

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

โดย

นางสาวณัฐกานต์ แยมชื่น

รหัสนักศึกษา 62561802033

เสนอ

ผศ.ดร.คันสนีย์ จะสุวรรณ์

รายงานนี้เป็นส่วนหนึ่งของวิชา EAD 5626 จริยธรรมและความเป็นมืออาชีพของนักบริหารการศึกษา

หลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาบริหารการศึกษา

บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

1

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์

2

ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

3

ประวัติความเป็นมาของมนุษยสัมพันธ์

4

องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

5

การสร้างมนุษยสัมพันธ์

6

ข้อดีและผลกระทบของมนุษยสัมพันธ์

7

กรณีศึกษาหรืองานวิจัยที่เกี่ยวข้อง



มนุษยสัมพันธ์ สร้างความสุข
ที่มา (ศิริใจ สุขใจ, ๒๕๕๖)

มนุษยสัมพันธ์เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงาน ในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่นความสำคัญ ของมนุษยสัมพันธ์ ในการทำงานก็คือ สร้างความราบรื่นในการทำงานร่วมกันสร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคี ก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกันเป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิตและเป็น เครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้ง

1. ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

อริสโตเติล (Aristotle) นักปราชญ์ชาวกรีก อธิบายว่า มนุษย์เป็นสัตว์สังคม มนุษย์ใช้ชีวิตอยู่ร่วมกัน เป็นหมู่เป็นเหล่ามนุษย์ อยู่ร่วมกัน เป็นกลุ่มเป็นพวก มีปฏิสัมพันธ์ร่วมกัน การที่มนุษย์อยู่ร่วมกัน ทำให้พวกเขาารู้สึกปลอดภัย ซึ่งเป็นสัญชาตญาณของมนุษย์ ดังนั้นเราอาจกล่าวได้ว่า การที่มนุษย์มีสัมพันธ์กัน มนุษย์จึงเป็นสัตว์สังคม ดังที่นักปราชญ์ได้กล่าวไว้

Flippo (1966) ได้เสนอความหมายไว้ว่า มนุษย์สัมพันธ์ คือการทำงานร่วมกันในลักษณะที่มุ่งให้เกิดความร่วมมือ สมานฉันท์ เพื่อให้งานบรรลุเป้าหมาย หรือเป็นความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในองค์การที่มุ่งหมายให้เกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ความหมายของมนุษยสัมพันธ์ (ต่อ)

อำนาจ แสงสว่าง (2544) แสดงทรรศนะไว้ว่า มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง การแสวงหา เพื่อทำความเข้าใจโดยการใช้ลักษณะรูปแบบการติดต่อสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลเป็นผลก่อให้เกิด ความเชื่อมโยงเพื่อให้ได้ผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การของแต่ละบุคคลที่ได้กำหนดไว้

สรุป มนุษยสัมพันธ์ หมายถึง ความสามารถของมนุษย์ในการอยู่ร่วมกันกับผู้อื่น การมี ปฏิสัมพันธ์ต่อกัน ปฏิบัติต่อกันในทางที่ดี การยอมรับ การให้ความร่วมมือกันและความสามารถ ปรับตัวเข้าหากัน ตั้งแต่ความสัมพันธ์อย่างไม่เป็นทางการ เช่น ในสถาบันครอบครัว กลุ่มเพื่อนและ ความสัมพันธ์อย่างเป็นทางการ คือ ความสัมพันธ์กับบุคคลในสถานทำงานองค์การต่าง ๆ เป็นต้น เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการกระทำ กิจกรรมใด ๆ ให้บรรลุเป้าหมายและดำเนินชีวิตร่วมกันใน สังคมอย่างมีความสุข

2. ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

เมย์ สมิธ (Dr. May Smith) อธิบายว่า มนุษยสัมพันธ์ มีความสำคัญคือ เพื่อให้การคบหาสมาคมเป็นไปด้วยความราบรื่น เพื่อให้เกิดความพึงพอใจยินดีให้ความร่วมมือในการทำงาน เพื่อให้เกิดความสำเร็จในกิจการที่มีวัตถุประสงค์ร่วมกัน เพื่อให้มีความเข้าใจอันดีต่อมนุษย์ด้วยกัน และเพื่อให้เกิดความเชื่อถือนรักใคร่ซึ่งกันและกัน



ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ ในเหตุผลอื่นๆ อาจสรุปได้ดังนี้ คือ

1. ความปลอดภัย มนุษย์ต้องการความปลอดภัย จึงต้องรวมกลุ่มกันสร้างสัมพันธภาพ เช่น บุคคลพยายามรู้จักกับเพื่อนบ้าน เพื่อนร่วมงาน ผู้มีอำนาจ หรือมีอิทธิพลต่าง ๆ เพื่อความปลอดภัยของตนเอง

2. เศรษฐกิจ มนุษย์สัมพันธ์เพิ่มผลผลิตได้ เพราะมนุษย์มีจิตใจปกติ และเป็นสุข ย่อมสร้างงานอย่างมีประสิทธิภาพ นั่นคือการมีมนุษยสัมพันธ์จะช่วยเหลือในด้านเศรษฐกิจได้

3. ความก้าวหน้า มนุษย์เป็นสัตว์สังคมจะอยู่คนเดียวในโลกไม่ได้ จะรู้สึกเหงา จึงต้องสร้างและใช้มนุษยสัมพันธ์โดยการคบเพื่อน เพื่อให้คลายเหงา

4. สังคม มนุษย์สัมพันธ์ช่วยให้มนุษย์รักกัน ชอบกัน ยอมรับ และคบหาสมาคมกันอันจะนำมาซึ่งความสงบสุขในสังคม

5. การปฏิบัติงาน มนุษย์ไม่อาจปฏิบัติงานโดยลำพังได้ ต้องอาศัย หรือเกี่ยวข้อง และสัมพันธ์กับผู้อื่นเสมอ ดังนั้น มนุษย์จึงต้องมีเพื่อนร่วมงาน

6. การเมือง มนุษย์สัมพันธ์ช่วยประสาน หรือแก้ปัญหาข้อขัดแย้งทางการเมืองได้ในลักษณะที่เรียกว่า "กาวใจ"

7. ความสำเร็จ มนุษย์ทั้งหลายต่างก็หวังจะทำงานให้สำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร โดยเฉพาอย่างยิ่งผู้บริหารองค์กรจะต้องคำนึงถึงมากกว่าใคร ๆ โดยจัดกิจกรรมต่าง ๆ ทำให้สมาชิกในองค์กร รู้จักกัน และสามารถประสานงานให้สำเร็จลุล่วงลงได้ด้วยดี

8. ความรัก มนุษย์ต้องการแสดงออกซึ่งความรัก คือ รักบุคคลที่เกี่ยวข้อง และต้องการให้เขารักตอบ ด้วยจะแสดงออกในรูปของการรักเพื่อนเพศเดียวกัน และต่างเพศ ทั้งความรักอันบริสุทธิ์ และความรัก ด้วยเพศสัมพันธ์

3. ประวัติความเป็นมาของมนุษยสัมพันธ์

ในช่วงกลางศตวรรษที่ 19 มนุษย์สัมพันธ์เริ่มมีความสำคัญเด่นชัดขึ้น คือการมีเปลี่ยนแปลงแนวคิดการบริหารมาให้ความสำคัญแก่ตัวบุคคลหรือลูกจ้าง ซึ่งก่อนหน้านี้ นายจ้างไม่เห็นความสำคัญของลูกจ้าง นายจ้างคิดเพียงแต่ว่าลูกจ้างก็ในเพียงสินค้าสำหรับซื้อขาย ไม่ได้คำนึงถึงว่าลูกจ้างต้องการพักผ่อน ต้องการสภาพแวดล้อมที่ดีของการทำงาน ต้องการความเห็นอกเห็นใจจากนายจ้าง นอกจากนี้ได้รับค่าจ้างในอัตราต่ำไม่เป็นธรรม เจ็บป่วย ผลผลิตเสื่อมคุณภาพในที่สุดปิดกิจการ



ปี ค.ศ 1800 โรเบิร์ต โอเวน (Robert Owen) เป็นเจ้าของโรงงานชาวเวลส์ เป็นบุคคลแรกที่คำนึงถึงความต้องการพื้นฐานในอุตสาหกรรม เขาไม่ยอมรับเด็กเข้าทำงานในโรงงานของเขา เขามีความคิดว่าเด็กยังมีการพัฒนาอีกไม่เหมือนผู้ใหญ่และเขาเชื่อว่าการรักษาความสะอาดในหมู่คนงาน งานปรับปรุงภาวะการทำงานให้เหมาะสม จะมีผลดีกับงานนับว่าเป็นการเริ่มต้นการสร้างมนุษยสัมพันธ์กับคนงาน



ต่อมา ปี ค .ศ 1835 แอนดรูว์ ยูเร (Andrew Ure) เป็นผู้ที่ให้ความสำคัญแก่คน
คนเป็นองค์ประกอบสำคัญในอุตสาหกรรมการผลิต เขากล่าวว่าอุตสาหกรรมมีส่วนประกอบ 3 อย่าง คือ
เครื่องจักร การค้า และ มนุษย์ เขาได้จัดให้มีการปรับปรุง ห้องทำงานให้มีเครื่องระบายอากาศ มีการ
หยุดพักดื่มน้ำชาให้การดูแลรักษาพยาบาลเมื่อเจ็บป่วย และจ่ายค่าจ้างในระหว่างป่วยให้แก่คนงาน
ด้วย



ปี ค.ศ 1900 เป็นวิศวกรชาวอเมริกัน ซึ่งเป็นผู้จัดการโรงงานถลุงเหล็กได้พัฒนาทฤษฎี และการจัดการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เทย์เลอร์ (F.W.Taylor) วางมาตรฐานในการทำงานไว้ดังนี้

1. เลือกคนให้เหมาะสมกับงาน
2. ใช้สิ่งจูงใจให้คนทำงาน
3. ให้คนทำงานด้วยวิธีที่ถูกต้องและถูกหลักวิชา
4. ถ้าคนงานทำงานได้ตามมาตรฐานที่องค์กรกำหนด ทางองค์กรจะต้องจ่ายค่าแรงสูงตามขีดความสามารถที่พอจะจ่ายได้



ปี ค.ศ 1930 เอลตัน เมโย (Elton Mayo) เป็นนักจิตวิทยา ซึ่งสอนอยู่ในวิทยาลัยฮาร์วาร์ด ได้ให้ความสำคัญแก่วิชามนุษย์สัมพันธ์ โดยชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ วิธีการปฏิบัติเอลตัน และ คณะทำงานเขาได้ศึกษาประสิทธิภาพการทำงานในโรงงานที่ The Western Electric Company ที่ชิคาโก เรียกว่าศึกษาฮอว์ธอร์น เป็นการทดลองโดยใช้พื้นฐานทางมนุษยธรรม และจิตวิทยาในโรงงานอุตสาหกรรม



หลังสงครามโลกครั้งที่ 2 นักธุรกิจชั้นนำและนักวิชาการได้ให้ความสนใจเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์เพิ่มขึ้น ประกอบกับการขาดแคลนแรงงาน จึงทำให้ผู้บริหารให้ความสนใจเกี่ยวกับพฤติกรรมในการทำงานอย่างจริงจัง และตั้งแต่ปี ค.ศ. 1950 เป็นต้นมา วิชาการด้านมนุษยสัมพันธ์ได้แพร่หลายไปทุกวงการ

4. องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์

ผศ.ดร.รัตติกกรณ์ จงวิศาล (2541) มนุษยสัมพันธ์จะเกิดได้ต้องมีองค์ประกอบ 3 ประการ คือ

1. ต้องมีความเข้าใจตนเอง
2. ต้องมีความเข้าใจบุคคลอื่น
3. ต้องยอมรับความแตกต่างของบุคคลอื่น

องค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้บุคคลเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี

การที่จะเป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีนั้นจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจถึงองค์ประกอบที่จะช่วยส่งเสริมให้เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีดังต่อไปนี้

1. พฤติกรรมของคน (Human Behavior) ในการอยู่ร่วมกันไม่ว่าจะเป็นเพื่อความสุขในการดำเนินชีวิตหรือเพื่อการปฏิบัติงานให้ดีขึ้นในหน่วยงานเราทุกคนต้องเข้าใจพฤติกรรมของคน

2. การจูงใจ (Motivation) เป็นแรงกระตุ้น เป็นพลังให้เปลี่ยนแปลงพฤติกรรม เพื่ออำนวยความสะดวกและสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน

3. กลุ่มพวกในการปฏิบัติงาน (Team work) ตามรูปแบบของปฏิกริยาสัมพันธ์ระหว่างความเป็นมนุษย์ที่ดำรงตนด้วยการเคารพนับถือซึ่งกันและกันหรือเคารพนับถือในความแตกต่างระหว่างบุคคล

4. การมีปฏิสัมพันธ์ (Interaction) ระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงานหรือองค์การ มนุษย์อยู่รวมกันเป็นกลุ่ม ๆ แบ่งแยกกลุ่มไปตามลักษณะของความ ต้องการ มีการต่อสู้แย่งชิงผลประโยชน์ซึ่งกันและกัน



มนุษยสัมพันธ์ ๑๐๑ : สิ่ง que ผู้นำทุกคนควรรู้
ที่มา (แม็กซ์เวลล์ จอห์น ซี, ๒๕๔๘)

นอกจากนี้แล้วองค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์มักจะเกี่ยวข้องกับเรื่อง พฤติกรรมการ
จูงใจ ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม เจตคติ นิสัย ระบบสังคม สิ่งเหล่านี้เป็นปัจจัยผสมผสาน
กันอย่างเหมาะสม เกิดเป็นพฤติกรรมที่น่าพึงพอใจแก่บุคคลอื่น ๆ ที่เรียกว่า “มนุษยสัมพันธ์”

5. การสร้างมนุษยสัมพันธ์

พระบรมราชโองการของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช
พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช (ธรรมนูญและสถาบันบันลือธรรม : 2546)
ได้มีพระราชดำรัสพระราชทานแก่สามัคคีสมาคมในพระบรมราชูปถัมภ์ ในการเปิดประชุมประจำปี
วันที่ 10 เมษายน 2525 ซึ่งเป็นแนวคิดที่นำมาใช้ในการสร้างและรักษามนุษยสัมพันธ์ การอยู่ร่วมกับ
ผู้อื่นได้อย่างดีและมีความสุข ดังนี้คือ คุณธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจนั้น

ประการที่หนึ่ง การให้ คือ การสงเคราะห์ช่วยเหลือกัน ให้อภัยกัน ไม่ถือโทษกัน ให้คำแนะนำ ตักเตือนที่ดีต่อกัน

ประการที่สอง การมีวาจาดี คือ พูดแต่คำสัตย์ คำจริงต่อกัน พูดให้กำลังใจกัน พูดแนะนำประโยชน์ให้แก่งกันและพูดให้รักใคร่ปรองดองกัน

ประการที่สาม การทำประโยชน์แก่งกัน คือ ประพฤติปฏิบัติตนให้เกิดประโยชน์เกื้อกูลทั้งแก่งกันและกันและแก่งหมู่คณะโดยส่วนรวม

ประการที่สี่ การวางตนให้สม่าเสมออย่างเหมาะสม คือ ไม่ทำตัวให้ดีเด่นเกินกว่าผู้อื่น และไม่ด้อยต่ำทรามไปจากหมู่คณะ หมู่คณะใดมีคุณธรรมเครื่องยึดเหนี่ยวกันไว้ดังกล่าว หมู่คณะนั้นย่อมจะมีความเจริญมั่นคง

6. ข้อดีและผลกระทบของมนุษยสัมพันธ์

มนุษยสัมพันธ์จึงมีความสำคัญในการสร้างให้มีความสามัคคีในหมู่คณะ ในที่นี้อาจสรุปผลดีในการมีมนุษยสัมพันธ์และผลเสียในการไม่มีมนุษยสัมพันธ์ได้ดังนี้ คือ

การมีมนุษยสัมพันธ์ก่อให้เกิดผลดี สรุปได้ดังนี้

1. เป็นประโยชน์ในการสื่อความคิด ติดต่อการประชาสัมพันธ์กับประชาชน เพื่อเรียกร้องความเห็นชอบกับชี้แจงให้รู้ถึงบริการต่าง ๆ ของหน่วยงานในองค์การ
2. ทำให้มีความพอใจในชีวิตเพิ่มขึ้นการได้แลกเปลี่ยนประสบการณ์ ความคิดและวัตถุประสงค์ของซึ่งกันและกัน จะนำไปสู่ความพอใจในชีวิต รู้สึกว่าชีวิตไม่แห้งแล้ง

3. ทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการประกอบธุรกิจต่าง ๆ มนุษย์สัมพันธ์ช่วยส่งเสริมความเข้าใจในระหว่างสมาชิกของกลุ่มผู้ประกอบการ ความเข้าใจ อันดีมีผลทำให้การประกอบธุรกิจดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ

4. ทำให้มีความสุขเพิ่มขึ้นการมีมนุษยสัมพันธ์และมิตรภาพที่ดี จะทำให้เกิดความสดชื่นและส่งผลมาอย่างครบถ้วนคือจะไม่มีอารมณ์เครียดมาระบายความหงุดหงิดกับครอบครัวทำให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความสุข มีความพอใจที่ได้มีกิจกรรมและปฏิบัติงาน

5. ทำให้เกิดการแบ่งหน้าที่รู้จักบทบาทและภารกิจในการประกอบการผลิต การจำหน่าย การกระจายบริหารงานออกไปโดยทั่วถึงกันมนุษยสัมพันธ์มีส่วนสำคัญในการแบ่งเบาภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบ บนพื้นฐานของความเข้าใจ ไว้วางใจเป็นการแบ่งงานกันทำตามวิธีการบริหารงานแผนใหม่ อันเป็นผลช่วยทำให้การประกอบธุรกิจการงานร่วมกันสำเร็จ ลุล่วงตามที่กำหนดไว้อย่างได้ผล และมีความสมานฉันท์กันในหมู่คณะ

ผลกระทบของการที่บุคคลขาดมนุษยสัมพันธ์

อาจารย์ สุรธานี (2540) บุคคลที่รวมกันอยู่ในสังคมมีหลายประเภทมีความแตกต่างกัน และแตกต่างกันในความต้องการทางด้านจิตใจอารมณ์ ด้านสติปัญญา เพราะฉะนั้นหากสมาชิกของสังคมขาดมนุษยสัมพันธ์ คือ ไม่พยายามเข้าใจซึ่งกันและกัน ไม่คิดถึงจิตใจของจิตใจเรา และมุ่งแต่ประโยชน์ส่วนตัวเป็นส่วนใหญ่ สังคมนั้นก็จะไม่มีความเจริญก้าวหน้าและไม่มีความมั่นคง เพราะสมาชิกแต่ละคนของสังคมจะไม่ร่วมมือกันต่างฝ่ายต่างก็จะเอาชนะและชิงดีชิงเด่นกันและกัน อันจะนำมาซึ่งการแตกแยกความสามัคคีในหมู่คณะ สังคมใดขาดมนุษยสัมพันธ์ ผู้คนจะเครียดหงุดหงิด สุขภาพจิตเสื่อม มีผลกระทบถึงสังคมมาก ฉะนั้นทุกคนควรจะสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้บังเกิดขึ้นในหน่วยสังคมทุกหน่วยที่ตนเป็นสมาชิกอยู่ เพราะเป็นวิธีการหนึ่งในการเสริมสร้างความมั่นคงให้แก่สังคมโดยส่วนรวม

8. กรณีศึกษา

การจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสี่สัมพันธ์ชุมชน นำโดยผู้บริหาร คณะครู นักเรียน รวมทั้งชาวบ้านผู้ปกครองนักเรียนและคณะ อ.บ.ต. ได้ร่วมกันจัดกิจกรรมแข่งขันกีฬาสี่สัมพันธ์ชุมชนประจำปีขึ้น สิ่งสำคัญอย่างยิ่งคือเสริมสร้างความสัมพันธ์ของคนกับคน คนกับกลุ่มคนและคนกับองค์กร รวมทั้งสร้างความสามัคคีในหมู่คณะ รู้แพ้ รู้ชนะ รู้อภัยในการแข่งขัน การร่วมมือร่วมใจกัน โดยใช้กีฬาเป็นสื่อสัมพันธ์และสนับสนุนกิจกรรมกีฬานั้นนันทนาการในระดับชุมชน เมื่อมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันแล้ว ก็ย่อมทำให้เกิดความร่วมมือในการทำงานที่ดีด้วย และนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกัน



งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

ขุนทอง สุขทวี, ประภาศิต อานุกาพแสนยากร (2562) ได้ทำการวิจัยเรื่อง มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดองค์การบริหารส่วนจังหวัดศรีสะเกษ การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์คือ

- 1). เพื่อศึกษามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน
- 2). เพื่อเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร จำแนกตามวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานและขนาดโรงเรียน
- 3). เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนามนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหาร

ผลการวิจัยพบว่า

1. มนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารงานโรงเรียน ภาพรวมอยู่ในระดับมาก
พิจารณาเป็นรายด้านพบว่า ด้านคุณลักษณะส่วนตัวของผู้บริหาร มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือด้านการ
ทำงานร่วมกับผู้อื่นของผู้บริหารและด้านเฉลี่ยต่ำสุดคือ ด้านความเข้าใจผู้อื่นของผู้บริหาร

2. การเปรียบเทียบมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารโรงเรียน โดยจำแนกตาม
วุฒิการศึกษา โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ประสพการณ์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมี
นัยสำคัญทางสถิติระดับ 0.01 เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่าทุกด้านแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่
ระดับ 0.01 และขนาดของโรงเรียน โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

ผลการวิจัยพบว่า

3. แนวทางการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ของผู้บริหาร 1).ผู้บริหารมีบุคลิกภาพและคุณลักษณะด้านความเป็นผู้นำ มีความสามารถในการบริหารโดยเฉพาะผู้บริหารรุ่นใหม่ฯยังขาดความน่าเคารพและขาดวิสัยทัศน์ในด้านการบริหาร 2).ผู้บริหารควรให้ความร่วมมือในองค์กรแสดงศักยภาพของตนเอง รับฟังข้อเสนอแนะจากผู้ร่วมงานและนำมาวิเคราะห์ก่อนตัดสินใจ ผู้บริหารควรรับฟังความคิดเห็นผู้อื่น ดูแลทุกข์สุขของผู้ร่วมงาน 3).ผู้บริหารควรมีกัลยาณมิตรและผู้บริหารที่ดีต้องเป็นผู้มีความเสียสละ มีน้ำใจ รักองค์กร มีความเมตตาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา

A vertical bar on the left side of the slide with a gradient from orange at the top to light blue at the bottom.

Thank You