

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

Human Relations of Administrators Affecting to Administration in Secondary Schools under Sisaket Provincial Administration Organization

ขุนทอง สุขทวี, ประกาศิต อานุกาฬแสนยากร*, อุดมพันธ์ุ พิชญ์ประเสริฐ**, สุรศักดิ์ ศรีกระจำง**

Khunthong Sukthawee, Prakasit Anupabsaenyakorn, Udompan Pitchprasert, Surasak Srikrachang

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

Master of Education Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีจุดประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ 2) เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จำนวน 281 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลจะใช้แบบสอบถามที่พัฒนาขึ้นและตรวจสอบคุณภาพ เป็นเครื่องมือที่ใช้เก็บรวบรวมข้อมูล สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลคือ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าเฉลี่ย ค่าร้อยละ การทดสอบค่าที ค่าเอฟ และการทดสอบความแตกต่างรายคู่

ผลการวิจัย พบว่า

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร

2. การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยจำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร 1) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ฯ ยังขาดความน่าเคารพ และขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร 2) ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงศักยภาพของตนเอง ควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ และท่านผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีที่สุด ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน 3) ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร และผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก

คำสำคัญ : มนุษยสัมพันธ์, ผู้บริหาร, การบริหารงาน

*ที่ปรึกษาหลัก

**ที่ปรึกษาร่วม

ABSTRACT

The purposes of this research were: 1) to study human relations of administrators affecting to administration in secondary schools under Sisaket Provincial Administration Organization, 2) to compare human relations of administrators in secondary schools classified by level of education, work experience, and school size of schools, and 3) to study the guideline for human relations of administrators affecting to administration in secondary schools.

The 281 samples in this research consisted of administrators and teachers in secondary schools under Sisaket Provincial Administration Organization. The instruments used in data collection were verified questionnaires. The statistics used in this study were percentage, mean, standard deviation, T-test, F-test, and paired difference test.

The research findings were:

1. The overall result of human relations of administrators affecting to administration in secondary schools under Sisaket Provincial Administration Organization was at high level. When considering in each aspect, it was found that private characteristic aspect was at highest average followed by working with others aspect. Understanding others aspect was the least.

2. The overall and each aspect comparisons of human relations of administrators affecting to administrators in secondary schools classified by level of education were not different. Moreover, the overall comparison revealed difference with statistical significance at the 0.01 level. When considering in each aspect, it was found that all aspects were statistically significant at the 0.01 level. In addition, the overall and each aspect results classified by school size were not different.

3. The study of guideline for human relations of administrators. 1) leadership personality and characteristic as well as capability in administration. Especially, the lack of respectable manner and vision in administration of new administrators, 2) should instruct colleague, present potentiality, listen to others' suggestions to make decision. Moreover, administrators should listen to others' opinions, be a good adviser, and look after colleagues' mind, 3) should be merciful to occasionally encourage personnel who has done good deed. Furthermore, administrator should sacrifice, be kind, and love organization. Finally, administrators should have kindheartedness to subsidiaries as if they are family members and govern like father and child.

Keywords: human relations, administrators, administration

บทนำ

ในการดำรงชีวิตของมนุษย์นั้นย่อมต้องมีการเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันเป็นความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ ความสัมพันธ์ของมนุษย์จึงกลายเป็นส่วนหนึ่งของวิถีชีวิตมนุษย์ เพื่อส่งเสริมให้มนุษย์สามารถทำงานร่วมกันและดำรงชีวิตร่วมกันอย่างมีคุณภาพและราบรื่นด้วยธรรมชาติของมนุษย์ที่ไม่อาจดำรงชีวิตในโลกนี้ได้เพียงลำพังแต่ต้องพึ่งพาและอยู่ร่วมกันกับผู้อื่นช่วยเหลือเกื้อกูลซึ่งกันและกัน ดังนั้นการติดต่อสัมพันธ์กับผู้อื่นจึงเป็นเรื่องที่หลีกเลี่ยงไม่ได้การศึกษาให้เข้าใจและฝึกปฏิบัติเกี่ยวกับวิธีการสร้างมนุษยสัมพันธ์หรือการสร้างสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่นนั้นย่อมส่งผลต่อสัมพันธ์ภาพอันยั่งยืนของมนุษย์นั้นเอง มนุษย์สัมพันธ์จึงมีบทบาทสำคัญที่จะชะลอความคิดในด้านมุ่งเอาชนะและทำลายกันเพียงเพื่อความอยู่รอดของตน ทั้งยังช่วยส่งเสริมความเข้าใจและเสริมสร้างเจตคติที่ดีในการสร้างสัมพันธ์อันดีต่อกัน การที่มนุษย์จะอยู่ร่วมกันเพื่อดำเนินกิจกรรมอันมีเป้าหมายเดียวกันหรือแตกต่างกันเป็นจำเพาะของกลุ่ม ในการอยู่ร่วมกันจะต้องมีการประสานสัมพันธ์ทั้งในส่วนที่เกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบและส่วนที่เกี่ยวข้องในด้านส่วนตัว ซึ่งทั้งสองลักษณะนี้ถือว่าเป็นความสัมพันธ์ทั้งสิ้นทั้งระหว่างบุคคลและต่อองค์การ วิชชุตา ทุ่งวิไล, (2542, น.99-100)

นอกจากการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ในด้านการเป็นศาสตร์แล้วผู้บริหารยังต้องทำการศึกษาด้านการเป็นศิลป์ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารเนื่องจากผู้บริหารต้องรู้จักประยุกต์ใช้ทฤษฎีต่างๆ ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับแต่ละบุคคลในแต่ละสถานการณ์ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องรู้จักการปรับตัวเพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นเพื่อให้ผู้อื่นรู้สึกความเป็นมิตรและมีความพึงพอใจที่คบหาสมาคมด้วย ทำให้การสร้างมนุษย์สัมพันธ์กับผู้อื่นจึงเป็นความสามารถเฉพาะตัวของแต่ละบุคคลที่จะใช้ความรู้ ความสามารถ สติปัญญา ไหวพริบ ปฏิภาณ ประสบการณ์ ฯลฯ เพื่อเป็นแนวทางในการปรับพฤติกรรมของตนเองให้เข้ากับผู้อื่นได้จะทำงานร่วมกับผู้อื่นหรือจูงใจผู้อื่นให้ความร่วมมือด้วยดี เพื่อจะได้นำมาใช้ให้เป็นประโยชน์ในการบริหารงานทำให้การทำงานนั้นเป็นไปในลักษณะ “ใช้คนให้ได้ทั้งงานและให้ได้ทั้งน้ำใจ” การนำหลักการมนุษย์สัมพันธ์มาใช้ในการบริหารงาน จึงเป็นเรื่องที่ดีที่ผู้บริหารควรกระทำเพราะมนุษย์สัมพันธ์เป็นปัจจัยแห่งความสำเร็จอย่างหนึ่งของการบริหารงาน เนื่องจากผู้บริหารสามารถนำมาใช้เป็นเครื่องมือในการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่ผู้ร่วมงานได้ ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนทำงานด้วยกันอย่างมีความสุข สามารถสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้แก่องค์กรทำให้องค์กรได้รับผลดี เพราะองค์กรจะเจริญก้าวหน้าได้อย่างยั่งยืน และตัวผู้บริหารเองก็จะได้รับผลดีตามไปด้วยเนื่องจากเป็นผู้ที่มีความสามารถบริหารงานให้ประสบความสำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้ ทองทิพภา วิริยะพันธุ์, (2546, น.86) ผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นบุคคลที่มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะนำองค์กรสู่การเปลี่ยนแปลง ฉะนั้นผู้บริหารโรงเรียนจึงเป็นหัวใจของการปฏิรูปการศึกษาเพราะผู้บริหารโรงเรียนจะต้องเป็นผู้ นำ และเป็นผู้สร้างขวัญกำลังใจให้ครูเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนการสอน ให้ผู้เรียนเกิดลักษณะนิสัยที่ต้องการในโลกยุคไร้พรมแดน ผู้บริหารโรงเรียนจะต้องทบทวนบทบาทและภารกิจหน้าที่ของตนเองในสังคมยุคโลกาภิวัตน์ เพื่อการเป็นผู้บริหารโรงเรียนสู่ความเป็นสากลอย่างแท้จริง บังอร อนุเมฆางกูร, (2542, น.25)

จึงกล่าวได้ว่า นักบริหารที่ประสบความสำเร็จได้นั้นจะต้องอาศัยปัจจัยที่ช่วยส่งเสริมให้มีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดี คือ การมีบุคลิกภาพทั้งภายนอกและภายในที่ดี การมีทักษะในการติดต่อสื่อสารกับผู้คนทั้งทางภาษาคำพูดและภาษาท่าทางการมีความเข้าใจธรรมชาติ ความต้องการของคนเรา การควบคุมตัวเอง มีจิตวิทยาในการบริหารรวมถึงบทบาทหน้าที่ และลักษณะงานที่ตนมีหน้าที่รับผิดชอบอยู่ และอีกอย่างหนึ่งการสร้างมนุษย์สัมพันธ์ในทักษะด้านต่างๆ มีความจำเป็นอย่างยิ่งและต้องมีการสนับสนุนหรือปลูกฝังให้กับบุคลากรในองค์กร เพื่อที่จะส่งผลให้การทำงานในหน้าที่ของหน่วยงานองค์กรและการดำเนินชีวิตในสังคม อย่างเป็นสุขและเจริญก้าวหน้า และมนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญต่อการดำรงชีวิต ทั้งในส่วนตัวและงานสังคมมีความจำเป็นต่อการบริหารจัดการ การพัฒนางานเป็นทีม จึงควรศึกษาหาความรู้มนุษย์สัมพันธ์เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในองค์กร ผู้ที่จะประสบผลสำเร็จในชีวิตการทำงานนั้นจะต้องเป็นผู้รู้จักฝึกตนให้เป็นผู้มีมนุษย์สัมพันธ์ จนเกิดความเคยชินหรือฝึกฝนจนกลายเป็นนิสัยของผู้มีมนุษย์สัมพันธ์หรือทักษะมนุษย์สัมพันธ์ องค์กรบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ, (2556, น.12)

ดังนั้นตามวารสารขององค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นทีมงานที่มีความหลากหลายของแต่ละบุคคล แต่ยังขาดการพัฒนาการทำงานเป็นทีม การมีมนุษย์สัมพันธ์ของทีมงาน ของผู้บริหารและ ผู้ใต้บังคับบัญชาในองค์การทำให้งานไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เป้าหมายเท่าที่ควร ซึ่งหากทีมงานของผู้บริหารครูในโรงเรียนมัธยมส่วนใหญ่ในสังกัดได้รับการพัฒนาเกี่ยวกับทีมงานด้วยทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา อันเป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของบุคลากรและยังสอดคล้องหรือสนองตอบกับสภาพปัญหาความต้องการของโรงเรียน ซึ่งส่งผลให้การปฏิบัติงานในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น จึงทำให้ผู้วิจัยเห็นว่า บทบาทของการมีมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นเรื่องที่น่าสนใจและสำคัญยิ่ง ควรศึกษาค้นคว้าเพื่อทราบแนวทางการปฏิบัติว่าควรจะดำเนินการไปอย่างไร จึงจะทำให้บุคลากรมีความสามัคคีในการปฏิบัติงาน การทำงานเป็นทีมและทำให้งานสำเร็จไปด้วยดี จึงได้ทำวิจัยในเรื่อง มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ เพื่อที่จะเห็นความแตกต่างของโรงเรียนแต่ละขนาดในการมีมนุษย์สัมพันธ์ และผลการวิจัยในครั้งนี้นำไปใช้เป็นแนวทางสำหรับการพัฒนาบทบาทการทำงานเป็นทีมหรือบริบทการปฏิบัติงานของผู้บริหารโรงเรียนด้านการมีมนุษย์สัมพันธ์ อันจะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาโรงเรียนในสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ และเกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานร่วมกันซึ่งทำให้เข้าใจและเข้าถึงบุคลากรในหน่วยงานมากยิ่งขึ้น ทำให้การบริหารงานมีคุณภาพ และมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
2. เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาประสบการณ์ในการทำงานและขนาดของโรงเรียนสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร ที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

สมมุติฐานในการวิจัย

ผู้บริหารและครูในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน มีความคิดเห็นที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์แตกต่างกัน

ขอบเขตของการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ จาก 35 โรงเรียน ประจำปีการศึกษา 2558 แยกเป็นผู้บริหารสถานศึกษา 73 คน และครูผู้สอน 874 คน รวมประชากรทั้งสิ้น 947 คน

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ประกอบด้วย ผู้บริหารและครูผู้สอนในโรงเรียนมัธยมศึกษา ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้สูตรการคำนวณของ ทาโร ยามาเน่ (Taro Yamane) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 281 คน ประกอบด้วย 1) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนมัธยมศึกษา จำนวน 73 คน โดยการเลือกมาทั้งหมด 2) ครูผู้สอน จำนวน 208 คน ได้มาโดยการเทียบสัดส่วนจำนวนครูที่มีในแต่ละโรงเรียนต่อจำนวนประชากรแยกตามขนาดโรงเรียนขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ ทั้งหมด 35 โรงเรียน และวิธีการสุ่มอย่างง่าย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูล

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม (Questionnaire) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นเองตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยโดยศึกษาจากเอกสารทฤษฎี หลักการที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามได้แก่ เพศ อายุ วุฒิต่างการศึกษา ตำแหน่ง ประสบการณ์ในการทำงาน ขนาดของโรงเรียน ขนาดเล็ก ขนาดกลาง และขนาดใหญ่ มีลักษณะเป็นแบบเลือกรายการ

ตอนที่ 2 เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษโดยใช้แนวคิดของนักการศึกษาเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ ของ (สมพร สุทัศน์ีย์) มีองค์ประกอบ 3 ด้าน 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) มี 5 ระดับของลิเคิร์ท (Likert Scale) กำหนดค่าน้ำหนักของการประเมินค่า

ตอนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด (Open-ended Questionnaire) การมีมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ในขอบข่ายขององค์ประกอบ 3 ด้าน คือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำแบบสอบถามไปวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 1 ซึ่งเป็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้สถิติเพื่อหาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ
2. ข้อมูลจากแบบสอบถามตอนที่ 2 ซึ่งสอบถามเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษในขอบข่ายองค์ประกอบ 3 ด้านคือ 1) คุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร โดยหาค่าเฉลี่ย (Mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation) โดยภาพรวมรายด้านและรายข้อ การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย (บุญชม ศรีสะอาด, 2535, น.100 อ้างถึง สมหวัง ไชศรีชาติ, 2547, น.53)
3. การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ โดยใช้การทดสอบค่า t T-test และค่า F-test
4. ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาและข้อเสนอแนะอื่นๆ โดยนำมาวิเคราะห์เชิงเนื้อหาแล้วสรุปเป็นความเรียง

สรุปผลการวิจัย

กลุ่มตัวอย่างที่ได้ตอบแบบสอบถาม ด้านวุฒิการศึกษาปริญญาตรีจำนวน 127 คน คิดเป็นร้อยละ 45.20 สูงกว่าระดับปริญญาตรีจำนวน 154 คน คิดเป็นร้อยละ 58.80 ด้านประสบการณ์ ประสบการณ์น้อยกว่า 10 ปี จำนวน 128 คน คิดเป็นร้อยละ 45.55 ประสบการณ์ 10-20 ปี จำนวน 94 คน คิดเป็นร้อยละ 33.45 ประสบการณ์มากกว่า 20 ปี จำนวน 59 คน คิดเป็นร้อยละ 21.00 ด้านขนาดโรงเรียน โรงเรียนขนาดเล็กจำนวน 65 คน คิดเป็นร้อยละ 23.13 โรงเรียนขนาดกลางจำนวน 120 คน คิดเป็นร้อยละ 42.70 โรงเรียนขนาดใหญ่จำนวน 96 คน คิดเป็นร้อยละ 34.17

1. ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูต่อมนุษย์สัมพันธ์ผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมา คือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร ผลการศึกษาเป็นรายด้านมีดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ มีอารมณ์ขันตามโอกาสอันเหมาะสม รองลงมา คือ รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเอง และมีความฉลาด มีปฏิภาณ ไหวพริบ กับมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตน มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีสุขภาพร่างกายที่แข็งแรงกับมีความกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน

1.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหารความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครู โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ ยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาการทำความดีในโอกาสอันควร รองลงมา คือ ให้ความสำคัญกับบุคคลที่มาติดต่องาน กับให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่จงใจขึ้น มีค่าเฉลี่ยเท่ากัน และช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ตามความเหมาะสม ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ สนับสนุนเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในขอบเขตและความพอดี

1.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ข้อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดสามอันดับแรก คือ มีการประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น รองลงมา คือ ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกัน และมีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ส่วนข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน

2. ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูต่อมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

3. ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูต่อมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ความคิดเห็นโดยรวมของผู้บริหารและครูต่อมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นข้อเสนอแนะ ผู้บริหารและครู มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนระดับมัธยมศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหารและ 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ปรากฏผลดังนี้

5.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร บุคลิกและคุณลักษณะด้านความที่เป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถในการบริหารยังต้องพัฒนาโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ขาดความน่าเคารพและขาดวิสัยทัศน์ด้านการบริหาร และต้องเป็นผู้มีบุคลิกดี เหมาะสมกับผู้บริหาร การวางตัวเป็นกลาง ต้องกล้าตัดสินใจและชัดเจนในการสั่งการ มีความโอปอ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน เป็นผู้บริหารที่เหมาะสมกับวิสัยฐานะ เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีกิจกรรมายาท สุขภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่ง และใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถวางตัวได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ มีความเป็นมิตร การแต่งกายสะอาด ถูกต้องกาลเทศะ วางตัวเหมาะสมทั้งด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย การใช้คำพูด และการมีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างได้ในเรื่องความประพฤติ ความซื่อสัตย์ การกล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำและผู้บริหารควรมีความตรงต่อเวลา พิจารณางานอย่างสุจริตรอบคอบ ไม่ตัดสินใจแบบใช้อารมณ์

5.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร ควรให้ผู้ร่วมงานภายในขององค์กร แสดงศักยภาพของตนเอง ควรรับฟังข้อเสนอแนะ จากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ ควรมีการยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นสามารถเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีได้ ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็น เป็นประชาธิปไตย มีการดูแล เอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจบริบทความแตกต่างของบุคคล ทั้งด้านความคิด การทำงาน และปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน เสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกันและสนิทสนม เป็นกันเองในขอบเขต ผู้บริหารควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ควรเข้าใจในเนื้อหาของงาน และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะได้ดี ไม่ควรมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บริหารที่ดีควรมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ควรให้ความสนิทสนมกับกลุ่มใดเป็นพิเศษ ควรยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่บุคลากรทุกท่านตามโอกาสอันควร เอาใจใส่และดูแลบุคลากรทุกท่านได้ทั่วถึง

5.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ท่านผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตา ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก ให้เกียรติ และยอมรับฟังในข้อเสนอของบุคลากร ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เอาใจเขาใส่ใจเรา เป็นผู้ประสานงานที่ดี นำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ทันสมัยทันโลกทันเหตุการณ์ให้คำแนะนำและบริหารให้เกิดสภาพคล่องในการปฏิบัติงาน ใจดีเป็นมิตร ผู้บริหารมีการวางแผนเป็นระบบ แจกงานเป็น และทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเข้าใจในธรรมชาติของมนุษย์ แล้วมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบประชาธิปไตย (บริหารโดยยึดหลักการมีส่วนร่วม) มีความเป็นกลาง เสมอภาค และความรู้ความสามารถในการตัดสินใจแก้ปัญหาได้

อภิปรายผลการวิจัย

จากผลการวิจัยพบว่า มีประเด็นที่สำคัญนำมาอภิปรายดังนี้

1. ความคิดเห็นของผู้บริหาร ครูต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหารโดยรวมมีการดำเนินการอยู่ในระดับมาก ดังนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร จากผลการวิจัยพบว่า มนุษย์สัมพันธ์ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ที่จะทำให้การบริหารงานเป็นไปตามจุดประสงค์ที่วางไว้ คือ ผู้บริหารต้องมีการมีคุณธรรมอันเหมาะสม ในการทำงานร่วมกัน รู้จักควบคุมอารมณ์ตนเองตนเองในบางครั้ง และผู้บริหารต้องมีความฉลาด มีปฏิภาณไหวพริบในการทำงานทุกอย่าง มีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี จะทำให้เกิดการยอมรับนับถือ คุณค่าและความผาสุกของบุคคลที่เกี่ยวข้องกับองค์กรหรือหน่วยงาน ผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะเป็นคนที่พูดจาดี ถูกทุกคนให้กำลังใจกับคนอื่น เห็นอกเห็นใจ ผู้บริหารจะทำให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชารู้สึกเป็นเจ้าขององค์การร่วมกัน อยู่แบบพี่น้อง ขจัดความขัดแย้งและความตึงเครียดในองค์การหรือหน่วยงานที่รับผิดชอบ มีน้ำใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเสมอ ใจกว้าง หน้าที่า จึงทำให้มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารอยู่ในระดับมาก ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของเจษฎา เขียวนิล, (2554, น.115-116) ศึกษาเรื่องอำนาจและมนุษย-

สัมพันธ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด ระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชา ภายในบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด โดยภาพรวม พบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาของ บริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด โดยภาพรวมนั้นอยู่ในระดับมาก เมื่อมาพิจารณาในระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บังคับบัญชาของ บริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด จำแนกรายด้าน 3 ด้านได้แก่ คุณลักษณะส่วนตัว ความเข้าใจผู้อื่น และการทำงานร่วมกันกับผู้อื่น

1) พนักงานระดับปฏิบัติการของบริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด มีระดับความคิดเห็นมนุษยสัมพันธ์ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บังคับบัญชาของ บริษัท ไทยบริดจสโตน จำกัด อยู่ในระดับมากโดยข้อย่อยที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด คือ ผู้บังคับบัญชามีอารมณ์ขันตามโอกาสที่เหมาะสม

1.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร จากผลวิจัยพบว่ามนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาที่จะทำให้งานสำเร็จตามเป้าหมาย ผู้บริหารต้องยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาในการทำ ความดีตามโอกาสอันควรและผู้บริหารควรให้ความสำคัญกับบุคคลที่มาติดต่องานไม่ว่าจะเป็นด้านใดและบางอย่างผู้บริหารควรให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่ตั้งใจ ช่วยเหลือผู้ร่วมงานได้ตามความเหมาะสม ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ มนัญ ยางงาม, (2556, น.96-98) บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปได้ว่า บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการเข้าใจผู้อื่นและด้านการเข้าใจตนเองตามลำดับ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจาก ผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารผลการเปรียบเทียบ บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ และเมื่อจำแนกตามสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อได้พิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์กรล้วนแต่แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน

1.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร จากผลวิจัยพบว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา มีการประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น ปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกัน มีการสั่งการอย่างชัดเจน ไม่คลุมเครือ และมนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญในการบริหารงาน เพราะช่วยให้ผู้บริหารทุกระดับสามารถเข้าใจจิตใจความต้องการและธรรมชาติของผู้ปฏิบัติงานแล้ว ยังช่วยสนับสนุนและเสริมแต่งให้กระบวนการบริหารในทุกเรื่องประสบความสำเร็จ มีผลดีต่อการปฏิบัติงานของบุคคลในองค์กร ช่วยเสริมสร้างการมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้ร่วมงาน การช่วยเหลือเกื้อกูล การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน ทำให้เกิดประสิทธิภาพในองค์กร ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของธนกร อิงคินันท์, (2551, น.85) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่น ตามทัศนคติของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณีเทศบาลเมืองอำนาจเจริญ พ.ศ. 2550 ผลการวิจัยพบว่า ประชาชนมีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นในด้านความเป็นผู้นำ ด้านการบริหาร ด้านคุณธรรมจริยธรรม ด้านบุคลิก และโดยรวมทุกด้าน มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก และผลทดสอบสมมติฐานพบว่า ประชาชนที่มีความแตกต่างกันด้านเพศและการศึกษามีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นไม่แตกต่างกัน ไม่สอดคล้องกับสมมติฐานที่มีความแตกต่างกัน ด้านอายุ อาชีพ และรายได้ มีทัศนคติต่อคุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นแตกต่างกัน

2. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมผู้บริหารและครูต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามวุฒิการศึกษาโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของจารุณี ดวงแก้ว, (2553, น.55) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ผลการวิจัย พบว่า

1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวม พบว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาเป็น ด้านการบริการที่ดีและด้านการสื่อสารและการจูงใจส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะต่ำสุด ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา ตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ วุฒิ

การศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ ประเภทสถานศึกษา และสถานที่ตั้งสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

3. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวม ผู้บริหารและครูต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามประสบการณ์ โดยภาพรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของมณูญ ยางงาม, (2556, น.96-98) ด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ ผลการวิจัยสรุปว่า บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ อยู่ในระดับมากโดยเรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการเข้าใจตนเองตามลำดับทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาได้ให้ความสำคัญในเรื่องการสร้างมนุษยสัมพันธ์ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหาร ผลการเปรียบเทียบบทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ และเมื่อจำแนกตามสังกัด โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบุคลากรในองค์กรล้วนแต่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ยกเว้นด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นไม่แตกต่างกัน มีความแตกต่างทั้งด้านภูมิหลัง ความต้องการสติปัญญา อารมณ์และความรู้สึก ผู้บริหารจึงต้องรู้หลักครองใจคน และหลักในการสนองตอบ เมื่อจำแนกตามที่ตั้งสถานศึกษาโดยรวมและรายด้าน

4. ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นโดยรวมผู้บริหารและครูต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกตามขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ทุกด้านไม่แตกต่างกัน ผลการวิจัยครั้งนี้สอดคล้องกับผลงานวิจัยของจารุณี ดวงแก้ว, (2553, น.55) ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 ผลการวิจัยพบว่า 1) คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 ในภาพรวมพบว่า มีคุณลักษณะอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน เรียงลำดับด้านที่มีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะสูงสุด 3 อันดับแรกคือ ด้านการทำงานเป็นทีม รองลงมาเป็นด้านการบริการที่ดี และด้านการสื่อสารและการจูงใจ ส่วนด้านการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยระดับคุณลักษณะต่ำสุด ตามลำดับ และ 2) การเปรียบเทียบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ สถานภาพ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ตำแหน่ง รายได้ ประเภทสถานศึกษา และสถานที่ตั้งสถานศึกษา และขนาดสถานศึกษา ในภาพรวมไม่แตกต่างกัน

5. ความคิดเห็นเสนอแนะผู้บริหารและครูจากแบบสอบถามปลายเปิด มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา จำแนกออกเป็น 3 ด้านคือ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหารและ 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร พบว่าผู้ที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้บริหารและครู รวมทั้งหมด 50 คน รายละเอียด ดังนี้

5.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร คุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ ความรู้ความสามารถ ในการบริหาร ยังต้องพัฒนา โดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ฯ ขาดความน่าเคารพและขาดวิสัยทัศน์ด้านการบริหาร และต้องเป็นผู้มีบุคลิกที่เหมาะสมกับผู้บริหาร การวางตัวเป็นกลาง ต้องกล้าตัดสินใจและชัดเจนในการสั่งการ มีความโอ้อ้อมอารีต่อผู้ร่วมงาน เป็นผู้บริหารที่เหมาะสมกับวิद्यฐานะ เข้ากับผู้อื่นได้ง่าย มีกิจกรรมรยาท สุภาพเรียบร้อยเหมาะสมกับตำแหน่งและใช้เหตุผลในการตัดสินใจในการทำงาน สามารถวางตัวได้เหมาะสมในสถานการณ์ต่างๆ มีความเป็นมิตร การแต่งกายสะอาด ถูกต้องกาลเทศะ วางตัวเหมาะสมทั้งด้านบุคลิกภาพ การแต่งกาย การใช้คำพูด และการมีทัศนคติ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นแบบอย่างได้ในเรื่องความประพฤติ ความซื่อสัตย์ การกล้าตัดสินใจ มีภาวะผู้นำและผู้บริหารควรมีความตรงต่อเวลา พิจารณางานอย่างสุขุมรอบคอบ

5.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร ควรให้ผู้ร่วมงานในองค์กรแสดงศักยภาพของตนเอง ควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ ควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถเป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีได้

ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน เข้าใจและรับฟังความคิดเห็นของลูกน้อง ให้โอกาสทุกคนได้แสดงความคิดเห็นเป็นประชาธิปไตย มีการดูแลเอาใจใส่อย่างเท่าเทียมกัน เข้าใจบริบทความแตกต่างของบุคคล ทั้งด้านความคิด การทำงานและปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงาน เสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกันและสนิทสนม เป็นกันเองในขอบเขต ผู้บริหารควรเข้าใจในบทบาทหน้าที่ของผู้ร่วมงาน ควรเข้าใจในเนื้อหาของงาน และพร้อมที่จะให้การสนับสนุนให้คำปรึกษาและข้อเสนอแนะได้ดี ไม่ควรมีอคติกับผู้ใต้บังคับบัญชาและผู้บริหารที่ดีควรมีความยุติธรรม ไม่ลำเอียง ไม่ควรให้ความสนิทสนมกับกลุ่มใดเป็นพิเศษ ควรจะยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่บุคลากรทุกท่านตามโอกาสอันควร เอาใจใส่และดูแลบุคลากรทุกท่านได้ทั่วถึง

5.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ท่านผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร ผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตา ลูกน้องผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก ให้เกียรติ และยอมรับฟังในข้อเสนอของบุคลากร ที่สามารถนำไปใช้ปฏิบัติงานได้ เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เอาใจเขาใส่ใจเรา เป็นผู้ประสานงานที่ดี นำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษาหารือกับผู้ร่วมงานอยู่เสมอ ทันสมัย ทันโลก ทันเหตุการณ์ มีการวางแผนเป็นระบบ แจกงานเป็นระบบ และทำให้ผู้ร่วมงานปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ต้องเข้าใจในธรรมชาติมนุษย์แล้วมาบูรณาการในการปฏิบัติงาน บริหารงานแบบประชาธิปไตย

ข้อเสนอแนะ

จากผลงานวิจัย ผู้วิจัยขอเสนอแนะดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะสำหรับการนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์

จากการศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูผู้วิจัยขอเสนอแนะแนวทางมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ดังต่อไปนี้

1.1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร ผู้บริหารที่ดีต้องมีความรับผิดชอบต่อการกระทำและคำพูดของตนเอง มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการบริหารงาน รู้จักควบคุมอารมณ์ มีความสง่าผ่าเผย เหมาะสมกับตำแหน่ง เชื่อมมั่นในการตัดสินใจของตนเอง การแต่งกายเหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่การงานและถูกต้องตามกาลเทศะ มีอารมณ์ขันตามโอกาสอันเหมาะสม และอีกอย่างหนึ่งผู้บริหารควรมีความกล้าแสดงออกในสิ่งที่ถูกต้อง กล้าพูด กล้าทำ และกล้าตัดสินใจ ยึดถือคุณธรรมในการบริหารเป็นหลัก

1.2 ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร ผู้บริหารควรเข้าใจเข้าถึงยกย่องชมเชยให้เกียรติแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา การทำความดีในโอกาสอันควรและการให้อภัยผู้ร่วมงานเมื่อเกิดข้อผิดพลาดที่ไม่ตั้งใจให้เกิดขึ้น และอีกอย่างผู้บริหารควรมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงานในองค์กรทุกๆ คนในขอบเขตและความพอดี ผู้บริหารไม่ควรทำตัวสนิทสนมกับผู้ร่วมงานฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดมากเกินไปเพราะจะทำให้ผู้ร่วมงานคนอื่นๆ มองภาพลักษณ์ที่ไม่เหมาะสม และอาจจะเกิดความขัดแย้งภายในองค์กรได้

1.3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร ผู้บริหารควรปฏิบัติตนต่อผู้ร่วมงานเสมือนเป็นบุคคลที่เท่าเทียมกัน มีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือและการประสานงานกับผู้ร่วมงานได้อย่างราบรื่น ผู้บริหารควรใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงาน ซึ่งผลที่ได้ได้นอกจากความสำเร็จของงานแล้วยังมีประโยชน์ตามมาก็คือการได้มนุษยสัมพันธ์ทางสังคม เพราะในการทำงานต้องมีการสื่อสารปฏิสัมพันธ์ แลกเปลี่ยนความคิดเห็นกับบุคคลต่างๆ ทั้งภายในกลุ่มและภายนอกกลุ่ม ทำให้รู้จักสนิทสนมกันมากขึ้น เป็นการสร้างสังคมแห่งการทำงานที่ดี และเป็นการพัฒนาความเป็นประชาธิปไตยในการทำงานร่วมกัน

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาเรื่อง ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

2.2 ควรศึกษาเรื่องมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโดยใช้กระบวนการกลุ่มในการทำงานที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ

เอกสารอ้างอิง

- จารุณี ดวงแก้ว. (2553). ศึกษาคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักเกณฑ์ของคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาสุพรรณบุรีเขต 3 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี.
- เจษฎา เขียวนิล. (2554). อำนาจและมนุษยสัมพันธ์ที่มีผลต่อคุณภาพชีวิตในการทำงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ บริษัทไทยบริดจสโตน จำกัด (วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต). กรุงเทพมหานคร: สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง.
- ทองทิพา วิริยะพันธ์. (2549). มนุษยสัมพันธ์กับการบริหาร. (พิมพ์ครั้งที่ 3). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมิก.
- ธนกร อิงคนินันท์. (2551). คุณลักษณะของผู้บริหารท้องถิ่นตามทัศนคติของประชาชน ศึกษาเฉพาะกรณี เทศบาลเมืองอำนาจเจริญ พ.ศ. 2550 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). อุบลราชธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี
- บังอร อนุเมฆางกูร. (2542). หลักสูตรและการจัดการมัธยม. ฉะเชิงเทรา: สถาบันราชภัฏฉะเชิงเทรา.
- มัญญู ยางงาม. (2556). บทบาทด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน จังหวัดสุรินทร์ (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). สุรินทร์: มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์.
- วิชชุดา หนูนิโล. (2542). การบริหารบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏสวนสุนันทา.
- สมหวัง ไชศรีฮาด. (2547). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาเลย เขต 1 (วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต). เลย: มหาวิทยาลัยราชภัฏเลย.
- องค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. (2556). จัปประเด็นการศึกษา ศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรม 5 ปี ที่ สังกัด อบจ. ศรีสะเกษ. วารสาร อบจ. ศรีสะเกษ, 56(3), 12.