

การพัฒนาสมรรถนะโดยการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา

**The Development of the Competency of Phrapariyattidhamma
Schools, General Education Section,**

พระครูปริยัติเจตียคุณ (แสง อภิวันโน),

พระมหาสำรอง สณฺญโต และ ประยูร แสงใส

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

**Phrakhu Prariyatjatiyakun (Saeng Aphiwanno),
Phramaha Samrong Saññato and Prayoon Saengsai**
Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand
Corresponding Author E-mail: samrong.sea@mcu.ac.th

บทคัดย่อ

บทความวิชาการเรื่องนี้มุ่งเสนอสมรรถนะการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ซึ่งผลการศึกษาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเป็นการถ่ายทอด การแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้ การจัดเก็บข้อมูลข่าวสาร การพัฒนาต่าง ๆ ได้แก่ ทักษะ เจตคติ ค่านิยม คุณลักษณะของผู้นำ แรงจูงใจ หรือแรงขับภายใน แล้วนำมาเป็นยุทธศาสตร์เพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายไปตามกฎกติกา ข้อตกลงที่ร่วมกันกำหนดไว้ มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินการทุกครั้งที่การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่าย สัมพันธภาพ ความใกล้ชิดสนิทสนม กลมเกลียว ความชัดเจนของเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ แหล่งของทรัพยากรศักยภาพ การเรียนรู้และนวัตกรรม ความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก

คำสำคัญ: สมรรถนะ; เครือข่าย; โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

Abstracts

This academic article has purpose to present the development of competency of Phrapariyattidhamma Schools, generation education section. The result of study found that it was transmission, exchange, knowledge distribution, information storage, development in various field including skill, attitudes, values leadership characteristics, motivation or internal driving and use it as a strategy for formulate and action plan to develop network building performance according to the rules. The collective agreement stipulate. Every action is monitored and evaluated for the development of network building capacity, relationships, intimacy, harmony, clarity of the goods which are not based on member opinions. The process

* วันรับบทความ: 8 พฤษภาคม 2565; วันแก้ไขบทความ 26 ตุลาคม 2565; วันตอบรับบทความ: 27 ตุลาคม 2565

Received: May 8, 2022; Revised: October 26, 2022; Accepted: October 27, 2022

of presenting opinions and making decisions sources of resources learning potential and innovation, diversity coming together of members.

Keyword: Competency; Phrapariyattidhamma Schools; General Education Section,

บทนำ

การสร้างเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่ปัจจุบันหลายสถานศึกษามีความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้ สถานศึกษาต้องสร้างระบบการดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่าง ๆ ไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ (ปกรณัม ปริยากร, 2538 : 5)

ในปัจจุบันสังคมไทยได้มีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ไม่ว่าสังคมท้องถิ่นหรือสังคมเมือง สังคมบ้านหรือวัด มีผลทำให้วิทยาการด้านต่าง ๆ พัฒนาก้าวหน้าไปมาก สถานศึกษาควรจะได้ใช้วิทยาการเหล่านั้นมาช่วยเสริมการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริหารจัดการภายในสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การศึกษาถือว่าเป็นหัวใจหลักในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทุกรัฐบาลจึงให้ความสำคัญกับการศึกษา โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาแห่งชาติ เพื่อกำหนดนโยบายปฏิรูปการศึกษาทั้งในด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาครู การเรียนรู้ของผู้เรียน การค้นคว้าวิเคราะห์สาเหตุที่เป็นปัญหาอุปสรรคหลัก ๆ ของการปฏิรูปการศึกษา และการเสนอแนะ ยุทธศาสตร์ โครงการ มาตรการ ที่จะช่วยแก้ปัญหาอุปสรรคเหล่านั้น

การพัฒนาสมรรถนะ

การพัฒนาสมรรถนะ ประกอบด้วย คำหลัก ๒ คำ คือ ๑) การพัฒนา ๒) สมรรถนะ ทั้ง ๒ คำนี้ มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ราชบัณฑิตสถาน (2556 : 827) ได้ให้ความหมาย การพัฒนา หมายถึง การทำความเจริญ การเปลี่ยนแปลงในทางที่เจริญขึ้น การคลี่คลายไปในทางที่ดี ถ้าเป็นกริยาใช้คำว่า พัฒนา หมายความว่า ทำให้เจริญ คือ ทำให้เติบโตได้ งอกงาม ทำให้งอกงามและมากขึ้น เช่น เจริญทางไมตรี

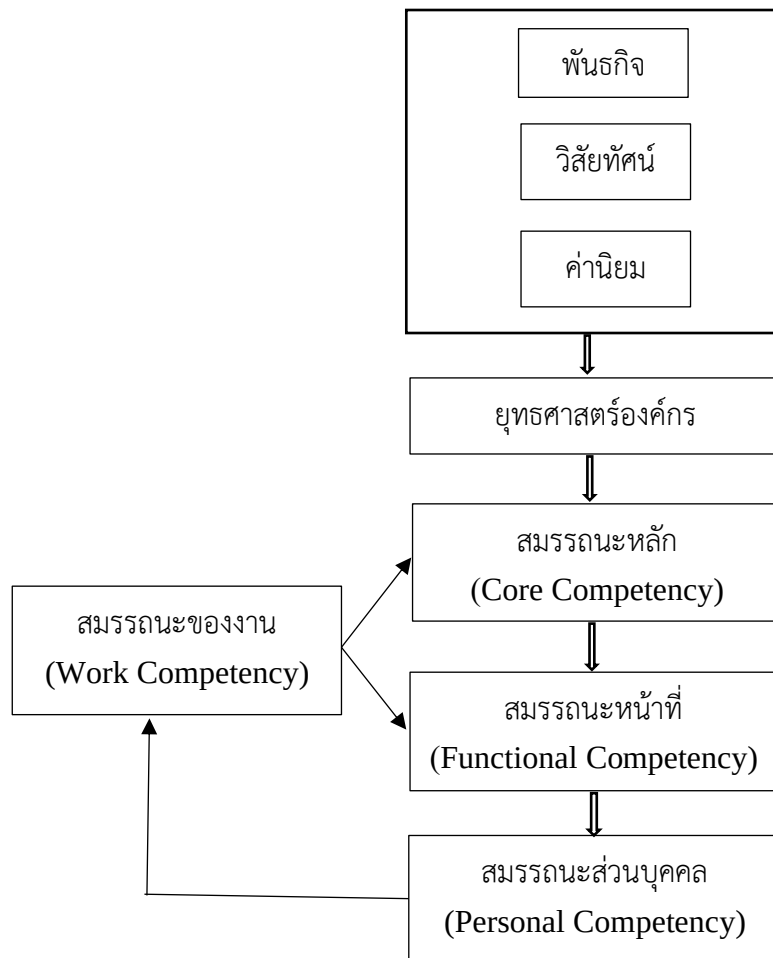
ปกรณัม ปริยากร (2538 : 5) ได้ให้ความหมาย การพัฒนา ไว้ว่า โดยรูปศัพท์ การพัฒนามาจากกคา ภาษาอังกฤษว่า Development แปลว่า การเปลี่ยนแปลงที่ละเล็กละน้อย โดยผ่านลำดับขั้นตอนต่างๆไปสู่ระดับที่สามารถขยายตัวขึ้น มีการปรับปรุงให้ดีขึ้น และเหมาะสมกว่าเดิมหรืออาจก้าวหน้าไปถึงขั้นที่อุดมสมบูรณ์เป็นที่น่าพอใจ

สนธยา พลศรี (2547 : 4) ได้ให้ความหมายไว้ว่า การพัฒนาในทางพระพุทธศาสนา หมายถึง การพัฒนาคนให้มีความสุข มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม การพัฒนาในความหมายนี้ มีลักษณะเดียวกันกับการพัฒนาในความหมายทางด้านการวางแผน คือ เป็นเรื่องของมนุษย์เท่านั้น แตกต่างกันเพียงการวางแผนให้ความสำคัญที่วิธีการดำเนินงาน ส่วนพุทธศาสนามุ่งเน้นผลที่เกิดขึ้น คือ ความสุขของมนุษย์เท่านั้น

สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย (2543 : 7) กล่าวว่า แนวคิดที่เกี่ยวข้องกับสมรรถนะเริ่มจากการนำเสนอบทความทางวิชาการของ McClelland นักจิตวิทยาแห่งมหาวิทยาลัยฮาร์วาร์ด เมื่อ ปี ค.ศ. ๑๙๖๐ ซึ่งได้ได้กล่าวว่า ความสัมพันธ์ระหว่างคุณลักษณะที่ดีของบุคคล (Excellent Performer) ในองค์กรกับระดับความรู้ ความสามารถ การวัด IQ และการทดสอบบุคลิกภาพ ยังไม่เหมาะสมในการทำนายความสามารถ หรือสมรรถนะของบุคคลได้ เพราะไม่ได้สะท้อนความสามารถที่แท้จริงออกมาได้ จึงมีนักวิชาการหลายท่านพยายามศึกษาเพื่อจัดทำรูปแบบวัดความสามารถหรือสมรรถนะของบุคคล และองค์กร

สุกัญญา รัชมีธรรมโชติ (2548 : 17) ได้ให้ความหมายไว้ว่า สมรรถนะ (Competency) หมายถึง ความรู้ (Knowledge) ทักษะ (Skill) และคุณลักษณะส่วนบุคคล (personal Characteristics or Attributes)

อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์ (2547 : 57-72) ได้เสนอแนวคิดที่เกี่ยวข้องกับการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะ (Developmental Competency Model) โดยกำหนดไว้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ จะต้องเริ่มจากการนำวิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ค่านิยม (Values) และยุทธศาสตร์ขององค์กรมาเป็นแนวทางในการกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ ดังภาพที่ 1



แผนภาพที่ 1 การกำหนดการพัฒนาสมรรถนะ

จากภาพ 1 จะเห็นความสอดคล้องไปในทิศทางที่ต่อเนื่องกันของสมรรถนะที่จะทำงานเป็นไปด้วยดี (Alignment) ซึ่งเกิดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือค่านิยม สู่ยุทธศาสตร์องค์กร มากำหนดเป็นกลยุทธ์ขององค์กร จากนั้นมาพิจารณาถึงสมรรถนะหลัก ที่จะทำให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร มีอะไรบ้าง จะใช้ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะอะไรที่จะผลักดันให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะ หมายถึง การพัฒนาสมรรถนะด้านคุณลักษณะของบุคคล ซึ่งได้แก่ ความรู้ ทักษะ ความสามารถ และคุณสมบัติต่าง ๆ อันได้แก่ ค่านิยม จริยธรรมบุคคล บุคลิกภาพ คุณลักษณะทางกายภาพ และอื่น ๆ ซึ่งจำเป็น และสอดคล้องกับความเหมาะสมกับองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่งต้องสามารถจำแนกได้ว่าผู้ที่ประสบความสำเร็จในการทำงานได้ต้องมีคุณลักษณะเด่น ๆ อะไร หรือลักษณะสำคัญ ๆ อะไรบ้าง หรือกล่าวอีกนัยหนึ่งคือ สาเหตุที่ทำงานแล้วไม่ประสบความสำเร็จ เพราะขาดคุณลักษณะบางประการคืออะไร เป็นต้น

การสร้างเครือข่าย

ความหมายของการสร้างเครือข่าย คำว่า “เครือข่าย” ตรงกับคำในภาษาอังกฤษว่า “Network” มีนักวิชาการหลายท่านได้ให้ความหมายไว้ ดังนี้

ประเวศ วะสี (2541 : 56) กล่าวถึง เครือข่ายทางสังคมที่มีการขยายตัวออกไปว่า เครือข่ายทางสังคมจะคล้ายเครือข่ายในสมอง โดยโครงสร้างของสมองนั้นจะทำให้เกิดการเรียนรู้ในระดับที่สูงเพื่อการมีชีวิตรอดและโครงสร้างทางสังคมจะมีวิวัฒนาการไปเหมือนโครงสร้างทางสมองมากขึ้นเรื่อย ๆ ซึ่งก่อให้เกิดความเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรมของสังคม จากสังคมใช้อำนาจไปเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการที่จะเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้ได้นั้น จะต้องปรับเปลี่ยนโครงสร้างทางสังคมจากแนวดิ่งไปเป็นเครือข่ายสังคมที่มีการโยงใยความสัมพันธ์ในทุกทิศทาง เป็นเครือข่ายทางสังคมแห่งกัลยาณมิตร หรือเครือข่ายสังคมแห่งการเรียนรู้ (Learning Social Networks) โดยที่เครือข่ายสังคมจะต้องมีความสามารถในการเรียนรู้ได้อย่างต่อเนื่องหรือมีการขยายแนวคิด กระบวนการ ออกไปจึงจะสามารถปรับตัวให้อยู่ในดุลยภาพได้

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2554 : 54) ให้ทัศนะเกี่ยวกับนิยามของเครือข่ายว่า มีความหมายแตกต่างกันไปตามมุมมองของแต่ละคน และให้นิยามของเครือข่ายเพื่อการปฏิรูปการศึกษาว่า หมายถึง “การที่ปัจเจกบุคคล องค์กร หน่วยงาน หรือสถาบันใด ๆ ได้ตกลงที่จะประสาน เชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้วัตถุประสงค์หรือข้อตกลงอย่างใดอย่างหนึ่งร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อปฏิรูปการศึกษา” กลุ่มเครือข่ายนั้นต้องมีการแสดงออกเป็นการลงมือกระทำกิจกรรมร่วมกัน

พระมหาสุทนต์ อาภาภโร (2547 : 104-105) ที่ชี้ถึงบทบาทของเครือข่ายในการทำงานร่วมกัน โดยระดับกิจกรรม/การทำงาน (ทีมทำ) ได้แก่ เครือข่ายที่เน้นกระบวนการทำงานในระดับพื้นที่หรือในประเด็นปัญหานั้น ๆ เป็นสำคัญระดับการสนับสนุนและประสานงาน (ทีมนำ) ได้แก่ เครือข่ายที่ทำหน้าที่เป็นศูนย์ประสานงานระหว่างเครือข่ายและภาคีต่าง ๆ มีบทบาทในการส่งเสริมการทำกิจกรรมของเครือข่ายย่อยในพื้นที่ที่มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็น และให้ข้อมูลทางเลือกในกระบวนการทำงาน ระดับส่งเสริม/และการให้คำปรึกษา (ทีมหนุน) ได้แก่ เครือข่ายขององค์กร สถาบัน และหน่วยงานหลักทางสังคมที่เป็นผู้ให้การสนับสนุนให้เกิดกระบวนการพัฒนาและพัฒนาเป็นเครือข่าย

ปาริชาติ วลัยเสถียร (2548 : 29-31) ได้สรุปกระบวนการสร้างเครือข่ายไว้ ๖ ขั้นตอน คือ 1. ขั้นตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เป็นขั้นตอนที่ผู้ปฏิบัติงานหรือฝ่ายจัดการตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างเครือข่าย เพื่อที่จะทำงานให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งพิจารณาองค์กรต่าง ๆ ที่เห็นว่าเหมาะสมเข้าเป็นเครือข่ายในการทำงาน คำถามในขั้นตอนนี้ คือ 1) จะเข้าร่วมเป็นเครือข่ายกับองค์กรใด 2) จะได้รับประโยชน์หรือต้องสละประโยชน์ด้านใดบ้างในการเข้าร่วมเป็นเครือข่าย 3) ระยะเวลาใดในการเข้าร่วมเครือข่าย คำตอบสำหรับคำถามเหล่านี้ อาจมีการเปลี่ยนแปลงเมื่อระยะเวลาในการทำงาน ผ่านไประยะหนึ่งแล้ว 2. ขั้นติดต่อกับองค์กรที่จะเป็นเครือข่าย หลังจากที่ได้ตัดสินใจในองค์กรที่เห็นว่าเหมาะสมในการเข้า

ร่วมเครือข่าย จะเป็นขั้นตอนของการติดต่อสัมพันธ์เพื่อชักชวนเข้าร่วมเป็นเครือข่ายในการทำงาน ซึ่งจะเกิดขึ้นเมื่อองค์กรมีความต้องการเหมือนกัน และต้องการกระทำกิจกรรมตอบสนองความต้องการเหมือนกัน ดังนั้นจะต้องสร้างความคุ้นเคยและการยอมรับ รวมทั้งความไว้วางใจระหว่างกัน เป็นขั้นตอนของ การปลูกจิตสำนึก โดยการให้รางวัล กระตุ้นให้อยากแก้ปัญหาร่วมกัน อาจเรียกขั้นตอนนี้ว่าเป็นขั้นตอนการเตรียมกลุ่มหรือเตรียมเครือข่าย 3. ขั้นการสร้างพันธมิตรร่วมกัน เป็นขั้นตอนของการสร้างความผูกพันร่วมกัน ซึ่งหมายถึงการตกลงในความสัมพันธ์ต่อกันในขั้นตอนนี้องค์กรจะเข้าสู่การตกลงที่จะทำงานร่วมกัน ซึ่งในการที่จะทำกิจกรรมร่วมกันเพื่อตอบสนองความต้องการหรือแก้ปัญหา กลุ่มองค์กรจะต้องมีความรู้ที่จำเป็น ซึ่งอาจจะทำโดยการแลกเปลี่ยนความรู้ และอาจเรียกขั้นตอนนี้ว่ากลุ่มศึกษาเรียนรู้ (Learning Group) หากพิจารณาในประเด็นของระดับการสร้างเครือข่ายก็จะเป็นขั้นตอนของ informal cooperation 4. ขั้นการพัฒนาความสัมพันธ์ เป็นขั้นตอนที่การสร้างเครือข่ายปรากฏผลงานเป็นรูปธรรม เป็นขั้นตอน การเริ่มทำกิจกรรมโดยใช้ทรัพยากรร่วมกัน มีการตกลงในเรื่องการบริหารจัดการกลุ่ม ซึ่งเริ่มต้น ด้วยการกำหนดวัตถุประสงค์ของกลุ่ม กำหนดกิจกรรม จัดวางข้อตกลงในการทำงาน กำหนดบทบาทของสมาชิก รวมทั้งสิทธิหน้าที่ของหัวหน้ากลุ่ม เป็นต้น ในขั้นกลุ่มกิจกรรม (Action Group) หากพิจารณาในประเด็นระดับการสร้างเครือข่ายเรียกว่าเป็นขั้นตอนของ Formal Agreement 5. ขั้นตอนการขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่ม หลังจากขั้นตอนการพัฒนาความสัมพันธ์จนนำไปสู่การทำกิจกรรมร่วมกัน จนมีผลงานปรากฏเป็นที่เด่นชัด องค์กรเครือข่ายรู้สึกว่ามันได้รับผลประโยชน์จากการเข้าเป็น เครือข่าย ความสัมพันธ์จะแน่นแฟ้นขึ้น การเรียนรู้ร่วมกันนอกจากจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ฝ่ายปฏิบัติการแล้ว ยังเป็นประโยชน์ต่อการสร้างความสัมพันธ์ด้วยความสัมพันธ์ที่แน่นแฟ้น ซึ่งจะนำไปสู่การขยายกิจกรรมหรือขยายกลุ่มตามพื้นที่หรือตามลักษณะกิจกรรม ในด้านระดับการสร้าง เครือข่าย ขั้นตอนนี้อาจอยู่ในระดับการเข้า “ลงทุน” ในองค์กรใหม่ (Minority Investment) และการจัดตั้งองค์กรใหม่ร่วมกัน (Joint Venture) 6. ขั้นติดตาม และประเมินผล เป็นขั้นตอนการประเมินผลการดำเนินงานตามแผน ที่เกิดจากเครือข่ายความร่วมมือเพื่อไปสู่การปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงแผนการดำเนินงานนั้นอีก การสร้างเครือข่ายจะต้องเริ่มจากตัวแทนที่มีโอกาสจะแผ่ขยายแตกสาขาของเครือข่ายออกไปได้ โดยคำนึงถึงจุดเริ่มต้นที่สำคัญจุดใดจุดหนึ่ง หรืออาจจะเริ่มพร้อมกันในหลาย ๆ จุดที่มีความพร้อม เช่น ในกลุ่มข้าราชการ กลุ่มประชาชน ให้เริ่มในลักษณะประชาชนเป็นศูนย์กลาง ที่มีการช่วยเหลือซึ่งกันและกัน และสร้างกลุ่มผู้นำให้เกิดขึ้นก่อน ได้แก่ คณะกรรมการหมู่บ้านซึ่งอยู่ในรูปของการบริหารสภาตำบลที่กำลังดำเนินการอยู่ในปัจจุบัน โดยที่คณะกรรมการเหล่านี้จะต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถ มีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์

ประเภทและรูปแบบของเครือข่ายมีความแตกต่างกันไปตามนิยาม และกิจกรรมที่แต่ละกลุ่มหรือผู้ใช้กิจกรรมเครือข่ายกำหนดขึ้น นักวิชาการและนักการศึกษา หลายท่านได้กล่าวถึงประเภทและรูปแบบของเครือข่ายไว้ดังนี้ อรรถพ พงษ์วาท ได้เสนอแนะรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือในการบริหารจัดการสถานศึกษาไว้ ๖ รูปแบบ ได้แก่ ๑) รูปแบบสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐรวมตัวกันเป็นเครือข่าย ๒) การรวมตัวกันเป็น

เครือข่ายของสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐแห่งใดแห่งหนึ่ง หรือหลาย ๆ แห่ง กับภาคส่วนอื่น ได้แก่ บุคคล ครอบครัว องค์กรชุมชน องค์กรเอกชน องค์กรวิชาชีพ สถาบันศาสนา สถานประกอบการ และสถาบันสังคมอื่นที่จัดการศึกษาในรูปแบบที่หลากหลาย ๓) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ได้แก่ องค์กรบริหารส่วนจังหวัด เทศบาล องค์กรบริหารส่วนตำบล หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรูปแบบอื่น ๆ ๔) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของเอกชน ๕) รูปแบบเครือข่ายสถานศึกษาขั้นพื้นฐานของรัฐกับเอกชนและภาคส่วนอื่น ๆ ที่ระบุไว้ในรูปแบบที่ ๒ และ ๓ และ ๖) รูปแบบเครือข่ายที่อาจเกิดจากการริเริ่มระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานทั้งของรัฐและของเอกชน หรือระหว่างสถานศึกษาขั้นพื้นฐานกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคส่วนอื่น ๆ ในเขตพื้นที่การศึกษาโดยไม่มีการขึ้นกำกับหรือครอบงำการจากหน่วยงานหรือองค์กรทางการศึกษาใด ๆ และยังให้ข้อเสนอแนะไว้ว่า รูปแบบของเครือข่ายโรงเรียนควรตั้งอยู่บนหลักการความสมัครใจ ความเสมอภาค การพึ่งพิงพึ่งพาอาศัยกัน ความสัมพันธ์ที่แนบแน่นและแนวนอน และต้องลดความเป็นราชการลง (Less Bureaucratic Model) บนพื้นฐานของการไม่รวมศูนย์ที่จะเป็นอุปสรรคในการก่อตัว และการดำรงอยู่ ตลอดจนการดำเนินงานของเครือข่าย (อรรถณ พงษ์สวาท, 2544 : 313)

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545: 58) กล่าวถึงองค์ประกอบของเครือข่าย ๗ องค์ประกอบ ได้แก่ ๑) การรับรู้มุมมองด้วยกัน (Common Perception) ที่ถือว่าเป็นหัวใจของเครือข่าย สมาชิกที่เข้ามาอยู่ในเครือข่ายต้องมีความรู้สึกนึกคิด และรับรู้ร่วมกันถึงเหตุการณ์การเข้าร่วมเป็นเครือข่าย เช่น มีความเข้าใจในปัญหา และมีจิตสำนึกในการแก้ปัญหาาร่วมกัน มีประสบการณ์ในปัญหาร่วมกัน และมีความต้องการความช่วยเหลือในลักษณะที่คล้ายคลึงกัน เป็นต้น ๒) การมีวิสัยทัศน์ร่วมกัน (Common vision) เป็นการมองเห็นภาพของจุดหมายในอนาคตร่วมกันระหว่างสมาชิกในกลุ่มที่รับรู้เข้าใจถึงทิศทางเดียวกัน และการมีเป้าหมายที่จะไปด้วยกันจนทำให้กระบวนการเคลื่อนไหวมีพลังและเกิดเอกภาพ ๓) การมีผลประโยชน์และความสนใจร่วมกัน (Mutual Interest/Benefit) เช่น เกียรติยศ ชื่อเสียง การยอมรับโอกาสในความก้าวหน้า ความสุข ความพึงพอใจ เป็นต้น ๔) การมีส่วนร่วมของสมาชิกเครือข่ายอย่างกว้างขวาง (All Stakeholders Participation) เป็นเงื่อนไขที่ทำให้เกิดการรับรู้ ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ และร่วมลงมือกระทำอย่างแข็งขัน ๕) การเสริมสร้างซึ่งกันและกัน (Complementary Relationship) โดยใช้จุดแข็งของฝ่ายหนึ่ง ไปช่วยแก้ปัญหาจุดอ่อนของอีกฝ่ายหนึ่ง ๖) การพึ่งพิงอิงร่วมกัน (Interdependence) ระหว่างสมาชิกของเครือข่าย เพื่อเป็นการเสริม สร้างซึ่งกันและกัน และยังส่งผลให้สมาชิกมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันโดยอัตโนมัติ และ ๗) การปฏิสัมพันธ์เชิงแลกเปลี่ยน (Interaction) สมาชิกในเครือข่ายต้องทากิจกรรมร่วมกันเพื่อให้เกิดการปฏิสัมพันธ์ระหว่างสมาชิกด้วยกันที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในเครือข่ายด้วย

ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ถิระพันธ์ (2546 : 33) ยังได้กล่าวถึงการสื่อสารกับสังคมเครือข่ายว่า 1. การสื่อสารจะทำให้สมาชิกในเครือข่ายมีโอกาสรับรู้ (Perception) เกี่ยวกับ ข้อมูลข่าวสารได้ทั่วถึง 2. การสื่อสารเป็นส่วนสำคัญในการสร้างแรงบันดาลใจ (Inspiration) ให้บุคคลร่วมมือกัน ค้นหา

เป้าหมายร่วมกัน (Shared Goal) 3. การสื่อสารเป็นแนวทางที่ทำให้สมาชิกในเครือข่าย ได้มีโอกาสเรียนรู้ (Learning) ความคิด ความรู้สึก ความเชื่อ และพฤติกรรมของกันและกัน การแลกเปลี่ยน (Exchange) ข้อมูลและข้อคิดต่าง ๆ การฝึกเปิดใจกว้าง (Open-mind) เพื่อยอมรับฟังความคิดเห็นและพฤติกรรมตลอดจน การพัฒนาสัมพันธ์ภาพระหว่างกัน (Relationship Development) และร่วมมือกันทำงานให้บรรลุเป้าหมาย 4. การสื่อสาร มีส่วนสำคัญในการค้นคว้า และพัฒนา “อัตลักษณ์” (Identity) และบุคลิกลักษณะ (Character) ร่วมกันของสมาชิกในเครือข่าย และเป็นช่องทางในการนำเสนออัตลักษณ์และบุคลิกลักษณะ ดังกล่าวสู่สังคมภายนอก

เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์ (2545 : 61) ได้กล่าวถึงวงจรชีวิตของเครือข่ายว่า มี 5 ขั้นตอน คือ 1) ระยะก่อตัว 2) ระยะขยายตัว 3) ระยะรุ่งเรือง 4) ระยะถดถอย และ 5) ระยะฟื้นตัว โดยที่ ทุกระยะของวงจรชีวิตเครือข่ายนั้น จะมีกระบวนการที่คล้ายคลึงกัน แต่จะมีเพียงบางเครือข่ายเท่านั้น ที่สามารถปรับตัวจนถึงระยะที่ 5

สรุปได้ว่าเครือข่าย การเชื่อมโยงระหว่างระบบการปฏิบัติงานหรือเชื่อมโยงบทบาทของ กลุ่มบุคคล องค์กร/หน่วยงานต่าง ๆ ที่เป็นหน่วยย่อยรวมตัวกันด้วยความสมัครใจ ภายใต้ความต้องการในวัตถุประสงค์ ร่วมกัน จัดโครงสร้างและรูปแบบการทำงานด้วยระบบใหม่ในลักษณะสร้างความร่วมมือประสานงานกันใน แนวราบ ระหว่างผู้ที่เกี่ยวข้องด้วย การระดมสรรพกำลัง ร่วมกันกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาด้วยการให้ สมาชิกได้ร่วมคิด ร่วมตัดสินใจ ร่วมวางแผน ร่วมทำ ร่วมรับผิดชอบ ร่วมติดตามประเมินผล และร่วมรับผลประโยชน์

สภาพปัญหา อุปสรรคของการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่ได้อยู่ในโครงสร้างของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา แต่เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานของท้องถิ่น จึงได้จัดโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาให้เหมือนกับสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาโดยอนุโลม พอสรุปเป็นประเด็นสำคัญ ๆ ได้ดังนี้

ด้านการบริหารจัดการ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นโครงการหนึ่งของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ได้รับบุดหนุนเป็นรายปี ถ้าปีใดบุดหนุนที่สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติได้มาก ก็จะได้รับค่ารายหัวมาก ถ้าปีใดได้รับบุดหนุนน้อย ค่ารายหัวก็จะน้อยตามไปด้วยและในเดือนที่สิ้นปีงบประมาณแต่ละปี โรงเรียนจะไม่ได้รับค่ารายหัวเลย เนื่องจากต้นสังกัดต้องนำไปจัดสรรให้งานประจำของสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติก่อน ที่เหลือจึงจะจัดสรรไปเป็นค่ารายหัวแก่โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาดังนั้น ไตรมาสแรกของปีงบประมาณของทุกปีแต่ละโรงเรียนจะไม่ได้รับค่ารายหัวไปเป็นค่าใช้จ่าย เช่น ค่าตอบแทนครู ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายอื่น ๆ ทุกรายการผู้บริหารต้องใช้ความสามารถพิเศษเฉพาะตัว

หาเงินมาสำรองจ่ายค่าตอบแทนครูผู้สอน และเจ้าหน้าที่ผู้บริหารบางโรงเรียนต้องนำรถยนต์ไปจำนองจำนำ เพื่อนำเงินมาจ่ายค่าตอบแทนครูผู้สอนและเจ้าหน้าที่ จึงเป็นความไม่เสมอภาคทางการบริหารจัดการการศึกษา

ด้านครูบุคลากร

การจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา ๒๕๑๔ ถ้านับเวลาถึงปี ๒๕๕๓ เป็นเวลาเกือบ ๔๐ ปี ที่จัดการศึกษาตามหลักสูตรของชาติที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดเช่นเดียว สถานศึกษาสังกัดอื่น ๆ แต่เป็นที่น่าสังเกตว่า ครูบุคลากรของสังกัดอื่นเป็นพนักงานของรัฐ เจ้าหน้าที่ประจำ ของหน่วยงาน มีสวัสดิการทุกด้าน แต่ครู บุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่มี กฎหมายหรือระเบียบใดมารองรับสถานะภาพของครูบุคลากร ทั้ง ๆ ที่เป็นบุคลากรทางการศึกษาตาม พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติกำหนด ต้องการพระราชบัญญัติว่าด้วยการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาสักฉบับหนึ่ง โดยเสนอให้รัฐบาลทุกรัฐบาลเพื่อแก้ไขปัญหานี้ แต่ท่านผู้มีอำนาจทั้งหลายก็บอก ว่าเป็นเรื่องของสงฆ์ แต่ที่ศาสนาอื่นกลับมีพระราชบัญญัติรองรับอย่างชัดเจน ถ้าจะนับว่ามีความเสมอภาคของ บุคลากรหรือไม่ นั้นเป็นคำถามที่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาอยากได้คำตอบ โดยเฉพาะต้นสังกัดที่ได้แจ้งอำนาจหน้าที่ของตนเองไว้ชัดเจนว่า “สนับสนุนพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาทุกระดับรวมทั้งนิเทศติดตามและประเมินผลทางการศึกษาทุกประเภท” เพียงครูบุคลากรอยากพัฒนาด้าน สถานะภาพ และสวัสดิการ โดยเรียกร้องมาตลอด ๓ - ๔ ปีที่ผ่านมา ปรากฏว่า ผู้มีอำนาจต้นสังกัดโยนความ รับผิดชอบไปให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นคือ “มหาเถรสมาคม” บอกว่าการศึกษาของสงฆ์แต่ถ้าย้อนหาประวัติ ตั้งแต่เริ่มตั้งโรงเรียนประเภทนี้มา ผู้ปกครองคณะสงฆ์เบื้องสูงท่านเคยยอมรับหรือไม่ว่าเป็นการศึกษาคณะสงฆ์ ฉะนั้นเพื่อปิดความรับผิดชอบของหน่วยงานต้นสังกัดจึงโยนให้เป็นหน้าที่ของมหาเถรสมาคม จึงต้องการให้ต้น สังกัดเข้ามาจัดการในด้านนี้ด้วย

ด้านวิชาการ

สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาทุกแห่งต้องบริหารจัดการทุกด้านตามที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนด เช่น ครูผู้สอน ต้องจบปริญญาตรีและมีวุฒิทางการศึกษา หลักสูตรต้องใช้หลักสูตรสถานศึกษาขั้นพื้นฐาน ๘ กลุ่มสาระ ต้องรับการประเมินคุณภาพการศึกษาจากองค์กร ภายนอก คือ สมศ. ตามเกณฑ์และมาตรฐานที่ สมศ. กำหนด แต่ไม่มีนักวิชาการ หรือศึกษานิเทศก์ของ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติประจำอยู่ในแต่ละจังหวัดเหมือนสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาต่าง ๆ ที่มีอยู่ ทั่วประเทศ แต่ละโรงเรียนต้องหากันเองอย่างทุลักทุเลแม้แต่กระทรวงสาธารณสุข ยังบอกว่าโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมฯ ไม่มีอยู่ในโครงการเกี่ยวกับสุขภาพอนามัย เป็นเหมือนสามเณรที่บวชในพระพุทธศาสนาไม่ใช่ เยาวชนคนไทย แต่เวลาคัดเลือกทหารเกณฑ์กลับไม่เว้น ต้องเข้ารับการเกณฑ์ทหารทุกรูป ดังนั้นความเสมอ ภาควิชาการด้านวิชาการไม่มี

ด้านผู้เรียน

เด็กเยาวชนที่บวชเป็นสามเณรแต่เดิมเป็นการบวชเรียนด้านพระปริยัติธรรม แผนกธรรมบาลี แต่ต่อมาการศึกษาเล่าเรียนเฉพาะแผนกธรรม และบาลีนั้นไม่สามารถจะไปประกอบอาชีพทางด้านรับราชการ รัฐวิสาหกิจต่าง ๆ ได้ เนื่องจากไม่มีวุฒิการศึกษาทางโลก ผู้ปกครองจึงให้บุตรหลายไปเล่าเรียนทางโลกมากกว่าทางธรรม ทำให้ศาสนทายาทลดน้อยลงอย่างเห็นได้ชัด กรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ (พ.ศ. ๒๕๑๔) จึงได้มีแนวคิดที่จะทำให้มีผู้สืบทอดพระพุทธศาสนาให้ยั่งยืน จึงได้จัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาขึ้น เพื่อให้เด็กและเยาวชนที่บวชได้ศึกษาเล่าเรียนทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไปจะได้มีความเสมอภาคทางการศึกษา แต่พอถึงยุคปฏิรูปการศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาไม่ได้สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ และกระทรวงศึกษาธิการได้มีพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับมาใช้ โดยกำหนดโทษผู้ปกครองไว้ว่าต้องให้บุตรหลานเรียนจบการศึกษาภาคบังคับทุกคน ถ้าคนใดฝ่าฝืนผิดกฎหมาย ทำให้เด็กและเยาวชนที่มีจิตศรัทธาจะบวช หรือที่ผู้ปกครองฐานะยากจน หรือมีบุตรหลายคนเดือดร้อน กว่าที่จะลงตัวใช้เวลาอยู่หลายปีการศึกษา และปัจจุบันเด็กและเยาวชนที่บวชเป็นสามเณรได้ความเสมอภาคทางการศึกษาตามรัฐธรรมนูญ ตามพระราชบัญญัติการศึกษา พ.ศ. ๒๕๔๒ แก้ไขเพิ่มเติม พ.ศ. ๒๕๔๕ แต่ไม่เท่าเทียมทางการศึกษา ซึ่งมีนักเรียนสามเณรรูปหนึ่งถามว่า มีเยาวชนที่บกพร่องทางปัญญา หรือมีความสามารถน้อย ถูกครูในโรงเรียนระดับประถมศึกษาบอกว่าให้ไปบวชเรียนไม่ต้องไปเรียนต่อที่อื่นเด็กที่เขียนไม่ค่อยออก อ่านไม่ค่อยได้ให้ไปบวชเรียนพระจะได้สอนให้อ่านให้เขียนได้ ทำไมเขาไม่มีสิทธิเท่าเทียมกับเพื่อนเขาคนอื่น ๆ ที่อ่านออกเขียนได้ดี ทำไมต้องปิดการไปให้พระ เป็นคำถามที่น่าคิดและควรพิจารณา

จากการศึกษาสภาพปัจจุบันกระบวนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พบว่ายังมีปัญหาและอุปสรรคหลายด้าน เช่น ขาดการนำเอาความคิดการสร้างองค์ความรู้มาเพื่อสร้างเครือข่าย ขาดการถ่ายทอดแลกเปลี่ยน การกระจายองค์ความรู้และภูมิปัญญาท้องถิ่น ขาดการพัฒนาแรงจูงใจหรือแรงขับเคลื่อน และขาดการมีส่วนร่วมในการกำหนดกฎกติกา ข้อตกลง การกำกับดูแล และการประเมินผล จากปัจจัยดังกล่าวผู้เขียนได้กำหนดแนวทางและขั้นตอนการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สรุปได้ดังนี้

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา คือ

- การสร้างความรู้สึกร่วมโดยมีการกำหนดข้อตกลงเพื่อประสานเชื่อมโยงเข้าหากันภายใต้จุดหมายร่วมกันหรือข้อตกลงที่เป็นระบบไว้อย่างชัดเจน

- การสร้างเครือข่ายระหว่างโรงเรียนต่อโรงเรียนจะเป็นตัวกลางในการใกล้ชิดเพื่อลดความตึงเครียดภายใน ช่วยแก้ปัญหาการแข่งขันระหว่างโรงเรียนซึ่งจะเป็นกุญแจหลักสำคัญการพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเพื่อการบริหารจัดการองค์ความรู้ โดยอาศัยปัจจัยหลัก ๒ ด้าน คือความพร้อมของสถานศึกษา และคุณลักษณะของผู้บริหารสถานศึกษา

- องค์ประกอบที่สำคัญที่สุดต่อการเสริมสร้างเครือข่าย คือการถ่ายทอดความรู้ ทักษะ การสื่อสาร การบริหาร ข้อมูลข่าวสาร การปฏิสัมพันธ์ การเห็นและเข้าใจในจุดหมายร่วม

- การจัดระบบความสัมพันธ์ ระบบข้อมูลข่าวสาร ระบบการติดต่อสื่อสารและสารสนเทศเป็นสิ่งที่มีความสำคัญยิ่งต่อความยั่งยืนของเครือข่าย เพราะจะช่วยให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทราบถึงกิจกรรมความเคลื่อนไหวของเครือข่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายและคุณภาพความเข้มแข็งของ เครือข่าย ดังนี้ 1. สัมพันธภาพ คือ ความใกล้ชิดสนิทสนม กลมเกลียว เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน และมีความอะลุ่มอล่วย ยืดหยุ่น ที่เป็นไปตามธรรมชาติของกลุ่มที่มีความเข้าใจ และความจริงใจ เป็นพื้นฐาน 2. ความชัดเจนของเป้าหมาย ซึ่งมาจากความคิดเห็นของสมาชิก เป็นเสมือนเข็มทิศนำทางให้สมาชิกในเครือข่ายได้เข้าใจตรงกัน และเดินทางไปในทิศทางเดียวกัน โดยไม่หลงใช้เวลาและทรัพยากรกับภารกิจที่ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายของเครือข่าย 3. กระบวนการเสนอความคิดเห็นและตัดสินใจ เครือข่ายต้องมีความเป็น ประชาธิปไตยให้สมาชิกเสนอความคิดเห็น ให้สิทธิ์ในการตัดสินใจอย่างเป็นอิสระเต็มที่ ย่อมบ่งบอก ถึงความเข้มแข็งของเครือข่าย 4. ลักษณะกิจกรรมและความต่อเนื่อง ดำเนินกิจกรรมด้วยสมาชิกในเครือข่ายเอง ไม่ใช่การพึ่งพิงจากภายนอก นอกจากนี้ ความสม่ำเสมอต่อเนื่องของกิจกรรม ก็เป็นสิ่งช่วยบอกถึง ความเข้มแข็งของเครือข่ายด้วยเช่นกัน 5. แหล่งของทรัพยากร/ศักยภาพ การที่เครือข่ายสามารถแสวงหาและดึงศักยภาพ/ทรัพยากรที่มีอยู่ภายในเครือข่ายมาใช้ เป็นความเข้มแข็งของเครือข่ายที่สามารถพึ่งตนเอง แต่มีได้ หมายความว่า เครือข่ายจะปฏิเสธการสนับสนุนจากภายนอกโดยสิ้นเชิง 6. การเรียนรู้และนวัตกรรม ความหลากหลายที่มารวมกันของสมาชิก ควรก่อให้เกิดการเรียนรู้ใหม่ สามารถนำไปสู่การพัฒนาจนเกิดการสร้างสรรค์นวัตกรรมตามมา คุณภาพใหม่ ที่เกิดขึ้นนี้จึงอาจเป็นสิ่งที่เหล่าสมาชิกเกิดเป็นการเรียนรู้ขึ้นในตนเอง อันเป็นผลจากการมีปฏิสัมพันธ์ในกลุ่ม หรืออาจเป็นผลปรากฏรูปธรรมในกิจกรรมที่มีการพัฒนาการไปเรื่อย ๆ จนกระทั่ง ถึงการเป็นนวัตกรรมต้นแบบให้กับผู้อื่นต่อไป

สรุป

การศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้น เป็นการศึกษาในรูปแบบหนึ่งของ การศึกษา คณะสงฆ์เป็นทางการศึกษาที่รัฐกำหนดให้มีขึ้นตามความประสงค์ของคณะสงฆ์ โดย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้จัดตั้งแผนกมัธยมขึ้นมาเรียกว่า โรงเรียนบาลีมัธยมศึกษา กำหนดให้มีการเรียนบาลี นักธรรม และความรู้ชั้นมัธยม โดยรับผู้สำเร็จการศึกษาชั้นประถมศึกษาปีที่ 4 ต่อมาเมื่อโรงเรียนบาลีมัศึกษานี้ได้แพร่หลายขยายออกไปยังต่างจังหวัดหลายแห่งได้มี พระภิกษุและสามเณรมาเรียนกันมาก ทางคณะสงฆ์โดยองค์การศึกษาจึงได้กำหนดให้เรียกโรงเรียน ประเภทนี้ใหม่ว่า โรงเรียนบาลีวิสามัญศึกษานักเรียนวัด โรงเรียนประเภทนี้ได้จัดตั้งขึ้นใน ต่างจังหวัดหลายแห่งจนทำให้ทางคณะสงฆ์เกรงว่าการศึกษาธรรมและบาลี

จะเสื่อมลง เพราะ พระภิกษุและสามเณรต่างมุ่งศึกษาวิชาทางโลกมากไป เป็นเหตุให้ต้องละทิ้งการศึกษาด้านธรรมและบาลี แต่ทางคณะสงฆ์ก็ยังพิจารณาเห็นความจำเป็นของการศึกษาวิชาทางโลก ต่อมากรมการศาสนา ร่วมกับกรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องได้พิจารณาลงความเห็นร่วมกันว่าควรตั้งโรงเรียนขึ้นประเภทหนึ่ง เพื่อสนองความต้องการของพระภิกษุและสามเณร โดยให้เรียนทั้งวิชาธรรมและวิชาสามัญศึกษาควบคู่กันไป และด้วยการปรารภของสมเด็จพระอริยวงศาคตญาณ สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปริณายก (จวน อุฏฐายีมหาเถระ) ว่า “การศึกษาทางโลกเจริญก้าวหน้ามากขึ้นตามความเปลี่ยนแปลงของโลก การศึกษาพระปริยัติธรรมก็จำเป็นต้องอนุวัตไปตามความเปลี่ยนแปลงของโลกบ้าง จึงเห็นสมควรที่จะมีหลักสูตรในการเรียนพระปริยัติธรรมเพิ่มขึ้นอีกแผนกหนึ่ง คือหลักสูตรพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั้งนี้เพื่อให้ผู้ศึกษาได้มีโอกาสบำเพ็ญตนให้เป็นประโยชน์ทั้งทางโลกและทางธรรมควบคู่กันไป” ในที่สุดกระทรวงศึกษาธิการจึงได้ประกาศใช้ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาขึ้น เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2514 และปัจจุบันได้ออกประกาศมหาเถรสมาคมว่าด้วยการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา พ.ศ. 2553 โดยมีวัตถุประสงค์ที่จะ ทำให้การศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษาเป็นประโยชน์ต่อฝ่ายศาสนจักรและฝ่าย บ้านเมือง กล่าวคือ ทางฝ่ายศาสนจักรก็จะได้ศาสนทายาทที่ดี มีความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาอย่างแท้จริง เป็นผู้ประพฤติดี ปฏิบัติชอบ ดำรงอยู่ในสมณธรรม สมควรแก่ภาวะ สามารถดำรงและสืบต่อพระพุทธศาสนาให้เจริญต่อไป และถ้าหากพระภิกษุสามเณรเหล่านี้ลาสิกขาบทไปแล้ว ก็สามารถเข้าศึกษาต่อในสถานศึกษาของรัฐได้ หรือเข้ารับราชการสร้างประโยชน์ให้ ก้าวหน้าให้แก่ตนเองและบ้านเมืองสืบต่อไป เดิมนั้นโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สังกัดกรมการศาสนา กระทรวงศึกษาธิการ ปัจจุบันสังกัดกองพุทธศาสนศึกษา สำนักงาน พระพุทธศาสนาแห่งชาติ และจัดการศึกษาตามหลักสูตรการศึกษาขั้นพื้นฐาน และศึกษารายวิชาเพิ่มเติม ภาษาบาลีและธรรมวินัย ภายใต้กฎกระทรวงว่าด้วยสิทธิในการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน โดย สถาบันพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2548 (กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2552 : 1-2)

การพัฒนาสมรรถนะการสร้างเครือข่ายเป็นเครื่องมือที่ปัจจุบันหลายสถานศึกษามีความพยายามในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีสมรรถนะสูง เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในกระบวนการบริหารจัดการ เนื่องจากกระบวนการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุน และส่งเสริมให้สถานศึกษามีพลังในการพัฒนาประเทศอย่างสร้างสรรค์ อันเป็นเป้าหมายหลักของการพัฒนาสถานศึกษายุคใหม่ ทั้งนี้สถานศึกษาต้องสร้างระบบการดำเนินงานทางการศึกษาร่วมกับภาคีที่เกี่ยวข้องเพื่อสร้างเครือข่ายการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบร่วมกัน มีรายละเอียดดังนี้

- 1) ความสำคัญของการบริหารในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
- 2) แนวคิดการบริหารจัดการการศึกษาในรูปแบบการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม
- 3) ระดับการมีส่วนร่วม ในส่วนนี้ต้องขยายความ เนื่องจาก เป็นเรื่องใหม่สำหรับผู้บริหารบางท่าน (รวมถึงผู้เขียนด้วย) ระดับการมีส่วนร่วมได้แบ่งออกมาเป็น 5 ระดับ ได้แก่

ระดับที่ 1 การมีส่วนร่วมในระดับให้ข้อมูลข่าวสาร โดยวิธีการให้ข้อมูลสามารถใช้ช่องทางต่าง ๆ เช่น เอกสารตีพิมพ์ของสถานศึกษา การเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านทางสื่อต่าง ๆ เช่น วิทยุชุมชน การจัดนิทรรศการนอกสถานศึกษา จดหมายข่าว เว็บไซต์ของสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ 2 การมีส่วนร่วมในระดับการปรึกษาหารือ เป็นกระบวนการที่เปิดให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการให้ข้อมูลข้อเท็จจริงและความคิดเห็นเพื่อประกอบการตัดสินใจของสถานศึกษาด้วยวิธีต่าง ๆ เช่น การรับฟังความคิดเห็น การสำรวจความคิดเห็น การจัดเวทีสาธารณะ การแสดงความคิดเห็นผ่านเว็บไซต์ เป็นต้น

ระดับที่ 3 การมีส่วนร่วมในระดับให้เข้ามามีบทบาท เป็นการเปิดโอกาสให้ประชาชนมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน หรือร่วมเสนอแนะทางที่นำไปสู่การตัดสินใจ เพื่อสร้างความมั่นใจให้ประชาชนว่าข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของประชาชนจะถูกนำไปพิจารณาเป็นทางเลือกในการบริหารงานของสถานศึกษา เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อพิจารณาประเด็นนโยบายสาธารณะ ประชาพิจารณ์ การจัดตั้งคณะทำงานเพื่อเสนอแนะประเด็นนโยบาย เป็นต้น

ระดับที่ 4 การมีส่วนร่วมในระดับสร้างความร่วมมือ เป็นการให้กลุ่มประชาชนผู้แทนภาคสาธารณะมีส่วนร่วม โดยหุ้นส่วนกับสถานศึกษาในทุกขั้นตอนของการตัดสินใจ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง เช่น คณะกรรมการสถานศึกษาที่มีฝ่ายประชาชนร่วมเป็นกรรมการสถานศึกษา เป็นต้น

ระดับที่ 5 การมีส่วนร่วมในระดับให้เสริมอำนาจแก่ประชาชน เป็นขั้นที่ให้บทบาทประชาชนในระดับสูงสุด โดยให้ประชาชนเป็นผู้ตัดสินใจ เช่น การลงประชามติในประเด็นกิจกรรมทางการศึกษา ต่าง ๆ เป็นต้น

4) แนวทางการดำเนินการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วมในการบริหารการศึกษา

5) องค์ประกอบของการสร้างเครือข่ายและการมีส่วนร่วม องค์ประกอบพื้นฐาน 5 ประการ ได้แก่ การพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ การออกแบบเครือข่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมาย การบูรณาการและเชื่อมโยงการดำเนินการและการวัดผล การประยุกต์ใช้ระบบ IT ในการจัดการเครือข่าย การพัฒนาความรู้และทักษะเจ้าหน้าที่ภาครัฐ จากทฤษฎีสู่การปฏิบัติ

เอกสารอ้างอิง

- กองพุทธศาสนศึกษา สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2552). *ทำเนียบโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, เกรียงศักดิ์ เจริญวงศ์ศักดิ์. (2554). *การจัดการเครือข่าย: กลยุทธ์สำคัญสู่ความสำเร็จของ การปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: ส. เอเชียเพลส.
- ปกรณ ปิยากร. (2538). *ทฤษฎีและแนวคิดเกี่ยวกับการพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สายเจริญพาณิชย์.
- ประเวศ วะสี. (2541). *ชุมชนเข้มแข็ง ทูทางสังคมไทย*. หนังสือชุดชุมชนเข้มแข็ง ลำดับที่ 1. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานกองทุนเพื่อสังคมและธนาคารออมสิน.
- ปาริชาติ วลัยเสถียร (2548). *กระบวนการและเทคนิคการทำงานของนักพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: โครงการส่งเสริมการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ปาริชาติ สถาปิตานนท์ และชัยวัฒน์ ธีระพันธ์, *สื่อสารกับสังคมเครือข่าย*, (2546). *เอกสารประกอบการฝึกอบรมหลักสูตร 3 “การสร้างเครือข่ายที่มีพลัง” สถาบันชุมชนท้องถิ่นพัฒนา*. กรุงเทพมหานคร: สถาบันการเรียนรู้และพัฒนาประชาคม.
- พระมหาสุทิตย์ อาภากร, (2547). *เครือข่าย: ธรรมชาติ ความรู้ และการจัดการ*. กรุงเทพมหานคร: โครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เพื่อชุมชนเป็นสุข.
- ราชบัณฑิตสถาน. (2556). *พจนานุกรมฉบับราชบัณฑิตยสถาน พ.ศ. 2554*. (พิมพ์ครั้งที่ 2). กรุงเทพมหานคร: นานมีบุ๊คพับลิเคชั่น.
- สนธยา พลศรี. (2547). *ทฤษฎีและหลักการพัฒนาชุมชน*. (พิมพ์ครั้งที่ 5). กรุงเทพมหานคร: โอเดียนสโตร์.
- สำนักงานข้าราชการพลเรือนไทย. (2543). *สมรรถนะ (Competency Model) สำหรับภาคราชการพลเรือนไทย*. กรุงเทพมหานคร: สำนักงาน ก.พ, 2543.
- สุกัญญา รัศมีธรรมโชติ. (2548). *แนวทางการพัฒนาศักยภาพมนุษย์ด้วย Competency*. กรุงเทพมหานคร: ศิริวัฒนาอินเตอร์พริ้นท์.
- อรรณพ พงษ์สวาท. (2544). *การบริหารเพื่อการปฏิรูปการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร: เบลโลการพิมพ์.
- อานนท์ ศักดิ์วรวิชญ์. (2547). *แนวคิดเรื่องสมรรถนะ Competency: เรื่องเก่าที่เรายังหลงทาง*. *Chulalongkorn Review*. 16 (64), 57-72.