



มจร สุรนารีสาร

MCU SURANAREE JOURNAL

MSJ

ปีที่ 4 ฉบับที่ 1 (มกราคม - เมษายน 2569) VOL.4 NO.1 (JANUARY - APRIL 2026)

สังคหวัตถุ 4 : หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล
ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

SANGKHAHAVATTHU 4 : BUDDHIST PRINCIPLES FOR SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS



ยศภัทร เคลี้ยงกลม และ พระครูวุฒิชัยการโกศล
Yossapat Kleingklom and Phra Khru Wutthichai Karnkason

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมศาสตร์
Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University,
Srethammasokkarat Campus.

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา

ISSN : 2985-1106 (Print) ISSN : 3088-1382 (Online)

สังคหวัตถุ 4 : หลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคล ในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน

SANGKHAHAVATTHU 4 : BUDDHIST PRINCIPLES FOR SUSTAINABLE HUMAN RESOURCE
MANAGEMENT IN EDUCATIONAL INSTITUTIONS

ยศภัทร เกลี้ยงกลม¹ และ พระครูวุฒิชัยการโกศล²
Yossapat Kleingklom¹ and Phra Khru Wutthichai Karnkoson²

(Received: August 4, 2025; Revised: April 27, 2026; Accepted: April 30, 2026)

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งประกอบด้วย 1.ทาน (การให้) 2.ปิยวาจา (การพูดจาไพเราะ) 3.อรรถจริยา (การประพฤติประโยชน์) และ 4.สมานัตตตา (การวางตนเหมาะสม) ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษาอย่างยั่งยืน จากการศึกษาพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ควรมีการใช้เครื่องมือและแนวคิดทฤษฎีการบริหารจัดการที่เหมาะสมเพื่อแก้ไขปัญหา นำแนวคิดทฤษฎีการจัดการมาแก้ไขปัญหา ตลอดจนประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารงานบุคคล คือ หลักสังคหวัตถุธรรม 4 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและนำมาซึ่งก่อให้เกิดความสามัคคีในองค์กร

ดังนั้น การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารบุคคลของโรงเรียนจะช่วยให้บุคลากรในสถานศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของหลักธรรมดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงานด้านการบริหารบุคคลอย่างยั่งยืน สร้างองค์กรแห่งความสุข อันจะนำไปสู่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นขององค์กรโดยรวม

คำสำคัญ : การบริหารทรัพยากรบุคคล, สังคหวัตถุ 4

Abstract

This academic article aims to study the application of the Sangkhahavatthu 4 principles comprising 1. Dana (generosity), 2. Piyavaca (kindly speech), 3. Atthacariya (useful conduct), and 4. Samanattata (impartiality) which are Buddhist doctrines for sustainable human resource management in educational institutions. The study found that educational administrators need knowledge and competence for efficient and effective management. They should utilize appropriate management tools and theoretical concepts to address issues and apply Buddhist

¹⁻² คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬารามราชวิทยาลัย วิทยาเขตศรีธรรมมาโคกราช / Faculty of Education, Mahamakut Buddhist University, Srethammakarat Campus, Thailand
Corresponding author, e-mail: Yossapat4379@gmail.com Tel. 097 160 9983

principles, specifically the Sangkhahavatthu 4, in human resource management. These principles serve to unite individuals and foster harmony within the organization.

Therefore, implementing the Sangkhahavatthu 4 principles in school human resource management will help personnel recognize the importance of these doctrines. This will lead to the sustainable development and improvement of human resource management practices, creating a happy organization that ultimately enhances the overall efficiency and effectiveness of the institution.

Keywords: Human Resource Management, Sangkhaha Watthu 4

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2545 และฉบับที่ 3 พ.ศ. 2553 มาตรา 6 กล่าวว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจและสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต (กระทรวงศึกษาธิการ, 2550 : 3 -5) ระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2546 (2546: 25 -26) กำหนดให้ กระทรวงศึกษาธิการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาใน 4 ด้าน คือ (1) ด้านวิชาการ (2) ด้านงบประมาณ (3) ด้านการบริหารงานบุคคล (4) ด้านการบริหารงานทั่วไป ไปยังคณะกรรมการเขตพื้นที่ การศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาโดยตรง ซึ่งการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาเป็นภารกิจที่มุ่งเสริมให้สถานศึกษาสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจของสถานศึกษา เป็นไปตามหลัก ธรรมาภิบาลของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ที่จะได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ มีความมั่นคงและก้าวหน้าในวิชาชีพซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน เป็นสำคัญ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2562)

ผู้บริหารสถานศึกษาในสังคมไทยปัจจุบันจำเป็นต้องเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้ที่เกี่ยวข้อง โดยภาพลักษณ์ของผู้บริหารจะต้องเปี่ยมด้วยคุณธรรมหลายประการจึงจะเอื้ออำนวยต่อการ บริหารงาน และการบริหารงานที่ประกอบด้วยคุณธรรมจะทำให้การดำเนินงานขององค์กรไปสู่เป้าหมายได้เป็น อย่างดี ดังนั้น ผู้บริหารควรมีหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเพื่อการบริหารทรัพยากรบุคคลในสถานศึกษา อย่างยั่งยืน คือ หลักสังคหวัตถุธรรม 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของกันและกันผูกไมตรี เอื้อเพื่อเกื้อกูลประสานใจทุกคนที่อยู่ในองค์กรเดียวกันให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขความสามัคคี (พระพรหม คุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2551) ประกอบไปด้วย 1) ทาน คือ การบริหารงานบุคคลให้มีการเสียสละหรือการ เอื้อเพื่อแบ่งปันเพื่อประโยชน์แก่บุคลากรอื่น 2) ปิยวาจา คือ การบริหารงานบุคคลโดยการเจรจาด้วยคำ ประสานไมตรี คำไพเราะอ่อนหวาน คำที่พูดด้วยความจริงใจไม่หยابคายก้าวร้าว และคำพูดที่เป็นประโยชน์ และเหมาะสมกับกาลเทศะ 3) อตถจริยา คือ การบริหารงานบุคคลด้วยการที่ทุกคนมีส่วนร่วมสร้างสรรค์สิ่งที่เป็น ประโยชน์แก่ผู้อื่น และ 4) สมานัตตตา คือ การบริหารงานบุคคลที่มีการพินิจพิจารณาตัวเองเหมาะสมกับ สถานภาพ

ในบทความนี้มีวัตถุประสงค์ที่จะนำเสนอการนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาบูรณาการในการบริหารงาน บุคคลในสถานศึกษา เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา อันจะก่อให้เกิดการ

พัฒนาปรับปรุงการปฏิบัติงาน ส่งผลให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดียิ่งขึ้นและสร้างองค์กรแห่งความสุขอย่างยั่งยืน

หลักสังคหวัตถุ 4

จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของหลักสังคหวัตถุ 4 มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะคติไว้ดังต่อไปนี้

กรมการศาสนา ได้ให้ความหมาย สังคหวัตถุ 4 ว่า หมายถึงธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้สามัคคีต่อกันมีไมตรีจิตมีความรักความปรารถนาดีต่อกันมี 4 อย่างคือ

1. ทาน ให้ปันสิ่งของของตนแก่ผู้อื่นควรให้ปัน อันได้แก่ การเสียสละการเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ การช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดจนจนถึงการให้ความรู้ และแนะนำสั่งสอนที่เป็นประโยชน์และเป็นธรรม

2. ปิยวาจา เจรจาถ้อยคำที่อ่อนหวาน ได้แก่การพูดถ้อยคำน่ารัก กล่าวคำสุภาพไพเราะ สมานสามัคคี ก่อให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดจนจนถึงถ้อยคำที่มีประโยชน์เป็นธรรมอื่นๆ

3. อตถจริยา หมายถึง การประพฤติสิ่งที่เป็นประโยชน์แก่ผู้อื่น อันได้แก่ การชวนช่วย ช่วยเหลือกิจการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และสนับสนุนส่งเสริมในทางศีลธรรม

4. สมานัตตตา หมายถึง ความเป็นผู้เสมอต้นเสมอปลาย อันได้แก่ความเป็นคนดีต่อผู้อื่น เสมอต้นเสมอปลาย ความเป็นผู้ร่วมทุกข์ร่วมสุขกับผู้อื่นทุกเวลา และทุกกรณี

พระพรหมคุณภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต) (2550) กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 คือ ธรรมเครื่องยึดเหนี่ยว คือยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี, หลักการสงเคราะห์ ประกอบด้วย

1. ทาน การให้ คือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของตลอดถึงให้ความรู้และแนะนำสั่งสอน

2. ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก วาจาพูดดีมีน้ำใจ หรือวาจาซาบซึ้งใจ คือกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานสามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยอมตาม

3. อตถจริยา การประพฤติประโยชน์ คือ ชวนช่วยช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม

4. สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอด้วยปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะ บุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

พระไตรปิฎก ภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ให้ความหมายว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง ธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยว 4 ประการ

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (2549) ได้ให้กล่าวว่า สังคหวัตถุ 4 หมายถึง กำลังแห่งการสังคฺเคราะห์ หรือมนุษยสัมพันธ์ ซึ่งเป็นธรรมที่สำคัญมากสำหรับนักบริหาร ผู้ทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ถ้านักบริหารบกพร่องเรื่องมนุษยสัมพันธ์ ก็จะไม่มีคนมาช่วยทำงานเมื่อไม่มีใครช่วยทำงานเขาก็เป็นนักบริหารไม่ได้

สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมโร) (2541) ได้ให้ความหมายตามหลักจริยศาสตร์สังคมของพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 หรือหลักปฏิบัติตนตามหลักจิตวิทยาสังคมเพื่อให้เกิดความนิยมชมชอบและเคารพนับถือแก่ผู้อื่น หรือสังคมของชุมชนต่าง ๆ คือ

1. ทาน หรือ การให้ปันสิ่งของแก่ผู้อื่นที่ควรปัน เพราะทาน หมายถึง ธรรมทาน หรือการบริจาคทางจิตใจ อามิสทาน หรือการบริจาคทางวัตถุ
2. ปิยวาจา หรือการเจรจาใช้คำพูดของตนต่อผู้อื่นด้วยความสุภาพอ่อนโยนให้เหมาะสมแก่กาลเทศะ และเหมาะสมแก่สังคมชุมชนทุกชั้น เพื่อให้ชุมชนหรือบุคคลเหล่านั้นเคารพนับถือ ปิยวาจานี้ใช้กับมิตรสหายของตน ย่อมจะทำให้มิตรสหายเหล่านั้นรักใคร่ รู้จักเจรจาสุภาพอ่อนโยน กับครูอาจารย์ การใช้หลักจริยศาสตร์สังคมในเรื่อง ปิยวาจานั้น ผู้ใช้จำต้องมีสติควบคุมตนเอง และสามารถบังคับจิตใจตนเองได้ทุกขณะ (Mind's control or control)
3. อตถจริยา หมายถึง การสอนให้บุคคลนั้น มีหน้าที่ทางมนุษยสัมพันธ์ทุกระดับชั้นมีหน้าที่ช่วยเหลืออุปการะหรือสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน
4. สมานัตตตา หมายถึง การปรับปรุงบุคลิกภาพของตนเองอย่างสม่ำเสมอโดยไม่ถือตัวและให้เข้ากับสังคมของชุมชนได้ทุกชั้น

ไสว มาลาทอง ได้กล่าวถึงหลักสังคหวัตถุ 4 ไว้ว่า หลักสังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมที่เป็นเครื่องมือเหนี่ยวนำใจของผู้อื่น ผูกมิตร เอื้อเฟื้อ เกื้อกูลหรือเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน ประกอบด้วย 4 ประการ ได้แก่

1. ทาน การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันสิ่งของของตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่เห็นแก่ตัว คุณธรรมจะช่วยให้ไม่เป็นคนที่ละโมภ ควรคำนึงอยู่เสมอว่า ทรัพย์สินสิ่งของที่เรามาได้ ไม่สามารถจะนำติดตัวเอาไปได้
2. ปิยวาจา การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน ด้วยความจริงใจ ไม่พูดจาหยาบคาย ก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์เหมาะสมกับกาลเทศะ พระพุทธเจ้าได้ทรงให้ความสำคัญกับการพูดเป็นอย่างยิ่ง เพราะการพูดเป็นบันไดขั้นแรกที่จะสร้างมนุษยสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้น วิธีการ โดยยึดหลักเกณฑ์ เว้นการพูดเท็จ เว้นจากการพูดส่อเสียด เว้นจากการพูดคำหยาบ เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ
3. อตถจริยา คือ การสงเคราะห์ทุกชนิด หรือการประพฤติในสิ่งที่เป็นประโยชน์
4. สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความเสมอต้นเสมอปลายคุณธรรมข้อนี้จะช่วยให้เราเป็นคนมีจิตใจหนักแน่นไม่โลเล รวมทั้งยังเป็นการสร้างความนิยมและไว้วางใจให้แก่ผู้อื่นอีกด้วย

ศุภากร บุญสนอง (2564) ได้กล่าวว่า หลักสังคหวัตถุ 4 เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจผู้อื่นไว้ได้ ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ แบ่งปันสิ่งของของตนเองให้กับผู้อื่นตามความเหมาะสม 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาสุภาพไพเราะกับผู้อื่น ไม่หยาบคาย ให้เกียรติผู้อื่นและสังคมส่วนรวม 3) อตถจริยา ประพฤติปฏิบัติตนต่อผู้อื่นด้วยความเต็มใจ มีน้ำใจช่วยเหลือ ไม่นิ่งดูดายเมื่อผู้อื่นมีความทุกข์มีความเดือดร้อน และ 4) สมานัตตตา คือ การวางตัวเหมาะสม ไม่ถือตัว ให้เกียรติและเคารพผู้อื่นทั้งต่อหน้าและลับหลัง

กฤษณะ จักรอินตะ (2562) ได้กล่าวไว้ว่า สังคหวัตถุ 4 คือ หลักธรรมอัน เป็นเครื่องจรรโลงสังคม เป็นหลักธรรมที่สร้างความสงบสุขสมานสามัคคี สร้างความเกื้อกูลกัน สร้าง ความผูกมิตรรักใคร่ กลมเกลียว และเชื่อมสัมพันธ์กันของคนในสังคม ซึ่งประกอบด้วย 1) ทาน คือ การให้ การแบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือ การสื่อสารกันด้วยถ้อยคำที่ดีและเป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น การสื่อสารในเชิงสร้างสรรค์ 3) อตถจริยา คือ การสร้างสรรค์สิ่งที่ดี มีคุณประโยชน์แก่ส่วนรวม สัมพันธภาพที่ดีระหว่างกัน การรวมกันทำงานตามหน้าที่ที่ตนรับผิดชอบให้ดีที่สุด อตถจริยาจึง เปรียบเสมือน การผสาน การเชื่อมต่อกันของระบบย่อยในสังคมเพื่อเกิด

ผลสำเร็จของงานในภาพรวม และ 4) สมานัตตตา คือ การประพฤติตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย การไม่เลือกปฏิบัติ การรู้จักวางตน ให้เหมาะสมตามเวลา สถานที่ และตำแหน่งหน้าที่ของตนเอง การรวมทุกข์ รวมสุข ระหว่างเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และองค์กร

สรุปได้ว่าความหมาย สังคหัตถ์ 4 คือ หลักธรรม 4 ประการที่ช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจผู้คนและประสานความสามัคคีในสังคม ทำให้คนอยู่ร่วมกันได้อย่างมีความสุข ประกอบด้วย:

ทาน: การให้ปัน แบ่งปันสิ่งของหรือช่วยเหลือผู้อื่น

ปิยวาจา: การพูดจาสุภาพ ไพเราะ มีเหตุผล

อิตถจริยา: การทำตนให้เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่นและสังคม

สมานัตตตา: การวางตัวเสมอต้นเสมอปลาย ไม่ถือตัว

ความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา

จากการศึกษาดำรงและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายเกี่ยวกับผู้บริหารสถานศึกษา มีนักวิชาการได้แสดงทัศนคติไว้ดังต่อไปนี้

ฮอย และมิสเกล (Hoy and Miskel, 2001) กล่าวว่า การบริหารการศึกษา หมายถึง กระบวนการที่นำไปสู่เป้าหมายที่ชัดเจนซึ่งมีองค์ประกอบหลายอย่าง เช่น การตัดสินใจ แรงจูงใจในองค์กร ความเป็นผู้นำ และการจัดการ จะต้องพิจารณาผลที่ตามมาและสถานการณ์ในอนาคต

อรวิ แสงทอง, รัตนา กาญจนพันธุ์ (2563) การบริหารสถานศึกษาเป็นการบริหารงานโดยการจัดกิจกรรม ต่างๆ อย่างมีระบบระเบียบตามกระบวนการทำงาน เพื่อนำไปพัฒนาสถานศึกษาทั้งในด้านบุคลากรและ ผู้เรียนอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์

สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง (2562) การบริหารสถานศึกษา คือ กระบวนการดำเนินงานต่างๆ ในการจัดกิจกรรมภายในสถานศึกษาโดยมีแบบแผน วิธีการและขั้นตอนในการปฏิบัติงานไว้อย่างมีระบบและบรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อพัฒนาเด็กและเยาวชนให้มีความสามารถมีทักษะ มีคุณธรรมและนำไปปฏิบัติในการดำรงชีวิตประจำวันได้อย่างมีความสุข ผู้บริหาร ครู และผู้ที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการร่วมกันโดยอาศัยทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดนำมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการจัดการศึกษา ให้ได้มากที่สุดให้เป็นไปด้วยความถูกต้องเหมาะสมมีประสิทธิภาพตามมาตรฐานที่กำหนด

พรทิพย์ เลี่ยมใจดี (2562) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง การบริหารจัดการในโรงเรียน ทั้ง 4 ด้าน คือ การบริหารงานบุคคล การบริหารงานวิชาการ การบริหารงานทั่วไปและการบริหารงานงบประมาณ อย่างเป็นระบบ โดยใช้กระบวนการบริหารอย่างมีคุณภาพ เกี่ยวเนื่องกับบริบทของสถานศึกษานั้นๆ โดยมีวัตถุประสงค์และเป้าหมายในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของผู้เรียน

ปิยะ โกฏแสน (2560) การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการดำเนินการจัดการศึกษา เพื่อให้บริการสาธารณะอย่างเสมอภาค ต่อเนื่องและปรับปรุงเปลี่ยนแปลงให้ทันกับความต้องการ ของผู้รับบริการโดยให้ประชาชนองค์กรต่างๆ มีส่วนร่วมในเรื่องต่างๆ อย่างเหมาะสม

สรุปได้ว่าความหมายการบริหารสถานศึกษา ได้ว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ ผู้บริหารสามารถประยุกต์เอาความรู้ หลักการและทฤษฎีทางการบริหารไปปรับใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสิ่งแวดล้อมของหน่วยงานทำให้เกิดผลอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของการบริหารบุคคล

จากการศึกษาตำราและเอกสารที่เกี่ยวข้องกับความหมายของการบริหารบุคคล มีนักวิชาการได้แสดงทัศนะไว้ดังต่อไปนี้

พรวิภา หาญมนตรี (2568) ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินงานที่มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับหลักการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ และปฏิบัติงานตามกรอบภารกิจงานบริหารงานบุคคลของกฎกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2550 เพื่อให้สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดประโยชน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และก่อให้เกิดประสิทธิผล

ธงชัย สันติวงษ์ (2566) กล่าวว่าการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการที่จะช่วยองค์กรได้ บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันที่ติดต่อการบริหารงานคนภายในสถานศึกษา

อนิวัช แก้วจันทน์ (2565) กล่าวว่าการบริหารบุคคล หมายถึง กระบวนการหรือขั้นตอนการทำงานที่เกี่ยวข้องกับคนในองค์กรโดยเริ่มตั้งแต่การวางแผน สรรหา คัดเลือก จัดวางในตำแหน่ง การดูแลธำรงรักษา และออกจากตำแหน่งงาน เพื่อให้องค์กรบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์พร้อมทั้งพัฒนาให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี สามารถดำรงตนในสังคมได้อย่างมีความสุข

บริพัทธ์ สารผล (2565) ได้ให้ความหมายการบริหารงานบุคคลไว้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการเกี่ยวกับบุคคลตั้งแต่การวางแผนอัตราากำลัง กำหนดตำแหน่งการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งการธำรงรักษา การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงานตามภารกิจหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามความมุ่งหมายขององค์กรหรือหน่วยงาน

จอมพงศ์ มงคลวนิช (2556) ได้กล่าวว่า การบริหารในทัศนะของบุคคลต่าง ๆ แตกต่างกันไป ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับว่าใครจะพิจารณา การบริหารจากแง่มุมใดหรือฐานความคิดใดเป็นหลัก หากมองจากฐานคิดที่แตกต่างกันความหมาย ของการบริหารก็แตกต่างกันออกไปด้วย โดยทั่วไปนักบริหารและนักวิชาการบริหารมักจะให้ความหมาย ของการบริหารเป็นกิจกรรม หรือการบริหารเป็นกระบวนการ ถ้ามองในแง่ของการบริหารเป็นเครื่องมือ ความหมายของการบริหารก็จะไปในแนวทางหนึ่งแต่ถ้ามองว่าการบริหารเป็นกระบวนการแล้วความหมาย ของการบริหารก็จะไปอีกแนวทางหนึ่ง

สรุปได้ว่าความหมาย การบริหารบุคคล หมายถึง การจัดการ "คน" ในองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนทำงานร่วมกันได้อย่างเต็มศักยภาพ และช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่วางไว้

แนวทางการการประยุกต์ใช้หลักสังคัตถ 4 กับการบริหารงานบุคคล

พุทธทาสภิกขุ (2541) ได้กล่าวถึงหลักการบริหารคนว่า การบริหารคนนี้ยังมีสิ่งลึกลับอีกอย่างหนึ่งคือ เครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ เราไว้ใจเขา เรารักเขา เราหวังดีต่อเขา อย่างนี้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจ คงได้ยินได้ฟังมาแล้วจากหนังสือธรรมะทั่ว ๆ ไป เรื่อง สังคหวัตถ 4 (พุทธทาสภิกขุ, 2541)

- การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
- การพูดจาไพเราะ
- การบำเพ็ญประโยชน์
- การทำตัวให้เป็นเกลอ หรือ เป็นเพื่อนมากกว่าที่จะเป็นนาย

หรือเรียกว่าความงดงามในความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน อันเป็นเครื่องหน่วงเหนี่ยวให้เกิดความ
ร่วมมือกันได้

ปณณธร เขียรชัยพลฤกษ์ (2556) การบริหารงานบุคคล ตามหลักสังคหวัตถุ 4 ดังต่อไปนี้

1. ด้านทาน

1.1 ผู้บริหารควรมอบหมายงานให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ใต้บังคับบัญชา
แต่ละคน และที่สำคัญควรมอบหมายงานในส่วนอื่นๆ ที่มีความสำคัญ นอกเหนือจากงานประจำให้กับ
ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ทดลองรับผิดชอบบางตามความเหมาะสม เพราะ การที่ได้รับผิดชอบงานที่ทำหาความรู้
ความสามารถจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความรู้สึกว่าตนเอง เป็นบุคคลที่มีคุณค่าในองค์กร อยากที่จะ
ปฏิบัติงานอยู่กับองค์กรในระยะยาวโดยไม่คิดลาออก

1.2 ผู้บริหารควรบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใสในทุกขั้นตอน รวมถึงควรมีหลักเกณฑ์
วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจนและเป็นธรรม และที่สำคัญควรปฏิบัติต่อ ผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน
อย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกันโดยไม่เลือกปฏิบัติไม่ว่าจะเป็นเรื่องใดๆ ก็ตาม

1.3 ผู้บริหารควรแสดงออกถึงการส่งคำชื่นชมต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ โดยการ
ให้ความช่วยเหลือในด้านกำลังใจ กำลังสติปัญญา หรือกำลังทรัพย์ตามความเหมาะสม เช่น คอยสอดส่อง
สอบถามเรื่องทุกข์สุข หรือการเป็นที่ปรึกษาในเรื่องต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องงานหรือเรื่องส่วนตัว ซึ่งจะส่งผลให้
ผู้ใต้บังคับบัญชามีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน และทำงานอย่างมีความสุข

2. ด้านปิยวาจา

2.1 ผู้บริหารควรเปิดใจรับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ หรือข้อเสนอแนะต่าง ๆ
ของผู้ใต้บังคับบัญชาหรือผู้ที่คิดต่างเกี่ยวกับแนวทางการบริหารจัดการงานในด้านต่างๆ เพื่อนำมาเป็น
แนวทางในการแก้ไขปัญหาและปรับปรุงในองค์กรให้ดีขึ้น

2.2 ผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือ ให้คำปรึกษา หรือคำชี้แนะต่างๆ ที่เป็นประโยชน์เมื่อ
ผู้ใต้บังคับบัญชาประสบปัญหาในการทำงาน เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้ลุล่วงไปด้วยดี

2.3 ผู้บริหารควรหาโอกาสพบปะพูดคุยกับผู้ใต้บังคับบัญชาหลายๆ กลุ่มอย่างไม่เป็น
ทางการบ้าง เพื่อแลกเปลี่ยนทัศนคติซึ่งกันและกัน และที่สำคัญจะทำให้ได้รับทราบสภาพปัญหาที่แท้จริงอันจะ
นำมาซึ่งแนวทางในการแก้ไขปัญหาได้ตรงประเด็นอย่างแท้จริง

3. ด้านอัตถจริยา

3.1 ผู้บริหารควรสนับสนุนให้บุคลากรได้มีโอกาสไปศึกษาต่อหรือดูงานทั้งในและ
ต่างประเทศบ้าง เพื่อให้สามารถนำความรู้ใหม่ ๆ มาพัฒนาและปรับปรุงองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

3.2 ผู้บริหารควรมีมิตรไมตรี หัวดี และบริสุทธิ์ใจต่อผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความจริงใจ
ในทุกๆ เรื่องอยู่เสมอ เช่น หากปฏิบัติงานดีก็ควรกล่าวคำชื่นชม หรือหากประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
ก็ควรแสดงความปลื้มยินดีด้วยความจริงใจ

3.3 ผู้บริหารควรปฏิบัติตนในการเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเหมาะสม เช่น
การบริจาคทรัพย์สิ่งของเพื่อกิจการส่วนรวม หรือการสละเวลาส่วนตนเพื่อทำประโยชน์แก่ส่วนรวม

4. ด้านสมานัตตตา

4.1 ผู้บริหารควรยึดหลักเกณฑ์และระบบคุณธรรมในการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติงาน
เพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือนอย่างเป็นธรรมและเหมาะสม เช่น การเลื่อนขั้นเงินเดือนควรพิจารณาตามคุณภาพและ
ปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐานของผลการประเมินงาน

4.2 ผู้บริหารควรยึดกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายโดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชากระทำความผิด ไม่ควรลงโทษทันที ด้วยวิธีรุนแรง แต่ควรเปิดโอกาสให้มีการชี้แจงก่อนการตัดสิน ไม่ควรฟังจากบุคคลอื่นเพียงฝ่ายเดียว แล้วตัดสินลงโทษ จะส่งผลเสียต่อองค์กรตามมา เช่น บุคลากรขาดความรักความสามัคคีต่อการแบ่งพรรคแบ่งพวกในองค์กร เป็นต้น

4.3 ผู้บริหารควรมีใจเป็นกลาง และไม่ควรมีอคติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาที่ตนเองไม่ชอบ รวมถึงไม่ควรเลือกที่รักมักที่ชัง เพราะทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความลำบากใจและไม่มีความสุขในการทำงาน

4.4 ผู้บริหารควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน โดยไม่เลือกปฏิบัติ เช่น การพิจารณาเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น ควรพิจารณาจากความดีความชอบและผลการปฏิบัติงานของบุคคลนั้นอย่างแท้จริง

มาลินี สวยคำข้าว (2568) กล่าวว่า บทบาทของผู้บริหารในการครองตนตามหลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ การครองตนของผู้บริหารในองค์กรต้องใช้หลักธรรมสังคหวัตถุ ๔ คือ หลักการอยู่ร่วมกันอย่างสันติ ๔ ประการ ซึ่งมีสาระสำคัญดังต่อไปนี้

๑) ทาน คือ การให้ผู้บริหารองค์การต้องเป็นผู้ให้เป็นลักษณะของการให้ทานเป็นบุญ ได้แก่ การสร้างกุศล บำเพ็ญบุญทั้งหลาย เช่น การทำบุญทอดกฐิน การทอดผ้าป่า การทำบุญในวันธรรมะสวนะ เป็นต้น เป็นการสร้างบุญบารมีและการให้ทานเป็นคุณ ได้แก่ การให้สิ่งของ การให้ของขวัญ การให้จะก่อให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้ให้และผู้รับทั้งภายในองค์กรและภายนอกองค์กร รวมทั้งการให้อภัยทาน ส่งผลให้ไม่เกิดความขัดแย้ง อยู่อย่างสงบสุข

๒) ปิยวาจา คือ การพูดเพื่อให้เป็นที่รัก ผู้บริหารองค์การต้องพูดด้วยวาจาที่ไพเราะ สุภาพมีเมตตา พูดแต่เรื่องที่ดีมีคุณประโยชน์ เป็นเรื่องจริง พูดด้วยจิตที่มีเมตตา และพูดอย่างถูกกาลเทศะ โดยผู้บริหารองค์การจะสามารถทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชา/เพื่อนร่วมงานเกิดความเคารพ ด้วยการเป็นตัวอย่างที่ดี พร้อมแก้ไขข้อบกพร่องผิดพลาด ซึ่งองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้า ทรงตรัสไว้ว่า บุคคลที่มาแนะนำเราในสิ่งที่เราเป็นประโยชน์แก่เรา และเมื่อเห็นเราผิดพลาด เรียกว่า “ผู้ชี้มูลทรัพย์ให้”

๓) อัตถจริยา คือ การบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ต่อส่วนรวม ผู้บริหารองค์การต้องมีความร่วมมือกันในการประกอบกิจการงานและประพฤติปฏิบัติตนอย่างสามัคคีปรองดองและมุ่งที่ผลประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก ซึ่งส่งผลดีต่อส่วนรวมเช่นกัน การปฏิบัติตนให้เป็นประโยชน์ต้องเป็นคนดีและมุ่งประโยชน์ต่อส่วนรวมเป็นหลัก พร้อมทั้งชักจูงให้คนรอบข้างทั้งสามจำพวกนี้มาเป็นคนดีและปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลักด้วย คือ คนที่ประพฤติตนเป็นคนดีและมุ่งปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ของส่วนรวมเป็นหลัก คนที่ประพฤติตนเฉย ๆ ไม่ปฏิบัติงานใด ๆ และคนที่ประพฤติตนไม่ดีและไม่ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม เป็นต้น

๔) สมานัตตตา คือ การทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ผู้บริหารองค์การต้องวางตนให้พอดีในหน้าที่ของตนอย่างเสมอต้นเสมอปลาย อย่างเหมาะสมกับบริบทของงานและถูกกาลเทศะในองค์กร ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีต่อบุคคลทั้งภายในและภายนอกองค์กร จะส่งผลให้ทุกคนอยู่ร่วมกันในสังคมได้อย่างปลอดภัยสบายใจ และมีความสุข

ตัวอย่าง นายสมชาย เกิดดี เป็นผู้บังคับบัญชาของหน่วยงานราชการแห่งหนึ่ง เป็นคนมีนิสัยชอบทำบุญ และมักจะซื้อขนมและสิ่งของมาฝากลูกน้อง/เพื่อนร่วมงานและญาติๆ เสมอ มีอุปนิสัยพูดจาไพเราะและนินม่นวล และได้เรียกรับเงินจากผู้มีจิตศรัทธาจัดตั้งกองทุนของหน่วยงานเพื่อบริจาคให้กับ

ผู้ด้อยโอกาสและกลุ่มคนเปราะบางและเด็กนักเรียนยากจนในชนบทเสมอและปฏิบัติเช่นนี้เป็นประจำมาตั้งแต่เริ่มเป็นข้าราชการชั้นผู้น้อยจนปัจจุบันเป็นผู้บริหารหน่วยงานสูงสุด

สรุปได้ว่าการบริหารบุคคลตามหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเป็นแนวทางที่ช่วยให้ผู้บริหารสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจ และพัฒนาประสิทธิภาพในการทำงาน โดยมีหลักสำคัญดังนี้

-ผู้บริหารควรให้สิ่งต่างๆ แก่บุคลากร ไม่ว่าจะเป็น โอกาส ในการเรียนรู้และพัฒนา, ความช่วยเหลือ เมื่อมีปัญหา, การให้คำแนะนำ ที่เป็นประโยชน์, หรือแม้แต่การให้คำชื่นชมและการให้กำลังใจ สิ่งเหล่านี้ช่วยสร้างความรู้สึกผูกพันและคุณค่าในตนเองให้กับบุคลากร

-การสื่อสารด้วยถ้อยคำที่ สุภาพ ไพเราะ แต่ จริงใจ และ สร้างสรรค์ เป็นสิ่งสำคัญ ผู้บริหารควรใช้คำพูดที่ให้เกียรติ รับฟังความคิดเห็นอย่างตั้งใจ และหลีกเลี่ยงการใช้วาจาที่ก้าวร้าวหรือบั่นทอนกำลังใจ โดยการพูดคุยด้วยดีช่วยให้บุคลากรรู้สึกสบายใจที่จะเข้ามาปรึกษาและทำงานร่วมกัน

-ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี และ มุ่งมั่นทำประโยชน์ เพื่อส่วนรวมและบุคลากรในองค์กร เช่น การเป็นผู้นำที่เสียสละ, การแก้ไขปัญหาอย่างจริงจัง, การสนับสนุนกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร การกระทำที่เป็นประโยชน์และแสดงถึงความตั้งใจจริงจะสร้างความไว้วางใจและความเคารพจากบุคลากร

-ผู้บริหารควรรักษาความเป็นกลางและยุติธรรม ในการปฏิบัติต่อบุคลากรทุกคนอย่างสม่ำเสมอ ไม่มีการเลือกปฏิบัติ หรือลำเอียง ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการมอบหมายงาน การประเมินผล หรือการให้รางวัล การที่ผู้บริหารยึดมั่นในคำพูดและการกระทำ จะทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและได้รับความเสมอภาคในการทำงาน

ประโยชน์ของการใช้สังคหวัตถุ 4 กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา

สังคหวัตถุ 4 คือหลักธรรมที่ช่วยยึดเหนี่ยวน้ำใจคนและประสานความสัมพันธ์ให้เกิดความสามัคคีปรองดอง เมื่อนำมาปรับใช้กับการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อสถานศึกษา บุคลากร นักเรียน ดังนี้

1. ประโยชน์ต่อสถานศึกษา

การนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา ช่วยสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งและส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่มีประสิทธิภาพ

1.1 สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ดี:

ทาน: การส่งเสริมการแบ่งปันทรัพยากร ความรู้ และโอกาส (เช่น การจัดอบรมพัฒนาบุคลากร, การสนับสนุนการวิจัย) สร้างบรรยากาศของความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่

ปิยวาจา: การสื่อสารที่สร้างสรรค์ ให้กำลังใจ ชื่นชม และให้ข้อเสนอแนะอย่างสุภาพ และมีเหตุผล ทำให้เกิดความเข้าใจอันดีและลดความขัดแย้ง

อรรถจริยา: การส่งเสริมให้บุคลากรทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวมของสถานศึกษา (เช่น การพัฒนาหลักสูตร, การจัดกิจกรรมเพื่อสังคม) สร้างความรู้สึกรักและความผูกพันแก่องค์กร

สมานัตตตา: การบริหารงานด้วยความเสมอภาค ยุติธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ (เช่น การประเมินผลงานที่เป็นธรรม, การจัดสรรงบประมาณอย่างโปร่งใส) สร้างความเชื่อมั่นและความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน

1.2 เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน:

เมื่อบุคลากรมีความสุข ความพึงพอใจ และความร่วมมือที่ดี ย่อมส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพสูงขึ้น บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้เร็วขึ้น

1.3 ลดความขัดแย้งและสร้างความสามัคคี:

การใช้หลักธรรมเหล่านี้ช่วยลดช่องว่างระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร และระหว่างบุคลากรด้วยกันเอง ทำให้เกิดการทำงานเป็นทีมและมีความเข้าใจซึ่งกันและกัน

1.4 สร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถานศึกษา:

สถานศึกษาที่มีการบริหารงานบุคคลอย่างมีคุณธรรมจริยธรรม จะได้รับความเชื่อมั่นและศรัทธาจากสังคม ผู้ปกครอง และหน่วยงานภายนอก

1.5 ลดอัตราการลาออกของบุคลากร:

เมื่อบุคลากรรู้สึกได้รับการดูแล เอาใจใส่ และมีความสุขกับการทำงาน โอกาสที่จะลาออกเพื่อไปทำงานที่อื่นย่อมน้อยลง ทำให้สถานศึกษามีบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพอยู่ต่อบริษัทนานขึ้น

2. ประโยชน์ต่อบุคลากรในสถานศึกษา

สังคหวัตถุ 4 ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและคุณภาพการทำงานของบุคลากรภายในสถานศึกษา

2.1 สร้างขวัญและกำลังใจ:

ทาน: การให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม, สวัสดิการที่ดี, หรือแม้แต่การให้โอกาสในการพัฒนาตนเอง ล้วนเป็นทานที่สร้างขวัญกำลังใจ

ปิยวาจา: การได้รับคำชื่นชม การให้กำลังใจ และคำปรึกษาที่ดี ช่วยให้ผู้บุคลากรรู้สึกมีคุณค่าและพร้อมที่จะทำงานอย่างเต็มที่

อรรถจริยา: การส่งเสริมให้บุคลากรได้ทำประโยชน์ร่วมกัน ทำให้เกิดความภาคภูมิใจในตนเองและในผลงาน

สมานัตตตา: การได้รับความเสมอภาคและยุติธรรมในการปฏิบัติงาน ทำให้บุคลากรรู้สึกมั่นคงและไว้วางใจในการบริหารงาน

2.2 เพิ่มความผูกพันต่อองค์กร:

เมื่อบุคลากรรู้สึกว่าผู้บริหารให้ความสำคัญและดูแลเอาใจใส่ตามหลักสังคหวัตถุ 4 จะเกิดความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรและพร้อมที่จะทุ่มเทเพื่อสถานศึกษา

2.3 พัฒนาตนเองและสร้างความก้าวหน้า:

ผู้บริหารที่ใช้หลักทาน (ให้โอกาส) และปิยวาจา (แนะนำที่ดี) จะช่วยส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง

2.4 มีความสุขในการทำงาน:

บรรยากาศการทำงานที่ดี ปราศจากความขัดแย้ง และเต็มไปด้วยความร่วมมือ ช่วยให้ผู้บุคลากรมีความสุขและลดความเครียดจากการทำงาน

2.5 สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน:

การใช้หลักปิยวาจาและสมานัตตตา ส่งเสริมให้บุคลากรมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูลกันในการทำงาน

3. ประโยชน์ต่อผู้เรียน

ผลลัพธ์ของการนำสังคหวัตถุ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษาจะส่งผลโดยตรงและโดยอ้อมต่อผู้เรียนอย่างเห็นได้ชัด

3.1 ได้รับประโยชน์จากการเรียนการสอนที่ดีขึ้น:

เมื่อบุคลากรมีขวัญกำลังใจ มีความสุขในการทำงาน และได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ย่อมส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนมีคุณภาพมากขึ้น ผู้เรียนได้รับความรู้และทักษะอย่างเต็มที่ครูที่ได้รับการดูแลเอาใจใส่จากผู้บริหารจะสามารถทุ่มเทให้การสอนและการดูแลนักเรียนได้อย่างเต็มที่

3.2 ได้เรียนรู้และซึมซับแบบอย่างที่ดี:

ผู้เรียนจะซึมซับบรรยากาศความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความมีน้ำใจ การสื่อสารที่ดี และการทำงานร่วมกันอย่างสามัคคีจากบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งเป็นแบบอย่างที่ดีในการดำเนินชีวิตการที่บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน จะสะท้อนให้เห็นถึงการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสันติสุข

3.3 ได้รับการดูแลและเอาใจใส่ที่ดีขึ้น:

เมื่อบุคลากรมีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน ก็ย่อมมีเวลาและพลังงานที่จะดูแล ให้คำแนะนำ และช่วยเหลือผู้เรียนได้อย่างเต็มที่และทั่วถึง

3.4 เกิดความรู้สึกปลอดภัยและเป็นส่วนหนึ่งของสถานศึกษา:

บรรยากาศที่เป็นมิตรและเอื้ออาทรจากบุคลากร ทำให้ผู้เรียนรู้สึกปลอดภัย มีความสุข และอยากมาโรงเรียน ซึ่งส่งเสริมให้เกิดความผูกพันต่อสถานศึกษา

3.5 พัฒนาทักษะทางสังคมและคุณธรรมจริยธรรม:

การที่ผู้เรียนเห็นแบบอย่างที่ดีจากบุคลากรในการปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 จะช่วยปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม ทักษะการอยู่ร่วมกับผู้อื่น และการแก้ปัญหาความขัดแย้งอย่างสันติวิธี

สรุป

การนำหลักสังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างรากฐานที่แข็งแกร่งขององค์กรจากภายในสู่ภายนอก โดยเน้นที่การสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ความเข้าใจ และความผูกพันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร การให้ด้วยใจจริง การสื่อสารอย่างสร้างสรรค์ การประพฤติที่เป็นประโยชน์ และการวางตนอย่างยุติธรรมและเสมอต้นเสมอปลาย จะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข ความสามัคคีในองค์กร อันจะก่อให้เกิดการพัฒนาและได้ปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2545). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์องค์การรับส่งสินค้าและพัสดุภัณฑ์ (ร.ส.พ.).
- กระทรวงศึกษาธิการ. (2562). แผนการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาขั้นพื้นฐานตามพระราชบัญญัติระเบียบบริหารราชการกระทรวงศึกษาธิการพุทธศักราช 2546 เพิ่มเติมพุทธศักราช 2562. กรุงเทพฯ : โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.
- จอมพงศ์ มงคลวนิช. (2555). การบริหารองค์การและบุคลากรทางการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ทวีพริ้นท์ (1991) จำกัด.

- ธงชัย สันติวงษ์. (2556). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. พิมพ์ครั้งที่ 11 กรุงเทพมหานคร: ประชุมช่าง.
- บริพัทธ์ สารผล. (2565). ภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของผู้บริหารที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของสถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาอุดรธานี. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ปิ่นอรรถ เจริญชัยพลฤกษ์. (2552). *การประยุกต์ใช้หลักสังคหวัตถุ 4 เพื่อสร้างความผูกพันต่อองค์กร: กรณีศึกษา โรงพยาบาลกรุงเทพ.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.*
- ปิยะ โกฏิสาน. (2560). การพัฒนาแนวทางการบริหารสถานศึกษาโดยใช้ Balanced Scorecard ของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 27. ใน วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา . มหาวิทยาลัย มหาสารคาม.
- พรทิพย์ เลี่ยมใจดี. (2562). แนวทางการบริหารสถานศึกษาตามหลักธรรมาภิบาลของโรงเรียนมัธยมศึกษา จังหวัดอุทัยธานี สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 42. (วิทยานิพนธ์ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา). นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยราชภัฏนครสวรรค์.
- พรวิภา หาญมนตรี. (2568). ปัจจัยการบริหารยุคดิจิทัลที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการบริหารงานบุคคลของโรงเรียน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษาสกลนคร. ปริญญาครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2551). *ยิ่งก้าวถึงสุขยิ่งใกล้ถึงธรรม*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์สถาบันบันลือธรรม.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2550). *ธรรมานุญชีวิต*. พิมพ์ครั้งที่ 82. กรุงเทพฯ: บริษัท พิมพ์สวย จำกัด.
- พระวีรวัฒน์ รอดสุขโข. (2550). เปรียบเทียบผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนและความคงทนในการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา เรื่อง สังคหวัตถุ 4 พรหมวิหาร 4 ไตรลักษณ์ 3 กลุ่มสร้างเสริมลักษณะนิสัยชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ระหว่างการสอนด้วยหนังสือการ์ตูนและการสอนตามปกติ, วิทยานิพนธ์ปริญญาการศึกษามหาบัณฑิต.สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.
- พุทธทาสภิกขุ. (2541). *บรมธรรมภาคต้น*.พิมพ์ครั้งที่ 5. สุราษฎร์ธานี: ธรรมทานมูลนิธิ.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). *พระไตรปิฎกภาษาไทย (ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- มาลินี สวยคำข้าว. (2568). หลักการบริหารองค์กรโดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา (ออนไลน์)
แหล่งที่มา : <https://cutt.ly/J9Swqm4> {27 กรกฎาคม 2568}
- ศุภากร บุญสนอง. (2564).หลักพุทธธรรมกับการบริหารงานบุคคล.ดุชนิพนธ์ หลักสูตรพุทธศาสตรดุชนิพนธ์บัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์ .
- สมเด็จพระมหาธีรราชเจ้า (พิมพ์ ธรรมธโร). (2541). *ธรรมะสร้างเยาวชน*. โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สุนันท์ รุ่งอรุณแสงทอง. (2561). การบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานให้เกิดประสิทธิภาพ. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศิลปากร.

- ไสว มาลาทอง. (2552) คู่มือการดำเนินงานเสริมสร้างศีลธรรมสำหรับเด็กและเยาวชน, กรุงเทพฯ: ชุมชนสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- อรวิ แสงทอง และ รัตนา กาญจนพันธ์. (2564). คุณลักษณะที่พึงประสงค์ของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ตามการรับรู้ของครูในโรงเรียนเครือข่ายมหาวิทยาลัยเขตเมืองปทุมธานี จังหวัดสมุทรปราการ. *Journal of Roi Kaensarn Academi*.6(5), 91-104.
- อนิวัช แก้วจำนง. (2565). *การจัดการเชิงกลยุทธ์*. พิมพ์ครั้งที่ 2. สงขลา: นำศิลป์โฆษณา.
- อนันต์นาวิ, ภารดี. (2551). *หลักการ แนวคิด ทฤษฎีทางการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มนตรี จำกัด.
- Hoy,W.K. and Miskel, C.G. (2001). *Educational Administration : Theory , Research and Practice*. 6 th ed. Boston : Mc Graw-Hill