

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4

Guidelines for the Development of Professional Executives according to Brahmavihāra IV Principles

น้ำอ้อย สุนทรพฤษ์

Namaoy Suntronpouk

คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

E-mail: Numaoy086@gmail.com

Received: 15 กรกฎาคม 2566; Revised 1 สิงหาคม 2566; Accepted 15 สิงหาคม 2566

บทคัดย่อ

บทความนี้มุ่งเน้นการนำเสนอเนื้อหาเพื่อเป็นแนวทางการพัฒนานองค์กรต่างๆ ให้ก้าวหน้า และเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ผู้บริหารมีความจำเป็นอย่างยิ่งในการพัฒนานองค์กร เพื่อศึกษาแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพซึ่งเป็นกลไกและเป็นคุณสมบัติที่สำคัญอย่างยิ่งที่ผู้บริหารสถานศึกษาควรจะต้องมี เพื่อให้ครบองค์ประกอบและเหมาะสมทุกประการพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ที่จะพัฒนาทิศทางการบริหารการศึกษาอย่างเป็นระบบ โดยมีองค์ประกอบคือ 1) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพ 2) ความเป็นผู้บริหารมืออาชีพประกอบด้วย หลักพรหมวิหาร 4 พรหมวิหารธรรม เป็นหลักธรรมประจำใจเพื่อให้ตนดำรงชีวิตได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์เฉกเช่นพรหม เป็นแนวธรรมปฏิบัติของผู้ปกครองและการอยู่ร่วมกับผู้อื่น ประกอบด้วยหลักปฏิบัติ 4 ประการคือ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม เป็นธรรมที่ช่วยให้บุคคลร่วมกันด้วยความสุขไม่เบียดเบียนกัน ไม่อิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน 1) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข 2) กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3) มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4) อุเบกขา การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น วางเฉยไม่ติเอนเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หลักธรรมนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารเกิดการพัฒนาระบบการบริหารงานทุกด้าน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี ซึ่งเมื่อนำหลักธรรมมาบูรณาการกับงานก็จะส่งผลต่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน

คำสำคัญ: ผู้บริหารมืออาชีพ, หลักพรหมวิหาร 4, แนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ

ABSTRACT

This article is a presentation of content in order to be guidelines for the development of various organizations to progress and meet the goals set. Executives are very necessary for organizational development, to study guidelines for developing professional administrators, which is a mechanism and an extremely important qualification that educational institution administrators should have, and to be complete and suitable in all respects, ready to be a professional executive to develop the direction of educational administration systematically. It has the following components: 1) Professional management, 2) Professional management consisted of Brahmavihāra IV principles. It is a moral principle for one to live a life as noble and pure as Brahma. It is a moral code of conduct for a ruler and living together with others. It

consists of 4 principles: it is Dhamma that must be the guiding principle and direct conduct so that it is right and correct according to morals. It is fairness that helps people live together in happiness without harming each other, do not be envious of one another which are 1) Metta, love, good wishes for others to be happy, 2) Karuna, compassion, thinking of helping others escape suffering, 3) Mudita, joy when others are well and happy, and 4) Ubekkhā, be impartial and provide justice to others. Refuse to be displeased when others face disaster. This principle also helps administrators develop the management system in all aspects. It creates a good atmosphere for working together, able to perform their duties to achieve their goals. Success was achieved as set out very well. When Dhamma principles are integrated with the work, it will affect the efficiency and effectiveness of the work.

Keywords: Professional Executives, Brahmagāhā IV principles, Guidelines for Professional Executives Development

บทนำ

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พุทธศักราช 2560 ได้กำหนดไว้ในหมวดสิทธิและเสรีภาพในการศึกษาของปวงชนชาวไทยไว้ในมาตรา 54 ว่า “บุคคลมีสิทธิเสมอกันในการศึกษาไม่น้อยกว่าสิบสองปีที่รัฐจะต้องจัดให้อย่างทั่วถึงและมีคุณภาพโดยไม่เก็บค่าใช้จ่าย มาตรา 87-75 บัญญัติไว้ว่ารัฐต้องส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการดำเนินการตามแนวปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มาตรา 83 รัฐต้องดำเนินการตามแนวนโยบายด้านเศรษฐกิจ โดยสนับสนุนระบบเศรษฐกิจแบบเสรีและเป็นธรรม โดยอาศัยกลไกตลาดและสนับสนุนภูมิท้องถิ่น (เอกราช โฆสิตพิมาณเวช, 2560: 1) ให้มีการพัฒนาเศรษฐกิจที่ยั่งยืน สนับสนุนให้มีการใช้หลักคุณธรรม จริยธรรมและหลักธรรมาภิบาลควบคู่ในการขับเคลื่อนประเทศในด้านต่างๆ เพื่อแก้ไขจัดระบบ และสร้างแนวทางการพัฒนาประเทศให้เจริญก้าวหน้า เพื่อสามารถรับมือกับโอกาสและภัยคุกคามแบบใหม่ๆ ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และรุนแรงในศตวรรษที่ 21 ได้ ซึ่งโมเดลนี้จะสำเร็จได้ต้องอาศัยการมีส่วนร่วมจากหลายๆ ฝ่าย หรือเรียกว่า การสานพลังประชารัฐ ประกอบด้วยภาคเอกชน ภาคการเงินการธนาคาร ภาคประชาชน ภาคสถาบันการศึกษา มหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยต่างๆ ร่วมกันระดมความคิดนึกกำลังขับเคลื่อนประเทศให้ก้าวไปสู่เศรษฐกิจและสังคมไทยที่มีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืน เพื่อสร้างคนไทยในอนาคตให้มีศักยภาพในการร่วมกันพัฒนาประเทศสามารถปรับตัวรองรับบริบทการพัฒนาในอนาคต มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญา มีทักษะในการคิดวิเคราะห์อย่างมีเหตุผล มีการเรียนรู้ตลอดชีวิต มีภูมิคุ้มกันต่อการเปลี่ยนแปลง มีจิตสำนึกวัฒนธรรมที่ดีงาม รู้คุณค่าความเป็นไทย และมีความรับผิดชอบ เป็นรากฐานที่มั่นคงของชุมชน สังคม ชาติและสถาบันพระมหากษัตริย์

จากที่กล่าวมาข้างต้น การที่จะยกระดับคุณภาพของคนไทยให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ดังกล่าว และทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคไทยแลนด์ 0.4 สังคมไทยในยุคปฏิรูปการศึกษาปัจจุบันนี้ย่อมเห็นผู้บริหารสถานศึกษาเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับที่เป็นวิชาชีพชั้นสูงทางการบริหารการศึกษา เป็นบุคลากรวิชาชีพที่รับผิดชอบการบริหารการศึกษา ที่นอกจากจะเป็นผู้บริหารบุคลากรครูผู้สอนแล้ว ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ, 2542) กล่าวคือ มีความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชน และผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ในการระดมความสามารถและทรัพยากร เพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ตลอดจนจัดให้มีกระบวนการประกันคุณภาพ เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตาม มาตรฐานการศึกษาของชาติ ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ตำแหน่งซึ่งเป็นผู้บริหารในหน่วยงานทางการศึกษา โดยมีลักษณะงานเกี่ยวกับการวางแผน การดำเนินงาน การประสานงาน การควบคุมดูแล และการนิเทศงาน ตลอดจนการติดตามและประเมินผลงานด้านวิชาการ การปกครอง ธุรการหรือบริหารทั่วไป ความสัมพันธ์กับชุมชนและปฏิบัติหน้าที่อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

การทำงานอย่างมืออาชีพ หมายถึง ผู้ที่มีความสามารถและประสบการณ์สูงในงานที่ทำ การดำเนินงานทุกครั้งจะบรรลุเป้าหมายเป็นอย่างดี ข้อผิดพลาดหรือโอกาสผิดพลาดแทบจะไม่ปรากฏ ผู้บังคับบัญชามีความมั่นใจและไว้วางใจเมื่อมอบหมายภารกิจให้ปฏิบัติ ซึ่งย่อมต่างกันโดยสิ้นเชิงกับผู้ปฏิบัติประเภทมือสมัครเล่นหรือมือใหม่หัดขับ จึงเป็นผู้ที่จะต้องได้รับการควบคุมการกำกับดูแลแนะนำ งานที่ปฏิบัติมักมีแก้ไขปรับปรุงอยู่เสมอๆ และไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ จึงอาจสรุปได้ว่าความเป็นมืออาชีพ จะต้องประกอบด้วย การเป็นผู้จริงใจในเรื่องที่ปฏิบัติ อันได้แก่ รู้หลักการรู้เหตุผล รู้หลักวิชาของเรื่องที่จะปฏิบัติอย่างรอบด้าน สามารถประยุกต์ความรู้ของตนเองดังกล่าวไปใช้ได้เหมาะสมกับทุกสถานการณ์ ตลอดจนมีความสามารถในการสื่อสารเพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน ประกอบกับการเป็นผู้ที่มีความพยายามและอดทน มุ่งมั่นที่จะทำงานให้สำเร็จตามเป้าประสงค์สูงมาก ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพ หมายถึง ผู้บริหารที่มุ่งส่งเสริมพัฒนา บริหารจัดการ

ผู้บริหารมืออาชีพ

สังคมไทยอยากเห็นผู้บริหารการศึกษาในปัจจุบันเป็น “ผู้บริหารมืออาชีพ” มีความรู้และประสบการณ์สมกับเป็นผู้บริหารบุคลากรที่เป็นครูมืออาชีพแล้ว ผู้บริหารยุคใหม่ต้องเป็นผู้นำทางวิชาการ เป็นผู้นำการปฏิรูปการเรียนรู้ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติโดยเฉพาะผู้บริหารสถานศึกษาต้องมีความสามารถใน” การบริหารโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน” (School-based Management) ซึ่งหมายถึง ความสามารถที่จะประสานการมีส่วนร่วมของครู ผู้ปกครอง กรรมการสถานศึกษา ชุมชนและผู้เกี่ยวข้องอื่นๆ ความสามารถในการระดมและใช้ทรัพยากรเพื่อการบริหารอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพเพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามมาตรฐานการศึกษาของชาติ ไม่ใช่บริหารแบบไร้ประสิทธิภาพ โดยไม่ใช่ศาสตร์หรือความรู้ที่ร่ำเรียนมา วงศ์ละ ยั่งยืน (2564) กล่าวถึง ผู้บริหารมืออาชีพด้านการพัฒนาตนเองในเชิงการบริหารที่ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมี หมายถึง การเป็นผู้บริหารที่มีความรู้และฝึกฝนการเรียนรู้คิดเป็น คิดได้ และสามารถบูรณาการความรู้ได้ประยุกต์ใช้ได้ สามารถสร้างทฤษฎี กฎเกณฑ์ได้ จากการการประชุมวิชาการและนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ ครั้งที่ 5 วันที่ 3 เมษายน พ.ศ. 2566 ปฏิบัติงาน สามารถพัฒนางานวิชาการและรูปแบบวิธีการจากทฤษฎีได้ ต้องมีประสบการณ์อบรม ศึกษาดูงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการจัดการศึกษานานาชาติเพื่อพัฒนาตนเองสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ ชัยยนต์ เพาพาน (2559) กล่าวถึง ผู้บริหารสถานศึกษามืออาชีพควรมีบุคลิกภาพที่ดี ควรรับฟังความคิดเห็น และข้อเสนอแนะของผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเอง เป็นผู้ที่มีใบหน้ายิ้มแย้มอยู่เสมอ พูดจาไพเราะสุภาพ ชัดเจนมีความจริงใจ การแต่งกายถูกกาลเทศะ สะอาด เรียบร้อย และเป็นผู้ที่มีความสง่างาม เป็นผู้ที่มีความรับผิดชอบและมีวินัยในตนเอง มีวุฒิภาวะสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา และที่สำคัญต้องเป็นผู้ที่มีความรอบรู้ สามารถบริหารงานได้อย่างถูกต้องเป็นผู้ที่น่าเคารพ นับถือของผู้ใต้บังคับบัญชาและชุมชน คำว่าผู้บริหารนี้มีผู้ให้คำนิยามไว้หลายนัย ดังนี้

ธีระ รุญเจริญ (2550: 1) ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหาร (ผู้บริหารสถานศึกษา) เป็นบุคลากรหลักที่สำคัญของสถานศึกษาและผู้นำวิชาชีพ

เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์ (2540 ก: 10) ให้ความหมายของผู้บริหารว่า หมายถึง ผู้ที่มุ่งในการปฏิบัติภารกิจขององค์กรให้สำเร็จ

พระราชธรรมวาทิ (มปป.: 15) ให้ความหมายผู้บริหารไว้ว่า คำว่า บริหารมาจากคำว่า ปริ + หาระ ปริ แปลว่า รอบ หาระ แปลว่า นำไปบริหาร หรือ บริหาร แปลว่า นำไปรอบ หมายถึง ผู้นำบุคคล หรือนำกลุ่มคน นำหน่วยงานให้ไปรอบและไปรอบจึง จะได้ชื่อว่า ผู้นำหรือผู้บริหารผู้ที่มีตำแหน่งเป็นหัวหน้าหรือผู้มีอำนาจ

ความเป็นมืออาชีพประกอบด้วย

1. ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารและการนำ ผู้บริหารมืออาชีพมีความรู้และทักษะที่จำเป็นในการบริหารจัดการและนำทีมงานไปสู่ความสำเร็จ พวกเขามีความเข้าใจลึกซึ้งในกระบวนการทางธุรกิจและสามารถใช้ความสามารถในการวิเคราะห์สถานการณ์และตัดสินใจที่ถูกต้อง
 2. การบริหารสมรรถนะ ผู้บริหารมืออาชีพมีความสามารถในการวางแผนและจัดการทรัพยากร มีความสามารถในการจัดการเวลาโดยมองเป้าหมายและลำดับความสำคัญ เพื่อให้สามารถใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้ดีที่สุดในการบริหาร
 3. การสร้างทีมที่แข็งแกร่ง ผู้บริหารมืออาชีพสามารถสร้างทีมงานที่ทำงานร่วมกันได้อย่างมีประสิทธิภาพและมีความสามารถในการสร้างแรงบันดาลใจและสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในทีม
 4. การนำองค์กรเข้าสู่ความสำเร็จ ผู้บริหารมืออาชีพมีความสามารถในการออกแบบแผนกลยุทธ์และนำองค์กรสู่ความสำเร็จในระยะยาว ผ่านการกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจนและการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินงานตรงตามเป้าหมาย
 5. การสร้างความเชื่อมั่น ผู้บริหารมืออาชีพสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับสมาชิกในองค์กรโดยให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์และการพัฒนาที่ต่อเนื่อง พวกเขาคำนึงถึงความต้องการและความพร้อมของพนักงานเพื่อให้พัฒนาความสามารถของผู้ใช้งานและสร้างสรรค์การพัฒนาตนเองให้เป็นผู้บริหารมืออาชีพเป็นกระบวนการที่ต้องใช้เวลาและความพยายาม
- สรุปได้ว่า ความเป็นมืออาชีพของผู้บริหาร ต้องเป็นบุคคลที่ทำหน้าที่เป็นผู้นำในการดำเนินงานตามนโยบาย และแผนงานให้บรรลุวัตถุประสงค์ โดยอาศัยความรู้ความสามารถของตนเองที่ฝึกฝน สู่การพัฒนาฝีมือในการบริหารการศึกษา ความตั้งใจจริงและประสบการณ์ทำงานของตนเอง โดยอาศัยความร่วมมือจากกลุ่มคนในองค์กร กล้าที่จะเผชิญปัญหา ตัดสินใจอย่างเด็ดขาด มีคุณธรรม เสียสละเวลาเพื่อส่วนรวมและตรงต่อเวลา สร้างและประสานเครือข่ายเพื่อความร่วมมือและมีความสามารถในการบริหารความขัดแย้งที่เกิดขึ้นในองค์กรให้ลดน้อยลง นำนวัตกรรมและเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางเพื่อพัฒนาตนเองเป็นมืออาชีพ

1. เรียนรู้และเพิ่มความรู้ การเรียนรู้เป็นสิ่งสำคัญที่สุดในการพัฒนาตนเอง ผู้บริหารควรทำความเข้าใจในหลักการและกระบวนการและเรียนรู้เกี่ยวกับการวางแผนปฏิบัติการ การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ การเงินและการบัญชี นอกจากนี้ต้องเรียนรู้จากบุคคลที่มีประสบการณ์ในสายงานเดียวกัน
 2. พัฒนาทักษะเชิงวิชาชีพ ปรับปรุงทักษะการทำงานที่เกี่ยวข้องกับบทบาทผู้บริหาร เช่น ทักษะการวางแผน การดำเนินการโครงการ การแก้ไขปัญหา การสื่อสารระหว่างบุคคลและการบริหารเวลา เพื่อให้คุณสามารถประสบความสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 3. พัฒนาทักษะการทำงานกับผู้อื่น บทบาทผู้บริหารเกี่ยวข้องกับการทำงานและสร้างทีมงาน ควรพัฒนาทักษะในการเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและการมอบหมายงาน สร้างทีมงานที่มีคุณภาพ และสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้อื่น การอบรมเพื่อพัฒนาทักษะส่วนบุคคลสามารถช่วยให้คุณเติบโตและพัฒนาได้อีกด้วย
 4. ให้ความสำคัญกับการเรียนรู้ในสถานการณ์จริง เรียนรู้จากประสบการณ์ในการทำงานจริง ทดลองแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในงาน มองหาโอกาสในการเรียนรู้จากการทำงานอย่างสม่ำเสมอ
 5. ออกไปพบคนที่มีความรู้และประสบการณ์ พบผู้บริหารที่เคยสำเร็จในตำแหน่งผู้บริหารและขอคำปรึกษา เข้าร่วมองค์กรอาสาหรือกลุ่มที่มีผู้บริหารมืออาชีพเป็นสมาชิก เรียนรู้จากประสบการณ์ที่ผู้อื่นมีให้
- อย่างไรก็ตาม การพัฒนาตนเองให้มีพัฒนาการต่อไปนั้นเป็นเรื่องที่ต้องอาศัยระยะเวลา ทุ่มเทความพยายามที่แข็งแกร่งและความอดทนในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในทุกๆ ขั้นตอนเพื่อให้เกิดแนวทางในการเรียนรู้เพิ่มเติม

หลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ใน “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม” ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่างประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิตหมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต), 2546)

1. ด้านการบริหารตามหลักเมตตา เมตตา คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรักความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดยความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรต่อกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตรหมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุขประสบแต่สิ่งที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่าเป็นบุคคลที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธ ภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่ามิตรในเรือนของตน” หรือ “..สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการเนื่องๆ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2. ด้านการบริหารตามหลักกรุณา กรุณา คือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ที่แสดงออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดยการเปิดใจฟังปัญหาของผู้อื่นแล้วหาหนทาง แนวทาง ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ ในขณะที่เดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตามนี้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่นกัน มีเพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดนโยบายไว้

3. ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา มูทิตา คือ ความยินดี ปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุขไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ หรือสรรพสัตว์ รู้สึกพลอยชื่นชม เมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศสรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความกินดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุกคนทำงานแสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าเห็นว่าความคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึกแล้วย่อมปรามเสียซึ่งความอิจฉาริษยาในความประสบความสำเร็จของผู้อื่น

4. ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา อุเบกขา คือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ในธรรมโดยปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกรัก รัก มักที่ซึ่ง มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวายสรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ในพระพุทธศาสนาเป็นธรรมประจำใจอันประเสริฐหรือธรรมประจำใจของผู้ใหญ่ที่ช่วยในการพัฒนางาน

แนวทางพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน โดยหลักสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากการบริหารงานแล้วนั้น การบริหารคนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานใดๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้นๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้

1. เมตตา เป็นหลักธรรมแรกของพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการครองคน โดยการมอบความรัก ความหวังดีแก่ผู้อื่น เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนผู้ร่วมงานมิใช่ลูกน้อง ซึ่งความรักความเมตตาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมองเห็นส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน หากพบข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้มีผลกระทบต่องานหรือองค์กร ผู้บริหารควรมองข้ามและให้อภัย ไม่ควรเก็บมาเป็นข้อตำหนิในการบริหารงานรวมทั้งนำข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ในการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งการแสดงออกถึงความรักความหวังดีเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนให้ประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน ดังนั้นความเมตตาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยิ่งเนื่องจากในศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้าน

ต่างๆ รวมทั้งมีการแข่งขันสูงเกิดขึ้นในสังคมเพื่อคงความอยู่รอดหากผู้บริหารการศึกษาปราศจากความเมตตาในการครองคนแล้ว ก็มีโอกาสเกิดการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2. กรุณา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติต่อเนื่องจากความเมตตาซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารการศึกษามีความเมตตาแล้วความกรุณาจะมีผลตามมาโดยอัตโนมัติ โดยผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร และสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว โดยที่ไม่ทอดทิ้งหรือวางเฉย ซึ่งความกรุณาอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อผู้ร่วมงานโดยการไม่ทำให้ผู้ร่วมงานต้องทุกข์ใจกับการที่ต้องทำงานกับผู้บริหารการศึกษาที่ไม่มีความกรุณา เช่น ผู้บริหารการศึกษาที่มีนิสัยเกรี้ยวกราด อารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผล พุดจาถูกเหยียดหยาม หรือใช้วาจาหยาบคาย ดังนั้นความกรุณาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มจากการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้มีความเมตตาต่อผู้อื่นความกรุณาก็จะมีผลตามมา ในสภาพแวดล้อมปัจจุบันที่มีการแข่งขันสูงในปัจจุบัน การพัฒนาผู้บริหารมีอาชีพถือเป็นสิ่งสำคัญสำหรับความสำเร็จขององค์กร หลักพรหมวิหาร 4 ประการเป็นกรอบที่เป็นประโยชน์ในการขึ้นการพัฒนาศักยภาพผู้บริหารให้เป็นผู้นำด้วยความซื่อสัตย์ มีความรู้ และความตระหนักรู้ในตนเองเกี่ยวกับหลักการ 4 ประการของพรหมวิหารและเอกสารอ้างอิง โดยสรุปแนวทางการพัฒนาผู้บริหารมีอาชีพตามหลักการเหล่านี้ หลักธรรม 4 ประการของพรหมวิหาร ได้แก่ ความประพฤตินดี ความรู้และภูมิปัญญา การพัฒนาตนเอง และความรับผิดชอบต่อสังคม การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมเกี่ยวข้องกับการกระทำด้วยความซื่อสัตย์ โปร่งใส และมีความรับผิดชอบ ความรู้และภูมิปัญญาเกี่ยวข้องกับการส่งเสริมการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและการเติบโตส่วนบุคคลผ่านการศึกษา การฝึกอบรม และการให้คำปรึกษา การพัฒนาตนเองเกี่ยวข้องกับการปลูกฝังการตระหนักรู้ในตนเอง ความฉลาดทางอารมณ์ และความยืดหยุ่น ความรับผิดชอบต่อสังคมเกี่ยวข้องกับการมีส่วนร่วมในความเป็นอยู่ที่ดีของสังคมและสิ่งแวดล้อม

3. มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดีเมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมแสดงความยินดี หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้แสดงออกอย่างเต็มความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ดี เช่น ยินดีเมื่อผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการยินดีโดยไม่เสแสร้งหรืออคติ ไม่โอ้อวดหรือเกรงว่า ผู้ร่วมงานจะได้ดีกว่าตน ดังนั้นมุทิตาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการนำมาใช้สำหรับการครองคน เนื่องจากหลักมุทิตาเป็นการแสดงออกด้านจิตใจที่ผู้บริหารการศึกษาพึงกระทำต่อผู้ร่วมงาน

4. อุเบกขา เป็นหลักธรรมหรือวิธีการของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีความเป็นกลางไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยการตั้งตนเป็นกลางและใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล เช่น กรณีที่เกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กรผู้บริหารการศึกษาควรตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานการวางตัวและการวางใจเป็นกลางนั้นควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องและเที่ยงธรรมตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบขององค์กรแนวทางการนำอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการครองคนให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เช่น เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบกับอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคโดยไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมหรือไร้เหตุผล ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาเปรียบเหมือนกับต้นเรือที่นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเปรียบเหมือนลูกเรือ โดยการดูแลเอาใจใส่เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวที่พร้อมจะนำเรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลให้คนในสังคมเกิดการแข่งขัน ซึ่งดีซึ่งเด่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวมส่งผลให้คนในสังคมมองข้ามคำว่าคุณธรรมจริยธรรมที่ควรมี ดังนั้นการทำงานต้องได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ได้แต่งงาน เพื่อให้

ผู้ได้บังคับบัญชามีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย คือ 1) คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2) ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้ และ 3) ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ดี

พรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน โดยหลักสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากการบริหารงานแล้วนั้น การบริหารคนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานใดๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้นๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารอย่างมีอาชีพ

การบริหารอย่างมีอาชีพเป็นกิจกรรมที่มีความซับซ้อนและท้าทาย การบริหารองค์กรให้มีสมรรถนะและความยืดหยุ่นในสภาวะการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา เพื่อให้ประสบความสำเร็จอย่างยั่งยืน หลักพรหมวิหาร 4 จะเป็นเครื่องมือที่ช่วยในการบริหารอย่างมีอาชีพและให้ผลสัมฤทธิ์สูง ซึ่งสามารถพัฒนาได้ดังนี้

1. การพัฒนาความสัมพันธ์การบริหารอย่างมีอาชีพเริ่มต้นด้วยการเชื่อมโยงและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้ใช้บริการของเรา ในขณะที่พัฒนาความเข้าใจในเรื่องของความต้องการและความคาดหวังของพวกเขา การมีสัมพันธ์ที่ดีช่วยเสริมสร้างความไว้วางใจและสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ยังช่วยให้สามารถรับฟังและตอบสนองต่อข้อเสนอแนะและข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการได้อย่างเหมาะสม

2. ตัดสินใจเพื่อประสบความสำเร็จ “ความตั้งใจอย่างมุ่งมั่นในการบริหารอย่างมีอาชีพต้องสามารถตัดสินใจอย่างรอบคอบและมีวิจารณญาณในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยให้ผู้บริหารสามารถฝึกฝนความตั้งใจอย่างมุ่งมั่น วิเคราะห์อย่างถี่ถ้วน ซึ่งเป็นประการที่สำคัญในการตัดสินใจที่ดีและประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร

3. การบูรณาการและอำนาจ “การควบคุมและการสร้างผู้ตามการบริหารอย่างมีอาชีพควรมีการบูรณาการและการใช้อำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อแก้ไขปัญหาและสร้างแรงบันดาลใจให้กับทีมงาน การใช้หลักพรหมวิหารในการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสร้างความมั่นคงและความเชื่อมั่นในผู้ตาม และสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมการทำงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ

4. พัฒนาตนเองและผู้อื่น “การสนับสนุนและการพัฒนาทักษะ”การบริหารอย่างมีอาชีพมุ่งเน้นในการพัฒนาตนเองและผู้อื่น การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ช่วยในการสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาทักษะที่เหมาะสมของบุคคลภายในองค์กร ไม่เพียงแต่การพัฒนาตนเอง แต่ยังการสนับสนุนในการพัฒนาและเติบโตของผู้อื่น ซึ่งจะสร้างโอกาสในการทำงานทีมให้เติบโตและประสบความสำเร็จได้อย่างยั่งยืน

การบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารอย่างมีอาชีพเป็นเครื่องมือที่ก้าวไปในทิศทางเพื่อสร้างบรรยากาศและความสุขในการทำงานที่มีประสิทธิภาพ อาจใช้หลักพรหมวิหารเหล่านี้เป็นแนวทางในการพัฒนาการบริหารองค์กรอย่างมีอาชีพทั้งหมด ได้แก่

1. สร้างศักยภาพองค์กร ผู้บริหารควรสร้างทีมงานที่มีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์กร ผ่านการสร้างกระบวนการทำงานที่มีความเป็นระบบและการโครงสร้างทางองค์กรที่เหมาะสม พัฒนาสมรรถนะองค์กร ให้ผู้บริหารมีการคิดเชิงกลยุทธ์และการนำทีมให้มีเสถียรภาพ นอกจากนี้ยังควรมีการสร้างบรรยากาศที่สร้างสรรค์และกระตุ้นเพื่อสร้างความคล่องตัวในการแก้ไขปัญหา สร้างวัฒนธรรมองค์กร ผู้บริหารควรสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความโปร่งใส เรียนรู้และพัฒนาตนเอง รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมการนำทีมที่สนับสนุนผลงานของทีมและสร้างความภาคภูมิใจในองค์กร

2. สร้างความเชื่อมโยงระหว่างโรงเรียนและชุมชน ผู้บริหารควรมีการสร้างเชื่อมโยง รวมถึงความร่วมมือกับชุมชนและสังคมในการดำเนินกิจกรรมของโรงเรียน

3. สนับสนุนนวัตกรรมและการเรียนรู้ ผู้บริหารควรสร้างการเรียนรู้และสนับสนุนให้บุคลากรครูและนักเรียน เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ และพัฒนาทักษะให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4 จะสร้างผลสัมฤทธิ์และประสบความสำเร็จในการบริหารองค์กร และเป็นประโยชน์ให้กับประเทศและสังคม หากผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจและปฏิบัติตามหลักพรหมวิหาร 4 องค์กรจะสามารถเติบโตและประสบความสำเร็จในระยะยาวได้

การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพมีความสำคัญอย่างยิ่งในยุคที่ผ่านมา ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมีความรู้และทักษะที่เหมาะสมในการเป็นผู้นำที่มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการกับองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้น จำเป็นต้องพัฒนาแนวทางในการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพที่สอดคล้องในยุคปัจจุบัน ดังนี้

1. การศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิตผู้บริหารมืออาชีพควรมีการเรียนรู้และติดตามข่าวสารเกี่ยวกับการพัฒนาทักษะใหม่ๆ และเทคโนโลยีต่างๆ ที่ทันสมัย การศึกษาตลอดชีวิตจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปรับตัวเข้ากับการเปลี่ยนแปลงในองค์กรและอุตสาหกรรมได้อย่างรวดเร็ว

2. การพัฒนาทักษะการสื่อสารทักษะการสื่อสารเป็นองค์ความรู้สำคัญที่ผู้บริหารควรมี เพื่อให้สามารถสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับทีมงาน เพื่อให้ผู้ให้คำแนะนำและพนักงานเข้าใจวัตถุประสงค์และแผนการทำงานขององค์กรในทุกๆ สถานการณ์

3. การพัฒนาทักษะการเล่นร่วมทีม การทำงานเป็นทีมเป็นสิ่งสำคัญในองค์กรในปัจจุบัน ผู้บริหารควรมีทักษะในการเล่นร่วมทีมและสร้างทีมที่มีสมดุลและเป็นกันเอง เพื่อให้ทีมงานมีความสุขและประสบความสำเร็จในการทำงาน

4. การพัฒนาทักษะการวิเคราะห์และการตัดสินใจผู้บริหารควรมีทักษะในการวิเคราะห์ข้อมูลและการตัดสินใจที่ถูกต้องด้วยการประเมินสถานการณ์และวิเคราะห์ข้อมูลอย่างรอบคอบ เพื่อให้สามารถตัดสินใจอย่างมีประสิทธิภาพ

5. การสร้างความเป็นผู้นำผู้บริหารควรสร้างความเป็นผู้นำที่ดีโดยการตั้งตัวให้เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรมและคุณธรรม นอกจากนี้ ผู้บริหารควรสร้างความไว้วางใจและความเคารพในทีมงาน และสร้างสัมพันธ์ที่ดีในทีมงาน การพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพสามารถทำได้ผ่านการอ่านบทความ หนังสือ หรือเรียนรู้จากอีเลิร์นนิ่ง ที่เป็นแหล่งที่มาของความรู้และเทคนิคใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับธุรกิจในยุคปัจจุบัน

ความรู้จากการศึกษา

แนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพ สรุปได้ดังนี้ 1) ความเชี่ยวชาญในด้านการบริหารและการนำ 2) การบริหารสมรรถนะ 3) พัฒนาทักษะการทำงาน 4) การนำองค์กรเข้าสู่ความสำเร็จ 5) การสร้างความเชื่อมั่น โดยการบูรณาการร่วมกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา



ภาพที่ 1 แนวทางการพัฒนาผู้บริหารมืออาชีพตามหลักพรหมวิหาร 4

บทสรุป

การจัดการองค์การทางการศึกษาให้มีคุณภาพผู้บริหารมีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ผู้บริหารมืออาชีพจำเป็นต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารจัดการองค์การอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสามารถสร้างความสำเร็จให้กับองค์กรและก่อให้เกิดประโยชน์ต่อหน่วยงานสังคมและประเทศชาติต่อไปหลักพรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมพื้นฐานที่พระพุทธองค์ทรงสอนไว้แก่พุทธศาสนิกชนประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ผู้บริหารมืออาชีพควรมีคุณธรรมเหล่านี้เป็นที่ตั้งในการบริหารงาน เพราะจะช่วยให้ผู้บริหารสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลส่งผลต่อการพัฒนาองค์การให้ไปสู่เป้าหมาย และประสบความสำเร็จการจะมีทักษะในการบริหารงาน ต้องผ่านการศึกษาค้นคว้า การฝึกปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและผู้บริหารที่ประสบความสำเร็จ

รายการอ้างอิง

- ชัยยนต์ เพาพาน. (2559). ผู้บริหารสถานศึกษายุคใหม่ในศตวรรษที่ 21. การประชุมวิชาการระดับชาติ ครุศาสตร์ ครั้งที่ 1 หัวข้อ “การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นสู่ประชาคมอาเซียน: ทิศทางใหม่ในศตวรรษที่ 21”, กาฬสินธุ์: มหาวิทยาลัยกาฬสินธุ์.
- ธีระ รุญเจริญ . (2550). **ความเป็นมืออาชีพในการจัดและบริหารการศึกษายุคปฏิรูปการศึกษา**. กรุงเทพมหานคร: ข้าวฟ่าง.
- พระราชธรรมวาที (ชัยวัฒน์ ธรรมวาทโน). (มปป.). **ลีลา วาทีธรรม**. กรุงเทพมหานคร: สถาบันบันลือธรรม.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). **พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- วงศ์ลี ยั่งยืน. (2564). **คุณลักษณะผู้บริหารมืออาชีพ : สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษา อุบลราชธานี เขต 2**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต. มหาวิทยาลัยราชธานี.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป. อ. ปยุตโต). (2546). **พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม**. พิมพ์ครั้งที่ 12. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. (2542). **พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- เสริมศักดิ์ วิศาลาภรณ์. (2540). **ความขัดแย้ง: การบริหารเพื่อสร้างสรรค์**. กรุงเทพมหานคร: เลิฟ แอนด์ ลิฟเพรส.
- เอกราช โฆษิตพิมานเวช. (2560). **รูปแบบการบริหารโรงเรียนเอกชนที่มีประสิทธิภาพ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ประถมศึกษาขอนแก่น เขต 1**. วิทยานิพนธ์ปริญญาโทบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. มหาวิทยาลัยภาคตะวันออกเฉียงเหนือ.