบสอบถามการศึกษาความต้องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

4. การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย

การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามไปตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือวิจัย เพื่อหาความเที่ยงตรง และความเชื่อมั่น ดังต่อไปนี้

1. การนำแบบสอบถามเพื่อการวิจัยนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความเหมาะสมของภาษาและเนื้อหาหัวข้อ จากนั้นนำไปหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับเนื้อหาที่ต้องการวิจัย (Item-Objective Congruence Index IOC) และเลือกข้อคำถามที่มีค่าดัชนีความสอดคล้องตั้งแต่ 0.5 ขึ้นไป โดยใช้ผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 9 รูป/คน ที่เชี่ยวชาญด้านการบริหารและด้านศาสนาและมีเกณฑ์การให้คะแนนความสอดคล้องระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ของการดำเนินการวิจัย ดังนี้ +1 หมายถึง แน่ใจว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงวัตถุประสงค์ 0 หมายถึง ไม่แน่ว่าเนื้อหาแบบสอบถามตรงตามวัตถุประสงค์ และ -1 หมายถึง เนื้อหาของแบบสอบถามไม่ตรงตามวัตถุประสงค์

2. การนำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่เป้าหมาย (Try Out) จำนวน 30 ชุด ไปทดลองกับครูโรงเรียนชุมชนประชาธิปไตยวิทยาการ เพื่อหาค่า Cronbach's Alpha ความเชื่อมั่น และได้ค่าความเชื่อมั่นแบบสอบถามเท่ากับ 0.953 ขึ้นไป

3. การนำแบบสอบถามฉบับปรับปรุงแก้ไขตามคำแนะนำจากกรรมการที่ปรึกษาจัดพิมพ์เป็นแบบสอบถามฉบับสมบูรณ์ เพื่อนำไปเก็บรวบรวมข้อมูลจากกลุ่มตัวอย่างต่อไป

5. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. การยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษาศาสนาบริหารการศึกษาคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 165 คน

2. การนำแบบสอบถามที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

6. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่เก็บรวบรวมได้ทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ ถูกต้องครบถ้วนของแบบสอบถามแต่ละชุดแล้วนำมาวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ ดังนี้

1. วิเคราะห์แบบสอบถามข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ ระดับการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์การสอน วิเคราะห์โดยใช้ความถี่ (Frequency) และร้อยละ (Percentage)

2. วิเคราะห์แบบสอบถามเกี่ยวกับการศึกษาความต้องการจำเป็นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษาในปัจจุบันจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เป็นการเก็บข้อมูลแบบสอบถามความคิดเห็นจากกลุ่มตัวอย่างครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี วิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย (Mean) ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

3. การวิเคราะห์ค่าความต้องการจำเป็น (Needs Assessment) โดยวิธี Priority Needs Index (PNI) แบบปรับปรุง เป็นสูตรที่ปรับปรุงจากสูตร PNI ดั้งเดิม เป็นวิธีการที่หาค่าผลต่างของ (I-D) แล้วหารด้วยค่า D เพื่อควบคุมขนาดของความต้องการจำเป็นให้อยู่ในพิสัยที่ไม่มีช่วงกว้างมากเกินไป และให้ความหมายเชิงเปรียบเทียบ เมื่อใช้ระดับของสภาพที่เป็นอยู่เป็นฐานในการคำนวณค่าอัตราการพัฒนาเข้าสู่สภาพที่คาดหวังของกลุ่ม

$$PNI_{\text{modified}} = (I-D)/D$$

I คือ (Important) ค่าเฉลี่ยของสภาพที่พึงประสงค์

D คือ (Degree of success) ค่าเฉลี่ยของสภาพปัจจุบัน

โดยมีเกณฑ์ในการวิเคราะห์ข้อมูลค่าความต้องการจำเป็นด้วยค่า PNI_{modified} ดังนี้

ข้อที่มีค่า PNI_{modified} มาก แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นมาก

ข้อที่มีค่า PNI_{modified} น้อย แสดงว่ามีความต้องการจำเป็นน้อย

3.3 ระยะที่ 2 การศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การศึกษาศิลปะการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นการเก็บข้อมูลวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการดังนี้

1. **ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ** ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญ โดยเลือกแบบเจาะจงเป็นผู้ที่มีความเชี่ยวชาญทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนา เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 9 รูป/คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง ตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี มีดังนี้

- 1) ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้ให้สัมภาษณ์
- 2) แบบสัมภาษณ์ผู้ที่มีความเชี่ยวชาญการสร้างมนุษยสัมพันธ์และเชี่ยวชาญด้านศาสนาเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา เพื่อนำมากำหนดประเด็นการสัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามหลักสารานิยธรรม 6 ประการ ได้แก่ 1. เมตตาการุณยธรรม (กระทำด้วยเมตตา) 2. เมตตาวิจิตรธรรม (พูดด้วยเมตตา) 3. เมตตาเมตตาธรรม (คิดด้วยเมตตา) 4. สาธารณโภคี (การแบ่งปัน) 5. สีสสามัญญตา (มีศีลเสมอกัน) และ 6. ทิฏฐิสามัญญตา (มีความเห็นเดียวกัน)
- 3) การนำแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น เสนออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์เพื่อตรวจสอบความถูกต้อง เนื้อหา ความชัดเจนของภาษาของแบบสัมภาษณ์ ในเบื้องต้น
- 4) การนำความคิดเห็นมาปรับปรุงแก้ไขแบบสัมภาษณ์ตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์อีกครั้ง ก่อนนำไปสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญต่อไป

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยดำเนินการสัมภาษณ์ด้วยตนเอง โดยใช้แบบสัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview) ด้วยการยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไปต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสือขออนุญาตสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญที่เป็นผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จากนั้น นำแบบสัมภาษณ์ไปดำเนินการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่เป็นผู้เชี่ยวชาญการสร้างมนุษยสัมพันธ์ จำนวน 4 คน และมีความเชี่ยวชาญด้านศาสนา จำนวน 5 รูป ที่ผู้วิจัยเลือกไว้ด้วยตนเองตามวันเวลาที่นัดหมายการสัมภาษณ์ไว้ ด้วยวิธีการที่หลากหลาย เช่น การจดบันทึกการสัมภาษณ์/ภาพนิ่ง เครื่องบันทึกเสียง

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเชิงคุณภาพผู้วิจัยนำผลการสัมภาษณ์จากผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์เกี่ยวกับการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1) การเข้าสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเป็นการบันทึกเสียงหรือการบันทึกเป็นข้อความ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

2) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่บันทึกเสียงและจดบันทึกข้อความการสัมภาษณ์มาคัดเลือกเพื่อเรียบเรียงคำจากผลการสัมภาษณ์ให้สมบูรณ์ แล้วจึงนำไปวิเคราะห์ต่อไป

3) ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานีนำไปวิเคราะห์เนื้อหาด้วยเทคนิควิธีการที่หลากหลาย เพื่อเรียบเรียงเนื้อหาการสัมภาษณ์ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4) วิเคราะห์ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรที่ผู้เชี่ยวชาญให้ข้อเสนอแนะแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

5) การนำผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามสภาพความต้องการจำเป็น ผลจากการสัมภาษณ์มาสังเคราะห์เพื่อนำเสนอเป็นแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการวิจัย และนำเสนอโดยวิธีการพรรณนา การอ้างอิงคำพูดบุคคล ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3.4 ระยะที่ 3 การเสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยใช้แนวทางประเมินจากกลุ่มตัวอย่างเป็นผู้ให้ข้อมูลเชิงปริมาณ

1) กลุ่มตัวอย่าง กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ผู้เข้าร่วมในการประเมินแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ด้วยการเลือกแบบเจาะจง (Purpose Sampling จำนวน 30 คน)

2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบประเมิน (Interview) เป็นแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยแบ่งออกเป็น 2 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ตอบแบบประเมิน ได้แก่ ชื่อ-สกุล ตำแหน่ง ตอน

ที่ 2 แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3) การเก็บรวบรวมข้อมูล

1. ยื่นคำร้องแบบคำร้องทั่วไป ต่อหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เพื่อขอหนังสืออนุญาตเชิญผู้เชี่ยวชาญตรวจคุณภาพเครื่องมือวิจัย หนังสืออนุญาตทดสอบเครื่องมือวิจัย (Try out) จากกลุ่มตัวอย่างครูที่ไม่อยู่ในกลุ่มเป้าหมาย จำนวน 30 คน ในการทดสอบเครื่องมือวิจัย และหนังสืออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามเพื่อการวิจัยจากกลุ่มตัวอย่างบุคลากรในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี เป็นกลุ่มตัวอย่างเป้าหมายที่ใช้ในการเก็บข้อมูลแบบสอบถาม จำนวน 30 คน

2. การนำแบบประเมินที่ได้รับคืนมา ตรวจสอบความถูกต้องและมีความสมบูรณ์ แล้วนำไปดำเนินการวิเคราะห์ สรุปผลตามขั้นตอนของการวิจัย

4) การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ใช้ในการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน วิเคราะห์แบบประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ ตามเกณฑ์คะแนนค่าเฉลี่ยระดับคะแนน (ประกอบ กรณสูตร, 2542:108) ดังนี้ ค่าเฉลี่ย 4.51–5.00 อยู่ระดับมากที่สุด 3.51–4.50 อยู่ระดับมาก 2.51–3.50 อยู่ระดับปานกลาง 1.51–2.50 อยู่ระดับน้อย 1.00–1.50 อยู่ระดับน้อยที่สุด

4. ผลการวิจัย

4.1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรกลุ่มโรงเรียนเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลพื้นฐานทั่วไปของผู้บริหารและครูในสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี จำนวน 165 คน เป็นหญิง จำนวน 113 คน เป็นชาย จำนวน 52 คน มีอายุน้อยกว่า 31 ปี จำนวน 12 คน มีอายุระหว่าง 31–40 ปี จำนวน 32 คน มีอายุระหว่าง 41–50 ปี จำนวน 51 คน และมีอายุระหว่าง 51–60 ปี จำนวน 68 คน เป็นครูผู้สอนมากที่สุด จำนวน 136 คน เป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 29 คน มีระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 103 คน มีการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 60 คน และปริญญาเอก จำนวน 2 คน มีประสบการณ์การทำงานน้อยกว่า 6 ปี จำนวน 45 คน มีประสบการณ์ระหว่าง 6–10 ปี จำนวน 89 คน และมีประสบการณ์มากกว่า 10 ปีขึ้นไป จำนวน 31 คน

4.2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลสภาพความต้องการจำเป็นของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

สภาพปัจจุบันของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก จำแนกรายด้าน พบว่า ด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้าน

การสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านความขัดแย้งในองค์กร

ส่วนสภาพที่พึงประสงค์ของความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมพบว่าอยู่ในระดับมากที่สุด จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุด โดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านความขัดแย้งในองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร

เมื่อเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นที่มีความสำคัญมากที่สุด เรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ด้านการสื่อสารองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านบรรยากาศองค์กร ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร และด้านความขัดแย้งในองค์กร

ผู้วิจัยได้นำผลดังกล่าวมาจัดเรียงลำดับความสำคัญของความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ดังนี้ 1. ด้านการสื่อสารองค์กร 2. ด้านภาวะผู้นำองค์กร 3. ด้านบรรยากาศองค์กร 4. ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร 5. ด้านความขัดแย้งในองค์กร มีดังนี้

1. ด้านการสื่อสารองค์กร สภาพปัจจุบันการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการสื่อสารองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายข้อ พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. การสื่อสารภายในองค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้ง ข้อที่ 9. การสื่อสารภายในองค์กรมีความต่อเนื่องและชัดเจน ข้อที่ 3. มีช่องทางการสื่อสารภายในองค์กรที่หลากหลาย และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 5. องค์กรมีนโยบายการสื่อสารที่ชัดเจน

2. ด้านภาวะผู้นำองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านภาวะผู้นำองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. ผู้นำสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี ข้อที่ 3. ผู้นำสามารถสื่อสารวิสัยทัศน์และเป้าหมายองค์กรได้ชัดเจน ข้อที่ 8. ผู้นำมีความสามารถในการจัดการเวลาและทรัพยากร และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. ผู้นำมีความสามารถในการใช้อิทธิพลต่อทีมงาน

3. ด้านบรรยากาศองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านบรรยากาศองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 2. การทำงานในองค์กรมีความสุขและราบรื่น ข้อที่ 8. บุคลากรมีความเป็นส่วนตัวในการทำงาน ข้อที่ 7. องค์กรมีการจัดพื้นที่สำหรับพักผ่อนและผ่อนคลาย และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 6. องค์กรมีนโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดี

4. ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่

ข้อที่ 10. เพื่อนร่วมงานหรือทีมงานมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกัน ข้อที่ 9. เพื่อนร่วมงานมีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นกัน ข้อที่ 7. เพื่อนร่วมงานมีความรู้สึกดีต่อกัน และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. การทำงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข

5. ด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่า สภาพปัจจุบันความต้องการจำเป็น การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านความขัดแย้งในองค์กร พบว่าอยู่ในระดับมาก จำแนกตามรายด้าน พบว่า มีระดับความคิดเห็นมากที่สุดโดยด้านที่มีระดับความคิดเห็นในระดับสูงสุดเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ได้แก่ ข้อที่ 10. มีการระงับความขัดแย้งในองค์กรเมื่อองค์เกิดปัญหาขัดแย้ง ข้อที่ 9. องค์กรส่งเสริมการทำงานร่วมกันเพื่อลดความขัดแย้ง ข้อที่ 7. องค์กรมีการฝึกอบรมการจัดการความขัดแย้งให้กับบุคลากร และลำดับสุดท้าย คือ ข้อที่ 2. การสื่อสารในองค์กรไม่ก่อให้เกิดความขัดแย้งในองค์กรได้

4.3 ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. การพัฒนาสภาพแวดล้อม นโยบายการจัดการสภาพแวดล้อมที่ดีในสถานศึกษา มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งระหว่างผู้บริหารและบุคลากร โดยกระตุ้นให้ทุกคนมีส่วนร่วมและรู้สึกรับผิดชอบต่อการดูแลสิ่งแวดล้อม ส่งผลให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้างและการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

2. การสร้างวัฒนธรรมองค์กร การสื่อสารระหว่างผู้บริหารและบุคลากรที่มีประสิทธิภาพเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้าใจที่ตรงกันภายในองค์กร โดยช่วยสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมความร่วมมือและการเคารพซึ่งกันและกัน การสื่อสารที่ชัดเจนและสม่ำเสมอทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างรวดเร็ว ลดความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้น และเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างทีมงาน

3. การบริหารจัดการองค์กร การสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมามีบทบาทสำคัญในการเสริมสร้างความเข้าใจที่ดีและลดความขัดแย้งภายในองค์กร ความโปร่งใสช่วยให้บุคลากรรู้สึกได้รับการยอมรับและสร้างความเกื้อกูลกันภายในทีม โดยการสื่อสารที่ชัดเจนทำให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

4. คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร การมีผู้นำที่ยุติธรรมและเป็นกลาง ในสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในคณะครู การตัดสินใจที่โปร่งใสและไม่เลือกปฏิบัติช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการปฏิบัติอย่างเท่าเทียม ซึ่งส่งเสริมความสามัคคีและความร่วมมือในองค์กร ผู้นำที่มีจริยธรรมไม่เพียงแต่เป็นแบบอย่างที่ดีให้กับครูและบุคลากร แต่ยังช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการทำงานร่วมกัน

4.4 เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการประเมินความเหมาะสม ความเป็นไปได้ และความเป็นประโยชน์ของการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ผู้วิจัยสรุปเป็นแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานุกรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ได้ดังนี้

1. การสร้างสภาพแวดล้อมตามหลักสารานิยธรรม 6

- เมตตาทายกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดพื้นที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้ และการทำงาน และสนับสนุนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก
- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและบุคลากรร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม
- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดโครงการกิจกรรมปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์
- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียน เช่น หนังสือ อุปกรณ์ และพื้นที่ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรมเช่น โครงการปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่
- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบที่เน้นความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน เช่น ห้ามทิ้งขยะในที่สาธารณะ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในโรงเรียน
- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม

2. การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6

- เมตตาทายกรรม ผู้บริหารควรให้ควรการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างจริงใจเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรผ่านการกระทำที่แสดงถึงความเคารพและให้เกียรติ
- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควร ใช้คำพูดสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและชื่นชมความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์
- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวก มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของแต่ละคนในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร และโอกาสในที่ทำงานและจัดกิจกรรมที่สร้างความร่วมมือ เช่น การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในโครงการต่าง ๆ
- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวินัยร่วมในองค์กรด้วยการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจน และเป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อสร้างความมั่นคง
- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรวางเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในทีมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกันเป็นเจ้าของร่วมกัน

3. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักสารานิยธรรม 6

- เมตตาทายกรรม การกระทำที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานโดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ
- เมตตาวจีกรรม คำพูดที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้คำพูดที่เป็นมิตรและให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- เมตตามโนกรรม ความปรารถนาดีในใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวกในองค์กร สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีความปรารถนาดีต่อกัน
- สาธารณโภคี การแบ่งปันสิ่งของร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กร อย่างเป็นธรรม

- สีสสามัญญตา การรักษาวินัยร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบและมาตรฐานเดียวกันด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร

- ทิฏฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการประชุมเพื่อหาข้อสรุปและแนวทางร่วมกัน โดยให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจและส่งเสริมการทำงานที่มีเป้าหมาย

4. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารตามหลักสารานิยธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรแสดงความเมตตาผ่านการดูแลและสนับสนุนบุคลากร เช่น การช่วยเหลือในปัญหาและชีวิตส่วนตัว

- เมตตาวจีกรรม ผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำสุภาพ สื่อสารสร้างสรรค์ และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ เพื่อเสริมสร้างความเชื่อมั่นและกำลังใจ

- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรมีความคิดดีต่อบุคลากร หลีกเลี่ยงอคติ และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดีเพื่อความร่วมมืออย่างยั่งยืน

- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร เช่น ความรู้ โอกาส

- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในเรื่องวินัยและจริยธรรม เพื่อสร้างมาตรฐานร่วมในองค์กร

- ทิฏฐิสามัญญตา ผู้บริหารควรสร้างหรือเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน และเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในแนวทางการพัฒนา

5. อภิปรายผล

5.1 ผลการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กร ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

จากการศึกษาความต้องการจำเป็นในการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรตาม ของผู้บริหารสถานศึกษา กลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี ตามรายด้าน พบว่า

1) ด้านการสื่อสารองค์กร มีความต้องการจำเป็นมากที่สุด เพราะว่า ผู้บริหารมีการส่งเสริมความเข้าใจในเรื่องการสื่อสารองค์กรมากเนื่องจากว่าการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพราะความสัมพันธ์ที่ดีช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าได้มีการรับฟังและเข้าใจ จะทำให้เกิดความไว้วางใจและความร่วมมือ การสื่อสารที่เปิดเผยและเป็นกันเองสามารถช่วยลดความขัดแย้งและสร้างบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของพรทิพย์ เฟื่องกลัด (2560) พบว่า 1) การสื่อสารของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก และรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อยดังนี้ช่องทางข่าวสารความต่อเนื่องและความสม่ำเสมอ ความน่าเชื่อถือ เนื้อหาความชัดเจน บริบทสถานการณ์หรือสิ่งแวดล้อม และศักยภาพในการรับและส่งสาร 2) มาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายด้านอยู่ในระดับมากและมากที่สุด โดยเรียงค่ามัชฌิมเลขคณิตจากมากไปหาน้อย ดังนี้ 3) การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัด กาญจนบุรีมีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2) **ด้านภาวะผู้นำองค์กร** มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ผู้บริหารเป็นผู้นำองค์กร มีบทบาทสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เนื่องจากผู้นำที่มีวิสัยทัศน์และความเข้าใจสามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อความร่วมมือ เมื่อผู้นำแสดงความใส่ใจและให้ความสำคัญกับความรู้สึกของทีม จะช่วยส่งเสริมความไว้วางใจและการสื่อสารที่เปิดเผย สอดคล้องกับงานวิจัยของนิมาลี ไบสะเมาะ (2564) พบว่า 1. ครูและบุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวมอยู่ระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้านเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ดังนี้ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม และด้านการเข้าใจตนเอง ตามลำดับ 2. เปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ และวุฒิการศึกษาพบว่าไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงานพบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 และ 3. ผลการประมวลผลการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษาเพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่นสามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงานแสดงออกถึงการรักเคารพนับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง

3) **ด้านบรรยากาศองค์กร** มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ผู้บริหารและครูต้องมีบรรยากาศองค์กรที่ดีเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่แข็งแกร่งภายในองค์กร เมื่อบรรยากาศเต็มไปด้วยความเป็นมิตรและความเคารพ จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรรู้สึกสบายใจในการทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ช่วยลดความตึงเครียดและขัดแย้ง ทำให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพมากขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของบุตรี ถิ่นกาญจน์ (2552) พบว่า บรรยากาศองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก

4) **ด้านเพื่อนร่วมงานในองค์กร** มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานในองค์กร ผู้บริหารหรือบุคลากรทุกคน ให้ความสำคัญต่อการสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีและเอื้อต่อความร่วมมือ เมื่อบุคลากรสามารถสื่อสารและทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่น จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานและสร้างความพึงพอใจในทำงาน การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีช่วยให้สมาชิกในทีมรู้สึกเชื่อมโยงและสนับสนุนซึ่งกันและกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของวรพันธ์ เศรษฐแสง (2548) พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลด้านระยะเวลา ในการปฏิบัติงาน อัตราเงินเดือนและตำแหน่งงานที่แตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรแตกต่างกัน ส่วนพนักงานที่มีอายุและระดับการศึกษาแตกต่างกันมีความผูกพันต่อองค์กรไม่แตกต่างกัน ปัจจัยด้านลักษณะงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยด้านประสบการณ์ในการทำงานมีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01.

5) **ด้านความขัดแย้งในองค์กร** มีความต้องการจำเป็น เพราะว่า ความขัดแย้งในองค์กรเป็นเรื่องธรรมชาติที่เกิดขึ้นได้เสมอ ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีเพื่อลดปัญหานี้ได้ เมื่อ

บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นย่อมเชื่อมั่นในกันและกัน ช่วยให้การสื่อสารมีความเปิดเผยมากขึ้น ทำให้สามารถแก้ไขปัญหาได้เร็วขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของกรรณก บัญชูจรัส (2552) ได้ศึกษาเกี่ยวกับการทำงานเป็นทีมของผู้บริหารทางพยาบาลว่าต้องสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อผู้ปฏิบัติงานเป็นทีมเกี่ยวกับทักษะการประนีประนอมการใช้อำนาจภายใต้กลยุทธ์ หรืออำนาจที่ระบุไว้ในคำสั่งต่าง ๆ ให้ความรู้การสื่อสารให้ผู้ร่วมทีมประสบความสำเร็จ เนื่องจากบุคคลในทีมทำงานเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันอย่างมีประสิทธิภาพแนวทางของการสร้างความสำเร็จของการทำงานร่วมกันเป็นทีม คือ การรับนโยบายและหาสิ่งสนับสนุนจากองค์กรสำหรับโครงการ การวางแผน หรือการวางแผนเป้าหมายจากผู้บริหารสูงสุดขององค์กร มีการประชุมในช่วงเวลาที่สะดวก มีการแจ้งข่าวสารให้สมาชิกในทีมรับทราบ วัตถุประสงค์ของทีมชัดเจน และสามารถปฏิบัติได้จริง สมาชิกต้องเข้าใจในวัตถุประสงค์ ผู้บริหารไวต่อความรู้สึกและความต้องการของสมาชิกในทีม

ผลการศึกษาวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

การพัฒนาสภาพแวดล้อม มีความสำคัญในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการมีจิตใจที่เป็นหนึ่ง (สารณโภคี) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเข้าใจและการทำงานร่วมกัน เมื่อบุคลากรมีจิตใจที่เข้มแข็งและร่วมมือกัน ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีและลดความขัดแย้ง การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสารและการทำงานร่วมกันยังช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับและมีส่วนร่วม ความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ยังเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความไว้วางใจระหว่างสมาชิกในทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของกาญจนา พิมพ์สุข (2556) พบว่า การประยุกต์ใช้หลักสารณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ ด้านสีลสามัญญตา ด้านทัญญูสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี ด้านเมตตา วจิกรรม ด้านเมตตาโมกกรรม ด้านเมตตาภาวกรรม

การสร้างวัฒนธรรมองค์กร มีความสำคัญต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร โดยเฉพาะการมีเมตตา (เมตตาภาวกรรม) ผู้บริหารควรมีการนำไปเสริมสร้างความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคลากร เมื่อทุกคนมีความเมตตาต่อกัน จะทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้นและส่งเสริมความร่วมมือ ความเสมอภาค (สีลสามัญญตา) ยังช่วยให้สมาชิกในองค์กรรู้สึกได้รับการยอมรับและมีคุณค่า ทำให้เกิดบรรยากาศการทำงานที่เป็นมิตร สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2560) พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์มีความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสารณียธรรม 6 ภาพรวม รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสีลสามัญญตา ด้านเมตตา วจิกรรม ด้านเมตตาโมกกรรม ด้านทัญญูสามัญญตา ด้านสาธารณโภคี และด้านเมตตาภาวกรรม ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดของครูเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสารณียธรรม 6 ภาพรวม จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสารณียธรรม 6 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตาม เพศ อายุ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3. แนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสารณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

การบริหารจัดการองค์กร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี การมีเมตตา (เมตตาทายกรรม) ผู้บริหารและบุคลากรทุกคน ต้องช่วยส่งเสริมความเข้าใจและความเห็นอกเห็นใจระหว่างบุคลากร ทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่แข็งแกร่ง ความเสมอภาค (สัสสามัญญา) ยังมีบทบาทสำคัญในการสร้างความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ขณะที่การมีความซื่อสัตย์ (เมตตามโนกรรม) จะช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่นในการทำงานร่วมกัน และการมีความรับผิดชอบ (เมตตาทายกรรม) ทำให้บุคลากรรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของทีม สอดคล้องกับงานวิจัยของพระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโน (มโนสรณ์) (2553) พบว่า การวิจัยเรื่องการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม 6: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี พบว่า เทศบาลตำบลปลายบางได้บริหารงานตามหลักสราณียธรรมทั้ง 6 ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย 3.61 เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้านพบว่า มีการบริหารงานตามหลักสราณียธรรม 6 อยู่ในระดับมากทุกด้าน การเปรียบเทียบความคิดเห็นของประชาชนเกี่ยวกับการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม 6: กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ประชาชนในเขตเทศบาลตำบลปลายบาง มีความคิดเห็นแตกต่างกันตามเพศ และอายุ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนประชาชนที่มีระดับการศึกษา และอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสราณียธรรม 6 ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ แนวทางการนำหลักสราณียธรรม 6 ไปประยุกต์ใช้สำหรับการบริหารงานเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี ได้แก่ ด้านเมตตาทายกรรม เจ้าหน้าที่ไม่ควรเลือกปฏิบัติในการให้บริการแก่ผู้มาใช้บริการ ควรให้บริการตามลำดับในการมาใช้บริการ เพื่อความเป็นธรรมแก่ผู้รับบริการ ด้านเมตตาจริกรรม เจ้าหน้าที่กล่าววาจาสุภาพต่อผู้มาใช้บริการด้านเมตตามโนกรรม เจ้าหน้าที่ต้องยึดถือผลประโยชน์ส่วนรวมมาก่อนประโยชน์ส่วนตน ให้เกียรติประชาชนที่มาติดต่อ และต้อนรับด้วยไมตรีจิตที่ยิ้มแย้มแจ่มใส ด้านสาธารณโกศิ เจ้าหน้าที่ต้องมีความซื่อสัตย์ ไม่เห็นแก่สินจ้างรางวัล บริการด้วยความเต็มใจ และมีความรับผิดชอบต่อด้านสัสสามัญญา ควรมีความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่เห็นแก่พวกพ้องสำคัญกว่าประเทศ หรือเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตนมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ด้านทฤษฐิสามัญญา ยอมรับฟังความคิดเห็นของประชาชน และนำมาแก้ไขปรับปรุงตามสภาพจริง

คุณธรรมและจริยธรรมในการบริหาร มีความสำคัญอย่างยิ่งในการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร การมีเมตตา (เมตตาทายกรรม) เพราะการส่งเสริมความเห็นอกเห็นใจและการสนับสนุนซึ่งกันและกัน ในขณะเดียวกันความเสมอภาค (สัสสามัญญา) ช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม และการมีความซื่อสัตย์ (เมตตามโนกรรม) เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน การมีความรับผิดชอบ (เมตตาทายกรรม) ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจทำงานร่วมกัน ความมั่นคง (สัสสามัญญา) ยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ นอกจากนี้ความปรองดอง (ทฤษฐิสามัญญา) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหาร และบุคลากร ต้องยังช่วยกันลดความขัดแย้งและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของภัทราวดี หนูพงษ์ (2560) พบว่า 1. ผลการวิเคราะห์มีความคิดเห็นครุต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสราณียธรรม 6 ภาพรวม รายข้อ อยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านสัสสามัญญา ด้านเมตตาจริกรรม ด้านเมตตามโนกรรม ด้านทฤษฐิสามัญญา ด้านสาธารณโกศิ และด้านเมตตาทายกรรม ตามลำดับ 2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครุเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ตามหลักสราณียธรรม 6

ภาพรวม จำแนกตาม การศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นต่อการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 ที่ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และจำแนกตาม เพศ อายุ ปรากฏว่า ครูความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ 0.05 และ 3. แนวทางการการใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 คือ ผู้บริหารและครูการมีส่วนร่วมในการกำหนดแผน นโยบายการมีหลักมนุษยสัมพันธ์ตามแนวหลักพระพุทธศาสนาให้มากยิ่งขึ้น

5.3 เสนอแนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

1. การสร้างสภาพแวดล้อมตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตาทายกรรม ผู้บริหารควรส่งเสริมการจัดพื้นที่สะอาด ปลอดภัย และเหมาะสมสำหรับการเรียนรู้และการทำงาน และสนับสนุนการปรับปรุงสิ่งอำนวยความสะดวก
- เมตตาเวจีกรรม ผู้บริหารควรสื่อสารเพื่อสร้างความตระหนักถึงความสำคัญของการรักษาสีสิ่งแวดล้อมในโรงเรียน โดยใช้คำพูดที่สร้างแรงบันดาลใจให้นักเรียนและบุคลากรร่วมดูแลสิ่งแวดล้อม
- เมตตาโมกรรม ผู้บริหารควรจัดโครงการกิจกรรมปลูกฝังแนวคิดเชิงอนุรักษ์
- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรจัดสรรทรัพยากรในโรงเรียน เช่น หนังสือ อุปกรณ์ และพื้นที่ใช้งานให้เกิดประโยชน์สูงสุด และส่งเสริมการเข้าร่วมกิจกรรม เช่น โครงการปลูกต้นไม้หรือทำความสะอาดพื้นที่
- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดกฎระเบียบที่เน้นความรับผิดชอบในการดูแลสิ่งแวดล้อมร่วมกัน เช่น ห้ามทิ้งขยะในที่สาธารณะ ให้การสนับสนุนการปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในโรงเรียน
- ทิฐีสสามัญญตา ผู้บริหารควรกำหนดเป้าหมายร่วมในการพัฒนาสภาพแวดล้อม เช่น การลดมลพิษและสร้างความยั่งยืนในระยะยาว

2. การส่งเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตาทายกรรม ผู้บริหารควรให้โครงการช่วยเหลือและสนับสนุนเพื่อนร่วมงานอย่างจริงจังเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นมิตรผ่านการกระทำที่แสดงถึงความเคารพและให้เกียรติ
- เมตตาเวจีกรรม ผู้บริหารควร ใช้คำพูดสื่อสารที่สร้างแรงบันดาลใจและชื่นชมความสำเร็จของเพื่อนร่วมงาน และส่งเสริมการสื่อสารอย่างเปิดเผยและสร้างสรรค์
- เมตตาโมกรรม ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวก มองเห็นคุณค่าและความสำคัญของแต่ละคนในองค์กร เพื่อสร้างความเข้าใจและยอมรับความแตกต่างระหว่างบุคคล
- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการแบ่งปันความรู้ ทรัพยากร และโอกาสในการทำงาน
- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมเพื่อสร้างวินัยร่วมในองค์กรด้วยการกำหนดกฎระเบียบที่ชัดเจนและเป็นธรรม ตลอดจนส่งเสริมให้ทุกคนปฏิบัติตามมาตรฐานเดียวกันเพื่อสร้างความมั่นคง
- ทิฐีสสามัญญตา ผู้บริหารควรวางเป้าหมายและทิศทางการทำงานที่ชัดเจนและสอดคล้องกันในทีมและเปิดโอกาสให้ทุกคนมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจเพื่อสร้างความรู้สึกร่วมกัน

3. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม การกระทำที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดเผยและตรงไปตรงมา เพื่อสร้างความเชื่อมั่นในทีมงานโดยผ่านกระบวนการจัดกิจกรรมที่แสดงถึงความจริงใจ
- เมตตาวาจากรรม คำพูดที่แสดงถึงความเมตตา ผู้บริหารควรส่งเสริมการสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ โดยใช้คำพูดที่เป็นมิตรและให้กำลังใจ และเปิดโอกาสให้ทุกคนแสดงความคิดเห็นได้อย่างอิสระ
- เมตตามโนกรรม ความปรารถนาดีในใจ ผู้บริหารควรจัดกิจกรรมปลูกฝังความคิดเชิงบวกในองค์กร สนับสนุนให้สมาชิกทีมงานมีความปรารถนาดีต่อกันและส่งเสริมการทำงานร่วมกันโดยมีเป้าหมายเพื่อประโยชน์ส่วนรวม
- สาธารณโภคี การแบ่งปันสิ่งของร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากรในองค์กร อย่างเป็นธรรม
- สีสสามัญญตา การรักษาวินัยร่วมกัน ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ทุกคนปฏิบัติตามกฎระเบียบ และมาตรฐานเดียวกันด้วยการสื่อสารที่ชัดเจนเพื่อสร้างความเข้าใจในนโยบายและเป้าหมายขององค์กร
- ทิฐีสามัญญตา การมีความคิดเห็นร่วมกัน ผู้บริหารควรให้การสนับสนุนการประชุม

4. การส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมในการบริหารตามหลักสาราณียธรรม 6

- เมตตากายกรรม ผู้บริหารควรแสดงความเมตตาผ่านการดูแลและสนับสนุนบุคลากร
- เมตตาวาจากรรม ผู้บริหารควรใช้ถ้อยคำสุภาพ สื่อสารสร้างสรรค์ และให้คำชื่นชมอย่างจริงใจ
- เมตตามโนกรรม ผู้บริหารควรมีความคิดดีต่อบุคลากร หลีกเลี่ยงอคติ และมุ่งมั่นสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อความร่วมมืออย่างยั่งยืน
- สาธารณโภคี ผู้บริหารควรส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร
- สีสสามัญญตา ผู้บริหารควรเป็นแบบอย่างในเรื่องวินัยและจริยธรรม
- ทิฐีสามัญญตา ผู้บริหารควรสร้างหรือเป้าหมายองค์กรให้ชัดเจน

แนวทางการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสาราณียธรรม 6 ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี โดยภาพรวม สอดคล้องกับ งานวิจัยของ (พระครูใบฎีกา พิจิตร ธรรมวิจิตรโต (ยอยอด), 2560: 99-100) กล่าวว่า หลักสาราณียธรรม คือ แบบของการสร้างความสามัคคี และเป็นแนวทางสู่ความสำเร็จ มีพลังอัน ยิ่งใหญ่ที่สามารถ สร้างสรรค์ความเจริญก้าวหน้าและความมั่นคงให้เกิดขึ้นได้ในสังคม และเป็นสิ่งที่สมาชิกในสังคมทุก ๆ คนควรตระหนัก และร่วมกันยึดถือปฏิบัติให้ได้มากที่สุด ในทางพระพุทธศาสนา พระพุทธเจ้าได้ตรัสหลักธรรมที่เป็นแนวทางในการเสริมสร้างความสามัคคีให้เกิดขึ้นในสังคม เอาไว้ 6 ประการ เรียก ว่า "สาราณียธรรม 6" มีความหมายว่า หลักธรรมอันเป็นที่ตั้งแห่งความระลึกถึง และช่วยเสริมสร้างความรู้สึกที่ดีให้เกิดขึ้นต่อกันและกันอยู่เสมอ ซึ่งสอดคล้องกับพระบรมราโชวาท ในพระบาทสมเด็จพระบรมชนกาธิเบศรมหาภูมิพลอดุลยเดชมหาราชบรมนาถบพิตร ทรงพระทานไว้เมื่อวันที่ 9 มิถุนายน พ.ศ. 2549 แก่พสกนิกรที่เข้าเฝ้าฯ ถวายพระพรชัยมงคล ณ สีหบัญชรพระที่นั่งอนันตสมาคม พระองค์ทรงแนะนำให้คนไทยปฏิบัติตามธรรมเพื่อความสมานฉันท์ของประชาชนในชาติ

6. สรุป

การวิจัยนี้ได้ค้นพบว่า การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กรตามหลักสารานุกรม 6 มีความสัมพันธ์อย่างลึกซึ้งกับการพัฒนาการสื่อสารองค์กร โดยพบว่าองค์ประกอบสำคัญที่สุด คือ การสื่อสารที่มีเมตตา (เมตตาวิจิตรกรรม) ซึ่งช่วยลดความขัดแย้งและสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคลากร ในขณะเดียวกันความเสมอภาค (ศีลสามัญญตา) ช่วยให้ทุกคนรู้สึกได้รับการยอมรับอย่างเท่าเทียม และการมีความซื่อสัตย์ (เมตตาโมกขกรรม) เสริมสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในทีมงาน การมีความรับผิดชอบ (เมตตากายกรรม) ช่วยให้บุคลากรรู้สึกมีส่วนร่วมและเต็มใจทำงานร่วมกัน ความมั่นคง (ศีลสามัญญตา) ยังส่งเสริมบรรยากาศที่เอื้อต่อความร่วมมือ นอกจากนี้ การมีความคิดเห็นที่สอดคล้องกัน (ทิวฐิสามัญญตา) ด้วยเหตุผลดังกล่าว ผู้บริหาร และบุคลากรยังช่วยกันลดความขัดแย้งและสร้างสรรค์บรรยากาศการทำงานที่ดีในสถานศึกษา ยังช่วยส่งเสริมเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

ผลการวิเคราะห์เชิงปริมาณที่พบว่าด้านการสื่อสารองค์กรมีความสำคัญของการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี โดยเฉพาะการใช้วาจาที่สุภาพ จริงใจ และสร้างสรรค์ ซึ่งสะท้อนหลักเมตตาวิจิตรกรรมในพระพุทธศาสนา ผลการวิจัยนำไปสู่แนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ในองค์กรที่เป็นรูปธรรม 4 ด้าน ได้แก่ การพัฒนาสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการสื่อสาร การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเมตตาและเกื้อกูล การบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีส่วนร่วม และการส่งเสริมคุณธรรมในการทำงาน โดยทุกแนวทางล้วนสอดคล้องกับหลักสารานุกรม 6 มุ่งเน้นการสร้าง ความสามัคคีและความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร มีภาวะความเป็นผู้นำองค์กรในการสร้างบรรยากาศองค์กรและไม่สร้างความขัดแย้งในองค์กร

จะเห็นได้ว่าการพัฒนาที่มีเป้าหมายการบริหารงานร่วมกันในปัจจุบันยังสามารถนำหลักธรรมที่ว่า เมตตา กายกรรม การทำความดีต่อกันในองค์กร เมตตาวิจิตรกรรม การพูดดีงามต่อองค์กร เมตตาโมกขกรรม การคิดดีต่อองค์กร สารานุกรม 6 การรู้จักแบ่งปัน ศีลสามัญญตา การมีศีลเสมอกัน และทิวฐิสามัญญตา การมีความคิดเห็นเดียวกันของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 เพื่อนำเสนอต่อผู้บริหารและผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการบริหารสถานศึกษาให้เกิดประสิทธิภาพต่อไป

7. ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรดำเนินการกำหนดนโยบายในด้านการป้องกัน การทุจริต โดยฝึกอบรมเรื่องการตรวจสอบภายในให้กับผู้บริหารสถานศึกษา กำหนดโครงสร้างและบทบาทหน้าที่ที่ชัดเจน การพัฒนาแพลตฟอร์มการสื่อสารในยุคดิจิทัล ของผู้บริหารสถานศึกษากลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรพัฒนาผู้บริหารให้เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับบุคลากร โดยการฝึกทักษะการสื่อสาร ทักษะการรับฟังความคิด รวมถึงการพัฒนาผู้บริหารให้มีความสามารถบริหารงานตามหลักสารานุกรม 6

3. สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ควรกำกับติดตามโรงเรียนให้นำหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง หรือ คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน เข้ามามีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย โครงการ กิจกรรม และนำเสนอ ผลการดำเนินงานให้ทราบ เพื่อสร้างความร่วมมือ และแสดงถึงการ ทำงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้

1. ผู้บริหารควรสร้างและปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานร่วมกันและการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ และให้ความสำคัญกับการสื่อสารองค์กรประจำปี โดยการประเมินสภาพปัจจุบันของการสื่อสารในองค์กรและ การมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ

2. ผู้บริหารควรมีการพัฒนาวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความร่วมมือ ความเคารพ และการสื่อสารที่เปิดเผย และควรยึดหลักการมีส่วนร่วม โดยรับฟังความคิดเห็นอย่างรอบด้านก่อนตัดสินใจ ดำเนินงานต่าง ๆ เพื่อสร้าง ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรทุกคนกับบุคลากรโรงเรียนกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัด ปทุมธานี

3. ผู้บริหารควรมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกครั้ง และควรพัฒนาแนวทาง บริหารจัดการที่ส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร เพื่อให้เกิดความโปร่งใส ตรวจสอบได้

4. ผู้บริหารควรพัฒนาแนวทางบริหารที่ยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรม ในการตัดสินใจทุกครั้ง พร้อมเป็น แบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากรเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและความไว้วางใจในองค์กร

ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาผลกระทบต่อประสิทธิภาพของการสื่อสารที่เปิดเผยต่อความสัมพันธ์และคัดเลือกบุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืนของสถานศึกษาในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

2. ควรมีการศึกษากการพัฒนาการพัฒนาบุคลากรในยุคดิจิทัล กลยุทธ์และผลกระทบต่อประสิทธิภาพ องค์กรการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

3. ควรมีการศึกษาแนวทางในการจัดการและพัฒนาการให้บุคลากรพ้นจากงานของบุคลากรการศึกษา ในกลุ่มเครือข่ายส่งเสริมประสิทธิภาพที่ 4 จังหวัดปทุมธานี

8. เอกสารอ้างอิง

- กรกนก บุญชูจรัส. (2552). ปัจจัยที่มีผลต่อการทำงานเป็นทีมของพัฒนากรในพื้นที่ความรับผิดชอบของศูนย์ศึกษาและพัฒนาชุมชน จังหวัดเพชรบูรณ์. วิทยานิพนธ์ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2560). แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579. กรุงเทพฯ: พริกหวาน กราฟฟิค.
- กาญจนา พิมพ์สุข. (2556). การประยุกต์ใช้หลักสาราณียธรรม 6 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ธานินทร์ ศิลป์จารุ. (2560). การวิจัยและการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติด้วย SPSS และ AMOS, พิมพ์ครั้งที่ 17. กรุงเทพฯ: เอส.อาร์.พรินติ้ง แมสโปรดักส์.
- นิมาลิกี ไบสะเมาะ. (2564). พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา.
- บุตรี ถิ่นกาญจน์. (2552). บรรยากาองค์กรที่เอื้อต่อการพัฒนาไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้การศึกษาหน่วยงานผลิตบัณฑิตของมหาวิทยาลัยบูรพา จังหวัดชลบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยบูรพา.
- บุษบง ธิยามาตร. (2560). แผนผังองค์ประกอบมนุษยสัมพันธ์. วารสาร มจร สังคมศาสตร์ปริทรรศน์. 6 (2 ฉบับพิเศษ), 353-368.
- ประกอบ กรรณสูต. (2542). สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ: ด้านสุทธาการพิมพ์.
- พรทิพย์ เฟื่องกลัด. (2560). การสื่อสารของผู้บริหารกับมาตรฐานการปฏิบัติงานของครูโรงเรียนมัธยมศึกษาในจังหวัดกาญจนบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พระครูนนทวิวัฒน์ วีระมโน (มีนุสรณ์). (2553). การบริหารงานเทศบาลตำบลตามหลักสาราณียธรรม 6 : กรณีศึกษาเทศบาลตำบลปลายบาง อำเภอบางกรวย จังหวัดนนทบุรี. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูใบฎีกาพิจิตร ธมมวิจิโต (ยอยอด). (2560). กระบวนการสร้าง ความปรองดองสมานฉันท์บนฐานพุทธธรรมของประชาชนกรณีศึกษาหมู่บ้านสำโรงวี ตำบลศรีแก้ว อำเภอสรีรัตนะ จังหวัดศรีสะเกษ. วารสารศิลปการจัการ. 6 (1), 99-100.
- ภัทราวดี หนูพงษ์. (2560). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาตามหลักสาราณียธรรม 6 โรงเรียนประถมศึกษาสังกัดสำนักงานเขตคลองสาน กรุงเทพมหานคร. วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เล่ม 11. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- วรพันธ์ เศรษฐแสง. (2548). ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันในองค์กรของพนักงานการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดฉะเชิงเทรา. วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์.