

แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา
อาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร
Guideline for Promoting Education Management on Four Phomvihance
Principles of Private Educational
Administrators in Bangkok Metropolitans

เบญจมาศ รอดพิทักษ์

หลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ E-mail: 1018_ttc@ttc.ac.th

ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์ E-mail: ladrojch@gmail.com

Benjamas Rodpitak

Educational Administration Program, Faculty of Education, Rajapruek University, E-mail: 1018_ttc@ttc.ac.th

Laddawan Phetroj

Faculty of Education Program, Rajapruek University, E-mail: ladrojch@gmail.com

รับเข้า : 12 มิถุนายน 2568 แก้ไข : 11 กรกฎาคม 2568 ตอรับ : 24 กรกฎาคม 2568

บทคัดย่อ

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร 2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน 3) เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 จำนวน 322 คน สุ่มแบบแบ่งชั้นตามขนาดสถานศึกษา และผู้บริหารสถานศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน ใช้วิธีสุ่มแบบเจาะจง เลือก เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย คือ แบบสอบถามที่มีความตรงเชิงเนื้อหาอยู่ระหว่าง .67 - 1.00 และค่าความเที่ยงเท่ากับ .98 และแบบสัมภาษณ์ สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียวแบบ LSD และการวิเคราะห์เนื้อหา

ผลการวิจัยพบว่า 1) การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามความคิดเห็นของครูอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในด้านระดับมากที่สุด คือ ด้านมุทิตา รองลงมา คือ ด้านความเมตตา ด้านอุเบกขา และอยู่ในระดับมากที่สุด คือ ด้านกรุณา ตามลำดับ 2) ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลัก

พรหมวิหาร 4 ในภาพรวมจำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงานแตกต่างกันมีนัยสำคัญทางสถิติที่ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามอายุไม่แตกต่างกัน และ 3) แนวทางการส่งเสริม คือ การให้ความสำคัญกับกิจกรรมอบรมคุณธรรมจริยธรรมสำหรับผู้บริหาร การส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานแบบมีเมตตาและรับฟัง นำระบบที่เลี้ยงมาใช้ในการดูแลบุคลากรใหม่ รวมถึงการกำหนดเป็นนโยบายบูรณาการหลักพรหมวิหาร 4 ในแผนพัฒนาบุคลากร

คำสำคัญ: แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษา พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษา

Abstract

The objectives of this research were: to (1) examine the Educational Management on Four Phomvihance Principles of private vocational educational administrators according to the teachers' perceptions in Bangkok Metropolitans, (2) compare teachers' perceptions of Educational Management on Four Phomvihance Principles of private vocational educational administrators in Bangkok Metropolitans classified by gender, age, and work experience, and (3) propose guideline for school administration based on the Four Phomvihance. The sample comprised 322 teachers from private vocational educational institutions in academic year 2024, selected by stratified random sampling based on school size and 5 vocational education administrators selected by purposive random sampling. The research instrument was a questionnaire with item-total correlations ranging from .67 to 1.00 and a reliability coefficient of .98. Data were analyzed using frequency, percentage, mean, and standard deviation, t-test, One-way ANOVA with LSD and content analysis.

The research findings revealed that: (1) administrators' application of the Four Phomvihance principles in institutional promotion was at the highest level overall, with Mudita scoring highest, followed by Metta, Upekkha, and Karuna, respectively; (2) the teachers' perceptions of the educational management on Four Phomvihance Principles classified by gender and work experience were statistically significant at the .01 and .05 level in overall, while age was not differences; and (3) the recommended guideline for administrative enhancement included implementing ethics and moral development programs for school leaders, fostering a culture of kindness and active listening, establishing mentoring systems for new staff, and integrating the Four Phomvihance principles into human resource development policies.

Keywords: Guideline for Promoting Educational Management, Four Phomvihance Principles of educational administrators

บทนำ

การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมในยุคปัจจุบันส่งผลให้ค่านิยมของสังคมไทยเปลี่ยนไปสู่ความเป็นวัตถุนิยมมากขึ้น ส่งผลให้คุณธรรมและจริยธรรม โดยเฉพาะในกลุ่มเยาวชนเสื่อมถอยลงอย่างน่าวิตก (สุเมธ ตันติเวชกุล, 2558) สถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในประเทศไทยเองก็ประสบปัญหาในการบริหารจัดการ ทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และความไม่มั่นคงในวิชาชีพของครู ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนในการพัฒนาสถานศึกษา (พรพิรุณ วงศ์สมุด, 2565) ในขณะเดียวกัน การศึกษามีบทบาทสำคัญในการพัฒนากำลังคนให้สามารถปรับตัวในโลกศตวรรษที่ 21 ได้อย่างมีคุณภาพ (สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา, 2562) โดยเฉพาะบทบาทของผู้บริหารสถานศึกษาซึ่งต้องมีความรู้ความสามารถ และคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน เพื่อขับเคลื่อนระบบการศึกษาสู่ความสำเร็จตามแนวทางยุทธศาสตร์ชาติ (สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2561) ซึ่งยุทธศาสตร์ชาติ พ.ศ. 2561-2580 ได้กำหนดให้บุคลากรภาครัฐเป็นคนดีและเก่ง ยึดหลักคุณธรรมจริยธรรม มีจิตสำนึก มีความสามารถสูง มุ่งมั่นและเป็นมืออาชีพในการปฏิบัติหน้าที่ และขับเคลื่อนภารกิจยุทธศาสตร์ชาติโดยภาครัฐมีกำลังคนที่เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ มีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความต้องการในการปฏิบัติงาน มีความก้าวหน้าในอาชีพ สามารถจูงใจให้คนดีคนเก่งทำงานในภาครัฐ มีระบบพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรภาครัฐให้มีสมรรถนะใหม่ ๆ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการพัฒนา และมีการเสริมสร้างคุณธรรมและจริยธรรม

การบริหารจัดการศึกษาในระดับอาชีวศึกษาจะประสบความสำเร็จอย่างมีประสิทธิภาพนั้น จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้บริหารจะต้องมีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะที่เหมาะสม และต้องเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรมควบคู่กัน การใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพรหมวิหาร 4 ได้แก่ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ถือเป็นหลักธรรมสำคัญที่ผู้บริหารควรน้อมนำมาใช้ในการบริหารจัดการ ทั้งเพื่อการครองใจบุคลากรและการเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูลกัน ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา โดยเฉพาะในสถาบันเอกชน ควรให้ความสำคัญกับการใช้หลักธรรมในการบริหาร เพราะจะช่วยสร้างแรงจูงใจในการทำงานของครูผู้สอนและบุคลากร อีกทั้งผู้บริหารควรสร้างภาพลักษณ์ที่น่าเชื่อถือด้วยการมีความรัก ความเอื้ออาทร ความยินดีต่อความสำเร็จของผู้อื่น และมีใจเป็นกลาง ไม่ลำเอียงต่อบุคคลหรือกลุ่มบุคคลใด การบริหารโดยใช้ “พระคุณ” มากกว่า “พระเดช” จะช่วยให้เกิดความร่วมมือ ความไว้วางใจ และทำให้งานบรรลุเป้าหมายอย่างยั่งยืนในบริบทของอาชีวศึกษาไทย (ประดิษฐ์ เศษภา, 2566)

ดังนั้น การน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในการบริหารจัดการ เป็นประเด็นความสำคัญประการหนึ่งที่ผู้วิจัยมีความตระหนักถึงความสำคัญของปัญหาดังกล่าว จึงมีความสนใจที่จะใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษา เพื่อเป็นข้อมูลให้ผู้ที่เกี่ยวข้องต่อการจัดการศึกษาของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ได้นำข้อมูลไปประกอบการวางแผนพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ ประสิทธิผลในการบริหารจัดการต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนใน กรุงเทพมหานคร
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน
3. เพื่อศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

แนวคิด ทฤษฎี งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารสถานศึกษา

สุวิมล ว่องวาณิช (2562) และอารี พันธมณี (2559) ได้ให้ความหมายของการบริหารสถานศึกษาที่สอดคล้องกันไว้ว่า การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการจัดการทรัพยากรและกิจกรรมต่าง ๆ ภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อบรรลุเป้าหมายด้านการศึกษา โดยต้องอาศัยทักษะด้านการวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม รวมถึงการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคมและเทคโนโลยี

สรุป การบริหารสถานศึกษา หมายถึง กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร บุคลากร และกิจกรรมต่างๆ ภายในสถานศึกษา เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ทางการศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยต้องอาศัยความรู้และทักษะในการวางแผน การจัดองค์กร การนำไปปฏิบัติ และการควบคุม รวมถึงการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างยั่งยืนทั้งในระดับบุคคล องค์กร และระบบการศึกษาโดยรวม

หลักพรหมวิหาร 4 กับการบริหารสถานศึกษา

พระพรหมคุณาภรณ์ (2559) กล่าวว่า พรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา ซึ่งเป็นหลักธรรมทางพุทธศาสนาในการพัฒนาจิตใจของผู้ให้สามารถบริหารงานได้อย่างมีคุณธรรม

ประทีป กิจบุญ (2560) กล่าวถึง การน้อมนำหลักพรหมวิหาร 4 มาใช้ในบริบทของการบริหารจะช่วยให้ผู้บริหารสร้างบรรยากาศการทำงานที่เกื้อกูล ลดความขัดแย้ง และสร้างแรงจูงใจให้บุคลากร

สรุปได้ว่า การนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปปรับใช้ในการบริหารงานนั้น สามารถช่วยส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคคลในองค์กร เพิ่มความเข้าใจและความเอื้ออาทรในทีมงาน ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพ สร้างความมั่นคงทางจิตใจในสถานการณ์ที่ท้าทาย และการพัฒนาภาวะผู้นำที่เอื้ออาทรและมีความยุติธรรม ช่วยลดความขัดแย้งภายในทีมงานได้และส่งเสริมความเป็นธรรมในการตัดสินใจ ได้แก่ เมตตา สามารถช่วยในการสร้างความไว้วางใจและบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน ทำให้

บุคลากรรู้สึกว่าคุณค่าของตนเองได้รับการยอมรับและมีคุณค่า กรุณา จะช่วยส่งเสริมการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นอย่าง
เอื้อเฟื้อ มุทิตา ช่วยในการยืมติร่วมกับผู้อื่นเมื่อมีความสำเร็จ และอุเบกขา ช่วยในการมีทัศนคติที่มั่นคงและไม่
วอกแวกจากอารมณ์ความรู้สึกส่วนบุคคลในสถานการณ์ที่ท้าทาย

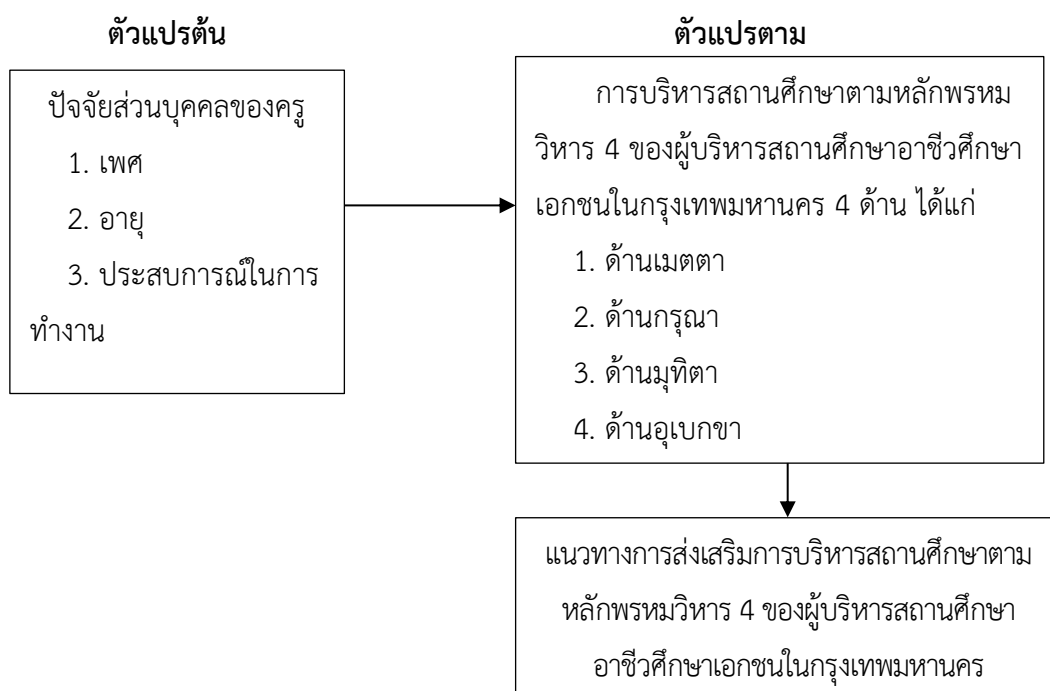
การประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน

ปิยธิดา ทองดี (2560) และธนพร ศรีบุรณ์ (2562) ได้กล่าวถึง การประยุกต์หลักพรหมวิหาร 4 ในการ
บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนไว้สอดคล้องกันไว้ว่า ผู้บริหารที่ประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการ
บริหารจะสามารถส่งเสริมทั้งคุณธรรมและประสิทธิภาพในองค์กร เช่น ใช้ “เมตตา” สร้างบรรยากาศที่อบอุ่น
ใช้ “กรุณา” เพื่อช่วยเหลือผู้เรียนและบุคลากร ใช้ “มุทิตา” ในการส่งเสริมและยินดีกับความสำเร็จ และใช้
“อุเบกขา” เพื่อการตัดสินใจอย่างยุติธรรม

สรุปว่า การนำหลักเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา มาใช้ในการบริหารจัดการสถานศึกษานั้นมี
บทบาทสำคัญในการสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ที่มีคุณภาพและเอื้อต่อการพัฒนาทักษะอาชีพของนักเรียนให้
ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน โดยหลักเมตตาแสดงถึงการใส่ใจและดูแลผู้เรียนให้มีความมั่นใจในการ
พัฒนาทักษะ ส่วนหลักกรุณามุ่งเน้นการช่วยเหลือ และสนับสนุนผู้เรียนในการเผชิญกับอุปสรรคต่าง ๆ ทั้งด้าน
การเรียนรู้และชีวิตส่วนตัว ในขณะที่หลักมุทิตา ส่งเสริมการยินดีและยกย่องความสำเร็จของนักเรียน ซึ่งช่วย
กระตุ้นให้เกิดความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง และหลักอุเบกขา ช่วยในการตัดสินใจอย่าง
ยุติธรรมและโปร่งใส ซึ่งทำให้การบริหารสถานศึกษามีความสมดุลและสามารถตอบสนองความต้องการของ
นักเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ การประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เอกชนจึงไม่เพียงแต่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ แต่ยังส่งผลให้สถานศึกษามีการพัฒนาอย่าง
ยั่งยืนและสามารถผลิตบุคลากรที่มีทักษะตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันได้อย่างมีคุณภาพ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้ทำการศึกษาแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลัก
พรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร โดยใช้แนวคิดของหลักพรหม
วิหาร 4 เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดการวิจัย ดังภาพ



วิธีการวิจัย

ประชากรและกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย

ประชากร ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ประจำปีการศึกษา 2567 จำนวน 57 แห่ง รวมจำนวน 2,004 คน และผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน (สำนักบริหารการอาชีวศึกษาเอกชน, 2567)

กลุ่มตัวอย่าง ได้แก่ ครู ในสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ปีการศึกษา 2567 โดยการเปิดตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างสำเร็จรูปของ Krejcie and Morgan (1970) ใช้วิธีสุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) ตามขนาดของสถานศึกษา และสุ่มอย่างง่าย ได้กลุ่มตัวอย่าง จำนวน 322 คน และผู้ให้ข้อมูล ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน จำนวน 5 คน ใช้วิธีการสุ่มแบบเจาะจงเลือก (Purposive random sampling)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. แบบสอบถามความคิดเห็นของครูที่มีต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 3 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 แบบสอบถามเกี่ยวกับสถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน เป็นแบบสอบถามแบบตรวจสอบรายการ (Check List)

ตอนที่ 2 แบบสอบถามลักษณะปลายปิด (Close - ended) เรื่อง การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร แบ่งเป็น 4 ด้าน คือ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมูทิตา 4) ด้านอุเบกขา ลักษณะเป็นแบบสอบถามมาตราส่วนประมาณค่า 5 ระดับ ตามแบบของ

ลิเคอร์ท (Rating Scale) (ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ และคณะ, 2562) ซึ่งแบ่งเกณฑ์การให้คะแนนแบบสอบถามเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- 5 หมายถึง มีการใช้พรหมวิหาร 4 ระดับมากที่สุด ตั้งแต่ร้อยละ 80 ขึ้นไป
- 4 หมายถึง มีการใช้พรหมวิหาร 4 ระดับมาก ร้อยละ 70-79
- 3 หมายถึง มีการใช้พรหมวิหาร 4 ระดับปานกลาง ร้อยละ 60-69
- 2 หมายถึง มีการใช้พรหมวิหาร 4 ระดับน้อย ร้อยละ 50-59
- 1 หมายถึง มีการใช้พรหมวิหาร 4 ระดับน้อยที่สุด ต่ำกว่าร้อยละ 50

ตอนที่ 3 แบบสอบถามปลายเปิดเพื่อศึกษาข้อมูลปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะในการใช้แนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

2. แบบสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน ได้แก่ 1) ด้านเมตตา 2) ด้านกรุณา 3) ด้านมุทิตา 4) ด้านอุเบกขา

การสร้างและตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยในครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

1) ศึกษาหลักการทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เกี่ยวข้อง

2) นำข้อมูลที่ได้จากการศึกษามาประมวล เพื่อกำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างแบบสอบถามการวิจัย

3) ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (content validity) นำแบบสอบถามที่ได้เสนอผู้เชี่ยวชาญทางด้านบริหาร จำนวน 3 คน แล้วหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างแบบสอบถามกับวัตถุประสงค์ (IOC) มีค่าความตรงเชิงเนื้อหาระหว่าง .67- 1.00

4) ปรับปรุงแก้ไขแบบสอบถามตามคำแนะนำของผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำไปเก็บข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่างจำนวน 30 คน แล้ววิเคราะห์ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์แอลฟาของ ครอนบาค (α -Cronbach's Alpha Coefficient) ซึ่งมีค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ .98

5) นำผลการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้มาพัฒนาเป็นแบบสัมภาษณ์ แล้วนำไปสัมภาษณ์กับผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวเอกชน จำนวน 5 คน

วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

1. ขออนุญาตเก็บรวบรวมข้อมูลจากสำนักบัณฑิตศึกษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตอบแบบสอบถาม

2. นำแบบสอบถามพร้อมหนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บรวบรวมข้อมูลส่งให้กลุ่มตัวอย่างสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง เพื่ออำนวยความสะดวกในการเก็บข้อมูลต่อไป

3. ผู้วิจัยไปเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยตัวเอง และใช้การเก็บข้อมูลในรูปแบบ Google forms
4. ผู้วิจัยทำหนังสือขอสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ และเข้าสัมภาษณ์ตามวัน เวลา และสถานที่ที่กำหนด

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้ดำเนินการดังนี้

1. แบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไป วิเคราะห์ข้อมูลโดยการแจกแจงความถี่ (Frequency) และคำนวณค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (SD)
2. การทดสอบสมมติฐาน โดยใช้สถิติทดสอบทีแบบเป็นอิสระต่อกัน (Independent t-test) และวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance) และการทดสอบรายคู่ด้วยวิธี LSD (Least Significant Difference)
3. การวิเคราะห์เชิงเนื้อหา (Content analysis) เกี่ยวกับแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จากการสัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ

ผลการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยสามารถแสดงผลการวิจัยและวิเคราะห์ข้อมูลตามวัตถุประสงค์การวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

ตารางที่ 1 ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวม (n = 322)

ด้านที่	การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	$\bar{X}$	SD	การแปลความหมาย	อันดับ
1	ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี)	4.53	.46	มากที่สุด	2
2	ด้านกรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ)	4.46	.51	มาก	4
3	ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)	4.57	.48	มากที่สุด	1
4	ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)	4.51	.51	มากที่สุด	3
เฉลี่ยรวม		4.52	.48	มากที่สุด	

จากตารางที่ 1 พบว่า ความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{X}$ = 4.52, SD = .48) โดยด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุดคือ ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) ($\bar{X}$ = 4.57, SD = .48) รองลงมาคือ ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี) ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) และด้านกรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ) อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการศึกษาเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ อายุ และประสบการณ์ในการทำงาน

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ (n = 322)

การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชน	เพศ				t	p-value
	ชาย		หญิง			
	$\bar{X}$	SD	$\bar{X}$	SD		
1. ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี)	4.58	.43	4.48	.49	1.90	.06
2. ด้านกรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ)	4.52	.50	4.41	.52	1.83	.07
3. ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)	4.63	.42	4.53	.53	1.90	.06
4. ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)	4.60	.47	4.44	.54	2.79	.30
รวม	4.58	.44	4.47	.50	2.18*	.03

* มีนัยสำคัญที่ระดับ .05

จากตารางที่ 2 ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามเพศ พบว่า ภาพรวม ผู้บริหารอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ที่มีเพศต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ในภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบกว่า ทุกด้านไม่แตกต่าง

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ (n = 322)

ด้าน ที่	ความคิดเห็นต่อการบริหาร สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1	ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี)	ระหว่างกลุ่ม	1.08	3	.361	1.67	.17
		ภายในกลุ่ม	68.73	318	.216		
		รวม	69.82	321			
2	ด้านกรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ)	ระหว่างกลุ่ม	1.52	3	.508	1.91	.13
		ภายในกลุ่ม	84.76	318	.267		
		รวม	86.29	321			
3	ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)	ระหว่างกลุ่ม	1.90	3	.633	2.68*	.05
		ภายในกลุ่ม	75.11	318	.236		
		รวม	77.01	321			

ตารางที่ 3 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ (n = 322) (ต่อ)

ด้าน ที่	ความคิดเห็นต่อการบริหาร สถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
4	ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)	ระหว่างกลุ่ม	1.63	3	.543	2.05	.11
		ภายในกลุ่ม	84.35	318	.265		
		รวม	85.98	321			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	84.35	318	.265		
		ภายในกลุ่ม	85.98	321			
		รวม	74.15	321			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

จากตารางที่ 3 ผลการวิเคราะห์ของครูความคิดเห็นต่อการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านมุทิตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษา
เอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 322)

ด้าน ที่	ความคิดเห็นต่อการใช้ หลักพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงานฯ	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
1	ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี)	ระหว่างกลุ่ม	3.11	3	.361	4.94**	.00
		ภายในกลุ่ม	66.71	318	.210		
		รวม	69.82	321			
2	ด้านกรุณา (ความสงสารและ ช่วยเหลือ)	ระหว่างกลุ่ม	3.18	3	1.061	4.06**	.01
		ภายในกลุ่ม	83.10	318	.261		
		รวม	88.29	321			
3	ด้านมุทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี)	ระหว่างกลุ่ม	3.72	3	1.239	5.38**	.00
		ภายในกลุ่ม	73.29	318	.230		
		รวม	77.01	321			

ตารางที่ 4 การวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน (n = 322) (ต่อ)

ด้าน ที่	ความคิดเห็นต่อการ ใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการ บริหารงาน	แหล่งความ แปรปรวน	SS	df	MS	F	p-value
4	ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง)	ระหว่างกลุ่ม	3.12	3	1.041	4.00**	.01
		ภายในกลุ่ม	82.85	318	.261		
		รวม	85.98	321			
ภาพรวม		ระหว่างกลุ่ม	3.20	3	1.067	4.78**	.01
		ภายในกลุ่ม	70.95	318	.223		

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01

จากตารางที่ 4 พบว่า ผลการวิเคราะห์การบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวม มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .01 ทั้งในภาพรวมและรายด้าน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร

จากการสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จากการสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 5 คน สรุปได้ดังนี้

1. ด้านความเมตตา (ความปรารถนาดี) มีความคิดเห็นว่า ควรเริ่มจากการยอมรับและเข้าใจศักยภาพที่แตกต่างกันของผู้เรียน โดยไม่ทอดทิ้งผู้เรียนกลุ่มอ่อน ควรมีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ไม่ว่าจะเป็นระบบโค้ชชิ่ง การสอนเสริมโดยเพื่อน หรือการให้พื้นที่ปลอดภัยในการเรียนรู้โดยไม่ถูกตัดสิน นอกจากนี้ ควรส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สัมมนา และการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีการกำหนดมาตรฐานสมรรถนะร่วมและแผนพัฒนาเฉพาะบุคคล รวมถึงจัดกิจกรรมที่พัฒนาทั้งด้านวิชาการและจิตใจ โดยเฉพาะในบริบทอาชีวศึกษาที่ผู้เรียนมีพื้นฐานหลากหลาย การแสดงเมตตาด้วยความยืดหยุ่นและไม่ตัดสินว่า “ไม่ตั้งใจ” จึงเป็นสิ่งสำคัญ

2. ด้านความกรุณา (ความสงสารและช่วยเหลือ) มีความคิดเห็นว่า ควรแสดงออกผ่านการจัดระบบช่วยเหลือเกื้อกูลผู้เรียนที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเปราะบาง โดยเสนอให้มีช่องทางช่วยเหลือหลากหลายรูปแบบ ได้แก่ ห้องเรียนฟื้นฟู การสอนเสริมฟรีในรูปแบบ “ห้องเรียนเสริมใจ” ที่ไม่ตีตราผู้เรียน ระบบ “ครูที่ปรึกษาแบบให้หัวใจ” และ “ทีมครูที่ปรึกษาเฉพาะกรณี” สำหรับปัญหาเฉพาะด้าน เช่น ปัญหายาเสพติดหรือภาวะซึมเศร้า นอกจากนี้ ยังควรมีการออกแบบระบบการเรียนรู้ที่ยืดหยุ่น เช่น ระบบเรียนออนไลน์แบบปรับได้ (Adaptive Learning) เพื่อช่วยเหลือกลุ่มเปราะบาง เช่น นักเรียนยากจน เด็กซึมเศร้า หรือผู้เรียนวัยทำงาน รวมถึงการส่งเสริมค่านิยมในด้านธุรกิจที่มีจริยธรรม เน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อในสังคม

3. ด้านมูทิตา (ความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี) มีความคิดเห็นว่า ควรมุ่งเน้นความสำคัญของการส่งเสริมด้านมูทิตา สำหรับในสถาบันการศึกษาที่ผ่านการสร้างกลไกที่ยั่งยืนและชื่นชมความสำเร็จหลากหลายรูปแบบ โดยเสนอให้มีการสื่อสารผลงานดีผ่านช่องทางต่างๆ เช่น เว็บไซต์ ป้ายประกาศเกียรติคุณ และการจัดเวทีที่แสดงความสามารถ หรือ “เวทีแห่งความภูมิใจ” ที่ประกอบด้วยนิทรรศการ การแสดงโครงงาน และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ความสำเร็จ นอกจากนี้ ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานในพื้นที่สาธารณะและสร้างความภาคภูมิใจ ที่สำคัญคือความสำเร็จที่ควรยกย่องไม่ควรจำกัดเฉพาะด้านวิชาการ แต่รวมถึงความพยายาม การพัฒนาพฤติกรรม และควรส่งเสริมให้นักเรียนฝึกชื่นชมกันเองผ่านกิจกรรมกลุ่มและกิจกรรม “ชมเพื่อนวันละคน” เพื่อปลูกฝังการเห็นคุณค่าของผู้อื่น

4. ด้านอุเบกขา (ความวางใจเป็นกลาง) มีความคิดเห็นว่า ควรเน้นย้ำว่าอุเบกขาในสถาบันการศึกษาไม่ใช่การนิ่งเฉย แต่คือการใช้ปัญญาและสมาธิพิจารณาตัดสินใจอย่างเที่ยงธรรม โดยเสนอให้มีการสร้างระบบที่มีความเป็นธรรมในหลายมิติ ได้แก่ ระบบการประเมินที่โปร่งใส เสมอภาค และปรับได้ตามบริบท เช่น การให้โอกาสสอบซ่อมอย่างมีศักดิ์ศรี การไม่ใช้คะแนนเพื่อควบคุมนักเรียน นอกจากนี้ ควรมีระบบติดตามผู้เรียนที่ไม่เลือกปฏิบัติ โดยเฉพาะกลุ่มเสี่ยงที่อาจหลุดจากระบบการศึกษา และให้โอกาสในการกลับเข้าสู่ระบบอย่างเป็นธรรม สำหรับความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก ควรพิจารณาจากความโปร่งใส ความสอดคล้องกับพันธกิจ และต้องมีเกณฑ์การประเมินผลความร่วมมือที่ชัดเจน รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสังเกตและประเมินผลการฝึกงานที่เป็นกลาง โดยไม่ให้ปัจจัยภายนอกที่ไม่เกี่ยวข้องมีผลต่อการประเมิน

สรุปผลการวิจัย

1. การบริหารแนวทางการส่งเสริมสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมูทิตา รองลงมา คือ ด้านความเมตตา ด้านอุเบกขา และด้านกรุณา อยู่ในระดับมาก ตามลำดับ

2. ผลการเปรียบเทียบแนวทางการส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร จำแนกตาม เพศ อายุ และประสบการณ์ทำงาน สรุปได้ดังนี้

จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมูทิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 ส่วนด้านอื่นๆ ไม่แตกต่างกัน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า

3.1 ด้านความเมตตา ควรเริ่มจากการยอมรับและเข้าใจศักยภาพที่แตกต่างของผู้เรียน มีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ

3.2 ด้านความกรุณา ควรมีการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเปราะบางที่หลากหลายรูปแบบ มีการส่งเสริมค่านิยมในด้านธุรกิจที่มีจริยธรรม และเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อในสังคม

3.3 ด้านมุกิตา ควรมุ่งเน้นการสร้างกลไกที่ยั่งยืนและชื่นชมความสำเร็จหลากหลายรูปแบบ โดยเสนอให้มีการสื่อสารผลงานดีผ่านช่องทางสื่อโซเชียลต่างๆ รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานในพื้นที่สาธารณะและสร้างความภาคภูมิใจ เพื่อปลูกฝังการเห็นคุณค่าของผู้อื่น

3.4 ด้านอุเบกขา ควรมีการสร้างระบบที่มีความเป็นธรรมในหลายมิติ มีระบบติดตามผู้เรียนที่ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสังเกตและประเมินผลการฝึกงานที่เป็นกลางอย่างเป็นระบบ

อภิปรายผล

1. การบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 โดยภาพรวมผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานครมีการบริหารตามหลักพรหมวิหาร 4 อยู่ในระดับมากที่สุด ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านมุกิตา ทั้งนี้อาจเป็นเพราะการแสดงออกถึง “มุกิตา” หรือความยินดีในความสำเร็จของผู้อื่น เป็นคุณลักษณะที่เห็นได้ชัดในบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ งามพิกุล (2564) ที่ระบุว่า ผู้บริหารสถานศึกษาที่มีคุณธรรมจริยธรรม จะสามารถส่งต่อการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างเป็นระบบ การที่ผลการวิจัยสะท้อนระดับความเห็นในภาพรวมว่าอยู่ในระดับมากนั้น อาจเนื่องมาจากสภาพบริบทของสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในเมืองหลวงที่ต้องเผชิญกับความเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างรวดเร็ว การนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะพรหมวิหาร 4 มาเป็นแนวทางในการบริหาร จึงถือเป็นทางเลือกที่สอดคล้องกับบริบททางวัฒนธรรมไทย และช่วยสร้างสมดุลระหว่าง “ความเป็นผู้นำเชิงวิชาการ” และ “ภาวะผู้นำทางจิตใจ” ได้อย่างเหมาะสม นอกจากนี้ ยังเป็นแนวทางที่ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศแห่งการเรียนรู้และการพัฒนาศักยภาพของผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการและคุณธรรมจริยธรรม อันเป็นหัวใจของการศึกษาในศตวรรษที่ 21

2. ผลการเปรียบเทียบการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 จำแนกตามเพศและประสบการณ์ทำงาน ในภาพรวมมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .01 และ .05 ส่วนจำแนกตามอายุ ในภาพรวมมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณารายด้าน พบว่า ด้านมุกิตา มีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ .05 อาจเป็นเพราะบทบาททางสังคมและการเลี้ยงดูที่แตกต่างกันระหว่างเพศส่งต่อการแสดงออกทางอารมณ์และความรู้สึกยินดีกับผู้อื่น เพศหนึ่งอาจมีแนวโน้มแสดงออกถึงความชื่นชมและการยอมรับความสำเร็จของผู้อื่นได้เด่นชัดกว่าอีกเพศหนึ่ง ซึ่งสะท้อนถึงทัศนคติและวิถีปฏิบัติในการบริหารงานที่ต่างกัน ในมิติของมุกิตา สอดคล้องกับผลการวิจัยของ ณัฐพัทธ์ หินไชยศรี (2557) พบว่า บุคลากรทางการศึกษามีความคิดเห็นต่อการใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารงานแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ เมื่อจำแนกตามเพศ สถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา และตำแหน่งงาน

3. ผลการสัมภาษณ์แนวทางส่งเสริมการบริหารสถานศึกษาตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนในกรุงเทพมหานคร สามารถอภิปรายได้ดังนี้

3.1 ด้านความเมตตา ควรเริ่มจากการยอมรับและเข้าใจศักยภาพที่แตกต่างของผู้เรียน มีการออกแบบการเรียนรู้ที่หลากหลายและยืดหยุ่นเพื่อตอบสนองความแตกต่างของผู้เรียน ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรผ่านการอบรม สัมมนา การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Boselie & Paauwe (2005) ได้ศึกษาเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ของบุคคลของบริษัทในยุโรป พบว่า ความเชื่อมั่นในตัวบุคคลที่จะส่งผลต่อทรัพยากรบุคคลในทางบวกด้านตำแหน่งหน้าที่และความเชี่ยวชาญ

3.2 ด้านความกรุณา ควรมีการจัดระบบช่วยเหลือผู้เรียนที่มีปัญหาหรืออยู่ในกลุ่มเปราะบางที่หลากหลายรูปแบบ มีการส่งเสริมค่านิยมในด้านธุรกิจที่มีจริยธรรม และเน้นการทำงานร่วมกันอย่างมีความเมตตาและเอื้อเฟื้อในสังคม ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Murry (2006) ได้ศึกษาเรื่อง การวิเคราะห์หลักคุณธรรมของผู้นำที่นำไปประพจน์ปฏิบัติในโรงเรียน พบว่า การดูแลห่วงใย ความยุติธรรมและความซื่อสัตย์ ความยุติธรรม และความมีประชาธิปไตย จะเป็นตัวช่วยพัฒนารูปแบบและยุทธวิธีในการเสริมสร้างคุณธรรมให้กับผู้บริหารในโรงเรียน

3.3 ด้านมุกิตตา ควรมุ่งเน้นการสร้างกลไกที่ยั่งยืนและชื่นชมความสำเร็จหลากหลายรูปแบบ โดยเสนอให้มีการสื่อสารผลงานดีผ่านช่องทางสื่อโซเชียลต่างๆ รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนได้แสดงผลงานในพื้นที่สาธารณะและสร้างความภาคภูมิใจ เพื่อปลูกฝังการเห็นคุณค่าของผู้อื่น ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ งามพิกุล (2565) ได้ทำการวิจัย เรื่อง แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 พบว่า ด้านการเสริมสร้างประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ผู้บริหารควรยกย่องบุคลากรให้เกิดขวัญกำลังใจในการทำงานแสดงความยินดีกับบุคลากรที่มีความเจริญก้าวหน้า

3.4 ด้านอุเบกขา ควรมีการสร้างระบบที่มีความเป็นธรรมในหลายมิติ มีระบบติดตามผู้เรียนที่ไม่เลือกปฏิบัติ รวมถึงการแต่งตั้งคณะกรรมการสังเกตและประเมินผลการปฏิบัติงานที่เป็นกลางอย่างเป็นระบบ ซึ่งสอดคล้องกับแนวคิดของ Carroll (2002) ได้ศึกษาเกี่ยวกับพฤติกรรมภาวะผู้นำของผู้บริหารในด้านคุณธรรม พบว่า คุณธรรมของครูส่งผลถึงการเป็นผู้นำของผู้บริหารต่อการรักษาคุณค่า รักษาภาพในองค์กรและแก้ปัญหาความขัดแย้งระหว่างสมาชิกคุณธรรมของครูนั้นจะเกี่ยวข้องกับภาวะผู้นำของผู้บริหารเป็นประการแรกและรวมถึงการตัดสินใจและการแสดงออก นอกจากนี้แล้วความสัมพันธ์ในหลายมิติที่แตกต่างกันเกี่ยวกับคุณธรรมของครูต่อพฤติกรรมของผู้นำ คือ แรงจูงใจ

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 ควรมีการกำหนดนโยบายส่งเสริมการนำหลักพรหมวิหาร 4 ไปประยุกต์ใช้ในระดับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

1.2 จัดทำหลักสูตรอบรมหรือเวิร์กช็อปสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาในเรื่อง “ภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรม”

1.3 สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างสถานศึกษาที่มีแนวปฏิบัติดี (Best Practices)

1.4 ควรจัดสรรสวัสดิการที่เหมาะสม สนับสนุนงบประมาณสำหรับโครงการที่ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากรแก่บุคลากร

2. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

ควรทำการศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างพฤติกรรมการบริหารงานของผู้บริหารสถานศึกษาอาชีวศึกษาเอกชนตามความคิดเห็นของการมีส่วนได้ส่วนเสียในเขตกรุงเทพมหานคร

บรรณานุกรม

- ณัฐพัชร์ หินไชยศรี. (2557). การใช้หลักพรหมวิหาร 4 ในการบริหารสถานศึกษาของผู้บริหารตามการรับรู้ของครู : กรณีศึกษา โรงเรียนศรีวิกรม์และวิทยาลัยเทคโนโลยีศรีวิกรม์บริหารธุรกิจ. *วารสารวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา*, 6(1), 36-45.
- นิตยา นิยมวงศ์. (2563). การศึกษาคุณธรรมตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาตามทัศนะของครูผู้สอน สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาจันทบุรีเขต 2 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี.
- ประดิษฐ์ เศษภา. (2566). การประเมินความต้องการจำเป็นในการพัฒนาพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มที่ 8 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.
- ประทีป กิจบุญ. (2560). *พรหมวิหาร 4: พื้นฐานจิตใจที่นำไปสู่ความสุข*. สำนักพิมพ์ธรรมศึกษา.
- ปิยธิดา ทองดี. (2560). การบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารสถานศึกษาอำเภอชุมพลบุรี จังหวัดสุรินทร์ สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามัธยมศึกษา เขต 33. *วารสารมหาวิทยาลัยมหา มกุฏราชวิทยาลัย วิทยาเขตอภัยภูเบศร์*, 6(1), 41-50.
- พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ. ปยุตฺโต). (2559). *หลักธรรมของพรหมวิหาร 4*. สำนักพิมพ์มูลนิธิชินพุทธธรรม.
- พรพิรุณ วงศ์สมุต์. (2565). การบริหารจัดการวิทยาลัยอาชีวศึกษาเอกชน ในทศวรรษหน้า [วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต]. มหาวิทยาลัยศิลปากร.
- ลัดดาวัลย์ เพชรโรจน์ สุภมาศ อังศุโชติ และอัจฉรา ชำนิประศาสน์. (2562). *สถิติสำหรับการวิจัยและเทคนิคการใช้ SPSS (ปรับปรุงครั้งที่ 3)*. เจริญดีมั่นคงการพิมพ์.
- สุเมธ ตันติเวชกุล. (2558). *ใต้เบื้องพระยุคลบาท*. มติชน
- สุวิมล ว่องวาณิช. (2562). *การบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพในศตวรรษที่ 21*. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2562). *การจัดการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา. (2567). *การจัดการอาชีวศึกษา*. สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา.

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2565). *แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 พ.ศ.2566 - 2570*. กรุงเทพมหานคร.

องอาจ นามพิกุล. (2565). *แนวทางการบริหารงานบุคคลตามหลักพรหมวิหาร 4 ของผู้บริหารโรงเรียนเอกชนจังหวัดขอนแก่น เขต 1 [วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต]*. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตขอนแก่น.

Boselie, Paul & Joop Paauwe. (2005). *Human Resource Function Competencies in European Competencies, Personnel Review*. Farmborough.

Carroll, D.F.O. (2002). *Teacher Morale as Related to School Leadership Behavior (Morale, Leadership Behavior)*. Dissertation Abstracts International.

Krejcie, R. V., & Morgan, D. W. (1970). *Determining sample size for research activities. Educational and Psychological Measurement, 30(3)*, 607-610.
<https://doi.org/10.1177/001316447003000308>

Murry, Joseph H., JR. (2006). *Analysis of the Ethical Principles of Leaders Applied in Schools*. University Of New Orleans.