

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต*

School Administrators' Ethical Leading for the Future

Received: October 7, 2018

Revised: January 25, 2019

Accepted: January 28, 2019

ธีรังกูร วรบำรุงกุล (Theerangkoon Warabamrungskul)**

บทคัดย่อ

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต เป็นวิธีการปฏิบัติตนที่ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน คือ 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองตน ประกอบด้วย หุดจรง ข่มใจ อดทน และใจกว้าง 2) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองคน ประกอบด้วย ความรักใส่ใจ ความสงสาร เปิกบานพลอยยินดี และมีใจเป็นกลาง และ 3) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองงาน ประกอบด้วย มีใจรัก พากเพียรทำ จดจำจ้อจิต วินิจจวิจย ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตสามารถบ่มเพาะจริยธรรมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวได้โดยยึดหลักหัวใจนักปราชญ์ 4 ประการ คือ สุ จิ ปุ ลิ การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจะส่งผลให้สามารถพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 มีปัญญาที่เฉียบแหลม มีทักษะที่เห็นผล มีสุขภาพที่แข็งแรง มีจิตใจที่งดงาม เป็นสังคมที่มีความหวัง เปี่ยมสุข และมีความสานฉันท์

คำสำคัญ : ผู้บริหารสถานศึกษา, การนำเชิงจริยธรรม

* บทความวิชาการเรื่องนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ

This article aims for publishing academic knowledge.

** อาจารย์ ดร. ภาควิชาบริหารการศึกษา คณะครุศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี อำเภอเมือง จังหวัดจันทบุรี 22000

Lecturer Dr. at Department of Educational Administration, Faculty of Education, Rambhai Barni Rajabhat University, Muang District, Chanthaburi 22000, Email: theerawara@gmail.com, Theerangkoon.w@rbru.ac.th

Abstract

School administrators' ethical leadership for the future is a way of behaviors that cover the behavior of school administrators in 3 aspects. 1) The ethics of the school administrators for the future in their domination, consisting of truth and honesty, Taming and training oneself, Tolerance and Liberty. 2) The ethics of the school administrators for the future in the dominance of people, including Living-kindness, Compassion, Sympathetic joy and equanimity. 3) The ethics of the school administrators for the future in holding the job, consisting of Zeal, Effort, Thoughtfulness and Investigation. The school administrators for the future can indoctrinate these three areas of ethics, based on the four wise men principle, consisting of Listening, Thinking, Asking and Writing. School administrators' ethical leadership for the future will result in the development of Thai people as complete human beings in the 21st century, have wit, have skills, healthy, beautiful mind and a society of hope and prosperity.

Keywords: school administrator, leadership for the future, 21st century

บทนำ

เป้าหมายหลักในการพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 คือ คนไทยที่มีปัญญาที่เฉียบแหลม (Head) มีทักษะที่เห็นผล (Hand) มีสุขภาพที่แข็งแรง (Health) และมีจิตใจที่งดงาม (Heart) เป็นการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่สังคมไทย 4.0 คือ สังคมที่มีความหวัง (Hope) สังคมที่เปี่ยมสุข (Happiness) และสังคมที่มีความสมานฉันท์ (Harmony) ในที่สุด (กองบริหารงานวิจัยและประกันคุณภาพการศึกษา, 2560: 21) การศึกษาจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งในการพัฒนาคนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่สังคมไทย 4.0 เพราะการศึกษาทั้งปวงต้องมุ่งพัฒนาคนไทยให้เป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อครอบครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย พ.ศ.2560, 2560: 14, 79) มีการระบุและวางแนวทางการพัฒนาคนไทยในช่วงเริ่มต้นไว้ในพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 หมวด 1 บททั่วไป มาตรา 6 ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกาย จิตใจ สติปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรมและวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542: 3) ทั้งนี้ ในกระบวนการเรียนรู้ต้องมุ่งปลูกฝังจิตสำนึกที่ถูกต้องเกี่ยวกับการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตยอันมีพระมหากษัตริย์ทรงเป็นประมุข รู้จักรักษาและส่งเสริมสิทธิ หน้าที่ เสรีภาพ ความเคารพกฎหมาย ความเสมอภาค และศักดิ์ศรีความเป็นมนุษย์ มีความภาคภูมิใจในความเป็นไทย รู้จักรักษาผลประโยชน์ส่วนรวมและของประเทศชาติ รวมทั้งส่งเสริมศาสนา ศิลปะ วัฒนธรรมของชาติ การกีฬา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ภูมิปัญญาไทย และความรู้อันเป็นสากล ตลอดจนอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม มีความสามารถในการประกอบอาชีพ รู้จักพึ่งตนเอง มีความริเริ่มสร้างสรรค์ ใฝ่รู้และเรียนรู้ด้วยตนเองอย่างต่อเนื่อง (พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542, 2542: 3; ธีรภัทร วรบำรุงกุล, 2560: 88) การจะเกิดกระบวนการพัฒนาคนไทยภายใต้กรอบพัฒนาดังกล่าวได้อย่างเป็นรูปธรรมและเห็นผลชัดเจน ผู้บริหารสถานศึกษามีบทบาทสำคัญเพราะเป็นฟันเฟืองหลักในการขับเคลื่อนนโยบายไปสู่การปฏิบัติในการพัฒนา คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 และการเปลี่ยนผ่านสังคมไทยไปสู่สังคมไทย 4.0 หลักการทางจริยธรรมที่ผู้บริหารสถานศึกษานำมาปรับประยุกต์ใช้จึงมีความสำคัญและจำเป็นอย่างยิ่ง

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในทศวรรษปัจจุบันมีหลายประเภทที่ผู้บริหารสถานศึกษาสามารถนำมาปรับประยุกต์ใช้ได้ โดยสามารถปรับประยุกต์ใช้ตามรูปแบบของภาวะผู้นำแบบต่างโดยผู้เขียนได้ปรับมานำเสนอจากโครงการผู้นำแห่งอนาคต (2560: 9-30) เช่น การนำแบบวีรบุรุษ (Heroic Leading Paradigm) การนำกระบวนการทัศน์ใหม่ (New Paradigm Leading) การนำร่วม (Collective Leading) การนำเพื่อการเปลี่ยนแปลง (Transformative Leading) ภาวะการนำโดยมีจริยธรรม (Ethical Leading) การนำแบบผู้รับใช้ (Servant Leading) การนำแบบอดมสติ (Mindful Leading)

การนำแบบกระจายอำนาจ (Distributed Leading) ผู้นำที่แท้ (Authentic Leading) จะเห็นได้ว่า การนำแห่งอนาคตทั้ง 9 ประเภทข้างต้นมีจุดมุ่งหมายในการพัฒนาไปในทิศทางเดียวกัน คือ เป็นแนวทางและส่งเสริมให้เกิดการนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต เป็นส่วนสำคัญที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและเกิดการพัฒนาศึกษาที่ยั่งยืนตามกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา 20 ปีได้ (ปริมา กันถิน, 2560: 1837) ดังเช่น ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง (2558: 1) ได้นำแนวคิดผู้นำแห่งอนาคตของ ดร.มาร์แชล โกลด์สมิธ มานำเสนอไว้ในบทความวิชาการเรื่อง ผู้นำแห่งอนาคต เข้าใจวัฒนธรรมต่างและรู้ทันโลกว่าประกอบด้วยคุณลักษณะหลัก 5 ประการ คือ 1) ต้องคิดถึงภาพรวมโลก (Thinking globally) 2) ต้องเข้าใจความหลากหลายทางวัฒนธรรม (Understanding the culture differences) 3) ต้องสามารถบริหารจัดการเทคโนโลยี (Developing technology savvy) 4) ต้องสร้างหุ้นส่วนธุรกิจ (Developing alliances and Partnerships) และ 5) ต้องแบ่งปันประสบการณ์ผู้นำ (Sharing leadership) การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความสำคัญ สามารถส่งเสริมและพัฒนาศึกษาขับเคลื่อนประเทศด้วยเทคโนโลยี ความคิดสร้างสรรค์ และนวัตกรรมไปสู่ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน (พาสนา จุลรัตน์, 2561: 2363-2380) เพราะเป็นการเตรียมกระบวนการพัฒนาคอนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งในด้านการเตรียมหลักสูตร การพัฒนาบทบาทของครูไทยในยุคไทยแลนด์ 4.0 และการพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับผู้เรียนในยุคไทยแลนด์ 4.0 ทำให้เห็นได้ว่า การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจะต้องมองกว้าง คิดไกล และนำมาปฏิบัติให้เห็นผลได้ ต้องมีพฤติกรรมและการปฏิบัติตัวให้เป็นแบบอย่างที่ดีได้ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ความหมายการนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง บุคคลซึ่งปฏิบัติงานในตำแหน่งผู้บริหารสถานศึกษาภายในเขตพื้นที่การศึกษา และสถานศึกษาอื่นที่จัดการศึกษาปฐมวัย ขั้นพื้นฐาน และอุดมศึกษาที่ต่ำกว่าปริญญาทั้งของรัฐและเอกชน (ข้อบังคับคุรุสภาว่าด้วยมาตรฐานวิชาชีพ พ.ศ. 2556, 2556: 73) การนำของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นความสามารถของผู้บริหารสถานศึกษาในการนำและพาบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ปฏิบัติภารกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์ การนำมีความเกี่ยวข้องใน 3 ส่วนเป็นอย่างน้อย (ชาญชัย ชัยรุ่งเรือง, 2558: 3) คือ

1. การนำต้องเกี่ยวข้องกับบุคคลอื่น โดยเฉพาะผู้ตามหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะปฏิบัติตามความต้องการของผู้บริหารสถานศึกษา หากปราศจากผู้ตามแล้วคุณสมบัติของผู้นำในตัวของผู้บริหารสถานศึกษาคงไม่มีใครหนึ่งย่อมจะไม่มี ความหมาย
2. การนำต้องเกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ การจัดสรร และการใช้อำนาจที่ไม่เท่าเทียมกันระหว่างผู้บริหารสถานศึกษาและผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงพฤติกรรมตามที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องการหรือคาดหวัง
3. การนำต้องเกี่ยวข้องกับการใช้อิทธิพลกับผู้ใต้บังคับบัญชา การมีอำนาจในการสั่งการให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานใดงานหนึ่งโดยเฉพาะ และเนื่องจากอิทธิพลที่มีต่อผู้ใต้บังคับบัญชาจะทำให้งานดังกล่าวสามารถดำเนินการถึงเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ

ส่วนจริยธรรม หมายถึง ธรรมที่เป็นข้อประพฤติปฏิบัติ หรือศีลธรรม หรือกฎศีลธรรม (ราชบัณฑิตยสถาน, 2556: 303) จริยธรรมเป็นสิ่งที่มิได้อยู่แล้วในตัวมนุษย์โดยธรรมชาติ พัฒนาขึ้นโดยอาศัยกฎเกณฑ์ ความประพฤติที่มนุษย์ควรประพฤติที่ได้จากหลักการทางศีลธรรม หลักปรัชญา วัฒนธรรม กฎหมายหรือจารีตประเพณี เพื่อประโยชน์สุขแก่ตนเองและสังคม เป็นแนวทางประกอบการตัดสินใจเลือกความประพฤติและการกระทำที่ถูกต้องเหมาะสมในแต่ละสถานการณ์ เป็นหลักการที่มนุษย์ในสังคมยึดถือปฏิบัติเพื่อการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขในสังคม (สุรัตน์ ไชยชมภู, 2557: 5)

สรุปได้ว่า การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต หมายถึง การนำกฎศีลธรรมจรรยามาใช้ในการบังคับบัญชาผู้ใต้บังคับบัญชา การตัดสินใจ การสั่งการ ในการบริหารสถานศึกษาเพื่อพัฒนา คนไทยให้มีปัญญาที่เฉียบแหลม มีทักษะที่เห็นผล มีสุขภาพที่แข็งแรง และมีจิตใจที่งดงาม สู่การเปลี่ยนผ่านสังคมที่มีความหวัง เปี่ยมสุข และมีความสมานฉันท์ ด้วยการพัฒนาให้คนไทยเป็นคนดี มีวินัย ภูมิใจในชาติ สามารถเชี่ยวชาญได้ตามความถนัดของตน และมีความรับผิดชอบต่อบรรณาครัว ชุมชน สังคม และประเทศชาติ

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต

การนำเชิงจริยธรรมที่ชัดเจนต้องสามารถทำให้บุคคลอื่นสรุปออกมาได้อย่างเป็นรูปธรรม ไม่ใช่คลุมเครือหรือไม่สามารถทำให้บุคคลอื่นสรุปและตัดสินใจได้ การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตควรประกอบด้วยหลักการ 3 ด้าน ประกอบด้วย จริยธรรมด้านการครองตน จริยธรรมด้านครองคน และจริยธรรมด้านการครองงาน เรียกโดยย่อได้ว่า “รู้ตน รู้คน รู้งาน” จึงจะทำงานที่ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบอยู่สำเร็จผลคนก็เป็นสุข ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1. จริยธรรมด้านการครองตน (รู้ตน) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตควรมีหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการครองตน 4 ประการ คือ

1.1 พุดจริง (สัจจะ = Truth and honesty) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนจริง คนซื่อสัตย์ ซื่อตรง รวมทั้งการใช้ความจริงที่ถูกต้องตามกฎหมาย ระเบียบ ศีลธรรมจรรยา เป็นหลักในการบริหารจัดการสถานศึกษา เพราะการทำงานร่วมกับผู้บังคับบัญชาต้องมีสัจจะต่อกัน ผู้บริหารสถานศึกษาในฐานะผู้นำองค์กรต้องพุดจริง รักษาคำสัตย์เพื่อซื้อใจลูกน้อง ดังเช่นฉากหนึ่งที่ปรากฏในวรรณกรรมสามก๊กมีความว่า

ในการยกทัพบุกยูก๊กครั้งที่ 5 เป็นช่วงเวลาทีไล่เลยจากการที่ขงเบ้งต้องถอยทัพกลับมาแก้ปัญหาจากการถูกก๊อตันใส่ร้าย ทำให้ทหารยังเหนื่อยล้าจากการเดินทางอยู่ ขงเบ้งจึงเห็นว่า การบุกยูก๊กเป็นงานที่ต้องทำอย่างต่อเนื่องในระยะยาว ในเมื่อทหารยังเหนื่อยล้าอยู่ก็ให้แบ่งกองทัพสี่หมื่นออกเป็นสองกอง กองละสิบหมื่นแล้วให้กองแรกไปรบก่อน พอครบกำหนดร้อยวันก็ให้ทหารสิบหมื่นอีกกองออกไปสับเปลี่ยนให้ทหารกองแรกกลับมาพัก แล้วหมุนเวียนแบบนี้ไปเรื่อย ๆ ขงเบ้งยกทัพไปถึงเมืองโลเสี่ยเห็นชาวสาลีกำลังสู้ จึงคิดจะให้ทหารออกไปเกี่ยวข้าวมาใช้เป็นเสบียงในกองทัพ ฝ่ายสุมาอี้ก็คาดเดาความคิดขงเบ้ง ออกจิ้งยกทัพมาขัดขวาง แต่ก็ไม่สำเร็จ พอยกทหารเข้าตีเมืองโลเสี่ยก็โดนขงเบ้งตีแตกกลับมาอีก สุมาอี้จึงขอกำลังหนุนจากเมืองเสียงจิวและเลงจิวมาเสริม แต่ทหารกองแรกของขงเบ้งออกมารบกำหนดร้อยวันแล้ว ส่วนทหารอีกกองกำลังเดินทางมาผลัดเปลี่ยน ฝ่ายสุมาอี้กลับได้กำลังเสริมมาในช่วงเวลานี้พอดี เหล่าทหารใจคอไม่ดีกลัวไม่ได้กลับบ้าน เอียวหยกก็เสนอว่า "ตอนนี้สถานการณ์ไม่ค่อยดี ควรให้ทหารที่เตรียมตัวยกทัพกลับอยู่ด้านหน้าเข้าศึกก่อน พอทหารอีกกองมาถึงแล้วค่อยปล่อยกลับไป" ขงเบ้งจึงตอบว่า "ทำอย่างนั้นไม่ได้ เราต้องถือสัจจะ ในเมื่อมีคำสั่งไปแล้วจะกลับคำไม่ได้ ตอนนี้ทหารทุกคนต่างคิดถึงครอบครัวเตรียมตัวเตรียมใจจะกลับบ้าน ต่อให้สถานการณ์เลวร้ายสักแค่ไหน ก็ต้องปล่อยให้พวกเขากลับไป" ว่าแล้วก็สั่งให้ทหารที่ต้องกลับไปผลัดเปลี่ยนออกเดินทางได้ทันที

เมื่อสถานการณ์เป็นเช่นนี้ตอนนี้ขงเบ้งก็ไม่เหลือทหารเลยใช้ไหม ไม่ใช่แน่นอน เพราะผลที่ได้กลับตรงกันข้ามด้วยสัจจะวาจาที่ขงเบ้งให้กับเหล่าทหาร ทำให้เหล่าทหารซาบซึ้งใจ ต่างตะโกนออกมาว่า "ท่านขงเบ้งมีความเมตตากรุณาต่อพวกเราขนาดนี้ พวกเราจะยังไม่กลับ เราจะขอยุ่อยู่กับทัพยกก่อน" แม้ขงเบ้งจะยินกรานให้ทหารยกทัพกลับ เหล่าทหารก็ไม่กลับและจะขอออกรบทหารจึงออกรบด้วยความฮึกเหิม เต็มไปด้วยขวัญและกำลังใจที่กล้าหาญ กองทัพของสุมาอี้ไม่สามารถต้านทานได้ จึงต้องแตกพ่ายหนีไป

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต). (2556: 45-46) ได้อธิบายเกี่ยวกับสัจจะเพิ่มเติมไว้ว่า คัมภีร์ฝ่ายอภิธรรมแยกสัจจะ คือ ความจริงออกเป็น 2 ระดับ

1. สมมติสัจจะ (Conventional Truth) ความจริงโดยสมมติ (เรียกอีกอย่างหนึ่งว่าโวหารสัจจะ ความจริงโดยโวหารหรือโดยสำนวนพูด) คือ ความจริงตามมติร่วมกันตามที่ได้ตกลงกันไว้หรือหมายรู้ร่วมกันเป็นเครื่องมือสื่อสาร พอให้สำเร็จประโยชน์ในชีวิตประจำวัน เช่น คน สัตว์ คนชั่ว โตะ แก้ว เป็นต้น

2. ปรมัตถสัจจะ (Ultimate Truth) ความจริงโดยปรมัตถ์ คือ จริงตามความหมายสูงสุดตามความหมายแท้ อย่างยิ่ง คือ การหยั่งรู้สัจธรรมที่ทำให้ความยึดติดถ้อยมั่นหลงผิดทั้งหลาย สลายหมดไปทำให้ว่างใจทำที่ต่อสิ่งทั้งหลายอย่างถูกต้อง หลุดพ้นจากกิเลสและทุกข์ มีจิตใจเป็นอิสระ ผ่องใสเบิกบานมีความสุขที่แท้จริง สิ่งที่เป็นจริงโดยปรมัตถ์ เช่น นามธรรม รูปธรรม เวทนา สัญญา สังขาร เป็นต้น

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจะเป็นผู้นำที่ดีต้องพุดจริง หรือมีและรักษาสัจจะ เพราะผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในฐานะผู้นำพุดแล้ว ต้องรักษาคำพุด เพราะคิดด้วยเหตุ คิดถึงผลก่อนพุด พุดแล้วทำในสิ่งที่มีจริยธรรม มีคุณธรรม

กำกับจิตใจ และการกระทำทั้งต่อหน้าและลับหลัง (จิตจะLearn, 2018). การพูดจริงจึงเป็นลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตที่ตืออย่างหนึ่ง คือ ผู้นำต้องมีสัจจะวาจา สัญญาต้องเป็นสัญญา รักษาคำพูดของตนเอง คำไหนคำนั้น เพื่อให้เกิดเป็นความน่าเชื่อถือ (Credibility) และความไว้วางใจ (Reliability) เพราะถ้าหากผิดคำพูดเมื่อไร ผู้ใต้บังคับบัญชาจะหมดความเคารพศรัทธา ผลที่ตามมาจะมีแต่ความล้มเหลว เมื่อผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตพูดแต่ความจริงจะส่งผลให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีความเคารพและเชื่อมั่น นำไปสู่การพัฒนาตนเองและภาระหน้าที่ของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตได้

1.2 ช่มใจ (ทมะ = Taming and training oneself) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องฝึกฝนตนเอง ปรับปรุงตนเอง บังคับควบคุมตนเองให้รู้จักปรับตัว แก้ไขปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าอยู่เสมอ ยอมรับและแก้ไขสิ่งบกพร่องของตนเอง รวมถึงขมใจตนเองไม่ให้เป็นที่มาของสิ่งยั่วยุต่าง ๆ ที่ทำให้เกิดความอยากได้เกินสภาพของตัวเอง ความโกรธ ความหลง เป็นการเรียนรู้ด้วยตนเอง ฝึกจิตใจหรือนิสัยของตัวเอง จนสามารถควบคุมใจ ควบคุมวาจา ควบคุมการกระทำให้เป็นไปในสิ่งที่ดีที่ควรได้ เพื่อแก้ไขข้อบกพร่องของตนเองหรือปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2558: 114) พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549: 48-49) ได้อธิบายไว้ว่า

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องรู้จักตนเอง หมายความว่า ต้องรู้จักความเด่นและความด้อยของตนเอง การรู้ความเด่นก็เพื่อทำงานที่เหมาะสมกับความสามารถของตน ตามปกติผู้บริหารมักมองเห็นความผิดพลาดของลูกน้องได้ง่าย แต่มองข้ามความผิดของตน ดังพุทธพจน์ว่า “ความผิดพลาดของคนอื่นเห็นได้ง่าย แต่ความผิดพลาดของตนเองเห็นได้ยาก”

ผู้บริหารทำงานผิดพลาด ลูกน้องไม่กล้าบอกหรือแนะนำ ดังนั้น ผู้บริหารต้องหัดมองตนเองและดัดเตือนตนเอง ดังพุทธพจน์ที่ว่า “อตตนา โจทยตตานิ จงเตือนตนด้วยตนเอง” เช่น ถ้าผู้บริหารสั่งการหลายครั้งแต่ลูกน้องไม่เข้าใจ ผู้บริหารก็อย่าด่วนตำหนิลูกน้องว่าโง่งม บางทีตัวเราเองอาจสั่งการไม่ชัดเจนก็เป็นได้ การที่ผู้บริหารมักมองไม่เห็นความผิดพลาดของตนเองเป็นเรื่องธรรมดา เพราะวันหนึ่ง ๆ ดวงตาของผู้บริหารมีไว้สำหรับมองด้านนอกมันไม่ได้มองตัวเราเอง เวลาคนอื่นทำผิดพลาดเราจึงเห็นทันที แต่เวลาผู้บริหารทำผิดพลาดเองกลับมองไม่เห็น ดังนั้น เพื่อสำรวจตนเองผู้บริหารต้องหัดมองด้านใน คือ เจริญวิปัสสนา ซึ่งแปลเป็นภาษาอังกฤษว่า Insight คือ มองด้านในนั่นเอง วิปัสสนากรรมฐานเน้นเรื่องการเจริญสติ พิจารณากาย เวทนา จิต และธรรม หรือความดีและความชั่วในใจของเรา

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจึงต้องฝึกฝน ช่มใจ ฝึกนิสัย ปรับตัว รู้จักควบคุมจิตใจ ฝึกหัดดัดนิสัย แก้ไขข้อบกพร่อง ปรับปรุงตนให้เจริญก้าวหน้าด้วยสติปัญญา จะทำให้ผู้บริหารได้รับความเคารพจากผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างจริงจัง ทำให้สามารถดู ดึงศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาออกมาใช้ในส่วนที่ผู้ใต้บังคับบัญชานั้นถนัด รวมถึงผู้บริหารจะไม่ตำหนิ ดิเตียนผู้ใต้บังคับบัญชาไปทุกเรื่อง ผู้บริหารจะฟังความรอบด้านก่อนที่จะพูด สอน หรือ ตำหนิ ในที่รโหฐานและขมในที่แจ้ง จะไม่สั่งการให้กระทำโดยไม่รู้แล้วชี้เพราะได้รับการพัฒนาด้านสติปัญญา ส่งผลให้ได้รับการพัฒนาทั้งด้านกายและจิตใจ นำไปสู่ความสำเร็จในการทำงานทั้งปวงของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตได้

1.3 ออดทน (ขันติ = Tolerance) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องมีความอดทน ตั้งใจทำหน้าที่การทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ท้อถอยด้วยความขยันหมั่นเพียร เอาธุระ(วิริยะ = Effort) เป็นความอดทนต่อความร้อน ความหนาว ความหิว ความกระหาย ทนตรากตรำ ทนต่อความเจ็บใจ ข่มอารมณ์ที่เกิดจากสิ่งเร้า ทนต่อความยั่วยวนต่าง ๆ ออดทนต่ออำนาจฝ่ายต่ำ ออดทนต่อการทำการทำงานและทำงานด้วยความเอาใจใส่ไม่วางธุระ โดยมุ่งมั่นอยู่ที่จุดหมายของงาน ไม่ท้อถอย หนักเอาเบาสู้อย่างไม่หวั่นไหว เป็นคนแข็งแรงแกร่ง ทนทานต่ออุปสรรค จนสุดท้ายไปถึงซึ่งความสำเร็จของงาน หรือความสำเร็จในแต่ละช่วงชีวิต พระภิกษุญาณวชิโรดม (ทตตชีโว ภิกขุ) (2547: 171-172) ได้อธิบายถึงความอดทนซึ่งเป็นลักษณะที่แสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งทางจิตใจ คือ ขันติ มี 4 ลักษณะ คือ

1.3.1 ออดทนต่อความลำบากตรากตรำ ได้แก่ ออดทนต่อสภาพดินฟ้าอากาศ ภูมิประเทศที่ทุรกันดาร สามารถอดทนได้ไม่ย่อท้อ

1.3.2 ออดทนต่อทุกขเวทนา คือ ออดทนต่อความเจ็บไข้ได้ป่วย

1.3.3 ออดทนต่อความเจ็บใจ คือ ออดทนต่อการกระทบกระเทือนเปรียบเปรยการทำให้เจ็บอกเจ็บใจ

1.3.4 อุดหนุนต่ออำนาจกิเลส คือ การไม่เอาใจตนเอง ไม่ยอมสบายตามความพึงพอใจต่าง ๆ และข้อนี้เป็นข้อที่ต้องใช้ความอดทนมากที่สุด

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจึงต้องฝึกฝนจิตใจด้วยความขยันหมั่นเพียร เข้มแข็ง ทนทาน ไม่หวั่นไหว มั่นในจุดหมาย ไม่ทอดถอยด้วยความขยันหมั่นเพียร เหาธุระ ความอดทนในข้อนี้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตสามารถแบ่งออกเป็น 2 ด้าน คือ ด้านจิตใจและด้านร่างกาย เมื่อด้านจิตใจเข้มแข็ง ไม่หวั่นไหว จะส่งผลต่อความอดทนด้านร่างกายที่จะถูกกระทบจากรูป เสียง กลิ่น รส การสัมผัสทางกายต่อไปส่งผลให้ภาระหน้าที่ที่รับผิดชอบสำเร็จได้ง่ายนำไปสู่ความสุขใจของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตได้

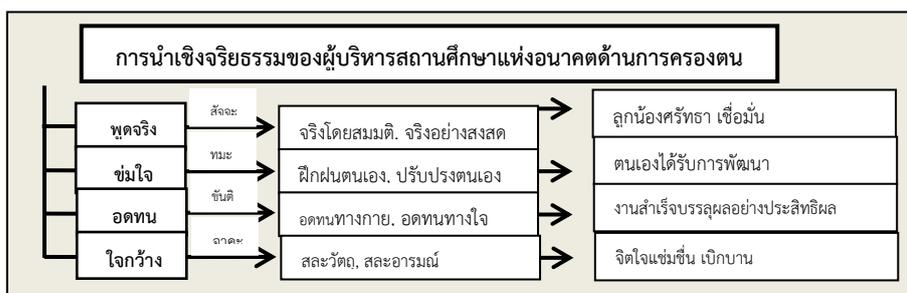
1.4 ใจกว้าง (จาคะ = Liberality) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องมีความเสียสละ สละกิเลส สละความสุขสบายและผลประโยชน์ส่วนตนได้ ใจกว้างพร้อมที่จะรับฟังความทุกข์ ความคิดเห็น และความต้องการของผู้อื่น พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ใจดีไม่คับแคบไม่เห็นแก่ประโยชน์ตนหรือเอาแต่ใจตัว พร้อมทั้งจะร่วมมือช่วยเหลือเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่เสียสละแม้ความสุขสบายส่วนตนหรือผลประโยชน์ส่วนตนเพื่อส่วนรวมหรือประโยชน์ที่สำคัญกว่า บุญมี แทนแก้ว (2546: 49-50) และพระสมุห์สาธิต จันทวณโณ (หม้อกรอง) (2554: 15) ได้อธิบายลักษณะของจาคะ คือ การเสียสละหรือการบริจาคในสิ่งที่เป็นประโยชน์ส่วนน้อยเพื่อเป็นประโยชน์ต่อส่วนรวมไว้ว่า ลักษณะของการสละหรือการบริจาคมมี 2 ลักษณะ ได้แก่

1.4.1 สละวัตถุ เป็นการสละทรัพย์สินของของตนที่เป็นรูปธรรม เพื่อประโยชน์แก่คนอื่น เช่น สละเงินสมทบทำสะพาน สร้างโรงพยาบาล สร้างโรงเรียน ซ่อมรถดับเพลิง บำรุงการทหารของชาติ บำรุงศาสนา บำรุงการศึกษา ตลอดจนบริจาคสงเคราะห์ผู้ประสบภัยและผู้ตกทุกข์ได้ยากต่าง ๆ ผู้คนที่ไปยอมเป็นผู้ได้รับ ประโยชน์จากสังคม นับตั้งแต่การทำมาหากิน ตลอดการดำรงชีพในแง่ต่าง ๆ ในการบริจาคช่วยเหลือสังคมตามกำลังความสามารถ เมื่อสังคมแผยไพแล้ว เราจะให้อะไรบ้างแก่สังคม คนที่อยู่ในสังคมได้รับประโยชน์ต่อสังคม แต่ไม่อดทนบำรุงสังคม ก็ยอมเป็นคนที่ยังคงเกี่ยวในฐานะเป็นคนรุ่มมากและเป็นกาฝากของสังคม สังคมใดมีคนประเภทกาฝากมาก สังคมนั้นย่อมจะมีความมั่นคงน้อย ฉะนั้น หลักธรรมคำสอนทางพระพุทธศาสนา จึงสอนให้มีจาคะทั่วกัน

1.4.2 สละอารมณ์ เป็นคนรู้จักปล่อยวางอารมณ์ที่เป็นนามธรรม เป็นข้าศึกต่อความสงบใจอย่างเช่น ความโกรธเคืองขัดใจกับคนอื่นจะเป็นภรรยาสามี เพื่อนฝูง หรือกับเพื่อนบ้านก็ตาม เป็นเรื่องของคนทั่วไปจะหลีกเลี่ยงเสียมิได้ แต่การเก็บอารมณ์ที่ไม่ดีทำให้จิตใจเศร้าหมองเหล่านี้ สะสมไว้ในจิตใจยอมนำมาซึ่งความ ร้าวรานไม่สิ้นสุด และทำให้ตนเองเป็นทุกข์เดือดร้อน เมื่อสั่งสมไว้นาน ๆ หรือมาก ๆ ก็จะเป็นสาเหตุของโรคประสาทได้ เพราะฉะนั้น พระพุทธองค์จึงทรงสอนให้มีจาคะ คือ ให้เสียสละปล่อยวางอารมณ์ประเภทนี้ การปล่อยวางอารมณ์อย่างนี้เป็นจาคะอย่างหนึ่ง

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจึงต้องใจกว้าง โดยสามารถสละทั้งวัตถุและอารมณ์ จาคะมีลักษณะของการเสียสละหรือการบริจาคที่เป็นวัตถุสิ่งของที่สามารถจับต้องได้ เช่น เงิน ทอง สิ่งของเครื่องใช้ต่างๆ และการสละอารมณ์อันเป็นสิ่งที่อยู่ภายในที่ตัวเราต้องขจัดออกจากจิตใจของเราด้วยตนเองเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องด้วยกายได้ เช่น ความโลภ โกรธ หลง ความตระหนี่ อันเป็นสิ่งที่ขวางกั้นความเจริญของจิต เป็นต้น จะส่งผลให้ได้รับความสุขใจ จิตใจไม่ขุ่นมัว

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองตนสรุปได้ดังภาพที่ 1 ดังนี้



ภาพที่ 1 การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองตน

จากภาพที่ 1 จะเห็นได้ว่า การพูดจริง หรือมีสัจจะ เป็นการพูดจริงใน 2 เรื่อง คือ พูดจริงโดยสมมติและพูดจริงตามความจริงสูงสุดในชีวิตมนุษย์ ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและเชื่อมั่นในตัวผู้บริหารสถานศึกษาได้อย่างแท้จริง

การข่มใจ หรือห่มะ เป็นการข่มใจเพื่อการฝึกฝนตนเอง การแก้ไขปรับปรุงตนเอง เพื่อให้ตนเองเจริญก้าวหน้าได้รับการพัฒนาอยู่เสมอ

การอดทน หรือขันติ เป็นการอดทนใน 2 ด้าน คือ อดทนต่อความลำบากทางกาย และการอดทนต่อความคับข้องใจ จะทำให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาที่รับผิดชอบอยู่ประสบความสำเร็จหรือบรรลุผลตามเป้าหมายที่วางไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

และการใจกว้าง หรือจาคะ เป็นการใจกว้างใน 2 เรื่อง คือ ใจกว้างในการสละวัตถุ สิ่งของ และใจกว้างในการสละอารมณ์ ความรู้สึกของตัวเอง จะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีจิตใจแจ่มชื่น เบิกบาน

ดังนั้นการนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองตนที่ประกอบด้วย การพูดจริง ความสามารถในการข่มใจการมีความอดทนและความใจกว้างมีผลทำให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาศรัทธาและเชื่อมั่นผู้บริหารสถานศึกษาเองได้รับการพัฒนางานที่ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบบรรลุผลตามวัตถุประสงค์และมีจิตใจแจ่มชื่นเบิกบานได้

2. จริยธรรมด้านการครองคน (รู้คน) การครองคนเป็นทักษะความรู้ในการบริหารผู้ใต้บังคับบัญชาและความสัมพันธ์ทางสังคม การเข้ากับผู้อื่นได้ การมอบหมายงานให้ทำตรงกับทักษะความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน การให้รางวัลและการติดตามผลที่ปฏิบัติ การครองคนจึงเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในการที่จะทำงานให้สำเร็จลุล่วงไปด้วยความเรียบร้อย คนทุกคนต้องอยู่ในสังคม ต้องทำงานกับคน เมื่อต้องอยู่กับคน ต้องทำงานกับคน ความสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลที่เกี่ยวข้อง จะทำให้การปฏิบัติงานและสถานศึกษาประสบความสำเร็จได้ตามวัตถุประสงค์ (วีระวัฒน์ ปันนิตามัย, 2544: 60; นิยม ไผ่โสภณ, 2543: 99) ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจะสามารถครองใจเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาได้ต้องรู้จักคน คือ รอบรู้เกี่ยวกับเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้ว่าใครมีความสามารถในด้านใดเพื่อที่จะได้ใช้คนให้เหมาะกับงาน ผู้บริหารสถานศึกษาต้องรู้จักจริตของเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาเพื่อใช้งานให้เหมาะสมกับจริตของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

จริต (Intrinsic nature of a person) คือ ความประพฤติปกติ ความประพฤติบางอย่างที่หนักไปทางใดทางหนึ่งอันเป็นปกติประจำอยู่ในสันดานและแสดงออกจนเคยชินจนกลายเป็นนิสัย จริต จึงหมายถึงประเภทนิสัยของเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา (พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต), 2558: 124, 189-190; พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2549: 50-51) มี 6 แบบ คือ

1. ราคะจริต (One of lustful temperament) คือ ผู้มีราคะเป็นความประพฤติปกติ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้รักสวยรักงาม มักทำอะไรประณีตเรียบร้อยและใจเย็น เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความละเอียดประณีต

2. โทสะจริต (One of hating temperament) คือ ผู้มีโทสะเป็นความประพฤติปกติ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้ใจร้อน ชอบความเร็ว และมักหงุดหงิดง่ายถือทิฐิใจ เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ชอบทำงานที่ต้องใช้ความรวดเร็ว

3. โมหะจริต (One of deluded temperament) คือ ผู้มีโมหะเป็นความประพฤติปกติ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้เขลา เหนงซิม เงื่องง งมงาย ขาดความกระตือรือร้นในการทำงาน อึดอาด เฉื่อยชา ชอบหลับในที่ทำงานเป็นประจำ เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ต้องได้รับแรงกระตุ้นหรือกระตุ้นด้วยกิจกรรมที่เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง

4. สัทธาจริต (One of lustful temperament) คือ ผู้มีศรัทธาเป็นความประพฤติปกติ เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้เชื่อง่าย ประพฤติหนักไปทางมีจิตซาบซึ้ง ซึ้นบานน้อมใจเลื่อมใสโดยง่าย เวลาามีข่าวเรื่องแปลกแต่จริง เชื่อหรือไม่กลุ่มนี่จะเชื่อจนใคร เพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ถ้าชอบใครจะทำงานให้เต็มที่

5. พุทธิจริต (One of lustful temperament) คือ ผู้มีความรู้เป็นความประพฤติปกติ ประพฤติหนักไปทางใช้ความคิดพิจารณา เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้ใฝ่รูเป็นคนช่างสงสัย รักการศึกษาหาความรู้ มักต้องการรายละเอียดมากกว่ากลุ่มอื่น เพื่อร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้ถนัดทำงานตามวิชาการ

6. วิตกจริต (One of lustful temperament) คือ ผู้มีวิตกเป็นความประพฤติปกติ ประพฤติหนักไปทางนึกคิดจับจดฟุ้งซ่าน เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากลุ่มนี้เป็นผู้ช่างกังวล ไม่กล้าตัดสินใจ มักปล่อยเรื่องค้างไว้นาน โดยไม่ยอมลงนามหรือดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่ง ถ้าเราต้องการคนใส่เบรคให้กับการตัดสินใจของเราบ้างลองปรึกษาคนกลุ่มนี้

กลุ่มเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาจริตดีผู้บริหารสถานศึกษาที่พอทำงานรวมกันกับพวกเขาได้ แต่กลุ่มที่ผู้บริหารสถานศึกษาต้องระวังใหม่คือ กลุ่มผู้วิกลจริตที่แฝงเข้ามาในสถานศึกษา หลังจากทราบจริตของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละประเภทแล้ว ผู้บริหารสถานศึกษาควรมีหลักการเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการครองคนใน 4 ประการ คือ

2.1 ความรักใส่ใจ (เมตตา = Loving-kindness) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีจิตใจที่เป็นกุศลเปี่ยมด้วยความรัก ไม่ผูกโกรธและพยายามต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา มีความรักใคร่ปรารถนาจะให้เขาเป็นสุข

คำว่า “เมตตา” หมายถึง ความสนิทสนม คือ ความรักใคร่ที่เว้นจากราคะ ความกำหนด ไตแก ความปรารถนาให้เกิดความสุขความเจริญแก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความปรารถนาคืออยากมีความสุข ความมีจิตอันแผ่ไมตรีและคิดทำประโยชน์แก่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทั่วหน้า จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสนิทสนมดูญาติมิตร ดังคำที่ว่า “ถึงไม่ใช่ชาติไม่ใช่เชื้อหากมีความเอื้อเฟื้อก็เปรียบเหมือนเนื้ออาตมา” และความรักใส่ใจจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตรู้จักมองแฉงดีของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาและจดจำไว้เพื่อจะได้ใช้คนให้เหมาะสมกับลักษณะที่ดีของเขา

2.2 ความสงสาร (กรุณา = Compassion) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีจิตคิดจะช่วยเหลือและปลดเปลื้องความทุกข์ตลอดเวลา เป็นคนอาสาช่วยแบ่งเบาภาระอย่างสม่ำเสมอ อยากช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้พ้นจากความทุกข์ ใฝ่ใจที่จะปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ความสงสาร คิดจะช่วยให้เขาพ้นทุกข์

คำว่า “กรุณา” หมายถึง ความห่วงใยเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้รับทุกข์ร้อน ไตแก ปรารถนาเพื่อปลดเปลื้องบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา จะส่งผลให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชามีความสุขกายสบายใจปราศจากทุกข์ร้อนภัยพาลต่าง ๆ ที่จะเข้ามากระทบได้ในเวลาอันสั้น และความสงสารจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตเปิดใจกว้างรับฟังปัญหาของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา

2.3 เบิกบานพลอยยินดี (มุทิตา = Sympathetic joy) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนอหยาอหยาอไมตรีจิตที่ทั้งดงามและผ่องใส ยินดีในความสุขและความสมหวังของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา แม้มีทุกข์หรือประสบเคราะห์กรรมก็ไม่คิดจะซ้ำเติมหรือเยาะเย้ยให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาต้องเจ็บช้ำน้ำใจ เมื่อเห็นเขาอยู่ดีมีความสุข ก็มีใจแจ่มชื่นเบิกบาน เมื่อเห็นเขาประสบความสำเร็จองงามยิ่งขึ้นไปก็พลอยยินดีบันเทิงใจด้วย

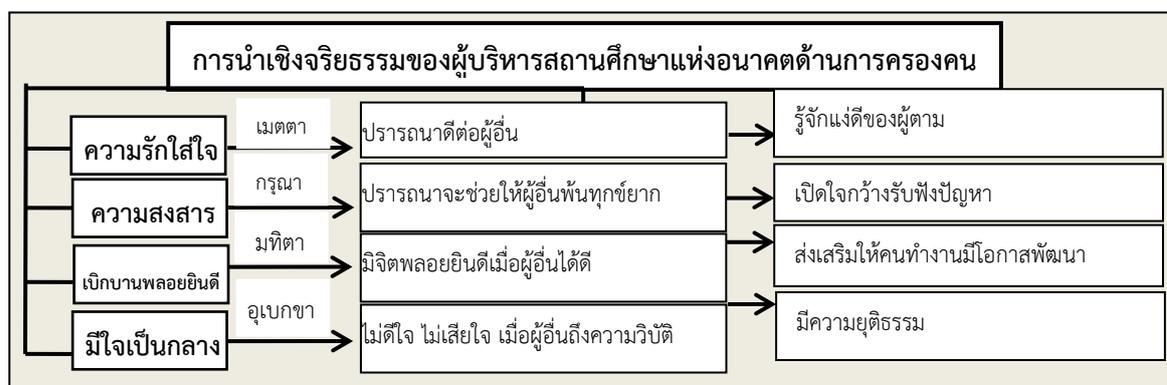
คำว่า “มุทิตา” หมายถึง ความชื่นบาน ไตแก ความพลอยยินดีในเมื่อเห็นเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดีหรือความยินดีในเมื่อผู้อื่นอยู่ดีมีสุข มีจิตผ่องใสบันเทิง ประกอบด้วยอาการแจ่มชื่นเบิกบานอยู่เสมอต่อเพื่อนร่วมงานรวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชาผู้ดำรงในปกติสุข พลอยยินดีด้วยเมื่อเขาได้ดีมีสุขเจริญองงามยิ่งขึ้นไป จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาแจ่มชื่นเบิกบานใจอย่างเป็นปกติ และความเบิกบานพลอยยินดีจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตส่งเสริมให้คนทำงานมีโอกาสพัฒนาความรู้ความสามารถจนได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

2.4 มีใจเป็นกลาง (อุเบกขา = Equanimity) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีความประพฤติและปฏิบัติที่เที่ยงตรงและเป็นกลางไม่เอนเอียงด้วยความรักและความชัง คำนึงถึงผลของการกระทำของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำได้ควรได้ดีหรือการชเมย ทำชั่วหรือผิดจากกฎระเบียบ กติกาควรได้รับการเตือนหรือการลงโทษเป็นที่ตั้งเรียกว่า “ค่าของคนอยู่ที่ผลของการกระทำ” ไม่ลุแก่อำนาจไม่เหิมเกริมซ้ำเติมผู้อื่น เพราะตนอยู่ในฐานะที่ได้เปรียบ มีความ

ปรารถนาดี มีไมตรี ต้องการช่วยเหลือให้ทุกคนประสบประโยชน์และความสุขมั่นคงเที่ยงตรงดุจตราขี้ มงเห็นการที่บุคคลจะได้รับผลดีหรือชั่วสมควรแก่เหตุที่ตนประกอบ พร้อมทั้งจะวินิจฉัย วางตน และปฏิบัติไปตามความเที่ยงธรรม

คำว่า“อุเบกขา”หมายถึง ความวางเฉย ไต่แกว่งตนเป่นกลางในเมื่อจะแผเมตตาไปก็ไมสมควร เช่น เอาใจช่วย โจร เปนตน หรือความวางใจเป่นกลางอันจะให้ดำรงอยู่ในธรรมตามที่พิจารณาเห็นด้วยปัญญา คือ มีจิตเรียบตรงเที่ยงธรรมดุจตราขี้ ไมเอนเอียงด้วยรักและชัง พิจารณาเห็นการกระทำที่เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชากระทำแล้ว รวมทั้ง รู้จักวางเฉย สงบใจ มองดูในเมื่อไม่มีกิจที่ควรทำเพราะเขารับผิดชอบตนได้ดี เขาสมควรรับผิดชอบ ตนเองหรือเขาได้รับผลอันสมควรกับความรับผิดชอบของตน จะส่งผลให้ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้มีความเที่ยงธรรม ไม่มีอคติเจือปนในการประกอบกิจการงานทุกชนิด รวมถึงการตัดสินใจสั่งการตามหน้าที่ และการมีใจเป่นกลางจะทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความยุติธรรมในการให้รางวัล และลงโทษ โดยรู้เท่าทันเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองคน สรุปลงได้ดังภาพที่ 2 ดังนี้



ภาพที่ 2 การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองคน

จากภาพที่ 2 จะเห็นได้ว่า ความรักใส่ใจ หรือเมตตา เป็นความปรารถนาดีต่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตรู้จักแ่งดีของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง

ความสงสาร หรือกรุณา เป็นความปรารถนาที่จะช่วยให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาพ้นจากความทุกข์ยาก ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตสามารถดำเนินการได้หลายทาง เช่น การเปิดใจกว้างรับฟังปัญหา รับฟังเหตุและผล เป็นต้น

เบิกบานพลอยยินดี หรือมทิตตา คือ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีจิตพลอยยินดีเมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้ดี เป็นการส่งเสริมให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาที่ทำงานดี ถูกต้อง ตรงตามเป้าหมายได้มีโอกาสพัฒนาได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น

มีใจเป่นกลาง หรืออุเบกขา เป็นความไม่เอนเอียง คือ ไม่ตีใจไม่เสียใจ เมื่อเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาถึงความวิบัติ หรือได้รับผลตามการกระทำทั้งในส่วนดีและไม่ดี จึงทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความยุติธรรม

ดังนั้น การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองคนที่ประกอบด้วยความรักใส่ใจ มีความสงสาร เบิกบานพลอยยินดี และมีใจเป่นกลาง มีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตรู้จักแ่งดีของเพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาได้อย่างทั่วถึง เปิดใจกว้างรับฟังปัญหา ทุกคนได้รับการพัฒนาและได้เลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น และได้รับความยุติธรรม เกิดความเท่าเทียมเสมอภาคได้

3. จริยธรรมด้านการครองงาน (รู้งาน) คือ ความรอบรู้เกี่ยวกับงานในความรับผิดชอบเพื่อประโยชน์ในการวางแผน บรรจุบุคลากร อำนวยความสะดวกและติดตามประเมินผล ความรู้เรื่องงานมี 2 ลักษณะ คือ รูเทหาและรู้ทัน พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต) (2549: 51-52) ได้อธิบายไว้ว่า

“รูเทหา” คือ ความรอบรู้คนเกี่ยวกับงานมีขั้นตอนอย่างไร และมีสวนเกี่ยวข้องกับคนอื่น ๆ อยางไร และยังหมายถึง ความรูเทหาถึงการณ ในเมื่อเห็นเหตุแล้วคาดคะเนผลจะระตามมาแล้วเตรียมการป้องกันไว้ เหมือนคนขับรถลงจากภูเขาที่เขาชินกับเส้นทางวาที่ใดมีเหวหรือเป่นทางโค้งอันตรายแล้วขับอยางระมัดระวัง เมื่อถึงที่นั้นความรูเทหาจึงช่วยให้มีการป้องกันไวก่อน

“รูทัน” คือ ความรู้เท่าทันสถานการณ์ เมื่อเกิดปัญหาขึ้นก็สรรหาแก้ปัญหาเฉพาะหน้าได้ดี ดังกรณีของคนที่ขับรถลงจากภูเขาแล้วรถเบรคแตก เมื่อเจอกับสภาพปัญหาเช่นนั้น เขาตัดสินใจฉับพลันว่าจะทำอย่างไร นั่นเป็นความรู้ทันเพื่อแก้ปัญหาเฉพาะหน้า

จริยธรรมด้านการครองงานเป็นคุณธรรมต่อหน้าที่การงานของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความสำคัญ เริ่มตั้งแต่การกำหนดรูปแบบขั้นตอนในการปฏิบัติงานและวิธีการทำงานให้บรรลุเป้าหมายด้วยการวางแผนที่ชัดเจนต่อเนื่องและนำไปปฏิบัติได้ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตจึงจำเป็นต้องมีความรู้ในกระบวนการบริหารหรือทฤษฎีของการบริหารงานและหลักการครองงานแล้วนำมาประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสถานศึกษาและบุคลากรในสถานศึกษานั้น ๆ ตลอดจนสถานการณ์ในขณะนั้นด้วยจิตสำนึกในความรับผิดชอบต่อสังคม มีความมุ่งมั่นในการบริหารสถานศึกษา มีความมุ่งมั่นในการทำงานที่เกี่ยวข้องจริยธรรมด้านการครองงานที่ดีและมีประสิทธิภาพของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตควรมีหลักการ 4 ประการ ภาวดี ธารศรี สุทธิ และวิบูลย์ ไทวณะบุตร(2542: 100)ว.วชิรเมธี (2551: 92)พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตโต)(2558: 842-844)ได้อธิบายไว้ว่า

3.1 มีใจรัก (ฉันทะ = Zeal) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นผู้มีความพอใจ ได้แก่ ความมีใจรักใคร่สิ่งที่ทำ และพอใจใฝ่รักในจุดหมายของสิ่งที่ทำนั้น อยากทำสิ่งนั้น ๆ ให้สำเร็จ อยากให้งานนั้นหรือสิ่งนั้นบรรลุ พุดกาย ๆ วารังงาน และรักจุดหมายของงาน พุดให้ลึกกลงไปในทางธรรมวา ความรักความใฝ่ใจปรารถนาต่อภาวะดีงาม เต็มเปี่ยมสมบูรณ์ของสิ่งนั้นของงานนั้น อยากทำให้สำเร็จผลตามจุดหมายที่ตั้งงามนั้น เมื่อเห็นสิ่งนั้น หรืองานนั้นกำลังเดินทางไปสู่จุดหมายก็เกิดปิติเป็นความเอิบอิมใจ ครั้นสิ่งหรืองานที่ทำนั้นบรรลุ จุดหมายก็รับสมันส์เป็นความฉ่ำชื่นใจที่พร้อมด้วยความรู้สึกโปร่งโล่งผ่องใสเบิกบานแผ่ออกไปเป็นอิสระไร้ขอบเขต ถ้าสามารถปลุกเร้าฉันทะให้เกิดอย่างแรงกล้า เกิดความรักในคุณค่าความดีงาม ความสมบูรณ์ของสิ่งนั้นหรือจุดหมายนั้นอย่างเต็มที่แล้ว คนก็จะทุ่มเทชีวิตและจิตใจอุทิศให้แก่อสิ่งนั้น เมื่อรักแท้ก็มอบใจให้อาจถึงขนาดยอมสละชีวิตเพื่อสิ่งนั้นได้ เมื่อมีฉันทะนำแล้วก็ต้องการทำสิ่งนั้นให้ดีที่สุด ให้สำเร็จผลอย่างดีที่สุดของสิ่งนั้นของงานนั้น ไหมหวังพวงกับสิ่งล่อราหรือผลตอบแทนทั้งหลาย จิตใจก็มุ่งมั่นแน่วแน่ในการดำเนินสู่จุดหมาย เดินเรียบสม่ำเสมอ ไหมซาน ไหมสาย ฉันทสมธิจึงเกิดขึ้นโดยนัยนี้ และพร้อมทั้งปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์ก็ยอมเกิดควมคุมมาด้วย

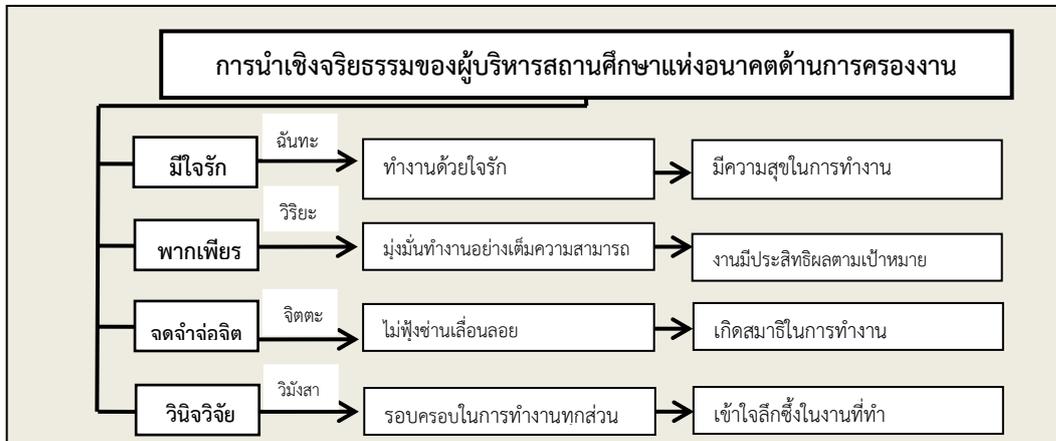
3.2 พากเพียรทำ (วิริยะ = Effort) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีความอาจหาญ แกล้วกล้า บากบั่น ก้าวไป ใจสู้ ไหมย่อท้อ ไหมหวั่นกลัวต่ออุปสรรคและความยากลำบาก เมื่อรู้ว่าสิ่งใดมีคุณค่าควรแก่การบรรลุถึง ถ้าวิริยะเกิดขึ้นแล้ว แม้อิยวาทจุดขมขื่นจะลู่ถึงโดยยากนัก มีอุปสรรคมาก หรืออาจใช้เวลาเท่านั้นปเท่านั้นเดือน ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตก็ไหมทอถอย กลับเห็นเป็นสิ่งที่ท้าทายที่เขาคจะเอาชนะให้ได้ทำให้สำเร็จ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตที่มีความเพียรเท่ากับมีแรงหนุน เวลาทำงานหรือปฏิบัติธรรมก็ตามจิตใจจะแน่วแน่มั่นคง พงตรงต่อจุดหมาย สมานธิก็เกิดขึ้นได้ เรียกว่าเป็นวิริยสมธิพร้อมทั้งมีปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์เขาประกอบไปด้วยกัน

3.3 จดจำจ้อจิต (จิตตะ = Thoughtfulness) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีความคิดจจจหรือเอาใจฝกฝไ ไตแก่ ควรมีจิตผูกพัน จดจจเผาคิดเรื่องนั้น ใจอยู่กับงานนั้น ไหมปลอย ไหมทางไปไหน ถ้าจดจำจ้อจิตเป็นไปอย่างแรงกล้าในเรื่องใดเรื่องหนึ่ง หรืองานอย่างใดอย่างหนึ่ง ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตผู้นั้นจะไหมสนใจไหมรับรู้เรื่องอื่น ๆ ใครพูดอะไรเรื่องอื่น ๆ ไหมสนใจ แต่ถ้าพูดเรื่องงานนั้นจะสนใจเป็นพิเศษทันที บางทีจ้อทำเรื่องนั้น งานนั้น ขลุกงวนอยู่ไตทั้งวันทั้งคืน ไหมเอาใจใสร่างกายแดงเนื้อแดงตัว อะไรเกิดขึ้นก็ไหมสนใจ เรื่องอื่นเกิดขึ้นไกล ๆ บางทีก็ไหมรู้ ทำจนลิมวัน ลิมคืน ลิมกิน ลิมนอน ความมีใจฝกฝไเช่นนี้ ยอมนำมาให้สมานธิเกิดขึ้น จิตจะแน่วแน แนบสนธิในกิจที่ทำมีกำลังมากเฉพาะสำหรับกิจนั้น เรียกว่าเป็นจิตตสมานธิ พร้อมกันนั้นก็เกิดปธานสังขาร คือ ความเพียรสร้างสรรค์รวมสนับสนุนไปด้วย

3.4 วินิจวิจัย (วิมังสา = Investigation) ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นคนมีความสอบสวนไตรตรอง ไตแก่ การไชปัญญาพิจารณา หมั่นไครครวญตรวจตราหาเหตุผล และตรวจสอบขอยิ่งหยอน เกินเลยบกพรองหรือขัดข้องในกิจที่ทำ รุจักทดลองและคิดค้นหาทางแก้ไขปรับปรุง ขอนี้เป็นการไชปัญญาชักนำสมานธิ จะเห็นไตไหมยากผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตที่มีวิมังสาเป็นพวกชอบคิด ค้นหาเหตุผล ชอบสอบสวนทดลอง เมื่อทำอะไรก็คิดพิจารณา ทดสอบไป เช่น คิดว่าผลนี้เกิดจากสาเหตุอะไร ทำไไมจึงเป็นอยางนี้ ผลครวญนี้เกิดจากปัจจัยที่เปนองคประกอบเหล่านี้นั้น ลองเปลี่ยนองคประกอบนั้นแล้วไไมเกิดผลอยาง

ที่คาดหวัง เป็นเพราะอะไร จะแก้ไขที่จุดไหน เป็นต้น เป็นเหตุให้จิตแน่วแน่มุ่งไปกับเรื่องที่พิจารณา ไม่ฟุ้งซ่านไม่วกแวก และมีกำลังเรียกว่าวิม้งสมาธิ จะมีประธานสังขาร คือ เพียรสร้างสรรค์เกิดมาด้วย เช่นเดียวกับสมาธิข้ออื่น ๆ

การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองงาน สรุปลงได้ดังภาพที่ 3 ดังนี้



ภาพที่ 3 การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองงาน

จากภาพที่ 3 จะเห็นได้ว่ามีใจรักหรืออินทะเป็นการทำงานด้วยใจรักทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความสุขในการทำงาน พากเพียรทำ หรือวิริยะะ เป็นการทำงานอย่างเต็มความสามารถ ทำให้งานของผู้บริหารสถานศึกษาเป็นงานที่มีประสิทธิผลตามเป้าหมาย

จดจำจ่อจิต หรือจิตตะ เป็นการทำงานอย่างมีสมาธิไม่ฟุ้งซ่าน ไม่เลื่อนลอย ทำให้เกิดสมาธิในการทำงาน

วินิจจวิจย หรือวิม้งสา ทำให้ผู้บริหารสถานศึกษามีความรอบครอบในการทำงานจนทำให้เข้าอย่างลึกซึ้งในหน้าที่การงานที่ผู้บริหารสถานศึกษารับผิดชอบ

ดังนั้น การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตด้านการครองงานที่ประกอบด้วยการมีใจรัก พากเพียรทำ จดจำจ่อจิต และวินิจจวิจย มีผลทำให้ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตมีความสุขในการทำงาน งานมีประสิทธิผลตามเป้าหมาย มีสมาธิในการทำงาน และเข้าใจลึกซึ้งในงานที่ทำ

การบ่มเพาะการนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตสามารถเรียนรู้การเป็นผู้นำผ่านการสังเกตรูปแบบการทำงานและการใช้ชีวิตของผู้อื่นได้ เมื่อเห็นว่าอะไรไม่ดี ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องไม่ทำ และปรับปรุงแก้ไขอย่างค่อยเป็นค่อยไป ที่สำคัญผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเข้าใจว่า การเรียนรู้ไม่ได้เกิดขึ้นในวันเดียว แต่ใช้เวลานานนับสิบปี ทุกคนมีภาวะผู้นำในตัวเอง พัฒนาให้เกิดขึ้นได้ แต่เป็นสิ่งที่สอนกันไม่ได้ เพราะเกิดจากการเรียนรู้ด้วยตัวเอง ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตทำได้ผ่านการสังเกตและฟังเยอะ ๆ โดยอาจใช้หลัก “สุ จิ ปุ ลิ” มาเป็นแนวทางในการบ่มเพาะการนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต ศักดิ์สิทธิ์ เอมะศิริ (2557: 181-182) และธีรังกูร วรบำรุงกุล (2558: 1-4) ได้อธิบายรายละเอียดไว้ดังนี้

“สุ” มาจากคำว่า สุตะ คือ การฟังมาก ด้วยเปิดใจรับฟัง อ่าน และดูเพื่อให้เห็นความคิดเห็น เหตุและผลต่าง ๆ ที่คนอื่นนำเสนอให้ตนเองได้รับทราบ ไม่พองตัวด้วยอัตตาคือการถือตัวถือตน ว่า ข้านี้เก่งกว่าใคร ข้านี้ฉลาดกว่าใคร ข้านี้ไม่มีใครเปรียบได้ ฯลฯ จึงได้ปัญญาที่เกิดจากการฟัง การฟังอย่างมีสติและสมาธิจะทำให้เกิดการเรียนรู้ เกิดความเข้าใจ และเกิดปัญญาที่เรียกว่า สุตมยปัญญา ดังนั้น จึงควรฟังให้มาก เพราะนอกจากจะเกิดปัญญาแล้วยังสามารถล่วงรู้ความนึกคิดของผู้พูดอีกด้วย

“จิ” มาจากคำว่า จินตะ คือ การคิด การคิดเป็นบันไดขั้นต่อไปหลังจากที่ท่านได้ยินได้ฟังใครพูดอะไร รวมถึงได้อ่านอะไร ได้เห็นอะไร ว่าเป็นเรื่องจริง เรื่องเท็จ เป็นคุณหรือเป็นโทษ มีประโยชน์ ไม่มีประโยชน์อย่างไร การพินิจ พิจารณา เอาข้อมูลที่ได้มาคิดอย่างละเอียดและแยกแยะจนทำให้เกิดปัญญา การคิดที่ดีต้องคิดแบบมีขั้นตอนมีกระบวนการเชื่อมโยงซึ่งกันและ

กันอย่างมีเหตุผล ในปัจจุบันมีการนำเสนอในหลากหลายรูปแบบ แต่การเป็นผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตที่ดีขอให้คิดในเชิงบวก (Positive Thinking) คิดในเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) เท่านั้นก็เพียงพอ จึงกล่าวได้ว่า ขอเพียงแค่วางใจ คิดให้เป็นประโยชน์ คิดเชิงบวก คิดอย่างสร้างสรรค์ จะประสบพบเจอ ได้ยินได้ฟัง ได้อ่าน ได้ศึกษาเรื่องใดมาก็ตามย่อมจะสร้างคุณประโยชน์ให้กับคนที่คิดเป็นได้ทุกที่ ทุกเวลา ทุกโอกาส

“ปุ” มาจากคำว่า ปุจฉา คือ การถาม หลังจากได้ยินได้ฟัง ได้อ่าน ได้เห็นแล้วนำไปขบคิดแล้วยังไม่สามารถหาข้อสรุปได้อย่างถูกต้องเหมาะสม จำเป็นอย่างยิ่งจะต้องสอบถามผู้รู้ ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ อย่าพึ่งเป็นผู้ปากหนัก คือ ไม่ยอมสอบถามถึงแม้ตัวเองจะไม่รู้เรื่อง ไม่เข้าใจ ในเรื่องนั้น ๆ เลยตามที่ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตผู้หวังความรู้ดีให้เกิดมีในตนพึงมุ่งสร้างทักษะการถามอย่างมีเหตุและผลให้เกิดขึ้นเร็วไวแต่ที่สำคัญกว่านั้นคือ ถามตัวเอง ถามตัวเองว่ากำลังคิดและทำนี่ดีไหม เหมาะสมไหม มีการพัฒนาใหม่เกิดประโยชน์กับคนอื่นไหม เพราะคนส่วนใหญ่ไม่ค่อยมองย้อนกลับมาถามใจตนเอง เช่น เห็นใจตนเองที่กำลังโกรธ ก็ถามตนเองว่าขณะที่กำลังโกรธนี้ คนที่เรารอคอยถูกเผาไหม้ด้วยความโกรธของเราไหม หรือใจของเราที่กำลังถูกเผาไหม้ด้วยความโกรธของเราเอง ควรกลับมาถามตัวเองเสมอ ปัญญาจึงจะเกิดขึ้น แล้วจะสามารถละวางได้ในหลายเรื่อง

“ล” มาจากคำว่า ลีขิต คือ การเขียน หากกล่าวถึงการเรียนรู้มนุษย์ส่วนใหญ่ไม่สามารถรับรู้จดจำเข้าใจในเรื่องต่าง ๆ ที่ฟังได้ยินได้ฟังเพียงครั้งเดียวได้ทั้งหมด และสิ่งที่จะช่วยให้มนุษย์สามารถทบทวนและนำกลับมาเรียนรู้ ทบทวนได้อีกครั้งก็คือ การเขียน หรือการจดบันทึก รวมถึงการเขียนไว้ในใจ จากการที่ได้ฟัง ได้พิจารณา ได้ถามผู้อื่น ถามตัวเอง แล้วจึงลืขิตเอาไว้ในใจนี้คือการพัฒนาภาวะผู้นำให้เกิดขึ้นในตัวเอง ทุกคนของชีวิตที่พัฒนาได้นี้อยู่ในตัวและทุกคนสามารถพัฒนาได้

ทั้งนี้ ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตผู้หวังความเป็นผู้มีความรู้ดีให้เกิดมีในตนสามารถนำหลัก สุ จิ ปุ ลิ หรือคาถาหัวใจบัณฑิตไปปรับประยุกต์ใช้ให้เหมาะสมกับสภาวะการณ์ของแต่ละท่านได้

สรุป

ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตต้องเป็นผู้บริหารสถานที่สามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ในศตวรรษที่ 21 โดยพัฒนาคนไทยให้มีปัญญาที่เฉียบแหลม มีทักษะที่เห็นผล มีสุขภาพที่แข็งแรง มีจิตใจที่งดงาม เป็นการพัฒนาคนไทยไปสู่การเปลี่ยนผ่านสังคมไทย 4.0 ให้เป็นสังคมที่มีความหวัง เปี่ยมสุข และมีความสานฉันท์ การนำเชิงจริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคต เป็นวิธีการปฏิบัติตนที่ครอบคลุมพฤติกรรมของผู้บริหารสถานศึกษาใน 3 ด้าน คือ 1) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองตน ประกอบด้วย พุดจริง ข่มใจ อดทน และใจกว้าง 2) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองคน ประกอบด้วย ความรักใส่ใจ ความสงสาร เบิกบานพลอยยินดี และมีใจเป็นกลาง และ 3) จริยธรรมของผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตในการครองงาน ประกอบด้วย มีใจรัก พากเพียรทำ จดจำจ่อจิต วินิจวินัย ผู้บริหารสถานศึกษาแห่งอนาคตสามารถบ่มเพาะจริยธรรมทั้ง 3 ด้านดังกล่าวได้โดยยึดหลักหัวใจนักปราชญ์ 4 ประการ คือ สุ จิ ปุ ลิ เป็นแนวทางในพัฒนาได้เป็นอย่างดีและมีประสิทธิภาพ

References

- Amasiri, S. (2014). phū nam hæng 'anākhōt : khunnatham kānnam rūām læ kān plānplæng čāk phāinai. [Leaders of the future: virtue, participation, and change from within], Nakorn Phathom: Future Leadership Project, Center for Cognitive Education Mahidol University.
- Chaichompoo, S. (2014). phāwa phū nam chœng čariyatham nai kānboṛihān sathan suksā. [Moral leadership in school administration], Educational Administration Journal, Burapha University, Year 8, Issue 2 (April-September): 1-15.
- Chairunruang, C. (2015). phū nam hæng 'anākhōt khaočhai wathanatham tāng læ rūthan loḥ. [Future leader Understand different cultures And know the world.], Chantarakasem Journal, Year 21, Issue 41 (July-December): 1-8
- ChitchaLearn. (2018). thoṭ botriān khlet wichā phū nam satčha læ phū nam 'ongkoṇ. [Removing lessons Truth and organization leader], Retrieved October 2, 2018, from <https://www.gotoknow.org/posts/504496>.
- Constitution of the Kingdom of Thailand 2017. (2017). (2017, 6 April). Rāčhakitčhānubēksā. [Royal Thai Government Gazette], Volume 134, Episode 40 A: 1-90.
- Future Leadership Project. (2017). khrōngkān phū nam hæng 'anākhōt. [Leadership for the Future], Nakhon Phathom: Future Leadership Project, Faculty of Learning and Education Sciences, Thammasat University.
- Julrat, P. (2018). kānčhatkān riānrū samrap phū riān nai yuk Thailand 4.0. [Learning management for learners in Thailand 4.0 era], *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 11, 2 (May – August 2018): 2363-2380.
- Kantin, P. (2017). phāwaphūnam chœng nawattakam khōng phūboṛihān sathan suksā rōngriān prachārathet phūnthi kān suksā pratho msuksā Chiang Mai khethā. [Innovative leadership of public school administrators Chiang Mai Primary Education Area 5], *Veridian E-Journal, Silpakorn University* 10, 3 (September–December 2017): 1833-1848.
- National Education Act, 1999. (1999). (1999, 19 August). Rāčhakitčhānubēksā. [Royal Thai Government Gazette], Volume 116, Episode 74 A: 1-23.
- Office of The Prime Minister. (2016). phāen phatthanā sēthakit læ sangkhom hæng chat chabapthi sipsōng. [National Economic and Social Development Plan No.12], Bangkok: Office of the National Economic and Social Development Board.
- Pannitamai, W. (2001). chao 'ārom (EQ) : datchanī wat khwām suk læ khwāmsamret khōng chīwit. [Emotional Intelligence (EQ): Index of happiness and success of life], Bangkok: Expernet.
- Phaisopa, N. (2000). phruttkam kān khrōng ton khrōng khon læ khrōng ngān tām nāo phut tham khōng phūboṛihān rōngriān matthayommasuksā sangkat krom sāmān suksā čhangwatnakhōn phanom. [Occupation behavior, occupation and occupation according to the Buddhist principles of secondary school administrators Under the Department of General Education, Nakhon Phanom Province], Master's thesis, Department of Educational Administration, Graduate School, Maharakam university.
- Phrapawanaviriyakun (Tattachivo Bhikkhu). (2004). khamphī patirūp manut sōng. [Human Reform Scripture 2], 2nd Edition, Bangkok: International Buddhist Society.
- Phraphromkunaporn (P.A. Payutto). (2013). Phutwithīnāikānsōn. [Buddhist teaching methods.], 18th edition, Bangkok: Pimsual.
- Phraphromkunaporn (P.A. Payutto). (2015). Photčhanānukromphutsā Chabappamūantham. [Buddhist Dictionary Dharma edition], 30th edition, Bangkok: Munnithithamthankusonchit.
- Phrasamusayan Chantawanno (Hmokrōng). (2011). kānsuksā wikhrō čākha nai phra phut sāsanā theṛawāt. [Analytical study of Jaka in Theravada Buddhism], Master's thesis, Department of Educational Administration, Graduate School, Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- Phrathamkosajarn (Prayoon Thammajitto). (2006). Phutwithīboṛihān. [Buddhist management methods], Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

- Research and Educational Quality Assurance Division. (2017). phim khiaw Thailand 4.0 modēn khapkhuan prathet Thai su khwam mangkhang mankhong lae yangyuan. [Thailand 4.0 model blueprintspropelling Thailand to prosperity, stability and sustainability], Bangkok: Nanmee Book Publishing.
- RoyalAcademy.(2013).photchananukromchabapratichabanthittayasathansongphanharojhasipsi.[RoyalAcademyDictionary2011], 2nd Edition, Bangkok: Nanmee Book Publishing.
- Sinthapanon, S & Others. (2011). withi song tam naeo patirup kansuksa phua phatthana khunnaphap khong yaowachon. [Teaching methods based on educational reform to improve the quality of youth],Bangkok: SE-ED Book Center.
- Taenkaew, B. (2003). charyatham kap chiwit. [Ethics and life.], Bangkok: Odeon Store.
- Teachers Council Rules On professional standards, 2013. (2013, 4 October). Ratchakitchanubeksa. [Royal Thai Government Gazette], Volume 130, Special Episode 130 d: 65-71.
- W. Wachiramethi. (2008). kham samran ngan samret. [Happy people, successful work], 14th Edition. Bangkok: Amarin.
- Warabamrunkul,Th. (2017).kotmai kansuksa. [Education Laws],Chanthaburi: Rambhai Barni Rajabhat University.