



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

การประยุกต์ใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารของผู้บริหารสถานศึกษา
Application of Human Relations Principles in School Administrators

อัจฉราภรณ์ ภิมาลัย และนันทิยา น้อยจันทร์

สาขาวิชาการบริหารการศึกษา บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา

Email: s65561802006@ssru.ac.th, nuntiya.no@ssru.ac.th

บทคัดย่อ

การใช้มนุษยสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษา เป็นเรื่องราวที่ว่าด้วยพฤติกรรมของบุคคลที่มาเกี่ยวข้องกันในการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน เพื่อให้การทำงานดำเนินไปได้อย่างราบรื่น ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ในการทำงานก็คือ สร้างความเข้าใจอันดีและความสามัคคีก่อให้เกิดความรักใคร่และความสำเร็จในการทำงานร่วมกัน เป็นปัจจัยที่ช่วยเพิ่มผลผลิต และเป็นเครื่องมือช่วยในการแก้ปัญหาและขจัดความขัดแย้งภายในหน่วยงานหรือองค์กรมิติการสร้างมนุษยสัมพันธ์ในองค์กร ควรใช้หลักปฏิบัติที่ว่าเมื่อเราต้องการสิ่งใดผู้อื่นก็มีความต้องการสิ่งนั้นเช่นกัน ส่วนในด้านจิตใจก็ให้ยึดหลักที่ว่าเอาใจเขามาใส่ใจเราโดยมนุษยสัมพันธ์นั้นเกี่ยวข้องกับศาสตร์สาขาต่างๆ เช่น วิทยาศาสตร์การแพทย์ จิตวิทยา จิตวิเคราะห์และความแตกต่างระหว่างบุคคลในองค์กรนอกจากจะมีคนหลากหลายแล้วระบบการบริหารงานก็ยิ่งทำให้มีผู้คนหลายระดับด้วยเช่นกัน

คำสำคัญ: มนุษยสัมพันธ์, การบริหารสถานศึกษา, ทักษะของผู้บริหาร

Abstract

The using of human relations in school administration is a story about the behavior of related people. In working in an organization or agency to ensure the smooth operation of work, the importance of human relations in work is to create understanding and harmony, to create affection, and success in working together. Is it a factor that increases productivity and is a tool to help solve and eliminate conflicts within the agency organizations of a dimension of human relationships in organizations should use the principle that when we want something, everyone else needs it. Likewise, as for the mental part, to adhere to the theory of caring for us through human relationships. It is related to various disciplines such as medical science, psychology, psychoanalysis, and differences between individuals in an organization unless there are people. The administration system is also making people of various levels.



Keywords: human relationships, School administration, Skill of administration

บทนำ

มนุษย์เป็นสัตว์สังคมที่ต้องการอยู่รวมกันเป็นกลุ่ม เป็นสังคมเพราะมนุษย์อยู่โดดเดี่ยวไม่ได้ต้องพบปะพูดคุย ทำกิจกรรมร่วมกันติดต่อประสานงานและต้องพึ่งพาอาศัยกันเพื่อความอยู่รอดตลอดจนทำกิจกรรมงานต่างๆ ประสบผลสำเร็จ การพึ่งพากันนั้นบุคคลจะต้องรู้จักการให้และรับด้วยไมตรี เมื่อสังคมเปลี่ยนแปลงความซับซ้อนของสังคมยิ่งมากขึ้นมนุษย์สัมพันธ์ย่อมเกิดขึ้นตามและมีความสำคัญต่อการอยู่ร่วมกันและการปฏิบัติงานในองค์กรต่างๆมากขึ้น ทั้งนี้เพราะมนุษย์สัมพันธ์ทำให้มนุษย์เรียนรู้ที่จะให้ความรักเห็นอกเห็นใจ เข้าใจและยอมรับผู้อื่นบนพื้นฐานของความเป็นมนุษย์ที่มีศักดิ์ศรีเท่าเทียมกัน การสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลนั้นเป็นเรื่องของคนโดยตรงทั้งที่เป็นเรื่องส่วนตัวและส่วนรวมจึงมีความสำคัญต่อบุคคลเป็นอย่างมาก ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันทำให้เกิดพฤติกรรมที่แสดงออกมานั้นเกิดจากความต้องการซึ่งถือว่าเป็นความต้องการเป็นแรงขับหรือแรงจูงใจภายในที่ทำให้เกิดพฤติกรรม และมนุษย์ยังแสดงพฤติกรรมโดยใช้สิ่งจูงใจภายนอกได้ เช่น คำชมเชย การให้รางวัล เป็นต้น

แนวคิด และทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษย์สัมพันธ์

ความหมายของมนุษย์สัมพันธ์

Flippo (1966, p. 15) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง การรวมคนในการทำงานเดียวกันเพื่อให้งานนั้นๆ บรรลุวัตถุประสงค์ หรือความสัมพันธ์กันระหว่างบุคคลในองค์กรดำเนินไปในทิศทางที่ดีก่อให้เกิดเกิดความร่วมมือในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน (2554) กล่าวว่า ความสัมพันธ์ในทางสังคมระหว่างมนุษย์ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกัน

ชนิดา สุดตาชาติ (2559, น.18) กล่าวว่า มนุษย์สัมพันธ์ หมายถึง กลวิธีการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนมนุษย์ให้มาทำกิจกรรมร่วมกันแบบเต็มใจและบุคคลที่มีมนุษย์สัมพันธ์ก็จะเป็นบุคคลที่สามารถเข้ากับผู้อื่นได้ง่ายมีจิตสาธารณะเป็นที่รักใคร่ของผู้อื่นใครเห็นใครก็อยากอยู่ใกล้มนุษย์สัมพันธ์จึงเกี่ยวข้องกับความต้องการของบุคคล แรงจูงใจหรือสาเหตุภายในของบุคคลที่จะเข้ามาทำกิจกรรมใดๆให้บรรลุเป้าหมายรวมทั้งสามารถเอาชนะจิตใจผู้อื่นให้ร่วมมือร่วมใจทำงานนั้นๆได้สำเร็จ

รดาชม พรหมนิवास (2561, น. 23) กล่าวว่า การสร้างเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างตนเองกับบุคคลอื่นที่เกี่ยวข้อง ไม่ว่าจะเป็นการทำงาน การอยู่ร่วมกันในสังคม และยิ่งไปกว่านั้นการมีมนุษย์สัมพันธ์ที่ดีภายในองค์กรจะส่งผลให้การทำงานร่วมกันภายในทีมงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์

มาลีณี จุฑาปะมา (ม.ป.ป., น. 16) กล่าวว่า มนุษยสัมพันธ์เป็นปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของทุกคน มนุษยสัมพันธ์สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันทั้งในด้านส่วนตัวและหน้าที่การงาน การมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกันจะส่งผลให้เกิดความเข้าใจอันดีต่อกันความรักใคร่ ความไว้วางใจซึ่งกันและกัน การช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นพื้นฐานสำคัญของการทำงานร่วมกัน ให้มนุษย์รู้จักปรับปรุงตัวเองให้เป็นที่รัก เป็นที่ต้องการของบุคคลทั่วไปดังนั้นมนุษยสัมพันธ์จึงเป็นสิ่งจำเป็นและสำคัญมากสำหรับการทำงานทุกอย่าง ทุกคนต้องเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ของตนเองให้พัฒนามากขึ้น โดยมนุษยสัมพันธ์มีความสำคัญ ดังนี้ คือ

1. มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดความสามัคคีธรรมให้เกิดขึ้นในกลุ่มสังคมในหมู่คณะ
2. มนุษยสัมพันธ์ทำให้เกิดการบริหารงานต่างๆ สามารถก่อให้เกิดการรวมพลังเพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจ เกิดความรักใคร่ สามัคคีในการปฏิบัติงาน
3. มนุษยสัมพันธ์ทำให้สังคมปกติสุข คนในสังคมนั้นๆอยู่ดีมีสุข
4. มนุษยสัมพันธ์ทำให้สร้างความเข้าใจอันดีซึ่งกันและกันเป็นการสร้างสรรค์สังคม
5. มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานต่างๆประสบความสำเร็จเพราะเราอยู่คนเดียวไม่ได้เราทำงานหลายอย่างคนเดียวไม่ได้ ต้องอาศัยความร่วมมือซึ่งกันและกันงานจึงจะประสบความสำเร็จ
6. มนุษยสัมพันธ์ทำให้คนแตกต่างจากสัตว์อื่นโดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านจิตใจ ดังนั้นในการอยู่ร่วมกันจึงทำให้มนุษย์รู้ถึงความรักใคร่และไมตรีที่มีให้กัน รวมถึงความต้องการที่จะบรรลุจุดหมาย
7. มนุษยสัมพันธ์ทำให้บุคคลยอมรับนับถือกัน ตระหนักในศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์ “ศักดิ์ศรีของความเป็นมนุษย์” (Human dignity) ต้องทำให้คนที่ทำงานร่วมกันรู้และเข้าใจถึงการให้เกียรติกันเสมอมนุษย์เฉกเช่นเดียวกัน คือการยอมรับคุณค่าความเป็นมนุษย์นั่นเอง
8. มนุษยสัมพันธ์ทำให้งานทุกอย่างบรรลุเป้าหมายตามที่องค์กรต้องการ เพราะทุกคนเคารพในการแสดงความคิดเห็นและพฤติกรรมการแสดงออกของแต่ละบุคคล อันจะนำไปสู่ความร่วมมือและกาประสานงานที่ดีนั่นเอง

ทฤษฎีเกี่ยวกับมนุษยสัมพันธ์

มาสโลว์ (Maslow อ้างอิงใน ลักคณา ทศวัตติ 2556, น. 8) นักจิตวิทยาชาวอเมริกัน ได้ศึกษาความต้องการของมนุษย์และได้จัดลำดับความต้องการของมนุษย์ไว้ 7 ลำดับ ดังนี้

1. ความต้องการด้านร่างกาย (Physiological Need) เป็นความต้องการพื้นฐานที่มนุษย์ทุกคนอยากได้รับการตอบสนองก่อนสิ่งอื่น ได้แก่ความต้องการปัจจัยสี่
2. ความต้องการด้านความปลอดภัยมั่นคง (Safety Need) หลังจากที่มีมนุษย์ได้รับการตอบสนอง ด้านร่างกายแล้ว มนุษย์ต้องได้รับความปลอดภัยทั้งทางร่างกายและจิตใจเพื่อที่จะรักษาปัจจัยสี่ที่ตนมีไว้อย่างมั่นคง



3. ความต้องการทางด้านสังคม (Social Need) คือความต้องการความรักและความเป็นส่วนหนึ่งของหมู่คณะ ได้แก่ ความต้องการเป็นเพื่อนหรือมิตร ต้องการคู่รักหรือครอบครัว ความต้องการระดับนี้ เป็นความต้องการยอมรับจากสังคม เช่น ความต้องการให้คนอื่นแสดงความรัก ความห่วงใยแก่ตน ความต้องการการแสดงออกซึ่งการให้ความรักความห่วงใยคนอื่น
4. ความต้องการยกย่องสรรเสริญ (Esteem Need) ได้แก่ความต้องการให้ผู้อื่นเคารพนับถือตน ต้องการให้ผู้อื่นยอมรับว่าตนมีค่า ต้องการให้ผู้อื่นเชื่อมั่นในความสามารถของตน
5. ความต้องการรู้และเข้าใจ (Need to Know and Understand) เป็นความต้องการจะสัมฤทธิ์ผลทางปัญญา หมายถึง ความปรารถนาที่อยากรู้และเข้าใจสิ่งต่างๆด้วยความสนใจอย่างแท้จริงมาสู่โลภมีความเห็นว่าความต้องการตั้งแต่ขั้นนี้เป็นต้นไปจะไม่เกิดขึ้นกับมนุษย์ทุกคน
6. ความต้องการสุนทรีย์ (Aesthetic Need) ได้แก่ความต้องการความเป็นระเบียบ สัจธรรม
7. ความต้องการสร้างความประจักษ์และพัฒนาศักยภาพแห่งตน (Self- Actualization Need)

ทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหาร

การบริหารก็มีทฤษฎีที่มีวิวัฒนาการมาประมาณ 100 ปี ที่อาจแบ่งเป็น 4 ยุค คือ ทฤษฎีในยุคทศวรรษดั้งเดิม ยุคทศวรรษเชิงพฤติกรรม ยุคทศวรรษเชิงปริมาณและยุคทศวรรษร่วมสมัย วิโรจน์ สารรัตน์ (อังกูณ สัตตบุษย์ โพรธิฐ, 2564) กล่าวไว้ว่า

ทฤษฎีในกลุ่มทศวรรษดั้งเดิม จำแนกเป็น 2 ทฤษฎี ดังนี้

1. ทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เป็นทฤษฎีในกลุ่มทศวรรษดั้งเดิม มี Frederick W. Taylor ที่ถือว่าเป็นบิดาแห่งการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ เขาได้เสนอหลักการออกแบบงานและการจัดระบบสิ่งจูงใจ รวม 4 ประการ คือ
 - 1.1 ใช้วิธีการเชิงวิทยาศาสตร์กำหนดวิธีการทำงานที่ดีที่สุด (one best way) เพื่อทดแทนวิธีการที่คนงานเคยทำกันมาแบบลองผิดลองถูก
 - 1.2 มีการวางแผนเพื่อทดแทนการปล่อยให้คนงานเลือกวิธีการของตนเอง
 - 1.3 การคัดเลือกคนงานที่มีความสามารถแล้วให้การฝึกอบรมและพัฒนาให้มีการทำงานร่วมกัน
 - 1.4 ใช้หลักการแบ่งงานกันทำระหว่างผู้บริหารและคนงานเพื่อให้แต่ละฝ่ายทำหน้าที่ได้อย่างเหมาะสมที่สุดสำหรับการจัดระบบสิ่งจูงใจ Taylor มีความเห็นว่าเงินเป็นปัจจัยจูงใจที่สำคัญการกำหนดค่าตอบแทนจึงต้องจัดเป็นพิเศษเพิ่มขึ้นสำหรับคนที่ทำงานเกินมาตรฐาน
2. ทฤษฎีการบริหารแบบราชการ เป็นทฤษฎีในกลุ่มทศวรรษดั้งเดิม เช่นเดียวกับทฤษฎีการบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ Max Weber นักสังคมวิทยาชาวเยอรมัน เป็นผู้นำเสนอแนวคิดที่แสดงให้เห็นถึงความจำเป็นในการจัดองค์การเชิงเหตุผลโดยมีลักษณะสำคัญ 7 ประการ คือ



- 2.1 หลักการมีกฎระเบียบและข้อบังคับเพื่อควบคุมการตัดสินใจ
- 2.2 หลักความไม่เป็นส่วนตัวผู้บริหารต้องอยู่ภายใต้กฎระเบียบและข้อบังคับ
- 2.3 หลักการแบ่งงานกันทำตามความถนัดหรือความชำนาญเฉพาะทาง
- 2.4 หลักการมีโครงสร้างสายบังคับบัญชา
- 2.5 หลักการเป็นอาชีพที่มั่นคง
- 2.6 หลักการมีอำนาจหน้าที่ในการตัดสินใจโดยมีกฎระเบียบข้อบังคับเป็นตัวรองรับ
- 2.7 หลักความเป็นเหตุผลในกระบวนการตัดสินใจเพื่อบรรลุจุดหมาย

ทฤษฎีการบริหารเชิงพฤติกรรม

จากทฤษฎีบริหารเชิงวิทยาศาสตร์ ผู้บริหารมุ่งที่จะหาวิธีการที่ดีที่สุดเพื่อสร้างประสิทธิภาพการทำงานและมองว่าคนงานมีแรงขับจากภายนอกเป็นด้านหลักในการทำงาน แต่ทฤษฎีเชิงพฤติกรรมมีมุมมองว่า ยังมีแรงขับจากภายในเป็นปัจจัยสำคัญในการทำงานด้วยทำให้มีทฤษฎีอธิบายเกี่ยวกับธรรมชาติของมนุษย์ในเชิงพฤติกรรมหรือมนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งจะได้กล่าวถึงสองทฤษฎี

1. ทฤษฎีลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow) อับราฮัม เอช.มาสโลว์ ได้เสนอลำดับขั้นความต้องการของมาสโลว์ (Maslow's hierarchy of needs) เป็นทฤษฎีทางจิตวิทยาเมื่อปี 1943 ลำดับขั้นตามความต้องการมีนำเสนอโดยรูปพีระมิดคือ ความต้องการมากที่สุดและเป็นพื้นฐานที่สุดจะอยู่ข้างล่างและความต้องการประสบความสำเร็จด้วยตนเองจะอยู่บนสุด

2. ทฤษฎี X และทฤษฎี Y ของ Douglas McGregor Douglas McGregor เป็นนักบริหารอุตสาหกรรมมีชีวิตอยู่ในช่วงปี 1906-1964 เขาได้เสนอทฤษฎี X หรือทฤษฎี Y โดยมีสมมติฐานเกี่ยวกับทัศนคติของผู้บริหารที่มีคนงานให้ผู้บริหาร มีทัศนคติแบบใดแบบหนึ่งจะส่งผลต่อพฤติกรรมของผู้บริหารที่สอดคล้องกับทัศนะนั้น

ทฤษฎีการบริหารทัศนคติเชิงปริมาณการบริหารเชิงปริมาณ

เป็นการบริหารที่ใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์สถิติและข้อมูลสารสนเทศมาใช้ประกอบการตัดสินใจทางการบริหารและการปฏิบัติงานขององค์กร มีหลักการบริหารที่สำคัญ คือ

1) การบริหารศาสตร์ (Management science) ยึดหลักการที่มุ่งเพิ่มควมมีประสิทธิภาพในการตัดสินใจ จากการใช้ตัวแบบทางคณิตศาสตร์และวิธีการเชิงสถิติ ซึ่งแพร่หลายอย่างรวดเร็วอันเนื่องจากความก้าวหน้าด้านคอมพิวเตอร์ที่สามารถวิเคราะห์ข้อมูลได้อย่างสลับซับซ้อนมากขึ้น

2) การบริหารปฏิบัติการ (Operational management) ยึดหลักการที่เน้นการบริหารกระบวนการผลิตและการให้บริการขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประกอบด้วยกำหนดตารางการทำงาน การวางแผนการผลิต การออกแบบอาคารสถานที่ตลอดจนการประกันคุณภาพโดยอาศัยเครื่องมือต่าง ๆ



3) ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหาร (Management information system) ยึดหลักการที่การออกแบบและการนำเอาระบบข้อมูลสารสนเทศโดยอาศัยเครื่องคอมพิวเตอร์มาใช้ในการบริหารผลิตข้อมูลและสารสนเทศที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหารทุกระดับอย่างกว้างขวางและหลากหลายวิธี

ทฤษฎีการบริหารร่วมสมัย

1) ทฤษฎีเชิงระบบ (System theory) การบริหารตามทฤษฎีนี้พัฒนาขึ้นโดยนักชีววิทยาและนักฟิสิกส์ ตั้งอยู่บนฐานความคิดที่ว่าองค์การหนึ่ง ๆ สามารถมองเป็นระบบหนึ่ง ๆ ได้ ระบบแบ่งออกเป็น 2 ลักษณะคือ ระบบเปิดและระบบปิด (Open versus closed system) ความเป็นระบบเปิดหรือระบบปิดมิได้แยกเป็นสองขั้วเหมือนขั้วกับด้า

2) ทฤษฎีการบริหารตามสถานการณ์ (Contingency theory) การบริหารตามสถานการณ์มีหลักการบริหารงานที่เหมาะสมขึ้นอยู่กับสถานการณ์หนึ่ง ๆ เท่านั้น ไม่สามารถนำเอาชุดของหลักการที่กำหนดไว้แบบสำเร็จรูปแล้วไปใช้อย่างได้ผลทุกสถานการณ์ในสถานการณ์ที่แตกต่างไปผู้บริหารอาจกำหนดหลักการเพื่อเป็นเงื่อนไขหรือแนวการบริหารในสถานการณ์นั้น ๆ ได้โดยอาจบูรณาการหลักการจากทฤษฎีต่าง ๆ ซึ่งผู้บริหารจะต้องสามารถวิเคราะห์ลักษณะเฉพาะของแต่ละสถานการณ์นั้นเพื่อกำหนดแนวทางให้เหมาะสมกับโครงสร้างองค์การทรัพยากรเป้าหมายและผู้ปฏิบัติงานในองค์การ

ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษา

โซคชัย นาไชย (2559, น. 31) ได้กล่าวว่า ทักษะการบริหาร หมายถึง ทักษะนั้นเป็นได้ทั้งความรู้ความสามารถและการกระทำผู้บริหารที่เป็นผู้นำจึงควรจะต้องมีทักษะด้านต่าง ๆ เพื่อการวางแผนการกำหนดนโยบายการประสานงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือภายในหน่วยงานและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องถ้าผู้บริหารมีทักษะด้านต่าง ๆ และใช้ทักษะตามความสามารถที่มีอยู่จะทำให้ได้รับความรักความศรัทธาจากผู้ร่วมงานและคนอื่น ๆ ทั่วไปอย่างดี

อุษา แซ่เตียว (2559, น. 17) กล่าวว่า ทักษะของผู้บริหาร หมายถึง ความสามารถในการบริหารงานของผู้บริหารที่เกิดจากพื้นฐานของความรู้ ความชำนาญในการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาบริหารจัดการเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

สัตตบุษย์ โพธิ์รุท (2564, น. 30) กล่าวว่า ทักษะการบริหารของผู้บริหารเป็นเรื่องที่เกี่ยวกับความรู้ความสามารถหรือความชำนาญ ความคล่องแคล่วของผู้บริหารในการนำเอาศักยภาพของตนเองที่มีอยู่รวมถึงการนำเอาทรัพยากรทางการบริหารมาดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ด้วยกระบวนการที่เหมาะสม เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผล



บริบทของโรงเรียนขนาดเล็ก

สุรียา ช้องเสนาะ (2558, น. 1 - 2) และสภาขับเคลื่อนการปฏิรูปประเทศด้านการศึกษา (2559, หน้า 4) ได้นำเสนอเกี่ยวกับปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก ว่าประสบปัญหาสำคัญอย่างน้อย 3 ประการ ซึ่งปัญหาดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กไม่สามารถจัดการเรียนการสอนให้มีประสิทธิภาพเทียบเท่ากับโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ได้ ปัญหาดังกล่าว ได้แก่

1. โรงเรียนขนาดเล็กมีต้นทุนในการจัดการเรียนการสอนต่อหัวที่สูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ เนื่องจากภาวะประชากรมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ปัญหาเด็กนักเรียนออกกลางคัน และการเลิกทำงานหลังจบการศึกษาภาคบังคับ ส่งผลทำให้ขนาดของโรงเรียนปรับเปลี่ยนเป็นโรงเรียนขนาดเล็กเพิ่มมากขึ้น ค่าใช้จ่ายนักเรียนต่อหัวสูงกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ ทำให้รัฐบาลต้องใช้งบประมาณในจำนวนที่มากกว่า หรือจ่ายแพงกว่าในการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนขนาดเล็ก

2. เนื่องจากโรงเรียนแต่ละแห่งได้รับการจัดสรรงบประมาณค่าใช้จ่ายในการจัดการศึกษาจากรัฐบาล โดยคิดเป็นเป็นรายหัวนักเรียน ซึ่งการจัดสรรงบประมาณในลักษณะดังกล่าวส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กที่มีจำนวนนักเรียนน้อยอยู่ในสถานะที่เสียเปรียบ กล่าวคือ ได้รับงบประมาณน้อยกว่าโรงเรียนขนาดใหญ่ที่มีจำนวนนักเรียนมากกว่า ส่งผลให้โรงเรียนขนาดเล็กขาดทั้งอุปกรณ์ เทคโนโลยีเพื่อการศึกษา ทำให้ประสิทธิภาพในการเรียนการสอนลดลง

3. ปัญหาการขาดแคลนครูที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง และจำนวนครูไม่ครบชั้นเรียน เนื่องจากสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กำหนดสัดส่วนครู 1 คน ต่อนักเรียน 20 คน ซึ่งสัดส่วนดังกล่าวทำให้เกิดปัญหาในการจัดสรรครูแก่นักเรียนบางแห่งที่มีจำนวนนักเรียนน้อย ดังนั้น โรงเรียนดังกล่าวจึงประสบปัญหาครูไม่ครบชั้นเรียน และครูไม่ครบทุกสาขาวิชา

4. โรงเรียนขนาดเล็กส่วนใหญ่อยู่ในชุมชนขนาดเล็ก ประชากรมีฐานะยากจนทำให้ไม่มีศักยภาพในการระดมทรัพยากรเพื่อนำมาช่วยสนับสนุนการจัดการศึกษาให้กับโรงเรียน

อรอุมา ไมยวงศ์ (2564, น.109) โรงเรียนขนาดเล็ก คือ โรงเรียนเล็ก ๆ ที่กระจายตัวอยู่ในชุมชนที่อยู่ห่างไกล ทำให้มีนักเรียน ครูและบุคลากรทางการศึกษาจำนวนน้อย จึงส่งผลให้ครูและนักเรียนมีความใกล้ชิดสนิทสนมดูแลนักเรียนทุกคนในโรงเรียนได้อย่างทั่วถึง ผู้ปกครองสามารถเข้าร่วมกิจกรรมของทางโรงเรียนได้ง่าย ใกล้ชิดวิถีชุมชน รับการบริการจากหน่วยงานอื่นครบถ้วน มีพื้นที่ให้ศึกษาเรียนรู้และผ่อนคลายที่กว้างขวาง และปลอดภัยเป็นจำนวนมาก



แนวทางการบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก

สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2557, น. 4) ได้กำหนดนโยบายและแนวทางการบริหารการศึกษาโรงเรียนขนาดเล็กตามแนวมาตรการจัดการเชิงยุทธศาสตร์ของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังคนภาครัฐมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. เพิ่ม เพิ่มประสิทธิภาพและ เพิ่มประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กลด เพิ่ม ประสิทธิภาพและลดความสูญเปล่าของโรงเรียนขนาดเล็กด้วยมาตรการที่เหมาะสม ได้แก่ การควบคุม การปรับปรุงประสิทธิภาพ การสร้างเครือข่ายตลอดจนการสนับสนุนทุกภาคส่วนเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการศึกษา โดยมีการจัดทำแผนที่ตั้งสถานศึกษาและแผนการดำเนินงานตามแบบฉบับได้ภายในปี 2561
2. จัดให้มีการควบรวมโรงเรียนขนาดเล็กในพื้นที่เพื่อให้เกิดขนาดที่เหมาะสมโดยชดเชยค่าเดินทางแก่ พ่อ แม่ ทั้งนี้เพื่อให้สามารถจัดสรรอัตรากำลังครูและงบประมาณที่เสริมสร้างการพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้อย่างเต็มที่

บทสรุป

การสร้างมนุษยสัมพันธ์ในหน่วยงานเป็นสิ่งสำคัญและจำเป็น เพื่อก่อให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในหน่วยงานส่งผลให้การทำงานร่วมกันอย่างมีความสุขและเกิดประสิทธิภาพในการทำงาน ซึ่งควรทำความเข้าใจตั้งแต่ความสำคัญของมนุษยสัมพันธ์ องค์ประกอบของมนุษยสัมพันธ์ ต้องมีการรู้จักตัวเอง การเข้าใจผู้อื่น การเข้าใจสิ่งแวดล้อม และเป็นปัจจัยสำคัญต่อความสำเร็จหรือล้มเหลวในการทำงานของบุคคลากรและหน่วยงาน ดังนั้นผู้บริหารสถานศึกษาในโรงเรียนขนาดเล็กต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์เพื่อนำมาใส่ใจและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อบุคลากรภายในสถานศึกษา มองเห็นความสามารถที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล และ การใช้หลักมนุษยสัมพันธ์ในการบริหารสถานศึกษาจึงเป็นแนวทางในการพัฒนา ปรับปรุงตนเองของบุคลากร เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน

เอกสารอ้างอิง

- ชนิดา สุตตาชาติ. (2559). คุณลักษณะมนุษยสัมพันธ์ของบุคลากรในสถานศึกษาขยายโอกาสสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา. (ปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). ชลบุรี: มหาวิทยาลัยบูรพา.
- ชลิตา พลทรัพย์. (2564). ปัญหาและแนวทางการแก้ปัญหาการบริหารงานวิชาการในโรงเรียนขนาดเล็ก สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาพระนครศรีอยุธยา เขต 1. (ปริญญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา.



การประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5
วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566

- โชติภา สายสนั่น (2559). ปัจจัยที่ส่งผลต่อทีมงานที่มีประสิทธิภาพของสถานศึกษา ประเภทอาชีวศึกษาสังกัด สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการศึกษาเอกชนในภาคตะวันออก. (ปริญาบริหารการศึกษา มหาบัณฑิต). จันทบุรี: มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ภี อภรณ์เยี่ยม (2562). โรงเรียนขนาดเล็กกับการพัฒนาพลเมืองท้องถิ่น. มูลนิธิการศึกษา เพื่อสร้างพลเมือง ไทย (Thai Civic Education–TCE Foundation). อาคารแคปิตอล เขตพญาไทกรุงเทพมหานคร มาลินี จุฑาปะมา. (ม.ป.ป). มนุษย์สัมพันธ์. บุรีรัมย์: คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์.
- รดาชม พรหมนิवास. (2561). รูปแบบภาวะผู้นำแห่งตนและทักษะมนุษย์สัมพันธ์ของผู้นำที่ส่งผลต่อความเหนียว แน่นของทีมงาน. (ปริญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- ลักคณา ทศวดี. (2555). ผลการจัดการเรียนรู้แบบเด็กนักวิจัยที่มีต่อมนุษย์สัมพันธ์ของเด็กปฐมวัย. (ปริญา บริหารการศึกษามหาบัณฑิต). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ.
- สุรียา ช้องเสนาะ. (2558). ปัญหาของโรงเรียนขนาดเล็ก. กลุ่มงานบริการวิชาการ 3 สำนัก วิชาการ.สำนักงาน เลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- สุวิมล ตีรกานันท์ (2558). การบริหารเชิงมนุษย์สัมพันธ์. สืบค้นเมื่อวันที่ 18 ตุลาคม 2565 จาก: <https://bemler.files.wordpress.com/.../human-relation-approach-1e0b89b>
- สำนักงานศึกษาธิการจังหวัดอุดรดิษฐ์. (2559). แผนบริหารจัดการโรงเรียนขนาดเล็ก จังหวัดอุดรดิษฐ์ ปี การศึกษา 2559-2563. จังหวัดอุดรดิษฐ์
- อรอุมา ไมยวงศ์. (2564). ปัจจัยการบริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิผลของโรงเรียนขนาดเล็กสังกัด สำนักงานเขต พื้นที่การศึกษาประถมศึกษาในจังหวัดนครพนม. (ปริญาบริหารการศึกษามหาบัณฑิต). สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- Flippo, E. B. (1966). Management: A behavioral approach. Boston: Mass Allyn and Bacon.
- Maslow, A. (1970). Human needs theory : Maslow’s hierarchy of human needs. In R.F. Craven & C. J. Hirnle (Eds.), Fundamental of Nursing: Human Health and Function. (3rd ed.) Philadelphia: Lippincott.