

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปบุริธรรม 7

Development of educational institution administrators according to the Sappurisadhamma 7 principles

นันทพร บุญवास¹, ทนง ทศไกร²
Nanthaphorn Boonwas¹, Thanong Thosagai²

บทคัดย่อ

บทความวิชาการนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่ง เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนาและสร้างสรรค์อนาคตของเยาวชน การพัฒนาสมรรถนะจึงต้องเน้นการศึกษาและบูรณาการหลักพุทธธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ของตนอย่างสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารสถานศึกษา เป็นผู้นำในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษา ด้วยหลักสัปบุริธรรม 7 เป็นแนวทางในการปฏิบัติ และพัฒนางาน ผู้บริหาร เป็นผู้กำหนดกรอบและทิศทางในการพัฒนาสถานศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้ ผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีสมรรถนะ คือ 1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ 2) การบริการที่ดี 3) การพัฒนาตนเอง 4) การทำงานเป็นทีม บูรณาการกับหลักสัปบุริธรรม 7 เลือกวิธีการบริหารที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้งานนั้นบรรลุจุดหมายที่วางไว้ การบริหารงานต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการพัฒนาสมรรถนะ รวมทั้งมีจริยธรรม มาดำเนินการพัฒนา

คำสำคัญ: การพัฒนาสมรรถนะ, ผู้บริหารสถานศึกษา, หลักสัปบุริธรรม 7

Abstract

This academic article aims to study the development of competency for educational institution administrators. which is considered extremely important This is because school administrators play an important role in developing and creating the future of youth. Competency development must therefore focus on education and Integrating Buddhist principles. So that executives can perform their duties creatively and efficiently. Educational institution administrators Be a leader in managing work to achieve

¹ นิสิตปริญญาเอก หลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มจร วิทยาเขตนครสวรรค์, E-mail : krunanthaporn@gmail.com

² ทนง ทศไกร, อาจารย์ที่ปรึกษาและอาจารย์ประจำหลักสูตรครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์

organizational goals. Developing the competency of educational institution administrators With the Sappurisdhamma 7 principles as a guideline for practice. and develop work. Administrators are the ones who set the framework and direction for developing educational institutions to achieve goals. Educational institution administrators must have the competencies: 1) focusing on results, 2) good service, 3) self-development, 4) working as a team. Integrated with the Sappurisdhamma 7 principles. Select appropriate and efficient management methods. in order for the work to achieve its intended goals Management requires science and art to develop competencies. Including having ethics Come carry out development.

Keyword: Development of educational, Institution administrators

The Sappurisdhamma 7 principles

บทนำ

ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นบุคคลที่มีความสำคัญและเป็นผู้นำในสถานศึกษาที่ต้องทำหน้าที่ในการบริหารงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายการบริหารจัดการศึกษาของผู้บริหารที่ยังไม่เหมาะสม ขาดความคล่องตัว มีความเหลื่อมล้ำในด้านโอกาสและความเสมอภาคทางการศึกษา รวมทั้งปัญหาด้านคุณธรรม จริยธรรม และการขาดความตระหนักถึงความสำคัญของการมีวินัย ความซื่อสัตย์สุจริต และการมีจิตสาธารณะของคนไทยส่วนใหญ่ ส่งผลกระทบต่อระบบการศึกษา ที่ต้องปรับเปลี่ยนให้สนองและรองรับ ความท้าทายดังกล่าวจึงมีความจำเป็นที่ประเทศไทยต้องปฏิรูปการศึกษา เพื่อให้ระบบการศึกษาเป็นกลไกหลักของการขับเคลื่อนประเทศ ภายใต้รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พศ. 2560 กรอบยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579) และกรอบทิศทางของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) เพื่อให้สามารถนำพาประเทศไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืนในอีก 20 ปีข้างหน้า³ การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหนึ่งในปัจจัยสำคัญที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษาในประเทศ การบริหารจัดการสถานศึกษาที่มีความสามารถและความรู้ความสามารถที่เพียงพอจะส่งผลให้สถานศึกษาประสบความสำเร็จในการส่งเสริมการเรียนรู้ของนักเรียน การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นกระบวนการที่ต้องมีการวางแผนและดำเนินการอย่างรอบคอบเพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารต้องมีการพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาควบคู่ไปกับหลักธรรมสัปปุริสธรรม 7

³ สำนักงานเลขาธิการสภาการศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ, แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2579, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/39POm> [4 มิถุนายน 2565].

2. หลักสัปปุริสธรรม 7

หลักการบริหารตามหลักสัปปุริสธรรม 7 หลักสัปปุริสธรรม หมายถึง สัตบุรุษ เป็นผู้ฉลาดเฉียบแหลมพิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงดำเนินบุคคลที่ควรดำเนิน พิจารณาไตร่ตรองแล้วจึงยกย่องบุคคลที่ควรยกย่อง⁴ ประกอบด้วยหลักธรรม 7 ประการ ได้แก่

1) ธีมัญญุตตา (Knowing the Law, Knowing the Cause) ความเป็นผู้รู้จักเหตุ คือรู้ความจริง รู้หลักการ รู้กฎเกณฑ์ รู้กฎแห่งธรรมได้ รู้กฎเกณฑ์แห่งเหตุผล และรู้จักหลักการที่จะทำให้เกิดผล รวมความว่า การบริหารจัดการในองค์กร ผู้บริหารจำเป็นต้องพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพประสิทธิผล รู้จักการวิเคราะห์ความจริงที่เกิดขึ้นตามธรรมชาติว่า “สิ่งทั้งหลายเกิดขึ้น ตั้งอยู่ ดับไป เป็นธรรมดา” โดยพิจารณาหลักการ และเกณฑ์แห่งเหตุผลมาบริหารจัดการองค์กร

2) อัตถัญญุตตา (Knowing the Meaning, Knowing the Purpose) ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย คือ รู้ความหมาย ความมุ่งหมาย ประโยชน์ที่ประสงค์ รู้จักผลที่เกิดขึ้นสืบเนื่องจากการกระทำตามหลัก หมายถึง การบริหารงานองค์กรให้บรรลุถึงวัตถุประสงค์ และรู้ถึงประโยชน์ขององค์กรที่นำไปสู่ความมั่นคง และไม่มีผลกระทบใด ๆ ต่อองค์กร ในที่นี้ ก็หมายถึงการมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่วิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

3) อัตตัญญุตตา (Knowing Oneself) ความเป็นผู้รู้จักตน คือ รู้จักเราว่าเรานั้นโดยฐานะภาวะเพศ ความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม เป็นอย่างไร และทำไฉน แล้วประพฤติให้เหมาะสมและรู้จักที่จะปรับปรุงต่อไป ในที่นี้หมายถึง รู้จักองค์กรที่เราบริหารเป็นอย่างดีว่ามีจุดด้อย จุดแข็งอย่างไร มีขีดความสามารถอย่างไร และรู้จักการปรับปรุงองค์กรให้ทันต่อเหตุการณ์ที่มีผลกระทบรวมทั้งการบริหารความแตกต่างที่จะทำให้องค์กรเป็นเลิศ มีประสิทธิภาพ และมั่นคงถาวร

4) มัตตัญญุตตา (Moderation Knowing how to be temperate) ความเป็นผู้รู้จักประมาณ คือ ความพอดีในการจ่ายโภคทรัพย์ ในที่นี้หมายถึง การบริหารงานการเงิน หรือการขยายกิจการ ต้องพิจารณาให้รู้จักประมาณในความเพียงพอขององค์กร ชีตความสามารถขององค์กร ชีตความสามารถของทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร รวมทั้งการแข่งขันที่รอบคอบและรู้จักประมาณขีดความสามารถขององค์กร

5) กาลัญญุตตา (Knowing the Proper time) ความเป็นผู้รู้จักกาล คือ รู้กาลเวลาอันเหมาะสม และระยะเวลาในการประกอบกิจ ในที่นี้หมายถึง การบริหารจัดการ จะต้องมีความเข้าใจถึงระยะเวลาที่เหมาะสม การสร้างโอกาส ขององค์กรจะต้องพิจารณาถึงสถานการณ์ในเวลานั้น ๆ ว่า ควรจะดำเนินการอย่างไร อะไรควรงด อะไรควรกระทำ เวลาใดควรขยายกิจการ หรือช่วงเวลาใดที่จะบริหารองค์กรให้ประสบผลสำเร็จต่อองค์กรมากที่สุด

⁴ วจ.จตุกก. (ไทย) 21/3/4.

6) ปริสัณญ์ตา (Knowing the Assembly, Knowing the Society) ความเป็นผู้รู้จักชุมชนคือ รักริยาที่จะประพาศต่อชุมชนนั้น ว่าควรจะทำเนนการอย่างไร การบริหารจัดการจำเป็นต้องปฏิสัมพันธ์กับองค์กรต่าง ๆ ทั้งที่เป็นพันธมิตร และคู่แข่ง การสร้างสรรค์ หรือการประสานงานกับชุมชนหรือกลุ่มบุคคลที่มีผลต่อองค์กร ก็คือเข้าถึง เข้าใจ และพัฒนา เป็นการบริหารจัดการที่สร้างความสัมพันธ์ด้วยเมตตา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อชุมชน หรือสาธารณะชน จะเป็นภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร

7) บุคคลญ์ตา (Knowing the individual Knowing the different individuals) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล คือ รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล และใช้มอบงานที่เหมาะสมให้การบริหารจัดการในการรู้บุคคลเปรียบเสมือนการพัฒนา และบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องมีการพัฒนา และบริหารบุคคลในองค์กรให้มีความรู้ความสามารถ และภักดีต่อองค์กร มีความสามัคคี สร้างความเป็นธรรม และเสมอภาคให้แก่บุคลากรในองค์กร รวมถึงการทำงานเป็นหมู่คณะ การติดต่อสื่อสารกับบุคคลต่าง ๆ ด้วยความเป็นมิตรไมตรี รวมทั้งมีความจริงใจต่อกัน⁵

สรุปได้ว่า หลักสัปปริสธรรม 7 เป็นธรรมของคนดี เป็นหลักธรรมของผู้บริหารสถานศึกษายึดถือเป็นแนวทางบางอย่างในการมอบหมายให้เรา รู้ เรียนรู้ และปฏิบัติตามในชีวิตประจำวัน คือ เป็นผู้รู้จักเหตุ รู้จักผล รู้จักตน รู้จักประมาณ รู้จักกาล รู้จักชุมชน และรู้จักบุคคล หากผู้บริหารยึดถือปฏิบัติได้ จะเป็นผู้บริหารที่สังคมยกย่องเชื่อถือและเป็นหลักธรรมที่นำความสุขและความสำเร็จให้กับสถานศึกษา

3. การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะเป็นกระบวนการที่ช่วยให้เราพัฒนาความรู้ ทักษะ และทักษะการทำงานที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานหรือในชีวิตประจำวัน การพัฒนาสมรรถนะสามารถช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานของเราและช่วยให้เราประสบความสำเร็จในการทำงานหรือภารกิจ

หลักการของการพัฒนาสมรรถนะ เป็นการศึกษาเปรียบเทียบผู้ที่มีผลงานโดดเด่นในองค์กรกับผู้ที่มีผลงานปานกลางว่าทั้งสองกลุ่มนี้ มีความแตกต่างกันในเรื่องใด โดยทั่วไปการคัดเลือกบุคลากรจะทำให้ผู้ดำรงตำแหน่งมีความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่กำหนดสำหรับตำแหน่งคล้ายๆ กัน สิ่งเหล่านี้โดยทั่วไปจึงไม่ใช่สมรรถนะที่แยกความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่นกับผู้ที่มีผลงานปานกลาง หรือที่เรียกว่า Differentiating Competency แต่เป็นคุณสมบัติพื้นฐานของผู้ที่ดำรงตำแหน่งซึ่งผู้ที่มีผลงานโดดเด่น และผู้ที่มีผลงานปานกลางมีเหมือนกัน (Threshold Competency) การศึกษาพฤติกรรมการทำงานของผู้ที่ผลงานโดดเด่นจะทำให้องค์กรใช้ความรู้ด้านพฤติกรรมมาช่วยทำให้องค์กรบรรลุเป้าหมายได้ กล่าวคือ ถ้าพบว่าการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เป็นความแตกต่างระหว่างผู้ที่มีผลงานโดดเด่น กับผู้ที่มีผลงานปานกลางองค์กรที่ทำให้พนักงานทุกคนรู้ว่องค์การคาดหวังการทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานองค์กรก็ควรทำให้เห็นชัดเจนว่าผู้ที่มีการ ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้รับค่าตอบแทนหรือรางวัลที่มากกว่าผู้ที่ไม่ได้มีพฤติกรรม

⁵ สมหวัง วิทยาปัญญาพันธ์, บริหารเชิงพุทธแนวท่านพุทธทาส, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/oFCZL>. [7 พฤษภาคม 2566].

ทำงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ (โดยหลักของทฤษฎีการเรียนรู้สิ่งมีชีวิตจะเรียนรู้ที่จะมีพฤติกรรมใดๆ เพื่อให้ได้รางวัล และหลีกเลี่ยงจากการลงโทษ)⁶

ทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน (Competency Model) เป็นเครื่องมือบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญอย่างหนึ่งที่ผู้บริหารทุกระดับสามารถนำมาใช้ในการสรรหารักษา และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถและบุคลิกลักษณะเฉพาะตรงตามที่ ตำแหน่งกำหนด เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่ได้ตามผลตามที่คาดหวังไว้ สมรรถนะในการทำงาน (Competency) หมายถึง ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ (Knowledge, Skills, Personal Attribute) ของบุคคลที่จำเป็นต้องมี เพื่อใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ให้ประสบผลสำเร็จตามที่กำหนดไว้

1. ความรู้ (Knowledge) หมายถึง ความรู้ที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ ถ้าไม่มีความรู้ พนักงานก็ไม่สามารถปฏิบัติหน้าที่ที่รับผิดชอบได้อย่างถูกต้อง ความรู้นี้มักจะได้จากการศึกษา อบรม สัมมนา รวมไปถึงการแลกเปลี่ยนความรู้กับผู้มีความรู้ในด้านนั้นๆ

2. ทักษะ (Skills) หมายถึงทักษะ ความสามารถเฉพาะที่จำเป็นในการปฏิบัติหน้าที่ถ้า ไม่มีทักษะแล้ว ก็ยากที่จะทำให้พนักงานทำงานให้มีผลงานออกมาดีและตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้ทักษะ นี้มักจะได้มาจากการฝึกฝน หรือกระทำซ้ำๆ อย่างต่อเนื่อง จนทำให้เกิดความชำนาญในสิ่งนั้น คุณลักษณะ ส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความ ต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้

3. คุณลักษณะส่วนบุคคล (Personal Attribute) หมายถึง คุณลักษณะ ความคิดทัศนคติ ค่านิยม แรงจูงใจและความต้องการส่วนตัวของบุคคล คุณลักษณะเป็นสิ่งที่ติดตัวและเปลี่ยนแปลงได้ไม่ ง่ายนักคุณลักษณะที่ไม่เหมาะสมกับหน้าที่มักจะทำให้เกิดปัญหาในการทำงาน และทำให้งานไม่ ประสบ ผลสำเร็จตามเป้าหมาย⁷ สมรรถนะของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของสำนักงานคณะกรรมการ ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการครูและบุคลากรทางการ ศึกษา 2548415-425) ได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้ข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา มีวิทย ฐานะ รองผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษาชำนาญการพิเศษ ผู้อำนวยการสถานศึกษาชำนาญการพิเศษ รองผู้อำนวยการ สถานศึกษา เชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญ ผู้อำนวยการสถานศึกษาเชี่ยวชาญพิเศษต้องผ่านการ ประเมินด้านคุณภาพการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลักในการปฏิบัติงาน ดังนี้ 1. การมุ่ง ผลสัมฤทธิ์ คือ ความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์ มีความคิดริเริ่ม สร้างสรรค์ และมีการพัฒนาผลงานให้มีคุณภาพอย่างต่อเนื่อง 2. การบริการที่ดี คือ ความตั้งใจในการ ปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิผลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการ 3. การพัฒนาตนเอง คือ การศึกษา ค้นคว้า หาความรู้ ติดตามองค์ความรู้และเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในวงวิชาการและวิชาชีพ เพื่อ

⁶ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), การพัฒนาระบบสมรรถนะ, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [2 มิถุนายน 2566].

⁷ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหาร ทรัพยากรบุคคล, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา : <http://competency.rmutp.ac.th/> [21 ตุลาคม 2566].

พัฒนาตนเองและพัฒนางาน 4. การทำงานเป็นทีม คือ การให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน การปรับตัวเข้ากับบุคคลอื่นหรือ แสดงบทบาทผู้นำ ผู้ตามได้อย่างเหมาะสม⁸

4. ผู้บริหารสถานศึกษา

พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 ได้ให้ความหมายของผู้บริหารสถานศึกษาว่า “ผู้บริหารสถานศึกษา” หมายความว่า บุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน⁹ และนักการศึกษาอีกท่านคือ **สุพล วังสินธุ์** กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน โดยค่อยๆ กำหนดระดับประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงานให้สูงขึ้นเรื่อย ๆ ทั้งมาตรฐานของตนเองและมาตรฐานที่ใช้กับผู้อื่น การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องกำหนดนโยบายและสร้างบรรยากาศการบริหารไปพร้อมๆ กัน¹⁰ และมีผู้ให้ความหมายของผู้บริหารไว้โดย **พนัส หันนาคินทร์** ได้กล่าวไว้ว่า ในการบริหารจะต้องมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกว่า ผู้บริหาร(Administrator) บุคคลเช่นนี้อาจจะเป็นผู้บริหารโดยการทำงานที่กระทำเช่น ในสมาคมหนึ่ง หรือสำนักงาน บุคคลที่จะทำหน้าที่เรียกประชุม ติดต่อกับหน่วยงานต่างๆ และทำงานประจำของสมาคมหรือสำนักงานนั้น ๆ ก็คือเลขานุการ หรือเลขาธิการ ซึ่งตามความหมายแล้วไม่ใช่ผู้บริหาร แต่เพราะงานที่กระทำและหน้าที่ต้องรับผิดชอบจึงทำให้เกิดอำนาจในทางบริหารขึ้น บุคคลผู้ดำรงตำแหน่งเช่นนี้ ถึงแม้ว่าจะไม่ใช่ผู้บริหารตามตัวอักษรแต่โดยหน้าที่ที่กระทำก็ต้องถือว่าเป็นผู้บริหารงานในหน่วยงานนั้น ๆ¹¹ **กัลยรัตน์ เมืองสง** ได้สรุปไว้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ควบคุมดูแลปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำมาตรฐานการศึกษาให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา¹²

สรุปได้ว่า ผู้บริหารสถานศึกษาคือบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารสถานศึกษา แต่ละแห่ง ทั้งของรัฐและเอกชน ผู้บริหารโรงเรียนคือผู้นำความเป็นเลิศมาสู่โรงเรียน โดยค่อยๆ กำหนด การพัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศจะต้องกำหนดนโยบายและสร้างบรรยากาศการบริหารไปพร้อมๆ กัน ในการบริหารจะต้องมีบุคคลหนึ่งทำหน้าที่เป็นหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกว่า ผู้บริหาร(Administrator) บุคคลเช่นนี้อาจจะเป็นผู้บริหารโดยการทำงานที่กระทำ บุคคลที่จะทำหน้าที่เรียกประชุม ติดต่อกับหน่วยงานต่าง ๆ และทำงานประจำของสมาคมหรือสำนักงานนั้น ๆ ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทหน้าที่ควบคุมดูแลปฏิบัติตามนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรในสถานศึกษา จัดทำมาตรฐานการศึกษาให้ส่งผลต่อประสิทธิผลของสถานศึกษา

⁸ สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, (2553) คู่มือประเมินสมรรถนะครู(ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ. (กรุงเทพฯ :กระทรวงศึกษาธิการ).

⁹ คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2445, (กรุงเทพฯ : พริกหวานกราฟฟิค, 2545),

¹⁰ สุพล วังสินธุ์, “โรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ”, (กรุงเทพฯ : สารพัฒนาหลักสูตร 2537), หน้า 14.

¹¹ พนัส หันนาคินทร์, หลักการบริหารโรงเรียน, (พิษณุโลก : มหาวิทยาลัยนเรศวร, 2544),

¹² กัลยรัตน์ เมืองสง, รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน. วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด. (การบริหารการศึกษา) (ชลบุรี : มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550),

5. บทบาทและหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษา

ในการบริหารจัดการสถานศึกษา ได้มีการกล่าวถึง ครูมืออาชีพและผู้บริหารมืออาชีพและถือกันว่าเป็นกลไกที่มีบทบาทสำคัญยิ่ง ทำให้การปฏิรูปการศึกษาไทยบรรลุผลตามเจตนารมณ์และช่วยให้แผนแม่บทในการปฏิรูปการศึกษาของไทยเป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งผู้ที่มีบทบาทสำคัญที่สุดในการบริหารจัดการสถานศึกษา คือ ผู้ที่มีตำแหน่งเป็นผู้บริหารสถานศึกษา เนื่องจากในภาคปฏิบัติจะเป็นตัวการและเป็นกลไกหลักในการกำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ และพันธกิจ ต้องทำหน้าที่และรับผิดชอบโดยตรงในการดูแล ควบคุมกำกับและส่งเสริม สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนและการทำงานในส่วนต่าง ๆ ของสถานศึกษาให้การดำเนินงานเป็นไปตามนโยบายที่ได้วางไว้ ดังนั้นความก้าวหน้า หรือความล่าช้าของสถานศึกษาและคุณภาพของนักเรียน จะขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำและความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นหลักผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษานั้นโดยภาพรวมแล้วจะมีภาระหลักที่สำคัญ 3 ด้าน ด้วยกัน คือ 1) ภาระด้านการบริหารงานภายในของสถานศึกษา ซึ่งมีงานวิชาการและกิจการนักเรียนเป็นงานหลัก จากนั้นจะเป็นงานการเงินและการงบประมาณ งานบริหารบุคคล งานบริหารทั่วไป ฯลฯ 2) ภาระด้านการพัฒนาสถานศึกษาและการพัฒนามาตรฐานและคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา ซึ่งมีกิจกรรมด้านการประกันคุณภาพ

การศึกษาเป็นงานพื้นฐาน และมีงานด้านการพัฒนาอื่น ๆ ประกอบ จะต้องมีการวางแผน มีการกำหนดการดำเนินงานให้สอดคล้องกับบริบททางการศึกษา สอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ 3) ภาระด้านการประสานงานและการติดต่อกับหน่วยงานภายนอกสถานศึกษา ทั้งในระดับชุมชนหน่วยงานต้นสังกัด หน่วยงานอื่นภายนอกระดับท้องถิ่น ระดับภูมิภาค ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ (ถ้ามีประโยชน์กับการพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา) ภาระงานทั้ง 3 ด้าน ดังกล่าวนี้ล้วนมีความสำคัญและมีผลโดยตรงต่อการบริหารจัดการและพัฒนาการศึกษาของสถานศึกษา และสะท้อนถึงความรู้ ความสามารถ ความเป็นนักบริหารระดับมืออาชีพ (Professional) ของตัวผู้บริหารทั้งสิ้น โดยเฉพาะในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมายของการปฏิรูปการศึกษาไทย และการที่มีระบบการปฏิรูประบบราชการไทยจึงต้องการความเป็นนักบริหารมืออาชีพที่มีทั้งความรู้ ความสามารถทางการบริหารและความเป็นผู้นำทางวิชาการในการบริหารการศึกษาค่อนข้างสูงมากกว่าที่เคยเป็นอยู่เดิม¹³

ดังนั้น การบริหารสถานศึกษาจึงมีความสำคัญในฐานะที่เป็นกระบวนการดำเนินกิจกรรมด้านต่าง ๆ ของสถานศึกษา ซึ่งประกอบด้วย ผู้บริหาร ครู อาจารย์ และคณะบุคคลฝ่ายต่าง ๆ ของชุมชนในท้องถิ่น เพื่อร่วมกันวางแผนการจัดการศึกษาภายในสถานศึกษาอย่างเป็นระบบตามมาตรฐานและคุณภาพให้แก่เยาวชนที่ทำให้เกิดการพัฒนาในทุก ๆ ด้าน อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เพื่อความ

¹³ มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ, ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา <https://shorturl.asia/5Z81e> [7 พฤษภาคม 2566]

เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์และสามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมได้อย่างมีความสุขบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษามีดังต่อไปนี้¹⁴

1. ช่วยจัดคนที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาทำงานให้เพียงพอกับภาระงานของสถานศึกษา
2. เพื่อช่วยพัฒนาการเรียนการสอนโดยอาศัยการพัฒนาปรับปรุงครูให้เป็นครูมืออาชีพ
3. เพื่อพัฒนาหลักสูตรโดยมีการประเมินหลักสูตร ปรับปรุงเนื้อหา ปรับปรุงตารางสอนของครู ปรับปรุงวิธีการสอนและกิจกรรมการเรียนการสอน
4. เพื่อจัดกิจกรรมแนะแนวและกิจกรรมปรึกษาให้กับนักเรียน
5. จัดกิจกรรมพัฒนานักเรียนเพื่อให้มีความสามารถด้านสังคม การทำงาน และการเป็นผู้นำ
6. มีการประเมินครูเป็นระยะ
7. สร้างความสัมพันธ์ระหว่างโรงเรียนกับชุมชน
8. ผู้บริหารอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน
9. ดำเนินการเกี่ยวกับงบประมาณด้วยการขอ จัดหา และใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีผลต่อการจัดการศึกษา

จากบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาดังกล่าวข้างต้น สรุปความได้ว่า บทบาทของผู้บริหารสถานศึกษา มีความสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กร โดยผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทในการสร้างความสัมพันธ์ สร้างเครือข่าย สร้างทีมงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุน ติดตามประเมินผลและให้ข้อมูลข่าวสารที่ชัดเจนวางแผนและจัดองค์กร ให้ปรึกษาและการมอบหมายงาน ตลอดจนแก้ปัญหา และสร้างแรงจูงใจในองค์กร รวมถึงให้ความเป็นธรรมต่อผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญคือผู้บริหารต้องคำนึงถึงประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งและเป็นความสำเร็จจากการร่วมมือกันทำงานของทุกฝ่าย จึงจะส่งผลให้งานประสบความสำเร็จได้

6. การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักสัปปุริสธรรม 7

หลักการสำคัญของพระพุทธศาสนา คือ การเพียรพยายามขัดเกลาจิตตน ด้วยการเพิ่มปัญญา อันเป็นตัวความรู้ให้สามารถบริหารตนได้มากพอสมควร ที่จะเข้าไปมีส่วนในการบริหารคนอื่นจากคนหนึ่งไปถึงหลาย ๆ คน จนถึงบริหารองค์การต่าง ๆ การบริหารทุกอย่างต้องเริ่มที่การบริหารตนการบริหารองค์การตลอดถึงประเทศชาติ การทำงาน ประสานงาน ร่วมแรงร่วมใจกันในการทำหน้าที่ป้องกัน บำบัด บำรุง รักษาองค์การของคนที่ศึกษา ฝึกหรืออบรมตนมาดีแล้วนั่นเอง การบริหารองค์การจึงเป็นผลสืบเนื่องมาจากคนเป็นจำนวนมากที่ฝึกปรือกันมาในด้านต่าง ๆ จนเกิดความรู้ความคิด ความสามารถ คุณธรรมเหมาะสมที่จะทำงานในฐานะนั้นๆ¹⁵ การบริหารงานในสถานศึกษาประกอบไปด้วยการ

¹⁴ Krajewski, R. J., Martin, J. S., & Walden, J. C., *The elementary school principalship: Leadership for the 1980 s.* Holt, Rinehart, & Winston., (1983), p. 60.

¹⁵ พระเทพดิลก, *การบริหารจัดการองค์กรทางพระพุทธศาสนา*, (กรุงเทพมหานคร : มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553), หน้า 15.

บริหารงาน 4 ด้าน ได้แก่ด้านการบริหารงานวิชาการ ด้านการบริหารงานงบประมาณ ด้านการบริหารงานบุคคล ด้านการบริหารงานทั่วไป โดยบูรณาการเข้ากับหลักสัปปุริสธรรม 7 เพื่อใช้ในการครองคน ครองตน ครองงาน และส่งเสริมให้การบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด หลักสัปปุริสธรรม มีองค์ประกอบทั้ง 7 ด้าน เมื่อนำมาบูรณาการกับการบริหารสถานศึกษา ได้ดังนี้

1) ธัมมัญญตา ความเป็นผู้รู้จักเหตุ เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหาร ต้องใช้ในกระบวนการวางแผนการทำงาน รู้หลักการและแบบแผนประกอบการพิจารณาในการทำงาน มีความรอบคอบ ไม่ตั้งตนไว้บนความประมาท และควรอยู่ในหลักของเหตุที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน ตามหลักธัมมัญญตา ซึ่งหลักธรรมนี้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาได้ตั้งแต่กระบวนการสรรหาบุคคล พัฒนาและธำรงรักษา การควบคุม ดูแลและการประเมินผลการทำงาน การรู้จักเหตุช่วยในการวางแผนการดำเนินงานได้อย่างเป็นขั้นตอนรู้แนวทางในการปฏิบัติงานได้ถูกต้อง มีระบบระเบียบที่ทุกคนให้การยอมรับ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีจะต้องพึงมีและนำไปสู่การปฏิบัติ จึงจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ ความสุข และความเจริญก้าวหน้าได้

2) อัตถัญญตา ความเป็นผู้รู้จักผลหรือความมุ่งหมาย เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรคำนึงถึง และเมื่อนำมาบูรณาการเข้ากับการ บริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องใช้ประกอบในการวางแผน คาดการณ์ถึงผลที่จะเกิดขึ้นหรือได้รับและขับเคลื่อนงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายนั้น จนสำเร็จลุล่วง ผู้บริหารจำเป็นต้องนำหลักธรรมนี้มาใช้เพื่อจะได้กำหนดเป้าหมายได้ถูกต้องและ ดำเนินงานได้ตรงตามที่กำหนดไว้ ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้รู้จักจุดหมาย เป้าหมาย รู้จักผลที่จะเกิดขึ้นอย่างชัดเจน แล้วมุ่งสู่จุดหมาย เป้าหมายนั้นตามหลักอัตถัญญตา ผู้บริหารนั้นก็จะเป็นผู้ที่วิสัยทัศน์กว้างไกล มองทุกอย่างทะลุปรุโปร่ง สามารถนำพาหมู่คณะหรือมวลชน และองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้

3) อัตตัญญตา ความเป็นผู้รู้จักตน เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรระลึกตัวอยู่เสมอ และเมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาผู้บริหารต้องรู้ตัวไม่อยู่ในความประมาท รู้จักตัวตนทั้งในด้านสติปัญญา กำลังขีดความสามารถ และด้านอื่น ๆ ได้เป็นอย่างดี เพื่อนำสิ่งที่มีเพิ่มพูนและพัฒนาตนเองส่วนสิ่งที่ตนไม่มีก็เป็นแนวทางในการพัฒนาและการยอมรับตนเองได้เป็นอย่างดีรวมถึงพฤติกรรมของผู้บริหาร บุคลิกภาพ มารยาททางสังคม และความน่าเชื่อถือของตัวผู้บริหารเองสิ่งเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นในขีดความสามารถของผู้บริหารเอง ดังนั้นผู้นำที่ดีจึงต้องเป็นผู้รู้ตนอยู่เสมอ เป็นผู้มีความดี มีคุณธรรม อารยวุฒิ 5 คือ ศรัทธา ศีล สุตะ จาคะ และปัญญา ตามหลักอัตตัญญตา ผู้นำนั้นก็จะเป็นผู้นำที่ดี มีการพัฒนาตนเองทั้งด้านความสามารถในการบริหารงานอย่างถูกต้อง และคุณภาพด้านจิตใจ ที่ประกอบด้วยคุณธรรม และจริยธรรมอันดีงามจนเป็นที่ยอมรับนับถือ ยกย่องจากบุคคลทั้งหลายและด้วยคุณสมบัติทั้ง 2 ประการ นี้ย่อมทำให้ผู้นำนั้นสามารถนำพาหมู่คณะ องค์กร และสังคมไปสู่ความสงบสุข และเจริญก้าวหน้าได้

4) มัตตัญญตา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรนำมาปฏิบัติอยู่เป็นนิจ เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีความเป็นผู้รู้จักความพอเพียง ซึ่งหลักธรรมนี้ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้จักยินดีในสิ่งที่มี ไม่ทำอะไรเกินตัวจนนำให้ตนเอง และผู้อื่นเกิดความเดือดร้อน ดังนั้นผู้บริหารที่ดีตามหลักมัตตัญญตานั้น จะต้องเป็นผู้ที่ประกอบด้วย หลักธรรมแห่งมัชฌิมาปฏิปทา คือ ดำเนินตามทางสาย

กลางอันประกอบไปด้วย องค์มรรค 8 คือ ศील สมาธิ ปัญญา อันจะทำให้ผู้นำนั้นเป็นผู้รู้ ประมาณ มีความพอเหมาะพอดีในการดำเนินกิจการทุกอย่าง เพื่อประโยชน์สุขแห่งมวลชนและหมู่คณะอย่างแท้จริง นอกจากนี้ ความพอเหมาะพอดี ความรู้ประมาณนั้นควรเป็นไปตามหลักสันโดษ คือความพอดีกับสิ่งที่ได้มาหรือมีอยู่ (ยถาลาภะ) ความพอเหมาะพอดีกับกำลังความสามารถ (ยถาพละ) และความพอเหมาะพอดีกับฐานะ (ยถาสารูปปะ) หรือใช้หลักเศรษฐกิจพอเพียงที่ส่งเสริมให้อยู่อย่างพอเพียงและเพียงพอเหมาะสำหรับใช้ประกอบในการดำเนินชีวิตอย่างมีความสุข ดังนั้นผู้นำที่ดีย่อมมีความรู้ประมาณ ความพอเหมาะพอดีตามหลักมัชฌิมาปฏิปทา และหลักสันโดษอย่างถูกต้องแล้ว ผู้นำนั้นจะสามารถบริหารกิจการทุกอย่างด้วยความเข้าใจวัตถุประสงค์อย่างถูกต้อง และสามารถนำพาหมู่ คณะไปสู่ความสงบสุข และประสบความสำเร็จ

5) กาลัญญุตตา ความเป็นผู้รู้จักกาล เป็นหลักธรรมที่นำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษาแล้วผู้บริหารต้องตั้งตนอยู่ในความไม่ประมาท การใดก็ตามที่กระทำไม่ว่าจะดีหรือไม่ดีย่อมล่วงผ่านพ้นไป ซึ่งไม่สามารถย้อนเวลากลับไปแก้ไขได้ งานหรือการกระทำบางอย่างในบางสถานการณ์ถ้าไม่ถูกจังหวะหรือโอกาส ก็ไม่อาจประสบความสำเร็จได้ผู้บริหารควรตรองให้ดีในการดำเนินงานว่าต้องสอดคล้องกับกาลเวลาด้วย ดังนั้นผู้นำที่ดีตามหลักกาลัญญุตตานี้จะต้องเป็นผู้นำที่รู้จักเวลาเหมาะสมในการทำกิจการทุกอย่าง อย่างถูกต้อง รู้จักบริหารเวลาให้เหมาะสมรู้จักคุณค่าของเวลา รู้จักการวางแผนการใช้เวลาให้เหมาะสมกับสถานการณ์ต่าง ๆ ตามการเปลี่ยนแปลงของโลกอย่างถูกต้อง ผู้นำนั้นก็ย่อมจะสามารถนำพาหมู่คณะ และองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีความสุขได้

6) ปริสัณญุตตา ความเป็นผู้รู้จักชุมชน เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรน้อมเข้าสู่ตัว เป็นสิ่งที่สำคัญที่ควรรู้และอยู่ร่วมกันให้ได้เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องอยู่ร่วมกันในสังคมทุกสิ่งย่อมเกี่ยวพันทั้งทางตรงและทางอ้อม หากอยู่อย่างไรชุมชน ไร้สังคม ย่อมทำให้องค์กรไม่สามารถพัฒนาและอยู่รอดต่อการเปลี่ยนแปลงได้ ดังนั้นผู้บริหารที่ดีตามหลักปริสัณญุตตานี้จะต้องรู้จักขนบธรรมเนียมประเพณี วัฒนธรรม เพื่อจะสามารถวางตนได้อย่างเหมาะสมสามารถปฏิบัติงานตามแบบแผนของสังคมได้อย่างถูกต้อง อีกทั้งสามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างทันโลกทันเหตุการณ์เพื่อนำพาหมู่คณะและสังคมไปสู่ความสงบสุขก้าวหน้าต่อไป นอกจากนี้ผู้นำที่ดียังควรเข้าใจหลักทศทั้ง 5 เพื่อให้สามารถสร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีขึ้นในสังคมหรือองค์กรนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้อง ทำให้การดำเนินงานทุกอย่างเป็นไปด้วยความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติงานเพื่อบรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กรนั้นด้วย

7) บุคคลัญญุตตา รู้จักความแตกต่างของบุคคลว่าโดยอัธยาศัย ความสามารถ และคุณธรรมตลอดถึงรู้ในความสามารถของบุคคล เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารควรรู้ ควรเข้าใจ จนสามารถปฏิบัติได้อย่างถูกต้อง เมื่อนำมาบูรณาการเข้าการบริหารสถานศึกษา ผู้บริหารต้องมีภูมิปัญญาและภูมิธรรมประกอบการบริหารจัดการในหน้าที่การงาน ซึ่งการดำรงอยู่ของคนโดยทั่วไปไม่สามารถแยกตัวออกจากสังคมได้และในสังคมที่อยู่ร่วมกันนั้นย่อมประกอบด้วยบุคคลที่มีจริตแตกต่างกันออกไป ทุกคนจึงต้องมีการปรับตัวเพื่อความอยู่รอดกันไป ผู้บริหารจึงควรศึกษาและทำความเข้าใจในเรื่องของบุคคลเป็นอย่างมาก ดังนั้นในการบริหารงานบุคคลจึงมีความสำคัญไม่น้อย หากละเลยอาจทำให้เกิดความเสียหายแก่

สังคม และองค์กร การบริหารสถานศึกษานั้นจึงต้องเริ่มต้นอย่างดีจึงทำให้องค์กรได้รับผลประโยชน์มากที่สุด โดยเริ่มจากการจัดหาบุคคลที่มีความรู้ความสามารถตรงตามต้องการ เพื่อเข้ามาทำงาน และเลือกใช้วิธีที่เหมาะสมเพื่อให้บุคคลนั้นนำความดี ความรู้ความสามารถที่บุคคลนั้นมีในตัว นำออกมาอุทิศต่อการทำงานในองค์กร ผู้บริหารจึงต้องใช้ความสามารถในหลาย ๆ ด้านเพื่อให้บุคคลเหล่านี้ทำงานให้องค์กรได้อย่างเต็มที่ และต้องทำการบำรุงรักษาให้บุคคลเหล่านั้นคงอยู่ทำงานกับองค์กรให้นานที่สุด รวมถึงการใช้ยุทธวิธีที่สามารถดึงดูดใจบุคคลเหล่านี้ให้สร้างงานที่มีประสิทธิภาพ ดังนั้นผู้นำที่ดีจะต้องรู้จักเลือกบุคคลผู้เป็นคนดี ผู้เป็นบัณฑิต

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารโดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 หมายถึง การที่ผู้บริหารสถานศึกษานำเอาหลักสัปปุริสธรรม 7 ซึ่งเป็นหลักธรรมของคนดี(สัตบุรุษ) มาบูรณาการเข้ากับการบริหารสถานศึกษา เพื่อให้เกิดประโยชน์และส่งเสริมพัฒนาให้การบริหารสถานศึกษาเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหาร 4 ด้าน ดังนี้ 1. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ตามหลัก หลักสัปปุริสธรรม 7 2. การบริการที่ดีตาม หลักสัปปุริสธรรม 7 3. การพัฒนาตา หลักสัปปุริสธรรม 7 4. การทำงานเป็นทีม ตามหลักสัปปุริสธรรม 7

7. บทสรุป

การพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาเป็นเรื่องที่สำคัญอย่างยิ่งในสังคมปัจจุบัน จึงต้องเน้นการศึกษาและปฏิบัติตามหลักพุทธธรรม เพื่อให้ผู้บริหารสามารถทำหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ หลักพุทธธรรมเป็นหลักการและแนวทางในการดำเนินชีวิตที่มีความสุขและเป็นประโยชน์ต่อตนเองและสังคม หลักพุทธธรรมมีความสำคัญอย่างมากในการบริหารสถานศึกษา เนื่องจากผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักพุทธธรรมเพื่อให้สามารถทำหน้าที่ของตนอย่างมีความรับผิดชอบและสร้างสรรค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาสามารถทำได้โดยการใช้หลักการและแนวทางของหลักพุทธธรรมในการดำเนินการและตัดสินใจ การประยุกต์หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาเป็นการพัฒนาสมรรถนะบริหารงาน และยังสามารถทำได้โดยการสร้างสรรค์วิธีการเรียนรู้และการสอนที่เน้นการพัฒนาจิตใจและจิตวิญญาณของผู้เรียน การใช้หลักพุทธธรรมในการบริหารสถานศึกษาจะช่วยสร้างสรรค์บรรยากาศการบริหารสถานศึกษา ที่เต็มไปด้วยความสุขและความเป็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงได้

8. องค์กรความรู้ใหม่

สัปปุริสธรรม 7 กับการพัฒนาสมรรถนะผู้บริหารสถานศึกษาถือได้ว่าเป็นส่วนสำคัญในการส่งเสริม สนับสนุนตลอดจนกระตุ้นให้ผู้ใต้บังคับบัญชาอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีการพัฒนาตนเองในการปฏิบัติงานประสบความสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กรอย่างยั่งยืน โดยยึดหลักสัปปุริสธรรม 7 มาเป็นแนวทางการปฏิบัติ โดยบูรณาการกับทฤษฎีการพัฒนาสมรรถนะหลักของผู้บริหารสถานศึกษา เพราะ การบริหารสถานศึกษานั้น ถือเป็นภาระหน้าที่ที่สำคัญของผู้บริหารสถานศึกษาที่ต้องทำคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่

สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ สติปัญญา ความรู้และคุณธรรม โดยผู้เขียนสามารถสังเคราะห์เป็นองค์ความรู้ได้ ดังนี้



เอกสารอ้างอิง

- กัลยรัตน์ เมืองสง, รูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำเชิงกลยุทธ์ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน, **วิทยานิพนธ์ การศึกษาดุษฎีบัณฑิต กศ.ด.(การบริหารการศึกษา)**, ชลบุรี:มหาวิทยาลัยบูรพา, 2550
- ขจรศักดิ์ ศิริรัมย์, แนวทางการพัฒนาระบบสมรรถนะเพื่อพัฒนาการบริหารทรัพยากร บุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลพระนคร , [ออนไลน์]. แหล่งข้อมูล : <http://competency.rmutp.ac.th/> [21 ตุลาคม 2566].
- คณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, สำนักงาน, **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2545**, กรุงเทพฯ : พรินทวารานกราฟฟิค, 2545
- พนัส หันนาคินทร์, **หลักการบริหารโรงเรียน**, พิษณุโลก:มหาวิทยาลัยนเรศวร 2544
- พระเทพดิลก, **การบริหารจัดการองค์การทางพระพุทธศาสนา**, กรุงเทพฯ : มหามกุฏราชวิทยาลัย, 2553, มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญพิษณุโลก, **ผู้บริหารสถานศึกษากับความเป็นมืออาชีพ**, [ออนไลน์]. แหล่งที่มา สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์, **บริหารเชิงพุทธแนวท่านพุทธทาส**. [ออนไลน์]. แหล่งที่มา: <https://shorturl.asia/5Z81e> [7 พฤษภาคม 2566]
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.), **การพัฒนาระบบสมรรถนะ**, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: http://www.ocsc.go.th/ocsc/th/index.php?option=com_content&view=article&id=258&Itemid=252 [12 มิถุนายน 2566].
- สำนักพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาขั้นพื้นฐาน, **คู่มือประเมินสมรรถนะครู (ฉบับปรับปรุง) โครงการยกระดับคุณภาพครูทั้งระบบ**, กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ, 2553
- สุพล ว่างสนธิ์, “โรงเรียนเพื่อความเป็นเลิศ”. สารพัฒนาหลักสูตร, กรุงเทพมหานคร:253714(119), <https://shorturl.asia/oFCZl> [22 กุมภาพันธ์ 2566]
- Krajewski, R. J., Martin, J. S., & Walden, J. C., **The elementary school principalship: Leadership for the 1980s**. Holt, Rinehart, & Winston., (1983), p. 60.