

การบริหารการศึกษาด้วยหลักสังคหวัตถุ 4

Educational Administration Using the Four Principles of Sangaha-vatthu

กัญญาณัฐ สิมสวัสดิ์

Gunyanuth Simsawat

โรงเรียนอนุบาลเลย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาเลย เขต 1

Anubaaanloe School, Loei Primary Educational Service Area Office 1

*Corresponding author, e-mail: kunya15bpv@gmail.com



Received: April 12, 2023; Revivsed: April 20, 2023; Accepted: May 6, 2023

บทคัดย่อ

การบริหารการศึกษาเป็นงานที่สำคัญยิ่งต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศ ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้ที่มีส่วนสำคัญต่อความสำเร็จของการบริหารการศึกษา ซึ่งต้องใช้ทั้งศาสตร์และศิลป์ในการบริหาร สำหรับบทความนี้ได้นำเสนอแนวทางการบริหารที่ผู้บริหารนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาใช้ในการบริหารการศึกษา ด้านการครองคน คือ หลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย 1) ทาน คือ การให้ การเสียสละ การ แบ่งปัน 2) ปิยวาจา คือ การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวาน พูดด้วยความจริงใจ 3) อุตถจริยา คือ การสงเคราะห์เพื่อประโยชน์แก่ผู้อื่น 4) สมานัตตตา คือ การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกล่าวถึงการนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคนในสถานศึกษา เป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจบุคคล และประสานหมู่ชนไว้ในสามัคคี เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้ง เป็นหลักธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในองค์กร ส่งผลให้การดำเนินการต่างๆในองค์กรมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

คำสำคัญ: สังคหวัตถุ 4 การบริหารงานบุคคล ผู้บริหารสถานศึกษา หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา การบริหารการศึกษา

Abstract

Educational administration is an important factor for human resource development of the country. The key success of educational administration depend upon the administrators. The administrators have to apply both of art and science in their work. This paper provides guidelines of employing Buddha's principles to the educational administration. The administrators can apply this principles for personnel administration include the four principles of Sanghahawatthu such as giving,

kindly speech, useful conduct, even and equal treatment. The purpose of the academic article was to demonstrate the adoption of Buddhism apply for personnel administration in school. The four principles of Sanghahawatthu is generally known that acts of doing favors, principles of service, virtues making for group integration and leadership, conflict management and happy organization. Educational administration to be driven effectively and efficiency.

Keywords: Four Sangaha–vatthu, Personnel Management, Educational Institution Administrators, Buddhist Principles, Educational Administration

บทนำ

พระพุทธศาสนาและวิถีชีวิตของคนไทย มีความเกี่ยวข้องสัมพันธ์กันและกันมาอย่างแนบแน่น ทุกยุคทุกสมัย พระพุทธศาสนามีบทบาทในการอบรมสั่งสอนศีลธรรม ปณิธานคุณธรรมจริยธรรม พัฒนากล่อมเกลาคิดใจ สร้างทัศนคติและค่านิยมที่ดีต่อวัฒนธรรมไทยให้เกิดแก่ประชาชนพลเมือง ด้วยดีตลอดมา พระพุทธศาสนา มีหลักธรรมที่มุ่งเน้นสอนให้ผู้ประพฤติปฏิบัติตามเป็นคนดี สามารถควบคุม กาย วาจา ใจ เกิดกระบวนการพัฒนาในด้านต่างๆ ในทางประวัติศาสตร์ ชาวไทยได้นับถือ ศาสนาพุทธต่อเนื่องตลอดมาในด้านวัฒนธรรม วิถีชีวิตของคนไทยจึงผูกพันกลมกลืนกับหลักความเชื่อ และหลักปฏิบัติในพระพุทธศาสนา

ในปัจจุบันนี้ หลักธรรมคำสอนในทางพระพุทธศาสนาที่พระพุทธเจ้าทรงตรัสรู้นั้นจะมีหลัก ต่าง ๆ มากมายจนอาจจะมีหลายคนรู้สึกว่ายากที่จะเข้าใจและนำไปใช้ได้ ดังที่ท่านพุทธทาสภิกขุได้ กล่าวไว้ว่าเรื่องที่ตรัสรู้และรู้นั้นมีมากเท่ากับใบไม้ทั้งป่า แต่เรื่องจำเป็นที่ควรรู้ควรนำมาสอนและนำมา ปฏิบัตินั้นเท่ากับใบไม้กำมือเดียว (พุทธทาสภิกขุ, 2549)

ในการบริหารจัดการศึกษาที่จะนำไปสู่ความสำเร็จในการกิจสำคัญต่างๆ ของสถานศึกษานั้น ผู้ ที่มีบทบาทสำคัญยิ่งคือผู้บริหารสถานศึกษา เพราะเป็นผู้นาองค์กร ที่จะต้องทำหน้าที่บริหารจัดการ นอกเหนือจากต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ มีสมรรถนะในด้านการบริหารงานแล้ว ผู้บริหารต้องมีคุณธรรม จริยธรรมเพื่อสร้างความเชื่อมั่นและศรัทธาให้กับผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อนร่วม วิชาชีพ ผู้บังคับบัญชา รวมทั้งชุมชน ผู้ปกครองด้วย (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

ในส่วนของหลักธรรมในทางพระพุทธศาสนาที่มีความสอดคล้องกับหลักการบริหารนั้นมีอยู่ หลากหลายและมีความเหมาะสมกับงานบริหารในบริบทที่แตกต่างกันไป หลักพุทธธรรมที่สามารถ นำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสถานศึกษา จึงได้เลือกศึกษาเฉพาะหมวดธรรมที่มีความเกี่ยวข้อง โดยตรงซึ่งในบทความนี้จะกล่าวถึงหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารคน เพื่อให้การขับเคลื่อนภารกิจต่าง ๆ ในสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพราะคนเป็นผู้ลง

มือปฏิบัติ ในทุกภารกิจของสถานศึกษา หากผู้บริหารสถานศึกษาสามารถครองคนได้ ย่อมส่งผลให้งานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549)

ความหมายของการบริหาร

การบริหาร (Administration) เป็นเรื่องที่มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการดำเนินงานขององค์กร เพราะเป็นเครื่องมือสำคัญที่จะชี้ให้เห็นความสำเร็จ หรือความล้มเหลว ความมีประสิทธิภาพหรือความไร้ประสิทธิภาพของหน่วยงาน การบริหารเป็นเครื่องบ่งชี้ให้ทราบถึงความเจริญก้าวหน้าของสังคม ความก้าวหน้าของวิทยาการต่าง ๆ การบริหารเป็นหนทางที่สำคัญจะนำไปสู่ความก้าวหน้า การบริหารเป็นลักษณะการทำงานร่วมกันของกลุ่มบุคคลในองค์การซึ่งมีการวินิจฉัยสั่งการ นักบริหารจะต้องคำนึงถึงปัจจัยสิ่งแวดล้อมต่าง ๆ การวินิจฉัยสั่งการเป็นเครื่องแสดงให้ทราบถึงความสามารถของนักบริหาร และความเจริญเติบโตของการบริหาร ชีวิตประจำวันของมนุษย์ไม่ว่าในครอบครัวหรือองค์การโดยย่อมเกี่ยวข้องกับการบริหารอยู่เสมอ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นเรื่องที่น่าสนใจและจำเป็นต่อการที่จะดำรงชีวิตของมนุษย์ในสังคม (สมคิด บางโม, 2553)

การบริหาร (Administration) จึงหมายถึง การกำหนดแนวทาง หรือนโยบาย การสั่งการ การอำนวยการ การสนับสนุน และการตรวจสอบ ให้ผู้ปฏิบัติสามารถดำเนินงานให้ได้ตามเป้าหมายที่ต้องการ (ธงชัย สันติวงษ์, 2543)

การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารการศึกษาของสถานศึกษา หรือโรงเรียนที่ผู้บริหารดำเนินกิจกรรม หรือใช้กระบวนการต่าง ๆ โดยความร่วมมือของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องกับการศึกษา โดยเริ่มจากการวางแผน การวินิจฉัยสั่งการ การอำนวยการ การควบคุมและการจัดการต่าง ๆ เพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ความสามารถ มีคุณภาพ และมีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามเจตนารมณ์ของการศึกษา สำหรับการมีชีวิตอยู่ร่วมกันอย่างสันติสุขในสังคม (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

กระบวนการบริหารสถานศึกษา หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือโรงเรียน ใช้หลักการและกระบวนการทางการบริหารมาประยุกต์ใช้ โดยเริ่มจากการวางแผน การจัดองค์การในสถานศึกษา การบริหารงานบุคคล การอำนวยการ การติดต่อประสานงาน การตัดสินใจ การรายงานผลการดำเนินงาน การเงินและงบประมาณ รวมทั้งงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ซึ่งมีระบบและเป้าหมายที่แน่นอน เป็นรูปธรรมเพื่อให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพ และประสบผลสำเร็จอย่างสูงสุดตามเจตนารมณ์ของการศึกษาที่กำหนดไว้ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2550)

กระบวนการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษา เป็นกรอบการดำเนินงานที่ผู้บริหารควรนำไปวางแผนงานด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเขา

ปฏิบัติงาน การพัฒนานุบุคคล การธำรงรักษานุบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล (พะยอม วงศ์สารศรี, 2545)

ความหมายของสังคหัตถ์ 4

สังคหัตถ์ 4 หมายถึง เครื่องมือ หรือหลักธรรม 4 ประการ ที่ช่วยประสานคนหมู่มากให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข เป็นเครื่องช่วยขจัดความขัดแย้งที่เกิดขึ้นทำให้คนอยู่ร่วมกันด้วยความรัก สามารถนำไปใช้ได้ตั้งแต่ระดับครอบครัวจนถึงระดับสังคม เป็นธรรมที่ก่อให้เกิดความผาสุกในบ้านเมือง และประเทศชาตินั่นเอง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ซึ่งประกอบด้วย

1. ทาน คือ การให้ การสงเคราะห์หรือช่วยเหลือผู้อื่นด้วยการให้สิ่งของที่ตนมีให้แก่ผู้ที่ต้องการ ผู้ขาดแคลนหรือผู้เดือดร้อน สิ่งของที่นำมาให้นั้นต้องเป็นสิ่งของที่ได้มาโดยสุจริต เป็นประโยชน์ คือผู้ให้ก็เป็นสุขอิ่มเอิบใจ ผู้รับก็สามารถบรรเทาทุกข์ความเดือดร้อน รวมทั้งการให้ความรู้ การแนะนำที่ถูกต้อง ชัดเจนและเป็นจริงด้วย (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)

2. ปิยวาจา คือ การใช้วาจาด้วยถ้อยคำที่สุภาพ และถ้อยคำที่มีประโยชน์ พูดด้วยถ้อยคำที่เป็นจริง และถ้อยคำที่ไม่กระทบกระทั่งผู้อื่น พูดแต่ในสิ่งที่เป็นประโยชน์ รู้จักกล่าวขอโทษ รู้จักกล่าวขอบคุณ ซึ่งผู้ปฏิบัติโดยยอมทำให้เกิดความเลื่อมใสศรัทธาในตัวผู้พูด จูงใจให้ละเว้นความชั่ว ทำให้การทำงานสำเร็จ เป็นประโยชน์ในการดำรงชีวิตและการงานอย่างยิ่ง (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

3. อุตถจริยา คือ การประพฤติตนให้เป็นประโยชน์แก่ทั้งตนเอง และผู้อื่น รู้จักการเสียสละไม่เห็นแก่ตัว ไม่เห็นแก่ความสุขสบายส่วนตัว ทุมเทร่างกาย แรงใจในการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์ และช่วยเหลือผู้อื่น พร้อมรู้จักแก้ไขปัญหาด้วยปัญญา (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

4. สมนัตตตา คือ การวางตัวให้เหมาะสมเสมอต้นเสมอปลาย รู้จักวางตนให้เหมาะสมกับฐานะ มีจิตใจมั่นคงไม่หวั่นไหวเปลี่ยนแปลงง่าย และดำรงตนไว้ไม่ให้ตกไปในความชั่ว ปฏิบัติกับเพื่อนร่วมงานหรือผู้อื่นอื่น ๆ อย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งอยู่ร่วมทุกขร่วมสุข ร่วมแก้ไขปัญหากับเพื่อนร่วมงานในองค์กร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)

แนวทางการนำสังคหัตถ์ 4 มาใช้ในองค์กร

การประยุกต์ใช้หลักธรรมสังคหัตถ์ 4 ในการบริหารองค์กร สามารถทำได้ดังนี้ (พระมหาอดิเรก อาทิจฺจพโล, 2560):

1. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในด้านปัจจัยทั้งสี่ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึงการให้ทานอันเป็นสิ่งของเครื่องใช้ต่าง ๆ ทุนหรือทรัพย์สินสิ่งของ ตลอดจนให้ความรู้ความเข้าใจและให้คำแนะนำ และรวมไปถึงการให้อภัยแก่เพื่อนร่วมงาน เมื่อเพื่อนร่วมงาน

ทำงานผิดพลาดหรือไม่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บุคลากรในองค์กรเป็นบุคลากรที่มีน้ำใจงาม น้ำใจดี มีความรัก ความสามัคคี เป็นหนึ่งอันเดียวกันมากขึ้น

2. เมื่อบุคลากรในองค์กรมีความเดือดร้อนในการทำงาน ต้องการความช่วยเหลือ บุคลากรในองค์กรควรให้ความช่วยเหลือด้วยการพูดให้กำลังใจ แสดงความเห็นอกเห็นใจ ให้คำแนะนำ ชี้แจงอย่างถูกต้อง ไม่พูดจาดูหมิ่น เสียดสีเพื่อนร่วมงาน แต่พูดจากับบุคลากรหรือเพื่อนร่วมงานในองค์กรด้วยความไพเราะน่าฟัง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551)

3. เมื่อบุคลากรในองค์กรต้องการความช่วยเหลือทางด้านร่างกาย บุคลากรในองค์กรก็ให้ความสำคัญ ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ หรือการให้ความสำคัญกับองค์กรของตนเองด้วยการช่วยเหลือกิจการต่าง ๆ ภายในองค์กร บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ รวมทั้งช่วยแก้ไขปัญหาภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

4. เมื่อเกิดปัญหาขึ้นในองค์กร บุคลากรก็เข้าไปช่วยในการแก้ไขปัญหา โดยให้ความเสมอภาค ไม่เอาเปรียบผู้อื่น อยู่ร่วมทุกข์ร่วมสุข ร่วมรับรู้ ร่วมแก้ไขปัญหา เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกันกับเพื่อนร่วมงาน และองค์กรทุกครั้ง (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

ดังนั้น การนำหลักธรรมสังคหวัตถุ 4 มาช่วยในการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการร่วมงาน และประพัตติที่ดีต่อองค์กร และเพื่อนร่วมงาน อันจะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรในองค์กรด้วยกันเองและระหว่างองค์กรกับบุคลากรมากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความความสุข ความสามัคคี ความสำเร็จในการปฏิบัติงาน รวมไปถึงการสร้างความรักภักดีต่อองค์กรของบุคลากร และยังช่วยส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความเข้าใจซึ่งกันและกัน รู้จักบทบาทหน้าที่ของตนเองมากขึ้น ให้ความสำคัญกับตนเองว่าเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรที่จะเข้าไปช่วยแก้ปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นภายในองค์กรด้วยความเต็มใจ (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2562)

การบริหารสถานศึกษาด้วยหลักสังคหวัตถุ 4

การบริหารสถานศึกษาตามหลักสังคหวัตถุ 4 ยึดตามคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้า เป็นสังคหธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งด้วยตนเอง และทำให้ผู้ปฏิบัติพันธุข์ เข้าถึงความสุขภายในได้จริง สังคหวัตถุนี้ช่วยอุ้มชูโลก เหมือนลิ่มสลักที่ยึดคบริดซึ่งแล่นไปไว้ได้ฉะนั้น (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559) ในการอยู่ร่วมกันในสังคมนั้น มนุษย์ทุกคนล้วนปรารถนาเป็นที่รักของคนรอบข้าง การปฏิบัติตามหลักสังคหวัตถุ 4 ซึ่งเป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ผูกใจคน และประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รัก เป็นการปลูกไมตรี เต็มน้ำใจต่อกัน ทำให้สังคมเป็นสุข (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

การบริหารโรงเรียนด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 หมายถึง กระบวนการในการดำเนินการและพัฒนา กระบวนการเรียนรู้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยการนำหลักสังคหวัตถุ 4 ประกอบด้วย (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2551) **ทาน** คือ การให้ การแบ่งปันอย่างมีน้ำใจ การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ **ปิยวาจา** คือ วาจาเป็นที่รัก ปราศรภัยด้วยถ้อยคำสุภาพอ่อนหวาน พูดด้วยคำที่น่าฟัง ชี้แจงในสิ่งที่เป็นประโยชน์ให้กำลังใจ **อรรถจริยา** คือ การกระทำประโยชน์ให้แก่ผู้เกี่ยวข้องหรือผู้อื่น เป็นการปฏิบัติสิ่งที่เป็นประโยชน์และช่วยเหลือซึ่งกันละกันส่งเสริมในทางคุณธรรมจริยธรรมอันดีงาม **สมานัตตตา** คือ การปฏิบัติตนสม่ำเสมอ เสมอต้นเสมอปลาย ทำตัวให้เข้ากันได้ เป็นเพื่อนร่วมทุกข์ ร่วมสุขกัน ไม่เอาเปรียบ ร่วมเผชิญและแก้ปัญหาเพื่อประโยชน์ โดยให้การบริหารงานวิชาการ การบริหารงบประมาณ การบริหารงานบุคคล และการบริหารงานทั่วไป เป็นไปอย่างลุล่วงและเกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการบริหารงานบุคคล (สุรศักดิ์ ชะมารัมย์, 2562)

การบริหารงานบุคคลด้วยหลักสังคหวัตถุ 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

งานทุกอย่างไม่สามารถทำสำเร็จด้วยตนเพียงคนเดียว ต้องอาศัยความร่วมมือร่วมใจซึ่งกันและกัน ดังนั้น หลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับการทำงานร่วมกัน คือ สังคหวัตถุ 4 ซึ่งหมายถึง หลักธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวน้ำใจของผู้อื่น ผูกไมตรีและเอื้อเฟื้อเกื้อกูล ได้แก่ ทาน ปิยวาจา อรรถจริยา และสมานัตตตา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในเรื่อง สังคหวัตถุ 4 มาประยุกต์ใช้กับการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1. ทาน 2. ปิยวาจา 3. อรรถจริยา และ 4. สมานัตตตา ตามกระบวนการบริหารงานบุคคล ซึ่งประกอบด้วย การวางแผนงานบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคคล (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

การวางแผนงานบุคคล คือ การคาดคะเนความต้องการกำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังบุคลากร การวางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับงาน การวางแผนใช้บุคลากรให้ได้ประโยชน์สูงสุด ในการบริหารงานบุคลากร เนื่องจากคนเป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า เมื่อกระบวนการวางแผนเป็นไปตามลำดับขั้นตอน มีการวางแผนโดยอาศัยข้อมูลและปัญหาเป็นองค์ประกอบ งานในองค์กรก็จะบรรลุตามเป้าหมาย (สุนทร โคตรบรรเทา, 2552)

การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน คือ การแต่งตั้งให้บุคลากรเข้าปฏิบัติงานโดยมีคำสั่งการจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานตามความรู้ความสามารถ การจัดบุคลากรเข้าปฏิบัติงานนั้นโดยใช้ความยุติธรรม และการจัดครูเข้าสอนแทนกรณีครูลาหรือไปราชการ เป็นหน้าที่ของสถานศึกษาโดยตรงที่จะต้องดำเนินการ เพื่อจัดคนให้เหมาะสมกับงาน ในตำแหน่งตามความสามารถและความถนัดของแต่ละ

ละบุคคล โดยยึดระบบคุณธรรม มีการควบคุม กำกับ ติดตาม และประเมินผลอย่างต่อเนื่อง (พยอม วงศ์สารศรี, 2545)

การพัฒนาบุคคล คือ การดำเนินการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถและทัศนคติที่ดีต่อการปฏิบัติงานที่ตนรับผิดชอบการให้บุคลากรให้เข้ารับการอบรมพัฒนาวิชาชีพการจัดให้มีประชุม อบรม สัมมนา เป็นหมู่คณะ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการเรียนการสอนโดยการสร้างเครื่องมือและสื่อการเรียนการสอนและการพัฒนาความรู้ให้มีคุณภาพและเป็นที่น่าพอใจต่อองค์กรที่จะมุ่งเพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ เพื่อให้ทุกคนในหน่วยงานปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายได้ดียิ่งขึ้น (สมาน รังสิโยภยกุล, 2544)

การธำรงรักษาบุคคล คือ การยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น การติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ การพิจารณาความดีความชอบด้วยความยุติธรรม และการกำหนดระเบียบในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ชัดเจนมีการพัฒนาและแก้ไขความไม่ปลอดภัยที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงาน ทั้งทางด้านร่างกายและจิตใจ เพื่อธำรงรักษาให้เขาสามารถปฏิบัติงานด้วยความปลอดภัย มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน มีความสุขในการทำงาน ส่งผลให้งานในองค์กรประสบความสำเร็จ (ธงชัย สันติวงษ์, 2546)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคคล คือ การวัดผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นการเปิดโอกาสให้คณะกรรมการสถานศึกษาขั้นพื้นฐานมีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงานการนำผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการวางแผนการจัดการศึกษาในปีต่อไปและการแจ้งผลการปฏิบัติงานให้บุคลากรรับทราบ โดยเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปรับปรุงบุคคลในองค์กรให้เหมาะสมกับงาน และเป็นข้อมูลในการเลื่อนตำแหน่งหรือโอนย้ายหน่วยงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ประโยชน์ในการแก้ไขปรับปรุงและพัฒนาหน่วยงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

จากความหมายของการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาสามารถนำมาบูรณาการเกี่ยวของกับหลักสังกัด 4 ดังนี้

1. ด้านทาน คือ การเกื้อกูลกันด้วยการให้ หมายถึง การให้ การเสียสละ หรือการเอื้อเฟื้อแบ่งปันของๆ ตนเพื่อประโยชน์แก่บุคคลอื่น ไม่ตระหนี่ถี่เหนียว ไม่เป็นคนเห็นแก่ได้ฝ่ายเดียว ดังนั้น ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีทาน หรือ การให้ คือ การให้การวางแผนบุคคล การจัดบุคคลเข้าปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคคล การธำรงรักษาบุคคล และการประเมินผลงานของบุคคลอย่างเหมาะสม (ธีระ รุญเจริญ, 2550)

2. ด้านปิยวาจา คือ ใช้วาจาประสานไมตรี หมายถึง การพูดจาด้วยถ้อยคำที่ไพเราะอ่อนหวานพูดด้วยความจริงใจ ไม่พูดหยาบคายก้าวร้าว พูดในสิ่งที่เป็นประโยชน์และเหมาะสมกับกาลเทศะ ดังนั้น การทำงานร่วมกันจะต้องพูดหรือปรึกษาหารือกันโดยยึดถือหลักเกณฑ์ 4 ประการ คือ 1) เว้นจากการ

พูดเท็จ 2) เว้นจากการพูดส่อเสียด 3) เว้นจากการพูดคำหยาบ และ 4) เว้นจากการพูดเพ้อเจ้อ และที่สำคัญอย่างยิ่ง คือจะต้องพูด หรือเจรจากันด้วยไมตรี และความปรารถนาดีต่อกัน ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรมีการสื่อสารด้วยวาจาที่ไพเราะอ่อนหวาน ชวนฟัง ยกย่อง ชมเชยผู้ที่ประสบความสำเร็จในการปฏิบัติงาน และใช้คำพูดที่เหมาะสมตามกาลเทศะต่อบุคลากร (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2559)

3. ด้านอัตตจริยา คือ ร่วมสร้างสรรค์อุดมการณ์ หมายถึง การสงเคราะห์ทุกชนิดหรือการปฏิบัติในสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อผู้อื่น ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างในการรักษาระเบียบวินัย และให้ความเสมอภาคต่อผู้ใต้บังคับบัญชา มีความเต็มใจที่จะช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาเมื่อมีปัญหา มีน้ำใจไม่วางเฉย เมื่อเห็นผู้ใต้บังคับบัญชาขอความช่วยเหลือ (พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546)

4. ด้านสมานัตตตา คือ ร่วมทุกข์ร่วมสุขในทุกคราว หมายถึง การเป็นผู้มีความสม่ำเสมอ หรือมีความประพฤติเสมอต้นเสมอปลาย ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา ผู้บริหารควรทำตนเสมอต้นเสมอปลายกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน สามารถร่วมทุกข์ร่วมสุขกับบุคลากรทุกคนได้อย่างเหมาะสมกับกาลเทศะด้วยความเสมอต้นเสมอปลาย เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมในการวางแผนงานต่างๆ เสนอข้อคิดเห็น และรับฟัง และมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตน พัฒนาคนในองค์กรอย่างเสมอภาค และสม่ำเสมอ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน, 2553)

บทสรุป

หลักสัจพจน์ 4 เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารสถานศึกษา โดยเฉพาะกับบุคลากรในสถานศึกษา ซึ่งมีบทบาทหน้าที่แตกต่างกันไปในสถานศึกษา การนำหลักสัจพจน์ 4 มาใช้ในการบริหารงานบุคคล เป็นการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน จะเป็นหลักอย่างหนึ่งที่จะช่วยให้การทำงานมีความราบรื่นมากยิ่งขึ้น อันจะส่งผลให้บุคลากรในสถานศึกษามีคุณภาพ และนำไปสู่การเป็นหน่วยงานที่มีคุณภาพต่อไป ดังมีคำแนะนำต่อไปนี้

1. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดร้อนไม่เข้าใจในการทำงานหรือจากเหตุผลต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ หมายถึง การให้ความรู้ที่กระจ่างและเข้าใจง่ายเป็นธรรมทาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเข้าใจและเกิดความเคารพและศรัทธาในตัวผู้บริหารที่ดีขึ้น

2. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความเดือดร้อนไม่เข้าใจในการทำงานหรือจากเหตุผลต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาควรให้ความช่วยเหลือ ฟังใช้วาจาที่สุภาพอ่อนหวานให้คำแนะนำอย่างถูกต้อง พูดจากับผู้ใต้บังคับบัญชาด้วยความไพเราะน่าฟังและเป็นกันเอง

3. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดปัญหากับทางบ้านหรือปัญหาที่ไม่เข้าใจที่อาจจะเกิดจากปัญหาต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปดูแล ขวนขวายช่วยเหลืออย่างเต็มกำลังความสามารถ เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเกิดความสบายใจเหมือนไม่ได้อยู่คนเดียว

4. เมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีปัญหาที่ไม่เข้าใจกันในสถานศึกษา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาดังกล่าวด้วยความเสมอภาคและเท่าเทียมกัน

ดังนั้นการนำหลักธรรมสังกัด 4 มาใช้จะช่วยส่งเสริมให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้บริหารสถานศึกษากับผู้ใต้บังคับบัญชาที่อยู่ในความดูแล ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารงานบุคคลเป็นไปด้วยความราบรื่น สามารถระบุและแก้ไขปัญหาได้ตามความต้องการและส่งเสริมให้เกิดความเข้าใจกัน

เอกสารอ้างอิง

- ธงชัย สันติวงษ์. (2543). *องค์การและการบริหาร* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2546). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: ประชุมช่าง.
- ธีระ รุญเจริญ. (2550). *ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา* (พิมพ์ครั้งที่ 4). กรุงเทพฯ: ข้าวฟ่าง.
- พยอม วงศ์สารศรี. (2545). *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*. กรุงเทพฯ: คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2551). *พุทธวิธีบริหาร*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต). (2546). *พุทธธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 11). กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม* (พิมพ์ครั้งที่ 34). กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมคิด บางโม. (2553). *องค์การและการจัดการ* (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพฯ: วิทย์พัฒน์.
- สมาน รังสิโยกฤษฎ์. (2544). *ความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล* (พิมพ์ครั้งที่ 22). กรุงเทพฯ: สวัสดิการสำนักงาน ก.พ.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2553). *คู่มือการปฏิบัติงานข้าราชการครู*. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์ชุมนุมสหกรณ์การเกษตรแห่งประเทศไทย.
- สุนทร โคตรบรรเทา. (2552). *หลักการและทฤษฎีการบริหารการศึกษา*. กรุงเทพฯ: ปัญญาชน.
- สุรศักดิ์ ชะมารัมย์. (2562). การประยุกต์ใช้หลักสังกัด 4 ในการบริหารองค์การภาครัฐ. *วารสารวิชาการธรรมทรรคน*, 19(3), 215–226.