

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ ผู้วิจัยได้เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่าง จำนวน ๑๐๘ ฉบับ จัดเก็บแบบสอบถามคืนมาได้จำนวน ๑๐๘ ฉบับ คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐.๐๐ ในการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอ ๓ ตอน คือ

๔.๑ ลักษณะข้อมูลทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม โดยเป็นการพรรณนาให้เห็นลักษณะทั่วไปของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณาตัวอย่าง จำแนกตาม เพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ โดยแสดงเป็นค่าความถี่ และค่าร้อยละ

๔.๒ ผลการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ เป็นการอธิบายโดยใช้ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน เพื่ออธิบายของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณาตัวอย่างในความคิดเห็นที่มีต่อตัวแปรอิสระและตัวแปรตาม

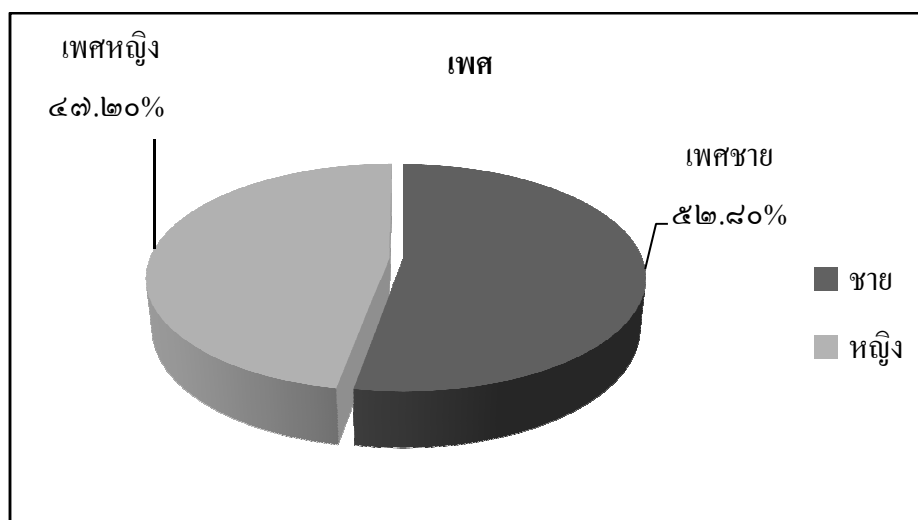
๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางการบริหารศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ เป็นข้อมูลที่ได้จากการแสดงความคิดเห็นโดยอิสระ และอธิบายโดยใช้ค่าเฉลี่ยและส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

๔.๑ ลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้ทำการรวบรวมข้อมูลจากเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่าง ได้นำข้อมูลเกี่ยวกับภูมิหลังส่วนบุคคลมาทำการวิเคราะห์ เพื่อสรุปลักษณะทั่วไปของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรบบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่าง เป็นการจำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ผลการวิเคราะห์ดังแสดงรายละเอียดตามตาราง และแผนภาพ

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตาม สถานภาพด้านเพศ

เพศ	จำนวน	ร้อยละ
ชาย	๕๗	๕๒.๘๐
หญิง	๕๑	๔๗.๒๐
รวม	๑๐๘	๑๐๐.๐๐

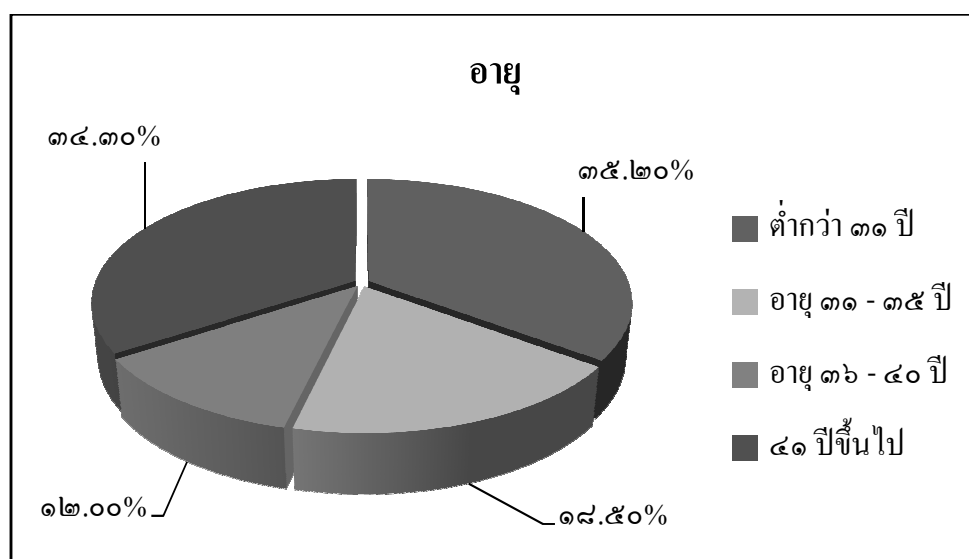


แผนภาพที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามสถานภาพด้านเพศ

จากตารางที่ ๔.๑ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณาส่วนมากเป็นเพศชาย จำนวน ๕๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๘๐ และเพศหญิง จำนวน ๕๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๒๐

ตารางที่ ๔.๒ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

อายุ	จำนวน	ร้อยละ
อายุ ต่ำกว่า ๓๑ ปี	๓๘	๓๕.๒๐
อายุ ๓๑ – ๓๕ ปี	๒๐	๑๘.๕๐
อายุ ๓๖ – ๔๐ ปี	๑๓	๑๒.๐๐
อายุ ๔๑ ปีขึ้นไป	๓๗	๓๔.๓๐
รวม	๑๐๘	๑๐๐.๐๐

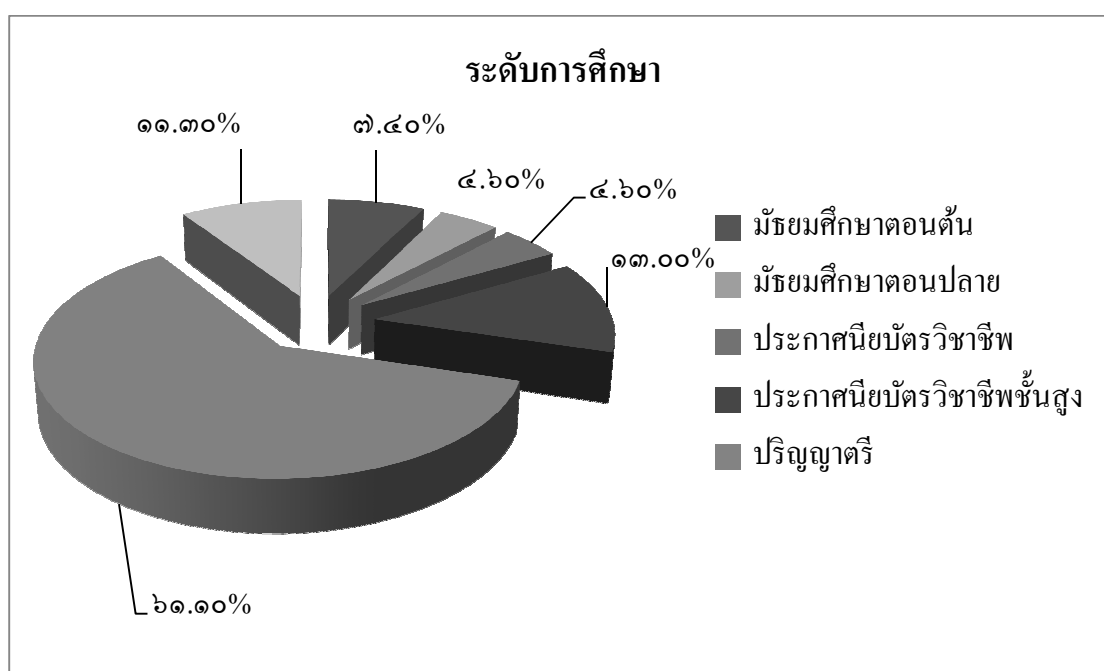


แผนภาพที่ ๔.๒ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามอายุ

จากตารางที่ ๔.๒ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณาส่วนใหญ่มีอายุต่ำกว่า ๓๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๒๐ รองลงมาได้แก่ อายุ ๔๑ ปีขึ้นไป คิดเป็นร้อยละ ๓๔.๓๐ อายุ ๓๑ – ๓๕ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๐ และกลุ่มอายุที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ อายุ ๓๖ – ๔๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๐๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๓ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

ระดับการศึกษา	จำนวน	ร้อยละ
มัธยมศึกษาตอนต้น	๘	๗.๔๐
มัธยมศึกษาตอนปลาย	๕	๔.๖๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพ	๕	๔.๖๐
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง	๑๔	๑๓.๐๐
ปริญญาตรี	๖๖	๖๑.๑๐
ปริญญาโท	๑๐	๑๑.๓๐
รวม	๑๐๘	๑๐๐.๐๐

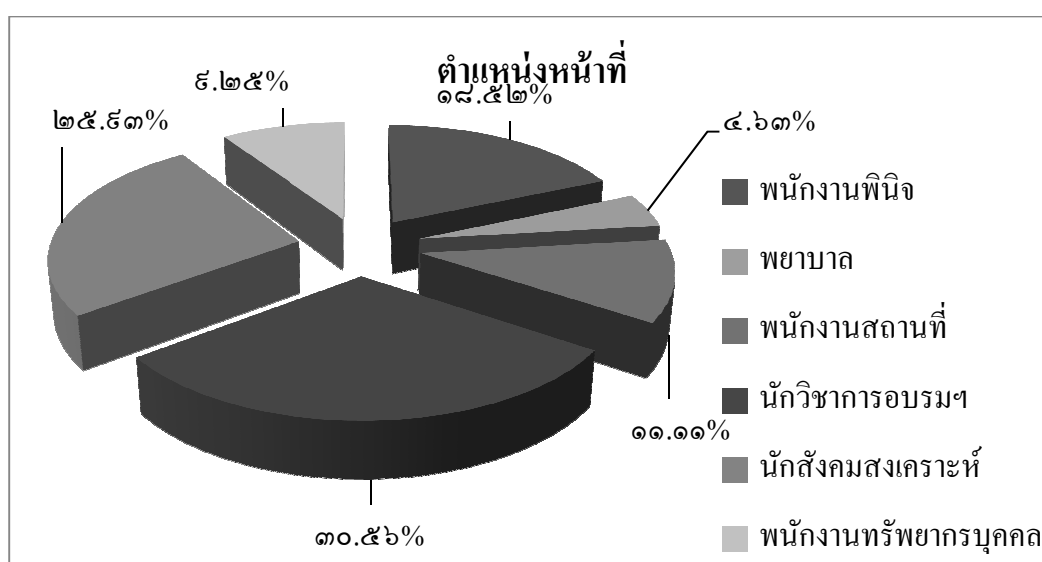


แผนภาพที่ ๔.๓ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา กลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามระดับการศึกษา

จากตารางที่ ๔.๓ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณาส่วนใหญ่มีการศึกษาอยู่ในระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๐ รองลงมาได้แก่ ประกาศนียบัตรชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ ๑๓.๐๐ ปริญญาโท คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๓๐ มัธยมศึกษาตอนต้น คิดเป็นร้อยละ ๗.๕๐ และระดับการศึกษาที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ มัธยมศึกษาตอนปลายและประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๐ ตามลำดับ

ตารางที่ ๔.๔ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

ตำแหน่งหน้าที่	จำนวน	ร้อยละ
พนักงานพินิจ	๒๐	๑๘.๕๒
พยาบาล	๕	๔.๖๓
พนักงานสถานที่	๑๒	๑๑.๑๑
นักวิชาการอบรมและฝึกวิชาชีพ	๓๓	๓๐.๕๖
นักสังคมสงเคราะห์	๒๘	๒๕.๙๓
พนักงานทรัพยากรบุคคล	๑๐	๙.๒๕
รวม	๑๐๘	๑๐๐.๐๐



แผนภาพที่ ๔.๔ จำนวน และค่าร้อยละ ของเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่าง จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

จากตารางที่ ๔.๔ เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณาส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งนักวิชาการ ฝึกอบรมและฝึกวิชาชีพ คิดเป็นร้อยละ ๓๐.๕๖ รองลงมาได้แก่ นักสังคมสงเคราะห์ คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๕๓ พนักงานพินิจ คิดเป็นร้อยละ ๑๘.๕๒ พนักงานสถานที่ คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ พนักงาน ทรัพยากรบุคคล คิดเป็นร้อยละ ๘.๒๕ และที่มีจำนวนน้อยที่สุด ได้แก่ พยาบาล คิดเป็นร้อยละ ๔.๖๓ ตามลำดับ

๔.๒ ผลการศึกษาความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

การวิเคราะห์ข้อมูลที่เป็นความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ จะวิเคราะห์ทั้งในภาพรวมของความคิดเห็น และในรายข้อ ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทิตา และด้านอุเบกขา โดยใช้เกณฑ์ในการวิเคราะห์และแปลผลข้อมูล ดังนี้

คะแนนเฉลี่ย ๔.๕๐ – ๕.๐๐	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มีความคิดเห็นมากที่สุด
คะแนนเฉลี่ย ๓.๕๐ – ๔.๔๕	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มีความคิดเห็นมาก
คะแนนเฉลี่ย ๒.๕๐ – ๓.๔๕	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มีความคิดเห็นปานกลาง
คะแนนเฉลี่ย ๑.๕๐ – ๒.๔๕	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มีความคิดเห็นน้อย
คะแนนเฉลี่ย ๑.๐๐ – ๑.๔๕	กำหนดให้อยู่ในเกณฑ์	มีความคิดเห็นน้อยที่สุด

ตารางที่ ๔.๕ ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณาตัวอย่าง จำแนกตามด้านเมตตา

พรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	มีสวัสดิการดูแลเจ้าหน้าที่ทุกคน	๓.๓๔	๐.๓๒๘	มาก
๒	ไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุม	๓.๘๕	๐.๘๖๓	มาก
๓	มีความห่วงใยผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ	๔.๐๖	๐.๖๕๕	มาก
๔	ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบข้าง	๓.๕๒	๐.๓๑๒	มาก
๕	เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน	๓.๕๕	๐.๓๕๐	มาก
๖	มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจต่อทุกคน	๔.๐๓	๐.๓๘๒	มาก
๗	ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการดักเตือนในที่ สาธารณะ	๔.๐๘	๐.๓๕๕	มาก
๘	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จ ก้าวหน้าในการทำงาน	๔.๐๕	๐.๖๘๕	มาก
๙	ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน	๔.๐๒	๐.๓๒๓	มาก
๑๐	มอบงานให้คนอื่นช่วยด้วยไมตรี	๔.๐๑	๐.๓๑๓	มาก
รวม		๓.๕๓	๐.๕๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรม ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ใช้คำพูดที่เหมาะสมในการดักเตือนในที่สาธารณะ ($\bar{X} = ๔.๐๘$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ มีอัธยาศัยดี มีน้ำใจต่อทุกคน ($\bar{X} = ๔.๐๓$) มีความห่วงใยผู้ร่วมงานด้วยความจริงใจ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานประสบความสำเร็จก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{X} = ๔.๐๕$) ไม่เอาเปรียบผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๔.๐๒$) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\bar{X} = ๔.๐๑$) เห็นอกเห็นใจผู้อื่นเมื่อมีเรื่องเดือดร้อน ($\bar{X} = ๓.๕๕$) ยอมรับการเปลี่ยนแปลงของสังคมรอบข้าง ($\bar{X} = ๓.๕๒$) ไม่ใช้คำพูดประชดประชันผู้ร่วมงานในที่ประชุม ($\bar{X} = ๓.๘๕$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ มีสวัสดิการดูแลเจ้าหน้าที่ทุกคน ($\bar{X} = ๓.๓๔$) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๓$)

ตารางที่ ๔.๖ ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณาตัวอย่าง จำแนกตามด้านกรุณา

พรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	เมื่อเจ้าหน้าที่ทำผิดระเบียบของศูนย์ฝึกอบรมมีการว่ากล่าวตักเตือน	๓.๕๔	๐.๕๔๒	มาก
๒	ไม่กลั่นแกล้งผู้ร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน	๔.๐๖	๐.๘๘๕	มาก
๓	กระตุ้นและชักจูงให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน	๓.๕๕	๐.๓๕๐	มาก
๔	เสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อผู้ร่วมงาน	๓.๓๓	๐.๓๓๑	มาก
๕	ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างยุติธรรม	๓.๘๐	๐.๘๒๕	มาก
๖	ร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของเจ้าหน้าที่	๓.๕๓	๐.๓๕๔	มาก
๗	เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน	๓.๕๘	๐.๓๓๓	มาก
๘	สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน	๓.๕๓	๐.๘๑๓	มาก
๙	ช่วยเหลือเกื้อกูลในทางสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม	๓.๕๐	๐.๓๒๓	มาก
๑๐	มอบงานให้คนอื่นช่วยด้วยไมตรี	๓.๖๒	๐.๕๖๔	มาก
รวม		๓.๘๔	๐.๖๑๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ไม่กลั่นแกล้งผู้ร่วมงานในขณะที่ปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ เอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๓.๕๘$) กระตุ้นและชักจูงให้เกิดการพัฒนาในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๓.๕๕$) ร่วมแก้ไขปัญหาข้อบกพร่องในการทำงานของเจ้าหน้าที่ ($\bar{X} = ๓.๕๓$) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้ที่ทันสมัยในยุคปัจจุบัน ($\bar{X} = ๓.๕๓$) ช่วยเหลือเกื้อกูลในทางสร้างสรรค์อย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๕๐$) ให้คำปรึกษาในการทำงานอย่างยุติธรรม ($\bar{X} = ๓.๘๐$) เสียดสีความสุขส่วนตัวเพื่อผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๓.๓๓$) ไม่มอบหมายงานส่วนตัวให้ผู้ร่วมงานช่วยทำ ($\bar{X} = ๓.๖๐$) มอบงานให้คนอื่นช่วยด้วยไมตรี ($\bar{X} = ๓.๖๒$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ เมื่อมีเจ้าหน้าที่ทำผิดระเบียบของศูนย์ฝึกอบรมมีการว่า

กล่าวตกเดือน ($\bar{X} = ๓.๕๔$) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๔$)

ตารางที่ ๔.๗ ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณาตัวอย่าง จำแนกตามด้านมูทิตา

พรหมวิหาร ๔ ด้านมูทิตา		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑	แสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง	๔.๐๕	๐.๘๐๓	มาก
๒	เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน	๔.๒๕	๐.๖๓๐	มาก
๓	รู้จักยกย่องชมเชยผู้ทำความดีตามความเหมาะสม	๔.๑๐	๐.๖๔๘	มาก
๔	สร้างและรักษาสัมพันธภาพอันของหมู่คณะ	๔.๐๖	๐.๖๐๑	มาก
๕	ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของผู้ร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๓.๕๓	๐.๖๒๐	มาก
๖	ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน	๓.๕๓	๐.๖๓๕	มาก
๗	มีส่วนช่วยในการเผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงาน	๓.๘๖	๐.๖๒๕	มาก
๘	สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ออกปฏิบัติงานนอกสถานที่	๓.๘๓	๐.๖๘๖	มาก
๙	จัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม	๓.๘๔	๐.๘๓๓	มาก
๑๐	ยึดระเบียบปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในการทำงาน	๓.๕๖	๐.๖๘๔	มาก
รวม		๔.๐๐	๐.๕๘๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมูทิตา ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ เป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคน ($\bar{X} = ๔.๒๕$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รู้จักยกย่อง ชมเชยผู้ทำความดีตามความเหมาะสม ($\bar{X} = ๔.๑๐$) แสดงความยินดีกับผู้ร่วมงานที่ได้เลื่อนตำแหน่ง ($\bar{X} = ๔.๐๕$) สร้างและรักษาสัมพันธภาพอันดีของหมู่คณะ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) ส่งเสริมให้ผู้ร่วมงานเข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๕๓$) ยึดระเบียบปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๕๖$) ชื่นชมผลงานการปฏิบัติงานของ

ผู้ร่วมงานด้วยความบริสุทธิ์ใจ ($\bar{X} = ๓.๕๓$) สนับสนุนให้ผู้ร่วมงานได้ออกงานนอกสถานที่ ($\bar{X} = ๓.๘๓$) มีส่วนช่วยในการเผยแพร่ผลงานที่ดีของผู้ร่วมงาน ($\bar{X} = ๓.๘๖$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดระบบหรือเกณฑ์การให้รางวัลผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๘๔$) เมื่อพิจารณาในภาพรวม พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกตา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$)

ตารางที่ ๔.๘ ผลการศึกษาความคิดเห็นของกลุ่มเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณาตัวอย่าง จำแนกตามด้านอุเบกขา

พรหมวิหาร ๔ ด้านกรูณา	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑ มอบหมายงานตามความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสม	๓.๕๐	๐.๖๕๖	มาก
๒ มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่	๔.๐๖	๐.๓๒๓	มาก
๓ ข่มใจรักษาอารมณ์ได้มั่นคงในการทำงาน	๓.๘๓	๐.๘๓๓	มาก
๔ ตรงต่อเวลาสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน	๓.๕๒	๐.๖๘๕	มาก
๕ มีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน	๓.๘๘	๐.๖๕๓	มาก
๖ ไม่ยอมให้ใครมีอิทธิพลเหนือตนโดยไม่ถูกต้อง	๓.๘๒	๐.๓๓๑	มาก
๗ ตัดสินปัญหาของผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของข้อมูล	๓.๘๕	๐.๘๐๑	มาก
๘ ตัดสินใจในการทำงานด้วยความเป็นกลาง	๓.๕๑	๐.๘๐๓	มาก
๙ จัดสรรผลประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกคน	๓.๘๒	๐.๘๓๐	มาก
๑๐ รู้จักใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม	๓.๕๔	๐.๓๓๑	มาก
รวม	๓.๕๐	๐.๕๖๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรูณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา ในรายชื่อที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ มีความซื่อสัตย์ สุจริตในการปฏิบัติหน้าที่ ($\bar{X} = ๔.๐๖$) และข้ออื่น ๆ อยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับค่าเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ รู้จักใช้สติปัญญาในการแก้ปัญหาอย่างเป็นธรรม ($\bar{X} = ๓.๕๔$) ตรงต่อเวลาสม่ำเสมอในการปฏิบัติงาน ($\bar{X} = ๓.๕๒$) ตัดสินใจในการทำงานด้วย

ความเป็นกลาง ($\bar{X} = ๓.๕๑$) มอบหมายงานตามความสามารถของบุคคลอย่างเหมาะสม ($\bar{X} = ๓.๕๐$) ตัดสินปัญหาของผู้ร่วมงานบนพื้นฐานของข้อมูล ($\bar{X} = ๓.๘๕$) มีการแบ่งงานที่รับผิดชอบอย่างชัดเจน ($\bar{X} = ๓.๘๘$) ข่มใจ รักษาอารมณ์ได้มั่นคงในการทำงาน ($\bar{X} = ๓.๘๓$) ไม่ยอมให้ใครมีอิทธิพลเหนือตนโดยไม่ถูกต้อง ($\bar{X} = ๓.๘๒$) และข้อที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ จัดสรรผลประโยชน์แก่ผู้ร่วมงานอย่างเสมอภาคทุกคน ($\bar{X} = ๓.๘๒$) เมื่อพิจารณาในภาพรวมพบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา มีความคิดเห็นต่อการบริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๕๐$)

๔.๓ ผลการศึกษาแนวทางส่งเสริมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ

ต่อไปนี้เป็น การวิเคราะห์เนื้อหาจากแบบสอบถาม (Contents Analysis) ที่เป็นคำถามปลายเปิดในข้อคำถามที่เกี่ยวกับแนวทางส่งเสริมการใช้หลักธรรมพรหมวิหาร ๔ ในการบริหารงานของผู้บริหารศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ดังรายละเอียดต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔

แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลัก พรหมวิหาร ๔	N = ๑๐๘	
	ค่าความถี่	ร้อยละ
ด้านเมตตา		
๑. ควรให้ความสนใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับและทุกฝ่ายงาน อย่างสม่ำเสมอ	๘	๗.๔๑
๒. ควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะแก่ ผู้ได้บังคับบัญชา	๘	๗.๔๑
๓. ผู้บริหารควรมีความเมตตาต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งคอยให้ กำลังใจในการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว	๖	๕.๕๖
๔. ไม่คิดที่จะเบียดเบียนผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา	๔	๓.๖๐

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานศูนย์
ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลัก พรหมวิหาร ๔	N = ๑๐๘	
	ค่าความถี่	ร้อยละ
ด้านกรุณา		
๕. ควรรักผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาเหมือนเป็นญาติพี่น้อง	๓	๖.๔๘
๖. ควรมีความสงสารผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนเมื่อเขาเหล่านั้นได้รับความเดือดร้อน	๖	๕.๕๖
๗. ควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาที่กำลังตกทุกข์ได้ยาก และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ	๔	๓.๗๐
๘. ควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา	๔	๓.๗๐
ด้านมุทิตา		
๙. ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นควรประกาศเชิดชู และส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้า	๘	๗.๔๑
๑๐. ควรให้ความยินดีกับผู้ได้บังคับบัญชาพอสมควร เมื่อเขาประสบความสำเร็จ	๕	๔.๖๓
๑๑. ควรให้ขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมทุกคนด้วยความจริงใจ	๓	๒.๗๘
ด้านอุเบกขา		
๑๒. ผู้บริหารควรมีการวางเฉยโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา	๘	๗.๔๑
๑๓. ผู้บริหารควรทำตัววางเฉยเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เข้ามา และค่อย ๆ หาวิธีการแก้ไขปัญหานั้นโดยให้มีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมให้น้อยที่สุด	๓	๖.๔๘

ตารางที่ ๔.๕ แสดงค่าความถี่และค่าร้อยละความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่ต่อการบริหารงานศูนย์
ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ (ต่อ)

แนวทางในการส่งเสริมการบริหารงานศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา ตามหลัก พรหมวิหาร ๔	N = ๑๐๘	
	ค่าความถี่	ร้อยละ
๑๔. ควรเป็นผู้ที่มีจิตใจหนักแน่น	๖	๕.๕๖
๑๕. ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม เป็นผู้มีเหตุผล มีอารมณ์ที่หนักแน่น มั่นคง	๖	๕.๕๖
๑๖. ควรให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และ ส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของ ตนเอง	๖	๕.๕๖
รวม	๑๐๘	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณากลุ่มตัวอย่างที่ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะในการนำหลักพรหมวิหาร ๔ ไปใช้ในแต่ละด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย ดังนี้ ควรให้ความสนใจแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน ทุกระดับและทุกฝ่ายงานอย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ ๗.๔๑) ควรให้ความช่วยเหลือ และให้คำปรึกษา ให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้ได้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๗.๔๑) ผู้บริหารควรมีความเมตตาต่อผู้ร่วมงานอย่างสม่ำเสมอ พร้อมทั้งจะคอยให้กำลังใจในการทำงาน การใช้ชีวิตส่วนตัว (ร้อยละ ๕.๕๖) ไม่คิดที่จะเบียดเบียนผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชา (ร้อยละ ๓.๗๐) ด้านกรุณา ควรรักผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาเหมือนเป็นญาติพี่น้อง (ร้อยละ ๖.๔๘) ควรมีความสงสารผู้ได้บังคับบัญชาทุกคน เมื่อเขาเหล่านั้นได้รับความเดือดร้อน (ร้อยละ ๕.๕๖) ควรมีความเห็นอกเห็นใจผู้ร่วมงาน และผู้ได้บังคับบัญชาที่กำลังตกทุกข์ได้ยาก และให้ความช่วยเหลืออย่างสม่ำเสมอ (ร้อยละ ๓.๗๐) ควรให้การยกย่องชมเชย เมื่อผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้ดี สร้างขวัญและกำลังใจให้เจ้าหน้าที่ในศูนย์ฝึกอบรมบ้านกรุณา (ร้อยละ ๓.๗๐) ด้านมฤติตา ควรสนับสนุนให้เจ้าหน้าที่ที่มีความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยเฉพาะอย่างยิ่งเจ้าหน้าที่ที่มีผลงานดีเด่นควรประกาศเชิดชู และส่งเสริมให้เจริญก้าวหน้า (ร้อยละ ๗.๔๑) ควรให้ความยินดีกับผู้ได้บังคับบัญชาพอสมควร เมื่อเขาประสบความสำเร็จ (ร้อยละ ๔.๖๓) ควรให้ขวัญและกำลังใจแก่เจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมทุกคนด้วยความจริงใจ (ร้อยละ ๒.๗๘) ด้านอุเบกขา ผู้บริหารควรมีการวางเฉยโดยตั้งอยู่บนพื้นฐานของความเมตตา (ร้อยละ ๗.๔๑) ผู้บริหารควรทำตัววางเฉยเมื่อมีปัญหาต่าง ๆ เข้ามา และค่อย ๆ หา

วิธีการแก้ไขปัญหานั้นโดยให้มีผลกระทบต่อเจ้าหน้าที่ศูนย์ฝึกอบรมให้น้อยที่สุด (ร้อยละ ๖.๔๘) ควรเป็นผู้ที่มีจิตใจหนักแน่น (ร้อยละ ๕.๕๖) ผู้บริหารควรเป็นผู้ที่มีความยุติธรรม เป็นผู้มีเหตุผล มีอารมณ์ที่หนักแน่นมั่นคง (ร้อยละ ๕.๕๖) และควรให้คำปรึกษาแก่ผู้ได้บังคับบัญชาทุกคนอย่างเสมอภาคกัน และส่งเสริมให้ผู้ได้บังคับบัญชาทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถของตนเอง (ร้อยละ ๕.๕๖)