

บทที่ ๔

ผลการศึกษา

การวิจัยเรื่องการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ ผู้วิจัยได้ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็น ๔ หัวข้อ ดังนี้

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร

๔.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗

๔.๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗

๔.๑ สถานภาพส่วนบุคคล ของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์สถานภาพส่วนบุคคลของบุคลากร จำแนกตามสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่ง และประสบการณ์การทำงาน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ แสดงจำนวนและร้อยละ จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล

(n = ๓๐๐)		
ข้อมูลทั่วไปของบุคลากร	จำนวน(คน)	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
บรรพชิต	๑๒๔	๔๑.๓๓
คฤหัสถ์ชาย	๑๐๔	๓๔.๖๗
คฤหัสถ์หญิง	๗๒	๒๔.๐๐
๒. อายุ		
๒๐-๒๙ ปี	๖๒	๒๐.๖๗
๓๐-๓๙ ปี	๘๘	๒๙.๓๓
๔๐-๔๙ ปี	๑๐๖	๓๕.๓๓
๕๐-๕๙ ปี	๓๘	๑๒.๖๗
๖๐ ปีขึ้นไป	๖	๒.๐๐
๓. วุฒิการศึกษา		
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง.	๔	๑.๓๓
ปริญญาตรี	๙๖	๓๒.๐๐
ปริญญาโท	๑๗๕	๕๘.๓๓
ปริญญาเอก	๒๕	๘.๓๓
๔. ตำแหน่งหน้าที่		
ผู้บริหาร	๔๒	๑๔.๐๐
อาจารย์	๙๘	๓๒.๖๗
เจ้าหน้าที่ประจำ	๙๔	๓๑.๓๓
ลูกจ้างชั่วคราว	๖๖	๒๒.๐๐
๕. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๑๐๐	๓๓.๓๓
๕ - ๑๐ ปี	๑๑๙	๓๙.๖๗
๑๑ - ๒๐ ปี	๖๙	๒๓.๐๐
มากกว่า ๒๐ ปี	๑๒	๔.๐๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่าบุคลากรส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นบรรพชิต จำนวน ๑๒๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๓ มีอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๐๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๓ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๗๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๘.๓๓ มีตำแหน่งหน้าที่เป็นอาจารย์ จำนวน ๙๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๗ และมีประสบการณ์การทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๗ และไม่มีบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่ำกว่า ปวส. ในการตอบแบบสอบถามครั้งนี้

๔.๒ ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม และรายด้าน ได้แก่ ด้านธัมมัญญา, ด้านอรรถัญญา, ด้านอรรถัญญา, ด้านมัตตัญญา, ด้านกาลัญญา, ด้านปริสสัญญา และด้านปุคคลัญญา รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๙

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

(n = ๓๐๐)

การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
ด้านธัมมัญญา	๓.๗๗	๐.๒๔	มาก
ด้านอรรถัญญา	๓.๘๘	๐.๒๓	มาก
ด้านอรรถัญญา	๓.๗๗	๐.๒๔	มาก
ด้านมัตตัญญา	๓.๘๑	๐.๓๐	มาก
ด้านกาลัญญา	๓.๘๑	๐.๓๑	มาก
ด้านปริสสัญญา	๓.๙๑	๐.๑๕	มาก
ด้านปุคคลัญญา	๔.๐๐	๐.๑๙	มาก
ภาพรวม	๓.๘๕	๐.๑๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ อยู่ในระดับมากทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗
ด้านธัมมัญญตา (รู้เหตุ,หลักการ,หลักเกณฑ์)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในระบบการทำงานของมหาวิทยาลัย	๓.๗๘	๐.๕๗	มาก
๒	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในพันธกิจของมหาวิทยาลัย	๓.๙๐	๐.๕๑	มาก
๓	การปฏิบัติงานของท่านมีเป้าหมายเพื่อบรรลุตามจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย	๓.๙๘	๐.๕๔	มาก
๔	ท่านมีความเข้าใจกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย	๓.๘๔	๐.๖๓	มาก
๕	ท่านมีความเข้าใจถึงภารกิจหรือการงานของท่าน	๔.๑๐	๐.๕๕	มาก
ภาพรวม		๓.๗๗	๐.๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๗๗$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ด้านอรรถกถา (รู้ความหมาย, ความมุ่งหมาย, ผลที่เกิดขึ้น)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	การปฏิบัติงานของท่านกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน	๓.๙๒	๐.๖๔	มาก
๒	ท่านปฏิบัติงานได้ตามแผนของมหาวิทยาลัย	๓.๗๙	๐.๖๑	มาก
๓	การดำเนินงานต่าง ๆ สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย	๓.๘๗	๐.๕๙	มาก
๔	หน่วยงานของท่านปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติการ	๓.๘๘	๐.๖๒	มาก
๕	ผลสรุปภารกิจของหน่วยงานเป็นไปตามแผนงานหรือโครงการที่ได้กำหนดไว้	๓.๗๖	๐.๖๖	มาก
ภาพรวม		๓.๘๘	๐.๒๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๘$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน,ภาวะ,กำลังความรู้ความสามารถ,ความถนัด,
รู้จักแก้ไขปรับปรุง)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านมีความพร้อมสำหรับปฏิบัติภารกิจเกี่ยวกับการบริหารงานในมหาวิทยาลัย	๔.๐๖	๐.๕๒	มาก
๒	ท่านมีความสามารถในการบริหารงานในหน่วยงานของท่าน	๓.๙๔	๐.๖๑	มาก
๓	ท่านมีประสบการณ์ในด้านการบริหารงานบุคคล	๓.๕๒	๐.๘๑	มาก
๔	ท่านมีความมั่นใจว่าตนเองมีทักษะในการทำงาน	๓.๙๘	๐.๗๐	มาก
๕	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของงาน	๓.๙๓	๐.๗๑	มาก
ภาพรวม		๓.๗๗	๐.๒๘	มาก

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญูตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญูตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ด้านมัตตัญญูตา (รู้จักประมาณ,ความพอดี,การใช้จ่าย)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	หน่วยงานของท่านมีแผนการบริหารการเงินที่เป็นระบบชัดเจน	๓.๕๗	๐.๖๕	มาก
๒	ท่านได้มีการปรับกลยุทธ์ด้านการบริหารการเงินให้เหมาะสมกับหน่วยงานของท่าน	๓.๖๔	๐.๖๖	มาก
๓	ในหน่วยงานของท่านมีการปรับกระบวนการดำเนินงานด้านการเงินให้มีความเหมาะสมต่อการปฏิบัติงาน	๓.๖๖	๐.๖๙	มาก
๔	ท่านสามารถประเมินและกำหนดคุณค่าในการบริหารงานการเงินในมหาวิทยาลัย	๓.๕๕	๐.๗๓	มาก
๕	หน่วยงานของท่านมีการปรับปรุงแผนงบประมาณให้มีความเหมาะสมกับภารกิจ	๓.๖๘	๐.๖๕	มาก
ภาพรวม		๓.๘๑	๐.๓๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ด้านกาลัญญตา (รู้จักกาล, เวลาอันเหมาะสม, ตรงเวลา, เป็นเวลา)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุผลสำเร็จตาม ระยะเวลาที่กำหนด	๓.๗๐	๐.๗๒	มาก
๒	ท่านกำหนดแผนปฏิบัติการหน่วยงานของท่าน ได้ทันตามกำหนดเวลาของมหาวิทยาลัย	๓.๘๔	๑.๗๘	มาก
๓	ท่านสามารถบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตามระยะเวลาที่กำหนด	๓.๘๑	๐.๖๒	มาก
๔	การปฏิบัติงานของท่านคำนึงถึงการใช้เวลา อย่างคุ้มค่า	๓.๙๐	๐.๕๘	มาก
๕	ท่านมีความเข้าใจต่อการปฏิบัติการกิจเพื่อ ความสอดคล้องกับแผนงานของมหาวิทยาลัย	๓.๙๘	๐.๕๗	มาก
ภาพรวม		๓.๘๑	๐.๓๑	มาก

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก
($\bar{X}$ = ๓.๘๑) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน
กาลัญญตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๘ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗
ด้านปรัญญตา (รู้จักบริษัท, ชุมชน, ที่ประชุม)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปุริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	ท่านศึกษาหรือมีความรู้เกี่ยวกับหน่วยงานของท่านเป็นอย่างดี	๓.๘๙	๐.๖๒	มาก
๒	ท่านมีความเข้าใจในภารกิจของหน่วยงานและมีการประสานงานในหน่วยงานเป็นอย่างดี	๓.๘๘	๐.๕๕	มาก
๓	ท่านมีความรู้ความเข้าใจในการมอบหมายงานหรือภารกิจในหน่วยงานของท่าน	๓.๙๙	๐.๕๓	มาก
๔	ท่านสร้างความสัมพันธ์ภายในหน่วยงานของท่านเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของการบริหารงาน	๔.๐๒	๐.๕๓	มาก
๕	ท่านมีมนุษยสัมพันธ์อันดีต่อบุคลากรในหน่วยงานของท่าน	๔.๑๒	๐.๕๕	มาก
ภาพรวม		๓.๙๑	๐.๑๕	มาก

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปรัญญตา โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๙๑$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านปรัญญตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๙ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับของความคิดเห็นต่อการบริหารงานของ
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล, ความแตกต่างแห่งบุคคล, การปฏิบัติต่อบุคคล)

(n = ๓๐๐)

ลำดับ	การบริหารงานของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตามหลักสัปปริสธรรม ๗	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	การแปลผล
๑	หน่วยงานของท่านมีการประชุมเพื่อชี้แจง ภารกิจให้กับบุคลากร	๓.๙๒	๐.๕๖	มาก
๒	ท่านมีความเข้าใจการมอบหมายภารกิจใน หน่วยงานของท่าน	๔.๒๖	๒.๙๔	มาก
๓	ท่านมีความผูกพันและมีการประสานสามัคคีใน หน่วยงานของท่าน	๔.๐๕	๐.๖๐	มาก
๔	ท่านมีความเข้าใจการปฏิบัติตนตามความ เหมาะสมกับบุคลากรในหน่วยงาน	๓.๙๖	๐.๕๖	มาก
๕	ท่านเข้าใจความแตกต่างแห่งศักยภาพของ บุคลากรในหน่วยงานของท่าน	๓.๙๙	๐.๕๕	มาก
ภาพรวม		๔.๐๐	๐.๑๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านบุคคลัญญาตา โดยรวม อยู่ในระดับ
มาก ($\bar{X} = ๔.๐๐$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการ
บริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน
บุคคลัญญาตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๔.๓ ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

ผลการวิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ การทดสอบสมมติฐานโดยการวิเคราะห์ความแตกต่างระหว่างตัวแปร ได้แก่ การจำแนกตาม สถานภาพ, อายุ, วุฒิการศึกษา, ตำแหน่ง, และประสบการณ์การทำงาน ตามสมมติฐานที่ ๑ – ๕ ดังนี้

สมมติฐานที่ ๑ บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตาม
สถานภาพ

(n = ๓๐๐)

หลัก สัปปริสธรรม ๗	สถานภาพ						F	Sig.
	บรรพชิต (๑๒๔ คน)		คฤหัสถ์ชาย (๑๐๔ คน)		คฤหัสถ์หญิง (๗๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านธัมมัญญตา	๓.๘๕	๐.๒๖	๓.๖๕	๐.๓๕	๓.๗๐	๐.๒๑	๑.๖๐๑	๐.๒๒๒๐
ด้านอิตถัญญตา	๓.๘๔	๐.๒๗	๓.๙๕	๐.๒๑	๓.๙๐	๐.๑๗	๐.๖๓๖	๐.๕๓๗
ด้านอิตตัญญตา	๓.๘๕	๐.๒๖	๓.๖๕	๐.๓๕	๓.๗๐	๐.๒๑	๑.๖๐๑	๐.๒๒๒๐
ด้านมัตตัญญตา	๓.๗๔	๐.๓๗	๓.๘๕	๐.๑๘	๓.๙๗	๐.๐๘	๑.๔๒๔	๐.๒๕๘
ด้านกาลัญญตา	๓.๗๖	๐.๔๐	๓.๙๓	๐.๑๐	๓.๘๐	๐.๒๒	๐.๗๐๒	๐.๕๐๔
ด้านปริสัญญตา	๓.๙๖	๐.๑๓	๓.๘๕	๐.๑๘	๓.๘๗	๐.๑๖	๑.๘๕๓	๐.๑๗๖
ด้านปุคคลัญญตา	๔.๐๓	๐.๒๕	๓.๙๕	๐.๐๙	๔.๐๐	๐.๐๐	๐.๔๐๑	๐.๖๗๔
รวม	๓.๘๖	๐.๑๗	๓.๘๓	๐.๑๒	๓.๘๕	๐.๐๙	๐.๑๐๕	๐.๙๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าบุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ในด้านทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

สมมติฐานที่ ๒ บุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามอายุ

(n = ๓๐๐)

หลัก สัปปริสธรรม ๗	อายุ										F	Sig.
	๒๐-๒๙ ปี (๖๒ คน)		๓๐-๓๙ ปี (๘๘ คน)		๔๐-๔๙ ปี (๑๐๖ คน)		๕๐-๕๙ ปี (๓๘คน)		๖๐ ปีขึ้นไป (๖ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านธัมมัญญตา	๓.๙๗	๐.๓๗	๓.๘๖	๐.๔๐	๓.๙๑	๐.๔๓	๓.๙๘	๐.๕๕	๔.๑๐	๐.๗๗	๑.๑๘๐	๐.๓๒๐
ด้านอิตถัญญตา	๓.๘๓	๐.๓๖	๓.๗๓	๐.๕๑	๓.๘๖	๐.๔๘	๓.๙๘	๐.๓๘	๔.๕๐	๐.๕๕	๕.๔๖๖**	๐.๐๐๐
ด้านอัตถัญญตา	๓.๙๗	๐.๕๗	๓.๘๐	๐.๕๒	๓.๘๔	๐.๕๐	๔.๐๑	๐.๕๒	๔.๓๐	๐.๓๓	๒.๗๒๒*	๐.๐๓๐
ด้านมัตตัญญตา	๓.๖๔	๐.๕๔	๓.๖๑	๐.๖๒	๓.๖๐	๐.๔๘	๓.๗๒	๐.๔๑	๓.๕๐	๐.๕๕	๐.๔๖๙	๐.๗๕๘
ด้านกาลัญญตา	๓.๗๗	๐.๖๑	๓.๙๑	๐.๗๔	๓.๗๘	๐.๕๒	๓.๙๒	๐.๔๗	๔.๔๐	๐.๖๖	๒.๒๕๙	๐.๐๖๓
ด้านปริสัณญตา	๓.๙๗	๐.๕๓	๓.๙๖	๐.๔๒	๓.๙๐	๐.๔๓	๔.๑๒	๐.๓๐	๔.๕๐	๐.๕๕	๕.๒๓๙**	๐.๐๐๐
ด้านบุคคลัญญตา	๔.๐๑	๐.๔๔	๓.๙๔	๐.๔๔	๔.๐๙	๐.๙๕	๔.๑๒	๐.๓๐	๔.๓๐	๐.๓๓	๑.๐๔๗	๐.๓๘๓
รวม	๓.๘๘	๐.๓๗	๓.๘๓	๐.๓๙	๓.๘๕	๐.๓๕	๓.๙๙	๐.๓๒	๔.๒๓	๐.๕๓	๒.๗๖๐*	๐.๐๒๘

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าบุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญูตา และด้านปริสัณญูตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับด้านอิตตัญญูตา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับด้านอื่นๆ บุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ด้านอัตตัญญูตา ด้านอิตตัญญูตา และด้านปริสัณญูตา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๒ – ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
โดยรวม

(n = ๓๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๒๐-๒๙ ปี ๓.๘๘	๓๐-๓๙ ปี ๓.๘๓	๔๐-๔๙ ปี ๓.๘๕	๕๐-๕๙ ปี ๓.๙๙	๖๐ ปีขึ้นไป ๔.๒๓
๒๐-๒๙ ปี	๓.๘๘		๐.๐๕	๐.๐๓	-๐.๑๑	-๐.๓๕*
๓๐-๓๙ ปี	๓.๘๓			-๐.๐๒	-๐.๑๖*	-๐.๔๐*
๔๐-๔๙ ปี	๓.๘๕				-๐.๑๔*	-๐.๓๘*
๕๐-๕๙ ปี	๓.๙๙					-๐.๒๔*
๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๒๓					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี, อายุ ๓๐-๓๙ ปี, อายุ ๔๐-๔๙ ปี และอายุ ๕๐-๕๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี และอายุ ๔๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตถิภาวนตา

(n = ๓๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๒๐-๒๙ ปี ๓.๘๓	๓๐-๓๙ ปี ๓.๗๓	๔๐-๔๙ ปี ๓.๘๖	๕๐-๕๙ ปี ๓.๙๘	๖๐ ปีขึ้นไป ๔.๕๐
๒๐-๒๙ ปี	๓.๘๓		๐.๑๐	-๐.๐๔	-๐.๑๕	-๐.๖๗**
๓๐-๓๙ ปี	๓.๗๓			-๐.๑๓**	-๐.๒๕**	-๐.๗๗**
๔๐-๔๙ ปี	๓.๘๖				-๐.๑๒**	-๐.๖๔**
๕๐-๕๙ ปี	๓.๙๘					-๐.๕๒**
๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๕๐					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาวนตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี, อายุ ๓๐-๓๙ ปี, อายุ ๔๐-๔๙ ปี และอายุ ๕๐-๕๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาวนตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี และอายุ ๔๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๔๐-๔๙ ปีมีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาวนตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตตัญญา

(n = ๓๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๒๐-๒๙ ปี ๓.๙๗	๓๐-๓๙ ปี ๓.๘๐	๔๐-๔๙ ปี ๓.๘๔	๕๐-๕๙ ปี ๔.๐๑	๖๐ ปีขึ้นไป ๔.๓๐
๒๐-๒๙ ปี	๓.๙๗		๐.๑๗*	๐.๑๓	-๐.๐๔	-๐.๓๓
๓๐-๓๙ ปี	๓.๘๐			-๐.๐๔	-๐.๒๑*	-๐.๕๐*
๔๐-๔๙ ปี	๓.๘๔				-๐.๑๗	-๐.๔๖*
๕๐-๕๙ ปี	๔.๐๑					-๐.๒๙
๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๓๐					

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการ
บริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา
น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี และอายุ ๔๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕
และพบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙
ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็น
ว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗
ด้านอัตตัญญา น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปรีสัญญาตา

(n = ๓๐๐)

อายุ	$\bar{X}$	อายุ				
		๒๐-๒๙ ปี	๓๐-๓๙ ปี	๔๐-๔๙ ปี	๕๐-๕๙ ปี	๖๐ ปีขึ้นไป
		๓.๙๗	๓.๙๖	๓.๙๐	๔.๑๒	๔.๕๐
๒๐-๒๙ ปี	๓.๙๗		๐.๐๑	๐.๐๗	-๐.๑๕**	-๐.๕๓**
๓๐-๓๙ ปี	๓.๙๖			๐.๐๖	-๐.๑๖**	-๐.๕๔**
๔๐-๔๙ ปี	๓.๙๐				-๐.๒๒**	-๐.๖๐**
๕๐-๕๙ ปี	๔.๑๒					-๐.๓๘
๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๕๐					

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐-๕๙ ปี และอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปรีสัญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๒๙ ปี, อายุ ๓๐-๓๙ ปี และอายุ ๔๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๓ บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามวุฒิการศึกษา

(n = ๓๐๐)

หลัก สัปปริสธรรม ๗	วุฒิการศึกษา								F	Sig.
	ปวส. (๔ คน)		ปริญญาตรี (๙๖ คน)		ปริญญาโท (๑๗๕ คน)		ปริญญาเอก (๒๕ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านธัมมัญญตา	๓.๕๐	๐.๖๐	๓.๗๔	๐.๕๐	๓.๙๙	๐.๓๖	๔.๒๒	๐.๓๘	๑๓.๐๗๒**	๐.๐๐๐
ด้านอรรถัญญตา	๓.๓๐	๐.๖๐	๓.๗๓	๐.๕๗	๓.๘๗	๐.๔๑	๔.๑๕	๐.๑๙	๗.๘๐๑**	๐.๐๐๐
ด้านอัตตัญญตา	๓.๒๕	๐.๕๐	๓.๘๑	๐.๕๑	๓.๙๑	๐.๕๓	๔.๐๙	๐.๔๘	๔.๐๑๗**	๐.๐๐๘
ด้านมัตตัญญตา	๓.๒๕	๐.๑๐	๓.๕๖	๐.๕๗	๓.๖๘	๐.๕๐	๓.๕๐	๐.๔๙	๒.๑๑๐	๐.๐๙๙
ด้านกาลัญญตา	๓.๒๕	๐.๕๐	๓.๘๓	๐.๘๐	๓.๘๖	๐.๔๙	๓.๘๖	๐.๕๒	๑.๓๓๐	๐.๒๖๕
ด้านปริสสัญญตา	๓.๑๕	๐.๓๐	๓.๘๓	๐.๕๑	๔.๐๐	๐.๔๒	๔.๒๒	๐.๓๘	๑๒.๐๑๔**	๐.๐๐๐
ด้านบุคคลัญญตา	๗.๗๕	๒.๕๐	๓.๙๔	๐.๔๘	๓.๙๑	๐.๓๕	๔.๐๗	๐.๑๗	๗๗.๐๗๐**	๐.๐๐๐
รวม	๓.๙๒	๐.๐๑	๓.๗๘	๐.๔๒	๒.๒๓	๑๓.๐๗	๔.๐๑	๐.๒๔	๓.๘๕๕**	๐.๐๑๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา, ด้านอรรถัญญตา, ด้านอัตตัญญตา, ด้านปริสสัญญตา และด้านบุคคลัญญตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญตา และด้านกาลัญญตา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ด้านธัมมัญญุตตา, ด้านอรรถัญญุตตา, ด้านอัตตัญญุตตา, ด้านปริสญญุตตา และด้านปุคคลัญญุตตาด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๗ – ๔.๒๒

ตารางที่ ๔.๑๗ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
โดยรวม

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา			
		ปวส. ๓.๙๒	ปริญญาตรี ๓.๗๘	ปริญญาโท ๒.๒๓	ปริญญาเอก ๔.๐๑
ปวส.	๓.๙๒		๐.๑๔	๑.๖๙	-๐.๐๙
ปริญญาตรี	๓.๗๘			๑.๕๕**	-๐.๒๓**
ปริญญาโท	๒.๒๓				-๑.๗๘
ปริญญาเอก	๔.๐๑				

* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม น้อยกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๘ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านธัมมัญญตา

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา			
		ปวส. ๓.๕๐	ปริญญาตรี ๓.๗๔	ปริญญาโท ๓.๙๙	ปริญญาเอก ๔.๒๒
ปวส.	๓.๕๐		-๐.๒๔	-๐.๔๙**	-๐.๗๒**
ปริญญาตรี	๓.๗๔			-๐.๒๕**	-๐.๔๘**
ปริญญาโท	๓.๙๙				-๐.๒๓**
ปริญญาเอก	๔.๒๒				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๑๙ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตถิภาณุตา

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา			
		ปวส. ๓.๓๐	ปริญญาตรี ๓.๗๓	ปริญญาโท ๓.๘๗	ปริญญาเอก ๔.๑๕
ปวส.	๓.๓๐		-๐.๔๓	-๐.๕๗**	-๐.๘๕**
ปริญญาตรี	๓.๗๓			-๐.๑๔**	-๐.๔๒**
ปริญญาโท	๓.๘๗				-๐.๒๘**
ปริญญาเอก	๔.๑๕				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาเอก มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาณุตา มากกว่า บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา ปวส. ปริญญาตรี และปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๐ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตตัญญา

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	อายุ			
		ปวส. ๓.๒๕	ปริญญาตรี ๓.๘๑	ปริญญาโท ๓.๙๑	ปริญญาเอก ๔.๐๙
ปวส.	๓.๒๕		-๐.๕๖**	-๐.๖๖**	-๐.๘๔**
ปริญญาตรี	๓.๘๑			-๐.๑๐	-๐.๒๘**
ปริญญาโท	๓.๙๑				-๐.๑๘**
ปริญญาเอก	๔.๐๙				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญาน้อยกว่า บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญาน้อยกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๑ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปรัญญาตา

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา			
		ปวส. ๓.๑๕	ปริญญาตรี ๓.๘๓	ปริญญาโท ๔.๐๐	ปริญญาเอก ๔.๒๒
ปวส.	๓.๑๕		-๐.๖๘**	-๐.๘๕**	-๑.๐๗**
ปริญญาตรี	๓.๘๓			-๐.๑๗**	-๐.๓๙**
ปริญญาโท	๔.๐๐				-๐.๒๒
ปริญญาเอก	๔.๒๒				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าบุคลากรที่มี วุฒิการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปรัญญาตาน้อยกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญาตาน้อยกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปวส. และปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๒ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านบุคคลัญญาตา

(n = ๓๐๐)

วุฒิการศึกษา	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษา			
		ปวส. ๗.๗๕	ปริญญาตรี ๓.๙๔	ปริญญาโท ๓.๙๑	ปริญญาเอก ๔.๐๗
ปวส.	๗.๗๕		๓.๘๑**	๓.๘๔**	๓.๖๘**
ปริญญาตรี	๓.๙๔			๐.๐๓	-๐.๑๓
ปริญญาโท	๓.๙๑				-๐.๑๖
ปริญญาเอก	๔.๐๗				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ปวส. มีความคิดเห็นว่าการ
บริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน
บุคคลัญญาตา น้อยกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่าง
มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามตำแหน่ง

(n = ๓๐๐)

หลัก สัปปริสธรรม ๗	ตำแหน่ง								F	Sig.
	ผู้บริหาร		อาจารย์		เจ้าหน้าที่ประจำ		ลูกจ้างชั่วคราว			
	(๔๒ คน)		(๙๘ คน)		(๙๔ คน)		(๖๖ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านธัมมัญญตา	๔.๓๑	๐.๔๕	๓.๙๕	๐.๒๗	๓.๗๖	๐.๕๐	๓.๘๕	๐.๓๙	๑๙.๐๙๙**	๐.๐๐๐
ด้านอรรถัญญตา	๔.๑๔	๐.๔๖	๓.๘๖	๐.๓๙	๓.๗๔	๐.๕๒	๓.๗๗	๐.๔๔	๘.๒๔๕**	๐.๐๐๐
ด้านอัตตัญญตา	๔.๒๔	๐.๔๔	๓.๘๕	๐.๕๓	๓.๘๗	๐.๕๖	๓.๗๓	๐.๔๐	๙.๓๕๕**	๐.๐๐๐
ด้านมัตตัญญตา	๓.๘๔	๐.๔๘	๓.๖๒	๐.๕๑	๓.๕๔	๐.๕๓	๓.๖๑	๐.๕๕	๓.๓๙๓**	๐.๐๑๘
ด้านกาลัญญตา	๔.๑๗	๐.๔๔	๓.๘๐	๐.๕๕	๓.๘๖	๐.๗๖	๓.๖๘	๐.๔๕	๖.๑๕๙**	๐.๐๐๐
ด้านปริสัญญตา	๔.๒๙	๐.๔๙	๔.๐๓	๐.๔๒	๓.๙๐	๐.๔๖	๓.๘๑	๐.๔๑	๑๑.๓๔๐**	๐.๐๐๐
ด้านบุคคลัญญตา	๔.๑๑	๐.๕๖	๔.๐๐	๐.๓๘	๔.๑๕	๐.๙๘	๓.๘๙	๐.๓๘	๒.๔๔๕	๐.๐๖๔
รวม	๔.๑๖	๐.๓๘	๓.๘๗	๐.๓๔	๓.๘๓	๐.๓๘	๓.๗๖	๐.๓๒	๑๑.๗๖๓**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา, ด้านอรรถัญญตา, ด้านอัตตัญญตา, ด้านมัตตัญญตา, ด้านกาลัญญตา, และด้านปริสสัญญตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านบุคคลัญญตา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ด้านธัมมัญญตา, ด้านอรรถัญญตา, ด้านอัตตัญญตา, ด้านมัตตัญญตา, ด้านกาลัญญตา, และด้านปริสสัญญตา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๓ – ๔.๒๙

ตารางที่ ๔.๒๔ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

โดยรวม

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๔.๑๖	อาจารย์ ๓.๘๗	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๘๓	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๗๖
ผู้บริหาร	๔.๑๖		๐.๒๙**	๐.๓๓**	๐.๔๐**
อาจารย์	๓.๘๗			๐.๐๔	๐.๑๑
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๘๓				๐.๐๗
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๗๖				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มี ตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๕ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านธัมมัญญาตา

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร	อาจารย์	เจ้าหน้าที่ ประจำ	ลูกจ้าง ชั่วคราว
		๔.๓๑	๓.๙๕	๓.๗๖	๓.๘๕
ผู้บริหาร	๔.๓๑		๐.๓๖**	๐.๕๕**	๐.๕๖**
อาจารย์	๓.๙๕			๐.๑๙**	๐.๑๐
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๗๖				-๐.๐๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๘๕				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่ง ผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี ตำแหน่ง อาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญาตา มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๖ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตถิภาวะ

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๔.๑๔	อาจารย์ ๓.๘๖	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๗๔	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๗๗
ผู้บริหาร	๔.๑๔		๐.๒๘**	๐.๔๐**	๐.๓๗**
อาจารย์	๓.๘๖			๐.๑๒	๐.๐๙
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๗๔				-๐.๐๓
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๗๗				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาวะมากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๗ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตตัญญา

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๔.๒๔	อาจารย์ ๓.๘๕	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๘๗	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๗๓
ผู้บริหาร	๔.๒๔		๐.๓๙**	๐.๓๗**	๐.๕๑**
อาจารย์	๓.๘๕			-๐.๐๒	๐.๑๒
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๘๗				๐.๑๔
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๗๓				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญามากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๘ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านมัตตัญญูตา

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๓.๘๔	อาจารย์ ๓.๖๒	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๕๔	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๖๑
ผู้บริหาร	๓.๘๔		๐.๒๒**	๐.๓๐**	๐.๒๓**
อาจารย์	๓.๖๒			๐.๐๘	๐.๐๑
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๕๔				-๐.๐๗
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๖๑				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๒๙ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านกาลัญญตา

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๔.๑๗	อาจารย์ ๓.๘๐	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๘๖	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๖๘
ผู้บริหาร	๔.๑๗		๐.๓๗**	๐.๓๑**	๐.๔๙**
อาจารย์	๓.๘๐			-๐.๐๖	๐.๑๒
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๘๖				๐.๑๘
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๖๘				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้าน กาลัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๐ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านปรีสัญญาตา

(n = ๓๐๐)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		ผู้บริหาร ๔.๒๙	อาจารย์ ๔.๐๓	เจ้าหน้าที่ ประจำ ๓.๙๐	ลูกจ้าง ชั่วคราว ๓.๘๑
ผู้บริหาร	๔.๒๙		๐.๒๖**	๐.๓๙**	๐.๔๘**
อาจารย์	๔.๐๓			๐.๑๓**	๐.๒๒**
เจ้าหน้าที่ประจำ	๓.๙๐				๐.๐๙
ลูกจ้างชั่วคราว	๓.๘๑				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปรีสัญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปรีสัญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์ต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของบุคลากรต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n = ๓๐๐)

หลัก สัปปริสธรรม ๗	ประสบการณ์การทำงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี (๑๐๐ คน)		๕ - ๑๐ ปี (๑๑๙ คน)		๑๑ - ๒๐ ปี (๖๙ คน)		มากกว่า ๒๐ ปี (๑๒ คน)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านธัมมัญญตา	๓.๘๗	๐.๒๙๙	๓.๙๙๙	๐.๔๔	๓.๗๗	๐.๕๑	๔.๕๐	๐.๓๘	๑๒.๓๒๗**	๐.๐๐๐
ด้านอรรถัญญตา	๓.๗๘	๐.๓๙๙	๓.๙๒	๐.๔๘	๓.๗๓	๐.๕๒	๔.๓๐	๐.๓๕	๗.๓๓๘**	๐.๐๐๐
ด้านอัตตัญญตา	๓.๗๘	๐.๕๙๙	๓.๙๒	๐.๔๑	๓.๘๖	๐.๕๓	๔.๕๕	๐.๔๘	๘.๗๑๙**	๐.๐๐๐
ด้านมัตตัญญตา	๓.๖๒	๐.๕๘	๓.๖๔	๐.๔๖	๓.๕๕	๐.๕๗	๓.๘๕	๐.๔๐	๑.๒๓๓	๐.๒๙๘
ด้านกาลัญญตา	๓.๗๘	๐.๗๔	๓.๙๐	๐.๕๔	๓.๗๘	๐.๔๙	๔.๑๕	๐.๖๒	๑.๙๐๒	๐.๑๒๙
ด้านปริสสัญญตา	๓.๙๒	๐.๔๒	๓.๙๙	๐.๔๕	๓.๙๕	๐.๔๘	๔.๖๐	๐.๓๙	๘.๔๗๒**	๐.๐๐๐
ด้านปุคคลัญญตา	๓.๙๗	๐.๓๘	๓.๙๕	๐.๔๕	๔.๒๒	๑.๑๒	๔.๓๕	๐.๑๗	๓.๘๕๐**	๐.๐๑๐
รวม	๓.๘๒	๐.๓๔	๓.๙๐	๐.๓๗	๓.๘๔	๐.๓๘	๔.๓๓	๐.๒๒	๗.๗๒๑**	๐.๐๐๐

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา, ด้านอรรถัญญตา, ด้านอัตตัญญตา, ด้านปริสสัญญตา และด้านปุคคลัญญตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญตา และด้านกาลัญญตา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้นจึงได้ทำการเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นคู่ของบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ด้านธัมมัญญตา, ด้านอรรถัญญตา, ด้านอัตตัญญตา, ด้านปริสสัญญตา และด้านปุคคลัญญตา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference: LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๒ – ๔.๓๗

ตารางที่ ๔.๓๒ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด

โดยรวม

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๘๒	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๐	๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๘๔	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๓๓
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๘๒		-๐.๐๘	-๐.๐๒	-๐.๕๑**
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๐			๐.๐๖	-๐.๔๓**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๘๔				-๐.๔๙**
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๓				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๓ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านธัมมัญญตา

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๘๗	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๙	๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๗๗	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๕๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๘๗		-๐.๑๒**	๐.๑๐	-๐.๖๓**
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๙			๐.๒๒**	-๐.๕๑**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๗๗				-๐.๗๓**
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๕๐				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๕ - ๑๐ ปี และมากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี, และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๔ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตถิภาณุตา

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๗๘	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๒	๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๗๓	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๓๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๗๘		-๐.๑๔	๐.๐๕**	-๐.๕๒**
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๒			๐.๑๙**	-๐.๓๘**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๗๓				-๐.๕๗**
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๐				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาณุตา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตถิภาณุตา น้อยกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี, และ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๕ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านอัตตัญญา

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๗๘	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๒	๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๘๖	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๕๕
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๗๘		-๐.๑๔**	-๐.๐๘	-๐.๗๗**
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๒			๐.๐๖	-๐.๖๓**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๘๖				-๐.๖๙**
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๕๕				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านอัตตัญญา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๖ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านประสิทธิภาพ

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๙๒	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๙	๑๑ - ๒๐ ปี ๓.๙๕	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๖๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๙๒		-๐.๐๗	-๐.๐๓	-๐.๖๘**
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๙			๐.๐๔	-๐.๖๑**
๑๑ - ๒๐ ปี	๓.๙๕				-๐.๖๕**
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๖๐				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๖ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านประสิทธิภาพ มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

ตารางที่ ๔.๓๗ เปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด
ด้านบุคลิกญูตา

(n = ๓๐๐)

ประสบการณ์ การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี ๓.๙๗	๕ - ๑๐ ปี ๓.๙๕	๑๑ - ๒๐ ปี ๔.๒๒	มากกว่า ๒๐ ปี ๔.๓๕
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๙๗		๐.๐๒	-๐.๒๕**	-๐.๓๘
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๕			-๐.๒๗**	-๐.๔๐**
๑๑ - ๒๐ ปี	๔.๒๒				-๐.๑๓
มากกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๕				

** มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๓๗ พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านบุคลิกญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ ด้านบุคลิกญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔.๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗

ตารางที่ ๔.๓๘ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลักสี่ปรัศธรรม ๗

ด้านธัมมัญญตา (รู้เหตุ, หลักการ, หลักเกณฑ์)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. การเข้าใจและรู้คนเดียวกันก็ไม่เกิดประโยชน์ต้องช่วย ๆ กันทุก ๆ ฝ่าย	๑. เริ่มจากการคัดสรรคนที่มีความรู้ความสามารถ ยกเลิกระบบเส้นสายและพัฒนาบุคลากรเท่าให้รู้จักระบบขององค์กร รวมถึงพัฒนาระบบขององค์กรให้ทันสมัยขึ้น
๒. การบริหารงานของมหาวิทยาลัยส่วนมากขาดความเข้าใจในหลักการ หลักเกณฑ์ และกฎระเบียบ	๒. การประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรในองค์กรได้ทราบอย่างทั่วถึงและต่อเนื่อง เช่นการสัมมนาอบรม หรือการจัดประชุมชี้แจงเป็นระยะ รวมทั้งการจัดระบบตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
๓. บางส่วนงานยังไม่ทราบแนวทางการปฏิบัติงานที่ชัดเจน	๓. การประชุม สัมมนา เพื่อชี้แจงให้เกิดความชัดเจนในการทำงาน
๔. ต้องมีการประชาสัมพันธ์หลายสื่อ	๔. ประชาสัมพันธ์ตามสื่อสิ่งพิมพ์ สื่อเสียงตามสาย เว็บไซต์

จากตารางที่ ๔.๓๘ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านธัมมัญญตาพบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ การขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงในเรื่องของวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายของมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ตารางที่ ๔.๓๙ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก

สัปปริยธรรม ๗

ด้านอัตถิภาณุตา (รู้ความหมาย, ความมุ่งหมาย, ผลที่เกิดขึ้น)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน และอยู่ในความเป็นจริงที่สามารถปฏิบัติได้	๑. กำหนดมาตรการทั้งให้คุณให้โทษควบคู่ไปกับแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ
๒. ควรให้ความรู้ความเข้าใจในรูปแบบการทำงาน จุดมุ่งหมายและเหตุผลต่าง ๆ ของการใช้เงินในแต่ละเรื่องสมเหตุผลหรือไม่	๒. ควรพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ไม่ทำตามใจต้องการของผู้มีอำนาจโดยไม่สนใจว่าผลที่เกิดขึ้นจะเป็นอย่างไร ควรมีกฎเกณฑ์รูปแบบการทำงานให้รัดกุมมากกว่านี้
๓. ให้อุคลากรในองค์กรได้รู้ถึงหน้าที่ของตนที่ต้องปฏิบัติตามตำแหน่งของตน รู้ภาระงานที่ต้องทำ รู้เป้าหมายของงาน และวิธีที่จะบรรลุเป้าหมาย	๓. การสร้างเป้าหมายและวางแผนหรือวิธีการดำเนินงาน (กลยุทธ์ของหน่วยงาน) ทั้งในด้านนโยบายจากระดับสูง ตลอดจนการกำหนดการปฏิบัติงานในทุกระดับให้สอดคล้องตามแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย
๔. พัฒนาแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประกันคุณภาพ	๔. จัดทำแผน โครงการ กิจกรรม ตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพการศึกษา

จากตารางที่ ๔.๓๙ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านอัตถิภาณุตาพบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ให้อุคลากรรู้ในเป้าหมายที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประกันคุณภาพ กำหนดมาตรการทั้งให้คุณให้โทษควบคู่ไปกับแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จัดทำแผน โครงการ กิจกรรม ตามตัวชี้วัด การประกันคุณภาพการศึกษา

ตารางที่ ๔.๔๐ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก
 สัมปรีชธรรม ๗

ด้านอัตตัญญูตา (รู้จักตน, ภาวะ, กำลังความรู้ความสามารถ, ความถนัด,
 รู้จักแก้ไขปรับปรุง)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. ปลุกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับชั้น ทราบบ และเข้าใจหน้าที่ของตน	๑. ให้การอบรมบุคลากรทุกระดับชั้น ทั้ง ความรู้ทางสายงานที่รับผิดชอบและสอดแทรก ทางด้านหลักธรรมไปพร้อมกัน
๒. บุคลากรบางส่วนยังไม่ทราบถึงขอบเขต ความสามารถของตน ไม่เข้าใจหลักการและ กฎเกณฑ์ ตลอดจนไม่มีเป้าหมายในการปฏิบัติงาน จึงไม่สามารถกำหนดการงานของตนได้	๒. กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มทักษะในการ ทำงานของบุคลากรในองค์กร เน้นให้เกิดการ จูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพ เหมาะสมกับภาระที่ต้องปฏิบัติ
๓. บุคลากรต้องมีความรู้ ความสามารถตามสาย งาน วางแผนเป็น เขียนแผนเป็น	๓. จัดอบรม ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาบุคลากร ไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ
๔. บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดจิตสำนึกในการ ทำงาน เพราะองค์กรไม่มีสิ่งเร้าให้ทำงาน ไม่มี การเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน	๔. ควรส่งเสริมให้บุคลากรเติบโตในสายงาน หรือหน่วยงานของตนมากกว่านี้
๕. ต้องหาระบบที่บุคลากรเกิดความตื่นตัวอยู่ เสมอ และต้องมีคุณมีโทษ	๕. ค้นหาระบบที่ทำให้บุคลากรจะต้อง แสวงหาการแก้ปัญหาด้วยตนเอง

จากตารางที่ ๔.๔๐ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านอัตตัญญูตา พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ ปลุกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับชั้น ให้รู้จักหน้าที่ของตน บุคลากรของมหาวิทยาลัย ขาดจิตสำนึกในการทำงาน เพราะองค์กรไม่มีสิ่งเร้าให้ทำงาน ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน ต้องหาระบบที่บุคลากรเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอ และต้องมีคุณมีโทษ ให้การอบรมบุคลากรทุกระดับชั้น ทั้งความรู้ทางสายงานที่รับผิดชอบและสอดแทรกทางด้านหลักธรรมไปพร้อมกัน กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เน้นให้เกิดการจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเหมาะสมกับภาระที่ต้องปฏิบัติ

ตารางที่ ๔.๔๑ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก
สัปปริยธรรม ๗

ด้านมัตตัญญูตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ, ความพอดี, การใช้จ่าย)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. รู้จักใช้ อยู่อย่างพอเพียงตามพระราชดำรัสพระเจ้าอยู่หัวให้ได้	๑. รณรงค์ จัดโครงการ ประกวด “ใช้น้อย ใช้น้ำ นึกกลับมาใช้น้ำใหม่”
๒. ในองค์กรยังไม่มีกรอบรมให้บุคลากรได้ทราบถึงวิธีการ หลักการในการวางแผนงบประมาณที่ถูกต้อง ขาดการประสานงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น	๒. ต้องมีหน่วยงานที่สามารถประเมินผลการดำเนินงานขององค์กร เช่น การตรวจสอบภายใน เพื่อตรวจสอบการใช้จ่าย และความคุ้มค่าในการดำเนินงาน ตลอดจนการปรับปรุงกลยุทธ์ในการบริหารงานอย่างต่อเนื่อง
๓. ควรมีการตรวจสอบการใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	๓. ควรมีการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้
๔. ควรจัดระบบแผนงานงบประมาณให้สอดคล้องกับเวลาแต่ละไตรมาส	๔. แจ้างแผนงบประมาณรายจ่ายที่ชัดเจนในแต่ละปีการศึกษา
๕. ควรใช้จ่ายในงานต่าง ๆ แบบพอประมาณ สมเหตุสมผล และควรมีหลักการที่ชัดเจนกว่านี้ ไม่ควรทำเอกสารย้อนหลัง เพื่อรองรับงาน/ ค่าใช้จ่ายที่ตนจ่ายไปแล้ว ให้มีผลที่อนุมิติ	๕. ควรมีหลักการดำเนินงานที่ถูกต้องตามหลักการปฏิบัติที่ถูกต้องกว่านี้ ระัดกุมกว่านี้

จากตารางที่ ๔.๔๑ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านมัตตัญญูตาพบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ รู้จักใช้ อยู่อย่างพอเพียงตามพระราชดำรัสพระเจ้าอยู่หัวให้ได้ ในองค์กรยังไม่มีกรอบรมให้บุคลากรได้ทราบถึงวิธีการ หลักการในการวางแผนงบประมาณที่ถูกต้อง ขาดการประสานงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น ควรมีการตรวจสอบการใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รณรงค์ จัดโครงการ ประกวด “ใช้น้อย ใช้น้ำ นึกกลับมาใช้น้ำใหม่” ควรมีการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้

ตารางที่ ๔.๔๒ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก

สัปปริยธรรม ๗

ด้านกาลัญญตา (รู้จักกาล, เวลาอันเหมาะสม, ตรงเวลา, เป็นเวลา)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. การวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกัน บุคลากรยังแบ่งเวลา หรือจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานไม่ดีพอ	๑. ทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการให้สอดคล้องกัน เพื่อให้มีการประสานงานในทุกหน่วยงาน
๒. บางหน่วยงานงานเยอะคนน้อย บางหน่วยงานคนมาก มาช้าบ้าง ไม่มาบ้าง	๒. จัดทำภาระ เพื่อดูว่างานส่วนไหนต้องใช้คนมาก-น้อย และจัดสรรคนให้พอกับปริมาณงาน
๓. บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน	๓. ควรส่งเสริมคนที่ทำงานดีให้เป็นหัวหน้างานมากกว่าที่เป็นอยู่
๔. การทำงานบางส่วนไม่สามารถจะกำหนดเวลาให้แล้วเสร็จตามปฏิทิน	๔. การคาดการณ์จะต้องเป็นไปตามความเป็นจริง
๕. การทำงานยังเป็นลักษณะทำงานวัดอยู่ ยังไม่พัฒนาให้อยู่ในมาตรฐานองค์กรระดับสากล	๕. ควรปลูกฝังและสร้างนวัตกรรม ระบบการทำงานให้สอดคล้องกับการบริหารงานองค์กรอย่างเหมาะสม

จากตารางที่ ๔.๔๒ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านกาลัญญตา พบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ การวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกัน บุคลากรยังแบ่งเวลา หรือจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานไม่ดีพอ ทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการให้สอดคล้องกัน เพื่อให้มีการประสานงานในทุกหน่วยงาน บางหน่วยงานงานเยอะคนน้อย บางหน่วยงานคนมาก มาช้าบ้าง ไม่มาบ้าง จัดทำภาระ เพื่อดูว่างานส่วนไหนต้องใช้คนมาก-น้อย และจัดสรรคนให้พอกับปริมาณงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ควรส่งเสริมคนที่ทำงานดีให้เป็นหัวหน้างานมากกว่าที่เป็นอยู่

ตารางที่ ๔.๔๓ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก
 สัมปรีชธรรม ๗
 ด้านปรีชัญญตา (รู้จักบริษัท, ชุมชน, ที่ประชุม)

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. นำเสนอพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ มจร.บ่อย ฯ ทั้งการประชาสัมพันธ์ ตามสถานที่ต่าง ๆ ของ มหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้พบเห็นบ่อย ๆ	๑. การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้บุคลากรได้มี ส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้ง ที่จะเรียนรู้องค์กรมากขึ้น
๒. บุคลากรจะต้องตระหนักและเข้าใจรวมทั้งให้ ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร	๒. กระตุ้นให้รู้จักการทำงานเพื่อองค์กร และ การมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ
๓. บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดการเคารพใน หน้าที่ แข่งดี แข่งขัน ยึดหลักพวกพ้อง ไม่ถือเอา งานเหนือความสามารถเป็นหลัก	๓. ควรมีการประชุมสัมมนาบ่อย ๆ การเดินทาง ไปร่วมสัมมนากันในที่ต่าง ๆ ปีละครั้งเป็นอย่าง น้อย
๔. ควรให้โอกาสบุคลากรระดับล่างไปศึกษาดู งานต่าง ๆ ตามโอกาสอำนวย	๔. จัดงบประมาณในการศึกษาดูงานไว้แต่ละ ปีการศึกษา
๕. บุคลากรในมหาวิทยาลัยขาดความสามัคคี เพราะต่างเห็นแก่ประโยชน์ส่วนตน	๕. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความรักความ สามัคคีมากกว่านี้

จากตารางที่ ๔.๔๓ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านกัลยาณุตตาพบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ นำเสนอพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยบ่อย ๆ ทั้งการประชาสัมพันธ์ ตามสถานที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้พบเห็นบ่อย ๆ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ และเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน พร้อมทั้งที่จะเรียนรู้องค์กรมากขึ้น บุคลากรจะต้องตระหนักและเข้าใจรวมทั้งให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร กระตุ้นให้รู้จักการทำงานเพื่อองค์กร และการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

ตารางที่ ๔.๔๔ ข้อเสนอแนะ และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยตามหลัก
 สัมปรีชธรรม ๗
**ด้านบุคคลัญญาตา (รู้จักบุคคล, ความแตกต่างแห่งบุคคล, การปฏิบัติต่อ
 บุคคล)**

ข้อเสนอแนะ	แนวทางการพัฒนา
๑. ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับใช้ในองค์กร โดยจะได้มุมมองที่แตกต่างกันออกไป	๑. จัดให้มีการประชุมในหน่วยงานบ่อย ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนำแนวคิดต่าง ๆ ต่อยอดพัฒนาองค์กรต่อไป
๒. อาจมีช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว	๒. รับรู้และเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร ต้องมีการจัดอบรม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม
๓. บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาจิตอาสา ไม่เอื้อเฟื้อกันเท่าที่ควร	๓. พัฒนาบุคลากรฝ่ายคุณวุฒิให้การเอื้อเฟื้อต่อพระอาจารย์เจ้าหน้าที่ กับเรื่องการฉันทการเดินทาง
๔. ควรดูงานด้านความสัมพันธ์ระหว่างองค์กรประเทศต่าง ๆ ประเพณี วัฒนธรรม	๔. อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกลุ่มบุคลากรที่มีความแตกต่างกัน

จากตารางที่ ๔.๔๔ ผลการวิเคราะห์คำถามปลายเปิดจากแบบสอบถามด้านกาัญญาตาพบว่า บุคลากรได้ให้ข้อเสนอแนะและแนวทางในการพัฒนา ที่มีผลต่อการบริหารมหาวิทยาลัย ได้แก่ ให้ทุกคนได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็น เพื่อนำข้อเสนอแนะต่าง ๆ มาปรับใช้ในองค์กร โดยจะได้มุมมองที่แตกต่างกันออกไป จัดให้มีการประชุมในหน่วยงานบ่อย ๆ เพื่อแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน และนำแนวคิดต่าง ๆ ต่อยอดพัฒนาองค์กรต่อไป อาจมีช่องว่างระหว่างเจ้าหน้าที่ในแต่ละระดับ เช่น ผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่และลูกจ้างชั่วคราว รับรู้และเข้าใจความแตกต่างของบุคลากร ต้องมีการจัดอบรม เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกิจกรรม บุคลากรของมหาวิทยาลัยยังขาดการพัฒนาจิตอาสา ไม่เอื้อเฟื้อกันเท่าที่ควร พัฒนาบุคลากรฝ่ายคุณวุฒิให้การเอื้อเฟื้อต่อพระอาจารย์เจ้าหน้าที่ กับเรื่องการฉันทการเดินทาง