

มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่าย สถานศึกษาชุมพรเมือง 1

สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1

พิมพ์อร เยื่อนรัมย์¹, นิรันดร์ สุธิรินทร์², พชรา เดชโฮม³, จิตติวิสุทธิ์ วัฒนปัญญา⁴

^{1,2,3,4}โรงเรียนบ้านท่ามะปริง สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

¹E-mail: pimpaornyua@gmail.com , ²E-mail: xconiran@yahoo.com , ³E-mail: patchara.dec@mahidol.ac.th ,

⁴E-mail: jittawisut21@gmail.com

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ศึกษาระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 4 ด้าน ดังนี้ ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านเข้าใจธรรมชาติ ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 100 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวมีค่าเฉลี่ยสูงสุดรองลงมาคือ ด้านเข้าใจธรรมชาติ ด้านความเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์, ผู้บริหารโรงเรียน, ขยายโอกาส, เครือข่าย

Interpersonal Relations of School Administrator Expand Networking
Opportunities Chumphon Muang 1 Under The Chumphon Primary Education
Service Area Office 1

Pimpaorn Yuanyam¹, Niran Sutheeniran², Patchara Dechhome³,
Jittawisut Wimuttipanya⁴

^{1,2,3,4} BANTHAMAPRING SCHOOL CHUMPHON PRIMARY EDUCATION SERVICE AREA OFFICE 1

¹E-mail: pimpaornyua@gmail.com , ²E-mail: xconiran@yahoo.com , ³E-mail: patchara.dec@mahidol.ac.th ,

⁴E-mail: Jittawisut21@gmail.com

ABSTRACT

The purpose of this research was to study the interpersonal relationship of administrators of Chumphon Mueang 1 Network Opportunity Chumphon Muang 1 under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 in 4 aspects as follows: 1) Personal characteristics 2) Understanding others 3) Working with others 4) Understanding the nature. The population used in this research were teachers who are civil servants in Chumphon Muang Educational Institution Network Opportunity Expansion School 1 under Chumphon Primary Educational Service Area Office 1, the academic year 2022, totaling 7 schools, totaling 100 people. Level Statistics used in data analysis were percentage, frequency value mean and standard deviation.

The results showed that the interpersonal relations of administrators of Chumphon Muang 1 Network Opportunity Expansion School Administrators under the Chumphon Primary Educational Service Area Office 1 in all 4 aspects were at the high level. When considering each aspect, it was found that personal characteristics had the highest mean, followed by the understanding of nature, understanding of others, and working with others was the lowest mean.

Keywords: Human relations, Adminirtrator, Oppotunity, Network

บทนำ

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดี โดยเกิดระหว่างตนเองกับผู้อื่นนั้นมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องเรียนรู้และทำความเข้าใจในตัวมนุษย์เสียก่อน คือต้องศึกษาเกี่ยวกับธรรมชาติและพฤติกรรมของมนุษย์ รู้ถึงความต้องการของมนุษย์ และต้องทำความเข้าใจในเรื่องความแตกต่างระหว่างบุคคล ทั้งนี้เป็นเพราะจำหลักเบื้องต้นในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่นนั้นก็คือ เราจะต้องรู้จักให้สิ่งที่ผู้อื่นต้องการมาก่อน แล้วเราจึงจะได้รับสิ่งที่เราต้องการ ดังนั้นเราจึงเรียนรู้ว่าบุคคลอื่นต้องการอะไร มีทัศนคติและอุปนิสัยแตกต่างกันอย่างไร ทั้งนี้เพื่อที่เราจะได้ปฏิบัติต่อผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมและถูกต้องตามกาลเทศะ ไม่เป็นเช่นนั้นแล้ว แทนที่จะเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีก็อาจกลายเป็นการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ไม่ดี จำเป็นอย่างยิ่งที่เราจะหมั่นศึกษาทำความเข้าใจและตรวจสอบตัวเองด้วยว่าเรามีพฤติกรรมอย่างไร มีข้อดีข้อด้อยเรื่องใดบ้างเพื่อจะได้นำมาปรับปรุงแก้ไขตนเองให้เอื้ออำนวยต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์และสามารถปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้อย่างดี(วิภาพร มานพสุข. 2551:37)

ผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดีนั้นจะปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี มีความสุขมีความพึงพอใจในการทำงาน เรื่องของมนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องของความรู้สึนึกคิด อารมณ์ ความพึงพอใจ และเต็มใจในการสนับสนุนกันและกัน มนุษยสัมพันธ์เป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลกับกลุ่ม หน่วยงานต่อหน่วยงาน เพื่อมุ่งเสริมสร้างกลุ่มชนทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพและอยู่ร่วมกันด้วยความพอใจของทุกฝ่ายความสามารถในการเข้ากับคนอื่นได้ เป็นสิ่งสำคัญในการดำเนินชีวิต ผู้ที่ล้มเหลวในการดำเนินชีวิตก็คือการเข้ากับคนอื่นไม่ได้ แม้ท่านจะมีความรู้ ความสามารถสูงสักเพียงใด แต่ถ้าท่านไม่สามารถถ่ายทอดความรู้สึกนึกคิด ไม่สามารถเข้ากับคน เข้ากับสังคมได้ ทุกสิ่งทุกอย่างที่ท่านมีอยู่ ความรู้ ความสามารถ รวมทั้งชีวิตร่างกายของท่านก็จะไร้คุณค่า สิ้นความหมาย นั่นคือความล้มเหลวของชีวิตเรา การจะบริหารตัวเองและบริหารภารกิจของหน่วยงานให้เป็นที่นิยมชมชอบ จนตลอดชีวิต ด้วยการศึกษาศิลปะความสามารถให้เข้ากับคน เข้ากับสังคมได้ สร้างมนุษยสัมพันธ์ให้เกิดประโยชน์ในการทำงานและส่วนรวม สิ่งนี้เป็นมนต์ขลังนำความสำเร็จอันยิ่งใหญ่มาสู่ชีวิตขององค์กร ทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะอย่างหนึ่งของผู้ที่ทำงานเกี่ยวกับมนุษย์จะต้องฝึกฝนและพัฒนาให้เกิดความชำนาญจนถึงขั้นใช้การได้ดีศาสตร์และปัญหาทางมนุษยสัมพันธ์ ได้รับความสนใจศึกษาพัฒนาค้นคว้ากันมาตามลำดับความรู้ความสามารถในหน้าที่การงานนั้นว่ามีความสำคัญ แต่ปัจจุบันถือว่ามนุษยสัมพันธ์มีความจำเป็นอีกส่วนหนึ่งในความสำเร็จของงานด้วยผู้นำประเทศ ผู้ยิ่งใหญ่ ที่ได้รับความสำเร็จในงาน จะไม่มีผู้ใดเลยปราศจากมนุษยสัมพันธ์ (วิจิตร อวาทกุล. 2540:15)

โรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มี จำนวนครูผู้สอนทั้งสิ้น 100 คน ประกอบด้วย โรงเรียนบ้านท่ามะปริง โรงเรียนบ้านท่าไม้ลาย โรงเรียนบ้านนาแซะ โรงเรียนวัดน้อมถวายเป็นบุญหลวง โรงเรียนไทยรัฐ 66 (บ้านนาเนียน) โรงเรียนเมืองชุมพรบ้านเขาถล่ม โรงเรียนวัดน้อมถวายเป็นบุญหลวง และโรงเรียนวัดดอนเมือง มีการส่งเสริมการศึกษาตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาปีที่ 3 เมื่อพิจารณาผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของนักเรียนในรายวิชาหลัก มีระดับต่ำกว่าเกณฑ์มาตรฐาน ซึ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนจะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพผู้เรียนโดยสาเหตุหนึ่งมาจากการบริหารจัดการด้านการศึกษาของผู้บริหารโรงเรียนยังขาดประสิทธิภาพ ไม่สามารถสร้างและพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะตามเกณฑ์มาตรฐาน ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการสอนของครูลดลง สาเหตุของการขาดประสิทธิภาพในการบริหารงานของผู้บริหาร จึงควรจำเป็นที่ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อครูในโรงเรียน เพื่อพัฒนาโรงเรียนในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพต่อไป และเพื่อเป็นการปรับปรุงคะแนนสอบให้อยู่ในระดับดีขึ้น

จากดังกล่าวมาข้างต้น ผู้วิจัยจึงสนใจศึกษา มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ว่ามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารมีผลต่อการบริหารโรงเรียนหรือไม่ เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นแนวทางปรับปรุงแก้ไขและพัฒนา การบริหารสถานศึกษามีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

เพื่อศึกษาระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้มุ่งศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

- 1) ประชากร
- 2) เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- 3) การเก็บรวบรวมข้อมูล
- 4) สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

1. ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 100 คน

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ในการวิจัยในครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใช้กรอบแนวคิดนักการหลายท่าน ได้แก่ บุญมั่น ธนาศุภวัฒน์ (2552:150 - 151), ริเอ็องรอง รัตนวิไลสกุล (2549:12 - 13), สมพร สุทัศน์ย์ (2552:128 - 129), วิภาพร มาพบสุข (2543 :18) และพรณทิตย์ ศิริวรรณบุศย์ (2563 : 85) ซึ่งประกอบด้วย 4 ด้าน คือ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านความเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านเข้าใจธรรมชาติ แบ่งออกเป็น 2 ตอน ประกอบด้วย

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม เพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง มีลักษณะแบบสอบถามเป็นแบบเลือกตอบ

ตอนที่ 2 สอบถามมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ประกอบด้วย 4 ด้าน 1) คุณลักษณะส่วนตัว จำนวน 10 ข้อ 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น จำนวน 10 ข้อ และ 4) ด้านเข้าใจธรรมชาติ จำนวน 10 ข้อ รวม 40 ข้อ ลักษณะของแบบสอบถามเป็นแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ โดยเกณฑ์การให้คะแนน มีดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2560 : 121)

- | | | |
|---------|---------|----------------------------------|
| ระดับ 5 | หมายถึง | มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับมากที่สุด |
| ระดับ 4 | หมายถึง | มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับมาก |
| ระดับ 3 | หมายถึง | มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับปานกลาง |
| ระดับ 2 | หมายถึง | มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับน้อย |
| ระดับ 1 | หมายถึง | มีมนุษยสัมพันธ์ในระดับน้อยที่สุด |

ขั้นตอนในการสร้างเครื่องมือ

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้เป็นแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างตามขั้นตอน ดังนี้

1. ศึกษาทฤษฎี เอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำข้อมูลมาเป็นแนวทางในการกำหนดกรอบแนวคิดของมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

2. นำข้อมูลมาวิเคราะห์เนื้อหา กำหนดกรอบแนวคิดมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1

3. สร้างแบบสอบถามตามกรอบแนวคิดในการวิจัย 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านเข้าใจธรรมชาติ แล้วนำฉบับร่างเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาสารนิพนธ์ เพื่อพิจารณาตรวจสอบแก้ไข ปรับปรุงให้ถูกต้องเหมาะสม ตรงตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย

4. นำแบบสอบถามให้ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 3 ท่าน ตรวจสอบความถูกต้องและความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาของแต่ละข้อคำถาม เพื่อนำมาหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC, Index of Objective Congruence) เท่ากับ 1.00

5. ทำการปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญให้เป็นฉบับสมบูรณ์

6. นำแบบสอบถามที่มีการปรับปรุง แก้ไขสมบูรณ์แล้ว ไปทดลองใช้กับ ครูผู้สอนในโรงเรียนโรงเรียนวัดบางแหวน จำนวน 15 คน และโรงเรียนไทยรัฐวิทยา (บ้านพละ) จำนวน 15 คน รวม 30 คน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 แล้วนำมาหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถาม โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) โดยพิจารณาค่าความเชื่อมั่นที่มีค่าเท่ากับ .96

7. นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบคุณภาพด้านความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาและความเชื่อมั่นแล้ว ไปเก็บข้อมูลจากข้าราชการครูในโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ปีการศึกษา 2565 จำนวน 7 โรงเรียน จำนวน 100 คน

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ในการวิจัยครั้งนี้ได้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลตามขั้นตอนดังนี้

1. นำหนังสือจากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏบ้านสมเด็จเจ้าพระยา ไปขอความร่วมมือจากผู้อำนวยการในโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 เพื่อแจกแบบสอบถามให้แก่ ข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ทั้ง 7 โรงเรียน จำนวน 100 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูล

2. ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยแจกแบบสอบถามด้วยตนเองกรณีเก็บข้อมูลแบบ On-Site

3. ผู้วิจัยส่ง Link แบบสอบถามให้ผู้ให้ข้อมูลตามจำนวนที่ต้องการ พร้อมทั้งชี้แจงวัตถุประสงค์ กรณีแบบ Online

4. เก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถามที่ให้ผู้ให้ข้อมูลตอบแบบสอบถามออนไลน์ (Online) ผ่าน Google Form แล้วนำไปวิเคราะห์ข้อมูลต่อไป

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูล โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ในการค่าหาเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน หลังจากนั้นใช้การอธิบายเชิงพรรณนาแบบความเรียง

5. สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล

ข้อมูลที่ได้จากศึกษาระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ครั้งนี้ ผู้วิจัยนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป ดังนี้

1. วิเคราะห์สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง โดยการใช้การแจกแจงความถี่ และร้อยละ

2. วิเคราะห์ระดับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารในโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ใน 4 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น 3) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น 4) ด้านเข้าใจธรรมชาติ โดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน โดยมีเกณฑ์การแปลความหมายของค่าเฉลี่ย ดังนี้ (บุญชม ศรีสะอาด. 2546 : 103)

ค่าเฉลี่ย	4.50 – 5.00	หมายถึง	มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมากที่สุด
ค่าเฉลี่ย	3.50 – 4.49	หมายถึง	มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับมาก
ค่าเฉลี่ย	2.50 – 3.49	หมายถึง	มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับปานกลาง
ค่าเฉลี่ย	1.50 – 2.49	หมายถึง	มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อย
ค่าเฉลี่ย	1.00 – 1.49	หมายถึง	มีมนุษยสัมพันธ์อยู่ในระดับน้อยที่สุด

ผลการวิจัย

ผลการศึกษาวิจัยความเป็นมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลกับข้าราชการครูโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ผู้วิจัยได้วิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และตำแหน่ง

ตารางที่ 1 จำนวนและร้อยละสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	15	15.00
	หญิง	85	85.00
	รวม	100	100.00
วุฒิการศึกษา	ปริญญาตรี	78	78.00
	ปริญญาโท	22	22.00
	รวม	100	100.00
ตำแหน่ง	ครูผู้ช่วย	11	11.00
	ครู คุรุรับเงินเดือนอันดับ คศ.1	40	40.00
	ครู วิทยฐานะชำนาญการ	34	34.00
	ครูวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	15	15.00
	รวม	100	100.00

จากตารางที่ 1 พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมด 100 คน ส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 85 คน คิดเป็นร้อยละ 85.00 และเป็นเพศชาย จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 ส่วนใหญ่มีวุฒิทางการศึกษาปริญญาตรี จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 78.00 และปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 22.00 และส่วนใหญ่มีตำแหน่งครู ครูรับเงินเดือนอันดับ คศ.1 มากที่สุด จำนวน 40 คนคิดเป็นร้อยละ 40.00 ครู วิทยฐานะชำนาญการ จำนวน 34 คน คิดเป็นร้อยละ 34.00 ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 15.00 และครูผู้ช่วย จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 11.00

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพร เมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 นำเสนอในรูปของค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวม 4 ด้าน

มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่าย สถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพร เขต 1					
	μ	σ	ระดับ	อันดับ	
1 ด้านคุณลักษณะส่วนตัว	4.25	0.76	มาก	1	
2 ด้านความเข้าใจผู้อื่น	3.90	0.95	มาก	3	
3 ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.89	0.93	มาก	4	
4 ด้านเข้าใจธรรมชาติ	3.97	0.81	มาก	2	
รวม	4.00	0.95	มาก		

จากตารางที่ 2 พบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาส เครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมาก ($\mu=4.00$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด ($\mu=4.25$) รองลงมาคือ ด้านเข้าใจธรรมชาติ ($\mu=3.97$) ด้านความเข้าใจผู้อื่น ($\mu=3.90$) ส่วนด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ($\mu=3.89$)

สรุปผลและอภิปรายผล

สรุปผล

มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้านอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเข้าใจธรรมชาติ ด้านความเข้าใจผู้อื่น ส่วนด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด โดยมีรายละเอียดของผลการวิจัยในแต่ละด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านคุณลักษณะส่วนตัว โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนแต่งกายเหมาะสม ถูกกาลเทศะกับตำแหน่งหน้าที่การงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความเสียสละประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าประโยชน์ส่วนตน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนความสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ และคำพูดของตน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด 2) ด้านความเข้าใจผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บริหารโรงเรียนสนับสนุนผู้ร่วมงานให้มีความก้าวหน้าในวิชาชีพ มี

ค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีความสนิทสนมเป็นกันเองกับผู้ร่วมงาน ส่วนผู้บริหารโรงเรียนให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและวางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้รับการฝึกอบรม เพื่อนำความรู้มาปรับปรุงแก้ไขการปฏิบัติงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนมีการสั่งการอย่างชัดเจนไม่คลุมเครือ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนนำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษารื้อกับผู้ร่วมงาน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด และ 3) ด้านเข้าใจธรรมชาติ โดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ผู้บริหารโรงเรียนมีความรักโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ผู้บริหารโรงเรียนปฏิบัติงานตามหน้าที่ด้วยความเต็มใจ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนเข้าใจความแตกต่างของบุคคลภายในโรงเรียน มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 โดยรวมทั้ง 4 ด้าน อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัว มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมา คือ ด้านเข้าใจธรรมชาติ ส่วนด้านด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นมีค่าเฉลี่ยต่ำสุด ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าผู้บริหารปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรในรูปแบบของความเป็นประชาธิปไตยซึ่งทุกคนมีสิทธิเท่าเทียมกัน และส่งเสริมเอกลักษณ์ของความเป็นไทย เช่น ยิ้มทักทาย การไหว้ รวมทั้งการแสดงออกถึงการเข้าใจความแตกต่างของแต่ละบุคคล การแสดงออกถึงการให้เกียรติยอมรับฟังผู้อื่น เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นในส่วนที่เป็นประโยชน์ และสามารถให้คำปรึกษาที่ดีแก่ผู้ร่วมงานด้วยความเป็นกันเอง เรียนรู้รักและเข้าใจบริบทของตนและโรงเรียนสามารถเผชิญปัญหาและแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อนต่าง ๆ ได้โดยสามารถควบคุมอารมณ์ได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้ล้วนก่อให้เกิดการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของดาร์วอร์ธ ไคลมณี (2551 :7) ได้กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง เป็นความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้อื่น บุคลิกภาพ และพฤติกรรมที่บุคคลแสดงออก มีความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับคนอื่นได้ ความสามารถในการวางตัว การประสานงานระหว่างบุคคลหรือหน่วยงาน ความสามารถในการสร้างความรู้สึกที่ดีในการทำงาน ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ สมพร สุทัศน์ (2554 :7) ได้กล่าวว่า การสร้างมนุษย์สัมพันธ์ที่ทำให้ตนเองมีความสุข ผู้อื่นมีความสุข และสังคมมีประสิทธิภาพนอกจากจะประกอบไปด้วย การศึกษาและปรับปรุงตนเอง เข้าใจผู้อื่น และสิ่งแวดล้อม ปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อม ยังรวมถึง “การให้และ การรับ” อย่างเหมาะสม หรือจะพูดให้เหมาะกับสังคมปัจจุบันที่เต็มไปด้วยการแลกเปลี่ยนแต่ไม่ได้ หมายถึง แลกเปลี่ยนวัตถุสิ่งของเพียงอย่างเดียว รวมถึง การให้ความช่วยเหลือความเอื้ออาทร การให้เกียรติ การให้โอกาส การให้อภัย ฯลฯ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของพรรณกร นนทะการ(2560) ได้ศึกษาเรื่อง คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี โดยมีวัตถุประสงค์การวิจัยเพื่อ 1) ศึกษาคุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ผู้บริหารสถานศึกษา และพนักงานครู จากเทศบาลเมืองสระบุรี จำนวน 265 คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถามที่มีค่าความเชื่อมั่นเท่ากับ .820 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว การเปรียบเทียบ ค่าเฉลี่ยรายคู่ภายหลัง โดยใช้สูตรของพิชเชอร์ ผลการวิจัยพบว่า 1. คุณลักษณะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครูในโรงเรียนสังกัดเทศบาล จังหวัดสระบุรี ในภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมากที่สุด โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น และด้านการจูงใจผู้อื่น

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำผลวิจัยไปใช้หรือข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากผลการวิจัยพบว่า มนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 มีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ด้านคุณลักษณะส่วนตัว ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะสามารถในการติดต่อสื่อสาร มีความรับผิดชอบต่อการกระทำ และคำพูดของตน เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจอันดีระหว่างบุคคลในโรงเรียน
2. ด้านความเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือผู้ร่วมงานและวางตัวเป็นกลางอย่างเสมอต้นเสมอปลาย ทั้งนี้เพื่อขจัดความขัดแย้งในการทำงานที่จะเกิดขึ้นในโรงเรียนและส่งเสริมให้ทุกคนเกิดความรัก สามัคคีต่อกัน
3. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรนำความคิดใหม่ๆ มาปรึกษากับผู้ร่วมงาน ควรเปิดโอกาสให้ทุกคนในโรงเรียนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดการระดมความคิดหลากหลาย และการเปิดโอกาสให้มีส่วนร่วมในการสื่อสารที่ดีสามารถแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานร่วมกัน เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ทำให้สามารถตัดสินใจได้อย่างมีคุณภาพและทำให้เกิดความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน
4. ด้านเข้าใจธรรมชาติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรเข้าใจความแตกต่างของบุคคลภายในโรงเรียน ซึ่งมีความจำเป็นอย่างยิ่ง ควรทำความเข้าใจความต้องการของผู้อื่นมากกว่าที่จะเรียกร้องให้บุคคลอื่นเข้าใจตนเอง ให้กำลังใจบุคลากรในการแก้ปัญหา เข้าใจปัญหาได้สืบพื้นฐานเคารพในความแตกต่างของบุคคลที่แสดงออกตลอดให้บุคลากรเห็นและรู้เท่าทันอารมณ์ตน ถึงแม้จะอยู่ในสภาวะการณ์ที่ตึงเครียด โดยแสดงถึงความห่วงใยบุคลากรเป็นสำคัญ

ข้อเสนอแนะในการวิจัยต่อไป

1. ควรมีการศึกษาปัจจัยที่มีผลต่อการดำเนินการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา
2. ควรมีการศึกษานวทางการพัฒนาการดำเนินการศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนขยายโอกาสเครือข่ายสถานศึกษาชุมพรเมือง 1 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1 ในระดับเขตพื้นที่การศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- ดาราวรรณ ไสลมณี. (2551). การศึกษาความมีมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงานของพนักงานระดับปฏิบัติการ: กรณีศึกษา โรงแรมบ้านยันทร กรุงเทพฯ. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). พิษณุโลก: มหาวิทยาลัยนเรศวร
- ธีรวัชร แสงจง. (2564). การศึกษามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยกรุงเทพธนบุรี
- บุญมัน ธนาสุวัฒน์. (2552). จิตวิทยาองค์กร. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์โอเดียนสโตร์.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2546). การพัฒนาหลักสูตรและการวิจัยเกี่ยวกับหลักสูตร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น.
- บุญชม ศรีสะอาด. (2560). การวิจัยเบื้องต้น. พิมพ์ครั้งที่ 10. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์สุวีริยาสาส์น
- วิภาพร มาพบสุข. (2551). มนุษย์สัมพันธ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์ซีเอ็ดเคชั่น.
- วิจิตร อวาทะกุล. (2540). การฝึกอบรม. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย
- พรธมน นนทะการ. (2560). คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของผู้บริหารสถานศึกษาและพนักงานครู โรงเรียนสังกัดเทศบาลในจังหวัดสระบุรี. (วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ). ลพบุรี. มหาวิทยาลัยราชภัฏ

เทพสตรี.

พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุญ. (2563).จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

วีรเืองรอง รัตนวิไลสกุล. (2549).มนุษย์สัมพันธ์สำหรับครู. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์โอเอสพรีนติ้งเฮ้าส์.

สมพร สุทัศน์ย์.(2552).มนุษย์สัมพันธ์. พิมพ์ครั้งที่6. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

สมพร สุทัศน์ย์. (2554). มนุษย์สัมพันธ์ (พิมพ์ครั้งที่10). กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.