

## บทที่ 4

### ผลการศึกษาและการอภิปรายผล

การศึกษาเรื่อง “หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย” ผู้ศึกษาได้นำเสนอผลการศึกษาจากการเก็บข้อมูลและประมวลผลจากผู้ตอบแบบสอบถาม ซึ่งเป็นผู้บริหาร อาจารย์และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำนวน 70 รูป/คน

การเสนอผลการศึกษาค้นนี้ ผู้ศึกษาได้แบ่งออกเป็น 4 ส่วนดังต่อไปนี้

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 2 ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

ส่วนที่ 4 การอภิปรายผลการศึกษา

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของมหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.1

ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของมหาวิทยาลัย  
มหามกุฏราชวิทยาลัย

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N = 70	ร้อยละ
<u>สถานภาพ</u>		
พระภิกษุ	42	60.0
คฤหัสถ์	28	40.0
<u>เพศ</u>		
ชาย	68	97.1
หญิง	2	2.9
<u>อายุ</u>		
30-26 ปี	12	17.1
35-31 ปี	13	18.6
40-36 ปี	9	12.9
45-41 ปี	12	17.1
50-46 ปี	13	13.6
51 ปีขึ้นไป	11	15.7
<u>ระดับการศึกษา</u>		
ปริญญาตรี	22	31.4
สูงกว่าปริญญาตรี	48	68.6

ตารางที่ 4.1 (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไป	จำนวน N = 70	ร้อยละ
<u>อัตราเงินเดือน</u>		
ต่ำกว่า 10,000 บาท	9	12.8
10,001-15,000 บาท	17	24.3
15,001-20,000 บาท	31	44.3
ตั้งแต่ 20,001 บาท ขึ้นไป	13	14.6
<u>สายการปฏิบัติงาน</u>		
สายบริหารการศึกษา	48	68.6
สายสนับสนุนการศึกษา/นักรการ	22	31.4
<u>ตำแหน่งทางวิชาการ</u>		
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	30	42.9
อาจารย์	31	44.3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	9	12.8
<u>ประสบการณ์ทำงาน</u>		
1-5 ปี	17	24.3
6-10 ปี	18	25.7
11-15 ปี	15	21.4
16-20 ปี	8	11.4
21-25 ปี	6	8.6
26 ปีขึ้นไป	6	8.6

ตารางที่ 4.1 แสดงให้เห็นข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคลสรุปได้ดังนี้

สถานภาพ ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นพระภิกษุ ร้อยละ 60.0 และเป็นคฤหัสถ์ ร้อยละ 40.0

เพศ ผู้ตอบแบบสอบถามเกือบทั้งหมดเป็นชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 โดยมีเพศหญิงเพียงร้อยละ 2.9

อายุ พบว่า ผู้มีอายุ 46-50 ปี และ 31-35 ปี มีสัดส่วนที่เท่ากัน คือ ร้อยละ 18.6 รองลงมาได้แก่ กลุ่ม อายุ 26-30 ปี และ 41-45 ปี มีอัตราร้อยละ 17.1

ระดับการศึกษา พบว่า ส่วนใหญ่เป็นกลุ่มผู้ที่ศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.6 รองลงมา คือ ระดับปริญญาตรี ที่ร้อยละ 31.4

อัตราเงินเดือน ร้อยละ 44.3 มีเงินเดือนอยู่ในช่วง 15,001-20,000 บาท รองลงมาคือ 10,001-15,000 บาท คิดเป็นร้อยละ 24.3 และมีเพียงร้อยละ 12.9 ที่ได้รับเงินเดือนต่ำกว่า 10,000 บาท

สายการปฏิบัติงาน ผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วย พนักงานสายบริหารการศึกษา ร้อยละ 68.6 และ สายสนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 31.4

ตำแหน่งทางวิชาการ พบว่า ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 44.3 รองลงมาในสัดส่วนที่ใกล้เคียงกัน คือ ผู้ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 42.9 และมีเพียงร้อยละ 12.9 ที่เป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์

ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 25.7 ทำงาน 6-10 ปี รองลงมาได้แก่ ผู้ที่ทำงาน 1-5 ปี และ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 และ 21.4 ตามลำดับ โดยมีเพียงร้อยละ 8.6 เท่านั้น ที่ทำงาน 21-25 ปี และ 25 ปีขึ้นไป

ส่วนที่ 2 ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาล

มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

มหามกุฏราชวิทยาลัย

ตารางที่ 4.2

ทักษะของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน

การบริหารงานบุคคลด้านการวางแผนกำลังคน

การวางแผน กำลังคน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทักษะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็น ธรรม เสมอภาพ เท่าเทียมกัน	1 (1.4)	2 (2.9)	15 (21.4)	33 (47.1)	19 (27.1)	3.96	0.859	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ยึด มั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต	1 (1.4)	1 (1.4)	13 (18.6)	35 (50.0)	20 (28.6)	4.03	0.816	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี การเปิดเผย ตรงไปตรงมา โปร่งใส ทุกชั้นตอน	1 (1.4)	2 (2.9)	21 (31.0)	31 (44.3)	15 (21.4)	3.81	0.856	ดี

ตารางที่ 4.2 (ต่อ)

การวางแผน กำลังคน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทัศนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนัก ในสิทธิหน้าที่	- -	6 (8.6)	13 (18.6)	35 (50.0)	16 (22.9)	3.87	0.867	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ใช้ ทรัพยากรอย่างมี ประโยชน์ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล	1 (1.4)	6 (8.6)	18 (25.7)	31 (44.3)	14 (20.0)	3.73	0.931	ดี
	รวม					3.86	0.740	ดี

จากตารางที่ 4.2 พบว่า ทัศนะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการวางแผนกำลังคน ตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคลากรมีทัศนะในระดับดีในทุกข้อ โดยทัศนะใน เรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.03 รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96 มหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 มหาวิทยาลัยฯ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมา

โปร่งใส ทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น  
วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรีกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.76 ขณะที่ลำดับสุดท้ายได้แก่  
มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล ที่มีค่าเฉลี่ย  
เท่ากับ 3.73

#### ตารางที่ 4.3

ทัศนคติของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ  
บริหารงานบุคคลด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทัศนคติ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่างยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอ ภาพเท่าเทียมกัน	1 (1.4)	1 (1.4)	19 (27.1)	35 (50.0)	14 (20.0)	3.86	0.804	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ยึด มั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต	- -	1 (1.4)	17 (24.3)	34 (48.6)	18 (25.7)	3.99	0.752	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการสรรหา และคัดเลือก บุคลากรตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี การเปิดเผย ตรงไปตรงมา โปร่งใส ทุก ขั้นตอน	- -	5 (7.0)	27 (38.6)	30 (42.9)	8 (11.4)	3.59	0.789	ปาน กลาง
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วม แสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้ คำแนะนำปรึกษา	1 (1.4)	4 (5.7)	25 (35.7)	24 (34.3)	16 (22.9)	3.71	0.935	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิ หน้าที่	1 (1.4)	4 (5.7)	21 (31.0)	27 (38.6)	17 (24.3)	3.79	0.931	ดี

ตารางที่ 4.3 (ต่อ)

ด้านการสรรหา และคัดเลือก บุคลากรตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากร อย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล	1 (1.4)	4 (5.7)	23 (32.9)	27 (38.6)	15 (21.4)	3.73	0.916	ดี
	รวม					3.78	0.749	ดี

จากตารางที่ 4.3 พบว่า ทัศนะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.78

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคลากรมีทัศนะในระดับดีในเกือบทุกข้อ โดยทัศนะในเรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดิงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 3.99 รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาคเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.86 มหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.79 มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.73 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วม แสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ บริกรษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.71 ขณะที่ทัศนะในข้อ มหาวิทยาลัยฯ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใส ทุกชั้นตอน อยู่ในระดับปานกลาง โดยมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.81

## ตารางที่ 4.4

ทัศนคติของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ  
การบริหารงานบุคคลด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากร  
และการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ด้านการ	ทัศนคติ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ปฐมนิเทศบรรจุบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล								
ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยฯมีกำหนดกฎเกณฑ์ข้อบังคับระเบียบอย่างชัดเจนเป็นธรรมเสมอภาพเท่าเทียมกัน	1 (1.4)	2 (2.9)	14 (20.0)	39 (55.7)	14 (20.0)	3.90	0.801	ดี
ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยฯยึดมั่นในความถูกต้อง ดึงามชื่อเสียงสุจริต	- -	1 (1.4)	17 (24.3)	33 (47.1)	19 (27.1)	4.00	0.761	ดี
ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยฯมีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใส ทุกขั้นตอน	- -	2 (2.9)	20 (28.6)	31 (44.3)	17 (24.3)	3.90	0.801	ดี

ตารางที่ 4.4 (ต่อ)

ด้านการปฐมนิเทศ บรรจบบุคลากร และ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน ตามหลัก ธรรมาภิบาล	ทักษะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ เปิด โอกาสให้ร่วมแสดง ความคิดเห็น วางแผนปฏิบัติ ให้ คำแนะนำ ปรีกษา	1 (1.4)	5 (7.1)	12 (17.1)	32 (45.7)	20 (28.6)	3.93	0.937	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี ความรับผิดชอบเอา ใจใส่ตระหนักใน สิทธิหน้าที่	- -	3 (4.3)	14 (20.0)	33 (47.1)	20 (28.6)	4.00	0.816	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ใช้ ทรัพยากรอย่างมี ประโยชน์ ประหยัด คุ้มค่า และมี ประสิทธิผล	1 (1.4)	2 (2.9)	16 (22.9)	30 (42.9)	21 (30.0)	3.97	0.884	ดี
	รวม					3.95	0.710	ดี

จากตารางที่ 4.4 พบว่า ทักษะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดีมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคลากรมีทักษะในระดับดีในทุกข้อ โดยทักษะในเรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต และมหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากันที่ 4.00 รองลงมา ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรีกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.93 และลำดับสุดท้าย ได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใสทุกขั้นตอน และมหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90

#### ตารางที่ 4.5

ทักษะของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน  
การบริหารงานบุคคลด้านการฝึกอบรมและการพัฒนา

ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล	ทักษะ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพเท่าเทียมกัน	-	3	9	38	20	4.07	0.767	ดี
	-	(4.3)	(12.9)	(54.3)	(28.6)			

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนาตาม หลักสูตรมาภิบาล	ทัศนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่น ในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต	- -	4 (5.7)	7 (10.0)	37 (52.9)	22 (31.4)	4.10	0.801	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการ เปิดเผยตรงไปตรงมา โปร่งใส ทุกขั้นตอน	- -	4 (5.7)	16 (22.9)	28 (40.0)	22 (31.4)	3.97	0.884	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ เปิด โอกาสให้ร่วมแสดง ความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรึกษา	1 (1.4)	4 (5.7)	15 (21.4)	33 (47.1)	17 (24.3)	3.87	0.900	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี ความรับผิดชอบต่อ ใจใส่ ตระหนักในสิทธิ หน้าที่	1 (1.4)	2 (2.9)	14 (20.0)	39 (55.7)	14 (20.0)	3.90	0.801	ดี

ตารางที่ 4.5 (ต่อ)

ด้านการฝึกอบรมและ การพัฒนาตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ใช้ ทรัพยากรอย่างมี ประโยชน์ ประหยัด คุ้มค่า และมี ประสิทธิผล	1 (1.4)	2 (2.9)	20 (28.6)	32 (45.7)	15 (21.4)	3.83	0.851	ดี
	รวม					3.96	0.734	ดี

จากตารางที่ 4.5 พบว่า ทัศนนะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการฝึกอบรมและการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.96

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคลากรมีทัศนนะในระดับดีในทุกข้อ โดยทัศนนะในเรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.10 รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.07 มหาวิทยาลัยฯ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใส ทุกขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.97 มหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผนปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.87 ขณะที่ลำดับสุดท้ายได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ้มค่า และมีประสิทธิผล ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.83

## ตารางที่ 4.6

ทัศนคติของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน  
การบริหารงานบุคคลด้านการจ่ายค่าตอบแทน  
และการจัดสวัสดิการ

ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนและการ จัดสวัสดิการตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนคติ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพ เท่าเทียมกัน	2 (2.9)	2 (2.9)	13 (18.6)	32 (45.7)	21 (30.0)	3.97	0.932	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่น ในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต	1 (1.4)	3 (4.3)	9 (12.9)	30 (42.9)	27 (38.6)	4.13	0.900	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการ เปิดเผยตรงไปตรงมา โปร่งใส ทุกขั้นตอน	1 (1.4)	3 (4.3)	17 (24.3)	30 (42.9)	19 (27.1)	3.90	0.903	ดี

ตารางที่ 4.6 (ต่อ)

ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนและการ จัดสวัสดิการตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ เปิด โอกาสให้ร่วมแสดง ความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรึกษา	2 (2.9)	1 (1.4)	21 (30.0)	28 (40.0)	18 (25.7)	3.84	0.927	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี ความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักใน สิทธิหน้าที่	- -	2 (2.9)	15 (21.4)	35 (50.0)	18 (25.7)	3.99	0.771	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ใช้ ทรัพยากรอย่างมี ประโยชน์ ประหยัด คุ้มค่า และมี ประสิทธิผล	1 (1.4)	3 (4.3)	21 (30.0)	26 (37.1)	19 (27.1)	3.84	0.927	ดี
รวม						3.95	0.804	ดี

จากตารางที่ 4.6 พบว่า ทัศนะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคคลากรมีทักษะในระดับดีในทุกข้อ โดยทักษะในเรื่องที่มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ชื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.13 รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ มีความรับผิดชอบ เอาใจใส่ ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มหาวิทยาลัยฯ มีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรมเสมอภาพเท่าเทียมกัน มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.97 มหาวิทยาลัยฯ มีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใส ทุกขั้นตอน มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 ขณะที่ลำดับสุดท้ายได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล และ มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำ ปรึกษา มีค่าเฉลี่ยเท่ากันที่ 3.84

#### ตารางที่ 4.7

ทักษะของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ใน  
การบริหารงานบุคคลด้านการใช้วินัยและควบคุม  
ตลอดจนการประเมินผล

ด้านการใช้วินัย และควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผลตาม หลักธรรมาภิบาล	ทักษะ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่ เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่ เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี กำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่าง ชัดเจนเป็นธรรม เสมอภาพ เท่าเทียมกัน	-	2 (2.9)	15 (21.4)	31 (44.3)	22 (31.4)	4.04	0.806	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการใช้นโยบาย และควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผลตาม หลักธรรมาภิบาล	ทัศนคติ					ค่า เฉลี่ย	S.D.	แปล ผล
	ไม่เห็น ด้วย อย่าง ยิ่ง	ไม่เห็น ด้วย	ปาน กลาง	เห็น ด้วย	เห็นด้วย อย่างยิ่ง			
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ ยึดมั่นในความ ถูกต้องดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต	1 (1.4)	2 (2.9)	12 (17.1)	31 (44.3)	24 (34.3)	4.07	0.873	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มี การเปิดเผย ตรงไปตรงมา โปร่งใส ทุก ขั้นตอน	1 (1.4)	3 (4.3)	18 (25.7)	28 (40.0)	20 (28.6)	3.90	0.919	ดี
ท่านเห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วม แสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้ คำแนะนำ ปรึกษา	- -	4 (5.7)	16 (22.9)	34 (48.6)	16 (22.9)	3.89	0.826	ดี

ตารางที่ 4.7 (ต่อ)

ด้านการใช้นโยบายและควบคุมตลอดจนการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล	ทักษะ					ค่าเฉลี่ย	S.D.	แปลผล
	ไม่เห็นด้วยอย่างยิ่ง	ไม่เห็นด้วย	ปานกลาง	เห็นด้วย	เห็นด้วยอย่างยิ่ง			
ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยมีความรับผิดชอบต่อสังคมในระดับที่	1 (1.4)	2 (2.9)	14 (20.0)	33 (47.1)	20 (28.6)	3.99	0.860	ดี
ท่านเห็นว่ามหาวิทยาลัยใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพประหยัดคุ้มค่าและมีประสิทธิผล	- -	4 (5.7)	20 (28.6)	32 (45.7)	14 (20.0)	3.80	0.827	ดี
	รวม					3.95	0.763	ดี

จากตารางที่ 4.7 พบว่า ทักษะของบุคลากรต่อการนำต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ด้านการใช้นโยบายและควบคุมตลอดจนการประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 3.95

เมื่อพิจารณาแยกรายข้อ พบว่า บุคลากรมีทักษะในระดับดีในทุกข้อ โดยทักษะในเรื่องที่มหาวิทยาลัยยึดมั่นในความถูกต้อง ดีงาม ซื่อสัตย์สุจริต มีค่าเฉลี่ยสูงสุด เท่ากับ 4.07 รองลงมาได้แก่ มหาวิทยาลัยมีกำหนดกฎเกณฑ์ ข้อบังคับ ระเบียบ อย่างชัดเจน เป็นธรรม เสมอภาพเท่าเทียมกันมีค่าเฉลี่ย เท่ากับ 4.04 มหาวิทยาลัย มีความรับผิดชอบต่อสังคม

ตระหนักในสิทธิหน้าที่ มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.99 มหาวิทยาลัยฯมีการเปิดเผยตรงไปตรงมาโปร่งใส ทุกขั้นตอนมีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.90 มหาวิทยาลัยฯ เปิดโอกาสให้ร่วมแสดงความคิดเห็น วางแผน ปฏิบัติ ให้คำแนะนำปรึกษามีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.89 ขณะที่ลำดับสุดท้ายได้แก่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้ทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ ประหยัด คุ่มค่า และมีประสิทธิผล ที่มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.80

### ส่วนที่ 3 การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่าง

#### ปัจจัยด้านบุคคลกับทัศนะของบุคลากรต่อการนำ

#### หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

#### ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับ ทัศนะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในการศึกษาคั้งนี้จะเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ คือ หากมีความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ตั้งแต่ 0.25 ขึ้นไป ให้ถือว่ามีความแตกต่าง

#### ตารางที่ 4.8

#### การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทัศนะของบุคลากร

#### ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล

#### ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย

#### จำแนกตามสถานภาพ

ทัศนะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	พระภิกษุ	42	3.88	0.504	0.03
	คฤหัสถ์	28	3.83	1.007	ไม่แตกต่าง
ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	พระภิกษุ	42	3.81	0.563	0.08
	คฤหัสถ์	28	3.73	0.947	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.8 (ต่อ)

ทัศนคติต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	สถานภาพ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงาน	พระภิกษุ	42	3.98	0.543	0.08
	คฤหัสถ์	28	3.90	0.941	ไม่แตกต่าง
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	พระภิกษุ	42	4.07	0.590	*0.28
	คฤหัสถ์	28	3.79	0.892	แตกต่าง
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ การจัดสวัสดิการ	พระภิกษุ	42	4.05	0.620	*0.26
	คฤหัสถ์	28	3.79	1.014	แตกต่าง
ด้านการใช้วินัยและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	พระภิกษุ	42	4.02	0.616	0.18
	คฤหัสถ์	28	3.84	0.943	ไม่แตกต่าง
รวม	พระภิกษุ	42	3.97	0.495	0.16
	คฤหัสถ์	28	3.81	0.915	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.8 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับทัศนคติของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตาม สถานภาพ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแจกแจงด้าน พบว่า พระภิกษุ และคฤหัสถ์มีทัศนคติแตกต่างกัน ในด้านการอบรมและพัฒนา และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ โดยที่พระภิกษุมีค่าเฉลี่ยของทัศนคติสูงกว่าทั้ง 2 ด้าน โดยมีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.28 และ 0.26 ตามลำดับ

ส่วนทัศนคติด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน และ ด้านการใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่าง พระภิกษุและคฤหัสถ์

ตารางที่ 4.9  
การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามเพศ

ทักษะต่อการนำหลักธรรมาภิบาล มาใช้ในการบริหารงานบุคคล	เพศ	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความ แตกต่างของ ค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	ชาย	68	3.87	0.743	0.29* แตกต่าง
	หญิง	2	3.58	0.825	
ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ชาย	68	3.78	0.753	0.20 ไม่แตกต่าง
	หญิง	2	3.58	0.825	
ด้านการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคล และการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ชาย	68	3.96	0.710	*0.29 แตกต่าง
	หญิง	2	3.67	0.943	
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ชาย	68	3.97	0.734	*0.30 แตกต่าง
	หญิง	2	3.67	0.943	
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการ จัดสวัสดิการ	ชาย	68	3.95	0.806	*0.28 แตกต่าง
	หญิง	2	3.67	0.943	
ด้านการใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล	ชาย	68	3.96	0.764	*0.29 แตกต่าง
	หญิง	2	3.67	0.943	
รวม	ชาย	68	3.91	0.692	*0.27 แตกต่าง
	หญิง	2	3.64	0.904	

ตารางที่ 4.9 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามเพศ กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน เมื่อพิจารณาแจกจ่ายด้าน พบว่า ชายและหญิง มีทักษะแตกต่างกัน ในด้านการอบรมและ พัฒนา มากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.30 ด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล มีค่าความแตกต่างเฉลี่ย

เท่ากับ 0.29 และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ มีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.28 โดยที่เพศชายมีทักษะที่ดีกว่าเพศหญิงในทุกด้าน

ส่วนทักษะ ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร พบว่า ไม่มีความแตกต่างกันระหว่างทักษะของเพศชายและหญิง

#### ตารางที่ 4.10

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามอายุ

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	อายุ	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.70	0.919	0.25
	35 ปีขึ้นไป	45	3.95	0.613	ไม่แตกต่าง
ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.87	0.882	0.15
	35 ปีขึ้นไป	45	3.72	0.669	ไม่แตกต่าง
ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.86	0.878	0.14
	35 ปีขึ้นไป	45	4.00	0.603	ไม่แตกต่าง
ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.92	0.821	0.06
	35 ปีขึ้นไป	45	3.98	0.690	ไม่แตกต่าง
ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและ การจัดสวัสดิการ	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.85	1.006	0.15
	35 ปีขึ้นไป	45	4.00	0.673	ไม่แตกต่าง
ด้านการใช้วินัยและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.90	0.918	0.07
	35 ปีขึ้นไป	45	3.97	0.671	ไม่แตกต่าง
รวม	ไม่เกิน 35 ปี	25	3.85	0.867	0.09
	35 ปีขึ้นไป	45	3.94	0.581	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.10 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุ กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้าน พบว่า บุคลากร ผู้ที่มีอายุไม่เกิน 35 ปี และ ผู้ที่มีอายุ 35 ปีขึ้นไป มีทักษะไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

ตารางที่ 4.11

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามระดับการศึกษา

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	ระดับการศึกษา	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	ปริญญาตรี	22	3.36	0.896	0.73*
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.09	0.527	แตกต่าง
ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ปริญญาตรี	22	3.29	0.841	*0.69
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.00	0.587	แตกต่าง
ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ปริญญาตรี	22	3.37	0.793	*0.85
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.22	0.480	แตกต่าง
ด้านการฝึกอบรมและ พัฒนา	ปริญญาตรี	22	3.41	0.859	0.80*
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.21	0.506	แตกต่าง
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ	ปริญญาตรี	22	3.39	0.979	*0.81
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.20	0.554	แตกต่าง
ด้านการใช้วินัยและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	ปริญญาตรี	22	3.39	0.846	*0.81
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.20	0.565	แตกต่าง
รวม	ปริญญาตรี	22	3.37	0.845	*0.78
	สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.15	0.431	แตกต่าง

ตารางที่ 4.11 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามระดับ การศึกษา กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยความแตกต่าง สูงถึง 0.78

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า บุคลากรที่จบปริญญาตรี กับ บุคลากรที่มีการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี มีทักษะแตกต่างกันในทุกด้าน โดย ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันมากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.85 รองลงมาคือ ด้านการใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล และด้านการจ่าย ค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.81 ด้านการอบรมและ พัฒนา มีค่าความแตกต่าง เฉลี่ยเท่ากับ 0.80 ด้านการวางแผนกำลังคน มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.73 และสุดท้ายคือด้านการสรรหาบุคลากร มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.69 โดยผู้ที่ มีการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรีจะมีทักษะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สูงกว่าผู้ที่มีการศึกษาในระดับปริญญาตรีในทุกด้าน

ตารางที่ 4.12

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามอัตราเงินเดือน

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.72	0.820	0.22
	15,000บาท ขึ้นไป	44	3.94	0.686	ไม่แตกต่าง
ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.78	0.786	0.01
	15,000บาท ขึ้นไป	44	3.77	0.736	ไม่แตกต่าง
ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากรและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.87	0.779	0.13
	15,000บาท ขึ้นไป	44	4.00	0.671	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 (ต่อ)

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานบุคคล	อัตราเงินเดือน	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการฝึกอบรมและ พัฒนา	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.90	0.698	0.09
	15,000บาท ขึ้นไป	44	3.99	0.760	ไม่แตกต่าง
ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนและการ จัดสวัสดิการ	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.85	0.907	0.15
	15,000บาท ขึ้นไป	44	4.00	0.741	ไม่แตกต่าง
ด้านการใช้นโยบายและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.85	0.806	0.15
	15,000บาท ขึ้นไป	44	4.00	0.740	ไม่แตกต่าง
รวม	ไม่เกิน 15,000บาท	26	3.83	0.761	0.12
	15,000บาท ขึ้นไป	44	3.95	0.652	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.12 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามอัตราเงินเดือน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้าน พบว่าบุคลากร ผู้มีอัตราเงินเดือน ไม่เกิน 15,000 บาท กับ ผู้มีเงินเดือน 15,001 บาท ขึ้นไป มีทักษะไม่แตกต่างกันในทุก ๆ ด้าน

## ตารางที่ 4.13

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทัศนคติของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน

ทัศนคติต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	สายการ ปฏิบัติงาน	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	บริหารการศึกษา	48	3.99	0.668	0.42* แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.57	0.819	
ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	บริหารการศึกษา	48	3.89	0.708	*0.36 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.53	0.793	
ด้านการประเมินผล บุคลากรและการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	บริหารการศึกษา	48	4.10	0.665	*0.47 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.63	0.714	
ด้านการฝึกอบรมและ พัฒนา	บริหารการศึกษา	48	4.07	0.687	*0.37 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.70	0.785	
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ	บริหารการศึกษา	48	4.07	0.706	*0.40 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.67	0.943	
ด้านการใช้วินัยและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	บริหารการศึกษา	48	4.09	0.708	*0.45 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.64	0.806	
รวม	บริหารการศึกษา	48	4.04	0.616	*0.42 แตกต่าง
	สนับสนุน การศึกษา	22	3.62	0.776	

ตารางที่ 4.13 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามสายการปฏิบัติงาน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.42

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า บุคลากรสายบริหารการศึกษา กับ บุคลากรสายสนับสนุนการศึกษา มีทักษะแตกต่างกันในทุกด้าน โดย ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันมากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.47 รองลงมาคือ ด้านการใช้วินัยและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล มีค่าความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.45 ด้านการวางแผนกำลังคน มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.42 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.40 ด้านการอบรมและ พัฒนา มีค่าความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.37 และสุดท้ายคือด้านการสรรหาบุคลากร มีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.36 โดยเจ้าหน้าที่สายบริหารการศึกษาจะมีทักษะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สูงกว่าเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนการศึกษา

ตารางที่ 4.14

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผน กำลังคน	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	30	3.58	0.828	0.49* แตกต่าง
	อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	4.07	0.594	
ด้านการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	30	3.51	0.791	*0.47 แตกต่าง
	อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	3.98	0.658	

ตารางที่ 4.14 (ต่อ)

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ การบริหารงานบุคคล	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน	ค่า เฉลี่ย	S.D.	ความ แตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการปฐมนิเทศ บรรจุบุคลากรและ การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	3.63	0.786	*0.56 แตกต่าง
		40	4.19	0.541	
ด้านการฝึกอบรมและ พัฒนา	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	3.68	0.828	0.49* แตกต่าง
		40	4.17	0.581	
ด้านการจ่าย ค่าตอบแทนและการ จัดสวัสดิการ	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	3.64	0.967	*0.45 แตกต่าง
		40	4.17	0.572	
ด้านการใช้นโยบายและ การควบคุม ตลอดจน การประเมินผล	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	3.62	0.852	*0.42 แตกต่าง
		40	4.20	0.585	
รวม	ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	30	3.61	0.809	*0.52 แตกต่าง
		40	4.13	0.491	

ตารางที่ 4.14 แสดง การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน และมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.52

เมื่อพิจารณาแยกรายด้าน พบว่า มีทักษะแตกต่างกันในทุกด้าน โดย ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีความแตกต่างกันมากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.56 รองลงมาคือ ด้านการอบรมและ พัฒนา และด้านการวางแผน

กำลังคน มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากันที่ 0.49 ด้านการสรรหาบุคลากร มีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.47 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการ มีค่าความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.45 และสุดท้าย คือ ด้านการใช้นโยบายและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล มีค่า ความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.42 โดย อาจารย์และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์จะมีทัศนคติต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สูงกว่าผู้ที่ไม่มี ตำแหน่งทางวิชาการ

#### ตารางที่ 4.15

การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทัศนคติของบุคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกตามประสบการณ์ทำงาน

ทัศนคติต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการวางแผนกำลังคน	ไม่เกิน 15 ปี	50	3.86	0.757	0.01
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.87	0.715	ไม่แตกต่าง
ด้านการสรรหาและคัดเลือก บุคลากร	ไม่เกิน 15 ปี	50	3.84	0.745	0.23
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.61	0.752	ไม่แตกต่าง
ด้านการปฐมนิเทศบรรจุ บุคลากรและการประเมินผล การปฏิบัติงาน	ไม่เกิน 15 ปี	50	3.98	0.719	0.20
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.88	0.701	ไม่แตกต่าง
ด้านการฝึกอบรมและ พัฒนา	ไม่เกิน 15 ปี	50	4.01	0.728	0.18
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.83	0.751	ไม่แตกต่าง
ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ	ไม่เกิน 15 ปี	50	3.98	0.825	0.13
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.85	0.761	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.15 (ต่อ)

ทักษะต่อการนำหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล	ประสบการณ์ ทำงาน	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย
ด้านการใช้นโยบายและการ ควบคุม ตลอดจนการ ประเมินผล	ไม่เกิน 15 ปี	50	4.02	0.786	0.26
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.76	0.683	แตกต่าง
รวม	ไม่เกิน 15 ปี	50	3.95	0.704	0.15
	15 ปี ขึ้นไป	20	3.80	0.666	ไม่แตกต่าง

ตารางที่ 4.15 แสดงการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาแยกในแต่ละด้าน พบว่า ด้านการใช้นโยบายและการควบคุม ตลอดจนการประเมินผล มีความแตกต่างกัน โดยมีค่าเฉลี่ยความแตกต่างเท่ากับ 0.26 ผู้ที่ทำงานไม่เกิน 15 ปี มีทักษะต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย สูงกว่าผู้ที่ทำงาน 15 ปีขึ้นไป

ส่วนทักษะด้านการวางแผนกำลังคน ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการฝึกอบรมและพัฒนาและ ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ พบว่า ไม่มีความแตกต่างกัน

## ตารางที่ 4.16

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทศนะของบุคคลากร  
ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล  
ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย  
จำแนกปัจจัยส่วนบุคคล

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่าง ของค่าเฉลี่ย	ระดับความแตกต่าง
สถานภาพ					
พระภิกษุ	42	3.97	0.495	0.16	ไม่แตกต่าง
คฤหัสถ์	28	3.81	0.915		
เพศ					
ชาย	68	3.91	0.692	*0.27	แตกต่าง
หญิง	2	3.64	0.904		
อายุ					
ไม่เกิน 35 ปี	25	3.85	0.867	0.09	ไม่แตกต่าง
35 ปี ขึ้นไป	45	3.94	0.581		
ระดับการศึกษา					
ปริญญาตรี	22	3.37	0.845	*0.78	แตกต่าง
สูงกว่าปริญญาตรี	48	4.15	0.431		
อัตราเงินเดือน					
ไม่เกิน 15,000 บาท	26	3.83	0.761	0.12	ไม่แตกต่าง
15,000 บาท ขึ้นไป	44	3.95	0.652		
สายการปฏิบัติงาน					
บริหารการศึกษา	48	4.04	0.616	0.42*	แตกต่าง
สนับสนุนการศึกษา	22	3.62	0.776		

ตารางที่ 4.16 (ต่อ)

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ค่าเฉลี่ย	S.D.	ความแตกต่างของค่าเฉลี่ย	ระดับความแตกต่าง
ตำแหน่งทางวิชาการ					
ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	30	3.61	0.809	0.52*	แตกต่าง
อาจารย์, ผู้ช่วยศาสตราจารย์	40	4.13	0.491		
ประสบการณ์ทำงาน					
ไม่เกิน 15 ปี	50	3.95	0.704	0.15	ไม่แตกต่าง
15 ปี ขึ้นไป	20	3.80	0.666		

จากตารางที่ 4.16 แสดงให้เห็นสรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัย ด้านระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีมีความแตกต่างของทักษะมากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ย เท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ตำแหน่งวิชาการ สายการปฏิบัติงาน และ เพศ โดยมี ความแตกต่างเฉลี่ยอยู่ที่ 0.52 0.42 และ 0.27 ตามลำดับ

ขณะที่ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันของทักษะบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คือ สถานภาพ อายุ อัตราเงินเดือน และ ประสบการณ์ทำงาน

#### ส่วนที่ 4 การอภิปรายผลการศึกษา

การศึกษา เรื่อง หลักธรรมาภิบาลกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบประเด็นที่น่าสนใจ ดังนี้

1. ข้อมูลทั่วไปของบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ ร้อยละ 60.0 เป็นคฤหัสถ์ ร้อยละ 40.0 ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย คิดเป็นร้อยละ 97.1 เพศหญิง เพียงร้อยละ 2.9 ส่วนใหญ่จบการศึกษาสูงกว่าระดับปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ 68.6

ส่วนใหญ่มีอัตราเงินเดือน 15,001-20,000 บาท ร้อยละ 44.3 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานสายบริหาร การศึกษา ร้อยละ 68.6 และ สายสนับสนุนการศึกษา ร้อยละ 31.4 ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ คิดเป็นร้อยละ 44.3 ประสบการณ์ทำงาน ส่วนใหญ่คิดเป็นร้อยละ 25.7 ทำงาน 6-10 ปี รองลงมาได้แก่ผู้ที่ทำงาน 1-5 ปีและ 11-15 ปี คิดเป็นร้อยละ 24.3 และ 21.4 ตามลำดับ โดยมีเพียงร้อยละ 8.6เท่านั้น ที่ทำงาน 21-25 ปี และ 25 ปีขึ้นไป

2. ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลใน มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ในด้านต่าง ๆ พบว่าบุคลากรมีทักษะเรียงตามลำดับ คือ ด้านการ ฝึกอบรมและการพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.96 ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงานตามหลักธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและการจัดสวัสดิการตามหลัก ธรรมาภิบาลโดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการใช้นโยบายและควบคุมตลอดจน การประเมินผลตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.95 ด้านการ วางแผนกำลังคนตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.86 ด้านการ สรรหาและคัดเลือกบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาล โดยรวม อยู่ในระดับดี มีค่าเฉลี่ยเท่ากับ 3.78

3. ผลการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ระหว่างปัจจัยด้านบุคคลกับทักษะ ของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยระหว่างปัจจัยด้านบุคคล กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย จำแนกตาม สถานภาพ โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบ ความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามเพศ กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมา ใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามอายุ กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำ หลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัยโดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกันการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามอัตราเงินเดือน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่า ไม่แตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย จำแนกตามสายการปฏิบัติงาน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการ บริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกันการ เปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ กับ ทักษะของบุคลากร

ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าแตกต่างกัน การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยจำแนกตามประสบการณ์การทำงาน กับ ทักษะของบุคลากรต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย โดยรวม พบว่าไม่แตกต่างกัน

สรุปการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ย ทักษะของบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย พบว่า ปัจจัยด้านระดับการศึกษา เป็นปัจจัยที่มีความแตกต่างของทักษะมากที่สุด โดยมีความแตกต่างเฉลี่ยเท่ากับ 0.78 รองลงมาคือ ตำแหน่งวิชาการ สายการปฏิบัติงาน และ เพศ โดยมีความแตกต่างเฉลี่ยอยู่ที่ 0.52 0.42 และ 0.27 ตามลำดับ

ขณะที่ปัจจัยที่ไม่มีความแตกต่างกันของทักษะบุคลากร ต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย คือ สถานภาพ อายุ อัตราเงินเดือน และ ประสบการณ์ทำงาน

4. ผลการรวบรวมข้อมูลความคิดเห็นของบุคลากรมหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย ที่มีต่อการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงานบุคคล พบว่า ปัญหาในการบริหารงานบุคคลตามหลักธรรมาภิบาลของมหาวิทยาลัยในทักษะของบุคลากร คือ ด้านการวางแผนกำลังคน ควรมีการกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการที่ชัดเจน ให้ตรงกับความรู้ความสามารถในสายงาน เพื่อรองรับต่อการพัฒนาในอนาคต ด้านการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร ควรกำหนดให้ตรงกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์กับตำแหน่งที่รับผิดชอบ ด้านการปฐมนิเทศบรรจุบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดรูปแบบการบรรจุบุคลากรและการประเมินผลจากการปฏิบัติงานจริง โดยดูจากผลงานที่ปรากฏ ด้านการฝึกอบรมและพัฒนา ควรวางแผนการฝึกอบรมบุคลากรตามสภาวะการณ์ของสังคมที่เปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ด้านการจ่ายค่าตอบแทน และการจัดสวัสดิการ ควรกำหนดการจ่ายค่าตอบแทนให้เป็นธรรมและจัดสวัสดิการที่เหมาะสมกับบุคลากรของมหาวิทยาลัย และด้านการใช้วินัย การควบคุมตลอดจนการประเมินผล ควรยึดหลักความเป็นธรรม ไม่มีอคติ ประกอบด้วย พรหมวิหารธรรม มีกฎกติกา หลักการวิธีการที่มีคุณและโทษชัดเจน แก่กรณี