

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากร ในโรงเรียนประถมศึกษา

Relationship between Human Relations Factors of Personnel in Primary Schools

ลักขณา กำแพงแก้ว¹, พิษญาภา ยืนยาว²

Lukhana Kampangkaew¹, Pitchayapa Yuenyaw²

Received: 28 เมษายน 2563 Revised: 17 พฤษภาคม 2563 Accepted: 18 พฤษภาคม 2563

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา 2) ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา และ 3) ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา การเก็บรวบรวมข้อมูล 4 ระยะ ประกอบด้วย ระยะที่ 1 เก็บข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 คน ประกอบด้วยผู้บริหารของรัฐ อาจารย์มหาวิทยาลัย นักวิชาการและครู ได้มาโดยวิธีการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เนื้อหา ระยะที่ 2 และระยะที่ 3 เก็บรวบรวมข้อมูลจากโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 374 แห่ง ผู้ให้ข้อมูลประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนละ 1 คน ครู โรงเรียนละ 1 คน และตัวแทนกรรมการสถานศึกษา โรงเรียนละ 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,122 คน ได้มาโดยการ

¹นักศึกษาระดับปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม;
Doctor of Philosophy Student Faculty of Education, Faculty of Education, Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand;
e-mail: lukhana56@gmail.com

²ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร., มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม; Assistant Prof. Dr., Nakhon Pathom Rajabhat University, Thailand.

รูปแบบหลายขั้นตอน เครื่องมือวิจัย คือ แบบสอบถามความคิดเห็นที่สร้างขึ้น โดยผู้วิจัยเป็นแบบ ชนิดมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ มีความตรงเชิงเนื้อหาเท่ากับ 0.80 และ 1.00 มีค่าความเที่ยงเท่ากับ 0.968 วิเคราะห์ข้อมูลโดยวิเคราะห์องค์ประกอบเชิงสำรวจและการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบ และระยะที่ 4 เก็บข้อมูลโดยการตรวจสอบและยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ด้วยวิธีอ้างอิงโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นครู ได้มาโดยการเลือกแบบเจาะจง เครื่องมือวิจัย คือ แบบตรวจสอบรายการ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการวิเคราะห์เชิงเนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารการเปลี่ยนแปลงการสร้างแรงจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติ และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ และ 3) ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ได้รับการยืนยันจากผู้เชี่ยวชาญสอดคล้องกันทุกคนว่ามีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง ครบคลุม และมีประโยชน์ในการนำไปใช้

คำสำคัญ: ความสัมพันธ์, มนุษย์สัมพันธ์, โรงเรียนประถมศึกษา

ABSTRACT

This research aimed to: 1) study the human relations factors of personnel in primary schools; 2 identify the relationship among human relations factors; and 3) confirm the relationship among human relations factors. The data collection was conducted in 4 phases. Phase 1, data were collected by an in-depth interview of 8 experts selected by purposive sampling. They were civil servants administrators, university faculty members, academics, and school teachers. The research instrument was a semi-structured interview guide, and the data were analyzed through content analysis. In phases 2 and 3, the questionnaire were responded to by 1,122 respondents consisting of one school director, one teacher, and one school committee from 374 schools selected through

the multi- stage sampling. The researcher-constructed instrument was a 5- rating scale questionnaire, with content validity between 0.80 and 1.00 and internal consistency reliability of 0.98. The data were analyzed by exploratory factor analysis. In phase 4, the data were collected by examining and confirming the relationship among the human relations factors through connoisseurship using a checklist form consisting of 1) experts from public universities, 2) school directors, and 3) school teachers selected by purposive sampling. Content analysis was employed to analyse the data.

The results were as follows: 1) Seven elements of the human relations factors of the primary school teachers were found. They were: conflict management and teamwork, leadership and communication, organizational culture and change management, motivation, strategic management, good governance, and human resource development. 2) The relationship among the human relations factors complied with empirical data and 3) the confirmation of relationship among human relations factors, the experts had consistent opinions with the consensus model, which was appropriate, feasible, accurate, comprehensive, and useful for the development of personnel's human relations skills in primary schools.

KEYWORDS: Relationship, Human relations, Primary school

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

สถานการณ์โลกในยุคปัจจุบันความเจริญก้าวหน้าทางด้านวิทยาการสมัยใหม่และการเปลี่ยนแปลงที่ดำเนินการไปอย่างรวดเร็ว การบริหารจัดการศึกษาของไทยที่เป็นปัจจัยสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศนั้น อยู่ท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงในยุคโลกาภิวัตน์ที่ต้องเผชิญกับความท้าทายจากกระแสโลก และการจัดการศึกษาจะประสบความสำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพ ปัจจัยสำคัญประการหนึ่ง คือ การบริหารจัดการที่ดีมีคุณภาพ ซึ่งนั่นก็หมายรวมถึงบุคลากรขององค์กรนั้น ๆ ที่มีความตระหนักถึงเป้าหมายเดียวกันและสามารถปฏิบัติงานกิจได้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่วางไว้ได้เต็มตามศักยภาพที่มีอยู่ในตัวบุคคล

การศึกษาเป็นหัวใจสำคัญต่อการพัฒนา “คน” ซึ่งเป็นทรัพยากรที่ทรงคุณค่าของสังคม และปัจจุบันการศึกษาถือว่าเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่งของชาติที่จะจัดให้กับประชาชนในประเทศ เพื่อการพัฒนาศักยภาพและคุณภาพให้สูงขึ้น สามารถดำรงชีวิตอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างมีความสุขรู้ทันต่อสภาพการณ์การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นตามยุคสมัย คุณภาพของคนจึงเป็นสิ่งที่

สำคัญต่อความเจริญก้าวหน้าของประเทศ และจากแนวคิดการพัฒนาแบบบูรณาการเป็นองค์รวมที่มี “คนเป็นศูนย์กลางการพัฒนา” ซึ่งมีการเชื่อมโยงทุกมิติของการพัฒนาอย่างบูรณาการทั้งมิติตัวคน สังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมือง (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2559: 4) ฉะนั้น ในการพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพจะต้องมีการพัฒนาทั้งทางร่างกาย จิตใจ อารมณ์ สังคม และสติปัญญาให้เหมาะสม กับวัย จากที่กล่าวมาจึงเป็นเป้าหมายหลักในการนำมาเป็นแนวทางเพื่อกำหนดนโยบายการพัฒนาการศึกษาในประเทศ ให้มีคุณภาพ ดังนั้น “คน” จึงเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาประเทศ และสำหรับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานซึ่งเป็นองค์การหลักที่ตอบสนองต่อนโยบายทางด้านการศึกษาของชาติ เพื่อการพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพ บุคลากรในสถานศึกษาซึ่งเป็นแรงกำลังสำคัญที่จะคอยผลักดันให้มีการนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดขึ้นกับการพัฒนาการศึกษา จึงต้องเป็น ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล รอบรู้ และสามารถติดต่อประสานสัมพันธ์กับผู้อื่นได้เป็นอย่างดี กล่าวได้ว่า เป็นผู้ที่มิมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคคลอื่นมนุษยสัมพันธ์ในสถานศึกษาเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานและการติดต่อประสานงานให้ดีขึ้น บุคลากรจะทำงานได้อย่างมีความสุขและสามารถทำงานร่วมกันเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพตลอดจนการดำเนินการต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ เนื่องจากในการบริหารจัดการดำเนินงานเรื่องต่าง ๆ นั้นจำเป็นต้องได้รับความร่วมมือร่วมใจจากบุคลากรทุกคนจึงจะทำให้การดำเนินงานประสบผลสำเร็จด้วยดีและก่อให้เกิดงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ปัจจุบันพบว่า มนุษย์สัมพันธ์เริ่มลดน้อยลงอันเนื่องมาจากความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีทำให้การปฏิสัมพันธ์กันลดลง ความเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าประโยชน์ส่วนรวม ซึ่งสิ่งเหล่านี้ย่อมส่งผลกระทบต่อการพัฒนา และการบริหารงานให้ประสบผลสำเร็จมากขึ้นอย่างแน่นอน ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาคู และบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษาจึงควรตระหนัก และให้ความสำคัญในเรื่องของมนุษย์สัมพันธ์เป็นอย่างยิ่ง ดังที่ ฌ็อง-ฌัก กูแซ (2558: 229) ที่ได้กล่าวถึง ปัจจัยที่ชี้ถึงการมีภาวะผู้นำ คือ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Skills) ได้แก่ ทักษะในการทำงานร่วมกับคนอื่น ทักษะที่สร้างความร่วมมือในกลุ่มงาน รวมถึงทักษะในการสื่อสาร จูงใจ และชักนำบุคลากรให้ทำงานด้วยความเต็มใจ มีจิตวิทยาในการสื่อสาร สร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่นได้ อาจเรียกว่าเป็นทักษะเกี่ยวกับคน (People Skills) ซึ่งจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถทำงานและสื่อสารกับเพื่อนร่วมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชา และบุคคลที่เกี่ยวข้องได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ สำหรับการจัดการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพนั้น มนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษามีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะช่วยส่งเสริมให้การสนับสนุนการบริหารงานและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะทางด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและได้รับรองตามมาตรฐานที่กำหนดและเป็นไปด้วยความราบรื่น ดังนั้น บุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาทุกคนควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีต่อบุคคลอื่นให้เกิดขึ้นและการคำนึงถึงองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งถือว่าเป็นเรื่องที่ควรสนับสนุนหรืออาจเป็นอุปสรรคต่อความสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มนุษย์สัมพันธ์มีความสำคัญในด้านการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นกับบุคลากรเพื่อการดำเนินงาน ก่อให้เกิดการทำงานเป็นทีม เกิดการประสานงานที่ดีและมีความสามัคคีในหมู่คณะ ทำให้บุคลากรทุก ๆ ฝ่ายในโรงเรียนประถมศึกษา มีแรงผลักดันและร่วมแรงร่วมใจกันขับเคลื่อนนโยบายการจัดระบบการบริหารงานและร่วมกันพัฒนางานทางด้านการศึกษาให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ รวมทั้งมีแนวทางในการปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เพื่อการบริหารโรงเรียนประถมศึกษาให้ดีขึ้น อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับผู้เรียน

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย ดังนี้

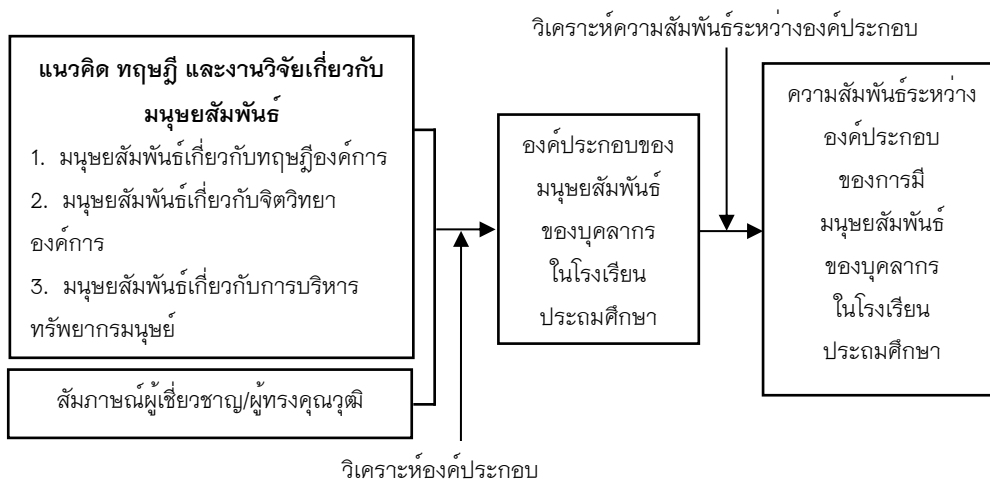
1. เพื่อศึกษาองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
2. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา
3. เพื่อยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

สมมุติฐานของการวิจัย

1. องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาเป็นพหุองค์ประกอบ
2. ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สมมุติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้

ได้ มีความถูกต้อง ครบคลุม และมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

กรอบแนวคิดการวิจัย



ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ครั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนดขอบเขตของการวิจัย ดังนี้

ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ โรงเรียนประถมศึกษา ในสำนักงานศึกษาธิการภาค 5 ประกอบด้วย จังหวัดสมุทรสาคร จังหวัดสมุทรสงคราม จังหวัดเพชรบุรี และจังหวัดประจวบคีรีขันธ์ ปีการศึกษา 2562 จำนวน 600 แห่ง

กลุ่มตัวอย่างและผู้ให้ข้อมูล จำแนกเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่

กลุ่มที่ 1 กลุ่มที่ตอบแบบสัมภาษณ์ คือ ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 8 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียนประถมศึกษาของรัฐและผู้เชี่ยวชาญด้านมนุษย์สัมพันธ์ จากหน่วยงานต่าง ๆ โดยใช้วิธีการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) และผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

กลุ่มที่ 2 กลุ่มที่ตอบแบบสอบถามเป็นผู้อำนวยการโรงเรียน ครู และตัวแทนกรรมการสถานศึกษาในโรงเรียนประถมศึกษา สำนักงานศึกษาธิการภาค 5 ปีการศึกษา 2562

ปีที่ 9 ฉบับที่ 1 มกราคม – มิถุนายน 2564

Vol.9 No.1 January – June 2021

จำนวนโรงเรียนประถมศึกษา จำนวน 420 แห่ง ได้มาโดยการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบหลายขั้นตอน (Multi-stage Sampling) แต่ละแห่งมีผู้ให้ข้อมูลแต่ละ 3 คน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการโรงเรียน 1 คน ครู 1 คน และตัวแทนกรรมการสถานศึกษา 1 คน รวมผู้ตอบแบบสอบถามทั้งสิ้น 1,260 คน โดยใช้ผู้ให้ข้อมูลเป็นหน่วยวิเคราะห์

กลุ่มที่ 3 กลุ่มที่ยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยวิธีอ้างอิงโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Experts' Judgment) ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 9 คน ประกอบด้วย 1) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นนักวิชาการ ในมหาวิทยาลัยของรัฐ 2) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้อำนวยการโรงเรียน 3) ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นครู ผู้วิจัยใช้วิธีการเลือกผู้เชี่ยวชาญแบบเจาะจง (Purposive Sampling)

ตัวแปรที่ใช้ในการศึกษาในการวิจัยครั้งนี้ประกอบด้วยตัวแปรพื้นฐานและตัวแปรที่ศึกษาซึ่งมีรายละเอียด ดังนี้

ตัวแปรพื้นฐาน คือ ตัวแปรที่เกี่ยวกับสภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน และประสบการณ์การทำงาน

ตัวแปรที่ศึกษา คือ ตัวแปรที่เป็นองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา จากการได้ศึกษาเอกสาร แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้องและ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ พบว่ามีตัวแปรที่ศึกษา ดังนี้ 1) วัฒนธรรมองค์การ 2) การบริหารการเปลี่ยนแปลง 3) การบริหารความขัดแย้ง 4) การทำงานเป็นทีม 5) การติดต่อสื่อสาร 6) ภาวะผู้นำ 7) ธรรมชาติ 8) แรงจูงใจ 9) จริยธรรม 10) สมรรถนะบุคคล 11) การบริหารเชิงกลยุทธ์ และ 12) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้าง (Semi-structured Interview)

แบบสอบถามความคิดเห็น (Opinionnaires) ซึ่งได้แบ่งเป็น 2 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สภาพส่วนตัวของผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ เพศ อายุ ระดับการศึกษาชั้นสูงสุด ตำแหน่งปัจจุบัน วิทยฐานะ และประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งปัจจุบัน มีลักษณะแบบตรวจสอบรายการแบบ (Checklist)

ตอนที่ 2 องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ได้แก่ วัฒนธรรมองค์การ การบริหารการเปลี่ยนแปลง การบริหารความขัดแย้ง การทำงานเป็นทีม การติดต่อสื่อสาร ภาวะผู้นำ ธรรมชาติ การสร้างแรงจูงใจ จริยธรรม สมรรถนะบุคคล การบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

แบบตรวจสอบรายการ โดยวิธีการตรวจสอบความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบด้วยการประเมินโดยวิธีอ้างอิงโดยใช้ผู้เชี่ยวชาญ (Expert Judgement) เพื่อใช้ยืนยันผลการวิจัยความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูล ผู้วิจัยมีหลักในการดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขอความอนุเคราะห์จากสำนักงานบัณฑิตศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม เพื่อจัดทำหนังสือขอความร่วมมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลเพื่อการวิจัย

2. เก็บข้อมูลภาคสนามสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิด้านมนุษยสัมพันธ์ ด้านทฤษฎีองค์การ จิตวิทยาองค์การ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ จำนวน 8 คน เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสัมภาษณ์กึ่งโครงสร้างที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

3. เก็บรวบรวมข้อมูล โดยการส่งแบบสอบถามความคิดเห็นทางไปรษณีย์ไปยังโรงเรียนที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง แล้วให้ส่งกลับคืนผู้วิจัยทางไปรษณีย์และใช้การติดตามสอบถามกรณีที่ยังไม่ได้รับกลับคืน โดยการโทรศัพท์และการใช้ไปรษณีย์อิเล็กทรอนิกส์เพื่อให้ได้จำนวนครบถ้วน จำนวน 1,260 ฉบับ ได้กลับคืนมา 1,122 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 89.05 ระยะเวลาเก็บข้อมูลระหว่างเดือนมิถุนายนถึงเดือนตุลาคม พ.ศ. 2562

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. สถิติพื้นฐาน วิเคราะห์ด้วย ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

2. สถิติสรุปอ้างอิง การวิเคราะห์องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยใช้การวิเคราะห์ปัจจัยเชิงสำรวจ (Exploratory Factor Analysis) เป็นการวิเคราะห์ด้วยวิธีสกัดองค์ประกอบ (Principal Component Analysis: PCA) และวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยการวิเคราะห์เส้นทาง (Path Analysis)

สรุปผลการวิจัย

ตอนที่ 1 การศึกษาวิเคราะห์เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการวิจัย

องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและ การ

ติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ธรรมชาติ และ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 2 การวิเคราะห์องค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา รูปแบบตามสมมติฐานมีความสอดคล้องกับข้อมูลเชิงประจักษ์ องค์ประกอบที่มีอิทธิพลทางตรง รายละเอียดดังนี้

1. ธรรมชาติมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
2. วัฒนธรรมองค์กรและการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
3. การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ตอนที่ 3 ความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของการมีมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา

การยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้ทรงคุณวุฒิแสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง ครบคลุม และมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ

การอภิปรายผล

ผลการวิจัยครั้งนี้พบประเด็นสำคัญจากการศึกษา ซึ่งผู้วิจัยสามารถอภิปรายผลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

1. องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา ประกอบด้วย 7 องค์ประกอบ ได้แก่ การบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม ภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร วัฒนธรรมองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลง การสร้างแรงจูงใจ การบริหารเชิงกลยุทธ์ ธรรมาภิบาล และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากมนุษยสัมพันธ์ได้รับการยอมรับว่ามีความสำคัญมากในสังคมปัจจุบัน บุคคลที่มีมนุษยสัมพันธ์นั้นจะแสดงพฤติกรรมที่ก่อให้เกิดความสัมพันธ์กันและกันระหว่างบุคคลต่าง ๆ ในสังคม ทำให้บุคคลเกิดความรักความเข้าใจแล้วนำไปสู่การปฏิบัติการทางความคิดในการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วยวิธีการที่นุ่มนวล ดังที่พัชรพงศ์ ชวนชม (2559: 269) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต พบว่า ความพึงพอใจในตำแหน่งงาน ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในรายได้และสวัสดิการ ความก้าวหน้าในการปฏิบัติงาน ได้รับ การยอมรับและความพึงพอใจในการรับผิดชอบส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน ดังนั้น การบริหารงานและการพัฒนาโรงเรียนให้เจริญก้าวหน้าสามารถดำเนินงานให้สำเร็จได้อย่างมีประสิทธิภาพพัฒนาคนให้มีศักยภาพและคุณภาพ ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างสงบสุขก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร มนุษยสัมพันธ์ในโรงเรียนเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสร้างบรรยากาศในการทำงานเป็นทีมได้อย่างดี ตลอดจนการดำเนินการด้านต่าง ๆ ให้เป็นไปอย่างราบรื่น บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

2. ผลการตรวจสอบความตรงเชิงโครงสร้างของความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา สามารถนำมาอภิปรายผล ดังนี้

2.1 ธรรมาภิบาลมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการบริหารความขัดแย้งและ การทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากการปฏิบัติงานโดยยึดตามหลักธรรมาภิบาลเป็นภารกิจที่สำคัญต้องดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรมชัดเจนมีความโปร่งใส พร้อมตรวจสอบได้เสมอ ดังที่ แนวคิดของ อนุสิทธิ์ นามโยธา (2556: 25) กล่าวถึงสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา ด้านการทำงานเป็นทีม การมีคุณธรรม จริยธรรม ซึ่งจะทำให้เกิดความสงบสุขในการอยู่ร่วมกันและทำงานร่วมกันอย่างราบรื่น สอดคล้องกับที่สมชาย เทพแสง (2556:83) ได้ศึกษาภาวะผู้นำเชิงระบบ (System Leadership) รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ พบว่า ภาวะผู้นำเชิงระบบเป็นรูปแบบภาวะผู้นำสมัยใหม่โดยเน้นการทำงานเป็นระบบ บริหารงานแบบมืออาชีพและมุ่งให้บุคลากรทุกคนเป็นบุคคลแห่งการเรียนรู้ ที่สำคัญเน้นในด้านคุณธรรมและจริยธรรมมุ่งมั่น

เปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ สนับสนุนการปฏิรูปการศึกษา เน้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์ ใช้หลักการมีส่วนร่วม ผู้นำจะจูงใจให้บุคลากรทุกคนพัฒนาตนสู่มืออาชีพเพื่อนำพาโรงเรียนไปสู่โรงเรียนคุณภาพ และสอดคล้องกับจุฬารัตน กล้วยเครือ (2554: 100) ได้ศึกษาแรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากรศาลากลาง จังหวัดนครปฐม ได้ให้ข้อเสนอว่าในการปฏิบัติงานมอบหมายภารกิจที่เหมาะสมสอดคล้องกับความรู้ความสามารถ ประสบการณ์ ความชำนาญ พร้อมกับการพัฒนาศักยภาพ ด้านความรับผิดชอบและแรงจูงใจ ปัจจัยค้ำจุนของเจ้าหน้าที่บุคลากรของหน่วยงาน เพื่อปฏิบัติงานหรือพัฒนางานขององค์กรให้ดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานเพื่อประโยชน์สุขของประชาชนตามหลักธรรมาภิบาล ทั้งนี้ สำหรับการนำหลักธรรมาภิบาลมาบริหารงานในโรงเรียน ผู้บริหารมีการปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลจึงควรนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารพัฒนางานบุคคลให้มากขึ้นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบที่วางไว้อย่างเคร่งครัดและเพื่อเป็นการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจึงควรจัดให้มีกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างธรรมาภิบาลในโรงเรียนให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

2.2 วัฒนธรรมองค์การและการบริหารการเปลี่ยนแปลงมีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังภาวะผู้นำ และการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรง เชิงบวกไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การเป็นปัจจัยที่มีความสำคัญสำหรับองค์การในการยึดเหนี่ยวและเป็นทิศทางเพื่อกำกับการดำเนินงานขององค์การ ดังที่ ธนิสสุธา รัตนะ (2558: 94) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวและวัฒนธรรมองค์การ ด้านงานและครอบครัวของพนักงานสถาบันการเงินเฉพาะกิจ พบว่า วัฒนธรรมองค์การด้านงานและครอบครัวกับความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัวไม่สามารถทำนายพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรได้ วัฒนธรรมด้านงานและครอบครัวซึ่งเป็นการสนับสนุนทางสังคมประเภทหนึ่งจึงถูกมองว่าเป็นสิ่งปกติ ไม่ได้สร้างความรู้สึกในแง่บวกต่อพนักงานมากนักและได้เสนอว่าองค์กรควรสร้างและส่งเสริมวัฒนธรรมองค์การ ด้านงานและครอบครัว โดยเฉพาะประเด็นด้านความต้องการของเวลาขององค์กรและการสนับสนุนจากหัวหน้า เพื่อช่วยให้พนักงานลดความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และเพิ่มพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร และหทัยกานต์ หอระสิทธิ์ (2557: 128) ได้ศึกษาบรรยากาศองค์การที่ส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครู ผลการวิจัยพบว่าบรรยากาศองค์การส่งผลต่อการทำงานเป็นทีมของครูในสถานศึกษา 4 ด้าน คือ 1) ความอบอุ่น

และการสนับสนุนในการปฏิบัติงาน 2) โครงสร้างองค์การ 3) มาตรฐานการปฏิบัติงาน และ 4) ความชัดเจนของเป้าหมายและนโยบาย สอดคล้องกับรุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ (2560: 96) ที่ศึกษาการทำงานเป็นทีมของข้าราชการในสถานศึกษา พบว่า แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีม ข้าราชการครู พบว่า ผู้บริหารและคณะครูต้องสร้างความไว้วางใจระหว่างกัน ความไว้นี้เชื่อใจ การไม่ระแวงซึ่งกันและกันเป็นบันไดขั้นแรก ที่นำไปสู่การเปิดเผยและการปฏิบัติต่อกันด้วยความจริงใจ ซึ่งจะช่วยให้สมาชิกร่วมมือกันแก้ปัญหาและพัฒนางานที่เกี่ยวข้องให้มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับผลการวิจัยของจากรุวัฒน์ สัตยานุรักษ์ (2556: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การสถาบันการพลศึกษา พบว่า กลยุทธ์การเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การมีกลยุทธ์ในการสื่อสารภายในองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญประการหนึ่ง สอดคล้องกับจุฑารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ (2555: บทคัดย่อ) ได้ศึกษาเรื่องอิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์การ ที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยวัฒนธรรมองค์การกับปัจจัยแรงจูงใจในการปฏิบัติงานมีเพียงวัฒนธรรมเน้นที่งานที่มีความสัมพันธ์กับแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และสอดคล้องกับที่อ้อยฤดี สันทร (2560: บทคัดย่อ) ได้ศึกษากลยุทธ์การพัฒนาภาวะผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาลนคร ในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ พบว่า กลยุทธ์การพัฒนาพฤติกรรม การเปลี่ยนแปลงที่กำหนดเป็นตัวชี้วัดในการวัดผลลัพธ์ของงานและการประเมินผลซึ่งกล่าวขยายการจูงใจโดยแรงบันดาลใจด้วยการพัฒนาทักษะของ ผู้บริหารให้มีความสามารถในการสื่อสาร การสร้างจิตวิญญาณทีมงาน สอดคล้องกับพัฒนา อินทะเรืองศรี (2559: บทคัดย่อ) ที่ศึกษาวัฒนธรรมองค์การที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของโรงงานน้ำตาลจังหวัดกำแพงเพชรพบว่า การพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ด้านการเรียนรู้จากพื้นฐานการทำงานในองค์กร ด้านการสร้างการเรียนรู้แทนการฝึกอบรม และด้านการผลักดันกลยุทธ์ไปสู่ความรับผิดชอบในสายบริหารมีอิทธิพลต่อวัฒนธรรมองค์การ ดังนั้น การบริหารงานในโรงเรียน ซึ่งถือว่าเป็นองค์การเพื่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณภาพสามารถร่วมกันพัฒนาองค์การให้เจริญก้าวหน้าต่อไปได้ วัฒนธรรมองค์การเป็นองค์ประกอบที่สำคัญของหน่วยงาน เนื่องจากวัฒนธรรมองค์การที่จะเกิดขึ้นในแต่ละโรงเรียนนั้นถือว่าบุคลากรได้ปฏิบัติสืบต่อกันมาเป็นสำคัญ สามารถส่งผลต่อการดำเนินงานให้มีประสิทธิผลและเกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้น เมื่อบุคคลที่มีความเห็นต่างต้องเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกันก็จะทำให้เกิดความขัดแย้งได้ และจากความไม่กล้าที่จะเผชิญกับปัญหาที่เกิดขึ้น รวมทั้งไม่สามารถก้าวผ่านอุปสรรคเหล่านั้นไปได้ จึงทำให้ยากต่อการบริหาร งานร่วมกัน ระบบการทำงานเป็นทีมไม่สามารถดำเนินไปสู่ความสำเร็จตามที่ตั้งเป้าหมายไว้ร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารที่ไม่

มีภาวะผู้นำจะไม่สามารถควบคุมสถานการณ์ที่เกิดจากการเปลี่ยนแปลงเพื่อการบริหารงานในโรงเรียน การประสานความร่วมมือร่วมใจให้เกิดขึ้นนั้นเป็นไปได้ยาก เกิดการแบ่งพวกพ้องและไม่พึงพอใจในผลตอบแทนที่ได้รับ ยิ่งส่งผลให้วัฒนธรรมการทำงานร่วมกันไม่ประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์ได้ แต่ทั้งนี้บุคลากรที่มีความรู้และทำความเข้าใจ ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ในด้านการพัฒนาตนเองรวมถึงการพัฒนาโรงเรียน มีความสุขกับการทำงาน เกิดความศรัทธาในวัฒนธรรมองค์การทำให้เกิด การยอมรับและพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนตนเองให้ทันต่อสถานการณ์ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ยินยอมให้ความร่วมมือและเต็มใจแสดงความสามารถตามศักยภาพที่มีในการปฏิบัติงานร่วมกับผู้อื่นได้เป็นอย่างดีเมื่อทุกคนพร้อมใจกันพัฒนางาน ผลที่เกิดขึ้นจะไปสู่ผู้เรียนเป็นสำคัญ ซึ่งก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารงานโรงเรียนซึ่งเป็นองค์การสำคัญเพื่อการพัฒนาประเทศชาติต่อไป

2.3 การบริหารเชิงกลยุทธ์มีอิทธิพลทางตรงเชิงลบไปยังการบริหารความขัดแย้งและการทำงานเป็นทีม มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังภาวะผู้นำและการติดต่อสื่อสาร มีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการสร้างแรงจูงใจ และมีอิทธิพลทางตรงเชิงบวกไปยังการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้เนื่องจากการบริหารงานในองค์การจำเป็นต้องมีการกำหนดนโยบายการดำเนินงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างเป้าหมายหลักเพื่อให้บุคลากรยึดถือเป็นแนวทางปฏิบัติงานไปสู่ความสำเร็จได้อย่างราบรื่น ดังที่ วิเชียร วิทยาอุดม (2555: 513) ได้กล่าวว่า แนวทางแก้ปัญหาความขัดแย้งที่ได้ผลถาวรและสร้างความพอใจให้แก่ทุกฝ่ายและใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์นั้น ๆ จะนำมาใช้ได้ผลหรือไม่นั้นก็ขึ้นอยู่กับผู้บริหารที่รู้จักนำมาใช้ให้เหมาะสมกับสภาพเป็นจริง ซึ่งเป็นวิธีจัดการกับความขัดแย้งที่ตรงจุดที่สุดหรืออาจจะเป็นวิธีการที่ยากที่สุด คือ การเผชิญหน้ากับปัญหาและทำการแก้ไขต้องอาศัยการรับฟังความคิดเห็นจากทั้ง 2 ฝ่าย และต้องพยายามเข้าใจเหตุผลมากกว่ากล่าวโทษ จากที่ศักดิ์สิทธิ์ สีสั่งข์ (2557: 169) ได้ศึกษาแนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรในทีมงานมีส่วนร่วมในการวางแผนและกำหนดทิศทางการทำงาน เพื่อให้ การทำงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน ผู้บริหารมีการติดต่อสื่อสารกันเพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็วในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารมีการมอบหมายอำนาจหน้าที่กำหนดหน่วยงานมีการกำหนดบทบาทหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรในทีมงานไว้อย่างชัดเจน เพื่อไม่ให้เกิดการทำงานซ้ำซ้อนกัน แจ้งเรื่องราวที่ควรรู้และสำคัญต่อการดำเนินงานของทีมงานอย่างเหมาะสม เน้นวัตถุประสงค์และเป้าหมายการดำเนินงานที่ประสบผลสำเร็จเป็นหลักในการปฏิบัติงานร่วมกันของทีมงาน สอดคล้องกับที่สิรินพร วิทิตสุภาลัย (2556: 25) ได้ศึกษาการพัฒนาารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน สรุป

กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยพิจารณาถึงบริบทที่โรงเรียนเอกชนที่พึงปฏิบัติ ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาและการคัดเลือก การนำเข้าสู่หน่วยงาน การพัฒนาบุคลากร การจูงใจ การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าตอบแทนและผลประโยชน์อื่น ความสับสนของงานความปลอดภัยและสุขภาพ ความยุติธรรมและความมั่นคง การให้ข้อมูลข่าวสาร การเจรจาต่อรอง และการยุติการจ้างงาน สอดคล้องกับที่ดวงเดือน จันทรเจริญ (2556: 177) ได้ศึกษารูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กรเอกชน พบว่า สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรเอกชนมีการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์กรมีงบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแผนงานและตามความจำเป็น ผู้บริหารให้ความสำคัญต่อการลงทุนเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มากและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง การพัฒนาทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ขององค์กร พันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ดังนั้น กลยุทธ์แห่งความสำเร็จในการบริหารจัดการศึกษาให้เกิดขึ้นในโรงเรียนซึ่งถือเป็นองค์การสำคัญเพื่อพัฒนามนุษย์ให้มีคุณภาพมีความรู้และความสามารถในการปฏิบัติงาน ให้สำเร็จบรรลุตามเป้าหมายขององค์กรได้ ทั้งนี้ การบริหารงานในปัจจุบันเป็นการแข่งขัน องค์กรที่สามารถดำเนินงานได้สำเร็จเป็นที่ยอมรับและมีประสิทธิผลจึงต้องให้ความสำคัญ ต่อความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมทันต่อสภาพการณ์ที่จะมีผลกระทบ ต่อการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียนเป็นอย่างดี

3. จากการยืนยันความสัมพันธ์ระหว่างองค์ประกอบของมนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษา โดยผู้เชี่ยวชาญและผู้ทรงคุณวุฒิ แสดงความคิดเห็นว่าองค์ประกอบทั้ง 7 องค์ประกอบ มีความเหมาะสม มีความเป็นไปได้ มีความถูกต้อง ครบคลุม และมีประโยชน์ในการนำไปใช้ในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในโรงเรียนประถมศึกษาได้เป็นอย่างดีมีประสิทธิภาพ การปฏิบัติงานในโรงเรียน ให้ประสบความสำเร็จบรรลุตามวัตถุประสงค์เป็นภารกิจสำคัญอย่างยิ่งของบุคลากรทุกคนที่ต้องร่วมมือร่วมใจกันในการปฏิบัติหน้าที่ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองให้เต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ สิ่งสำคัญอยู่ที่กลวิธีการบริหารงานของผู้นำ ซึ่งสอดคล้องกับที่พระมหาบุญลือ พิลพัฒนเศรษฐกุล (2554: 39) ที่กล่าวถึง ภาวะผู้นำของผู้บริหารว่าในการทำงานของผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ภาวะผู้นำเป็นเครื่องมือชักจูงให้บุคลากร มีความคิดเห็นและปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหาร โดยอาศัยสถานการณ์แวดล้อมที่เหมาะสม และผู้บริหารควรใช้ทักษะภาวะผู้นำในการบริหารสถานศึกษาทุกทักษะตามความเหมาะสม โดยเฉพาะทักษะที่พบว่า มีค่าเฉลี่ยสูงสุด 3 ด้าน คือ การมีมนุษยสัมพันธ์การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ และการบริหารอารมณ์ของผู้บริหาร มนุษย์สัมพันธ์เป็นแรงจูงใจ ที่ส่งผลให้เกิดความ

ร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานที่ก่อให้เกิดความสำเร็จในการร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สามารถสร้างผลประโยชน์ให้กับโรงเรียนได้อย่างดียิ่ง

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษา ควรสนับสนุนการนำผลวิจัยไปใช้ในการวางแผนการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา และนำไปวางแผนเชิงรุกในการบริหารงานบุคคล ในสถานศึกษาโดยให้สอดคล้องกับกลยุทธ์การบริหารงานและเป้าหมายของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรมีการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยการสัมภาษณ์เชิงลึกกับผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องของหลายฝ่าย เช่น ครู นักเรียน ผู้ปกครอง คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อศึกษาองค์ประกอบ ในการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาว่ามีองค์ประกอบอื่น ๆ อีกหรือไม่

เอกสารอ้างอิง

- จารุวัฒน์ ลัตยานุรักษ์. (2556). กลยุทธ์การบริหารการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์การสถาบัน การพลศึกษา. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาผู้นำทางสังคม ธุรกิจ และการเมือง วิทยาลัยนวัตกรรมการสังคม มหาวิทยาลัยรังสิต.
- จุฬารัตน กล้วยเครือ. (2554). แรงจูงใจที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของบุคลากร ศาลากลางจังหวัดนครปฐม. วิทยานิพนธ์ปริญญาศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐ ประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ณัฐชฎา วิจิตรจามรี. (2558). การสื่อสารในองค์กร. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์.
- ดวงเดือน จันทน์เจริญ. (2556). รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์ในองค์กรเอกชน. วิทยานิพนธ์ปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

- ธนียฐา รัตนะ. (2558). *ความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กร ความขัดแย้งระหว่างงานและครอบครัว และวัฒนธรรมองค์กรด้านงานและครอบครัวของพนักงานสถาบันการเงินเฉพาะกิจ*. วิทยานิพนธ์ปริญญาวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์.
- พระมหาบุญลือ พิพัฒน์เศรษฐกุล. (2554). *พฤติกรรมภาวะผู้นำของอาจารย์ใหญ่กับความพึงพอใจของครูในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลี*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- พัชรพงศ์ ชวนชม. (2559). *ความสัมพันธ์ของความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของพนักงานที่ส่งผลต่อมนุษยสัมพันธ์ในการปฏิบัติงาน กรณีศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต*. *วารสารวิชาการครุศาสตร์อุตสาหกรรม พระจอมเกล้าพระนครเหนือ*, 7(2), 269.
- พัฒนา อินทะเรืองศรี. (2559). *วัฒนธรรมองค์กรที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ของโรงงานน้ำตาลจังหวัดกำแพงเพชร*. วิทยานิพนธ์ปริญญาบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ สำหรับผู้บริหาร มหาวิทยาลัยบูรพา.
- รุจารินทร์ จิตต์แก้ว และกิตติพันธ์ คงสวัสดิ์เกียรติ. (2555). *อิทธิพลด้านวัฒนธรรมองค์กรที่มีผลต่อการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของภาคเอกชนในเขตกรุงเทพมหานคร*. *วารสารการเงิน การลงทุน การตลาด และการบริหารธุรกิจ*. หลักสูตรบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- รุ่งเพชร ทรัพย์เจริญ. (2560). *การทำงานเป็นทีมของข้าราชการครูในสถานศึกษาอำเภอบางน้ำเปรี้ยว สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาฉะเชิงเทรา เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยบูรพา.
- วิเชียร วิทยอุดม. (2555). *การบริหารความขัดแย้งในองค์กร*. กรุงเทพฯ: ธนัธการพิมพ์.
- ศักดิ์สิทธิ์ สีสั่ง. (2557). *แนวทางการพัฒนาการทำงานเป็นทีมของบุคลากรองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ในเขตพื้นที่อำเภอสามง่าม จังหวัดพิจิตร*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการปกครองท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม.
- สมชาย เทพแสง. (2556). *ภาวะผู้นำเชิงระบบ (system leadership): รูปแบบที่มุ่งคุณธรรมสู่ความเป็นมืออาชีพ*. *วารสารบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ*, 10(18), 83.

- สิรินพร วิทิตสุภาลัย. (2556). *การพัฒนารูปแบบการบริหารเชิงกลยุทธ์ของโรงเรียนเอกชน*.
วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา จุฬาลงกรณ์
มหาวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2559). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจ
และสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 พ.ศ. 2560-2564*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน
คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ.
- หทัยกานต์ หอระลิตี. (2557). *บรรยายภาคองค์การที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานเป็นทีมของครูใน
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาชัยภูมิ เขต 2*. วิทยานิพนธ์
ปริญญาศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- อนุสิทธิ์ นามโยธา. (2556). *การพัฒนารูปแบบความสัมพันธ์โครงสร้างของสมรรถนะผู้บริหาร
สถานศึกษาที่ส่งผลกระทบต่อประสิทธิผลของโรงเรียน*. *วารสารสมาคมนักวิจัย*, 18(3), 25.
- อ้อยฤดี สันทร. (2560). *กลยุทธ์การพัฒนากาว่าผู้นำการเปลี่ยนแปลงของผู้บริหารเทศบาล
นครในเขตจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือ*. วิทยานิพนธ์ปริญญารัฐประศาสนศาสตร
ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ในพระ
บรมราชูปถัมภ์