

แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4

สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21*

THE GUIDELINES FOR PROMOTING HUMAN REIGN ACCORDING TO THE FOUR BRAHMA VIHARA PRINCIPLES FOR EDUCATION ADMINISTRATORS IN THE 21ST CENTURY

พระมหาทักษักดิ์ ปญฺญาวุฑฺโฒ (บุญชัย)

Phra Maharaksak Panyawutto (Boonchai)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น

Mahachulalongkomrajavidyalaya University, KhonKaen Campus, Thailand

Corresponding author E-mail: raksak.1530@gmail.com

บทคัดย่อ

ผู้บริหารการศึกษาที่ดีควรเปรียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ หลักการบริหารภาวะผู้นำ และมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารการศึกษาซึ่งการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเชื่อมโยงแนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำหลักพรหมวิหาร 4 มาประยุกต์ใช้ โดยการเชื่อมโยงให้เห็นความสำคัญของการนำหลักธรรมมาใช้ในการบริหารเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่ผู้บริหารและเพื่อประโยชน์ส่วนรวมขององค์กร ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาซึ่งเปรียบเสมือนกับต้นเรือที่จะนำลูกเรือมุ่งสู่เป้าหมายของสถานศึกษานั้นควรมีหลักธรรมเพื่อใช้ในการครองคน ซึ่งหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา นั้นเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องในการครองคนและเป็นหลักธรรมที่จดจำง่าย โดยผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ภายในสถานศึกษาของตนเองเพื่อให้เท่าทันกับยุคสมัยที่มีการเปลี่ยนแปลง

* Received 16 June 2023; Revised 20 June 2023; Accepted 27 June 2023

คำสำคัญ: ผู้บริหารการศึกษา, พรหมวิหาร 4, ศตวรรษที่ 21

Abstract

A good educational administrator should be well equipped with both knowledge and skills. principles of management, leadership and morality and ethics These will be indicators of the competence of educational administrators. Creating morality and ethics for use in administration is one of the important things for administrators to be able to operate smoothly and achieve the goals of organization with efficiency and effectiveness This article, the author aims to connect the guidelines for promoting the dominance of people according to the Four Brahma Vihara for educational administrators in the 21st century by applying the Four Brahma Vihara principles. By connecting to see the importance of applying moral principles in management to promote morality and ethics for executives and for the benefit of the organization as a whole. Therefore, educational administrators, who are like ship captains who lead crew towards the goals of educational institutes, should have moral principles to use in managing people. The four Brahma Vihara principles, consisting of Metta, Karuna, Mudita, and Upekkha, are relevant to human dominance and are easy to remember. which educational administrators can apply to suit the situation within their own educational institutions in order to keep up with the changing times

Keywords: Educational Administrators, Brahmavihara 4, 21st century

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกทั้ง ด้านเศรษฐกิจ สังคม การศึกษา จึงทำให้ประเทศไทยต้องตื่นตัวโดยเฉพาะด้านการศึกษาจึงมีความจำเป็นต้องยกเครื่องการศึกษาไทยให้มีคุณภาพมาตรฐานในระดับสากล และสอดคล้องกับสังคมโลกยุคใหม่ กระทรวงศึกษาธิการจึงประกาศให้มีการศึกษาเป็นวาระแห่งชาติในปี 2556 เป็นปีแห่งการรวมพลังยกระดับคุณภาพ



การศึกษาซึ่งต้องอาศัยพลังของสังคมทั้งมวลมาช่วยกันขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายด้านการศึกษารัฐบาลและสานต่องานที่ได้ดำเนินการไว้แล้ว เมื่อนโยบายได้กำหนดไว้ ผู้บริหารต้องให้ความสำคัญและขับเคลื่อนงานให้ตรงตามนโยบาย ในส่วนของแผนพัฒนาการศึกษาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ได้ระบุให้คนเป็นศูนย์กลางเน้นการพัฒนาคนอย่างรอบด้านและสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนา มีนโยบายและ พัฒนาคุณภาพการศึกษาและการเรียนรู้ในทุกระดับและประเภทการศึกษา รวมทั้งปลูกฝังและเสริมสร้างให้ผู้เรียนมีศีลธรรม คุณธรรม จริยธรรม ค่านิยม มีจิตสำนึกและมีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย มีระเบียบวินัย มีจิตสาธารณะ คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม จะเห็นได้ว่านโยบายหลักก็คือการพัฒนาคนให้มีคุณภาพการที่จะได้คุณภาพของคนนั้นต้องมุ่งเน้นมาในเรื่องของศีลธรรม จึงเป็นหน้าที่ของผู้ที่ส่วนเกี่ยวข้องที่จะนำนโยบายไปปฏิบัติให้เกิดเป็นรูปธรรม

แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560 - 2564) นอกจากจะคำนึงถึงสถานการณ์ความเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นกับสังคมไทย ภูมิภาคอาเซียน และสังคมโลก ที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาคน รวมทั้งกฎหมายที่สำคัญต่อการจัดการศึกษาของประเทศ และมีผลให้อำนาจหน้าที่ของกระทรวงศึกษาธิการปรับเปลี่ยนไปจากเดิมแล้ว กระทรวงศึกษาธิการได้ยึดกรอบหลักการที่สำคัญอันได้แก่ 1) ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) 2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) และ 3) แผนการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560 - 2574 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ และแนวทางให้สามารถขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรม เกิดประโยชน์กับผู้เรียนและประชาชนผู้รับบริการ ได้สอดคล้องกับทิศทางและเป้าหมายการพัฒนาประเทศในระยะ 5 ปีข้างหน้า ทั้งในมิติความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และมิติการบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ (กระทรวงศึกษาธิการ, 2559)

การศึกษาซึ่งเป็นรากฐานอันสำคัญในการสร้างความมั่นคง และความเจริญก้าวหน้าของ ประเทศชาติ หากการบริหารการศึกษาของชาติมีคุณภาพ ย่อมหมายถึง ประชาชนในประเทศมี คุณภาพตามไปด้วย ดังนั้นโรงเรียนจึงนับว่าเป็นสถาบันทางการศึกษาที่สำคัญที่สุด บุคลากรของ โรงเรียนก็มีความสำคัญตามไปด้วย การที่จะบริหารบุคลากรทางการศึกษาให้ได้ดีนั้น ผู้บริหาร จะต้องมีความสามารถในการบริหารงาน มีความรู้ความสามารถ โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องมี ศักยภาพ มีทักษะ มีวิสัยทัศน์ ทำให้การบริหารงานบุคลากรในโรงเรียนเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด (มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, 2540) สถานศึกษาเป็นองค์กรที่มีหน้าที่ในการให้บริการการศึกษา และสร้างคนให้มีคุณภาพ ตามเป้าหมายของรัฐบาล การบริหารงาน

บุคคลจึงเป็นงานที่สำคัญอย่างยิ่ง และจะต้องดำเนินการเพื่อให้ คนทำงานได้ผลดีที่สุด ในขณะเดียวกันคนที่ทำงานจะต้องมีความสุข มีความพึงพอใจในการทำงานดังนั้น บุคลากรจึงมีความสำคัญและเป็นหัวใจหลักของการบริหาร เพราะบุคลากรเป็นกลไก ขับเคลื่อนในการนำองค์กรให้บรรลุตามเป้าหมาย โดยเฉพาะสถานศึกษาที่เป็นแหล่งให้ความรู้ให้ การศึกษาอบรมแก่เด็กและเยาวชน จำเป็นต้องอาศัยบุคลากรซึ่งเป็นตัวขับเคลื่อนในการนำองค์กร ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ ด้วยเหตุนี้ผู้บริหารต้องมีกลยุทธ์ในการสร้างแรงจูงใจ ขวัญและกำลังใจ ให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข

ดังนั้นผู้บริหารการศึกษาที่ดีควรเพียบพร้อมด้วยคุณสมบัติทั้งด้านความรู้ หลักการบริหาร ภาวะผู้นำ และมีคุณธรรมจริยธรรม สิ่งเหล่านี้จะเป็นตัวบ่งบอกถึงสมรรถภาพของผู้บริหารการศึกษาซึ่งการสร้างคุณธรรมจริยธรรมเพื่อใช้ในการบริหารเป็นสิ่งสำคัญอย่างหนึ่งของผู้บริหารที่จะทำให้สามารถดำเนินงานไปด้วยความราบรื่นและบรรลุเป้าหมายขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลจะเห็นได้ว่านอกจากหลักวิชาการแล้วสิ่งที่จำเป็นที่จะต้องมียูอยู่ในตัวตนของผู้บริหารการศึกษาคือคุณธรรมจริยธรรมหรือการมีหลักธรรมที่จำเป็นสำหรับการบริหารจัดการศึกษาเพื่อนำพาองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ ซึ่งหลักธรรมที่ผู้บริหารศึกษานำมาใช้เพื่อการครองคนมีหลากหลายประการ โดยหลักพรหมวิหาร 4 (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2546) ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เกี่ยวข้องกับการปกครอง และการอยู่ร่วมกับผู้อื่น เป็นธรรมประจำใจที่จะช่วยให้ดำรงชีวิตอยู่ได้อย่างประเสริฐและบริสุทธิ์ ไว้เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจ และกำกับความประพฤติ จึงจะได้ชื่อว่าดำเนินชีวิตอย่างโปร่งใส และปฏิบัติตนโดยชอบทั้งต่อตนเองและต่อผู้อื่นที่จะทำให้การบริหารงานบุคคลในโรงเรียนมีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด

บทความนี้ผู้เขียนมีจุดมุ่งหมายเพื่อเสนอแนวทางการครองคนของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ด้วยการนำหลักพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วยเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาประยุกต์ใช้ในการบริหาร โดยการเชื่อมโยงให้เห็นถึงความสำคัญของหลักธรรมที่ส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมซึ่งช่วยให้เกิดผลดีและมีประโยชน์ต่อบุคคลและองค์กร



แนวคิดคุณธรรมและจริยธรรมของผู้บริหารการศึกษา

คุณธรรมจริยธรรมเป็นคุณสมบัติที่ดีของทุกคนโดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารการศึกษาจำเป็นต้องมีคุณธรรมจริยธรรมมากกว่าตำแหน่งอื่นๆ เนื่องจากผู้บริหารเป็นผู้ผลักดันให้เกิดการดำเนินงานเพื่อพัฒนาคุณภาพสถานศึกษาตามวิสัยทัศน์และวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ และเพื่อให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ผู้บริหารการศึกษาจึงเป็นหัวใจสำคัญของสถานศึกษาทุกระดับ โดยทุกหน่วยงานปรารถนาให้การยอมรับนับถือผู้บริหารที่มีคุณภาพนั่นก็คือเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะความชำนาญงาน มีประสบการณ์ มีวิสัยทัศน์กว้างไกล เป็นต้น แต่ที่เหนือสิ่งอื่นใดคือ ความเป็นผู้มีคุณธรรมในจิตใจ และมีจริยธรรมที่น่าเลื่อมใสศรัทธาซึ่งคุณธรรมและจริยธรรมถือเป็นคุณสมบัติอันสำคัญที่จะเป็นส่วนเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้อย่างมีประสิทธิภาพผู้บริหารการศึกษาที่ขาดคุณธรรมย่อมเป็นเหตุของความเสื่อมของสถานศึกษา มักเกิดความแตกแยกของผู้ร่วมงาน ขาดขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของสถานศึกษาลดลง ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมย่อมเป็นที่รักและเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานสามารถนำพาสถานศึกษาสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิผล แม้ว่าจะมีข้อถกเถียงกันในสังคมอย่างกว้างขวางในทางเลือกระหว่างผู้บริหารที่มีจริยธรรม (Ethics) กับผู้บริหารที่มีความสามารถ (Competent) ทำให้มีเสียงสะท้อนจากสังคมที่ต้องการผู้บริหารที่มีคุณสมบัติพร้อมทั้งสองประการ คือทั้งเก่งและดี (สิวลีศิริไล, 2550)

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาที่ทรงไว้ซึ่งคุณธรรมจริยธรรม ควรมีหลักธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารตน บริหารคนและบริหารงาน ซึ่งล้วนต้องอาศัยหลักธรรมประกอบควบคู่ไปกับความรู้ความสามารถด้านวิชาการ ซึ่งตัวบ่งชี้ด้านคุณธรรมจริยธรรมของประเทศไทยมีความก้าวหน้าช้ากว่าต่างประเทศ ขาดระบบเชื่อมโยงเป็นเครือข่ายทั้งในระดับจุลภาคและมหภาค รัฐบาลต้องแสดงจุดยืนในเรื่องคุณธรรมจริยธรรมอย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมซึ่งตัวบ่งชี้ที่เร่งด่วนสำหรับการเฝ้าระวังในสังคมไทยมี 5 ตัวบ่งชี้ คือ 1) ความซื่อสัตย์สุจริต 2) ความรับผิดชอบ 3) ความมีสติสัมปชัญญะ 4) ความขยันหมั่นเพียร 5) ความมีวินัย (นงลักษณ์ วิรัชชัยคจิมาศ ณ วิเชียร, 2551) และต้องประกอบด้วยทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาในศตวรรษที่ 21 ประกอบด้วย 11 ทักษะ ได้แก่ทักษะด้านเทคนิค ทักษะด้านมนุษย์ ทักษะด้านความคิดรวบยอด ทักษะด้านการศึกษาและการสอน ทักษะด้านความรู้ความคิด ทักษะ

ด้านการบริหาร ทักษะด้านการวางแผน ทักษะด้านการสื่อสารอย่างมีประสิทธิภาพ ทักษะด้านการประเมิน ทักษะด้านการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสารการบริหารจัดการ และทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยทักษะที่มีแนวโน้มที่เป็นไปได้มากที่สุด ซึ่งมีความเห็นสอดคล้องกันอันดับแรก คือ ทักษะด้านการสร้างทีมงาน โดยมีแนวทางการพัฒนาทักษะของผู้บริหารสถานศึกษาที่เกี่ยวข้องกับหลักธรรมพรหมวิหาร 4 คือ ทักษะด้านมนุษย คือ ผู้บริหารควรยึดหลักพรหมวิหาร 4 มีอารมณ์ดี ยิ้มแย้มแจ่มใสเข้ากับคนได้ มีความสัมพันธ์ทางบวกกับความสุขในการทำงานเป็นหลักธรรมที่จะสามารถคลายความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีของคนในสังคมคือหลักพรหมวิหารธรรมควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้งเพราะหลักพรหมวิหารธรรมมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการกระทำทางกายวาจาและใจอันนำมาสู่การแก้ไขปัญหา

สรุปได้ว่าผู้บริหารกับหลักคุณธรรมและจริยธรรมควรอยู่ควบคู่กัน โดยหลักคุณธรรมจริยธรรมเปรียบเสมือนคู่มือหรือแนวทางในการปฏิบัติตนและปฏิบัติงาน เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจบุคคลให้ประพฤติในทางที่ถูกที่ควร เป็นเครื่องมือที่ช่วยส่งเสริมให้ผู้บริหารการศึกษาเป็นที่ยอมรับนับถือแก่ผู้ร่วมงาน ทำให้ผู้ร่วมงานเกิดขวัญและกำลังใจ มีความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

แนวคิดด้านคุณธรรมจริยธรรม

ศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงเกิดขึ้นมากมายหลายด้าน โดยเฉพาะโลกแห่งข้อมูลข่าวสารและเทคโนโลยี ส่งผลให้เป็นสังคมโลกที่สลับซับซ้อนเชื่อมโยงและเคลื่อนไหวเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วตลอดเวลา ซึ่งการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในยุคนี้ ส่วนใหญ่มุ่งเน้นความเจริญด้านนวัตกรรมและสิ่งประดิษฐ์ใหม่ๆ เพื่อตอบสนองความสะดวกสบายมากกว่าความต้องการพื้นฐาน ทำให้เกิดสังคมที่มีแต่การแข่งขันเพื่อความอยู่รอดในการดำรงชีวิตภายใต้การเปลี่ยนแปลงจนขาดความตระหนักด้านคุณธรรมจริยธรรม ซึ่งจริงแท้แล้วนั้นคุณธรรมจริยธรรมเป็นพื้นฐานที่สำคัญของคนทุกคนและทุกวิชาชีพ หากบุคคลใดหรือวิชาชีพใดไม่มีคุณธรรมจริยธรรมเป็นหลักยึดเบื้องต้นแล้วก็ยากที่จะก้าวไปสู่ความสำเร็จแห่งตนและแห่งวิชาชีพนั้นๆ ที่ยิ่งกว่านั้นก็คือการขาดคุณธรรมจริยธรรมทั้งในส่วนบุคคลและในวิชาชีพ อาจมีผลร้ายต่อตนเอง สังคมและวงการวิชาชีพ ในปัจจุบันสามารถพบเห็นได้จากการเกิดวิกฤติศรัทธาในวิชาชีพหลายแขนง ทั้งวงการวิชาชีพครู แพทย์ ตำรวจ ทหาร นักการเมืองการปกครอง ฯลฯ



จึงมีคำกล่าวว่าเราไม่สามารถสร้างครุฑบนพื้นฐานของคนไม่ดี และไม่สามารถสร้างแพทย์ ตำรวจ ทหารและนักการเมืองที่ดี ถ้าบุคคลเหล่านั้นมีพื้นฐานทางนิสัยและความประพฤติที่ไม่ดี สอดคล้องกับพระบรมราโชวาทพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 ที่ทรงตรัสว่า การจะทำงานให้สัมฤทธิ์ผลที่พึงปรารถนา คือให้เป็นประโยชน์และเป็นธรรมด้วยนั้น จะอาศัยความรู้ แต่เพียงอย่างเดียวมิได้ จำเป็นต้องอาศัยความสุจริต ความบริสุทธิ์ใจ และความถูกต้องเป็นธรรม ประกอบด้วยเพราะเหตุว่าความรู้นั้น เหมือนเครื่องยนต์ที่ทำให้รถยนต์เคลื่อนที่ไปได้ ประการเดียว ส่วนคุณธรรมดังกล่าวแล้ว เป็นเหมือนหนึ่งพวงมาลัยหรือหางเสือ ซึ่งเป็นปัจจัยที่นำทางให้รถยนต์ดำเนินไปถูกทางด้วยความสวัสดิ คือ ปอดภัย บรรลุจุดประสงค์ (พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว, 2525)

คุณธรรมและจริยธรรมเป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมควรยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างเป็นสุขในสังคมที่รอบล้อมด้วยการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น ซึ่งคุณธรรมที่เกิดจากการปฏิบัติตามหลักธรรมที่มีอยู่ด้วยการเรียนรู้จากการอยู่ร่วมกันเป็นการแสดงพฤติกรรมที่ถูกต้อง ซึ่งนำไปสู่สภาวะของความเป็นสุขของผู้ปฏิบัติและบุคคลรอบข้าง สอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีจริยศาสตร์ของ อริสโตเติล (Aristotle) ที่มองว่าคุณธรรมจริยธรรม ส่งให้มนุษย์มองเห็นแต่สิ่งที่มีคุณค่าเป็นลักษณะคุณธรรมเชิงพุทธิปัญญาซึ่งเกิดจากการเรียนการสอน การได้รับการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม โดยธรรมชาติของมนุษย์ต้องอาศัยการอยู่ร่วมกันประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องร่วมกัน คุณธรรมจริยธรรมจะต้องมีลักษณะสภาวะความเป็นกลางซึ่งความดีหรือลักษณะทางสายกลางเป็นสิ่งที่ทำได้ยากเพราะต้องสลัดสิ่งที่ติดอยู่ที่ปลายทั้งสองด้านที่เป็นความเข้มข้นและความอ่อนด้อยออกเสียก่อนสอดคล้องกับแนวคิดทฤษฎีของคานท์ (Kant) ที่กล่าวว่า คุณค่าของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมว่าต้องเป็นเจตนาที่ดีและเกิดจากความตั้งใจจริงหรือมีมูลเหตุที่จงใจให้ทำในสิ่งที่ถูกต้อง โดยเริ่มจากเหตุการณ์จุดใจที่ดีจะเป็นเงื่อนไขในการกระทำดี และผลจากการกระทำดีนั้นจะเป็นผลดีและมีประโยชน์ (จำเริญรัตน์ เจือจันทร์, 2548) ซึ่งผู้บริหาร คือ ผู้ที่ทำงานโดยใช้คนอื่นดังนั้นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหาร คือ พรหมวิหาร 4 ซึ่งหมายถึง ธรรมของพรหม หรือ ธรรมของท่านผู้เป็นใหญ่ (พระธรรมปิฎก เป็นหลักธรรมที่จะช่วยให้ผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชา สามารถปกครองดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาหรือลูกน้องให้มีความสุข และมีขวัญกำลังใจที่จะทำงานให้มีประสิทธิภาพได้มากที่สุด(สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตฺโต), 2546)

จากที่กล่าวมาข้างต้นคงปฏิเสธไม่ได้ว่า หลักธรรมเป็นสิ่งที่ส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมให้แก่บุคคล โดยหลักธรรมกับผู้บริหารนั้นมีความสอดคล้องกันอย่างมหัศจรรย์ ดังนั้น การ

บริหารจัดการสถานศึกษาหรือองค์การทางการศึกษา ปัจจัยที่สำคัญ คือการมีผู้บริหารการศึกษาที่นำหลักธรรมมาเป็นแนวทางในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรม นอกจากนี้คุณธรรมและจริยธรรมยังเป็นองค์ประกอบหนึ่งที่จะสร้างศรัทธาซึ่งเป็นแรงจูงใจให้เกิดความสามัคคีร่วมมือกันปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายองค์การอย่างเป็นหนึ่งเดียว ทำให้ผู้ร่วมงานทุกคนในองค์กรเกิดความเชื่อถือและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหาร ซึ่งสิ่งเหล่านี้เกิดจากผู้บริหารมีหลักธรรมที่ใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นการใช้หลักธรรมในการครองตน ครองคนหรือครองงาน โดยหลักธรรมที่จะสามารถคลายความขัดแย้งและสร้างความสามัคคีของคนในสังคมคือหลักพรหมวิหารธรรม ควรนำมาเป็นแนวทางในการแก้ไขความขัดแย้ง เพราะหลักพรหมวิหารธรรมมีเนื้อหาครอบคลุมทั้งด้านการกระทำทางกาย วาจาและใจอันนำมาสู่การแก้ไขปัญหา (พระครูปลัดไพฑูรย์เมธิโก (มหาบุญ), 2557) พรหมวิหารธรรม 4 จึงเป็นธรรมสำหรับนักบริหาร โดยนักบริหารที่จะปกครองคนได้ต้องอาศัยธรรมที่เรียกว่า ธรรมของผู้ใหญ่ คือ มีทั้งความรัก ความสงสาร เอื้ออาทร และทำใจให้เป็นกลาง นั่นคือการใช้อำนาจหน้าที่หรือใช้พระเดชพระคุณควบคุมการบริหาร (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549)

สรุปได้ว่า หลักธรรมที่จะส่งเสริมให้เกิดคุณธรรม จริยธรรมแก่ผู้ปฏิบัตินั้นมีอยู่มากมาย ล้วนสามารถนำมาประยุกต์ใช้ตามความเหมาะสมของบริบทหรือสถานการณ์ที่บุคคลกำลังเผชิญ ในที่นี้ผู้เขียนของกล่าวถึง หลักธรรมในการครองคนเนื่องจากชีวิตประจำวันของบุคคลทุกคนหนีไม่พ้นการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคคลอื่น และเมื่อดำรงตำแหน่งผู้บริหารแล้วนั้น เรื่องการครองคนถือว่าเป็นหัวใจสำคัญในการเริ่มต้นงานที่ดีที่ ตามคำกล่าวที่ได้ยินกันว่า “คนสำราญงานสำเร็จ” โดยความสามารถในการครองคนนั้นเป็นคุณสมบัติหนึ่งของผู้บริหารจำเป็นต้องมีเนื่องจากการทำงานใดๆ ล้วนไม่สามารถทำคนเดียวได้ ซึ่งการปรารภนาดี การเห็นอกเห็นใจ การยินดีกับผู้อื่น และการวางใจเป็นกลางนั้นได้ถูกบรรจุในหลักธรรมพรหมวิหาร 4 อันประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุติตา และอุเบกขา ซึ่งมีความเหมาะสมในการนำมาใช้เป็นแนวทางในการครองคนเนื่องจากเป็นหลักธรรมพื้นฐานและจดจำง่าย



แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลเชิงพุทธ

พุทธธรรมหรือคำสั่งสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้ามีมากมายถึง 84,000 พระธรรมชั้นตรี รวมอยู่ใน 3 ปิฎก คือพระวินัยปิฎก พระสุตตันตปิฎก และพระอภิธรรมปิฎก การจะแยกระบุว่าอะไรเป็นพุทธธรรมสำหรับการบริหารหรือการปกครองนั้นไม่ได้ เว้นเสียแต่จะสงเคราะห์หมวดธรรมเหล่านั้นให้เข้ากับหลักการดังกล่าวเท่านั้นเอง พระพุทธศาสนาเป็นศาสตร์ทางด้านจิตใจเน้นข้อเท็จจริงและประสบการณ์เป็นศาสนามีใช้ปรัชญาดังที่เข้าใจกัน เพื่อให้เข้าใจร่วมกันจึงแบ่งหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาให้ชาวพุทธแสดงความเคารพภักดีต่อธรรมชาติทั้งปวง เหตุเพราะชาวพุทธมองทุกสิ่งทุกอย่างในฐานะที่สัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ไม่มีอะไรจะคงอยู่ได้แบบโดดเดี่ยว แม้ใจและกายก็เนื่องอยู่ด้วยกันและกัน ต้องได้รับการพัฒนาไปด้วยกัน หากจะทำให้เกิดการพัฒนาแบบยั่งยืนแล้วจะต้องพัฒนาสิ่งทั้งปวง โดยพัฒนาด้านร่างกาย (กายภาวนา), ด้านสังคม (ศีลภาวนา), ด้านจิตใจ (จิตภาวนา), และด้านปัญญา (ปัญญาภาวนา) อันเป็นทุกมุมของชีวิตคนเรา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2543))

1. ความหมายการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตฺโต) ได้กล่าวถึงหลักธรรมที่มีความจำเป็นในการนำมาใช้ในการบริหารงาน ธรรมะข้อนั้นคือ พรหมวิหาร 4 เป็นคุณธรรมที่เป็นเครื่องยึดเหนี่ยวจิตใจคนผูกใจคนและประสานหมู่ชนให้มีความสามัคคี เป็นหลักธรรมที่ทำให้คนเป็นที่รักเป็นที่ชอบใจของคนทั่วไปเป็นการปลูกไมตรีเต็มน้ำใจต่อกันทำสังคมเป็นสุข ดังคำสอนขององค์พระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งเป็น สัจธรรมที่ผู้ปฏิบัติตามทุกคนย่อมสามารถรู้แจ้งเห็นจริง ธรรมะของพระพุทธองค์เป็นความรู้อันบริสุทธิ์ที่สามารถเยียวยารักษาจิตใจของมวลมนุษยชาติให้หลุดพ้นจากความโลภ ความโกรธ ความหลง เพราะเมื่อใจปราศจากสิ่งเหล่านี้ใจย่อมสะอาดบริสุทธิ์ ทุกคนที่ปฏิบัติตามหลักธรรมเกิดมีความเมตตากรุณาปราณี มีแต่ความรักความปรารถนาดีต่อกัน ทำให้คนที่อยู่ร่วมกันทำงานร่วมกัน มีการประสานการทำงานในทุกเรื่องเป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตฺโต), 2551) กระบวนการจัดการศึกษาในพระพุทธศาสนาเป็นการฝึกอบรมที่เน้นภาคปฏิบัติมากกว่าจะเป็นการเรียนการสอนในทางทฤษฎี เมื่อกล่าวในเชิงบริหารเราต้องยอมรับว่าพระพุทธศาสนาให้ความสำคัญแก่การจัดการศึกษาอบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรเป็นอย่างยิ่ง ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงเชื่อว่าเป็นศาสนาแห่งการศึกษา (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549))

จากความหมายที่กล่าวมา สรุปได้ว่า การบริหารการศึกษาเชิงพุทธ หมายถึง การนำหลักพุทธธรรมมาบริหารการศึกษา โดยผู้บริหารใช้อำนาจหน้าที่ทำในสิ่งที่ถูกต้องมากกว่าสิ่งที่ถูกใจ ยึดเอาประโยชน์ส่วนรวมก่อนเพื่อกิจกรรมต่าง ๆ ที่บุคคลหลายคนร่วมมือกันดำเนินการเพื่อพัฒนาสมาชิกของสังคมในทุก ๆ ด้าน ตั้งแต่บุคลิกภาพ ความรู้ ความสามารถพฤติกรรม และคุณธรรม เพื่อให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์กับความต้องการของสังคม โดยกระบวนการต่าง ๆ ที่อาศัยการควบคุมสิ่งแวดล้อมให้มีต่อบุคคล เพื่อให้บุคคลพัฒนาบุคคลตรงตามเป้าหมายของสังคมที่ตนดำรงชีวิตอยู่ สำเร็จบรรลุวัตถุประสงค์ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หลักพุทธธรรมนั้นคือ พรหมวิหาร 4

2. ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

ในทางการศึกษาเมื่อมองโดยรวมพระพุทธศาสนาจัดเป็นวิชาสำหรับการเรียนรู้โดยสถานะหลักคือ ในฐานะที่เป็นระบบจริยธรรมสำหรับประชาชนส่วนใหญ่ หรือเป็นแหล่งคำสอนของประชากรทั้งหมดของประเทศ ทั้งทางด้านวัตถุธรรม และในด้านนามธรรม ซึ่งมีอิทธิพลครอบคลุมมากที่สุดอย่างหนึ่งในวิถีชีวิตของสังคม เป็นมาตรฐานการดำเนินชีวิตสำหรับผู้ปฏิบัติ และเป็นสภาพแวดล้อมอันกว้างใหญ่ทางสังคมสำหรับผู้ที่ได้ปฏิบัติ พระพุทธศาสนาเป็นจริยศึกษา เพื่อรับมือกับปัญหาพัฒนาให้คนไทยได้รู้จักเก็บรวบรวมศึกษา และเลือกใช้ประโยชน์จากข้อมูลทั้งหลายเกี่ยวกับการสร้างเสริมความเจริญอย่างเพียงพอยิ่งกว่านั้น สภาพความเจริญที่รออยู่ข้างหน้าในวิถีทางของการพัฒนาอุตสาหกรรมอย่างที่ทำกันอยู่ทุกวันนี้ ก็ยังทำให้มีความต้องการจริยธรรม (กรมวิชาการ กระทรวงศึกษาธิการ, 2551) การที่จะทำให้งานทำงานให้ประสบผลสำเร็จนั้น ผู้บริหารต้องเข้าไปอยู่ในใจของคนทำงานก่อน ทำให้เขายอมรับ ทำให้เขาพร้อมที่จะร่วมงานด้วย แม้ในขณะที่ทำงานก็ต้องทำให้ผู้ร่วมงานอยากทำงานอยู่ด้วย หลักธรรมที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคน ให้อยากอยู่ร่วมทำงานกับเราและทำให้เราเป็นผู้บริหารเข้าไปอยู่ในใจเขานั้นก็คือ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 นั้นเอง (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549)

ความสำคัญของการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ เป็นการที่พระพุทธศาสนาอยู่คู่คนไทยมานาน กลายเป็นแบบแผนในการดำเนินชีวิต ด้วยวิถีชีวิตแบบพอเพียง ในบางครั้งเคยประสบวิกฤตการณ์หนักหลายครั้ง คนไทยก็ปฏิบัติตามหลักคำสอนในพระพุทธศาสนาจึงผ่านพ้นในเหตุการณ์เหล่านั้นมาได้ ประเทศไทยกำลังก้าวเข้าสู่ประชาคมอาเซียนในปี พ.ศ. 2559 ซึ่งต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงที่จะตามมา เพื่อรับมือกับปัญหาของยุคพัฒนาที่รออยู่ข้างหน้า จึง



จำเป็นต้องศึกษาหลักธรรมให้เข้าใจอย่างลึกซึ้ง โดยเฉพาะผู้บริหารจะต้องนำทางคนไทยให้ผ่านพ้นกับสถานการณ์ที่จะเผชิญให้ผ่านไปด้วยดี ซึ่งหลักธรรมที่จะเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนให้อยากอยู่ร่วมทำงานกับเราและทำให้เราเป็นผู้บริหารเข้าไปอยู่ในใจเขานั้นก็คือ หลักธรรมพรหมวิหาร 4 ว่าด้วยเรื่องธรรมเป็นเครื่องยึดเหนี่ยวใจคนนั่นเอง

3. หลักการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ

การบริหารในพระพุทธศาสนาของพระสัมมาสัมพุทธเจ้านั้น เมื่อถึงจุดที่ต้องขยายงานการเผยแผ่พระองค์ทรงมอบอำนาจการบวชให้แก่หมู่สงฆ์ตามลำดับ เห็นได้จากการให้การบรรพชาอุปสมบท ดังนี้ การศึกษาในทางพระพุทธศาสนาเริ่มต้นเมื่อพระพุทธเจ้าทรงอุปสมบทให้อัญญาโกณฑัญญะ เป็นคนแรก ณ ป่าอิสิปตนมฤคทายวัน แขวงเมืองพาราณสี พระองค์ตรัสว่า “จงเป็นภิกษุมารเกิด ธรรมอันเรากล่าวดีแล้ว จงประพฤติพรหมจรรย์เพื่อทำที่สุดแห่งทุกข์โดยชอบเถิด” และต่อมาเมื่อทรงอนุญาตให้พระภิกษุบรรพชาอุปสมบทกุลบุตรได้ โดยวิธีการเปล่งวาจาถึง พระรัตนตรัย (ติสสรณคณูปสัมปทา) ทรงกำหนดให้ผู้ที่เข้ามาบวชต้องมีครูซึ่งเรียกว่า อุปัชฌาย์ หน้าที่ของอุปัชฌาย์ เรียกว่า อุปัชฌาย์วัตร ต่อมา เมื่อทรงอนุญาตให้ทรงอุปสมบทกุลบุตรได้ด้วยพิธีที่เรียกว่า ญัตติจตุกกกรรมอุปสัมปทา มีกระบวนการซับซ้อนยิ่งขึ้น ทรงกำหนดหน้าที่ของอาจารย์ ซึ่งต้องปฏิบัติต่อศิษย์เรียกว่า อันตเวทสิกวัตร และทรงกำหนดหน้าที่ซึ่งศิษย์ต้องปฏิบัติต่ออาจารย์ เรียกว่า อาจารย์วัตร (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

พระพุทธเจ้าทรงมีทั้งอัตตหิสมบัตติที่เกิดจากปัญญาคุณและปรหิตปฏิบัติที่เกิดจากพระกรุณาคุณ จึงทรงวางรากฐานในการประกาศพระพุทธศาสนาด้วยการแสดงโอวาทปาติโมกข์ แก่พระอรหันต์ 1,250 รูป ในวันมาฆบูชา หลังตรัสรู้ได้ 9 เดือน โอวาทปาติโมกข์ หมายถึง คำสอนที่เป็นหลักสำคัญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงแก่พระอรหันต์เพื่อให้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไป ในโอวาทปาติโมกข์นี้ มีการกำหนดให้หินพพานหรือความหลุดพ้นทุกข์เป็นเป้าหมายสูงสุดในการปฏิบัติธรรม แนวทางการปฏิบัติธรรมให้ยึดหลัก 3 ประการ คือ ไม่ทำชั่วทั้งปวง ทำดีให้ถึงพร้อม และทำจิตใจให้ผ่องใส ด้วยเหตุนี้พระพุทธศาสนาจึงได้ชื่อว่ามีการจัดระบบการวางแผนการบริหารให้เกิดขึ้นมาตั้งแต่นั้นแล้ว การวางแผนเพื่อบริหารองค์กรของพระพุทธเจ้านั้นมีการใช้วิสัยทัศน์กำหนดเป้าหมาย วัตถุประสงค์ และพันธกิจขององค์กรคณะสงฆ์ไว้อย่างชัดเจน (พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต, 2549) หลักคำสอนสำคัญของพระพุทธศาสนาอันเป็นไปเพื่อป้องกัน และแก้ปัญหาต่าง ๆ ในชีวิตเป็นไปเพื่อความหลุดพ้น หรือคำสอน อันเป็นหัวใจสำคัญของพระพุทธศาสนา (สุริย์ มีผลกิจ และคณะ, 2543)

สรุปได้ว่า หลักการบริหารการศึกษาเชิงพุทธ จึงยึดการบริหารที่มีการกำหนดเป้าหมาย กำหนดหลักการในการทำงาน และบอกวิธีการดำเนินการมีขั้นตอนชัดเจน เพื่อให้ไปถึงเป้าหมายโดยมุ่งเน้นประโยชน์ต่อส่วนรวมให้มากที่สุด ซึ่งมีการกระจายอำนาจให้ผู้ที่เหมาะสมในการปฏิบัติเพื่อการขยายงานให้รวดเร็วขึ้น

หลักพรหมวิหาร 4

สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต) ได้ให้ความหมายของพรหมวิหาร 4 ไว้ใน “พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม” ว่า พรหมวิหาร 4 คือ ธรรมเครื่องอยู่อย่าง ประเสริฐบริสุทธิ์, ธรรมที่ต้องมีไว้เป็นหลักใจและกำกับความประพฤติ จึงจะชื่อว่าดำเนินชีวิต หมดจดและปฏิบัติตนต่อมนุษย์สัตว์ทั้งหลายโดยชอบ ประกอบด้วย (สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ.ปยุตโต), 2546)

1) **ด้านการบริหารตามหลักเมตตา** เมตตา คือ หลักแห่งการมีใจที่เปี่ยมด้วยความรัก ความมีไมตรี ความปรารถนาดี ความอยากให้ผู้อื่นมีความสุขและประสบแต่สิ่งที่เป็นคุณประโยชน์ ซึ่งโดย ความหมายก็ได้แก่ ความเป็นมิตรตอกันนั่นเอง ซึ่งความเป็นมิตร หมายถึง การที่ปัจเจกชนคนหนึ่งปรารถนาดีต่อผู้อื่น หรือปรารถนาให้ผู้อื่นตลอดจนสรรพสัตว์อื่น ๆ มีความสุข ประสบแต่สิ่ง ที่เป็นประโยชน์ ปัจเจกชนในลักษณะนี้ ถือได้ว่า เป็นบุคคลที่ชื่อว่า มิตร เช่น พ่อ แม่ ดังพุทธ ภาษิตว่า “...มารดาชื่อว่า เป็นมิตรในเรือนของตน” หรือ “...สหายเป็นมิตรของผู้มีความต้องการ เนื่อง ๆ” (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539)

2) **ด้านการบริหารตามหลักกรุณา** กรุณา คือ ความสงสาร เห็นอกเห็นใจ ที่แสดงออกมาด้วยการช่วยเหลือผู้อื่นและปรารถนาให้ผู้อื่นพ้นจากความทุกข์โดย การเปิดใจฟัง ปัญหาของผู้อื่นแล้วหาหนทาง แนวทาง ช่วยเหลือ แก้ไขปัญหาให้เขาด้วยความเต็มใจ ในขณะเดียวกันการช่วยเหลือผู้อื่นนั้นต้องไม่ทำให้ตนเองเดือดร้อน หากผู้ปฏิบัติงานปฏิบัติได้ตามนี้ในองค์กรที่เจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานก็จะไม่เกิดปัญหาเรื่องความแก่งแย่ง ชิงดี ชิงเด่นกัน มีเพียงความยินดี ความสงสารให้ในระหว่างเพื่อนร่วมงานด้วยกัน ทำให้องค์กรเจริญเติบโตตามวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ขององค์กรเหล่านั้นได้ตามเป้าหมายที่กำหนดนโยบายไว้

3) **ด้านการบริหารตามหลักมูทิตา** มูทิตา คือ ความยินดี ปรารถนาดีให้ ผู้อื่นเป็นสุข ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์ หรือสรรพสัตว์ รู้สึกลอยลื่นชื่นชม เมื่อผู้อื่นได้มาซึ่งชื่อเสียง ลาภ ยศ สรรเสริญหรือยินดีเมื่อเห็นผู้อื่นมีความกินดีอยู่ดี มีจิตใจแจ่มใสและเปิดโอกาสให้ทุก คนทำงาน



แสดงความคิดเห็นได้อย่างเต็มความสามารถ ถ้าเห็นว่าความคิดของเขาเป็นสิ่งที่ดี ถูกต้องก็ต้องสนับสนุนให้เขามีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป เมื่อคุณธรรมข้อนี้มีอยู่ในจิตสำนึก แล้วย่อมปราศเสียซึ่งความอิจฉาริษยาในความสุขความสำเร็จของผู้อื่น

4) ด้านการบริหารตามหลักอุเบกขา อุเบกขา คือ ความวางเฉยเป็นกลาง ตั้งมั่นอยู่ในธรรมโดยปราศจากอคติทั้งปวง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง เลือกที่รัก มักที่ชัง มีความยุติธรรมในการให้รางวัล หรือการลงโทษและต้องปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอจึงจะสามารถนำไปใช้ในการดำเนินชีวิตได้อย่างมีความสงบไม่วุ่นวาย

สรุปได้ว่า การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ในพระพุทธศาสนาเป็น ธรรมประจำใจอันประเสริฐหรือธรรมประจำใจของ ผู้ใหญ่ เป็นธรรมที่ต้องมีไว้เพื่อเป็นหลักใจและกำกับความประพฤติให้เป็นไปโดยชอบถูกต้อง ตามทำนองคลองธรรม เป็นธรรมที่ช่วยให้บุคคลอยู่ร่วมกันด้วยความสุขไม่เบียดเบียนกัน ไม่อิจฉาริษยาซึ่งกันและกัน 1. เมตตา ความรัก ความปรารถนาดีให้ผู้อื่นเป็นสุข 2. กรุณา ความสงสารคิดช่วยให้ผู้อื่นพ้นจากทุกข์ 3. มุทิตา ความพลอยยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดีมีความสุข 4. อุเบกขา การวางใจเป็นกลางให้ความยุติธรรมแก่ผู้อื่น วางเฉยไม่ติ่งใจเมื่อผู้อื่นถึงความวิบัติ หลักธรรมนี้ยังช่วยให้ผู้บริหารและครูผู้สอนเกิดการพัฒนาระบบการบริหารงานทุกด้าน ก่อให้เกิดบรรยากาศที่ดีในการทำงานร่วมกัน สามารถทำหน้าที่ของตนให้บรรลุเป้าหมาย ประสบความสำเร็จได้ตามที่กำหนดไว้เป็นอย่างดี

แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร การศึกษาในศตวรรษที่ 21

ศตวรรษที่ 21 มีการเปลี่ยนแปลงระบบการศึกษาด้านต่างๆ เกิดขึ้นมากมาย เช่น การปฏิรูประบบการศึกษา การปรับเปลี่ยนหลักสูตร การพัฒนาจัดการเรียนการสอนรวมทั้งมาตรฐานผลลัพธ์การเรียนรู้ โดยการเปลี่ยนแปลงเหล่านี้ล้วนเพื่อให้สอดคล้องกับภาวะความเป็นจริงและความเหมาะสมกับบุคคลที่เกี่ยวข้องในศตวรรษนี้ อาจส่งผลกระทบทั้งที่เป็นรูปธรรมและนามธรรมต่อผู้ที่เกี่ยวข้องซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาองค์กร โดยผลกระทบอาจแตกต่างกันไปตามบริบทและสถานการณ์ผู้ที่มีความสำคัญในการรักษาสมดุลจากการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นนั้นคงหนีไม่พ้นผู้บริหารการศึกษา ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาควรมีหลักธรรมเพื่อใช้เป็นแนวทางในการครองคนซึ่งเป็นส่วนสำคัญในการพัฒนาระบบการศึกษาให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ภายใต้การเปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21

จากการศึกษาแนวคิดต่างๆ ผู้เขียนขอสรุปแนวคิดการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ดังนี้

1. เมตตา เป็นหลักธรรมแรกของพรหมวิหาร 4 ที่ผู้บริหารการศึกษาสามารถนำมาใช้ในการครองคน โดยการมอบความรัก ความหวังดีแก่ผู้อื่น เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาพึงปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาเปรียบเสมือนผู้ร่วมงานมิใช่ลูกน้องซึ่งความรักความเมตตาจะเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารมองเห็นส่วนที่ดีของผู้ร่วมงาน หากพบข้อบกพร่องของผู้ร่วมงานที่ไม่ได้มีผลกระทบต่อผู้อื่นหรือองค์กร ผู้บริหารควรมองข้ามและให้อภัย ไม่ควรเก็บมาเป็นข้อตำหนิในการบริหารงานรวมทั้งนำข้อมูลพื้นฐานด้านความสามารถของผู้ร่วมงานมาใช้ในการวางแผนการบริหารคนให้เหมาะกับงาน ซึ่งการแสดงออกถึงความรักความหวังดีเป็นการช่วยเหลือผู้ร่วมงานทุกคนให้ประสบแต่ประโยชน์และมีความสุขโดยทั่วกัน ดังนั้นความเมตตาจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารการศึกษาควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานอย่างยิ่งเนื่องจากในศตวรรษที่ 21 เกิดการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและมีความก้าวหน้าของเทคโนโลยีด้านต่างๆ รวมทั้งมีการแข่งขันสูงเกิดขึ้นในสังคมเพื่อคงความอยู่รอดหากผู้บริหารการศึกษาปราศจากความเมตตาในการครองคนแล้ว ก็มีโอกาสดำเนินการใดๆ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของสถานศึกษาได้

2. กรุณา เป็นหลักธรรมที่ผู้บริหารการศึกษาปฏิบัติต่อเนื่องจากความเมตตา ซึ่งเกิดขึ้นเมื่อผู้บริหารการศึกษามีความเมตตาแล้วความกรุณาจะมีผลตามมาโดยอัตโนมัติ โดยผู้บริหารที่มีจิตใจที่เกื้อกูลต่อผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กร และสามารถช่วยเหลือผู้ร่วมงานเมื่อต้องการความช่วยเหลือในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นปัญหาจากการทำงานหรือปัญหาส่วนตัว โดยที่ไม่ทอดทิ้งหรือวางเฉย ซึ่งความกรุณาอาจเป็นการสร้างแรงจูงใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ร่วมงานเพื่อกระตุ้นและส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพ หรือเป็นการปฏิบัติตนของผู้บริหารการศึกษาที่มีต่อผู้ร่วมงานโดยการไม่ทำให้ผู้ร่วมงานต้องทุกข์ใจกับการที่ต้องทำงานกับผู้บริหารการศึกษาที่ไม่มีความกรุณา เช่น ผู้บริหารการศึกษาที่มีนิสัยเกรี้ยวกราด อารมณ์ฉุนเฉียว ดุด่าว่ากล่าวโดยไม่รับฟังเหตุผล พุดจาถูกเหยียดหยาม หรือใช้วาจาหยาบคาย ดังนั้นความกรุณาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงด้านการศึกษาที่เกิดขึ้นมากมายในศตวรรษที่ 21 โดยเริ่มจากการพัฒนาหรือปรับปรุงตนเองให้มีความเมตตาต่อผู้อื่นความกรุณาก็จะมีผลตามมา



3. มุทิตา เป็นหลักธรรมของผู้บริหารการศึกษาสามารถปฏิบัติได้โดยการชื่นชมยินดี เมื่อผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จในหน้าที่การงานหรือประสบผลสำเร็จในชีวิต เป็นพฤติกรรมที่ผู้บริหารการศึกษาร่วมแสดงความยินดี หรือส่งเสริมสนับสนุนให้ผู้ร่วมงานมีโอกาพัฒนาความรู้ความสามารถที่มีอยู่ให้เพิ่มขึ้น เปรียบเสมือนการสร้างแรงจูงใจในการทำงานของผู้ร่วมงานให้แสดงออกอย่างเต็มความรู้ความสามารถรวมทั้งพฤติกรรมแสดงความยินดีเมื่อผู้ร่วมงานได้ดี เช่น ยินดีเมื่อผู้ร่วมงานมีความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นการยินดีโดยไม่แสลงหรืออคติ ไม่อิจฉาหรือเกรงว่า ผู้ร่วมงานจะได้ดีกว่าตน ดังนั้นมุทิตาจึงมีความเหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 ในการนำมาใช้สำหรับการครองคน เนื่องจากหลักมุทิตาเป็นการแสดงออกด้านจิตใจที่ผู้บริหารการศึกษาพึงกระทำต่อผู้ร่วมงาน

4. อุเบกขา เป็นหลักธรรมหรือวิธีการของผู้บริหารการศึกษาที่จะต้องมีความเป็นกลาง ไม่เอนเอียงเข้าข้างฝ่ายหนึ่งฝ่ายใดโดยการตั้งตนเป็นกลางและใช้ปัญญาพิจารณาอย่างมีเหตุผล เช่น กรณีที่เกิดความขัดแย้งของผู้ร่วมงานหรือบุคลากรในองค์กรผู้บริหารการศึกษาควรตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรมภายใต้ข้อมูลเชิงประจักษ์เพื่อสร้างความเชื่อถือแก่ผู้ร่วมงานการวางตัวและการวางใจเป็นกลางนั้นควรพิจารณาจากข้อเท็จจริงตามเหตุผลเพื่อนำมาใช้ในการตัดสินใจภายใต้ความถูกต้องและเที่ยงธรรมตามหลักเกณฑ์หรือระเบียบขององค์กรแนวทางการนำอุเบกขามาประยุกต์ใช้ในการครองคนให้เหมาะสมกับศตวรรษที่ 21 เช่น เมื่อผู้ร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาประสบกับอุปสรรคในการทำงานผู้บริหารควรให้ความช่วยเหลือเพื่อให้ผ่านพ้นอุปสรรคโดยไม่ซ้ำเติมด้วยการลงโทษอย่างไม่เป็นธรรมหรือไร้เหตุผล

ดังนั้น ผู้บริหารการศึกษาเปรียบเหมือนกับต้นเรือ ที่นำหลักธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย ความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาซึ่งเปรียบเหมือนลูกเรือ โดยการดูแลเอาใจใส่เสมือนหนึ่งสมาชิกในครอบครัวที่พร้อมจะนำเรือไปสู่เป้าหมายเดียวกันภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นมากมายหลายด้านในศตวรรษที่ 21 ที่ส่งผลให้คนในสังคมเกิดการแข่งขัน ซึ่งดีซึ่งเด่นเพื่อผลประโยชน์ส่วนตัวมากกว่าส่วนรวม ส่งผลให้คนในสังคมมองข้ามคำว่าคุณธรรม จริยธรรม ที่ควรมี ดังนั้นการทำงานต้องได้ใจผู้ใต้บังคับบัญชา ไม่ใช่ได้แต่งาน เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกับการทำงาน และทำงานอย่างเต็มความสามารถ เพราะการทำงานที่ดีจะต้องประกอบด้วย คือ 1) คิดปรับปรุงงานที่ทำให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น 2)ลงมือปฏิบัติในสิ่งที่ได้คิดไว้ และ 3) ทำงานด้วยหัวใจ ซึ่งเป็นหัวใจที่ต้องหล่อเลี้ยงด้วยความรัก คือ รักงานที่ทำ และรักที่จะทำงานให้ดี

สรุป

พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมสำหรับผู้บริหารการศึกษาที่จะนำมาเป็นแนวทางในการครองคน โดยหลักสำคัญของการบริหารนอกเหนือจากการบริหารงานแล้วนั้น การบริหารคนถือว่าเป็นสิ่งสำคัญไม่น้อยไปกว่าการบริหารงาน เนื่องจากการบริหารงานใดๆ ก็ตามหากขาดบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการร่วมคิดร่วมทำ อาจทำให้การบริหารงานนั้นๆ ประสบกับความไม่ราบรื่นตามที่ได้วางแผนไว้ ดังนั้นการบริหารคนเพื่อครองคนจึงเป็นสิ่งสำคัญเสมอในการบริหารงาน ซึ่งพรหมวิหาร 4 เป็นหลักธรรมที่สามารถปฏิบัติได้ในชีวิตประจำวันของผู้บริหารการศึกษาภายใต้การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยการประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับบริบทและสถานการณ์ที่ผู้บริหารการศึกษากำลังเผชิญ โดยเมตตาเป็นการทำให้ผู้อื่นสุขยิ่งขึ้น กรุณาเป็นการช่วยเหลือแก้ไขปัญหาให้เขาพ้นทุกข์ที่มีอยู่ มุทิตาเป็นการพลอยยินดีเมื่อเขาได้ดี และอุเบกขาเมื่อเขาเกิดประสบสิ่งไม่ดีก็ไม่ซ้ำเติมเขา ให้อภัยให้เป็นกลาง ดังนั้นพรหมวิหาร 4 จึงเป็นหลักธรรมหนึ่งที่เหมาะสมในการนำมาประยุกต์ใช้ในการครองคนของผู้บริหารการศึกษาในศตวรรษที่ 21 และทุกยุคทุกสมัย ซึ่งสงเคราะห์มาเป็นองค์ความรู้ใหม่ตามแผนภาพ ดังนี้



ภาพที่ 1 แนวทางการส่งเสริมการครองคนตามหลักพรหมวิหาร 4 สำหรับผู้บริหาร
การศึกษาในศตวรรษที่ 21

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2554), แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 11.
(พ.ศ. 2555 – พ.ศ. 2559), กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ.
_____. (2559), แผนพัฒนาการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-
2564). กรุงเทพมหานคร: สำนักงานปลัดกระทรวงศึกษาธิการ กระทรวงศึกษาธิการ,
_____. (2551). การจัดสาระการเรียนรู้พระพุทธศาสนา. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร:
โรงพิมพ์ธรรมสภา.

- จำเริญรัตน์ เจือจันทร์. (2548). จริยศาสตร์ : ทฤษฎีจริยธรรมสำหรับนักบริหารการศึกษา (ETHICS : Ethical Theories For Educational Asministrators). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- นงลักษณ์ วิรัชชัยศิจิมาศณ วิเชียร. (2551). การสำรวจและสังเคราะห์ตัวบ่งชี้คุณธรรม จริยธรรม. กรุงเทพมหานคร: ศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเชิงคุณธรรม.
- พระครูปลัดไพฑูรย์ เมธิโก (มหาบุญ). (2557). พรหมวิหารธรรมแนวทางการแก้ไขความขัดแย้ง ของสังคมไทย. วารสารมหาวิทยาลัยนราธิวาสราชนครินทร์ สาขามนุษยศาสตร์, 1(2), 55.
- พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2543). โลกทัศน์ของชาวพุทธ. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย,
- _____. (2549). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- พระบรมราชาบาทของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว. (2565). พระราชทานในพระราชพิธี บวงสรวงสมเด็จพระมหากษัตริยาธิราช ณ ท้องสนามหลวง. เรียกใช้เมื่อ 16 มิถุนายน 2565 จาก <http://nkrafa.ac.th/edu/kingspeech.html>
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. (2539). พระไตรปิฎกภาษาไทยฉบับมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร: มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช, (2540). การบริหารงานบุคคลในโรงเรียน. นนทบุรี: โรงพิมพ์ มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมมาธิราช.
- สมเด็จพระพุทธโฆษาจารย์ (ป.อ. ปยุตโต), (2546). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวล ธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 12). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- _____. (2551). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ฉบับประมวลธรรม. (พิมพ์ครั้งที่ 16). กรุงเทพมหานคร: บริษัท เอสอาร์พรินต์ติ้งแมสโปรดักส์ จำกัด.
- สุรีย์ มีผลกิจ และคณะ. (2543). พระพุทธกิจ 45 พรรษา. กรุงเทพมหานคร: บริษัทคอมฟอร์ม.
- สิวลี ศิริไล. (2550). คุณธรรมและจริยธรรมวิชาชีพ ใน เอกสารประกอบคำบรรยาย ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา. กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.