

บทที่ ๕

สรุปผลการวิจัยอภิปรายผลและข้อเสนอแนะ

การศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ลักษณะการวิจัยเป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ โดยมีวัตถุประสงค์ ๑. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ๒. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ๓. เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ประชากรที่ศึกษาประกอบด้วยคือผู้พระสังฆาธิการ ในตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน จำนวน ๑๒ รูป เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์แบบมีโครงสร้าง (Structural Interview) ที่ผู้วิจัยสร้างขึ้นจากแนวคิดทฤษฎีของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ John M- Ivancevich (2001,p.36) ซึ่งแบ่งกระบวนการทรัพยากรมนุษย์ออกเป็น ๔ ด้าน คือ การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

ผลการวิจัยพบดังนี้

๑. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

พบว่า ๑.ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้นั้นจะต้องผ่าน ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา จะพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ และการที่จะเป็นเจ้าอาวาสได้จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการมีศรัทธาหน้าเลื่อมใส รวมทั้งมีคุณภาพในด้านการทำงาน ในองค์กรคณะสงฆ์ ทางคณะสงฆ์ในจังหวัดลำพูนควรมอบให้พระสงฆ์ ๒.ระยะการควบคุมดูแล และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของคณะสงฆ์คณะสงฆ์ปฏิบัติตามได้ ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ต้องให้ทรัพยากร

มนุษย์ ได้มีความรู้สึกร่วม ในการเป็นเจ้าของ การเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง พระสังฆาธิการต้องทราบถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้ประเมินจะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผล เป็นอย่างดี ๓.ระยะสุดท้าย คือการพ้นจากงาน การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณหรือการพ้นจากงานในกรณีอื่นๆ เช่นการเจ็บป่วยอาพาธ หรือการมรณะภาพของพระสังฆาธิการ โครงการวัดส่งเสริมสุขภาพและการจัดบริการสุขภาพพระสงฆ์อยู่แล้วทั้งในระดับพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพพระสงฆ์ส่วนใหญ่ มีสิทธิการรักษาพยาบาลตาม บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า ๓๐ บาท ควรให้การสนับสนุนทางด้านการดูแลสุขภาพ ๔ ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟูสภาพ ถวายความรู้แก่พระสงฆ์ ในเรื่องการดูแลสุขภาพรวมถึงการเตรียมพร้อมต่อความตายในระยะสุดท้าย และวัยชราด้วย เพื่อการพึ่งตนด้านสุขภาพ การเป็นบุคคล ต้นแบบ และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณ แก่ประชาชน **พระครูสันติธรรมาภิรต (นาควิไล)** ได้อธิบายไว้ว่าบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า ๑. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรีทั้ง ๖ ด้าน พบว่าด้านบทบาทในด้านการปกครอง อยู่ในระดับมาก ในบทบาทของพระสังฆาธิการโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้^๑ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษา ทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกัน มีบทบาทไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้^๒ และรวมทั้ง **พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก)** อธิบายว่ากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรีที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาทสืบต่อ^๓ ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอู่โม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

^๑พระครูสันติธรรมาภิรต (นาควิไล), บทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี, **พุทธศาสตร์มหาบัณฑิต** ,(บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๔.

^๒พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก), กลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ,**ดุษฎีนิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**, (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย), ๒๕๕๘.

๒. กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑. **การจัดหาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นพระสงฆ์ การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องพ้น ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา หรือถ้าคณะสงฆ์เห็นสมควรศรัทธาประชาชนเห็นสมควร ต้องสามารถพัฒนาวัดให้มีความรุ่งเรือง สามารถพัฒนาทั้งพระสงฆ์สามเณรให้มีความรู้ในเรื่องพระธรรมวินัย จะต้องเป็นที่น่าสนใจแก่ประชาชน มีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์สามเณรให้ความเคารพนับถือ มีความสามารถ มีความรู้ มีการบริหารจัดการ ทั้งทางโลกและทางธรรม

๒. **การวางแผนทรัพยากรมนุษย์** หมายถึงการตอบสนองการปฏิบัติงานเพื่อให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจของสงฆ์ การให้รางวัลต้องให้รางวัลตัวเอง แต่ถ้าเราจะดูแลเรื่องรางวัล คือ จะมีเกียรติคุณแก่พระสังฆาธิการในการพัฒนาวัด ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปจะได้เงินนิตยภัต เงินเดือน ๑๘๐๐ บาท แต่ถ้าเป็นพระครูหรือตำแหน่งสูงขึ้น ขึ้นอยู่ว่าแต่ละตำแหน่งแต่ละตำแหน่งเงินนิตยภัตไม่เท่ากัน การให้รางวัลเล็กน้อยๆ ควรที่จะ ยกย่อง การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาดิน พัฒนาคน พัฒนางาน ทางคณะสงฆ์จะสามารถ ชื่นชม ยกย่องเพื่อยังคงความศรัทธา น่าเชื่อถือ และเคารพนับถือจากศรัทธาประชาชนรวมทั้งคณะสงฆ์จังหวัดลำพูน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร

๓. **การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึงการส่งเสริมให้พระสงฆ์ในองค์กรมีความรู้ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น คณะสงฆ์จะต้องพัฒนาตามมหาเถรสมาคม เพราะว่าป็นองค์กรที่ใหญ่ ส่วนมากงานที่มหาเถรสมาคมได้สั่งงานคือ ให้ครอบคลุมกิจการคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ บริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ ดังนั้นการพัฒนา ๓ อย่างนั้นจะทำให้พระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ให้มี คุณภาพ ประสิทธิภาพ ให้การบริหารองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมอย่างเช่น ธรรมะสัญจรพัฒนาจิตใจ ให้พระสังฆาธิการมีความกล้าแสดงออกในเรื่องการพูด จะต้องให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะการทำงานในองค์กรจะต้องมีเทคโนโลยีเพื่อสื่อสาร ในการทำงาน และเปิดโอกาสให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม

๔. **การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์** หมายถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การถนอมน้ำใจกันและกันให้มีความสามัคคีและรักษาคุณภาพด้วยระบบคุณธรรมของมนุษย์ สร้างขวัญกำลังใจให้คณะสงฆ์ทำงานที่ท่าและรักคณะสงฆ์เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี สำหรับ

คณะสงฆ์มีคุณค่าเป็นพิเศษให้คณะสงฆ์มีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและชำนาญชัดเจน ความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและการเปิดโอกาสแก่คณะสงฆ์ ดังนั้นการดำรงรักษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เป็นเช่นนี้ **พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว** ได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินด้วยภารกิจหลักงานบุคคล ๔ ด้านคือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษา^๓ **จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี** ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไปมีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ ๕ ประการ ๑) การสรรหา (Recruitment) ๒) การพัฒนา (Development) ๓) การรักษาพนักงาน (Retention) ๔) การใช้ประโยชน์ (Utilization) ๕) ธุรกิจการทั่วไป (Administration)^๔ และ**ชูชัย สมितिไกร** ได้ทำกรอบแนวคิดบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายใน องค์การ ๕ บทบาทหน้าที่ ๑) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) ๒) การพัฒนาบุคลากร (Development) ๓) การกระตุ้นจูงใจบุคลากร (Motivation) ๔) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) ๕) การยุติการจ้างงาน (Termination)^๕

ดังนั้นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และด้านการดำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยี จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรมการเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ในการทำงานคณะสงฆ์มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า

^๓พิมลพรรณ เชื้อบางแก้ว,วารสารนักบริหาร (Executive Journal), มหาวิทยาลัยกรุงเทพ, กรุงเทพมหานคร, ปีที่ ๓๑, ฉบับที่ ๑ (ม.ค.-มี.ค. ๒๕๕๔) หน้า ๑๓๕-๑๕๙.

^๔จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี, คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management, พิมพ์ครั้งที่ ๒, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์), ๒๕๔๘.

^๕ชูชัย สมितिไกร, การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร, (กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย), ๒๕๕๐.

๓. แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การเป็นเจ้าของอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องพ้น ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา ดูว่าศรัทธามีความเลื่อมใสของพระสงฆ์หรือไม่ มีอายุ วุฒิการศึกษา พัฒนาวัดหรือไหม ถ้ามีคุณสมบัติดังกล่าวแล้วพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ ประชาชนมีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์สามเณรให้ความเคารพนับถือ ๒. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เจ้าอาวาสขึ้นไปจะได้เงินนิตยภัต เงินเดือน ๑,๘๐๐ บาท แต่ถ้าเป็นพระครูหรือตำแหน่งสูงขึ้นไป ขึ้นอยู่ว่าแต่ละตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งเงินนิตยภัตไม่เท่ากันการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ชื่นชม ยกย่อง เคารพนับถือจากศรัทธาประชาชน ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษา สงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ นำสู่การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ ศึกษาพระธรรมวินัย ปลูกฝัง ความคิด ธรรมมะคือสัมมาทิฐิ ๑๐ ประการ ในทางพระพุทธศาสนา อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาประชาชน ๔. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มเติมตำแหน่งซึ่งทำให้คณะสงฆ์ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถด้วยระบบคุณธรรมของมนุษย์คณะสงฆ์ทำงานที่ทำและรัก คณะสงฆ์เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ ดังนั้นการธำรงรักษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เป็นเช่นนี้ **พยอม วงศ์สารศรี** ได้กล่าวถึงแนวคิด บทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มี ความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่าย ค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจิตใจ ธำรงรักษา และสุดท้ายคือการพิจารณาจ่ายค่าตอบแทน เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภารกิจและหน้าที่^๖ **ณัฐพันธ์ เขจรนันท์** ได้สรุปแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่ผู้ที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือ บุคคลที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อม ทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพ

^๖พยอม วงศ์สารศรี, การบริหารทรัพยากรมนุษย์, พิมพ์ครั้งที่ ๖, (กรุงเทพมหานคร : คณะวิทยาการ ศึกษานวัตกรรม), ๒๕๕๒.

ชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสม (๑) การรักษาพนักงาน (Retention) (๒) การใช้ประโยชน์ (Utilization) (๓) ชุกรการทั่วไป (Administration)^๗ **วีระ อรัญญมงคล** ก็ให้ทรรศนะว่าการทำให้ได้คนดีคนเด่น คนเก่ง คนดังที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และวิลาวรรณรพีพิศาล ได้กล่าวว่า ช่วยให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความเจริญเติบโตให้องค์กร^๘

ดังนั้นแนวทางในแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน คือด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การบริหารคณะสงฆ์ให้การสนับสนุน ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมที่จะพัฒนาให้บุคลากรขององค์การมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน

๕.๒ อภิปรายผล

ผลการศึกษาวิจัยเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นพระสงฆ์ พระสังฆาธิการทำงานอย่างเป็นระบบทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคลคือพระสังฆาธิการ

๒. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การตอบสนองการปฏิบัติงานเพื่อให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจของสงฆ์ การพัฒนาด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลา และความรับผิดชอบต่อตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้

๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พระสงฆ์ในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น จะต้องให้พระสังฆาธิการให้มีการศึกษา ส่งเสริมให้ศึกษาพระธรรมวินัย การเรียนรู้ และให้พระสังฆาธิการกล้าแสดงออกส่งเสริมให้พระสังฆาธิการจัด

^๗ณัฐพันธ์ เชนันนันทน์, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร : พิมพ์ที่ ซีเอ็ดดูเคชั่น), ๒๕๕๕.

^๘วีระ อรัญญมงคล, การจัดการทรัพยากรมนุษย์, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์ สกสค.ลาดพร้าว), ๒๕๕๒.

กิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรม การเรียนหลักสูตรต่างๆ ในการทำงานคณะสงฆ์

๔. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าส่งเสริมในเรื่องกิจกรรมที่คณะสงฆ์ได้ตั้งขึ้นมาเพื่อให้พระสงฆ์มีความรู้ ความสามารถ พัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการอภิปรายผลทั้ง ๔ ด้าน ๑. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ๒. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ ๔. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ สร้างความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าส่งเสริมในเรื่องกิจกรรมที่คณะสงฆ์ได้ตั้งขึ้นมาเพื่อให้พระสงฆ์มีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือพระสงฆ์

๕.๓ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยขอเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบาย เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้

๑) ควรส่งเสริมโดยการดำเนินตามนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสงฆ์ ในเขตตำบลอุโมงค์ วางไว้ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง

๒) ควรส่งเสริมการจัดการให้เกิดประโยชน์แก่คณะสงฆ์และพัฒนาคณะสงฆ์ให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) พระสงฆ์ จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาเป็นหลัก โดยพระสงฆ์ ควรจะพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการจัดการ เพื่อให้วัดในเขตตำบลอุโมงค์ มีการทำงานที่จะช่วยดูแลและพัฒนาวัดและพระพุทธศาสนาอย่างยั่งยืน

๒) พระสังฆาธิการ ควรให้พระสงฆ์ในเขตตำบลอุโมงค์มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อย่างเป็นระบบและยั่งยืนสืบไป

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ผู้วิจัยขอเสนอให้ผู้สนใจ ได้นำไปศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ในประเด็นดังต่อไปนี้

๑) ควรทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเขตตำบลอุโมงค์

๒) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์