

## บทคัดย่อ

181069

ชื่อภาคนิพนธ์ : โครงสร้างการบริหารวัด : กรณีศึกษา วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม  
ราชวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร  
ชื่อผู้เขียน : พระมหาสมพงษ์ กังทอง  
ชื่อปริญญา : ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต (พัฒนาสังคม)  
ปีการศึกษา : 2548

---

การศึกษา เรื่อง โครงสร้างการบริหารวัด : กรณีศึกษา วัดพระเชตุพนวิมลมังคลาราม  
ราชวรมหาวิหาร กรุงเทพมหานคร มีวัตถุประสงค์ 3 ประการ คือ

1. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของโครงสร้างการบริหารวัดพระเชตุพน
2. เพื่อศึกษาปัญหาและอุปสรรคของโครงสร้างการบริหารวัดพระเชตุพน
3. เพื่อศึกษาแนวทางแก้ไขปัญหา และอุปสรรคโครงสร้างการบริหารวัดพระเชตุพน

ในการศึกษาครั้งนี้ ผู้ศึกษาได้ใช้วิธีการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพ โดยใช้เทคนิคการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก และศึกษาจากเอกสาร วิเคราะห์ข้อมูลโดยยึดหลักตรรกเทียบเคียงแนวคิดทฤษฎีที่ควบคุมบริบท และใช้สถิติเชิงพรรณนาประกอบการนำเสนอเนื้อหา จากกลุ่มผู้ให้ข้อมูลที่สำคัญจำนวน 17 รูป/คน โดยใช้แบบสัมภาษณ์ 5 ส่วน เป็นเครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูล

### ผลการศึกษาพบว่า

1. โครงสร้างการบริหารวัดพระเชตุพนในภาพรวมมีความเหมาะสมโดยอาศัยบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถช่วยกันทำงานตามตำแหน่งหน้าที่ของตน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของนโยบายในการบริหารจัดการวัดเพื่อให้เกิดการพัฒนาตามที่ท่านเจ้าอาวาสได้มอบหมายกระจายอำนาจให้ทุกคนได้มีส่วนร่วมในการทำงานตามระเบียบโครงสร้างการบริหารวัดพระเชตุพน โดยมีการควบคุมงานจากระดับบนลงสู่ระดับล่างในแผนงานต่าง ๆ ตามที่ได้มีการกำหนดขอบเขตของอำนาจหน้าที่ตามขอบข่ายงานของวัดพระเชตุพน

2. ปัญหาและอุปสรรคด้านโครงสร้างในการบริหารโดยภาพรวมแล้ว ถึงแม้ว่าจะมีความเหมาะสมแต่ก็มีปัญหาและอุปสรรคอยู่บ้างเล็กน้อยได้แก่การขาดบุคลากรที่มีความชำนาญอย่างจริงจัง ประกอบกับงานบางอย่างที่มีภารกิจคล้ายคลึงกัน และพบว่ามีบางท่านที่ยังไม่ได้ให้ความร่วมมือเท่าที่ควร อีกทั้งการตัดสินใจของผู้บริหารบางท่านยังไม่มีความเด็ดขาดชัดเจน รวมถึงการจัดบุคลากรที่ยังไม่มีความเหมาะสมและเพียงพอกับงานในบางแผนก

3. แนวทางในการแก้ไขปัญหาและอุปสรรค จะต้องทำกันอย่างเป็นระบบทั้งในเรื่องของบุคลากร ระบบการบริหารจัดการ ระเบียบการบริหารวัดพระเชตุพน การจัดอบรมส่งเสริมให้มีความรู้ความชำนาญเพิ่มขึ้น รวมไปถึงการปลูกจิตสำนึก และการสร้างค่านิยมใหม่ด้วยการรณรงค์ให้บุคลากรทุกท่านในวัดพระเชตุพนเข้ามามีบทบาท ทำหน้าที่ในการบริหารจัดการด้วยความสามัคคีและความเสียสละ

#### ข้อเสนอแนะ

1. ควรแก้ไขกฎระเบียบข้อบังคับบางอย่างที่ขัดข้องต่อการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติหน้าที่ให้สามารถเข้าใจได้ง่าย รวมถึงการจัดประชุมชี้แจงระเบียบให้เข้าใจ โดยทั่วถึงกัน
2. ควรมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละแผนก เพื่อให้ทราบทิศทางการบริหารจัดการ การปฏิบัติหน้าที่ที่ควรจะดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของนโยบาย
3. ควรมีกระบวนการคัดสรรบุคลากรที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่ง เพื่อให้มีความเหมาะสม และการจัดสรรอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับปริมาณงาน รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรมีความกล้าคิด กล้าริเริ่ม กล้าทำ สร้างสรรค์ผลงานเพื่อประโยชน์แก่วัด

## ABSTRACT

181069

**Title of Research Paper** : Administrative Structure of Temples : A Case Study of Wat Phra Chetuphon Vimolmangklararm Rajwaramahaviharn Bangkok

**Author** : Phramaha Somphong Kongthong

**Degree** : Master of Arts (Social Development)

**Year** : 2005

---

The study was conducted for three objectives :

1. to find out the appropriateness of the administrative structures of Wat Phra Chetuphon ;
  2. to identify the problems and obstacles of the temple's administrative structure ;
- and
3. to ascertain some way to solve the problems and obstacles of the temple's administrative structure.

This qualitative research used in-depth interview to collect the data, apart from documentary study. The data were analyzed by using logic, along with related concepts, theories and the context. The descriptive statistics were employed to describe the data. There were 17 key informants. A five – part interview guide was used to gather the data.

The findings were summed up as follows :

1. Overall, the administrative structure of Wat Phara Chetuphon was appropriate. There were qualified personnel who were efficient in their work, so the objectives of the development administrative policy were achieved. The abbot has delegated power so that everyone could participate in the work in live with the established regulations. There was hierarchical levels of administration in different sections.

2. Problems and obstacles. Although the administrative structure was appropriate, there were slight problems concerning the lack of skilled personnel and overlapping of some tasks. It was also found that some staff members did not fully cooperate. Besides,

some administrators were indecisive. The number of personnel in some sections was not appropriate or adequate.

3. Systematic operation had to be carried out. The personnel and the administration must be systemized. The regulations should be set and training should be given to the personnel and new social values should be introduced. The personnel should be given an opportunity to participate more in administration with sacrifice and unity.

#### **Recommendations**

1. Some regulations that hinder the work should be revised, making it easy to understand. A meeting should be held to explain the regulations to all concerned.

2. Evaluation of the performance in each section should be made to find out the efficiency of administration and to know whether the organizational objectives are met.

3. There should be a selection system for placing people in different positions. The number of personnel should match the workload. The personnel should be encouraged to express their opinions and to have initiatives to create works for the temple.