

สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ยุคใหม่

The Competencies of Executives of the Buddhist University in the New Era

สมพงษ์ แซ่ท้อ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย

Somphong Saethor

Mahachulalongkornrajavidyalaya University Chiang Rai Buddhist College

E-mail : Somphong.thor@gmail.com

บทคัดย่อ

ยุคสมัยที่ทุกอย่างขับเคลื่อนไปด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและมีการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ข้อมูลข่าวสาร สภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง ต่างก็เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว ฉะนั้น ผู้เขียนจึงศึกษาค้นคว้าข้อมูลเกี่ยวกับหลักการบริหารงานขององค์กรในยุคสมัยใหม่และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา และสรุปเป็นหลักการบริหารสำหรับผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์เพื่อเพิ่มสมรรถนะที่เหมาะสมให้กับผู้บริหารให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของโลกยุคใหม่ที่สถานการณ์ต่างๆมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้นเพื่อพัฒนาสมรรถนะของผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้พร้อมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆที่เกิดขึ้น ผู้เขียนจึงเสนอหลัก 1 เชื่อ 2 รู้ 5 มี คือ 1) ศรัทธาเชื่อมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดีงามของพระพุทธศาสนา 2) รู้และเข้าใจหลักในการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างดี 3) รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 4) มีธรรมาภิบาล 5) ทักษะความเป็นผู้นำที่ดี 6) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนา 7) มีการสื่อสารอย่างตรงไปตรงมาส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและการสร้างเครือข่าย 8) มีคุณธรรมจริยธรรมและสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร หลักการนี้จะทำให้การบริหารจัดการการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยสงฆ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

คำสำคัญ : สมรรถนะ; ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์; ยุคใหม่

Abstracts

The era that everything is driven by information technology and everything is constantly changing, especially Information, social, economic and political conditions are changing rapidly. So that The SangKha University need managers with competencies suited to ever-changing circumstances for develop the university to be ready for various changes that occur. Therefore, applying the principle of 1 believes, 2 knows and 5 must-haves are 1) Believe and follow the good moral principles of Buddhism 2) Well Know and understand about the principles of organizational management 3) Be aware of the changes in technology 4) Good Governance 5) Have good leadership skills 6) Be Systematic and Creative Thinking 7) Be Straightforwardly communication and Support work as team 8) Be morality and create good values in the organization, So this principle will make the management of SangKha universities more efficient and effective.

Keywords : Competencies; Executives of the SangKha University; New Era

บทนำ

ประเทศไทยให้ความสำคัญกับการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยมาตั้งแต่อดีต จะเห็นได้จากการศึกษาของพระภิกษุสามเณรเป็นการศึกษาที่พระมหากษัตริย์ไทยทุกพระองค์ทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์มาโดยตลอด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในยุคสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ทรงได้ปรับเปลี่ยนการศึกษาของพระภิกษุสามเณรด้วยการสถาปนาสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพื่อเป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ทั่วไปสองแห่ง โดยแห่งหนึ่งเป็นสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกาย พระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัยตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุฯ อีกแห่งหนึ่งสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายธรรมยุติกนิกาย พระราชทานนามว่า มหามกุฏราชวิทยาลัย และในปีพุทธศักราช 2439 พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โปรดฯ ให้เปลี่ยนนามสถาบันอุดมศึกษาสำหรับคณะสงฆ์ฝ่ายมหานิกายจากมหาธาตุวิทยาลัย เป็นมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งต่างก็เป็นมหาวิทยาลัยทางพระพุทธศาสนาที่มุ่งสร้างบัณฑิตให้มีคุณสมบัติตามหลักพระพุทธศาสนา โดยบทบาทของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งนี้แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลัก โดยมีภารกิจที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และการผลิตงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น

ฉะนั้นเพื่อให้การจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งเป็นไปอย่างมีคุณภาพเป็นไปตามนโยบายการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาและเป็นที่ยอมรับของสังคม จึงจำเป็นต้องอย่างยิ่งที่ต้องนำหลักสมรรถนะสำหรับผู้บริหารยุคใหม่มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ในด้านต่าง ๆ เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับในสังคม

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสมัยยุคใหม่จำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน ดังนั้นการเสริมสร้างสมรรถนะสำหรับนักบริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์ตามหลักหลัก 1 เชื่อ 2 รู้ 4 มี คือ 1) ต้องศรัทธาเชื่อมั่นและปฏิบัติตามหลักศีลธรรมอันดีงามของพระพุทธศาสนา 2) รู้และเข้าใจหลักในการบริหารจัดการองค์การเป็นอย่างดี 3) รู้เท่าทันเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงของข้อมูลข่าวสาร 4) มีความเป็นผู้นำและมีวิสัยทัศน์ที่ดี 5) มีความริเริ่มสร้างสรรค์ กล้าคิดกล้าทำในสิ่งที่ทำให้องค์กรพัฒนา 6) มีการสื่อสารได้อย่างตรงไปตรงมา และส่งเสริมมนุษยสัมพันธ์ที่ดีในการทำงานเป็นทีม 7) มีคุณธรรมจริยธรรมและสร้างค่านิยมที่ดีให้เกิดขึ้นในองค์กร จะทำให้การบริหารจัดการการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยสงฆ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น

แนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่

สมรรถนะ (Competencies) มีนักวิชาการให้ความหมายไว้ดังต่อไปนี้

สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน (สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, 2548 : 5-6) ได้ให้คำนิยามไว้ว่าสมรรถนะ คือ คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ ทักษะ/ความสามารถและคุณลักษณะอื่น ๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร

(ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล, 2549 : 2) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ทักษะความรู้ และความสามารถหรือพฤติกรรม (Skill, Knowledge and Attribute) ของบุคลากรที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เพื่อให้มั่นใจว่าสามารถทำงานบรรลุตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายของงานนั้น

(Boyatzis, 1982A : 123) ได้ให้คำนิยามไว้ว่า สมรรถนะ หมายถึง คุณลักษณะภายในของบุคคลที่ทำให้บุคคลนั้นมีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพหรือผลงานที่เหนือกว่าคนอื่นซึ่งประกอบด้วยแรงจูงใจ (Motive) คุณลักษณะเฉพาะ (Traits) มุมมองที่มีต่อภาพลักษณ์ของตัวเอง (Self - Image) บทบาททางสังคม (Social roles) องค์ความรู้ (Knowledge) และ ทักษะ (Skills)

สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่

Hoyle, English and Steffy 2005 (อ้างถึงใน แพรดาว สนองพันธ์, 2557 : 34) ได้เขียนหนังสือเรื่อง ทักษะที่ทำให้ประสบความสำเร็จของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 (Skills for Successful 21st Century School Leaders) ประกอบด้วย 10 ทักษะ ดังนี้

- 1) ทักษะความเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ (Skills in Visionary Leadership)
- 2) ทักษะด้านการกำหนดนโยบายและการปกครอง (Skills in Policy and Governance)
- 3) ทักษะการสื่อสารและความสัมพันธ์ระหว่างชุมชน (Skills in Communication and Community Relations)
- 4) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร (Skills in Organizational Management)

5) ทักษะการวางแผนและการพัฒนาหลักสูตร (Skills in Curriculum Planning and Development)

6) ทักษะการจัดการเรียนรู้ (Skills in Instructional Management)

7) ทักษะการประเมินผลงานและการบริหารบุคลากร (Skills in Staff Evaluation and Personnel Management).

8) ทักษะในการบริหารจัดการบุคลากร (Skills in Staff Management).

9) ทักษะการวิจัยทางการศึกษา การประเมินผลและการวางแผน (Skills in Educational Research, Evaluation and Planning).

10) ค่านิยมและจริยธรรมของการเป็นผู้นำ (Values and Ethics of Leadership)

Weigel (อ้างถึงใน ชัยยนต์ เพาพาน, 2559: 306) ได้เขียนบทความเรื่อง Management Skills for the 21st Century: Avis Gaze (2016) เขียนงานเรื่อง Preparing School Leaders: 21st Century Skills และ National Association of Secondary School Principals (NASSP) (2013) เขียนหนังสือเรื่อง 10 Skills for Successful School Leaders สามารถสังเคราะห์แนวคิดเกี่ยวกับทักษะยุคใหม่ของผู้บริหารโรงเรียนในศตวรรษที่ 21 ที่สอดคล้องกันได้ ดังนี้

1) ทักษะการคิดวิเคราะห์และการคิดสร้างสรรค์ (Critical and creative thinking skill)

2) ทักษะการแก้ปัญหา (Problem solving skills)

3) ทักษะการสื่อสาร (communication skill)

4) ทักษะทางเทคโนโลยีและการใช้ดิจิทัล (Technological and digital literacy skills)

5) ทักษะด้านการบริหารองค์การ (Organizational management skills)

6) ทักษะการบริหารงานบุคคล (Personal management skills)

7) ทักษะทำงานเป็นทีม (Teamwork skills)

8) ทักษะด้านนวัตกรรมเพื่อการเรียนรู้ (Learning innovation skill)

9) ทักษะการกำหนดทิศทางการองค์กร (Setting instructional direction skill)

10) ทักษะการรับรู้ (Sensitivity skill)

11) ทักษะการปรับตัว (Adjustment skill)

12) ทักษะมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Results orientation skill)

13) ทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (interpersonal skill)

14) ทักษะคุณธรรมจริยธรรม (ethical-moral skills)

(ศศิตา เพลินจิต, 2558 : 7) ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ซึ่งคนที่เป็นผู้บริหารจะต้องทำมีหน้าที่สำคัญอยู่ 5 ด้าน คือ

1) ทักษะด้านความยืดหยุ่นและการปรับตัว หมายถึง ความสามารถในการปรับตัวในหน้าที่และดัดแปลงให้เหมาะสมตามบทบาทหน้าที่ เพื่อเปลี่ยนแปลงบรรยากาศของการทำงานความรับผิดชอบส่วนตัว และความยืดหยุ่นในบริบทส่วนตัว ทั้งที่ทำงานและชุมชน กำหนดและบรรลุตามมาตรฐานและเป้าหมายที่สูง อดทนต่อสภาวะที่คลุมเครือ

2) ด้านการริเริ่มสร้างสรรค์และการเป็นตัวของตัวเอง หมายถึง ผู้ที่มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์และเป็น ผู้นำในทุกด้าน มุ่งความเชี่ยวชาญด้านทักษะและความรู้ทางปัญญาเพื่อการพัฒนาและเป็นผู้ริเริ่มสร้างสรรค์ด้านการสื่อสาร เปิดรับแง่มุมใหม่ๆ ที่หลากหลายเพื่อความก้าวหน้าในอนาคต

3) ทักษะด้านสังคมและทักษะทางวัฒนธรรม หมายถึง ทักษะการสื่อสาร การจัดการผ่านทางมัลติมีเดียที่มีประสิทธิภาพเพื่อประสิทธิผลเชิงสัมพันธ์ร่วมกับผู้อื่นเพื่อการอยู่ร่วมกันและยอมรับข้อแตกต่างทางวัฒนธรรมสามารถมองเห็นคุณค่าในความต่างนั้น

4) การเป็นผู้สร้างหรือผลิตรับผิดชอบเชื่อถือได้ หมายถึง ความรับผิดชอบต่อสังคมใส่ใจกับชุมชน มีการจัดการโครงการกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน เพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของงาน จัดเรียงลำดับความสำคัญให้เกิดผลลัพธ์ที่มุ่งหวัง การมีส่วนร่วมอย่างแข็งขันและยอมรับผลผลิตที่เกิดขึ้นด้วยความชื่นชม

5) ภาวะผู้นำและความรับผิดชอบ หมายถึง ผู้ที่เป็นตัวแบบและเป็นผู้นำ โดยใช้ทักษะการแก้ปัญหาเพื่อนำพาองค์กรไปสู่ผลลัพธ์ที่ประสงค์ เป็นผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพยอมรับความสามารถของคณะทำงานหรือผู้ร่วมงานที่มีความแตกต่างกันสามารถกำหนดขอบข่ายของปัญหาวิเคราะห์และแก้ปัญหาด้วยความรับผิดชอบ

ทฤษฎีการบริหารจัดการสมัยใหม่ของ อังรี ฟาโยล (Henri Fayol) (อ้างถึงใน มณฑาทิพย์ นามนุ, 2561 : 26) เป็นบิดาของทฤษฎีการจัดการปฏิบัติการ (Operational management theory) หรือบางทางก็ถือกันว่าเป็นบิดาของการบริหารจัดการสมัยใหม่เขาเชื่อว่าการบริหารนั้นเป็นเรื่องของทักษะ และเขาสนใจที่จะศึกษาองค์การโดยรวมและมุ่งเน้นที่กิจกรรมการจัดการ (Managerial activities) ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรม 5 อย่าง คือ

- 1) การวางแผน (Planning)
- 2) การจัดองค์การ (Organizing)
- 3) การบังคับบัญชา หรือการสั่งการ (Commanding)
- 4) การประสานงาน (Coordinating)
- 5) การควบคุม (Controlling)

สรุปได้ว่า สมรรถนะของผู้บริหารยุคใหม่ คือประกอบไปด้วยความรู้ ทักษะและคุณลักษณะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบให้ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดประสิทธิผลต่อองค์กรให้มากที่สุด แบ่งออกเป็น 6 ด้าน คือ 1) ทักษะการบริหารจัดการองค์กร 2) ทักษะด้านความเป็นผู้นำ 3) ทักษะด้านความริเริ่มสร้างสรรค์ 4) ทักษะด้านทางเทคโนโลยี 5) ทักษะด้านการสื่อสารและทำงานเป็นทีม 6) ทักษะด้านคุณธรรมจริยธรรม เพื่อให้สอดคล้องกับหลักการในการบริหารของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ต่อไป

หลักการผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

ผู้บริหารที่เกิดความลังเล ไม่แน่วแน่ในส่งผลให้องค์กรไม่สามารถดำเนินไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้ ซึ่งทำให้เกิดความสูญเสียที่ใหญ่หลวงต่อองค์กร ดังนั้นผู้บริหารจำเป็นต้องเปลี่ยนแนวคิดใหม่โดยนักวิชาการได้เสนอแนะวิธีสร้างความเชื่อมั่นสำหรับผู้บริหาร (Building Executive SelfConfidence) ซึ่งสามารถทำได้ไม่ยาก โดยใช้หลักการต่อไปนี้ (ชัยเสฏฐ์ พรหมศรี, 2550 : 53 - 56)

1. การแสดงออกที่ประสบความสำเร็จ (Performance Accomplishments) เมื่อผู้บริหารขาดความเชื่อมั่น การฝึกอบรมในสถานการณ์จริงจะช่วยให้ผู้บริหารสร้างความเชื่อมั่นให้กลับคืนมา
2. สร้างท่าทางที่เชื่อมั่น (Acting Confidently) ผู้บริหารต้องพยายามฝึกแสดงท่าทางที่เชื่อมั่น เพราะ จะช่วยให้ความเชื่อมั่นค่อย ๆ พัฒนาขึ้นตามลำดับ
3. คิดอย่างมั่นใจ (Thinking Confidently) ผู้บริหารต้องพึงระลึกไว้เสมอว่าความคิดเชิงบวกและการพูดกับตัวเองในเชิงบวกเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะช่วยพัฒนาความเชื่อมั่น
4. การสร้างจินตภาพ (Imagery) ผู้บริหารต้องพยายามหมั่นฝึกฝนจินตนาการของตนเองเพื่อช่วยพัฒนาความเชื่อมั่นให้ดีขึ้นตามลำดับ
5. สภาวะทางกายภาพ (Physical Conditioning) ผู้บริหารต้องพิจารณาดูว่าร่างกายแข็งแรงพอที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายหรือไม่
6. เตรียมตัวให้พร้อมเสมอ (Preparation) ผู้บริหารต้องตระหนักว่าการเตรียมตัวให้พร้อมเสมอ ๆ จะช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นให้กับตัวเองได้ ผู้บริหารต้องพึงระลึกเสมอว่าความคิดเชิงบวกอย่างเดียวไม่สามารถทำให้งานสำเร็จลงได้ แต่ผู้บริหารต้องมีความรู้ในเนื้อหา รู้จริงในสิ่งที่ทำซึ่งตรงนี้จะทำให้ผู้บริหารมีความมั่นใจมากขึ้น

(สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน, 2546 : 9) ได้กล่าวถึง เส้นทางสายอาชีพไว้ว่ากิจกรรมด้านการวางแผนพัฒนาอาชีพ (Career Path หรือ Career Planning) เป็นแนวทางการพัฒนาบุคลากร ซึ่งจะต้องเป็นนโยบายขององค์กร เพราะจะต้องครอบคลุมบุคลากรทุกระดับและทุกสายงาน นั่นคือ เป็นการวางแผน การพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงานอาชีพที่ครองอยู่ โดยระบุว่า บุคลากรแต่ละตำแหน่งงานจะต้อง

ได้รับการ ฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ หรือทักษะในด้านใดและเมื่อใด จึงจะได้รับการพิจารณาให้เลื่อนระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ โดยฝ่ายบุคคล ขององค์กรนั้นอาจเป็นผู้รับผิดชอบจัดกิจกรรมในการพัฒนานั้นให้ อาทิเช่น

1. การฝึกอบรมเฉพาะระดับ (Pre-Promotion Training) จัดให้เฉพาะบุคคลซึ่งดำรงตำแหน่ง อยู่ในระดับ ที่อยู่ในข่ายที่จะเลื่อนระดับตำแหน่งสูงขึ้นได้
2. กิจกรรมก่อนเลื่อนตำแหน่งอื่น ๆ เช่น การทดสอบ การมอบให้ทำงานวิชาการ เช่น การเขียน รายงาน หรือโครงการ

นอกจากนั้นมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2554 : 12 - 13) ได้กล่าวไว้ใน มาตรา 33,34,37,39,40,41 ความว่า“....มาตรา 33 ในบัณฑิตวิทยาลัย คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่น ที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ให้มีคณบดีซึ่งเป็นพระภิกษุรูปหนึ่ง เป็นผู้บังคับบัญชาและรับผิดชอบการบริหารงาน ของบัณฑิตวิทยาลัย คณะหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ และให้มีรองคณบดีซึ่งเป็น พระภิกษุตามจำนวนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณะมอบหมายบัณฑิต วิทยาลัย คณะ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ อาจมีรอง คณบดีเป็นคฤหัสถ์รูปหนึ่ง เพื่อทำหน้าที่และรับผิดชอบตามที่คณะมอบหมายก็ได้คณบดีนั้น ในสภา มหาวิทยาลัยแต่งตั้งจากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 34 รองคณบดี ให้อธิการบดีแต่งตั้งโดยคำแนะนำของคณบดี จากผู้มีคุณสมบัติตามมาตรา 34 คณบดีมีวาระการดำรงตำแหน่งสี่ปี และอาจได้รับแต่งตั้งอีกได้เมื่อคณบดีพ้น จากตำแหน่งให้รองคณบดีพ้นจากตำแหน่งด้วย

มาตรา 34 ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี และรองคณบดี ต้องมีคุณสมบัติได้รับปริญญาชั้นใด ชั้นหนึ่ง หรือเทียบเท่าจากมหาวิทยาลัยหรือสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรองและได้ทำการสอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสามปีในมหาวิทยาลัย หรือในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัยรับรอง หรือมีประสบการณ์ ด้านการบริหารมาแล้วไม่น้อยกว่าสามปี

มาตรา 41 เพื่อประโยชน์ในการบริหารงานในบัณฑิตวิทยาลัย คณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา และหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา หรือกอง อำนาจในการสั่ง การอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติการที่อธิการบดีจะพึงปฏิบัติหรือดำเนินการ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่ง หรือมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่อง

ใด ถ้ากฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งมติของคณะรัฐมนตรีในเรื่องนั้นมิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็น อย่างอื่น อธิการบดีจะมอบอำนาจโดยทำหนังสือให้ผู้ดำรงตำแหน่ง คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการ สำนัก ผู้อำนวยการศูนย์ ผู้อำนวยการวิทยาลัย หัวหน้าภาควิชา หัวหน้ากอง หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่อ อย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ สถาบัน สำนัก ศูนย์ วิทยาลัย ภาควิชา หรือกอง ปฏิบัติแทนอธิการบดีเฉพาะ ในงานของส่วนงานนั้น ๆ ก็ได้

สรุปคือผู้บริหารวิทยาลัยสงฆ์ต้องมีคุณลักษณะตามหลักวิชาการแนวคิดทฤษฎีที่แสดงถึงคุณสมบัติของผู้บริหารและตามกฎหมายข้อบังคับของมหาวิทยาลัย คือต้องมีคุณสมบัติทั้งทางโลกและทางธรรมและคุณสมบัติเฉพาะคือ สำหรับผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ต้องเป็นพระภิกษุ และสามารถนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาไปปรับใช้กับการบริหารองค์กรได้ดังหลักธรรมต่อไปนี้

หลักธรรมสำหรับผู้บริหารในมหาวิทยาลัยสงฆ์

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เคยพูดถึง ธรรมะเพื่อการบริหาร ไว้ในหนังสือ หัวใจนักบริหาร ว่าธรรมะเพื่อการบริหาร ประกอบด้วย

1. ปัญญาพละ – กำลังความรู้ หรือ ความฉลาด
2. วิริยพละ – กำลังความขยัน
3. อนุวัชพละ – กำลังการงานที่ดี สุจริต
4. สังคหพละ – กำลังการสงเคราะห์ และดังนี้หลักธรรมาภิบาลสำหรับนักบริหารหลัก

ธรรมาภิบาลหรือการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีนั้น สำนักงานโครงการพัฒนา แห่งสหประชาชาติ หรือ UNDP (The United Nations Development Programme) Z ได้ทบทวนและให้คำนิยามใหม่ โดยรวมความถึงการใช้อำนาจทางการเมือง เศรษฐกิจ และการบริหารราชการแผ่นดิน เพื่อจัดการกิจการของประเทศชาติ รวมถึงแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ เรียกว่าหลักธรรมาภิบาลสากล ประกอบด้วยหลัก 9 ประการคือ

1. การมีส่วนร่วม (Participation) คือ ทุกคนควรมีสิทธิในการตัดสินใจทั้งทางตรงและทางอ้อมในการมีส่วนร่วม โดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของการมีเสรีภาพในการรวมกลุ่มเพื่อแสดงความคิดเห็น รวมถึงการสามารถมีส่วนร่วมอย่างมีเหตุผลในเชิงสร้างสรรค์

2. นิติธรรม (Rule of Law) คือ กรอบตัวบทกฎหมายต้องมีความเป็นธรรมและไม่มีการเลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะในส่วนที่เกี่ยวข้องกับเรื่องของสิทธิมนุษยชน

3. ความโปร่งใส (Transparency) คือ การบริหารและดำเนินงานต้องอยู่บนพื้นฐานของเสรีภาพด้านข้อมูลข่าวสารบุคคลที่มีความสนใจหรือมีความเกี่ยวข้อง จะต้องสามารถเข้าถึงสถาบันกระบวนการและข้อมูลข่าวสารได้โดยตรง ทั้งนี้ การได้รับข้อมูลข่าวสารต้องเพียงพอต่อการทำความเข้าใจและการติดตามประเมินสถานการณ์

4. การตอบสนอง (Responsiveness) คือ องค์กรและกระบวนการดำเนินงานต้องพยายามดูแลเอาใจใส่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกฝ่าย

5. การมุ่งเน้นฉันทามติ (Consensus-Oriented) คือ มีการประสานความแตกต่างในผลประโยชน์ของฝ่ายต่างๆ เพื่อหาข้อยุติร่วมกัน อันจะเป็นประโยชน์ต่อทุกฝ่าย ไม่ว่าจะเป็นนโยบายและกระบวนการขั้นตอนใดๆ ให้ได้มากที่สุดเท่าที่จะทำได้

6. ความเสมอภาค/ความเที่ยงธรรม (Equity) คือ ทุกคนมีโอกาสในการปรับปรุงสถานะหรือรักษาระดับชีวิตความเป็นอยู่ของตน

7. ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (Effectiveness and Efficiency) คือ องค์การและกระบวนการต้องสร้างผลสัมฤทธิ์ที่ตรงต่อความต้องการ และขณะเดียวกันก็ต้องใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุด

8. ภาระรับผิดชอบ (Accountability) คือ ผู้มีอำนาจตัดสินใจต้องมีภาระรับผิดชอบต่อสาธารณชนทั่วไป และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในสถาบันของตน

9. วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Vision) คือ ผู้นำและสาธารณชนต้องมียุทธศาสตร์ที่เปิดกว้างและเล็งการณ์ไกลเกี่ยวกับการบริหารกิจการบ้านเมืองและการพัฒนาความมั่นคงของมนุษย์ รวมถึงมีจิตสำนึกว่าอะไรคือความต้องการจำเป็นต่อการพัฒนา และการใช้หลักสัปปุริสธรรมสำหรับการบริหารงานดังนี้

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) (อ้างใน พระพุทธศิลป์ ยทสลิปโป, 2554 : 97) ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม ๗ ว่า เป็นธรรมสัตบุรุษ ธรรมที่ทำให้เป็นมนุษย์โดยสมบูรณ์ ถือได้ว่าเป็นสมาชิกที่ดีมีคุณค่าอย่างแท้จริงของมนุษยชาติซึ่งเรียกได้ว่าเป็นคนที่สมบูรณ์ ผู้สามารถนำบุคคลและสังคมไปสู่ความสำเร็จได้

สมหวัง วิทยาปัญญานนท์ ให้ความหมายของสัปปุริสธรรม แปลว่า ธรรมของคนดี หรือคุณสมบัติของคนดี บุคคลที่ได้ศึกษาให้รู้ และเข้าใจ นำไปปฏิบัติได้ ก็จะสามารถรักษาคุณค่าแห่งความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทุกประการ

พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์ของ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายว่า สัปปุริสธรรม หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ ธรรมของคนดี ธรรมที่ทำให้เป็นสัตบุรุษ มี 7 ประการ คือ (1) ธัมมัญญตา รู้หลักหรือรู้จักเหตุ (2) อัตถัญญตา รู้ความมุ่งหมายหรือรู้เหตุผล (3) อตตัญญตา รู้จักตน (4) มัตตัญญตา รู้จักประมาณ (5) กาลัญญตา รู้จักกาลเวลา (6) ปริสสัญญตา รู้จักชุมชน สังคม และ (7) ปุคคสสัญญตา รู้จักบุคคล คุณธรรม 7 ประการอันเป็นคุณสมบัติภายในตัวผู้นำ ซึ่งมีคุณสมบัติทั้ง 7 ประการนี้ เป็นองค์ประกอบและปัจจัยที่เกี่ยวข้องกันอย่างสมบูรณ์ ที่จะทำให้อำนาจสามารถจัดการ สามารถปฏิบัติการในภาระงานทุกอย่างให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมาย

ดังนั้นหลักธรรมที่ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถนำไปเป็นแนวทางสำหรับการปฏิบัติงาน เพื่อทำให้องค์การประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น คือต้องเป็นผู้บริหารที่ให้ความสำคัญกับการบริหารงานตามหลักหลักธรรมาภิบาล มีเหตุผล รู้จักการวางตัวเหมาะสม รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและมีความเป็นอัตลักษณ์ในตัวเองที่ชัดเจน ซึ่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์สามารถประยุกต์ใช้

หลักการนี้กับการบริหารงานตามกระบวนการบริหารงานทุกด้าน เช่น การวางแผน การจัดบุคลากร การประสานงาน การรายงาน และการงบประมาณเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยสงฆ์ให้มากขึ้น

สรุป

มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาดงและ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งสองมหาวิทยาลัยต่างก็เป็นมหาวิทยาลัยที่นำหลักทางพระพุทธศาสนามาปรับใช้กับการเรียนการสอนของมหาวิทยาลัยเพื่อมุ่งสร้างบัณฑิตให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม โดยมหาวิทยาลัยสงฆ์ทั้งสองแห่งนี้แต่อดีตจนถึงปัจจุบัน เน้นการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาเป็นหลักโดยมี ภารกิจที่สำคัญคือ การผลิตบัณฑิต การบริการวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุง ศิลปะและ วัฒนธรรม และการผลิตงานวิจัยทางด้านพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นการพัฒนาสังคมให้ดีขึ้น ฉะนั้น ผู้บริหารของทั้งสองมหาวิทยาลัยจำเป็นต้องมีสมรรถนะที่เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงไปของ ยุคสมัย เพื่อเป็นการพัฒนาให้มหาวิทยาลัยทั้งสองแห่งก้าวทันกับการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่และเป็นมหาวิทยาลัยที่ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและเป็นที่ยอมรับของสังคม ดังนั้นจากความหมายและทฤษฎีต่างๆ ที่ยกเป็นตัวอย่างในเบื้องต้นแล้วนั้นผู้เขียนขอสรุปสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ยุคใหม่ ในรูปแบบของหลัก 1 เชื่อ 2 รู้ 5 มี ดังนี้

1. ต้องศรัทธาเชื่อมั่นในหลักศีลธรรมอันดีงาม และมีความเชื่อมั่นในการปฏิบัติตามหลักธรรมคำของพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง การนำหลักสัปปุริส ธรรม 7 ซึ่งเป็นคุณธรรม 7 ประการ สำหรับผู้นำ ซึ่งหลักการนี้จะทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์มองเห็นถึงความสำคัญในการใช้เหตุผล รู้จักการวางตัวได้เหมาะสม รู้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและสร้างความเป็นอัตลักษณ์ในตัวเองที่ชัดเจน หลักการนี้จึงถือว่าเป็นหลักวิธีคิดที่จะทำให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติภาระงานต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จได้ตามเป้าหมายที่วางเอาไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. รู้และเข้าใจหลักการบริหารจัดการองค์กร คือต้องมีความรู้ทางด้านการบริหารองค์กรเป็นอย่างดี คือต้องมีความรู้ทางด้านการวางแผนการกำหนดนโยบายภายในองค์กร เข้าใจหลักของการติดตามงาน การประเมินผลงานของผู้ใต้บังคับบัญชา รู้จัดหลักของการการปกครองและการบริหารจัดการงานทางด้านบุคลากรภายในองค์กร และสามารถสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลภายในองค์กรได้เป็นอย่างดี

3. รู้เท่าทันเทคโนโลยี ข้อมูลข่าวสารในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทั้งข้อมูลที่เป็นข้อเท็จจริงและไม่ใช่ข้อเท็จจริง ฉะนั้นผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ยุคใหม่จำเป็นต้องมีทักษะในการวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลต่างๆ ได้เป็นอย่างดี ต้องมีความรอบรู้ มีความยืดหยุ่น เปิดใจยอมรับและให้ความสำคัญกับข้อมูลข่าวสารที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว เพื่อนำองค์ความรู้ที่ได้จากแหล่งเทคโนโลยีสารสนเทศต่าง ๆ มาใช้เพื่อตัดสินใจแก้ไขสถานการณ์หรือวิกฤตต่างๆ ที่อาจจะเกิดขึ้นกับองค์กรได้

4. มีหลักธรรมาภิบาล คือ เน้น การมีส่วนร่วม นิติธรรมความโปร่งใส การตอบสนอง การมุ่งเน้น
ฉันทามติ ความเสมอภาค ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ

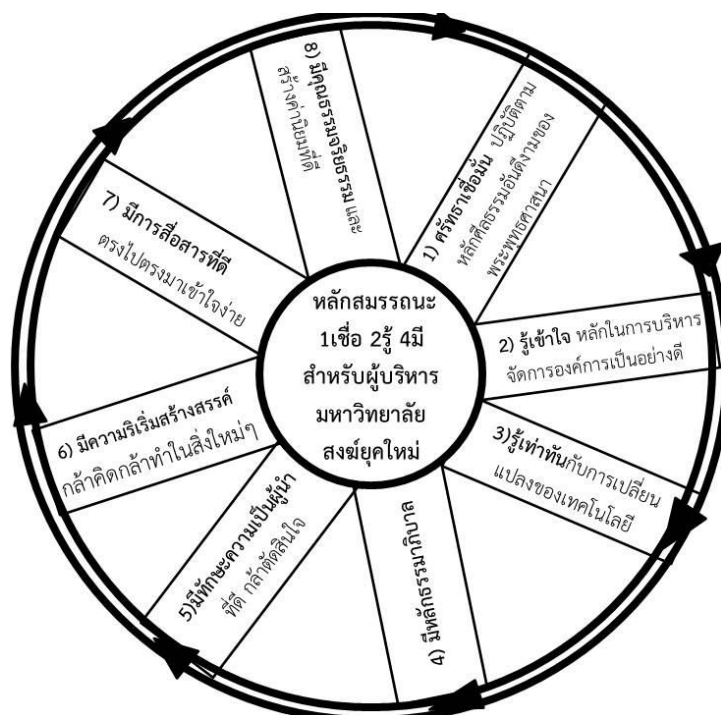
ภาระรับผิดชอบ วิสัยทัศน์เชิงยุทธศาสตร์

5. ความเป็นผู้นำ ต้องเป็นบุคคลที่มีวิสัยทัศน์ที่ดี มีทัศนคติที่เป็นบวก สร้างบุคลิกภาพที่น่าเชื่อถือ
กล้าคิดกล้าตัดสินใจทำในสิ่งที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ และปฏิบัติงานแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ของงาน
เป็นหลัก

6. มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ต้องเป็นบุคคลที่เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง มีความคิดริเริ่มสิ่งใหม่ๆ
สามารถวิเคราะห์ปัญหาต่างๆที่เกิดขึ้นภายในองค์กรได้อย่างมีเหตุมีผล และหาวิธีแก้ปัญหาที่เกิดขึ้น
แบบองค์รวม

7. มีการสื่อสารได้อย่างตรงไปตรงมาและเสริมสร้างการทำงานเป็นทีม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์
ยุคใหม่ต้องมีทักษะทางการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาไม่ซับซ้อนเข้าใจง่าย สร้างมนุษยสัมพันธ์ที่ดีระหว่าง
เพื่อนร่วมงานเพื่อเป็นการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมให้มีคุณภาพ สร้างเครือข่ายเพื่อเชื่อมสัมพันธ์ระหว่าง
ชุมชนและองค์กรอื่นๆ ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับองค์กรได้เป็นอย่างดี

8. มีคุณธรรมจริยธรรมและสร้างค่านิยมที่ดีให้กับองค์กร คือต้องครองความประพฤติให้อยู่ใน
ศีลธรรมอันดีงาม มีวินัยมั่นพัฒนาองค์ความรู้ให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง
และวิทยาการต่างๆ อยู่เสมอ เคารพในกติกาของสังคม และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการ
เรียนรู้ เน้นการสร้างเครือข่าย นวัตกรรมและมีความยืดหยุ่น สามารถปรับตัวได้รวดเร็วกับการเปลี่ยนแปลง
ของสังคม ดังรูปแบบการสมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ยุคใหม่ ต่อไปนี้



แผนภาพที่ 1 สมรรถนะของผู้บริหารมหาวิทยาลัยสงฆ์ยุคใหม่

เอกสารอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน. *บทความวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “ทิศทางการศึกษาในศตวรรษที่ 21”* มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ชัยเสณธ์ พรหมศรี. (2550). *ภาวะผู้นำองค์กรยุคใหม่*. กรุงเทพมหานคร: เนชั่นบุ๊คส์ อินเตอร์เนชั่นแนล.
- แพรวดาว สอนองพันธ์. (2557). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาอุดรธานี เขต 3*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาการบริหารศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ปิยะชัย จันทรวงศ์ไพศาล. (2549). *การค้นคว้าและวิเคราะห์เจาะลึก Competency ภาคปฏิบัติ*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: เอช อาร์ เซ็นเตอร์.
- มณฑาทิพย์ นามนุ. (2561). *ทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาปทุมธานี เขต 2*. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. บัณฑิตวิทยาลัย: คณะครุศาสตร์อุตสาหกรรมมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2538). *พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์*. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระธรรมปิฎก ป.อ. ปยุตโต. (2536). *ภาวะผู้นำ*. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ธรรมสภา.
- มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2554). *พรบ. 2540 ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย*. กรุงเทพมหานคร: ผู้แต่ง.
- ศศิตา เพลินจิต. (2558). *ทักษะการบริหารในศตวรรษที่ 21 ของผู้บริหารสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา นครปฐม เขต 1*. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทมหาบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยราชภัฏกาญจนบุรี.
- สถาบันพัฒนาข้าราชการพลเรือน. (2546). *ชุดการเรียนรู้ด้วยตนเอง หลักสูตรการบริหารงานการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ชุดที่ 6 การจัดการงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงาน*. กรุงเทพมหานคร: อาทิตยโพรดักส์ กรุ๊ป.
- สมหวัง วิทยาปัญญาพนธ์. (2564). *บริหารด้วยสัปปุริสธรรม. ออนไลน์*. สืบค้นเมื่อ 25 ธันวาคม 2564. แหล่งที่มา: <http://www.budmgt.com/budman/bm00/goodman.html>.
- สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. (2548). *การปรับใช้สมรรถนะในการบริหารทรัพยากรมนุษย์*. เอกสารประกอบการสัมมนา เรื่อง สมรรถนะของข้าราชการ. นนทบุรี: ประชุมช่าง.
- Boyatzis, R. E. (1982A). Competence at work. In a Stewart (Ed.), *Motivation and society*. San Francisco: Jossey.