

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา*

COMPETENCIES OF ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY AT PHRAPARIYATTHAM SCHOOL, GENERAL EDUCATION DEPARTMENT

พระครูปริยัติเจตียคุณ¹, พระฮอนต้า วาตสโท² และ เอกราช โสมิตพิมานเวช³

PhraKhru Pariyat Chetiyakhun¹, Phra Honda Vatsatho² and Ekkarat Kositpimanwet³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author's Pariyat.Chetiyakhun@gmail.com

บทคัดย่อ

สังคมโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้ง่ายและรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งข้อมูลความรู้จะอยู่ใกล้คนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา การพัฒนาคนในด้านการศึกษารับรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาประเทศ เพราะการศึกษาเน้นการสร้างคนเพื่อให้เกิดความเจริญให้กับประเทศทั้งในด้านเศรษฐกิจ สังคมและการเมือง สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา คือ การมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลมีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และคุณลักษณะที่โดดเด่น สามารถยกระดับองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะจึงเป็นหัวใจสำคัญในการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาให้มีประสิทธิภาพและได้รับประสิทธิผลอย่างเต็มที่ ทั้งทางความรู้ ทักษะและเจตคติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

* Received 28 December 2023; Revised 14 January 2024; Accepted 29 February 2024

คำสำคัญ : สมรรถนะ,ผู้บริหาร,ศตวรรษที่ 21,โรงเรียนพระปริยัติธรรม

Abstract

In today's global society is an era of the knowledge-based economy. Humans must live amidst a lot of information and information. Accessing information is easy and fast. Even though the source of knowledge is far away in different hemispheres. Awareness of various stories can happen all the time. Therefore, the development of people in the field of education is the heart of national development. Because education emphasizes creating people to create prosperity for the country in terms of economics. Society and politics The Competency of administrators in the 21st century, Phrapariyattham School, General Education Department, is to focus on strengthening the ability of human resources to have knowledge and ability. Have skills in working and outstanding features Able to elevate the organization to achieve the goals set. Focusing on developing personnel to have competency is therefore the key to managing Phrapariyattham School, General Education Division, to be fully efficient and effective. Both knowledge skills and attitude will lead to the development of the educational institution to achieve the set objectives.

Keyword: Competency, Executive, 21st century, Phrapariyattidhamma School

บทนำ

สังคมโลกยุคปัจจุบันเป็นยุคของเศรษฐกิจฐานความรู้ มนุษย์ต้องดำเนินอยู่ท่ามกลางข้อมูลข่าวสารสารสนเทศต่างๆ มากมาย การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารทำได้ง่ายและรวดเร็ว ถึงแม้แหล่งข้อมูลความรู้จะอยู่ใกล้ คนละซีกโลกก็ตาม การรับรู้เรื่องราวต่างๆ จึงเกิดขึ้นได้ตลอดเวลา ดังนั้นการพัฒนาคนในด้านการศึกษารเรียนรู้จึงเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนา

ประเทศ เพราะการศึกษาเน้นการสร้างคนเพื่อให้เกิดความเจริญให้กับประเทศทั้งในด้าน เศรษฐกิจ สังคมและการเมือง (สำนักงานวิชาการและมาตรฐานการศึกษา, 2554) โดยเฉพาะ การบริหารสถานศึกษาต้องปรับเปลี่ยนวิธีการ หรือแนวทางการบริหารจัดการที่ให้ความสำคัญ กับการพัฒนาสถานศึกษาให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทำให้ผู้บริหาร สถานศึกษา ครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงมีความจำเป็นต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ใฝ่รู้และ พัฒนาสถานศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยจัดการศึกษามุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และต้องมุ่งเน้นความเป็นเลิศทางการศึกษา เพื่อให้นักเรียนเป็นคนดี มีปัญญา มีความสุข และ ศักยภาพ จึงเกิดผลดีบรรลุมตามวัตถุประสงค์ที่สถานศึกษากำหนด (ธีระ รุญเจริญ, 2554) ความ เจริญมั่นคงของประเทศขึ้นอยู่กับคุณภาพการศึกษาของประชาชน บุคคลสำคัญที่สุดใน กระบวนการพัฒนาการศึกษาและพัฒนการเรียนรู้ ก็คือ “ครู” ครูเป็นผู้ที่มีความหมายและ เป็นปัจจัยสำคัญมากที่สุด ผู้ที่ได้รับการยอมรับว่าเป็นผู้มีบทบาทสำคัญที่สุดในการปรับปรุง ยกระดับ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้ที่ประกอบวิชาชีพหลักทางด้านการเรียนการสอน และการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียนเป็นบุคลากรที่มีบทบาทสำคัญในกระบวนการจัด การศึกษาเพื่อยกระดับคุณภาพการศึกษาและสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอด ชีวิต โดยการพัฒนาคุณภาพครูโดยปรับหลักสูตรการผลิตครูให้อิงสมรรถนะ มีจิตวิญญาณความ เป็นครูให้เป็นผู้แนะนำ รวมทั้งศึกษาแนวทางการกำหนด “สมรรถนะครูระดับชาติ” ที่จะ นำไปสู่การออกแบบวิชาชีพครูทั้งระบบ ตั้งแต่หลักสูตรการผลิตครูใหม่ การพัฒนาครู ประจำการ การประเมินวิทยฐานะทางวิชาชีพ การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของครู แต่ที่ ผ่านมาการผลิตครูบุคลากรทางการศึกษาที่ผ่านมามีปัญหาอุปสรรคหลายประการ อาทิ ด้านนโยบายการผลิตครูบุคลากรที่ขาดความต่อเนื่อง รัฐลงทุนเพื่อการผลิตครูต่างชาติ การผลิต ครูไม่ตรงกับความต้องการการใช้งานจริง มีปริมาณเกินความต้องการในบางสาขาและขาด แคลนในบางสาขาวิชา มาตรฐานวิชาชีพครูของไทยยังมีจุดบกพร่องโดยมีการกำหนดมาตรฐาน วิชาชีพแต่ยังไม่มีการกำหนดตัวชี้วัดและกลไกการขับเคลื่อนการผลิตครูการพัฒนาครู และการ บริหารงานบุคคลของครู พัฒนาสมรรถนะที่จำเป็นต่อการดำรงชีวิตในศตวรรษที่ 21 มีจิต

วิญญานความเป็นครูมีสมรรถนะที่จำเป็นสอดคล้องกับการปฏิบัติงานจริงในสถานศึกษาที่มีความแตกต่างกันของแต่ละบริบท (รุ่งทิพา แยมรุ่ง, 2560)

การศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาเป็นการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดยพระปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราชสกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “ การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ได้ดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมจะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญอีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาการพัฒนาไม่เด่นชัดอันเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้น ๆ เพื่อสร้างศาสนทายาทและดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ (กองศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2560)ซึ่งกระจายอยู่ใน 8 จังหวัดภาคเหนือตอนล่างและภาคกลางตอนบน ครอบคลุมพื้นที่การปกครองคณะสงฆ์ 2 ภาค คือ ภาค 4 และภาค 5 มีจำนวน 25 โรงเรียนมีนักเรียนทั้งสิ้น 3,590 รูป แยกเป็นนักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนต้น 1,490 รูป ระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย 604 รูป ครูประจำครูพิเศษและเจ้าหน้าที่ 3254 รูป/คนพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติพุทธศักราช 2542 มาตรา 6 กำหนดไว้ว่า การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้และมีคุณธรรมจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข (กระทรวงศึกษาธิการ, 2546 อ้างใน พระครูนิรุติวรโสภณ, 2566)

จากที่กล่าวมาเห็นได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และคุณลักษณะที่โดดเด่น สามารถยกระดับองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะจึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด

สมรรถนะมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับ ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางความรู้ ทักษะและเจตคติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้รวมทั้งก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพได้

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

วงการธุรกิจเริ่มนำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ มาใช้โดยการนำมาประยุกต์ใช้ในการ บริหารและพัฒนาบุคลากรในหน่วยงาน เพื่อสรรหาบุคลากรที่มีความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน ได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพเกิดประสิทธิผล ทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและสามารถ แข่งขันกับองค์กรอื่นๆ ถ้าหากมีบุคลากรที่เต็มเปี่ยมไปด้วยสมรรถนะตามที่ตั้งไว้ แมคเคลแลนด์ 1973 นักจิตวิทยาของมหาวิทยาลัย ฮาร์วาร์ด เสนอแนวคิดการใช้แบบทดสอบสมรรถนะแทน แบบทดสอบวัดความสามารถทางสติปัญญาและแบบวัดบุคลิกภาพที่เคยใช้กันมาก่อนเพราะ เห็นว่าแบบวัดทั้งสองนั้นไม่สามารถวัดสิ่งที่อยู่ภายในตัวบุคคลได้อย่างถึถ้วน รอบคอบและรอบ ด้าน และไม่ใช่นโยบายต่อการปฏิบัติงานเพื่อองค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและได้รับผม ประโยชน์เท่าที่ควร จึงเป็นเหตุผลที่ทำให้เขาเสนอบทความทางวิชาการ เนื้อหาของบทความ ระบุว่า สมรรถนะเป็นสิ่งที่สามารถทำนายความสำเร็จในการทำงานได้ดีกว่าเมื่อเทียบกับวิธีการ ทำนายแบบเดิมซึ่งแสดงให้เห็นว่า บุคคลทำงานเก่ง ไม่ได้หมายถึง บุคคลที่มีระดับสติปัญญาสูง หรือเรียนเก่ง แต่บุคคลที่ประสบความสำเร็จในการทำงานต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการ ประยุกต์ใช้หลักการหรือองค์ความรู้ที่มีอยู่ในตัวเองเพื่อก่อให้เกิดความสำเร็จในการทำงาน (ชู ชัย สมิติไกร, 2550) แนวคิดดังกล่าวแบ่งมนุษย์ออกเป็น 2 ส่วน คือ ส่วนที่มองเห็นปรากฏ แสดงออกให้สังเกตเห็นได้ง่ายและส่วนที่มองไม่เห็นซึ่งซ่อนอยู่ภายในตัวบุคคลดังที่ (1993) ได้ อธิบายคุณลักษณะของบุคคลนั้นเปรียบเสมือนภูเขาน้ำแข็งที่ลอยอยู่ในน้ำ โดยมีส่วนหนึ่งที่เป็น ส่วนน้อยลอยอยู่เหนือน้ำซึ่งสามารถสังเกตและวัดได้ง่าย ได้แก่ ความรู้ ทักษะ ได้แก่ ความ เชี่ยวชาญความชำนาญพิเศษ ส่วนที่จมอยู่ใต้น้ำไม่อาจสังเกตได้ชัดเจนและวัดได้ยากกว่า และ เป็นส่วนที่มีอิทธิพลต่อพฤติกรรมของบุคคล ได้แก่ บทบาททางสังคม ซึ่งเป็นหน้าที่ตาม

สถานภาพทางสังคมที่แสดงออกตามสิทธิหน้าที่ของแต่ละคน ภาพลักษณ์ต่อตนเอง ซึ่งปรากฏต่อสังคม คุณลักษณะส่วนบุคคล อุปนิสัยใจคอที่เป็นลักษณะของบุคคลนั้น และแรงจูงใจ ที่เร้าให้ทำตามความปรารถนา ส่วนที่อยู่เหนือน้ำเป็นส่วนที่เกี่ยวข้องกับความฉลาดทางเชาวน์ปัญญาของบุคคล ซึ่งเป็นเครื่องมือเรียนรู้องค์ความรู้ต่างๆ และการที่บุคคลมีทักษะนั้นก็ยังไม่เพียงพอที่จะทำให้ผลการปฏิบัติงานโดดเด่นจำเป็นต้องมีแรงผลักดันเบื้องต้นที่เป็นคุณลักษณะส่วนบุคคล ภาพลักษณ์ของบุคคลที่มีต่อตนเองและบทบาทที่แสดงออกต่อสังคมอย่างเหมาะสม ด้วยจึงจะทำให้บุคคลกลายเป็นผู้ที่มีผลงานโดดเด่น การนำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลตามแนวคิดของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนได้เสนอแนวคิดไว้ว่าการที่จะทำให้การบริหารทรัพยากรบุคคลมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้นไม่ว่าจะเป็นในเรื่องการคัดเลือกการพัฒนา และการบริหารผลงาน กล่าวคือ การคัดเลือกที่แต่เดิมเน้นเพียงการวัดความถนัด และความรู้เฉพาะด้านในงานนั้นๆ ซึ่งแม้จะเป็นสิ่งที่สำคัญในการทำงานแต่ว่ายังไม่เพียงพอ ต้องเน้นส่วนที่อยู่ในตัวบุคคล ได้แก่ ค่านิยม ทักษะ บุคลิกภาพเพิ่มขึ้น ด้วยเพราะสิ่งเหล่านี้ส่งผลให้พฤติกรรมในการทำงานของบุคคลเป็นไปในลักษณะที่องค์กรต้องการหรือไม่ ในด้านการพัฒนามีแต่เพียงเรื่องความรู้และทักษะก็ต้องหันมาให้ความสำคัญกับพฤติกรรมในการทำงานเพิ่มขึ้น ตลอดจนต้องหาหนทางในการฝึกอบรมให้ข้าราชการมีพฤติกรรมในการทำงานอย่างที่ต้องการ การให้ความสำคัญกับพฤติกรรมการทำงานโดยมีการประเมินพฤติกรรมในการทำงาน และจ่ายค่าตอบแทนให้สัมพันธ์กับพฤติกรรมในการทำงานแทนที่จะเน้นที่ผลงานเพียงอย่างเดียวจะทำให้บุคคลมีพฤติกรรมที่พึงประสงค์เพิ่มขึ้นอีกประการหนึ่ง ในหน่วยงานที่ผลผลิตสุดท้ายเห็นได้ไม่ชัดเจน การวัดพฤติกรรมในการทำงานจะทำให้สามารถวัดผลงานได้อย่างครอบคลุมมากยิ่งขึ้น (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548)

จากแนวคิดที่กล่าวมาพอสรุปว่า แนวคิดเรื่องสมรรถนะนี้มีพื้นฐานมาจากการมุ่งเสริมสร้างความสามารถให้ทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และคุณลักษณะที่โดดเด่น สามารถยกระดับองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะจึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ในการวิจัยนี้ผู้วิจัยได้นำแนวคิด

สมรรถนะมาเป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้มีความสามารถในการบริหารสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและได้รับ ประสิทธิภาพอย่างเต็มที่ ทั้งทางความรู้ ทักษะและเจตคติ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้ บรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะ ไว้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร กล่าวคือการทำบุคคล จะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่นๆ เช่น สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หากขาดองค์ประกอบ ต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของบริการ ที่ดี ด้วยการให้บริการตามที่ผู้รับบริการต้องการได้

Arnauld de Nadaillac (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องเกิด จากปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้ เกิดการบรรลุผลและตามวัตถุประสงค์ เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ และเจต คติหรือลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Bell (2015) ได้กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำในบทความประเมินสมรรถนะหลักภาวะ ผู้นำในเอเชีย ได้กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า 1) มีนวัตกรรมและคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดความคิด และประสบการณ์ใหม่ๆ สร้างแนวทางการแก้ปัญหา สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการคิด อย่างสร้างสรรค์ 2) สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นได้ดียอมรับความคิดใหม่ ๆ และคิดริเริ่มเพื่อ การเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาในเรื่องที่ไม่ชัดเจน และแสวงหาโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลง 3) ให้ความ ร่วมมือกับองค์กรทางวัฒนธรรมที่หลากหลายอันมีในภูมิภาค ค้นหาโอกาสและทรัพยากรจาก วัฒนธรรมอันหลากหลาย

ขจรศักดิ์ ศิริมัย (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่ แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำการสิ่งต่างๆ ได้ตาม มาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่างๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและ

บรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่นๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่นๆ ในองค์กร

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทักษะคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจเกิดได้จากประสบการณ์ในการทำงานหรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะก็คือคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

ความสำคัญของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สมรรถนะมีบทบาทที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานของผู้บริหารในสถานศึกษาเป็นเครื่องมือในการบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เป็นตัวช่วยคัดกรองบุคคลเข้าทำงานการฝึกอบรม พัฒนาฝีมือ เพราะเป็นตัวช่วยสนับสนุนวิสัยทัศน์ ภารกิจ และกลยุทธ์ขององค์กร รวมทั้งสามารถใช้เป็นกรอบในการสร้างวัฒนธรรมองค์กร การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรจึงเป็นสิ่งจำเป็นที่ทุกหน่วยงานจะต้องดำเนินการ เพื่อให้องค์กรมีความเข้มแข็งและดำเนินกิจการต่อไปได้

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ระบุว่า สมรรถนะ มีความสำคัญต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรและองค์กร ได้แก่ 1) ช่วยให้การคัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน เพื่อปฏิบัติงานให้สำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรวางไว้ 2) ช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบถึงระดับความสามารถของตัวเอง เพื่อปรับให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานที่องค์กรกำหนดไว้ 3) ใช้เป็นประโยชน์ในการพัฒนา ฝึกอบรม แก่พนักงานในองค์กรเป็นการเพิ่มขีดความสามารถให้กับทุกคน 4) ช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานที่ตั้งเป็นเกณฑ์ ให้เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย 5) ช่วยป้องกันผลงานที่ไม่มีคุณภาพและทำงานอย่างไร้จุดหมาย 6) ช่วยให้เกิดการหล่อหลอมไปสู่สมรรถนะขององค์กรที่ดีขึ้น

พระมหาอุตร อุตฺตโร (มากติ) (2557) ได้กล่าวถึงความสำคัญของสมรรถนะซึ่งเป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของบุคลากรในองค์กร อันมีผลต่อประสิทธิภาพของงาน ผู้วิจัยได้สรุปไว้ ดังนี้สมรรถนะเป็นเครื่องมือพัฒนาองค์กรให้มีความก้าวหน้า มีความได้เปรียบ

เหนือคู่แข่งหน่วยงาน หรือองค์กรที่มีการพัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถสอดคล้องกับกลยุทธ์ และเป้าหมายดังนั้น สมรรถนะจึงมีความสำคัญ ดังนี้ 1) สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการแปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจเป้าประสงค์ เป็นต้น มาสู่การพัฒนาบุคลากร 2) สมรรถนะเป็นเครื่องมือพัฒนาความสามารถของบุคลากรขององค์กรอย่างมีระบบต่อเนื่อง 3) สมรรถนะเป็นมาตรฐานการแสดงออกของบุคลากรในการทำงาน ซึ่งสามารถนำไปประเมินได้ 4) สมรรถนะเป็นเครื่องมือในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร เป็นต้น

ฐิติวิธส์ หมั่นกิจ (2565) สำหรับผู้บริหารสถานศึกษามีอาชีพนั้น ในที่นี้จะเสนอลักษณะสำคัญที่ควรจะต้องปรากฏให้เห็นในตัวบุคคลที่เป็นผู้บริหารสถานศึกษา คือ 1) ความสามารถในการเชิงวิชาการที่เป็นที่ยอมรับของคนในวงการบริหารสถานศึกษาและผู้ที่เกี่ยวข้องสำหรับตัวผู้บริหารสถานศึกษานั้นงานหลักคือการบริหารสถานศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพในระดับสูง 2) ความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมความเป็นคนซื่อสัตย์ สุจริตและยุติธรรมจะเป็นคุณสมบัติเฉพาะตัวที่สำคัญสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในอนาคต 3) การเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ เห็นการณ์ไกลมองอนาคตขององค์กรเป็นหลักการมีคุณลักษณะเป็น คนมองอนาคต (Future-oriented) เห็นการณ์ไกล มีวิสัยทัศน์ 4) ความรู้ความเข้าใจในเรื่องการปฏิรูปการศึกษาการปฏิรูปการศึกษาจะมีการเปลี่ยนแปลงในการศึกษาค่อนข้างมากแตกต่างไปจากที่เคยรู้ เคยเข้าใจ ที่เคยมีประสบการณ์ การปฏิรูปตามแนวที่ได้กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ 5) ความสามารถในการบริหารจัดการผู้บริหารสถานศึกษาไม่ใช่ผู้บริหารส่วนราชการตามระบบราชการ แต่เป็นผู้นำในหมู่นักวิชาชีพชั้นสูงที่มีความเป็นตัวของตัวเองและมีความรับผิดชอบในวิชาชีพค่อนข้างสูง 6) ความรู้ ความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรศาสตร์การสอน 7) รูปแบบการเรียนการสอนในโลกปัจจุบันและอนาคตจำเป็นต้องเกี่ยวข้องกับเทคโนโลยีคอมพิวเตอร์ 8) ความสามารถในการแสวงหาทุน แหล่งทุน และการบริหารงบประมาณของสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญที่สะท้อนถึงฝีมือของผู้บริหารมืออาชีพเมืองบประมาณมีจำกัด 9) การเป็นผู้มีจิตสำนึกที่ดีต่อการอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรมผู้บริหารในฐานะที่เป็นผู้นำในสถานศึกษาควรเป็นผู้นำในการอนุรักษ์ ส่งเสริมวัฒนธรรมไทย

กล่าวโดยสรุป สมรรถนะมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการปฏิบัติงาน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ ทำงานได้อย่างเต็มความสามารถและสามารถประเมินมาตรฐานพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรได้ ในการพิจารณาหาองค์ประกอบสมรรถนะด้านการจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาอันจะเป็น

ประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาได้แก่ เป็นผู้มีความสามารถด้านวิชาการมีความซื่อสัตย์ มีวิสัยทัศน์มองการไกล สามารถปรับตัวในสถานการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลง คัดสรรบุคคลที่มีลักษณะดีทั้งความรู้ ทักษะและความสามารถ ตลอดจนพฤติกรรมที่เหมาะสมกับงาน มีความเข้าใจในเรื่องหลักสูตรช่วยสนับสนุนให้ตัวชี้วัดหลักของผลงานที่ตั้งเป็นเกณฑ์ ให้เกิดผลสำเร็จ และบรรลุเป้าหมาย ก่อให้เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพต่อสถานศึกษาได้

องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะมานำเสนอ ดังนี้

แนวคิดของ Mc Clelland (1973) เสนอว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้านเครื่องยนต์ การเกษตร ภาษา เป็นต้น 2) ทักษะ คือ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะนั้นมาจากพื้นฐานความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วและชำนาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเอง คือ เจตคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์สิ่งที่คุณคนนั้นแสดงออกมา ความมั่นใจในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลหรืออาจเรียกว่า อุปนิสัย (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะของบุคคลนั้น เช่น คนที่มีความเป็นผู้นำ น่าเชื่อถือ และไว้วางใจ 5) แรงจูงใจ เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

Rylatt and Lohan (1995) ได้ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของสมรรถนะควรประกอบด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ คือ 1) บทบาทหลัก คือ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงข้อผูกพันหรือพันธสัญญาที่บุคลากรในองค์กรมีต่อกันและต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 2) หน่วยของสมรรถนะ คือ หน้าที่หลัก ซึ่งเป็นแกนสำคัญที่ต้องปฏิบัติและกลุ่มของทักษะของงาน ที่ผู้ทำงานต้องใช้ความสามารถความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ 3) ส่วนประกอบของสมรรถนะ คือ รายละเอียดของงานที่เป็นส่วนปลีกย่อยที่แสดงรายละเอียดเพิ่มขึ้น โดยกล่าวถึงผลของการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือสามารถวัดได้ 4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน คือ มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานหรือระดับความต้องการในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ 5) เงื่อนไข คือ เป้าหมายหรือความคาดหวังในการ

ปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ 6) คำแนะนำ คือ คู่มือหรือเอกสารประกอบสำหรับใช้อธิบายเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาที่สำคัญของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยอื่นๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะแต่ละข้อ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้เสนอแนวคิดสมรรถนะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในการจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานที่ประกอบด้วย 1) กลุ่มสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะที่อยู่ในกลุ่มที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมี คือ สมรรถนะหลัก เป็นสาระสำคัญ สำหรับยึดโยงกับสมรรถนะด้านอื่นๆ และกลุ่มที่เป็นสมรรถนะตามสายงาน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานจำเป็นต้องมี 2) ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน จะต้องมีการเรียกและมีความหมายที่เป็นเครื่องระบุถึงความหมาย ข้อตกลงที่จะต้องสื่อสารให้กับผู้ร่วมงานซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจและชัดเจนเพื่อให้ผลผลิตของงานที่ทำออกมาได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ 3) ระดับความสามารถ คือ รู้ เข้าใจ และทำได้ในเบื้องต้น มีความเข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการได้ สรุปประเด็นสำคัญได้ ประยุกต์ใช้ได้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่างๆ ประเมินคุณค่า ประเมินทางเลือก จัดทำนโยบายเชิงป้องกัน 4) ตัวชี้วัดของพฤติกรรม คือ ระดับของพฤติกรรมที่จะต้องอธิบายถึงความสามารถตามเกณฑ์ที่ต้องการ

จากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า การกำหนดองค์ประกอบสมรรถนะเป็นการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานที่เน้นในด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และทัศนคติที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่มีอยู่นั้นในขณะนั้นๆ หากพบว่าบุคลากรขาดความสามารถในด้านใดด้านหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาก็จะสามารถพัฒนาบุคลากรได้ตรงตามมาตรฐานที่ตั้งไว้ได้เพราะฉะนั้นองค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่สำคัญที่ต้องมีคือ เป็นผู้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน มีทักษะความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยใช้เครื่องมือทางเทคโนโลยีสารสนเทศ มีเจตคติ ค่านิยมและ ภาวะลักษณะที่ดี เป็นตัวอย่างให้บุคลากรในสถานศึกษา และที่สำคัญสามารถสื่อสารให้บุคลากรเข้าใจในบริบทงานของสถานศึกษาได้เป็นอย่างดี

คุณลักษณะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21

จากการสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ ดังนี้

ชัยยนต์ เพาพาน (2560:บทคัดย่อ) องค์ประกอบคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา กาเปลี่ยนแปลง ในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 1) นักสร้างสรรค์ 2) นักการสื่อสาร 3) นักคิด วิเคราะห์ 4) สร้างชุมชน 5) การมีวิสัยทัศน์ 6. การสร้างความร่วมมือ และการติดต่อ 7) สร้าง พลังเชิงบวก 8) ความเชื่อมั่น 9) ความมุ่งมั่นและความพากเพียร 10) ความเต็มใจที่จะเรียนรู้ 11) ต้องเป็นนักประกอบการ คิดสร้างสรรค์และนวัตกรรม 12) นักริเริ่มงาน 13) ความสามารถในการ สร้างแรงบันดาลใจ 14) การเยี่ยมเนื้อเยี่ยมตัว 15) ตัวแบบที่ดี

The Wallace Foundation (2012:10) แนวทางสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาที่มี ประสิทธิภาพควรนำไปใช้มี 5 ประการ ดังนี้ 1) การสร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการ สำหรับนักเรียน การนำวิสัยทัศน์สู่การปฏิบัติเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และมีส่วนร่วมของบุคลากร ในการมุ่งผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนของผู้เรียนให้บรรลุผลตามเป้าหมาย 2) สร้างบรรยากาศที่ อ่อนน้อมเพื่อการศึกษา ผู้บริหารต้องจัดสภาพแวดล้อมให้เหมาะกับ ผู้เรียน และบุคคลภายนอก เพราะโรงเรียนเป็นศูนย์กลางทางการเรียน และกิจกรรม บรรยากาศมีความสำคัญที่เอื้อต่อการ เรียนการสอน และการเรียนรู้ของผู้เรียน 3) การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคคล ทั้งครูใน โรงเรียนถือว่าทรัพยากรสำคัญในการบริหาร การสร้างให้ครูเป็นผู้นำทางวิชาการจะส่งผลให้ โรงเรียนมีการพัฒนาไปสู่คุณภาพ และมีมาตรฐานทางการศึกษา 4) การปรับปรุงการเรียน การสอน ที่มีประสิทธิภาพจะมุ่งทำงาน ด้วยความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียน โดยมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน และผู้ปกครอง 5) การบริหารจัดการกับคน ข้อมูล และกระบวนการ ผู้บริหารที่มีประสิทธิภาพต้องให้ ความสำคัญกับบุคลากรทั้งครูบุคลากร และผู้เรียน รวมทั้งการนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์ต่อการ พัฒนาสารสนเทศเพื่อการบริหารและกระบวนการการบริหารเป็นต้น

จากการกล่าวมาข้างต้นพอสรุปได้ว่า ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 คุณลักษณะที่ผู้บริหาร ในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคือ ความเปิดเผยและโปร่งใสทักษะด้านเทคโนโลยีความยืดหยุ่นความ รับผิดชอบทางสังคมการนำทีมและสร้างสรรค์ความเปิดใจต่อความหลากหลายความชำนาญ ทางสังคมและความสามารถในการสื่อสารการคิดเชิงนวัตกรรม และความยืดหยุ่นทางอารมณ์ สร้างวิสัยทัศน์เพื่อความสำเร็จทางวิชาการสำหรับนักเรียนสร้างบรรยากาศที่อ่อนน้อมเพื่อ การศึกษา การปลูกฝังภาวะผู้นำให้กับบุคลากรในสถานศึกษา ปรับปรุงการเรียนการสอนด้วย ความเอาใจใส่ในการปรับปรุงผลสัมฤทธิ์ทางการเรียนมุ่งถึงคุณภาพการสอน และให้บรรลุผล สำเร็จตามความคาดหวังของผู้เรียน

ความหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษานั้น เป็นโรงเรียนที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเปิดโอกาสให้พระภิกษุสามเณร ซึ่งส่วนใหญ่เป็นผู้ขาดโอกาสในการเข้าศึกษาต่อในสถาบันการศึกษาของรัฐหรือเอกชนได้เข้ามาบวชเรียนเพื่อพัฒนาตัวเองให้มีความรู้ความสามารถเพื่อพัฒนาตนเองให้ได้รับความรู้ทางด้านวิชาการในการดำรงชีวิตให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมซึ่ง (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546: 1-2) ได้ให้ความหมายว่า สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาอีกรูปแบบหนึ่งของการศึกษาของคณะสงฆ์ เป็นการที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์นับตั้งแต่ปีพุทธศักราช 2514 เป็นต้นมา มีสอดคล้องกับกองพุทธศาสนศึกษาที่กล่าวว่า โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา หมายถึง โรงเรียนที่วัดจัดตั้งขึ้นเพื่อให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร ตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน ตามพระราชบัญญัติของกระทรวงศึกษาธิการ (กองพุทธศาสนศึกษา, 2551: 335)

ต่อมา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2546: 3) กล่าวว่า สภาพการณ์ที่เป็นอยู่ของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามีประเด็นที่ต้องได้รับการพัฒนาที่สำคัญอยู่หลาย ๆ ประเด็นไม่ว่าจะเป็นในด้านคุณภาพและมาตรฐานในการจัดการศึกษาในปัจจุบันของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษายังไม่เป็นที่ยอมรับจากสังคมในวงกว้าง ความไม่ชัดเจนในอัตลักษณ์ของการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับบริบทที่ควรจะเป็นอย่างแท้จริง ประสิทธิภาพของระบบการดำเนินการด้านการบริหารจัดการ และการจัดการศึกษา ที่ยังไม่มีทิศทางการพัฒนา และขาดความชัดเจนในการสร้างเอกภาพทางการบริหารให้กับกลุ่มโรงเรียน นอกจากนั้นยังพบว่าการสร้างพันธสัญญาการดำเนินงานและการจัดการศึกษาเพื่อการสร้างศาสนทายาทที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ยังไม่ได้มีการกำหนดให้มีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมมากนัก จะมีเพียงการดำเนินงานตามกรอบแนวปฏิบัติของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำคัญ อีกทั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาไม่มียุทธศาสตร์การพัฒนาที่เด่นชัดพอที่จะเป็นแนวทางของการจัดการศึกษาในบริบทพื้นที่นั้นๆ เพื่อสร้างศาสนทายาท และดำเนินการเผยแผ่พระพุทธศาสนาแก่ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุคปัจจุบันครูจะต้องมีบทบาทในการเรียนการสอนเพื่อเกิดการพัฒนาต่อผู้เรียนทุกด้าน โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เป็นระบบการศึกษาประเภทหนึ่ง ซึ่งเปิด

โอกาสให้พระภิกษุสามเณรผู้ขาดโอกาสทางการศึกษา ได้เรียนรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม บทบาทของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมในศตวรรษที่ 21 จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาศักยภาพตนเอง ศักยภาพของงาน และศักยภาพของผู้เรียน เพื่อให้มีความรู้ความเข้าใจ มีความพร้อม มีสมรรถนะและศักยภาพ มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน สามารถจัดการศึกษาและดำเนินการปฏิรูปการเรียนรู้ในสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพและสามารถพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไปสู่ระดับโลกได้ เพราะบทบาทครูต้องดูการศึกษาโดยรวมเพื่อนำไปสู่การพัฒนาด้วยความคิดสร้างสรรค์และสร้างนวัตกรรมใหม่ รวมทั้งเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมการเรียนรู้ของผู้เรียนให้รู้จักคิด สร้างสรรค์ ร่วมกันวางแผน รู้จักแยกแยะ รู้จักประยุกต์ ส่วนบทบาทสำคัญของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรมในศตวรรษที่ 21 คือการวิจัย การค้นคว้า และสร้างผลงาน (อานวย มีราคา, 2563)

โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาที่ต้องได้รับการแก้ไข ให้มีความสอดคล้องกับสภาพปัญหาที่แท้จริงเพื่อให้ได้สารสนเทศประกอบการตัดสินใจเกี่ยวกับการบริหารและการจัดการศึกษาของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในอนาคตระหว่าง พ.ศ.2559-2573 โดยมีองค์ประกอบที่สำคัญ ประกอบด้วยผู้เรียน ครู โรงเรียน การบริหารโรงเรียนที่มีคุณภาพ และการมีส่วนร่วมของชุมชนที่มีคุณภาพ โดยใช้การวิจัยแบบ EDPR สัมภาษณ์ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษาที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งเลือกมาแบบเจาะจงจำนวน 24 คน และป้อนข้อมูลย้อนกลับให้กลุ่มผู้เชี่ยวชาญโดยใช้แบบสอบถามแบบเดลฟาย (Delphi Questionnaire) อนาคตภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา ระหว่าง พ.ศ.2559-2573 ที่สร้างขึ้นมี 5 ภาพที่สอดคล้องกันภาพอนาคตแรก การพัฒนาคุณภาพผู้เรียนให้เป็นศาสนทายาทที่มีคุณภาพ ที่มีทั้งความรู้ด้านปริยัติธรรมควบคู่กับวิชาสามัญ ภาพอนาคตที่สอง การพัฒนาครูปริยัติธรรมยุคใหม่ให้มีคุณภาพ เป็นมืออาชีพ สามารถถ่ายทอดความรู้ผ่านประสบการณ์และเทคโนโลยี ภาพอนาคตที่สาม การพัฒนาโรงเรียนปริยัติธรรมยุคใหม่ให้มีคุณภาพ มีบรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเป็นแหล่งเรียนรู้ยุคใหม่ ภาพอนาคตที่สี่ การพัฒนาการบริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีกระบวนการที่เป็นระบบ มีกลยุทธ์ และภาพอนาคตที่ห้า การพัฒนารูปแบบการมีส่วนร่วมของชุมชน ทั้งด้านการร่วมมือ ตัดสินใจ ปฏิบัติงาน ระดมความคิด และประเมินผลที่หลากหลาย (พระครูพนมปรีชากร แก้วบุตตา, 2561)

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความหลากหลายและซับซ้อน เนื่องจากต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เร็วกว่าที่เคยมีมาก่อน สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล การมีวิสัยทัศน์ทางกลยุทธ์และความสามารถในการวางแผนที่ยาวไกลเป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อให้ธุรกิจสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สามารถนำทีมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรมความสามารถในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่มีความสามารถและรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษาภายใต้ความเจริญของเทคโนโลยี 4) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพทั้งในระดับภายในและภายนอก 5) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและ การเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา 6) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีการเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง และ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นและเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา การมีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 8) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถทางเทคโนโลยี การเข้าใจและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา 9. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ต้องมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มา การสนับสนุนและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

ดังนั้นจากการกล่าวมาข้างต้น ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะหลายประการที่ต่างจากผู้บริหารในอดีตเนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณลักษณะที่มักผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคือ ผู้บริหารต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล ผู้บริหารต้องเป็นผู้ต้องมีความสามารถในการตัดสินใจ เป็นผู้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เป็นผู้ต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง เป็นผู้มีความโปร่งใส ทักษะด้านเทคโนโลยีความยืดหยุ่นความรับผิดชอบทางสังคมการนำทีมและสร้างสรรค์ความเปิดใจต่อความหลากหลายความชำนาญทางสังคมและความสามารถในการสื่อสารการคิดเชิงนวัตกรรม และความยืดหยุ่นทางอารมณ์

สรุป

สมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษามุ่งเสริมสร้างความสามารถให้บุคลากรในสถานศึกษา ให้มีความรู้ความสามารถ มีทักษะในการทำงาน และ คุณลักษณะที่โดดเด่น สามารถยกระดับองค์กรให้บรรลุผลตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ การมุ่งพัฒนาให้บุคลากรมีสมรรถนะจึงเป็นหัวใจสำคัญขององค์กร ผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 มีคุณลักษณะหลายประการที่ต่างจากผู้บริหารในอดีตเนื่องจากสภาวะทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว คุณลักษณะที่มักผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ต้องมีคือสมรรถนะของผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา มีความหลากหลายและซับซ้อน เนื่องจากต้องรับมือกับการเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม และเทคโนโลยีที่เร็วกว่าที่เคยมีมาก่อน สมรรถนะที่สำคัญสำหรับผู้บริหารในศตวรรษที่ 21 ได้แก่ 1) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มองการณ์ไกล (Strategic Planning): การมีวิสัยทางกลยุทธ์และความสามารถในการวางแผนที่ยาวไกลเป็นพื้นฐานสำคัญ เพื่อให้ธุรกิจสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงในอนาคต 2) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่สามารถนำทีมและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม ความสามารถในการสร้างทีมที่มีประสิทธิภาพและการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ 3) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ที่มีความสามารถในการตัดสินใจ การตัดสินใจที่มีความสามารถและรวดเร็วเป็นสิ่งสำคัญในการบริหารสถานศึกษา ภายใต้ความเจริญของเทคโนโลยี 4) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ การสื่อสารที่ชัดเจนและมีประสิทธิภาพทั้งในระดับภายในและภายนอก 5) ผู้บริหารต้องเป็นผู้ต้องมีการพัฒนาตนเองด้านวิชาการและการเรียนรู้วิทยาการใหม่ๆ ตลอดเวลา 6) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีการเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง และ รับมือกับการเปลี่ยนแปลง ความยืดหยุ่นและเปิดใจต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อให้สามารถปรับตัวต่อสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ 7) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถในการแก้ปัญหา การมีทักษะในการวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน 8) ผู้บริหารต้องเป็นผู้มีความสามารถทางเทคโนโลยี การเข้าใจและการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาสถานศึกษา 9. ผู้บริหารต้องเป็นผู้ต้องมีความสามารถในการสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ มาการสนับสนุนและสร้างสรรค์นวัตกรรมให้กับสถานศึกษา

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542.และที่แก้ไขเพิ่มเติม. (ฉบับที่2) พ.ศ. 2545.กรุงเทพมหานคร: กระทรวงศึกษาธิการ.
- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2551). ประวัติโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา. เรียกใช้เมื่อ 12 มกราคม 2566 จาก [http://cmi.onab.go.th/Pariyat second/09.historysecondary.pdf](http://cmi.onab.go.th/Pariyat%20second/09.historysecondary.pdf).
- จรัสศักดิ์ ศิริมัย. (2561). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. เรียกใช้เมื่อ 20 กรกฎาคม 2561 จาก <http://competency.rmutp.ac.th>.
- ชูชัย สมิทธิไกร. (2550). การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร.พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- ชัยยนต์ เพาพาน. (2560). ภาวะผู้นำทางการศึกษาและนวัตกรรมทางการบริหาร: กระบวนทัศน์ใหม่ในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษา. กภาพสินธุ์: คณะครุศาสตร์มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- จิตติวิมลส์ หมั่นกิจ. (2565). ภาวะผู้นำเชิงคุณภาพของผู้บริหารสถานศึกษา.วารสารมณีเชษฐาราม วัดจอมมณี, 5(3), 138.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. ใน เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. 31 มกราคม2548 จาก <http://www.competency.mju.ac.th/doc/11562.pdf>.
- ธีระ รุญเจริญ. (2554). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- อำนวย มีราคา. (2563).บทบาทครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ในศตวรรษที่ 21.วารสารวิชาการ มจร บุรีรัมย์, 5(1),221.
- พระมหาอุดร อุตโตโร (มากดี). (2557). สมรรถนะการปฏิบัติงานของครูสำนักเรียนพระปริยัติธรรมแผนกบาลีตามหลักกัลยาณมิตร. ใน วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระครูนิรุติวรโสภณ (วชิรเมธีวรฉัตร).(2566).กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพของครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เขต 4. วารสารวิจัยวิชาการ, 6(4), 1.

- พระครูพนมปริชากร แก้วบุตตา. (2561). อนาคตภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนก
สามัญศึกษาระหว่าง พ.ศ.2559-2573. วารสารมหาวิทยาลัยนครพนม, 8(3), 128.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). Competence at work: Model for
superior performance. New York: Wiley.
- Arnould de Nadaillac. (2003). The definition of competencies. Accessed June 12,
2019. Available from <http://competency.rmutp.ac.th>.
- Bell, S. (2015). Reassessing Core Leadership Competencies in Asia, August 3,
2015. Accessed 12 February 2020. Available
from <http://aperiodevelopment.com/2015/08/reassessing-core-leadership-competencies-in-asia/>.
- McClelland, C. David. (1973). Testing for Competence rather than for
Intelligence. New Jersey : American Psychologist
- Rylatt, A; & Lohan, K. (1995). Creating Training Miracles. Sydney: Irwin.
- The Wallace Foundation. (2012). The school principal as leader: Guiding schools
to better Teaching and Learning. Online. Retrieved May 3, 2019.