การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม

พระมหาสหัส จิตสาโร,ผศ.
อาจารย์ประจำคณะครุศาสตร์

บทคัดย่อ

การวิจัยเรื่องการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม เป็นการวิจัยเชิงสำรวจ (Survey Reseach) มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมในขณะนั้น เพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถพัฒนาวัด และเพื่อศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคม ประชากรที่ใช้ในการศึกษาครั้งนี้ ได้แก่ ผู้บริหารวัด พระภิกษุ สามเณรภายในวัด และประชาชนที่เข้าวัด ในพื้นที่กรุงเทพและปริมณฑล กลุ่มตัวอย่างเป็นพระภิกษุสามเณรภายในวัด และประชาชนที่เข้าวัด รวมข้อมูลทั้งสิ้น ๘๐๐ รูป/คน ด้วยการสุ่มตัวอย่างจำนวนตามสูตรของยามาเน่ $n = \frac{N}{1+N(e)^2}$ สถิติที่ใช้ในการศึกษาวิเคราะห์ คือ ความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต(Mean) ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน(S.D.) ค่าสถิติ t (t-test) และ ANOVA

ผลการวิจัยพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับมากตามความเห็นของประชาชน แต่ในความเห็นของพระภิกษุสามเณรอยู่ในระดับปานกลาง แสดงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเป็นไปตามความต้องการของประชาชนและสังคม แต่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด และการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด ต้องพัฒนาอีกมากในทุกด้าน เพื่อให้มีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดสามารถตอบสนองความต้องการของวัดและสังคมอย่างมีศักยภาพและประสิทธิภาพ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถพัฒนาวัดอยู่ในระดับปานกลางในทุกด้าน ทำให้ความสามารถในการพัฒนาวัด ในส่วนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดต้องมีการปรับปรุงในทุกด้าน เพื่อให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดจะสามารถพัฒนาวัดให้เป็นไปตามความต้องการของวัดและสังคม การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถช่วยแก้ปัญหาของสังคมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เพราะประชาชนเห็นว่าความสามารถในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ในทุกด้านได้ตามความต้องการของประชาชนและสังคม

28. □□□□

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมตามความเห็นของประชาชน พบว่า ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๖๐ มีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การบริหารผลประโยชน์ สวัสดิการ การเป็นอยู่ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การบริหารการปฏิบัติงานในหน้าที่ของทรัพยากรของมนุษย์ภายในวัด การประเมินผลการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดมาปรับปรุง และพัฒนาอยู่ในระดับมาก ยกเว้นการบริหารโอกาส ความก้าวหน้าและความมั่นคงของการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด อยู่ในระดับมาก

ประชาชนผู้เข้าวัดได้รับบริการจากทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดได้มีความเห็นระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม มีระบบบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดอยู่ในระดับมาก โดยมีการวางแผนทรัพยากรภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ =๓.๖๓ มีการกำหนดนโยบายเป้าหมาย การมีส่วนร่วมกำหนดกิจกรรมโครงการ การติดตามผลการปฏิบัติงานและการปรับปรุงตามความต้องการของสังคม การสรรหาบุคลากรทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด อยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๕๖ การรับคนเข้าบวช การสรรหาบุคลากร การแต่งตั้งโยกย้าย การดูแลตักเตือน การปลดและการถอดถอน การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๖๔ โดยจัดการฝึกอบรมพระนวกะให้มีความรู้ในพระธรรมวินัย และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา อบรมกัมมัฏฐาน การนุ่งห่ม การฉัน การบิณฑบาต การประพฤติของพระภิกษุสามเณรให้อยู่ในระเบียบวินัย จัดพระพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติศาสนกิจ ศาสนพิธีและการปฏิบัติกิจกรรม จัดให้มีการอบรมนักธรรมบาลี จัดการอบรมต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถ และการศึกษาทางโลกธรรม ในการบริหารและปฏิบัติงานในวัดเพื่อวัดและสังคม การบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๕๗ มีการกำหนดขั้นตอนวิธีปฏิบัติและกิจกรรม มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการมอบหมายงานในแต่ละหน้าที่และกิจกรรมมีการดูแล การบริหารและการดำเนินงานภายในวัดเป็นไปตามพระวินัยและมีการประชุม ปรึกษาขอคำแนะนำจากคณะสงฆ์ การบริหารผลประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๖๕ มีการบริหารกิจนิมนต์ การสวดมนต์ การฉัน การบริหารสวัสดิการ ที่พักอาศัย ความเป็นอยู่ สุขภาพ การบริหารการปฏิบัติหน้าที่กิจกรรมร่วมกันภายในวัด

28. □□□□

การแต่งตั้งและยกย่อง ผู้ปฏิบัติหน้าที่ดีสำเร็จเป็นประโยชน์แก่วัดและสังคม ให้มีโอกาสเจริญก้าวหน้าในงานและการศึกษา และการประเมินผลปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๖๓ มีการติดตามผลการปฏิบัติงานบุคลากรภายในวัด ร่วมกันประเมินตนเอง นำผลการประเมินการปฏิบัติงานแจ้งให้บุคลากรภายในวัดทราบ เพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงานและผลงาน เป็นแนวทางในการแต่งตั้งตัวโยกย้ายบุคลากรกำหนด แนวทางในการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถพัฒนาวัด

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถในการพัฒนาวัด ตามความเห็นของพระภิกษุสามเณรพบว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๔๗ แสดงว่าความสามารถในการพัฒนาวัดของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพียงแค่พอใช้ ในการให้บริการแก่ประชาชนด้านต่าง ๆ โดยมีการวางแผนของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อกำหนดแนวทางเตรียมทรัพยากรมนุษย์ การสรรหาของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ภายในวัด การบริหารผลประโยชน์ สวัสดิการ การเป็นอยู่ของบุคลากรภายในวัด การบริหารโอกาสความก้าวหน้าความมั่นคงในการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัด การบริหารการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงานและการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดตามความต้องการของวัดและสังคม

พระภิกษุสามเณรทำหน้าที่บริหารปฏิบัติงานภายในวัดมีความเห็นว่าการบริหารของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง เป็นการบริหารของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถพัฒนาวัดในระดับพอใช้ ซึ่งจะต้องพัฒนาศักยภาพของทรัพยากรมนุษย์ในด้านต่าง ๆ โดยมีการวางแผนของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๓๘ มีการกำหนดนโยบายเป้าหมายทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดที่คณะสงฆ์มีส่วนร่วม มีการกำหนดงานกิจกรรมที่ปฏิบัติด้านทรัพยากรมนุษย์ กำหนดผู้บริหารและผู้ปฏิบัติดำเนินการตามแผน มีการติดตามประเมินผลปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงานกิจกรรมตามความต้องการของวัดและสังคม มีการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๕๑ มีการรับคนเข้าบวชโดยพระอุปัชฌาย์เป็นประธานและคณะสงฆ์เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ สรรหาบุคลากรปฏิบัติงานกิจกรรมตามความรู้ความสามารถเหมาะสมกับภาระงานภายในวัด ดูแลตักเตือนพระนวกะให้ประพฤติตามพระธรรมวินัย

28. □□□□

แต่งตั้งโยกย้ายบุคลากรตามความรู้ความสามารถ และปลดถอดถอนบุคลากรภายในวัดตามพระธรรมวินัยสอดคล้องกับความต้องการของสังคมและภาระงานภายในวัด การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๕๓ มีการฝึกอบรมความรู้พระธรรมวินัย และหลักธรรมทางพุทธศาสนาแก่พระบวชใหม่ มีการอบรมกัมมัฏฐาน การห่ม การฉัน การบิณฑบาต ประพฤติพรหมจรรย์ การปฏิบัติศาสนกิจ ศาสนพิธีและปฏิบัติกิจกรรมในวัด การอบรมนักธรรมบาลี ความรู้ทางพุทธศาสนา อบรมความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานภายในวัด และส่งเสริมการศึกษาทั้งทางโลกและทางธรรมเพื่อการปฏิบัติงานในวัดและเป็นที่พึ่งของสังคม การบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๓๖ มีการกำหนดขั้นตอนวิธีปฏิบัติในหน้าที่และกิจกรรม มีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน มีการสั่งการมอบหมายงานในหน้าที่และกิจกรรม มีการดูแลการปฏิบัติงาน การบริหาร การดำเนินงานและการให้คำปรึกษาแนะนำจากคณะสงฆ์ เพื่อประโยชน์ของวัดและสังคม การบริหารผลประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๔๑ มีการบริหารกิจนิมนต์ การสวด การฉันภายในวัด การบริหารสวัสดิการที่พักอาศัย สุขภาพของพระภิกษุสามเณร การจูงใจด้านบุญกุศลในการร่วมปฏิบัติหน้าที่ร่วมกับการบริหารกิจกรรม การยกย่องชมเชยและแต่งตั้งผู้ปฏิบัติดีปฏิบัติชอบในตำแหน่งที่สำคัญ การยกเลิกถอดถอนผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่และมีปัญหา ขาดการเสียสละ ส่งเสริมผู้ที่ตั้งใจปฏิบัติงานให้มีโอกาสก้าวหน้าเพื่อวัดและสังคม การประเมินผลและการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๒๙ มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากรภายในวัดโดยยึดหลักธรรมวินัย ให้พระภิกษุสามเณรประเมินตนเองและร่วมกันประเมินเพื่อพัฒนาตนเองและการปฏิบัติงาน แล้วนำผลการประเมินให้บุคลากรทราบเพื่อปรับปรุงการปฏิบัติงาน เป็นแนวทางในการแต่งตั้งบุคลากร เป็นแนวทางในการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากร และปรับปรุงพัฒนาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาสังคม

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดกับความสามารถในการช่วยแก้ปัญหาสังคมในระยะสั้นสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคมได้อยู่ในระดับมาก ตามความต้องการของประชาชน แต่ในระยะยาวจะประสบปัญหาโดยเฉพาะความพร้อมและความยั่งยืนของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเนื่องจากสภาพภายนอกของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด ตามความเห็นของประชาชนนั้นอยู่ในระดับมาก $\bar{x}$ =๓.๖๐ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด สามารถแก้ปัญหาสังคม

ทั้งในการวางแผน การสรรหา การพัฒนา การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหารผลประโยชน์และการประเมินผลการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดอยู่ในระดับมาก เป็นที่เชื่อมั่นของประชาชนและสังคม แต่บุคลากรภายในวัดหรือพระภิกษุสามเณรเห็นว่าสภาพภายในของการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดอยู่ในระดับปานกลาง $\bar{x}$ =๓.๔๗ ทั้งการวางแผน การบริหาร การปฏิบัติงาน การบริหารผลประโยชน์และการประเมินผลการปรับปรุง แม้การสรรหาและการพัฒนาจะอยู่ในระดับมาก แสดงว่าศักยภาพในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดยังขาดความชัดเจน ทำให้ความสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคมระยะยาวจะประสบปัญหาในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม

ดังนั้น การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายวัดกับความสามารถช่วยแก้ปัญหาสังคม จะต้องได้รับการปรับปรุงเพื่อให้มีศักยภาพสูงขึ้นทั้งในด้านการวางแผน การบริหารการปฏิบัติงาน การบริหารผลประโยชน์ และการประเมินผลการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด**เพื่อสังคมให้ดีขึ้น และทำให้การบริหาร**ทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด**สามารถช่วยแก้ปัญหาของสังคมได้ดีกว่าที่เป็นอยู่**

อภิปรายผลงานวิจัย

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมนั้น มีหลายปัจจัยที่มีผลต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม เช่น การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม การบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม การประเมินผลและการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม

ซึ่งจากผลการสำรวจพบว่า การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมนั้น จะมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต้องคำนึงถึงสิ่งเหล่านี้ ได้แก่

๑. ระบบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ =๓.๖๐ แต่พระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับปานกลาง $\bar{X}$ = ๓.๔๗ ได้แก่ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมต้องมีการพัฒนาเป็นอย่างมาก เพื่อให้สามารถรับรองหน้าที่ต่าง ๆ ทั้งการบริหารและการปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดตามความต้องการของวัดและสังคม ได้แก่ การสรรหาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การวางแผนหรือกำหนดแนวทางเตรียมทรัพยากรมนุษย์หรือบุคคลภายในวัด การพัฒนาทรัพยากรหรือบุคลากรภายในวัด การบริหารผลประโยชน์

สวัสดิการ และการเป็นอยู่ของบุคลากรภายในวัด การบริหารโอกาสก้าวหน้าและความมั่นคงของการปฏิบัติงานบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่าง ๆ ตามความต้องการของวัดและสังคม การบริหารการปฏิบัติงานในหน้าที่ต่าง ๆ ของบุคคลหรือทรัพยากรมนุษย์ในวัดเพื่อประโยชน์ของวัดตามความต้องการของวัดและสังคม การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดอย่างสม่ำเสมอ และการนำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรภายในวัดมาปรับปรุงและพัฒนาบุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์ในหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดเพื่อสังคม แสดงว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับที่ต้องการพัฒนาอย่างมากในทุกด้าน แม้ว่าประชาชนเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมสูงกว่าพระภิกษุสามเณรภายในวัด แต่ก็อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แม้จะแตกต่างกัน ดังนั้นการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมจึงต้องพัฒนาอย่างมากเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดสามารถทำหน้าที่ในการบริหารและปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดตามความต้องของวัดและสังคมโดยเฉพาะการช่วยแก้ปัญหาของสังคมและประชาชนที่มีความต้องการพึ่งพาวัดมากขึ้น

๒. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๖๓ ส่วนการวางแผนการดำเนินการด้านทรัพยากรมนุษย์ภายในวัด การติดตามผลปฏิบัติงานและปรับปรุงการดำเนินงานในกิจกรรมต่างๆเป็นไปตามความต้องการของวัดและสังคมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนความเห็นของพระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับปานกลาง $\bar{X}$ = ๓.๓๘ แสดงว่ามีการวางแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมให้ได้ตามความต้องการของวัดและสังคมในทุกองค์ประกอบอยู่ระดับปานกลาง ดังนั้นต้องมีการจัดทำการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมให้มากกว่านี้ ในทุก ๆด้าน

๓. ระบบการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๕๖ แต่การจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆภายในวัดตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับภาระงานภายในวัดและตามความต้องการของสังคมอยู่ระดับปานกลาง ส่วนพระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๕๑ แต่ด้านการรับคนเข้าบวชโดยพระอุปัชฌาย์เป็นประธานคณะสงฆ์เป็นผู้เห็นชอบเป็นเอกฉันท์ในการอุโบสถในพิธีอุปสมบท การบรรพชาแก่ภิกษุสามเณร และการดูแลตักเตือนพระนวกะผู้บวชใหม่ให้มีความประพฤติตามพระธรรมวินัยและปฏิบัติหน้าที่ตามที่มอบหมายโดยพระอุปัชฌาย์และผู้บริหารวัดอยู่ระดับปานกลาง

๔. ระบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๖๔ แต่ด้านพระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๕๓ ในด้านวัดจัดพระพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติศาสนกิจศาสนพิธีและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดให้แก่พระบวชใหม่และพระอาคันตุกะผู้เป็นแขกของวัดให้ปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นประโยชน์แก่วัดและสังคม วัดส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้อบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัด เช่น หลักสูตรวิปัสสนาจารย์หลักสูตรพระนักเผยแผ่เพื่อพัฒนาวัดและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง

๕. ระบบการบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๕๗ แต่พระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับปานกลางทุกด้าน $\bar{X}$ = ๓.๓๖ ดังนั้น วัดควรจะมีการพัฒนาให้มีการกำหนดการบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดให้ชัดเจนเพื่อพัฒนาให้สามารถรองรับความต้องการของสังคมชุมชนได้มากขึ้น

๖. ระบบการบริหารผลประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๖๕ แต่พระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับปานกลาง $\bar{X}$ =๓.๔๑ ดังนั้นมีด้านวัดบริหารสวัสดิการ ชีวิตความเป็นอยู่ที่พักอาศัยที่ดีเหมาะสมต่อการพักอาศัยและต่อสุขภาพของพระภิกษุสามเณรในวัดอย่างยุติธรรมและด้านวัดบริหารด้วยการจูงใจด้านบุญกุศลแก่พระภิกษุสามเณรและประชาชนเข้าร่วมปฏิบัติหน้าที่และบริหารงานร่วมกันในกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดเพื่อสังคมที่อยู่ในระดับมาก แต่ด้านอื่น ๆ ที่เหลืออยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้น การบริหารผลประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมควรพัฒนาความยุติธรรมชัดเจนมากขึ้นเพื่อให้สามารถรองรับงานพัฒนาของวัดและความต้องการของสังคมได้มากยิ่งขึ้น

๗. การประเมินผลและการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามความเห็นของประชาชนอยู่ในระดับมาก $\bar{X}$ = ๓.๖๓ แต่พระภิกษุสามเณรมีความเห็นในระดับปานกลางทุกด้าน $\bar{X}$ =๓.๒๙ ดังนั้น การประเมินผลและการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ของพระภิกษุสามเณรควรมีการปรับปรุงภายในวัดให้มากยิ่งขึ้น

ซึ่งจะต้องมีการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม ตามคำกล่าวของประทีป สยามชัย (๒๕๒๖) ที่กล่าวว่า ส่งเสริมให้วัดมีบทบาทในการพัฒนาสังคมให้มากขึ้น ในการพัฒนาชุมชน รวมกลุ่มชาวบ้านและทำประโยชน์ในการแก้ปัญหาท้องถิ่น พัฒนาทางด้านจิตใจของผู้คนในชุมชน เผยแผ่ธรรมะ

28. □□□□

ของพระพุทธศาสนา เปลี่ยนแปลงพิธีกรรมทางศาสนาให้เหลือเท่าที่จำเป็น ขจัดพิธีกรรมต่าง ๆ ที่อยู่นอกศาสนธรรม เช่น การแก้เคราะห์ การสะเดาะเคราะห์ ปลุกเสกเครื่องรางของขลัง หมอดู การเช่าพระ เป็นต้น ตลอดจนนำเอาศาสนาเข้ามาเกี่ยวข้องกับการพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม และการเมืองทั้งหมด โดยการประยุกต์ศาสนาให้เข้ากับการปฏิบัติจริงในสังคมมากที่สุด และคำกล่าวของพินิจ ลาภธนานนท์ (๒๕๒๙) กล่าวถึงบทบาทของพระสงฆ์ต่อการพัฒนาชนบทว่า ปรัชญาในการพัฒนาชนบทในพุทธศาสนามุ่งให้ความสำคัญต่อการพึ่งพาตนเองของคนในชุมชนเป็นสำคัญประการหนึ่ง อีกประการหนึ่ง แนวทางการดำเนินชีวิต (อย่างปกติสุขหรือมีคุณภาพ) ตามหลักธรรมนั้นเน้นความเป็นอยู่ที่เรียบง่าย สอดคล้องกับธรรมชาติ นำคนให้รู้จักการดำรงอยู่อย่างประหยัด ไม่ฟุ่มเฟือยจนเกินเหตุ ทั้งไม่ทำลายธรรมชาติเพื่อสนองความเห็นแก่ตัวและความอยากทางวัตถุของคน

ข้อเสนอแนะ

เนื่องจากการศึกษาการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมสำหรับพระภิกษุสามเณรและประชาชนมีข้อเสนอแนะ ดังนี้

๑. การบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมนั้นอยู่ในระดับที่ต้องพัฒนาอย่างมากในทุกด้าน แม้ว่าประชาชนเห็นว่าการบริหารทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมสูงกว่าพระ ภิกษุสามเณรภายในวัด แต่ก็อยู่ในระดับที่ใกล้เคียงกัน แม้จะแตกต่างกัน ดังนั้นการบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม จึงต้องพัฒนาอย่างมากเพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดสามารถทำหน้าที่ในการบริหารและปฏิบัติหน้าที่ต่าง ๆ ภายในวัดตามความต้องการของวัดและสังคมโดยเฉพาะ การช่วยแก้ปัญหาของสังคมและประชาชนที่มีความต้องการพึ่งพาวัดมากขึ้น

๒. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมในระดับปานกลาง ดังนั้นความสามารถในการพัฒนาวัดในส่วนของการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดสามารถรองรับงานภายในวัดและความการของสังคมในระดับปานกลาง ซึ่งควรได้รับการวางแผนภายในวัดทุกด้านให้มากกว่านี้

๓. การสรรหาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก แต่การจัดสรรบุคลากร การคัดเลือกแต่งตั้ง โยกย้าย การปลด และถอดถอนให้ปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆภายในวัดตามความรู้ความสามารถและเหมาะสมกับภาระงานภายในวัดและตามความต้องการของสังคมอยู่ในระดับปานกลาง จึงควรปรับปรุงการจัดสรรบุคลากรให้ปฏิบัติงาน กิจกรรมต่างๆภายในวัดตามความรู้

ความสามารถและเหมาะสมกับภาระงานภายในวัดและตามความต้องการของสังคม เพราะด้านการจัดสรร การคัดเลือก แต่งตั้ง โยกย้าย การปลด และถอดถอนตามความรู้ความสามารถให้เหมาะสมกับงานจะทำให้เกิดความยุติธรรมและสมเหตุสมผลมากยิ่งขึ้น

๔. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคม อยู่ในระดับมาก แต่วัดจัดพระพี่เลี้ยงดูแลการปฏิบัติศาสนกิจ ศาสนพิธีและการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ภายในวัดให้แก่พระบวชใหม่และพระอาคันตุกะผู้เป็นแขกของวัดให้ปฏิบัติได้ถูกต้องเป็นประโยชน์แก่วัดและสังคมและวัดส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรได้อบรมหลักสูตรต่างๆเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานหน้าที่ต่างๆภายในวัด เช่น หลักสูตรวิปัสสนาจารย์หลักสูตรพระนักเผยแผ่เพื่อพัฒนาวัดและสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งวัดควรจะดูแลการปฏิบัติกิจกรรมต่าง ๆ ของพระนวกะและพระอาคันตุกะมากกว่านี้ รวมทั้งส่งเสริมให้พระภิกษุสามเณรอบรมหลักสูตรต่าง ๆ ให้เพิ่มพูนมากกว่านี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาวัดและสังคมต่อไป

๕. การบริหารการปฏิบัติงานทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ดังนั้นวัดควรจะพัฒนาวัดและกิจกรรมภายในวัดให้สามารถรองรับความต้องการของสังคมชุมชนได้มากขึ้น

๖. การบริหารผลประโยชน์ของทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง วัดควรพัฒนาให้ยุติธรรมและชัดเจนมากขึ้น ทั้งด้านกิจนิมนต์ การแต่งตั้ง ยกย่องชมเชย การส่งเสริมบุคลากรที่ตั้งใจทำงาน ปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบให้ทำงานตำแหน่งสำคัญ ได้รับความก้าวหน้าในตำแหน่งงานและการศึกษา และยกเลิก ถอดถอนบุคลากรที่มีปัญหาและทำงานไม่เสียสละให้มากยิ่งขึ้น เพื่อพัฒนาวัดกิจกรรมภายในวัดให้สามารถรองรับงานพัฒนาวัดและความต้องการของสังคมได้มากยิ่งขึ้น

๗. การประเมินผลและการปรับปรุงทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดเพื่อสังคมอยู่ในระดับปานกลาง ควรได้รับการปรับปรุงแก้ไขทั้งวิธีการประเมินผลและการนำผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงการบริหารทรัพยากรมนุษย์และมีการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในวัดให้มากยิ่งขึ้นเพื่อให้สามารถรองรับงานพัฒนาวัดและความต้องการของสังคมได้มากยิ่งขึ้น

อาคารหอฉัน