

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

ในการศึกษา วิจัยเรื่อง การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาระดับการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐโดยการประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ ตามความคิดเห็นของอาจารย์และเจ้าหน้าที่ในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต และศึกษาเปรียบเทียบ ระดับการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐ โดยประยุกต์ใช้หลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตาม สถานภาพ ส่วนบุคคล ซึ่งผู้วิจัยได้แบ่งการนำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลเป็น ๔ ตอน ดังนี้

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ตามความคิดเห็นของบุคลากร

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตาม หลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิตจำแนกตาม สถานภาพส่วนบุคคล

๔.๔ ปัญหาและ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับ การบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ตามความคิดเห็นของบุคลากร

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ผลการวิเคราะห์ สถานภาพส่วนบุคคล ของผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน ๓๑๒ คน จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ สมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพส่วนบุคคล		จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๐๐	๓๒.๑
	หญิง	๒๑๒	๖๗.๙
	รวม	๓๑๒	๑๐๐.๐
อายุ	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๑๖	๕.๑
	๒๕ – ๓๕ ปี	๑๒๔	๓๙.๗
	๓๖ – ๔๕ ปี	๑๑๙	๓๘.๑
	๔๖ – ๕๕ ปี	๔๖	๑๔.๗
	มากกว่า ๕๕ ปี	๗	๒.๒
	รวม	๓๑๒	๑๐๐.๐
สถานภาพสมรส	สมรส	๑๖๓	๕๒.๒
	โสด	๑๔๒	๔๕.๖
	หม้าย/หย่า/แยก	๗	๒.๒
	รวม	๓๑๒	๑๐๐.๐
ระดับการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๔	๔.๕
	ปริญญาตรี	๒๒๔	๗๑.๗
	สูงกว่าปริญญาตรี	๗๔	๒๓.๗
	รวม	๓๑๒	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป		จำนวน	ร้อยละ
ตำแหน่งหน้าที่	อาจารย์	๔๙	๑๕.๗
	เจ้าหน้าที่	๒๖๓	๘๔.๓
	รวม	๓๑๒	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า

๑.เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง จำนวน ๒๑๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๗.๙ ส่วนที่เหลือเป็นเพศชาย จำนวน ๑๐๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๑

๒.อายุ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๘ รองลงมามีอายุระหว่าง ๓๖-๔๕ ปี จำนวน ๑๑๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๑ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีอายุมากกว่า ๕๕ ปี จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒

๓.สถานภาพสมรส ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี สถานภาพสมรส จำนวน ๑๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๒.๒ รองลงมามีสถานภาพโสด จำนวน ๑๔๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีสถานภาพหย่า /หม้าย/ร้าง จำนวน ๗ คน คิดเป็นร้อยละ ๒.๒

๔.ระดับการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มี ระดับการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๒๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๗๑.๘ รองลงมามีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๗๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๗ และผู้ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดมีระดับการศึกษาน้อยกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๔.๕

๕.ตำแหน่งหน้าที่ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ตำแหน่งเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๖๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๘๔.๓ ส่วนที่เหลือตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๔๙ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๕.๗

๔.๒ การ ปรึหารงานมห าวึทยาลัย ของรัฐตามหลักพรหมวึหาร ๔ กรณึศึกษา มหาวึทยาลัยธรรมาศาสตรึ ศุณยัร้งสึต ตามความคึตเห็นของบุคลากร

ผลการวึเคราะห์ข้อมูลเกัยวักกับการปรึหารงานมหาวึทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวึหาร ๔ กรณึศึกษา มหาวึทยาลัยธรรมาศาสตรึ ศุณยัร้งสึต โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านเมตตา ด้านกรุณา ด้านมุทึตา และด้านอุเบกขา รายละเอียดดั่งแสดง ในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบัยงเบนมาตรฐาน และระดับความคึตเห็นของบุคลากรที่มีต่อการปรึหารงานมหาวึทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวึหาร ๔ กรณึศึกษา มหาวึทยาลัยธรรมาศาสตรึ ศุณยัร้งสึต โดยรวม

หลักพรหมวึหาร	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านเมตตา	๓.๔๔	.๕๔	ปานกลาง
๒. ด้านกรุณา	๓.๔๔	.๕๙	ปานกลาง
๓. ด้านมุทึตา	๓.๕๒	.๖๑	มาก
๔. ด้านอุเบกขา	๓.๔๗	.๖๐	ปานกลาง
รวม	๓.๔๗	.๕๘	ปานกลาง

จากตาราง ที่ ๔.๒ พบว่า บุคลากรมีความคึตเห็น ว่ามหาวึทยาลัยของรัฐ มีการปรึหารงานตามหลักพรหมวึหาร ๔ กรณึศึกษา มหาวึทยาลัยธรรมาศาสตรึ ศุณยัร้งสึต โดยรวม อยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗) เมื่อพึจารณาเป็นรายด้านพบว่า บุคลากรมีความคึตเห็นต่อการปรึหารงานมหาวึทยาลัยของรัฐ ตามหลักพรหมวึหาร ๔ อยู่ในระดับมาก ในด้านมุทึตา สำหรับด้านเมตตา ด้านกรุณา และด้านอุเบกขา บุคลากรมีความคึตเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มี
ต่อการบริหาร งานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา
มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านเมตตา

ด้านเมตตา	$\bar{X}$	S.D.	การแปล ผล
๑.องค์กรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้ บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทางราชการ	๓.๕๐	.๗๔	มาก
๒.องค์กรได้มอบหมายงานอื่นๆ นอกเหนือจากงานประจำให้ ตรงกับความรู้ความสามารถ	๓.๕๐	.๗๒	มาก
๓.องค์กรได้จัดภาระงานให้เหมาะสมแก่เวลาในแต่ละวันไม่ มากจนเกินไป	๓.๔๐	.๗๕	ปานกลาง
๔.องค์กรมีการสนับ สนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อ การอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินการก้าวหน้าในหน้าที่ การงาน	๓.๕๑	.๘๑	มาก
๕.องค์กรบริหารงานบุคลากรด้วยความโปร่งใส และ แสดง หลักเกณฑ์วิธีการประเมินผลงานของบุคลากรที่ชัดเจน	๓.๔๔	.๗๘	ปานกลาง
๖.องค์กรให้ความสำคัญกับการจ้างงานของพนักงานอย่าง ต่อเนื่องและเป็นธรรม	๓.๔๔	.๗๘	ปานกลาง
๗.องค์กรมีระบบมีการให้คำปรึกษา ข้อเสนอแนะ วิธีการ ปฏิบัติงานที่ถูกต้องและให้คำปรึกษาเมื่อเกิดปัญหา	๓.๓๓	.๘๑	ปานกลาง
รวม	๓.๔๔	.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่า มหาวิทยาลัยของรัฐ มีการ
บริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในด้าน
เมตตา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละ
ข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔
อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ข้อ ๑.องค์กรกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ โดยมอบหมายงานให้
บุคลากรได้ปฏิบัติงานตามความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เป็นไปตามระเบียบของทาง
ราชการ , ข้อ ๒.องค์กรได้มอบหมายงานอื่นๆนอกเหนือจากงานประจำให้ตรงกับความรู้

ความสามารถ และข้อ ๔.องค์กรมีการสนับสนุนบุคลากรในเรื่องการศึกษาต่อการอบรม เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสได้พัฒนาก้าวหน้าในหน้าที่การงาน สำหรับข้ออื่นๆ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านภรรณา

ด้านภรรณา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.องค์กรมีการให้ความช่วยเหลือและช่วยแก้ปัญหาเมื่อประสบปัญหาในการทำงาน	๓.๔๒	.๘๒	ปานกลาง
๒.องค์กรมีการให้โอกาสผู้ที่มีผลงาน ต่ำกว่ามาตรฐาน การประเมิน พัฒนาตนเองและเข้าร่วมงานต่อ	๓.๔๙	.๗๘	ปานกลาง
๓.องค์กรมีระบบการลาตามเหตุผลความจำเป็นแล้วแต่กรณี โดยไม่ถือว่าเป็นการขาดงาน	๓.๕๕	.๗๘	มาก
๔.องค์กรมีการช่วยเหลืออย่างเหมาะสมในกรณีที่เกิเหตุพพลภาพไม่สามารถทำงานได้อีก	๓.๔๖	.๗๙	ปานกลาง
๕.องค์กรเปิดโอกาสในการเข้าถึงผู้บริหารเพื่อร้องเรียน หรือเมื่อประสบปัญหา รวมทั้งมีช่องทางและกระบวนการในการอุทธรณ์หากไม่ได้รับความยุติธรรม	๓.๔๒	.๘๐	ปานกลาง
๖.องค์กรให้ความสำคัญกับการร้องทุกข์ของผู้ปฏิบัติงาน	๓.๓๕	.๗๘	ปานกลาง
๗.องค์กรจัดการให้มีระบบงานไม่ บียดเบียนผู้ร่วมงานไม่ว่าทางกาย วาจาหรือการปฏิบัติงาน	๓.๓๖	.๘๑	ปานกลาง
รวม	๓.๔๔	.๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นวามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในด้านภรรณา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๔) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นวามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔

อยู่ในระดับมากได้แก่ ข้อ ๓.องค์กรมีระบบการลาตามเหตุผลความจำเป็นแล้วแต่กรณี โดยไม่ถือว่าเป็นการขาดงาน สำหรับข้ออื่นๆ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านมุกิตา

ด้านมุกิตา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.ภายในองค์กรมีการแสดงความยินดีทุกครั้งเมื่อมีการได้เลื่อนตำแหน่งหรือมีความสำเร็จก้าวหน้าในสายงาน	๓.๕๔	.๗๙	มาก
๒.องค์กรแสดงความยินดีเมื่อได้รับโอกาสหรือรับการคัดเลือกไปศึกษาต่อ หรือดูงานต่างประเทศ	๓.๕๔	.๘๓	มาก
๓.องค์กรให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากร	๓.๕๕	.๗๕	มาก
๔.องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ทุกคน ไม่เลือกปฏิบัติ และแสดงความยินดีที่บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๓.๔๓	.๘๓	ปานกลาง
๕.องค์กรสนับสนุนบุคลากรที่มีความสำเร็จในงานและตำแหน่งหน้าที่การงานสูงขึ้น	๓.๕๒	.๗๘	มาก
๖.บุคลากรในองค์กรมีความพึงพอใจและยินดีทุกครั้งที่จะร่วมงานได้รับการชื่นชมหรือสนับสนุนจากหัวหน้างาน	๓.๕๑	.๗๗	มาก
๗.บุคลากรในองค์กรแสดงความชื่นชมยินดีเมื่อผลงานของท่านเป็นที่ยอมรับ	๓.๕๓	.๗๔	มาก
รวม	๓.๕๒	.๗๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในด้านมุกิตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๕๒) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับปานกลางได้แก่ ข้อ ๔.องค์กรมีการพิจารณาความดีความชอบให้แก่ทุกๆ คน

ไม่เลือกปฏิบัติ และแสดงความยินดีที่บุคลากรได้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น สำหรับข้ออื่นๆ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านอุเบกขา

ด้านอุเบกขา	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑.องค์กรมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ	๓.๕๑	.๗๘	มาก
๒.องค์กรให้ความรู้และปลูกฝังการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและกฎหมาย	๓.๕๓	.๗๖	มาก
๓.องค์กรมีการสรุปข้อร้องเรียนในด้านต่างๆเพื่อใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาการบริหาร	๓.๔๘	.๗๙	ปานกลาง
๔.องค์กรมีการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนตามคุณภาพและปริมาณงานตามเกณฑ์มาตรฐาน	๓.๔๘	.๘๐	ปานกลาง
๕.องค์กรมีการประเมินผลงานอย่างเป็นธรรมให้แก่ทุกคน	๓.๔๔	.๘๑	ปานกลาง
๖.บุคลากรในองค์กรมีการวางใจเป็นกลางไม่แสดง อาการโต้ตอบเมื่อถูกตำหนิหรือวิพากษ์วิจารณ์จากผู้ร่วมงาน	๓.๔๑	.๗๖	ปานกลาง
๗.องค์กรมีการแจ้ง ก่อนมีการปรับเปลี่ยนโยกย้ายตำแหน่งทุกครั้ง	๓.๔๗	.๘๐	ปานกลาง
รวม	๓.๔๗	.๗๙	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ในด้านอุเบกขา โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง (ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๓.๔๗) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ อยู่ในระดับมากได้แก่ ข้อ ๑.องค์กรมีกฎระเบียบเกี่ยวกับการร้องทุกข์ที่บัญญัติไว้ชัดเจนก่อให้เกิดความเป็นธรรมกับทุกฝ่ายไม่เลือกปฏิบัติ และข้อ ๒.องค์กรให้

ความรู้และปลูกฝังการปฏิบัติงานตามกฎระเบียบและกฎหมาย สำหรับข้ออื่นๆ บุคลากรมีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำแนกตามเพศ

หลักพรหม วิหาร ๔	ชาย		หญิง		t	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๕๗	.๕๘	๓.๓๙	.๕๒	๒.๗๗๕**	.๐๐๖
ด้านกรุณา	๓.๕๗	.๕๕	๓.๓๗	.๕๙	๒.๗๙๘**	.๐๐๕
ด้านมุทิตา	๓.๖๓	.๖๓	๓.๔๖	.๕๙	๒.๓๕๖*	.๐๑๙
ด้านอุเบกขา	๓.๕๖	.๖๕	๓.๔๓	.๕๗	๑.๖๗๔	.๐๙๕
รวม	๓.๕๘	.๕๑	๓.๔๑	.๔๙	๒.๗๙๓**	.๐๐๖

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีเพศต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านเมตตา และด้านกรุณา ส่วนด้านมูทิตาบุคลากร มีความคิดเห็นต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ ที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับ ด้านอุเบกขา บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน โดยที่บุคลากรเพศชายมีความคิดเห็นว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่าบุคลากรเพศหญิง

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำแนกตามอายุ

หลักพรหม วิหาร ๔	ต่ำกว่า ๒๕ ปี		๒๕-๓๕ ปี		๓๖-๔๕ ปี		๔๖-๕๕ ปี		มากกว่า ๕๕ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๔๖	.๖๐	๓.๔๐	.๕๗	๓.๔๑	.๔๙	๓.๖๐	.๕๗	๓.๖๗	.๔๗	๑.๕๕๙	.๑๘๕
ด้านกรุณา	๓.๕๗	.๕๔	๓.๓๗	.๖๐	๓.๔๒	.๕๖	๓.๕๕	.๖๐	๓.๘๔	.๖๑	๑.๙๐๖	.๑๐๙
ด้านมูทิตา	๓.๒๘	.๗๙	๓.๕๒	.๖๐	๓.๔๖	.๕๖	๓.๖๗	.๖๗	๓.๙๘	.๗๑	๒.๖๒๕*	.๐๓๕
ด้านอุเบกขา	๓.๓๓	.๖๖	๓.๔๘	.๕๖	๓.๔๐	.๖๑	๓.๖๖	.๖๒	๓.๖๙	.๖๐	๒.๑๔๓	.๐๗๕
รวม	๓.๔๑	.๕๖	๓.๔๔	.๔๙	๓.๔๒	.๔๙	๓.๖๒	.๕๒	๓.๘๐	.๕๑	๒.๒๒๐	.๐๖๗

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ในด้านมูทิตา สำหรับด้าน อื่นๆ บุคลากรมีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ของความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามอายุ ด้านมุกิตา

อายุ	$\bar{X}$	ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๒๕-๓๕ ปี	๓๖-๔๕ ปี	๔๖-๕๕ ปี	มากกว่า ๕๕ ปี
		๓.๒๘	๓.๕๒	๓.๔๖	๓.๖๗	๓.๙๘
ต่ำกว่า ๒๕ ปี	๓.๒๘		๐.๒๔	๐.๑๘	๐.๓๙	๐.๗๐*
๒๕-๓๕ ปี	๓.๕๒			-๐.๐๖	๐.๑๕	๐.๔๖
๓๖-๔๕ ปี	๓.๔๖				๐.๒๑	๐.๕๒*
๔๖-๕๕ ปี	๓.๖๗					๐.๓๑
มากกว่า ๕๕ ปี	๓.๙๘					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีอายุมากกว่า ๕๕ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุต่ำกว่า ๒๕ ปีและบุคลากรที่มีอายุ ๓๖-๔๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
 บริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ศูนย์รังสิต แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย
 ของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ศูนย์รังสิต จำแนกตามสถานภาพสมรส

หลักพรหม วิหาร ๔	สมรส		โสด		หม้าย/หย่า/ร้าง		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๔๑	.๕๑	๓.๔๙	.๕๗	๓.๔๑	.๖๓	.๘๓๓	.๔๓๖
ด้านกรุณา	๓.๔๕	.๕๖	๓.๔๒	.๖๑	๓.๔๗	.๖๘	.๑๒๔	.๘๘๔
ด้านมุทิตา	๓.๔๘	.๖๑	๓.๕๖	.๖๒	๓.๕๕	.๕๗	.๖๕๘	.๕๑๙
ด้านอุเบกขา	๓.๔๓	.๖๓	๓.๕๑	.๕๖	๓.๕๗	.๕๙	.๗๗๘	.๔๖๐
รวม	๓.๔๔	.๕๐	๓.๔๙	.๕๐	๓.๕๐	.๖๑	.๔๒๑	.๖๕๗

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต
 ที่มีสถานภาพ สมรสต่างกัน มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลัก
 พรหมวิหาร ๔ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่ง ไม่เป็นไปตาม สมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็น
 รายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีสถานภาพสมรสต่างกัน มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกันในทุกด้าน

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต จำแนกตามระดับการศึกษา

หลักพรหม วิหาร ๔	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๒๙	.๖๘	๓.๓๙	.๕๑	๓.๖๔	.๕๗	๗.๑๓๖**	.๐๐๑
ด้านกรุณา	๓.๒๔	.๗๙	๓.๓๙	.๕๔	๓.๖๐	.๖๔	๔.๔๑๓**	.๐๑๓
ด้านมุทิตา	๓.๖๒	.๖๒	๓.๔๕	.๕๘	๓.๖๙	.๖๗	๔.๕๗๘**	.๐๑๑
ด้านอุเบกขา	๓.๔๒	.๘๑	๓.๔๑	.๕๕	๓.๖๙	.๖๕	๖.๕๓๙**	.๐๐๒
รวม	๓.๓๙	.๖๔	๓.๔๑	.๔๗	๓.๖๖	.๕๓	๗.๒๐๒**	.๐๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ในด้านเมตตา และด้านอุเบกขา ส่วนด้านกรุณา และด้านมุทิตา บุคลากรมีความคิดเห็นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็น รายคู่ของ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวมและรายด้าน ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒-๔.๑๖

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
บุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา โดยรวม

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๙	๓.๔๑	๓.๖๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๙		๐.๐๒	๐.๒๗*
ปริญญาตรี	๓.๔๑			๐.๑๕*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๖			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านโดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของ
บุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านเมตตา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๒๙	๓.๓๙	๓.๖๔
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๙		๐.๑๐	๐.๓๖*
ปริญญาตรี	๓.๓๙			๐.๒๖*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๔			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านเมตตา มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษา ต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านกรุณา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๒๔	๓.๓๙	๓.๖๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๒๔		๐.๑๕	๐.๓๖*
ปริญญาตรี	๓.๓๙			๐.๒๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๐			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านกรุณา มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านมุทิตา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๖๒	๓.๔๕	๓.๖๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๖๒		-๐.๑๗	๐.๐๗
ปริญญาตรี	๓.๔๕			๐.๒๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านมุกิตา มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของความคิดเห็นของบุคลากร จำแนกตามระดับการศึกษา ด้านอุเบกขา

ระดับการศึกษา	$\bar{X}$	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๔๒	๓.๔๑	๓.๖๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๔๒		-๐.๐๑	๐.๒๗
ปริญญาตรี	๓.๔๑			๐.๒๘*
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๖๙			

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ บุคลากรของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ที่มีระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็น ว่ามหาวิทยาลัยของรัฐ มีการบริหารงาน ตามหลักพรหมวิหาร ๔ ด้านอุเบกขา มากกว่า บุคลากรที่มีระดับการศึกษาปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการ
 บริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ศูนย์รังสิต แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัย
 ของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
 ศูนย์รังสิต จำแนกตามตำแหน่งหน้าที่

หลักพรหม วิหาร ๔	อาจารย์		เจ้าหน้าที่		t	Sig
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านเมตตา	๓.๖๗	.๕๐	๓.๔๐	.๕๔	๓.๑๘๖**	.๐๐๒
ด้านกรุณา	๓.๖๗	.๔๙	๓.๓๙	.๕๙	๓.๑๓๐**	.๐๐๒
ด้านมุทิตา	๓.๘๗	.๕๒	๓.๔๕	.๖๑	๔.๖๑๓**	.๐๐๐
ด้านอุเบกขา	๓.๘๓	.๔๙	๓.๔๑	.๕๙	๔.๗๕๑**	.๐๐๐
รวม	๓.๗๖	.๓๗	๓.๔๑	.๕๐	๔.๖๓๑**	.๐๐๐

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อ
 การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมี
 นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน
 พบว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติ
 ที่ระดับ ๐.๐๑ ในทุกด้าน โดยที่บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์มีความคิดเห็นวามหาวิทยาลัยของ
 รัฐมีการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ ทั้งโดยรวม
 และรายด้าน

ผลสรุปโดยรวมเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ตามสมมติฐานที่ ๑-๕ รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๘

ตารางที่ ๔.๑๘ สรุปโดยรวม การเปรียบเทียบการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต โดย จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๕

สถานภาพส่วนบุคคล	ด้านเมตตา		ด้านกรุณา		ด้านมุทิตา		ด้านอุเบกขา		พรหมวิหาร ๔	
	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน	เป็นไปตามสมมติฐาน	ไม่เป็นไปตามสมมติฐาน
๑.เพศ	✓		✓		✓		✓		✓	
๒.อายุ		✓		✓	✓			✓		✓
๓.สถานภาพสมรส		✓		✓		✓		✓		✓
๔.ระดับการศึกษา	✓		✓		✓		✓		✓	
๕.ตำแหน่งหน้าที่	✓		✓		✓		✓		✓	

จากตารางที่ ๔.๑๘ สรุปได้ว่า

โดยรวม บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านเมตตา บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านกรุณา บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านมุทิตา บุคลากรที่มีเพศ อายุ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

ด้านอุเบกขา บุคลากรที่มีเพศ ระดับการศึกษา และตำแหน่งหน้าที่ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ แตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับบุคลากรที่มีอายุ และสถานภาพสมรสแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๔.๔ ปัญหาและข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการ บริหารมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ตามความคิดเห็นของบุคลากร

ปัญหาและข้อเสนอแนะ ตามความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๙ – ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๑๙ ปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหมวิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านเมตตา

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-การแสดงผลหลักเกณฑ์วิธีการประเมิน ผลงานของบุคลากรยังไม่ชัดเจน	-ควรมีการอธิบายหลักเกณฑ์การประเมินผลงานของบุคลากรอย่างละเอียดก่อนการประเมิน และแจ้งผลการประเมินให้ผู้รับการประเมินทราบ (รายละเอียด)
-มีปัญหาหลายบุคคล เอาความคิดของตนเองเป็นใหญ่ ผู้บริหารคิดถึงตัวเองมากกว่า	-ควรมีการสนับสนุนให้มี การอบรมทางด้านจริยธรรมมากกว่านี้
-การบริหารงานที่ไม่เป็นธรรม ต้องใช้เวลาในการอธิบายและความเข้าใจที่เป็นส่วนบุคคลระดับผู้บริหารไม่มีความเป็นกลางเล่นพรรคเล่นพวก	-ผู้บริหารต้องมีความเมตตากับลูกน้องที่เป็นข้าราชการ พนักงานและลูกจ้าง สร้างในสิ่งที่จะเป็น ประโยชน์และสวัสดิการดีๆ ให้กับหน่วยงาน
-ส่วนกลางกระจายให้หน่วยงานอื่นๆ จนที่ส่วนกลางว่างงานมากขึ้นการปฏิบัติงานแต่ละบุคคล ต้องมีความรับผิดชอบในงานต่างๆ กัน (ลักษณะงานไม่เหมือนกัน)	-ลดกำลังคนส่วนกลาง หรือดึงงานกลับไปเอง ดังนั้นทุกคนจึงควรช่วยเหลือซึ่งกันและกัน ทั้งด้านการทำงาน ด้านครอบครัว
-เจ้าหน้าที่บางท่านเข้าใจผิดว่า ความเมตตาจะต้องได้รับจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้บังคับบัญชาก็ต้องมีความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชาด้วย	-ต้องเปลี่ยนทัศนคติผู้บังคับบัญชาว่าอย่าเข้าใจว่าพรหมวิหาร ๔ จะต้องเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

ตารางที่ ๔.๑๙ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ภาระงานที่ได้รับมีปริมาณมาก อาจจะทำให้ งานไม่มีประสิทธิภาพ ล้าช้า กว่าที่ควรจะเป็น	-ควรดูปริมาณงาน มากกว่าดูปริมาณคน เพราะงานแต่ละชิ้นกว่าจะได้ผลลัพธ์ออกมา มีขั้นตอนหลายขั้นตอน ทุกขั้นตอนต้อง ละเอียดรอบคอบ
-ผู้บริหารเลือกปฏิบัติ โดยการปรารภนอาก ให้คนอื่นมีความสุข เฉพาะบุคคลที่ตนเอง ได้รับผลประโยชน์จากคนผู้นี้มากที่สุด	-ทางธรรม อบรมธรรมะ ฝึกวิปัสสนา กรรมฐาน -ทางโลก อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหาร จัดการองค์กรทุกด้าน
-องค์กรคณะและมห วิทยาลัยน่าจะปลูกฝัง จริยธรรมและศีลธรรมทั้งแก่บุคลากรและ นักศึกษา	-การปลูกฝังควรเริ่มต้นตั้งแต่ การมองโลก ในแง่ดี ปลูกฝังวิธีคิดในการให้อภัย ให้ โอกาส และให้ความเมตตา ทั้งแก่ตน ผู้ได้บังคับบัญชา และแม้แต่ศัตรู
-ลักษณะการทำงานบุคลากรไม่ค่อยกล้าทำ เนื่องจากกลัวต่อความผิดพลาด	-ไม่ควรมีมาตรการลงโทษคนที่ทำงาน ผิดพลาดเว้นแต่เป็นการทำผิดโดยตั้งใจ
-เจ้าหน้าที่สำนักเลขานุการคณะส่วนหนึ่ง มี ความอิจฉา ริษยา นินทา ว่าร้าย ทำงานเพื่อ หวังได้หน้า	-ควรมีกิจกรรมปลูกจิตสำนึกให้กับบุคลากร ของคณะ ให้อภัยกัน ลดความเห็นแก่ตัว รวมทั้งอาจารย์ที่เสนอตัวเข้ามาเป็นผู้บริหาร ด้วย

ตารางที่ ๔.๒๐ ปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหม
วิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านกรรณ

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-มีความสงสารและมีจิตช่วยเหลือคนที่ตกทุกข์ได้ยากให้พ้นทุกข์เสมอ แต่เมื่อคนๆ นั้นพ้นทุกข์แล้วก็ไม่เห็นหัวเรา หรือแม้แต่งงานที่รับผิดชอบได้ทุ่มเททำงานเกินความรับผิดชอบ แต่ผลตอบแทนคือไม่มีความดีความชอบ ได้รับคำบอกกล่าวจากผู้บริหารบางคนว่า “ทำตามหน้าที่” หรือเป็นหน้าที่ที่รับผิดชอบในสายงาน	-ผู้บริหาร มหาวิทยาลัยไม่ควรจะเน้นเรื่องงานความสำเร็จของงานให้เป็นเลิศอย่างเดียว ควรดูแลเอาใจใส่บุคลากร ให้เกิดความสุข สนุกกับการทำงานด้วยผู้บริหารต้องมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน และเมื่อลูกน้องมีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา พูดให้กำลังใจกับลูกน้องที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่รักชอบ เฉพาะลูกน้องคนใดคนหนึ่ง
-เจ้าหน้าที่บางท่านเข้าใจผิดว่า ความกรุณาจะต้องได้รับจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชาด้วย	-ต้องเปลี่ยนทัศนคติผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอย่าเข้าใจว่าพรหมวิหาร ๔ จะต้องเป็นคุณธรรมสำหรับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น มนุษย์เป็นสัตว์ประเสริฐ และไม่มีข้อจำกัดในทุกๆ ด้าน การบริหารงานด้านกรรณ จึงต้องอาศัยเวลาและความพอดีเช่นกัน
-ผู้บริหารเลือกปฏิบัติ โดยการปรารภนออยากให้คนอื่นมีความสุข เฉพาะ บุคคลที่ตนเองได้รับผลประโยชน์จากคนผู้นี้มากที่สุด	-ทางธรรม อบรมธรรมะ ฝึกวิปัสสนากรรมฐาน สร้างจิตสำนึก -ทางโลก อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารจัดการองค์กรทุกด้าน ระบบบริหารงาน การพัฒนาคน (ใช้คนให้ถูกกับงาน ทฤษฎี ทุนมนุษย์)
-ผู้บริหารและผู้ใต้บังคับบัญชา ต้องรู้จักหน้าที่และตั้งใจทำงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุโดยถ้าเกิดปัญหาต้องร่วมมือกันแก้ไขโดยไม่ใช่เป็นหน้าที่ของคนใดคนหนึ่ง	-ให้คนในองค์กรรู้จักการทำงานร่วมกัน และต้องให้มองเห็นภาพที่เป็นภาพเดียวกัน และแก้ปัญหาร่วมกัน
-บุคลากรเกรงกลัวที่จะร้องทุกข์	-ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้าง รับเรื่องราวร้องทุกข์และนำไปแก้ไข

ตารางที่ ๔.๒๑ ปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหม
วิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านมุกิตา

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ไม่ค่อยแสดงความยินดี ทำเฉยๆ	-เพื่อเป็นขวัญและ กำลังใจในการทำงานควรแสดงความยินดีกับบุคลากรเมื่อบุคลากรได้ดี
-ผู้บริหารไม่มีมุกิตา การให้ความสำคัญกับความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนไม่มากเท่าที่ควร	-การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาจากความรู้ ความสามารถและคุณลักษณะที่พึงมีกับความรู้ความสามารถ และคุณลักษณะที่มี
-ผู้บริหารควรแสดงความยินดีกับลูกน้องทุกคนเมื่อลูกน้อง ประสบความสำเร็จ เช่นได้เลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง เช่นมีการแสดงความยินดีและของขวัญเล็กน้อยๆ ควรให้ขวัญกำลังใจแก่บุคลากรอย่างมาก เพราะเป็นหนทางสู่ความสำเร็จหลายๆด้านตามมา	-สนับสนุนการทำงานของลูกน้อง ให้ไปอบรมดูงานนอกสถานที่ ทั้งในและต่างประเทศ ได้ศึกษาเรียนต่อ
-เจ้าหน้าที่บางท่านเข้าใจผิดว่า ความมุกิตาจะต้องได้รับจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ต้องมีความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชาด้วย	-ทุกคนควรมีความยินดีเมื่อผู้อื่นได้ดี
-ในการบริหารงานด้านมุกิตา มีน้อย เพราะเป็นการแสดงออกที่เห็นได้ชัดเจนเมื่อมีโอกาสดังกล่าว สร้างองค์กรให้รู้จักการให้	-การพาไปวัดไม่ได้เป็นวิธีที่ดีที่สุด แต่การปลูกฝังให้ทุกคนรู้จักการให้ เป็นวิธีที่ดีที่สุด
-การเลือกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรมมีอยู่ทั่วไป	-นำหลักการเสมอภาคมาใช้ให้มากขึ้น

ตารางที่ ๔.๒๒ ปัญหาและข้อเสนอแนะ การบริหารงานมหาวิทยาลัยของรัฐตามหลักพรหม
วิหาร ๔ กรณีศึกษามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ด้านอุเบกขา

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-ผู้บริหารไม่มีความเป็นกลาง เป็นที่พึ่งของ ลูกน้องไม่มีความเป็นธรรม เกรงกลัวต่อ อำนาจผู้ใหญ่กว่าไม่เป็นกลางเลือกปฏิบัติ ผู้บริหารเลือกปฏิบัติ โดยการปรารภนา อยากให้คนอื่นมีความสุข เฉพาะบุคคลที่ ตนเองได้รับผลประโยชน์จากคนผู้นี้มาก ที่สุด	-ให้ปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคไม่ แบ่งพิกแบ่งพวก
-มีความเป็นกลาง และคิดว่าสัตว์โลกย่อม เป็นไปตามกรรมหรือการกระทำ แต่ทำไม คนที่คิดร้ายเราทางวาจา ใจ และการ กระทำ จึงไม่เป็นไปตามกรรม ที่กระทำไป คนที่ไม่มีทางต่อสู้อย่างเฉยหรือถูก กระทำแต่ฝ่ายเดียวบุคคลากรภายในองค์กร ยังขาดการวางใจเป็นกลาง	-ควรมีการสร้างความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่อง การ ทำงานเป็นทีมเพื่อนำองค์กรสู่ความสำเร็จ
-ควรวางตนเป็นกลาง ไม่น้อมเอียง เข้าข้าง ใดข้างหนึ่งต้องดูจากผลงานเป็นหลัก ใน การพิจารณาการเลื่อนขั้นต้องรักษาความ ยุติธรรม การทำงานต้องใจเย็นมีความสุข พูดคำไหนต้องเป็นคำนั้น หากลูกน้องทำ สิ่งใดผิด ต้องหาวิธีแก้ปัญหา ให้ลูกน้อง มีใจว่าลูกน้องทำให้เสียกำลังใจในการ ทำงาน	-การเอาธรรมมาใช้ในการบริหารงานกับเรื่องที่ดี จะประสบความสำเร็จได้ก็ต้องมีผู้รับที่ดีด้วย เข้าใจในหลักธรรมนี้ด้วย
-เจ้าหน้าที่บางท่านเข้าใจผิดว่า ความ อุเบกขาจะต้องได้รับจากผู้บริหารเท่านั้น แต่ในความเป็นจริงแล้ว ผู้ใต้บังคับบัญชาก็ ต้องมีความเมตตาต่อผู้บังคับบัญชาด้วย	-ต้องเปลี่ยนทัศนคติผู้ใต้บังคับบัญชาว่าอย่า เข้าใจว่าพรหมวิหาร ๔ จะต้องเป็นคุณธรรม สำหรับผู้บังคับบัญชาเท่านั้น

ตารางที่ ๔.๒๒ (ต่อ)

ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
-มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้ร้องเรียนหรือร้องทุกข์ กรณีไม่ได้รับความเป็นธรรม แต่คนที่ร้องเรียนก็จะเป็นคนเดิมๆ	-ควรให้มีการเจรจากันด้วยวาทะจากก่อน อาจมีการประนีประนอมได้ บางอย่างอาจเกิดจากการเข้าใจผิด เพราะเมื่อเกิดการร้องเรียน ก็ต้องมีการตั้งกรรมการสายงานต่างๆ เสียเวลา เสียสุขภาพจิต กันทุกฝ่าย
-ผู้บริหารขาดความเป็นกลาง ไม่มีจิตไม่เที่ยงตรง เป็นธรรมในการประเมินผลงาน	-ทางธรรม อบรมธรรมะ ผีแก้วศีลสมา กรรมฐาน -ทางโลก อบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรในองค์กร HR Management
-มีหลักเกณฑ์การร้องทุกข์โดยการเขียนแต่ไร้การปฏิบัติ	-ควรให้เกิดการปฏิบัติด้านการร้องทุกข์ให้เป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน

สรุปโดยรวม

บุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานตามหลักพรหมวิหาร ๔ ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ส่วนใหญ่ตอบเกี่ยวกับตัวผู้บริหารมากกว่าองค์กร เพราะบุคลากรส่วนใหญ่ได้ปัญหาถึงความไม่เป็นกลางของผู้บริหาร เป็นส่วนใหญ่ ไม่ว่าจะเป็นด้านการจัดสรรคนให้ตรงกับงาน เรื่องการประเมินขึ้น ประเมินตำแหน่ง และไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา

ดังนั้นบุคลากรผู้ตอบแบบสอบถามต้องการให้ผู้บริหารมีความเป็นกลาง ผู้บริหารมหาวิทยาลัยไม่ควรจะเน้นเรื่องงาน ความสำเร็จของงานให้เป็นเลิศอย่างเดียว ควรดูแลเอาใจใส่บุคลากรให้เกิดความสุข สนุกกับการทำงานด้วยผู้บริหารต้องมีความกรุณาต่อผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน มีการจัดสรรงานให้เท่าๆ กัน และเมื่อผู้ใต้บังคับบัญชามีความทุกข์ ต้องช่วยเหลือและหาวิธีช่วยหรือผ่อนจากหนักให้เป็นเบา พูดให้กำลังใจกับผู้ใต้บังคับบัญชาที่ปฏิบัติหน้าที่ไม่รักชอบ เฉพาะผู้ใต้บังคับบัญชาคนใดคนหนึ่ง และควรให้โอกาสทั้งสนับสนุน ผู้ใต้บังคับบัญชา ในการที่ผู้ใต้บังคับบัญชาจะมีความเจริญก้าวหน้า