องค์ประกอบการวัดประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย

COMPONENTS TO MEASURE THE EFFECTIVENESS OF THE ADMINISTRATION OF THAI SANGHA AFFAIRS

พระภัทรพงษ์ แพงแสน[1]

Phra Pattharapong Phaengsan [1]

บทคัดย่อ

วัดเป็นศูนย์กลางของชุมชนในการปฏิบัติศาสนกิจ ปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมให้แก่คนในชุมชน สั่งสอนให้เป็นคนดี ดังนั้น วัดจึงมีบทบาทสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยทั้งในอดีตและปัจจุบัน การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการของวัดและพระสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุดในการกำกับดูแลการปกครองคณะสงฆ์ การที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นจึงต้องประยุกต์ใช้ปัจจัยในการบริหาร กระบวนการบริหารที่เหมาะสม เพื่อส่งต่อประสิทธิผลการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งประกอบด้วย 6 ด้าน ได้แก่ การปกครอง การศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณะสงเคราะห์

คำสำคัญ; ประสิทธิผล, การบริหารกิจการคณะสงฆ์

Abstract

The temples are the community centers for practicing religion and inculcating morals and ethics so that the people will be decent. Therefore, the temples play a very important role in Thai society both in the past and present. The Sangha Supreme Council of Thailand is the ultimate governing body which supervises the administration of the temples and the Buddhist monks (Sangha) to be carried out orderly and smoothly. In order to manage the affairs of the Thai Buddhist monks (Sangha) to be more efficient, appropriate administrative factors and process must be applied. To gain the effectiveness of administrating the Thai Buddhist monk affairs, six aspects should be taken into account: the governance, religious education, educational welfare, religious dissemination, public utilities. and public welfare.

Key words: Effectiveness, Administration, Sangha affairs.

[1]สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร

[1]Department of Public Administration Faculty of Management Science Sakon Nakhon Rajabhat University

อีเมล์: foresttemple2555@gmail.com

บทนำ

ประสิทธิผล (effectiveness) เป็นเครื่องมือหรือตัวบ่งชี้ในการตัดสินว่าการบริหารของหน่วยงานหรือองค์ใดองค์การหนึ่ง สามารถดำเนินงานจนบรรลุเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่วางไว้มากน้อยเพียงใด เป็นเรื่องเกี่ยวกับผลที่ได้รับและผลสำเร็จของงานมีความเกี่ยวพันกับผลงานที่องค์การพึ่งประสงค์มี นักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายของประสิทธิผลองค์การ หลากหลายท่าน ของประสิทธิผล ความสามารถในการบรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของนโยบายการพิจารณาทางเลือก โดยใช้ประสิทธิผลเป็นเกณฑ์ทำได้โดยการวิเคราะห์ว่าทางเลือกนั้นสามารถบรรลุวัตถุประสงค์หรือไม่มากน้อยเพียงใดถ้าบรรลุวัตถุประสงค์ก็ผ่านการพิจารณาถ้าไม่บรรลุวัตถุประสงค์ก็ไม่ผ่าน ศุภชัย ยาวะประภาษ (2550, หน้า 2) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การจะมีขึ้นได้ย่อมอยู่กับเงื่อนไขว่าองค์การสามารถทำประโยชน์จากสภาพแวดล้อมจนบรรลุผลสำเร็จที่ตั้งใจไว้แต่สิ่งสำคัญที่สุดอยู่เบื้องหลังควบคู่กับประสิทธิผลคือประสิทธิภาพซึ่งหมายถึงการมีสมรรถนะสูงสามารถมีระบบการทำงานที่ก่อให้เกิดผลประโยชน์สูงสุดโดยได้ผลผลิตที่คุณภาพสูงกว่ามูลค่าของทรัพยากรที่ใช้ไปจากคำนิยามข้างต้นอาจสรุปได้ว่าประสิทธิผลองค์การคือ ระดับความสามารถขององค์การในการบรรลุถึงเป้าหมายขององค์การที่องค์การนั้นกำหนดขึ้นซึ่งเป็นเงื่อนไขสำคัญในการที่จะบ่งชี้ถึงความสามารถในการอยู่รอดขององค์การ บทความนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อศึกษามิติขององค์ประกอบการวัดประสิทธิผลของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทย

ความหมายของประสิทธิผลองค์การ

มีนักวิชาการหลายท่านกล่าวถึงความหมาของประสิทธิผลองค์การไว้ ดังนี้

ธงชัย สันติวงษ์ (2555, หน้า 4)) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ คือ ผลงานของกลุ่มซึ่งเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ดังนั้นประสิทธิผลขององค์กรปกครองท้องถิ่นคือความสำเร็จขององค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถทำหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้ ทั้งนี้เกิดจากประสิทธิภาพของผู้บริหารองค์กรปกครองท้องถิ่นที่สามารถใช้ความรู้ความสามารถและประสบการณ์ในการบริหารงานเพื่อโน้มน้าวให้ผู้ใต้บังคับบัญชาปฏิบัติงานให้เกิดผลตามเป้าหมายที่ตั้งเอาไว้

เปรมสุรีย์ เชื่อมทอง (2561, หน้า 9) กล่าวว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสามารถในการเลือกเป้าหมายที่เหมาะสมและบรรลุเป้าหมายนั้น ๆ ประสิทธิผลจึงวัดกันที่ว่าองค์การสามารถสนองผู้บริโภคสินค้าหรือบริการที่เป็นต้องการหรือไม่และสามารถบรรลุในสิ่งที่พยายามจะทำมากน้อยเพียงใด

วิทยา ด่านธำรงกูล (2550, หน้า 27) นิยามประสิทธิผลไว้ว่า ประสิทธิผลเป็นเรื่องของการกระทำใด ๆ ที่มีความมุ่งหมายจะได้รับผลอะไรสักอย่างให้เกิดขึ้นการกระทำหรือความพยายามจะมีประสิทธิผลสูงต่ำเพียงใด ขึ้นอยู่กับว่าผลที่ได้รับตรงนั้นครบถ้วนทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพและใช้พลังงานน้อยเพียงใด

Gibson Others (1982, p. 812) ได้ให้คำนิยามประสิทธิผลขององค์การไว้ว่าหมายถึง ระดับความสามารถที่องค์การจะบรรลุเป้าหมายทั้งในระยะสั้นและระยะยาวทั้งในเชิงผลลัพธ์และกระบวนการการเลือกตัวแปรหรือเรื่องที่นำมาเป็นเกณฑ์ในการประเมินผลสะท้อนค่านิยมของกลุ่มยุทธศาสตร์ที่มีอิทธิผลต่อการอยู่รอดขององค์การสะท้อนความสนใจของผู้ประเมินและระยะเวลาที่จัดตั้งองค์การขึ้นมา

Robbins (1990, p. 77) กล่าวว่า ประสิทธิผลขององค์การ หมายถึง การที่ผู้บริหารสามารถใช้ภาวะผู้นำเป็นศูนย์รวมในการจัดการบุคลากรทำให้บุคลากรและประชาชนเกิดความพึงพอใจเป็นผลทำให้การดำเนินงานขององค์การมีประสิทธิผลสอดคล้องกับวัตถุประสงค์องค์การ (Hoy and Miskel (1991, p. 51)

สรุปได้ว่า ประสิทธิผลองค์การ หมายถึง ความสำเร็จของประสิทธิผลในการปฏิบัติงานขององค์การที่บรรลุวัตถุประสงค์หรือเป้าหมายของแผนงานการปฏิบัติงาน โดยการปฏิบัติงานขององค์การจะต้องมีทิศทางยุทธศาสตร์หรือเป้าประสงค์ในการพัฒนาที่ชัดเจนมีกระบวนการปฏิบัติงานหรือระบบการปฏิบัติงานที่เป็นมาตรฐานสากล รวมถึงมีการติดตามประเมินผลหรือพัฒนาองค์การต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่องเป็นระบบ

ระดับของประสิทธิผลองค์การ

ประสิทธิผลองค์การอาจพิจารณาเป็น 2 ระดับ คือ

1. ประสิทธิผลของบุคคล คือ ลักษณะบุคคลที่มีความสามารถปฏิบัติงานใด ๆ หรือปฏิบัติกิจกรรมใด ๆ แล้วประสบความสำเร็จ ทำให้บังเกิดผลตรงและครบถ้วนตามที่มีวัตถุประสงค์ไว้ผลที่เกิดขึ้นมีลักษณะคุณภาพ เช่น ความถูกต้อง ความมีคุณค่า ความเหมาะสมดีงาม ตรงกับความคาดหวังและความต้องการของหมู่คณะ สังคม และผู้นำผลนั้นไปใช้เป็นผลที่ได้จากการปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ คือ เป็นการปฏิบัติด้วยความพอใจ ปฏิบัติเต็มความสามารถ ปฏิบัติด้วยการเลือกสรรกลวิธีและเทคนิควิธีการที่เหมาะสมที่สุดที่จะทำให้บรรลุทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพอย่างสูงสุดแต่ใช้ทุน ทรัพยากร และระยะเวลาน้อยที่สุด
2. ประสิทธิผลขององค์กร ประกอบด้วย 1) การผลิต (production) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถดำเนินการผลิตให้ได้ผลผลิตทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ตรงกับความต้องการขององค์การ 2) ประสิทธิภาพ (efficiency) องค์การที่มีประสิทธิผลถ้าอัตราส่วนระหว่างปัจจัยทรัพยากร (input) ที่ใช้กับผลผลิต (output) มีความเหมาะสมในลักษณะที่ใช้ทรัพยากรได้คุ้มค่า 3) ความพึงพอใจ (satisfaction) องค์การมีประสิทธิผลถ้าผลการดำเนินงานขององค์การนำมาซึ่งความสำเร็จสอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของสมาชิกในองค์การ 4) การปรับเปลี่ยน (adaptiveness) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การมีกลไกที่สามารถปรับเปลี่ยนการดำเนินงานได้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในองค์การและภายนอกองค์การ 5) การพัฒนา (development) องค์การมีประสิทธิผลถ้าองค์การสามารถเพิ่มพูนศักยภาพ (potential) และวิสัยสามารถ (capacity) ขององค์การที่เจริญก้าวหน้าตามการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อมความหมายของประสิทธิผลทั้งระดับบุคคลและระดับองค์การมีความหมายครอบคลุมทั้งผลการดำเนินงานที่สนองวัตถุประสงค์ได้ผลดีทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ และยังครอบคลุมถึงกระบวนการดำเนินงานที่ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่าและใช้วิธีการปฏิบัติที่เหมาะสม

ประเภทและแนวทางการวัดประสิทธิผลองค์การ

เยาวดี รางชัยกุล วิบูลย์ศรี (2551, หน้า 102–103 อ้างถึงในทวีลาภ แสนพาน, 2561, หน้า 51) กล่าวว่า การประเมินผลหรือการวัดประสิทธิผลการปฏิบัติงานแบ่งออกได้เป็น 3 ประเภท ตามระยะเวลาที่ทำการประเมิน ดังนี้

1. การประเมินระหว่างการดำเนินงานเป็นการประเมินเพื่อติดตามดูผลผลิตของโครงการในขณะที่โครงการนั้น ๆ กำลังดำเนินอยู่การประเมินประเภทนี้ให้ข้อมูลเชิงวิเคราะห์ที่จำเป็นแก่ผู้จัดการ

โครงการและผู้ตัดสินใจเพื่อปรับนโยบาย วัตถุประสงค์ ตลอดจนการจัดการทรัพยากรของโครงการ ผลจากการประเมินระหว่างดำเนินการนี้อาจจะให้สารสนเทศที่เป็นประโยชน์สำหรับการวางแผนโครงการใหม่ได้ด้วย

2. การประเมินเมื่อสิ้นสุดโครงการ เป็นการประเมินเพื่อวิเคราะห์ผลผลิต ทั้งหมดที่เกิดเมื่อสิ้นสุดโครงการ การประเมินประเภทนี้ให้สารสนเทศที่จำเป็นทั้งหมดแก่ผู้ตัดสินใจและผู้แผนสำหรับใช้เพื่อการวางแผนโครงการใหม่และเพื่อเป็นแนวทางการประเมินผลในอนาคตต่อไป

3. การประเมินย้อนหลัง เป็นการประเมินเพื่อตรวจสอบย้อนหลังเมื่อโครงการสิ้นสุดไปแล้วในช่วงระยะเวลาหนึ่งว่ามีผลกระทบจากโครงการหรือไม่อย่างไร

นอกจานี้ วันชัย มีชาติ(2550, หน้า 14) ได้กล่าวไว้ว่า การดำเนินการใด ๆ ขององค์กรจะต้องเกี่ยวข้องกับคนจำนวนมากทั้งภายในและภายนอกองค์กร ซึ่งบุคคลต่าง ๆ เหล่านี้ล้วนแล้วแต่มีความต้องการความคาดหวังและมีมุมมองขององค์กรที่แตกต่างกันออกไป การที่จะสรุปว่าองค์กรมปีระสิทธิผลหรือองค์กรดำเนินงานได้สำเร็จเพียงใดนั้น จึงเป็นเรื่องที่กล่าวได้ยาก ทั้งนี้เพราะบุคคลที่เกี่ยวข้องเหล่านั้นมีมุมมองที่แตกต่างกันนั่นเอง จึงได้มีผู้พยายามคิดค้นวิธีการและสร้างแนวทางเพื่อจะนำมาใช้วัดความมีประสิทธิผลการดำเนินงานขององค์การซึ่งประกอบด้วย 5 แนวทาง ดังนี้

1. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การจากการบรรลุเป้าหมายขององค์การ (The Goal Attainment Approach) แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์การตั้งขึ้นมาเพื่อดำเนินการตามวัตถุประสงค์ ความสำเร็จจริงสามารถวัดได้จากระดับของการบรรลุวัตถุประสงค์ที่ได้ตั้งไว้หากองค์การไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่จัดตั้งขึ้นถือได้ว่าองค์การไม่ประสบผลสำเร็จหรือไม่มีประสิทธิผลในการดำเนินงาน แนวความคิดนี้มีความเชื่อว่าองค์การเป็นผลผลิตของระบบเหตุผลเกิดจากการมีเป้าหมายและต้องมีการดำเนินการเพื่อให้ได้ผลตามที่ต้องการ องค์การที่จะสามารถเลือกใช้แนวทางนี้ได้จะต้องมีลักษณะการจัดองค์การที่มีเป้าหมายหรือวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนมีความเป็นไปได้ มีความเห็นพ้องต้องกันของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและต้องสามารถวัดผลสำเร็จของเป้าหมายได้อย่างแท้จริงการวัดประสิทธิผลขององค์การจากการบรรลุเป้าหมายจะต้องพิจารณาถึงระดับของเป้าหมายขององค์กรโดย (1)เป้าหมายทุกระดับจะต้องสอดคล้องเชื่อมโยงกัน (2) เป้าหมายเชิงระบบเป็นเป้าหมายที่ต้องการให้ทุกส่วนหรือทุกหน่วยงานย่อย ๆ ในองค์กรสามารถทำหน้าที่ได้บรรลุเป้าหมายขององค์กรร่วมกัน ทั้งในฝ่ายบริหารและฝ่ายปฏิบัติ (3) เป้าหมายของสมาชิกในองค์การหรือเป้าหมายในระดับผู้ปฏิบัติการที่มีการระบุขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไว้อย่างชัดเจน ซึ่งจะเป็นเครื่องมือที่ช่วยให้ผู้บริหารที่เกี่ยวข้องนำมาใช้ในการบริหารให้เป็นไปตามแผนการปฏิบัติอย่างมปีระสิทธิภาพ

2. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การเชิงระบบ (system approach) เป็นแนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การที่พยายามสร้างความสมบูรณ์ในการ วัดผลสำเร็จในการทำงานขององค์การให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการทำงานขององค์การนั้นเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การจะมีลักษณะเป็นกระบวนการโดยองค์การจะรับ ปัจจัยนำเข้า (input) มาจากสภาพแวดล้อมและทำหน้าที่ในการแปรสภาพ (conversion processes) ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลติ (outputs) ขององค์การและส่งมอบผลผลิตดังกล่าว แก่สภาพแวดล้อม องค์การจะทำหน้าที่อยู่ได้เมื่อผลผลิตขององค์การยังเป็นที่ต้องการของสภาพแวดล้อมอยู่เมื่อองค์การจะต้องทำหน้าที่ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ การวัดผลความสำเร็จขององค์การจากผลผลิต หรือการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงไม่เพียงพอและไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์การทั้งหมดได้

การพิจารณาเฉพาะการทำงานได้ตามเป้าหมาย จึงไม่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์การทั้งหมด ใน แนวความคิดในเชิงระบบจึงเห็นว่าองค์การจะมีประสิทธิผลได้จะต้องสามารถรักษาความสมดุลระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมไว้ให้ได้ (Heffron, 1989, P. 331) และสามารถทำหน้าที่ในทุกขั้นตอนการทำงานได้ดีทั้งในแง่การแสวงหาปัจจัยนำเข้ากระบวนการในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและการส่งมอบผลติภัณฑ์ออกสู่สภาพแวดล้อม การขาดในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งย่อมสะท้อนปัญหาในเรื่องประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลองค์การก็จะประกอบด้วยเกณฑ์ในด้านต่าง

3. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การเชิงระบบ (system approach) เป็นแนวความคิดในการวัดประสิทธิผลขององค์การที่พยายามสร้างความสมบูรณ์ในการ วัดผลสำเร็จในการทำงานขององค์การให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น โดยมีความเชื่อพื้นฐานว่าการทำงานขององค์การนั้นเป็นระบบย่อยระบบหนึ่งในสังคมที่มีความสัมพันธ์กับสภาพแวดล้อมการทำงานขององค์การจะมีลักษณะเป็นกระบวนการโดยองค์การจะรับ ปัจจัยนำเข้า (input) มาจากสภาพแวดล้อมและทำหน้าที่ในการแปรสภาพ (conversion processes) ปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลติ (outputs) ขององค์การและส่งมอบผลผลิตดังกล่าวแก่สภาพแวดล้อม องค์การจะทำหน้าที่อยู่ได้เมื่อผลผลิตขององค์การยังเป็นที่ต้องการของสภาพแวดล้อมอยู่เมื่อองค์การจะต้องทำหน้าที่ในลักษณะที่เป็นกระบวนการ การวัดผลความสำเร็จขององค์การจากผลผลิต หรือการทำงานให้ได้ผลตามเป้าหมายที่วางไว้ จึงไม่เพียงพอและไม่สามารถอธิบายประสิทธิผลขององค์การทั้งหมดได้ การพิจารณาเฉพาะการทำงานได้ตามเป้าหมาย จึงไม่ครอบคลุมการดำเนินงานขององค์การทั้งหมดใน แนวความคิดในเชิงระบบจึงเห็นว่าองค์การจะมีประสิทธิผลได้จะต้องสามารถรักษาความสมดุลระหว่างองค์การกับสภาพแวดล้อมไว้ให้ได้ (Heffron, 1989, P. 331) และสามารถทำหน้าที่ในทุกขั้นตอนการทำงานได้ดีทั้งในแง่การแสวงหาปัจจัยนำเข้ากระบวนการในการแปรสภาพปัจจัยนำเข้าให้เป็นผลผลิตและการส่งมอบผลติภัณฑ์ออกสู่สภาพแวดล้อม การขาดในกระบวนการใดกระบวนการหนึ่งย่อมสะท้อนปัญหาในเรื่องประสิทธิผลองค์การ ซึ่งเกณฑ์ที่ใช้วัดประสิทธิผลองค์การก็จะประกอบด้วยเกณฑ์ในด้านต่าง

4. แนวทางการประเมินผลองค์การจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การ (the stakeholders approach/the strategic constituencies approach) แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขององค์การหรือผู้มีอิทธิผลขององค์การเป็นการวัดประสิทธิผลที่ร่วมสมัย กล่าวคือเป็นการพิจารณาองค์การในฐานะที่ทำงานอยู่ใต้สภาพแวดล้อมแบบเปิดที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมและได้รับอิทธิพลจากสภาพแวดล้อมตลอดเวลา ดังนั้นการดำเนินงานขององค์การจะต้องเกี่ยวข้องกับตัวบุคคลต่าง ๆ จำนวนมาก การดำเนินงานองค์การในลักษณะนี้ จึงมีมิติของการเมืองเข้ามาแทรกอยู่ด้วยทางการประเมินประสิทธิผลองค์การตามแนวทางนี้มีความเชื่อพื้นฐานที่สำคัญ

5. แนวทางการประเมินประสิทธิผลองค์การจากการเลือกให้ความสำคัญกับค่านิยม การวัดประสิทธิผลองค์การจะไม่สามารถกำหนดกฎเกณฑ์การวัดที่ดีที่สุดหรือเป็นที่ยอมรับของทุกฝ่ายได้ การวัดประสิทธิผลมีลักษณะเป็นอัตวิสัยและขึ้นอยู่กับค่านิยมและผลประโยชน์ของผู้เกี่ยวข้อง ประสิทธิผลองค์การจึงเป็นเรื่องของการแข่งขันของค่านิยมที่มีความแตกต่างกันในองค์กร การวัดประสิทธิผลองค์การจะพิจารณาใน 3 มิติ

หลักการบริหารกิจการคณะสงฆ์

คำว่า การบริหาร ในภาษาอังกฤษมักใช้อยู่สองคำ คือ “administration” และ “management” ความแตกต่างของสองคำนี้ คือ “administration” นิยมใช้ไปในทางการบริหารราชการ ส่วนคำว่า “management” นิยมใช้ไปในทางบริหารธุรกิจ แต่สองคำนี้ก็อาจใช้แทนกันได้ ซึ่งหมายถึงการบริหารเช่นเดียวกัน นักวิชาการได้ให้ความหมายของการบริหารหลายทัศนะแตกต่างกันว่า การบริหารเป็นทั้งศาสตร์และศิลป์ในแง่ของศาสตร์ คือ ที่รวมของความรู้สามารถจัดหมวดหมู่เพื่อการศึกษาได้ ในแง่ของศิลป์ คือ เป็นทักษะเกิดจากความชำนาญในการปฏิบัติงาน รวมความแล้วสามารถเป็นได้หลายประเด็น ได้แก่ 1. เป็นการจัดการโดยมนุษย์ 2. เป็นการตัดสินใจ และเป็นกระบวนการของการรวบรวมและแจกแจงทรัพยากรเพื่อให้บรรลุ วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ 3. เป็นความร่วมมือและการประสานงานกันระหว่างมนุษย์และทรัพยากรทางวัตถุอื่น ๆ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ขององค์การ 4. เป็นการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้โดยอาศัยทรัพยากร ได้แก่ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ในการปฏิบัติงาน 5. เป็นการใช้ศิลปะในการทำงานให้บรรลุเป้าหมายร่วมกับผู้อื่น (สมยศ นาวีการ (2555, หน้า 20)

ดังนั้น การดำเนินงานให้บรรลุวัตถุประสงค์โดยการใช้กระบวนการอย่างมีระเบียบโดยอาศัยทรัพยากรทางการบริหาร คือ คน เงิน วัสดุอุปกรณ์ และการจัดการ ดังนั้น การบริหารจึงเป็นกระบวนการที่ผู้บริหารจำเป็นต้องใช้ทั้ง “ศาสตร์” และ “ศิลป์” ในการชักจูงให้คนหันมาช่วยเหลืองานขององค์การ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจกันในการทำงานให้ได้รับผลสำเร็จตามจุดหมายที่วางไว้อย่างเหมาะสมกับสถานการณ์โดยที่ผู้บริหารต้องทำหน้าที่เป็นทั้งหัวหน้า ผู้นำ ผู้ประสานงานอย่างมีประสิทธิภาพโดยอาศัยกระบวนการ 7 ประการ คือ การวางแผน การจัดองค์การ การจัดการด้านบุคคล การอำนวยการ การประสานงาน การรายงาน และการจัดการงบประมาณเมื่อกล่าวถึงคำว่า การบริหารส่วนใหญ่มักจะนึกถึงการบริหารราชการคำศัพท์ที่ใช้มี 2 คำ คือ การบริหาร (administration) นิยมใช้กับการบริหารราชการหรือการจัดการเกี่ยวกับนโยบาย ศัพท์อีกคำหนึ่ง คือ การจัดการ (management) นิยมใช้กับการบริหารธุรกิจเอกชนหรือการดำเนินการตามนโยบายที่กำหนดไว้ อย่างไรก็ตามคำว่า การบริหาร กับคำว่าการจัดการใช้แทนกันได้ มีความหมายเหมือนกัน (สมคิด บางโม, 2558, หน้า 61)

สำหรับการบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของพระสังฆาธิการทุกระดับที่มีความสำคัญต่อพระศาสนาเป็นอย่างยิ่ง ดังเช่นที่ ความเรียบร้อยดีงามของประเทศชาติเกิดได้จากความสำเร็จของการบริหารจัดการของแต่ละชุมชน ฉันใด ความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ก็เกิดได้จากความสำเร็จของการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับฉันนั้น โดยที่ขอบข่ายของการบริหารนี้ หมายถึง งานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ

สรุป การบริหารกิจการคณะสงฆ์ หมายถึง การดำเนินงานเกี่ยวกับภาระหน้าที่โดยตรงของพระสังฆาธิการที่มีความสำคัญต่อพระศาสนาเป็นอย่างยิ่งเพื่อความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ ประกอบด้วย งานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ

ปัจจัยสำคัญในการบริหาร

ในการบริหารจะต้องใช้ความรู้ทั้งที่เป็นศาสตร์และศิลป์เพื่อเอาคนทรัพยากรมารวมกันแล้วอำนวยการให้บรรลุวัตถุประสงค์ตามที่ต้องการปัจจัยในการบริหารที่สำคัญ ดังต่อไปนี้

1. คนหรือบุคคล (man) เป็นปัจจัยสำคัญของการบริหารงาน หน่วยงานหรือองค์การต่าง ๆ จำเป็นต้องมีคนที่ปฏิบัติงาน ผลงานที่ดีจะออกมาได้ต้องประกอบด้วยบุคคลที่มีคุณภาพและ มีความรับผิดชอบต่อองค์การหรือหน่วยงานนั้น ๆ

2. เงิน (money) หน่วยงานจำเป็นที่จะต้องมีงบประมาณเพื่อการบริหารงานหากขาดงบประมาณ การบริหารงานของหน่วยงานก็ยากที่จะบรรลุเป้าหมาย

3. ทรัพยากรหรือวัตถุ (material) การบริหารจำเป็นต้องมีวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหาร หากหน่วยงานขาดวัสดุอุปกรณ์หรือทรัพยากรในการบริหารแล้วก็ย่อมจะเป็นอุปสรรคหรือก็ให้เกิดปัญหาในการบริหารงาน

4. การจัดการ (management) เป็นภารกิจของผู้บริหารหรือผู้บังคับบัญชาโดยตรง คือ เป็นกลไกและตัวประสานที่สำคัญที่สุดในการประมวล ผลักดันและกำกับปัจจัยต่าง ๆ ทั้ง 3 ประการให้สามารถดำเนินไปได้โดยมีประสิทธิภาพจนบรรลุเป้าหมายของหน่วยงานตามที่ต้องการ

ปัจจัยในการบริหารทั้ง 4 ประการนี้เป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการจัดการ เพราะประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการจัดการขึ้นอยู่กับความสมบูรณ์และคุณภาพของปัจจัยดังกล่าวนี้

กระบวนการบริหาร

Gulick and Urwick (1973 อ้างถึงใน สัญญา สัญญาวิวัฒน์. 2540, หน้า 47–48) กระบวนการบริหาร (process of administration) หรือการประกอบการในทางบริหารซึ่งบางที่จัดว่าเป็นหน้าที่ของนักบริหาร ได้มีผู้ให้ความเห็นถึงลำดับขั้นที่สำคัญของกระบวนการบริหารไว้แตกต่างกัน" ว่ากระบวนการบริหารย่อมประกอบด้วยขั้นตอนที่สำคัญ 7 ประการ หรือที่เรียกกันย่อ ๆ ว่า POSDCoRB ซึ่งอธิบายตามความหมายได้ ดังนี้

1. การวางแผน (planning), หน้า P หมายถึง การจัดการโครงการ และแผนปฏิบัติรวมทั้งวิธีปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน

2. การจัดองค์การ (organizing), หน้า O หมายถึง การกำหนดโครงสร้าง การแบ่งส่วนงาน การจัดสายงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์

3. การจัดการด้านบุคคล (staffing), หน้า S หมายถึง การจัดอัตรากำลัง การสรรหา การพัฒนาบุคลากร การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

4. การอำนวยการ (directing), หน้า D หมายถึง การวินิจฉัยสั่งการ การควบคุม การบังคับบัญชา และควบคุมดูแลการปฏิบัติงานในฐานะผู้บริหารเป็นหัวหน้าหน่วยงานต้องรู้จักใช้ภาวะเป็นผู้นำเสริมสร้างแรงจูงใจในการทำงาน

5. การประสานงาน (co–ordinating), หน้า Co หมายถึง การดำเนินการเพื่อให้เกิดความร่วมมือจากทุกฝ่ายในหน่วยงานที่จะทำให้งานมุ่งไปสู่วัตถุประสงค์เดียวกัน

6. การรายงาน (reporting), หน้า R หมายถึง การประชาสัมพันธ์หน่วยงาน และรายงานผลการปฏิบัติงาน

7. การจัดการงบประมาณ (budgeting), หน้า B หมายถึง การวางหลักการ และวิธีการของงบประมาณ และ วิธีการงบประมาณ

ภารกิจของงานคณะสงฆ์

การบริหารกิจการคณะสงฆ์เป็นภาระหน้าที่โดยตรงของพระสังฆาธิการที่มีความสำคัญต่อพระศาสนาเป็นอย่างยิ่ง ดังเช่น ความเรียบร้อยดีงามของประเทศชาติเกิดได้จากความสำเร็จของการบริหารจัดการของแต่ละชุมชนฉันใด ความเรียบร้อยดีงามของคณะสงฆ์ก็เกิดจากความสำเร็จของการบริหารจัดการกิจการคณะสงฆ์ของพระสังฆาธิการในแต่ละระดับฉันนั้น โดยที่ขอบข่ายของการบริหารนี้ หมายถึงงานทั้ง 6 ด้าน ได้แก่ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณสงเคราะห์ และด้านการสาธารณูปการ ดังนั้น มหาเถรสาคมเป็นองค์กรสูงสุดของการปกครองคณะสงฆ์ มีหน่วยงานปกครองลดหลั่นกันตามสายงานทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค การปกครองคณะสงฆ์ส่วนภูมิภาค โดยแต่งตั้งเจ้าคณะภาค เจ้าคณะจังหวัด เจ้าคณะอำเภอ เจ้าคณะตำบลเจ้าอาวาสรับผิดชอบดูแลปกครองพระภิกษุสงฆ์สามเณรและสมาชิกภายในวัดมีบทบาทสนับสนุนด้านศาสนสงค์เคราะห์ โดยมีสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นสำนักเลขาธิการมหาเถรสมาคม ในหัวข้อแนวคิดเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์นี้ ผู้เขียนจักได้นำเสนอแนวคิดเกี่ยวกับภาระงานทั้ง 6 ด้าน และแนวคิดเกี่ยวกับผู้ปฏิบัติหน้าที่โดยตรง คือ พระสังฆาธิการ ภารกิจของคณะสงฆ์มี 6 ประการ โดยใช้กฎมหาเถรสมาคม ฉบับที่ 23 (พ.ศ. 2541) ว่าด้วยระเบียบการปกครองคณะสงฆ์ ดังนี้

1. การปกครอง คือ การควบคุมดูแลรักษาควบคุมให้ท่านอยู่ในที่ที่ท่านควรอยู่ ดังนั้นจะเห็นได้ว่า งานการควบคุมและส่งเสริมการรักษาความเรียบร้อยดีงามเป็นงานเกี่ยวกับการปกครองพระภิกษุสามเณร ตลอดจนคฤหัสถ์ที่อยู่ภายในวัดให้ประพฤติปฏิบัติตนได้ถูกต้อง

2. การศึกษา คือ การจัดสภาพการเรียนรู้ทั้งในและนอกหลักสูตรเน้นการเรียนการสอนวิชาการตามหลักสูตรเป็นงานหลักและมีการศึกษาอบรมเป็นงานรองภายใต้หลักการศึกษา 3 ประการ คือ ศีล เรียนเรื่องศีล คือ ระเบียบวินัย เพื่อเป็นเครื่องมือในการพัฒนาพฤติกรรมให้สะอาด สมาธิ เรียนเรื่องสมาธิ คือ วิธีทำจิตใจให้สงบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาสภาพจิตใจให้มั่นคง ปัญญา เรียนเรื่องปัญญา คือ ความรู้ทั่วไปเพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา

3. การศึกษาสงเคราะห์ คือ กระบวนการสงเคราะห์ปวงชนทั้งก่อนวัยเรียนในวัยเรียนและพ้นวัยเรียนให้ได้รับกรศึกษาเล่าเรียนอย่างต่อเนื่องในเรื่องต่าง ๆ ตามสมควรแก่อัตภาพในลักษณะการศึกษาแห่งชีวิตเน้นกลุ่มเยาวชนเป็นเป้าหมายหลัก ส่วนคนกลุ่มอื่นถือเป็นเป้าหมายรอง

4. การเผยแผ่ คือ กระบวนการประกาศพระพุทธศาสนา เน้นการออกไปให้การอบรมสั่งสอนหรือรอให้ผู้ฟังเข้ามาขอรับการอบรมสั่งสอนเป็นหลัก ตามพระพุทธประสงค์ 3 ประการ คือเพื่อการบำเพ็ญประโยชน์ต่อปวงชนเพื่อการเสริมสร้างความผาสุกแก่ปวงชน เพื่อแสดงเมตตานุเคราะห์ต่อชาวโลกทั้งปวง

5. การสาธารณูปการ คือ กระบวนการบำเพ็ญสาธารณประโยชน์เน้นกิจกรรมการพัฒนาภายในวัดเป็นงานหลัก ถืองานอื่นเป็นงานรองภายใต้หลักการสำคัญ 2 ประการ คือ ดูแลรักษาของเก่าไว้ให้ได้และสร้างสรรค์พัฒนาของใหม่ให้งอกเงย

6. การสาธารณสงเคราะห์ คือ กระบวนการสงเคราะห์ปวงชนทั้งปวงประสบภัยพิบัติจากวินาศภัย อุบัติภัยและสาธารณภัย ซึ่งได้แก่ ภัย คือ ความยากจน ความเจ็บไข้ ความไม่รู้ ทั้ง 3 ประการ นี้ คุกคามย่ำยีปวงชนชาวไทยอยู่ทั่วไปโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนไทยในชนบท

สรุปได้ว่า งานของคณะสงฆ์ คือ สิ่งหรือธุระที่คณะสงฆ์ต้องทำ เพราะเป็นหน้าที่ของคณะสงฆ์โดยตรง เป็นกิจการขององค์กรปกครองคณะสงฆ์ทุกส่วนโดยถือปฏิบัติตามธรรมวินัยและพระราชบัญญัติคณะสงฆ์หรือกฎหมาย ซึ่งผู้เขียนได้นำตัวแปรของการบริหารกิจการคณะสงฆ์ จากงานของพระราชปริยัติโมลี, 2554, หน้า 31) มาปรับใช้เป็นกรอบแนวคิดในการศึกษาครั้งนี้ และนำไปใช้สำหรับตั้งคำถามเกี่ยวกับการบริหารกิจการคณะสงฆ์ไทยออกเป็น 6 ด้าน และการบริหารกิจการคณะสงฆ์นั้นจะมีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นเมื่อคณะสงฆ์นำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการดำเนินงานต่าง ๆ ซึ่งจะก่อให้เกิดความเรียบร้อยดีงามต่อคณะสงฆ์ และเป็นการปรับวัฒนธรรมองค์กรของคณะสงฆ์ให้เข้ากับยุคสมัยในปัจจุบัน การบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธของคณะสงฆ์ภาค 3 มีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ คือ 1) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมเพื่อ การบริหารกิจการคณะสงฆ์ 2) เพื่อศึกษาสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 และ 3) เพื่อเสนอรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธ พบว่า การบริหารกิจการคณะสงฆ์เกิดขึ้นภายหลังที่พระพุทธองค์ทรงแสดงพระธรรมเทศนา เกิดพระปัญจวัคคีย์และทรงบัญญัติพระวินัยขึ้น ในประเทศไทยเกิดขึ้นตั้งแต่สมัยรัชกาลที่ 5 เกิด “มหาเถรสมาคม” ขึ้นและได้พัฒนามาโดยลำดับ มีสมเด็จพระสังฆราชเป็นประธานกรรมการและสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติเป็นเลขาธิการ เพื่อบริหารงานกิจการคณะสงฆ์ผ่านช่องทางของหน่วยงานปกครองตามลำดับชั้น นอกจากนี้แล้วกำหนดให้มีการทำงาน 6 ด้าน กล่าวคือ ด้านการปกครอง ด้านการศาสนศึกษา ด้านการศึกษาสงเคราะห์ ด้านการเผยแผ่พระพุทธศาสนา ด้านการสาธารณูปการ ด้านการสาธารณสงเคราะห์ หลักธรรมาภิบาล หมายถึง ระบบโครงสร้างและกระบวนการต่าง ๆ ที่วางกฎเกณฑ์ของสังคมเพื่อพัฒนาและอยู่ร่วมกันอย่างมีสันติสุขประกอบด้วยหลักนิติธรรม หลักคุณธรรม หลักความโปร่งใส หลักความมีส่วนร่วม หลักความรับผิดชอบ หลักความคุ้มค่า โดยหลักพุทธธรรมเพื่อการบริหารกิจการคณะสงฆ์ที่ใช้ในงานวิจัยนี้คือ พรหมวิหาร อิทธิบาท สังคหวัตถุ สารณียธรรม สัปปุริสธรรม และอปริหานิยธรรม ทั้งนี้เพื่อใช้เป็นเครื่องมือที่จะทำให้ภาคกิจทั้ง 6 ด้านบรรลุเป้าหมาย สภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 ที่ได้จากแบบสอบถาม พบว่า ภาพรวมในทุกประเด็นคำถามอยู่ในระดับที่ดีมาก (มากกว่า 4.0 ทุกข้อ) อย่างไรก็ตาม ผลที่ได้จากการสัมภาษณ์เชิงลึกยังคง พบว่าสภาพการบริหารกิจการคณะสงฆ์ของคณะสงฆ์ภาค 3 นั้นยังมีประเด็นปัญหา อุปสรรค ที่ทำให้ต้องวิเคราะห์ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT analysis) และบูรณาการหลักการต่าง ๆ จนเกิดรูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธที่เรียกว่า“6D+3M” โดย “6D” หมายถึง ภารกิจทั้ง 6 ด้านของคณะสงฆ์ ซึ่งเน้นหลักธรรมาภิบาลเชิงพุทธและหลักพุทธธรรมที่แตกต่างกันไปตามภาระหน้าที่ในภารกิจด้านนั้น ๆ และ “3M” หมายถึง การจัดบุคคลากร (man) การจัดงบประมาณ (money) และ การปฏิบัติการ (management)

บทสรุป

การบริหารจัดการเพื่อให้การดำเนินการของวัดและพระสงฆ์เป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีมหาเถรสมาคมเป็นองค์กรปกครองสูงสุดในการกำกับ ดูแล ปกครองคณะสงฆ์ ซึ่งพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ พ.ศ. 2505 แก้ไขเพิ่มเติมโดยพระราชบัญญัติคณะสงฆ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2535 ซึ่งกำหนดอำนาจหน้าที่ ไว้ 5 ข้อ ได้แก่ ปกครองคณะสงฆ์ให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อยดีงาม ปกครองและกำหนดการบรรพชา สามเณรควบคุม และส่งเสริมการศาสนศึกษา การศึกษาสงเคราะห์ การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการสาธารณสงเคราะห์ การที่จะบริหารกิจการคณะสงฆ์ให้เกิดประสิทธิภาพยิ่งขึ้นนั้นจึงต้องอาศัยหลักธรรมาภิบาลในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ เพราะการบริหารงานโดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นหลักสำคัญว่าถ้าการบริหารมีความยุติธรรม โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ และให้ประชาชนมีส่วนร่วมเพื่อที่จะกำหนดแนวทางพัฒนาร่วมกัน นอกจากทำให้บรรยากาศในคณะสงฆ์มีบรรยากาศการทำงานแบบมีส่วนร่วมและยังส่งผลต่อประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน

เอกสารอ้างอิง

กรมการศาสนา. (2540). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยการคณะสงฆ์และการพระศาสนา.* กรุงเทพฯ: การศาสนา.

_____. (2542). *คู่มือพระสังฆาธิการว่าด้วยพระราชบัญญัติ กฎ ระเบียบและคำสั่งของคณะสงฆ์,* กรุงเทพฯ: กองแผนงานกรมการศาสนา.

กองทุนเพื่อกิจกรรมของคณะสงฆ์ภาค 1. (2545). *พระราชบัญญัติคณะสงฆ์และกฎมหาเถรสมาคม.* กรุงเทพฯ: กองทุนเพื่อกิจกรรมของคณะสงฆ์ภาค 1.

พระมหาศุพชัย สุภชโย (บุญพร้อม). (2561). *ประสิทธิผลการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนสามัญศึกษา กลุ่มที่ 9 สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ. พระนครศรีอยุธยา: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาวิรัช วะสะศิริ. (2558). *ตัวแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์ในเขตปกครองคณะสงฆ์ภาค 4.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. ปทุมธานี: มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์.

ประกิต บุญมี และคณะ. (2559). *การบริหารกิจการคณะสงฆ์ ศึกษากรณีเขตการปกครองคณะสงฆ์ ตำบลท่าไม้ จังหวัดสมุทรสาคร.* รายงานการวิจัย. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยราชพฤกษ์.

ประยุทธ์ อารโยทัย. (2555). *การบริหารการปกครองคณะสงฆ์ตามหลักธรรมาภิบาลในเขตปกครองคณะสงฆ์ ภาค 7.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. เชียงใหม่: มหาวิทยาลัยเชียงใหม่.

รุ่ง แก้วแดง และชัยณรงค์ สุวรรณสาร. (2553). แนวคิดเกี่ยวกับประสิทธิผลและ ประสิทธิภาพองค์การ. *ในประมวลสารชุดวิชาทฤษฎีและแนวปฏิบัติในการ บริหารการศึกษาหน่วยที่ 9-12.* นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

วันชัย มีชาติ. (2550). “การประเมินประสิทธิผลองค์กร” ใน *เอกสารการสอนชุดวิชาการบริหารองค์กร* หน่วยที่ 15 สาขาวิชาวิทยาการจัดการ. นนทบุรี: มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมาธิราช.

พระเทพปริยัติสุธี (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2540). *เอกสารประกอบคำบรรยาย เรื่องการ คณะสงฆ์และการพระศาสนา.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต). (2549). *พุทธวิธีการบริหาร.* กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระธรรมวรนายก (โอภาส นิรุตฺติเมธี). (2546). การพัฒนาวัดให้เป็นศูนย์กลางของชุมชนใน *ธรรมปริทัศน์ 46.* กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณ์ราชวิทยาลัย.

พระธรรมวโรดม (บุญมา คุณสมฺปนฺโน). (2549). *คู่มือพระอุปชาย์.* กาญจนบุรี: สหายการพิมพ์.

พระธรรมปริยัติโสภณ (วรวิทย์ คงฺคปญฺโญ). (2553). *วิทยาพระสังฆาธิการ เล่ม 2.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: โรงพิมพ์บริษัท สหธรรมิก จำกัด.

พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต). (2539). *กระแสธรรมเพื่อชีวิตและสังคม.* กรุงเทพฯ: ธรรมสภา.

พระพุทธวรญาณ. (2548). *ธรรมญาณนิพนธ์:100 ปีพระพุทธวรญาณ.* พิมพ์ครั้งที่ 2. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์.

พระมหากฤษณะ จารุวณฺโณ. (2562). *สภาพปัญหาและประสิทธิผลการบริหารวัดในจังหวัดสกลนคร สังกัดสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.* วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารการศึกษา. สกลนคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสกลนคร.

พระมหาจรรยา สุทฺธิญาโณ. (2544). *พุทธปัญญากับการศึกษา.* กรุงเทพฯ: สถาบันปญญานันทะ.

พระมหาชวลิต ชาตเมธี (คงแก้ว). (2552). *บทบาทของพระสังฆาธิการในการบริหาร กิจการคณะสงฆ์: ศึกษาเฉพาะกรณีพระสังฆาธิการในจังหวัดภูเก็ต.* วิทยานิพนธ์ปริญญาพุทธศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาดนัย วงศ์พรหม. (2556). *ความสัมพันธ์ของธรรมาภิบาลกับประสิทธิผลในการบริหารวัดในเขตบางพลัด กรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาการบริหารการพัฒนาองค์การ. นครสวรรค์: บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเจ้าพระยา.

พระมหาธรรมรัตน์ ธรรมยาฤทธิ์. (2550). *การดำเนินงานหลักธรรมาภิบาลของเทศบาลเมืองหนองคาย จังหวัดหนองคาย ตามความคิดเห็นของคณะกรรมการชุมชน.*วิทยานิพนธ์ รป.ม.. มหาสารคาม: มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.

พระมหานพดล นวคุโณ และวิชัย แหวนเพชร. (2560). *รูปแบบการบริหารกิจการคณะสงฆ์สู่ ความเป็นเลิศของพระสังฆาธิการระดับเจ้าอาวาส.* ดุษฎีนิพนธ์คณะครุศาสตร์. พระนครศรีอยุธยา: มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

พระมหาฤทธิชัย ญาณิทฺธิโก (นามสมบัติ). (2559). *การบริหารจัดการวัดตามหลักธรรมาภิบาล: กรณีศึกษาวัดสระเกศราชวรมหาวิหาร เขตป้อมปราบศัตรูพ่ายกรุงเทพมหานคร.* วิทยานิพนธ์รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต. กรุงเทพฯ: มหาวิทยาลัยศรีปทุม.

พระมหาภูษิต อคฺควณฺโณ (ปุลันรัมย์). (2558). *การนำหลักธรรมาภิบาลสู่การปฏิบัติเพื่อการบริหารงานขององค์กรยุคใหม่.* รายงานการวิจัย. นครสวรรค์: มหาวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์.