

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
HUMAN RESOURCES MANAGEMENT OF BUDDHIST ECCLESIASTICAL OFFICIALS IN UMONG SUB-DISTRICT, MUANG DISTRICT, LAMPHUN PROVINCE

พระยุทธพงษ์ ศรีวิลัย

นิสิตปริญญาโท สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน

บทคัดย่อ

บทความวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน 2) เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ 3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการมาประยุกต์ใช้ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบดำเนินการตามระเบียบวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) โดยการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน 12 รูป

ผลการวิจัยพบว่า

1) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า 1.ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ การที่จะเป็นเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการได้นั้นจะต้องผ่าน 5 พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา หรือมากกว่า 5 พรรษา จะพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ 2.ระยะการควบคุมดูแลและรักษาทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้ประเมินจะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นอย่างดี 3.ระยะสุดท้าย คือ การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณหรือการพ้นจากงานในกรณีอื่นๆ เช่นการเจ็บป่วยอาพาธ หรือการมรณภาพ ควรให้การสนับสนุนทางด้านการดูแลสุขภาพ 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟูสภาพร่างกาย

2) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ พบว่า 1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องผ่าน 5 พรรษาขึ้นไปถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา หรือมากกว่า 5 พรรษา หรือถ้าคณะสงฆ์เห็นสมควรศรัทธาประชาชนเห็นสมควร ต้องสามารถพัฒนาวัดให้มีความรุ่งเรือง สามารถพัฒนาทั้งพระสงฆ์สามเณรให้มีความรู้ในเรื่องพระธรรมวินัย 2. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลเล็กน้อยๆ ควรที่จะยกย่อง การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน ทางคณะสงฆ์ และสร้างแรงจูงใจ ในการพัฒนาองค์กร 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์กิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ บริหารกิจการคณะสงฆ์ ให้การบริหารองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คณะสงฆ์มีบุคลากรที่มีความสามารถและชำนาญชัดเจนความรู้ ความสามารถในการในแต่ละด้านและการเปิดโอกาส แก่คณะสงฆ์การธำรงรักษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล

3) เพื่อเสนอแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลโม่้งค์ คุณสมบัติดังกล่าว การพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ ประชาชน มีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ชื่นชม ยกย่อง เคารพนับถือ จากศรัทธาประชาชน กิจกรรมคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถนำสู่การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์

คำสำคัญ : การจัดการ , ทรัพยากรมนุษย์ , พระสังฆาธิการ

ABSTRACT

The objectives of this research aim 1) to study the management of human resources of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province, 2) to study the process of human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province, and 3) to propose the outlines of human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in order to apply human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province. This study is based on qualitative research methodology. The researcher collected data with In-Depth-Interview by interviewing twelve Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province.

The findings of this research as follows:

1) The management of human resource of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district found that the first stage of selection or acquisition of human resources of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province. Being an abbot or the Buddhist Ecclesiastical Officials must be over five years if the Buddhist monks are younger than five years, they will be considered according to age, year, qualification, education and other properties, the second stage of supervision and human resources management must be fair, transparent, verifiable, and assessors have to understand the evaluation criteria as well, and the final ,retirement welfare or retirement in other cases such as illness or death that should support four aspects of health care, including promotion, prevention, treatment, rehabilitation.

2) The process of human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district found that 1. Human resources management who will be the abbots or Buddhist Ecclesiastical Officials they must be over five years if the Buddhist monks are younger than five years or more than five years or the Sangha view as proper and the faith of people view as proper have to develop the temple for prosperity, it can develop both Buddhist monks and novices to have knowledge of the discipline, 2. Small human resources award should be praised for good practice, do well and able to people-development, self-development and work-development. Sangha and motivation for organizational development, 3. Human resources management of Sangha administration in six aspects, including governance, religious education,

education, public assistance, public welfare. Sangha administration to be more effective, and 4. The maintaining human resources, the Sangha are good personnel who have component and expertise clear knowledge in each aspects, including the opportunities for Sangha. Maintenance must be based on good governance

3) To propose the outlines of human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district including age, year, qualification, education and other properties. The people have the respectfulness, the faith, good practice, do well and self-development, people-development, work-development, appreciation, praise, respectfulness from the people faith. The Sangha administration in six aspects, including governance, religious education, education, public assistance, public welfare by developing knowledge and ability for leading the development of Sangh

Keyword : Management , Human Resources , Buddhist Ecclesiastical Officials

บทนำ

พระราชบัญญัติลักษณะปกครองสงฆ์ร.ศ.121 ใช้บังคับมาจนมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองจากระบอบสมบูรณาญาสิทธิราชย์ มาเป็นระบอบประชาธิปไตย และรัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2475 อันเป็นรัฐธรรมนูญฉบับถาวรได้คุ้มครองประชาชนในรัฐไม่ว่านับถือศาสนาใดและรับรองเสรีภาพในการนับถือศาสนา (รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2475) ปัจจุบันปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จขององค์การต่างๆ คือ ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งเป็นสิ่งที่มีคุณค่าช่วยให้การปฏิบัติงานบรรลุวัตถุประสงค์ที่องค์การกำหนดไว้ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ทำให้ได้บุคลากรที่มีความรู้เหมาะกับงานที่ปฏิบัติ สามารถพัฒนาให้ใช้ความสามารถเต็มศักยภาพ และรักษาบุคลากรเหล่านี้ให้อยู่กับองค์การได้นานที่สุด จะทำให้งานมีประสิทธิภาพตามเป้าหมาย แม้ว่าปัจจุบันมีความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี มีการนำเครื่องจักรและอุปกรณ์มาใช้ในการทดแทนแรงงาน ทรัพยากรมนุษย์ก็ยังคงมีความสำคัญและยังถือว่าเป็นคุณค่าต่อระบบการดำเนินงานช่วยให้สามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว (วรรัตน์ เขียวโพธิ์, 2550:1) แสดงให้เห็นว่ารัฐมีแนวคิดทางกฎหมายให้ศาสนาเป็นเรื่องของปัจเจกบุคคลกฎหมายของรัฐจะคุ้มครองบุคคลทุกคนอย่างเสมอภาคไม่ว่าจะนับถือศาสนาใดก็ตาม การที่ฝ่ายอาณาจักรเปลี่ยนแปลงการปกครองมาเป็นระบอบประชาธิปไตย และมีรัฐธรรมนูญทำให้เกิดความเคลื่อนไหวของคณะสงฆ์บางกลุ่มในการเรียกร้องเสรีภาพ และความเสมอภาคในการปกครองคณะสงฆ์จนมีการรวมกลุ่มกันของพระหนุ่มเรียกว่า "คณะปฏิสังขรณ์การพระศาสนา" (ภิญโญพันธุ์ พจนะลาวัณย์, “70 ปี พ.ร.บ.คณะสงฆ์ 2484 อ่านกฎหมายเก่านั่งคุยกับคณะนิติราษฎร์, [ออนไลน์], 13 ตุลาคม 2554) ความเคลื่อนไหวดังกล่าวนำมาสู่การยกเลิกพระราชบัญญัติลักษณะปกครองสงฆ์ร.ศ.121 และประกาศใช้พระราชบัญญัติคณะสงฆ์พ.ศ.2484 พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ฉบับดังกล่าวได้มีการจัดโครงสร้างการปกครองคณะสงฆ์เป็นไปในทำนองเดียวกับฝ่ายอาณาจักรที่มีการแบ่งแยกการปกครองออกเป็น 3 ฝ่าย ได้แก่ สังฆมนตรี(ฝ่ายบริหาร) สังฆสภา (ฝ่ายนิติบัญญัติ) และคณะนัยธร (ฝ่ายตุลาการ) จึงเห็นได้ว่าการประกาศใช้พ.ร.บ.คณะสงฆ์ พ.ศ.2484 ก็เพื่อให้สอดคล้องกับการปกครองของฝ่ายอาณาจักรที่เป็นระบอบประชาธิปไตย ดังจะเห็นได้จากถ้อยแถลงการณ์ เรื่องพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตอนหนึ่งว่า “...ความสำคัญในพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ ก็คือได้จัดการปกครองคณะสงฆ์ให้อนุโลมตามระบอบการปกครองบ้านเมืองเท่าที่ไม่ขัดพระธรรมวินัย...” (กิตติชัย จงไกรจักร, 2557 : 8-11) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

หรือ (Human Resource Development) นั้นเป็น กระบวนการหนึ่งที่สำคัญที่มีส่วนในการขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้และการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องอย่างไม่หยุดยั้ง ซึ่งหากจะถามว่าปัจจัยด้านใดที่มีส่วนสำคัญที่สุดในการผลักดัน และส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุงและพัฒนาทำให้องค์กรสามารถเติบโตและแข่งขันได้ในตลาดแรงงานภายนอก และทำให้องค์กรสามารถดำรงคงอยู่ได้อย่างยั่งยืนก็สามารถกล่าวได้ ว่าปัจจัยนั้นมีไม่เพียงแต่การเงินลงทุนที่มาก มีเทคโนโลยีที่ดี มีเครื่องมือเครื่องจักรที่ทันสมัยแต่ปัจจัยที่สำคัญนั้นก็คือ การมีทรัพยากรมนุษย์ที่มีความสามารถ และมีศักยภาพในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพนั่นเอง ดังนั้นการที่จะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรให้มีศักยภาพและประสิทธิภาพที่เพียบพร้อมได้ก็จำเป็นอย่างยิ่ง ที่จะต้องอาศัยปัจจัยและกระบวนการต่างๆ มาช่วยในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (อาภรณ์ ภูวิทย์พันธุ์, 2551 : 30) องค์กรเหล่านี้พัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์จากระบบเดิมที่เรียกว่า “การบริหารงานบุคคล” ที่มีแนวคิดว่าเป็นเพียงปัจจัยหนึ่งของการผลิตสินค้า และบริการมาสู่ระบบการจัดการทรัพยากรมนุษย์สมัยใหม่ที่เรียกว่า “การจัดการทรัพยากรมนุษย์เชิงกลยุทธ์” ที่มีแนวคิดในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่าสูงสุด ขององค์กร เพราะเป็นกระบวนการหนึ่งที่จะช่วยให้องค์กรได้บุคลากรที่มีความรู้ เข้ามาปฏิบัติงานเพื่อสร้างความเจริญเติบโตก้าวหน้าให้แก่องค์กร ดังจะเห็นได้จากขอบข่ายของการจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่กว้างครอบคลุมกิจกรรมต่างๆ ในองค์กร และเกี่ยวข้องกับทุกขั้นตอนของการบริหาร นับตั้งแต่สรรหาคัดเลือกเข้ามาปฏิบัติงานการดูแลบำรุงรักษาจนกระทั่งบุคลากรพ้นไปจากการปฏิบัติงาน (วิลาวรรณ รัตพิศาล, 2550 : 3) กระแสโลกาภิวัตน์ได้ส่งผลต่อแนวคิดจัดการทรัพยากรมนุษย์ มาเป็นลำดับ หากนับย้อนหลังไปราวปี พ.ศ. 2543 มีการพูดถึงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นผู้สนับสนุน (employee advocate) โดยเน้นความชำนาญในหน้าที่ที่รับผิดชอบนั้น (functional expert) บทบาทเช่นนี้ไม่เป็นการเพียงพอที่จะเอาชนะกระแสโลกาภิวัตน์ได้ ดังนั้นพนักงานต้องรู้ถึงความเป็นไปของการเปลี่ยนแปลงในระดับโลกด้วย และพนักงานด้านทรัพยากรมนุษย์ เองต้องเป็นคู่คิดทางกลยุทธ์ในการจัดการองค์กร การจะเป็นคู่คิดที่ดีได้ต้องมีความรู้ความสามารถในเรื่องธุรกิจและเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง (change agent) และต้องมีความรู้ในการจัดการรวมทั้งมีความพร้อมที่จะให้คำปรึกษาแก่พนักงาน เพื่อพัฒนาพนักงานให้เป็นทุนมนุษย์ (human capital) ที่มีความสามารถในการจัดการกับเหตุการณ์ที่อาจเกิดขึ้น ในอนาคตได้ (ประเวศน์ มหารัตนสกุล และ กฤติกา ลีมลาลย์, 2551 : 19) ความผูกพันต่อองค์กรเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องการให้เกิดในองค์กร เพราะความผูกพันของพนักงานที่มีต่อองค์กรนั้น เป็นปัจจัยหลักที่จะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรและเป็นพื้นฐานที่สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้กับพนักงาน ไม่ว่าจะเป็นการทำงานในหน้าที่บริหารหรือปฏิบัติการครอบคลุมถึงองค์กรทุกประเภท (พิชิต พิทักษ์เทพสมบัติ และคนอื่น, 2552 : 158-159)

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงมีความสนใจศึกษาเรื่องการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการเดียวกันภิกษุสามเณรและเด็กวัดตลอดถึงอุบาสกอุบาสิกา ที่เข้ามาบำเพ็ญบุญในวาระวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือเมือง จังหวัดลำพูน จำเป็นต้องมีการจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัยตลอดเวลาแต่ยังคงความเลื่อมใสศรัทธาถูกต้องตามพระธรรมวินัย อีกทั้งกับคณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ ฉะนั้นสิ่งสำคัญที่จำเป็นต่อการบริหาร หรือการจัดการกิจการคณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ คือ การเตรียมการจัดการบุคลากรด้านการบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม เพื่อผลิตสหยาทาไว้สืบทอดพระศาสนาต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ ดังนี้

- 2.1 เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
- 2.2 เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน
- 2.3 เพื่อศึกษาแนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

วิธีดำเนินการวิจัย

ผู้วิจัย ได้ทำการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) โดยการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการในตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน จำนวน 12 รูป เครื่องมือที่ใช้แบบสัมภาษณ์เชิงลึกแบบมีโครงสร้างในการเก็บข้อมูลจากพระสังฆาธิการผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 12 รูป ประกอบด้วย พระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมืองจังหวัดลำพูน

ผลการวิจัย

1. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า 1.ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้นั้นจะต้องผ่าน 5 พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา หรือมากกว่า 5 พรรษา จะพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ และการที่จะเป็นเจ้าอาวาสได้จะต้องมีความรู้ ความสามารถ ในการบริหารจัดการมีศรัทธาหน้าเลื่อมใส รวมทั้งมีคุณภาพในด้านการทำงานในองค์กรคณะสงฆ์ ทางคณะสงฆ์ในจังหวัดลำพูน ควรมอบให้พระสงฆ์ 2.ระยะการควบคุมดูแล และรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรของพระสังฆาธิการในเขตตำบลโม่งค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ ความสำเร็จของคณะสงฆ์คณะสงฆ์ปฏิบัติตามได้ ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ ได้มีความรู้สึกร่วม ในการเป็นเจ้าของ การเพิ่มค่าตอบแทน หรือการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐาน หรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง พระสังฆาธิการต้องทราบถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผล ให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้ประเมินจะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นอย่างดี 3.ระยะสุดท้าย คือการพ้นจากงาน การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณ หรือการพ้นจากงานในกรณีอื่นๆ เช่นการเจ็บป่วยอาพาธ หรือการมรณภาพของพระสังฆาธิการ โครงการวัด ส่งเสริมสุขภาพและการจัดบริการสุขภาพพระสงฆ์อยู่แล้ว ทั้งในระดับพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ พระสงฆ์ส่วนใหญ่ มีสิทธิการรักษาพยาบาลตาม บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า 30 บาท ควรให้การสนับสนุนทางด้านการดูแลสุขภาพ 4 ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟูสภาพ ถวายความรู้แก่พระสงฆ์ ในเรื่องการดูแลสุขภาพรวมถึงการเตรียมพร้อมต่อความตายในระยะสุดท้ายและวัยชราด้วย เพื่อการพึ่งตน ด้านสุขภาพ การเป็นบุคคล ต้นแบบ และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณแก่ประชาชน พระครูสันติธรรมมณี (นาควิไล) ได้อธิบายไว้ว่าบทบาทพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ผลการวิจัยพบว่า 1. บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหารกิจการคณะสงฆ์จังหวัดราชบุรี ทั้ง 6 ด้าน พบว่าด้านบทบาทในการปกครอง อยู่ในระดับมากในบทบาทของพระสังฆา

การโดยรวม พระสังฆาธิการที่มีตำแหน่งและประสบการณ์ในการปฏิบัติหน้าที่ของพระสังฆาธิการ ต่างกัน มีบทบาทในการบริหารแตกต่างกัน ซึ่งยอมรับสมมติฐานที่ตั้งไว้ สำหรับพระสังฆาธิการที่มีอายุ พรรษา วุฒิการศึกษาสามัญ วุฒิการศึกษา ทางธรรม และวุฒิการศึกษาทางเปรียญธรรม ต่างกันมีบทบาทไม่แตกต่างกัน ซึ่งปฏิเสธสมมติฐานที่ตั้งไว้ และรวมทั้ง พระครูสุนทรวัชรกิจ (บุญธรรม ธมฺมิโก) อธิบายว่ากลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี ผลการวิจัยพบว่าการทรัพยากรมนุษย์ของคณะสงฆ์ จังหวัดเพชรบุรี ที่เป็นอยู่นั้น คณะสงฆ์ได้นำกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่เกี่ยวข้องกับการจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ตลอดจนถึงกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับกลยุทธ์การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของ คณะสงฆ์จังหวัดเพชรบุรี เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือ พระสังฆาธิการ ผู้เป็นศาสนทายาท สืบทอด ดังนั้น การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือ จังหวัดลำพูน

2. กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือ จังหวัดลำพูน

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงกระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นพระสงฆ์ การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องพ้น 5 พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา หรือมากกว่า 5 พรรษา หรือถ้าคณะสงฆ์เห็นสมควรศรัทธาประชาชนเห็นสมควร ต้องสามารถพัฒนาวัดให้มีความรุ่งเรือง สามารถพัฒนาทั้งพระสงฆ์สามเณรให้มีความรู้ในเรื่องพระธรรมวินัย จะต้องเป็นที่น่าเลื่อมใสแก่ประชาชน มีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์สามเณรให้ความเคารพนับถือ มีความสามารถ มีความรู้ มีการบริหารจัดการ ทั้งทางโลกและทางธรรม

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการตอบแทนการปฏิบัติงานเพื่อให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจของสงฆ์ การให้รางวัลต้องให้รางวัลตัวเอง แต่ถ้าเราจะดูแลเรื่องรางวัล คือ จะมีเกียรติคุณแก่พระสังฆาธิการในการพัฒนาวัด ระดับเจ้าอาวาสขึ้นไปจะได้เงิน นิติยาภัต เงินเดือน 1,800 บาท แต่ถ้าเป็นพระครูหรือตำแหน่งสูงๆขึ้นไป ขึ้นอยู่ว่าแต่ละตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งเงินนิติยาภัตไม่เท่ากัน การให้รางวัลเล็กน้อยๆ ควรที่จะ ยกย่อง การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ทางคณะสงฆ์จะสามารถ ขึ้นชมยกย่อง เพื่อยังคงความศรัทธา น่าเชื่อถือ และเคารพนับถือจากศรัทธาประชาชนรวมทั้งคณะสงฆ์จังหวัดลำพูน และสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร

3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการส่งเสริมให้พระสงฆ์ในองค์กรมีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น คณะสงฆ์จะต้องพัฒนาตามมหาเถรสมาคม เพราะว่าเป็นองค์กร ที่ใหญ่ ส่วนมากรวมทั้งมหาเถรสมาคมได้สั่งงานคือ ให้ครอบคลุมกิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ บริหารกิจการคณะสงฆ์ ดังนั้นการพัฒนา 3 อย่างนั้นจะทำให้พระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ให้มี คุณภาพ ประสิทธิภาพ ให้การบริหารองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น จัดกิจกรรมอย่างเช่น ธรรมะสัญจรพัฒนาจิตใจ ให้พระสังฆาธิการมีความกล้าแสดงออกในเรื่องการพูด จะต้องให้มีการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพราะการทำงานในองค์กรจะต้องมีเทคโนโลยี เพื่อสื่อสารในการทำงาน และเปิดโอกาส ให้พระสังฆาธิการได้เรียนรู้ทั้งทางโลกและทางธรรม

4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ หมายถึงการบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ การถนอมน้ำใจกันและกันให้มีความสามัคคีและรักษาคุณภาพด้วยระบบคุณธรรมของมนุษย์ สร้างขวัญกำลังใจให้คณะสงฆ์ รักรงานที่ทำและรักคณะสงฆ์เป็นการเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี สำหรับคณะสงฆ์มีคุณค่าเป็นพิเศษให้คณะสงฆ์มีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและชำนาญชัดเจนความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านและการเปิดโอกาสแก่คณะสงฆ์ ดังนั้นการธำรงรักษาต้องยึด หลักธรรมาภิ

บาล ที่เป็นเช่นนี้ พิมลพรรณ เชื้อบางแก้วได้ให้ความหมายไว้ว่า กระบวนการดำเนินด้วยภารกิจหลักงานบุคคล 4 ด้านคือ การจัดหา การพัฒนา การใช้ประโยชน์และการเก็บรักษา จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี ได้อธิบายไว้ว่าการจัดการทรัพยากรมนุษย์โดยทั่วไป มีบทบาทหน้าที่และหลักพื้นฐานอยู่ 5 ประการ 1) การสรรหา (Recruitment) 2) การพัฒนา (Development) 3) การรักษาพนักงาน (Retention) 4) การใช้ประโยชน์ (Utilization) 5) อุดมการณ์ (Administration) และชูชัย สมิทธิไกร ได้ทำกรอบแนวคิดบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ที่มีต่อผลการปฏิบัติงานของพนักงานภายใน องค์การ 5 บทบาทหน้าที่ 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment and Selection) 2) การพัฒนาบุคลากร (Development) 3) การกระตุ้นจิตใจบุคลากร (Motivation) 4) การบำรุงรักษาบุคลากร (Maintenance) 5) การยุติการจ้างงาน (Termination)

ดังนั้นกระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ในด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ พระสังฆาธิการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานอย่าง มีความสุขให้มีความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้ เปิดโอกาสให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยี จัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรมการเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ในการทำงานคณะสงฆ์ มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้า

3. แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

1. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์ การเป็นเจ้าของอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องพ้น 5 พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า 5 พรรษา หรือมากกว่า 5 พรรษา ดูว่าศรัทธามีความเลื่อมใส ของพระสงฆ์หรือไม่ มีอายุ วุฒิการศึกษา พัฒนาวัดหรือใหม่ ถ้ามีคุณสมบัติดังกล่าว แล้วพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ ประชาชนมีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์สามเณรให้ความเคารพนับถือ 2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ เจ้าอาวาสขึ้นไปจะได้เงินนิตยภัต เงินเดือน 1,800 บาท แต่ถ้าเป็นพระครูหรือตำแหน่งสูงๆ ขึ้นไป ขึ้นอยู่ว่าแต่ละตำแหน่ง แต่ละตำแหน่งเงินนิตยภัต ไม่เท่ากันการปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคณะ พัฒนางาน ขึ้นชม ยกย่อง เคารพนับถือจากศรัทธาประชาชน 3. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจการคณะสงฆ์ทั้ง 6 ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ นำสู่การพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ ศึกษาพระธรรมวินัย ปลุกฝังความคิด ธรรมะคือสัมมาทิฐิ 10 ประการ ในทางพระพุทธศาสนา อยู่ในศีลธรรมอันดีงาม เพื่อสร้างความเลื่อมใสศรัทธาประชาชน 4. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ การเพิ่มเลื่อนตำแหน่งซึ่งทำให้คณะสงฆ์ได้ปฏิบัติงานในหน้าที่ตามความเหมาะสมกับความรู้ความสามารถด้วยระบบคุณธรรมของมนุษย์คณะสงฆ์รักงานที่ทำ และรักคณะสงฆ์เป็น การเตรียมกำลังคนสำหรับอนาคต ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดี จะทำให้เกิดความรัก ความผูกพันความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จในงานของคณะสงฆ์ ดังนั้นการธำรงรักษาต้องยึดหลักธรรมาภิบาล ที่เป็นเช่นนี้พยอม วงศ์สารศรี ได้กล่าวถึงแนวคิดบทบาทหน้าที่การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของผู้บริหารฝ่ายทรัพยากรมนุษย์มีความสำคัญมาก ทั้งนี้เพราะองค์การทุกองค์การจำเป็นต้องดำเนินการว่าจ้าง ฝึกอบรม จ่ายค่าตอบแทน (ค่าจ้าง/เงินเดือน) กระตุ้นจิตใจ อารมณ์รัก และสุดท้ายคือการพิจารณา จ่ายค่าตอบแทน เมื่อผู้ปฏิบัติงานพ้นจากสภาพการทำงาน จากภารกิจและหน้าที่ ญญพันธ์ เจริญนันทน์ ได้สรุปแนวคิดการจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับงานบุคลากรหรือ บุคคล ที่ต้องปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับบุคลากรขององค์กร

ร่วมกันใช้ความรู้ ทักษะ และประสบการณ์ในการสรรหา การคัดเลือก และบรรจุบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมให้เข้าปฏิบัติงานในองค์กรพร้อมทั้งดำเนินการธำรงรักษา และพัฒนาให้บุคลากรขององค์กรมีศักยภาพที่เหมาะสมในการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตในการทำงาน (Quality of work Life: QWL) ที่เหมาะสม (1) การรักษาพนักงาน (Retention) (2) การใช้ประโยชน์ (Utilization) (3) อุดมการณ์ (Administration) **วาระ อริยัญมณคล** ก็ให้ทรงเห็นว่าทำให้ได้คนดี คนเด่น คนเก่ง คนดัง ที่มีความรู้ ความสามารถ เข้ามาปฏิบัติหน้าที่ในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล และ**วิลาวรรณ รพีพิศาล** ได้กล่าวว่า ช่วยเหลือบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาปฏิบัติงาน เพื่อสร้าง ความเจริญเติบโตให้องค์กร

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

อภิปรายผล

การศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า กระบวนการสรรหาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับการเป็นพระสงฆ์ พระสังฆาธิการทำงานอย่างเป็นระบบทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือพระสังฆาธิการ

2. การวางแผนทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การตอบสนองการปฏิบัติงานเพื่อให้พระสงฆ์มีแรงจูงใจในการปฏิบัติกิจของสงฆ์ การพัฒนาด้านการวางแผน มีวินัย ตรงต่อเวลาและความรับผิดชอบตนเองและสังคมมีภาวะความเป็นผู้นำและผู้ตามเสริมสร้างให้ทรัพยากรมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และประสบการณ์เพิ่มขึ้นจนสามารถปฏิบัติงานในตำแหน่งปัจจุบันได้

3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การส่งเสริมให้พระสงฆ์ในองค์กร มีความรู้ ความสามารถ และเพิ่มศักยภาพให้สูงขึ้น จะต้องให้พระสังฆาธิการให้มีการศึกษา ส่งเสริมให้ศึกษาพระธรรมวินัย การเรียนรู้ และให้พระสังฆาธิการกล้าแสดงออกส่งเสริมให้พระสังฆาธิการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้าง ความรู้ ทักษะ ต้องมีความรู้ความสามารถในการบริหารงานโดยการเข้าอบรมการเรียนรู้หลักสูตรต่างๆ ในการทำงานคณะสงฆ์

4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ ผลการวิจัยพบว่า การบำรุงรักษาทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าให้อยู่ทำงานกับองค์กรได้นานที่สุดเท่าที่จะทำได้ ศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าส่งเสริมในเรื่องกิจกรรมที่คณะสงฆ์ได้ตั้งขึ้นมาเพื่อให้พระสังฆาธิการมีความรู้ ความสามารถ พัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

จากการอภิปรายผลทั้ง 4 ด้าน 1. ด้านการจัดหาทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 3. ด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และ 4. ด้านการธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์สร้างความศรัทธาเลื่อมใสในพระพุทธศาสนา ต้องยึดมั่นพระธรรมวินัยของพระพุทธเจ้าส่งเสริมในเรื่องกิจกรรมที่คณะสงฆ์ได้ตั้งขึ้นมาเพื่อให้พระสังฆาธิการมีความรู้ ความสามารถ และพัฒนาองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทำงานอย่างเป็นระบบทำงานอย่างมีความสุข ให้ความสอดคล้องตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ เพื่อส่งเสริมการสร้างทรัพยากรบุคคล คือพระสังฆาธิการ

ข้อเสนอแนะ

ผู้วิจัย สรุปข้อเสนอแนะการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน โดยผู้วิจัยสามารถสรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการและข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป ดังต่อไปนี้

1. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย ผู้วิจัย สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ ข้อเสนอประเด็นที่ควรกำหนดเป็นนโยบายเพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้นำไปใช้ดังต่อไปนี้ 1) ควรส่งเสริมโดยการดำเนินงานตามนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ วางไว้ไปปฏิบัติอย่างแท้จริง 2) ควรส่งเสริมการจัดการให้เกิดประโยชน์ แก่คณะสงฆ์และพัฒนาคณะสงฆ์ให้เกิดผลได้อย่างแท้จริง

2. ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ ผู้วิจัย สรุปข้อเสนอแนะเชิงนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ 1) พระสังฆาธิการ จะต้องเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ในการบริหาร มีความรับผิดชอบมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของพระพุทธศาสนาเป็นหลัก ควรจะพัฒนาทักษะในการทำงาน โดยเฉพาะด้านการจัดการ เพื่อให้วัดในเขตตำบลอุโมงค์พัฒนาวัดและพระพุทธรูปอย่างยั่งยืน

2) พระสังฆาธิการ ควรให้พระสงฆ์ในเขตตำบลอุโมงค์มีส่วนร่วมในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อย่างเป็นระบบและยั่งยืนสืบไป

3. ข้อเสนอแนะเพื่อการวิจัยครั้งต่อไป ควรจะทำการศึกษาในประเด็นที่เกี่ยวข้อง 1) ควทำการศึกษาวิจัยการมีส่วนร่วมของพระสังฆาธิการในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ในเขตตำบลอุโมงค์ 2) ควรทำการศึกษาวิจัยปัจจัยที่มีผลต่อการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์

กิตติกรรมประกาศ

วิจัยฉบับนี้สำเร็จลงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของประชาชนและคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาอันประกอบด้วย ผศ.ดร.ประเสริฐ ปอนถิ่น ประธานกรรมการ ดร.ศรีทน นันดาลิต พระครูภาวนาโสภิต,วิ.ดร ผศ.ดร.เสน่ห์ ใจสิทธิ์ ดร.สามารถ บุญรัตน์ พระปริญา จิตตโม และพระมหาไกรสร โชติปัญโญ คณาจารย์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ซึ่งต้องขอกราบขอบพระคุณ เป็นอย่างสูง

เอกสารอ้างอิง

กิตติชัย จงไกรจักร. (2557). “ระบบกฎหมายไทยกับสิทธิและเสรีภาพของนักบวชในพุทธศาสนา. รายงานการศึกษา

โครงการอาสาสมัครนักสิทธิมนุษยชน. รุ่นที่ 9 มูลนิธิอาสาสมัครเพื่อสังคม.

จักร อินทจักร และเกรียงไกร เจียมบุญศรี. 2548. คู่มือการบริหารทรัพยากรมนุษย์ Human Resource Management. พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์บุ๊คแบงก์.

ชูชัย สมธิไกร. 2550.การสรรหา การคัดเลือก และการประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

ประเวศน์ มหารัตน์สกุล และ กฤติกา ลิ้มลาวัลย์. การจัดการทรัพยากรมนุษย์ในยุคโลกาภิวัตน์. สถาบันมาตรวิทยา
แห่งชาติ:มหาวิทยาลัยกรุงเทพ

พิชิต พัทธกะเทพสมบัติ และคนอื่น. 2552. ความพึงพอใจในงานและความผูกพันต่อองค์กร :ความหมายทฤษฎี

วิธีวิจัย การวัด และการวิจัย.กรุงเทพมหานคร:เสมาธรรม.

รัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทยพุทธศักราช 2475

วรรัตน์ เขียวโพธิ์. 2550.การบริหารทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่3. กรุงเทพมหานคร: บริษัทสิริบุตรการพิมพ์จำกัด.

วิลาวรรณ ทรัพย์พิศาล.2550. การบริหารทรัพยากรมนุษย์. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์วิจิตรหัตถกรรม.

อาภรณ์ ภู่วิทยพันธ์. 2551. กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. พิมพ์ครั้งที่ 1. กรุงเทพมหานคร : เอช อาร์เซ็น
เตอร์.

ภิญญพันธ์ พจนะลาวัลย์. “70 ปี พ.ร.บ.คณะสงฆ์ 2484

คณะนิติราษฎร์ (1) [ออนไลน์]. 13ตุลาคม 2554. แหล่งที่มา <http://prachatai.com/journal/2011/10/37394>.

สัมภาษณ์ :

พระเทพรัตนนายกพระ ราชปัญญาโมลี (จรัส ทตตสิริ, ปธ.7),เจ้าคณะจังหวัดลำพูน, วันที่ 22 กรกฎาคม 2560.

พระครูพระครูจิรวัดโนโสภณ,เจ้าคณะอำเภอเมือง, วันที่ 20 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการนิพนธ์ สิริวฑฒโน,เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์, วันที่ 11 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการนิรันดร์ ฐิตธมโม,เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง, วันที่ 18 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการบุญยัง ปญญาโร,เจ้าอาวาสวัดเทพาราม, วันที่ 18 กรกฎาคม 2560.

พระมหาทอง กิตติรัตนสมปโน,เจ้าอาวาสวัดกอม่วง, วันที่ 10 กรกฎาคม 2560.

พระครูสิริสุตานุยุต จันทรสี,เจ้าอาวาสวัดป่าเหว, วันที่ 22 กรกฎาคม 2560.

พระครูสุวัจนชัยสถิตย์ ปญญาปสุโต,เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน, วันที่ 9 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการวิโรจน์ ปุญญาโม,เจ้าอาวาสวัดป่าเส้า, วันที่ 9 กรกฎาคม 2560.

พระครูสมุห์สุทธกานต์ สุทธิบุญ,เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม(ป่าลาน) , วันที่ 9 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการขวลิต ติคุนปรุกโก,เจ้าอาวาสวัดแม่ร้องน้อย, วันที่ 10 กรกฎาคม 2560.

พระอธิการวิทยา กตปุญโญ,เจ้าอาวาสวัดหนองหมู, วันที่ 18 กรกฎาคม 2560.