



ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ฆาธิการ

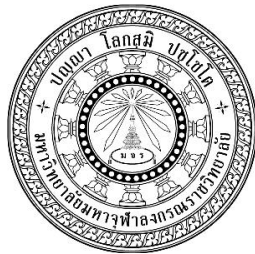
ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

THE POTENTIAL FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
SANGHA ADMINISTRATORS IN PHASICHAROEN DISTRICT, BANGKOK



พระมหาเจริญ ทิวงกูโร (เพ็ชรดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖



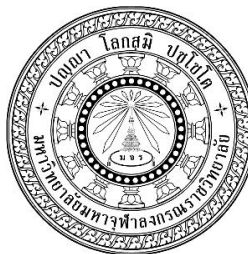
ศักราชการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร



พระมหาเจริญ ทิวงโร (เพ็ชรดี)

วิทยานิพนธ์นี้เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษา
ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
บัณฑิตวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
พุทธศักราช ๒๕๕๖

(ลิขสิทธิ์เป็นของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย)



THE POTENTIAL FOR HUMAN RESOURCE MANAGEMENT OF
SANGHA ADMINISTRATORS IN PHASICHAROEN DISTRICT BANGKOK

Phramaha Charoen Tiwangkaro (Phechdee)

A Thesis Submitted in Partial Fulfillment of
The Requirement for The Degree of
Master of Arts
(Public Administration)

Graduate School

Mahachulalongkornrajavidyalaya University

Bangkok, Thailand

C.E. 2013

(Copyright by Mahachulalongkornrajavidyalaya University)



บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อนุมัติให้นับวิทยานิพนธ์เรื่อง “ศักยภาพ
การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” เป็นส่วนหนึ่งของการ
การศึกษาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะกรรมการตรวจสอบวิทยานิพนธ์

(พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.)

คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

ประธานกรรมการ

(พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร.)

กรรมการ

(อาจารย์ พล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์)

กรรมการ

(ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม)

กรรมการ

(ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม

ประธานกรรมการ

ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช

กรรมการ

ชื่อผู้วิจัย

.....

(พระมหาเจริญ ทิวังกร)

ชื่อวิทยานิพนธ์ : ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ผู้วิจัย : พระมหาเจริญ ทิวังกร (เพ็ชรดี)

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม พธ.บ.,M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

: ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช พธ.บ.,M.A., Ph.D. (Pol. Sc.)

วันสำเร็จการศึกษา : ๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ๑) เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ๒) เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของพุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และ ๓) เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ คือ พุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ รูป/คน เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลเป็นแบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัย โดยการหาความเที่ยงตรงของเนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๙๖ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way Analysis of Variance)

ผลการวิจัย พบว่า

๑) ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

๒) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ

ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

๓) ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของพระสังฆาธิการมีหลายอย่าง เช่น การศึกษา และการเผยแผ่ ที่พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ

นอกจากนี้ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้ได้ศึกษาพระไตรปิฎกครบถ้วนแล้วนำเอาหลักธรรมมาสอนหรือเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ปริยัติ เข้าใจการปฏิบัติ และเข้าถึงปฏิเวธ ถ้าทำได้อย่างนี้ ก็ถือว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระสังฆาธิการจะต้องสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้พุทธศาสนิกชนที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน โดยมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธรองค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่ยอดเยี่ยมที่สุดที่คนในปัจจุบันต้องยึดวิธีการของพระองค์เป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการบริหาร ที่จะต้องนำหลักธรรมต่าง ๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ ไตรสิกขา อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ พระสังฆาธิการจะต้องมีการประเมินจากสังคม เพื่อการสร้างสรรค์ธำรงรักษาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น

Thesis Title : The Potential for Human Resource Management of Sangha Administrators in Phasicharoen District , Bangkok

Researcher : Phramaha Charoen Tiwangkaro (Phechdee)

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

: Asst. Prof. Dr.Surapon Suyaprom B.A., M.A., Ph.D.(Pol.Sc.)

: Asst. Prof. Dr.Thatchanan Issaradet B.A., M.A., Ph.D. (Pol.Sc.)

Date of Graduation : March 31, 2014

ABSTRACT

The objectives of this research were:1) to study the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok, 2) to compare perceptions of Buddhists about the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok by personal factors, and 3) to study the problems and suggestions of the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok. The research used sampling with questionnaires that had validity from 5 used frequency, percentage, mean, standard deviation (S.D.), t-test and one way analysis of variance.

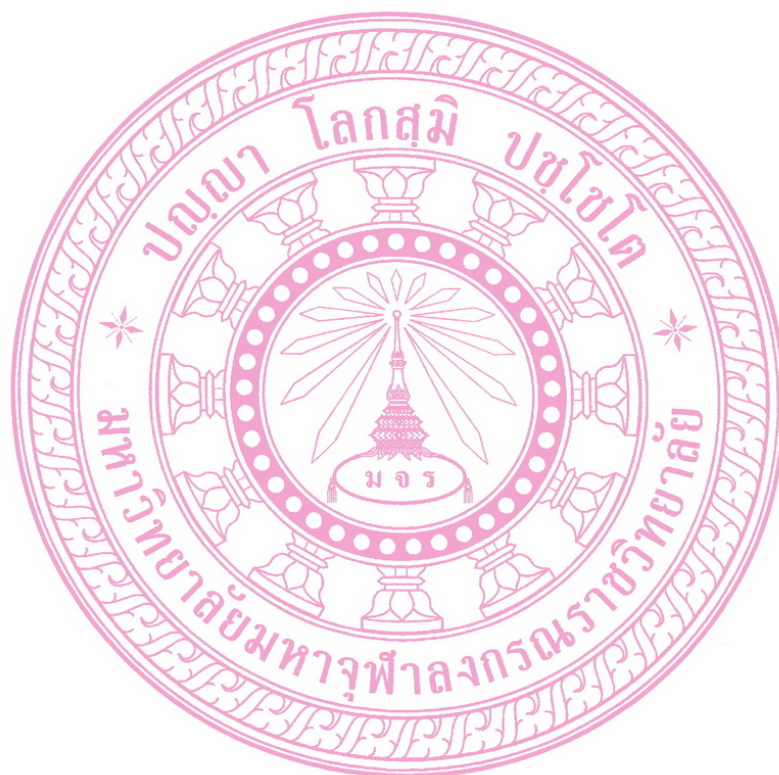
The research finding were as follows :

1) The overall of the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok were high level. To consider each in high level.

2) The comparison of the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok by personal factors found that Buddhist who had different age, education, career and income had different opinions which significant was at .05.

3) The Suggestions of the potential for human resource management of Sangha administrators in Phasicharoen district Bangkok should be had vision that be training for monks who were responsibility about education, propagation for applier

Buddhism to practice in daily lives and used in human resource management. Sangha administrators should be followed Buddhism ways to management in organization. E.g. 4 Holy abiding, Trisikkha, 4 Iddhipada and should be evaluated by community.



กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ด้วยความเมตตาอนุเคราะห์ของคณะกรรมการที่ เข้าสอบป้องกันวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร. และพล.ท.ดร.วีระ วงศ์สรรค์ พร้อมด้วยที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ ประกอบด้วย ผศ.ดร.สุรพล สุยะพรหม, ผศ.ดร.ธัชชนันท์ อิศรเดช ที่ได้กรุณาให้คำปรึกษา แนะนำ ดูแลเอาใจใส่ให้ความช่วยเหลือในการปรับปรุงแก้ไขมาด้วยดีโดยตลอด

ขอกราบขอบพระคุณ พระมหาสม กลยาโณ, ดร., พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ,ดร. , อาจารย์ ดร.ยุทธนา ประณีต, อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร และผศ.ชัยชัย ไชยสา ที่กรุณาเสียสละเวลาอันมีค่า ช่วยตรวจสอบความถูกต้องทั้งด้านภาษา เนื้อหา ระเบียบวิธี และเครื่องมือที่ใช้ในการดำเนินการวิจัย

อนึ่ง ผู้วิจัยขอขอบคุณ พุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และพระสังฆาธิการทุกรูปในเขตกรุงเทพมหานคร ตลอดถึงพระสังฆาธิการ นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ที่เป็นผู้ให้ข้อมูลในการวิจัย และให้ความกรุณาเป็นอย่างดีในการให้สัมภาษณ์สำหรับการศึกษาวิจัยในครั้งนี้

สุดท้าย ขอขอบพระคุณพระอาจารย์ทุกรูป และคณาจารย์คณะสังคมศาสตร์ทุกท่าน ตลอดจนเจ้าหน้าที่ทุกคนที่ได้ให้ความรู้ ประสิทธิ์ประสาทวิทยากร และประสบการณ์ รวมถึงให้ความเมตตาเอื้อเฟื้อ ถ่ายทอดความรู้ ความเข้าใจ และเป็นกำลังใจให้แก่ผู้วิจัยมาตลอด คุณความดี การทำประโยชน์ใด ๆ อันเกิดจากวิทยานิพนธ์นี้ ผู้วิจัยขอมอบบูชาเป็นกตเวทิตาคุณมารดา บิดา ญาติสนิท มิตรสหายและเพื่อนร่วมชั้นเรียนทั้งบรรพชิต และคฤหัสถ์ ที่เป็นกำลังใจ และให้การสนับสนุนในทุก ๆ เรื่อง รวมทั้งญาติ และผู้มีพระคุณทุกท่าน

พระมหาเจริญ ทิวังโร (เพ็ชรดี)

๓๑ มีนาคม ๒๕๕๗

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
บทคัดย่อภาษาไทย	(๑)
บทคัดย่อภาษาอังกฤษ	(๓)
กิตติกรรมประกาศ	(๕)
สารบัญ	(๖)
สารบัญตาราง	(๘)
สารบัญแผนภาพ	(๑๒)
คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ	(๑๓)
บทที่ ๑. บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย	๓
๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ	๔
๑.๔ สมมติฐานการวิจัย	๔
๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย	๔
๑.๖ ขอบเขตของการวิจัย	๖
๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย	๗
บทที่ ๒. แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	
๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ	๘
๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๑๒
๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ	๑๙
๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง	๒๔
๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย	๔๕
บทที่ ๓. วิธีดำเนินการวิจัย	
๓.๑ ขั้นตอนการวิจัย	๔๖
๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง	๔๖
๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย	๔๗
๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล	๕๑

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล	๕๑
บทที่ ๔. ผลการวิจัย	
๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	๕๓
๔.๒ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	๕๕
๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล	๖๑
๔.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	๙๐
๔.๕ สรุปผลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก	๙๑
๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย	๙๔
บทที่ ๕. สรุป อภิปรายผลและข้อเสนอแนะ	
๕.๑ สรุปผลการวิจัย	๙๘
๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย	๑๐๒
๕.๓ ข้อเสนอแนะ	๑๐๗
บรรณานุกรม	๑๑๐
ภาคผนวก	๑๑๗
ภาคผนวก ก รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ	๑๑๘
ภาคผนวก ข ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ	๑๒๕
ภาคผนวก ค หนังสือขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย	๑๓๑
ภาคผนวก ง แบบสอบถาม	๑๓๓
ภาคผนวก จ แบบสัมภาษณ์	๑๔๗
ภาคผนวก ฉ ภาพถ่ายในการสัมภาษณ์	๑๔๙
ประวัติผู้วิจัย	๑๕๔

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
๔.๑	จำนวน และคำร้อยละข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ๕๔
๔.๒	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม ๕๕
๔.๓	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ยุทธศาสตร์ของวัด ๕๖
๔.๔	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕๗
๔.๕	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕๘
๔.๖	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๕๙
๔.๗	ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ๖๐
๔.๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม สถานภาพ ๖๑
๔.๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม ๖๒

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด	๖๓
๔.๑๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๖๔
๔.๑๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๖๕
๔.๑๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๖๖
๔.๑๔	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ	๖๗
๔.๑๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม	๖๘
๔.๑๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด	๖๙
๔.๑๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๐

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
๔.๑๘	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๑
๔.๑๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๒
๔.๒๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๗๓
๔.๒๑	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา	๗๔
๔.๒๒	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา โดยรวม	๗๕
๔.๒๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด	๗๖
๔.๒๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๗
๔.๒๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๘
๔.๒๖	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๗๙

สารบัญตาราง (ต่อ)

๔.๒๗	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๘๐
๔.๒๘	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม อาชีพ	๘๑
๔.๒๙	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่จำแนก ตามอาชีพ โดยรวม	๘๒
๔.๓๐	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๘๓
๔.๓๑	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๘๔
๔.๓๒	การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม รายได้ต่อเดือน	๘๕
๔.๓๓	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม	๘๖
๔.๓๔	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากร มนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด	๘๗
๔.๓๕	การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่จำแนก ตามรายได้ต่อเดือน ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๘๘
๔.๓๖	สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย	๘๙

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพที่

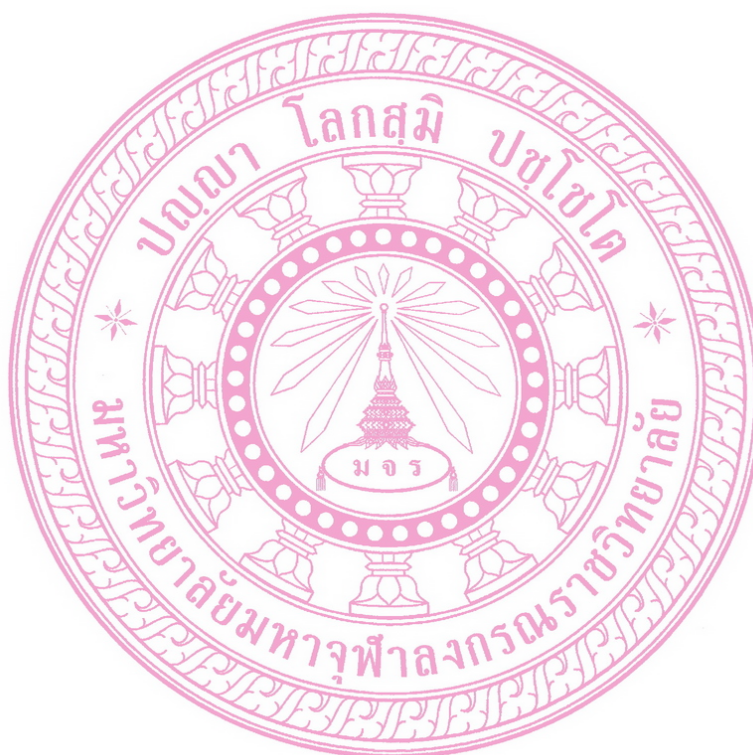
หน้า

๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย

๔๓

๔.๑ รูปแบบศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๙๒



คำอธิบายสัญลักษณ์และคำย่อ

๑. คำย่อชื่อคัมภีร์พระไตรปิฎก

อักษรย่อในวิทยานิพนธ์เล่มนี้ ใช้อ้างอิงจากพระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาทศปิฎก และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักโดยใช้ระบบย่อคำ ดังต่อไปนี้

พระสุตตันตปิฎก				
ที.ส. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	สีลขันธวรรค (ภาษาไทย)
ที.ปา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ทีฆนิกาย	ปาฏิกวรรค (ภาษาไทย)
อง.จตุกก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	จตุกกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.ปญจก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	ปัญจกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.สตุตก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	สตุตกนิบาต (ภาษาไทย)
อง.อฏฐก. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	อังคุตตรนิกาย	อฏฐกนิบาต (ภาษาไทย)
ขุ.ชา. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	ชาดก (ภาษาไทย)
ขุ.สุ. (ไทย)	=	สุตตันตปิฎก	ขุททกนิกาย	สุตตนิบาต (ภาษาไทย)

๒. การระบุเลขหมายพระไตรปิฎก

ในงานวิจัยฉบับนี้ ใช้พระไตรปิฎกภาษาบาลี ฉบับมหาจุฬาทศปิฎก ๒๕๐๐ และพระไตรปิฎกภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๓๙ เป็นหลักการอ้างอิงพระไตรปิฎกฉบับภาษาบาลีใช้ระบบระบุ เล่ม/ข้อ/หน้า เช่น ขุ.ธ.(บาลี) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๗๒ หมายความว่า การอ้างอิงนั้นระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปทปาลิ ฉบับภาษาบาลี พระไตรปิฎกเล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑-๓๒๒ หน้าที่ ๗๒ ส่วนพระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย จะระบุ เล่ม / ข้อ / หน้า/ เช่น ขุ.ธ. (ไทย) ๒๕/๓๒๑ - ๓๒๒/๑๓๓ หมายความว่า ระบุถึง สุตตันตปิฎก ขุททกนิกาย ธรรมปท ฉบับภาษาไทย พระไตรปิฎก เล่มที่ ๒๕ ข้อที่ ๓๒๑ - ๓๒๒ หน้าที่ ๑๓๓ เป็นต้น

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

การบริหารงานของหน่วยงานใดๆ ก็ตาม รวมทั้งการบริหารงานของพระสังฆาธิการต้องมียุทธศาสตร์หรือทรัพยากรที่มีความสำคัญพื้นฐาน และต้องเป็นพื้นฐานในการบริหารนั้น ซึ่งประกอบไปด้วยคน เงิน วัสดุสิ่งของ และการจัดการด้านเครื่องมือ เครื่องจักร รวมถึงอำนาจหน้าที่ ระยะเวลาในการทำงานและความสะดวกต่าง ๆ ในการทำงานด้วย เท่าที่ได้กล่าวมานี้มีความสำคัญและมีความผูกพันต่อเนื่องกันอย่างใกล้ชิด ความสำเร็จในการบริหารสำหรับพระสังฆาธิการทางคณะสงฆ์นั้น จะสำเร็จลงเช่นเดียวกับหน่วยงานอื่นๆ ได้ หรือจะประสบผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความสามารถของพระสังฆาธิการ ที่จะนำทรัพยากรดังกล่าวออกมาใช้ให้เกิดประโยชน์และได้ผลอย่างคุ้มค่า ซึ่งจัดว่าเป็นหน้าที่ของพระสังฆาธิการควรให้ความสนใจอย่างจริงจังกับ การบริหาร กล่าวคือ เพื่อให้การบริหารของกิจการคณะสงฆ์มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ตลอดทั้งการประหยัดยิ่งขึ้น^๑

การบริหารกิจการคณะสงฆ์ หรือการปกครองคณะสงฆ์โดยหลัก คือ การปกครองตามพระธรรมวินัย และใช้กฎหมายหรืออำนาจรัฐเป็นหลักสนับสนุน คราวใดเมื่อเกิดความไม่เรียบร้อยขึ้นในคณะสงฆ์จนเป็นเหตุขัดข้อง และจำเป็นต้องพึ่งรัฐจึงได้อาศัยอำนาจรัฐมาช่วยจัดการแก้ปัญหา ในสมัยพระเจ้าอโศกมหาราช เมื่อครั้งพระพุทธศาสนาได้เจริญรุ่งเรืองมากในประเทศอินเดียนั้น คณะสงฆ์และทางศาสนาได้ดำเนินมาในลักษณะเช่นนี้ โดยเฉพาะเมื่อกล่าวถึงประเทศไทย ครั้งในสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว พระองค์ทรงถวายอำนาจรัฐช่วยจัดระบบปกครองขึ้นเป็นครั้งแรก ด้วยการที่ทรงตราพระราชบัญญัติการปกครองคณะสงฆ์ รัตนโกสินทร์ศก ๑๒๑ ต่อมาในสมัยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวอานันทมหิดล ได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๔๘๔ โดยยกเลิกฉบับแรกนั้นก็เพื่อจัดระบบการปกครองคณะสงฆ์ใหม่ให้มีรูปแบบคล้ายกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักร ครั้นถึงรัชกาลปัจจุบันได้ทรงตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๐๕ และต่อมาในปี พ.ศ. ๒๕๓๕ ได้ตราพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๓๕ ซึ่งเป็นการแก้ไขเพิ่มเติมฉบับที่ใช้อยู่ให้เหมาะสมยิ่งขึ้น พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ทั้งสองฉบับนี้เป็นฉบับที่ใช้อยู่ในปัจจุบันที่ถือว่า เป็น

^๑กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือการบริหารศึกษาคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์กรมการศาสนา, ๒๕๓๘), หน้า ๑.

รูปแบบการปกครองคณะสงฆ์และเป็นหลักจัดระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ด้วย และต่อมาก็ได้กำหนดให้มีเถรสมาคม ออกข้อบังคับ วางระเบียบ ออกคำสั่งมีมติและออกประกาศ โดยไม่ขัดหรือแย้งกับกฎหมายและพระธรรมวินัย

สมัยก่อนนิยมใช้คำว่า การปกครองคณะสงฆ์ แต่ปัจจุบันใช้คำว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งมีความสำคัญในการสร้างความเข้มแข็ง และการดำรงอยู่อย่างมั่นคงของพระพุทธศาสนา เป็นการปกครองเพื่อบังคับบัญชาดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาให้อยู่ในการปกครองให้เรียบร้อยดีงาม ส่วนการบริหารจะเป็นไปเพื่อการบริหารจัดการในการที่จะดำเนินงานนั้น ๆ ให้สำเร็จ ในการบริหารนั้นพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต)^๒ ได้ให้ความหมายของการบริหารตามแนวพระพุทธศาสนาว่า พุทธวิธีการบริหารควรยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ โดยผู้บริหารเองจะต้องประพฤติธรรม และใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร และต้องคำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวมเป็นที่ตั้งโดยพึงสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังพุทธพจน์ที่ว่า “ถ้าเห็นจะได้ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่เพราะเสียสละประโยชน์สุขเล็กน้อย บุคคลควรสละประโยชน์สุขเล็กน้อย เพื่อเห็นแก่ประโยชน์สุขที่ยิ่งใหญ่” ดังนั้นเมื่อก้าวถึงการปกครองคณะสงฆ์ หรือการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จึงต้องเป็นพระธรรมวินัยเป็นหลัก เพราะพระธรรมวินัยเป็นโครงสร้างและการจัดสภาพสังคมสงฆ์ให้เกิดความเรียบร้อย และเป็นการพัฒนาบุคลากรในสังคมด้วย ทุกคนจะรู้จักหน้าที่ของตนเอง

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Administration) เป็นกระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ดำเนินการสรรหาคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนา อนุรักษ์รักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพกายและสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กรที่ต้องพ้นจากการทำงาน ด้วยเหตุทุพพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใด ให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^๓

วัดภายในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร มีวัดในเขตปกครองทั้งสิ้น ๒๗ วัด ล้วนมีพระสังฆาธิการไม่น้อยกว่า ๑๐๐ รูป ส่วนใหญ่เป็นวัดที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาของพระภิกษุ สามเณร จึงได้มีการสร้างโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ทันสมัยที่สุด ทำให้พระภิกษุสามเณรและสาธุชนเข้ามาขอศึกษาและปฏิบัติธรรมเป็นจำนวนมาก จนกลายเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติธรรมและเป็นศูนย์กลางการศึกษาบาลีของคณะสงฆ์ไทยในปัจจุบัน ทั้งนี้ศักยภาพการบริหารทรัพยากร

^๒ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), **พุทธวิธีบริหาร**, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙), หน้า ๒๒.

^๓ พยอ ม วงศ์สารศรี, **การบริหารทรัพยากรมนุษย์**, พิมพ์ครั้งที่ ๕, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการจัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘), หน้า ๕.

มนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร นั้น จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยต่าง ๆ ที่ทางพระสังฆาธิการของแต่ละวัด และทางมหาเถรสมาคมกำหนดขึ้น ซึ่งเป็นสิ่งที่น้อยคนนักจะสามารถรับรู้ถึงศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ว่ามีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด บางครั้งการบริหารที่มีประสิทธิภาพครบทุกด้าน ทำให้ไม่สามารถมองเห็นจุดด้อยที่สามารถพัฒนาต่อไปได้

บทบาทด้านพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนาที่เป็นที่ยอมรับของสังคม หลักธรรมคือหลักไตรสิกขาจึงเป็นหลักธรรมที่สำคัญในการที่จะนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สำหรับผู้ปกครองและผู้อยู่ภายใต้การปกครองเป็นการอยู่ด้วยกันทั้งสองฝ่ายอย่างพึ่งพาอาศัยเป็นการลดอัตราในตัวตน หากทั้งสองฝ่ายขาดหลักธรรมแล้วยึดประโยชน์ตนและพวกพ้องมากกว่าการคำนึงถึงประโยชน์โดยรวม ปัญหาต่างๆ ก็จะตามมาขาดความสามัคคีธรรมการบริหารกิจการคณะสงฆ์

ดังนั้น ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจึงมีความสนใจที่จะศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ซึ่งจะเป็นวิธีที่จะทำให้ทราบถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการภายในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผนและพัฒนากิจการคณะสงฆ์ของวัดภายในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร ให้เจริญรุ่งเรืองมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังเป็นแบบอย่างของวัดอื่น หรือในเขตอื่นต่อไป

๑.๒ วัดอุปประสงค์การวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของพุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๓ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๓.๑ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานครเป็นอย่างไร

๑.๓.๒ ทักษะของพุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความแตกต่างกันหรือไม่ อย่างไร

๑.๓.๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นอย่างไร

๑.๔ สมมุติฐานการวิจัย

๑.๔.๑ พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๔.๒ พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๔.๓ พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๔.๔ พุทธศาสนิกชนที่มีภูมิลำเนาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน

๑.๕ นิยามศัพท์เฉพาะที่ใช้ในการวิจัย

ศักยภาพ หมายถึง คุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถต่าง ๆ ของพระสังฆาธิการที่สามารถบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้ดี

พระสังฆาธิการ หมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ของวัดในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส

การบริหาร หมายถึง วิธีการในการดำเนินภารกิจในด้านต่างๆ ให้วัดเกิดความสงบเรียบร้อยมีความเป็นระบบ เพื่อพัฒนาศักยภาพของวัดให้มีการบริหารจัดการอย่างเป็นระบบและเป็นศาสนสถานที่ควรแก่การเคารพบูชา

ทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง พุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานคร

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การแสวงหา วิธีการในการดำเนินงานเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรของวัดในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อให้ได้ตัวบุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับวัดในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ

ความรู้ ทักษะ การดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดี เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของบุคลากรแต่ละคน

ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง การกำหนดศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางของ ก.พ. ประกอบไปด้วย ๕ ด้าน

๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment) หมายถึง การที่องค์การมีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่สอดคล้องและสนับสนุนเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้อย่างชัดเจน มีการกระจายอำนาจโดยให้มีการสื่อสารด้านแผนกิจกรรมและเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรให้ทราบทั่วกัน พร้อมทั้งจัดทำแผนส่งเสริมและดูแลรักษาผู้มีความรู้ความสามารถและมีแผนการพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนเข้ามาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการ

๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operation efficiency) หมายถึง ผลลัพธ์กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความถูกต้อง ทันเวลา มีฐานข้อมูล มีความถูกต้องเที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กร และมีผลตามความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการประเมินผลงานก่อนและหลังการจัดกิจกรรมอบรมการให้ความรู้แก่บุคลากร

๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programmed effectiveness) หมายถึง องค์กรมีการรักษาไว้ซึ่งบุคลากร ซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมายพันธกิจขององค์กร มีมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์และสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

๔) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Accountability) หมายถึง การที่องค์กร มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีการกำหนดหลักเกณฑ์การรับบุคคลเข้ามาบวช มีการให้ความรู้ การจัดทำรายละเอียดของหน้าที่แต่ละคนอย่างชัดเจน พร้อมทั้งประกาศให้ทราบทั่วกัน มีการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์

๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life) หมายถึง การที่องค์กร มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร ได้แก่ การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาสและพระลูกวัด พระลูกวัดด้วยกันเอง มีการจัดสวัสดิการ และสิ่งความอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมจากที่มีอยู่เดิม และสร้างแรงจูงใจ สร้างความพึงพอใจในการทำงาน ระบบงาน และจรรยาบรรณที่ดี

๑.๖ ขอบเขตการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” มีการกำหนดขอบเขตไว้ดังนี้

๑.๖.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้กำหนดขอบเขตเนื้อหา โดยการทบทวนเอกสารจาก พระไตรปิฎก เอกสาร ตำรา ผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยศึกษาเฉพาะประเด็นที่เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๖.๒ ขอบเขตด้านประชากร

ประชากรที่ใช้ในการศึกษา ได้แก่ พุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และได้กำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ คือ ๔๐๐ รูป/คน มีระดับความเชื่อมั่น ๙๕ % และมีความคลาดเคลื่อนที่ระดับ ๐.๕ ใช้การสุ่มแบบบังเอิญ (Accidental Sampling) ของพุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครทั้งหมด

๑.๖.๓ ขอบเขตด้านตัวแปร

๑) ตัวแปรต้น คือ ปัจจัยส่วนบุคคล ซึ่งได้แก่ สถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ รายได้ต่อเดือน และภูมิลำเนา ของพุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง และแนวทางการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการจากการให้สัมภาษณ์ของผู้ทรงคุณวุฒิ ๗ ท่าน

๒) ตัวแปรตาม คือ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางของ ก.พ. ทั้ง ๕ ด้าน

๑.๖.๔ ขอบเขตด้านเวลา

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาจะทำการศึกษาวิจัยตั้งแต่เดือนพฤษภาคม พ.ศ.๒๕๕๖ ถึงเดือนตุลาคม ๒๕๕๖ รวมระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๖.๕ ขอบเขตด้านพื้นที่

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษากำหนดพื้นที่ในการศึกษาวิจัย คือ พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร กรุงเทพมหานครเท่านั้น

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบถึงศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขต
ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๒ ทำให้ทราบถึงปัจจัยที่มีผลต่อศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ
สังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๓ ทำให้ทราบถึงปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากร
มนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๑.๗.๔ ผลการวิจัยที่ได้ เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ หรือพระสังฆาธิการรูปอื่น ๆ สามารถ
นำไปใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้มี
ประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น



บทที่ ๒

แนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

การวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จากแนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง โดยแบ่งการนำเสนอ เป็น ๕ ส่วน ดังต่อไปนี้

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๑.๑ ความหมายเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑ ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๒ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๔.๒ งานวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

๒.๑ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

๒.๑.๑ ความหมายของศักยภาพ

ความหมายของคำว่า “ศักยภาพ” คำว่า “ศักยภาพ” ตรงกับภาษาอังกฤษว่า Potential ตามความหมายของรูปศัพท์แปลว่า ภาวะแฝงอำนาจหรือคุณสมบัติที่มีแฝงอยู่ในสิ่งต่าง ๆ อาจทำให้พัฒนาหรือทำให้ปรากฏเป็นสิ่งที่ประจักษ์ได้” ยังมีได้ศึกษาจากกิตติคุณและค้นพบว่าศักยภาพเกี่ยวข้องกับคำที่สำคัญ ๓ คำ คือ อำนาจ ความสามารถ และพลัง จึงสรุปได้ว่า ศักยภาพ หมายถึง พลังอำนาจหรือความสามารถที่ซ่อนเร้นอยู่ในตัวบุคคลและสามารถดึงออกมาใช้ได้ หากได้รับการ

^๑ราชบัณฑิตยสถาน, พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒, (กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖), หน้า ๗๘๐.

กระตุ้นจากภายนอก^๒ ยังหมายถึง พลังความหมายที่แฝงอยู่และสามารถทำให้ปรากฏได้ ความสามารถที่แสดงหรือปรากฏเป็นได้ทั้งเครื่องชี้หรือสะท้อนศักยภาพในอดีต และเป็นเครื่องบ่งบอกศักยภาพในอนาคต การปรากฏของพลังศักยภาพของสิ่งใด ๆ จะเป็นเช่นใด ขึ้นอยู่กับปัจจัยอย่างน้อย ๒ ส่วน คือ พลังความสามารถของสิ่งนั้น และเงื่อนไขบริบทที่เป็นไปได้ทั้งตัวชัดขวางหรือตัวหนุนเสริม การปรากฏออกมาของศักยภาพนั้น ที่สำคัญคือเงื่อนไขเชิงบริบทที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ^๓ ทั้งนี้ ศักยภาพ หมายถึง ความสามารถหรือความพร้อมในตัวของสิ่งใดสิ่งหนึ่งที่จะเอื้ออำนวยต่อการพัฒนา การปรับปรุง การจัดการ หรือการเข้ามาทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงใด ๆ ขึ้น^๔ และยังรวมความหมายว่า ความสามารถของบุคคลที่จะแปลความรู้ที่มีอยู่ออกมาเป็นการกระทำ หรือหมายถึง ความสามารถที่ถูกพัฒนา ไม่จำเป็นต้องเป็นทักษะที่มาแต่กำเนิด นอกจากนี้ยังต้องเป็นศักยภาพที่สามารถนำมาใช้ปฏิบัติงานได้จริง ไม่ใช่ทักษะที่แฝงอยู่ในตัว^๕ ตลอดจน ความคล่องแคล่ว ความชำนาญในการปฏิบัติ รวมถึงการที่บุคคลกระทำสิ่งใดสิ่งหนึ่งได้อย่างชำนาญ คล่องแคล่ว ว่องไว ถูกต้องเหมาะสม โดยแสดงออกมาทางร่างกาย สติปัญญาเป็นที่ยอมรับของคนทั่วไปด้วย^๖ นอกจากนี้ยังหมายถึง สิ่งที่สามารถเกิดขึ้นหรืออาจจะไม่เกิดขึ้นจริงในปัจจุบันหรือความเป็นไปได้ในการพัฒนาหรือมีทางทำให้เจริญได้^๗

จากความหมายดังกล่าวสรุปได้ว่า “ศักยภาพ” หมายถึง ความสามารถ ความพร้อมหรือคุณสมบัติที่แฝงอยู่ในตัวบุคคลใดบุคคลหนึ่ง ซึ่งสามารถทำให้ปรากฏหากได้รับการพัฒนา หรือกระตุ้นจากภายนอก อันจะส่งผลต่อความสำเร็จ และความพึงพอใจสูงสุด

^๒ พิมพิมล พลเวียง, **ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย**, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๙), หน้า ๑๐.

^๓ โพชน้อย ม่วงงาม, “ศักยภาพชุมชน : กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัย จังหวัดสุพรรณบุรี”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙).

^๔ วิวัฒน์ บุญยภักดี, **สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม**, (กรุงเทพมหานคร : จุลสารการท่องเที่ยว, ๒๕๔๒), หน้า ๔๒

^๕ สมศรี รีรานนท์, “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙).

^๖ สาโรช บัวศรี, **จริยธรรมศึกษา**, (กรุงเทพมหานคร : ศุภสกลาตพรวิฑู, ๒๕๔๙), หน้า ๙.

^๗ Procter, C., **A first course in factor analysis**, 2nd ed., (Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1991), p. 805.

๒.๑.๒ แนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพ

ในการศึกษาเกี่ยวกับศักยภาพ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้อธิบายแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพไว้ดังนี้

ผู้บริหารที่ดีมีความสามารถต้องมีความรู้และศักยภาพ ถ้ามีความรู้อย่างเดียวก็มี ความสามารถได้แค่บอก หรือมีแต่ศักยภาพอย่างเดียวก็มีความสามารถได้แค่รับใช้ ดังนั้นผู้บริหารจึง ต้องมีความรู้และศักยภาพและต้องมีความรู้ ๔ ประการ และศักยภาพ ๔ ประการ ดังนี้

ความรู้ ๔ ประการ ประกอบด้วย

- ๑) ความรู้ว่าด้วยการจัดการทางธุรกิจ
 - ๒) ความรู้ว่าด้วยพฤติกรรมของมนุษย์
 - ๓) ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาหลักสูตร
 - ๔) ความรู้ว่าด้วยการพัฒนาองค์กร
- และศักยภาพ ๔ ประการ ประกอบด้วย

๑) ศักยภาพในทางเทคนิควิธี คือ ศักยภาพด้านการเงิน และบัญชี การจัดหา การจัดซื้อ และการจัดจ้าง งานบริหารบุคคล ระเบียบงานสารบรรณ และการจัดระบบงาน

๒) ศักยภาพในการครองคน คือ ศักยภาพในการกระตุ้นหรือจูงใจให้ทำงานตามหน้าที่ และความรับผิดชอบ การติดต่อประสานงาน การแสดงสภาพผู้นำ การรู้จักประนีประนอม การสร้างขวัญและกำลังใจ

๓) ศักยภาพในการจัดการศึกษา คือ ศักยภาพในการจัดการเรียนการสอนให้เกิดผล ในทางปฏิบัติ ตามจุดมุ่งหมายของการศึกษาในหลักสูตร และในแต่ละรายวิชา ศึกษาพิเศษหรือผู้บริหารจำเป็นต้องมีศักยภาพในการพัฒนาหลักสูตรไปใช้ให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

^๔วินัย เกษมเศรษฐ์, หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ประมวลบทความการนิเทศ การศึกษาปี ๒๕๔๑, (กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา, ๒๕๔๑), หน้า ๔๗.

๔) ศักยภาพในการสร้างความคิด คือ ศักยภาพในการคาดการณ์ล่วงหน้าในลักษณะที่สามารถทำให้องค์กรปฏิบัติงานตามหน้าที่และความรับผิดชอบได้อย่างสมบูรณ์ และมีบริการที่สนองความต้องการได้

ทั้งนี้ ทักษะในการบริหารที่จำเป็นสำหรับผู้บริหาร คือ^๙

- ๑) ศักยภาพในความเป็นผู้นำ (Competencies in Leadership)
- ๒) ศักยภาพในมนุษยสัมพันธ์ (Competencies in Human Relations)
- ๓) ศักยภาพในกระบวนการหมู่พวก (Competencies in Group Process)
- ๔) ศักยภาพในการบริหารบุคคล (Competencies in Personnel Administration)
- ๕) ศักยภาพในการประเมินผล (Competencies in Evaluation)

ยังมีระบบการช่วยเหลือผู้ใต้บังคับบัญชาจะได้ผลดีก็ต่อเมื่อผู้บริหารมีศักยภาพทางด้านการบริหารที่สำคัญ ๔ ประการ คือ^{๑๐}

- ๑) ศักยภาพด้านการติดต่อสื่อสารกับผู้ใต้บังคับบัญชาได้เป็นอย่างดี
- ๒) แสวงหาและใช้ทรัพยากรได้อย่างเหมาะสม
- ๓) รู้วิธีที่จะสังเกตและวิเคราะห์พฤติกรรมได้
- ๔) มีศักยภาพและมีความรู้สึกไวต่อความต้องการของผู้ใต้บังคับบัญชา

นอกจากนี้ ได้มีการเสนอแนวคิดเกี่ยวกับศักยภาพที่สำคัญต่อการพัฒนาผู้บริหารไว้ว่า ควรประกอบด้วย ๑) ความรู้ ๒) ความสามารถ และ ๓) เจตคติ ดังนี้^{๑๑}

๑) องค์ประกอบด้านความรู้ เป็นเรื่องของความรู้ ความจำ ความเข้าใจ ความสามารถในการนำไปใช้ความสามารถวิเคราะห์สังเกตและการประเมินผล

๒) องค์ประกอบของความสามารถ หมายถึง ศักยภาพ ศิลปะ ดุลยพินิจในการตัดสินใจ แก้ปัญหา แม้ความสามารถเป็นสิ่งที่มองไม่เห็นแต่ก็สามารถชักนำความรู้สึกนึกคิดไปยังองค์ประกอบอื่นที่แต่ละบุคคลอาจพัฒนาได้

๓) องค์ประกอบด้านเจตคติ เป็นสภาพความรู้สึกนึกคิด ซึ่งเป็นสภาพภายในจิตใจของบุคคลซึ่งมีผลต่อการตัดสินใจของบุคคลในการที่จะเลือกกระทำอย่างใดอย่างหนึ่ง

นอกจากนี้ การบริหารที่มีความสำเร็จผู้บริหารต้องมีศักยภาพทั้ง ๓ ด้าน และควรจะพัฒนาศักยภาพเหล่านี้ให้ก้าวหน้าต่อไปอยู่เสมอศักยภาพทั้ง ๓ ประการ คือ ศักยภาพทางเทคนิควิธี

^๙Wiles, K., *Supervision for better school*, (NJ : Prentice-Hall, 1995), p. 118.

^{๑๐}เมธี ปิลันธนาพันธ์, *การบริหารการศึกษา*, (กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕), หน้า ๕๕.

^{๑๑}Massie, J. L., *Essential of Management*, (NJ : Prentice-Hall, 1994), p. 9.

(Technical Competencies) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) และ ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) ศักยภาพเหล่านี้มีความสัมพันธ์ซึ่งกันและกัน ดังนั้นจึงเป็นการยากในการจะจำแนกแต่ละด้านในเวลาปฏิบัติจริง แต่เพื่อจุดมุ่งหมายในการวิเคราะห์ศักยภาพด้านต่าง ๆ แคทซ์ ได้จำนำให้เห็นในรายละเอียดของศักยภาพในแต่ละด้าน ทั้ง ๓ ประการ ดังนี้^{๑๒}

๑) ศักยภาพด้านเทคนิควิธี (Technical Competencies) แคทซ์ได้ให้ความหมายไว้ว่า การการที่ผู้บริหารสามารถทำงานด้านที่เกี่ยวกับกิจกรรมเฉพาะอย่าง ซึ่งเกี่ยวกับวิธีการ กระบวนการ และเทคนิคอาศัยความรู้การวิเคราะห์และรู้จักใช้เครื่องมือในการปฏิบัติงาน ศักยภาพนี้เรียนรู้ได้ด้วยการปฏิบัติระหว่างฝึกหรือเตรียมตัวเป็นผู้บริหาร เช่น ความสามารถในการเขียนคำสั่งเป็นลายลักษณ์อักษร การพูด การอ่านแผนผัง การสร้างอาคาร การรู้จักจัดตารางทำงาน การทำทะเบียน เข้าใจแบบฟอร์มต่าง ๆ การบัญชี การรู้จักเครื่องมือเครื่องใช้ในการทำงาน

๒) ศักยภาพด้านมนุษยสัมพันธ์ (Human Competencies) แคทซ์ได้ให้ความหมายไว้ว่าเป็นความสามารถของผู้บริหาร ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยใช้ศักยภาพทางด้านมนุษยสัมพันธ์อย่างดี ผู้บริหารต้องทำงานสัมพันธ์กับบุคคลหลายประเภท ซึ่งมีความแตกต่างกันทางด้านขนบธรรมเนียมและวัฒนธรรม สังคม สิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ ทัศนคติ และค่านิยม ผู้บริหารต้องศึกษาพฤติกรรมและพยายามเข้าใจบุคคลทุกประเภทต้องมีความเห็นใจผู้อื่น ทักษะด้านนี้ผู้บริหารจะศึกษาได้จากประสบการณ์ในการทำงาน และจากวิชาสังคมศาสตร์ที่เกี่ยวกับจิตวิทยา การศึกษาความต้องการของมนุษย์ ขวัญกำลังใจ กระบวนการหมู่พวกและสังคมวิทยา

๓) ศักยภาพด้านความคิดรวบยอด (Conceptual Competencies) แคทซ์ ให้ความหมายไว้ว่า ผู้บริหารต้องสามารถเข้าใจหน่วยงานของตนในทุกลักษณะ และเห็นความสัมพันธ์ของหน่วยงานของตนที่มีต่อหน่วยงานหรือองค์การอื่นที่เกี่ยวข้อง ต้องเข้าใจว่างานแต่ละหน้าที่ในองค์การขึ้นต่อกันและกัน และหากมีการเปลี่ยนแปลงในหน้าที่ หรือหน่วยงานย่อยต่างๆ ส่วนใดส่วนหนึ่งของโรงเรียนก็จะกระทบกระเทือนถึงส่วนอื่น ๆ ผู้บริหารจึงต้องมีความรู้กว้างขวางในด้านสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สังคมวิทยา เศรษฐศาสตร์ การเมือง มานุษยวิทยา จิตวิทยาสังคม ความรู้ที่ผู้บริหารจะได้ทักษะนี้มา ผู้บริหารจะต้องศึกษาวิชาสามัญ (General Education) มากขึ้น เพื่อจะได้ทำงานให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

^{๑๒} Katz, R.L., Skills of an effective administrator, *Harvard Business Review*, 33, 1995 :

๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๒.๒.๑ ความหมายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ในการศึกษาเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้มีนักวิชาการและนักวิจัยหลายท่านได้ให้ความหมายเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหารใช้ศิลปะและกลยุทธ์ ดำเนินการสรรหา คัดเลือกและบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้ปฏิบัติงานในองค์กร พร้อมทั้งสนใจการพัฒนาอัตรารักษาให้สมาชิกที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน และยังรวมไปถึงการแสวงหาวิธีการที่ทำให้สมาชิกในองค์กร ที่ต้องพ้นจากการทำงานด้วยเหตุผลพลภาพ เกษียณอายุ หรือเหตุอื่นใดในงานให้สามารถดำรงชีวิตอยู่ในสังคมอย่างมีความสุข^{๑๓} ยังสอดคล้องว่าหมายถึง การแสวงหาวิธีการในการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดการบุคลากรขององค์กร เพื่อให้ได้บุคคลที่มีคุณภาพ คุณสมบัติ และจำนวนที่เหมาะสมกับองค์การ รวมไปถึงการพัฒนาความสามารถ ความรู้ ทักษะ การดูแลรักษาบุคลากร และทัศนคติอันดีต่อการทำงาน เพื่อให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพิ่มความพึงพอใจในความต้องการของพนักงานแต่ละคน^{๑๔} รวมถึงกระบวนการที่มีการใช้กลยุทธ์และศิลปะอย่างมีประสิทธิภาพในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์กร จะพบว่า ผู้จัดการทุกระดับมีหน้าที่รับผิดชอบในการบริหารงาน จะต้องมีส่วนรับผิดชอบเกี่ยวกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์มาก บ้างหรือน้อยบ้างผู้จัดการจะทำงานได้ผลสำเร็จย่อมจะต้องอาศัยความร่วมมือในการทำงานจากผู้ร่วมงานอย่างเต็มความสามารถและด้วยความสมัครใจเป็นปัจจัยสำคัญ^{๑๕} ทั้งนี้ ยังหมายถึง กระบวนการที่ผู้บริหาร ผู้มีหน้าที่เกี่ยวกับงานบุคลากรและ/หรือบุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการอัตรารักษาและพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตการทำงาน (Quality of Work Life : QWL) ที่เหมาะสมตลอดจนเสริมสร้างหลักประกันให้แก่สมาชิกที่ต้องพ้นจากการร่วมงานกับองค์การให้สามารถดำรงชีวิตในสังคมได้อย่างมีความสุขในอนาคต^{๑๖} ทั้งนี้ว่าเป็น

^{๑๓} พยอเม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, หน้า ๕.

^{๑๔} เดชวิทย์ นิลวรรณ, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (เชียงใหม่ : ธนุขพรินติ้ง, ๒๕๔๘), หน้า ๒.

^{๑๕} อำนวย แสงสว่าง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔), หน้า ๒.

^{๑๖} ญัฐพันธ์ เขจรนันท์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายพรินติ้ง, ๒๕๔๖), หน้า ๑๕.

กระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร และพร้อมจะรองรับการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจยุคปัจจุบันได้ ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่าง ๆ ในองค์กรและเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหารงาน นับตั้งแต่การวางแผนเพื่อสรรหาบุคลากรเข้ามาปฏิบัติงาน การดูแลบำรุงรักษา จนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน ซึ่งงานในแต่ละหน้าที่นั้น จะต้องเกี่ยวข้องกับบุคลากรหรือสมาชิกในองค์กร ๓ ช่วงระยะเวลา คือ ก่อนปฏิบัติงาน ขณะปฏิบัติงาน และหลังปฏิบัติงาน^{๑๗} รวมถึงการวางนโยบาย การกำหนดแผนงาน การเลือกสรร การฝึกอบรม การกำหนดค่าตอบแทน การจัดอัตราค่าจ้าง การสร้างแรงจูงใจ การเสริมสร้างสถานะผู้นำ ตลอดจนการเสริมสร้างมนุษยสัมพันธ์ และบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรในหน่วยงาน^{๑๘} ยังหมายถึงการจัดระเบียบและดูแลบุคคลให้ทำงาน เพื่อให้บุคคลใช้ประโยชน์และความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคลให้มากที่สุด อันเป็นผลทำให้องค์กรอยู่ในฐานะได้เปรียบทางการแข่งขันและได้รับผลงานมากที่สุด รวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างผู้บังคับบัญชาตั้งแต่ระดับสูงสุดและต่ำสุดรวมถึงการดำเนินการต่าง ๆ อันเกี่ยวข้องกับคนทุกคนในองค์กรนั้น^{๑๙}

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ หมายถึง กระบวนการจัดการเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ในองค์กร เพื่อมุ่งผลของงานและมุ่งให้การดำเนินงานขององค์กรเป็นไปตามเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ประกอบด้วย การวางแผน การสรรหา การคัดเลือก การปฐมนิเทศ การฝึกอบรม การประเมินผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาอาชีพ การบำรุงรักษา การพัฒนา จนกระทั่งการให้พ้นจากงานของบุคลากรในองค์กร

๒.๒.๒ แนวคิดเกี่ยวกับบริหารทรัพยากรมนุษย์

^{๑๗} วัลลววรรณ รพีพิศาล, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : วิจิตรทัศน์, ๒๕๔๙), หน้า ๓.

^{๑๘} Beach, Don M. and Reinhertz, Judy. 1984. "Using Criteria of Effective Teaching to Judge Teacher Performance", *NASSP Bulletin*. 12(November 1984) : 19-23.

^{๑๙} เสนาะ ดิยาวี, การบริหารงานบุคคล, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓), หน้า ๗.

การจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปที่องค์กรต่าง ๆ ได้ยึดหลักของระบบสำคัญ ๒ ระบบ คือ ระบบอุปถัมภ์ (Patronage System) และระบบคุณธรรม (Merit System) ดังนี้^{๒๐}

๑) ระบบอุปถัมภ์ อาจใช้คำอื่นที่มีความหมายทำนองเดียวกัน เช่น ระบบซุบเลี้ยง (spoils system) ระบบเล่นพวก (nepotism) และระบบชอบพอเป็นพิเศษ (favoritism) เป็นต้น เป็นระบบดั้งเดิมที่ใช้สืบทอดกันมานาน ซึ่งใช้วิธีการเลือกสรรคนเข้ารับราชการ ๓ วิธี คือ ระบบสืบทอดโลหิต ระบบแลกเปลี่ยน และระบบชอบพอพิเศษ การยึดระบบอุปถัมภ์เป็นหลักในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ มักจะก่อให้เกิดผลเสียต่อองค์กร ดังนี้

- (๑) การพิจารณาเลือกสรรคนเข้ารับราชการรวมทั้งการเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่ง มักจะไม่คำนึงถึงหลักคุณวุฒิ และความรู้ ความสามารถเป็นเกณฑ์
- (๒) การเลือกสรรคนเข้ารับราชการ มักจะไม่เปิดโอกาสที่เท่าเทียมกัน
- (๓) ข้าราชการจะมุ่งทำงานเพื่อเอาใจผู้มีอำนาจมากกว่าบริการประชาชน
- (๔) ข้าราชการขาดหลักประกันความมั่นคง และมักจะมีอิทธิพลทางการเมืองเข้าแทรกแซงกิจการภายในหน่วยงาน

๒) ระบบคุณธรรม เป็นระบบที่เกิดจากความพยายามในการจัดข้อบกพร่องของระบบอุปถัมภ์ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้กันมาตั้งแต่ดั้งเดิม การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสภาพที่ได้มีวิวัฒนาการมาถึงปัจจุบัน นอกจากจะยึดระบบคุณธรรมซึ่งมีหลักการสำคัญ ๕ ประการ คือ หลักความเสมอภาค หลักความสามารถ หลักความมั่นคง หลักความเป็นกลางทางการเมืองแล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์ยังได้มุ่งเน้นการพัฒนาตัวคนเพื่อเพิ่มพูนสมรรถภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งได้ประยุกต์เอาความก้าวหน้าทางด้านการจัดการมาใช้ประกอบหลักการจัดการทรัพยากรมนุษย์ด้วยการจัดการทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่จึงยึดหลักสำคัญ ๑๒ ประการเป็นหลักในการจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ คือ

- (๑) หลักความเสมอภาค ยึดถือการเปิดโอกาสที่เท่าเทียมกันสำหรับผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการในการสมัครเข้าทำงานโดยไม่มีข้อกีดกันเรื่อง ฐานะ เพศ ผิว และศาสนา เป็นการเปิดรับสมัครทั่วไป
- (๒) หลักความสามารถ ยึดถือความรู้ความสามารถหรือหลักคุณวุฒิเป็นเกณฑ์ในการเลือกสรรบุคคลเข้าทำงาน รวมทั้งการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่ง

^{๒๐} เชาว์ โรจนแสง, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖), หน้า ๑๒.

(๓) หลักความมั่นคง ถือว่าการปฏิบัติงานเป็นอาชีพที่มั่นคงถาวร การจะให้ออกจากงานจะต้องมีเหตุผล เมื่อพ้นจากงานแล้วโดยไม่มีความผิด มีผลตอบแทนที่ดำรงชีวิตได้ตามสมควรแก่สภาพ

(๔) หลักความเป็นกลางทางการเมือง ถือว่าข้าราชการประจำจะต้องไม่ฝักใฝ่ทางการเมือง มุ่งปฏิบัติงานให้บังเกิดผลดีต่อประชาชนตามนโยบายของรัฐบาล และในการปฏิบัติงานนั้น ข้าราชการประจำมีความเป็นอิสระในการปฏิบัติหน้าที่โดยปราศจากการแทรกแซงทางการเมืองหรืออยู่ภายใต้อิทธิพลของนักการเมือง หรือพรรคการเมืองต่าง ๆ

(๕) หลักการพัฒนา ได้แก่ การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถของบุคลากร โดยการให้การศึกษา อบรม จัดระบบการนิเทศและตรวจตราการปฏิบัติงานที่ดี เพื่อให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในหน้าที่การงาน ตลอดจนการจัดระบบการพิจารณาความดีความชอบและการเลื่อนตำแหน่งอย่างเป็นธรรม

(๖) หลักความเหมาะสม เป็นหลักของการใช้คนให้เหมาะสมกับงาน โดยการแต่งตั้งหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับคุณวุฒิความรู้ความสามารถและความถนัดของคน

(๗) หลักความยุติธรรม เป็นหลักปฏิบัติในการบริหารงานบุคคล โดยละเว้นจากการเลือกที่รักมักที่ชัง มีการกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสมกับปริมาณและคุณภาพของงานที่ได้รับมอบหมาย โดยยึดหลักงานเท่ากันเงินเท่ากัน

(๘) หลักสวัสดิการ ได้แก่ การจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ

(๙) หลักเสริมสร้าง ได้แก่ การเสริมสร้างจริยธรรมและคุณธรรม ทั้งในการป้องกันการกระทำผิดและประพฤตินิยมของบุคลากร และการกวดขันการลงโทษผู้กระทำผิด

(๑๐) หลักมนุษยสัมพันธ์ ได้แก่ การยอมรับนับถือคุณค่าและศักดิ์ศรีของบุคคลแต่ละคนโดยยึดหลักประชาธิปไตยในการทำงาน โดยการเสริมสร้างบรรยากาศและสัมพันธภาพอันดีให้เกิดขึ้นในระหว่างบุคลากรของหน่วยงาน

(๑๑) หลักประสิทธิภาพ ถือว่าการทำงานใด ๆ จะต้องพยายามทำให้เกิดผลดีที่สุด โดยใช้คน เวลา และค่าใช้จ่ายน้อยที่สุด

(๑๒) หลักการศึกษาวิจัย การจัดการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นต้องได้รับการปรับปรุงให้เหมาะสมทันสมัยอยู่เสมอ ระบบบริหารงานบุคคลที่ดีจำเป็นต้องมีการศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เพื่อจะได้นำวิทยาการก้าวหน้าต่าง ๆ มาใช้ปรับปรุงการบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นไป

การจัดระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ไม่ว่าจะเป็นราชการ หรือของธุรกิจเอกชนในปัจจุบันนี้ได้ยึดหลัก ๑๒ ประการดังกล่าวข้างต้นเป็นสำคัญ ถือได้ว่า หลักการสำคัญ ๑๒ ประการนี้เป็นรากฐานของการจัดการทรัพยากรมนุษย์แผนใหม่

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทั้งในระดับประเทศและระดับองค์กรมีความปรารถนาที่จะมีทรัพยากรที่พึงประสงค์ และสามารถให้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์สูงสุดนั้นขึ้นอยู่กับคุณภาพของทรัพยากรมนุษย์ กล่าวว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้สามารถใช้ประโยชน์ได้สูงสุดต้องดำเนินการเป็นขั้นตอน เพื่อให้การดำเนินการมีแนวทางและกรอบที่ชัดเจนทำให้ไม่เกิดการสูญเสีย และดำเนินการในจังหวะที่เหมาะสมตามขั้นตอนก่อนหลัง ประกอบด้วยกิจกรรมหลัก ๓ ขั้นตอนดังต่อไปนี้^{๒๑}

๑) กำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ เป็นขั้นตอนแรกของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่จะต้องวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากรมนุษย์ และคาดคะเนความต้องการทรัพยากรมนุษย์ในอนาคต ครอบคลุมถึงปริมาณ คุณภาพ และโครงสร้างตอบแทน ในลักษณะของกรอบอัตรากำลัง

๒) การตอบสนองความต้องการของทรัพยากรมนุษย์ เมื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์เป็นกรอบอัตรากำลังไว้แล้ว การจัดการทรัพยากรมนุษย์จะต้องทำหน้าที่แสวงหาทรัพยากรมนุษย์ตามที่ต้องการ โดยกระบวนการสรรหา การเลือกสรร การเตรียมการทรัพยากรมนุษย์ที่เข้ามาใหม่ เพื่อบรรจุแต่งตั้งผู้ที่เหมาะสมเข้ามาปฏิบัติงานตามระบบคุณธรรม เพื่อให้องค์กรบรรลุเป้าหมายตามที่กำหนดไว้

๓) การธำรงรักษาและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการขั้นสุดท้ายของกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ การที่บุคลากรของหน่วยงานจะปฏิบัติงานได้ดีมีประสิทธิภาพ จำเป็นต้องได้รับการบำรุงรักษาและพัฒนาอยู่เสมอ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เป็นกิจกรรมที่สำคัญ อาจกระทำทั้งเป็นรายบุคคลและกระทำเป็นกลุ่มโดยการศึกษาอบรมดูงาน การเข้าร่วมประชุมสัมมนา ทั้งที่หน่วยงานจัดขึ้นเอง และส่งเข้าร่วมโครงการที่หน่วยงานอื่นจัด การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในขั้นตอนนี้ยังจำเป็นต้องจัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ยุติธรรม เพื่อให้ประโยชน์ในการพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนตำแหน่ง การรักษาวินัย นอกเหนือจากการพัฒนาตัวบุคคลแล้ว การที่จะจัดหาทรัพยากรมนุษย์ที่ดีและสามารถเก็บรักษาไว้ได้ องค์กรจำเป็นต้องจัดสวัสดิการและบริการด้านสงเคราะห์ต่าง ๆ ให้เหมาะสมด้วย เช่น การลา การรักษาพยาบาล และบำเหน็จบำนาญ

จากที่กล่าวมาแล้วพบว่า กระบวนการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ สามารถจำแนก ๙ ขั้นตอน คือ

^{๒๑} เรื่องเดียวกัน, หน้า ๓๑.

- ๑) การวางแผนทรัพยากรมนุษย์
- ๒) การสรรหาทรัพยากรมนุษย์
- ๓) การคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์
- ๔) การปฐมนิเทศและการบรรจุ
- ๕) การฝึกอบรมและการพัฒนา
- ๖) การประเมินการปฏิบัติงาน
- ๗) การวางแผนและพัฒนาอาชีพ
- ๘) การบริหารค่าตอบแทน
- ๙) การจูงใจในการทำงาน

หน่วยงานทุกประเภทย่อมมีภารกิจหลักที่จะต้องดำเนินการให้บังเกิดผล การที่หน่วยงานจะกระทำการกิจหลักได้ดีมีประสิทธิภาพ หน่วยงานจำเป็นจะต้องมีบุคลากรที่มีคุณภาพในปริมาณที่เหมาะสมกับภาระงาน บุคลากร จึงเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งในการบริหารงานทุกประเภท ทั้งนี้เพราะบุคลากรเป็นผู้จัดหาและใช้ทรัพยากรบริหารอื่น ๆ ไม่ว่าจะเป็น เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ หน่วยงานใดก็ตามถ้าเริ่มต้นด้วยการมีบุคลากรที่มีความเก่งกล้าสามารถแล้ว ปัจจัยด้านอื่น ๆ ก็จะได้ตามมาเอง^{๒๒}

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสำคัญต่อผู้บริหารเพราะผู้บริหารทุกคนไม่ต้องการให้มีความผิดพลาดเกิดขึ้นในการบริหารงาน การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ดีจึงมีความสำคัญ เพราะสามารถหลีกเลี่ยงข้อผิดพลาดเกี่ยวกับ

๑. การจ้างคนไม่เหมาะสมกับงาน และการเสียเวลากับการสัมภาษณ์ที่ไม่ได้ประโยชน์
๒. อัตราการออกจากงานสูง
๓. การที่พนักงานไม่ตั้งใจที่จะทำงานให้ดีที่สุด
๔. การที่บริษัทต้องขึ้นศาลเพราะมีข้อพิพาททางด้านแรงงาน

ซึ่งเกิดจากการกระทำที่ไม่ยุติธรรมและความสัมพันธ์ที่ตึงเครียดกับพนักงาน การจัดสภาวะแวดล้อมการทำงานที่ไม่ปลอดภัย การไม่ยอมรับให้มีการฝึกอบรมและการพัฒนา ซึ่งเป็นการทำลายประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหน่วยงาน โดยผู้บริหารจะต้องมีเหตุผลและกระทำในสิ่งที่ถูกต้อง คือ การวางแผนที่เหมาะสม การจัดแผนภูมิองค์การและการกำหนดสายการทำงานให้ชัดเจน

^{๒๒}อินทรา ฉวีรัมย์, “ความคิดเห็นของผู้พิพากษาไทยกับทางเลือกในการสรรหาคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๕).

รวมถึง การใช้การควบคุมด้วยความชำนาญ ดำเนินการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในการจ้างคนได้ถูกต้องเหมาะสมกับงาน มีการมุ่งใจการประเมิน การฝึกอบรม และการพัฒนาที่เหมาะสม^{๒๓}

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ สามารถแบ่งออกเป็น ๖ ภารกิจที่สำคัญดังนี้ คือ^{๒๔}

๑. การออกแบบงานในองค์การ (organization design) เป็นแนวคิดใหม่ของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ การจัดโครงสร้างของงานให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ภาระหน้าที่ เป้าหมายขององค์การ ตลอดจนการวางแผนกลยุทธ์ เป็นเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก การออกแบบและจัดระบบงานต้องสอดคล้องกับคนกับเทคโนโลยีและวัฒนธรรมขององค์กรนั้น ๆ ด้วย องค์กรจะมีประสิทธิภาพได้ปริมาณของบุคลากร ต้องได้สัดส่วนสัมพันธ์กับภารกิจของงาน กล่าวคือ ปริมาณงานกับปริมาณคนต้องสมดุลกัน ดังนั้น ในการจัดวางโครงสร้างขององค์กรจึงต้องมี การวางแผนกำลังคน การวิเคราะห์งาน การออกแบบงาน การกำหนดทีมงาน และการพิจารณาถึงเทคโนโลยีที่จะนำมาใช้ในงาน

๒. การสรรหา (staffing) กระบวนการใน คัดเลือก บรรจุ ตลอดจนกล่อมเกล่าให้บุคคลเหล่านั้นมีวัฒนธรรม การคัดเลือกคนในแนวคิดใหม่ จะมุ่งเน้นที่ความพึงพอใจในงานเป็นสำคัญ โดยพยายามเลือกคนให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กรมากที่สุด เพราะแต่ละองค์กรก็มีวัฒนธรรมเฉพาะของตัวเอง ถ้าสามารถเลือกคนที่สอดคล้องกับองค์กรได้แล้ว คนก็จะทำงานอย่างมีความสุข ปัญหาของการออกจากงานก็จะน้อยลงกระบวนการของการสรรหาได้ครอบคลุมไปถึงการกล่อมเกล่าพนักงานใหม่ด้วย กระบวนการในการกล่อมเกล่านี้จะแบ่งได้ 2 ส่วนใหญ่ คือ เมื่อแรกบรรจุพนักงานทุกคน จะต้องได้รับการปฐมนิเทศ โดยองค์กรต้องพยายามชี้แจงให้พนักงานใหม่ทุกคนได้ทราบถึงเป้าหมาย ภารกิจ ตลอดจนวิสัยทัศน์ขององค์กร เพื่อให้เกิดการหล่อหลอมแนวความคิดในการทำงานร่วมกันเรียนรู้กฎระเบียบ ของการทำงานในส่วนที่สอง องค์กรต้องช่วยให้พนักงานใหม่สามารถปรับตัวเข้ากับสิ่งแวดล้อมและวัฒนธรรมขององค์กร

๓. ระบบการให้รางวัลและผลตอบแทน (reward system) การให้รางวัลถือว่าเป็นวิธีการดึงดูดคนดี มีความสามารถให้เข้ามาสู่องค์กร และก็ช่วยให้องค์กรสามารถรักษาคคนเหล่านี้ไว้ให้อยู่กับองค์กรตลอดไป ด้วยการที่จะรักษาคคนเก่าและดึงดูดคนใหม่ไว้ได้นั้น ระบบการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการต้องสอดคล้องกับความต้องการของพนักงานและต้องมีความเป็นธรรมสามารถแข่งขันกับองค์กรอื่น ๆ ได้ การให้รางวัลนี้ควรที่จะมีความหลากหลายในรูปแบบ คือ มีทั้ง

^{๒๓} สมชาย หิรัญภิตติ, *การบริหารทรัพยากรมนุษย์*, (กรุงเทพมหานคร : วีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๒), หน้า ๑๐.

^{๒๔} Pucki, V., Tichy, N. M., & Barnett, C. K. (Eds.), *Globalizing management: Creating and leading the competitive organization*, (New York : Wiley, 1992), p. 65.

แรงจูงใจหรือตอบแทนทั้งในระยะสั้น เช่น เงินเดือน ระยะกลาง เช่น โอกาสในการศึกษาอบรมระยะยาว เช่น ความก้าวหน้าในตำแหน่ง โอกาสในการพัฒนาตนเองความมั่นคงในอาชีพ นอกจากนี้รูปแบบของรางวัล หรือเครื่องจูงใจต่าง ๆ ควรนำเข้ามาใช้ให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงของสังคม เช่น การให้พนักงานเพื่อพัฒนาตนเองโดยได้รับเงินเดือน หรือให้สวัสดิการที่เรียกว่า การให้บริหารดูแลประจำวัน การดูแลบุตรของกำลังพล

๔. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (performance appraisal) นับว่าเป็นกิจกรรมที่มีความสำคัญมากกับการบริหารทรัพยากร การประเมินผลการปฏิบัติงานได้พยายามที่จะหาเกณฑ์ที่เป็นที่ยอมรับร่วมกันของผู้ที่ประเมิน คือ ผู้บังคับบัญชาและผู้ที่ถูกประเมิน โดยมีการวางแผนการทำงานร่วมกันและกำหนดเกณฑ์ในการวัดผลร่วมกัน โดยพยายามที่จะมุ่งวัดผลงานมากที่สุด การประเมินผลการปฏิบัติงานนั้นถูกประเมิน โดยลูกค้าที่มาติดต่อหรือได้รับบริการจากองค์การ การประเมินผลจะทำโดยผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชาและร่วมงาน ซึ่งการเปลี่ยนแปลงวิธีการเหล่านี้ก็จะลดบทบาทของผู้บังคับบัญชา ผู้ใต้บังคับบัญชา และผู้บังคับบัญชาลงและทำให้ผู้ปฏิบัติงาน หรือตัวพนักงานทุกคนต้องรับผิดชอบหรือให้บริการกับลูกค้าดีขึ้นแทนที่จะต้องไปวิ่งเอาใจนายเหมือนแต่ก่อน

๕. การพัฒนาการบริหาร (management development) โดยเน้นการพัฒนาพนักงานและพัฒนาองค์การ ยังนำวิธีการอบรมไปใช้สร้างมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน ช่วยส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและใช้ในการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมต่าง ๆ เพื่อช่วยให้บุคลากรขององค์การมีประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น การให้การศึกษาถูกนำมาใช้ในการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร โดยหน่วยงานได้ให้การสนับสนุนทั้งในด้านการเป็นผู้จัดการศึกษาให้เอง เช่น การจัดหลักสูตรการศึกษา โดยร่วมมือกับมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศและต่างประเทศ หรือบางองค์การใช้วิธีการส่งบุคลากรของตนเข้ารับการศึกษาศึกษาในสถานศึกษา หรือให้การสนับสนุนทั้งในด้านค่าใช้จ่าย เวลา และสนับสนุนทางด้านจิตใจ ซึ่งการพัฒนาทั้งในด้านการศึกษา และการอบรม นี้จัดว่าเป็นการพัฒนาที่มุ่งตอบสนองความต้องการของบุคคลในองค์การ การพัฒนาสายงานและความก้าวหน้าในอาชีพ เป็นอีกมิติหนึ่งของการพัฒนาการบริหารเพื่อให้มีความสอดคล้องทั้งในแง่ของบุคคล ตำแหน่งงานและการพัฒนาองค์การในภาพรวม

๖. การสื่อสารสัมพันธ์ระหว่างพนักงานในองค์การ (communication) ในทุกระดับ ก็นับว่าเป็นมิติใหม่ ข้อมูลต่าง ๆ ที่จะช่วยให้งานบรรลุเป้าหมายที่องค์การตั้งไว้จำเป็นที่พนักงานทุกคนควรมีสิทธิได้รับทราบ การส่งผ่านข้อมูลหรือข่าวอาจทำได้โดยนำเอาเทคโนโลยีต่าง ๆ เข้าช่วย นอกเหนือจากข้อมูลที่ใช้ในการตัดสินใจในเชิงธุรกิจแล้ว ข้อมูลที่เกี่ยวกับความคิดเห็นของพนักงานที่มีต่อองค์การต่อผู้บริหารต่าง ๆ ก็จะต้องถูกส่งผ่านมาให้ผู้บริหารได้รับทราบด้วยควรมีช่องทางที่พนักงานสามารถเสนอแนวความคิดของเขา อาจจะเป็นการพบปะกันโดยตรงหรือผ่านทางสื่อต่าง ๆ

กรอบมาตรฐานความสำเร็จของการบริหารทรัพยากรมนุษย์แบบสมดุล (HR Scorecard) โดยสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) แบ่งออกเป็น ๕ มิติ คือ^{๒๕}

- ๑) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ (HRM Strategic Alignment)
- ๒) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Operation efficiency)
- ๓) ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Programmed effectiveness)
- ๔) ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM Accountability)
- ๕) คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน (Quality of Work Life)

ภายใต้แต่ละมิติจะประกอบด้วยปัจจัยแห่งความสำเร็จและกำหนดเกณฑ์ตัวบ่งชี้คุณภาพจำนวนหนึ่ง ซึ่งนำไปสู่ความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่วนราชการจะใช้เป็นแนวทางในการประเมินตนเองด้านการพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งการวิจัยในครั้งนี้ก็ได้ยึดถือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แต่แบบของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ทั้ง ๕ ประการนี้

สรุปได้ว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการตัดสินใจและการปฏิบัติการที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรทุกระดับในหน่วยงาน เพื่อให้เป็นทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพสูงสุด ที่จะส่งผลสำเร็จต่อเป้าหมายขององค์กรกระบวนการต่าง ๆ ที่สัมพันธ์เกี่ยวข้อง ได้แก่ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การวิเคราะห์งาน การสรรหา การคัดเลือก การฝึกอบรม และการพัฒนาการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการและผลประโยชน์เกื้อกูล สุขภาพและความปลอดภัย พนักงานและแรงงานสัมพันธ์ การพัฒนาองค์การตลอดจนการวิจัยด้านทรัพยากรมนุษย์

๒.๓ แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

จากการตรวจสอบเอกสารปรากฏว่า มีผู้ให้แนวคิดเกี่ยวกับพระสังฆาธิการไว้หลายท่าน ดังนี้

"พระสังฆาธิการ" เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายตราสามฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรกโดยเปลี่ยนคำว่า "พระคณาธิการ" มาเป็น "พระสังฆาธิการ" ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่า "พระ" "สังฆ" และ "อธิการ" เป็น

^{๒๕} สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน, คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard, (สำนักวิจัยและพัฒนาระบบงานบุคคล : กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙), หน้า ๔๓.

"พระสังฆาธิการ" แปลตามรูปศัพท์ว่า "พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์" "พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง" ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง "พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์" มีตำแหน่งดังนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่
๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
๓. เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
๔. เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
๕. เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
๖. เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส^{๒๖}

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมายจึงบัญญัตินามว่า "พระสังฆาธิการ" ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หาได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการ

จากความหมายข้างต้น พระสังฆาธิการ จึงหมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ ดังต่อไปนี้

๑. เจ้าคณะใหญ่
๒. เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค

คำว่าพระสังฆาธิการ มาจากคำว่า “สังฆ” และ “อธิการ” เป็นพระสังฆาธิการ แปลตามรูปศัพท์ว่าพระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์ หรือ พระภิกษุผู้ทำงานในคณะสงฆ์โลกมีอำนาจเต็มตามหน้าที่ จึงหมายถึง พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์^{๒๗}

พระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๒๔ (พ.ศ. ๒๕๔๑) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ โดยกำหนดตำแหน่งพระภิกษุดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์ตามลำดับชั้นไว้ได้แก่ ระดับเจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว จะมีอำนาจเต็มตามกฎหมายคณะสงฆ์ กฎ มติ คำสั่ง ประกาศของมหาเถรสมาคมครอบคลุมงานทุกส่วนในเขต

^{๒๖} กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๒๕๐๖), หน้า ก.

^{๒๗} สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ, การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดอำนาจเจริญ, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๔๓), หน้า ๘.

ปกครองหรือในวัด พระสังฆาธิการจึงมีลักษณะความเป็นผู้นำในการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ที่อยู่ในหมู่บ้าน และในชุมชน โดยใช้หลักธรรมในพระพุทธศาสนา

ความสำคัญของพระสังฆาธิการ พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ จัดการและพัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรที่งดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตามหลักธรรมพระวินัยนับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาได้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณร มิให้ออกจากพระธรรมวินัย และพระสังฆาธิการโดยเฉพาะเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะต้องบำรุงรักษาจัดการวัด และสมบัติของวัดให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย ปกครองและสอดส่องให้บรรพชิตและคฤหัสถ์ที่พำนักอยู่ในวัดปฏิบัติตามพระธรรมวินัย และเป็นธุระในการศึกษาอบรมและสั่งสอนพระธรรมวินัยแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ ให้ความสะดวกตามสมควรในการบำเพ็ญกุศลกรรมทางศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ระบุถึงความสำคัญของพระสังฆาธิการว่า พระพุทธศาสนาเป็นศาสนาประจำชาติจะเจริญรุ่งเรืองถาวรสืบต่อไป ก็ด้วยจะต้องอาศัยพระสังฆาธิการเป็นสำคัญ เนื่องจากพระสังฆาธิการเป็นผู้ใกล้ชิดประชาชนโดยเฉพาะ พระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส ซึ่งเป็นที่เคารพเลื่อมใสศรัทธาของประชาชนตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เจ้าอาวาสจึงมีอำนาจ หน้าที่ในการบริหารและจัดการวัดให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๒๘}

พระสังฆาธิการเป็นผู้ขับเคลื่อนการบริหารกิจการคณะสงฆ์และการพระพุทธศาสนาให้ปฏิบัติถูกต้อง เป็นประโยชน์ทั้งงานการศาสนศึกษา การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์

ดังนั้นพระสังฆาธิการ จึงเป็นพระภิกษุที่ปฏิบัติภารกิจของพระพุทธศาสนาที่จะช่วยส่งเสริมทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาให้เจริญรุ่งเรืองและสร้างศรัทธาของพระพุทธศาสนิกชนต่อพระพุทธศาสนา และ“พระสังฆาธิการ” เป็นคำรวมตำแหน่งพระภิกษุผู้ปกครองคณะสงฆ์ ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ ซึ่งแก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ ๒) พ.ศ.๒๕๓๕ เริ่มใช้มาแต่ พ.ศ.๒๕๐๖ จนถึงปัจจุบัน โดยมีกฎหมายเถรสมาคม ฉบับที่ ๕ (พ.ศ.๕๐๖) ว่าด้วยการแต่งตั้งถอดถอนพระสังฆาธิการ กำหนดนามเป็นครั้งแรก โดยเปลี่ยนคำว่า “พระมาธิการ” มาเป็น

^{๒๘} กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการศาสนา, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า (๑)

“พระสังฆาธิการ” ให้สอดคล้องกับลักษณะการดำเนินงานกิจการคณะสงฆ์ รวมคำว่าพระ “สังฆ” และ “อธิการ” เป็น “พระสังฆาธิการ” แปลตามรูปศัพท์ว่า “พระภิกษุผู้ทำงานโดยสิทธิขาดในทางคณะสงฆ์” “พระภิกษุผู้ทำงานคณะสงฆ์โดยมีอำนาจเต็มตามตำแหน่ง” ซึ่งในแม่บทท่านบัญญัติว่า หมายถึง “พระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งปกครองคณะสงฆ์” มีตำแหน่งดังนี้

- ๑) เจ้าคณะใหญ่
- ๒) เจ้าคณะภาค รองเจ้าคณะภาค
- ๓) เจ้าคณะจังหวัด รองเจ้าคณะจังหวัด
- ๔) เจ้าคณะอำเภอ รองเจ้าคณะอำเภอ
- ๕) เจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล
- ๖) เจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส ผู้ช่วยเจ้าอาวาส

เจ้าคณะและเจ้าอาวาสดังกล่าวนี้ เป็นผู้ทำงานคณะสงฆ์อย่างมีอำนาจเต็มตามกฎหมาย และครอบคลุมงานทุกส่วนในเขตปกครองหรือในวัด ส่วนรองเจ้าคณะ รองเจ้าอาวาสและผู้ช่วยเจ้าอาวาส จะมีอำนาจหน้าที่เต็มตามตำแหน่ง ก็เพราะได้รับการมอบหมาย จึงบัญญัตินามว่า “พระสังฆาธิการ” ซึ่งเทียบได้กับข้าราชการของฝ่ายราชอาณาจักร ส่วนเลขานุการเจ้าคณะและเลขานุการรองเจ้าคณะ หากได้เป็นพระสังฆาธิการไม่ เพราะเป็นเพียงผู้ทำการเลขานุการสร้างความเข้มแข็ง และความมั่นคงของพระพุทธศาสนาคำสั่งแต่งตั้งพระสังฆาธิการเช่น เจ้าคณะใหญ่ เจ้าคณะตำบล ต้องเป็นไปตามกฎหมายมหาเถรสมาคมซึ่งออกตามความพ.ร.บ.คณะสงฆ์ ซึ่งกฎหมายดังกล่าวไม่ใช่กฎหมายที่ระบอบกระเทือนสิทธิของคู่กรณีแม้จะมีบทกำหนดโทษไว้ก็ไม่ทำให้เป็นกม.ปค. ดังนั้น มหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรที่มีอำนาจในการอนุมัติแต่งตั้งดังกล่าวจึงไม่เป็นการใช้อำนาจทางปกครอง แต่เป็นคำสั่งในกิจการทางปกครองของคณะสงฆ์ตามกฎหมายว่าด้วยคณะสงฆ์^{๒๙}

นอกจากนี้ คุณสมบัติทั่วไปของพระสังฆาธิการไว้ ๗ ข้อ ดังนี้^{๓๐}

๑. มีพรรษาสมควรแก่ตำแหน่ง
๒. มีความรู้สมควรแก่ตำแหน่ง
๓. มีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย
๔. เป็นผู้ฉลาดสามารถในการปกครองคณะสงฆ์

^{๒๙} สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖, คู่มือปฏิบัติการคณะสงฆ์, (สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขานุการภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗), หน้า ๔๖.

^{๓๐} กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ, คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบ คำสั่งของคณะสงฆ์, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐), หน้า ๔๑๑.

๕. ไม่เป็นผู้มีร่างกายทุพพลภาพไร้ความสามารถ หรือมีจิตฟั่นเฟือนไม่สมประกอบ หรือเป็นโรคเรื้อน หรือเป็นวัณโรคในระยะอันตรายจนเป็นที่น่ารังเกียจ

๖. ไม่เคยต้องคำวินิจฉัยลงโทษในอาชญากรรมที่พึงรังเกียจมาก่อน

๗. ไม่เคยถูกถอดถอนหรือถูกปลดจากตำแหน่งใด เพราะความผิดมาก่อน

การแต่งตั้งพระสังฆาธิการ ตามกฎหมายมหาเถรสมาคม มีดังนี้ คือ

๑. การแต่งตั้งเจ้าคณะใหญ่ จะต้องมิใช่คุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๓๐ และมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่ารองสมเด็จพระราชาคณะ สมเด็จพระสังฆราชทรงแต่งตั้งพระภิกษุที่มีคุณสมบัติให้ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะใหญ่ โดยความเห็นชอบของมหาเถรสมาคม

๒. การแต่งตั้งเจ้าคณะภาคจะต้องมิใช่คุณสมบัติทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพัน ๓๐ พรรษา และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดในภาคนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ ไม่ต่ำกว่าพระราชาคณะชั้นเทพ หรือเป็นพระราชาคณะซึ่งเป็นพระคณาจารย์เอกหรือเป็นเปรียญธรรม ๙ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะภาคเป็นหน้าที่ของเจ้าคณะใหญ่พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติ เสนอมหาเถรสมาคมพิจารณาเพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม เจ้าคณะภาคจะอยู่ในตำแหน่งคราวละ ๔ ปี และได้รับแต่งตั้งอีกได้

๓. การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดจะต้องมิใช่คุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมีพรรษาพัน ๑๐ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะจังหวัดนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่า พระราชาคณะชั้นสามัญ หรือเป็นพระคณาจารย์โทขึ้นไปหรือเป็นเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๖ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าคณะจังหวัดในภาคใด ให้เจ้าคณะภาคนั้นพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เสนอเจ้าคณะใหญ่พิจารณา เพื่อมีพระบัญชาแต่งตั้งตามมติมหาเถรสมาคม

๔. การแต่งตั้งเจ้าคณะอำเภอ จะต้องมิใช่คุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมีพรรษาพัน ๑๐ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตจังหวัดนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะอำเภอนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าคณะตำบลในอำเภอนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าชั้นสัญญาบัตร หรือเป็นพระคณาจารย์ตรีขึ้นไป หรือมีเปรียญธรรมไม่ต่ำกว่า ๔ ประโยค การแต่งตั้งเจ้าอำเภอในจังหวัดใด ให้เจ้าคณะจังหวัดนั้นคัดเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติดังกล่าวเสนอเจ้าคณะภาคเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง โดยอนุมัติของเจ้าคณะใหญ่

๕. การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบล จะต้องมิใช่คุณสมบัติทั่วไปแล้ว จะต้องมีพรรษาพัน ๕ พรรษากับมีสำนักอยู่ในเขตอำเภอนั้น และกำลังดำรงตำแหน่งรองเจ้าคณะตำบลนั้นมาแล้วไม่ต่ำกว่า ๒ ปี หรือกำลังดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสในตำบลนั้นมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี หรือเป็นพระภิกษุมีสมณศักดิ์ หรือเป็นพระคณาจารย์ หรือเป็นเปรียญธรรมหรือนักธรรมเอก การแต่งตั้งเจ้าคณะตำบลใน

อำเภอใด ให้เจ้าคณะอำเภอคัดเลือกพระภิกษุ ผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวเสนอเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง เมื่อได้แต่งตั้งแล้ว ให้แจ้งกรมการศาสนา และรายงานเจ้าคณะภาคเพื่อทราบ

๖. การแต่งตั้งเจ้าอาวาสที่เป็นพระอารามราษฎร์ จะต้องมีความสมบูรณ์ทั่วไปแล้วจะต้องมีพรรษาพ้น ๕ พรรษา และเป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ในถิ่นนั้น ในการแต่งตั้งเจ้าอาวาสนอกจากพระอารามหลวงในตำบลใด ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะตำบล รองเจ้าคณะตำบล ให้เจ้าคณะอำเภอเลือกเจ้าอาวาสในตำบลนั้น รวมกันทั้งหมดไม่น้อยกว่า ๓ รูปร่วมกันพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเสนอเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาแต่งตั้ง ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสนั้น ดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เจ้าคณะอำเภอรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อเจ้าคณะภาคพิจารณาแต่งตั้งในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาส นอกจากพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติ และระบุหน้าที่ที่ตนจะมอบหมายให้ปฏิบัติ เสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อเจ้าคณะจังหวัดพิจารณาแต่งตั้ง

๗. การแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร ต้องมีความสมบูรณ์โดยเฉพาะอีกส่วนหนึ่ง คือต้องมีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นราช สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก ส่วนพระภิกษุผู้ดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงในจังหวัดอื่น นอกจากกรุงเทพมหานคร ต้องมีความสมบูรณ์โดยเฉพาะส่วนหนึ่งดังนี้ คือ มีพรรษาพ้น ๑๐ พรรษา เป็นผู้ทรงเกียรติคุณเป็นที่เคารพนับถือของบรรพชิตและคฤหัสถ์ สำหรับพระอารามหลวงชั้นเอกต้องมีสมณศักดิ์ไม่ต่ำกว่าพระราชกณะชั้นสามัญ สำหรับพระอารามหลวงชั้นโท ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นเอก สำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี ต้องมีตำแหน่งไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโท หรือพระครูสัญญาบัตรที่มีนิตยภัตไม่ต่ำกว่าพระครูผู้ช่วยเจ้าอาวาสชั้นโทสำหรับพระอารามหลวงชั้นตรี การแต่งตั้งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะจังหวัดคัดเลือกพระภิกษุที่มีคุณสมบัติดังกล่าวแล้ว แต่กรณีเสนอผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน ถ้าพระภิกษุผู้จะดำรงตำแหน่งเจ้าอาวาสพระอารามหลวงดำรงตำแหน่งเจ้าคณะจังหวัดอยู่ด้วย ให้เป็นหน้าที่ของเจ้าคณะภาคดำเนินการในการแต่งตั้งรองเจ้าอาวาสหรือผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ให้เจ้าอาวาสพระอารามหลวงนั้น พิจารณาคัดเลือกพระภิกษุผู้มีคุณสมบัติและระบุหน้าที่ที่มอบหมายให้ปฏิบัติ แล้วรายงานเจ้าคณะจังหวัดเพื่อพิจารณาเสนอตามลำดับจนถึงมหาเถรสมาคม สมเด็จพระสังฆราชแต่งตั้งเจ้าอาวาส รองเจ้าอาวาส และผู้ช่วยเจ้าอาวาสพระอารามหลวง ตามมติมหาเถรสมาคมการพ้นจากตำแหน่งหน้าที่ พระสังฆาธิการ พระสังฆาธิการจะพ้นจากตำแหน่งได้ในกรณีมรณภาพ หรือพ้นจาก

ความเป็นพระภิกษุหรือลาออก หรือย้ายออกไปนอกเขตที่ดินมีสำนักอยู่ หรือให้ออกจากตำแหน่งหน้าที่โดยถูกปลดจากตำแหน่งหน้าที่ ถูกถอดถอนจากตำแหน่งหน้าที่

สรุป พระสังฆาธิการต้องมีวิญญูคุณวิมุตติการตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ.๒๕๐๕ พระสังฆาธิการเป็นผู้ปกครองดูแลคณะสงฆ์ในเขตปกครองและวัดให้เป็นไปตามพระธรรมวินัย กฎหมาย กฎมหาเถรสมาคม ข้อบังคับ ระเบียบ คำสั่ง มติ ประกาศ และพระบัญชาสมเด็จพระสังฆราช มีหน้าที่ควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์จัดการและ พัฒนา การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการ สาธารณสงเคราะห์ให้เป็นไปด้วยดี พระสังฆาธิการจึงมีความสำคัญในการดูแลพระภิกษุ สามเณร ดูแลวัดให้เป็นระเบียบเรียบร้อย ให้พระภิกษุ สามเณร มีจริยาวัตรทั้งดงาม ประพฤติปฏิบัติตนตาม หลักธรรมพระวินัย นับว่าพระสังฆาธิการเป็นผู้จรรโลงพระพุทธศาสนาได้ยั่งยืน ดูแลความประพฤติ ปฏิบัติของพระภิกษุ สามเณร มิให้ออกจากพระธรรมวินัย

๒.๔ งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒.๔.๑ งานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพ

จากการตรวจสอบงานวิจัยปรากฏว่า มีผู้วิจัยเกี่ยวกับศักยภาพไว้หลายท่าน ดังนี้

ชายชัชวาล ศรีสุธรรม ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก ในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพในด้านการปฏิบัติงานต่ำกว่าหัวหน้าส่วนการคลังและปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ในด้านบริหารงานทั่วไปและงานบริหารงานคลัง พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ส่วนใหญ่แสดงความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ด้านการอบรมอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านการศึกษาดูงานอยู่ในระดับมาก และด้านประชุมสัมมนาอยู่ในระดับน้อย พนักงานองค์การบริหารส่วนจังหวัดพิษณุโลก ในตำแหน่ง หัวหน้างานส่วนโยธา ที่ได้รับการพัฒนาโดยการอบรมความรู้ด้านบริหารงานทั่วไป ก่อนได้รับการพัฒนามีศักยภาพอยู่ในระดับที่น้อย หลังจากได้รับการพัฒนามีศักยภาพอยู่ในระดับมาก และได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารงานคลัง ก่อนได้รับการพัฒนามีศักยภาพอยู่ในระดับที่น้อย หลังจากได้รับการพัฒนามีศักยภาพอยู่ในระดับมาก แสดงว่า

พนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในตำแหน่ง หัวหน้าส่วนโยธา มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในด้านบริหารงานทั่วไป และงานบริหารงานคลังมากขึ้นอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ^{๓๑}

ทองสอน พูลเพิ่ม ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากทุกด้าน ยกเว้นด้านการจัดองค์การและการควบคุมอยู่ในระดับปานกลาง สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่เป็นเพศหญิงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงกว่าเพศชาย ผู้ที่มีอายุระหว่าง ๒๕-๓๕ ปี มีทัศนคติต่อศักยภาพการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลสูงกว่าอายุช่วงอื่น และผู้ที่มีอาชีพค้าขายมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่ำกว่าอาชีพรับจ้าง และอาชีพอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล ควรให้ความสำคัญกับการจัดระบบในการทำงานภายในองค์การและการควบคุมทางการเงินให้มากขึ้น นอกจากนี้ควรมีแผนในการดำเนินงานที่มุ่งสนองต่อปัญหาและความต้องการที่แท้จริงของประชาชน โดยเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการเสนอปัญหาและแนวทางแก้ไข ตลอดจนการตรวจสอบควบคุมและการประเมินทั้งนี้เพื่อความโปร่งใสและเป็นธรรม^{๓๒}

ธีรการ ศิริวุฒิจาร ได้ศึกษาเรื่อง “ศักยภาพในการถ่ายโอนการศึกษาสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในองค์การบริหารส่วนตำบลเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อการถ่ายโอนการศึกษาสู่ท้องถิ่นในภาพรวมมีศักยภาพในระดับปานกลาง ความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการรับการถ่ายโอนการศึกษาระหว่างสมาชิกกับปลัดองค์การบริหารส่วนตำบล ไม่แตกต่างกัน และศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลระหว่างชั้นไม่แตกต่างกัน^{๓๓}

^{๓๑}ชายชัชวาล ศรีสุธรรม, “การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๗).

^{๓๒}ทองสอน พูลเพิ่ม, “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒).

^{๓๓}ธีรการ ศิริวุฒิจาร, “ศักยภาพในการถ่ายโอนการศึกษาสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๖).

นิรันดร์ เงินดี ได้ศึกษาเรื่อง “ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับมาก ได้แก่ การจัดทำแผนอัตรากำลัง การยึดหลักความเสมอภาค การยึดหลักความสามารถ การยึดหลักความมั่นคง การยึดหลักการเป็นกลางทางการเมือง การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร การยึดหลักความเหมาะสมในการใช้คนที่เหมาะกับงาน การยึดหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ การยึดหลักการมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ เทศบาลตำบลนิคมปราสาทมีบุคลากรที่ศักยภาพในการที่จะตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร เนื่องจากมีค่าเฉลี่ยความเชื่อมั่นอยู่ในระดับมาก แต่หากจะให้ดีต้องมีการศึกษาวิจัยการบริหารงานบุคคล เพื่อศึกษาวิจัยปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงการบริหารงานบุคคล เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น^{๓๔}

ประณต บุญโต ได้ศึกษาเรื่อง “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์ พบว่า การบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบลยึดแผนงาน โครงการในแผนพัฒนาตำบลเป็นหลักเนื่องจากการจัดทำแผนพัฒนาตำบลนั้น โดยนำปัญหาความเดือดร้อนของประชาชนในตำบลมากำหนดไว้ ผู้บริหารท้องถิ่นมีภาวะผู้นำสูงสามารถโน้มน้าวพนักงานและลูกจ้างให้ปฏิบัติหน้าที่ของแต่ละคนให้ประสบผลสำเร็จ ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า การจัดการบริหารองค์การบริหารส่วนตำบล ขึ้นอยู่กับนโยบายของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลว่าจะดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหาและความเดือดร้อนของประชาชนอย่างไร การดำเนินงานยังเน้นที่โครงการที่เป็นโครงสร้างพื้นฐานเป็นส่วนใหญ่เนื่องจากการพัฒนายังไม่ดีเท่าที่ควรมักจะเน้นไปที่กลุ่มประชาชนที่เป็นผู้ใกล้ชิดหรือหัวคะแนนที่เป็นพวกพ้องตนเอง นอกจากนี้การศึกษาหากแนวทางการบริหารจัดการของนายกองค์การบริหารส่วนตำบลให้มีประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีประสิทธิภาพควรให้ประชาชนเข้ามีส่วนร่วมคิด ร่วมวางแผน ร่วมตัดสินใจ ร่วมดำเนินการ และร่วม

^{๓๔} นิรันดร์ เงินดี, “ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐).

รับผิดชอบ ผู้บริหารองค์การบริหารส่วนตำบลควรรับฟังความคิดเห็นของประชาชนเพื่อนำปัญหาและความต้องการมาวิเคราะห์เพื่อหาแนวทางแก้ไขปัญหาขององค์การบริหารส่วนตำบล^{๓๕}

ปรีชา ปลื้มจิตต์ ได้ศึกษาเรื่อง “ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง ให้ความสำคัญต่อการพัฒนาองค์การไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก และมีการปฏิบัติตนเพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับปานกลาง โดยมีการปฏิบัติตนสูงในวินัยด้านการเรียนรู้ร่วมกันเป็นทีมและวินัยด้านรูปแบบวิธีการคิดและมุมมองที่เปิดกว้าง ซึ่งถือเป็นจุดเริ่มต้นที่ดีที่จะนำศักยภาพดังกล่าวมานำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ได้ต่อไป^{๓๖}

ไพบุลย์ เทพบุตร ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒) : จังหวัดสุรินทร์” ผลการวิจัยพบว่า องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินงานด้านการศึกษา ในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับปานกลาง องค์การบริหารส่วนตำบลมีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในแต่ละด้าน และโดยรวมทุกด้านอยู่ในระดับ ปานกลาง ผลการเปรียบเทียบศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒) จังหวัดสุรินทร์ มีดังนี้ จำแนกตามระดับการศึกษาของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวม และรายด้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี กับสมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป มีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามขนาดขององค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า โดยรวม และรายด้าน องค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดเล็ก กับองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีขนาดใหญ่ มีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน จำแนกตามการเคยเป็นกรรมการโรงเรียน พบว่า โดยรวม และรายด้าน สมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่เคยเป็น

^{๓๕} ประณต บุญโต, “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอหนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

^{๓๖} ปรีชา ปลื้มจิตต์, “ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง”, **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๙).

คณะกรรมการโรงเรียน กับสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่ไม่เคยเป็นคณะกรรมการโรงเรียน มีศักยภาพในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ไม่แตกต่างกัน^{๓๖}

ไมตรี เผือกสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ศึกษาศักยภาพและกำหนดแผนโครงการจัดกิจกรรม กีฬาให้กับเยาวชนขององค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี” ผลการวิจัยพบว่า ด้านศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดกิจกรรมกีฬาให้เยาวชน สมาชิกองค์การบริหาร ส่วนตำบลมีความรู้ความเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตน เคยจัดกิจกรรมกีฬาลายประเภท เห็น ความสำคัญและความจำเป็นของกิจกรรมกีฬา โดยการสนับสนุนการจัดกิจกรรมกีฬาลายรูปแบบ มี ภาวะผู้นำสามารถบริหารจัดการจัดกิจกรรมกีฬาได้ และองค์การบริหารส่วนตำบลมีข้อจำกัดด้าน งบประมาณ อุปกรณ์ สถานที่ในการจัดกิจกรรมกีฬาให้กับเยาวชนและบุคลากรที่มีความรู้ความ ชำนาญเฉพาะทางตามประเภทกีฬาที่จัดให้กับเยาวชน ส่วนแผนงานโครงการจัดกิจกรรมกีฬาให้ เยาวชนที่ได้นำเสนอประกอบด้วย ประกอบด้วยกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ การแข่งขันกีฬาประเภท ต่างๆ ซึ่งแผนงานโครงการเหล่านี้บางประเภทเป็นกิจกรรมขององค์การบริหารส่วนตำบล และ กิจกรรมที่องค์การบริหารส่วนตำบลต้องเสนอเพื่อขอสนับสนุนจากหน่วยงานอื่น^{๓๗}

วีรยุทธ ประชัยภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ด้านคุณลักษณะเชิงบริหาร ที่ ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ประการ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมาก ไปหาน้อย ได้ดังนี้ คือ ความสามารถในการสั่งการ ความสามารถในการใช้สติปัญญา ความต้องการความสำเร็จ ตามที่ใฝ่ฝัน ความต้องการความสำเร็จในอาชีพ ความมั่นใจในตนเอง และความสามารถในการ ตัดสินใจ ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ด้านหลักการบริหารที่ส่งผลต่อ ความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง ๕ ประการ อยู่ในระดับมาก เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยได้ดังนี้ คือ การวางแผน การจัดหาทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประเมินผลงาน และการประสานงาน ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพ ทางการบริหารโดยรวมและแต่ละด้าน มากกว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมี

^{๓๖}ไพบุลย์ เทพบุตร, “การศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้น พื้นฐาน (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒) : จังหวัดสุรินทร์”, **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหา บัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๔๖).

^{๓๗}ไมตรี เผือกสวัสดิ์, “ศึกษาศักยภาพและกำหนดแผนโครงการจัดกิจกรรมกีฬาให้กับเยาวชนของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๘).

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ในการบริหารน้อยกว่า ๑๐ ปี มีความต้องการในการ พัฒนาศักยภาพทางการบริหารโดยรวมและแต่ละด้าน มากกว่า ผู้บริหารที่มีประสบการณ์ ในการบริหารตั้งแต่ ๑๐ ปี ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ.๐๑ ผู้บริหารที่บริหารโรงเรียนขนาดเล็ก มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร โดยรวมและแต่ละด้านแตกต่างกันกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางและขนาดใหญ่ อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ส่วนผู้บริหารโรงเรียนขนาดกลางกับผู้บริหารโรงเรียนขนาดใหญ่ มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร โดยรวมและแต่ละด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๓๕}

เรื่องชัย งามยอปัตพันธ์ ได้วิจัยเรื่อง “ศักยภาพและความคาดหวังด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร” ผลการวิจัยพบว่า ศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดยรวมและรายด้านอยู่ระดับปานกลาง บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลและในสถานศึกษามีความคิดเห็นต่อศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานไม่แตกต่างกัน บุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบลและในสถานศึกษา เพศหญิงมีความคิดเห็นต่อศักยภาพ องค์การบริหารส่วนตำบลเพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานสูงกว่าเพศชาย อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๔๐}

สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพว่า ศักยภาพในการบริหารงานขึ้นอยู่กับการวางแผน การจัดหาทรัพยากร การกระตุ้นการทำงาน การประเมินผลงาน และการประสานงาน เพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพที่ดี รวมถึงความรู้ความสามารถของแต่ละบุคคล โดยแบ่งเป็น เพศ อายุ การศึกษา ประสบการณ์ในการบริหาร และสิ่งต่าง ๆ ที่ทำให้ศักยภาพของการบริหารมีความแตกต่างกันออกไป

๒.๔.๒ งานวิจัยที่เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

^{๓๕} ธีรยุทธ ปรุ้งชัยภูมิ, “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕).

^{๔๐} เรื่องชัย งามยอปัตพันธ์, “ศักยภาพและความคาดหวังด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากลนคร”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๐).

จากการตรวจสอบงานวิจัยปรากฏว่า มีผู้วิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไว้หลายท่าน ดังนี้

จิงไท เฟ็งแซ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่นและระดับภาวะผู้นำของขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง และผลการวิจัยยังระบุด้วยว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์และภาวะ ผู้นำขององค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น มีความสัมพันธ์ในระดับค่อนข้างสูงอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติ^{๔๑}

จันทนา ครบแก้ว ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน ในจังหวัดเพชรบุรี” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากและรายชื่ออยู่ในระดับมากเช่นเดียวกัน โดยด้านการสรรหาและคัดเลือกอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมาตามลำดับ คือ ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านแรงงานสัมพันธ์ และด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ส่วนสมรรถนะครู โดยภาพรวมและรายชื่ออยู่ในระดับมาก โดยด้านสมรรถนะประจำ สายงานอยู่ในอันดับสูงสุด รองลงมา คือ สมรรถนะหลัก และการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครู ในภาพรวมมี ๔ ด้าน คือ ด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่ร่วมกันส่งผลอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ ซึ่งมีความสัมพันธ์กันในระดับสูง มีประสิทธิภาพในการทำนาย และความคลาดเคลื่อนมาตรฐานในการทำนาย ข้อค้นพบในการวิจัยครั้งนี้ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี ผู้บริหารสถานศึกษาต้องใช้หลักด้านการสรรหาและคัดเลือก ด้านการพัฒนา ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ด้านการจ่ายค่าตอบแทนและสวัสดิการ ขณะเดียวกันผู้บริหารสถานศึกษาต้องส่งเสริมด้านแรงงานสัมพันธ์ให้เพิ่มมากขึ้น จึงจะทำให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของสถานศึกษามีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๔๒}

^{๔๑} จิงไท เฟ็งแซ, “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

^{๔๒} จันทนา ครบแก้ว, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชนในจังหวัดเพชรบุรี”, วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๖).

ณัฐริรา เจริญบุญ ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ พบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือวางแผนกำลังคน มีการกำหนดนโยบาย ภาวะเปียบ ข้อบังคับ เพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ มีกระบวนการในการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการสรรหา องค์การบริหารส่วนตำบลมีการดำเนินการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ทั้งจากภายในและภายนอกท้องถิ่น ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ องค์การบริหารส่วนตำบลมีกิจกรรมเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยให้เข้ารับการฝึกอบรม สนับสนุนด้านการศึกษา การจัดฝึกอบรมนอกงาน หรือต้องหยุดการปฏิบัติงานชั่วคราวเพื่อเข้ารับการฝึกอบรม ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ในการเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานตามมาตรฐานของงานในเชิงคุณภาพ พิจารณาจากผลการทำงานมีการจัดสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลด้านต่าง ๆ ปัญหาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือผู้บริหารท้องถิ่นวางแผนกำลังคนไม่เป็นไปตามความต้องการขององค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือไม่มีระบบการจัดเก็บรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นต้องใช้ในการวางแผนด้านทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ พบว่าโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือการได้บุคลากรใหม่มาล่าช้ากว่ากำหนด ทำให้กำลังคนไม่เพียงพอกับปริมาณงาน รองลงมา คือองค์การบริหารส่วนตำบล ใช้ระบบอุปถัมภ์ในการบรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ระดับปัญหามากที่สุด คือ องค์การบริหารส่วนตำบลขาดการจัดทำแผนงานด้านการพัฒนาบุคลากร รองลงมา คือ บุคลากรขาดการนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาใช้ให้เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ซึ่งอยู่ในระดับปานกลาง ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พบว่า โดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าระดับปัญหามากที่สุด คือ ขาดการบำรุงขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์การบริหารส่วนตำบล รองลงมา คือไม่มีการปฐมนิเทศและการมอบหมายหน้าที่การงานให้แก่บุคลากรใหม่ ซึ่งอยู่ในระดับมาก แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการสำรวจปริมาณงานและจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้ในการบริหารงานทรัพยากรมนุษย์ให้เหมาะสมเป็นระบบและเป็นลายลักษณ์อักษร จัดระบบ

การจัดเก็บข้อมูลที่สำคัญเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ เพื่อใช้ในการพิจารณาการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เช่น มาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่าง ๆ จัดสัมมนา เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ระหว่างองค์กรบริหารส่วนตำบลหรือหน่วยงานราชการต่าง ๆ ด้านการตอบสนองความต้องการทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ สนับสนุนและผลักดันให้มีการร่วมมือกันทำงานเป็นทีม เพื่อเป็นการช่วยแก้ไขปัญหาการขาดแคลนอัตรากำลังทรัพยากรมนุษย์ ปรับปรุงโครงสร้างทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจที่จำเป็นต้องปฏิบัติให้เหมาะสมกับงานและทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัด ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการศึกษาดูงาน เพื่อนำส่วนที่ดีที่ได้จากการศึกษาดูงาน มาปรับปรุงพัฒนาองค์การบริหารส่วนตำบลของตน และนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานแก่ทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมสนับสนุนให้ทรัพยากรมนุษย์ได้พัฒนาตนเอง โดยการให้ทุนศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่งไปอบรมศึกษาดูงาน ส่งเสริมการเป็นผู้ใฝ่รู้ เป็นต้น ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ได้แก่ ดำเนินการปฐมนิเทศทรัพยากรมนุษย์ใหม่ทุกครั้ง ทั้งนี้เพื่อให้ได้รับทราบภาระงานที่จะต้องปฏิบัติ ตลอดจนสร้างความมั่นใจ ความมีมนุษยสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานเก่า อันจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงานต่อไปในอนาคต จัดสวัสดิการ ค่าตอบแทนที่มอบให้แก่ทรัพยากรมนุษย์ นอกเหนือจากเงินเดือนแล้ว อาจเป็นตำแหน่ง หรือสิ่งอื่นที่เป็นการเสริมสร้างขวัญ และกำลังใจ ไม่จำเป็นต้องเป็นตัวเงิน^{๔๓}

ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก ส่วนปัญหาและอุปสรรคสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง มีอยู่ ๔ ด้าน คือ ๑) การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา การคัดเลือกถูกครอบงำจากระบบอุปถัมภ์ ๒) การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ พบปัญหา ขาดการสร้างขวัญและแนวทางในการป้องกันและแก้ไขปัญหาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า ๑) ให้มีการอบรมผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้ประเมินในรูปคณะกรรมการคัดเลือก มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่ดี ๒) ให้มีการออกระเบียบกำหนดมาตรฐานแนวทางการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรมีการแต่งตั้งผู้ประเมินในรูปของคณะกรรมการที่เป็นกลาง ๓) ให้มีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าที่บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานโดยตรง ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ด้าน การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และจัดทำแผนยุทธ

^{๔๓} ญัฐิรา เจริญบุญ, “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑).

ศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ อบต. ๔) ให้มีการจัดกิจกรรมพนักงานสัมพันธ์แบบมีส่วนร่วม และใช้ช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสม ผูกอบรมเพื่อสร้างความรู้ความเข้าใจให้แก่ผู้บริหารและผู้บังคับบัญชาในเรื่องการดำเนินการทางวินัย ควรมีการกำหนดมาตรฐานและตัวชี้วัดและมีการตรวจประเมินผลการดำเนินการด้านสุขภาพและความปลอดภัย อบรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในเรื่องมนุษยสัมพันธ์ คุณธรรมและจริยธรรม แก่ข้าราชการกำหนดให้มีคณะกรรมการที่มีความเป็นกลางประจำหน่วยงานเป็นผู้มีอำนาจในการพิจารณาในเรื่องการบริหารงานบุคคลของ อบต.^{๔๔}

นัทธยา ภูแย้มไสย ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์ มีการปฏิบัติเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านการสรรหา และการคัดเลือก เช่น องค์กรมีการพิจารณาผู้สมัครจากประวัติการปฏิบัติงานในอดีต เพื่อประกอบการตัดสินใจในการคัดเลือก และด้านการบริหารค่าตอบแทน เช่น องค์กรมีการสำรวจค่าจ้างและเงินเดือนในตลาดแรงงานเพื่อนำมาเปรียบเทียบในการกำหนดค่าตอบแทนของพนักงาน อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ การวิเคราะห์งาน เช่น องค์กรมีการกำหนดขอบเขตของงานที่ชัดเจน เช่น การระบุลักษณะของงาน ข้อกำหนดงาน หรือมาตรฐานการทำงาน ด้านการวางแผนทรัพยากร เช่น องค์กรมีการปรับปรุงแผนกำลังบุคคลหรือการวางแผนครั้งต่อไปให้ทันสมัยอยู่ตลอดเวลา ด้านการพัฒนาและฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ เช่น องค์กรมีการให้การศึกษาด้านความรู้ทางเทคนิคให้เกิดขึ้นทักษะความชำนาญทั้งในระยะสั้นหรือระยะยาวแก่พนักงาน โดยสรุป การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ควรให้ความสำคัญทุกด้าน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร และถือเป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร แต่เป็นการลงทุนในอนาคต ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามตัวตามกลยุทธ์ขององค์กร แต่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลตอบแทนสูงสุดต่อองค์กร^{๔๕}

ประยูร วิรัตน์เกษม ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน” พบว่าพนักงานมีความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมาก

^{๔๔} ทศพร วงศ์ทะกัณท์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

^{๔๕} นัทธยา ภูแย้มไสย, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

ที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ความชำนาญอยู่เสมอ ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้บริหาร พบว่า ผู้บริหารมีคุณธรรมจริยธรรม เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ ผู้บริหารมีความจริงใจในการพัฒนาพนักงาน และผู้บริหารมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อพนักงาน ตามลำดับ ปัจจัยเกี่ยวกับองค์กรหรือหน่วยงาน พบว่า การเปิดโอกาสให้พนักงานได้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ การกำหนดเป้าหมายการพัฒนาพนักงานชัดเจน และการส่งเสริมให้พนักงานได้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตามลำดับ^{๔๖}

ปิยะสุตา แคว้นนนทรี ได้ศึกษาเรื่อง “ความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอก” ผลการวิจัยพบว่า ความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอกโดยรวมและรายด้านอยู่ในระดับสูง ผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลที่มีลักษณะทั่วไป (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล ประสบการณ์ในการให้บริการ ประเภทธุรกิจและขนาดขององค์กรที่สังกัด) ต่างกัน มีความคาดหวังต่อการบริการด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งภายนอกไม่แตกต่างกัน ตัวแปรอิสระที่ศึกษาทั้งหมด (เพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์ในการทำงานด้านการบริหารงานบุคคล ประสบการณ์ในการให้บริการ ประเภทธุรกิจและขนาดขององค์กรที่สังกัด) ไม่มีอิทธิพลต่อความคาดหวังโดยรวมของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอก^{๔๗}

เพชรรัตน์ ดารากร ณ ออยุธยา ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านสวัสดิการ ส่วนด้านที่มีความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา รองลงมา ได้แก่ ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจากการวิเคราะห์ความ

^{๔๖} ประยูร วิรัตน์เกษม, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓).

^{๔๗} ปิยะสุตา แคว้นนนทรี, “ความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอก”, วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔).

แตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่าง ๒ กลุ่ม โดยใช้การทดสอบค่า t-test ทดสอบความแตกต่างค่าเฉลี่ยของกลุ่มตัวอย่างที่มากกว่า ๒ กลุ่ม โดยวิเคราะห์ค่าความแปรปรวนแบบทางเดียว และทำการวิเคราะห์ความแตกต่าง เดียว (one-way ANOVA) และทำการวิเคราะห์ความแตกต่างเป็นรายคู่โดยใช้วิธี Least Significant Difference (LSD) ผลการศึกษาวิจัยพบว่า ข พนักงานที่มีเพศแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่า มีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ยกเว้นมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีอายุแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่ามีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน พนักงานที่มีระดับการศึกษาแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่ามีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีประสบการณ์การทำงานแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่ามีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานแตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ พนักงานที่มีรายได้ต่อเดือนแตกต่างกันมีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน และเมื่อพิจารณาจำแนกรายด้าน พบว่ามีทัศนคติต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในด้านสวัสดิการ ด้านฝึกอบรมและพัฒนา และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานไม่แตกต่างกัน ผู้ทำการวิจัย ได้มีข้อเสนอแนะ โดยควรให้ความสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ หรือในการติดตาม การประเมินผล และให้การสนับสนุนในการฝึกอบรมและพัฒนา พนักงานอย่างจริงจัง การกำหนดตัวชี้วัดความสามารถ (Competencies) เพื่อใช้ในการวางแผนความก้าวหน้าในสายอาชีพของพนักงาน ใช้ในการกำหนดความจำเป็นสำหรับการวางแผนฝึกอบรมรายบุคคลและวางแผนเส้นทางการฝึกอบรมระยะยาว (Training Road Map) รวมทั้งใช้ประกอบการประเมินและติดตามผลการปฏิบัติงานของพนักงานด้วย^{๔๔}

วนิษา แสนรัมย์ ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี” ผลการวิจัยพบว่า ผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนา

^{๔๔}ไพฑูริย์ ดารากร ณ อยุธยา, “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ๒๕๕๒).

ทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา ตำแหน่ง และรายได้ พบว่า ผู้ที่มีเพศ อายุ สถานภาพสมรส การศึกษา และรายได้ต่างกัน มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน แต่ผู้ที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์โดยภาพรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑ และเมื่อพิจารณา ความคิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รวมทุกด้าน พบว่า มีความคิดเห็นโดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน ปัญหาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานีโดยแยกปัญหา เป็นรายด้าน ด้านการศึกษาต่อปัญหาที่พบมากที่สุด คือ การขาดเงินทุน ด้านการฝึกอบรม คือ การ ขาดงบประมาณ ด้านการสัมมนา คือ วิทยากรไม่เปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็นด้านการศึกษาดูงาน คือ การขาดงบประมาณ และด้านการหมุนเวียนงาน คือ ต้องใช้เวลาศึกษางานใหม่^{๔๙}

วิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและ ลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมสหกรณ์(ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ใน ระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เงินเดือน และ อายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน อย่างมี นัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕ แต่ปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เพศ ระดับการศึกษา ระดับการทำงาน และสำนัก หรือกลุ่มที่สังกัดที่แตกต่างกันมีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ด้านการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ส่วนใหญ่มีความคิดเห็นระดับปานกลางเช่นเดียวกัน เมื่อทดสอบสมมติฐาน พบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน เงินเดือน และสำนักหรือกลุ่มที่สังกัดแตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับนัย ๐.๐๕ ยกเว้น ปัจจัยด้าน เพศ อายุ ระดับการศึกษา อายุการทำงานและระดับการทำงานที่แตกต่างกัน มีความ คิดเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ไม่แตกต่างกัน ผู้ตอบแบบสอบถามมีข้อเสนอแนะว่าการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ควรมีนโยบายที่ชัดเจน การประเมินผลมีหลักเกณฑ์เป็นที่ยอมรับ มีความ ยุติธรรมและให้ความเสมอภาคกับทุกคนในทุกด้าน ควรมีการปรับปรุงระบบการติดตามประเมิน รวมทั้งการคัดเลือกบุคลากรที่มีความจำเป็นและเหมาะสม ต้องได้รับการฝึกอบรม ควรสนับสนุนให้มี

^{๔๙} วนิดา แสงร่มเย็น, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑).

การเรียนรู้ด้วยตนเองและพัฒนาเทคโนโลยีโดยการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานขององค์กร^{๕๐}

ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์ ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย” ผลการวิจัยพบว่า พนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย มีความคิดเห็นต่อปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยปัจจัยด้านพนักงาน มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาได้แก่ ปัจจัยด้านผู้บริหาร ส่วนปัจจัยด้านองค์กร มีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ผลการเปรียบเทียบค่าเฉลี่ยของระดับความคิดเห็นของพนักงานที่ปฏิบัติงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ในจังหวัดเชียงราย พบว่า พนักงานที่มีอายุ และวุฒิการศึกษาต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ ส่วนพนักงานที่มีเพศ ประสบการณ์การทำงาน และประสบการณ์เข้ารับการอบรม หลักสูตรต่างๆ แตกต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๑}

ศรินทิพย์ ศรีสุราช ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ” ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล ด้านศักยภาพการแข่งขันทางต้นทุน ด้านความคล่องตัวในการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้บริการที่รวดเร็ว และด้านความเป็นมืออาชีพ และมีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีผลการดำเนินงาน โดยรวมและเป็นรายด้าน อยู่ในระดับมากทุกด้าน ได้แก่ ด้านคุณภาพ ด้านต้นทุนงาน ด้านปริมาณงาน และด้านเวลา^{๕๒}

^{๕๐}วิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๙).

^{๕๑}ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์, “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของพนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย”, *วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๑).

^{๕๒}ศรินทิพย์ ศรีสุราช, “ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, *วิทยานิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

สิริรัศมีถา เมืองไชย ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหาร ในภาพรวมเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ จากนโยบายทุนการศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบล นอกจากเพื่อให้พนักงานได้พัฒนาตนเองแล้ว องค์การบริหารส่วนตำบลควรปลูกจิตสำนึกให้พนักงานได้รู้จักพัฒนาตนเองเพื่องานและองค์กรด้วย ความคิดเห็นของพนักงานตำแหน่งสายงานปฏิบัติ พบว่า ในภาพรวมเห็นด้วยต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล ความคิดเห็นที่เห็นด้วยอย่างยิ่ง คือ องค์การบริหารส่วนตำบลควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มากที่สุดหรือไม่น้อยกว่าการพัฒนาองค์กรด้านอื่นๆ ความต้องการของพนักงานตำแหน่งสายงานบริหารเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล พบว่า ในภาพรวมมีความต้องการอยู่ในระดับมาก โดยมีความต้องการระดับมากที่สุด คือ ความต้องการเนื้อหาที่จะศึกษาดูงาน และความต้องการด้านการสอนงาน^{๕๓}

อนุกุล บุญรักษา ได้ศึกษาเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ทั้ง ๔ ด้าน คือ ด้านกายภาวะนา ด้านสติภาวะนา ด้านจิตภาวะนา และด้านปัญญาภาวะนา โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อจำแนกรายด้านเรียงลำดับจากมากไปหาน้อย พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ด้านสติภาวะนาอยู่ในระดับมากที่สุด ด้านจิตภาวะนา และกายภาวะนา อยู่ในระดับปานกลาง และด้านปัญญาภาวะนา อยู่ในระดับน้อยที่สุด การเปรียบเทียบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ๕ ด้าน คือ เพศ อายุ ระดับการศึกษา ชั้นยศ และอายุราชการ แตกต่างกัน มีระดับความเห็นต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ไม่แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญที่ .๐๑ แนวทางการประยุกต์ใช้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ตามหลักภาวะนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ ต่อบุคลากรของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ รวมทุกด้าน โดยรวมอยู่ในระดับความคิดเห็นมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลัก

^{๕๓}สิริรัศมีถา เมืองไชย, “ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓).

ภาวนา ๔ ของกองบัญชาการมณฑลทหารบกที่ ๓๑ มีการพัฒนาอยู่ในระดับดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดการพัฒนาศูนย์

อัครเศร์ ไชยะ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ด้านการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์ ด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน บุคลากรที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษา สูงสุดประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกันบุคลากรมีความพึงพอใจในการปฏิบัติงานในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้านอยู่ในระดับปานกลาง ได้แก่ ด้านความสำเร็จและความเจริญก้าวหน้าในการทำงาน ด้านการยอมรับนับถือและความมั่นคงในการทำงาน ด้านความสัมพันธ์ในการทำงาน ด้านสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและด้านผลตอบแทนที่ได้รับในการทำงาน ส่วนด้านลักษณะของงานและสภาพที่เอื้อต่อการทำงานบุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับมาก บุคลากรที่มีเพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุด ประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกันความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา อยู่ในระดับค่อนข้างสูง^{๕๔}

สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับทรัพยากรมนุษย์ พบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์กรต่าง ๆ จะต้องประกอบด้วย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การยืดหลักความเสมอภาค การยืดหลักความสามารถ การยืดหลักความมั่นคง การยืดหลักการเป็นกลางทางการเมือง การจัดให้มีการเพิ่มพูนความรู้ความสามารถของบุคลากร การยืดหลักความเหมาะสมในการใช้คนที่เหมาะกับงาน การยืดหลักการมีมนุษยสัมพันธ์ การยืดหลักการมีประสิทธิภาพ นอกจากนี้ องค์กรจะต้องบริหารทรัพยากรมนุษย์ให้มีศักยภาพในการที่จะตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามนโยบายของผู้บริหาร

^{๕๔} อนุกุล บุญรักษา, “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^{๕๕} อัครเศร์ ไชยะ, “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓).

จะต้องศึกษาปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ แล้วนำมาปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพให้มากยิ่งขึ้น

๒.๔.๓ งานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ

จากการตรวจสอบงานวิจัยปรากฏว่า มีผู้วิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการไว้หลายท่าน ดังนี้

โชติ บติรัฐ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการสร้างและพัฒนาภาวะผู้นำบุคลากรทางพระพุทธศาสนาให้มีประสิทธิภาพ ในการบริหารภาระงาน มีการออกกฎระเบียบในการปกครองคณะสงฆ์ และกำหนดโทษผู้ละเมิดกฎระเบียบที่วางไว้ และในการบริหารองค์กร มีการทำงานเป็นทีม ประสิทธิภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการดำเนินไปอย่างรวดเร็วสนองต่องานที่มอบหมายให้ทำ โดยใช้คนตรงกับความรู้และความสามารถในการบริหารภาระงาน มุ่งบริหารอย่างประหยัด คำนึงและสนองต่อความต้องการของผู้มาติดต่อ และในการบริหารองค์กร ได้เน้นในเรื่องสร้างศรัทธาเข้าวัดและปฏิบัติธรรมมากขึ้น ศักยภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีผลดังนี้ ในการบริหารคน มีการนำจุดเด่นของบุคลากรมาใช้ในการบริหารงาน และแก้ปัญหาจุดด้อยของบุคลากรในการบริหารงาน ในการบริหารภาระงาน มีการประยุกต์เทคโนโลยีเข้ามาช่วยในการบริหารงาน และในการบริหารองค์กร มีการจัดทำแผนงานหรือโครงการเพื่อพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง สำหรับแนวทางการพัฒนาการบริหารคน การบริหารภาระงาน และการบริหารองค์กร ของพระสังฆาธิการในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ ใน ๓ ด้าน มีข้อเสนอแนะดังนี้ ควรมีวิธีการพัฒนาคณะให้เก่ง มีความรู้ความสามารถ ให้มีความรู้ความเข้าใจหลักพระศาสนาที่ถูกต้อง โดยวิธีการส่งเสริมให้พระสังฆาธิการมีการศึกษาและพัฒนาภาวะผู้นำ มีการพัฒนาสมรรถนะภาระงานด้านการบริหาร โดยอบรมให้พระสังฆาธิการให้เป็นผู้นำในการพัฒนาจิตใจจริยธรรมคุณธรรมและให้มีความรู้และทักษะในเรื่องการป้องกันไม่ให้พุทธศาสนิกชนเสื่อมศรัทธาในพระพุทธศาสนา และตั้งมั่นความเชื่อความเลื่อมใสในพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืนต่อไป^{๕๖}

^{๕๖}โชติ บติรัฐ, “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคงแห่งพระพุทธศาสนา”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕).

ประสงค์ เกิดสันโดษ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์” ผลการวิจัยพบว่า ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าในการบริหารและจัดการงานพระศาสนาทั้ง ๖ งาน ได้แก่ งานการปกครองงานการศึกษา งานการศึกษาสงเคราะห์ งานการเผยแผ่ งานการสาธารณูปการ และงานการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก เปรียบเทียบระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการจังหวัดบุรีรัมย์ พบว่าพระสังฆาธิการระดับเจ้าคณะอำเภอ และเจ้าคณะตำบล ระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับการบริหารและจัดการงานพระศาสนา อยู่ในระดับมากทั้ง ๖ งาน ปัญหาและข้อเสนอแนะ ในการบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์ พบว่า ปัญหาและข้อเสนอแนะลำดับที่ ๑ คือ ขาดการสนับสนุนงบประมาณจากหน่วยงานของรัฐ รองลงมาคือ ขาดบุคลากรผู้เชี่ยวชาญในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ประชาชนเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการงานศาสนาน้อย ให้ผู้เกี่ยวข้องเข้ามามีส่วนร่วมในการบริหารและจัดการงานศาสนา ขาดสื่อและอุปกรณ์ในการเผยแผ่พระพุทธศาสนา และไม่มีอิสระในการบริหารจัดการพระศาสนา ตามลำดับ^{๕๖}

ปราโมทย์ ภูมิพันธ์ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า โดยภาพรวมพระสังฆาธิการในจังหวัดขอนแก่น มีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภออยู่ในระดับมาก โดยพระสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะอำเภอและสังฆาธิการกลุ่มเจ้าคณะตำบลมีทัศนะต่อการบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอ แตกต่างกันอย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๕๗}

พชรพรรณ ชุ่มเปี่ยม ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารงานพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง ๗ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการควบคุมงานด้านการวินิจฉัยสั่งการ และด้านการบริหารงานบุคคล มีการปฏิบัติในระดับมาก ปัญหาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง ๗ ด้านโดยภาพรวมอยู่ในระดับน้อย เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการวางแผน และด้านการบริหารงานบุคคลมีปัญหาอยู่ในระดับปานกลาง แนวทางการพัฒนาการบริหารงานของพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร ทั้ง ๗ ด้าน ควรดำเนินการดังนี้ ด้านการวางแผน หน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการถวญความรู้เกี่ยวกับการ วางแผนเกี่ยวกับ

^{๕๖} ประสงค์ เกิดสันโดษ, “การบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๙).

^{๕๗} ปราโมทย์ ภูมิพันธ์, “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓).

พระสังฆาธิการ กรรมการศาสนาหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ควรจัดหาคู่มือ รูปแบบ เกี่ยวกับการวางแผนให้กับวัด พระสงฆ์ที่ได้รับการแต่งตั้งเป็นพระสังฆาธิการต้องได้รับการฝึกอบรมเกี่ยวกับระบบการบริหาร และผู้นำชุมชน ผู้ทรงคุณวุฒิควรเข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนของวัด ด้านการจัดองค์การ กรรมการศาสนาควรจัดทำรูปแบบหรือแผนภูมิการจัดองค์ การให้แก่วัด เพื่อศึกษาและพิจารณาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องควรจัดให้มีการถวายเป็นความรู้เกี่ยวกับการจัดองค์การแก่พระสังฆาธิการตามโอกาส และควรให้มีการศึกษาดูงานการจัดองค์การทั้งภาครัฐและเอกชน หรือวัดที่มีการจัดองค์การดีเด่นด้านการบริหารงานบุคคล ควรมีการอบรมบุคคลที่เข้ามาบวชในพระพุทธ ศาสนา เพื่อให้มั่นใจว่าจะเข้ามาศึกษาพระธรรมวินัยอย่างแท้จริง ต้องให้การศึกษอบรมพระธรรมวินัยแก่ผู้เข้ามาบวช ทั้งก่อนบวช และระหว่างบวช สรรหาบรรพชิตและคฤหัสถ์ที่มีความรู้ ความสามารถจัดกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การศาสนาศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ ด้านการวินิจฉัยสั่งการ การบริหารวัดต้องให้ประชาชนในท้องถิ่นมีส่วนร่วม ในกิจกรรมของวัด เช่น ร่วมแสดงความคิดเห็นเพื่อให้เจ้าอาวาสนำข้อมูลมาประกอบการตัดสินใจ ก่อนสั่งการแต่ละครั้งต้องศึกษาและให้ความสำคัญกับทรัพยากรการบริหาร คือ บุคลากร เงิน วัสดุ อุปกรณ์ และการจัดการ ควรศึกษาหาความรู้เกี่ยวกับเรื่องต่าง ๆ ที่ตัดสินใจเป็นอย่างดีก่อนการวินิจฉัยสั่งการ ด้านการควบคุมงาน พระสังฆาธิการต้องปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยอย่างเคร่งครัด เพื่อเป็นแบบอย่างแก่บรรพชิตและคฤหัสถ์ การปกครองสงฆ์ให้มีพฤติกรรมและและการกระทำอย่างเหมาะสม พระสังฆาธิการควรดำเนินการให้พระภิกษุทุกรูปในวัดมีภาพลักษณ์ที่ดีเพื่อก่อให้เกิดความศรัทธาแก่ประชาชน ควรจัดหางบประมาณเพื่อพัฒนาวัดให้มีสภาพที่เหมาะสมแก่การปฏิบัติธรรมเช่น ความสงบ ร่มรื่น สะอาด สวยงาม สะดวกต่อการปฏิบัติศาสนกิจและการศึกษาพระธรรมวินัย ด้านการประสานงาน ควรบริหารวัดให้เป็นศูนย์กลางชุมชนที่พัฒนาทั้งจิตใจ และคุณภาพชีวิตจะก่อให้เกิดความสัมพันธื การประสานงานที่ดีระหว่างประชาชนกับวัดควรจัดเครื่องวัดอย่างมีระบบเพื่อสะดวกต่อการให้บริการแก่ประชาชน ในกิจการทางพระพุทธศาสนาเป็นการสร้างความสัมพันธ์อันดีต่อกัน ควรร่วมมือกับชุมชนจัดโครงการป่าชุมชนโครงการอุทยานการศึกษา เพื่อการส่งเสริมการปลูกต้นไม้ และใช้ต้นไม้เป็นเครื่องมือในการประสานงาน กิจกรรมต่าง ๆ ของวัดต่อไป ด้านการเสนอรายงาน ทุกวัดควรจัดให้มีหอกระจายข่าวเพื่อประชาสัมพันธ์ การจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่วัดดำเนินการให้ชุมชนทราบ เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบล และสำนักงานศึกษาธิการอำเภอ ควรให้ความสำคัญกับการรายงานผลการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ของวัด การรายงานผลแต่ละครั้งควรดำเนินการดังนี้ รวบรวม ตรวจสอบข้อมูล จัดประเภทเรื่องราว เรียงลำดับ สรุป และเตรียมเผยแพร่ข้อมูลเพื่อการเผยแพร่ข่าวสาร^{๕๕}

^{๕๕} พชรพรรณ ชุ่มเปี่ยม, “การบริหารงานพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร”, วิทยานิพนธ์ครุศา

พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร (บำรุงราษฎร์) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และการสาธารณสงเคราะห์ ส่วนอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการสาธารณูปการ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิกการศึกษาทางธรรม และวุฒิกการศึกษาทางบาลี พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ อายุ จำนวนปีที่บวช วุฒิกการศึกษาสามัญ วุฒิกการศึกษาทางธรรม และวุฒิกการศึกษาทางบาลี โดยมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^{๖๐}

พระครูสถิตินภคุณ เสนสุข ได้ศึกษาเรื่อง “สภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าอาวาสของพระสังฆาธิการ : กรณีศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร” ผลการวิจัยพบว่า ในส่วนของการปฏิบัติหน้าที่ของเจ้าอาวาสในด้านสาธารณูปการ เจ้าอาวาสในเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธรปฏิบัติหน้าที่ในระดับมาก เกี่ยวกับการจัดการศาสนศึกษาภายในวัด กลุ่มตัวอย่างระบุการปฏิบัติหน้าที่ในด้านนี้กลุ่มเจ้าอาวาสอยู่ในระดับปานกลาง เช่น การกวาดขึ้นให้พระภิกษุสามเณรที่พรรษาไม่ถึง ๕ และสามเณรที่ยังไม่ได้เรียนนักษัตรได้เรียนพระธรรมวินัย การจัดตั้งวัดให้เป็นโรงเรียนนักษัตรและปริยัติธรรมประจำจังหวัด โรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ การจัดการเรียนการสอนให้แก่พระนวกะแล้วแต่อยู่ในระดับปานกลาง ส่วนการจัดการศึกษาสงเคราะห์ คือ การให้การสนับสนุนการศึกษาแก่เด็กและเยาวชนซึ่งนอกเหนือการปฏิบัติหน้าที่ทางการศึกษาในทางคณะสงฆ์ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุว่า กลุ่มเจ้าอาวาสให้ความสนใจใฝ่อยู่ในระดับสูง ยกเว้นการสอนศีลธรรมในโรงเรียน/สถานศึกษา จัดอยู่ในระดับปานกลาง การจัดการด้านสาธารณูปการคือการจัดการให้วัดเป็นสถานที่ที่ร่มเย็น ศูนย์กลางชุมชนทั้งด้านร่างกายและจิตใจ และการดูแลเสนาสนะ ศาสนวัตถุในวัดกลุ่มเจ้าอาวาสให้ความสนใจใฝ่อยู่ในระดับที่สูง ยกเว้นการสงเคราะห์อาหารยามขาดแคลนและการจัดการโครงการต้นไม้ธรรมะหรือต้นไม้พุทธได้ ความเอาใจใส่

สตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๔๓).

^{๖๐} พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร (บำรุงราษฎร์), “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, *วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒).

อยู่ในระดับปานกลาง เช่นเดียวกับการจัดการด้านสาธารณสงเคราะห์ กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุว่า กลุ่มเจ้าอาวาสให้ความเอาใจใส่ในระดับปานกลาง การจัดการศาสนสมบัติของวัด ตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง เจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่ในการจัดการศาสนสมบัติของวัดในระดับที่สูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดเก็บศาสนสมบัติให้เป็นระเบียบ ส่วนงานด้านการเผยแพร่พระพุทธศาสนา กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุว่ากลุ่มเจ้าอาวาสมีความเอาใจใส่งานด้านนี้อยู่ในระดับสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการแสดงพระธรรมเทศนาและการกล่าวสัมโมทนียกถาในวันธรรมสวนะ และการแสดงธรรมเทศนาตามกาลนิยมในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา การเทศน์มหาชาติ มีการปฏิบัติอยู่ในระดับมากที่สุด นอกจากนี้ การเทศนาสั่งสอนในวัดหรือบ้านผู้อาราธนา การบรรยายธรรมทางสถานีวิทยุ การแสดงพระธรรมเทศนาในการทำบุญตามเทศกาล ก็มีการปฏิบัติอยู่ในระดับสูงเช่นเดียวกัน ส่วนปัญหาอุปสรรคในการปฏิบัติหน้าที่ที่กลุ่มตัวอย่างส่วนมากระบุเป็นปัญหาของตัวบุคคลซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานของส่วนรวม ได้แก่ เจ้าอาวาสไม่ยอมรับฟังความคิดเห็นของพระลูกวัด คณะกรรมการวัดและประชาชน เจ้าอาวาสเห็นแก่ลาภสักการะ ชอบสะสมทรัพย์และไม่เอาใจใส่ภาระงานของวัด ในขณะเดียวกันก็มีปัญหาที่สะท้อนจากฝ่ายเจ้าอาวาส ก็คือ ฝ่ายประชาชนมักจะปฏิบัติตนมีอำนาจภายในวัด ขัดขวางอำนาจการตัดสินใจในกิจการต่าง ๆ ของเจ้าอาวาสโดยเฉพาะ การจัดซื้อจัดจ้างวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพย์สินต่าง ๆ ในประเด็นนี้กลุ่มตัวอย่างได้เสนอแนวทางแก้ไขว่า น่าจะมีการอบรมประชาชนให้เข้าใจระเบียบปฏิบัติและพระธรรมวินัยของพระสงฆ์ ส่วนปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ อีกประเด็นหนึ่งที่กลุ่มตัวอย่างเสนอก็คือ ปัญหาด้านงบประมาณ ดำเนินการเกี่ยวกับถาวรและกิจการต่าง ๆ ในวัด ซึ่งสรุปเป็น ๒ ประเด็น คือ งบประมาณไม่พอและงบประมาณพอแต่นำมาใช้ไม่ได้ ต้องผ่านความคิดเห็นจากหลายฝ่าย^{๖๐}

พระครูสังฆรักษ์ศวีร์ อธิปัญโญ ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” จากผลการวิจัยพบว่า การจัดประชุมพระภิกษุสามเณรเพื่ออบรมด้านวัตรปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัย ถึงจะมีการปฏิบัติมากก็จริง แต่บางวัดโดยเฉพาะเจ้าอาวาสยังไม่ค่อยเคร่งครัดเท่าที่ควร ทั้งนี้ควรที่จะกำหนดเป็นตารางการทำ

^{๖๐} พระครูสถิตินภคุณ เสนสุข, “สภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าอาวาสของพระสังฆาธิการ : กรณีศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๐).

วัตรไว้อย่างชัดเจน และถ้าพระรูปใดไม่ลงมาทำวัตรก็ควรจะมีบทกำหนดลงโทษไว้อย่างชัดเจน นอกจากพระรูปนั้นติดภารกิจจำเป็น เช่น สอนหนังสือในโรงเรียน^{๖๒}

พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์) ได้ทำการศึกษาเกี่ยวกับ การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรม ๗ ผลการวิจัยพบว่า ภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรมโดยรวมอยู่ในระดับมาก และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้านโดยเรียงจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย สรุปได้คือ ด้านปรีชาญาณ ด้านอัตตญาณ ด้านอรรถญาณ ด้านบุคคลปรีชาญาณ ด้านอัมมญาณ ด้านมัตตญาณ และด้านกาลญาณ การเปรียบเทียบภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี ตามหลักสัปติสัทธิธรรม โดยรวมปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ทั้งหมด กล่าวคือ พรรษา ตำแหน่ง การศึกษานักธรรม การศึกษาบาลี ประสบการณ์ การปฏิบัติงาน แนวทางในการพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักสัปติสัทธิธรรมของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานี คือ พระสังฆาธิการควรนำหลักสัปติสัทธิธรรมทั้ง ๗ มาประยุกต์ใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดอุทัยธานีเกิดเอกภาพและประสิทธิภาพยิ่งขึ้น^{๖๓}

พระมหาคุณ จินดาพันธ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการ ระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง แต่เมื่อพิจารณา เป็นรายด้าน พบว่า อยู่ระดับมาก ๓ ด้าน และอยู่ในระดับปานกลาง ๒ ด้าน ด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านการวิเคราะห์นโยบาย รองลงมาคือ ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ และน้อยที่สุด คือ ด้านการจัดการสารสนเทศ สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีอายุพรรษาน้อยกว่า ๒๕ พรรษา กับพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีอายุพรรษา ๒๕ พรรษาขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่างกัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ สภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการระดับอำเภอและระดับตำบล ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่งน้อยกว่า ๑๐ ปี กับพระสังฆาธิการระดับ

^{๖๒} พระครูสังฆรักษ์พศวีร์ ธีรปญโญ, “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณี พระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต*, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑).

^{๖๓} พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุกอินทร์), “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัปติสัทธิธรรม ๗”, *วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)*, (บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔).

อำเภอและระดับตำบล ที่มีระยะเวลาดำรงตำแหน่ง ๑๐ ปีขึ้นไป โดยภาพรวมและรายด้าน แตกต่าง กัน อย่างไม่มีนัยสำคัญทางสถิติ^{๖๔}

พระมหาปุณณวิทย์ ปุณณวิชโย ได้ศึกษาเกี่ยวกับ ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา ผลการวิจัยพบว่า ๑) หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวกับภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ มีดังต่อไปนี้ คือ หลักทศพิธราชธรรม ๑๐ อคติ ๔ อิทธิบาท ๔ อธิษฐานธรรม ๔ พรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ อริยทรัพย์ ๗ สัมปรีชธรรม ๗ มรรคมงคล ๘ และนาถกรรมธรรม ๑๐ ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการพัฒนาภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ ๒) คุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา พบว่า พระสังฆาธิการมีคุณลักษณะภาวะผู้นำในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๒ และเมื่อจำแนกรายเป็นด้าน พบว่าอยู่ในระดับมากทุกด้าน โดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยตามค่าเฉลี่ย คือ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศาสนศึกษา ด้านการปกครอง ด้านการสาธารณูปการ ด้านการศึกษาสงเคราะห์ และด้านสาธารณสงเคราะห์ ๓) การเปรียบเทียบทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า นิสิตมีทัศนะแตกต่างกันตามคณะ และชั้นปีที่ศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนนิสิตที่มีอายุ พรรษา การศึกษานักธรรมและการศึกษาบาลี ต่างกัน มีทัศนะเกี่ยวกับคุณลักษณะภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๕}

พระมหาผดุง เทียร วรธมโม ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา” ผลการวิจัยพบว่า บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา โดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ย ๓.๔๐ และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านการศาสนศึกษาและด้านการศึกษาสงเคราะห์อยู่ในระดับปานกลาง สำหรับด้านอื่นๆคือ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการปกครอง ด้านการสาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ อยู่ในระดับมาก ผลการเปรียบเทียบระดับบทบาทของพระสังฆาธิการในการ

^{๖๔} พระมหาตุล จินดาพันธ์, “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการ ระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๗).

^{๖๕} พระมหาปุณณวิทย์ ปุณณวิชโย, “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๒).

บริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดพังงา จำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล คือ ตำแหน่งพระสังฆาธิการ อายุ จำนวนพรรษาวุฒิทางการศึกษาสายสามัญ วุฒิทางการศึกษาทางธรรม และวุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรม พบว่า พระสังฆาธิการที่มีอายุและจำนวนพรรษาต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ ส่วนพระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งวุฒิทางการศึกษาสายสามัญ วุฒิทางการศึกษาทางธรรม และวุฒิทางการศึกษาทางเปรียญธรรมต่างกัน มีบทบาทในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^{๖๖}

สรุปจากงานวิจัยเกี่ยวกับพระสังฆาธิการ ว่า การบริหารวัดนั้นจะมีสภาพเป็นเช่นไร ก็ขึ้นอยู่กับพระสังฆาธิการในวัดนั้น ๆ ซึ่งจะต้องมีการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ดีประกอบด้วย ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการศึกษา สงเคราะห์ และด้านสาธารณสงเคราะห์ และจะต้องมีคุณธรรมควบคู่ต่อการบริหาร ทั้งนี้ พระสังฆาธิการจะบริหารกิจการคณะสงฆ์จะมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใดขึ้นอยู่กับ เพศ อายุ การศึกษา ตำแหน่ง ที่จะทำให้การบริหารกิจการคณะสงฆ์ของวัดในแต่ละรูป มีศักยภาพมากน้อยหรือไม่



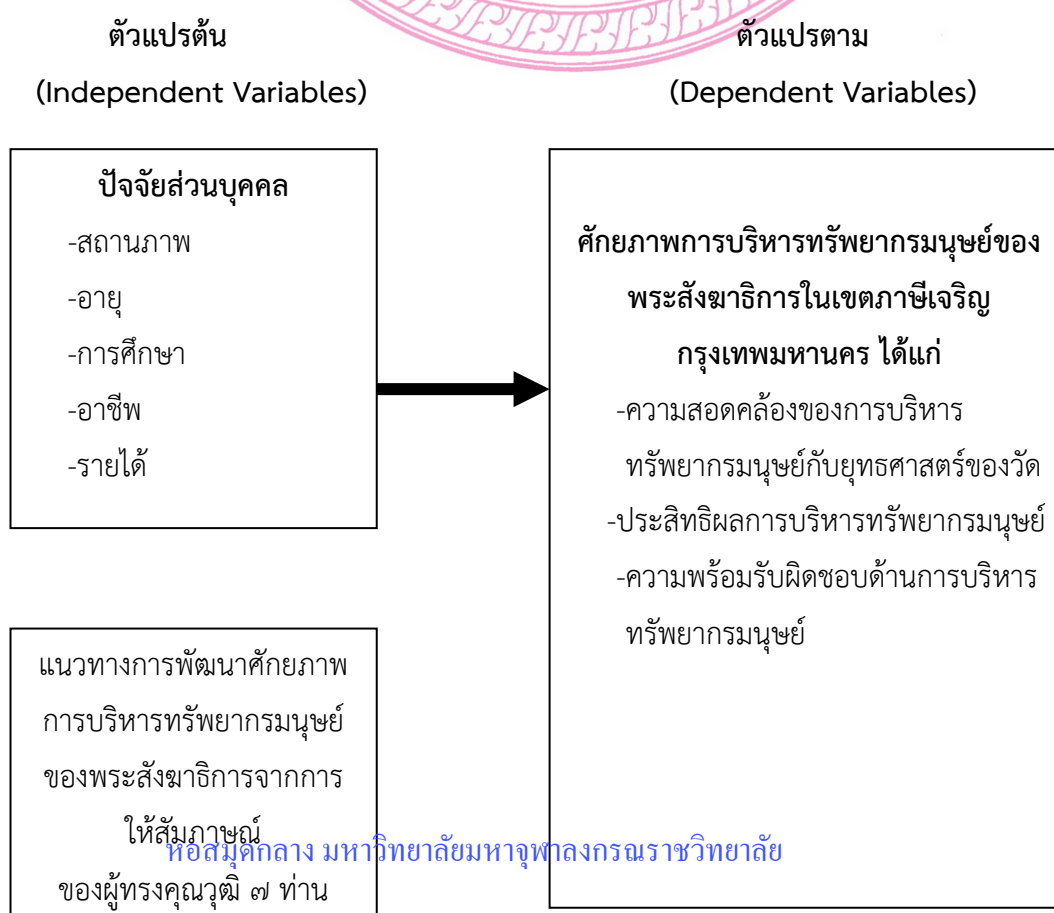
^{๖๖} พระมหามณเฑียร วรธมโม, “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา”, วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๓).

๒.๕ กรอบแนวคิดการวิจัย

งานวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยได้ศึกษาแนวคิด ทฤษฎีและงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ที่เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยกำหนดแนวคิดการวิจัย (Conceptual Framework) ประกอบด้วยตัวแปรต้น (Independent Variables) และตัวแปรตาม (Dependent Variables) ดังนี้

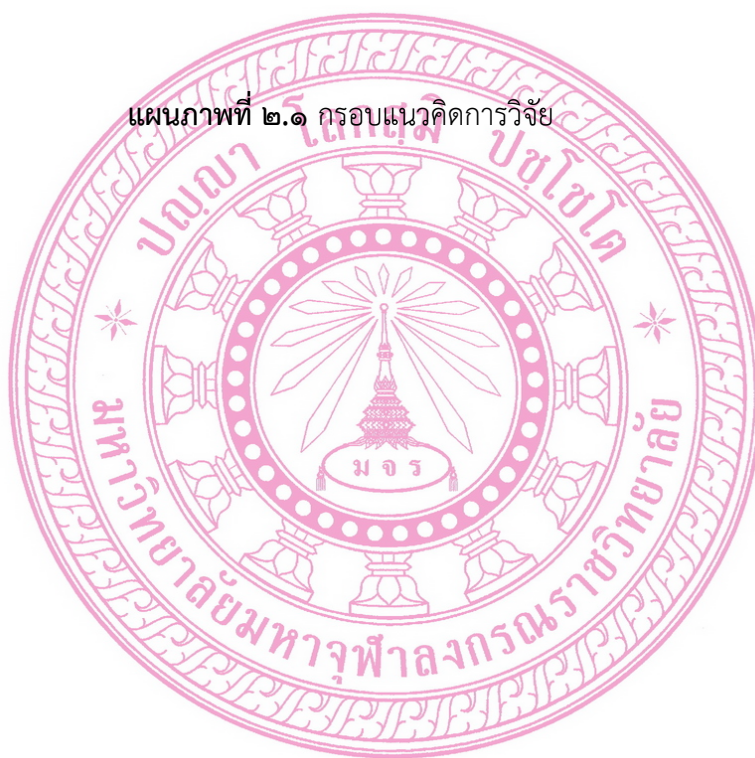
ตัวแปรต้น (Independent Variables) คือ สถานภาพส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ สถานภาพ อายุ การศึกษา และภูมิลำเนา

ตัวแปรตาม (Dependent Variables) คือ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชน ดังแผนภาพที่ ๑





แผนภาพที่ ๒.๑ กรอบแนวคิดการวิจัย



บทที่ ๓

วิธีดำเนินการวิจัย

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร การศึกษาครั้งนี้ ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) ควบคู่กับการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) ซึ่งเป็นการวิจัยแบบผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณกับการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้ดำเนินการศึกษาตามลำดับขั้นตอน ดังนี้

- ๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย
- ๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง
- ๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย
- ๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล
- ๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

๓.๑ ขั้นตอนการดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัยได้กำหนดขั้นตอนการดำเนินการวิจัยตามลำดับดังนี้

๑. ศึกษาหลักการ แนวคิดทฤษฎี ระเบียบ และผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง
๒. กำหนดกรอบแนวคิด หัวข้อปัญหา และวัตถุประสงค์ในการวิจัย
๓. กำหนดกลุ่มประชากร และกลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย
๔. สร้างเครื่องมือสำหรับเก็บข้อมูลการวิจัยร่วมกับอาจารย์ที่ปรึกษา
๕. นำเครื่องมือเสนอผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบเพื่อปรับปรุงแก้ไขให้สมบูรณ์
๖. ทดสอบเครื่องมือกับกลุ่มตัวอย่างที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย (Try out)
๗. ดำเนินการส่งข้อมูลให้กลุ่มตัวอย่าง และเก็บรวบรวมข้อมูล
๘. วิเคราะห์ข้อมูลและแปลผลข้อมูล
๙. สรุปและรายงานผลการศึกษาค้นคว้าวิจัย

๓.๒ ประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

๓.๒.๑ ประชากร

ประชากรที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ พุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ประมาณ ๑๓๐,๐๐๐ คน

๓.๒.๒ กลุ่มตัวอย่าง

ผู้วิจัยได้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่าง โดยการเปิดตารางการกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างของยามาเน่ (Taro Yamane)^๑ ที่ระดับความเชื่อมั่น ๙๕% ได้ขนาดกลุ่มของกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๔๐๐ คน แล้วทำการสุ่มมาจากประชากร โดยวิธีแบบแบ่งเป็นระบบ (Systematic Sampling) จากประชากรพุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการสุ่มมา ๑ คน เว้น ๒ คน แล้วทำการสุ่มไปเรื่อย ๆ ในสัดส่วนนี้จนกว่าจะได้กล่าวตัวอย่างครบ และในการวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้เก็บตัวอย่างมาจำนวน ๔๐๐ คน เพื่อให้การวิเคราะห์ข้อมูลมีความถูกต้องมากที่สุด

๓.๒.๓ การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จำนวน ๗ รูป/คน กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) คือ

- ๑) พระธรรมรัตนกร (สงัด อัมมมาลี) ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดปากน้ำ เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ
- ๒) พระกิตติโสภณวิเทศ (เศรษฐกิจ สมหาโต) เจ้าอาวาสวัดนาคปรก เจ้าคณะแขวงปากคลองภาษีเจริญ
- ๓) พระมหาสุนทร ธมมสุนทร อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี
- ๔) นางนพพร เอี่ยมเมธิสกุล ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
- ๕) นางสาวเกศินี โพธิ์ใบ หัวหน้าวิชาการโรงเรียนสุภาคมศึกษา เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
- ๖) ดร. กำจร เชาวนรัตน์ อดีตวุฒิสมาชิก ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี
- ๗) นายวีระศักดิ์ อึ้งขจรกุล นักวิชาการ

๓.๓ เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการศึกษาค้นครั้งนี้เป็นแบบสอบถามโดยมีขั้นตอนการสร้างและตรวจสอบเครื่องมือ ดังนี้

๓.๓.๑ ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ดำเนินการสร้างเครื่องมือในการวิจัย โดยศึกษาเอกสารวิชาการและจากงานวิจัยต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยมีขั้นตอนดังนี้

^๑สุวรีย์ ศิริโกศลกริรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, (ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบัน ราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๕๖), หน้า ๑๒๙ - ๑๓๐.

๑) ศึกษาหลักการและแนวคิดทฤษฎีเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานครจากเอกสาร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง

๒) กำหนดกรอบแนวคิดในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) สร้างเครื่องมือ จากการรอบเนื้อหาในคำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

๔) เสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาและปรับปรุงแก้ไขตามที่อาจารย์ที่ปรึกษาแนะนำ

๕) นำเครื่องมือที่ปรับปรุงแก้ไขแล้วให้ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน เพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรง (Validity) โดยการหาค่าดัชนีความสอดคล้องตามวัตถุประสงค์ IOC (Index of Congruence)

๖) นำเครื่องมือที่ตรวจสอบแล้วไปทดลองใช้ (Try out) กับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพุทธศาสนิกชน ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่จะทำการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาความเชื่อมั่นของแบบสอบถาม (Reliability) โดยใช้สูตรสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alpha Coefficients) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)

๗) นำเครื่องมือที่แก้ไขปรับปรุงสมบูรณ์แล้วไปเก็บข้อมูลจากพุทธศาสนิกชน ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ ชุด

ขั้นตอนการสร้างเครื่องมือแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

๑) ศึกษาหลักการและทฤษฎีต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานตามศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ จากเอกสารและผลงานการวิจัยที่เคยมีผู้ดำเนินการวิจัยไว้

๒) กำหนดกรอบ แนวคิด ในการสร้างเครื่องมือการวิจัย

๓) กำหนดวัตถุประสงค์ในการสร้างเครื่องมือการวิจัยโดยขอคำปรึกษาจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์

๔) สร้างเครื่องมือ

๕) นำเสนอร่างเครื่องมือการวิจัยต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ เพื่อตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไข

๖) ปรับปรุงแก้ไข

๗) จัดพิมพ์แบบสัมภาษณ์ฉบับสมบูรณ์ และนำไปใช้จริงเพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลกับกลุ่มตัวอย่าง

๓.๓.๒ ลักษณะของเครื่องมือ

ลักษณะของเครื่องมือแบบสอบถาม (Questionnaire)

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ส่วนที่เป็นแบบสอบถามผู้วิจัยได้สร้างขึ้นมา โดยศึกษา แนวคิด ทฤษฎี และงานวิจัยที่เกี่ยวข้องปรึกษาอาจารย์ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ แล้วนำมาปรับปรุงแก้ไข ซึ่งแบ่งแบบสอบถามออกเป็น ๓ ตอนดังนี้

ตอนที่ ๑ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีลักษณะเป็นแบบเลือกตอบ หรือตรวจสอบรายการ (Check List) โดยถามเกี่ยวกับ สถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน

ตอนที่ ๒ เป็นแบบสอบถามเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางของ ก.พ. ทั้ง ๕ ด้าน โดยแบบสอบถามมีลักษณะเป็น มาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) มี ๕ ระดับ ตามหลักการของลิเคิร์ต (Likert) โดยมีเกณฑ์การให้คะแนน ดังนี้

๕	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด
๔	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก
๓	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง
๒	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย
๑	หมายถึง	มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด ^๒

ตอนที่ ๓ เป็นแบบสอบถามปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางของ ก.พ. ทั้ง ๕ ด้าน โดยใช้คำถามปลายเปิด (Open ended Questionnaire)

ลักษณะของเครื่องมือสำหรับแบบสัมภาษณ์ (Interview Form)

แบบสัมภาษณ์ เพื่อรวบรวมข้อมูลจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) ประกอบด้วย พระสังฆาธิการ นักวิชาการ ผู้ทรงคุณวุฒิ ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๗ รูป/คน เป็นคำถามแบบปลายเปิด (Open ended Form) เพื่อให้ผู้รับการสัมภาษณ์ได้แสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร และ ข้อเสนอแนะต่างๆ ได้อย่างอิสระ

^๒ สุวริย์ ศิริโกการภิรมย์, การวิจัยทางการศึกษา, หน้า ๑๔๐.

๓.๓.๓ การตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ

ในการหาคุณภาพของเครื่องมือ ผู้วิจัยได้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๑. ขอคำแนะนำจากอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญ ตรวจสอบเครื่องมือที่สร้างไว้
๒. หาความเที่ยงตรง (Validity) โดยการนำแบบสอบถามที่สร้างเสร็จเสนอประธานและกรรมที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบและนำเสนอต่อผู้เชี่ยวชาญแล้วนำมาปรับปรุงแก้ไขให้เหมาะสมจำนวน ๕ ท่าน ได้แก่

๑) พระมหาสม กลยาโณ, ดร. อาจารย์ประจำ ภาควิชาจิตวิทยา คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒) พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปณฺโณ, ดร. อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓) อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณีต อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔) อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕) ผศ.ชัชชัย ไชยสา อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อพิจารณาทั้งในเนื้อหาสาระและโครงสร้างของคำถาม ตลอดจนภาษาที่ใช้และตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือ โดยหาค่าดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์ (Item-Objective Congruence Index : IOC) ได้ค่ามากกว่า ๐.๕ ขึ้นไป

๓. หาค่าความเชื่อมั่นของเครื่องมือ (Reliability) นำแบบสอบถามที่ปรับปรุงแก้ไขแล้ว ไปทดลองใช้ (Try out) กับประชากรที่ไม่ใช่กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัย จำนวน ๓๐ ชุด เพื่อหาค่าความเชื่อมั่นด้วยวิธีการหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (Alfa coefficient) ตามวิธีของครอนบาค (Cronbach)^๓ ซึ่งได้ค่าความเชื่อมั่นทั้งฉบับเท่ากับ ๐.๙๖๓

๔. นำเสนอแบบสอบถามที่ได้ปรับปรุงแก้ไขแล้วเสนอต่ออาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ เพื่อขอความเห็นชอบ และจัดพิมพ์แบบสอบถามฉบับสมบูรณ์เพื่อใช้แจกกลุ่มตัวอย่างจริง ที่ใช้ในการวิจัยต่อไป

^๓ ประยูร อาษานาม, คู่มือวิจัยทางการศึกษา, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๔๑), หน้า ๘๗

๓.๔ การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยดำเนินการเก็บข้อมูลตามขั้นตอน ดังนี้

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสอบถาม

๑. นำแบบสอบถามจำนวน ๔๐๐ ชุด โดยกระจายกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร การเก็บรวบรวมข้อมูลและดำเนินการเก็บคืนภายใน ๒ สัปดาห์

๒. รวบรวมแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากพุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้งหมดโดยอยู่ในสภาพที่สมบูรณ์ จำนวน ๔๐๐ ชุด คิดเป็นแบบสอบถามที่ได้รับคืนร้อยละ ๑๐๐ ของจำนวนแบบสอบถามทั้งหมด

๓. นำข้อมูลที่ได้ไปวิเคราะห์และประมวลผลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์ต่อไป

การเก็บรวบรวมข้อมูลแบบสัมภาษณ์

การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยได้สัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) จำนวน ๗ ท่าน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูลกระทำได้โดยการสัมภาษณ์โดยการนัดล่วงหน้า มีการใช้อุปกรณ์ในการบันทึกเสียงข้อมูลการสัมภาษณ์ โดยผู้สัมภาษณ์ทำการบันทึกและตั้งใจฟัง ร่วมกับการสังเกตพฤติกรรมของผู้ถูกสัมภาษณ์ ผู้วิจัยจัดเก็บแบบสัมภาษณ์ด้วยตนเอง ระหว่างเดือนกันยายน ๒๕๕๖ ถึง เดือนกุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

๓.๕ การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถาม (Questionnaire)

ผู้วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูลการวิจัยครั้งนี้ ประมวลผลข้อมูลโดยโปรแกรมสำเร็จรูปทางการวิจัย ดังนี้

๑. นำแบบสอบถามทั้งหมดมาตรวจสอบความสมบูรณ์ โดยการตอบแบบสอบถามแล้วนำมาคัดลอกฉบับที่สมบูรณ์เพื่อนำมาวิเคราะห์ข้อมูล โดยการบันทึกคะแนนแต่ละข้อของแต่ละคนลงในแบบลงรหัส (Coding Form)

๒. ทำการวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปเพื่อการวิจัยทางสังคมศาสตร์

๓. การวิเคราะห์ข้อมูล

๑) ข้อมูลสถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถามใช้ความถี่ (Frequency) และค่าร้อยละ (Percentage)

๒) ระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร วิเคราะห์โดยใช้ค่าเฉลี่ย (Mean) และค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)

๓) แปลความหมายของค่าเฉลี่ยโดยยึดเกณฑ์ ดังนี้

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๔.๕๐ – ๕.๐๐ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุด

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๓.๕๐ – ๔.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๒.๕๐ – ๓.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลาง

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๕๐ – ๒.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อย

ค่าเฉลี่ยตั้งแต่ ๑.๐๐ – ๑.๔๙ หมายความว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับน้อยที่สุด^๔

๔) การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยการทดสอบค่าที (t-test) และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One way analysis of variance)

๕) การวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเพื่อนำมาวิเคราะห์ถึงปัญหาและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามแนวทางของ ก.พ. ทั้ง ๕ ด้าน

การวิเคราะห์ข้อมูลแบบสัมภาษณ์

นำข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์มาวิเคราะห์เนื้อหา โดยใช้เทคนิคการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technique) ประกอบบริบท และประมวลผลเข้าด้วยกัน รวมทั้งใช้แนวคิดจากเอกสารและผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องมาสนับสนุนในการวิเคราะห์เพื่อให้เห็นภาพรวม

^๔ ประกอบ กรรณสูตร, สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์, พิมพ์ครั้งที่ ๓, (กรุงเทพมหานคร : ด่านสุทธาการพิมพ์, ๒๕๕๒), หน้า ๑๐๘.

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผลการศึกษา นำเสนอตามลำดับ ดังนี้

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๔.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๔.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมพัทธ์

๔.๖ องค์ความรู้ใหม่จากการวิจัย : รูปแบบนโยบายการประยุกต์ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๔.๑ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตาม สถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ จำนวน และค่าร้อยละ ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๔๐๐)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. สถานภาพ		
- พระภิกษุ/สามเณร	๓๑๐	๗๗.๕๐
- คฤหัสถ์ชาย	๒๐	๕.๐๐
- คฤหัสถ์หญิง	๗๐	๑๗.๕๐
๒. อายุ		
- ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๗๗	๑๙.๓๐
- ๒๐ – ๓๐ ปี	๕๘	๑๔.๕๐
- ๓๑ – ๔๐ ปี	๑๑๑	๒๗.๗๐
- ๔๑ – ๕๐ ปี	๑๑๒	๒๘.๐๐
- ๕๑ – ๖๐ ปี	๒๒	๕.๕๐
- มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๒๐	๕.๐๐
๓. ระดับการศึกษา		
- ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๗๗	๔๔.๓๐
- ปริญญาตรี	๑๕๓	๓๘.๓๐
- สูงกว่าปริญญาตรี	๗๐	๑๗.๔๐
๔. อาชีพ		
- รับจ้าง/เกษตรกรรม	๙	๒.๒๐
- รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ	๑๗	๔.๒๐
- ค้าขาย/นักธุรกิจ	๑๙	๔.๘๐
- นักเรียน/นักศึกษา	๒๐	๕.๐๐
- พ่อบ้าน/แม่บ้าน	๒๕	๖.๓๐
- นักบวช	๓๑๐	๗๗.๕๐
๕. รายได้ต่อเดือน		
- ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท	๑๗๑	๔๒.๘๐
- ๕,๐๐๑ – ๑๐,๐๐๐ บาท	๑๕๑	๓๗.๘๐
- ๑๐,๐๐๑ – ๑๕,๐๐๐ บาท	๓๑	๗.๗๐

- มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป

๔๗

๑๑.๗๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ/สามเณร คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘ มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๐ มีอาชีพนักบวช คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๔๒.๘๐

๔.๒ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ผลการวิเคราะห์ระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม และรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ - ๔.๖

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวม

(n = ๔๐๐)

ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ สังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับยุทธศาสตร์ของวัด	๔.๕๗	๐.๖๒	มากที่สุด
๒. ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๕๙	๐.๖๒	มากที่สุด
๓. ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๕๐	๐.๗๓	มากที่สุด
๔. ด้านความพร้อมรับมือด้านการบริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๕๗	๐.๗๐	มากที่สุด
๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการ ทำงาน	๔.๖๒	๐.๕๓	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๗	๐.๕๘	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นกลุ่มตัวอย่างมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดย ภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$) และเมื่อจำแนกเป็นรายด้าน พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความ คิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร อยู่ในระดับมากที่สุดทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ ยุทธศาสตร์ของวัด

(n = ๔๐๐)

ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ กับยุทธศาสตร์ของวัด	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. พระสังฆาธิการให้ความสำคัญต่องานการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์โดยมีการกำหนดแนวทางการทำงาน อย่างชัดเจน	๔.๗๐	.๖๐๘	มากที่สุด
๒. มีการวิเคราะห์จำนวนพระภิกษุสามเณร เพื่อให้ เหมาะสมกับขนาดของวัด	๔.๕๒	.๗๘๘	มากที่สุด
๓. มีการวางแผนพระภิกษุสามเณรให้ทำหน้าที่อย่าง เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของวัด	๔.๕๙	.๗๗๑	มากที่สุด
๔. มีการวางแผนการพัฒนาพระภิกษุสามเณรที่เป็นไป ตามความต้องการ โดยการพิจารณาจากความเหมาะสม กับภารกิจของวัด	๔.๓๙	.๙๙๐	มากที่สุด
๕. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีการ นำไปปฏิบัติจริง	๔.๖๔	.๗๑๖	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๗	.๖๒๑	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัดโดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัดอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (n = ๔๐๐)

ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความเหมาะสมและดำเนินการทันเวลา	๔.๗๒	.๖๒๖	มากที่สุด
๒. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความโปร่งใส	๔.๖๒	.๗๐๘	มากที่สุด
๓. มีการประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการประเมินผลงานก่อนและหลังการอบรมถวายความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น	๔.๕๘	.๗๗๘	มากที่สุด
๔. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณรภายในวัด	๔.๕๕	.๘๓๖	มากที่สุด
๕. ระบบการบริหารพระภิกษุสามเณรส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรเป็นอย่างดี	๔.๔๙	.๙๑๙	มากที่สุด

ภาพรวม	๔.๕๙	.๖๒๑	มากที่สุด
--------	------	------	-----------

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.59$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(n = ๔๐๐)

ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
๑. มีการส่งเสริม และสนับสนุนพระภิกษุสามเณรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๔.๔๑		มาก
๒. มีการพัฒนาระบบเพื่อการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันภายในวัด เช่น มีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ งานเอกสาร เป็นต้น	๔.๔๕		มาก
๓. มีการถ่ายทอดและให้เรียนรู้งานจากระดับเจ้าอาวาสไปสู่พระลูกวัด	๔.๔๖		มาก
๔. พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของ	๔.๗๒		มากที่สุด

เจ้าอาวาส

๕. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของ

พระภิกษุสามเณรภายในวัด

๔.๔๘

มาก

ภาพรวม

๔.๕๐

มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.50$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของเจ้าอาวาส สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

(n = ๔๐๐)

ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความ คิดเห็น
๑. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบวช แต่งตั้ง โยกย้ายที่ โปร่งใสเป็นธรรม พระภิกษุสามเณรให้การยอมรับเกณฑ์ นั้นๆ	๔.๔๖	.๙๕๖	มาก
๒. มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหาร วัดหรือจัดกิจกรรมของวัด	๔.๖๙	.๖๖๓	มากที่สุด

๓. มีการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างพระด้วยกันเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์	๔.๕๔	.๘๘๓	มากที่สุด
๔. มีการกำหนดช่องทางการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณรในขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๕๔	.๘๐๙	มากที่สุด
๕. มีการจัดทำรายละเอียดลักษณะงานของตำแหน่งต่างๆ อย่างชัดเจน	๔.๖๐	.๘๒๖	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๕๗	.๖๙๗	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบวช แต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใสเป็นธรรม พระภิกษุสามเณรให้การยอมรับเกณฑ์นั้นๆ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๗ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน
(n = ๔๐๐)

ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	$\bar{X}$	S.D.	ระดับความคิดเห็น
--	-----------	------	------------------

๑. มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาส และพระลูกวัด	๔.๖๔	.๗๕๒	มากที่สุด
๒. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การทำสถานที่ให้สะอาด มีความปลอดภัย เป็นต้น	๔.๕๘	.๗๖๕	มากที่สุด
๓. พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในวัด	๔.๖๒	.๗๗๐	มากที่สุด
๔. เจ้าอาวาสเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของพระภิกษุสามเณรอย่างเท่าเทียมกัน	๔.๖๔	.๘๐๑	มากที่สุด
๕. เจ้าอาวาสให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง (เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางการศึกษา เป็นต้น)	๔.๖๑	.๘๑๓	มากที่สุด
ภาพรวม	๔.๖๒	.๖๑๕	มากที่สุด

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๔.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล ได้แก่ สถานภาพ อายุ การศึกษา อาชีพ และรายได้ต่อเดือน โดยการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) เมื่อพบว่ามีความแตกต่างจะทำการเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่โดยวิธี ผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๗ - ๔.๓๕

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามสถานภาพ

พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ พระสังฆาธิการในเขต ภาษีเจริญ	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๐ - ๓๕ ปี		๓๖ - ๕๐ ปี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านความสอดคล้อง ของ การ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับ ยุทธศาสตร์ของวัด	๔.๕๙	.๖๕๙	๔.๒๐	.๖๑๒	๔.๕๕	.๓๗๓	๓.๘๕๙*	.๐๒๒
๒. ด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๖๔	.๖๓๗	๔.๒๙	.๕๗๘	๔.๔๗	.๕๒๐	๔.๖๔๖*	.๐๑๐
๓. ด้านประสิทธิผลการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๖๓	.๖๖๘	๓.๖๖	.๙๒๒	๔.๑๖	.๖๙๗	๙.๕๘๓*	.๐๐๐
๔. ด้านความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๕๗	.๗๕๑	๔.๕๖	.๕๓๗	๔.๕๔	.๔๕๖	.๐๔๙	.๙๕๒
๕. ด้านคุณภาพชีวิต และความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน	๔.๕๗	.๕๕๙	๔.๕๖	.๗๘๕	๔.๕๔	.๖๓๔	๑.๗๐๗*	.๐๐๐

รวม	๔.๖๓	.๖๑๐	๔.๑๕	.๕๓๕	๔.๔๑	.๓๗๐	๔.๗๙๓*	.๐๐๐
-----	------	------	------	------	------	------	--------	------

(n=๔๐๐)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙-๔.๑๓

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ โดยรวม

อายุ		พระภิกษุ/สามเณร	คฤหัสถ์ชาย	คฤหัสถ์หญิง
	$\bar{X}$	๔.๖๓	๔.๑๕	๔.๔๑
พระภิกษุ/สามเณร	๔.๖๓	-	.๔๘๓*	.๒๑๗*
คฤหัสถ์ชาย	๔.๑๕		-	.๒๖๖
คฤหัสถ์หญิง	๔.๔๑			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นพระภิกษุ/สามเณร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ โดยรวม มากกว่า

พุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย และคฤหัสถ์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด

อายุ		พระภิกษุ/สามเณร	คฤหัสถ์ชาย	คฤหัสถ์หญิง
	$\bar{X}$	๔.๕๙	๔.๒๐	๔.๕๕
พระภิกษุ/สามเณร	๔.๕๙	-	.๓๙๔*	.๐๔๕
คฤหัสถ์ชาย	๔.๒๐	-	-	.๓๙๔*
คฤหัสถ์หญิง	๔.๕๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

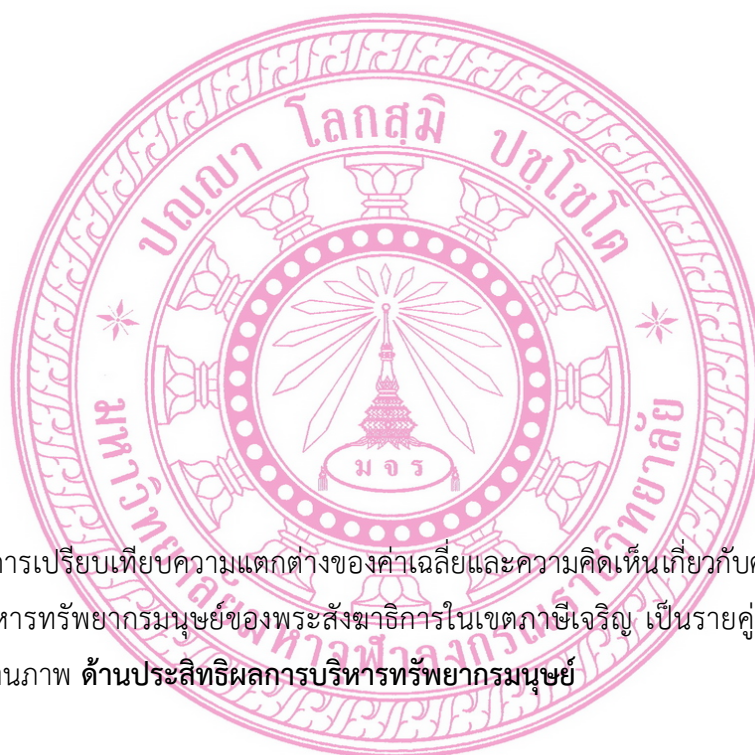
จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นพระภิกษุ/สามเณร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย ส่วนพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		พระภิกษุ/สามเณร	คฤหัสถ์ชาย	คฤหัสถ์หญิง
	$\bar{X}$	๔.๖๔	๔.๒๙	๔.๔๗
พระภิกษุ/สามเณร	๔.๖๔	-	.๓๔๔*	.๑๖๗*
คฤหัสถ์ชาย	๔.๒๙		-	.๑๘๑
คฤหัสถ์หญิง	๔.๔๗			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นพระภิกษุ/สามเณร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย และคฤหัสถ์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน



ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		พระภิกษุ/สามเณร	คฤหัสถ์ชาย	คฤหัสถ์หญิง
	$\bar{X}$	๔.๖๓	๓.๖๖	๔.๑๖
พระภิกษุ/สามเณร	๔.๖๓	-	.๙๗๕*	.๔๗๘*
คฤหัสถ์ชาย	๓.๖๖	-	-	.๔๙๗*
คฤหัสถ์หญิง	๔.๑๖	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นพระภิกษุ/สามเณร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย และคฤหัสถ์หญิง ส่วน

พุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

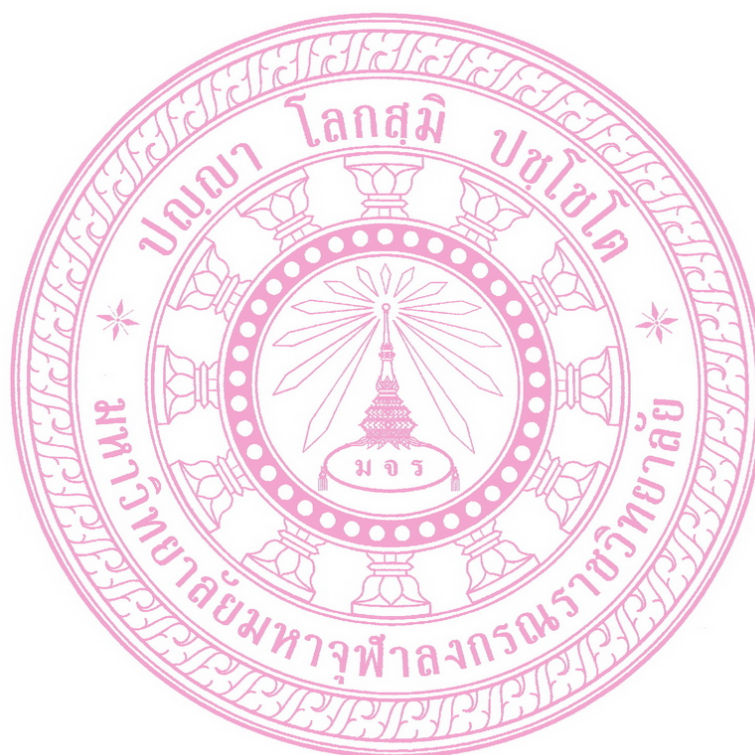


ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามสถานภาพ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

อายุ		พระภิกษุ/สามเณร	คฤหัสถ์ชาย	คฤหัสถ์หญิง
	$\bar{X}$	๔.๗๑	๔.๐๓	๔.๓๕
พระภิกษุ/สามเณร	๔.๗๑	-	.๖๘๔*	.๓๖๖*
คฤหัสถ์ชาย	๔.๐๓	-	-	.๓๑๙*
คฤหัสถ์หญิง	๔.๓๕	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่เป็นพระภิกษุ/สามเณร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย และคฤหัสถ์หญิง ส่วนพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์ชาย มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นคฤหัสถ์หญิง อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕



ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามอายุ

พุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	ต่ำกว่า ๒๐ ปี		๒๐ - ๓๐ ปี		๓๑ - ๔๐ ปี		๔๑ - ๕๐ ปี		๕๑ - ๖๐ ปี		มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		

ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ														
๑. ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด	๔.๒๐	.๗๓๕	๔.๑๒	.๗๔๑	๔.๗๕	.๔๒๓	๔.๗๖	.๔๗๔	๔.๙๗	.๐๙๔	๔.๖๔	.๔๑๓	๒.๐๐๙*	.๐๐๐
๒. ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๓๔	.๖๘๙	๔.๑๖	.๘๐๙	๔.๗๔	.๔๗๖	๔.๗๗	.๔๖๗	๔.๘๕	.๔๖๗	๔.๗๔	.๓๙๕	๔.๔๕๖*	.๐๐๐
๓. ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๒๔	.๘๐๒	๔.๒๐	.๗๘๕	๔.๕๕	.๗๑๗	๔.๖๔	.๖๘๒	๔.๙๕	.๑๗๗	๔.๙๒	.๓๑๔	.๘๔๙๖*	.๐๐๐
๔. ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๑๕	.๘๒๒	๓.๙๘	.๙๐๗	๔.๗๔	.๔๙๑	๔.๘๓	.๓๙๒	๔.๙๔	.๒๐๘	๔.๙๗	.๑๓๔	๘.๑๕๓*	.๐๐๐
๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๔.๓๘	.๗๑๖	๔.๔๒	.๖๖๖	๔.๖๖	.๕๗๐	๔.๗๐	.๕๗๘	๔.๙๔	.๑๘๙	๔.๖๒	.๖๑๕	๗.๓๘๖*	.๐๐๐
รวม	๔.๒๖	.๖๗๕	๔.๑๘	.๖๘๑	๔.๖๙	.๕๗๐	๔.๗๔	.๔๖๒	๔.๙๓	.๒๑๒	๔.๘๕	.๑๖๒	๘.๓๔๔*	.๐๐๐

(n=๔๐๐)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน

พบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๑๕-๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ โดยรวม

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๒๐	๔.๑๒	๔.๗๕	๔.๗๖	๔.๙๗	๔.๖๔
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๒๐	-	.๐๗๘	.๕๕๒*	.๕๖๒*	.๗๗๐*	.๔๓๗*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๒		-	.๖๓๑*	.๖๔๐*	.๘๔๙*	.๕๑๖*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๗๕			-	.๐๐๙	.๒๑๘	.๑๑๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๗๖				-	.๒๐๘	.๑๒๔
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๙๗					-	.๓๓๓
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๖๔						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๒๐	๔.๑๒	๔.๗๕	๔.๗๖	๔.๙๗	๔.๖๔
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๒๐	-	.๐๗๘	.๕๕๒*	.๕๖๒*	.๗๗๐*	.๔๓๗*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๒		-	.๖๓๑*	.๖๔๐*	.๘๔๙*	.๕๑๖*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๗๕			-	.๐๐๙	.๒๑๘	.๑๑๕
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๗๖				-	.๒๐๘	.๑๒๔
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๙๗					-	.๓๓๓
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๖๔						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๓๔	๔.๑๖	๔.๗๔	๔.๗๗	๔.๘๕	๔.๗๔
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๔	-	.๑๗๖	.๔๐๕*	.๔๓๓*	.๕๑๙*	.๔๐๕*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๑๖		-	.๕๘๒*	.๖๐๙*	.๖๙๖*	.๕๘๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๗๔			-	.๐๒๗	.๑๑๔	.๐๐๑
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๗๗				-	.๐๘๗	.๐๒๘
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๘๕					-	.๑๑๕
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๗๔						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตาม
อายุ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๒๔	๔.๒๐	๔.๕๕	๔.๖๔	๔.๙๕	๔.๙๒
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๒๔	-	.๐๔๐	.๓๑๐*	.๔๐๓*	.๗๐๙*	.๖๘๔*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๒๐		-	.๓๔๙*	.๔๔๓*	.๗๔๙*	.๗๒๓*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๕๕			-	.๐๙๓	.๔๐๐*	.๓๗๔*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๖๔				-	.๓๐๖	.๒๘๑
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๙๕					-	.๐๒๕
มากกว่า ๖๐ ปี ขึ้นไป	๔.๙๒						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับ
ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า
๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์
มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์
ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่า

พุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๑๕	๓.๙๘	๔.๗๔	๔.๘๓	๔.๙๔	๔.๙๗
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๑๕	-	.๑๗๑	.๕๙๓*	.๖๘๓*	.๗๘๖*	.๘๑๙*
๒๐ - ๓๐ ปี	๓.๙๘		-	.๗๖๕*	.๘๕๕*	.๙๕๗*	.๙๙๑*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๗๔			-	.๐๙๐	.๑๙๒	.๒๒๖
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๘๓				-	.๑๐๒	.๑๓๖
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๙๔					-	.๐๓๔
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๔.๙๗						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการ

บริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอายุ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

อายุ		ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๒๐- ๓๐ ปี	๓๑- ๔๐ปี	๔๑ - ๕๐ ปี	๕๑ - ๖๐ ปี	มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๓๘	๔.๔๒	๔.๖๖	๔.๗๐	๔.๙๔	๕.๐๐
ต่ำกว่า ๒๐ ปี	๔.๓๘	-	.๐๔๔	.๒๘๘*	.๓๒๕*	.๕๖๐*	.๖๒๓*
๒๐ - ๓๐ ปี	๔.๔๒		-	.๒๔๔*	.๒๘๑*	.๕๑๖*	.๕๗๙*
๓๑ - ๔๐ ปี	๔.๖๖			-	.๐๓๗	.๒๗๑*	.๓๓๕*
๔๑ - ๕๐ ปี	๔.๗๐				-	.๒๓๕	.๒๙๘*
๕๑ - ๖๐ ปี	๔.๙๔					-	.๐๖๔
มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป	๕.๐๐						-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่ำกว่า ๒๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความ

สมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๒๐-๓๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี, ๔๑-๕๐ ปี, ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๓๑-๔๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๕๑-๖๐ ปี และ มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป นอกจากนี้ พุทธศาสนิกชนที่มีอายุ ๔๑-๕๐ ปี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีอายุมากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอายุแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามการศึกษา

พุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของ พระสังฆาธิการในเขต ภาษีเจริญ	ต่ำกว่า ปริญญาดรี		ปริญญาดรี		สูงกว่า ปริญญาดรี		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านความสอดคล้อง ของ การ บริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับ ยุทธศาสตร์ของวัด	๔.๓๓	.๗๑๕	๔.๖๙	.๕๖๗	๔.๘๙	.๔๐๑	๙.๓๘๒*	.๐๐๐
๒. ด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๐	.๗๐๓	๔.๖๗	.๕๓๕	๔.๙๑	.๓๕๓	๙.๗๖๕*	.๐๐๐

๓. ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๒๕	.๘๐๙	๔.๖๑	.๖๕๓	๔.๘๙	.๔๒๕	๓.๘๑๕*	.๐๐๐
๔. ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๓๐	.๗๙๕	๔.๗๓	.๕๕๐	๔.๘๙	.๔๓๓	๗.๘๕๑*	.๐๐๐
๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๔.๔๔	.๖๘๑	๔.๖๘	.๕๖๙	๔.๙๑	.๓๔๐	๗.๑๑๒*	.๐๐๐
รวม	๔.๓๔	.๖๔๖	๔.๖๘	.๔๗๘	๔.๙๐	.๓๗๘	๘.๖๙๖*	.๐๐๐

(n=๔๐๐)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านทุกด้าน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๒-๔.๒๗

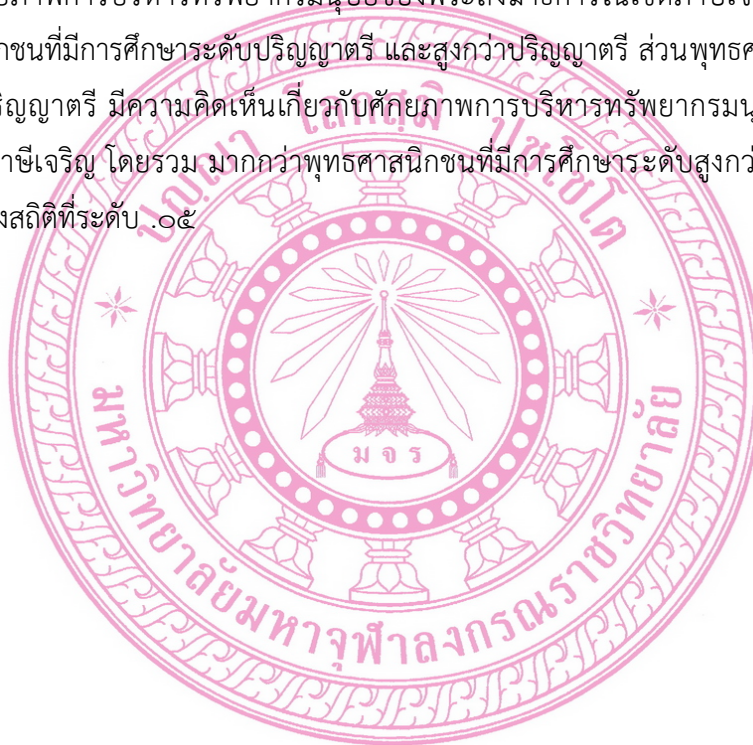
ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา โดยรวม

อายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๓๔	๔.๖๘	๔.๙๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๔	-	.๓๓๔*	.๕๕๒*
ปริญญาตรี	๔.๖๘		-	.๒๑๘*

สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๙๐			-
------------------	------	--	--	---

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕



ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด

อายุ	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
------	----------------------	-----------	----------------------

	$\bar{X}$	๔.๓๓	๔.๖๙	๔.๘๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๓	-	.๓๖๖*	.๕๖๑*
ปริญญาตรี	๔.๖๙	-	-	.๑๙๔*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๔๐	๔.๖๗	๔.๙๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๐	-	.๒๗๘*	.๕๐๙*
ปริญญาตรี	๔.๖๗	-	-	.๒๓๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๙๑	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๒๕	๔.๖๑	๔.๘๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๒๕	-	.๓๖๐*	.๖๓๑*
ปริญญาตรี	๔.๖๑	-	-	.๒๗๑*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๙	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๓๐	๔.๗๓	๔.๘๙
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๓๐	-	.๔๒๖*	.๕๙๒*
ปริญญาตรี	๔.๗๓		-	.๑๖๖
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๘๙			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามการศึกษา ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

อายุ		ต่ำกว่า ปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่า ปริญญาตรี
	$\bar{X}$	๔.๔๔	๔.๖๘	๔.๙๑
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๔.๔๔	-	.๒๓๙*	.๔๖๖*
ปริญญาตรี	๔.๖๘		-	.๒๒๖*
สูงกว่าปริญญาตรี	๔.๙๑			-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๗ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี และสูงกว่าปริญญาตรี ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับปริญญาตรี มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

ตารางที่ ๔.๒๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
อาชีพ

พุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพ การบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ของพระสังฆาธิ การในเขตภาษี เจริญ	ร ี บ ้ จ ้ า ง / เกษตรกรรม		รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ		ค้าขาย/นักรูกรกิจ		นั ก เ รี ย น / นักศึกษา		พ่อบ้าน/แม่บ้าน		นักบวช		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้าน ความ สอดคล้องของการ บริหารทรัพยากร มนุษย์ กับ ยุทธศาสตร์ของวัด	๔.๓๖	.๔๘๘	๔.๒๘	.๕๒๐	๔.๕๗	.๓๔๘	๔.๔๐	.๕๑๙	๔.๖๒	.๓๘๐	๔.๕๙	.๖๕๙	๑.๓๗๓	.๒๓๓
๒. ด้าน ประสิทธิภาพการ บริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๒	.๖๒๐	๔.๓๓	.๕๖๕	๔.๔๕	.๕๕๗	๔.๓๗	.๕๕๕	๔.๕๔	.๔๗๒	๔.๖๔	.๖๓๗	๑.๘๕๗	.๑๐๑
๓. ด้าน ประสิทธิผลการ บริหารทรัพยากร มนุษย์	๓.๘๙	.๗๘๒	๓.๘๖	.๘๘๓	๔.๒๐	.๗๓๙	๔.๐๐	.๘๒๘	๔.๑๕	.๗๐๑	๔.๖๓	.๖๖๘	๙.๖๗๐*	.๐๐๐

๔. ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๔.๔๗	.๖๔๐	๔.๕๓	.๕๓๔	๔.๕๗	.๓๔๘	๔.๕๐	.๕๕๔	๔.๖๙	.๓๕๒	๔.๕๗	.๗๕๑	.๔๒๖	.๘๓๐
๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน	๓.๙๘	.๗๕๘	๔.๒๔	.๖๙๗	๔.๓๒	.๗๗๐	๔.๔๑	.๕๕๖	๔.๒๘	.๖๗๓	๔.๗๑	.๕๕๙	๘.๓๘๖*	.๐๐๐
รวม	๔.๒๒	.๕๐๑	๔.๒๕	.๔๐๘	๔.๔๒	.๔๑๗	๔.๓๒	.๔๗๗	๔.๔๖	.๓๖๐	๔.๖๓	.๖๑๐	๓.๖๕๑*	.๐๐๓

(n=๔๐๐)

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๙-๔.๓๑

ตารางที่ ๔.๒๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ โดยรวม

อายุ		รับจ้าง / เกษตรกรรม	รับราชการ/ รัฐวิสาหกิจ	ค้าขาย/นักธุรกิจ	นักเรียน/ นักศึกษา	พ่อบ้าน / แม่บ้าน	นักบวช
	X̄	๔.๒๒	๔.๒๕	๔.๔๒	๔.๓๒	๔.๔๖	๔.๖๓
รับจ้าง	๔.๒๒	-	.๐๒๕	.๑๙๙	.๐๙๔	.๒๓๔	.๔๐๘*

รับราชการ	๔.๒๕	-	.๑๗๔	.๐๖๙	.๒๐๙	.๓๘๕*
ค้าขาย	๔.๔๒	-	-	.๑๐๕	.๐๓๕	.๒๑๐
นักเรียน	๔.๓๒	-	-	-	.๑๔๐	.๓๑๕*
พ่อบ้าน	๔.๔๖	-	-	-	-	.๑๗๕
นักบวช	๔.๖๓	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับจ้าง/เกษตรกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		รับจ้าง / เกษตรกรรม	รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	ค้าขาย/นักธุรกิจ	นักเรียน/นักศึกษา	พ่อบ้าน / แม่บ้าน	นักบวช
	$\bar{X}$	๓.๘๙	๓.๘๖	๔.๒๐	๔.๐๐	๔.๑๕	๔.๖๓
รับจ้าง	๓.๘๙	-	.๐๓๐	.๓๑๑	.๑๑๑	.๒๖๓	.๗๔๖*
รับราชการ	๓.๘๖	-	-	.๓๔๑	.๑๔๑	.๒๙๓	.๗๗๖*
ค้าขาย	๔.๒๐	-	-	-	.๒๐๐	.๐๔๘	.๔๓๕*
นักเรียน	๔.๐๐	-	-	-	-	.๑๕๒	.๖๓๕*
พ่อบ้าน	๔.๑๕	-	-	-	-	-	.๔๘๓*

นักบวช	๔.๖๓					-
--------	------	--	--	--	--	---

***มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕**

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับจ้าง/เกษตรกร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช ทั้งนี้ พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพค้าขาย/นักธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช นอกจากนี้ พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามอาชีพ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

อายุ	รับจ้าง / เกษตรกรรม	รับราชการ / รัฐวิสาหกิจ	ค้าขาย/นักธุรกิจ	นักเรียน/นักศึกษา	พ่อบ้าน / แม่บ้าน	นักบวช
$\bar{X}$	๓.๔๘	๔.๒๔	๔.๓๒	๔.๔๑	๔.๒๘	๔.๗๑

รับจ้าง	๓.๙๘	-	.๒๕๘	.๓๓๘	.๔๓๒	.๓๐๒	.๗๓๖*
รับราชการ	๔.๒๔	-	-	.๐๘๐	.๑๗๕	.๐๔๕	.๔๗๙*
ค้าขาย	๔.๓๒	-	-	-	.๐๙๔	.๐๓๖	.๓๙๘*
นักเรียน	๔.๔๑	-	-	-	-	.๑๓๐	.๓๐๔*
พ่อบ้าน	๔.๒๘	-	-	-	-	-	.๔๓๔*
นักบวช	๔.๗๑	-	-	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับจ้าง/เกษตรกรรม มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพรับราชการ/รัฐวิสาหกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช ทั้งนี้ พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพค้าขาย/นักธุรกิจ มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช นอกจากนี้ พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพนักเรียน/นักศึกษา มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพพ่อบ้าน/แม่บ้าน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่เป็นนักบวช อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพแตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร
ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตาม
รายได้ต่อเดือน

(n=๔๐๐)

พุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับศักยภาพการ บริหารทรัพยากร มนุษย์ของพระ สังฆาธิการในเขต ภาษีเจริญ	ต่ำกว่า ๕,๐๐๐		๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐		๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐		มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป		F	Sig.
	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.	$\bar{X}$	S.D.		
๑. ด้านความ สอดคล้องของการ บริหารทรัพยากร มนุษย์กับยุทธศาสตร์ ของวัด	๔.๔๕	.๖๘๓	๔.๖๐	.๕๘๗	๔.๖๗	.๕๐๕	๔.๘๑	.๓๔๖	๔.๙๕๕*	.๐๐๒
๒. ด้านประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๕๓	.๖๗๖	๔.๕๙	.๖๐๔	๔.๖๔	.๖๐๕	๔.๘๐	.๔๐๕	๒.๕๕๗	.๐๕๕
๓. ด้านประสิทธิผล การบริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๕	.๗๔๐	๔.๔๗	.๗๗๕	๔.๕๙	.๖๔๙	๔.๗๖	.๕๘๙	๒.๕๕๕	.๐๕๕
๔. ด้านความพร้อม รับผิดชอบด้านการ บริหารทรัพยากร มนุษย์	๔.๔๓	.๗๖๖	๔.๖๑	.๖๗๖	๔.๕๕	.๖๘๙	๔.๙๔	.๑๘๗	๗.๐๖๔*	.๐๐๐
๕. ด้านคุณภาพชีวิต และความสมดุลของ ชีวิตและการทำงาน	๔.๖๐	.๖๑๐	๔.๕๗	.๖๔๗	๔.๖๐	.๖๓๗	๔.๘๑	.๔๗๙	๑.๘๑๙	.๑๔๓
รวม	๔.๔๙	.๖๒๓	๔.๕๗	.๕๘๕	๔.๖๑	.๕๕๗	๔.๘๒	.๓๔๒	๔.๑๒๕*	.๐๐๗

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด และด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ดังนั้นจึงทำการเปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยรวมและในแต่ละด้านด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Difference : LSD) รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๓๓-๔.๓๕

ตารางที่ ๔.๓๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตามรายได้ต่อเดือน โดยรวม

อายุ		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๔๙	๔.๕๗	๔.๖๑	๔.๘๒
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๔.๔๙	-	.๐๗๖	.๑๑๘	.๓๓๒*
๕,๐๐๑- ๑๐,๐๐๐	๔.๕๗	-	-	.๐๔๑	.๒๕๖*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	๔.๖๑	-	-	-	.๒๑๕
มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป	๔.๘๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑-

๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขต
 ภาษีเจริญ โดยรวม มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญ
 ทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่าง
 กัน

ตารางที่ ๔.๓๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการ
 บริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตาม
 รายได้ต่อเดือน ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ
 ยุทธศาสตร์ของวัด

อายุ		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๔๕	๔.๖๐	๔.๖๗	๔.๘๑
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๔.๔๕	-	.๑๕๐*	.๒๒๑	.๓๕๘*
๕,๐๐๑- ๑๐,๐๐๐	๔.๖๐		-	.๐๗๑	.๒๐๙*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	๔.๖๗			-	.๑๓๘
มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป	๔.๘๑				-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็น
 เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความ
 สอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้
 ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑-
 ๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขต
 ภาษีเจริญ ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด มากกว่า

พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับ
พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๓๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยและความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการ
บริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ เป็นรายคู่ จำแนกตาม
รายได้ต่อเดือน ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

อายุ		ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๕ , ๐ ๐ ๑ - ๑๐,๐๐๐	๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	ม า ก ก ว ่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป
	$\bar{X}$	๔.๔๓	๔.๖๑	๔.๕๕	๔.๙๔
ต่ำกว่า ๕,๐๐๐	๔.๔๓	-	.๑๗๘*	.๑๑๘	.๕๐๖*
๕,๐๐๑- ๑๐,๐๐๐	๔.๖๑	-	-	.๐๖๐	.๓๒๘*
๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐	๔.๕๕	-	-	-	.๓๘๘*
มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป	๔.๙๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็น
เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความพร้อม

รับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท และมากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป ส่วนพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ ๕,๐๐๑-๑๐,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ ๑๐,๐๐๑-๑๕,๐๐๐ บาท มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มากกว่าพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้มากกว่า ๑๕,๐๐๐ บาทขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ สำหรับพุทธศาสนิกชนที่มีรายได้แตกต่างกันคู่อื่น ๆ มีความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

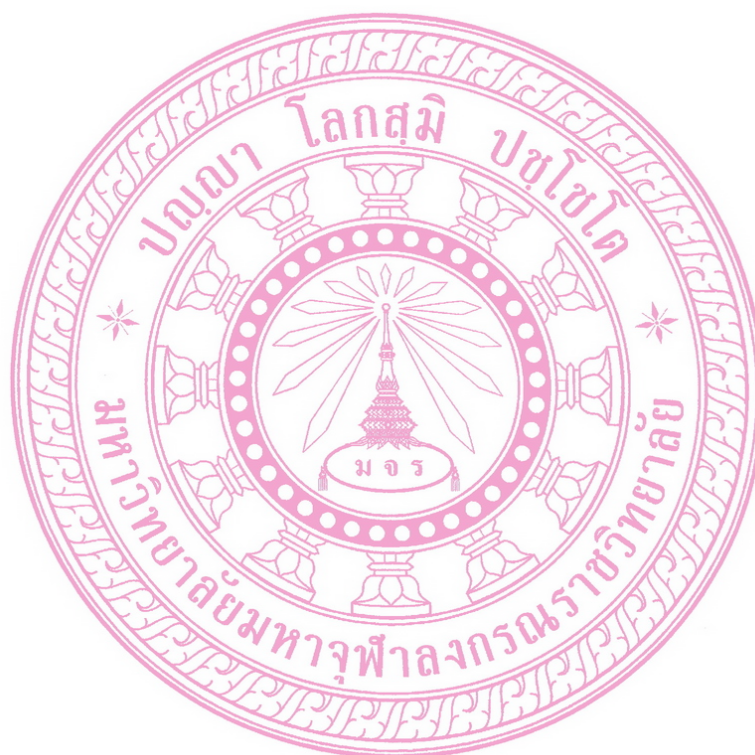


จากผลการเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล นำไปสู่การตอบสมมติฐานที่ตั้งไว้ ซึ่งสามารถแสดงรายละเอียดได้ ดังตารางที่ ๔.๓๖

ตารางที่ ๔.๓๖ สรุปผลการทดสอบสมมติฐานของการวิจัย

ตัวแปรอิสระ	ผลการทดสอบ	
	ยอมรับสมมติฐาน	ปฏิเสธสมมติฐาน
ปัจจัยส่วนบุคคล	ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร	
สถานภาพ	✓	-

อายุ	✓	-
ระดับการศึกษา	✓	-
อาชีพ	✓	-
รายได้ต่อเดือน	✓	-



๔.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขต
ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

๔.๔.๑ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ
สังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากร
มนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด

- ๑) ควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจตราภายในวัดมากขึ้น
- ๒) พระเถระผู้ใหญ่ควรมีการพูดคุย หรือสั่งสอนเรื่องการเรียนแก่พระใหม่หรือ
สามเณรบ้าง

๓) ควรที่จะทำให้มีความรุดกุมมากขึ้น มากกว่าปกติทั่วไป โดยเฉพาะวัดที่มีพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก อาจจะดูแลไม่ทั่วถึง

๔) ควรจัดให้มีการประชุมพระภิกษุสามเณรทุกๆ เดือน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย

๕) ควรจัดให้มีกฎระเบียบภายในวัดอย่างเท่าเทียมกัน

๔.๔.๒ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑) ควรจัดห้องที่ไม่มีพระภิกษุอาศัยอยู่แล้วให้มีโอกาสแก่พระภิกษุสามเณรที่มีการศึกษาดี ปฏิบัติชอบได้อยู่อย่างสะดวกสบาย อันจะเหมาะแก่การประพฤติ ปฏิบัติธรรม

๒) ควรจัดทำทะเบียนประวัติพระภิกษุ-สามเณรภายในวัด ตลอดถึงแม่ชี ศิษย์วัด นอกจากนี้ควรบันทึกการศึกษาของแต่ละรูป เพื่อมีการส่งเสริมการศึกษาให้มากขึ้น

๓) ควรตรวจตราการเรียนของพระภิกษุสามเณร และจัดเตรียมแผนการสอนอยู่เสมอ รวมถึงการประเมินการเรียนการสอนอยู่เป็นประจำ

๔.๔.๓ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑) ควรมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนให้มีการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไป

๒) ควรให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้มีการจัดอบรมธรรมะหรือหลักการปฏิบัติ หรือควรจัดให้มีการสนทนาธรรมกันตามสมควร โดยจะจัดในรูปแบบการอบรมหรือเข้าค่ายไปปฏิบัติธรรมนอกสถานที่

๓) ควรเพิ่มการจัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรภายในวัดให้มากกว่านี้

๔.๔.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑) ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณรภายในวัด เพื่อมีการพัฒนาวัดไปพร้อม ๆ กัน

๒) ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัดในด้านต่าง ๆ

๓) ควรมีบุคลากรในด้านการปกครองให้เหมาะสม เพื่อให้มีการดูแลพระภิกษุสามเณรที่ทั่วถึง

๔.๔.๕ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๑) ควรให้พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ ๆ ช่วยอุปัฏฐากพระเถระ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน

๒) จัดชุดสงเคราะห์สำหรับภิกษุผู้ป่วย และติดตามการรักษา

๓) ควรมีพระภิกษุสามเณรที่มีความแตกฉานในเรื่องธรรมะ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลทั่วไปที่มีความทุกข์หรือเดือดร้อนใจ เพื่อคลายความทุกข์ต่าง ๆ

๔) เจ้าอาวาสในแต่ละวัดควรให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางการศึกษา เป็นต้น

๕) ในแต่ละวัดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณร ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น ควรมีการติดกล้องวงจรปิด เป็นต้น

๔.๕ สรุปผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์

สำหรับความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในครั้งนี้ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) ประกอบด้วย พระภิกษุ ผู้อำนวยการโรงเรียน หัวหน้างาน นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ ท่าน ระหว่างเดือนธันวาคม ๒๕๕๖ ถึงเดือนมกราคม ๒๕๕๗ พบว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีสาระสำคัญในแต่ละประเด็นดังนี้

๑) วิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการจะคำนึงถึงประเด็นสำคัญ คือ การมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของพระสังฆาธิการมีหลายอย่าง เช่น การศึกษา และการเผยแผ่ ที่พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ เช่น ป.บส. เป็นต้น^๑ ซึ่งการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นเรื่องสำคัญยิ่งที่ต้องทำ เพราะพระสังฆาธิการนั้น มีผู้คนมากมายต้องเชื่อฟังคำสั่งสอน และปฏิบัติตาม^๒ อีกทั้งพระสังฆาธิการจะต้องการปกครอง

^๑สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนกร, เจ้าคณะเขตภาคีเจริญ, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๒สัมภาษณ์ ดร.กำจร เขาวนรัตน์, อติคุณวิธานิก ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.

ดูแลพระภิกษุสามเณรภายในวัด หรือเขตการปกครองของพระสังฆาธิการให้การประพฤติปฏิบัติเป็นไปตามพระธรรมวินัยโดยเคร่งครัด เพื่อความสงบสุขของหมู่สงฆ์” นอกจากนี้ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้ได้ศึกษาพระไตรปิฎกครบถ้วนแล้วนำเอาหลักธรรมมาสอนหรือเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ปริยัติ เข้าใจการปฏิบัติ และเข้าถึงปฏิเวธ ถ้าทำได้อย่างนี้ ก็ถือว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มประสิทธิภาพ^๕

๒) หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการที่จะทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดความพึงพอใจและประทับใจ

พระสังฆาธิการจะต้องสนับสนุน และส่งเสริมให้พุทธศาสนิกชนได้มีโอกาสเข้าศึกษาอบรมในสิ่งใหม่ ๆ เช่น มีการเสริมความรู้ด้านคอมพิวเตอร์ อบรมธรรมะ เป็นต้น^๕ นอกจากนี้พระสังฆาธิการจะต้องสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้พุทธศาสนิกชนที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน^๖ โดยภาพรวม พระสังฆาธิการจะต้องมีจิตสำนึกต่อหลักธรรมคำสั่งสอนของพระพุทธเจ้า และสามารถนำหลักธรรมคำสั่งสอนมาปฏิบัติได้^๗ ดังนั้น พระสังฆาธิการจะต้องยึดหลักพรหมวิหาร ๔ ในการปกครอง เพื่อให้เกิดความพึงพอใจและประทับใจให้แก่พุทธศาสนิกชน ซึ่งถือว่าเป็นหลักธรรมที่เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้จะต้องนำหลักคตินิยามมาประยุกต์ใช้ และต้องกำหนดถูกต้อง ข้อบังคับที่เป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยเปิดเผยต่อสังคมและพุทธศาสนิกชน^๘

๓) วิธีการอย่างไรที่จะสามารถพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น

^๕ สัมภาษณ์ นางนพพร เอี่ยมเมธิสกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมวิทยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๖ สัมภาษณ์ พระมหาสุนทร ธมมสุนทรโร, อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี, ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^๗ สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนกร, เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^๘ สัมภาษณ์ พระกิตติโสภณวิเทศ, เจ้าคณะแขวงปากคลองภาษีเจริญ, ๒ มกราคม ๒๕๕๗.

^๙ สัมภาษณ์ นางสาวเกศินี โพธิ์ใบ, หัวหน้าวิชาการโรงเรียนสุภาคมศึกษา, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระมหาสุนทร ธมมสุนทรโร, อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี, ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ จิงขจรกุล, นักวิชาการ, ๔ มกราคม ๒๕๕๗.

พระพุทธศาสนาได้วางหลักการปกครองโดยธรรม คือ ทศพิธราชธรรม สังคหัตถุธรรม ถือว่าเป็นหลักเศรษฐกิจจัดความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างพฤติกรรมแสวงหาการพัฒนาคุณภาพของชีวิตที่มุ่งไปสู่ความสงบสุขเพื่อความสันติสุขเป็นที่สุด^{๑๐} ดังนั้นพระสังฆาธิการควรมีความคิดก้าวหน้า เป็นธรรม มีความสามัคคี มีเมตตาธรรม มีจิตเป็นกุศล สร้างศรัทธาให้แก่สังคม และต้องจับต้องได้เป็นรูปธรรม^{๑๑} ทั้งนี้พระสังฆาธิการควรปฏิบัติดังนี้

(๑) หลักในการบริหาร คือ พระธรรมวินัยตามพุทธบัญญัติ และคำสอนของพระพุทธองค์

(๒) วิธีการ คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่ยอดเยี่ยมที่สุดที่คนในปัจจุบันต้องยึดวิธีการของพระองค์เป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการบริหาร^{๑๒}

นอกจากนี้ พระสังฆาธิการควรจัดให้มีบริการสวัสดิการต่าง ๆ ที่จะเอื้ออำนวยให้พระภิกษุหรือพุทธศาสนิกชนที่ช่วยปฏิบัติ สามารถอุทิศตนให้กับงานได้เต็มที่ เช่น การจัดที่ทำงานให้ถูกสุขลักษณะ การรักษาสุขภาพ ความปลอดภัย และการสงเคราะห์ด้านต่าง ๆ^{๑๓}

๔) ความเหมาะสมที่จะนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มให้มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ

พระธรรมวินัยทางพระพุทธศาสนา คือ หลักเศรษฐกิจที่จำเป็นต้องใช้ในการบริหารอย่างยิ่ง เพื่อการขับเคลื่อนชีวิตของพระภิกษุสามเณรไปสู่ความมีคุณค่า คุณภาพ และคุณธรรม เพื่อความเป็นสมณะโดยแท้ คือ ยึดหลักไตรสิกขา^{๑๔} ซึ่งเหมาะสมเป็นอย่างมากในการนำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้แล้ว ยังประกอบด้วยความเมตตาปราณี เพราะจะทำให้มีการสั่งสอนและเผยแผ่ต่อพุทธศาสนิกชนที่จะทำให้มีการปฏิบัติและการประพฤติธรรมที่มีประสิทธิภาพ^{๑๕} นอกจากนี้ ควรยึดหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน วิริยะ ความ

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางนพร เอี่ยมเมธิสกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมวิทยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ จิงขจรกุล, นักวิชาการ, ๔ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระกิตติโสภณวิเทศ, เจ้าคณะแขวงปากคลองภาษีเจริญ, ๒ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนกร, เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ นางนพร เอี่ยมเมธิสกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมวิทยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๕} สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ จิงขจรกุล, นักวิชาการ, ๔ มกราคม ๒๕๕๗.

ขยันหมั่นเพียร จิตตะ ความมีใจฝักใฝ่ในการทำงาน วิมังสา การตรวจสอบหาข้อบกพร่องในการทำงาน^{๑๖}

๕) ปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหา ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ

ปัญหาในปัจจุบันสำหรับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ส่วนใหญ่จะบริหารตามความสามารถของตนเอง ยังไม่ได้เกิดความร่วมมือ ร่วมแรงกันบริหารงานอย่างจริงจัง จึงไม่สามารถกำหนดทิศทางการบริหารงานได้^{๑๗} นอกจากนี้การเป็นตัวอย่างของพระสังฆาธิการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่เหมาะสม ควรมีการประเมินจากสังคม เพื่อการสร้างศรัทธาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น^{๑๘} อีกทั้ง การบริหารโดยไม่ยึดหลักพระธรรมวินัยเป็นศูนย์กลางที่แท้จริง แต่ยึดหลักตามวิชาการต่างๆ ซึ่งมีการใช้หลักการบริหารที่ยังไม่มุ่งเน้นตามหลักทางพระพุทธศาสนาเท่าที่ควร ดังนั้นพระสังฆาธิการจึงควรมีการบริหารทรัพยากรโดยยึดหลักไตรสิกขาที่เหมาะสม คือ ศีล สมาธิ ปัญญา^{๑๙}

โดยสรุป ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของพระสังฆาธิการมีหลายอย่าง เช่น การศึกษา และการเผยแผ่ ที่พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ นอกจากนี้ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้ได้ศึกษาพระไตรปิฎกครบถ้วนแล้วนำเอาหลักธรรมมาสอนหรือเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ปฏิบัติ เข้าใจการปฏิบัติ และเข้าถึงปฏิเวธ ถ้าทำได้แบบนี้ ก็ถือว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระสังฆาธิการจะต้องสนใจการพัฒนาธำรงรักษาให้พุทธศาสนิกชนที่ปฏิบัติงานในองค์การเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน โดยมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่ยอดเยี่ยมที่สุดที่คนในปัจจุบันต้องยึดวิธีการของพระองค์เป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการบริหาร ที่จะต้องนำหลักธรรมต่าง ๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ ไตรสิกขา อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้ พระสังฆาธิการจะต้องมีการประเมินจากสังคม เพื่อการสร้างศรัทธาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาสุนทร ธมมสุนทร, อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี, ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนกร, เจ้าคณะเขตภาคีเจริญ, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.

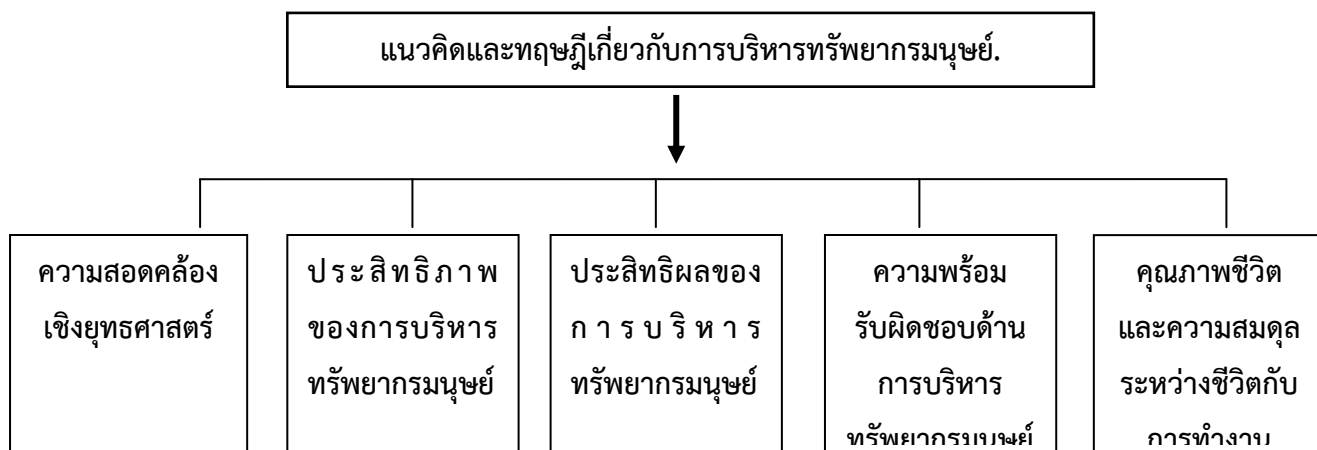
^{๑๘} สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ จิงขจรกุล, นักวิชาการ, ๔ มกราคม ๒๕๕๗.

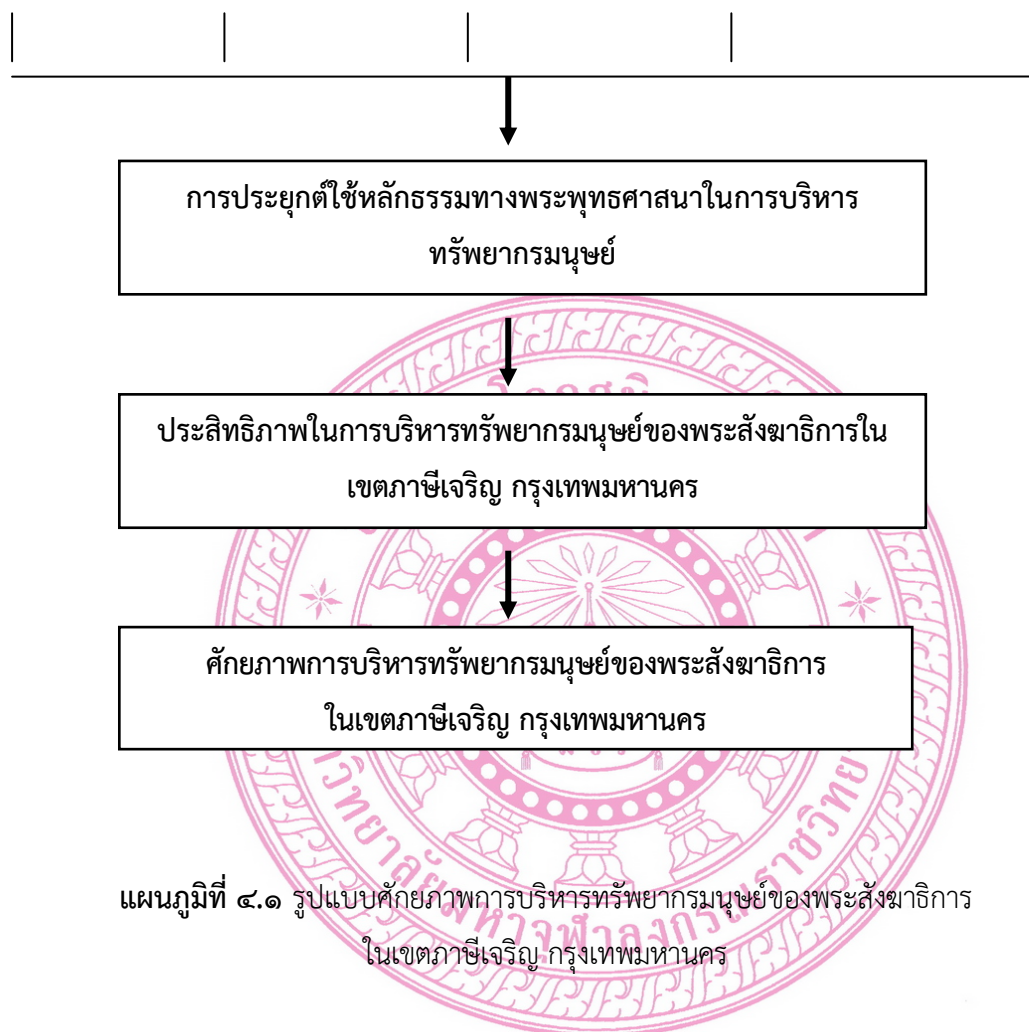
^{๑๙} สัมภาษณ์ นางนพพร เอี่ยมเมธิสกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมวิทยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge)

จากข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จึงสรุปได้ว่า พระสังฆาธิการควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจตราภายในวัด มีการสั่งสอนเรื่องการเรียนรู้แก่พระใหม่หรือสามเณรบ้าง ควรที่จะทำให้มีความรู้มากขึ้นมากกว่าปกติทั่วไป โดยเฉพาะวัดที่มีพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก อาจจะดูแลไม่ทั่วถึง ทั้งนี้จัดให้มีการประชุมพระภิกษุสามเณรทุกๆ เดือน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และควรจัดให้มีกฎระเบียบภายในวัดอย่างเท่าเทียมกัน ทั้งนี้ควรจัดทำทะเบียนประวัติพระภิกษุ-สามเณรภายในวัด ตลอดถึงแม่ชี ศิษย์วัด นอกจากนี้ควรบันทึกการศึกษาของแต่ละรูป เพื่อมีการส่งเสริมการศึกษาให้มากขึ้น อีกทั้งควรมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนให้มีการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไป และควรให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้มีการจัดอบรมธรรมะหรือหลักการปฏิบัติหรือควรจัดให้มีการสนทนาธรรมกันตามสมควร โดยจะจัดในรูปแบบการอบรมหรือเข้าค่ายไปปฏิบัติธรรมนอกสถานที่ และควรมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัดในด้านต่าง ๆ นอกจากนี้ เจ้าอาวาสในแต่ละวัดควรให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางการศึกษา เป็นต้น ส่วนในแต่ละวัดมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณร ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น ควรมีการติดกล้องวงจรปิด เป็นต้น

จากการสรุปข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จึงสรุปมาเป็นองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Body of Knowledge) ซึ่งถือว่าเป็นรูปแบบศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ดังแผนภูมิที่ ๔.๑ ดังนี้





จากแผนภาพที่ ๔.๑ แสดงรูปแบบศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยแบ่งออกเป็นเป็น ๓ ขั้นตอน คือ ๑) แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ๒) การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และ ๓) ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งอธิบายในรายละเอียด ดังนี้

ขั้นตอนที่ ๑ แนวคิดและทฤษฎีเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งจะมุ่งเน้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางของ ก.พ. ทั้ง ๕ ด้าน ประกอบด้วย คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ซึ่งจะเป็นแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ โดยภาพรวม คือ

๑.๑ ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เช่น ๑) ควรจัดให้มีการประชุมพระภิกษุสามเณรทุกๆ เดือน ๒) ควรจัดให้มีกฎระเบียบภายในวัดอย่างเท่าเทียมกัน เป็นต้น

๑.๒ ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ๑) ควรจัดทำทะเบียนประวัติพระภิกษุ-สามเณรภายในวัด ๒) ควรตรวจตราการเรียนของพระภิกษุสามเณร และจัดเตรียมแผนการสอนอยู่เสมอ เป็นต้น

๑.๓ ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ๑) ควรมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษา ๒) ควรให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้มีการจัดอบรมธรรมะหรือหลักการปฏิบัติหรือควรจัดให้มีการสนทนาธรรมกันตามสมควร เป็นต้น

๑.๔ ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ๑) ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณร ๒) ควรมีบุคลากรในด้านการปกครองให้เหมาะสม เป็นต้น

๑.๕ ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เช่น ๑) ควรให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง ๒) ควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณร ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น ควรมีการติดกล้องวงจรปิด เป็นต้น

ขั้นตอนที่ ๒ การประยุกต์ใช้หลักธรรมทางพระพุทธศาสนาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น ไตรสิกขา พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์มีประสิทธิภาพมากขึ้น ที่จะให้พระสังฆาธิการเป็นผู้ที่มีความสามารถควบคู่กับคุณธรรม

ขั้นตอนที่ ๓ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เป็นการศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อตรวจสอบสภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีจุดเด่น จุดด้อย หรือปัญหา อุปสรรค อย่างไร

ดังนั้น เมื่อผ่านขั้นตอนที่ ๑ ขั้นตอนที่ ๒ ขั้นตอนที่ ๓ แล้ว จะสามารถสร้างศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ในการวิจัย เพื่อศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร เพื่อเปรียบเทียบทัศนะของพุทธศาสนิกชน เกี่ยวกับ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดย จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล และเพื่อศึกษาปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยใช้รูปแบบการวิจัยแบบ ผสม (Mixed Methodology Research) ระหว่างการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ดังนี้

การวิจัยเชิงปริมาณใช้วิธีวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Research) เก็บรวบรวมข้อมูลโดยใช้ แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างที่เป็นพุทธศาสนิกชน ประกอบด้วย พระภิกษุ สามเณร อุบาสก อุบาสิกา ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๔๐๐ รูป/คน ซึ่งได้มาจากการสุ่มแบบเจาะจง (Purposive Sampling) แบบสอบถามที่ใช้ในการวิจัยมีการหาคุณภาพ โดยการหาความเที่ยงตรงของ เนื้อหา (Content Validity) จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๕ ท่าน และมีค่าความเชื่อมั่น (Reliability) เท่ากับ ๐.๘๖๓ วิเคราะห์ข้อมูลโดยการหาความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที (t-test) การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one way analysis of variance) และ เปรียบเทียบความแตกต่างค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่โดยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (LSD)

การวิจัยเชิงคุณภาพใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In – depth interview) เก็บข้อมูลโดยการ สัมภาษณ์เชิงลึกจากผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Information) จำนวน ๗ รูป/คน วิธีการเก็บรวบรวมข้อมูล ทำการสัมภาษณ์โดยนัดล่วงหน้า มีการใช้อุปกรณ์ในการบันทึกเสียงข้อมูลการสัมภาษณ์ และนำมา วิเคราะห์ข้อมูลจากบทสัมภาษณ์ เป็นความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ พระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ตามความคิดเห็นของกลุ่มผู้ให้ข้อมูลหลัก ประกอบด้วย พระภิกษุ หัวหน้างาน นักวิชาการ และผู้ทรงคุณวุฒิ ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำนวน ๘ รูป/คน เป็นการบรรยายความ ซึ่งสามารถสรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๑.๑ ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ/สามเณร คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีอายุระหว่าง ๔๑-๕๐ ปี คิดเป็นร้อยละ ๒๘ มีการศึกษาอยู่ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๓๐ มีอาชีพนักบวช คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๕๐ มีรายได้ต่อเดือน ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท คิดเป็น ร้อยละ ๔๒.๘๐

๕.๑.๒ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด เมื่อพิจารณาในแต่ละด้าน สรุปได้ดังนี้

๑) พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๗$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็น ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๒) พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๙$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็น ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๓) พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = ๔.๕๐$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็น ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด ได้แก่ พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของเจ้าอาวาส สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๔) พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.57$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็น ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมาก ได้แก่ มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบวช แต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใสเป็นธรรม พระภิกษุสามเณรให้การยอมรับเกณฑ์นั้นๆ สำหรับข้ออื่น ๆ ที่เหลือ พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นอยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๕) พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ที่เป็นกลุ่มตัวอย่าง มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน โดยรวม อยู่ในระดับมากที่สุด ($\bar{x} = 4.62$) และเมื่อพิจารณารายละเอียดในแต่ละข้อพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็น ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุดทุกข้อ

๕.๑.๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สรุปได้ดังนี้

๑) พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านความ สอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด ด้านประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุล ของชีวิตและการทำงาน

๒) พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในทุกด้าน

๓) พุทธศาสนิกชนที่มีการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมี

นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านทุกด้าน

๔) พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านประสิทธิผล การบริหารทรัพยากรมนุษย์ และด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

๕) พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ซึ่งเป็นไปตามสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาในแต่ละด้านพบว่า พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕ ในด้านความ สอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด และด้านความพร้อมรับผิดชอบด้าน การบริหารทรัพยากรมนุษย์

๕.๑.๔ ข้อเสนอแนะแนวทางเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สรุปได้ว่า

๑) ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด ควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจตราภายในวัดมากขึ้น นอกจากนี้พระเถระผู้ใหญ่ควรมีการพูดคุย หรือสั่งสอนเรื่องการเรียนแก่พระใหม่หรือสามเณรบ้าง ควรที่จะทำให้มีความรู้มากขึ้น มากกว่าปกติทั่วไป โดยเฉพาะวัดที่มีพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก อาจจะดูแลไม่ทั่วถึง ควรจัดให้มีการประชุม พระภิกษุสามเณรทุกๆ เดือน เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อย และควรจัดให้มีกฎระเบียบภายในวัด อย่างเท่าเทียมกัน

๒) ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรจัดห้องที่ไม่มีพระภิกษุอาศัย อยู่แล้วให้มีโอกาสแก่พระภิกษุสามเณรที่มีการศึกษาดี ปฏิบัติชอบได้อยู่อย่างสะดวกสบาย อันจะ เหมาะแก่การประพฤติ ปฏิบัติธรรม ควรจัดทำทะเบียนประวัติพระภิกษุ-สามเณรภายในวัด ตลอดจน แม่ชี ศิษย์วัด นอกจากนี้ควรบันทึกการศึกษาของแต่ละรูป เพื่อมีการส่งเสริมการศึกษาให้มากขึ้น และ ควรตรวจตราการเรียนของพระภิกษุสามเณร และจัดเตรียมแผนการสอนอยู่เสมอ รวมถึงการประเมิน การเรียนการสอนอยู่เป็นประจำ

๓) ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรมีการสนับสนุนในเรื่อง ทุนการศึกษาสำหรับนักเรียนให้มีการศึกษาในระดับที่สูง ๆ ขึ้นไป ควรให้พระภิกษุสามเณรภายในวัด ได้มีการจัดอบรมธรรมะหรือหลักการปฏิบัติหรือควรจัดให้มีการสนทนาธรรมกันตามสมควร โดยจะจัด

ในรูปแบบการอบรมหรือเข้าค่ายไปปฏิบัติธรรมนอกสถานที่ และควรเพิ่มการจัดอบรมและเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรภายในวัดให้มากกว่านี้

๔) ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณรภายในวัด เพื่อมีการพัฒนาวัดไปพร้อม ๆ กัน ควรมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัดในด้านต่าง ๆ และควรมีบุคลากรในด้านการปกครองให้เหมาะสม เพื่อให้มีการดูแลพระภิกษุสามเณรที่ทั่วถึง

๕) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน ควรให้พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ ๆ ช่วยอุปัฏฐากพระเถระ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ควรจัดชุดสงเคราะห์สำหรับภิกษุผู้ป่วย และติดตามการรักษา ควรมีพระภิกษุสามเณรที่มีความแตกฉานในเรื่องธรรมะ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลทั่วไปที่มีความทุกข์หรือเดือดร้อนใจ เพื่อคลายความทุกข์ต่าง ๆ ควรให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางการศึกษา เป็นต้น และควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณร ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น ควรมีการติดกล้องวงจรปิด เป็นต้น

๕.๑.๕ ผลการวิเคราะห์แบบสัมภาษณ์ สรุปได้ว่า ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร ต้องมีวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของพระสังฆาธิการมีหลายอย่าง เช่น การศึกษา และการเผยแผ่ ที่พระสังฆาธิการจะต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่าง ๆ นอกจากนี้ พระสังฆาธิการซึ่งเป็นผู้ได้ศึกษาพระไตรปิฎกครบถ้วนแล้วนำเอาหลักธรรมมาสอนหรือเผยแผ่ให้พุทธศาสนิกชนได้เรียนรู้ปริยัติ เข้าใจการปฏิบัติ และเข้าถึงปฏิเวธ ถ้าทำได้อย่างนี้ ก็ถือว่าเป็นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ได้เต็มประสิทธิภาพ นอกจากนี้พระสังฆาธิการจะต้องสนใจการพัฒนาอารังรักษาให้พุทธศาสนิกชนที่ปฏิบัติงานในองค์กรเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ มีสุขภาพจิตที่ดีในการทำงาน โดยมีวิธีการในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระพุทธองค์ ซึ่งเป็นการบริหารที่ยอดเยี่ยที่สุดที่คนในปัจจุบันต้องยึดวิธีการของพระองค์เป็นแบบอย่างหรือแนวทางในการบริหาร ที่จะต้องนำหลักธรรมต่าง ๆ เช่น พรหมวิหาร ๔ ไตรสิกขา อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ทั้งนี้พระสังฆาธิการจะต้องมีการประเมินจากสังคม เพื่อการสร้างศรัทธาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการให้ดีขึ้น

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การอภิปรายผลการวิจัยเรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยจะได้นำประเด็นที่สำคัญและน่าสนใจ นำมาอภิปรายผล ดังนี้

๕.๒.๑ ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร สามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

จากผลการวิจัย พบว่า ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากที่สุด ทั้งนี้เนื่องจาก พระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีการบริหารที่ดี มีประสิทธิภาพ ทำให้เกิดความพึงพอใจแก่พระภิกษุ/สามเณร และแม่ชีภายในวัด รวมถึงคฤหัสถ์ชายหญิง ที่ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ จงไท เพ็งแซ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วน จังหวัดขอนแก่นและระดับภาวะผู้นำของขององค์การบริหารส่วนจังหวัดขอนแก่น มีค่าคะแนนเฉลี่ย โดยรวมอยู่ในระดับสูง^๑ และยังสอดคล้องผลการวิจัยของ เพชรรัตน์ ดารากร ณ อยุธยา ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ด้านความคิดเห็นเกี่ยวกับทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานครโดยรวมอยู่ในระดับมาก^๒ และสามารถนำมาอภิปรายผลได้ดังนี้

๑) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พระสังฆาธิการให้ความสำคัญต่องานการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีการกำหนดแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน และมีการวางแผนพระภิกษุ

^๑ จงไท เพ็งแซ, “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒).

^๒ เพชรรัตน์ ดารากร ณ อยุธยา, “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจในเขตกรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ๒๕๕๒).

สามเณรให้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของวัด ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัยของ ญัณฐิรา เจริญบุญ ได้ศึกษาเรื่อง “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอพบพระ จังหวัดตาก” ผลการวิจัยพบว่า สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ องค์การบริหารส่วนตำบล ในเขตพื้นที่อำเภอ พบพระ จังหวัดตาก ด้านการกำหนดความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์ พบว่า องค์การบริหารส่วนตำบล มีการดำเนินกิจกรรมเพื่อกำหนดความต้องการ ทรัพยากรมนุษย์โดยการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หรือวางแผนกำลังคน มีการกำหนดนโยบาย ภาระเบี่ยง ข้อบังคับ เพื่อกำหนดความต้องการทรัพยากรมนุษย์โดยกรมส่งเสริมการปกครองท้องถิ่น^๓

๒) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิภาพของการ บริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พระสังฆาธิการมีกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ มีความเหมาะสมและดำเนินการทันเวลา และมีระบบการบริหารพระภิกษุสามเณร ส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรเป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับผลการวิจัย ของ ประยูร วิรัตน์เกษม ได้ศึกษาเรื่อง “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการ ไฟฟ้าส่วนภูมิภาคจังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน” พบว่า พนักงานมี ความต้องการพัฒนาตนเองเป็นปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาผู้ปฏิบัติงานมากที่สุด รองลงมาคือ พนักงานมีศักยภาพเพื่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนาตนเองและพนักงานแสวงหาความรู้ ความชำนาญอยู่เสมอ ตามลำดับ^๔

๓) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พุทธศาสนิกชนในเขตภาษี เจริญ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆา ธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ใน ระดับมากที่สุด เนื่องจาก พระสังฆาธิการมีการส่งเสริม และสนับสนุนพระภิกษุสามเณรให้เกิดการ เรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของพระภิกษุ ซึ่ง สอดคล้องกับการวิจัยของ ศิริทิพย์ ศรีสุราช ได้ศึกษาเรื่อง “ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ”

^๓ ญัณฐิรา เจริญบุญ, “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอพบพระ จังหวัดตาก”, **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑).

^๔ ประยูร วิรัตน์เกษม, “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน”, **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓).

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ประกอบการสำนักงานบัญชี มีความคิดเห็นด้วยเกี่ยวกับการมีประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยรวมและเป็นรายด้านทุกด้าน อยู่ในระดับมาก ได้แก่ ด้านความสอดคล้องกับกลยุทธ์ธุรกิจ ด้านการมุ่งเน้นประสิทธิผล^๕

๔) ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พระสังฆาธิการมีการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างพระด้วยกันเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์ และมีการจัดทำรายละเอียดลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์ ได้ศึกษาเรื่อง “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง โดยภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก กลุ่มตัวอย่างที่ศึกษาให้ข้อเสนอแนะว่า ให้มีการอบรมผู้บริหารและผู้บังคับบัญชา แต่งตั้งผู้ประเมินในรูปคณะกรรมการคัดเลือก มีกระบวนการคัดเลือกผู้บริหารที่ดี ให้มีการออกระเบียบกำหนดมาตรฐานแนวทางการประเมินผลการเลื่อนขั้นเงินเดือน และควรมีการแต่งตั้งผู้ประเมินในรูปของคณะกรรมการที่เป็นกลาง ให้มีการเพิ่มตำแหน่งเจ้าที่บุคลากรเพื่อรับผิดชอบงานโดยตรง ควรกำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ ด้าน การส่งเสริมการศึกษา การฝึกอบรม การส่งเสริมการพัฒนาอาชีพ และจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของ อบต.^๖

๕) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ในด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด เนื่องจาก พระสังฆาธิการมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การทำสถานที่ให้สะอาด มีความปลอดภัย เป็นต้น อีกทั้งพระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในวัด ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ นันทยา ภูแย้มไสย ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงาน

^๕ ศิริทิพย์ ศรีสุราช, “ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”, วิทยานิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

^๖ ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์, “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”, วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐).

อุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัดขอนแก่น” ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ ผู้จัดการฝ่ายทรัพยากรมนุษย์โรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลาง ควรให้ความสำคัญทุกด้าน เพราะการบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นพื้นฐานที่มีความสำคัญต่อการบริหารจัดการองค์กร และถือเป็นการลงทุน ไม่ใช่เป็นค่าใช้จ่ายขององค์กร แต่เป็นการลงทุนในอนาคต ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์จึงไม่ใช่เพียงการปฏิบัติตามตัวตามกลยุทธ์ขององค์กร แต่ต้องสร้างสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมเพื่อการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดผลตอบแทนสูงสุดต่อองค์กร^๗

๕.๒.๒ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนเกี่ยวกับศักยภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล สามารถนำมาอภิปรายผล ได้ดังนี้

๑) จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็น เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก สถานภาพของแต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดต่อการบริหารทรัพยากร มนุษย์ของพระสังฆาธิการที่แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับ ผลงานวิจัยของ พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร (บำรุงราษฎร์) ได้ศึกษาเรื่อง “ความคิดเห็นของ พุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” ผลการวิจัยพบว่า ความ คิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ทั้ง ๒ ด้าน คือ ด้าน การปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการ สาธารณูปการ และด้านการสาธารณสงเคราะห์ พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก เมื่อจำแนกเป็น รายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมาก ๔ ด้าน คือ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ และ การสาธารณสงเคราะห์ ส่วนอยู่ในระดับมากที่สุด ๒ ด้าน คือ การเผยแผ่พระพุทธศาสนา และการ สาธารณูปการ ส่วนการเปรียบเทียบความคิดเห็นในการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร พบว่า ปัจจัยส่วนบุคคลที่ทำให้พุทธศาสนิกชนมีความคิดเห็นแตกต่างกัน ได้แก่ สถานภาพ โดยมี นัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๕^๘

^๗ นัทธยา ภูแย้มไสย, “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัด ขอนแก่น”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐).

^๘ พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนตวีโร (บำรุงราษฎร์), “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัด ปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราช ภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒).

๒) จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอายุต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวมแตกต่างกัน ทั้งนี้เนื่องจาก ช่วงอายุของแต่ละคนมีความรู้สึกนึกคิดต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ อิศเรศร์ ไชยะ ได้ศึกษาเรื่อง “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา” ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรมีความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาโดยรวมและเป็นรายด้าน เห็นด้วยอยู่ในระดับปานกลาง ส่วนบุคลากรที่มี เพศ อายุ วุฒิการศึกษาสูงสุดประเภทของบุคลากร และประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ในสถาบันการพลศึกษาแตกต่างกัน^{๑๙}

๓) จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีระดับการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก ระดับการศึกษาของพุทธศาสนิกชนมีความแตกต่างกันออกไป จึงทำให้ความคิดเห็นในการรับรู้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการแตกต่างกันด้วย ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของวีรยุทธ ปรุ่งชัยภูมิ ได้ศึกษาเรื่อง “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๑” ผลการวิจัยพบว่า ความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ด้านคุณลักษณะเชิงบริหาร ที่ส่งผลต่อความสำเร็จในการปฏิบัติงานทั้ง ๖ ประการ อยู่ในระดับมาก ส่วนผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า มีความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหารโดยรวมและแต่ละด้าน มากกว่า ผู้บริหารที่มีวุฒิการศึกษา สูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .๐๑^{๒๐}

๔) จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีอาชีพต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก วิชาชีพต่าง ๆ จะมีความรู้สึกนึกคิด ความเข้าใจในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ แตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ ทองสอน

^{๑๙} อิศเรศร์ ไชยะ, “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓).

^{๒๐} วีรยุทธ ปรุ่งชัยภูมิ, “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ของผู้บริหารโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๑”, วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕).

พลเพิ่ม ได้ศึกษาเรื่อง “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร” ผลการวิจัยพบว่า สมาชิกองค์การบริหารส่วนตำบลหนองสูงมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบลอยู่ในระดับมากทุกด้าน และผู้ที่มีอาชีพค้าขายมีทัศนคติต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่ำกว่าอาชีพรับจ้างและอาชีพอื่น ๆ องค์การบริหารส่วนตำบล^{๑๑}

๕) จากผลการวิจัยพบว่า พุทธศาสนิกชนที่มีรายได้ต่อเดือนต่างกัน มีความคิดเห็นเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร โดยรวม ทั้งนี้เนื่องจาก รายได้ และค่าใช้จ่ายในดำรงชีพของแต่ละคนแตกต่างกัน จึงทำให้มีความคิดเห็นแตกต่างกัน ซึ่งสอดคล้องกับผลงานวิจัยวิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์ ได้ศึกษาเกี่ยวกับ “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง” ผลการวิจัยพบว่า ข้าราชการและลูกจ้างประจำของกรมส่งเสริมสหกรณ์(ส่วนกลาง) ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในระดับปานกลาง เมื่อทดสอบสมมติฐานพบว่า เจ้าหน้าที่ที่มีปัจจัยส่วนบุคคลด้าน อายุ เงินเดือน และอายุการทำงาน แตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ แตกต่างกัน อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ ๐.๐๕^{๑๒}

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

ผลการวิจัยเรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พระสังฆาธิการควรจัดให้มีการประชุมพระภิกษุสามเณรทุกๆ เดือน และควรจัดให้มีกฎระเบียบภายในวัดอย่างเท่าเทียมกัน

^{๑๑}ทองสอน พลเพิ่ม, “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการบริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาองค์การบริหารส่วนตำบลในเขตอำเภอหนองสูง จังหวัดมุกดาหาร”, วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชายุทธศาสตร์การพัฒนา), (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒).

^{๑๒}วิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์, “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง”, วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต, (บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๕๙).

๒) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรจัดทำทะเบียนประวัติพระภิกษุ-สามเณรภายในวัด และควรตรวจตราการเรียนของพระภิกษุสามเณร และจัดเตรียมแผนการสอนอยู่เสมอ เป็นต้น

๓) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรมีการสนับสนุนในเรื่องทุนการศึกษา และควรให้พระภิกษุสามเณรภายในวัดได้มีการจัดอบรมธรรมะหรือหลักการปฏิบัติหรือควรจัดให้มีการสนทนาธรรมกันตามสมควร เป็นต้น

๔) ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรเปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณร และควรมีบุคลากรในด้าน การปกครองให้เหมาะสม

๕) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พระสังฆาธิการควรให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง และควรมีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เหมาะสมกับพระภิกษุสามเณร ทั้งด้านสิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย เช่น ควรมีการติดกล้องวงจรปิด เป็นต้น

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) ด้านความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ พระสังฆาธิการควรเพิ่มความเข้มงวดในการตรวจตราภายในวัดมากขึ้น อีกทั้งควรมีการพูดคุย หรือสั่งสอนเรื่องการเรียนแก่พระใหม่หรือสามเณรบ้าง และควรที่จะทำให้มีความรัดกุมมากขึ้น มากกว่าปกติทั่วไป โดยเฉพาะวัดที่มีพระภิกษุสามเณรจำนวนมาก อาจจะดูแลไม่ทั่วถึง

๒) ด้านประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรจัดห้องที่ไม่มีพระภิกษุอาศัยอยู่แล้วให้มีโอกาสแก่พระภิกษุสามเณรที่มิได้ศึกษาดี ปฏิบัติชอบได้อยู่อย่าง สะดวกสบาย อันจะเหมาะแก่การประพฤติ ปฏิบัติธรรม

๓) ด้านประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรเพิ่มการจัดอบรม และเผยแผ่พระพุทธศาสนาให้แก่พระภิกษุสามเณรภายในวัดให้มากกว่านี้

๔) ด้านความพร้อมรับผิชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการควรมีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัดในด้านต่าง ๆ และควรมีบุคลากรในด้านการปกครองให้เหมาะสม เพื่อให้มีการดูแลพระภิกษุสามเณรที่ทั่วถึง

๕) ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน พระสังฆาธิการควรให้พระภิกษุสามเณรรุ่นใหม่ ๆ ช่วยอุปฐากพระเถระ เพื่อสร้างความสัมพันธ์ที่ดีต่อกัน ตลอดถึงการจัดชุดสงเคราะห์สำหรับภิกษุผู้ป่วย และติดตามการรักษา และควรมีพระภิกษุสามเณรที่มีความแตกฉานในเรื่องธรรมะ ในการให้คำปรึกษา แนะนำแก่บุคคลทั่วไปที่มีความทุกข์หรือเดือดร้อนใจ เพื่อคลายความทุกข์ต่าง ๆ

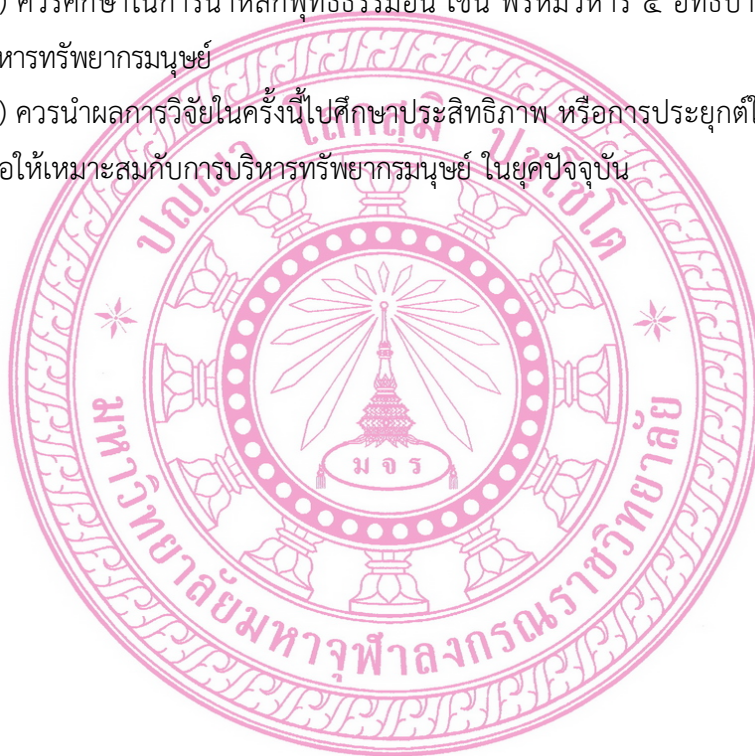
๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

หากมีการวิจัยเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในครั้งต่อไป ผู้วิจัยขอเสนอแนะ การดำเนินการวิจัยในลักษณะต่อไปนี้

๑) ควรศึกษาจากกลุ่มประชากร หรือกลุ่มตัวอย่างโดยรวมจากการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในเขตปกครองคณะสงฆ์อื่น ๆ เพื่อเปรียบเทียบว่า มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ที่แตกต่างกันจากการวิจัยครั้งนี้ หรือไม่

๒) ควรศึกษาในการนำหลักพุทธธรรมอื่น เช่น พรหมวิหาร ๔ อิทธิบาท ๔ เป็นต้น มาใช้ร่วมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๓) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาประสิทธิภาพ หรือการประยุกต์ใช้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้เหมาะสมกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ในยุคปัจจุบัน



บรรณานุกรม

๑. ภาษาไทย :

ก. ข้อมูลปฐมภูมิ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. พระไตรปิฎกบาลี ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒๕๐๐.

กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๕.

_____. พระไตรปิฎกฉบับภาษาไทย ฉบับมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. กรุงเทพมหานคร :

โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๓๙.

ข. ข้อมูลทุติยภูมิ

(๑) หนังสือ :

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือการบริหารศึกษาคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์

กรมการศาสนา, ๒๕๓๘.

กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการ ว่าด้วยเรื่องการคณะสงฆ์และการ

ศาสนา. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

กองแผนงาน กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ. คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ

ระเบียบ คำสั่งของคณะสงฆ์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา, ๒๕๔๐.

เชาว์ โรจนแสง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : มหาวิทยาลัย

สุโขทัยธรรมาธิราช, ๒๕๔๖.

ณัฐพันธ์ เขจรนันทน์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : เม็ดทรายปริ้นติ้ง, ๒๕๔๖.

เดชวิทย์ นิลวรรณ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. เชียงใหม่ : ธนุขปริ้นติ้ง, ๒๕๔๘.

ประกอบ กรณสูตร. สถิติเพื่อการวิจัยทางพฤติกรรมศาสตร์. พิมพ์ครั้งที่ ๓. กรุงเทพมหานคร : ด่าน

สุทธาการพิมพ์, ๒๕๔๒.

ประยูร อาษานาม. คู่มือวิจัยทางการศึกษา” พิมพ์ครั้งที่ ๒. ขอนแก่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น,

๒๕๔๑.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมมจิตโต). พุทธวิธีบริหาร. กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๙.

พยอม วงศ์สารศรี. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ ๕. กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ

จัดการ สถาบันราชภัฏสวนดุสิต, ๒๕๓๘.

พิมพ์มล พลเวียง. ทิศทางและรูปแบบการจัดสวัสดิการสังคมของประเทศไทย. พิมพ์ครั้งที่ ๒.

กรุงเทพมหานคร : เทพเพ็ญวานิชย์, ๒๕๔๙.

เมธี ปิณฑนันทน์. การบริหารการศึกษา. กรุงเทพมหานคร : โอเดียนสโตร์, ๒๕๔๕.

บรรณานุกรม (ต่อ)

ราชบัณฑิตสถาน. พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. ๒๕๔๒. กรุงเทพมหานคร : นานมีบุ๊คส์พับลิเคชั่นส์, ๒๕๔๖.

วินัย เกษมเศรษฐ์. หลักการและเป้าหมายของการนิเทศการศึกษา ประมวลบทความการนิเทศการศึกษาปี ๒๕๔๑. กรุงเทพมหานคร : หน่วยศึกษานิเทศก์กรมสามัญศึกษา, ๒๕๔๑.

วิลาวรรณ ทรัพย์ศาล. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : วิจิตรหัตถการ, ๒๕๔๙.

วิวัฒน์ บุญยกักดี. สรุปปัญหาและการป้องกันแก้ไขผลกระทบของการท่องเที่ยวต่อสิ่งแวดล้อม. กรุงเทพมหานคร : จุลสารการท่องเที่ยว, ๒๕๔๒.

สมชาย หิรัญกิตติ. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : ธีระฟิล์มและโซเท็กซ์, ๒๕๔๒.

สาโรช บัวศรี. จริยธรรมศึกษา. กรุงเทพมหานคร : ครูสภาลาดพร้าว, ๒๕๔๙.

สุวรรีย์ ศิริโกการภิรมย์. การวิจัยทางการศึกษา. ลพบุรี : ฝ่ายเอกสารการพิมพ์ สถาบันราชภัฏเทพสตรี, ๒๕๔๖.

เสนาะ ตีเยาว์. การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๔๓.

สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. คู่มือการจัดทำแผนกลยุทธ์การบริหารทรัพยากรบุคคลตามแนวทาง HR Scorecard. สำนักวินัยและพัฒนาระบบงานบุคคล : กรุงเทพมหานคร, ๒๕๔๙.

สำนักงานเจ้าคณะภาค ๑๖. คู่มือปฏิบัติการคณะสงฆ์. สุราษฎร์ธานี : สำนักงานเลขาธิการภาค ๑๖ วัดท่าไทร, ๒๕๔๗.

สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดอำนาจเจริญ. การปฏิบัติงานพระพุทธศาสนา โครงการประชุมพระสังฆาธิการเจ้าคณะจังหวัดอำนาจเจริญ. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์การศาสนา. ๒๕๔๗.

อานวย แสงสว่าง. การจัดการทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : หจก.ทิพย์วิสุทธิ, ๒๕๔๔.

(๒) วิทยานิพนธ์ :

จงไท เฟื่องแข. “สมรรถนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HR Scorecard) ตามการรับรู้ของบุคลากรองค์การบริหารส่วนจังหวัด จังหวัดขอนแก่น”. วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์). บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหิดล, ๒๕๕๒.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- จันทนา ครบแคล้ว. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ส่งผลต่อสมรรถนะครูของสถานศึกษาเอกชน ใน จังหวัดเพชรบุรี”. **วิทยานิพนธ์การบริหารการศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี, ๒๕๕๖.
- ชายชัชวาล ศรีสุธรรม, “การศึกษาเพื่อพัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงานของพนักงานองค์การบริหาร ส่วนตำบลในจังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา ยุทธศาสตร์การพัฒนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๗.
- โชติ บดีรัฐ. “การบริหารงานของพระสังฆาธิการ ในเขตการปกครองคณะสงฆ์ภาค ๔ เพื่อความมั่นคง แห่งพระพุทธศาสนา”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์, ๒๕๕๕.
- ณัฐริรา เจริญบุญ. “แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขตพื้นที่ อำเภอบรบือ จังหวัดตาก”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๑.
- ทศพร วงศ์ทะกัณฑ์. “การประเมินผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์ขององค์การบริหารส่วนตำบลใน เขตอำเภอดง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิต วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, ๒๕๕๐.
- ทองสอน พูลเพิ่ม. “ทัศนคติของสมาชิกสภาองค์การบริหารส่วนตำบลที่มีต่อศักยภาพในการ บริหารงานขององค์การบริหารส่วนตำบล : กรณีศึกษาขององค์การบริหารส่วนตำบลในเขต อำเภอนองสูง จังหวัดมุกดาหาร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชา ยุทธศาสตร์การพัฒนา)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.
- ธีรการ ศิริวิมลการ. “ศักยภาพในการถ่ายโอนการศึกษาสู่ท้องถิ่นขององค์การบริหารส่วนตำบลใน จังหวัดพิษณุโลก”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย ราชภัฏพิบูลสงคราม, ๒๕๔๖.
- นันทยา ภูแย้มไสย. “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของโรงงานอุตสาหกรรมขนาดกลางในเขตจังหวัด ขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัย มหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- นิรันดร์ เงินดี. “ศักยภาพการบริหารงานบุคคลของเทศบาล ตำบลนิคมปราสาท อำเภอปราสาท จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการปกครอง ท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- ประณต บุญโต. “ศักยภาพการบริหารจัดการขององค์การบริหารส่วนตำบล กรณีศึกษาอำเภอนองบัว จังหวัดนครสวรรค์”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.
- ประยูร วิรัตน์เกษม. “ปัจจัยที่มีอิทธิพลต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค จังหวัดพะเยา จากการศึกษาด้านปัจจัยเกี่ยวกับตัวผู้ปฏิบัติงาน”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓.
- ประสงค์ เกิดสันโดษ. “การบริหารและจัดการงานพระศาสนา ของพระสังฆาธิการ จังหวัดบุรีรัมย์”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏบุรีรัมย์, ๒๕๕๙.
- ปราโมทย์ ภูมิพันธ์. “การบริหารงานการศาสนาของศึกษาธิการอำเภอในทัศนะพระสังฆาธิการจังหวัดขอนแก่น”. **วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยขอนแก่น, ๒๕๕๓.
- ปรีชา ปลื้มจิตต์. “ศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่จะนำองค์การไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ กรณีศึกษา : ผู้ปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์การของอุตสาหกรรมปิโตรเคมีในเขตนิคมอุตสาหกรรมมาบตาพุด จังหวัดระยอง”. **วิทยานิพนธ์การจัดการมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๕๔.
- ปิยะสุตา แคว้นนนทรี. “ความคาดหวังของผู้จัดการฝ่ายบริหารงานบุคคลต่อการบริหารด้านทรัพยากรมนุษย์จากแหล่งธุรกิจภายนอก”. **วิทยานิพนธ์วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต (สาขาวิชาจิตวิทยาอุตสาหกรรม)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์, ๒๕๕๔.
- พชรพรรณ ชุ่มเปี่ยม. “การบริหารงานพระสังฆาธิการในจังหวัดกำแพงเพชร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏกำแพงเพชร, ๒๕๕๓.
- พระครูปลัดทรงศักดิ์ กนต์วีโร (บำรุงราษฎร์). “ความคิดเห็นของพุทธศาสนิกชนต่อการบริหารวัดปากน้ำ ภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๒.
- พระครูสถิตนภคุณ เสนสุข. “สภาพการปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งเจ้าอาวาสของพระสังฆาธิการ : กรณีศึกษาเขตปกครองคณะสงฆ์อำเภอมหาชนะชัย จังหวัดยโสธร”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๐.

บรรณานุกรม (ต่อ)

- พระครูสังฆรักษ์พิศวีร์ อธิปัตโต. “บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ : ศึกษากรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดนนทบุรี” **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๑.
- พระครูอุทัยกิจพิพัฒน์ (วิรัตน์ สุขอินทร์). “การศึกษาภาวะผู้นำของพระสังฆาธิการจังหวัดอุทัยธานีตามหลักสัพพัตถธรรม ๗”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๔.
- พระมหาคุณ จินดาพันธ์. “การศึกษาสภาพการบริหารงานการคณะสงฆ์ ของพระสังฆาธิการ ระดับอำเภอและระดับตำบล ในจังหวัดนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๕๗.
- พระมหาบุญณวิทย์ บุญณวิชัย. “ภาวะผู้นำที่พึงประสงค์ของพระสังฆาธิการตามทัศนะของนิสิตมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครราชสีมา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๒.
- พระมหาผดุงเกียรติ วรธมโม. “บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จังหวัดพังงา”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- เพชรน้อย ม่วงงาม. “ศักยภาพชุมชน : กรณีการจัดตั้งหมู่บ้านปลอดภัย จังหวัดสุพรรณบุรี”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. คณะรัฐประศาสนศาสตร์ : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, ๒๕๓๙.
- เพชรรัตน์ ดารากร ณ อยู่ธยา. “ทัศนคติของพนักงานที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ขององค์กรธุรกิจใจในเขตกรุงเทพมหานคร”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยนานาชาติแสตมฟอร์ด, ๒๕๕๒.
- ไพบุลย์ เทพบุตร. “การศึกษาศักยภาพขององค์การบริหารส่วนตำบลในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน (ตามแนวพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.๒๕๔๒) : จังหวัดสุรินทร์”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุรินทร์, ๒๕๕๖.
- ภูซังค์ บุญยรัตสุนทร. “การศึกษาความสัมพันธ์ระหว่างสภาพของผู้บริหารกับปัญหาการบริหารโรงเรียนมัธยมศึกษาเขตการศึกษา ๑๒”. **วิทยานิพนธ์การศึกษามหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยบูรพา, ๒๕๓๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

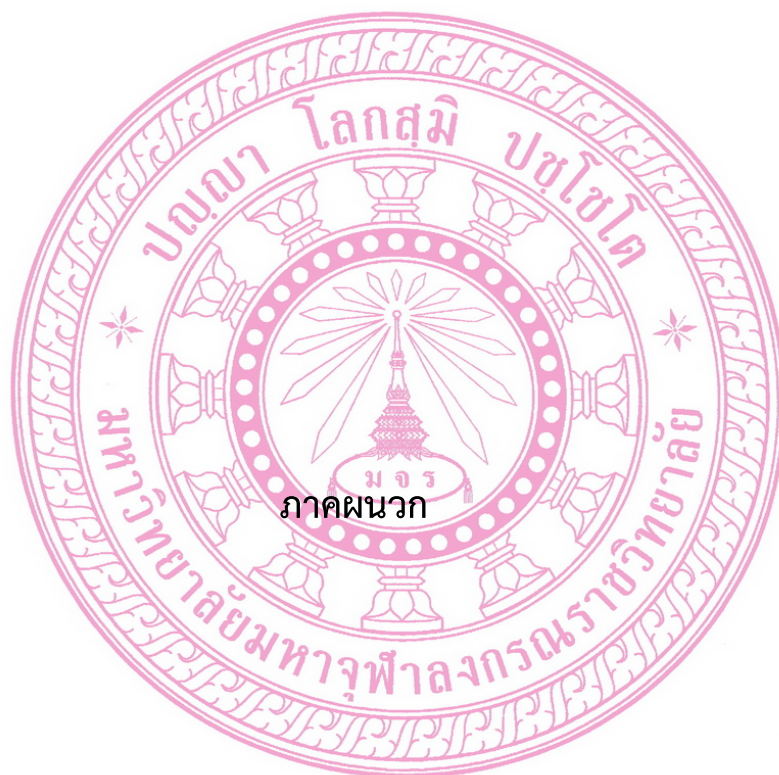
- ไมตรี เพือกสวัสดิ์. “ศึกษาศักยภาพและกำหนดแผนโครงการจัดกิจกรรมกีฬาให้กับเยาวชนของ องค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี, ๒๕๔๘.
- เรืองชัย งอยปัดพันธ์. “ศักยภาพและความคาดหวังด้านคุณภาพการจัดการศึกษาขององค์การบริหาร ส่วนตำบล เพื่อรองรับภารกิจจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน ในสถานศึกษาสังกัดสำนักงาน เขตพื้นที่การศึกษาสกลนคร”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร, ๒๕๕๐.
- วนิดา แสนร่มเย็น. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของสำนักงานสหกรณ์จังหวัดอุบลราชธานี”, **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๒๕๕๑.
- วิภาวดี คัมภีร์ทรัพย์. “ความคิดเห็นของเจ้าหน้าที่กรมส่งเสริมสหกรณ์ต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ : กรณีศึกษาเฉพาะส่วนกลาง”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต, ๒๕๔๙.
- วีรยุทธ ปรงชัยภูมิ. “การศึกษาความต้องการในการพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร ของผู้บริหาร โรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา เขตการศึกษา ๑๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา, ๒๕๔๕.
- ศรัณย์พัส ศรีสวัสดิ์. “ปัจจัยที่ส่งผลต่อประสิทธิภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามความคิดเห็นของ พนักงานในบริษัทผู้จำหน่ายรถยนต์ จังหวัดเชียงราย”. **วิทยานิพนธ์บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๑.
- ศิรินทิพย์ ศรีสุราช. “ผลกระทบของประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการดำเนินงาน ของสำนักงานบัญชีในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือ”. **วิทยานิพนธ์การบัญชีมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาสารคาม, ๒๕๕๐.
- สมศรี รีรานนท์. “การศึกษาการใช้ทักษะการบริหารของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการ การประถมศึกษาแห่งชาติ เขตการศึกษา ๑”. **วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, ๒๕๓๙.
- สิริรัศมีถา เมืองไชย. “ความคิดเห็นและความต้องการของพนักงานเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากร มนุษย์ในองค์การบริหารส่วนตำบล อำเภอฝาง จังหวัดเชียงใหม่”. **วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย, ๒๕๕๓.

บรรณานุกรม (ต่อ)

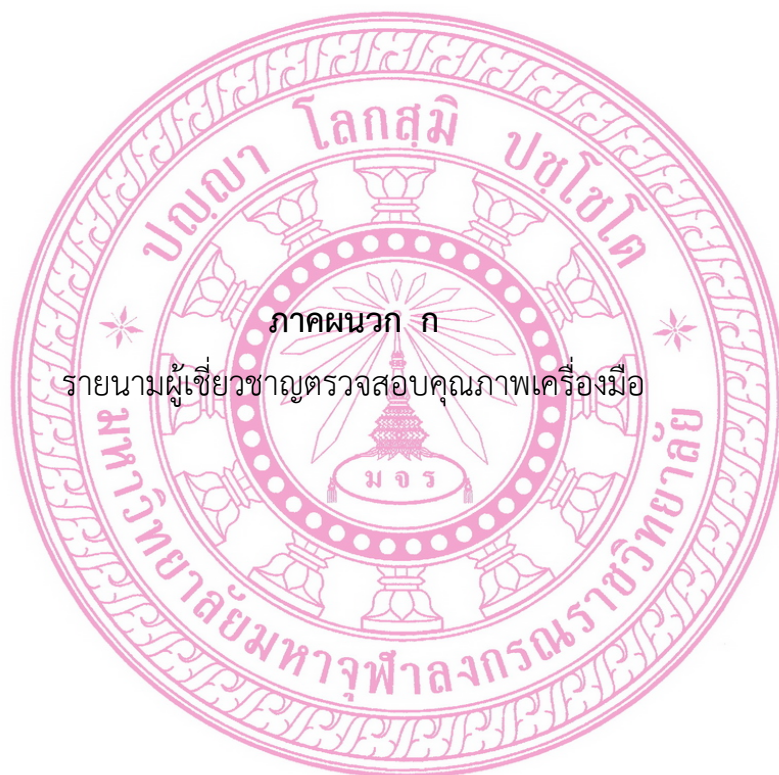
- อนุกุล บุญรักษา. “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักภาวนา ๔ ของกองบัญชาการ มณฑลทหารบกที่ ๓๑”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์)**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓.
- อินทรา นิวัฒน์. “ความคิดเห็นของผู้พิพากษาไทยกับทางเลือกในการสรรหาคณะกรรมการตุลาการศาลยุติธรรม (ก.ต.)”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรม**. บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๒๕๕๕.
- อิศเรศร์ ไชยะ. “การบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสัมพันธ์กับความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสถาบันการพลศึกษา กระทรวงการท่องเที่ยวและกีฬา”. **วิทยานิพนธ์ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ๒๕๕๓.

๒. ภาษาอังกฤษ :

- Beach, Don M. and Reinhertz. Judy. 1984. “Using Criteria of Effective Teaching to Judge Teacher Performance”. **NASSP Bulletin**. 12 (November 1984).
- Katz, R.L. Skills of an effective administrator. **Harvard Business Review**. 33, 1995.
- Massie, J. L. **Essential of Management**. NJ : Prentice-Hall, 1994.
- Procter, C. **A first course in factor analysis**. 2nd ed. Hillsdale : Lawrence Erlbaum Associates, 1991.
- Pucki, V., Tichy, N. M., & Barnett, C. K. (Eds.). **Globalizing management: Creating and leading the competitive organization**. New York : Wiley, 1992.



ภาคผนวก



ภาคผนวก ก

รายนามผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือ

รายนามผู้เชี่ยวชาญที่ตรวจสอบคุณภาพเครื่องมือวิจัย

๑. พระมหาสม กลยาโน, ดร.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำ ภาควิชาจิตวิทยา

คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. พระครูสังฆรักษ์เกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ, ดร.

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓. อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔. อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๕. ผศ.ชัชชัย ไชยสา

ตำแหน่งหน้าที่การงาน

อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๓๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจสอบแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระมหาสม กลฺยาณ,ดร.

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิวังโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง "ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร" เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทาง วิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ทรงง/ก/วิ/ลวิ

๗.๗.๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

นมัสการ อาจารย์ พระครูสังวรภัชเกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าพระคุณท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขออาราธนา พระคุณท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงนมัสการมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ได้ส่งเอกสารให้พระครูสังวรภัชเกียรติศักดิ์
เรียบร้อยแล้ว

พระครูสังวรภัชเกียรติศักดิ์ กิตติปัญโญ

๕/๗/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชาวิทยาศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศร ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.ยุทธนา ปราณิต

ด้วย พระมหาเจริญ ญาสา ทิวังโกโร รัทสปรจำดับนิธิต ๕๙๐๔๐๔๐๔๙ นิธิตปริญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสนมหายานบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสนมหายานบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หัวใจเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

Gen Thomas

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการสตรพุทธศาสตร์มหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

075228804/48106

(08.08.2020)
20.8.20



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน อาจารย์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิวังโกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างยิ่ง จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการสุทธพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ขอตรวจและแก้ไข/แนบมาเรียบร้อยแล้ว

 ๑๐/๘/๕๖



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ โทร.,โทรสาร ๐ - ๒๔๓๔ - ๒๑๒๓ (ภายใน ๒๑๓๐)

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๒๖๓

วันที่ ๒๘ กรกฎาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอลความอนุเคราะห์ตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์

เรียน ผศ. ชัชชัย ไชยสา

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิวังโก รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาเกี่ยวกับเรื่องนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ พิจารณาแล้วเห็นว่าท่านเป็นผู้ที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญในเรื่องนี้เป็นอย่างดี จึงใคร่ขอเรียนเชิญท่านเป็นผู้เชี่ยวชาญพิจารณาตรวจแก้ไขเครื่องมือที่ใช้ในการทำวิทยานิพนธ์ ดังที่ได้แนบมาพร้อมแล้วนี้ หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดี จึงขอขอบคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุษะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๓๖๐๐/รับแล้ว
๑๗/๗
18 สก ๕๖



ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญ

ผลการตรวจสอบความเที่ยงตรงโดยผู้เชี่ยวชาญด้านเนื้อหาและโครงสร้างโดยผู้เชี่ยวชาญ
จำนวน ๕ คน ตรวจสอบแบบสอบถามการวิจัยเรื่องการศึกษาศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ
พระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร มีลักษณะแบบสอบถามแบบมีโครงสร้าง ผลปรากฏ
ดังนี้

รายการ	ค่าความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
ด้านความสอดคล้องของการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด								
๑. พระสังฆาธิการให้ความสำคัญต่องานการ บริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีการกำหนด แนวทางการทำงานอย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒. มีการวิเคราะห์จำนวนพระภิกษุสามเณร เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓. มีการวางแผนพระภิกษุสามเณรให้ทำ หน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับ ภารกิจของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔. มีการวางแผนการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรที่เป็นไปตามความต้องการ โดยการ พิจารณาจากความเหมาะสมกับภารกิจของ วัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕. มีการจัดทำแผนการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรให้มีการนำไปปฏิบัติจริง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
ด้านประสิทธิภาพการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์								
๖. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี ความเหมาะสมและดำเนินการทันเวลา	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๗. กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ความโปร่งใส								
๘. มีการประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการประเมินผลงานก่อนและหลังการอบรมถวายความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
รายการ	ค่าความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	การแปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๙. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณรภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๐. ระบบการบริหารพระภิกษุสามเณรส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรเป็นอย่างดี	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์								
๑๑. มีการส่งเสริม และสนับสนุนพระภิกษุสามเณรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๒. มีการพัฒนาระบบเพื่อการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันภายในวัด เช่น มีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ งานเอกสาร เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๓. มีการถ่ายทอดและให้เรียนรู้จากระดับเจ้าอาวาสไปสู่พระลูกวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๔. พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของเจ้าอาวาส	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๕. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของพระภิกษุสามเณรภายในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

ด้านความพร้อมรับผิตชอบด้านการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์								
๑๖. มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบวช แต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใสเป็นธรรม พระภิกษุ สามเณรให้การยอมรับเกณฑ์นั้นๆ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๗. มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชน ต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๑๘. มีการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยน หมุนเวียนระหว่างพระด้วยกันเพื่อพัฒนา และเพิ่มพูนประสบการณ์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
รายการ	ค่าความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑๙. มีการกำหนดช่องทางการแสดงความ ความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุ สามเณรในขั้นตอนกระบวนการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๐. มีการจัดทำรายละเอียดลักษณะงาน ของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิต และการทำงาน								
๒๑. มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดี ระหว่างเจ้าอาวาส และพระลูกวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๒. มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและ บรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การทำ สถานที่ให้สะอาด มีความปลอดภัย เป็นต้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

๒๓. พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในวัด	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๔. เจ้าอาวาสเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของพระภิกษุสามเณรอย่างเท่าเทียมกัน	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒๕. เจ้าอาวาสให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณรอย่างทั่วถึง (เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทางการศึกษา เป็นต้น)	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้

แบบสัมภาษณ์เพื่อการวิจัย

สัมภาษณ์ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informant) ประกอบด้วย พระสังฆาธิการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง

คำถามที่ใช้สัมภาษณ์	ค่าความสอดคล้อง					รวม	ค่า IOC	การ แปลผล
	๑	๒	๓	๔	๕			
๑. ท่านมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ เป็นอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๒. หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอย่างไรที่จะทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดความพึงพอใจและประทับใจ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๓. ท่านมีวิธีการอย่างไรที่จะสามารถพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ให้ดีขึ้น	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๔. ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มให้มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้
๕. ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ นั้น ท่านคิดว่ามีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอย่างไร	๑	๑	๑	๑	๑	๕	๑.๐	ใช้ได้



ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอความเห็นชอบเพื่อการวิจัย
 นวัตกรรม พระเดชพระคุณ พระธรรมรัตนกร เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขออนุมัติขอความเห็นชอบ
 จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้ดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ ด้วยดีและ
 ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมกราบมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ร.ม.ร.ต.ม.น. ✓
 พระธรรมรัตนกร ✓
 ๓ ม.ค. ๕๗ ✓

ขอน้อมกราบด้วยความเคารพอย่างสูง

สุรพล สุธะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิววกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑๑-๑๔๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมาศตม มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระเดชพระคุณ พระกิตติโสภณวิเทศ เจ้าคณะแขวงปากคลองภาษีเจริญ
 สิ่งที่มาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิวภกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระเดชพระคุณ จึงขอความอนุเคราะห์
 จากพระเดชพระคุณเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระเดชพระคุณ ด้วยดีและ
 ขอขอบพระคุณในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพอย่างสูง

พระเดชพระคุณ
 พระกิตติโสภณวิเทศ
 ๒๓.๑.๕๗

ดร.สุรพล สุธะพรหม

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)
 ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต
 สาขาวิชาปรัชญาศาสนา

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมาศตม

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิวภกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๑๔๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุมัติขอทราบข้อมูลเพื่อการวิจัย
 นมัสการ พระมหาสุนทร ธมฺมสุนโร อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร รัชสประจาตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากพระคุณท่าน จึงขออนุมัติขอทราบ
 พระคุณท่านเพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็น
 ประโยชน์ทางวิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากพระคุณท่าน ด้วยดีและขอขอบพระคุณ
 ในความเอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงน้อมสมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอนมัสการด้วยความเคารพ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาวิทยาศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.สุนทร
 อาจารย์ใหญ่สำนักเรียน
 วัดนิมมานรดี
 ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิววกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๑๕๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่อา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๖-๓๑๕๕ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมศึกษา
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

(นางสาว ไอ้เม้ง)

ผู้อำนวยการโรงเรียน.

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิววกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๓๔๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุทธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยุธยา : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังนก จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน หัวหน้าวิชาการโรงเรียนสุภาคมศึกษา
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร หัสประจำตวันสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ในเขตภาคีเจริญ
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
 เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
 วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
 เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ทศพร โพธิ์
 นางสาวเกศินี โพธิ์
 หัวหน้าวิชาการ

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุยะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๕๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิววกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๑๔๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธรรม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขออนุญาตเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
เรียน ดร. กำจร เขาวรรตน์
สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิวังโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ
กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขออนุญาตจากท่าน
เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะประโยชน์ทาง
วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
เอื้อเฟื้อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชาปรัชญาศาสนศาสตร์

ภาควิชาปรัชญา ศณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิวังโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๑๔๖๐

ที่ ศธ ๖๑๐๕.๒/๙๐๘



ศูนย์บัณฑิตศึกษา

สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ และสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กรุงเทพมหานคร : อาคารเรียนศูนย์วัดศรีสุธาราม แขวงบางขุนนนท์

เขตบางกอกน้อย กรุงเทพมหานคร ๑๐๗๐๐

อยู่ยาว : ๗๙ หมู่ ๑ ตำบลลำไทร อำเภอรังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐

โทร. ๐๒-๘๘๒-๓๑๕๔ ต่อ ๒๑๓๐, ๒๑๓๗, ๒๑๓๘

๒๓ ธันวาคม ๒๕๕๖

เรื่อง ขอบความอนุเคราะห์เก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย
 เรียน นายวีระศักดิ์ อึ้งขจรกุล
 สิ่งที่ส่งมาด้วย แบบสัมภาษณ์ที่ใช้ในการเก็บข้อมูล จำนวน ๑ ชุด

ด้วย พระมหาเจริญ ฉายา ทิววกโร รหัสประจำตัวนิสิต ๕๕๐๑๔๐๔๐๑๕ นิสิตปริญญาโท
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง “ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ในการในเขตภาษีเจริญ
 กรุงเทพมหานคร” เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาตามหลักสูตรดังกล่าว

ในการศึกษาวิจัยเกี่ยวกับเรื่องนี้จำเป็นต้องเก็บข้อมูลจากท่าน จึงขอความอนุเคราะห์จากท่าน
 เพื่อโปรดพิจารณาอนุญาตให้นิสิตดำเนินการเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย ซึ่งจะเป็นประโยชน์ทาง
 วิชาการต่อไป

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
 ราชวิทยาลัย หวังเป็นอย่างยิ่งว่าคงจะได้รับความอนุเคราะห์จากท่านด้วยดีและขอขอบพระคุณในความ
 อื้อเพื่อทางวิชาการมา ณ โอกาสนี้

จึงเรียนมาเพื่อโปรดพิจารณาให้ความอนุเคราะห์

ได้ส่งเอกสารขอขออนุญาต
 1/๑: ๑๖ ม.ค. ๒๕๕๗
 ๑๖ ม.ค. ๒๕๕๗
 1/๑๖
 1/๑๖

ขอแสดงความนับถือ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุรพล สุธะพรหม)

ผู้อำนวยการหลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

๗๐/๙

ภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์

โทร/โทรสาร ๐-๒๔๓๔-๒๑๒๓ ภายใน ๒๑๓๐

ผู้ประสานงาน พระมหาเจริญ ทิววกโร โทร: ๐๘๙-๗๗๑-๑๔๖๐



แบบสอบถามเพื่อการวิจัย
เรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง

แบบสอบถามนี้มีวัตถุประสงค์ เพื่อทำการวิจัยเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร และเปรียบเทียบความคิดเห็นตามปัจจัยส่วนบุคคลของพุทธศาสนิกชน ว่ามีความคิดเห็นต่างกันหรือไม่ อย่างไร ซึ่งผู้วิจัยจะได้นำข้อมูลไปใช้ประมวลผลเป็นผลการศึกษาวิจัยประกอบการศึกษาของนิสิตปริญญาโท สาขารัฐประศาสนศาสตร์ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

แบบสอบถามนี้ แบ่งออกเป็น ๓ ส่วนคือ

ส่วนที่ ๑ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

ส่วนที่ ๒ เป็นคำถามวัดระดับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ส่วนที่ ๓ เป็นคำถามเกี่ยวกับปัญหา และข้อเสนอแนะศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

ขอเจริญพร ขอบคุณทุกท่านที่ได้สละเวลาตอบแบบสอบถามนี้ตามความเป็นจริงหรือความคิดเห็นของท่านมากที่สุด คำตอบของท่าน ผู้วิจัยจะเก็บไว้เป็นความลับและจะใช้สำหรับการวิจัยครั้งนี้เท่านั้น

พระมหาเจริญ ทิวงฺกโร (เพ็ชรดี)
 นิสิตปริญญาโท หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิตสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ส่วนที่ ๑ แบบสอบถามเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงใน () หน้าข้อความที่ตรงกับสภาพความเป็นจริงของท่าน

๑. สถานภาพ

() พระภิกษุ/สามเณร () คฤหัสถ์ชาย

() คฤหัสถ์หญิง

๒. อายุ

() ต่ำกว่า ๒๐ ปี () ๒๐ - ๓๐ ปี

() ๓๑ - ๔๐ ปี () ๔๑ - ๕๐ ปี

() ๕๑ - ๖๐ ปี () มากกว่า ๖๐ ปีขึ้นไป

๓. การศึกษา

() ต่ำกว่าปริญญาตรี () ปริญญาตรี

() สูงกว่าปริญญาตรี

๔. อาชีพ

() รับจ้าง/เกษตรกร () รับราชการ/รัฐวิสาหกิจ

() ค้าขาย/นักธุรกิจ () นักเรียน/นักศึกษา

() พ่อบ้าน/แม่บ้าน () นักบวช

๕. รายได้ต่อเดือน

() ต่ำกว่า ๕,๐๐๐ บาท () ๕,๐๐๑ - ๑๐,๐๐๐ บาท

() ๑๐,๐๐๑ - ๑๕,๐๐๐ บาท () มากกว่า ๑๕,๐๐๐ ขึ้นไป

ส่วนที่ ๒ ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร
คำชี้แจง โปรดทำเครื่องหมาย ✓ ลงในการช่องที่ตรงกับเป็นจริงของท่านมากที่สุดเพียงข้อเดียว

ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๑. ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับยุทธศาสตร์ของวัด					
๑	พระสังฆาธิการให้ความสำคัญต่องานการบริหารทรัพยากรมนุษย์โดยมีการกำหนดแนวทางการทำงานอย่างชัดเจน					
๒	มีการวิเคราะห์จำนวนพระภิกษุสามเณร เพื่อให้เหมาะสมกับขนาดของวัด					
๓	มีการวางแผนพระภิกษุสามเณรให้ทำหน้าที่อย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจของวัด					
๔	มีการวางแผนการพัฒนาพระภิกษุสามเณรที่เป็นไปตามความต้องการ โดยการพิจารณาจากความเหมาะสมกับภารกิจของวัด					
๕	มีการจัดทำแผนการพัฒนาพระภิกษุสามเณรให้มีการนำไปปฏิบัติจริง					
	๒. ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์					

๖	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความเหมาะสมและดำเนินการทันเวลา					
๗	กระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ มีความโปร่งใส					
๘	มีการประเมินความคุ้มค่าของค่าใช้จ่ายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เช่น มีการประเมินผลงานก่อนและหลังการอบรมถวายความรู้ต่าง ๆ เป็นต้น					
๙	มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลพระภิกษุสามเณรภายในวัด					
๑๐	ระบบการบริหารพระภิกษุสามเณรส่งเสริมให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานของพระภิกษุสามเณรเป็นอย่างดี					
ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๓. ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
๑๑	มีการส่งเสริม และสนับสนุนพระภิกษุสามเณรให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง					
๑๒	มีการพัฒนาระบบเพื่อการเรียนรู้ด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ร่วมกันภายในวัด เช่น มีการจัดอบรมคอมพิวเตอร์ งานเอกสาร เป็นต้น					
๑๓	มีการถ่ายทอดและให้เรียนรู้งานจากระดับเจ้าอาวาสไปสู่พระลูกวัด					
๑๔	พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อการบริหารของเจ้าอาวาส					
๑๕	มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของพระภิกษุสามเณรภายในวัด					
	๔. ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหาร					

	ทรัพยากรมนุษย์					
๑๖	มีการกำหนดหลักเกณฑ์การบวช แต่งตั้ง โยกย้ายที่โปร่งใสเป็นธรรม พระภิกษุสามเณรให้การยอมรับเกณฑ์นั้นๆ					
๑๗	มีการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนต่อการบริหารวัดหรือจัดกิจกรรมของวัด					
๑๘	มีการจัดทำหลักเกณฑ์การสับเปลี่ยนหมุนเวียนระหว่างพระด้วยกันเพื่อพัฒนาและเพิ่มพูนประสบการณ์					
๑๙	มีการกำหนดช่องทางการแสดงความคิดเห็นและรับฟังคำชี้แจงจากพระภิกษุสามเณรในขั้นตอนกระบวนการบริหารทรัพยากรมนุษย์					
๒๐	มีการจัดทำรายละเอียดลักษณะงานของตำแหน่งต่าง ๆ อย่างชัดเจน					
ที่	รายการ	ระดับความคิดเห็น				
		มากที่สุด	มาก	ปานกลาง	น้อย	น้อยที่สุด
	๕. ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน					
๒๑	มีการจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างเจ้าอาวาส และพระลูกวัด					
๒๒	มีการปรับปรุงสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานที่ดี เช่น การทำสถานที่ให้สะอาด มีความปลอดภัย เป็นต้น					
๒๓	พระภิกษุสามเณรมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมและบรรยากาศการทำงานในวัด					
๒๔	เจ้าอาวาสเห็นคุณค่าและให้ความสำคัญของพระภิกษุ					

	สามเณรอย่างเท่าเทียมกัน					
๒๕	เจ้าอาวาสให้สวัสดิการพื้นฐานแก่พระภิกษุสามเณร อย่างทั่วถึง (เช่น การรักษาพยาบาล การส่งเสริมทาง การศึกษา เป็นต้น)					

ส่วนที่ ๓ ปัญหา และข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขต
ภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร

คำชี้แจง โปรดให้คำเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาคี
เจริญ กรุงเทพมหานคร

๑. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร : ด้านความสอดคล้องของการบริหารทรัพยากรมนุษย์กับ
ยุทธศาสตร์ของวัด

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

.....

.....

๒. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร : ด้านประสิทธิภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัญหา

.....

.....

ข้อเสนอแนะ

๓. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ สังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร : ด้านประสิทธิผลการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัญหา

ข้อเสนอแนะ

๔. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ สังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร : ด้านความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ปัญหา

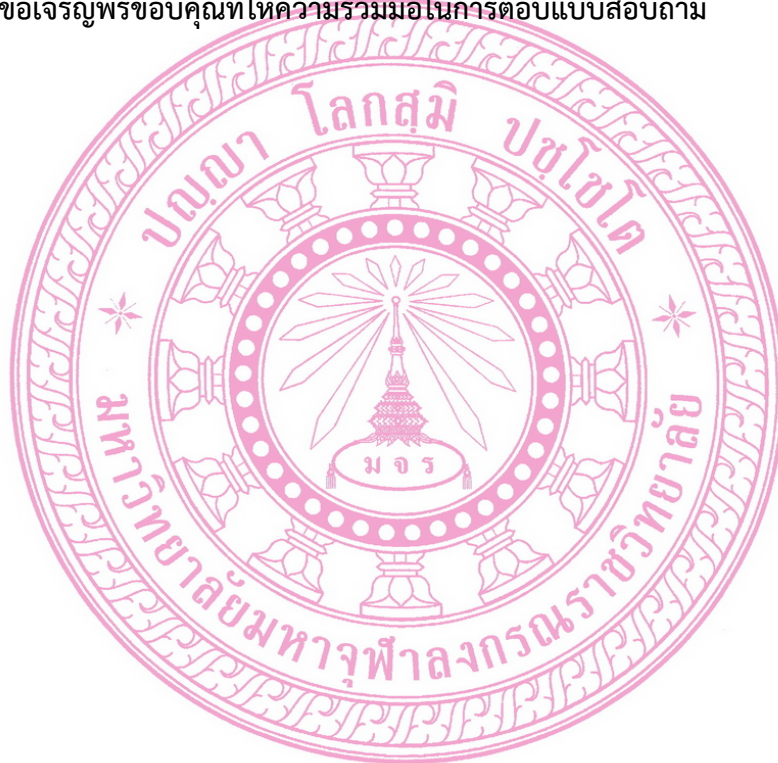
ข้อเสนอแนะ

๕. ปัญหา และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระ สังฆาธิการ
ในเขตภาคีเจริญ กรุงเทพมหานคร : ด้านคุณภาพชีวิตและความสมดุลของชีวิตและการทำงาน

ปัญหา

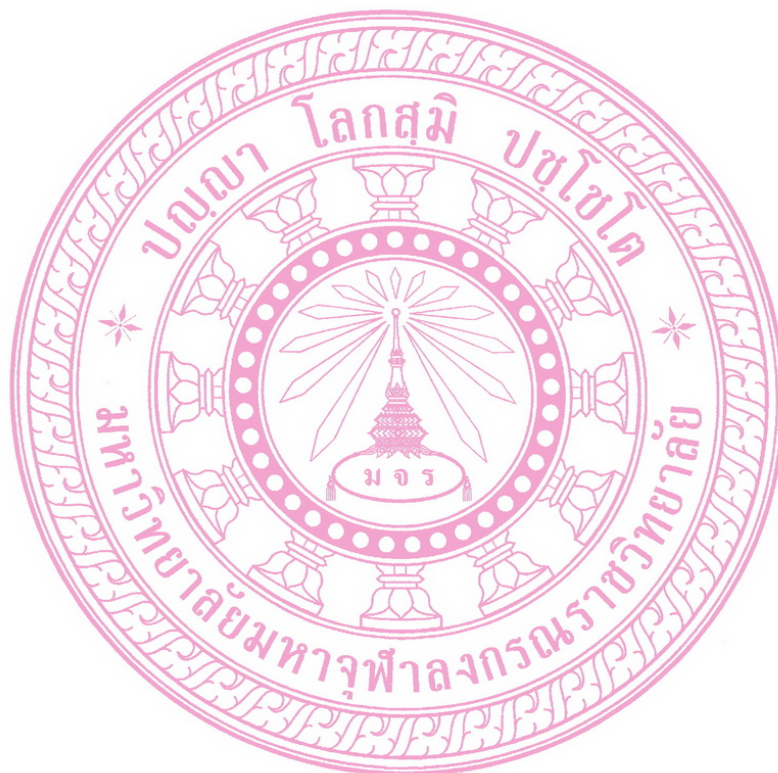
ข้อเสนอแนะ

ขอเจริญพรขอบคุณที่ให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถาม



ภาคผนวก จ

แบบสัมภาษณ์



แบบสัมภาษณ์

เรื่อง ศักยภาพการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตภาษีเจริญ
กรุงเทพมหานคร

ชื่อผู้ให้สัมภาษณ์ นามสกุล

ตำแหน่ง

วัน เดือน ปี ที่สัมภาษณ์

๑. ท่านมีวิสัยทัศน์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ เป็นอย่างไร

.....

๒. หลักการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการอย่างไรที่จะทำให้พุทธศาสนิกชนเกิดความพึงพอใจและประทับใจ

.....

๓. ท่านมีวิธีการอย่างไรที่จะสามารถพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ให้ดีขึ้น

.....

๔. ท่านคิดว่าเหมาะสมหรือไม่ที่จะนำหลักธรรม ทางพระพุทธศาสนา มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มให้มีประสิทธิภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ

.....

๕. ในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ นั้น ท่านคิดว่า มีปัญหาอุปสรรคอะไรบ้าง และข้อเสนอแนะในการแก้ไขปัญหาอย่างไร

.....

ขอขอบคุณที่ได้กรุณาตอบแบบสัมภาษณ์





สัมภาษณ์ พระธรรมรัตนกร, เจ้าคณะเขตภาษีเจริญ, ๓ มกราคม ๒๕๕๗.



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัมภาษณ์ พระกิตติโสภณวิเทศ, เจ้าคณะแขวงปากคลองภาษีเจริญ, ๒ มกราคม ๒๕๕๗.



สัมภาษณ์ พระมหาสุนทร ธมฺมสุนทรโร, อาจารย์ใหญ่สำนักเรียนวัดนิมมานรดี, ๓๑ ธันวาคม ๒๕๕๖.



หอสมุดกลาง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สัมภาษณ์ นางนพพร เอี่ยมเมธิสกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสุภาคมวิทยา, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.



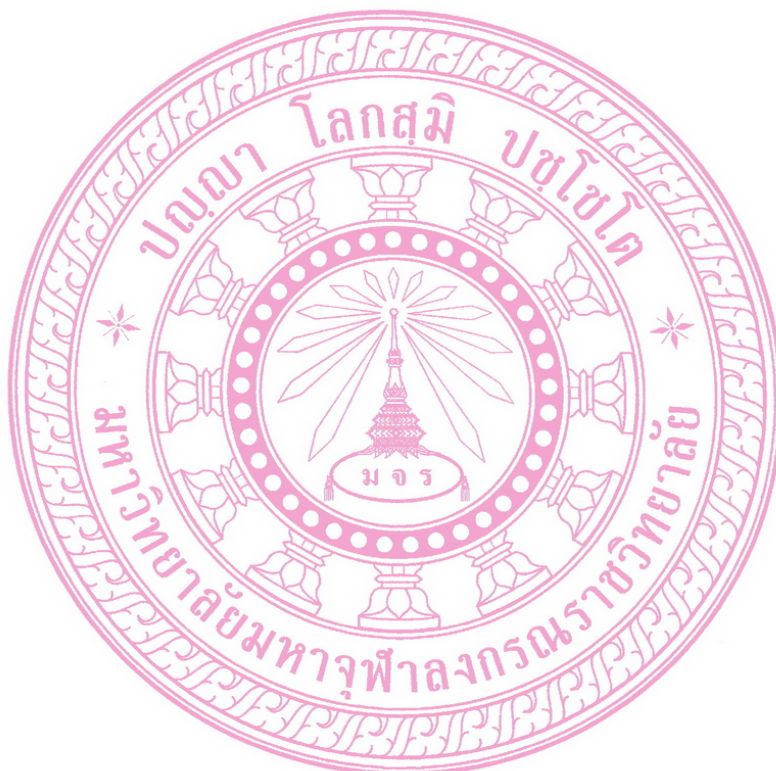
สัมภาษณ์ นางสาวเกศินี โพธิ์ใบ, หัวหน้าวิชาการโรงเรียนสุภาคมศึกษา, ๒๘ ธันวาคม ๒๕๕๖.



สัมภาษณ์ ดร.กำจร เขาวนรัตน์, อดีตวุฒิสมาชิก ที่ปรึกษานายกรัฐมนตรี, ๒๗ ธันวาคม ๒๕๕๖.



สัมภาษณ์ นายวีระศักดิ์ จึ้งขจรกุล, นักวิชาการ, ๔ มกราคม ๒๕๕๗.



ประวัติย่อผู้วิจัย

ชื่อ

พระมหาเจริญ ทิวะกโร (เพ็ชรดี)

วัน เดือน ปีเกิด

วันเสาร์ที่ ๔ มกราคม พ.ศ. ๒๕๐๑

ภูมิลำเนาเดิม

๒๐๑๖/๑๘ แขวงดินแดง เขตดินแดง กรุงเทพมหานคร

การศึกษา

นักธรรมชั้นเอก ณ วัดสวนลำไย สำนักเรียนคณะจังหวัดลำพูน
เปรียญธรรม ๘ ประโยค ณ วัดนวลนรดิศ สำนักเรียนคณะเขตภาษีเจริญ



กรุงเทพมหานคร

พุทธศาสนบัณฑิต (พธ.บ., (พระพุทธศาสนา))
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อุปสมบท

วันที่ ๑๘ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๒๑
ณ วัดปากน้ำ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร

หน้าที่การงาน

ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดนวลนรดิศ วรวิหาร
ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกบาลี วัดนิมมานรดี
ครูสอนพระปริยัติธรรม แผนกธรรม วัดนวลนรดิศ
กรรมการสนามหลวง แผนกธรรม
กรรมการสนามหลวง แผนกบาลี

ที่อยู่ปัจจุบัน

๔๕ วัดนวลนรดิศ วรวิหาร แขวงปากคลองภาษีเจริญ
เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร ๑๐๑๖๐
โทร. ๐๒-๘๖๕-๑๔๕๘, ๐๘๕-๓๓๓-๑๔๖๐