

การบริหารบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน  
Personnel Management according to Sangahavatthu 4 of School Administrators

สุระ พิเภก  
Sura Phipek  
เอกราช โฆษิตพิมานเวช  
Ekkarach Kositpimanvach  
ประจิตร มหาหิง  
Prachitr Mahahing  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น  
Mahachulalongkornrajavidyalaya University Khon Kaen Campus  
E-mail: suraphipek@gmail.com

Received: 26 October 2024; Revised: 23 December 2024; Accepted: 25 December 2024

**บทคัดย่อ**

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อนำเสนอการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 กับการบริหารบุคคลของผู้บริหารโรงเรียน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล สำหรับบุคลากรในโรงเรียน เมื่อผู้บริหารได้เลือกสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคคลเพื่อเข้ามาช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียน ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล คือ หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ใช้ในการบริหารบุคคลของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นความสำคัญ อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาและได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

**คำสำคัญ:** การบริหารบุคคล; หลักสังคหวัตถุ 4; ผู้บริหารโรงเรียน

## Abstract

This academic article aims to present the application of the Sangkhawatthu 4 principles to the personnel management of school administrators in order to perform their duties effectively and efficiently. For school personnel, when administrators have selected knowledgeable and capable people to work, it is necessary to develop personnel to help in the school's operations. Therefore, school administrators should use Buddhist principles in personnel management, namely the Sangkhawatthu 4 principles, which are Buddhist principles in the school's personnel management so that school personnel will see their importance, which will lead to development and improvement of the work in the part related to personnel management in the school in order to be more efficient and effective in a sustainable.

**Keywords:** personnel management, Sangkhawatthu 4, School Administrators

### 1. บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2562 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 มาตรา 6 ซึ่งได้กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรมมีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ในมาตรา 10 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องให้บุคคลมีสิทธิและโอกาสเสมอภาคกันในการรับการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่น้อยกว่า 12 ปี ที่รัฐต้องจัดการศึกษาให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย และในมาตรา 11 ได้ระบุว่า การจัดการศึกษาต้องยึดหลักว่า “ผู้เรียนทุกคนมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้และถือว่าผู้เรียนมีความสำคัญที่สุด” ทั้งนี้สถานศึกษาจะพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้มากหรือน้อยนั้น ต้องขึ้นอยู่กับการบริหารจัดการศึกษาอย่างเป็นระบบและมีระบบของการบริหารที่มีประสิทธิภาพนำไปสู่มาตรฐานที่ดีได้ ต้องอาศัยบุคลากรในการขับเคลื่อนให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ บุคลากรในโรงเรียน จึงมีความสำคัญในการพัฒนาการบริหารจัดการศึกษา อีกทั้งปัจจุบันนี้หน่วยงานด้านการจัดการศึกษา สังกัดไทยมีความพยายามที่จะพัฒนาการบริหารงานบุคคลอย่างต่อเนื่อง

ภาพลักษณ์ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นสิ่งสำคัญ คือผู้บริหารโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมหลายประการ จึงจะนำพาให้การดำเนินงานของโรงเรียนไปสู่เป้าหมายความสำเร็จได้ ความสำคัญของการบริหารบุคคล ซึ่งเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญยิ่งอย่างของการบริหารบุคคลเพราะ เมื่อได้เลือกสรรหาคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว เมื่อเวลาผ่านไป บรรดาความรู้ต่างๆ ก็ลดน้อยลงประกอบกับวิทยาการต่างๆ เจริญขึ้นรวมทั้งเทคนิคการทำงานได้เปลี่ยนไปตาศุสมัย เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ

เหมาะสมกับเหตุการณ์ปัจจุบัน จึงจำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล คือ หลักสังคหวัตถุธรรม 4 อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และความสัมพันธ์อันดีของทุกคนที่อยู่ในโรงเรียนเดียวกัน เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความสามัคคี (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551: 43) อันประกอบไปด้วย 1) ทาน คือ การบริหารงานบุคคลให้มีการเสียสละหรือการเอื้อเฟื้อบุคคลอื่น 2) ปิยวาจา การบริหารบุคคลด้วยวาจาอันไพเราะ อ่อนหวาน และจริงใจ 3) อตถจริยา การบำเพ็ญหรือสร้างสรรค์ประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา ประพฤติปฏิบัติสม่ำเสมอ วางตัวเหมาะสมกับสถานะของตนเอง

ดังนั้น หลักธรรมนี้ จึงเหมาะสมที่นำมาเป็นหลักธรรมในการบริหารบุคคลในโรงเรียน ซึ่งโรงเรียนถือว่าเป็นองค์กรหนึ่งของสังคมที่ต้องดำเนินการบริหารงานเพื่อการศึกษาให้สำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงจำเป็นต้องอาศัยบุคลากรเข้ามาช่วยในการดำเนินงานของโรงเรียน เพราะคุณภาพของการศึกษาจะสูงหรือต่ำเพียงใด อย่างไร่อมขึ้นอยู่กับบุคลากรที่ทำหน้าที่ในโรงเรียนนั้น สภาพความพร้อมในแต่ละโรงเรียนมีการบริหารจัดการที่แตกต่างกัน ซึ่งส่วนใหญ่เกิดปัญหาด้านการวางแผน อัตรากำลังคน จึงเป็นภารกิจที่สำคัญที่ต้องส่งเสริมให้โรงเรียน สามารถปฏิบัติตามเพื่อตอบสนองการดำเนินการด้านการบริหารบุคคลภายใต้กฎระเบียบที่เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลของครู โดยผู้บริหารโรงเรียนต้องดำเนินการวางแผนอัตรากำลังคน และการพัฒนาบุคลากรเพื่อตอบสนองภารกิจของโรงเรียน โดยบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้คล่องตัวและมีอิสระภายใต้กฎระเบียบที่เป็นธรรมาภิบาล (สนธิ คงภักดี, 2549:40) จากเหตุผลและความสำคัญดังกล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารโรงเรียนหากนำหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารบุคคลของโรงเรียนเพื่อให้บุคลากรในโรงเรียนเห็นสำคัญต่อการบริหารบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 อีกทั้งเพื่อแก้ปัญหาและอุปสรรคในการบริหารบุคคลให้น้อยลงหรือหมดไป อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคคลในโรงเรียน เพื่อให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นต่อไปอย่างยั่งยืน

## 2. ความหมายของการบริหารบุคคล (Personnel Management)

การบริหารงานบุคคลหรือบางตำราเรียกว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) นอกจากนี้ยังมี ชื่ออื่นๆอีกเช่น การบริหารพนักงานเจ้าหน้าที่ การบริหารอัตรากำลัง เป็นต้น นักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายการบริหารบุคคลไว้แตกต่างกันไป ในหลักการใหญ่ ๆ แล้วก็มี ความหมายครอบคลุม ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2566) กล่าวว่าการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบัน

ณรัชชอร์ ศรีทอง (2564) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่มีความต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรได้เข้ามาทำงานและปฏิบัติงานในองค์กรประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

อนิวัช แก้วจันทอง (2565) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษาและออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

จอมพงศ์ มงคลวานิช (2565) กล่าวว่า การบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการหาบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเข้าปฏิบัติงานในองค์กร

สรุป การบริหารบุคคล หรือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ คือ กระบวนการที่องค์กรใช้ในการจัดการกับบุคลากรตั้งแต่เริ่มต้นจนถึงสิ้นสุดความสัมพันธ์ในการทำงาน โดยมีเป้าหมายหลักเพื่อให้ได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงาน และสามารถทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ เป็นกิจกรรมที่สำคัญมากสำหรับองค์กรทุกประเภท เพราะบุคลากรเป็นทรัพยากรที่มีชีวิตชีวาและมีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย การบริหารบุคลากรที่ดีจะช่วยให้องค์กรมีขีดความสามารถในการแข่งขันและเติบโตอย่างยั่งยืน

## 2. ความหมายของหลักสังคหัตถุธรรม 4

หลักสังคหัตถุธรรม 4 (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2551: 43) คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือ ยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาสุดตื้นน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3. อัถลจกริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

### 3. แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหัตถุธรรม 4 ของผู้บริหารโรงเรียน

ปณณธรร เจียรชัยพฤกษ์ (2556) การบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหัตถุ 4 ดังต่อไปนี้

#### 1. ด้านทาน

1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของ ผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน และที่สำคัญควรมอบหมายงานในส่วนอื่น ๆ ที่มีความสำคัญ นอกเหนือจากงานประจำให้กับ ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองรับผิดชอบบางตามความเหมาะสม เพราะ การที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำทลายความรู้ความสามารถ จะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกรู้ว่าตนเอง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร อยากรที่จะปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวโดยไม่คิดลาออก

1.2 ผู้บริหารควรบริหารงานบุคคลากรด้วยความโปร่งใสในทุกขั้นตอน รวมถึงควรมี หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม และที่สำคัญควรปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดๆ ก็ตาม

1.3 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการสงเคราะห์ต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดย การให้ความช่วยเหลือในด้านกำลังกาย กำลังสติปัญญา หรือกำลังทรัพย์ตามความเหมาะสม เช่น คอย สอดส่อง สอบถามเรื่องทุกข์ สุข หรือการเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่อง สวนตัว ซึ่งจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข

#### 2. ด้านปิยวาจา

2.1 ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อเสนอนแนะต่างๆ ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น

2.2 ผู้บริหารควนให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือคำชี้แนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์ เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี

2.3 ผู้บริหารควรหาโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ กลุ่มอย่างไม่เป็นทางการบ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน และที่สำคัญจะทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงอันจะนำมาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

#### 3. ดานอัตถจริยา

3.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อหรือดูงานทั้งในและ ต่างประเทศบ้าง เพื่อให้สามารถนำความรู้ใหม่ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ผู้บริหารควรมีมิตรไมตรี หัวดี และบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ ในทุกๆ เรื่องอยู่เสมอ เช่น หากปฏิบัติงานดีก็ควรกล่าวชื่นชม หรือหากประสบ ความสำเร็จในหน้าที่การงานก็ควรแสดงความปลื้มตยินดีด้วยความจริงใจ หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย111

3.3 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เช่น การบริจาคทรัพย์สินของเพื่อกิจการส่วนรวม หรือการสละเวลาส่วนตัวเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม

#### 4. ด้านสมานัตตตา

4.1 ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์และระบบคุณธรรมในการพิจารณาประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนควร พิจารณาตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผลการประเมินงาน

4.2 ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้อย่างชัดเจนก่อให้เกิดความ เป็นธรรม กับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ไม่ควรลงโทษทันที ด้วยวิธีรุนแรงแต่ควร เปิดโอกาสให้มีการชี้แจงก่อนการตัดสิน เพราะหากรับฟังจากบุคคลที่มาร้อง ทุกขเพียงฝ่ายเดียว แล้วตัดสิน ลงโทษ จะส่งผลเสียต่อองค์กรตามมา เช่น บุคลากรขาดความรักความ สามัคคีต่อกันมีการแบ่งพรรคแบ่งพวกใน องค์กร เป็นต้น

4.3 ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง และไม่ควรมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองไม่ชอบ รวมถึงไม่ ควรเลือกที่รักมักที่ชัง เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความลำบากใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

4.4 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดย ไม่เลือก ปฏิบัติ เช่น การพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความดีความชอบและ ผลการปฏิบัติงาน ของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง

ดังนั้น แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4 ที่นำเสนอเน้นที่การสร้างความเป็นธรรม ความโปร่งใส การมีส่วนร่วมของบุคลากร และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อ ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรและความสำเร็จขององค์กร

สรุปการบริหารบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน ผู้บริหารควรเป็นผู้นำการปฏิบัติที่ดีเป็นตัวอย่างในการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างเหมาะสม

2. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารควรให้กำลังใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกครั้งที่มีการ ประเมิน

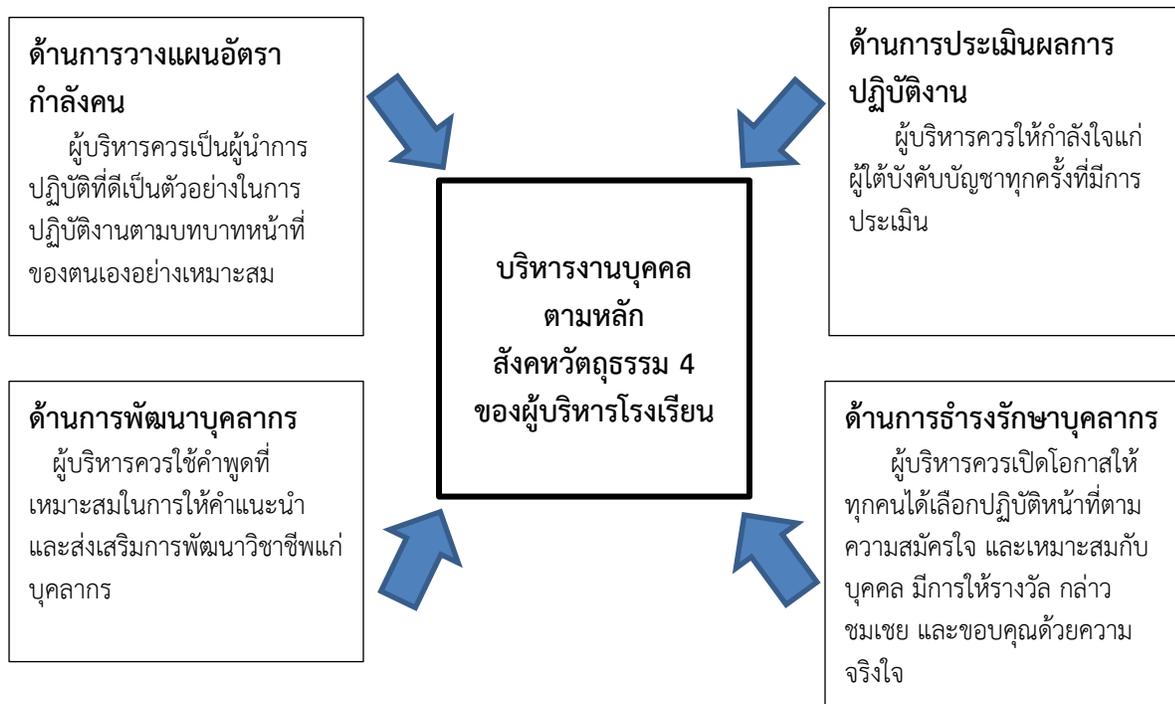
3. ด้านการพัฒนาบุคลากร ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่เหมาะสมในการให้คำแนะนำและส่งเสริมการ พัฒนาวินิจฉัยแก่บุคลากร

4. ด้านการดำรงรักษาบุคลากร ผู้บริหารควรเปิดโอกาสให้ทุกคนได้เลือกปฏิบัติหน้าที่ตามความสมัคร ใจ และเหมาะสมกับบุคคล มีการให้รางวัล กล่าวชมเชย และขอบคุณด้วยความจริงใจ

#### 4. สรุป

เมื่อผู้บริหารได้เลือกสรรหาคนที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาทำงานแล้ว มีจำเป็นที่ต้องมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเพื่อให้มีศักยภาพในการทำงาน ซึ่งต้องการผลลัพธ์คือประสิทธิผลของงานในองค์กร ดังนั้นผู้บริหารโรงเรียนควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล คือ สังคหัตถุธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาที่ช่วยประสานน้ำใจคนทำงานได้เป็นอย่างดี สามารถมาใช้ในการบริหารบุคคลของโรงเรียน เพื่อให้บุคลากรเห็นความสำคัญของพันธกิจองค์กร อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาและได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้นอย่างยั่งยืน

#### 5. องค์กรความรู้ใหม่



ภาพที่ 1: องค์กรความรู้ใหม่ ของการบริหารบุคคลตามหลักสังคหัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียน

### เอกสารอ้างอิง

- กีรติ ยศยิ่งยง. (2559). *การวางแผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ซึ่งกลยุทธ์*. กรุงเทพมหานคร: มิสเตอร์ ก๊อปปี้ (ประเทศไทย) จำกัด.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). *ทฤษฎีและหลักการบริหาร องค์การและการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2565). *การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ทวีพรินท์ (1991) จำกัด.
- จารุวรรณ นรพรม และคณะ. (2557). การศึกษาสภาพ ปัญหา และแนวทางแก้ปัญหาการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษานครราชสีมา เขต 1. *วารสาร ชุมชนวิจัย มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา*, 9(1): 21-30.
- ดวงเดือน ต้นศรี และประชัน คະเนวัน. (2556). ความคิดเห็นของบุคลากรเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล. *วารสารวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์*, 5 (1): 125-141.
- ณรัชชอร์ ศรีทอง. (2564). *การบริหารงานพัฒนาชุมชนเชิงยุทธศาสตร์*. กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์
- ปิ่นฉัตร เขียวชัยพฤกษ์. (2552). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์การ: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- พระมหาวิฑูรย์ ธมมวฑฒโฒ. (2557). การบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาใน อำเภอยางสีสุราช สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2. *วารสาร บัณฑิตศึกษามหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*, 1(2): 1-14.
- พระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2561). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- ธัญญลักษณ์ ต่วนชะเอม และคณะ. (2565). แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหาร โรงเรียนประถมศึกษา ในอำเภอไพศาลี จังหวัดนครสวรรค์. *วารสารวิจัยวิชาการ*, 5(2): .
- วิภาดา สารัมย์. (2562). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา ปทุมธานี. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. คณะครุศาสตร์ อุตสาหกรรม: มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.*
- สนธิ คงภักดี. (2549). *การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาชลบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ครุศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.*

- สุภัทสร รัตนะโสภาและภาวิตา ธาราศรีสุทธิ. (2564). ความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาในเครือข่ายโรงเรียนที่ 43 สังกัดกรุงเทพมหานคร. *Journal of Roi Kaensarn Academi*, 6(2): 86-99.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2544). *ครูภูมิปัญญา ไทยรุ่นที่ 1 ภาคเหนือ*. กรุงเทพมหานคร: ครูสภาลาดพร้าว.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพ.ศ.2562 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553*. กรุงเทพมหานคร: สำนักนายกรัฐมนตรี.
- สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2562). *แผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)*. สืบค้นเมื่อ 17 มีนาคม 2567, จาก <http://trat.nfe.go.th/trat/UserFiles/File/Plan%20deucation%202560-2579.pdf>
- พระครูสถิตธรรมานุศาสน์ (เสถียร เจริญทอง). (2564). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนตามหลักสังคหวัตถุธรรม 4. *วารสาร มจร กาญจนปริทรรศน์*, 1(1): 29-42.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.