

ชื่องานวิทยานิพนธ์ : การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์
อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน

ผู้วิจัย : พระยุทธิพงษ์ ศรีวิสัย

ปริญญา : พุทธศาสตรมหาบัณฑิต (รัฐประศาสนศาสตร์)

คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์

: พระครูภาวนาโสภิต วิ.,ดร.,ศน.บ.(รัฐศาสตร์การปกครอง) รป.ม.(รัฐ
ประศาสนศาสตร์),ปร.ด.(การบริหารการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์)

: ดร.บุศรา โพธิสุข,ศศ.บ.(พัฒนาชุมชน), รป.ม. (รัฐประศาสนศาสตร์),
D.P.M.(Management)

วันที่สำเร็จการศึกษา : ๙ ธันวาคม ๒๕๖๐

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ คือ ๑. เพื่อศึกษาการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน ๒. เพื่อศึกษากระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ๓. แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ มาประยุกต์ใช้ ในจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การศึกษาวิจัยครั้งนี้ ดำเนินการตามระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัยได้เก็บข้อมูลด้วยการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-Depth-Interview) โดยการสัมภาษณ์พระสังฆาธิการ ในตำบลอุโมงค์ อำเภอเมืองลำพูน จังหวัดลำพูน จำนวน ๑๒ รูป

ผลการศึกษาวิจัยพบว่า

๑) การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ๑.ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้นั้นจะต้องผ่าน ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา จะพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ ๒.ระยะการควบคุมดูแลและรักษา

ทรัพยากรมนุษย์ ต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้ประเมินจะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นอย่างดี ๓.ระยะสุดท้าย คือการพ้นจากงาน การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณหรือการพ้นจากงานในกรณีอื่นๆ เช่นการเจ็บป่วยอาพาธ หรือการมรณภาพของพระสังฆาธิการ ควรให้การสนับสนุนทางด้านการดูแลสุขภาพ ๔ ด้าน คือ ด้านการส่งเสริมป้องกัน รักษา และการฟื้นฟูสภาพร่างกาย ถวายเป็นบุญแก่พระสงฆ์

๒) กระบวนการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน พบว่า ๑. การจัดหาทรัพยากรมนุษย์การที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้ จะต้องพ้น ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา หรือถ้าคณะสงฆ์เห็นสมควรศรัทธาประชาชนเห็นสมควร ต้องสามารถพัฒนาวัดให้มีความรุ่งเรืองสามารถพัฒนาทั้งพระสงฆ์สามเณรให้มีความรู้ในเรื่องพระธรรมวินัย ๒. การให้รางวัลทรัพยากรมนุษย์ การให้รางวัลเล็กน้อยๆ ควรที่จะ ยกย่อง การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาคน พัฒนางาน ทางคณะสงฆ์จะสามารถ ชื่นชม ยกย่อง เพื่อยังคงความศรัทธา น่าเชื่อถือและเคารพนับถือจากศรัทธาประชาชนรวมทั้งคณะสงฆ์จังหวัดลำพูนและสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาองค์กร ๓. การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ กิจกรรมคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษาสงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ บริหารกิจกรรมคณะสงฆ์ ดังนั้นการพัฒนา ๓ อย่างนั้นจะทำให้พระสังฆาธิการในตำบลอุโมงค์ให้มีคุณภาพประสิทธิภาพ ให้การบริหารองค์กรคณะสงฆ์ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ๔. การธำรงรักษาทรัพยากรมนุษย์ คณะสงฆ์มีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและชำนาญชัดเจนความรู้ ความสามารถในแต่ละด้านและการเปิดโอกาสแก่คณะสงฆ์การธำรงรักษาตามหลักธรรมาภิบาล

๓) แนวทางการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน คุณสมบัติดังกล่าว การพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา

และคุณสมบัติต่างๆ ประชาชนมีความเคารพนับถือ เลื่อมใสศรัทธา พระสงฆ์สามเณรให้ความเคารพ
นับถือ พระครูหรือตำแหน่งสูงๆขึ้นไป ขึ้นอยู่ว่าแต่ละตำแหน่ง แต่ละตำแหน่ง เงินนิตยภัตไม่เท่ากับ
การปฏิบัติดี ปฏิบัติชอบ และสามารถพัฒนาตน พัฒนาคน พัฒนางาน ขึ้นชม ยกย่อง เคารพนับถือ
จากศรัทธาประชาชน กิจกรรมคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้าน คือ ด้านการปกครอง ด้านศาสนศึกษา ด้านศึกษา
สงเคราะห์ ด้านสาธารณูปการ ด้านสาธารณสงเคราะห์ พัฒนาในด้านความรู้ ความสามารถ นำสู่การ
พัฒนาองค์กรคณะสงฆ์

Thesis Title : Human Resources Management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong Sub-district, Muang District, Lamphun Province

Researcher : Phra Yutthaphong Kittināno

Degree : Master of Arts (Public Administration)

Thesis Supervisory Committee

- : Phrakrupawanasophit, B.Pol.Sc. (Political Science),
M.P.A. (Public Administration),
Ph.D. (Human Resource Development)
- : Dr.Bursara Phothisuk, B.A.(Community Development)
M.P.A. (Public Administration),D.P.M.(Management)

Date of Graduation : 9 December 2017

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, Muang district, Lamphun province 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 stage is jobless, retirement welfare or

retirement in other cases such as illness or death of Buddhist Ecclesiastical Officials that should support four aspects of health care, including promotion, prevention, treatment, rehabilitation and education to Buddhist monks.

2) The process of human resources management of Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district, Muang district, Lamphun province 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. The Sangha will be able to admire, praise in order to maintain faith, reliability and respect from people faith, including Lamphun 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. So that three things of development will make the Buddhist Ecclesiastical Officials in Umong sub-district to quality and efficiency in 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, Muang district, Lamphun province, including age, year, qualification, education and other properties. The people have the respectfulness, the faith, the Buddhist monks and the novices pay respect to the Buddhist monk's position or high position it depends on the position, salary position is not equal, 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 Sangha.

กิตติกรรมประกาศ

วิทยานิพนธ์ฉบับนี้สำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี ด้วยความเมตตาของประชาชน และคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ รวมทั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาอันประกอบด้วย ผศ.ดร.ประเสริฐ ปอนถิ่น ประธานกรรมการ ดร.ศรีธเน นันทาลิต พระครูภาวนาโสภิต,วิ.,ดร ผศ.ดร.เสนห์ ใจสิทธิ์ ดร.สามารถ บุญรัตน์ พระปริยญา จิตตธโม และพระมหาไกรสร โชติปัญญา คณาจารย์ จากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ ซึ่งต้องขอกราบขอบพระคุณเป็นอย่างสูง

ขอขอบคุณพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ที่ให้ความอนุเคราะห์สัมภาษณ์เพื่อเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัย

ขอกราบขอบพระคุณ คุณพ่อทะนงศักดิ์ ศรีวิไล คุณแม่สมเพชร ศรีวิไล ที่ได้เมตตาอนุเคราะห์สนับสนุนทุนการศึกษา และคอยให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียน สุดท้ายนี้ ผู้วิจัยขอขอบคุณ นางสาวอ้อมตะวัน สารพันธ์ ที่คอยให้คำแนะนำช่วยเหลือและให้คำปรึกษาในงานวิจัยด้วยดีเสมอมา

คุณค่าและประโยชน์ใดๆ อันพึงมีจากการวิจัยฉบับนี้ ผู้วิจัยขอน้อมบูชาเป็นกตเวทิตาคุณแก่ ครูบาอาจารย์ บิดามารดา ญาติสนิทมิตรสหาย ที่เป็นกำลังใจสนับสนุนในทุกๆ เรื่อง รวมทั้งบูรพาจารย์และผู้มีพระคุณทุกท่านที่ได้ร่วมกันสรรค์สร้างงานวิจัยฉบับนี้ให้แก่ผู้วิจัยจนประสบผลสำเร็จลุล่วงด้วยดี

พระยุทธพงษ์ ศรีวิสัย

๒๑ กันยายน ๒๕๖๐