

การบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

สถานศึกษา*

INTEGRATION OF PRINCIPLES IN PERSONNEL MANAGEMENT OF EDUCATIONAL INSTITUTION ADMINISTRATORS

วรกร ตรีเดช¹, เอกราช โขจิตพิมานเวช² และ สัมฤทธิ์ กางเพ็ง³

Worakorn Treedech¹, Ekkarat Kositpimanwet² and Samrit Kangpheng³

¹⁻³มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

¹⁻³Mahachulalongkomrajavidyalay University, Thailand

Corresponding author E-mail: kruworakorn24@gmail.com

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จากการศึกษาในครั้งนี้พบว่า การบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะการบูรณาการหลักธรรมกับหลักสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์ที่แตกต่างในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู ความเชื่อ คุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ: การบูรณาการ, หลักธรรม, การบริหารงานบุคคล, ผู้บริหารสถานศึกษา

* Received 7 April 2024; Revised 19 April 2024; Accepted 29 April 2024

Abstract

This academic article aims to study the integration of principles in personnel management of educational institution administrators. From this study it was found that Integration of principles in personnel management of educational institution administrators Because of the integration of Dhamma principles with the competency principles of educational institution administrators, 3 main competencies are 1) knowledge competencies, 2) skills competencies, 3) attributes competencies. This will be beneficial to teachers and school administrators in applying it to practice in different situations in basic education institutions. To find ways to develop teachers' teaching to have quality. Promoting teachers' work environment and learning environment in schools. Teacher professional development: beliefs, characteristics and spirit of teachers that affect quality learning management. as well as indicators that encourage educational institution administrators to have academic leadership It is very important for the personnel management of executives to be more efficient.

Keywords: Integration, Principles, Personnel Management, Educational Institution Administrators

บทนำ

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 3) พ.ศ.2553 กำหนดไว้ในมาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” และเพื่อให้การบริหารและการจัดการศึกษา เกิดคุณภาพและประสิทธิภาพ ในการพัฒนาคนไทยให้บรรลุเป้าประสงค์ตามความต้องการของประเทศและทัดเทียมกับนานาชาติ ในการแข่งขันทุก ๆ ด้าน จึงได้กำหนดเป้าหมายในการบริหารจัดการไว้ในมาตรา 8 ว่า 1) เป็นการศึกษาตลอดชีวิต 2) ให้สังคมมีส่วนร่วมการจัดการศึกษา 3) การพัฒนาสาระและกระบวนการเรียนรู้ให้

เป็นไปอย่างต่อเนื่อง การเปิดโอกาสให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษานั้น หมายถึง นอกจากรัฐ (กระทรวงศึกษาธิการ) จัดการศึกษาแล้วยังเปิดโอกาสให้หน่วยงานอื่นที่มีความพร้อมและสนับสนุนบุคคล ครอบครัว เอกชน องค์กรเอกชน ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ สามารถจัดการศึกษาได้ โดยรัฐจะต้องสนับสนุนงบประมาณตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ในมาตรา 49 เพื่อให้สังคมมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาช่วยแบ่งเบาภาระของรัฐและเป็นทางเลือกของประชาชน โรงเรียนเอกชนที่ดีที่ได้รับความนิยมจากประชาชนจะต้องมีแนวทางเทคนิคและวิธีการบริหารจัดการให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพที่ยั่งยืน มาตรา 29 กำหนดให้โรงเรียนร่วมกับบุคคล ครอบครัว ชุมชน องค์กรชุมชน องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เอกชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการและสถาบันอื่น ๆ ส่งเสริมความเข้มแข็งให้ชุมชน รู้จักเลือกสรรภูมิปัญญาและวิทยาการต่าง ๆ เพื่อพัฒนาชุมชนให้สอดคล้องกับสภาพปัญหาความต้องการ รวมทั้งหาวิธีการสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนประสบการณ์การพัฒนาระหว่างชุมชน เนื่องจากโรงเรียนมีส่วนสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคุณภาพ ของคน ซึ่งจะส่งผลต่อความเข้มแข็งของสังคมและประเทศชาติดังกล่าวแล้ว สภาพสังคมในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วและต่อเนื่อง ซึ่งส่งผลกระทบต่อการจัดการศึกษาโดยตรง โรงเรียนต้องฟันฝ่าอุปสรรคที่มากมายและสลับซับซ้อน ให้บรรลุจุดมุ่งหมายที่กำหนด นอกจากจะใช้ความรู้ คุณธรรม ธรรมภิบาลของผู้บริหารแล้ว จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องอาศัยยุทธศาสตร์การบริหารโรงเรียนและอาศัยผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ ซึ่งมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการและมีคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารโรงเรียนมืออาชีพที่บริหารสถานศึกษาจนประสบผลสำเร็จและเป็นไปตามแนวทางที่พึงประสงค์ จำเป็นต้องมียุทธศาสตร์ในการบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ และสอดคล้องกับบริบทของสถานศึกษา มาใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการ (เอกราช โฆษิต พิมานเวช, 2560)

ในยุคการปฏิรูปการศึกษาในทศวรรษที่ 2 (พ.ศ.2552-2561) การศึกษาถือเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการสำคัญในการทำให้เกิดความรู้ ความคิด ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรม เจตคติ ค่านิยมและคุณธรรมของบุคคลตั้งแต่รากฐานของชีวิต ซึ่งคุณลักษณะดังกล่าวเป็นปัจจัยและพลังสำคัญในการพัฒนาประเทศยิ่งสังคมโลกมีการเปลี่ยนแปลงมีการแข่งขันกันทางเศรษฐกิจและสังคมเพิ่มมากขึ้นกระบวนการจัดการศึกษาจึงควรจัดให้ได้

มาตรฐานและมีคุณภาพเพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคคลในทุกช่วงอายุอย่างต่อเนื่องตลอดชีวิต พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553 จึงได้กำหนดให้มีการปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบเพื่อให้การศึกษามีการขับเคลื่อนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกผู้บริหารสถานศึกษาถือเป็นผู้ที่มีบทบาทสำคัญต่อการนำสถานศึกษาไปสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ มีความสามารถ มีคุณธรรมในการบริหารงานให้การส่งเสริมสนับสนุนรูปแบบการจัดการเรียนการสอน มีการวางแผนนโยบายและยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนเพื่อความสะดวกต่อการนำไปปฏิบัติเป็นผู้แนะนำให้คำปรึกษาสร้างความร่วมมือกับทุกฝ่าย โดยเน้นการมีส่วนร่วมของครูและบุคลากรที่เกี่ยวข้องทั้งภายในสถานศึกษาและภายนอกสถานศึกษาทั้งหน่วยงานภาครัฐและเอกชนสร้างเครือข่ายผู้สนับสนุนทรัพยากรต่าง ๆ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงมีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาในการเป็นผู้นำการปฏิรูปพัฒนาสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน (ธีระ รุญเจริญ, 2555)

สถานศึกษานับเป็นองค์กรทางการศึกษาในการขับเคลื่อนคุณภาพการศึกษาที่สำคัญ โดยมีผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรเป็นกลไกและเป็นตัวแปรสำคัญในการจัดการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารต้องมีความรู้ ความสามารถ มีทักษะและประสบการณ์ทางการบริหาร เพื่อการเปลี่ยนแปลงองค์กรต้องใช้ความสามารถที่เหมาะสมสอดคล้องกับบทบาทที่ปฏิบัติ ซึ่งเรียกว่า สมรรถนะ (Competency) และอาจกล่าวได้ว่าสมรรถนะเป็นอาวุธสำคัญที่มีอยู่ในตัวตนของผู้บริหารสถานศึกษามีโอกาสอันจะนำไปสู่ความสำเร็จได้ (เทียน ทองแก้ว, 2556) ด้วยเหตุนี้ กระทรวงศึกษาธิการได้นำแนวคิดเรื่องสมรรถนะมาใช้ในการบริหารงานบุคคลขององค์กรการศึกษาทุกระดับ โดยเฉพาะสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งมีตัวชี้วัดย่อยสำหรับการประเมินสมรรถนะการบริหารจัดการเรียนรู้ของผู้บริหารสถานศึกษา มีรายละเอียดจำแนกตามแต่ละประเด็นขององค์ประกอบสมรรถนะ ดังนี้ 1) สมรรถนะด้านความรู้ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือ การบริหารงานวิชาการและการพัฒนาคุณภาพการศึกษา 2) สมรรถนะด้านทักษะ ประกอบด้วย 2 ประเด็น คือการบริหารงานวิชาการและการส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะประกอบด้วย 2 ประเด็น คือภาวะผู้นำทางวิชาการ คุณธรรมและจริยธรรม (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562) ซึ่งจะได้นำเสนอรายละเอียดในบทความต่อไป

นอกจากนี้ยังมีหลักคุณธรรมจริยธรรมที่สำคัญตามหลักพระพุทธศาสนาซึ่งหากผู้บริหารสถานศึกษาได้นำมาบูรณาการใช้ในการบริหารตน การบริหารคน การบริหารงาน หรือ

การบูรณาการกับหลักสมรรถนะผู้บริหารทั้ง 3 ด้านดังที่กล่าวมาแล้วก็จะเป็นสิ่งที่ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาได้มีหลักการบริหารสถานศึกษาที่นำทั้งศาสตร์สมัยใหม่ คือ หลักสมรรถนะและพุทธศาสตร์ คือ หลักพุทธธรรม นำมาบูรณาการใช้ในการบริหารสถานศึกษาที่ตนเองได้ทำหน้าที่อยู่แล้วจะทำให้การบริหารสถานศึกษานั้นได้ประสบความสำเร็จทุกด้านอย่างแนบแน่น ดังนั้น ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องเรียนรู้หลักสมรรถนะและหลักพุทธธรรมเพื่อใช้ในการบริหารสถานศึกษาทั้งการบริหารบุคลากร การบริหารวิชาการ การบริหารงบประมาณ และการบริหารงานทั่วไป อันจะส่งผลให้การบริหารจัดการสถานศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ดังนั้นบทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา

การบริหารงานบุคคล

การบริหารงานบุคคลถือเป็นงานรับผิดชอบของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องให้ความสำคัญ เพราะการบริหารด้านบุคคลนั้นมักสรรหาและพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพเนื่องจากครูเป็นทรัพยากรที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถานศึกษา มีนักวิชาการและนักการศึกษาได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลแตกต่างกัน ดังนี้

กระทรวงศึกษาธิการ (2550) ได้อธิบายเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลว่า งานบริหารงานบุคคลหมายถึง ภารกิจงานเกี่ยวกับการวิเคราะห์ วางแผน และเสนอแนะ การแต่งตั้งในสถานศึกษาให้เหมาะสมกับ ความรู้ ความสามารถ ตามมาตรฐานวิชาชีพ มีเกณฑ์การประเมินผล แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณา ความดีความชอบ จัดทำทะเบียนประวัติของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีการส่งเสริม พัฒนา สนับสนุน และสร้างขวัญกำลังใจในการทำงานให้กับครูและบุคลากรทางการศึกษา

ดวงเดือน ตียะบุตร (2556) กล่าวว่า การบริหารงานบุคคล คือ การจัดการให้ มีการใช้ทรัพยากรบุคคลให้ปฏิบัติงานเกิดประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร โดยอาศัยกระบวนการ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการวางแผนด้านกำลังคน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม เงินเดือนและค่าจ้าง การเลื่อนตำแหน่ง โยกย้าย ขวัญกำลังใจ และการบำรุงรักษา การจูงใจบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การปฏิบัติงานขององค์การบรรลุวัตถุประสงค์และเกิดประสิทธิภาพสูงสุด

มูนิธิเราะห์ เจ๊ะมิง (2559) การบริหารงานบุคคล หมายถึงกระบวนการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในสถานศึกษา ในกิจกรรมทั้งปวงที่จะทำให้การปฏิบัติงานด้านบุคคลอันเป็นทรัพยากรที่มีประสิทธิภาพถูกนำออกมาใช้อย่างมีประสิทธิภาพส่งผลสำเร็จต่อการปฏิบัติงานให้ได้มากที่สุด ประกอบด้วย การวางแผนกำลังคน การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากร การธำรงรักษาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ริดดี (2004) กล่าวถึงความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า การจัดการบุคลากร คือ ขั้นตอนของการจัดการที่เกี่ยวข้องกับการควบคุมที่มีประสิทธิภาพและการใช้บุคลากร มีวิธีเครื่องมือ และเทคนิคการออกแบบ และใช้การธำรงรักษาให้แก่บุคลากรแทนการใช้เป็นแรงงาน

พลิปโป (1971) ได้ให้ความหมายของการบริหารงานบุคคลว่า หมายถึง การวางแผนการจัดองค์กรการอำนวยความสะดวก การควบคุมเกี่ยวกับการสรรหา พัฒนาให้ค่าตอบแทนความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และทำนุบำรุงรักษาไว้ซึ่งบุคคลขององค์กรเพื่อบรรลุถึงจุดประสงค์ต่าง ๆ ขององค์กร

สรุปได้ว่า การบริหารงานบุคคล หมายถึง กระบวนการหนึ่งในสถานศึกษาที่มีความสำคัญและมีหน้าที่กระบวนการในการวิเคราะห์ วางแผนเกี่ยวกับบุคลากรในสถานศึกษาอันเป็นงานสำคัญที่ผู้บริหารสถานศึกษาจำเป็นต้องมีความรู้ มีทักษะ มีคุณลักษณะ ตั้งใจในการปฏิบัติงาน สามัคคีร่วมกัน รับผิดชอบ จริงใจ มีจรรยาบรรณ ซึ่งเป็นสมรรถนะหลักที่สำคัญในการบริหารบุคคล ในการตั้งศักยภาพของบุคลากรออกมาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความหมายของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้ให้ความหมายของ สมรรถนะไว้ว่า คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ ความสามารถ คุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานในองค์กร กล่าวคือการทำที่บุคคลจะแสดงสมรรถนะใดสมรรถนะหนึ่งได้ มักจะต้องมีองค์ประกอบของทั้งความรู้ ทักษะ ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ เช่น สมรรถนะด้านการบริการที่ดี หากขาดองค์ประกอบต่าง ๆ ได้แก่ ความรู้ในงานหรือทักษะที่เกี่ยวข้อง บุคคลก็ไม่อาจจะแสดงสมรรถนะของบริการที่ดี ด้วยการให้บริการตามที่ได้รับบริการต้องการได้

Arnauld de Nadailac (2003) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะนั้นเป็นสิ่งที่ต้องเกิดจากปฏิบัติและทำให้เกิดขึ้นด้วยการสร้างขึ้นมาด้วยตนเอง กล่าวคือความสามารถที่ใช้เพื่อให้

เกิดการบรรลุผลและตามวัตถุประสงค์ เป็นตัวขับเคลื่อนที่ทำให้เกิดความรู้ การเรียนรู้ และเจตคติหรือลักษณะนิสัย บุคลิกภาพ ที่ช่วยให้สามารถเผชิญและแก้ไขสถานการณ์หรือปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้จริง

Bell (2015) ได้กล่าวถึงสมรรถนะภาวะผู้นำในบทความประเมินสมรรถนะหลักภาวะผู้นำในเอเชีย ได้กล่าวถึงสมรรถนะไว้ว่า 1) มีนวัตกรรมและคิดอย่างสร้างสรรค์ เปิดความคิดและประสบการณ์ใหม่ๆ สร้างแนวทางการแก้ปัญหา สร้างสิ่งแวดล้อมที่เกื้อหนุนต่อการคิดอย่างสร้างสรรค์ 2) สามารถปรับตัวและยืดหยุ่นได้ดียอมรับความคิดใหม่ ๆ และคิดริเริ่มเพื่อการเปลี่ยนแปลงแก้ปัญหาในเรื่องที่ไม่ชัดเจน และแสวงหาโอกาสเพื่อเปลี่ยนแปลง 3) ให้ความร่วมมือกับองค์กรทางวัฒนธรรมที่หลากหลายอันมีในภูมิภาค ค้นหาโอกาสและทรัพยากรจากวัฒนธรรมอันหลากหลาย

ขจรศักดิ์ศิริมัย (2561) ได้ให้ความหมายไว้ว่า คุณลักษณะความสามารถของบุคคลที่แสดงออกมาในเชิงพฤติกรรม ที่ส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานหรือกระทำสิ่งต่าง ๆ ได้ตามมาตรฐานและส่งผลให้องค์กรดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ได้ตามวัตถุประสงค์ประสบความสำเร็จและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ ซึ่งสามารถวัดและสังเกตเห็นได้ว่าเป็นผู้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และลักษณะอื่น ๆ ที่โดดเด่นกว่าบุคคลอื่น ๆ ในองค์กรจากที่กล่าวมาข้างต้นสรุปได้ว่า สมรรถนะ หมายถึง บุคลิกลักษณะของผู้บริหารที่สะท้อนให้เห็นถึงความรู้ ทักษะ ความสามารถ ทศนคติ ความเชื่อและอุปนิสัยของแต่ละบุคคล สามารถวัดหรือสังเกตได้จากพฤติกรรมการทำงานที่แสดงออกมาให้เห็นซึ่งอาจจะเกิดได้จากประสบการณ์ในการทำงาน หรือจากการฝึกอบรม และหมายความรวมถึงระดับของความสามารถในการปรับใช้กระบวนการทัศน์เพื่อการปฏิบัติงานให้เกิดคุณภาพ ประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคคลในองค์กร กล่าวอีกนัยหนึ่ง สมรรถนะก็คือคุณลักษณะ เชิงพฤติกรรมเป็นกลุ่มพฤติกรรมที่องค์กรต้องการ

องค์ประกอบของสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

การศึกษาเกี่ยวกับองค์ประกอบของสมรรถนะ ผู้วิจัยได้รวบรวมแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับองค์ประกอบของสมรรถนะมานำเสนอ ดังนี้

แนวคิดของ Mc Clelland (1973) เสนอว่าองค์ประกอบของสมรรถนะ มี 5 ประการ ดังนี้ 1) ความรู้ คือ ความรู้เฉพาะในเรื่องที่ต้องรู้ เป็นความรู้ที่เป็นสาระสำคัญเช่น ความรู้ด้าน

เครื่องยนต์ การเกษตร ภาษา เป็นต้น 2) ทักษะ คือ ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ทักษะทางคอมพิวเตอร์ ทักษะทางการถ่ายทอดความรู้ เป็นต้น ทักษะนั้นมาจากพื้นฐานความรู้และสามารถปฏิบัติได้อย่างคล่องแคล่วและชำนาญ 3) ความคิดเห็นเกี่ยวกับตนเองคือ เจตคติ ค่านิยม ภาพลักษณ์สิ่งที่คุณคนนั้นแสดงออกมา ความมั่นใจในตัวเอง ความเชื่อมั่นในตนเอง 4) บุคลิกลักษณะประจำตัวของบุคคลหรืออาจเรียกว่า อุปนิสัย (Traits) เป็นสิ่งที่อธิบายถึงลักษณะของคุณคนนั้น เช่น คนที่มีความเป็นผู้นำน่าเชื่อถือและไว้วางใจ 5) แรงจูงใจ เจตคติ (Motive/Attitude) เป็นแรงจูงใจ หรือแรงขับภายในซึ่งทำให้บุคคลแสดงพฤติกรรมที่มุ่งไปสู่เป้าหมาย หรือมุ่งสู่ความสำเร็จ

Rylatt and Lohan (1995) ได้ให้แนวคิดว่า องค์ประกอบของสมรรถนะควรประกอบด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ คือ 1) บทบาทหลัก คือ กิจกรรมที่ครอบคลุมถึงข้อผูกพันหรือพันธสัญญาที่บุคลากรในองค์กรมีต่อกันและต่อองค์กรที่ตนทำงานอยู่ 2) หน่วยของสมรรถนะคือ หน้าที่หลัก ซึ่งเป็นแกนสำคัญที่ต้องปฏิบัติและกลุ่มของทักษะของงาน ที่ผู้ทำงานต้องใช้ความสามารถความเชี่ยวชาญโดยเฉพาะ 3) ส่วนประกอบของสมรรถนะ คือ รายละเอียดของงานที่เป็นส่วนปลีกย่อยที่แสดงรายละเอียดเพิ่มขึ้น โดยกล่าวถึงผลของการกระทำหรือผลลัพธ์ที่แสดงให้เห็นหรือสามารถวัดได้ 4) เกณฑ์การปฏิบัติงาน คือ มาตรฐานของผลการปฏิบัติงานหรือระดับความต้องการในแต่ละองค์ประกอบของสมรรถนะซึ่งต้องระบุให้เชื่อมโยงกันระหว่างสมรรถนะและความชัดเจนของผลสำเร็จ 5) เงื่อนไข คือ เป้าหมายหรือความคาดหวังในการปฏิบัติงาน ที่ผู้ปฏิบัติจะต้องทำให้สำเร็จตามที่ตั้งไว้ 6) คำแนะนำ คือ คู่มือหรือเอกสารประกอบสำหรับใช้อธิบายเนื้อหาที่ครอบคลุมถึงกลยุทธ์ของการประเมินปัญหาที่สำคัญของแต่ละหน่วยสมรรถนะและความสัมพันธ์ที่มีต่อหน่วยอื่น ๆ และให้ความชัดเจนเกี่ยวกับสมรรถนะแต่ละข้อ

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (2548) ได้เสนอแนวคิดสมรรถนะ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชื่อมโยงในการจัดทำสมรรถนะของหน่วยงานที่ประกอบด้วย 1) กลุ่มสมรรถนะ ประกอบด้วย สมรรถนะที่อยู่ในกลุ่มที่บุคลากรทุกคนในองค์กรจะต้องมี คือ สมรรถนะหลัก เป็นสาระสำคัญ สำหรับยึดโยงกับสมรรถนะด้านอื่น ๆ และกลุ่มที่เป็นสมรรถนะตามสายงาน เป็นความรู้ ทักษะ ความสามารถที่บุคลากรในแต่ละกลุ่มงานจำเป็นต้องมี 2) ชื่อและคำจำกัดความของสมรรถนะ สมรรถนะหลัก และสมรรถนะตามสายงาน จะต้องมีการเรียกและมีคำนิยามที่เป็นเครื่องระบุถึงความหมาย ข้อตกลงที่จะต้องสื่อสารให้กับผู้ร่วมงานซึ่งต้องปฏิบัติงานร่วมกันอย่างเข้าใจและชัดเจนเพื่อให้ผลดีผลของงานที่ทำออกมา

ได้ผลดีและมีประสิทธิภาพ 3) ระดับความสามารถ คือ รู้ เข้าใจ และทำได้ในเบื้องต้น มีความเข้าใจลึกซึ้ง จับหลักการได้ สรุปประเด็นสำคัญได้ ประยุกต์ใช้ได้ วิเคราะห์ สังเคราะห์ มองเห็นทางเลือกต่าง ๆ ประเมินคุณค่า ประเมินทางเลือก จัดทำนโยบายเชิงป้องกัน 4) ตัวชี้วัดของพฤติกรรม คือ ระดับของพฤติกรรมที่จะต้องอธิบายถึงความสามารถตามเกณฑ์ที่ต้องการ

สรุปได้ว่า องค์ประกอบของสมรรถนะหลัก มี 3 ส่วน คือ ความรู้ (knowledge) ความรู้ที่เป็นสาระสำคัญ เป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในสิ่งที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะ (skills) ทักษะที่เกิดขึ้นนั้นมาจากพื้นฐานทางความรู้ สามารถทำงานหรือปฏิบัติกิจกรรมในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ คุณลักษณะ (attributes) เป็นลักษณะที่แตกต่างกันของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบ หรือความเป็นผู้นำ คุณลักษณะเหล่านี้มีบทบาทสำคัญในการสร้างความสำเร็จและความเป็นผู้นำในทางส่วนตัวและการทำงาน โดยทั้งสามส่วนนี้มีบทบาทที่สำคัญเพื่อให้บุคคลสามารถประสบความสำเร็จในชีวิตและการทำงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ

หลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับผู้บริหารสถานศึกษา

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกลไกสำคัญและมีบทบาทในการที่จะบริหารงานต่าง ๆ ในสถานศึกษาให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้โดยการอาศัยความร่วมมือจากบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาทุกฝ่าย เช่น ครูสอนในสถานศึกษา คณะกรรมการสถานศึกษา เนื่องจากการบริหารงานในสถานศึกษาจะเกิดประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยผู้บริหารและผู้ร่วมงานที่มีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงจำเป็นต้องใช้วิธีการที่หลากหลาย ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์มาประยุกต์ใช้เพื่อให้สถานศึกษามีศักยภาพยิ่งขึ้น และพัฒนาให้ทันต่อสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคมปัจจุบันและอนาคต และการที่ผู้บริหารจะสามารถพัฒนางานในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพได้นั้น จำเป็นต้องอาศัยปัจจัยอันจะนำพาสถานศึกษาให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งหมายถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่แสดงออกถึงความสำเร็จของการบริหารงานด้วยการมีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจะช่วยส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นและที่สำคัญคือ การสร้างศรัทธาในตัวเองให้เกิดขึ้นกับผู้ร่วมงาน

อรรถาธิบาย สังฆิโชติ (2550) นอกจากนี้ยังพบว่า ทักษะของผู้บริหารในการบริหารสถานศึกษา คือ ทักษะด้านมนุษย ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน (พิศุทธิ์ศักดิ์ กุลสาร และคันสนีย์ จะ

สุวรรณ, 2564) เหตุนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาจึงต้องมีความรู้ความสามารถมีทักษะ มีวิสัยทัศน์ กว้างไกล มีความชำนาญงาน และมีมนุษยสัมพันธ์เพื่อพัฒนาสถานศึกษาให้กับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว

หลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่ผู้เขียนได้นำมา เสนอในบทความนี้ คือ หลักทศตียปาปนิคสูตร (อง.ติก. (ไทย) 20/20/163-164) เป็นหลักพุทธ ธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการได้เป็นอย่างดีและเป็นหลักพุทธธรรมที่มี ความเหมาะสมกับผู้เป็นนักบริหารที่ดีนั้นจะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีการบริหารจัดการที่ดี และ มีมนุษยสัมพันธ์ดี ดังที่พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ.ปยุตฺโต) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ทศตียปาปนิค สูตร หรือปาปนิคธรรม 3 (ปาปนิคังคะ หลักพ่อค้า, องค์คุณของพ่อค้า) ได้แก่ 1) จักขุมา ตาดี รู้จักสินค้าดูของเป็นสามารถคำนวณราคากะทุนเก็งกำไรแม่นยำ 2) วิฐโร จัดเจนธุรกิจ รู้แหล่ง ชื้อแหล่งขาย รู้ความเคลื่อนไหวความต้องการของตลาดสามารถในการจัดซื้อจัดจำหน่าย รู้ใจ และรู้จักเอาใจลูกค้า 3) นิสสยสัมปันโน พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่อาศัย เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจ ในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549) ได้กล่าวถึงหลักพุทธธรรมในทศตีย ปาปนิคสูตรไว้

อย่างละเอียดว่า คุณลักษณะ 3 ประการของนักบริหารที่จะช่วยให้นักบริหารทำสำเร็จลุล่วงไป ได้ด้วยดีได้แก่

1. จักขุมา หมายถึง ปัญญามองการณ์ไกล เช่น ถ้าเป็นพ่อค้าหรือนักบริหารธุรกิจ ต้อง รู้ว่าอนาคตเศรษฐกิจหรือตลาดจะมีแนวโน้มเป็นแบบไหนหรือสามารถคาดการณ์ทิศทางหรือ อนาคตในการดำเนินธุรกิจได้แม่นยำจากการอาศัยกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดย อาจใช้ประสบการณ์ในอดีตร่วมในการตัดสินใจและวางแผนด้วยซึ่งคุณลักษณะข้อแรกนี้ตรงกับ ภาษาอังกฤษคำว่า Conceptual Skill คือการชำนาญในการใช้ความคิด หรือทักษะทางด้าน ความคิด

2. วิฐโร หมายถึง จัดการธุระได้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน เช่น นักการเงินต้องมึ ความรู้และความเชี่ยวชาญทางการเงินสามารถคำนวณอัตราผลตอบแทนต่าง ๆ ได้หรือเข้าใจใน งบการเงินที่ใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้ในกรณีแพทย์ผ่าตัดตมองก็ต้องมีความเชี่ยวชาญ ในการผ่าตัดตมอง เป็นต้น คุณลักษณะที่สองนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Technical Skill คือความชำนาญการด้านเทคนิค หรือทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน

3. นิสัยสัมพันธ์ หมายถึง พึงพาอาศัยคนอื่นได้เพราะเป็นคนมีมนุษยสัมพันธ์มีความสามารถในการติดต่อประสานงานให้งานสำเร็จลุล่วงไปได้ตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดมีความสามารถในการสื่อสารและประสานงานให้แต่ละฝ่ายในองค์กรดำเนินแนวทางตามกรอบทิศทางที่องค์กรต้องการบรรลุได้หรือมีความสามารถในการผูกใจคนให้เป็นที่รักของคนโดยสามารถทำให้พนักงานแต่ละคนปฏิบัติงานตามคำสั่งด้วยความเต็มใจได้เป็นต้นคุณลักษณะที่สามนี้ตรงกับคำภาษาอังกฤษคำว่า Human Relation Skill คือความชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ หรือทักษะทางด้านมนุษยสัมพันธ์

โดยคุณลักษณะทั้งสามประการมีความสำคัญมากน้อยแตกต่างกันนั้นขึ้นอยู่กับระดับของนักบริหารกล่าวคือ ถ้าเป็นนักบริหารระดับสูงที่ต้องรับผิดชอบในการวางแผนและควบคุมคนจำนวนมากคุณลักษณะข้อที่ 1 และ 3 มีความสำคัญมาก ส่วนข้อที่ 2 มีน้อย เพราะสามารถใช้ผู้ใต้บังคับบัญชาที่มีความสามารถเฉพาะด้านได้สำหรับนักบริหารระดับกลาง คุณลักษณะทั้ง 3 ข้อมีความสำคัญพอๆ กัน นั่นคือ เขาต้องมีความชำนาญเฉพาะด้านและมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้ใต้บังคับบัญชาในขณะเดียวกันต้องมีปัญญาที่มองภาพกว้างและไกลเพื่อเตรียมตัวสำหรับเป็นนักบริหารระดับสูง นอกจากนั้นต้องมีความสามารถในการสื่อสารประสานงานในการถ่ายทอดนโยบายและยุทธศาสตร์จากผู้บริหารระดับสูงมาสู่การปฏิบัติในผู้บริหารและพนักงานระดับล่าง และนำผลการดำเนินงานที่ได้จากการปฏิบัติงานมาสรุปและนำเสนอต่อผู้บริหารระดับสูงสำหรับคุณสมบัติสำคัญที่สุดของนักบริหารที่ดีนั้นจะต้องมี Human Relation Skill หรือหลักนิสัยสัมพันธ์ เพราะมนุษยสัมพันธ์ที่ดีจะทำให้มีคนอยากเข้าร่วมงานและทำงานให้ หากไม่มีมนุษยสัมพันธ์การบริหารงาน บริหารบุคคลก็ไปไม่รอด เหตุนั้น หลักนิสัยสัมพันธ์ เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมาก สำหรับนักบริหารคน เพราะถ้ามนุษยสัมพันธ์ไม่ดีก็ไม่มีใครอยากมาร่วมงานหรือทำงานให้ เพราะการบริหารงานบริหารคน คือ การดำเนินกิจกรรมให้สำเร็จโดยร่วมกับคนอื่น (ผู้จัดการ, 2551)

สรุปว่า ปาปณิกรรม เป็นหลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา ประกอบด้วย 1) จักขุมา มีปัญญาการมองเห็นไกล วิสัยทัศน์ Vision หรือ Conceptual Skill เป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล มีกระบวนการคิดที่รอบคอบและมีเหตุผลโดยใช้ประสบการณ์ในการตัดสินใจ วางแผนและฉลาดในการใช้คนใช้ความคิด 2) วิจิโร ทักษะทางด้านการปฏิบัติงาน ความชำนาญการด้านเทคนิค Technical Skill เป็นผู้นำที่บริหารจัดการได้ดี มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน 3) นิสัยสัมพันธ์ ทักษะด้านมนุษยสัมพันธ์ ความ

ชำนาญด้านมนุษยสัมพันธ์ Human Relation Skill มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลและได้รับความเชื่อถือจากผู้อื่น ซึ่งหลักนิสสยสัมพันธ์ หรือมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นหลักการสำคัญที่จำเป็นและสำคัญมากสำหรับนักบริหารคน (พระมหาญาณวฑฺฒน์ ฐิตวฑฺฒโน และคณะ, 2565)

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา

หลักพุทธธรรมที่มีความสัมพันธ์กับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาที่นำมาเสนอในบทความนี้ คือ ปาปณิกธรรม เป็นหลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลได้เป็นอย่างดีและเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมกับผู้เป็นนักบริหารที่ตั้นนั้นจะต้องมีการบริหารจัดการที่ดี เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต) (2548) ได้กล่าวไว้ว่า ปาปณิกธรรม 3 ได้แก่ 1) จักขุมา รู้จักสินค้าของเป็นสามารถคำนวณราคา กำไรแม่นยำ 2) วิธูโร จัดเจนธุรกิจ รู้แหล่งซื้อแหล่งขาย รู้ความต้องการของตลาด รู้ใจและรู้จักเอาใจลูกค้า 3) นิสสยสัมพันธ์ พร้อมด้วยแหล่งทุนเป็นที่ยอาศัย เป็นที่เชื่อถือไว้วางใจในหมู่แหล่งทุนใหญ่ๆ หาเงินมาลงทุนหรือดำเนินกิจการโดยง่าย

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักพุทธธรรม คือ ปาปณิกธรรม 3 ได้แก่ 1) จักขุมา Conceptual Skill 2) วิธูโร Technical Skill 3) นิสสยสัมพันธ์ Human Relation Skill มาประยุกต์ หรือบูรณาการกับหลักสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้านทักษะ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์ที่แตกต่างในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการสอนของครูให้มีคุณภาพ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู ความเชื่อ คุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครูที่ส่งผลต่อการจัดการเรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีศักยภาพในการบริหารจัดการ ทั้งด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนาคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ เพื่อให้ครูสามารถจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรมและจริยธรรม รวมถึงการเสริมสร้างบทบาทของการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องจากการร่วมมือกันระหว่างบ้าน โรงเรียน และชุมชน ผ่านการจัดตั้งสมาคม ชมรม การระดมทรัพยากร และการจัดกิจกรรม

สนับสนุนการจัดการเรียนรู้ในรูปแบบต่าง ๆ เป็นต้น (สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา, 2562)

สรุปได้ว่าการบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา เป็นการนำหลักพุทธธรรม คือ ปาปณิกธรรม 3 ได้แก่ 1) จักขุมา Conceptual Skill 2) วิฐุโร Technical Skill 3) นิสสยสัมปันโน Human Relation Skill มาประยุกต์ หรือบูรณาการกับหลักสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ 1) สมรรถนะด้านความรู้ Knowledge 2) สมรรถนะด้านทักษะ Skills 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ attributes ซึ่งจะ เป็นประโยชน์ต่อครูและผู้บริหารสถานศึกษาในการนำไปใช้ปฏิบัติได้จริงในสถานการณ์ที่ แตกต่างในสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน เพื่อหาแนวทางพัฒนาการสอนของครูให้มี คุณภาพ การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการทำงานของครูและสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ในโรงเรียน การพัฒนาวิชาชีพครู ความเชื่อ คุณลักษณะและจิตวิญญาณความเป็นครูที่ส่งผลต่อการจัดการ เรียนรู้ที่มีคุณภาพ ตลอดจนตัวชี้วัดที่ส่งเสริมให้ผู้บริหารสถานศึกษามีภาวะผู้นำทางวิชาการ มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารงานบุคคลของผู้บริหาร

องค์ความรู้จากการศึกษาการบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของ ผู้บริหารสถานศึกษา

การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงาน บุคคล โดยการนำหลักปาปณิกธรรม 3 ประการ คือ 1) จักขุมา เป็นผู้บริหารที่มีปัญญา มี วิสัยทัศน์ มีความรอบคอบ มีเหตุผล 2) วิฐุโร เป็นผู้บริหารที่บริหารสถานศึกษาด้วยความ เชี่ยวชาญ 3) นิสสยสัมปันโน เป็นผู้บริหารที่มีมนุษยสัมพันธ์ นำมาบูรณาการกับสมรรถนะของ ผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ 2) สมรรถนะด้าน 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ อันจะเป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาในการส่งเสริมให้ผู้บริหาร สถานศึกษามีศักยภาพในการบริหารจัดการทั้งด้านการบริหารงานบุคคล ซึ่งเป็นกำลังสำคัญใน การพัฒนาคุณภาพการศึกษา ส่งเสริมสนับสนุนการจัดการเรียนรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมี คุณธรรมจริยธรรม โดยการบูรณาการหลักปาปณิกธรรม 3 กับสมรรถนะของผู้บริหาร สถานศึกษา คือ 1) สมรรถนะด้านความรู้ (Knowledge) กับจักขุมา (Conceptual Skill) มี ปัญญาการมองการณ์ไกล 2) สมรรถนะด้านทักษะ (Skill) กับวิฐุโร (Technical Skill) มีทักษะ

ทางด้านการปฏิบัติงาน และ 3) สมรรถนะด้านคุณลักษณะ (attributes) กับนิสสัยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) มีมนุษย์สัมพันธ์ (Human Relation Skill) สรุปดังในภาพที่ 1



ภาพที่ 1 การบูรณาการหลักพุทธธรรมกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาในการบริหารงานบุคคล

สรุป

การบูรณาการหลักธรรมในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่มีความสำคัญเพื่อให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยการนำหลักพุทธธรรม หรือปาปนิกรรม 3 ได้แก่ จักขุมา (Conceptual Skill), วิจิตร (Technical Skill), และ นิสสัยสัมพันธ์ (Human Relation Skill) มาประยุกต์หรือบูรณาการกับสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษา 3 สมรรถนะหลัก ได้แก่ ความรู้ (Knowledge), ทักษะ (Skills), และ คุณลักษณะ (Attributes) จะมีผลต่อความสำเร็จในการบริหารงานบุคคลในสถานศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพ ดังต่อไปนี้

ความรู้ (Knowledge) : การมีความรู้เป็นสาระสำคัญและเป็นพื้นฐานที่ช่วยเสริมสร้างความเชี่ยวชาญและความเข้าใจในสิ่งที่ทำอย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีความรู้ที่เป็นพื้นฐานและสาระสำคัญในการบริหารจัดการโรงเรียน เช่น การจัดการทรัพยากรบุคคลและงบประมาณ การวิเคราะห์ข้อมูลการศึกษา เพื่อให้สามารถวางแผนและดำเนินการอย่างมีประสิทธิภาพในการบริหารงานทั้งภารกิจทางการศึกษาและการบริหารสถานศึกษา

ทักษะ (Skills) : ทักษะมาจากพื้นฐานความรู้และช่วยให้สามารถปฏิบัติงานหรือกิจกรรมต่าง ๆ ในด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีทักษะในการวิเคราะห์ การแก้ปัญหา การเชื่อมโยงและการสื่อสาร ซึ่งเป็นทักษะที่จำเป็นในการบริหารงานบุคคลและการจัดการทรัพยากรต่าง ๆ ในโรงเรียน

คุณลักษณะ (Attributes) : คุณลักษณะเป็นลักษณะที่แตกต่างของบุคคลที่มีผลต่อการดำเนินชีวิตและการทำงาน เช่น ความมั่นใจในตนเอง ความรับผิดชอบ และความเป็นผู้นำ ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีคุณลักษณะเหล่านี้เพื่อสร้างความสำเร็จและความเป็นผู้นำทั้งในด้านส่วนตัวและการทำงาน

การนำหลักพุทธธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษา จะช่วยให้เกิดการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์สำหรับการพัฒนาศักยภาพ การศึกษาในสถานศึกษา โดยผู้บริหารสถานศึกษาจะต้องสามารถนำความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะที่มีมาบูรณาการในการบริหารจัดการโรงเรียนเพื่อให้การศึกษามีคุณภาพ

เอกสารอ้างอิง

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2550). แนวทางการกระจายการบริหารและการจัดการศึกษาให้ คณะกรรมการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษา ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ และวิธีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษา พ.ศ. 2550. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน.
- ขจรศักดิ์ ศิริมัย. (2561). เรื่องน่ารู้เกี่ยวกับสมรรถนะ. เรียกใช้เมื่อ พฤษภาคม 2561, จาก <http://competency.rmutp.ac.th/.doc>
- ดวงเดือน ดิยะบุตร. (2556). การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครู ในอำเภอบ้านแพ้ว จังหวัดนครพนม. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยี การบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยนครพนม.
- เทือน ทองแก้ว. (2556). สมรรถนะ Competency: หลักการและแนวปฏิบัติ. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนดุสิต.
- ธีระ รุญเจริญ. (2555). ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูป การศึกษา. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- ผู้จัดการ. (2551). เปิดไตรสูตรสร้างนักบริหารใช้หลักธรรมสู่ความสำเร็จธุรกิจ. เรียกใช้เมื่อ 26 กุมภาพันธ์ 2567. <http://info.gotomanager.com/news/details.aspx?id=70732>
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). พุทธวิธีการบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป. อ. ปยุตฺโต). (2548). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 13). กรุงเทพมหานคร: สหธรรมมิก.

พระมหาญาณวฑฺฒน์ วุฒิตตฺตโน และ สุขภิธยา ศรีคำไทย. (2565). วารสารบรรณการศึกษาศาสตร์และมนุษยสังคมศาสตร์. 3(1).

พิศุทธิ์ศักดิ์ กุลสาร และคันสนีย์ จะสุวรรณ. (2564). ทักษะของผู้บริหารที่ส่งผลต่อการบริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน กลุ่มทวารวดี สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษากรุงเทพมหานคร. วารสารครุศาสตร์ปริทรรศน์ คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 8(2). 240-253.

มูนิเราะห์ เจ๊ะมิง. (2559.) การบริหารงานบุคคลของผู้บริหารสถานศึกษาเอกชนสอนศาสนาอิสลามสังกัด สำนักงานการศึกษาเอกชนจังหวัดยะลา. ใน สารนิพนธ์ศึกษาศาสตร์มหาบัณฑิตสาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยหาดใหญ่.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน.

สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา. (2562). เครื่องมือส่งเสริมการขับเคลื่อนประสิทธิภาพการจัดการเรียนรู้ของสถานศึกษาระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา). กรุงเทพมหานคร: พรักหวานกราฟฟิค.

อัคราธร สังมณีโชติ. (2550). คุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาที่พึงประสงค์ของชุมชน. ใน วิทยานิพนธ์ศึกษาศาตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยศิลปากร.

เอกราช ไชยพิมานเวช (2560). รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิผล สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1. ใน วิทยานิพนธ์หลักสูตรปริญญาปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.

Arnauld 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/>.



- Flippo, B. Edwin. (1971). Principle of Personnel Management. New York: McGraw-Hill, 1971.
- McClelland, C. David. (1973). Testing for Competence rather than for Intelligence. New Jersey: American Psychologist
- Reddy R. (2004). Jayaprakash, Personnel Management. India: S.B. Nangia.
- 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.