



พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

The Interpersonal Relationship Skills of School Administrators under Pattani Primary Education Service Office (Area 3)

นิมาลิกี ไบสะเมาะห์^{1*} และ นวรัตน์ ไวชมภู²

Nimaliki Baisamoh^{1*} and Navarat Waichompu²

นักศึกษาระดับปริญญาโท, หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต, สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา^{1*},
หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา²

Master of Education Degree, Department of Educational Administration, Yala Rajabhat University^{1*},

Master of Education in Educational Administration, Yala Rajabhat University²

(Received: September 25, 2021; Revised: November 5, 2021; Accepted: November 17, 2021)

บทคัดย่อ

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา 2) เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน และ 3) ศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 จำนวน 291 คน สุ่มตัวอย่างโดยใช้วิธีการสุ่มแบบแบ่งชั้น เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ แบบสอบถาม หาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ ได้ค่าระหว่าง 0.67 – 1.00 หาค่าความเชื่อมั่น โดยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์อัลฟาของครอนบัค ได้ค่าความเชื่อมั่นภาพรวมทั้งฉบับเท่ากับ 0.985 สถิติที่ใช้ คือ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ค่าทีอิสระ และสถิติค่าเอฟ ผลการศึกษาพบว่า

1. ครูและบุคลากรทางสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $S.D.=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากเช่นกัน ดังนี้ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม และด้านการเข้าใจตนเอง ($M=4.11$, $S.D.=.69$; $M= 4.08$, $S.D.=.71$ และ $M=3.98$, $S.D.=.71$) ตามลำดับ

2. เปรียบเทียบพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาจำแนกตามเพศ วุฒิการศึกษา และขนาดของโรงเรียน พบว่า ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามอายุ และประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

3. แนวทางการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มีคุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชนได้อย่างมีประสิทธิภาพ และค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่น สามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน อีกทั้งควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี และแสดงออกถึงการรัก เคารพนับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง และควรมีการคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา

คำสำคัญ: พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ ผู้บริหารสถานศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี

*ผู้ให้การติดต่อ (Corresponding e-mail: nimalikibaisamohh@gmail.com เบอร์โทรศัพท์ 06-3854-1514)

Abstract

This independent study aimed to: 1) study the level of interpersonal relationship skills of the school administrators, 2) compare the level of interpersonal relationship skills of the school administrators, classified by gender, age, educational background, work experiences, and size of the school, and 3) develop a guideline to improve interpersonal relationship skills of school administrators. Sample was 291 teachers and educational personnel working in schools under Pattani Primary Education Service Office (Area 3). Statified random sampling was applied. The study's tool was a questionnaire. Its content validity was confirmed by experts, obtaining the IOC ranged between 0.67 – 1.00. Reliability of the whole questionnaire was tested using Cronbach's alpha coefficient, obtaining a value of 0.985. Data were analyzed using frequencies, percentages, means, standard deviation, Independent t-test, and one-way ANOVA. The study findings were as follows.

1. Overall, teachers and educational personnel rated the interpersonal relationship skills of the school administrators at a high level ($M = 4.06$, $S.D. = .67$) When divided into each part, the highest score was in understanding others, followed by understanding the circumstances, and self-understanding ($M=4.11$, $S.D.=.69$; $M=4.08$, $S.D.=.71$, and $M=3.98$, $S.D.=.71$, respectively).

2. The teachers and educational personnel who were different in ages, and work experiences, had significantly different in rating of the school administrators' interpersonal relationship skills ($p < 0.05$).

3. In order to improve the interpersonal relationship skills, the school administrators should be more creative, and efficient. They should be able to meet the needs, and effectively share visions for community development as well as be able to search the good opportunities for schools, leading to an optimum success. The school administrators should improve their behaviors in relation to being open-minded in accepting others, being able to bring the best of each subordinates to working. They should maintain a positive interpersonal relationship with people around them as well as express love and truly respect to co-workers.

Keyword: Interpersonal Relationship Skills, School Administrators, Primary Education Service Area Office, Pattani

บทนำ

ศาสตร์และทฤษฎีที่ว่าด้วยการบริหารองค์การและการศึกษาได้มีการปรับเปลี่ยนจากศาสตร์การบริหารองค์การทั่วไป โดยเริ่มตั้งแต่ ค.ศ.1800 หรือตรงกับปี พ.ศ. 2343 ได้มีนักวิชาการด้านการบริหารแบ่งแนวคิดออกเป็นหลายแบบ หลายสำนัก และหลายระดับ โดยหนึ่งในรูปแบบดังกล่าวมีรูปแบบแนวคิดโดยใช้หลักมนุษยสัมพันธ์และพฤติกรรมของบุคคล เป็นแนวคิดที่เริ่มต้นในช่วงปี ค.ศ.1960 เป็นรูปแบบที่เกี่ยวข้องกับแนวคิดทางจิตวิทยาว่าด้วยการประยุกต์ใช้การจัดการองค์การ มีการคำนึงถึงความรู้สึกความต้องการความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้ทำงาน บรรยาการการทำงาน การแสวงหาวิสัยทัศน์ให้คนทำงาน และการมองหาลูกการเป็นกลุ่มบุคคล แนวคิดดังกล่าวถูกพัฒนาขึ้นจากปัญหาที่เกิดจากการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ที่มองข้ามความเป็นมนุษย์ของบุคลากรในองค์การ ด้วยเหตุนี้แนวคิดดังกล่าว จึงให้ความสำคัญต่อ “กลุ่มสัมพันธ์” อันเป็นองค์ประกอบที่สำคัญต่อการเพิ่มผลผลิตในองค์การ โดยเชื่อว่าหากกลุ่มบุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีแล้ว ก็จะเป็นแรงจูงใจและสร้างความพึงพอใจให้แก่บุคลากร (จอมพงศ์ มงคลวนิช, 2556, หน้า 44) จากบุคคลากรนั้นจำเป็นต้องพิจารณาเงื่อนไขต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมทางสังคมด้วย มิใช่บริหารตามบทบาทหน้าที่ที่กำหนด

ไว้ในแผนภูมิการบริหารองค์การ หรือตามกฎระเบียบขององค์การเท่านั้น นอกจากนี้บาร์นาร์ดได้วิเคราะห์ให้เห็นว่า การที่บุคลากรเข้ามาอยู่และทำงานร่วมกันในองค์การใด ๆ ก็ตาม บุคลากรจะรวมตัวกันและมีความสัมพันธ์ต่อกันเป็น 2 แบบใหญ่ ๆ คือ การรวมกันแบบเป็นทางการ หรือ องค์การรูปนัย (Formal organization) และ การรวมกันแบบไม่เป็นทางการ หรือ องค์การอรูปนัย (Informal organization) ซึ่งในทางทฤษฎีแล้วพบข้อสนับสนุนบางประการที่น่าสนใจเกี่ยวกับการศึกษาความสัมพันธ์ทั้งสองรูปแบบโดยพบว่า ปัญหาต่าง ๆ ที่แก้ไขได้ยากโดยวิธีการแบบทางการสามารถดำเนินลุล่วงไปได้ด้วยวิธีการที่อาศัยความสัมพันธ์แบบไม่เป็นทางการ (Barnard, 1964)

สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 ตั้งอยู่ในตำบลตะลุบัน อำเภอสายบุรี จังหวัดปัตตานี มีโรงเรียนในสังกัดในพื้นที่อำเภอสายบุรี อำเภอไม้แก่น อำเภอกะพ้อ และอำเภอยะรังแดง มีจำนวนทั้งสิ้น 67 โรงเรียน จัดการเรียนการสอนตั้งแต่ระดับอนุบาลจนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนต้น เมื่อตรวจสอบการประเมินคุณภาพการศึกษาในเขตพื้นที่ดังกล่าวจากรายงานแสดงผลการประเมินตนเองของสถานศึกษา ประจำปีการศึกษา 2562 ในด้านมาตรฐานการศึกษาภาพรวมระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน พบว่ามีมาตรฐานอยู่ในระดับปานกลาง จำนวน 1 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 1.5 อยู่ในระดับดี จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.3 และอยู่ในระดับดีเลิศ จำนวน 33 โรงเรียน คิดเป็นร้อยละ 49.3 โดยจากผลการประเมินดังกล่าวชี้ให้เห็นว่า ส่วนใหญ่จะอยู่ในระดับดี และดีเลิศ โดยทั้งหมด 67 โรงเรียน ยังไม่พบผลของระดับคุณภาพ (ระดับยอดเยี่ยม) ผลการประเมินดังกล่าวยังสะท้อนให้เห็นถึงระดับคุณภาพการจัดการศึกษาของสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3 กล่าวคือ โรงเรียนในเขตพื้นที่ดังกล่าว ยังไม่มีระดับคุณภาพตามมาตรฐานที่สถานศึกษากำหนด ดังนั้น ผู้บริหารในฐานะผู้ที่รับประกันคุณภาพการศึกษาโดยตรง ต้องรับผิดชอบเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาร่วมกับครู บุคลากร ผู้ปกครอง ผู้แทนชุมชน หน่วยงานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ฯลฯ ในการแก้ไขการวางแผน ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องในการจัดการศึกษาให้มีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลสูงสุดภายใต้มาตรฐานที่กำหนด

ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะศึกษา “พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3” เพื่อนำผลการศึกษาไปประยุกต์ใช้ในการแก้ไขและปรับปรุงด้านมนุษยสัมพันธ์เพื่อก่อให้เกิดการจัดการศึกษาให้อยู่ในระดับคุณภาพและมาตรฐานของดัชนีชี้วัดระบบ รวมทั้งกระบวนการผลิต ผลผลิต ตลอดจนผลลัพธ์ของการจัดการศึกษาในสถานศึกษาสังกัดเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานีเขต 3

วัตถุประสงค์วิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3
2. เพื่อเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ อายุ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงาน และขนาดของโรงเรียน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3

สมมติฐานวิจัย

สมมติฐานที่ 1 ระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปัตตานี เขต 3 อยู่ในระดับปานกลาง

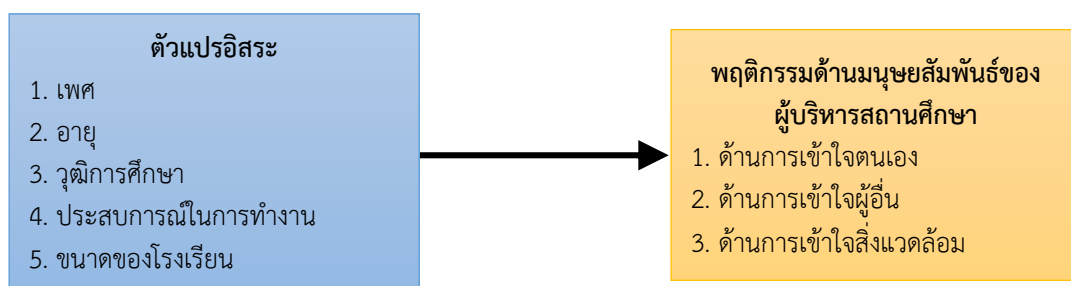
สมมติฐานที่ 2 ปัจจัยพื้นฐานของผู้ตอบแบบสอบถามที่แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่าง

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทราบระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
2. ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
3. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปปรับใช้ในการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3
4. สามารถนำข้อมูลที่ได้ไปกำหนดรูปแบบการบริหารพัฒนาความสัมพันธ์แบบกลุ่มมุ่งเน้นกระบวนการสร้างแรงจูงใจ เพื่อเป็นแรงผลักดันให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการทำงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยใช้กรอบแนวคิดพฤติกรรมมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาตามแนวคิดของ พรหมทิพย์ ศิริวรรณบุศย์ (2563) ประกอบด้วย ด้านการเข้าใจตนเอง ด้านการเข้าใจผู้อื่น และด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม



ภาพ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

ระเบียบวิธีวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากร คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 67 โรงเรียน จำนวนทั้งสิ้น 1,238 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 10 มิถุนายน พ.ศ.2563) กลุ่มตัวอย่าง คือ ครูและบุคลากรทางการศึกษาที่ปฏิบัติงานในโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างโดยใช้ตารางสำเร็จรูปของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 291 คน และทำการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยใช้เครื่องมือเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากการทบทวนวรรณกรรมที่เกี่ยวข้องกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้ ตอนที่ 1 แบบสอบถามข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป จำนวน 5 ข้อ ประกอบด้วย 1) เพศ 2) อายุ 3) วุฒิการศึกษา 4) ประสบการณ์การทำงาน และ 5) ขนาด

ของโรงเรียน มีลักษณะเป็นแบบสำรวจรายการ (Check List) ตอนที่ 2 แบบสอบถามเกี่ยวกับภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำนวน 3 ท่าน แบบสอบถามมีลักษณะเป็นมาตราส่วนประมาณค่า (Rating Scale) 5 ระดับ ตามแนวคิดของลิเคิร์ต (Likert Rating Scale) และ ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงสร้างสรรค์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

การตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่อผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 3 ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) ความชัดเจนของภาษาที่ใช้ในข้อคำถาม โดยวิธีคำนวณค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามกับวัตถุประสงค์ (Index of Item Objective Congruence: IOC) (Riviovelli and Hambleton, 1997) ได้ค่าระหว่าง 0.67-1.00 และนำแบบสอบถามไปหาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach, 1990, pp. 202-204) ได้ค่าความเชื่อมั่นรายด้านระหว่าง 0.941-0.963 ภาพรวมทั้งหมดเท่ากับ 0.985

การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยขอหนังสือจากคณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏยะลา ถึงผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการจัดเก็บข้อมูลการวิจัย หลังจากนั้นจัดส่งแบบสอบถามด้วยตนเอง ไปยังกลุ่มตัวอย่าง และกำหนดวันรับคืนด้วยตนเอง ได้รับแบบสอบถามกลับ จำนวน 291 คน คิดเป็นร้อยละ 100

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ข้อมูลทั่วไปวิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)
2. ข้อมูลระดับปัญหาและข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 วิเคราะห์โดยใช้สถิติเชิงพรรณนา ได้แก่ ค่าเฉลี่ย (Arithmetic Mean) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation, S.D.)
3. เปรียบเทียบความแตกต่างพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ตามข้อมูลทั่วไป ด้านเพศ ด้านวุฒิการศึกษา และด้านขนาดของสถานศึกษา โดยใช้สถิติค่าทีอิสระ (Independent t-test) และใช้สถิติค่า F-test หรือ One Way ANOVA ใช้วิเคราะห์หาค่าความแตกต่างที่มีมากกว่า 2 กลุ่ม ได้แก่ ด้านอายุ และด้านประสบการณ์ในการทำงาน ก่อนที่ผู้วิจัยทำการวิเคราะห์ข้อมูล ผู้วิจัยได้ทดสอบข้อตกลงเบื้องต้น (Assumption) ของการใช้สถิติดังกล่าวเพื่อทดสอบการแจกแจงเป็นโค้งปกติ (Normality) โดยการพิจารณาจากกราฟ Histogram พบว่า ลักษณะกราฟเป็นรูประฆังคว่ำ มีความสมมาตร และมีจุดยอดโค้งอยู่ตรงกลาง จึงสรุปได้ว่า ลักษณะของข้อมูลมีการแจกแจงแบบปกติ (Hair, Black, Babin, & Anderson, 2010)

การพิทักษ์สิทธิกลุ่มตัวอย่าง

การค้นคว้าอิสระครั้งนี้ผู้วิจัยดำเนินการพิทักษ์สิทธิของกลุ่มตัวอย่าง โดยชี้แจงรายละเอียดครอบคลุมข้อมูลต่อไปนี้ 1) ชื่อและข้อมูลเกี่ยวกับผู้วิจัย 2) วัตถุประสงค์ 3) ขั้นตอนการเก็บรวบรวมแบบสอบถาม 4) การเก็บรักษาข้อมูลเป็นความลับ และข้อมูลทั้งหมดจะถูกทำลายภายใน 1 ปี หลังจากที่ได้ผลการวิจัยได้รับการเผยแพร่แล้ว 5) การเสนอผลงานวิจัยในภาพรวม 6) การตอบรับหรือปฏิเสธการเข้าร่วมการวิจัย

ผลการวิจัย

การศึกษาวินิจฉัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถสรุปผลได้ดังนี้

1. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง

ข้อมูลทั่วไปของกลุ่มตัวอย่าง พบว่าส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน 161 คน คิดเป็นร้อยละ 55.30 เพศชาย จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 44.70 ส่วนใหญ่อายุ 36-45 ปี จำนวน 97 คน คิดเป็นร้อยละ 33.30 รองลงมาอายุ 46-55 ปี จำนวน 79 คน คิดเป็นร้อยละ 27.10 อายุ 26-35 ปี จำนวน 66 คน คิดเป็นร้อยละ 22.70 อายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี จำนวน 38 คน คิดเป็นร้อยละ 13.10 และน้อยที่สุด คือ อายุ 56 ปีขึ้นไป จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 3.80 ตามลำดับ ส่วนใหญ่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 219 คน คิดเป็นร้อยละ 75.30 และการศึกษาปริญญาโท จำนวน 72 คน คิดเป็นร้อยละ 24.70 ส่วนใหญ่มีประสบการณ์ 2-4 ปี จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 38.20 รองลงมา 5-6 ปี จำนวน 74 คน คิดเป็นร้อยละ 25.40 น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี จำนวน 57 คน คิดเป็นร้อยละ 19.60 และน้อยที่สุด คือ มากกว่า 7 ปีขึ้นไป จำนวน 49 คน คิดเป็นร้อยละ 16.80 ตามลำดับ และส่วนใหญ่ทำงานอยู่ในสถานศึกษาขนาดกลาง จำนวน 220 คน คิดเป็นร้อยละ 75.60 และขนาดเล็ก จำนวน 71 คน คิดเป็นร้อยละ 24.40

2. ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 1 ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	$\bar{X}$	S.D.	อันดับ	แปลผล
1. ด้านการเข้าใจตนเอง	3.98	.71	3	มาก
2. ด้านการเข้าใจผู้อื่น	4.11	.69	1	มาก
3. ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม	4.08	.72	2	มาก
โดยภาพรวม	4.06	.67		มาก

จากตาราง 1 พบว่า พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($M=4.06$, $S.D.=.67$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ทุกด้านอยู่ในระดับมากเช่นกัน โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากที่สุดไปน้อยที่สุด ได้แก่ ด้านการเข้าใจผู้อื่น ($M=4.11$, $S.D.=.69$) ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ($M=4.08$, $S.D.=.71$) และด้านการเข้าใจตนเอง ($M=3.98$, $S.D.=.71$) ตามลำดับ

3. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

ตาราง 2 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามเพศ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	เพศ	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ชาย	130	4.07	.643	.266	.790
	หญิง	161	4.05	.694		

จากตาราง 2 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 3 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	การศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ปริญญาตรี	219	4.10	.613	1.895	.059
	ปริญญาโท	72	3.93	.813		

จากตาราง 3 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 4 ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามขนาดของสถานศึกษา

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	ขนาดของสถานศึกษา	n	$\bar{X}$	S.D.	t	Sig.
โดยรวม	ขนาดเล็ก	71	4.10	.598	.894	.372
	ขนาดกลาง	220	4.03	.715		

จากตาราง 4 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน

ตาราง 5 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามอายุ

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	4.370	4	1.093	2.478	.04*
	ภายในกลุ่ม	126.102	286	.441		
	รวม	130.473	290			

*p<.05

จากตาราง 5 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 6 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามอายุ ด้วยวิธีการของ (Scheffe' Method)

อายุ	$\bar{x}$	ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี n = 38	26 - 35 ปี n = 66	36 - 45 ปี n = 97	46 - 55 ปี n = 79	56 ปีขึ้นไป n = 11
ต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี	4.22	-				
26 - 35 ปี	4.03	.192	-			
36 - 45 ปี	3.99	.229	.037	-		
46 - 55 ปี	4.15	.073	-.119	-.156	-	
56 ปีขึ้นไป	3.61	.614*	.422	.385	.541*	-

* p<.05

จากตาราง 6 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุ 46 – 55 ปี และ 56 ปีขึ้นไป

ตาราง 7 เปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน

พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา	แหล่งความแปรปรวน	SS	df	MS	F	Sig.
โดยรวม	ระหว่างกลุ่ม	3.991	3	1.330	3.019	.030*
	ภายในกลุ่ม	126.482	287	.441		
	รวม	130.473	290			

*p<.05

จากตาราง 7 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

ตาราง 8 เปรียบเทียบค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน ด้วยวิธีการของ (Scheffe' Method)

ประสบการณ์ในการทำงาน	$\bar{x}$	น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี n = 38	2 - 4 ปี n = 66	5 - 6 ปี n = 97	มากกว่า 7 ปีขึ้นไป n = 79
น้อยกว่าหรือเท่ากับ 1 ปี	3.91	-			
2 - 4 ปี	4.20	-.293*	-		
5 - 6 ปี	3.98	-.077	.215*	-	
มากกว่า 7 ปีขึ้นไป	4.02	-.115	.177	-.038	-

*p<.05

จากตาราง 8 พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 จำนวน 2 คู่ ได้แก่ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2 – 4 ปี มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษามากกว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 5 – 6 ปี

4. ข้อเสนอแนะพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ทั้ง 3 ด้าน ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3

พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะให้กับสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามรายด้านได้ดังนี้

4.1 ด้านการเข้าใจตนเอง พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ และควบคุมอารมณ์ของตนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อสถานศึกษา แสวงหาข้อมูลและแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน

4.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึงผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น และควรจัดการหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ มีระบบการบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อลดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานได้อย่างสูงสุด

4.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา

อภิปรายผล

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลได้ดังนี้

1. ระดับพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 พบว่า โดยภาพรวม อยู่ในระดับมาก อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารมีการแสดงออกถึงการรับฟังความคิดเห็นจากคนอื่น มีเรียนรู้ระบบการบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อไม่ให้เกิดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงาน ตระหนักถึงผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงาน มีความเพียรพยายามที่จะเอาชนะอุปสรรคและเผชิญกับปัญหาที่ซับซ้อน สามารถตอบสนองความต้องการและแก้ไขปัญหาต่างๆ ของตนเองได้ สามารถควบคุมอารมณ์ได้ เข้าใจและตระหนักถึงแนวโน้มการพัฒนาการศึกษาให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนท้องถิ่น วิธีและทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมของสถานศึกษา และยังมีความตระหนักถึงสภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษาพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ ด้านการทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหาร และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร

2. ผลการเปรียบเทียบพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 จำแนกตามข้อมูลทั่วไปได้ดังนี้

2.1 เพศ พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาไม่ขึ้นอยู่กับปัจจัยด้านเพศของครูและบุคลากรทางสถานศึกษา เพราะไม่ว่าครูและบุคลากรไม่ว่าจะเป็นเพศชายหรือหญิง ผู้บริหารสถานศึกษาก็มีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ในระดับที่เท่าเทียมกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีเพศแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.2 อายุ พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากกว่าช่วงอายุ 46-55 ปี และ 55 ปีขึ้นไป เนื่องด้วยครูและบุคลากรที่มีอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี เป็นช่วงวัยที่มีความมุ่งมั่น ความพยายาม ความหมั่นเพียรมากกว่าช่วงวัยอื่นๆ อีกทั้งยังเป็นช่วงวัยที่มีความคิดสร้างสรรค์และทันสมัย ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะส่งผลทำให้องค์กรบรรลุสู่ความสำเร็จได้ง่ายและรวดเร็ว ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์กับครูและบุคลากรที่มีช่วงอายุต่ำกว่าหรือเท่ากับ 25 ปี มากที่สุด สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตาม อายุ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.3 วุฒิการศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรในสถานศึกษาไม่ว่าจะปฏิบัติหน้าที่อยู่ในฝ่ายหรือตำแหน่งใด ก็ล้วนแต่มีหน้าที่และความรับผิดชอบที่เหมือนกัน ไม่ว่าจะมีความรู้วุฒิการศึกษาปริญญาตรี ปริญญาโท หรือปริญญาเอก เมื่อปฏิบัติงานอยู่ในฝ่ายเดียวกัน ความรับผิดชอบและหน้าที่ก็ไม่ได้แตกต่างกันมากนัก จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อวุฒิการศึกษาของครูและบุคลากรทางสถานศึกษาไม่แตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ชีรวีร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

2.4 ประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 อาจเป็นเพราะ ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีประสบการณ์ในการทำงาน 2-4 ปี อาจจะยังไม่เชี่ยวชาญในตำแหน่งที่ได้รับมอบหมายและยังไม่คุ้นชินมากนักกับสถานศึกษา จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ต่อครูและบุคลากรกลุ่มนี้เป็นอย่างมาก เพื่อทำให้ครูและบุคลากรเกิดความคุ้นชิน และเกิดความสุขสบายในการทำงานจนส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานได้ในที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ พบว่า การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาจำแนกตาม ประสบการณ์ โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

2.5 ขนาดของสถานศึกษา พบว่า ครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

ประถมศึกษาปัทธานี เขต 3 ไม่แตกต่างกัน อาจเป็นเพราะ พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ไม่ได้ขึ้นอยู่กับขนาดของสถานศึกษาที่จะส่งผลทำให้ประพฤติกรรมต่อครูและบุคลากรทางสถานศึกษาที่แตกต่างกัน ดังนั้น จึงสรุปได้ว่าไม่ว่าครูและบุคลากรของสถานศึกษาจะปฏิบัติงานหน้าที่อยู่ในสถานศึกษาขนาดเล็ก หรือ ขนาดกลาง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาก็ไม่ได้ต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ อีริวชร์ แสงจง (2562) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาชุมพร 1 ผลการศึกษาพบว่า ครูและผู้บริหารสถานศึกษาที่มีขนาดของสถานศึกษา แตกต่างกัน มีความคิดเห็นด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาชุมพรเขต 1 ไม่แตกต่างกัน

3. แนวทางการพัฒนาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษา ปัทธานี เขต 3 พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการสร้างสรรค์ผลงานให้มีคุณภาพและ ได้รับมาตรฐานตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้ สามารถที่จะแก้ไขปัญหาต่างๆ และควบคุมอารมณ์ของตนได้ เป็นอย่างดี อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิง บวกต่อสถานศึกษา แสวงหาข้อมูลและแบ่งปันความรู้อย่างเปิดเผยชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษาควรตระหนักถึง ผลกระทบต่อบุคคลที่ร่วมทำงานด้วยความเอาใจใส่ช่วยเหลือในการปฏิบัติงานให้มากยิ่งขึ้น เปิดใจรับฟังความ คิดเห็นของผู้อื่น และควรจัดการหาสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่ออำนวยความสะดวกต่อการดำเนินงาน อีกทั้งผู้บริหารสถานศึกษาควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้ มีระบบ การบริหารงานในบริบทของพื้นที่ เพื่อลดความขัดแย้งกับผู้ร่วมงานได้อย่างสูงสุด และผู้บริหารสถานศึกษาควร ตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และตระหนักถึง สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่มีอิทธิพลต่อการดำเนินงานของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและ ตระหนักถึงแนวทางการพัฒนาที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อบรรลุเป้าหมาย ทิศทางการทำงานที่เหมาะสมสอดคล้องกับ สภาพแวดล้อมของสถานศึกษา สอดคล้องกับงานวิจัยของ ขุนทอง สุขทวี (2562) ได้ศึกษามนุษยสัมพันธ์ของ ผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษาสังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ ผลการศึกษา พบว่า 1) ผู้บริหารต้องมีบุคลิกและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความรู้ความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะ ผู้บริหารรุ่นใหม่ ๆ ยังขาดความน่าเคารพ และขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร 2) ผู้บริหารควรให้ผู้ร่วมงานใน องค์การแสดงศักยภาพของตนเองควรรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ ก่อนตัดสินใจ และท่าน ผู้บริหารควรยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น เป็นผู้ที่ให้คำปรึกษาที่ดีได้ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน 3) ผู้บริหาร ควรมีการกลายมิตร มีการเสริมแรงให้รางวัลชมเชยต่อบุคลากรที่ทำความดีตามโอกาสอันควร และผู้บริหารที่ดี ต้อง เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา เหมือนคนในครอบครัวเดียวกัน ปกครองเหมือนพ่อแม่ปกครองลูก

ข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัยเรื่อง พฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่ การศึกษาประถมศึกษาปัทธานี เขต 3 ผู้วิจัยนำเสนอข้อเสนอแนะได้ดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ด้านการเข้าใจตนเอง ผู้บริหารสถานศึกษาควรปรับปรุงกระบวนการให้มีความสร้างสรรค์ มี คุณภาพและมาตรฐานมากยิ่งขึ้น สามารถตอบสนองความต้องการและแบ่งปันวิสัยทัศน์สำหรับการพัฒนาชุมชน ได้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการและค้นคว้าทุกโอกาสที่เกิดขึ้นในเชิงบวกต่อ สถานศึกษา เพื่อนำพาไปสู่ความสำเร็จได้อย่างสูงสุด และจากผลการศึกษาพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และ ประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรจะมีการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีความคิดสร้างสรรค์ มีคุณภาพ และได้มาตรฐานให้มากยิ่งขึ้นกว่าเดิม เพื่อที่จะสามารถตอบสนองความต้องการในการพัฒนาคุณภาพของ สถานศึกษาได้อย่างสูงสุด

1.2 ด้านการเข้าใจผู้อื่น ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการปรับปรุงพฤติกรรมที่แสดงถึงความใจกว้างในการยอมรับความจริงของคนอื่น สามารถนำจุดเด่นของผู้ใต้บังคับบัญชาไปใช้ประโยชน์ในการทำงาน อีกทั้งควรมีพฤติกรรมที่แสดงออกถึงการรักษาสัมพันธภาพเชิงบวกกับบุคคลรอบข้างได้เป็นอย่างดี และแสดงออกถึงการรักเคารพ นับถือผู้ร่วมงานอย่างแท้จริง และจากผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรจะมีการเปิดรับความคิดเห็นของผู้อื่น สามารถดึงดูดความสามารถและจุดเด่นของบุคลากรและครูผู้สอนในสถานศึกษาออกมาให้ได้มากที่สุด เพื่อที่จะสามารถนำไปใช้ประโยชน์การทำงานได้อย่างสูงสุด

1.3 ด้านการเข้าใจสิ่งแวดล้อม ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีการคำนึงถึงกฎหมาย นโยบาย และความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ของสถานศึกษา แสดงออกถึงความเข้าใจและตระหนักถึงอุปสรรคที่จะขัดขวางการบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา อีกทั้งตระหนักในความต้องการของประชาชนและสังคม สำหรับผลผลิตหลักของสถานศึกษา และจากผลการศึกษายังพบว่า ผู้บริหารที่มีอายุ และประสบการณ์ทำงานที่แตกต่างกัน ควรมีจะการคิดค้นกลยุทธ์ของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพ เพื่อที่จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษา และตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนและสังคมได้อย่างสูงสุด

2. ข้อเสนอแนะในการทำการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรทำการศึกษาถึงปัจจัยด้านอื่น ๆ ที่มีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 เพื่อให้ทราบถึงความแตกต่างของแต่ละปัจจัยว่ามีผลต่อพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 หรือไม่

2.2 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปัตตานี เขต 3 ในรูปแบบการวิจัยเชิงคุณภาพ เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกและชัดเจน และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2.3 ควรทำการศึกษาพฤติกรรมด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา ในเขตพื้นที่อื่นๆ หรือสังกัดอื่นๆ เพื่อเปรียบเทียบความแตกต่างกันและมีความครอบคลุมของข้อมูล

References

- ขุนทอง สุขทวี. (2562). มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ. คุรุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2556). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: วี.พรินท์.
- ธีรวัชร แสงจง. (2562). การศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชุมพร เขต 1. วารสารการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร, 10(2), 163-177.
- พรรณทิพย์ ศิริวรรณบุศย์. (2563). จิตวิทยาพัฒนาการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- Barnard, K. H. (1964). Two New Genera of Erycinacea (Bivalvia) from South Africa. *Proceedings of the Malacological Society of London*, 36, 33-37.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of Psychological Testing* (5th ed.). New York: Harper Collins Publishers.
- Hair, J. F., Jr., Black, W.C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2010). *Multivariate Data Analysis*. (7th ed.). Upper Saddle River, New Jersey: Prentice Hall.