

การประเมินผลการบริหารวัดพระอารามหลวง
กรณีศึกษา วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร
Evaluation of The Management of Royal Temple : A Case Study of
Wat Prachetuphon Wimonmangklaram Rajawaramahawihar

พระมหาจิรสิน จนุทสาโร (สุภัทรากร)

หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต สำหรับนักบริหาร

วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

มหาวิทยาลัยศรีปทุม

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อประเมินผลการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ ได้แก่พระภิกษุ สามเณร วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามกรุงเทพมหานคร ที่จำพรรษาในวัดพระเชตุพน 1 ปีขึ้นไปจำนวน 100 รูป เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยคือ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน

ผลการวิจัยพบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ อายุ 16 –34 ปี ระยะเวลาอุปสมบท 1 – 10 พรรษา ระยะเวลาจำพรรษา 1 – 10 ปี การศึกษาทางโลกในระดับปริญญาตรี การศึกษาแผนกนักธรรมเอก การศึกษาแผนกเปรียญธรรมประโยค 1 – 2 ตำแหน่งนักเรียน สังกัดฝ่ายศาสนศึกษา ส่วนใหญ่เห็นด้วยในด้านการวางแผน มีการวางแผนและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้ามากที่สุด

การวิเคราะห์เปรียบเทียบปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล พบว่า ด้านวัยวุฒิ (อายุ) มีความคิดเห็นกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB แตกต่างกัน ส่วนด้านความรู้ทางโลก และความรู้เปรียญธรรม และยศ มีความคิดเห็นกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ไม่แตกต่างกัน

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วัด หมายถึง สถานที่ทางพระพุทธศาสนา ซึ่งปกติมีพระอุโบสถ พระวิหาร พระเจดีย์ รวมทั้งมีพระภิกษุสงฆ์อยู่อาศัย คำว่า “ วัด ” เป็นคำเรียกชื่อศาสนสถานแบบคำไทย โดยที่มาของคำว่า “ วัด ” นี้ ยังไม่มีข้อยุติด้วยบางคนอธิบายว่า มาจากคำว่า “ วตวา ” ในภาษาบาลี แปลว่า เป็นที่สนทนาธรรม บ้างก็ว่ามาจาก “ วัดร ”

อันหมายถึงกิจปฏิบัติหรือหน้าที่ของพระภิกษุที่พึงกระทำ หรือแปลอีกอย่างว่าการจำศีล ซึ่งวัด(วัตร) ตามนัยยะนี้จึงน่าจะหมายถึงสถานที่ซึ่งพระภิกษุสงฆ์ใช้เป็นที่พักพิงภาวนา หรือสถานที่ที่พระภิกษุสงฆ์ใช้ปฏิบัติภาระกิจที่พึงกระทำนั่นเอง แต่ก็ยังมีบางคนสันนิษฐานว่ามาจากคำว่า “ วัควา ” อันหมายถึงการกำหนดขอบเขตของดินแดนที่สร้างเป็นศาสนสถาน เพราะวัดกับวามีความหมายอย่างเดียวกัน คือการสอบขนาด หรือปริมาณของสิ่งต่างๆ เช่น ความยาว ความกว้าง เป็นต้น วัดในนัยยะอย่างหลังนี้จึงหมายถึง พื้นที่

แต่เดิมครั้งพุทธกาลนั้น มีการใช้คำว่า “ อาราม ” เป็นคำเรียกชื่อ ศาสนสถานในทางพุทธศาสนาที่ใช้เรียกเสนาสนะที่มีผู้ศรัทธาถวายพระพุทธรูปองค์ใน ระยะแรกๆ เช่น “เขตวนาราม” หรือชื่อเต็มว่า “เขตวนอนาถบิณฑิกสสาราม” ซึ่งมีความหมายว่า “สวนของอนาถบิณฑิกที่ป่าเขต” หรือ “เวพวนาราม” หรือ “บุปฟาราม” เป็นต้น โดย “อาราม” หรือ “อาราม” ในคำอ่านของไทยแปลว่าสวน นอกจากนี้ในเวลาต่อมามีคำที่ใช้เรียกอีกอย่างว่า “วิหาระ” หรือ “วิหาร” ยังมีคำที่ให้ความหมายว่าวัดอยู่อีกชื่อหนึ่ง คือ “อาวาส” ดังชื่อเรียกสมภารผู้ครองวัดว่า “เจ้าอาวาส” ซึ่งแปลว่าผู้เป็นใหญ่ในวัด วัดหลวงหรือพระอารามหลวง หมายถึง วัดที่พระมหากษัตริย์หรือพระบรมวงศานุวงศ์ทรงสร้างหรือวัดที่รัฐบาลหรือราษฎรทั่วไปสร้างขึ้น แล้วทรงรับไว้ในพระบรมราชูปถัมภ์

สถาบันวัดเป็นที่พำนักอาศัยของสมาชิกขององค์กร วัดพระอารามหลวงหรือวัดทั่วไปประกอบด้วยพระที่มีตำแหน่งทางการบริหาร หรือพระทั่วไปก็จำเป็นต้องอยู่ในวัด ฉะนั้นวัดจึงเป็นประตูเชื่อมความสัมพันธ์ระหว่างสงฆ์ด้วยกัน และระหว่างสงฆ์กับชุมชนต่าง ๆ ความมีปฏิสัมพันธ์ของสงฆ์กับชุมชนทั่วไปต้องผ่านวัดที่อยู่กับชุมชน ซึ่งถือว่าเป็นศูนย์กลางของชุมชน และทำหน้าที่ทั้งที่เกี่ยวข้องกับศาสนา เช่น สอนธรรม และบทบาททางโลก เช่น โรงเรียน โรงพยาบาล สถานบำบัด เป็นต้น

เนื่องจากอำนาจโครงสร้างถือเป็นตัวแปรหลักประการหนึ่งที่มีความสำคัญในทางการเมืองการปกครองของแต่ละสังคม การปรับเปลี่ยนโครงสร้างอำนาจจึงเป็น คำตอบหนึ่งสำหรับความอยู่รอดขององค์กร ทั้งนี้สังคมใดจะมีโครงสร้างอำนาจแบบใดนั้นขึ้นอยู่กับหลายสาเหตุหลายปัจจัย ที่เป็นเช่นนี้ก็เพื่อต้องการปรับเปลี่ยนให้เหมาะสมกับสภาพสังคม เศรษฐกิจ แต่ถึงกระนั้นการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างก็มีไปสู่การแก้ปัญหาทั้งหมด และอาจกลายเป็นการปรับโครงสร้างใหม่มารองรับสิ่งที่มีอยู่แล้วในสังคม แต่ที่สำคัญคือเพื่อให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชนหรือสมาชิกของสังคมนั้น ตลอดจนเพื่อแก้ปัญหาอันเกิดจากการมีโครงสร้างอำนาจแบบเดิม และยิ่งกว่านั้น เป็นการพัฒนาอีกระดับหนึ่งทางการเมือง เศรษฐกิจและสังคมของวัด ผู้วิจัยได้ทำการเลือก วัดพระเชตุพน เป็นกรณีศึกษา และได้ทำการศึกษาและนำเสนอรายละเอียดด้านการบริหารของวัดพระเชตุพน ดังนี้

วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ราชวรมหาวิหาร ตั้งอยู่ที่ปากแม่น้ำเจ้าพระยาฝั่งตะวันออก ตำบลบางกอก เมืองธนบุรี ปัจจุบันมีเนื้อที่ 50 ไร่ 38 ตารางวา แบ่งเป็น 2 เขต ได้แก่เขตพุทธาวาส และเขตสังฆาวาส

ตั้งอยู่ทางทิศใต้ของพระบรมมหาราชวัง ทิศเหนือจดถนนท้ายวัง ทิศตะวันออกจดถนนสนามไชย ทิศใต้จดถนน
เศรษฐการ ทิศตะวันตกจดถนนมหาธาตุ

พ.ศ. 2375 พระบาทสมเด็จพระนั่งเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 3) ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทาน
นามใหม่ว่า “วัดพระเชตุพน วิมลมังคลาวาส” ให้บูรณปฏิสังขรณ์ครั้งใหญ่ นานถึง 16 ปี 7 เดือน โดยขยายเขต
พระอารามด้านทิศใต้ และทิศตะวันตกคือ ส่วนที่เป็นพระวิหารพระพุทธไสยาสน์ สวนมิกสวัน สถาปนาขึ้นใหม่
พระมณฑป ศาลาการเปรียญและสระจระเข้ บูรณปฏิสังขรณ์ใหม่ พ.ศ. 2394 พระบาทสมเด็จพระจอมเกล้า
เจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 4) ทรงแก้สร้อยนามพระอารามใหม่ว่า “วัดพระเชตุพน วิมลมังคลาราม” พ.ศ. 2457 พระ
มงกุฎเกล้าเจ้าอยู่หัว (รัชกาลที่ 6) ทรงโปรดเกล้าฯ ให้จัดพระระเบียบ พระอารามหลวงในกรุงเทพมหานคร และ
หัวเมืองคือจัดเป็นชั้นเอก ชั้นโท ชั้นตรี และชั้นสามัญ ส่วนวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ตั้งอยู่ตำบล
พระราชวัง อำเภอพระนคร จังหวัดกรุงเทพมหานคร จึงจัดเข้าในพระอารามหลวงชั้นเอก (อ. อุดมแปลว่า
สูงสุด) ชนิดราชวรมหาวิหาร จึงได้มีนามเต็มตั้งแต่นั้นว่า “วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ราชวรมหาวิหาร”

พระธรรมปัญญาบดีคืออธิบดีสงฆ์องค์ปัจจุบัน กล่าวว่า วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ราชวรมหาวิหาร
พระบาทสมเด็จพระพุทธยอดฟ้าจุฬาโลกมหาราช องค์ปฐมพระมหากษัตริย์ แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ ทรง
สถาปนาขึ้นเป็นพระอารามหลวงคู่บ้านคู่เมือง และได้รับการทำนุบำรุงจากพระมหากษัตริย์ทุกรัชกาล พระ
อารามหลวงแห่งนี้เป็นศูนย์รวมแห่งศิลปกรรมต่างๆ เช่น สถาปัตยกรรม ประติมากรรม และจิตรกรรมอันงดงาม
ประณีตวิจิตรบรรจง และยังเป็นแหล่งรวมสรรพวิชาการความรู้ต่างๆ อันได้แก่ศิลาจารึก 8 หมวด คือ หมวด
ตำรายา หมวดอนามัย หมวดพุทธศาสตร์ หมวดประวัติศาสตร์ หมวดวรรณคดี หมวดประเพณี หมวดสุภาษิต
และหมวดทำเนียบ การทำนุบำรุงรักษาพระอารามนี้แต่โบราณสมัยสมบูรณาญาสิทธิราช พระมหากษัตริย์ทรง
ให้การอุปถัมภ์ค้ำจุน แต่เมื่อมีการเปลี่ยนแปลงการปกครองเป็นระบอบประชาธิปไตย ทางรัฐบาลมีภาระมากไม่
อาจดูแลรับผิดชอบได้ ทางวัดจึงต้องดูแลรับผิดชอบภาระอันหนักทั้งในด้านการบริหารจัดการ และ
งบประมาณค่าใช้จ่ายในการบูรณปฏิสังขรณ์ ค่าน้ำประปา ค่าไฟฟ้า ตลอดจนถึงค่าจ้างแรงงานในการดูแลรักษา
ความสะอาด ซึ่งในแต่ละปีต้องใช้จ่ายเงินจำนวนมาก นอกจากนี้สถานะของวัด เป็นโบราณสถานอันเป็นแหล่ง
ท่องเที่ยวที่สำคัญ มีนักท่องเที่ยวทั้งชาวไทย และชาวต่างชาติเข้ามาชมเป็นจำนวนมาก ทางวัดจึงจำเป็นต้อง
อำนวยความสะดวกในเรื่องต่างๆ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา ทางวัดได้พยายามปรับปรุงพัฒนามาอย่างต่อเนื่อง
(ระเบียบว่าด้วยการบริหารวัดพระเชตุพน, 2545)

การบริหารงานวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม จึงเป็นสิ่งสำคัญอย่างยิ่ง และได้มีมาตั้งแต่สมัยกรุงศรี
อยุธยาหลักเกณฑ์ในการบริหารงานตั้งแต่อดีตนั้น บทบาทหลักคือเจ้าอาวาสเป็นอธิบดีสงฆ์ มีอำนาจหน้าที่ใน
การบริหารงานวัด แต่ในปัจจุบันการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ได้ดำเนินการบริหารงานภายใต้
ระเบียบวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ว่าด้วย การบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม พ.ศ. 2545

เพื่อให้ทันต่อกระแสสังคมโลกที่ได้เปลี่ยนแปลงไป จึงจำเป็นต้องปรับบทบาทการบริหารภายในวัด เพื่อพัฒนาการบริหารจัดการภายในองค์กรให้เป็นระบบ มีแบบแผนมากยิ่งขึ้น จากเหตุผลดังกล่าวข้างต้น จึงทำให้ผู้ศึกษาค้นคว้าวัตถุประสงค์จะศึกษาถึง การบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามของพระภิกษุ ปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงาน และข้อเสนอแนะแนวทางในการปรับปรุง เพื่อพัฒนาการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป

วัตถุประสงค์ของการศึกษา

1. เพื่อประเมินผลการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม
2. เพื่อทราบปัญหาและอุปสรรคในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม

สมมติฐานของการวิจัย

ในการศึกษานี้ ผู้วิจัยได้ตั้งสมมติฐานไว้เพื่อเป็นการพิสูจน์ ดังนี้
ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการวางแผน การบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการจัดองค์การบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการจัดสรรบุคลากร วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีผลของการสั่งการในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการประสานงาน ในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการรายงานผล ในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่ต่างกัน มีการพิจารณางบประมาณ ในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ต่างกัน

ขอบเขตในการวิจัย

1. ด้านเนื้อหาสาระ เพื่อทราบถึงความสามารถในการบริหารงานวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม โดยใช้ทฤษฎี (POSDCORB) ของ Luther Gulick ค.ศ.1937 (อ้างอิงใน ดิน ปรัชญพฤทธิ์ ทฤษฎีรัฐประศาสนศาสตร์) เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการศึกษา ผู้วิจัยเลือกศึกษาในประเด็นดังต่อไปนี้ คือ การ

วางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การจัดสรรบุคลากร (Staffing) การสั่งการ (Directing) การประสานงาน (Coordinating) การรายงาน (Reporting) และการงบประมาณ (Budgeting)

2. ด้านกลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษากลุ่มเป้าหมายที่ใช้ในการศึกษาคั้งนี้ ผู้วิจัยได้กำหนด ทำการศึกษาระดับของพระภิกษุสามเณรภายในวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม จำนวน 100 รูป

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ทำให้ทราบระดับความสามารถในการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม หลังจากที่ได้ประเมินผล โดยอาศัยหลัก POSDCORB และสามารถนำผลการวิจัยไปเสนอให้ฝ่ายบริหารที่เกี่ยวข้องนำไปใช้พัฒนาระบบ การบริหารงานภายในวัด ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น

2. ทำให้ทราบปัญหาและสิ่งที่ได้รับผลกระทบโดยตรงจากการบริหารงานวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ผลการวิจัยนำไปพัฒนาการบริหารจัดการวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

กรอบแนวคิดในการวิจัย

ตัวแปรต้น ปัจจัยในการประเมินผลการบริหาร วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม ตัวแปรตาม ได้แก่ การ ประเมินผลการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามราชวรมหาวิหาร ประกอบด้วย การวางแผนงาน การจัด องค์การ การจัดสรรบุคลากร การสั่งการ การประสานงาน การรายงาน การงบประมาณ

แนวคิดและวรรณกรรมที่เกี่ยวข้อง

ผู้วิจัยใช้แนวคิดของ เฮอร์ เอช กุลิกและลินคอล์น เออร์วิค (Luther H. Gulick and Lyndal Urwick 1936 : 13 อ้างถึงในสุพจน์ พันธุ์เพชร 2538 : 12-13) ได้กล่าวถึงภารกิจการบริหาร (Executive) ซึ่งเป็นที่นิยามกันเป็น อย่างมาก ที่เรารู้จักกันในชื่อว่า “POSDCORB” ซึ่งใช้ชื่อย่อที่ผสมอักษรตัวต้นของชื่อเต็ม เพื่ออธิบายถึงภารกิจ การบริหาร และอักษรตัวต้นนั้นจะหมายถึง การวางแผน (Planning) การจัดองค์การ (Organizing) การบริหาร บุคลากร (Staffing) การอำนาจการ (Directing) การประสานงาน (Co-ordinating) การรายงานผล (Reporting) และการจัดทำงานงบประมาณ (Budgeting)

วิธีการดำเนินการวิจัย

ประชากรที่ใช้ในการวิจัย ประชากรในการศึกษาคั้งนี้ได้แก่ พระภิกษุ สามเณรวัดพระเชตุพนวิมลมัง คลาราม กรุงเทพมหานคร เจาะจงพระสงฆ์ ที่จำพรรษาในวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม 1 ปีขึ้นไป จำนวน 100 รูป กลุ่มตัวอย่าง ในการวิจัยคั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างได้แก่ พระภิกษุ สามเณร วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม กรุงเทพมหานคร เจาะจงพระสงฆ์ ที่จำพรรษาในวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม 1 ปีขึ้นไป จำนวน 100 รูป

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

ส่วนที่ 1 เป็นคำถามเกี่ยวกับลักษณะส่วนบุคคลสำหรับพระสงฆ์ สามเณร ได้แก่ สถานภาพ อายุ ระยะเวลาอุปสมบท ระยะเวลาเข้าจำพรรษาที่วัด ระดับการศึกษาทางโลก ระดับการศึกษาแผนกธรรม ระดับการศึกษาแผนกบาลี ตำแหน่งปฏิบัติงานในวัด สังกัดฝ่ายงาน คำถามที่ใช้เป็นคำถามปลายปิด

ส่วนที่ 2 เป็นคำถามปลายปิด เกี่ยวกับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม โดยแบ่งออกเป็น 7 ด้าน ดังนี้.

1. ด้านการวางแผน
2. ด้านการจัดการองค์กร
3. ด้านการจัดสรรบุคลากร
4. ด้านการสั่งการ
5. ด้านการประสานงาน
6. ด้านการรายงาน
7. ด้านงบประมาณ

โดยใช้มาตรวัดแบบ Likert Scale มาใช้ โดยแบ่งเป็นมาตราส่วนประเมินค่า (Rating Scale) โดยแบ่งเป็น 5 ระดับ โดยมีเกณฑ์ในการให้คะแนน คือ

- | | | |
|-----------|--------------------|------------|
| 5 หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วย | มากที่สุด |
| 4 หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วย | มาก |
| 3 หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วย | ปานกลาง |
| 2 หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วย | น้อย |
| 1 หมายถึง | ท่านมีความเห็นด้วย | น้อยที่สุด |

ซึ่งช่วงคะแนนเฉลี่ยและการแปลผลได้ดังต่อไปนี้

คะแนนเฉลี่ย 1.00 – 1.80 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อยที่สุด

คะแนนเฉลี่ย 1.81 – 2.60 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยน้อย

คะแนนเฉลี่ย 2.61 – 3.40 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยปานกลาง

คะแนนเฉลี่ย 3.41 – 4.20 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมาก

คะแนนเฉลี่ย 4.21 – 5.00 หมายถึง มีความคิดเห็นอยู่ในระดับ เห็นด้วยมากที่สุด

ส่วนที่ 3 เป็นแบบสอบถามปลายเปิด ให้ผู้ตอบแบบสอบถามได้เขียนความคิดเห็นเพิ่มเติมเกี่ยวกับปัญหา/อุปสรรคและข้อเสนอแนะอื่นๆ เพื่อปรับปรุงการพัฒนาการบริหารงานของวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

การเก็บรวบรวมข้อมูล

การเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัยโดยใช้แบบสอบถาม โดยการนำแบบสอบถาม ไปแจกจ่ายให้แก่ พระภิกษุ สามเณร ที่วัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามจำนวน 100 ชุด แล้วติดตามเก็บรวบรวมแบบสอบถามจาก กลุ่มตัวอย่าง เพื่อนำมาตรวจสอบความถูกต้อง แล้วนำไปลงรหัส โปรแกรมคอมพิวเตอร์และวิเคราะห์ข้อมูล ด้วยสถิติพรรณนา (Descriptive Statistics)

การวิเคราะห์ข้อมูล

1. ตรวจสอบความถูกต้องของแบบสอบถามที่ได้รับคืนจากพระภิกษุ สามเณร
2. นำข้อมูลบันทึก เพื่อคำนวณหาค่าสถิติ

สถิติที่ใช้ในการวิจัยข้อมูล

1. สถิติเชิงพรรณนา (descriptive statistics) เพื่ออธิบายลักษณะข้อมูลลักษณะส่วนบุคคล โดยใช้ค่าสถิติ เช่น ร้อยละ (percentages) ค่าเฉลี่ยเลขคณิต (arithmetic mean) และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (standard deviation) ในการวิเคราะห์และวัดระดับความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม

2. สถิติเชิงอนุมาน (inferential statistics) เพื่อใช้หาความสัมพันธ์ระหว่างตัวแปรอิสระกับตัวแปรตาม และระหว่างตัวแปรแบ่งกลุ่มย่อยกับ ตัวแปรตาม ได้แก่ การวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว (one - way analysis of varience) การทดสอบค่าที (t-test) และการหาสัมประสิทธิ์สหพันธ์ของเพียร์สัน (pearson's product - moment correlation)

สรุปผลการวิจัย

การสรุปผลการวิจัยนี้ ผู้วิจัยจะสรุปผลตามผลการวิเคราะห์ที่ได้แบ่งการนำเสนอเป็น 3 ข้อ ดังนี้

1. ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นพระภิกษุ อายุ 16 – 34 ปี ระยะเวลาอุปสมบท 1 – 10 พรรษา ระยะเวลาจำพรรษา 1 – 10 ปี การศึกษาทางโลกในระดับปริญญาตรี การศึกษาแผนกนักธรรมเอก การศึกษาแผนกเปรียญธรรมประโยค 1 – 2 ตำแหน่งนักเรียน สังกัดฝ่ายศาสนศึกษา

2. วิเคราะห์ประเมินผลการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ในภาพรวม เมื่อแยกเป็นรายด้าน พบว่า ส่วนใหญ่เห็นด้วยในด้านการวางแผนมากที่สุด รองลงมาได้แก่ ด้านการจัดการองค์การ ด้านการรายงาน ด้านการจัดสรรบุคลากร ด้านงบประมาณ ด้านการสั่งการ และด้านการประสานงาน ตามลำดับ

3. จากสมมติฐานการวิจัยที่ว่า ปัจจัยส่วนบุคคลของพระภิกษุผู้เป็นกรรมการบริหารที่มี วิทยวุฒิ (อายุ) ความรู้เปรียบเทียบต่างกัน ความรู้ทางโลก และยศ ต่างกัน การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB แตกต่างกัน ผลการทดสอบสมมติฐานแยกตามข้อมูลส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามได้ ดังนี้

3.1.1 ด้านวิทยวุฒิ (อายุ) พบว่า วิทยวุฒิ (อายุ) ที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB โดยภาพรวม ด้านสั่งการ ด้านประสานงาน และด้านงบประมาณต่างกัน โดยที่ภาพรวม อายุ 15 ปีหรือต่ำกว่า เห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ มากกว่า อายุ 16 - 25 ปี และ อายุ 36 - 45 ปีขึ้นไป ด้านสั่งการ ไม่พบว่ามีใครใดแตกต่างกัน ด้านประสานงาน อายุ 15 ปีหรือต่ำกว่า เห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ด้านประสานงานมากกว่า อายุระหว่าง 16-25 ปี ส่วนในด้านงบประมาณ อายุ 15 ปีหรือต่ำกว่า เห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ด้านงบประมาณมากกว่า อายุ 16-25 ปี, 26 – 35 ปี และ 36 – 45 ปี

3.2 ด้านความรู้ทางโลก พบว่า ความรู้ทางโลกที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ไม่แตกต่างกัน

3.3 ด้านการศึกษาแผนกเปรียบเทียบ พบว่า การศึกษาแผนกเปรียบเทียบที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ด้านวางแผน และด้านการจัดการองค์การแตกต่างกัน โดยที่ด้านวางแผน และด้านการจัดการองค์การ ผู้ที่ไม่ได้ศึกษาเปรียบเทียบ เห็นด้วยกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ด้านวางแผน มากกว่า ผู้ที่ศึกษาเปรียบเทียบ ประโยค 1 – 2

3.4 ด้านตำแหน่งปฏิบัติงานภายในวัด พบว่า ตำแหน่งปฏิบัติงานภายในวัดที่แตกต่างกันความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ด้านงบประมาณแตกต่างกัน แต่เมื่อทดสอบเป็นรายคู่แล้ว ไม่พบว่ามีใครใดแตกต่างกันอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ .05

อภิปรายผล

ผลจากการวิจัยเพื่อทดสอบสมมติฐานเกี่ยวกับการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ทำให้ทราบได้ว่า การบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB ของวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม มีการวางแผนและกำหนดวิธีการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้า และมีการแบ่งงาน วางตำแหน่งของงานในแต่ละตำแหน่งตามกลุ่มงานได้อย่างเหมาะสม ตามที่ ลูเธอร์ เอช กุลิกและลินดัล เออร์วิก (Luther H. Gulick and Lyndal Urwick 1936: 13 อ้างถึงในสุพจน์ พันธุ์เพชร 2538: 12-13) ได้กล่าวถึง ภารกิจการบริหารผู้บริหารควรต้องจัดทำโครงการทำงาน ก่อนการทำงานในอนาคตไว้กว้างๆ ว่าจะทำอะไรบ้าง ทำอะไรก่อน ทำอะไรหลังพร้อมด้วยวางแผนปฏิบัติ ระบุวัตถุประสงค์ และงบประมาณของการปฏิบัติงานนั้นๆ ก่อนลงมือปฏิบัติการเพื่อให้การดำเนินงานต่างๆ ดำเนินไปอย่างมีระเบียบไม่สับสนตรงเป้าหมายด้วยวิธีการทำงานที่แน่นอนในเวลาอันแน่นอน

รวมไปถึงคำกล่าวของ ประทาน คงฤทธิศึกษากร(2529: 63-69) ที่ได้เสนอแนะว่า การจัดองค์การที่ดีนั้น ควรมี การแบ่งงาน หรือจัดหน่วยงานเป็นการจัดหมวดหมู่ของงานในหน่วยงานเพื่อกำหนดตัวบุคคลตามความสามารถ และหน้าที่ที่รับผิดชอบ เพื่อจัดทำให้ได้มาซึ่งบุคคลที่มีความเหมาะสมทำงานให้ได้ผลสมความมุ่งหมายของ หน่วยงาน ซึ่งหาคุณตามสายงานของวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม จะเห็นได้ว่า มีการแบ่งฝ่ายตามสายงานและมี การกำหนดอำนาจหน้าที่ของแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน อีกทั้งมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารเพื่อปฏิบัติงานใน หน้าที่ของคณะกรรมการบริหารเป็นการเฉพาะหรือเป็นการทั่วไปมีจำนวนตามความจำเป็นและตามความ เหมาะสมทั้งมีหน้าที่ช่วยเหลือเจ้าอาวาสในการบริหารงานวัดตามนโยบายและคำสั่งของเจ้าอาวาสปกครองฝ่าย ต่างๆ ซึ่งทำตรงตามทฤษฎีที่กล่าวมาข้างต้น การจัดบริหารงานวัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม จะก่อให้เกิด ประโยชน์ตามคำกล่าวของ พะยอม วงศ์สาครี ที่ว่า การจัดองค์การอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับลักษณะของ องค์การ ย่อมก่อให้เกิดประโยชน์ ดังนี้

1. ทำให้การบริหารงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ทำให้งานทุกอย่างในองค์การดำเนินไปด้วยความสำเร็จอย่างดี
3. ทำให้ประหยัดเวลาและค้ำค่า เพราะไม่ให้เกิดปัญหาความซ้ำซ้อน และความล่าช้า
4. ทำให้องค์การสามารถพัฒนาและเจริญเติบโตต่อไป
5. ทำให้สมาชิกเกิดการร่วมแรงร่วมใจกันทำงาน
6. ทำให้สมาชิกในองค์การมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

ส่วนในเรื่อง มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งงานอย่างชัดเจนและมีความเที่ยงธรรม และการติดตามผลการทำงานของบุคลากรในทุกกลุ่มลักษณะงานอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแตกต่างจากหลักในการ ประเมินผลการทฤษฎีของ จำเนียร จวงตระกูล (2531, 17) การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างถูกต้องมี ประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ที่ได้กำหนดไว้ นั่น คือ มีความความแม่นยำในการประเมิน หมายถึง ความเชื่อมั่นได้ (reliability) ในผลการประเมิน และความเที่ยงตรง (validity) ของผลการประเมิน และจะต้องมี การแจ้งผลการประเมินและหรือผลการปฏิบัติงานภายหลังการเสร็จสิ้นการประเมินผลแล้ว เพื่อให้ผู้ถูกประเมิน ได้ทราบถึงผลการประเมินของตนเองว่าอยู่ในระดับใด หากไม่ดีก็จะได้ปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น อันจะส่งผลให้ การปฏิบัติงานของหน่วยงานมีประสิทธิภาพและบรรลุเป้าหมายตามที่ต้องการ หลักการสำคัญในการแจ้งผลการ ประเมินก็คือผู้ประเมินต้องเป็นผู้แจ้งให้ผู้ถูกประเมินรับรู้ด้วย

และอีกส่วนหนึ่ง ที่พบคือเรื่องขั้นตอนการเบิกจ่ายมีระบบ สะดวก รวดเร็ว และสามารถปฏิบัติได้ง่าย พบว่าอยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจ ในระดับที่ต่ำที่สุด ซึ่งตรงกับงานวิจัยของ ศศิธร เทียงวงษ์ (2542) ได้วิจัยเรื่อง การ บริหารโครงการบัตรประกันสุขภาพ โดยสมัครใจของกระทรวงสาธารณสุข ปีงบประมาณ 2542 พบว่า การ

จัดสรรงบประมาณมีความล่าช้า ซึ่งอาจจะเป็นเพราะเรื่องระบบเอกสารที่ต้องมีความครบถ้วน ถูกต้อง หรืออาจเพราะขั้นตอนการปฏิบัติงานมีความยุ่งยากซ้ำซ้อนก็เป็นได้

ข้อเสนอแนะ

ข้อเสนอแนะในการนำไปใช้

1. จากผลการวิจัย ที่พบว่า ด้านวัยวุฒิ (อายุ) ความคิดเห็นต่อการบริหารจัดการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB แตกต่างกัน เนื่องจากวัยวุฒิของผู้ที่อาวุโสกว่าทั้งอายุจริง อายุการทำงาน ตำแหน่งหน้าที่ มักมีอำนาจในการบริหารจัดการมากกว่า การตัดสินใจรอบคอบกว่า หนักแน่นมั่นคงเชื่อใจได้ แต่คนในวัยรุ่นหรือวัยที่เด็กกว่าจะมีความเป็นตัวของตัวเองสูง ไม่ชอบอยู่ในกรอบ และไม่ชอบเงื่อนไข คนกลุ่มนี้ต้องการความชัดเจนในการ ทำงานว่า สิ่งที่ทำมีผลต่อตนเองและต่อหน่วยงานอย่างไร อีกทั้งยังมีความสามารถในการทำงานที่เกี่ยวกับการติดต่อสื่อสาร และยังสามารถทำงานหลายๆ อย่างได้ในเวลาเดียวกัน ดังนั้น ควรปรับลดช่องว่างระหว่างวัยโดยผู้อาวุโสควรให้เกียรติและให้ความเคารพอย่างสูง เมื่อคุณให้เกียรติผู้ที่อาวุโสกว่า ผู้อาวุโสก็จะให้เกียรติคุณ หากว่าอายุน้อยกว่าแต่อยู่ในระดับตำแหน่งที่สูงกว่า ก็ควรแสดงความชื่นชมต่อผู้อาวุโสในด้านการเป็นเสาหลักขององค์กร และจงรับฟังเมื่อพวกเขาถ่ายทอดประสบการณ์ในอดีต การต่อสู้ ความพากเพียรในการทำงานจนผ่านพ้นความยากลำบากมาได้ เพราะสิ่งนั้นคือ สิ่งที่คุณรุ่นหลังไม่มี และไม่รู้จัก หากเป็นวัยรุ่น หรือเด็กกว่า ก็ควรให้เขาได้แสดงความคิดเห็นของเขา เห็นพวกเขาเป็นส่วนหนึ่งในทีม ชื่นชมจุดดี จะทำให้ช่วยลดปัญหาเรื่องความขัดแย้ง ลดการปะทะ และทำให้การบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

2. ผลการวิจัย พบว่าการประเมินผลในหน่วยงานยังอยู่ในเกณฑ์ไม่แน่ใจนั้น อาจเกิดจาก

1) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ประเมิน ซึ่งที่ประสบกันอยู่เสมอส่วนใหญ่ที่เกิดจากการที่ผู้ทำการประเมินใช้วิจารณ์ญาณหรือความรู้สึกนึกคิดของตัวเองผู้ประเมินเป็นสำคัญ

2) ปัญหาเกี่ยวกับระบบวิธีการประเมินได้แก่ การตั้งเป้าหมายของการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้หลายวัตถุประสงค์

3) ปัญหาเกี่ยวกับผู้ถูกประเมินผู้ถูกประเมินมีทัศนคติที่ไม่ดีและการปฏิบัติงานผู้ถูกประเมินมีทัศนคติที่ไม่ดีต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน

ดังนั้น ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ควรมีการกำหนดคุณสมบัติที่จะประเมินให้ตรงกับวัตถุประสงค์ของงานและทำการประเมินให้ครบ 360 องศา ตั้งแต่ผู้บริหาร ตลอดจนถึงลูกวัด เพื่อให้ได้รับผลการประเมินจากผู้ประเมินมากกว่า 1 คนขึ้นไป เพื่อให้ผลของงานที่ออกมาบรรลุตามหลักเกณฑ์ หรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ในการทำงานหรือไม่ รวมทั้งรู้ว่าตนเองมีจุดเด่นอย่างไร และมีจุดอ่อนอะไรที่ต้องปรับปรุงแก้ไข อีกทั้งยังช่วยลดปัญหาตามที่กล่าวมาแล้วข้างต้นได้อีกด้วย

3. ด้านงบประมาณ เกี่ยวกับเรื่องขั้นตอนการเบิกจ่ายมีระบบ สะดวก รวดเร็ว และสามารถปฏิบัติได้ง่าย พบว่า ยังเกิดความไม่แน่ใจ อาจเป็นเพราะขั้นตอนการเบิกจ่ายยังไม่เป็นระบบ ช้าซ้อน ไม่สะดวก รวดเร็ว ทันต่อความต้องการใช้งบประมาณ ผู้บริหารควรทำการวิเคราะห์กระบวนการปฏิบัติงาน โดยอาจจะทำการปรับปรุงกระบวนการทำงานด้วยการพิจารณาในเรื่องขั้นตอนการรอกเอกสาร การตรวจสอบเอกสาร ซึ่งขั้นตอนเหล่านี้เป็นขั้นตอนที่ไม่เพิ่มคุณค่าให้แก่งานหากมีมากเกินไป ก็จะทำให้เกิดความสูญเปล่าอย่างมาก หรือผู้บริหารอาจจะนำเอาเทคโนโลยีทางด้านคอมพิวเตอร์เข้ามาช่วยในการปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีความสะดวก รวดเร็ว และถูกต้องมากขึ้นก็ได้

4. ผู้บริหารควรนำผลการวิจัยนี้ไปวิเคราะห์เพื่อกำหนดนโยบาย และวางแผนเตรียมความพร้อมล่วงหน้า ในการบริหาร การทำกิจกรรมและดำเนิน โครงการตามหลักทฤษฎีองค์การ POSDCORB เพื่อช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นต่อไป

5. ข้อเสนอแนะในการวิจัยครั้งต่อไป

1) ควรทำการวิจัยเพื่อประเมินผลการบริหารอย่างต่อเนื่องและทำการเปรียบเทียบในแต่ละปี ว่า หลังจากการวิจัยประเมินผลแล้ว ในปีต่อๆ ไปได้ทำการปรับปรุงพัฒนา หรือมีความก้าวหน้าขึ้นอย่างไรบ้าง

2) การวิจัยครั้งนี้เป็นการวิจัยเพื่อประเมินการบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามเท่านั้น ควรทำการวิจัยการบริหารของที่อื่นๆ หรือทำผลการวิจัยของวัดอื่นนำมาเปรียบเทียบเพื่อหาแนวทางที่เป็นมาตรฐานที่ดีในการบริหารต่อไป

บรรณานุกรม

- กรมการศาสนา. (2527). **ประวัติการศึกษาของคณะสงฆ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2529). **คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กรมการศาสนา. (2540). **ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของเจ้าอาวาสในการพัฒนาวัดให้เป็น แหล่งเรียนรู้**.
กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- กิตติมา ปรีดีดิถก. (2529). **ทฤษฎีบริหารองค์การ**. กรุงเทพฯ: ธนการพิมพ์.
- คะเนิงนิตย์ จันทบุตร, สุบรรณ จันทบุตร. (2545). **ความสำเร็จในการปฏิบัติภารกิจของวัด : ศึกษาเฉพาะกรณีวัด
หนองป่าพง อำเภวารินชำราบ จังหวัดอุบลราชธานี**.
- จรัส โพธิศิริ. (2523). **การบริหารการศึกษา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- จำเนียร จวงตระกูล. (2531). **การประเมินผลการปฏิบัติงาน**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- ชวลิต ประภวานนท์. (2539). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พัฒนาศึกษา.
- ชุมพร สังขปรีชา. (2529). **ทฤษฎีการบริหารงานตามสถานการณ์**. มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กรุงเทพฯ:
คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- ไชยยศ เรืองสุวรรณ. (2533). **เทคโนโลยีการสอน: การออกแบบและการพัฒนา**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- เตลานศิริ คงสมจิตต์. (2540). **ทัศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานของคณะกรรมการบริหารส่วนตำบลตาม
อำนาจหน้าที่องค์การบริหารส่วนตำบลบางโจลง อำเภอบางพลี จังหวัดสมุทรปราการ**. ปรินญาณินท์
ร.ป.ม., คณะพัฒนาสังคม สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ กรุงเทพฯ.
- ถวิล สมักรรัฐกิจ. (2539). **คู่มือการจัดการศึกษาสงฆ์**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์การศาสนา.
- ธงชัย สันติวงษ์. (2536). **การบริหารงานบุคคล (พิมพ์ครั้งที่ 6)**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
_____ (2543). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
_____ (2539). **การวางแผน**. สำนักพิมพ์. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช
_____ (2539). **องค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: วัฒนาพานิช.
- นิพนธ์ กินาวงศ์. (2526). **หลักเบื้องต้นเกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและการนิเทศการศึกษา**. พิษณุโลก:
มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ พิษณุโลก.
- นิตา ชูโต. (2527). **การประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: ธรรมสารการพิมพ์.
- นงลักษณ์ ประเทืองไพโรศรี. (2542). **กระบวนการบริหารโครงการพัฒนาบริการด้านหน้าของโรงพยาบาลชุมชน
ในจังหวัดกำแพงเพชร** วิทยานิพนธ์มหาบัณฑิต. วิทยาศาสตร์(บริหารสาธารณสุข) มหาวิทยาลัยมหิดล.
- นฤมล อาจสาคร. (2528). **ได้ทำการศึกษาเรื่องระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และทัศนคติของ
พนักงาน : ศึกษากรณีเฉพาะการท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย**.

- บุญรอด สິงห์วัฒนาศิริ. (2525). การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน.
- บุญเรียง ขจรศิลป์. (2539). วิธีวิจัยทางการศึกษา. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์แห่งจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- บรรยงค์ โตจินดา. (2543). การบริหารงานบุคคล. กรุงเทพฯ: ม.ป.พ.
- ประทาน คงฤทธิ์ศึกษากร.(2529). การบริหารและการจัดระเบียบบริหารราชการไทย.กรุงเทพฯ. โอเดียนส โตร์.
- ประเวศ วะสี. (2540). พระสงฆ์กับการรู้เท่าทันสังคม (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: หมอชาวบ้าน.
- ปธาน สุวรรณมงคล. (2535). บทบาทของคณะกรรมการสภาผู้แทนราษฎร. กรุงเทพฯ: สำนักงานเลขาธิการสภาผู้แทนราษฎร.
- พนัส หันนาภินทร์. (2524). หลักการบริหารโรงเรียน. กรุงเทพฯ: ไทยวัฒนาพานิช.
- พะยอม วงศ์สารศรี. (2531). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์พรานนกการพิมพ์.
- _____ (2537). องค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์คุรุสภา.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีมณี. (2523). หลักการจัดองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรณี ประเสริฐวัญย์ และวีรนาถ มานะกิจ. (2533). การจัดองค์การและการบริหาร. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- พรพิมล สุวรรณิก. (2533). ทศนคติของข้าราชการที่มีต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน:ศึกษาเฉพาะกรณีข้าราชการสาย ข. และ ค. ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์. วิทยานิพนธ์.
- พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต). (2547). พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพฯ: บริษัทเอส.อาร์.ปรีนติ้ง แมสโปรดักส์ จำกัด.
- พงศ์สัมพันธ์ ศรีสมทรัพย์ และชลิดา ศรีมณี. (2537). หลักการจัดการองค์การและการจัดการ. กรุงเทพฯ: สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยรามคำแหง.
- เพ็ญศรี วายวานนท์. (2537). การจัดการทรัพยากรคน (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพฯ: Publication.
- ไพรินทร์ วรรณันตกุล. (2542). ทศนคติของประชาชนต่อการบริหารงานคณะผู้บริหารเทศบาลยะลา.
- ระวัง เนตรโพธิ์แก้ว. (2542). องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 9). กรุงเทพฯ: พิทักษ์อักษร.
- ราชบัณฑิตยสถาน. (2542) พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน. กรุงเทพฯ:ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- วรพงษ์ รัวีรัฐ. (2532). การประเมินผลการปฏิบัติงานในรัฐวิสาหกิจและเอกชน: ศึกษากรณีเปรียบเทียบการไฟฟ้านครหลวงและบริษัทบอร์เนียว (ประเทศไทย) วิทยานิพนธ์ รัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- วิรัช ชูตินธรา. (2528). ได้ทำการศึกษาวิจัยเรื่อง การประเมินผลการทำงาน : ศึกษาเฉพาะกรณีบริษัทเมืองไทยประกันชีวิต จำกัด.

- วัดพระเชตุพนฯ. (2545). **ระเบียบวัดพระเชตุพน ว่าด้วย การบริหารวัดพระเชตุพนวิมลมังคลารามพ.ศ.2545**
กรุงเทพฯ: สหธรรมิก.
- ศิริชัย กาญจนวาสี. (2547). **ทฤษฎีการประเมิน**. กรุงเทพฯ: เจริญผล.
- ศศิธร เทียงวงษ์. (2542). **การบริหารโครงการบัตรประกันสุขภาพ โดยสมัครใจของกระทรวง
สาธารณสุข สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ ปริญญาโท (พัฒนาสังคม).**
- ศิริพร พงศ์ศิริโรจน์. (2540). **องค์การและการจัดการ (พิมพ์ครั้งที่ 2)**. กรุงเทพฯ: แผนกพัสดุสำนักการเงินและ
ทรัพย์สิน มหาวิทยาลัยธุรกิจบัณฑิต.
- ศิริอร ชันหัตถ์. (2541). **องค์การและการจัดการ**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์อภัยราพิพัฒน์.
- สนธิ์ บางยี่ขัน และจุฑารัตน์ บางยี่ขัน. (2528). **หลักการจัดองค์การและการบริหาร**. กรุงเทพฯ: ม ห า วิ ท ย า ลั ย
รามคำแหง.
- สมคิด จิระทัศนกุล. (2544). **วัด: พุทธศาสนสถาปัตยกรรมไทย**. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.
- สมพงษ์ เกษมสิน. (2523). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- _____ (2526). **การบริหารงานบุคคลแผนใหม่**. กรุงเทพฯ. ไทยวัฒนาพานิช.
- สมยศ นาวิการ. (2522). **การบริหาร**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์กรุงสยามการพิมพ์.
- สมยศ นาวิการ. (2547). **การบริหารการพัฒนาองค์การและการจูงใจ**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์กรุงธนพัฒนา.
- สมหมาย จันทร์เรือง. (2544). **พัฒนาการการศึกษาไทย อดีต ปัจจุบัน และในสหัสวรรษใหม่**. กรุงเทพฯ.
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.
- สมหวัง พิธิยานุวัฒน์. (2524). **การประเมินโครงการ**. กรุงเทพฯ: โอเดียนสโตร์.
- สุทธิพงษ์ ดันตยาพิศาลสุทธิ. (2541). **พระราชบัญญัติคณะสงฆ์ กฎกระทรวง กฎมหาเถรสมาคม พร้อมทั้ง
ระเบียบและคำสั่งมหาเถรสมาคมเกี่ยวกับการคณะสงฆ์และการศาสนา**. กรุงเทพฯ. โรงพิมพ์การศาสนา.
- สุทธิ สุทธิสมบูรณ์ และสมาน รังสีโยกฤษฎ์. (2542). **หลักการบริหารเบื้องต้น**. สวัสดิการสำนักงาน
คณะกรรมการข้าราชการพลเรือน. กรุงเทพฯ.
- เสถียร เหลืองอร่าม. (2517). **การวางนโยบายและกระบวนการวางแผนงาน**. กรุงเทพฯ. สำนักพิมพ์แพรวพิทยา.
- หทัย จารนนครานนท์. (2534). **การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการเลื่อนขั้นเงินเดือน: ศึกษาเฉพาะกรณี
สำนักงานประจำ สาขาการปราบปรามหลวง สารนิพนธ์ตามหลักสูตรรัฐประศาสน ศาสตร์มหาบัณฑิต
คณะรัฐศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย**.
- อาษา เมฆสวรรค์. (2509). **หลักการบริหาร กรมการปกครอง**. พระนคร. โรงพิมพ์ส่วนท้องถิ่น.
- อุทัย หิรัญโต. (2523). **หลักการบริหารงานบุคคล**. กรุงเทพฯ : โอเดียนสโตร์.

- อำพล ทิมมาสาร.(2538). เอกสารโครงการอบรม การทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสถาบัน. กรุงเทพฯ.สถาบันราชภัฏสวนดุสิต. ปริญญาโท ร.ป.ม., สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์, กรุงเทพฯ.
- อลงกรณ์ มีสุทธา. (2532). การศึกษาการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานรัฐวิสาหกิจ : ศึกษาเฉพาะกรณีการไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย.
- อลงกรณ์ มีสุทธา สมิต สัจฉกร. (2550). การประเมินผลการปฏิบัติงาน. กรุงเทพฯ ฯ สมาคมส่งเสริมเทคโนโลยี (ไทย-ญี่ปุ่น).
- อัศวิน สุณอนันต์. (2514). การประเมินผลการปฏิบัติงานในองค์กรธุรกิจเอกชน. วิทยานิพนธ์รัฐศาสตร์.
- David E. Mason. (1979). วิจัยเรื่อง **The Distinctive Nature of Voluntary Organization Management**
- Luther, Gulick., and Lyndall Urwick. (1936). **Papers on the Science of administration.** New York : Institute of Public Administration Columbia University.