

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การศึกษาวิจัย เรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗” มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ดำเนินการวิจัยโดยวิธีวิจัยเชิงสำรวจ กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่ ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓๐๐ รูป/คน โดยการสุ่มตัวอย่างอย่างง่าย (Simple Random Sampling) จากประชากร เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยเป็นแบบสอบถามที่ผู้วิจัย มีความเชื่อมั่น เท่ากับ ๐.๗๕๙ วิเคราะห์ข้อมูลโดยหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าเอฟ (f-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance) และเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญที่น้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD)

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของบุคลากรพบว่า ส่วนใหญ่มีสถานภาพบรรพชิต จำนวน ๑๒๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๓๓ มีอายุ ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๑๐๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๕.๓๓ มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท จำนวน ๑๗๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๕๔.๓๓ มีตำแหน่งหน้าที่อาจารย์ จำนวน ๙๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๒.๖๗ และมีประสบการณ์การทำงาน ๕ - ๑๐ ปี จำนวน ๑๑๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๖๗

๕.๑.๒ ระดับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = ๓.๘๕$) เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ อยู่ในระดับมากทุกด้าน เมื่อพิจารณารายด้าน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๒.๑ ด้านธัมมัญญุตตา (รู้เหตุ, หลักการ, หลักเกณฑ์) พบว่า โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละด้านพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๒ ด้านอรรถัญญุตตา (รู้ความหมาย, ความมุ่งหมาย, ผลที่เกิดขึ้น) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.88$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๓ ด้านอรรถัญญุตตา (รู้จักตน, ภาวะ, กำลังความรู้ความสามารถ, ความถนัด, รู้จักแก้ไขปรับปรุง) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.77$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๔ ด้านมัตตัญญุตตา (รู้จักประมาณ, ความพอดี, การใช้จ่าย) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๕ ด้านกาลัญญุตตา (รู้จักกาล, เวลาอันเหมาะสม, ตรงเวลา, เป็นเวลา) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๖ ด้านปริสัณญุตตา (รู้จักบริษัท, ชุมชน, ที่ประชุม) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 3.89$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปริสัณญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๒.๗ ด้านบุคคลัญญุตตา (รู้จักบุคคล, ความแตกต่างแห่งบุคคล, การปฏิบัติต่อบุคคล) โดยรวม อยู่ในระดับมาก ($\bar{X} = 4.00$) เมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านบุคคลัญญุตตา อยู่ในระดับมากทุกข้อ

๕.๑.๓ เปรียบเทียบความคิดเห็นการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามสถานภาพ อายุ วุฒิการศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ ประสพการณ์การทำงาน สรุปได้ดังนี้

๕.๑.๓.๑ บุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม ไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน ในด้านทุกด้าน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๑.๓.๒ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถัตถยัญญา และด้านปริสัณญัตตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับด้านอรรถัตถยัญญา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ สำหรับด้านอื่นๆ บุคลากรที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ไม่แตกต่างกัน โดยที่

๑) บุคลากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๕๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และ พบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม มากกว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี และ ๔๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๒) บุคลากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถัตถยัญญา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๕๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และ พบว่าบุคลากรที่มีอายุ

๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา มากกว่า บุคลากรที่มี ๓๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี อายุ ๔๐-๔๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา มากกว่า บุคลากรที่มี ๓๐-๓๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓) บุคลากรที่มีอายุ ๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา น้อยกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๕๐-๕๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา มากกว่าบุคลากรที่มี ๓๐-๓๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕ และพบว่าบุคลากรที่มีอายุ ๓๐-๓๙ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา น้อยกว่า บุคลากรที่มี ๒๐-๒๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

๔) บุคลากรที่มีอายุ ๕๐-๖๐ ปีขึ้นไป มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปริสญญาตา มากกว่า บุคลากรที่มีอายุ ๒๐-๔๙ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๓.๓ บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญาตา, ด้านอรรถกถา, ด้านอรรถกถา, ด้านปริสญญาตา และด้านบุคคลัญญาตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญาตา และด้านกาลัญญาตา ไม่แตกต่างกัน โดยที่

๑) บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษาปริญญาโท อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากร

บุคลากรที่มีวุฒิการศึกษา ปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๓.๔ บุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา, ด้านอิตถัญญตา, ด้านอิตตัญญตา, ด้านมัตตัญญตา, ด้านกาลัญญตา, และด้านปริสสญญตา แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านบุคคลัญญตา ไม่แตกต่างกัน โดยที่

๑) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม มากกว่า บุคลากรที่มี ตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๒) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๓) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอิตถัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอิตตัญญตา มากกว่า บุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๖) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านกาลัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๗) บุคลากรที่มีตำแหน่งผู้บริหาร มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปริสัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ เจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านปริสัญญูตา มากกว่าบุคลากรที่มีตำแหน่งเจ้าหน้าที่ประจำ และลูกจ้างชั่วคราว อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๓.๕ บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวม แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านธัมมัญญูตา, ด้านอัตตัญญูตา, ด้านอิตตัญญูตา, ด้านปริสัญญูตา และด้านปุคคลัญญูตาแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ สำหรับบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านมัตตัญญูตา และด้านกาลัญญูตา ไม่แตกต่างกัน โดยที่

๑) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงานมากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยรวมมากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๔) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา มากกว่า บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ – ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์ ๕ – ๑๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้านอรรถกถา มากกว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕) บุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน มากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน บริสัณณุตตา มากกว่าบุคลากรที่มีประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี, ๕ - ๑๐ ปี และ ๑๑ - ๒๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๖) บุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงาน ๑๑ - ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน บุคคลัญญูตา มากกว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์การทำงาน ต่ำกว่า ๕ ปี และ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ และพบว่าบุคลากรที่มี ประสบการณ์ มากกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นว่าการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ด้าน บุคคลัญญูตา มากกว่า บุคลากรที่มี ประสบการณ์ ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะและแนวทางการพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ในด้านธัมมัญญา อุตถัญญา อุตตัญญา กาลัญญา ปริสสัญญา และบุคคลัญญา ผลการวิจัยพบว่าใน

ด้านธัมมัญญา บุคลากรยังขาดความเข้าใจอย่างแท้จริงในเรื่องของวัตถุประสงค์ เป้าหมาย นโยบายของมหาวิทยาลัย ดังนั้น จึงควรจัดให้มีการอบรม สัมมนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน และเจริญก้าวหน้าต่อไป

ด้านอุตถัญญา ผู้บริหารต้องกำหนดเป้าหมายให้ชัดเจน ให้บุคลากรรู้ในเป้าหมายที่ชัดเจน จัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดการประกันคุณภาพ กำหนดมาตรการทั้งให้ครูให้โทษควบคู่ไปกับแผนการปฏิบัติงานด้านต่าง ๆ จัดทำแผน โครงการ กิจกรรม ตามตัวชี้วัด การประกันคุณภาพการศึกษา

ด้านอุตตัญญา ต้องปลูกฝังจิตสำนึกให้บุคลากรทุกระดับชั้น ให้รู้จักหน้าที่ของตน บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดจิตสำนึกในการทำงาน เพราะองค์กรไม่มีสิ่งเร้าให้ทำงาน ไม่มีการเลื่อนตำแหน่งตามสายงาน ต้องหาระบบที่ให้บุคลากรเกิดความตื่นตัวอยู่เสมอ และต้องมีคุณมีโทษ ให้การอบรมบุคลากรทุกระดับชั้น ทั้งความรู้ทางสายงานที่รับผิดชอบและสอดแทรกทางด้านหลักธรรมไปพร้อมกัน กระตุ้นให้เกิดการเรียนรู้ เพิ่มทักษะในการทำงานของบุคลากรในองค์กร เน้นให้เกิดการจูงใจที่จะพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเหมาะสมกับภาระที่ต้องปฏิบัติ

ด้านกาลัญญา การใช้จ่าย ต้องรู้จักใช้ อยู่อย่างพอเพียงตามพระราชดำริสพระราชอยู่หัวให้ได้ ในองค์กรยังไม่มีกรอบรมให้บุคลากรได้ทราบถึงวิธีการ หลักการในการวางแผนงบประมาณที่ถูกต้อง ขาดการประสานงาน ทำให้เกิดค่าใช้จ่ายที่สูงเกินความจำเป็น ควรมีการตรวจสอบการใช้จ่ายให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ รมรงค์ จัดโครงการ ประกวด “ใช้น้อย ใช้ซ้ำ นำกลับมาใช้ใหม่” ควรมีการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพมากกว่านี้

ด้านปริสสัญญา การวางแผนการปฏิบัติงานของหน่วยงานต่าง ๆ ยังไม่สอดคล้องกัน บุคลากรยังแบ่งเวลาหรือจัดสรรเวลาการปฏิบัติงานไม่ดีพอ ทุกหน่วยงานต้องจัดทำแผนปฏิบัติการและโครงการให้สอดคล้องกัน เพื่อให้มีการประสานงานในทุกหน่วยงาน บางหน่วยงานงานเยอะคนน้อย บางหน่วยงานคนมาก มาช้าบ้าง ไม่มาบ้าง จัดทำภาระ เพื่อดูว่างานส่วนไหนต้องใช้คนมาก-น้อย และจัดสรรคนให้พอกับปริมาณงาน บุคลากรของมหาวิทยาลัยขาดความรับผิดชอบในการปฏิบัติงาน เพราะไม่มีแรงจูงใจในการทำงาน ควรส่งเสริมคนที่ทำงานดีให้เป็นหัวหน้างานมากกว่าที่เป็นอยู่ และ

ด้านบุคคลัญญา ต้องมีการนำเสนอพันธกิจ และวิสัยทัศน์ของ มหาวิทยาลัยบ่อย ๆ ทั้งการประชาสัมพันธ์ ตามสถานที่ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยให้บุคลากรได้พบเห็นบ่อย ๆ การจัด กิจกรรมต่าง ๆ ควรให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมมากที่สุด เพื่อเป็นการพัฒนาทักษะ และเพิ่มขีด ความสามารถในการทำงาน พร้อมที่จะเรียนรู้องค์การมากขึ้น บุคคลจะต้องตระหนักและเข้าใจ รวมทั้งให้ความสำคัญในเรื่องของวัฒนธรรมองค์กร กระตุ้นให้รู้จักการทำงานเพื่อองค์กร และการมี ส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ

๕.๒ อภิปรายผล

การอภิปรายผลการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่มีความสำคัญต่อการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ โดยมีประเด็นที่น่าสนใจ สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

ผลจากการวิจัยพบว่า การบริหารงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตาม หลักสัปปริสธรรม ๗ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ของมหาวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต ที่มีความรู้ความเข้าใจในเรื่องของหลักสัปปริสธรรม ๗ จึงให้ความสำคัญกับการบริหารงาน และตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ของตน และหลักสัปปริสธรรม ๗ นี้ เป็นหลักธรรมแห่งการพัฒนาเพื่อความเจริญ เมื่อบุคลากรมีความเข้าใจ และได้นำไปปฏิบัติแล้ว ก็จะทำให้องค์กรพัฒนาไปในทางที่เจริญ ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ กำธร มิตรเปรียญ^๑ ได้ ทำการวิจัยเรื่อง “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการบริหารของ หัวหน้าสถานีนอนามัยในเขต ๑๒” ผลการวิจัยพบว่า ระดับการปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการ ปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ในเขต ๑๒ อยู่ในระดับมาก ระดับการ ปฏิบัติตามสัปปริสธรรมและการปฏิบัติงานกระบวนการบริหารงานของหัวหน้าสถานีนอนามัย ใน เขต ๑๒ มีความสัมพันธ์กันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑ โดยมี ความสัมพันธ์กัน ในทางบวกอยู่ในระดับสูง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านของการปฏิบัติงานตาม กระบวนการบริหาร พบว่า การปฏิบัติตามสัปปริสธรรมมีความสัมพันธ์ทางบวกกับการปฏิบัติงานตามกระบวนการ บริหารงานทุกด้าน โดยมีความสัมพันธ์กับด้านการวางแผน ด้านการจัดบุคลากรด้านการ

^๑ กำธร มิตรเปรียญ, “ความสัมพันธ์ระหว่างสัปปริสธรรมกับการปฏิบัติงานตาม กระบวนการ บริหารของหัวหน้าสถานีนอนามัยในเขต ๑๒”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต* ศึกษาศาสตร์เพื่อ พัฒนา ชุมชน สงขลา, (บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์, ๒๕๔๑), บทคัดย่อ.

ประสานงาน ด้านการรายงาน และด้านการงบประมาณ อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนความสัมพันธ์ด้านการจัดองค์การ และการอำนวยการอยู่ในระดับสูง และเพื่อการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ และผู้ด้อยโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ชาย โพธิ์สีดา^๒ ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “มหาวิทยาลัยสงฆ์ในสังคมไทย การศึกษาบทบาทของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทที่นับว่าเด่นชัดและสำคัญของมหาวิทยาลัยสงฆ์ คือการสนองความต้องการทางการศึกษาในระดับสูง ของกลุ่มประชาชนที่เสียเปรียบจากโอกาสทางการศึกษาที่รัฐจัดให้ พิจารณาในแง่นี้ มหาวิทยาลัยสงฆ์มีความสำคัญในฐานะเป็นตัวเชื่อมช่องว่างในโอกาสทางการศึกษาที่มีอยู่ มิใช่ขยายกว้างออกไปมากเกินไป อนึ่ง บทบาทในด้านนี้ยังสะท้อนให้เห็นด้วยว่า สถาบันสงฆ์มีคุณค่าต่อสังคมไทยมิใช่แต่เฉพาะในการฝึกอบรมบุคคลในทางศาสนาเท่านั้น แต่ยังมีคุณค่าในแง่เป็นแหล่งให้การศึกษาด้วย ลักษณะที่สำคัญเด่นชัดของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ก็คือการสามารถจัดการศึกษาถึงระดับอุดมศึกษาได้โดยมีค่าใช้จ่ายที่ต่ำมาก และยังสอดคล้องกับกับผลการวิจัยของ พระมหาทองสอน หาญมนตรี ที่ได้ทำการวิจัยเรื่อง “สภาพและปัญหาในการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า (๑) ความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตเกี่ยวกับสภาพการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นเกี่ยวกับสภาพการบริหารการศึกษาอยู่ในระดับมาก ๑ ด้าน คือ ด้านการบริการงานวิชาการแก่สังคม และอีก ๖ ด้าน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านกิจกรรมนิสิต ด้านการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการประกันคุณภาพ และด้านการวิจัยตามลำดับ (๒) ปัญหาการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในกรุงเทพมหานคร พบว่า มีปัญหา ๗ ด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย คือ ด้านกิจกรรมนิสิต ด้านการบริหารทั่วไป ด้านการจัดการศึกษา ด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนา การทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและการอนุรักษ์ สิ่งแวดล้อม ด้านการวิจัย ด้านการบริการงานวิชาการแก่สังคม ด้านการประกันคุณภาพ (๓) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์และนิสิตเกี่ยวกับสภาพการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยรวม พบว่า ความคิดเห็นต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ (๔) การเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของผู้บริหาร อาจารย์ และนิสิตเกี่ยวกับปัญหาการบริหารการศึกษา พบว่า ความคิดเห็นเกี่ยวกับ

^๒ ชาย โพธิ์สีดา, “มหาวิทยาลัยสงฆ์ในสังคมไทย การศึกษาบทบาทของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”, รายงานการวิจัย, (มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๒๒), หน้า ๑๒๒.

ปัญหาในแต่ละด้านแตกต่างกัน ปัญหาในระดับมากที่สุดของผู้บริหาร คือ นิติมีบทบาทและกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมน้อย ส่วนอาจารย์เห็นว่า ตำราในห้องสมุดมีไม่เพียงพอ และนิสิตเห็นว่าการบริหารทั่วไปไม่เป็นระบบ^๓

ทั้งนี้ จะเห็นได้ว่า หลักสูตรปรีศธรรม ๗ นี้ มีความเกี่ยวข้องกับการบริหารงานขององค์การเป็นอย่างมาก เพราะจะทำให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เจริญก้าวหน้าและเป็นการพัฒนาองค์กร และบุคลากรในหน่วยงานให้มีความรู้ความสามารถมากยิ่งขึ้น รู้ถึงเป้าหมายและหน้าที่ของตนเองในการปฏิบัติงาน

เมื่อพิจารณาผลการวิจัยในแต่ละด้าน สามารถนำมาอภิปรายผลได้ ดังนี้

ด้านธัมมัญญตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านธัมมัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก การที่ได้มีการประชาสัมพันธ์ หรือว่าการบรรยายธรรมของท่านอธิการบดีอยู่อย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้นุศลากรของมหาวิทยาลัยได้ทราบถึงพันธกิจ วิสัยทัศน์ ของมหาวิทยาลัย จึงทำให้ผลในด้านธัมมัญญตาอยู่ในระดับมาก

ด้านอรรถัญญตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านอรรถัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจาก ผู้บริหารได้มอบหมายนโยบาย หรือแสดงให้เห็นถึงจุดมุ่งหมายของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับประเทศ และในระดับนานาชาติ รวมทั้งในระดับของส่วนงานเอง ผู้บริหารก็ได้ให้นโยบายในการทำงาน มีการนิเทศงานอยู่ตลอดเพื่อให้ผลงานเป็นไปตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้

ด้านอัตตัญญตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านอัตตัญญตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากมหาวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่ก็เป็นบรรพชิตที่ได้ศึกษาเล่าเรียนจากมหาวิทยาลัยแห่งนี้ และถึงแม้ว่าจะลาสิกขาไปแล้วก็ยังกลับเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไป และมหาวิทยาลัยก็มีหลักสูตรในการพัฒนาตนเองที่ถือว่าดีที่สุดตามหลักของพระพุทธศาสนา นั่นคือ การปฏิบัติวิปัสสนากรรมฐาน จึงทำให้ผู้ที่เข้ามาศึกษา ต้องปฏิบัติตาม

^๓ พระมหาทองสอน หาญมนตรี, สภาพและปัญหาในการบริหารการศึกษาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในกรุงเทพมหานคร, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต** สาขาวิชาการบริหารการศึกษา, (มหาวิทยาลัยราชภัฏธนบุรี, ๒๕๔๙), บทคัดย่อ.

หลักสูตร ซึ่งการปฏิบัติธรรมนี้เอง ที่ทำให้นักกลางของมหาวิทยาลัยพัฒนาตนเองทั้งทางร่างกาย จะจิตใจได้เป็นอย่างดี

ด้านมัตตัญญูตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านมัตตัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่เคยบวชเรียนมา จึงทำให้การรู้จักประมาณในการใช้จ่าย แต่ในเรื่องของการพัฒนามหาวิทยาลัยในปัจจุบันอาจจะไม่สอดคล้องกับผลที่ออก เพราะว่าได้มีการขยายพื้นที่ของมหาวิทยาลัยเพื่อที่จะสร้างมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ และพัฒนามหาวิทยาลัยอีกมาก ซึ่งต้องใช้เงินงบประมาณสูง และในบางส่วนงานก็ไม่สามารถที่จะบริหารการใช้จ่ายเงินได้อย่างที่ควร แต่ในภาพรวมแล้วก็ยังถือว่าอยู่ในระดับมาก

ด้านกาลัญญูตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านกาลัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากส่วนงานแต่ละที่ได้มีการกำหนดเวลาในการปฏิบัติการ ปฏิทินประจำปี ไว้ก่อนแล้ว เพราะว่าจะสัมพันธ์กับเรื่องของงบประมาณการเบิกจ่าย

ด้านปริสัณญูตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านปริสัณญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ส่วนใหญ่เป็นบรรพชิต หรือเคยได้บวชเรียนมาแล้ว ซึ่งมีความรู้ความสามารถในการประสานงาน ช่วยเหลืองานส่วนรวม ทำให้สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างดี

ด้านบุคคลัญญูตา จากผลการวิจัยพบว่า การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านบุคคลัญญูตา โดยรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องมาจากได้มีการประชุมเพื่อมอบหมายงานให้แก่บุคลากรในส่วนงานโดยที่ผู้บริหาร จะดูจากความสามารถของบุคลากรเป็นหลักแล้วจึงมอบหมายงานให้ทำ ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่ มีความเข้าใจในความแตกต่างของบุคคล จึงทำให้การทำงานดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย ถึงแม้จะมีความผิดพลาดบ้างก็สามารถที่จะดำเนินงานนั้น ให้ประสบความสำเร็จได้

เมื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปบุริสัทธิธรรม ๗ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่าบุคลากรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมไม่แตกต่างกัน ซึ่งไม่เป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนบุคลากรที่มีอายุ วุฒิ การศึกษา ตำแหน่งหน้าที่ และประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นโดยรวมแตกต่างกัน ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง “การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะในการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑. มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ และเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่จะต้องบริหารงานตามปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนพัฒนาในแต่ละด้านของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ เพื่อให้มีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพในการดำเนินงานสูงสุด ควรจะนำผลการวิจัยที่มีความเกี่ยวข้องหรือที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยไปพิจารณา เพื่อความเจริญก้าวหน้าขององค์กรต่อไป

๒. ควรให้การศึกษอบรมแก่บุคลากรในส่วนงานที่ไม่มีความชำนาญการ ปรับเปลี่ยนคนให้เหมาะสมกับงาน การมีส่วนร่วมในการรับทราบนโยบาย แผนพัฒนา ภาวะเบียบ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมกิจกรรมนั้น ๆ อย่างทั่วถึง

๓. ควรมีความเข้าใจซึ่งกันและกันระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ปฏิบัติงานอย่างสร้างสรรค์ ทำงานเป็นทีม มีจิตอาสา จิตสาธารณะ ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญต่อสังคมไทย

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะในการทำวิจัยครั้งต่อไป

๑. ควรทำการศึกษาวิจัยการบริหารงานของหน่วยงานอื่น ๆ โดยใช้หลักธรรมที่หลากหลาย และเข้าใจง่าย โดยทำการวิจัยทั้งมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยของเอกชน

๒. ควรทำการศึกษาวิจัยการบริหารงานตามหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ ทั้งมหาวิทยาลัยและหน่วยงานราชการหรือเอกชนอื่น ๆ

๓. ควรศึกษาปัจจัยที่ส่งผลต่อการบริหารงาน โดยใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนา เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาองค์กรต่อไป

๔. ควรมีการเพิ่มเครื่องมือในการวิจัยให้กว้างมากขึ้น นอกเหนือจากการเก็บข้อมูล ด้วยแบบสอบถาม เช่น การสัมภาษณ์เชิงลึก การสังเกตพฤติกรรม หรือการสนทนากลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ให้ได้ผลตรงกับความเป็นจริงที่สุด

๕. ควรนำผลของการศึกษาวิจัยไปใช้ในองค์กรเพื่อให้เกิดการพัฒนาองค์กรต่อไป