

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร
Human Relations Skills of Educational Administrators
Affiliated with the Bangkok Metropolitan Administration

สุกัญญา สมเพ็ชร^{1*} และอำนวยการ ทงโปรง²
Suganya Sompetch¹ and Amnuay Thongprong²

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาและเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร กลุ่มตัวอย่างคือ ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 370 คน กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง โดยใช้ตารางของโคเฮน และใช้การสุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน ขั้นตอนทีหนึ่ง สุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น และขั้นตอนที่สอง สุ่มตัวอย่างแบบง่าย ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ แบบสอบถาม มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00 และมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98 สถิติที่ใช้ในการวิจัย คือ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนแบบทางเดียว และการเปรียบเทียบความแตกต่างของคะแนนเฉลี่ยเป็นรายคู่ด้วยวิธีการของเชฟเฟ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และ 2) ครูที่มีระดับการศึกษา และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 โดยครูที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี มีค่าเฉลี่ยของการรับรู้ มากกว่า ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง มากกว่าขนาดเล็กและขนาดใหญ่ ส่วนข้าราชการครูที่มีตำแหน่ง ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ: ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

¹หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

²ภาควิชาบริหารการศึกษาและอุดมศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง

¹Master Program in Educational Administration, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

²Department of Educational Administration and Higher Education, Faculty of Education, Ramkhamhaeng University

*Corresponding Author, e-mail: 6514470097@rumail.ru.ac.th

Abstract

This research aims to study and compare the human relations skills of educational administrators affiliated with the Bangkok Metropolitan Administration (BMA). The categorized research sample consisted of 370 teachers in the BMA schools in the academic year 2023. The sample size was determined based on Cohen's tables. Multi-stage random sampling, stratified sampling, and simple random sampling were employed. The instrument was a questionnaire with a consistency of 0.80-1.00 and a reliability of 0.98. Mean, standard deviation, t-test, One-way ANOVA, and Scheffé's multiple comparison method were used to analyze the data. The findings were as follows: 1) the results of the human relations skills of educational administrators were at a high level, considering each dimension of the perception, all of them were also at a high level; and 2) teachers at different educational levels, and school sizes had different perceptions toward the human relations skills of educational administrators, with a statistically significant level of .05. By levels of education, teachers with a bachelor's degree had higher perception levels than those with graduate degree or above. Additionally, teachers affiliated with medium-sized schools perceived the human relations skills to be higher than those in small and large schools. No significant differences were found among teachers in different positions.

Keywords: human relations skills, educational administrators, schools under the Bangkok Metropolitan Administration

บทนำ

แนวคิดการจัดการศึกษา (Conceptual Design) ตามแผนการศึกษาแห่งชาติ ยึดหลักสำคัญในการจัดการศึกษาที่ประกอบด้วยหลักการจัดการศึกษาเพื่อปวงชน หลักการจัดการศึกษาเพื่อความเท่าเทียมและทั่วถึง หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และหลักการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนของสังคม อีกทั้งยึดตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ประเด็นภายในประเทศ (Local Issues) อาทิคุณภาพของคนทุกช่วงวัย การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรของประเทศ ความเหลื่อมล้ำของการกระจายรายได้และวิกฤตด้านสิ่งแวดล้อม โดยนำยุทธศาสตร์ชาติมาเป็นกรอบความคิดสำคัญในการจัดทำแผนการศึกษาแห่งชาติ มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา 4 ประการ คือ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2) เพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นพลเมืองดี มีคุณลักษณะ ทักษะ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับบทบาทผู้ดีของรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติและยุทธศาสตร์ชาติ 3) เพื่อพัฒนา

สังคมไทยให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และคุณธรรม จริยธรรม รู้รักสามัคคี และร่วมมือผนึกกำลังมุ่งสู่การพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืน ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง และ 4) เพื่อนำประเทศไทยก้าวข้ามกับดักประเทศที่มีรายได้ปานกลาง และความเหลื่อมล้ำภายในประเทศลดลง (Office of the Educational Council, 2023) จึงนับว่าแผนการศึกษาแห่งชาติเป็นสารตั้งต้นในการจัดการศึกษา เป็นการแผนนำลงไปสู่การปฏิบัติในการจัดการศึกษาของสถานศึกษาทุกแห่ง เป็นการบริหารสถานศึกษาที่นำโดยผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษานั้น ๆ

การบริหารสถานศึกษาถือเป็นการบริหารแบบเป็นทางการ เป็นการอยู่ร่วมกันและมีปฏิสัมพันธ์กันของบุคลากรและมีวิธีการดำเนินงานตามระเบียบ กฎเกณฑ์ ที่องค์กรได้กำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาที่เป็นผู้นำบุคลากรในการดำเนินกิจกรรมทางการศึกษาต่าง ๆ ให้ดำเนินไปตามวัตถุประสงค์ ในการบริหารงานของสถานศึกษาจึงปฏิเสธไม่ได้เลยว่าการบริหารงานทุกด้านล้วนมีความสำคัญ ไม่ว่าจะเป็นการบริหารงบประมาณ บริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานบุคคล ซึ่งในทุกภาระงานล้วนต้องอาศัยบุคลากรในสถานศึกษาเป็นผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารไม่สามารถบริหารงานโดยขาดบุคลากรดำเนินงานได้ ดังนั้นเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรในสถานศึกษาจึงเป็นตัวแปรสำคัญที่จะช่วยผลักดันให้เห็นภาพความสำเร็จของการบริหารสถานศึกษาในภาพรวมได้ โดยการที่จะสร้างความสัมพันธ์ได้นั้นต้องเริ่มจากการที่ผู้บริหารจะต้องเป็นคนที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีที่มีให้แก่เพื่อนร่วมงานนั้นคือครูที่เป็นบุคลากรผู้ปฏิบัติงานในสถานศึกษา เพื่อเชื่อมผู้บริหารและบุคลากรในสถานศึกษาให้ดำเนินภาระงานต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้เป็นไปตามแผนการจัดการศึกษาของสถานศึกษานั้นๆ ในขณะเดียวกัน มนุษย์สัมพันธ์เป็นเรื่องที่ว่าด้วยพฤติกรรมและการแสดงออกของบุคคลทั้งทางด้านกายภาพ และจิตใจ และเพื่อให้การทำงานราบรื่น ดังนั้นมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือการสร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกัน สร้างความเข้าใจอันดีเพื่อก่อให้เกิดความสามัคคีในการทำงาน การสื่อสารที่ชัดเจนมีจุดประสงค์และใช้ถ้อยคำเชิงบวกในการสื่อสารเพื่อลดปัญหาความขัดแย้งและความไม่เข้าใจที่จะตามมา รวมถึงเพื่อให้การบริหารงานนั้นก้าวหน้า ผู้บริหารจึงจำเป็นต้องมีทักษะที่เอื้อต่อการบริหาร ด้วยเหตุผลเนื่องมาจากผู้บริหารไม่สามารถดำเนินงานได้คนเดียว จำเป็นต้องมีทีมบุคลากรเพื่อช่วยให้การบริหารสมบูรณ์ยิ่งขึ้น จากแผนพัฒนาการศึกษาขั้นพื้นฐาน กรุงเทพมหานคร ฉบับที่ 3 (พ.ศ. 2564-2569) (Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration, 2023) สาระสำคัญที่ 6 การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบบริหารจัดการศึกษา มุ่งเน้นการปรับปรุงและพัฒนาระบบและรูปแบบการบริหารจัดการศึกษาที่เป็นอิสระ คล่องตัวในการบริหารจัดการด้วยความรับผิดชอบและตรวจสอบได้ตามหลักธรรมาภิบาล โดยมีการกำหนดเป้าหมายที่มีความสอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของกรุงเทพมหานคร ได้แก่ 1) โครงสร้าง บทบาท และระบบการบริหารจัดการศึกษามีความคล่องตัว ชัดเจน และสามารถ ตรวจสอบได้ 2) ระบบการบริหารจัดการศึกษามีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา 3) ทุกภาคส่วนของสังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาที่ตอบสนองความต้องการของประชาชนและพื้นที่ และ 4) ระบบบริหารงานบุคคลของครู อาจารย์ และ

บุคลากรทางการศึกษามีความเป็นธรรม สร้างขวัญกำลังใจและส่งเสริมให้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มตามศักยภาพ และจากแผนปฏิบัติราชการประจำปีการศึกษา พ.ศ.2566 สำนักการศึกษา กรุงเทพมหานคร (Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration, 2023) เป็นแผนที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน และการติดตามประเมินผลสำเร็จของทุกส่วนราชการในสำนักการศึกษา แผนปฏิบัติราชการเป็นแผนที่ได้มาจากผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการจัดการศึกษา (SWOT Analysis) ของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร ซึ่งมีจุดอ่อน (Weakness) คือ มีโครงสร้างการบริหารมีหลายระดับ ทำให้การสื่อสารภายในองค์กรเกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อสถานการณ์ รวมทั้งการถ่ายทอดนโยบายสู่การปฏิบัติ ยังขาดประสิทธิภาพ ขาดการสื่อสารเชิงรุก ซึ่งถือได้ว่าการสื่อสารเป็นองค์ประกอบที่มีความสำคัญยิ่งในกระบวนการบริหาร หากผู้บริหารมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ที่ดี จะสามารถถ่ายทอดและสื่อสารนโยบาย แผนการจัดการศึกษา แผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของต้นสังกัดลงสู่สถานศึกษา ผ่านบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ได้ จะทำให้การทำงานในสถานศึกษาเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

นอกจากนั้นในการวิจัยครั้งนี้เป็นการศึกษาและเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามมารับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษา ขนาดของสถานศึกษา และตำแหน่งที่แตกต่างกัน ด้วยเหตุเพราะการปฏิบัติงานของครูตามสายการบังคับบัญชานั้น เป็นไปตามการนำของผู้บริหารสถานศึกษา ดังนั้นครูย่อมพึงรับรู้และหยั่งถึงทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาผ่านการสั่งการ มอบหมายภาระงานต่าง ๆ เป็นไปตามสายการบังคับบัญชา รวมไปถึงการรับรู้ของครูที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และต้นสังกัดตามขนาดของสถานศึกษาที่ต่างกัน การรับรู้ของครูที่มีต่อผู้บริหารสถานศึกษาจึงเปรียบได้กับกระจกหรือภาพสะท้อนทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ได้ตรงและกระจ่างชัดมากกว่าการที่ผู้บริหารสถานศึกษาประเมินตนเอง สอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewboribat and Suthiyam (2023) ได้ให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับครูที่มีระดับการศึกษาต่างกัน โดยเฉพาะครูที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีแนวความคิด ความรู้ ความคิด และมุมมองที่กว้างออกไป ทำให้มองเห็นรูปแบบและวิธีการบริการสถานศึกษาของผู้บริหารที่ใช้ทักษะในการบริหารงานสถานศึกษาได้ชัดเจนกว่าครูที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี รวมทั้งครูที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดใหญ่จะมีโครงสร้างการบริหารงานและการแบ่งสายงานออกเป็นกลุ่มสาระวิชาที่ชัดเจน มีการมอบหมายงานเป็นไปตามลำดับขั้นของสายการบังคับบัญชา ทำให้ครูไม่ค่อยได้มีโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้บริหารสถานศึกษามากนัก ในขณะที่สถานศึกษาขนาดกลางและเล็กจะมีครูน้อยตามสัดส่วนของนักเรียน ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถควบคุมดูแลครูได้โดยตรงไม่จำเป็นต้องมีการมอบหมายงานตามลำดับขั้นสายงาน ทำให้ครูและผู้บริหารสถานศึกษาสามารถสื่อสารและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จึงทำให้ครูที่มีสังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกันมีการรับรู้ทักษะการสื่อสารและการมีมนุษยสัมพันธ์ที่แตกต่างกัน ส่วนงานวิจัยของ Sitawan, Pithprasert and Wisedsang (2023) ให้ข้อเสนอแนะว่าครูที่มีตำแหน่งต่างกันย่อมมี

ความเข้าใจในหลักการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาทุกด้านและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงทำให้ครูที่มีตำแหน่งต่างกันมีการรับรู้ทักษะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน

ด้วยเหตุผลที่กล่าวมาข้างต้นนี้ ผู้วิจัยจึงเล็งเห็นถึงความสำคัญของการมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาว่าจะสามารถช่วยให้การบริหารงานนั้นเกิดประสิทธิภาพ และเกิดเป็นความสำเร็จของสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมได้ อันเนื่องมาจากการได้รับความร่วมมือร่วมใจกันปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเต็มที่ตามศักยภาพ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อนำผลการวิจัยที่ได้ไปเป็นส่วนหนึ่งของแนวทางการพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานครให้มีประสิทธิภาพต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย (Research Objectives)

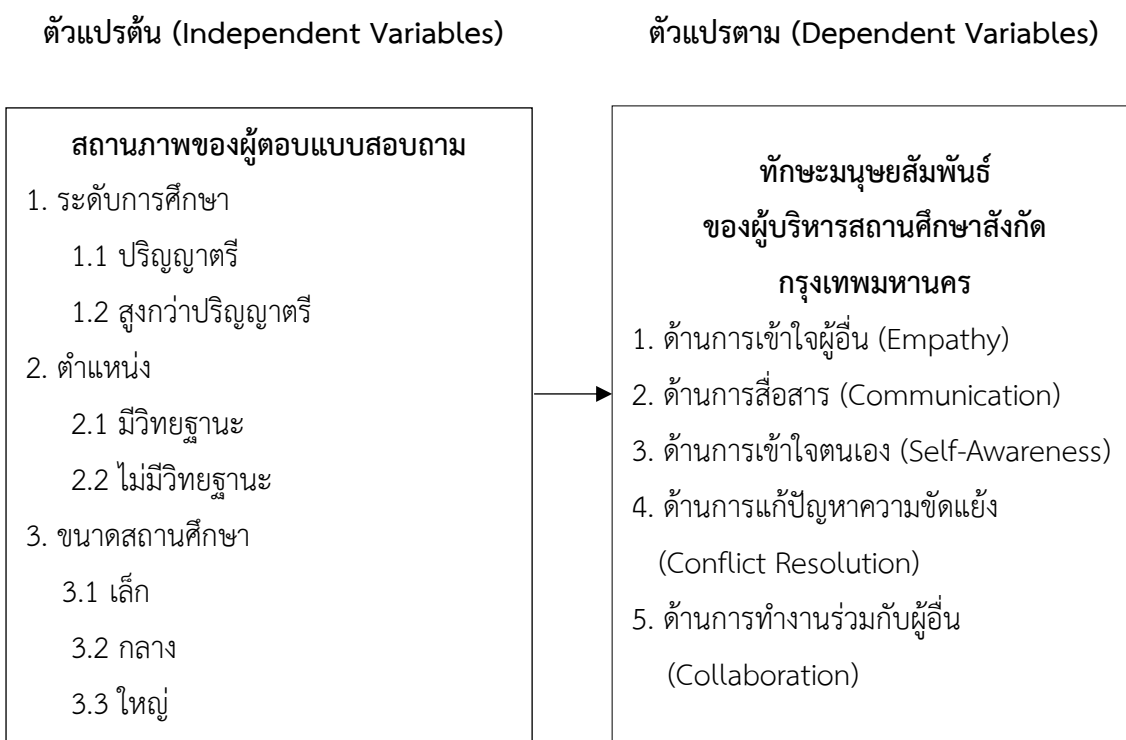
1. เพื่อศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา

สมมติฐานของการวิจัย (Research Hypothesis)

1. ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมาก
2. ครูสังกัดกรุงเทพมหานคร ที่มีระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา ต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันไป

กรอบแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework)

ผู้วิจัยได้ศึกษาเอกสารและงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร Baisamoh (2021), Saengthongthab, (2021), khammala (2020), Siriwannabud (2020), และ Seehajan (2019) นำมาสังเคราะห์และได้ขอบเขตเนื้อหาของทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 5 ด้าน คือ 1) ด้านการเข้าใจผู้อื่น (Empathy) 2) ด้านการสื่อสาร (Communication) 3) ด้านการเข้าใจตนเอง (Self-Awareness) 4) ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง (Conflict Resolution) และ 5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น (Collaboration) รายละเอียดดังภาพ 1



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย (Methodology)

การวิจัย เรื่อง ทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) มีรายละเอียดดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1. ประชากรที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2566 จำนวน 12,936 คน จากจำนวนสถานศึกษาทั้งหมด 437 โรงเรียน (The Bangkok Metropolitan Administration, 2022)

2. กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยคือ ครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางของโคเฮน (Cohen, Manion and Morrison, 2011) พบว่าต้องใช้ขนาดตัวอย่าง จำนวน 370 คน เมื่อได้ขนาดตัวอย่างแล้วทำการสุ่มแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Random Sampling) ขั้นตอนที่ 1 สุ่มแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ชั้น ตามขนาดของสถานศึกษา ได้แก่ สถานศึกษาขนาดเล็ก จำนวน 79 คน สถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 92 คน และสถานศึกษาขนาดใหญ่ จำนวน 199 คน ขั้นตอนที่ 2 การสุ่มตัวอย่างแบบง่าย (Simple Random Sampling) ตามสัดส่วนของขนาดสถานศึกษา

เครื่องมือวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัด กรุงเทพมหานคร โดยการพัฒนาเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยด้วยตนเองจากการสังเคราะห์งานวิจัยเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) ด้านการเข้าใจผู้อื่น 2) ด้านการสื่อสาร 3) ด้านการเข้าใจตนเอง 4) ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง และ 5) ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น สรุปลงข้อคำถาม และ กำหนดนิยามศัพท์เฉพาะ พัฒนาแบบสอบถามแบบมาตราส่วนประมาณค่า (Rating scale) จำนวน 30 ข้อ

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

1. การตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity) โดยให้ผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับการบริหารสถานศึกษา จำนวน 5 คน ประเมินความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับนิยามศัพท์เฉพาะ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (Item-Objective Congruency: IOC) มีค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่าง 0.80-1.00

2. การหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามทั้งฉบับ จากการนำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Try Out) กับกลุ่มที่มีลักษณะใกล้เคียงกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน 30 คน โดยวิธีคำนวณหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบาค (Cronbach's Alpha Coefficient) ได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.98

การวิเคราะห์ข้อมูล

วิเคราะห์ข้อมูลทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยหาค่าเฉลี่ย (\bar{X}) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD) วิเคราะห์เปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครู จำแนกตามระดับการศึกษา และตำแหน่ง โดยการทดสอบค่าที (t-test) แบบ Independent จำแนกตามขนาดสถานศึกษา โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One-way ANOVA of Variance) หากพบความแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 จึงทำการทดสอบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยใช้วิธีของเชฟเฟ้ (Scheffé's Multiple Comparison Method)

ผลการวิจัย (Research Results)

การวิจัยเรื่อง ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยมีรายละเอียดดังนี้

1. ผลการศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูสังกัดกรุงเทพมหานครมีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน อยู่ในระดับมาก ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าใจตนเอง รองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง รายละเอียดดังตาราง 1

ตาราง 1 ผลการศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	\bar{X}	S.D.	ระดับความคิดเห็น
1. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.82	0.36	มาก
2. ด้านการสื่อสาร	3.91	0.45	มาก
3. ด้านการเข้าใจตนเอง	4.03	0.23	มาก
4. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.70	0.51	มาก
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.85	0.29	มาก
รวม	3.86	0.21	มาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดสถานศึกษา รายละเอียดดังนี้

2.1 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ยกเว้นด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ไม่แตกต่างกัน รายละเอียดดังตาราง 2

ตาราง 2 ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ระดับการศึกษา				t	p
	ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.89	0.31	3.66	0.40	0.002*	0.000
2. ด้านการสื่อสาร	3.98	0.44	3.77	0.44	0.691*	0.000
3. ด้านการเข้าใจตนเอง	4.06	0.29	3.97	0.36	0.003*	0.023
4. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.78	0.31	3.54	0.38	0.064*	0.000
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.83	0.27	3.88	0.32	0.303	0.107
รวม	3.91	0.18	3.76	0.22	0.018*	0.000

* $p < .05$

2.2 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ไม่แตกต่างกัน ยกเว้นด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการทำงานร่วมกัน แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตาราง 3

ตาราง 3 ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามตำแหน่ง

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ ของผู้บริหารสถานศึกษา	ตำแหน่ง				t	p
	มีวิทยฐานะ		ไม่มีวิทยฐานะ			
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.77	0.79	3.90	0.31	0.015*	0.002
2. ด้านการสื่อสาร	3.90	0.46	3.92	0.44	0.382	0.792
3. ด้านการเข้าใจตนเอง	4.01	0.33	4.04	0.31	0.235	0.387
4. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.70	0.38	3.69	0.29	0.003	0.739
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.87	0.29	3.80	0.30	0.144*	0.021
รวม	3.85	0.22	3.87	0.18	0.030	0.469

* $p < .05$

2.3 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหา แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 รายละเอียดดังตาราง 4

ทั้งนี้ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีการของเชฟเฟ พบว่า ในภาพรวม ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสถานศึกษากลางมีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ ส่วนรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจตนเอง ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสถานศึกษาขนาดเล็กมีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่ และด้านการแก้ปัญหา ครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดใหญ่มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา มากกว่าครูที่สังกัดสถานศึกษาขนาดกลาง และสังกัดสถานศึกษาขนาดเล็ก

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามขนาดโรงเรียน

ขนาดสถานศึกษา	เล็ก		กลาง		ใหญ่		t	p
	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD	\bar{X}	SD		
1. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	3.76	0.30	3.86	0.32	3.81	0.40	1.630	0.197
2. ด้านการสื่อสาร	3.87	0.44	3.99	0.47	3.91	0.45	1.927	0.147
3. ด้านการเข้าใจตนเอง	3.94	0.33	4.01	0.31	4.06	0.32	4.009*	0.019
4. ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง	3.80	0.24	3.84	0.30	3.58	0.37	25.121*	0.000
5. ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น	3.82	0.33	3.88	0.27	3.84	0.30	0.876	0.417
รวม	3.84	0.19	3.91	0.21	3.85	0.21	4.947*	0.008

* $p < .05$

การอภิปรายผล (Discussion)

1. ผลการศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูสังกัดกรุงเทพมหานคร พบว่า ครูมีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการเข้าใจตนเอง รองลงมา คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่น ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเข้าใจในความสามารถตนเองเป็นอย่างดีว่าการบริหารงานในองค์กรผู้บริหารไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ต้องอาศัยบุคลากรมาเป็นตัวขับเคลื่อนให้การดำเนินงานขององค์กรสำเร็จโดยอาศัยการสร้างสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรเพื่อให้บุคลากรเป็นผู้ช่วยดำเนินงานต่าง ๆ ขององค์กร จึงทำให้ครูมีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาอยู่ในระดับมาก ตามแนวคิดของ Griffin (2013) กล่าวว่า ผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะเพื่อความสำเร็จของตนเองและองค์กร ซึ่งประกอบด้วยทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skills) ผู้บริหารต้องมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลทั้งภายนอกและภายในภายในองค์กร การมีสัมพันธ์เพื่อกระตุ้นบุคลากรและกลุ่มการพัฒนาองค์กรให้ประสบความสำเร็จต้องอาศัยบุคลากรในองค์กร ผู้บริหารที่มีทักษะดังกล่าวดีมีแนวโน้มว่าจะประสบความสำเร็จได้มาก สอดคล้องกับงานวิจัยของ Baisamoh (2021) ที่ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Panarson and Charoenshunsu (2020) ที่ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับการบริหารโรงเรียนของโรงเรียนมัธยมวัดสิงห์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 1 ผลการวิจัยพบว่า ครูผู้สอนมีการรับรู้เกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านอยู่ในระดับมาก

2. ผลการเปรียบเทียบทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ตามการรับรู้ของครูในสถานศึกษาสังกัดกรุงเทพมหานคร จำแนกตามระดับการศึกษา ตำแหน่ง และขนาดของสถานศึกษา สามารถอภิปรายผลโดยมีรายละเอียดดังนี้

2.1 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ระดับการศึกษามีผลต่อกระบวนการคิด การได้รับประสบการณ์ทางการศึกษาที่แตกต่างกัน เป็นส่วนสำคัญต่อกระบวนการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อีกทั้งระดับการศึกษาอาจแสดงถึงระดับของสติปัญญา ซึ่งสติปัญญาเป็นเรื่องของการรับรู้หรือเข้าใจในเหตุการณ์ต่าง ๆ ดังนั้นในเหตุการณ์เดียวกันผู้ที่มีระดับการศึกษาต่างกันเกิดความคิดเห็นแตกต่างกันได้ จึงทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 สอดคล้องแนวคิดทฤษฎีการรับรู้ของ McLeod (2023) ที่กล่าวว่า วงจรการรับรู้ หรือ Perceptual Cycle เป็นกระบวนการที่สัมพันธ์กันระหว่างความเข้าใจ ความคิด ความรู้สึก ความจำ การเรียนรู้ การตัดสินใจ สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengthongthab (2021) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชนตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีระดับการศึกษาต่างกันมีการรับรู้สภาพมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewboribat (2023) ที่ศึกษาเรื่อง ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีวุฒิการศึกษาแตกต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

2.2 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า ตำแหน่งของครู เป็นตำแหน่งหรือวิทยฐานะทางวิชาการที่ได้มาจากการทำผลงานเพื่อเลื่อนขั้นเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 21 ธันวาคม 2547 หน้า 43 (Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission, 2023) ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาว่าด้วยเรื่องการเลื่อนวิทยฐานะ การนำไปใช้ในการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษามีวิทยฐานะที่สูงขึ้น หรือที่เรียกว่าการเลื่อนวิทยฐานะนั้นจะต้องดำเนินการตามมาตรา 54 โดยกำหนดให้ ก.ค.ศ. จัดทำหลักเกณฑ์และวิธีการในการประเมินเพื่อให้มีวิทยฐานะหรือเลื่อนวิทยฐานะที่สูงขึ้น ซึ่ง

ต้องคำนึงถึงความประพฤติด้านวินัย คุณธรรม จริยธรรม จรรยาบรรณวิชาชีพ ประสบการณ์ คุณภาพ ปฏิบัติงาน ความชำนาญ ความเชี่ยวชาญ ผลงานที่เกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเท่านั้น ดังนั้นการจะเข้าสู่ตำแหน่งจึงเป็นความปรารถนาในการก้าวหน้าของครูแต่ละคน มิได้เกิดจากการสั่งการหรือสายการบังคับบัญชา ครูแต่ละคนจึงมีมุมมอง ความต้องการ ความคิดเห็นในการเข้าสู่ตำแหน่งแตกต่างกันแล้วแต่บุคคล กล่าวได้ว่า การรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารการศึกษาของครูแต่ละคนมีความเป็นปัจเจกบุคคล จึงทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ไม่แตกต่างกัน สอดคล้องกับงานวิจัยของ Saengthongthab (2021) ที่ศึกษาเรื่อง การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชน ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ ผลการวิจัยพบว่า ครูที่มีตำแหน่งต่างกัน มีการรับรู้มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่แตกต่างกัน ผลการเปรียบเทียบสภาพมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชน ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล กลุ่มตัวอย่างที่มีตำแหน่งต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารกับชุมชน ตามหลักสารานุกรม 6 ของโรงเรียนขยายโอกาสทางการศึกษา อำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ โดยภาพรวม ไม่แตกต่างกัน

2.3 ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งเป็นไปตามสมมุติฐานการวิจัย ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่าบริบทของสถานศึกษาแต่ละขนาดนั้นมีความแตกต่างกัน ทั้งด้านจำนวนบุคลากร งบประมาณ ลักษณะอาคารสถานที่ ทรัพยากรทางการบริหารที่ต่างกันไปตามบริบทและสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา โดยเฉพาะในเรื่องของจำนวนบุคลากร มีผลต่อกระบวนการและวิธีการที่ผู้บริหารใช้ในการบริหารบุคลากร สถานศึกษาขนาดใหญ่มีบุคลากรจำนวนมาก ทำให้ผู้บริหารดูแลบุคลากรในโรงเรียนได้ไม่ทั่วถึง อาจเป็นสาเหตุที่ทำให้ครูมองว่าผู้บริหารขาดมนุษยสัมพันธ์ และในขณะเดียวกันสถานศึกษาขนาดเล็ก ครูหนึ่งคนต้องรับผิดชอบหลายหน้าที่ ทำให้ครูรู้สึกถึงภาระงานที่ล้นมือ ส่งผลต่อความรู้สึกของครูที่อาจเกิดขึ้นต่อตัวผู้บริหารให้เป็นไปในทางลบได้ แต่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวนครูอยู่ในปริมาณที่พอดีต่อการบริหาร ครูจึงเกิดความพึงพอใจในการบริหารงานที่เหมาะสม รับรู้ได้ว่ามีบรรยากาศองค์กรที่ดี ไม่ห่างเหินหรือใกล้ชิดกันเกินไปจนอึดอัด เมื่อมีปัญหาสามารถปรึกษาผู้บังคับบัญชาได้ไม่ยาก ได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารอย่างทั่วถึง จึงทำให้ครูสังกัดกรุงเทพมหานครที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมและรายด้าน ได้แก่ ด้านการเข้าใจตนเอง และด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง แตกต่างอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05 ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Stinger (2002) ที่กล่าวว่า การให้การสนับสนุนเป็นมิติหนึ่งของบรรยากาศองค์กรที่ดี การให้การสนับสนุนซึ่งกันและกันภายในทีม บุคลากรจะรู้สึกว่าคุณเป็นส่วน

หนึ่งของทีมงาน หากมีปัญหาเกิดขึ้นสามารถขอความช่วยเหลือได้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งความช่วยเหลือจากผู้บังคับบัญชาเป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีขององค์กร ไม่ว่าจะองค์กรนั้นจะมีขนาดใดก็ตาม สอดคล้องกับแนวคิดของ Gibson (2000) ที่กล่าวว่า บรรยากาศขององค์กรเป็นคุณลักษณะของสภาพแวดล้อมของงานในองค์กรที่สมาชิกรับรู้ทั้งทางตรงหรือโดยอ้อม และมีบทบาทสำคัญที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมในการทำงานของสมาชิกในองค์กร และสอดคล้องกับงานวิจัยของ Kaewboribat (2023) ที่ได้ศึกษาทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูกลุ่มโรงเรียนรัตนโกสินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า ครูที่สังกัดสถานศึกษาที่มีขนาดต่างกัน มีการรับรู้ทักษะการบริหารงานในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

ข้อเสนอแนะจากการวิจัย (Recommendations)

1. ข้อเสนอแนะเพื่อการปฏิบัติ

1.1 ด้านการเข้าใจตนเอง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสามารถนำจุดเด่นของตนมาใช้บริหารสถานศึกษาให้เกิดประโยชน์ มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด แสดงถึงการไม่เชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ดังนั้นผู้บริหารควรนำเอาความสามารถส่วนตนใช้ในพัฒนาและบริหารสถานศึกษาให้มากที่สุด เพื่อให้ครูเกิดการยอมรับในตัวผู้บริหาร เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาเกิดการยอมรับในตัวผู้บังคับบัญชาในการทำงานย่อมยินดีที่จะปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมายอย่างเต็มความสามารถเช่นกัน

1.2 ด้านการแก้ปัญหาความขัดแย้ง ผลการวิจัย พบว่า ผู้บริหารสร้างความพึงพอใจเพื่อลดความขัดแย้งให้คู่กรณีทั้ง 2 ฝ่ายอยู่ร่วมกันอย่างสงบสุข มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสามัคคีให้เกิดในกับครู เพื่อป้องกันและลดความขัดแย้งที่อาจจะตามมาทั้งจากการทำงานและปัญหาส่วนตัว และเมื่อมีปัญหาเกิดขึ้นควรรหาวิธีการแก้ปัญหาความขัดแย้งที่เหมาะสม

2. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยต่อไป

2.1 ควรศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับประสิทธิภาพการบริหารงานโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2.2 ควรศึกษาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษากับการบริหารงานบุคลากร โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

References

Baisamoh, N. (2021). *Human Relationship Behavior of the School Administrators, Primary Educational Service, Pattani Province Area 3*. (Master of Independent Study, Yala Rajabhat University). [In Thai].

- Cohen, L., Manion, L., and Morrison, K. (2011). *Research Methods in Education* (7th ed). New York: Morrison.
- Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration. (2023). *Basic Education Development Plan of Bangkok Metropolitan Administration Version 3, B.E. 2564-2569 (2021-2026)*. Retrieved October 27, 2023, from https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/733121162622f13a8649479.63703332.pdf. [In Thai]
- Department of Education, Bangkok Metropolitan Administration. (2023). *Government Operational Plan for Fiscal Year 2566*. Retrieved October 27, 2023, from https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/1800089933630db956be1a39.51186525.pdf. [In Thai]
- Gibson, J. L. (2000). *Organizations: Behavior, Structure, Processes* (10th ed.). Boston: McGraw-Hill.
- Griffin, R. W. (2013). *Management Principles and Practices*. Canada: Nelson Education.
- Kaewboribat, N. and Suthiyam, U. (2023). Skills in the 21st Century of School Administrators, according to the Opinions of Rattanakosin Teacher Group under the Bangkok Primary Educational Service Area Office. *Journal of Local Governance and Innovation*, 7(2), 127-146. [In Thai]
- Khammala, K. (2020). *The Development of Happiness at Work Indicators of Elementary School Teachers under the Northeast Region's Primary Educational Service Area Offices*. (Master of Independent Study, Sakon Nakhon Rajabhat University). [In Thai].
- Mcleod, S. (2023). *Visual Perception Theory in Psychology*. Retrieved October 28, 2023, from <https://www.simplypsychology.org/perception-theories.html>
- Kaewboribat, N. (2023). *Skills in 21st Century School Administrator according to the Opinions of Rattanakosin Teacher Group under the Bangkok Primary Educational Service Area Office*. (Master of Independent Study, Ramkhamhaeng University). [In Thai]
- Office of the Educational Council. (2023). *The National Scheme of Education B.E. 2560-2579 (2017-2036)*. Retrieved October 27, 2023, from <https://backoffice.onec.go.th/uploaded/Outstand/2017-EdPlan60-79.pdf>. [In Thai]
- Panarson, P. and Charoenshunsa, K. (2020). *The Relationship Between Administrator Humam Relation and Administrator's Administration of Mathayom Wat Sing School under*

- the Secondary Educational Service Area Office 1.* (Master of Independent Study, Bangkok Thonburi University). [In Thai].
- Saengthongthab, T. (2021). *The Building of Human Relations Between the School Administrators and Communities based on Saraniyadhamma of Opportunity Expansion Schools in Nongbua District, Nakhon Sawan Province.* (Master of Independent Study, Mahachulalongkornrajavidyalaya University). [In Thai].
- Seehajan, P. (2019). *The Relationship between Human Relations Skills of School Administrators and Organizational Commitment of Personnel in Burapha Saraburi Consortium Schools under the Secondary Education Service Area Office 4.* (Master of Independent Study, Sukhothai Thammathirat Open University). [In Thai].
- Siriwannabud, P. (2020). *Developmental Psychology.* Bangkok: Chulalongkorn University Press. [In Thai].
- Sitawan, A., Pithprasert, U. and Wisedsang, P. (2023). Leadership Skills for Modern School Administrators under the Office of Sisaket Primary Education Service Area 3. *Journal of MCU Ubon Review*, 8(2), 317-330. [In Thai].
- Stringer, R. (2002). *Leadership and Organizational Climate.* New Jersey: Prentice Hall.
- The Bangkok Metropolitan Administration. (2022). *Education Statistics Report for Academic Year 2022.* Retrieved October 13, 2023, from https://webportal.bangkok.go.th/user_files/116/22029880963eb2ed68b60f7.21960405.pdf. [In Thai].
- Office of the Teacher Civil Service and Educational Personnel Commission. (2023). The Royal Decree on Rules and Regulations for Teachers and Educational Personnel B.E.2547 Retrieved October 30, 2023, from https://otepc.go.th/images/00_YEAR2562/09_PG/act-teacher-1-2547.PDF. [In Thai].