

บทที่ ๔
ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๒๖๖ คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลทางสังคมศาสตร์ ผลการวิเคราะห์ข้อมูล นำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับ ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย

๔.๕ ผลการวิเคราะห์บทสัมภาษณ์เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาค้นคว้าข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยจำนวน ๒๖๖ คน จำแนกตาม สถานภาพ จำนวนพรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษาทางธรรม ตำแหน่งและประสบการณ์การทำงาน ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๒๖๖)		
สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๑. เพศ		
ภิกษุ	๑๗๕	๗๗.๔
สามเณร	๕๑	๒๒.๖
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐
๒. จำนวนพรรษา		
๑-๔ พรรษา	๑๗๗	๗๘.๓
๕-๙ พรรษา	๓๒	๑๔.๒
๑๐-๑๕ พรรษา	๑๐	๔.๕
มากกว่า ๑๕ พรรษา	๗	๓.๑
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๑ (ต่อ)

(n=๒๖๖)

สถานภาพทั่วไปของผู้ตอบสอบถาม	จำนวน	ร้อยละ
๓. วุฒิการศึกษาสามัญ		
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๙๔	๘๕.๘
ปริญญาตรี	๑๙	๘.๔
สูงกว่าปริญญาตรี	๑๓	๕.๘
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐
๔. วุฒิการศึกษาทางธรรม		
ชั้นตรี	๕๕	๒๔.๓
ชั้นโท	๕๔	๒๓.๙
ชั้นเอก	๑๑๗	๕๑.๘
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐
๕. ตำแหน่ง		
เจ้าอาวาส	๓	๑.๓
รองเจ้าอาวาส	๖	๒.๓
อาจารย์	๑๐๓	๔๕.๖
นักศึกษา	๑๑๔	๕๐.๔
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐
๖. ประสบการณ์การทำงาน		
ต่ำกว่า ๕ ปี	๒๑๑	๙๓.๔
๖-๑๐ ปี	๑๐	๔.๔
๑๑-๑๕ ปี	๒	๐.๙
๑๖ ปีขึ้นไป	๓	๑.๓
รวม	๒๖๖	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามเรื่อง “การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา” จำแนกได้ดังนี้

สถานภาพ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีสถานภาพเป็นภิกษุ จำนวน ๑๗๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๔ รองลงมา มีสถานภาพเป็นสามเณร จำนวน ๕๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒๒.๖

จำนวนพรรษา พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๑ – ๔ พรรษา จำนวน ๑๗๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๗๘.๓ รองลงมาคือ มีจำนวนพรรษาอยู่ระหว่าง ๕ – ๙ พรรษา จำนวน ๓๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒ และน้อยที่สุดคือ ผู้มีจำนวนพรรษามากกว่า ๑๕ พรรษา จำนวน ๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๑

วุฒิการศึกษาสามัญ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาสามัญคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๙๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๘๕.๘ รองลงมาคือ ระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๙ รูปคิดเป็นร้อยละ ๘.๔ และน้อยที่สุดคือ สูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๘

วุฒิการศึกษาทางธรรม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมชั้นเอก จำนวน ๑๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๑.๘ รองลงมาคือ ระดับชั้นตรี จำนวน ๕๕ รูปคิดเป็นร้อยละ ๒๔.๓ และที่น้อยที่สุดคือ ระดับชั้นโท จำนวน ๕๔ รูปคิดเป็นร้อยละ ๒๓.๙

ตำแหน่ง พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีตำแหน่งนักศึกษา จำนวน ๑๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕๐.๔ รองลงมา คือ อาจารย์ จำนวน ๑๐๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๖ และน้อยที่สุดคือ เจ้าอาวาส จำนวน ๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๓

ประสบการณ์การทำงาน พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี จำนวน ๒๑๑ รูป คิดเป็นร้อยละ ๙๓.๔ รองลงมาคือ มีประสบการณ์ระหว่าง ๕-๑๐ ปี จำนวน ๑๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๔ และน้อยที่สุดมีประสบการณ์ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี จำนวน ๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๐.๙

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา

ระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ๑) ด้านการวางแผน ๒) ด้านการสรรหา ๓) ด้านการพัฒนา ๔) ด้านการดำรงรักษา

ตารางที่ ๔.๒ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยภาพรวม

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ ในอำเภอ อุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	ระดับความคิดเห็น		
	$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑. ด้านการวางแผน	๓.๒๓	๐.๒๖๘	ปานกลาง
๒. ด้านการสรรหา	๓.๒๑	๐.๒๖๕	ปานกลาง
๓. ด้านการพัฒนา	๓.๓๖	๐.๓๐๕	ปานกลาง
๔. ด้านการดำรงรักษา	๓.๖๐	๐.๓๕๔	มาก
รวม	๓.๓๕	๐.๒๓๑	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาโดยภาพรวม อยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๕, S.D. = ๐.๒๓๑) เมื่อจำแนกเป็นรายด้านพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา สามารถเรียงลำดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรได้ดังนี้ ด้านการดำรงรักษามีระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๓๕๔) รองลงมาคือ ด้านการพัฒนา ($\bar{X}$ = ๓.๓๖, S.D. = ๐.๓๐๕) , ด้านการวางแผน ($\bar{X}$ = ๓.๒๓, S.D. = ๐.๒๖๘) และที่อยู่ในระดับสุดท้ายคือ ด้านการสรรหา ($\bar{X}$ = ๓.๒๑, S.D. = ๐.๒๖๕)

ตารางที่ ๔.๓ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผน

(n=๒๖๖)

ข้อที่	ด้านการวางแผน	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	คณะสงฆ์มีการกำหนดนโยบายชัดเจน	๓.๒๕	๐.๔๗๔	ปานกลาง
๒.	คณะสงฆ์มีการวางระเบียบเกี่ยวกับพระภิกษุสามเณร	๓.๒๓	๐.๔๗๘	ปานกลาง
๓.	คณะสงฆ์มีงบประมาณเพียงพอด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๓.๑๒	๐.๔๘๓	ปานกลาง
๔.	คณะสงฆ์มีการจัดอัตรากำลังพระภิกษุ สามเณร	๓.๓๑	๐.๖๔๒	ปานกลาง
๕.	คณะสงฆ์มีการวางแผนโครงการปฏิบัติ	๓.๒๔	๐.๕๗๘	ปานกลาง
๖.	คณะสงฆ์มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของพระภิกษุสามเณร	๓.๑๗	๐.๕๓๒	ปานกลาง
๗.	คณะสงฆ์มีการศึกษาวิเคราะห์งาน	๓.๒๙	๐.๖๑๒	ปานกลาง
๘.	คณะสงฆ์มีการปฏิบัติตรวจสอบงาน	๓.๔๒	๐.๕๖๒	ปานกลาง
๙.	คณะสงฆ์มีความเข้าใจถึงสภาวะแวดล้อม ที่มีผลต่อองค์กร	๓.๒๘	๐.๕๕๖	ปานกลาง
๑๐.	คณะสงฆ์มีความสามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้	๓.๐๗	๐.๔๘๑	ปานกลาง
รวม		๓.๒๓	๐.๒๖๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาด้านการวางแผนอยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๓, S.D. = ๐.๒๖๘)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อโดยเรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องคณะสงฆ์มีการปฏิบัติตรวจสอบงานอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๔๒, S.D. = ๐.๕๖๒) รองลงมาคือ เรื่องคณะสงฆ์มีการจัดอัตรากำลังพระภิกษุ สามเณร ($\bar{X}$ = ๓.๓๑, S.D. = ๐.๖๔๒) และระดับสุดท้าย คือ เรื่องคณะสงฆ์มีความสามารถทำการพยากรณ์สถานการณ์ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตได้ ($\bar{X}$ = ๓.๐๗, S.D. = ๐.๔๘๑)

ตารางที่ ๔.๔ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการสรรหา

(n=๒๖๖)

ข้อที่	ด้านการสรรหา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	คณะสงฆ์ได้ทำโฆษณารับสมัครพระภิกษุ สามเณร	๓.๐๙	๐.๕๓๘	ปานกลาง
๒.	คณะสงฆ์ได้มีการกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงาน	๓.๐๖	๐.๕๐๔	ปานกลาง
๓.	คณะสงฆ์ได้มีการสรรหาพระภิกษุ สามเณรจากภายในองค์กร	๒.๙๙	๐.๕๗๓	ปานกลาง
๔.	คณะสงฆ์ได้มีการสรรหาพระภิกษุ สามเณรจากภายนอกองค์กร	๓.๐๔	๐.๕๒๘	ปานกลาง
๕.	คณะสงฆ์ได้มีการคัดเลือกทรัพยากรมนุษย์	๓.๐๘	๐.๔๗๘	ปานกลาง
๖.	คณะสงฆ์ได้มีการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับปัญหาความจำเป็นในการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๓.๑๖	๐.๕๔๕	ปานกลาง
๗.	คณะสงฆ์ได้มีการบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือก พระภิกษุ สามเณร	๓.๕๔	๐.๗๓๐	มาก
๘.	คณะสงฆ์ได้จ้างแรงงานเป็นครั้งคราว	๓.๑๘	๐.๕๒๓	ปานกลาง
๙.	คณะสงฆ์ได้สรรหาพระภิกษุ สามเณรเพิ่ม เพราะมีภาระงานมากขึ้น	๓.๒๙	๐.๕๘๔	ปานกลาง
๑๐.	คณะสงฆ์ได้ทำตามคำร้องขอลาออกจากงานของพระภิกษุ สามเณร	๓.๖๖	๐.๖๖๙	มาก
รวม		๓.๒๑	๐.๒๖๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาด้านการสรรหาอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๒๑, S.D. = ๐.๒๖๕)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องคณะสงฆ์ได้ทำตามคำร้องขอลาออกจากงานของพระภิกษุ สามเณรอยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๖๖, S.D. = ๐.๖๖๙) รองลงมาคือ เรื่องคณะสงฆ์ได้มีการบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือกพระภิกษุ สามเณร ($\bar{X}$ = ๓.๕๔, S.D. = ๐.๗๓๐) และระดับสุดท้าย คือ เรื่องคณะสงฆ์ได้มีการสรรหาพระภิกษุ สามเณรจากภายนอกองค์กร ($\bar{X}$ = ๓.๐๔, S.D. = ๐.๕๒๘)

ตารางที่ ๔.๕ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา **ด้านการพัฒนา**

(n=๒๖๖)

ข้อที่	ด้านการพัฒนา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	คณะสงฆ์มีวิธีปฐมนิเทศ ในการฝึกอบรม สำหรับผู้ที่เข้าทำงานใหม่เพื่อให้ทราบถึงความรู้ทั่วไปเกี่ยวกับการจัดองค์การ ของหน่วยงาน	๓.๗๓	๐.๖๕๐	มาก
๒.	คณะสงฆ์มีการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยของพระภิกษุ สามเณร	๓.๘๑	๐.๗๕๑	มาก
๓.	คณะสงฆ์มีวิธีศึกษางานไปพร้อมๆกับการปฏิบัติงาน	๓.๖๗	๐.๗๓๗	มาก
๔.	คณะสงฆ์มีการฝึกงาน ต่อจากงานการศึกษาภาคทฤษฎี	๓.๒๑	๐.๕๖๓	ปานกลาง
๕.	คณะสงฆ์ได้มีการวิธีฝึกกระยะสั้นให้กับพระภิกษุ สามเณร	๒.๙๘	๐.๕๖๙	ปานกลาง
๖.	คณะสงฆ์มีโครงการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรโดยส่งไปดูงานนอกสถานที่	๒.๘๖	๐.๖๓๘	ปานกลาง
๗.	คณะสงฆ์มีการพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กร	๒.๗๗	๐.๖๐๒	ปานกลาง
๘.	คณะสงฆ์มีการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์	๓.๑๔	๐.๕๒๘	ปานกลาง
๙.	คณะสงฆ์มีการการจัดกลุ่มทำงานร่วมกันตามภารกิจ	๓.๘๙	๐.๘๔๒	มาก
๑๐.	คณะสงฆ์มีการสร้างพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน	๓.๕๙	๐.๗๑๔	มาก
รวม		๓.๓๖	๐.๓๐๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาด้านการพัฒนา อยู่ในระดับ ปานกลาง ($\bar{X}$ = ๓.๓๖, S.D. = ๐.๓๐๕)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องคณะสงฆ์มีการการจัดกลุ่มทำงานร่วมกันตามภารกิจ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๓.๘๙, S.D. = ๐.๘๔๒) รองลงมาคือ เรื่องคณะสงฆ์มีการศึกษานอกระบบ หรือการศึกษาตามอัธยาศัยของพระภิกษุ สามเณร ($\bar{X}$ = ๓.๘๑, S.D. = ๐.๗๕๑) และระดับสุดท้าย คือ เรื่องคณะสงฆ์มีการพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กร ($\bar{X}$ = ๒.๗๗, S.D. = ๐.๖๐๒)

ตารางที่ ๔.๖ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษา

(n=๒๖๖)

ข้อที่	ด้านการธำรงรักษา	ระดับความคิดเห็น		
		$\bar{X}$	S.D.	แปลผล
๑.	คณะสงฆ์มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บริหารกับพระภิกษุสามเณร	๓.๕๒	๐.๕๘๓	มาก
๒.	คณะสงฆ์ได้มีระบบและกลไกการเสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างพระภิกษุ สามเณร	๓.๔๒	๐.๖๑๕	ปานกลาง
๓.	คณะสงฆ์มีระบบการสร้างสุขภาพให้แก่พระภิกษุสามเณร	๓.๓๖	๐.๖๕๓	ปานกลาง
๔.	คณะสงฆ์มีระบบการสร้างความปลอดภัยให้พระภิกษุสามเณรในการปฏิบัติงาน	๓.๘๑	๐.๗๖๑	มาก
๕.	คณะสงฆ์ปฏิบัติงานเพื่อประโยชน์แก่สังคม ชุมชน	๓.๗๖	๐.๗๐๔	มาก
๖.	คณะสงฆ์มีวินัยในการปฏิบัติงาน	๓.๙๐	๐.๖๔๒	มาก
๗.	คณะสงฆ์มีการให้พ้นจากตำแหน่งโดยการเลื่อนตำแหน่งอย่างยุติธรรมหรือไม่สาธารณสมบัติ	๓.๓๐	๐.๕๕๔	ปานกลาง
๘.	คณะสงฆ์มีความสามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุสามเณรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	๓.๑๘	๐.๖๙๑	ปานกลาง
๙.	คณะสงฆ์มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้	๔.๐๙	๐.๗๓๓	มาก
๑๐.	คณะสงฆ์มีการดำเนินการอุทธรณ์ที่เป็นธรรม โปร่งใสและตรวจสอบได้	๓.๗๖	๐.๗๐๔	มาก
รวม		๓.๖๐	๐.๓๕๔	มาก

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชาด้านการธำรงรักษาอยู่ในระดับมาก ($\bar{X}$ = ๓.๖๐, S.D. = ๐.๓๕๔)

เมื่อจำแนกเป็นรายข้อพบว่า ความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา เรียงลำดับจากมากไปหาน้อยดังนี้ คือ เรื่องคณะสงฆ์มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ อยู่ในระดับสูงสุด ($\bar{X}$ = ๔.๐๙, S.D. = ๐.๗๓๓) รองลงมาคือ เรื่องคณะสงฆ์มีวินัยในการปฏิบัติงาน ($\bar{X}$ = ๓.๙๐, S.D. = ๐.๖๔๒) และระดับสุดท้าย คือ เรื่องคณะสงฆ์มีความสามารถควบคุมพฤติกรรมของพระภิกษุ สามเณรให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ($\bar{X}$ = ๓.๑๘, S.D. = ๐.๖๙๑)

๔.๓ ผลการทดสอบสมมติฐาน

สมมติฐานที่ ๑ พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๗ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา **จำแนกตามสถานภาพ**

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	ภิกษุ (๑๗๕ รูป)		สามเณร (๕๑ รูป)		T	Sig.
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D.		
ด้านการวางแผน	๓.๒๕	๐.๒๘๙	๓.๑๘	๐.๑๗๐	๑.๙๖๙	๐.๐๕๑
ด้านการสรรหา	๓.๒๔	๐.๒๘๓	๓.๑๐	๐.๑๔๔	๔.๘๖๘**	๐.๐๐๐
ด้านการพัฒนา	๓.๔๑	๐.๓๒๐	๓.๑๙	๐.๑๕๑	๖.๙๘๓**	๐.๐๐๐
ด้านการดำรงรักษา	๓.๖๗	๐.๓๕๙	๓.๓๘	๐.๒๒๑	๖.๙๓๕**	๐.๐๐๐
รวม	๓.๓๙	๐.๒๔๓	๓.๒๑	๐.๑๐๐	๗.๗๕๔**	๐.๐๐๐

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

จากตารางที่ ๔.๗ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ t-test แบบข้อมูล ๒ กลุ่มที่เป็นอิสระต่อกันพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาโดยภาพรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาไม่แตกต่างกันในด้านการวางแผน ส่วนด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา และด้านการดำรงรักษา แตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๘ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามจำนวนพรรษา

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	จำนวนพรรษา								F	Sig.
	๑ - ๔ พรรษา (๑๗๗ รูป)		๕ - ๙ พรรษา (๓๒ รูป)		๑๐ - ๑๔ พรรษา (๑๐ รูป)		มากกว่า ๑๕ พรรษา (๗ รูป)			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๒๐	๐.๒๖๕	๓.๓๑	๐.๒๕๗	๓.๓๗	๐.๒๓๑	๓.๔๒	๐.๒๘๑	๓.๖๑๒*	๐.๐๑๔
ด้านการสรรหา	๓.๑๙	๐.๒๖๑	๓.๒๔	๐.๒๗๑	๓.๒๗	๐.๓๑๙	๓.๓๘	๐.๒๑๙	๑.๕๖๕	๐.๑๙๙
ด้านการพัฒนา	๓.๓๒	๐.๒๘๔	๓.๕๐	๐.๓๔๕	๓.๔๘	๐.๒๘๙	๓.๖๔	๐.๓๓๐	๖.๓๓๘**	๐.๐๐๐
ด้านการธำรงรักษา	๓.๕๘	๐.๓๔๔	๓.๖๓	๐.๓๓๗	๓.๗๙	๐.๔๖๗	๓.๘๘	๐.๓๗๖	๒.๗๓๑*	๐.๐๔๕
รวม	๓.๓๒	๐.๒๒๒	๓.๔๒	๐.๒๒๑	๓.๔๗	๐.๒๗๓	๓.๕๘	๐.๒๔๕	๕.๓๗๕**	๐.๐๐๑

**มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๘ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาแตกต่างกันในด้านการวางแผน ด้านการพัฒนา และด้านการธำรงรักษา ส่วนด้านการสรรหา ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(Lest Significant Different: LSD) ดังตารางที่ ๔.๙ - ๔.๑๒

ตารางที่ ๔.๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา จำแนกตามจำนวนพรรษา โดยภาพรวม

(n=๒๖๖)

จำนวนพรรษา	$\bar{X}$	จำนวนพรรษา			
		๑ - ๔ พรรษา	๕ - ๙ พรรษา	๑๐ - ๑๔ พรรษา	มากกว่า ๑๕ พรรษา
		๓.๓๒	๓.๔๒	๓.๔๗	๓.๕๘
๑ - ๔ พรรษา	๓.๓๒	-	-๐.๑๐*	-๐.๑๕*	-๐.๒๖*
๕ - ๙ พรรษา	๓.๔๒	-	-	-๐.๐๕	-๐.๑๖
๑๐ - ๑๔ พรรษา	๓.๔๗	-	-	-	-๐.๑๑
มากกว่า ๑๕ พรรษา	๓.๕๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๑ - ๔ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยรวม น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๕ - ๙ พรรษา, ๑๐ - ๑๔ พรรษา และพระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษามากกว่า ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชา จำแนกตามจำนวนพรรษา **ด้านการวางแผน**

(n=๒๖๖)

จำนวนพรรษา	$\bar{X}$	จำนวนพรรษา			
		๑ - ๔ พรรษา	๕ - ๙ พรรษา	๑๐ - ๑๔ พรรษา	มากกว่า ๑๕ พรรษา
		๓.๒๐	๓.๓๑	๓.๓๗	๓.๔๒
๑ - ๔ พรรษา	๓.๒๐	-	-๐.๑๑*	-๐.๑๗	-๐.๒๒*
๕ - ๙ พรรษา	๓.๓๑	-	-	-๐.๐๖	-๐.๑๑
๑๐ - ๑๔ พรรษา	๓.๓๗	-	-	-	-๐.๐๕
มากกว่า ๑๕ พรรษา	๓.๔๒	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๑ - ๔ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ในด้านการวางแผน น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๕ - ๙ พรรษาและพระภิกษุ สามเณรที่มี จำนวนพรรษามากกว่า ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๑ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชา จำแนกตามจำนวนพรรษา **ด้านการพัฒนา**

(n=๒๖๖)

จำนวนพรรษา	$\bar{X}$	จำนวนพรรษา			
		๑ - ๔ พรรษา	๕ - ๙ พรรษา	๑๐ - ๑๔ พรรษา	มากกว่า ๑๕ พรรษา
		๓.๓๒	๓.๕๐	๓.๔๘	๓.๖๔
๑ - ๔ พรรษา	๓.๓๒	-	-๐.๑๘*	-๐.๑๖	-๐.๓๒*
๕ - ๙ พรรษา	๓.๕๐	-	-	๐.๐๒	-๐.๑๔
๑๐ - ๑๔ พรรษา	๓.๔๘	-	-	-	-๐.๑๖
มากกว่า ๑๕ พรรษา	๓.๖๔	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๑ – ๔ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาในด้านการพัฒนา น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๕ – ๙ พรรษาและพระภิกษุ สามเณร ที่มีจำนวนพรรษามากกว่า ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามจำนวน พรรษา **ด้านการธำรงรักษา**

(n=๒๖๖)

จำนวนพรรษา	$\bar{X}$	จำนวนพรรษา			
		๑ - ๔ พรรษา	๕ - ๙ พรรษา	๑๐ - ๑๔ พรรษา	มากกว่า ๑๕ พรรษา
		๓.๕๘	๓.๖๓	๓.๗๙	๓.๘๘
๑ - ๔ พรรษา	๓.๕๘	-	-๐.๐๕	-๐.๒๑	-๐.๓๐*
๕ - ๙ พรรษา	๓.๖๓	-	-	-๐.๑๖	-๐.๒๕
๑๐ - ๑๔ พรรษา	๓.๗๙	-	-	-	-๐.๐๙
มากกว่า ๑๕ พรรษา	๓.๘๘	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาระหว่าง ๑ – ๔ พรรษา มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาในด้านการธำรงรักษา น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษามากกว่า ๑๕ พรรษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๓ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๓ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา	วุฒิการศึกษาสามัญ						F	Sig.
	ต่ำกว่าปริญญาตรี		ปริญญาตรี		สูงกว่าปริญญาตรี			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๒๒	๐.๒๗๑	๓.๓๐	๐.๒๔๑	๓.๓๗	๐.๒๑๖	๒.๗๓๙	๐.๐๖๗
ด้านการสรรหา	๓.๑๙	๐.๒๕๙	๓.๒๘	๐.๓๑๑	๓.๓๖	๐.๒๒๑	๓.๕๕๐*	๐.๐๓๑
ด้านการพัฒนา	๓.๓๔	๐.๒๙๒	๓.๕๐	๐.๓๘๗	๓.๔๓	๐.๓๒๗	๒.๖๕๑	๐.๐๗๓
ด้านการธำรงรักษา	๓.๕๙	๐.๓๔๕	๓.๖๔	๐.๓๔๖	๓.๘๒	๐.๔๓๘	๒.๗๑๗	๐.๐๖๘
รวม	๓.๓๓	๐.๒๒๓	๓.๔๓	๐.๒๖๑	๓.๕๐	๐.๒๔๗	๔.๓๒๑*	๐.๐๑๔

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๓ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกันในการสรรหา ส่วนด้านอื่น ๆ นั้น ไม่แตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Least Significant Different: LSD) ดังตารางที่ ๔.๑๔ - ๔.๑๕

ตารางที่ ๔.๑๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ โดยภาพรวม

(n=๒๖๖)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๓๓	๓.๔๓	๓.๕๐
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๓๓	-	-๐.๑๐	-๐.๑๗*
ปริญญาตรี	๓.๔๓	-	-	-๐.๐๗
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๕๐	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชาโดยรวม น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาสามัญ ด้านการสรรหา

(n=๒๖๖)

วุฒิการศึกษาสามัญ	$\bar{X}$	วุฒิการศึกษาสามัญ		
		ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	สูงกว่าปริญญาตรี
		๓.๑๙	๓.๒๘	๓.๓๖
ต่ำกว่าปริญญาตรี	๓.๑๙	-	-๐.๐๙	-๐.๑๗*
ปริญญาตรี	๓.๒๘	-	-	-๐.๐๘
สูงกว่าปริญญาตรี	๓.๓๖	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญที่ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทยกัมพูชาด้านการสรรหา น้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญที่ระดับสูงกว่าปริญญาตรี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๔ พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๕ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามวุฒิการศึกษาทางธรรม

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา	วุฒิการศึกษาทางธรรม						F	Sig.
	ชั้นตรี		ชั้นโท		ชั้นเอก			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๒๖	๐.๒๘๘	๓.๒๒	๐.๒๔๐	๓.๒๒	๐.๒๗๒	๐.๔๕๐	๐.๖๓๘
ด้านการสรรหา	๓.๒๕	๐.๒๘๓	๓.๒๑	๐.๒๓๒	๓.๑๘	๐.๒๗๐	๑.๒๘๙	๐.๒๗๘
ด้านการพัฒนา	๓.๓๗	๐.๒๗๒	๓.๓๕	๐.๓๑๘	๓.๓๖	๐.๓๑๕	๐.๑๐๒	๐.๙๐๓
ด้านการธำรงรักษา	๓.๖๗	๐.๓๗๗	๓.๕๖	๐.๓๒๙	๓.๖๐	๐.๓๕๒	๑.๓๔๖	๐.๒๖๒
รวม	๓.๓๙	๐.๒๓๔	๓.๓๓	๐.๒๑๓	๓.๓๔	๐.๒๓๘	๐.๙๗๑	๐.๓๘๐

จากตารางที่ ๔.๑๕ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ทุกด้านไม่แตกต่างกัน

สมมติฐานที่ ๕ พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๑๖ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่ง

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา	ตำแหน่ง								F	Sig.
	เจ้าอาวาส		รองเจ้าอาวาส		อาจารย์		นักศึกษา			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๕๐	๐.๑๗๓	๓.๓๕	๐.๒๘๑	๓.๑๙	๐.๒๕๘	๓.๒๖	๐.๒๗๑	๒.๙๑๙*	๐.๐๓๕
ด้านการสรรหา	๓.๕๐	๐.๑๐๐	๓.๒๖	๐.๓๗๒	๓.๑๙	๐.๒๕๑	๓.๒๑	๐.๒๗๓	๑.๓๗๖	๐.๒๕๑
ด้านการพัฒนา	๓.๘๓	๐.๖๑๑	๓.๕๐	๐.๒๒๘	๓.๒๘	๐.๒๖๗	๓.๔๑	๐.๓๑๐	๖.๙๑๖**	๐.๐๐๐
ด้านการจรรังรักษา	๓.๙๖	๐.๑๕๒	๓.๖๑	๐.๓๗๖	๓.๕๔	๐.๓๕๔	๓.๖๖	๐.๓๔๔	๓.๒๕๒*	๐.๐๒๓
รวม	๓.๗๐	๐.๑๕๖	๓.๔๓	๐.๒๕๕	๓.๓๐	๐.๒๑๓	๓.๓๙	๐.๒๓๕	๕.๓๘๔**	๐.๐๐๑

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๖ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาโดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชาไม่แตกต่างกันในด้านการสรรหา ส่วนด้านอื่นๆนั้นแตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพระภิกษุสามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด(Lest Significant Different: LSD) ดังตารางที่ ๔.๑๗ - ๔.๒๐

ตารางที่ ๔.๑๗ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่ง โดยภาพรวม

(n=๒๖๖)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		เจ้าอาวาส	รองเจ้าอาวาส	อาจารย์	นักศึกษา
		๓.๗๐	๓.๔๓	๓.๓๐	๓.๓๙
เจ้าอาวาส	๓.๗๐	-	๐.๒๗	๐.๔๐*	๐.๓๑*
รองเจ้าอาวาส	๓.๔๓	-	-	๐.๑๓	๐.๐๔
อาจารย์	๓.๓๐	-	-	-	-๐.๐๙*
นักศึกษา	๓.๓๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวม มากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และพระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา

พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมน้อยกว่า พระภิกษุสามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๘ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่งด้านการวางแผน

(n=๒๖๖)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		เจ้าอาวาส	รองเจ้าอาวาส	อาจารย์	นักศึกษา
		๓.๕๐	๓.๓๕	๓.๑๙	๓.๒๖
เจ้าอาวาส	๓.๕๐	-	๐.๑๕	๐.๓๑*	๐.๒๔
รองเจ้าอาวาส	๓.๕๐	-	-	๐.๑๖	๐.๐๙
อาจารย์	๓.๑๙	-	-	-	-๐.๐๗*
นักศึกษา	๓.๒๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผนมากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์

พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๑๙ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่งด้านการพัฒนา

(n=๒๖๖)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		เจ้าอาวาส	รองเจ้าอาวาส	อาจารย์	นักศึกษา
		๓.๘๓	๓.๕๐	๓.๒๘	๓.๔๑
เจ้าอาวาส	๓.๘๓	-	๐.๓๓	๐.๕๕*	๐.๔๒*
รองเจ้าอาวาส	๓.๕๐	-	-	๐.๒๒	๐.๐๙
อาจารย์	๓.๒๘	-	-	-	-๐.๑๓*
นักศึกษา	๓.๔๑	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนามากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ และพระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา

พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๐ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามตำแหน่งด้านการธำรงรักษา

(n=๒๖๖)

ตำแหน่ง	$\bar{X}$	ตำแหน่ง			
		เจ้าอาวาส	รองเจ้าอาวาส	อาจารย์	นักศึกษา
		๓.๙๖	๓.๖๑	๓.๕๔	๓.๖๖
เจ้าอาวาส	๓.๙๖	-	๐.๓๕	๐.๔๒*	๐.๓๐
รองเจ้าอาวาส	๓.๖๑	-	-	๐.๐๗	-๐.๐๕
อาจารย์	๓.๕๔	-	-	-	-๐.๑๒*
นักศึกษา	๓.๖๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งเจ้าอาวาส มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษามากกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์

พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งอาจารย์ มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งนักศึกษา อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

สมมติฐานที่ ๒ พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัด กำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน

ตารางที่ ๔.๒๑ การเปรียบเทียบความคิดเห็นของพระภิกษุ สามเณรที่มีต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน

(n=๒๖๖)

การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	ประสบการณ์การทำงาน								F	Sig.
	ต่ำกว่า ๕ ปี		ระหว่าง ๕-๑๐ ปี		ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี		๑๖ ปี ขึ้นไป			
	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D	$\bar{X}$	S.D		
ด้านการวางแผน	๓.๒๒	๐.๒๖๒	๓.๓๘	๐.๓๐๑	๓.๓๐	๐.๑๔๑	๓.๗๐	๐.๑๐๐	๔.๓๑๓**	๐.๐๐๖
ด้านการสรรหา	๓.๑๙	๐.๒๖๒	๓.๔๒	๐.๒๕๒	๓.๕๐	๐.๐๐๐	๓.๔๐	๐.๑๐๐	๓.๗๒๕*	๐.๐๑๒
ด้านการพัฒนา	๓.๓๔	๐.๒๙๙	๓.๕๑	๐.๒๖๔	๓.๗๕	๐.๐๗๐	๓.๙๐	๐.๑๐๐	๕.๔๖๐**	๐.๐๐๑
ด้านการอํารงรักษา	๓.๕๘	๐.๓๔๑	๓.๙๕	๐.๓๖๕	๓.๘๕	๐.๐๗๐	๔.๑๖	๐.๒๐๘	๖.๗๒๘**	๐.๐๐๐
รวม	๓.๓๓	๐.๒๒๑	๓.๕๖	๐.๒๔๐	๓.๖๐	๐.๐๓๕	๓.๗๙	๐.๘๐	๘.๑๗๒**	๐.๐๐๐

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๑ ผลการทดสอบด้วยค่าสถิติ F-test โดยวิธีการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (One Way ANOVA) ที่ระดับ ๐.๐๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยรวมแตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ทุกด้านแตกต่างกัน

ดังนั้น จึงได้ทำการเปรียบเทียบความแตกต่างของค่าเฉลี่ยเป็นรายคู่ของพระภิกษุสามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุด (Lest Significant Different: LSD) ดังตารางที่ ๔.๒๒ - ๔.๒๖

ตารางที่ ๔.๒๒ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน โดยภาพรวม

(n=๒๖๖)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๓๓	๓.๕๖	๓.๖๐	๓.๗๙
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๓๓	-	-๐.๒๓*	-๐.๒๗	-๐.๔๖*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๕๖	-	-	-๐.๐๔	-๐.๒๓
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๖๐	-	-	-	-๐.๑๙
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๗๙	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๒ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุ้มผาง จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา โดยรวมน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี และพระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๓ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการวางแผน

(n=๒๖๖)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๒๒	๓.๓๘	๓.๓๐	๓.๗๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๒๒	-	-๐.๑๖	-๐.๐๘	-๐.๔๘*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๓๘	-	-	๐.๐๘	-๐.๓๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๓๐	-	-	-	-๐.๔๐
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๗๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๓ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผนน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไปอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๔ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน ด้านการสรรหา

(n=๒๖๖)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๑๙	๓.๔๒	๓.๕๐	๓.๔๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๑๙	-	-๐.๒๓*	-๐.๓๑	-๐.๒๑
๕ - ๑๐ ปี	๓.๔๒	-	-	-๐.๐๘	๐.๐๒
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๕๐	-	-	-	๐.๑๐
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๔๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๔ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการสรรรหาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๕ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตาม ประสบการณ์การทำงาน ด้านการพัฒนา

(n=๒๖๖)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปี ขึ้นไป
		๓.๓๔	๓.๕๑	๓.๗๕	๓.๙๐
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๓๔	-	-๐.๑๗	-๐.๔๑	-๐.๕๖*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๕๑	-	-	-๐.๒๔	-๐.๓๙*
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๗๕	-	-	-	-๐.๑๕
๑๖ ปีขึ้นไป	๓.๙๐	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ ปี ขึ้นไป

พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๖ การเปรียบเทียบความแตกต่างรายคู่ด้วยวิธีผลต่างนัยสำคัญน้อยที่สุดของพระภิกษุสามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา จำแนกตามประสบการณ์การทำงาน **ด้านการธำรงรักษา**

(n=๒๖๖)

ประสบการณ์การทำงาน	$\bar{X}$	ประสบการณ์การทำงาน			
		ต่ำกว่า ๕ ปี	ระหว่าง ๕-๑๐ ปี	ระหว่าง ๑๑-๑๕ ปี	๑๖ ปีขึ้นไป
		๓.๕๘	๓.๙๕	๓.๘๕	๔.๑๖
ต่ำกว่า ๕ ปี	๓.๕๘	-	-๐.๓๗*	-๐.๒๗	-๐.๕๘*
๕ - ๑๐ ปี	๓.๙๕	-	-	๐.๑๐	-๐.๒๑
๑๑ - ๑๕ ปี	๓.๘๕	-	-	-	-๐.๓๑
๑๖ ปีขึ้นไป	๔.๑๖	-	-	-	-

*มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

จากตารางที่ ๔.๒๖ พบว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่ำกว่า ๕ ปี มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษาน้อยกว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานระหว่าง ๕ - ๑๐ ปี และพระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานตั้งแต่ ๑๖ ปีขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ ๐.๐๕

ตารางที่ ๔.๒๗ ผลสรุปโดยรวมการเปรียบเทียบการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา โดยจำแนกปัจจัยส่วนบุคคล ตามสมมติฐานที่ ๑-๖

สมมติฐาน	ตัวแปรต้น	ตัวแปรตาม	ค่าทดสอบ	ระดับนัยสำคัญ	ผลการศึกษา	
					ยอมรับ	ปฏิเสธ
๑.	สถานภาพ	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	t-test	๐.๐๕	✓	
๒.	จำนวนพรรษา	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	F-test	๐.๐๕	✓	
๓.	วุฒิการศึกษ สามัญ	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	F-test	๐.๐๕	✓	
๔.	วุฒิการศึกษา ทางธรรม	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	F-test	๐.๐๕		✓
๕.	ตำแหน่ง	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	F-test	๐.๐๕	✓	
๖.	ประสบการณ์ การทำงาน	ความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา	F-test	๐.๐๕	✓	

จากตารางที่ ๔.๒๗ สรุปได้ว่า พระภิกษุ สามเณรที่มีสถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

พระภิกษุ สามเณรที่มีจำนวนพรรษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาสามัญต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

พระภิกษุ สามเณรที่มีวุฒิการศึกษาทางธรรมต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ไม่แตกต่างกัน จึงปฏิเสธสมมติฐาน

พระภิกษุ สามเณรที่มีตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

พระภิกษุ สามเณรที่มีประสบการณ์การทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา แตกต่างกัน จึงยอมรับสมมติฐาน

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย

ปัญหา อุปสรรค และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย จำแนกรายด้าน รายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒๙ - ๔.๓๒

ตารางที่ ๔.๒๘ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ด้านการวางแผน

ลำดับ	ปัญหา / อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	คณะสงฆ์ มีงบประมาณไม่เพียงพอในการบริหารทรัพยากรต้องแสวงหางบประมาณเพิ่ม	๒๒	๖.๐
๒.	การศึกษาวิเคราะห์งานคณะสงฆ์ ก็ยังมีจำกัดอยู่ บางครั้ง ก็ไม่วิเคราะห์งานคณะสงฆ์เลย เพราะหาผู้เชี่ยวชาญได้ยาก	๒๐	๕.๕
๓.	การกำหนดตำแหน่งหน้าที่ของคณะสงฆ์ ยังใช้หลักดั้งเดิมอยู่ บางตำแหน่ง บางสมณศักดิ์ มีการใช้สายสินอยู่	๑๘	๔.๙
๔.	ความเข้าใจถึงสถานะแวดล้อม ที่มีผลต่อคณะสงฆ์ ยังชักช้าอยู่ เพราะข้อมูล ข่าวสาร มีไม่ทั่วถึง	๑๓	๓.๖

จากตารางที่ ๔.๒๘ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ด้านการวางแผน มากที่สุด คือ คณะสงฆ์มีงบประมาณในการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรไม่เพียงพอ จำนวน ๒๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๖.๐ รองลงมา คือ การศึกษาวิเคราะห์งานคณะสงฆ์ ก็ยังมีจำกัดอยู่ บางครั้ง ก็ไม่วิเคราะห์งานคณะสงฆ์เลย จำนวน ๒๐ รูป คิดเป็นร้อยละ ๕.๕ และน้อยที่สุด คือ ความเข้าใจถึงสถานะแวดล้อม ที่มีผลต่อคณะสงฆ์ ยังชักช้าอยู่ เพราะข้อมูล ข่าวสาร มีไม่ทั่วถึง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๖

ตารางที่ ๔.๒๙ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภอ
อุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผน

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขอให้คณะสงฆ์ เสนอรัฐบาล หรือประกาศ ทางงบประมาณเพิ่ม เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากร	๑๗	๔.๖
๒.	ขอให้คณะสงฆ์ ทำการสัมมนา ประชุมกันเรื่อยๆ อย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง และควรให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ดำเนินการเอง	๑๔	๓.๘
๓.	ขอให้คณะสงฆ์ มีการกำหนดตำแหน่งหน้าที่ อย่างชัดเจน โดยใช้หลักความสามารถของพระพระภิกษุ สามเณร บางสมณะศักดิ์ ควรเลือกเอาผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มาดำรงตำแหน่ง	๑๓	๓.๕
๔.	ขอให้คณะสงฆ์ ศึกษา อ่าน ดูข้อมูล ข่าวสารให้ได้มาก ควรที่เป็นไปได้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อคณะสงฆ์	๑๒	๓.๒

จากตารางที่ ๔.๒๙ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุงค์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ด้านการวางแผน มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ เสนอรัฐบาล หรือประกาศ ทางงบประมาณเพิ่ม เพื่อความสะดวกในการบริหารทรัพยากร จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ รองลงมา คือ ขอให้คณะสงฆ์ ทำการสัมมนา ประชุมกันเรื่อยๆ อย่างน้อยเดือนละ หนึ่งครั้ง และควรให้ผู้เชี่ยวชาญ เป็นผู้ดำเนินการเอง จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ ศึกษา อ่าน ดูข้อมูล ข่าวสารให้ได้มาก ควรที่เป็นไปได้ เพื่อส่งเสริมความเข้าใจสภาวะแวดล้อมที่มีผลต่อคณะสงฆ์ จำนวน ๑๒ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๒

ตารางที่ ๔.๓๐ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ปี ๒๕๖๓ ด้านการสรรหา

ลำดับ	ปัญหา /อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงาน ยังมีน้อย เพราะมีงานไม่มากนัก	๑๗	๔.๖
๒.	การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ มีงานไม่มาก เพราะภายในองค์กร มีอยู่แล้ว	๑๕	๔.๑
๓.	การบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือก พระพระภิกษุ สามเณร ยังขาดอยู่	๑๔	๓.๘
๔.	คำร้องขอลาออกจากงาน ของพระพระภิกษุ สามเณร ก็มี แต่มีน้อย เพราะบางคนยังรักหน้าที่ และรักอำนาจอยู่	๑๓	๓.๕

จากตารางที่ ๔.๓๐ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ปี ๒๕๖๓ ด้านการสรรหา มากที่สุด คือ การกำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงาน ยังมีน้อย เพราะมีงานไม่มากนัก จำนวน ๑๗ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๖ รองลงมา คือ การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ มีงานไม่มาก เพราะภายในองค์กร มีอยู่แล้ว จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ และน้อยที่สุด คือ คำร้องขอลาออกจากงาน ของพระพระภิกษุ สามเณร ก็มี แต่มีน้อย เพราะบางคนยังรักหน้าที่ และรักอำนาจอยู่ จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕

ตารางที่ ๔.๓๑ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ปี ๒๕๖๓ ด้านการสรรหา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขอให้คณะสงฆ์ กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงานให้ได้ชัดเจน แม้งานยังมีน้อยก็ตาม	๑๕	๔.๑
๒.	การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ ควรทำ ถ้าการสรรหาภายในองค์กรมี	๑๔	๓.๘
๓.	ขอให้คณะสงฆ์ มีการการบรรจุ แต่งตั้ง คัดเลือกพระภิกษุ สามเณร	๑๑	๓.๐
๔.	คำร้องขอลาออกจากงาน ของพระภิกษุ สามเณร ควรทำด้วยการเติมใจ พอใจ โดยไม่มีคำบังคับบัญชา แต่อย่างไร	๙	๒.๔

จากตารางที่ ๔.๓๑ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศไทย ปี ๒๕๖๓ ด้านการสรรหา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ กำหนดคุณสมบัติของผู้สมัครเข้ามาทำงานให้ได้ชัดเจน แม้งานยังมีน้อยก็ตาม จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ การสรรหาภายนอกองค์กรของคณะสงฆ์ ควรทำ ถ้าการสรรหาภายในองค์กรมี จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ คำร้องขอลาออกจากงาน ของพระภิกษุ สามเณร ควรทำด้วยการเติมใจ พอใจ โดยไม่มีคำบังคับบัญชา แต่อย่างไร จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๔.๓๒ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา

ลำดับ	ปัญหา /อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	การฝึกอบรม สำหรับพระภิกษุ สามเณร ยังไม่ครบถ้วน เพราะอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมมีน้อย	๑๖	๔.๓
๒.	การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ยังมีจำกัด เพราะการบริการระบบสื่อสาร ไม่ทั่วถึง	๑๓	๓.๕
๓.	โครงการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรโดยส่งไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ มีอยู่แต่ส่วนมาก ส่งคนที่เป็นลูกหลาน	๑๑	๓.๐
๔.	การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ของคณะสงฆ์ ไม่เป็นไปโดยดีเลย เพราะระบบคอมพิวเตอร์ เป็นอุปสรรคแก่ผู้มีศรัทธา ในพระพุทธศาสนา	๖	๑.๖

จากตารางที่ ๔.๓๒ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา มากที่สุด คือ การฝึกอบรม สำหรับพระภิกษุ สามเณร ยังไม่ครบถ้วน เพราะอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมมีน้อย จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ รองลงมา คือ การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ยังมีจำกัด เพราะการบริการระบบสื่อสาร ไม่ทั่วถึง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ การเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ ของคณะสงฆ์ ไม่เป็นไปโดยดีเลย เพราะระบบคอมพิวเตอร์ เป็นอุปสรรคแก่ผู้มีศรัทธา ในพระพุทธศาสนา จำนวน ๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

ตารางที่ ๔.๓๓ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขอให้คณะสงฆ์ ทำการฝึกอบรม สำหรับพระภิกษุ สามเณรให้ได้มาก มีอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมเท่าไร ควรให้เขาสั่งสอนเท่านั้น	๑๕	๔.๑
๒.	การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ควรจะมี และควรพัฒนาระบบสื่อสารตามหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือ โทรทัศน์	๑๔	๓.๘
๓.	โครงการพัฒนาพระภิกษุ สามเณรโดยส่งไปปฏิบัติงานนอกสถานที่ ควรส่งคนที่เกี่ยวข้องดีกว่า ส่งคนที่เป็นลูกหลาน	๑๑	๓.๐
๔.	ขอให้คณะสงฆ์ แนะนำ สั่งสอนพุทธบริษัทให้เข้าใจในเรื่องนี้ด้วย เกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพราะระบบคอมพิวเตอร์ สามารถใช้งานได้หลายอย่าง และรวดเร็ว ไม่ว่าในพุทธจักร และอาณาจักร	๙	๒.๔

จากตารางที่ ๔.๓๓ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการพัฒนา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ ทำการฝึกอบรม สำหรับพระภิกษุ สามเณรให้ได้มาก มีอาจารย์ที่ผ่านการฝึกอบรมเท่าไร ควรให้เขาสั่งสอนเท่านั้น จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ การพัฒนาระบบสื่อสารในองค์กรของคณะสงฆ์ ควรจะมี และควรพัฒนาระบบสื่อสารตามหนังสือพิมพ์ วิทยุ หรือ โทรทัศน์ จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ แนะนำ สั่งสอนพุทธบริษัทให้เข้าใจในเรื่องนี้ด้วย เกี่ยวกับการเรียนรู้ผ่านระบบคอมพิวเตอร์ เพราะระบบคอมพิวเตอร์ สามารถใช้งานได้หลายอย่าง และรวดเร็ว ไม่ว่าในพุทธจักร และอาณาจักร จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

ตารางที่ ๔.๓๔ ปัญหา อุปสรรค เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษา

ลำดับ	ปัญหา /อุปสรรค	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ระบบการสร้างสุขภาพให้แด่พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ก็มี แต่มีตามพื้นที่ บางที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไป ก็ลำบาก	๑๖	๔.๓
๒.	ระบบการสร้างความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานมีอยู่ แต่ตัวเอง ต้องช่วยเหลือบ้าง	๑๓	๓.๕
๓.	คณะสงฆ์ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่สังคม ชุมชนจริง แต่ใน ๑๐ องค์ มีแค่ องค์เดียวเท่านั้น	๑๑	๓.๐
๔.	ความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบ คงยากน้อย เพราะคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง คือใครๆ จับต้องได้ยาก	๖	๑.๖

จากตารางที่ ๔.๓๔ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับปัญหา อุปสรรคการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษา มากที่สุด คือ ระบบการสร้างสุขภาพให้แด่พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ก็มี แต่มีตามพื้นที่ บางที่อยู่ห่างไกล การเดินทางไป ก็ลำบาก จำนวน ๑๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๓ รองลงมา คือ ระบบการสร้างความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานมีอยู่ แต่ตัวเอง ต้องช่วยเหลือบ้าง จำนวน ๑๓ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๕ และน้อยที่สุด คือ ความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบ คงยากน้อย เพราะคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง คือใครๆ จับต้องได้ยาก จำนวน ๖ รูป คิดเป็นร้อยละ ๑.๖

ตารางที่ ๔.๓๕ ข้อเสนอแนะ เกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร
จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษา

ลำดับ	ข้อเสนอแนะ	ความถี่	
		จำนวน	ร้อยละ
๑.	ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบสุขภาพให้แก่พระภิกษุ สามเณร และควรมีในพื้นที่ ถ้าอยู่ห่างไกล ควรส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรให้ตรวจสุขภาพบ่อยๆ อย่างน้อย ๓ เดือน หนึ่งครั้ง ปีละ ๔ ครั้ง	๑๕	๔.๑
๒.	ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบการความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณร ของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานที่เป็นงานส่วนรวม ที่ไม่ใช่เป็นงานเอกชน	๑๔	๓.๘
๓.	ขอให้คณะสงฆ์ ปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์แก่สังคม ชุมชนจริง อย่าเห็นแก่ตัว	๑๑	๓.๐
๔.	ขอให้คณะสงฆ์ มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่ว่าคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง ควรทำตัว สม่่าเสมอ และเป็นตัวอย่างที่ดี	๙	๒.๔

จากตารางที่ ๔.๓๕ พบว่า พระภิกษุ สามเณรมีความคิดเห็นเกี่ยวกับข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ด้านการธำรงรักษา มากที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบสุขภาพให้แก่พระภิกษุ สามเณร และควรมีในพื้นที่ ถ้าอยู่ห่างไกล ควรส่งเสริมพระภิกษุ สามเณรให้ตรวจสุขภาพบ่อยๆ อย่างน้อย ๓ เดือน หนึ่งครั้ง ปีละ ๔ ครั้ง จำนวน ๑๕ รูป คิดเป็นร้อยละ ๔.๑ รองลงมา คือ ขอให้คณะสงฆ์ สร้างระบบการความปลอดภัยให้พระภิกษุ สามเณรของคณะสงฆ์ ในการปฏิบัติงานที่เป็นงานส่วนรวม ที่ไม่ใช่เป็นงานเอกชน จำนวน ๑๔ รูป คิดเป็นร้อยละ ๓.๘ และน้อยที่สุด คือ ขอให้คณะสงฆ์ มีความยุติธรรม โปร่งใส และตรวจสอบได้ ไม่ว่าคณะสงฆ์ที่มีฐานะ หรือสมณะศักดิ์สูง ควรทำตัว สม่่าเสมอ และเป็นตัวอย่างที่ดี จำนวน ๙ รูป คิดเป็นร้อยละ ๒.๔

๔.๕ สรุปผลการสัมภาษณ์บุคคลเชิงลึกเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา

การสัมภาษณ์นี้มีจุดมุ่งหมายในการศึกษารวบรวมข้อมูลประกอบการวิเคราะห์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ ประเทศกัมพูชา ใน ๔ ด้าน คือ ด้านการวางแผน ด้านการสรรหา ด้านการพัฒนา และด้านการธำรงรักษา ซึ่งสรุปบทสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลหลัก (Key Informants) จำนวน ๕ รูป ดังต่อไปนี้

๑) **ด้านการวางแผน** คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายในการบริหารอย่างเป็นระบบและมีเป้าหมายชัดเจน เป็นรูปธรรมสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง กระบวนการวางแผนควรเปิดโอกาสให้คณะสงฆ์ผู้ปกครองมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นได้ แผนงานที่กำหนดขึ้นควรสอดคล้องกับการบริหารงานของคณะสงฆ์^๑ หรือเวลาประชุมปรึกษาหารือแต่ละครั้งคณะสงฆ์มีการหารือและจัดทำข้อตกลงร่วมกันเพื่อกำหนดการวางแผนการบริหารงานให้ชัดเจนก่อน เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างเรียบง่าย มีการเปิดโอกาสให้สมาชิกในที่ประชุมร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนการบริหารงานอย่างตรงไปตรงมา^๒ หรือคณะสงฆ์ควรให้ความสำคัญกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภายในประเทศ ควรแสดงออกถึงความพร้อมเพรียงของหมู่คณะ เมื่อมีกิจกรรมทางการบริหารเกิดขึ้น ควรมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรม อย่างน้อยที่สุดควรร่วมแสดงความคิดเห็นในการวางแผนหรือกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ภายในองค์กร และคณะสงฆ์ที่เป็นเจ้าคณะผู้ปกครองควรให้ความร่วมมือกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์อย่างเต็มที่^๓

อีกอย่างหนึ่ง คณะสงฆ์ควรรู้สิ่งแวดล้อมทั้งฝ่ายในและฝ่ายนอก หมายถึง คณะสงฆ์ควรศึกษาการบริหารของทางโลกเพื่อนำกลวิธีในการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการบริหารงานของคณะสงฆ์ ก่อนที่จะมีการวางแผน ควรมีการสำรวจถึงความต้องการขององค์กรก่อนว่ามีความต้องการอย่างไร องค์กรมีภารกิจหลักและภารกิจรองอย่างไร ควรมีพระภิกษุ สามเณรอย่างน้อยเพียงใด แล้วจึงวางแผนกำหนดแนวทางการบริหารต่อไป^๔ หรือคณะสงฆ์ควรเคารพระเบียบข้อปฏิบัติตามหลักพระธรรมวินัยเพื่อความเจริญรุ่งเรือง ซึ่งปัจจัยเหล่านี้จะส่งผลให้การบริหารงานคณะสงฆ์เป็นไปอย่างเรียบร้อย พระภิกษุ สามเณรในองค์กรทางศาสนาก็จะมีคุณภาพ ซึ่งจะส่งผลให้การบริหารทรัพยากรมนุษย์เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและมีคุณภาพ^๕

^๑พระมหาดอน จกขุสัวโร (เจื่อน) รองเจ้าคณะอำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ, ๘ พฤศจิกายน

^๒พระเนา สมถโรโต (นวน) เจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

^๓พระชม สีสัวโร (เลือน) รองเจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ, ๑๒ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

^๔พระทวน ธมมสโร (พล) เจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

^๕พระมอม วินยบัณฑิต (พอน) รองเจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมม์ จังหวัดกำแพงสะพือ, ๑๐ พฤศจิกายน ๒๕๕๕.

๒) ด้านการสรรหา คณะสงฆ์ควรมีการสำรวจความต้องการขององค์กรก่อนว่ามีความต้องการพระภิกษุ สามเณรมากน้อยเพียงใดก่อนที่จะมีการสรรหา กระบวนการสรรหาต้องเป็นไปอย่างชอบธรรม ถูกต้องตามธรรมวินัย มีการทดสอบทั้งในด้านความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญในการทำงาน และควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรภายนอกเข้ามาสู่กระบวนการสรรหาได้ เพื่อจะได้เกิดความหลากหลายของพระภิกษุ สามเณรหรือเพื่อเพิ่มทางเลือกให้กับองค์กร^๖ หรือคณะสงฆ์ควรมีการคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานอย่างจริงจัง ควรมีการสรรหาทั้งพระภิกษุ สามเณรทั้งภายในและภายนอก มีการจัดทำประชาสัมพันธ์เพื่อเปิดรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติถูกต้องเหมาะสมเข้ามาสู่กระบวนการสรรหา^๗ หรือกระบวนการสรรหาควรมีการสรรหาจากภายในก่อน เพราะพระภิกษุ สามเณรภายในมีความคุ้นเคยกับระบบการบริหารงานเป็นอย่างดี มีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน สามารถปรับเปลี่ยนและยืดหยุ่นในการบริหารได้เป็นอย่างดี ส่วนการสรรหาจากภายนอกควรเน้นที่ความรู้ความสามารถเป็นหลัก มีการเปิดรับสมัคร โดยมีการสอบคัดเลือกวัดความรู้พื้นฐานในทางวิชาการ มีการทดสอบปฏิภาณไหวพริบในการทำงาน^๘

อีกอย่างหนึ่ง ด้านการสรรหาพระภิกษุ สามเณรเข้ามาสู่องค์กร ควรคัดเลือกตามความรู้ความสามารถ ทักษะความชำนาญในการทำงาน ควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรภายนอกองค์กรเข้ามามีส่วนร่วมในการคัดเลือก เพื่อที่จะได้พระภิกษุ สามเณรที่หลากหลายทั้งความรู้ความสามารถและประสบการณ์ เมื่อมีการสรรหาแล้วควรมีการคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง และการให้พ้นสภาพจากการเป็นพระภิกษุ สามเณร ซึ่งต้องเป็นไปตามหลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์ภายในประเทศ^๙ หรือคณะสงฆ์ควรคัดเลือกพระภิกษุ สามเณรที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล มีกิจกรรมรยาทเรียบร้อย มีข้อวัตรปฏิบัติที่ถูกต้องตามหลักพระธรรมวินัย เน้นการสรรหาจากระบบคุณธรรม คือเน้นที่ความรู้ความสามารถเป็นหลักในการเข้ามาทำงาน มากกว่าเน้นที่ระบบอุปถัมภ์^{๑๐}

๓) ด้านการพัฒนา คณะสงฆ์ควรมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพระภิกษุ สามเณรเพื่อวัดคุณภาพในการปฏิบัติงานของพระภิกษุ สามเณร แล้วนำผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานนั้นมากำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาพระภิกษุ สามเณร โดยการส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรสามารถแสวงหาความก้าวหน้าในชีวิตการทำงานได้ เช่นการจัดอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุ สามเณร ส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ จัดอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้คอมพิวเตอร์ในการทำงาน^{๑๑} หรือการพัฒนาควรเน้นที่พัฒนาที่ตัวพระภิกษุ สามเณรมากกว่าพัฒนาโครงสร้างขององค์กร ควรปลูกฝังให้พระภิกษุ สามเณรมีทัศนคติไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติงาน

^๖ พระมหาดอน จกขุสวโร (เถื่อน) รองเจ้าคณะอำเภออุทุมพรพิสัย.

^๗ พระเนา สมธโร (นวน) เจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพรพิสัย.

^๘ วินัยบดินโท (พอน) รองเจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพรพิสัย.

^๙ พระชม สีสวโร (เลื่อน) รองเจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพรพิสัย.

^{๑๐} พระทวน ธมมสโร (พล) เจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพรพิสัย.

^{๑๑} พระมหาดอน จกขุสวโร (เถื่อน) รองเจ้าคณะอำเภออุทุมพรพิสัย.

ร่วมกันอย่างพร้อมเพรียงสามัคคี การพัฒนาพระภิกษุ สามเณรนั้น ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมให้ความรู้แก่พระภิกษุ สามเณร จัดอบรมสัมมนาทางวิชาการ ส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ^{๑๒} หรือด้านการพัฒนา ได้กล่าวถึงการพัฒนาดังนี้ คณะสงฆ์ควรเอาใจใส่ในเรื่องการฝึกอบรมให้ความรู้แก่บุคลากร ส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรสามารถพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เพิ่มมากขึ้นเพื่อการปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่และเต็มความสามารถ^{๑๓}

อีกอย่างหนึ่ง ควรจัดกิจกรรมอบรมให้ความรู้แก่พระภิกษุ สามเณรในองค์กร ส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ พัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรสามารถแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาศักยภาพของตนต่อผู้บังคับบัญชาได้^{๑๔} หรือคณะสงฆ์ควรจัดอบรมสัมมนาทางวิชาการให้กับพระภิกษุ สามเณรในองค์กรเพื่อเป็นการเพิ่มความรู้ความสามารถให้กับพระภิกษุ สามเณร มีการส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศเพื่อเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างไกล^{๑๕}

๔) ด้านการธำรงรักษา คณะสงฆ์ควรให้กำลังใจแก่พระภิกษุ สามเณรผู้ปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน มีการให้รางวัลเป็นสิ่งตอบแทนแก่พระภิกษุ สามเณรที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม มีการสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรสามารถพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานได้อย่างอิสระ และควรมีการสร้างมนุษยสัมพันธ์ให้แก่พระภิกษุ สามเณรในองค์กรอย่างเป็นระบบเพื่อการปฏิบัติงานไปในทิศทางเดียวกัน^{๑๖} หรือควรจัดให้มีการส่งเสริมด้านสุขภาพอนามัยให้แก่พระภิกษุ สามเณร มีการสร้างขวัญกำลังใจแก่พระภิกษุ สามเณรในองค์กรอย่างเท่าเทียมและเสมอภาคกัน ผู้บังคับบัญชาควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเท่าเทียมกัน^{๑๗} หรือควรมีการสร้างขวัญกำลังใจให้แก่พระภิกษุ สามเณรในองค์กรอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีการจัดสวัสดิการในด้านต่างๆ เช่น ที่พัก ค่ายานพาหนะ การตรวจสุขภาพประจำปี การให้รางวัล และการเลื่อนตำแหน่ง การเพิ่มอัตราเงินเดือน ตลอดถึงผู้บังคับบัญชาควรเอาใจใส่ดูแลผู้ใต้บังคับบัญชาประดุจญาติมิตรของตนเอง ควรสร้างบรรยากาศในที่ทำงานให้น่าอยู่ และควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรแสดงความคิดเห็นในเรื่องการปฏิบัติหน้าที่ในการทำงานได้ตามความเหมาะสม^{๑๘}

อีกอย่างหนึ่ง ผู้บังคับบัญชาควรให้ความสำคัญกับพระภิกษุ สามเณรในองค์กรอย่างเท่าเทียมกัน จัดสวัสดิการให้แก่พระภิกษุ สามเณรในเรื่องการรักษาสุขภาพ มอบของขวัญหรือรางวัลเป็นค่าตอบแทนในโอกาสที่ได้ทำผลงานดีเยี่ยม มีการเลื่อนตำแหน่งการบริหารงานให้กับพระภิกษุ

^{๑๒}พระชม สีสำโร (เลื่อน) รองเจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

^{๑๓}พระเนา สมถโร (นวน) เจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

^{๑๔}พระชม สีสำโร (เลื่อน) รองเจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

^{๑๕}พระทวน ธมมสโร (พล) เจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

^{๑๖}พระมหาอน จกขุสโร (เชือน) รองเจ้าคณะอำเภอดุสิต.

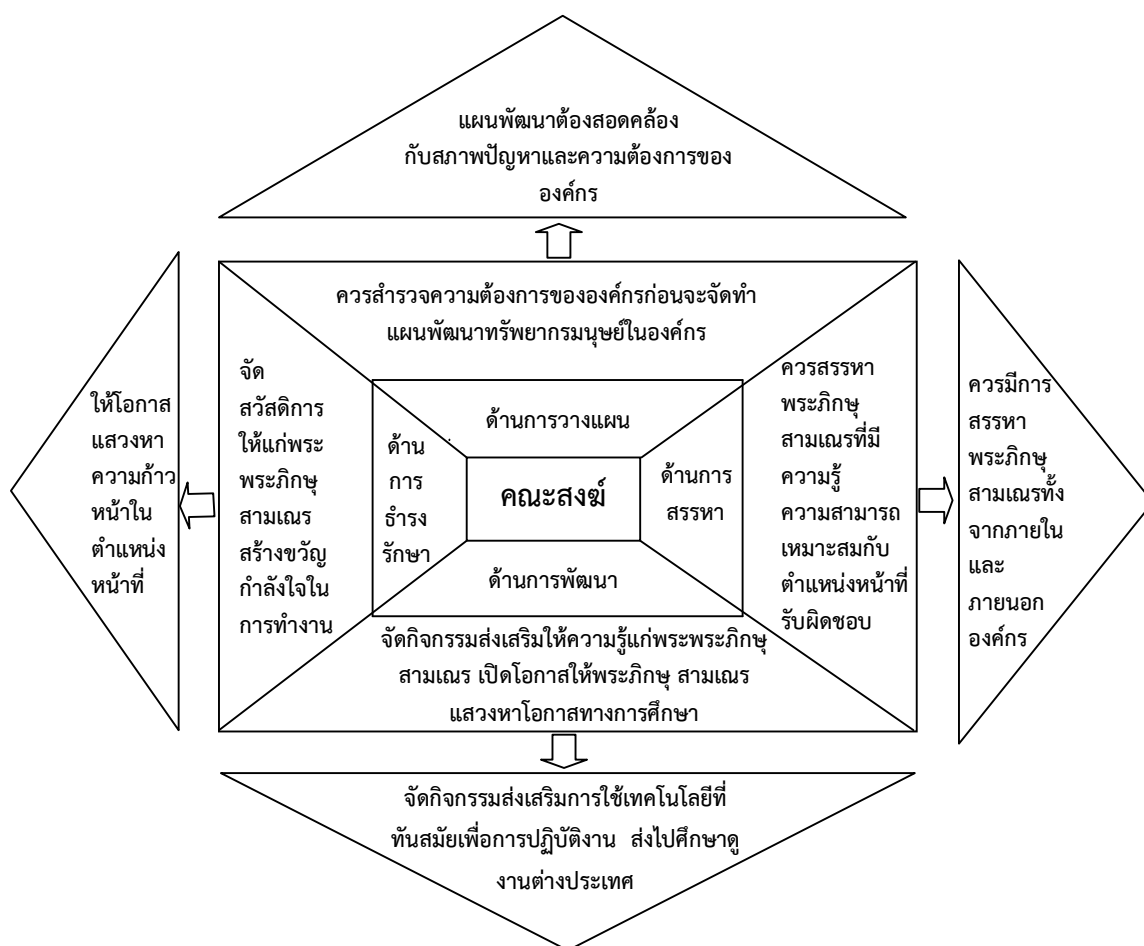
^{๑๗}พระเนา สมถโร (นวน) เจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

^{๑๘}พระชม สีสำโร (เลื่อน) รองเจ้าอาวาสวัดพนม ตำบลพนมโตจ อำเภอดุสิต.

สามเณรที่มีความรู้ความชำนาญในงานด้านนั้นๆ^{๑๙} หรือควรเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรได้ปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ที่สามารถแสดงผลงานได้อย่างเต็มที่ ควรมีการเลื่อนตำแหน่งแก่พระภิกษุสามเณรที่มีความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้น สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน โดยการให้รางวัลแก่ผู้ที่ปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยม และเปิดโอกาสให้พระภิกษุ สามเณรสามารถพัฒนาสายอาชีพของแต่ละบุคคลได้^{๒๐}

๔.๖ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในอำเภออุทุมพร จังหวัดกำแพงเพชร ประเทศกัมพูชา ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัยครั้งนี้ คือ ทำให้ทราบถึงระดับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ ปัญหาอุปสรรค ซึ่งนำไปสู่แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สามารถสรุปเป็นแผนภาพองค์ความรู้ได้ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

^{๑๙} พระทวน ธมมสโร (พล) เจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพร.

^{๒๐} พระมอม วินยบัณฑิต (พอน) รองเจ้าอาวาสวัดองค์ตาเอก ตำบลพนมโตจ อำเภออุทุมพร.

สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย คือ การบริหารทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จะมีประสิทธิภาพได้นั้นเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องมีการวางแผนทั้งในรูปแบบโครงสร้างขององค์กรและรูปแบบของการวางแผนกำลังพระภิกษุ สามเณร มีการประเมินองค์กรว่าเป็นองค์กรลักษณะไหน มีภารกิจหลักภารกิจรองอย่างไร สำคัญมากน้อยแค่ไหน แล้วนำองค์ประกอบเหล่านั้นมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาทรัพยากรในองค์กร ว่าองค์กรจำเป็นต้องมีพระภิกษุ สามเณรประเภทไหน มีคุณสมบัติอย่างไร ซึ่งเมื่อมีการวิเคราะห์ตรวจสอบภายในองค์กรดังนี้แล้ว ย่อมจะสามารถพัฒนาองค์กรและทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีประสิทธิภาพและคุณภาพได้ จากการวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยได้รับองค์ความรู้ที่ได้จากการศึกษา ซึ่งจะนำไปสู่การกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ในประเทศไทยได้ดียิ่งขึ้น สรุปได้ ดังนี้

ด้านการวางแผน ควรมีการวิเคราะห์ตรวจสอบภายในองค์กรว่าองค์กรมีลักษณะอย่างไร มีจุดเด่น จุดด้อยอย่างไร มีช่องทางหรือโอกาส ตลอดจนอุปสรรคในการบริหารงานอย่างไรบ้าง แล้วนำผลการสำรวจนั้นเข้าสู่ที่ประชุมของคณะสงฆ์ผู้ปกครอง ร่วมประชุมปรึกษาหารือ และกำหนดเป็นแนวทางหรือแผนในการดำเนินงานต่อไป

ด้านการสรรหา การสรรหาหรือการคัดเลือกพระภิกษุ สามเณรเข้ามาปฏิบัติงานในองค์กรนั้นควรเน้นการสรรหาด้วยระบบคุณธรรม คือเน้นที่ความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานเป็นหลัก มีการประชาสัมพันธ์เพื่อเป็นการกระจายข่าวสารเพื่อดึงดูดพระภิกษุ สามเณรจากภายนอกเข้ามาสู่องค์กรในการรับสมัคร มีการตรวจสอบคุณสมบัติ ในด้านความรู้ความสามารถ พฤติกรรม กิริยามารยาทตลอดถึงความสามารถปฏิบัติงานเข้ากับผู้อื่นได้

ด้านการพัฒนา ควรมีการส่งเสริมสนับสนุนให้พระภิกษุ สามเณรสามารถแสวงหาความก้าวหน้าในหน้าที่การงานได้ โดยการเปิดโอกาสให้สามารถศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นไป การจัดกิจกรรมฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับวิทยาการแขนงต่างๆ ส่งไปศึกษาดูงานต่างประเทศ จัดกิจกรรมฝึกอบรมการใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่อการใช้งาน เปิดโอกาสให้สามารถแสดงออกทางความคิดเห็นในการเสนอแนวทางในการพัฒนาองค์กรได้

ด้านการธำรงรักษา ควรจัดสวัสดิการต่างๆ ให้กับพระภิกษุ สามเณร สร้างขวัญกำลังใจให้แก่พระภิกษุ สามเณรที่ปฏิบัติหน้าที่องค์กร มีการสร้างสัมพันธ์ไมตรีระหว่างพระภิกษุ สามเณรในองค์กร เจ้าคณะผู้ปกครองควรปฏิบัติต่อผู้ใต้บังคับบัญชาอย่างเสมอภาคและเท่าเทียมกัน มีการให้รางวัลในโอกาสต่างๆ มีการบรรจุแต่งตั้งตามระเบียบการบริหารงานขององค์กร และมีการปรับเปลี่ยนตำแหน่งหน้าที่การงานและอัตราเงินเดือนขึ้นเมื่อมีผลงานที่โดดเด่น