

บทที่ ๒

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

จากบริบทของวัดในเขตตำบลอุโมงค์เพื่อก่อให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการจัดการในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคนการคัดเลือกบุคคลเข้าทำงาน การจัดวางตำแหน่งของบุคคลให้เหมาะสมกับงานตลอดจนการจัดสวัสดิการ การจ่ายเงินเดือนหรือค่าตอบแทน การพิจารณาบทบาทหน้าที่และการควบคุมการทำงานของบุคลากรให้ทำงานอย่างเต็มศักยภาพ ในการจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน เพื่อสร้างการจัดการกิจการคณะสงฆ์ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงของยุคสมัย ตลอดเวลาแต่ยังคงความเลื่อมใสศรัทธาถูกต้องตามพระธรรมวินัย เพื่อให้เกิดการบูรณาการที่ยั่งยืน

๒.๑ การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน

๑.ระยะการคัดเลือกหรือได้มาซึ่งทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ด้านการจัดการทรัพยากรมนุษย์ ในการจัดการของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน การจัดการทรัพยากรมนุษย์ของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน ตามพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ระเบียบ คำสั่ง มติของมหาเถรสมาคม และคำสั่งของผู้ปกครองระดับสูงลงมาเพื่อใช้ในการปฏิบัติการด้านการสรรหาให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจนทั้งนี้คณะสงฆ์มีการคัดเลือกบุคคลที่เข้ามาบวชหรือใช้งานโดยพิจารณาจากสภาพสุขภาพ เช่นไม่เป็นโรคร้ายไม่เป็นบุคคลต้องห้ามตามหลักพระวินัยและกฎหมายบ้านเมืองการที่จะเป็นเจ้าอาวาส หรือพระสังฆาธิการได้นั้นจะต้องพ้น ๕ พรรษาขึ้นไป ถ้าพระสงฆ์มีพรรษาน้อยกว่า ๕ พรรษา หรือมากกว่า ๕ พรรษา เราจะพิจารณาร่วมกับศรัทธาประชาชนหรือพระสงฆ์ในตำบลว่าพระสงฆ์สมควรที่จะเป็นเจ้าอาวาสหรือไม่^๑ การคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถในการทำงานหรือรับตำแหน่งในหน้าที่ต่างๆ มีการสรรหาจากคุณสมบัติที่เหมาะสมกับงานแต่หากเจ้าคณะตำบล หรือเจ้าอาวาส ไม่สามารถที่จะปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าอาวาส เจ้าคณะตำบลจึงต้องปฏิบัติหน้าที่เป็นเจ้าอาวาสไปก่อน จนกว่าจะมีการ พระที่มีคุณสมบัติต่างๆ และไม่ทำผิด

^๑สัมภาษณ์ พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัด, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

กฎหมาย คณะสงฆ์ในจังหวัดลำพูนจะต้องประชุมว่าเห็นสมควรหรือไม่^๒ การคัดสรรคณะสงฆ์หรือบุคคลที่มีความรู้ความสามารถเพื่อรองรับตำแหน่งหน้าที่ต่างๆ ทั่วศรีท้าวมีความเลื่อมใสของพระสงฆ์หรือไม่ มีอายุ วุฒิการศึกษา พัฒนาวัดหรือใหม่ ถ้ามีคุณสมบัติดังกล่าว^๓ การเสาะแสวงหาบุคลากรโดยเลือกสรรให้ได้คนดีมีความรู้ความสามารถเหมาะสมกับงานหรือตำแหน่งหน้าที่เป็นคนที่สามารถปรับตนเองให้เข้ากับวัฒนธรรมองค์กรได้ จากนั้นพิจารณาตามอายุ พรรษา คุณวุฒิ วุฒิการศึกษา และคุณสมบัติต่างๆ และการที่จะเป็นเจ้าอาวาสได้จะต้องมีความรู้ความสามารถ ในการบริหารจัดการมีศรัทธาหน้าเลื่อมใส^๔ การที่ให้โอกาสเลื่อนชั้น เลื่อนตำแหน่งให้แก่คณะสงฆ์แล้วเป็นอันดับแรก โดยจะพิจารณาและให้โอกาสก่อนที่จะรับจากบุคคลภายนอก นโยบายดังกล่าวที่จะสรรหาเลือกบุคคลเข้ามาทำงานในตำแหน่งใหม่จากภายในก่อนนี้นับได้ว่าเป็นนโยบายที่นิยมอย่างยิ่งของบริษัททั่วไป จากการสำรวจส่วนมากมักจะยึดถือนโยบายนี้เพื่อการให้โอกาสแก่คณะสงฆ์ภายใน หากหาพระมาเป็นเจ้าอาวาสไม่ได้ ก็จะมีนิมนต์พระที่อื่นมาเป็นเจ้าอาวาสแทนจะต้องมีความขยัน อดทนอยู่ในศีลธรรมอันดีงาม^๕ แต่ถ้าคณะสงฆ์ยังหาพระมาแทนเจ้าอาวาสไม่ต้อง เจ้าคณะตำบลที่รับผิดชอบในเขตนั้นๆ ขึ้นมารักษากการแทน จนกว่าจะมีเจ้าอาวาสรูปใหม่ขึ้นมาแทน และเจ้าคณะตำบลจะต้องตรวจสอบว่าเจ้าอาวาสรูปใหม่^๖ ในส่วนของเจ้าคณะตำบลจะต้องขึ้นรักษากการแทนเป็นเจ้าอาวาสจนกว่าจะจัดหาได้ทางเจ้าคณะตำบลถึงจะมอบให้พระรูปนั้นขึ้นมาเป็นเจ้าอาวาสแทน^๗ คณะสงฆ์ในตำบลอุโมงค์ด้ส่วนใหญ่จะมีกำลังใจที่จะเห็นได้ชัดว่าการปฏิบัติงานด้วยความสามารถมักจะได้รับการตอบแทนคือการเลื่อนชั้นเสมอ ซึ่งนับว่าเป็นข้อเท็จจริงที่พิสูจน์ได้จะแต่งตั้งให้ให้พระลูกวัดขึ้นแทนเป็นเจ้าอาวาสรูปใหม่ แต่ถ้าไม่สามารถจัดหาเจ้าอาวาสรูปใหม่ขึ้นมาได้ ทางเจ้าคณะตำบลเป็นผู้รักษากการแทนจนกว่าจะมีเจ้าอาวาสรูปใหม่^๘ ความสามารถอื่นๆ เป็นที่ยอมรับคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไป^๙ จะต้องมีการบริหารจัดการภายในอาราม และบริหารภายในองค์กรคณะสงฆ์^{๑๐} พระราชบัญญัติและมติมหาเถรสมาคมเป็นเครื่องมือ

^๒ สัมภาษณ์, พระครูจิรวัดมนโสภณ, เจ้าคณะอำเภอ, วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๓ สัมภาษณ์, พระครูสิริสุตานุยุต, รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าอาวาสวัดป่าเหว, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๔ สัมภาษณ์, มหาทอง กิตติรัตนสัมพันธ์, เจ้าคณะตำบลเขต ๑ เจ้าอาวาสวัดกอม่วง, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๕ สัมภาษณ์, พระอธิการขวลิต ติคุชปรุกโก, เจ้าอาวาสวัดแม่ร้องน้อย, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๖ สัมภาษณ์, พระอธิการนิรันดร์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๗ สัมภาษณ์, พระอธิการวิทยา กตปุณโญ, เจ้าอาวาสวัดหนองหมู, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๘ สัมภาษณ์, พระอธิการนิพนธ์ สิริวิฑฒโน, เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^๙ สัมภาษณ์, พระครูใบฎีกาวิโรจน์ ปุณญกาโม, เจ้าอาวาสวัดป่าเส้า, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๐} สัมภาษณ์, พระครูสุวัจนชัยสถิต, เจ้าคณะตำบลเขต ๒ เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

ในสหราชอาณาจักรในการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ตามภารกิจหลักของคณะสงฆ์ทั้ง ๖ ด้านเป็นอย่างดี เช่นเวลาพิจารณาบุคคลเข้ามาอยู่ร่วมกันมีการตรวจสอบประวัติและตรวจร่างกายตลอดจนความรู้ความสามารถในแต่ละด้าน มีการบริหารจัดการทั้งคณะสงฆ์ พระสงฆ์สามเณร และมีความประพฤติเรียบร้อยตามพระธรรมวินัย^{๑๑} การกำหนดการสรรหาทรัพยากรมนุษย์โดยให้ยึดหลักพระธรรมวินัย และกฎหมายบ้านเมือง เพื่อจะได้นำไปสู่ขั้นตอนที่มีคุณภาพรวมทั้งมีคุณภาพในด้านการทำงาน ในองค์กรคณะสงฆ์ ทางคณะสงฆ์ในจังหวัดลำพูนควรมอบให้พระสงฆ์ดำรงตำแหน่งให้เป็นรักษาการแทนเจ้าอาวาสรูปเดิม^{๑๒}

๒.ระยะการควบคุมดูแลและรักษาทรัพยากรมนุษย์ ระหว่างปฏิบัติงานในองค์กรของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือเมือง จังหวัดลำพูน การควบคุมดูแลและรักษาทรัพยากรมนุษย์ความสัมพันธ์ที่ดีของคณะสงฆ์และจะทำให้เกิดความรัก ความผูกพัน ความนับถือ การร่วมมือร่วมใจ ความจงรักภักดี และความสำเร็จขององค์กร ความสัมพันธ์ที่ดีจะเกิดขึ้นไม่ได้หากหัวหน้าหรือผู้บริหารสูงสุดไม่เป็นบุคคลที่ทุกคนให้ความเคารพ องค์กรไม่มีนโยบายที่เด่นชัด มีวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ที่เกื้อหนุนต่อการสร้างสัมพันธ์ภาพระหว่างบุคคลต่อบุคคล บุคคลต่อหน่วยงาน บุคคลต่อองค์กรหน่วยงานต่อหน่วยงาน และหน่วยงานต่อคณะสงฆ์เป็นสิ่งที่ต้องหาแนวทางในการปฏิบัติงานซึ่งก็มีหลายๆ ปัจจัยที่จะทำให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานต้องการให้มีหน้าที่ปฏิบัติอย่างยุติธรรม การมีเพื่อนร่วมงานที่เข้ากันได้และสนุกที่จะทำงานด้วยหลักการบริหารที่จะการควบคุมดูแลและรักษาทรัพยากรมนุษย์ไว้ซึ่งบุคลากร จำเป็นต้องดำเนินการอย่างเป็นระบบ ไม่เช่นนั้นอาจก่อให้เกิดผลเสียต่อคณะสงฆ์ในอนาคตได้เนื่องจากผลที่จะได้รับจากการจัดการทรัพยากรมนุษย์นั้นไม่สอดคล้องกับความสำเร็จของคณะสงฆ์คณะสงฆ์ปฏิบัติตามได้ ในปัจจุบันการจัดการทรัพยากรมนุษย์ได้มีการเปลี่ยนแปลงไปในลักษณะที่ต้องให้ทรัพยากรมนุษย์ได้มีความรู้สึกร่วมในการเป็นเจ้าของ^{๑๓} พิจารณาจากคุณสมบัติเช่น ความรู้การศึกษาประสบการณ์ และการทำงานเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจด้วยการเลื่อนตำแหน่งให้ความดีความชอบตามสมควรแก่บุคคลนั้นๆ ด้วยความยุติธรรมจัดการทรัพยากรมนุษย์บุคคล ก็จะต้องปรับเปลี่ยนไม่ว่าจะเป็นกฎระเบียบข้อบังคับของคณะสงฆ์ที่ต้องเอื้อกับยุคของการเปลี่ยนแปลง^{๑๔} ส่วนของบุคลากรของคณะสงฆ์ยังมีอีกมากที่ต้องคำนึงถึง เช่น การส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพจิตดีมีพละกำลังแข็งแรง

^{๑๑}สัมภาษณ์, พระครูสมุห์สุทธกานต์ สุทธิปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๒}สัมภาษณ์, พระอธิการบุญยัง ปญญาโร, เจ้าอาวาสวัดเทพาราม, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๓}สัมภาษณ์, พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัด, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๔}สัมภาษณ์, พระครูจิรวัดมนโสภณ, เจ้าคณะอำเภอ, วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

การสร้างสถานที่ทำงานให้น้อย การทำงานการมอบหมายงานที่ทำหาย ตลอดจนความก้าวหน้าในการทำงานก็เป็นส่วนสำคัญไม่น้อย^{๑๕} คณะสงฆ์มีการการปรับเปลี่ยนตำแหน่งที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการเพิ่มค่าตอบแทนหรือการเลื่อนตำแหน่ง การประเมินการปฏิบัติงานทำให้ทราบถึงผลการปฏิบัติงานว่ามีมาตรฐานหรือควรปรับปรุงจุดใดบ้าง พระสังฆาธิการต้องทราบถึงหลักเกณฑ์เกี่ยวกับการประเมินผลให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน^{๑๖} มีการเลื่อนตำแหน่งตลอดจนพิจารณาตามความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและให้โอกาสคณะสงฆ์ผู้เข้ามาใหม่ได้แสดงความสามารถที่ตนเองมี ดังนั้นการธำรงรักษาต้องยึดหลักธรรมมาภิบาลซึ่งกระบวนการประเมินผลจะมีความเหมาะสมกับตำแหน่งเจ้าอาวาสหรือพระสังฆาธิการนั้นต้องมีความยุติธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และผู้ประเมินจะต้องเข้าใจหลักเกณฑ์ในการประเมินผลเป็นอย่างดี^{๑๗} ผู้บังคับบัญชามีการเพิ่มและเลื่อนตำแหน่ง ด้วยความเป็นธรรมและยุติธรรม ตามอาวุโสความรู้ความสามารถการธำรงรักษาคณะสงฆ์มีคุณค่าเป็นพิเศษทำให้คณะสงฆ์มีบุคลากรที่ดีมีความสามารถและความชำนาญจัดเจนเพิ่มจำนวนมากขึ้นอยู่เรื่อยๆ เพื่อพัฒนาวัด พระสังฆาธิการที่ได้มาดำรงตำแหน่งแล้วนั้นให้มีความรู้ความสามารถพร้อมที่จะปฏิบัติงาน การพัฒนา และที่สำคัญคือเมื่อได้พระสังฆาธิการมาแล้วต้องสามารถปรับตัวเข้ากับพระลูกวัดและประชาชนในชุมชนที่รับผิดชอบได้^{๑๘} เพื่อให้วัด บทบาทของพระสังฆาธิการ และพระลูกวัดมีคุณธรรมจริยธรรมในการบริหารงาน อันจะเป็นผลดีต่อการบริหารจัดการองค์การให้เป็นหน่วยงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม^{๑๙} คณะสงฆ์ที่มีทักษะในงานสูงสามารถช่วยแบ่งเบาหน้าทำงานให้แก่ผู้บังคับบัญชาได้มากกว่าคณะสงฆ์ที่อยู่ระหว่างการเรียนรู้งาน ทำให้ไม่เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานหรือมีปัญหาน้อยมาก เพราะคณะสงฆ์จะมีความชำนาญมากกว่าคณะสงฆ์เข้าใหม่ คณะสงฆ์ก็จะเกิดการพัฒนาได้อย่างต่อเนื่องการใช้หลักธรรมะในทางพระพุทธศาสนา ไม่ดูถูกกัน ให้เกียติกัน มีความจริงใจแก่กัน^{๒๐} ให้กำลังใจในการทำงาน เมื่อทุกคนในวัดหรือองค์การทำงานโดย ความสบายใจ เป็นมิตร มีไมตรี

^{๑๕}สัมภาษณ์, พระครูสิริสุตานุยุต, รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าอาวาสวัดป่าเหว, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๖}สัมภาษณ์, มหาทอง กิตติรัตนสัมปันโน, เจ้าคณะตำบลเขต ๑ เจ้าอาวาสวัดกอม่วง, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๗}สัมภาษณ์, พระอธิการชวลิต ติคุนปรุกโก, เจ้าอาวาสวัดแม่ร้องน้อย, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๘}สัมภาษณ์, พระอธิการนิรันดร์ ฐิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๑๙}สัมภาษณ์, พระอธิการวิทยา กตปุญโญ, เจ้าอาวาสวัดหนองหมู, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๐}สัมภาษณ์, พระอธิการนิพนธ์ สิริวิพัฒน์, เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

แก่กันแล้ว การทำงานของทุกคนก็จะเป็นการทำงานที่มีความสุข^{๒๑} สร้างค่านิยมที่ดีงามแก่พุทธศาสนิกชนเพื่อให้เกิดความสอดคล้องบ้านกับวัด^{๒๒} ทำให้เกิดภาพลักษณ์ที่ดีเพราะมีคณะสงฆ์ที่ทำงานอยู่กับคณะสงฆ์เป็นเวลานาน แสดงให้เห็นว่าคณะสงฆ์ให้ความเป็นอยู่ที่ดีมีความอบอุ่นมั่นคง ซึ่งจำเป็นต้องมีผู้ที่มีความรู้ความสามารถสูง และสามารถปฏิบัติงานได้อย่างดีเยี่ยมตรงตามเป้าหมายของคณะสงฆ์ควรจะต้องจัดให้มีกิจกรรมที่สำคัญเพื่อยังประโยชน์ตนและประโยชน์แก่ผู้อื่น ทั้งภายในและภายนอก^{๒๓} คณะสงฆ์มีนโยบายการจัดการทรัพยากรมนุษย์ทรัพยากรบุคคลมาตรการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรวัฒนธรรมของคณะสงฆ์ เพื่อให้สำเร็จตามกำลังสติปัญญา ความสามารถ และกำลังทรัพยากร ความสำเร็จของคณะสงฆ์คณะสงฆ์ให้มั่นคงยั่งยืนสืบไป^{๒๔}

๓.ระยะสุดท้าย คือ การจัดสวัสดิการตอบแทนหลังเกษียณหรือการพ้นจากงานในกรณีอื่นๆ เช่นการเจ็บป่วยอาพาธ หรือการมรณะภาพของพระสังฆาธิการ ในเขตตำบลอุโมงค์ อำเภอมือง จังหวัดลำพูน วิจารณ์ความดีความชอบตามความรู้ความสามารถเพื่อเลื่อนหรือเพิ่มตำแหน่งความรับผิดชอบมีการรักษาหัวใจ ให้กำลังใจ เลื่อนตำแหน่งตลอดจนพิจารณาตามความรู้ความสามารถในแต่ละด้านและให้โอกาสผู้ที่เข้ามาใหม่ได้แสดงความสามารถที่ตนเองมอบรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติหน้าที่และรับผิดชอบต่องานเหมือนงานของตนเอง ปัจจุบันจะมีการดำเนินงานแล้วหลายโครงการ เช่น โครงการวัด ส่งเสริมสุขภาพและการจัดบริการสุขภาพพระสงฆ์อยู่แล้วทั้งในระดับพื้นที่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพ ประจำตำบล ศูนย์แพทย์ ศูนย์บริการสาธารณสุข^{๒๕} แต่การดูแลยังไม่ต่อเนื่อง ไม่ครอบคลุม และยังไม่ครบวงจร เนื่องจากพระสงฆ์ส่วนใหญ่จะมีหลักประกันสุขภาพแต่เมื่ออาพาธ ก็ยังมีปัญหาในการเข้าถึงบริการทั้งในระดับโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพประจำตำบล^{๒๖} การดูแลสุขภาพพระสงฆ์อย่างต่อเนื่องและครบวงจร หากไม่มีการพัฒนากระบวนการส่งเสริมและการดูแลพระสงฆ์ในด้านสุขภาพจะทำให้เป็นอุปสรรคต่อการเผยแผ่พระพุทธศาสนา

^{๒๑}สัมภาษณ์, พระครูใบฎีกาวิโรจน์ ปุณฺณกาโม, เจ้าอาวาสวัดป่าเส้า, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๒}สัมภาษณ์, พระครูสุวัจนชัยสถิต, เจ้าคณะตำบลเขต ๒ เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๓}สัมภาษณ์, พระครูสมุห์สุทธกานต์ สุทธิปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๔}สัมภาษณ์, พระอธิการบุญยัง ปุณฺณวโร, เจ้าอาวาสวัดเทพาราม, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๕}สัมภาษณ์, พระเทพรัตนนายก, เจ้าคณะจังหวัด, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๖}สัมภาษณ์, พระครูจิรวัดมนโสภณ, เจ้าคณะอำเภอ, วันที่ ๒๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

และการพัฒนาคุณธรรมและจริยธรรมแก่ประชาชน ประเทศไทยก็จะอ่อนแอลง^{๒๗} พระสงฆ์ส่วนใหญ่ มีสิทธิการรักษาพยาบาลตาม บัตรประกันสุขภาพถ้วนหน้า ๓๐ บาท ควรมีการจัดเจ้าหน้าที่ สาธารณสุขตรวจเยี่ยมและเยี่ยมไข้ที่วัดอย่างต่อเนื่อง^{๒๘} องค์การบริหารส่วนท้องถิ่นสนับสนุน งบประมาณใน การจัดซื้อเวชภัณฑ์และทำกิจกรรมการพัฒนา^{๒๙} ควรให้การสนับสนุนทางด้านการ ดูแลสุขภาพ ๔ ด้าน คือ ด้านการส่งเสริม ป้องกัน รักษา และการฟื้นฟูสภาพ ถวายความรู้แก่ พระสงฆ์ ในเรื่องการดูแลสุขภาพ สิ่งตอบแทนที่เหมาะสมกับความรู้ความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน ในแต่ละด้านสำหรับผู้ที่ยังไม่ได้แสดงความสามารถที่ตนเอง^{๓๐} วัด องค์การปกครองส่วน ท้องถิ่น และหน่วยบริการได้ขึ้นทะเบียนพระสงฆ์ทุกรูป และ พระสงฆ์ที่เจ็บป่วยเป็นรายวัด จำแนก ประเภทการเจ็บป่วย การรักษา ความพิการ การติดตาม การฟื้นฟู สภาพ ดูแลต่อเนื่อง ปรับปรุง ข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน และกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน^{๓๑} ควรมีกองทุนฟื้นฟู เยียวยาสำหรับพระสงฆ์ การอาพาธหรือมรณะภาพ^{๓๒} ควรมีการกำหนดแผนให้ มีวัดพัฒนาตัวอย่างด้านการส่งเสริมสุขภาพ และจัดตั้งหน่วยฝึกอบรมประชาชนที่เน้นด้านการสร้างเสริม สุขภาพจิต โดยสนับสนุนให้พระสงฆ์ และแกนนำเครือข่ายมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรมแก้ปัญหาสุขภาพ^{๓๓} บุคลากรเป็นบทบาท ของผู้บริหารที่จะต้องทำให้บุคลากรที่ดีมีคุณภาพได้อยู่ทำคุณประโยชน์ให้แก่คณะสงฆ์ได้นาน เท่าที่จะนานได้ เพราะหากไม่รักษาคนดีมีความสามารถเอาไว้ ส่งเสริม กระตุ้นความตระหนัก และใส่ใจในการตรวจสุขภาพประจำปี และรับการรักษา อย่างเนื่องในกรณีที่พระสงฆ์เจ็บป่วย เพื่อเข้ารับการรักษอย่างต่อเนื่อง^{๓๔} พระสงฆ์การจัดประชุมเพื่อพัฒนางานระบบสุขภาพ พระสงฆ์ ต่อเนื่องทุก ๓ เดือน^{๓๕} รวมถึงการเตรียมพร้อมต่อความตายในระยะสุดท้ายและวัยชราด้วย เพื่อการ

^{๒๗} สัมภาษณ์, พระครูสิริสุตานุยุต, รองเจ้าคณะอำเภอ เจ้าอาวาสวัดป่าเหว, วันที่ ๒๒ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๘} สัมภาษณ์, มหาทอง กิตติรัตนสัมปันโน, เจ้าคณะตำบลเขต ๑ เจ้าอาวาสวัดกอม่วง, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๒๙} สัมภาษณ์, พระอธิการขลิต ดิขปรุกโก, เจ้าอาวาสวัดแม่ร้องน้อย, วันที่ ๑๐ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๐} สัมภาษณ์, พระอธิการนิรันดร์ จิตธมโม, เจ้าอาวาสวัดศรีดอนทอง, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๑} สัมภาษณ์, พระอธิการวิทยา กตปุญโญ, เจ้าอาวาสวัดหนองหมู, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๒} สัมภาษณ์, พระอธิการนิพนธ์ สิริวิฑโน, เจ้าอาวาสวัดอุโมงค์, วันที่ ๑๑ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๓} สัมภาษณ์, พระครูใบฎีกาวิโรจน์ ปุณฺณโกโม, เจ้าอาวาสวัดป่าเส้า, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๔} สัมภาษณ์, พระครูสุวัจนชัยสถิต, เจ้าคณะตำบลเขต ๒ เจ้าอาวาสวัดชัยสถาน, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

^{๓๕} สัมภาษณ์, พระครูสมุห์สุทธกานต์ สุทธิปัญโญ, เจ้าอาวาสวัดสุวรรณาราม, วันที่ ๙ กรกฎาคม ๒๕๖๐.

พื้่งตนด้านสุุขภาพ การเป็นบุคคล ต้นแบบ และเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณแก่ประชาชนสามารถสร้าง
ธรรมทายาททางพระพุทธศาสนาได้ด้วยการให้รางวัลกับการทำงานที่รับผิดชอบของคณะสงฆ์ที่ปฏิบัติ
ดีต่อหน้าที่ๆรับผิดชอบ^{๓๖}

^{๓๖}สัมภาษณ์, พระอธิการบุญยัง ปญฺญาวโร, เจ้าอาวาสวัดเทพาราม, วันที่ ๑๘ กรกฎาคม ๒๕๖๐.