

ปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
ที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร

Human Relationship Skills of School Administrators in the Digital Era Affecting
the Effectiveness of Educational Resource Mobilization under the Secondary
Educational Service Area Office Sisaket–Yasothon, Thailand

สุกัญญา ทิงาม^{1*} พงษ์ศักดิ์ ทองพันชั่ง² และ สุรศักดิ์ ศรีกระจำจ³

Sukanya Teengam^{1*} PongsakThongpunchung² and Surasak Srikrachang³

(วันที่รับบทความ: 21 กุมภาพันธ์ 2569, วันที่แก้ไขบทความ: 21 เมษายน 2569, วันที่ตอบรับ: 30 เมษายน 2569)

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษา 1) ระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล 2) ระดับประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา และ 4) ปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อด้านประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา กลุ่มตัวอย่างการวิจัย คือ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนที่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรจำนวน 346 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามมาตรฐานค่า 5 ระดับ มีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ 0.969 สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) ร้อยละ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน (r_{xy}) และสมการถดถอยพหุคูณ ผลการวิจัยพบว่า 1) ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 2) ประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก 3) ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษามีความสัมพันธ์กันทางบวก 4) ปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์การส่งผลต่อประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

คำสำคัญ: ทักษะมนุษยสัมพันธ์; ประสิทธิภาพการระดมทรัพยากร; ความสัมพันธ์; ผู้บริหารสถานศึกษา
ในยุคดิจิทัล

¹นักศึกษาหลักสูตรครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

¹Master of Education Program in Educational Administration, Sisaket Rajabhat University

²รองศาสตราจารย์ประจำคณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

²Associate Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

³ผู้ช่วยศาสตราจารย์คณะครุศาสตร์และการพัฒนามนุษย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ

³Assistant Professor of Faculty of Education and Human Development, Sisaket Rajabhat University

*Corresponding author e-mail: sukanya.te19@gmail.com

ABSTRACT

The objectives of this research were to investigate 1) the level of human relationship skills of school administrators in the digital era 2) the level of effectiveness of educational resource mobilization 3) the relationship between human relationship skills of school administrators in the digital era and the effectiveness of educational resource mobilization and 4) the human relationship skill factors of school administrators in the digital era affecting the effectiveness of educational resource mobilization. The sample consisted of 346 school administrators and teachers under the Secondary Educational Service Area Office Sisaket-Yasothon. The research instrument was a five-point rating scale questionnaire with an overall reliability coefficient of 0.969. The statistics used for data analysis included mean ($\bar{X}$), percentage, standard deviation (S.D.), Pearson's correlation coefficient (r_{xy}), and multiple regression analysis. The findings revealed that 1) the overall level of human relationship skills of school administrators in the digital era was high 2) the overall effectiveness of educational resource mobilization was also high 3) there was a positive relationship between human relationship skills and the effectiveness of educational resource mobilization and 4) the human relationship skill factors in communication and organizational climate significantly affected the effectiveness of educational resource mobilization at the .01 level of statistical significance.

Keywords: Human relations skills; Resource mobilization; Relationship;
School administrators in the digital era

บทนำ

การจัดการศึกษามีความจำเป็นจะต้องใช้ปัจจัยประกอบหลายประการโดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรทางการศึกษาทั้งที่เป็นทรัพยากรเงินและไม่ใช้เงิน ทั้งนี้ ตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 โดยเฉพาะหมวด 8 มาตรา 58 ได้บัญญัติให้มีการระดมทรัพยากรและการลงทุนด้านงบประมาณ การเงิน และทรัพย์สินจากหลากหลายภาคส่วน อันได้แก่ รัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น บุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน ภาคเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ ตลอดจนสถาบันทางสังคมอื่น ๆ เพื่อร่วมกันสนับสนุนการจัดการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ สถานศึกษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งสถานศึกษาขั้นพื้นฐานจำเป็นต้องมีแนวทางในการพัฒนาและประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายเพื่อให้โรงเรียน สามารถระดมทรัพยากรจากทุกภาคส่วนมาใช้ในการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นการแสวงหารวบรวมปัจจัยต่าง ๆ ที่มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนให้การบริหารงานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและต่อเนื่อง เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาเป็นปัจจัยพื้นฐานที่เอื้อต่อการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ โดยการดำเนินงานทุกประเภทล้วนต้องอาศัยทรัพยากร ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณ หรือวัสดุอุปกรณ์ ทั้งนี้ หากขาดแคลนทรัพยากรดังกล่าว ย่อมส่งผลให้การดำเนินกิจกรรมไม่สามารถบรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ (รัฐพงษ์ มั่นต่อ, 2565) ดังนั้น โรงเรียนจึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่จะต้องประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายให้มีส่วนร่วม ในการระดมทรัพยากร

ทางการศึกษา ไม่ว่าจะเป็นทรัพยากรบุคคล ทรัพยากรการเงิน ทรัพยากรวัสดุอุปกรณ์ ทรัพยากรอาคารสถานที่ เช่น การระดมทรัพยากรเพื่อการสร้างอาคารเรียน การสร้างห้องสมุด ซื้อมือถือคอมพิวเตอร์ เนื่องจากสถานศึกษาบางแห่งคอมพิวเตอร์เกิดการชำรุดและไม่สามารถใช้งานได้ เป็นต้น การระดมทรัพยากรเพื่อเพิ่มศักยภาพจึงเป็นงานของผู้บริหารที่จะคิดวิเคราะห์และหากลยุทธ์ในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เมื่อทรัพยากรทางการศึกษา มีความพร้อมเพรียงย่อมส่งผลให้การบริหารงานโรงเรียนตามขอบข่ายงานที่ได้รับจากการกระจายอำนาจไม่ว่าจะเป็นงบประมาณ บุคคล วิชาการ และงานบริหารทั่วไปมีประสิทธิภาพประสิทธิผลตามเป้าหมายที่โรงเรียนได้วางไว้ เมื่องานตามขอบข่ายที่วางไว้มีประสิทธิภาพได้ประสิทธิผลก็ย่อมส่งผลต่อคุณภาพของผู้เรียน

ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารที่จะสร้างสัมพันธภาพที่ดีระหว่างบุคคล การมีทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา นำไปสู่การบริหารงานที่ช่วยให้บุคลากรในองค์กรทำงานด้วยความเต็มใจ ทำให้บรรยากาศการทำงานเป็นไปในลักษณะทำงานด้วยความตั้งใจ มุ่งมั่น ทุ่เมเท และเสียสละรวมถึงเข้าใจความต้องการของบุคคลอื่น และกระตุ้นบุคลากรในองค์กรให้มีส่วนร่วมในการวางแผนทำกิจกรรมต่าง ๆ ให้บรรลุเป้าหมาย และทำให้งานมีประสิทธิภาพ เกิดความพึงพอใจในทุกฝ่าย (เสาวภา พรเสนาะ, 2556) ในปัจจุบันการบริหารจัดการสถานศึกษาซึ่งอยู่ในยุคดิจิทัลผู้บริหารสถานศึกษาต้องเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความเข้าใจเกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี การสื่อสารผ่านเทคโนโลยี เพื่อที่จะเลือกใช้เทคโนโลยีให้เหมาะสมกับการบริหารสถานศึกษาได้ คุ่มค่าและเพียงพอต่อการใช้งาน (จิณณวัตร ปะโคทั้ง, 2561)

จากสภาพการดำเนินงานของสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ โยธธรในปัจจุบัน พบว่ายังมีปัญหาและข้อจำกัดด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในหลายประการ กล่าวคือ การสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับครู บุคลากร และชุมชนยังไม่ต่อเนื่องและขาดความเข้าใจร่วมกันในบางประเด็น การสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในยังไม่ชัดเจน ทำให้ครูและบุคลากรขาดแรงจูงใจในการร่วมดำเนินกิจกรรมของโรงเรียนอย่างเต็มศักยภาพ อีกทั้งการประสานความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ เอกชน ศิษย์เก่า และชุมชน ยังอยู่ในระดับจำกัด ส่งผลให้การระดมทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ไม่สามารถดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร สถานศึกษาหลายแห่งยังคงประสบปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทางการศึกษา ที่ไม่เพียงพอหรือไม่ทันสมัย ส่งผลต่อคุณภาพการจัดการศึกษา และความสามารถในการพัฒนาโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ในขณะเดียวกัน บริบทของการบริหารการศึกษาในยุคดิจิทัลได้เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องปรับบทบาทและพัฒนาทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ให้สอดคล้องกับการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการบริหารจัดการ เช่น การใช้ระบบสื่อสารออนไลน์ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือผ่านสื่อสังคม การใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศเพื่อประสานงานกับภาคีเครือข่าย การขาดความรู้ความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีสื่อสารสมัยใหม่ หรือการไม่เปิดรับนวัตกรรมดิจิทัล อาจส่งผลให้ผู้บริหารไม่สามารถบริหารความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพเท่าที่ควร และส่งผลต่อประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยรวม

จากที่กล่าวมาจะเห็นได้ว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลนับเป็นปัจจัยสำคัญที่มีความสัมพันธ์กับประสิทธิผลของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ซึ่งมีส่วนช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษามีคุณภาพและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ด้วยเหตุนี้ ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพื่อนำผลการศึกษาไปใช้เป็นสารสนเทศในการวางแผนพัฒนาทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อันจะนำไปสู่การระดมทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาสถานศึกษาในระยะต่อไป

วัตถุประสงค์การวิจัย

1. เพื่อศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล
2. เพื่อศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
3. เพื่อศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา
4. เพื่อศึกษาปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ระเบียบวิธีวิจัย

การวิจัยในครั้งนี้มีขั้นตอนการดำเนินงานวิจัย ดังนี้

1. ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ปีการศึกษา 2568 จากสถานศึกษาจำนวน 83 แห่ง โดยจำแนกเป็น ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 215 คน และครูผู้สอน จำนวน 3,173 คน รวมทั้งสิ้น 3,388 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน ซึ่งคัดเลือกมาจากประชากร โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างจากตารางของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie & Morgan, 1970) ได้กลุ่มตัวอย่างจำนวน 346 คน ประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 22 คน และครูผู้สอน จำนวน 324 คน ทั้งนี้ ได้มาจากการสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้นภูมิ (Stratified Random Sampling) และการกำหนดสัดส่วนตามขนาดของสถานศึกษา

2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้การวิจัยครั้งนี้ เป็นแบบสอบถามมาตรฐานประมาณค่า 5 ระดับ แบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 สอบถามสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยมีลักษณะเป็นแบบตรวจสอบรายการ (Checklist) ประกอบด้วย ประสิทธิภาพในการทำงานและขนาดของสถานศึกษา

ตอนที่ 2 สอบถามเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ตอนที่ 3 สอบถามเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

การสร้างและพัฒนาเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างและตรวจสอบคุณภาพของแบบสอบถามดังนี้

1) ศึกษาค้นคว้ารวบรวมข้อมูล แนวคิด ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาสร้างกรอบแนวคิดของการวิจัย

2) สร้างแบบสอบถามเพื่อเก็บข้อมูลในการวิจัย

3) นำแบบสอบถามเสนออาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อพิจารณาความถูกต้อง

4) ปรับปรุงตามคำแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษาแล้วนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญ 5 ท่าน โดยเป็นผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 2 ท่าน ศึกษานิเทศก์ จำนวน 1 ท่าน อาจารย์ทางด้านการบริหารการศึกษา จำนวน 1 ท่าน และอาจารย์ทางด้านสถิติ จำนวน 1 ท่านเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหา (Content Validity)

5) นำแบบสอบถามที่ผ่านการตรวจสอบความเที่ยงตรงจากผู้เชี่ยวชาญมาวิเคราะห์ค่าดัชนีความสอดคล้องแล้วคัดเลือกข้อคำถามที่มีค่า IOC ตั้งแต่ 0.60– 1.00

6) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำเสนออาจารย์ที่ปรึกษาพิจารณาอีกครั้ง

7) นำแบบสอบถามไปทดลองใช้ (Tryout) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอน จำนวน 30 คน

8) วิเคราะห์หาค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามจากข้อมูลที่ได้จากการทดลองใช้ โดยใช้วิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficient) ตามวิธีการของครอนบาค (Cronbach, 1990) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามทั้งฉบับเท่ากับ 0.969

3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

1) ขอนหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลจากผู้บริหารสถานศึกษาและครูผู้สอนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่างการวิจัย จากบัณฑิตศึกษามหาวิทยาลัยราชภัฏ ศรีสะเกษ

2) ติดต่อกับสถานศึกษาเพื่อประสานข้อมูลส่งแบบสอบถามการวิจัยถึงกลุ่มตัวอย่างเพื่อขอความอนุเคราะห์ตอบแบบสอบถามพร้อมทั้งขอความร่วมมือส่งแบบสอบถามคืนภายใน 15 วัน นับตั้งแต่วันที่ได้รับแบบสอบถาม โดยผู้วิจัยนำส่งและรับแบบสอบถามกลับคืนด้วยตนเอง

3) รวบรวมแบบสอบถามจากกลุ่มตัวอย่างเพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล

4. การวิเคราะห์ข้อมูล

1) วิเคราะห์ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม โดยใช้การแจกแจงความถี่และร้อยละ

2) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลโดยใช้ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

3) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

4) วิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยการวิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แบบเพียร์สัน

5) วิเคราะห์ข้อมูลด้านปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยใช้การวิเคราะห์สมการถดถอยพหุคูณ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่องความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ผู้วิจัยสามารถสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. ผลการศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

ตารางที่ 1 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านการสื่อสาร	4.35	0.60	มาก
2. ด้านการจูงใจ	4.33	0.64	มาก
3. ด้านการทำงานเป็นทีม	4.22	0.71	มาก
4. ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ	4.28	0.71	มาก
เฉลี่ย	4.29	0.56	มาก

จากตารางที่ 1 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.29$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสื่อสาร ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.60) รองลงมาคือ ด้านการจูงใจ ($\bar{x} = 4.33$, S.D. = 0.64) และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ ($\bar{x} = 4.28$, S.D. = 0.71) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านการทำงานเป็นทีม ($\bar{x} = 4.22$, S.D. = 0.71)

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 2 แสดงค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานของความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาโดยภาพรวม

รายการ	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{x}$	S.D.	แปลผล
1. ด้านบุคคล	4.36	0.65	มาก
2. ด้านการเงิน	4.40	0.67	มาก
3. ด้านวัสดุอุปกรณ์	4.35	0.72	มาก
4. ด้านอาคารสถานที่	4.36	0.62	มาก
เฉลี่ย	4.37	0.56	มาก

จากตารางที่ 2 พบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{x} = 4.37$, S.D. = 0.56) เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงไปหาต่ำ 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเงิน ($\bar{x} = 4.40$, S.D. = 0.67) รองลงมาคือ ด้านอาคารสถานที่ ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.62) และด้านบุคคล ($\bar{x} = 4.36$, S.D. = 0.65) ตามลำดับ ส่วนด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ($\bar{x} = 4.35$, S.D. = 0.62)

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตัวแปร	Y1	Y2	Y3	Y4	Y _{total}
X1	.583**	.566**	.356**	.392**	.565**
X2	.577**	.518**	.370**	.421**	.562**
X3	.501**	.476**	.398**	.457**	.546**
X4	.733**	.637**	.404**	.463**	.666**
X _{total}	.713**	.654**	.456**	.518**	.698**

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 3 พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล (X_{total}) กับ ประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา (Y_{total}) สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร มีความสัมพันธ์กันทางบวกค่อนข้างสูง ($r_{xy} = 0.698$) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

4. ผลการศึกษาปัจจัยทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพของการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ด้วยการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณแบบขั้นตอน

ตารางที่ 4 แสดงผลการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณของทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

ตัวแปรพยากรณ์	b	S.E.	β	t	P-value
ค่าคงที่	1.299	0.163		7.969**	0.000
ด้านการสื่อสาร (X ₁)	0.307	0.038	0.333	8.033**	0.000
ด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ (X ₄)	0.405	0.033	0.516	12.470**	0.000
R	0.729				
R ²	0.532				
F	197.892**				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากตารางที่ 4 พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลด้านการสื่อสารและด้านการสร้างบรรยากาศองค์การสามารถพยากรณ์ประสิทธิภาพการระดมทรัพยากรทางการศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธรได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

อภิปรายผล

1. ผลการศึกษาระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล อยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการจูงใจ และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ และด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านการทำงานเป็นทีม ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจาก ทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ซึ่งต้องทำงานสร้างมนุษยสัมพันธ์เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารงาน ช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดี เกิดความเข้าใจ ความไว้วางใจ ซึ่งจะเป็นส่วนช่วยให้การปฏิบัติงานเกิดความราบรื่น ในประสานงานจนบรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพโดยมีการใช้เทคโนโลยีต่าง ๆ เพื่อเป็นสื่อกลางในการสร้างปฏิสัมพันธ์กันระหว่างบุคคล ทำให้การติดต่อสื่อสารเป็นเรื่องที่ง่าย จึงสามารถสร้างมนุษย

สัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากร ผู้บริหารทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยความสะดวกในการสร้างเครือข่ายการทำงานร่วมกัน และเป็นผู้นำในการนำเสนอ หรือการประชาสัมพันธ์เรื่องราวที่เกี่ยวข้องกับสถานศึกษา สามารถสร้างช่องทางทำให้ครู ผู้เรียน หรือผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องได้มีโอกาสแบ่งปันเรื่องราวของสถานศึกษาในเชิงบวกผ่านสื่อดิจิทัล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาที่จะต้องมีการมีทักษะมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเพราะจะทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการทำงานอย่างดียิ่งซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ สุธาสนี สุริยา (2565) ได้ศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครู ซึ่งดำเนินการในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2 ผลการวิจัยพบว่าผู้บริหารสถานศึกษาส่งเสริมให้ครูมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านความสามารถทางเทคโนโลยีระหว่างกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน อยู่ในระดับมาก

2. ผลการศึกษาระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าระดับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยมาก 3 อันดับแรก โดยเรียงตามลำดับ คือ ด้านการเงิน ด้านอาคารสถานที่ด้านบุคคลและด้านที่มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุดคือ ด้านวัสดุอุปกรณ์ ที่ผลเป็นเช่นนี้อาจเนื่องมาจากโรงเรียนให้ความสำคัญต่อการระดมทรัพยากรทางการศึกษา เพราะทรัพยากรทางการศึกษาต่างๆ มีผลต่อกิจกรรมหรือการดำเนินการกิจ การบริหารงานของโรงเรียนให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ สอดคล้องกับแนวคิดของสุธาทิพย์ ภูธรธนะ (2565) ซึ่งกล่าวว่า การระดมทรัพยากรและการลงทุนเพื่อการศึกษาที่มีความสำคัญมากทำให้สถานศึกษาดำเนินการเรียนการสอนหรือพัฒนาคนให้มีคุณภาพและได้ผลตามความมุ่งหมายของการจัดการศึกษา เป็นการช่วยส่งเสริมงานด้านต่างๆ ให้มีคุณภาพและทำให้กิจกรรมของสถานศึกษาดำเนินไปได้ด้วยดี

3. ผลการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล กับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา พบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล มีความสัมพันธ์เชิงบวกกับประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาค่อนข้างสูง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 แสดงให้เห็นว่า เมื่อผู้บริหารมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ในระดับสูง จะส่งผลให้การระดมทรัพยากรทางการศึกษามีประสิทธิผลสูงขึ้นตามไปด้วยผลดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยสำคัญในการบริหารจัดการสอดคล้องกับงานวิจัยของศรีธัญญา น้อยพิมาย (2562) ที่ศึกษาและพบว่าทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์เป็นทักษะที่ผู้บริหารต้องเกี่ยวข้องกับคน และเป็นทักษะที่ผู้บริหารสามารถทำงานกับบุคคล หรือกลุ่มบุคคล โดยผู้บริหารต้องมีภาวะผู้นำ มีความสามารถในการสร้างแรงจูงใจ การสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รู้วิธีสร้างทีมงาน เพื่อให้การบริหารสำเร็จตามจุดมุ่งหมาย ด้วยเหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษา อำเภอด่านขุนทดส่วนใหญ่ จึงได้ใช้ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารจัดการบุคลากรเพื่อให้เกิดความร่วมมือกันในการปฏิบัติงานให้องค์การประสบความสำเร็จ

4. ผลการวิเคราะห์ปัจจัยด้านทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาพบว่า ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล ด้านการสื่อสาร และด้านการสร้างบรรยากาศองค์การ สามารถร่วมกันพยากรณ์ประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษาได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 ผลการวิจัยดังกล่าวสะท้อนให้เห็นว่า การระดมทรัพยากรทางการศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยความสามารถเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นสำคัญ เนื่องจากทรัพยากรทางการศึกษาส่วนใหญ่ไม่ได้เกิดจากงบประมาณเพียงอย่างเดียว แต่เกิดจากความร่วมมือ ความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Likert (1967) ที่กล่าวว่า การบริหารที่ให้ความสำคัญกับความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล จะช่วยเพิ่มประสิทธิผลขององค์การและความร่วมมือ

ของสมาชิกในองค์กรและยังสอดคล้องกับแนวคิดของ Hoy และ Miskel (2013) ที่ระบุว่า บรรยากาศองค์การเป็นปัจจัยเชิงนามธรรมที่มีอิทธิพลอย่างยิ่งต่อพฤติกรรมของบุคลากร และส่งผลโดยตรงต่อประสิทธิผลขององค์การทางการศึกษารองลงมาคือ ด้านการสื่อสาร ซึ่งมีอิทธิพลเชิงบวกต่อประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษา ทั้งนี้อาจเนื่องมาจากผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลจำเป็นต้องใช้การสื่อสารที่หลากหลายและทันสมัย เพื่อถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย และแนวทางการดำเนินงานให้เกิดความเข้าใจร่วมกัน การสื่อสารที่มีประสิทธิภาพจะช่วยลดความคลาดเคลื่อน สร้างความโปร่งใส และกระตุ้นการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

ข้อเสนอแนะการวิจัย

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้ประโยชน์

1.1 สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาศรีสะเกษ ยโสธร สามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและแผนกลยุทธ์ด้านการระดมทรัพยากรทางการศึกษาของสถานศึกษาในสังกัด โดยบูรณาการทักษะมนุษยสัมพันธ์เข้ากับกระบวนการบริหารจัดการ เช่น การวางแผน การสื่อสารนโยบาย และการติดตามประเมินผล เพื่อให้การระดมทรัพยากรมีความต่อเนื่องและยั่งยืน

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำผลการวิจัยไปใช้เป็นแนวทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน โดยอาศัยการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพและการสร้างบรรยากาศองค์การที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วม เพื่อเพิ่มโอกาสในการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย

1.3 ผลการวิจัยสามารถนำไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพัฒนาระบบติดตามและประเมินผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาในสถานศึกษา โดยใช้ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารเป็นตัวชี้วัดหนึ่งของความสำเร็จ เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัล

2.2 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง ภาวะผู้นำเชิงมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาที่ส่งผลต่อประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาในยุคดิจิทัล

2.3 ควรศึกษาวิจัยเรื่อง กลยุทธ์การบริหารสถานศึกษาเพื่อเสริมสร้างความร่วมมือของภาคีเครือข่ายในการระดมทรัพยากรทางการศึกษา

องค์ความรู้ใหม่

ทักษะมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาในยุคดิจิทัลเป็นปัจจัยสำคัญที่ขับเคลื่อนประสิทธิผลการระดมทรัพยากรทางการศึกษาอย่างมีนัยสำคัญ โดยเฉพาะด้านการสื่อสารและการสร้างบรรยากาศองค์การซึ่งมีอิทธิพลสูงสุด สะท้อนบทบาทของการสื่อสารเชิงดิจิทัล การสร้างความไว้วางใจ และการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการระดมทรัพยากร ขณะที่ด้านการทำงานเป็นทีมและการใช้วัสดุอุปกรณ์ยังเป็นจุดที่ต้องพัฒนาดังนั้น ผู้บริหารควรนำจุดแข็งด้านการสื่อสาร การจูงใจ และการสร้างบรรยากาศองค์การ มาบูรณาการเสริมพลังการทำงานเป็นทีม ส่งเสริมการมีส่วนร่วม และพัฒนาระบบการใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- จินฉวีตร ปะโคทัง. (2561). *ภาวะผู้นำยุคดิจิทัลสำหรับผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ*. คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- รัฐพงษ์ มั่นต่อ. (2565). แนวทางการบริหารทรัพยากรทางการศึกษาของโรงเรียนขนาดเล็กในยุคฐานวิถีชีวิตใหม่สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุตรดิตถ์ เขต 1. *วารสารวิชาการร้อยแก่นสาร*, 6(10), 223–238.
- สุธาทิพย์ ภูธรรมะ. (2565). ปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงบประมาณของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 5. *วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ* มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา.
- สุธาสนี สุริยา. (2565). *ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำยุคดิจิทัลของผู้บริหารสถานศึกษากับแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของครูในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาศรีสะเกษ เขต 2*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏศรีสะเกษ.
- เสาวภา พรเสนาะ. (2556). *การศึกษาทักษะการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาและครู* สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาตราด. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). *สภาวะการศึกษาไทย ปี 2560/2561: ฐานข้อมูลกับการบรรลุตามเป้าหมายแผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560–2579*. 21st เซ็นจูรี่.
- ศรีบุญญา น้อยพิมาย. (2562). *ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ของผู้บริหารสถานศึกษา*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบริหารธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏนครปฐม.
- Cronbach, L. J. (1990). *Essentials of psychological testing* (5th ed.). Harper & Row.
- Hoy, W. K., & Miskel, C. G. (2013). *Educational administration: Theory, research, and practice* (9th ed.). McGraw-Hill.
- Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). Determining sample size for research activities. *Educational and Psychological Measurement*, 30(3), 607–610.
- Likert, R. (1967). *The human organization: Its management and value*. McGraw-Hill.