

การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติ
ธรรมแผนกสามัญเพื่อความยั่งยืนทางการศึกษาและสังคม*
THE DEVELOPMENT OF ADMINISTRATIVE STRUCTURES FOR
PARIYATTI DHAMMA SCHOOLS (GENERAL EDUCATION
DIVISION) TOWARD EDUCATIONAL AND SOCIAL
SUSTAINABILITY SUSTAINABILITY

พระครูธีรภัทรจารี (พิชิต ธีรภทฺโท)

Phrakhru Thiraphattarachari (Phichit Dhīrabhaddo)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand

Corresponding Author Email: beesweet2442@gmail.com

บทคัดย่อ

สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญถือเป็นกลไกสำคัญของการจัดการศึกษาในระบบของคณะสงฆ์ไทยที่ผสมผสานการเรียนรู้ทางโลกและทางธรรมเข้าด้วยกันอย่างมีเอกลักษณ์ โดยมีเป้าหมายในการอบรมพระภิกษุสามเณรให้มีความรู้คู่คุณธรรม ตลอดจนเป็นแหล่งปลูกฝังจริยธรรมแก่เยาวชนในชุมชน อย่างไรก็ตาม แม้สถานศึกษาดังกล่าวจะมีบทบาททางสังคมและศาสนาอย่างชัดเจน แต่ในทางปฏิบัติกลับพบข้อจำกัดในด้านโครงสร้างการบริหารจัดการที่ยังไม่มีระบบมาตรฐานรองรับอย่างทั่วถึง ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการบริหารงานและการพัฒนาที่ยั่งยืนยังไม่สามารถบรรลุได้อย่างเต็มศักยภาพ บทความนี้มุ่งวิเคราะห์ปัญหาด้านโครงสร้างองค์กร การบริหารที่ยังรวมศูนย์ ขาดการมีส่วนร่วมจากชุมชน ข้อจำกัดด้านบุคลากรงบประมาณ และระบบการติดตามประเมินผล ตลอดจนความเชื่อมโยงกับหน่วยงานภายนอกที่ยังไม่เข้มแข็ง เพื่อนำไปสู่การเสนอแนะแนวทางการพัฒนาโครงสร้างการบริหารที่สอดคล้องกับแนวคิดการบริหารจัดการสมัยใหม่ และแนวทางการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน โดยให้ความสำคัญกับการกระจายอำนาจ การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การบริหารเชิงกลยุทธ์ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร การเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชน และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ นอกจากนี้ บทความยังได้นำเสนอข้อเสนอเชิงนโยบายที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในระดับบัณฑิตคณะสงฆ์ ภาครัฐ และระดับสถานศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม โดยคาดหวังว่าแนวทางเหล่านี้จะช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษา เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน และ

* Received 21 January 2026; Revised 14 March 2026; Accepted 17 May 2026

สนับสนุนเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) ในมิติของการศึกษา ศาสนา และสังคมไทยในระยะยาว

คำสำคัญ : สถานศึกษาพระปริยัติธรรม, การบริหารจัดการ, โครงสร้างองค์กร, ความยั่งยืนทางการศึกษา, การมีส่วนร่วมของชุมชน

Abstract

The Pariyatti Dhamma Schools (General Education Division) play a crucial role in Thailand's monastic education system by integrating secular knowledge with Buddhist moral instruction. These institutions serve as unique centers for both academic development and ethical cultivation among Buddhist monks, novices, and youth in local communities. Despite their significance, many of these schools face structural and administrative challenges that undermine their efficiency and long-term sustainability.

This article examines critical issues in the existing organizational structure and management practices, including centralized decision-making, limited community engagement, a shortage of qualified personnel, budget constraints, and weak linkages with external agencies. The article proposes a framework for improving governance by incorporating principles of modern management and sustainable organizational development. Emphasis is placed on decentralization, strategic planning, stakeholder participation, capacity building, community collaboration, and the integration of digital technology to support administrative and instructional processes.

Concrete policy recommendations are provided for governing monastic authorities, the Ministry of Education, and school-level administrators to implement systemic reforms. The proposed framework aims to enhance educational quality, instill moral integrity in youth, strengthen community networks, and align with the Sustainable Development Goals (SDGs)—particularly SDG 4 (Quality Education) and SDG 11 (Sustainable Communities). This article thus contributes new insights toward holistic and culturally grounded school governance that supports both educational excellence and long-term social sustainability.

Keywords: Pariyatti Dhamma School, Educational Management, Organizational Structure, Educational Sustainability, Community Participation

1. บทนำ

สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นรูปแบบการศึกษาที่คณะสงฆ์ไทยจัดตั้งขึ้นเพื่อสนองความต้องการด้านการศึกษาของพระภิกษุสามเณร โดยมีลักษณะเป็นการจัดการศึกษาที่บูรณาการระหว่างการศึกษาศาสนาและวิชาสามัญ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างความรู้ทางธรรมและความรู้ทางโลก อันเป็นพื้นฐานสำคัญต่อการพัฒนาศักยภาพของพระภิกษุสามเณรให้สามารถดำรงตนในฐานะศาสนทายาทที่มีคุณภาพ และมีบทบาทในการเผยแผ่พระพุทธศาสนาและส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมแก่สังคมไทย (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565) อย่างไรก็ตาม ในช่วงหลายทศวรรษที่ผ่านมา ระบบการบริหารจัดการของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญได้เผชิญกับความท้าทายหลายประการ ทั้งในด้านการขาดแคลนงบประมาณสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง การจัดการเรียนการสอนที่ยังไม่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกยุคใหม่ การขาดบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถด้านการบริหารและการจัดการศึกษา ตลอดจนข้อจำกัดด้านกฎหมายและนโยบายที่ไม่เอื้อต่อการพัฒนาอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งโครงสร้างการบริหารจัดการของสถานศึกษาหลายแห่งยังมีลักษณะรวมศูนย์อำนาจ ส่งผลให้การตัดสินใจ การวางแผน และการประสานงานกับหน่วยงานภายนอกเป็นไปอย่างล่าช้าและขาดความยืดหยุ่น (ศิริพงษ์ พงษ์พิณรุฑ, 2563) ปัญหาดังกล่าวส่งผลกระทบโดยตรงต่อประสิทธิภาพของการดำเนินงานและคุณภาพทางการศึกษาโดยรวมของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

ในเชิงวิชาการ การพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาให้มีประสิทธิภาพจำเป็นต้องอาศัยแนวคิดและทฤษฎีด้านการบริหารการศึกษาและการพัฒนาองค์การมาประยุกต์ใช้ โดยเฉพาะแนวคิดการบริหารจัดการแบบมีส่วนร่วม (Participatory Management) การกระจายอำนาจการบริหาร (Decentralization) และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างสถานศึกษากับชุมชนและภาคีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งเป็นแนวทางสำคัญในการเพิ่มศักยภาพการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัวและตอบสนองต่อบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว นอกจากนี้ แนวคิดเรื่อง “ความยั่งยืนทางการศึกษา” (Educational Sustainability) ยังเน้นการพัฒนาระบบการศึกษาที่สามารถดำรงอยู่ได้อย่างมั่นคงในระยะยาว โดยอาศัยการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ การพัฒนาศักยภาพบุคลากร และการสร้างความร่วมมือกับภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม เพื่อให้การจัดการศึกษาสามารถปรับตัวให้สอดคล้องกับบริบทโลกยุคโลกาภิวัตน์และยุคดิจิทัลที่ความรู้และเทคโนโลยีมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผู้เขียนเห็นว่าแนวคิดดังกล่าวสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโครงสร้าง

การบริหารจัดการของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และสอดคล้องกับบริบทของสังคมไทยร่วมสมัย

ด้วยเหตุนี้ ผู้เขียนจึงมีความสนใจศึกษาปัญหาและข้อจำกัดของโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญในปัจจุบัน พร้อมทั้งนำเสนอแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายความยั่งยืนทางการศึกษา และสังคมในระยะยาว การศึกษาครั้งนี้คาดว่าจะก่อให้เกิดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญให้มีความเหมาะสมกับบริบทของสังคมไทยในปัจจุบัน อีกทั้งยังสามารถใช้เป็นแนวทางเชิงนโยบายและเชิงปฏิบัติสำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หน่วยงานคณะสงฆ์ ตลอดจนหน่วยงานภาครัฐและภาคีเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง ในการร่วมกันพัฒนาระบบการศึกษาพระปริยัติธรรมให้มีความเข้มแข็งและยั่งยืน อันจะนำไปสู่การยกระดับคุณภาพการศึกษาและเสริมสร้างบทบาทของพระพุทธศาสนาในฐานะรากฐานทางจริยธรรมของสังคมไทยอย่างมั่นคงต่อไป

2. แนวคิด ทฤษฎี และกรอบการวิเคราะห์

2.1 แนวคิดเรื่องการบริหารจัดการสถานศึกษา

การบริหารจัดการสถานศึกษา เป็นศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการนำหลักการบริหารทั่วไปมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานภายในสถานศึกษา โดยมีเป้าหมายสูงสุดเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้บรรลุตามจุดมุ่งหมายทางการศึกษาอย่างมีคุณภาพและประสิทธิภาพสูงสุด (ภักดี มนะเวศ, 2559) การบริหารสถานศึกษานั้น มิได้เป็นเพียงการดำเนินงานด้านวิชาการเท่านั้น แต่ยังครอบคลุมถึงการบริหารบุคลากร งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ สภาพแวดล้อม ตลอดจนการสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคมรอบข้างด้วย องค์ประกอบหลักของการบริหารสถานศึกษา แบ่งได้เป็น 5 ด้านสำคัญ ได้แก่

การบริหารงานวิชาการ ซึ่งถือเป็นหัวใจหลักของสถานศึกษา มีเป้าหมายเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีความรู้ ความสามารถ และคุณลักษณะที่พึงประสงค์ตามหลักสูตร **การบริหารงานบุคคล** มุ่งเน้นการสรรหา พัฒนา ประเมิน และธำรงรักษาครูและบุคลากรให้สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ **การบริหารงบประมาณ** ครอบคลุมการจัดหา การจัดสรร และการควบคุมการใช้งบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพและโปร่งใส **การบริหารงานทั่วไป** เกี่ยวข้องกับระบบงานสนับสนุน เช่น อาคารสถานที่ สื่ออุปกรณ์ ระบบเอกสาร และการติดต่อประสานงาน **การบริหารกิจการนักเรียน** เน้นการส่งเสริมความเป็นอยู่ การดูแลช่วยเหลือนักเรียน และการปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรม (บุญทัน ดอกไธสง, 2554)

2.2 แนวคิดการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน (Sustainable Organizational Development)

แนวคิดการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน เป็นกระบวนการบริหารจัดการที่เน้นการเติบโตขององค์กรอย่างมั่นคงและต่อเนื่อง โดยไม่สร้างผลกระทบด้านลบต่อสิ่งแวดล้อม เศรษฐกิจ และสังคม และในขณะเดียวกันสามารถตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในปัจจุบันโดยไม่กระทบต่อโอกาสของคนรุ่นหลัง (Lozano, 2006) ในบริบทของสถานศึกษา ความยั่งยืนมิได้หมายถึงเพียงการอยู่รอดขององค์กรในระยะยาวเท่านั้น แต่ยังหมายรวมถึงการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของผู้เรียน ความเสมอภาคทางการศึกษา การจัดการทรัพยากรอย่างมีจริยธรรม และการพัฒนาอย่างต่อเนื่องในทุกมิติ แนวคิดนี้ได้กลายเป็นกรอบสำคัญขององค์การการศึกษาแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ภายใต้เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน เป้าหมายที่ 4 ว่าด้วย "การศึกษาที่มีคุณภาพ" (UNESCO, 2020)

หลักการสำคัญของการพัฒนาองค์กรเพื่อความยั่งยืน ได้แก่ การเป็นผู้นำเชิงคุณธรรม และวิสัยทัศน์ การวางกลยุทธ์ที่มีเป้าหมายระยะยาว การมีส่วนร่วมของบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกระดับ การเรียนรู้และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง การจัดการความเสี่ยงและการประเมินผลอย่างรอบด้าน (Benn, Dunphy, & Griffiths, 2014) การน้อมนำแนวคิดดังกล่าวมาใช้ในบริบทของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการองค์กรให้สอดคล้องกับคุณค่าทางพุทธศาสนาไปพร้อมกับการสร้างความยั่งยืนทางการศึกษาและสังคมได้อย่างสมดุล

2.3 กรอบการวิเคราะห์

การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เพื่อให้เกิดความยั่งยืนทางการศึกษาและสังคมอย่างแท้จริง จำเป็นต้องอาศัยกรอบการวิเคราะห์ที่ชัดเจน โดยสามารถกำหนดกรอบการวิเคราะห์ใน 3 มิติหลัก ดังนี้

1. **โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure)** การจัดโครงสร้างองค์กรเป็นพื้นฐานของการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ โครงสร้างที่ดีควรมีความยืดหยุ่น โปร่งใส มีลำดับชั้นที่ชัดเจน มีบทบาทหน้าที่ที่ไม่ซ้ำซ้อน และสามารถสนับสนุนให้เกิดความคล่องตัวในการตัดสินใจ (Mintzberg, 1979) สำหรับสถานศึกษาพระปริยัติธรรม โครงสร้างองค์กรควรสะท้อนถึงบริบทของการศึกษาทางพระพุทธศาสนาและควบรวมกับแนวปฏิบัติของภาครัฐและภาคสังคมอย่างสมดุล

2. **การบริหารเชิงกลยุทธ์ (Strategic Management)** เป็นกระบวนการวางแผนระยะยาวอย่างเป็นระบบ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT Analysis) เพื่อกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนงานที่สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความคาดหวังของชุมชน โดยเฉพาะสถานศึกษาพระปริยัติธรรมซึ่งต้องเผชิญทั้งกับบริบททางโลกและทางธรรม (Bryson, 2018)

3. การมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder Engagement) การบริหารสถานศึกษายุคใหม่ต้องไม่ละเลยเสียงของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งจากภายในและภายนอก อาทิ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง ชุมชนท้องถิ่น พระสงฆ์ ผู้บริหาร และหน่วยงานภาครัฐ การออกแบบระบบที่เปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องมีบทบาทในการตัดสินใจ วางแผน และประเมินผล จะช่วยสร้างความไว้วางใจ เสริมสร้างความร่วมมือ และเพิ่มพลังทางสังคมแก่สถานศึกษา (Freeman, 1984)

สรุป การบริหารจัดการสถานศึกษาเป็นกระบวนการนำหลักการบริหารมาประยุกต์ใช้ในการดำเนินงานของสถานศึกษา เพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณภาพตามเป้าหมายทางการศึกษา โดยครอบคลุมการบริหารงานวิชาการ บุคลากร งบประมาณ งานทั่วไป และกิจการนักเรียน แนวคิดการพัฒนางานองค์กรเพื่อความยั่งยืนมุ่งเน้นการบริหารองค์กรให้สามารถเติบโตได้อย่างมั่นคงต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงความสมดุลระหว่างการพัฒนาองค์กร คุณภาพการศึกษา และความรับผิดชอบต่อสังคม บทความนี้จึงใช้กรอบการวิเคราะห์ 3 มิติ ได้แก่ โครงสร้างองค์กร การบริหารเชิงกลยุทธ์ และการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่ออธิบายแนวทางการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญให้มีประสิทธิภาพและเกิดความยั่งยืนทางการศึกษาและสังคม

3. สถานการณ์และปัญหาโครงสร้างการบริหารในสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ

3.1 โครงสร้างปัจจุบันและบริบทของสถานศึกษา

สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา เป็นรูปแบบการจัดการศึกษาที่มีลักษณะเฉพาะตัว กล่าวคือ เป็นการจัดการศึกษาร่วมระหว่างหลักสูตรทางพระพุทธศาสนา (ธรรมศึกษา) กับหลักสูตรสามัญตามระบบของกระทรวงศึกษาธิการ จึงเป็นการศึกษาที่มีสองหน้าที่หลัก ได้แก่ การธำรงไว้ซึ่งพระพุทธธรรมตามบทบาทของคณะสงฆ์ และการจัดการศึกษาตามแนวทางการพัฒนาทางโลกวิสัย ซึ่งตอบสนองต่อความต้องการพื้นฐานทางการศึกษาของพระภิกษุสามเณร และยังมีผลต่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของผู้เรียนในระยะยาว (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565) ในทางโครงสร้าง สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญมีความเป็นเอกเทศและมีความยืดหยุ่นสูง โดยสามารถแบ่งออกเป็น 3 องค์ประกอบหลักที่สะท้อนกลไกการดำเนินงาน ได้แก่

1) **ผู้บริหารสถานศึกษา** โดยทั่วไปตำแหน่งผู้อำนวยการสถานศึกษาจะเป็นพระภิกษุผู้มีศักยภาพทั้งในด้านการปกครองและด้านศาสนา มีบทบาทเป็นผู้กำหนดทิศทางการดำเนินงาน กำกับดูแลการดำเนินงานทั้งทางวิชาการและการบริหารทรัพยากร รวมถึงเป็นผู้นำทางจิตวิญญาณให้แก่ผู้เรียนและบุคลากรภายในสถานศึกษา การรวมสองบทบาทในบุคคลเดียวกัน

ส่งผลให้บทบาทของผู้อำนวยความสะดวกอย่างยิ่งต่อประสิทธิภาพโดยรวมของสถานศึกษา

2) ฝ่ายวิชาการและครูผู้สอน ประกอบด้วยพระภิกษุที่มีความรู้ความสามารถในการถ่ายทอดหลักธรรมและจริยธรรม รวมถึงครูฆราวาสที่รับผิดชอบการเรียนการสอนในรายวิชาสามัญ ครูส่วนใหญ่ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความเสียสละและอุทิศตน แม้จะมีข้อจำกัดในด้านค่าตอบแทนหรือความมั่นคงในอาชีพ การคัดเลือกครูและการจัดสรรบุคลากรยังอิงอยู่กับบริบทเฉพาะของแต่ละวัด จึงส่งผลต่อคุณภาพและความหลากหลายทางการเรียนการสอนในแต่ละสถานศึกษาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้

3) คณะกรรมการสถานศึกษาและผู้สนับสนุน คณะกรรมการสถานศึกษาทำหน้าที่ให้คำปรึกษา สนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และดูแลความเชื่อมโยงระหว่างสถานศึกษากับชุมชนหรือวัดที่เป็นผู้จัดตั้ง ในหลายกรณี เจ้าอาวาส หรือศิษยานุศิษย์มีบทบาทสำคัญในการระดมทรัพยากร การบริจาค และการประสานงานกับองค์กรภายนอก เช่น องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หรือสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา

แม้จะมีความพยายามในการจัดโครงสร้างบริหารที่สอดคล้องกับหลักธรรมาภิบาลและเป้าหมายทางการศึกษา แต่ข้อเท็จจริงพบว่า โครงสร้างการบริหารของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมจำนวนมากยังคงมีลักษณะไม่เป็นระบบ ขาดมาตรฐานกลางในการจัดองค์ประกอบด้านบุคลากรหรือแนวทางการบริหารงาน (ศิริพงษ์ พฤทธิพันธุ์, 2563) บางแห่งมีระบบบริหารจัดการที่เข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ เพราะผู้อำนวยการมีวิสัยทัศน์และประสบการณ์สูง แต่บางแห่งกลับอาศัยการบริหารแบบเฉพาะตัวของพระผู้บริหารเพียงลำพัง ขาดกระบวนการมีส่วนร่วมจากครู ชุมชน หรือหน่วยงานสนับสนุนภายนอก

3.2 ปัญหาที่เกิดขึ้น

แม้ว่าสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญจะมีบทบาทสำคัญในการให้โอกาสทางการศึกษากับพระภิกษุสามเณร แต่ก็เผชิญกับปัญหาเชิงโครงสร้างและการบริหารหลายประการ ซึ่งส่งผลต่อคุณภาพการศึกษาและความยั่งยืนขององค์กร ดังนี้:

1) ขาดแคลนบุคลากร สถานศึกษาส่วนใหญ่ประสบปัญหาขาดแคลนครูผู้สอน โดยเฉพาะวิชาหลักในสายสามัญ เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ และภาษาอังกฤษ เนื่องจากไม่สามารถแข่งขันด้านค่าตอบแทนกับสถานศึกษาอื่น ๆ ได้ ครูผู้สอนจำนวนมากเป็นอาสาสมัครที่ไม่มีวุฒิจำเป็นทางการศึกษา และบางแห่งต้องพึ่งพาพระภิกษุผู้มีความรู้เฉพาะด้านเป็นหลัก (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565)

2) การประสานงานที่ไม่เป็นระบบ การบริหารงานของสถานศึกษาในบางแห่งยังคงดำเนินในลักษณะรวมศูนย์อยู่ที่ผู้อำนวยการหรือเจ้าอาวาสเป็นหลัก ส่งผลให้การประสานงานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สพฐ., พศ., หรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นไปอย่างล่าช้าและไม่สอดคล้องกับบริบทของพื้นที่

3) **ข้อจำกัดด้านงบประมาณ** สถานศึกษาพระปริยัติธรรมจำนวนมากพึ่งพาการบริจาคและเงินอุดหนุนจากรัฐเพียงบางส่วน ทำให้ขาดเสถียรภาพทางการเงิน ส่งผลต่อการจัดซื้อวัสดุ อุปกรณ์การเรียนการสอน การซ่อมแซมอาคารสถานที่ และการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

4) **ความเชื่อมโยงกับชุมชนที่ยังไม่เข้มแข็ง** แม้ว่าชุมชนจะเป็นแหล่งสนับสนุนหลักของสถานศึกษาในทางปฏิบัติ แต่ในบางพื้นที่ความร่วมมือยังอยู่ในระดับจำกัด ขาดกลไกที่เอื้อต่อการมีส่วนร่วมของชุมชนในเชิงนโยบายและการพัฒนา เช่น การมีส่วนร่วมในคณะกรรมการสถานศึกษา หรือการจัดกิจกรรมร่วมระหว่างวัด โรงเรียน และชุมชน

3.3 การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค (SWOT Analysis)

การวิเคราะห์สถานการณ์ของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาในเชิงกลยุทธ์สามารถอาศัยกรอบคิด SWOT (Strengths, Weaknesses, Opportunities, Threats) เพื่อให้เห็นภาพรวมของสถานการณ์ ทั้งด้านภายในและภายนอกองค์กร โดยมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

จุดแข็ง (Strengths)

สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญมีจุดแข็งสำคัญประการแรก คือ การมีอัตลักษณ์ทางศาสนาที่ชัดเจน ซึ่งมีรากฐานจากหลักธรรมคำสอนของพระพุทธศาสนา ทำให้ผู้เรียนได้รับการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และวินัยทางจิตใจควบคู่ไปกับการเรียนรู้วิชาสามัญ อัตลักษณ์ดังกล่าวยังช่วยส่งเสริมให้สถานศึกษาเป็นแหล่งพัฒนาเยาวชนที่มีความประพฤติดี มีความเคารพในคุณค่าทางจิตวิญญาณ และมีพฤติกรรมที่เหมาะสมต่อการอยู่ร่วมกับผู้อื่นในสังคม (พระราชมุนี, 2562) สถานศึกษายังมีโครงข่ายของวัดและพระภิกษุที่เข้มแข็งในระดับท้องถิ่น ซึ่งเป็นทรัพยากรสำคัญทั้งในด้านการจัดกิจกรรม การบริหารจัดการ และการระดมทุนสนับสนุนโดยไม่ต้องพึ่งพางบประมาณจากรัฐเพียงอย่างเดียว วัดจำนวนมากยังทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางของชุมชน ส่งผลให้สถานศึกษาที่ตั้งอยู่ในวัดสามารถเข้าถึงแรงสนับสนุนจากศรัทธาสาธุชนได้ง่าย

จุดอ่อน (Weaknesses) ในขณะเดียวกัน สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญก็ประสบกับข้อจำกัดหลายประการ โดยเฉพาะในด้านโครงสร้างการบริหาร ซึ่งในหลายแห่งยังขาดรูปแบบการบริหารที่เป็นระบบและทันสมัย ขาดการกระจายอำนาจและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกฝ่าย การตัดสินใจยังคงขึ้นอยู่กับผู้บริหารเพียงบางคน ส่งผลให้ขาดความคล่องตัวในการปรับตัวต่อบริบทที่เปลี่ยนแปลง (ศิริพงษ์ พุทธิพันธุ์, 2563) การขาดแคลนบุคลากร โดยเฉพาะครูในสายสามัญซึ่งจำเป็นต้องมีวุฒิการศึกษาและประสบการณ์เฉพาะทาง เช่น วิทยาศาสตร์ คณิตศาสตร์ ภาษาอังกฤษ เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีปัญหาด้านการเงินและทรัพยากร ซึ่งทำให้การพัฒนาทางกายภาพ เช่น อาคารเรียน วัสดุอุปกรณ์การเรียนการสอน หรือระบบเทคโนโลยียังไม่สามารถดำเนินการได้อย่างทั่วถึง ด้านการประกันคุณภาพการศึกษา

ทั้งในระดับภายใน (Internal Quality Assurance: IQA) และภายนอก ยังขาดการประเมินผลที่เป็นระบบและต่อเนื่อง บางสถานศึกษายังไม่สามารถจัดทำรายงานคุณภาพที่สอดคล้องกับเกณฑ์ของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (สมศ.) ได้ครบถ้วน

โอกาส (Opportunities) สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญมีโอกาสสำคัญจากการตื่นตัวของภาครัฐและภาคประชาชนในการส่งเสริมพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะในด้านการจัดการศึกษาที่เน้นคุณธรรมจริยธรรมซึ่งสอดคล้องกับกระแสความต้องการของสังคมในยุคที่เผชิญกับปัญหาความเสื่อมถอยทางคุณธรรม ยังมีโอกาสจากการสนับสนุนของภาคประชาสังคม องค์กรพัฒนาเอกชน และภาคธุรกิจที่ให้ความสำคัญกับการศึกษาที่ส่งเสริมความดีงาม การระดมทรัพยากรจากหลายภาคส่วนสามารถเป็นแหล่งทุนสนับสนุนการพัฒนาในระยะยาว ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, 2565) ในด้านความร่วมมือ ปัจจุบันมีแนวโน้มที่องค์กรทางศาสนา สถาบันการศึกษา และหน่วยงานราชการ จะประสานงานกันมากขึ้นผ่านโครงการร่วม เช่น โครงการบูรณาการธรรมะในสถานศึกษา หรือโครงการส่งเสริมพระสอนศีลธรรมในโรงเรียน ซึ่งเปิดโอกาสให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างมีทิศทาง

อุปสรรค (Threats) อย่างไรก็ตาม ยังมีอุปสรรคสำคัญที่ส่งผลการดำเนินงานของสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ ได้แก่ ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐด้านการศึกษาศาสนา ซึ่งมักขึ้นอยู่กับรัฐบาลหรือผู้บริหารในแต่ละยุคสมัย ส่งผลให้สถานศึกษาขาดความมั่นใจในการวางแผนระยะยาว ทั้งยังต้องเผชิญกับการแข่งขันจากโรงเรียนเอกชนหรือโรงเรียนทางเลือกที่มีความคล่องตัวสูงกว่า มีงบประมาณและบุคลากรที่พร้อมกว่า ทำให้เยาวชนบางส่วนเลือกเรียนในระบบที่สามารถตอบสนองต่อความต้องการเฉพาะทาง เช่น การเรียนภาษาต่างประเทศ หรือหลักสูตรแบบสองภาษา สังคมบางส่วนยังมีความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนเกี่ยวกับบทบาทและคุณค่าของสถานศึกษาพระปริยัติธรรม โดยมองว่าเป็นสถานศึกษาสำหรับพระภิกษุเท่านั้น ไม่ได้มองว่าเป็นกลไกสำคัญในการสร้างพลเมืองดีที่มีคุณธรรม ส่งผลต่อการขาดแรงสนับสนุนจากภาคสังคมโดยรวมในบางพื้นที่

สรุป สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญเป็นระบบการศึกษาที่บูรณาการการศึกษาพระพุทธศาสนากับวิชาสามัญ โดยมีโครงสร้างการบริหารประกอบด้วยผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน และคณะกรรมการสถานศึกษาที่ร่วมกันกำหนดทิศทางและสนับสนุนการดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม ในหลายแห่งยังประสบปัญหาโครงสร้างการบริหารที่ไม่เป็นระบบ การตัดสินใจมักรวมศูนย์อยู่ที่ผู้บริหารเพียงบางคน ส่งผลให้การบริหารจัดการขาดความคล่องตัว ปัญหาสำคัญ ได้แก่ การขาดแคลนครูผู้สอน ข้อยกจำกัดด้านงบประมาณ และการประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องที่ยังไม่เป็นระบบ แม้ว่าสถานศึกษาจะมีจุดแข็งด้านอัตลักษณ์ทางศาสนาและการสนับสนุนจากวัดและชุมชน แต่ก็ยังเผชิญความท้าทายจากการแข่งขันของสถานศึกษาอื่น ความไม่ต่อเนื่องของนโยบายรัฐ และความเข้าใจของสังคมต่อ

บทบาทของสถานศึกษาประเภทนี้ ซึ่งส่งผลต่อการพัฒนาโครงสร้างการบริหารให้เกิดความเข้มแข็งและยั่งยืนในระยะยาว

4. แนวทางการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการเพื่อความยั่งยืน

การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการในสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญเพื่อความยั่งยืนเป็นกระบวนการที่ต้องอาศัยการวางแผนเชิงกลยุทธ์และความร่วมมือจากทุกภาคส่วน โดยมีแนวทางสำคัญดังนี้

4.1 การปรับโครงสร้างองค์กรและบทบาทหน้าที่ การปรับโครงสร้างองค์กรเป็นปัจจัยสำคัญในการสร้างความยืดหยุ่นและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการ (Robbins & Coulter, 2018) โดยสถานศึกษาพระปริยัติธรรมควรออกแบบโครงสร้างองค์กรให้เหมาะสมกับบริบทและลักษณะเฉพาะของสถานศึกษา เช่น การแบ่งส่วนงานที่ชัดเจนในเรื่องการบริหาร การศึกษา การประสานงานระหว่างฝ่ายต่าง ๆ รวมถึงการกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอย่างชัดเจน เพื่อให้เกิดความรับผิดชอบและประสิทธิภาพสูงสุด นอกจากนี้ ควรมีการกระจายอำนาจในการตัดสินใจ (Decentralization) เพื่อเพิ่มความคล่องตัวและเสริมสร้างความรับผิดชอบในระดับหน่วยงานย่อย (Daft, 2015) ซึ่งจะส่งผลให้ระบบบริหารจัดการสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วและเหมาะสม

4.2 การวางระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและเน้นการมีส่วนร่วม ระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจจะช่วยสร้างความผูกพันและแรงจูงใจในการทำงาน (Likert, 1967) โดยสามารถนำแนวคิดการบริหารแบบมีส่วนร่วม (Participative Management) มาใช้ในการจัดประชุมระดมความคิดเห็น รวมถึงการจัดตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานที่ประกอบด้วยตัวแทนจากครู นักเรียน พระภิกษุ และผู้แทนชุมชน การบริหารแบบนี้ช่วยลดความขัดแย้งภายในองค์กรและเพิ่มประสิทธิภาพการแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ (Yukl, 2013) อีกทั้งยังส่งเสริมการสื่อสารที่เปิดกว้างและสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี

4.3 การเชื่อมโยงกับเครือข่ายชุมชน ท้องถิ่น และภาครัฐ

การพัฒนาเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น และภาครัฐถือเป็นปัจจัยสำคัญที่จะช่วยสนับสนุนและสร้างความยั่งยืนให้กับสถานศึกษา (Putnam, 2000) โดยสถานศึกษาควรสร้างกลไกการประสานงานกับวัด หน่วยงานราชการ องค์กรเอกชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่ เพื่อร่วมกันวางแผนและพัฒนาโครงการที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน ตัวอย่างของความร่วมมือ เช่น การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมในชุมชน การระดมทุนสนับสนุนโครงการพัฒนาสถานศึกษา หรือการจัดอบรมเพื่อเพิ่มศักยภาพของบุคลากรร่วมกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งจะช่วยสร้างเครือข่ายที่เข้มแข็งและเพิ่มศักยภาพในการพัฒนาสถานศึกษาในระยะยาว (Bronfenbrenner, 1979)

4.4 การพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเรียนรู้ตลอดชีวิต บุคลากรถือเป็นทรัพยากรสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ (Senge, 2006) การพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง จึงเป็นเรื่องจำเป็น โดยสถานศึกษาควรส่งเสริมให้บุคลากรมีโอกาสร่วมอบรม สัมมนา และพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงวิชาการและด้านการบริหารจัดการ นอกจากนี้ ควรส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพื่อให้บุคลากรสามารถปรับตัวและพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่อง พร้อมรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของบริบททางการศึกษาและสังคม (Knowles, Holton & Swanson, 2015)

4.5 การนำเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการบริหารและการเรียนการสอน การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการและการเรียนการสอนเป็นสิ่งที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและความทันสมัยให้กับสถานศึกษา (Drucker, 1999) สถานศึกษาควรพัฒนาระบบสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารทรัพยากร การติดตามผลการเรียนของนักเรียน และการสื่อสารระหว่างครู นักเรียน และผู้ปกครอง ในส่วนของการเรียนการสอน ควรส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล เช่น แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์ หรือสื่อมัลติมีเดีย เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลายและสอดคล้องกับยุคดิจิทัล (Selwyn, 2012) ซึ่งจะช่วยให้ผู้เรียนสามารถเข้าถึงเนื้อหาได้อย่างทั่วถึงและเพิ่มแรงจูงใจในการศึกษา

สรุป การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญเพื่อความยั่งยืนควรมุ่งเน้นการปรับโครงสร้างองค์กรและกำหนดบทบาทหน้าที่ของบุคลากรให้ชัดเจน พร้อมทั้งกระจายอำนาจการตัดสินใจเพื่อเพิ่มความคล่องตัวในการบริหาร นอกจากนี้ ควรพัฒนาระบบการบริหารที่ยืดหยุ่นและเปิดโอกาสให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน ท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาสถานศึกษา ควบคู่กับการส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรและการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงาน อีกทั้งควรนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารจัดการและการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบริบทของสังคมยุคดิจิทัล อันจะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

5. ประโยชน์และผลกระทบเชิงบวกของการพัฒนาโครงสร้างการบริหาร

การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญไม่เพียงแต่เป็นการส่งเสริมประสิทธิภาพของการบริหารภายในองค์กรเท่านั้น แต่ยังส่งผลดีในหลายมิติที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา สังคม ชุมชน และเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน ซึ่งสามารถแบ่งประโยชน์และผลกระทบเชิงบวกได้ดังนี้

5.1 ประโยชน์ต่อคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษา การพัฒนาโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพและเหมาะสมเป็นปัจจัยหลักที่ช่วยยกระดับคุณภาพการศึกษาของสถานศึกษาได้อย่างเป็นรูปธรรม (Fullan, 2007) การบริหารที่ชัดเจนและมีระบบช่วยให้การวางแผนและการดำเนินงานด้านการเรียนการสอนมีความสอดคล้องและมีมาตรฐานมากขึ้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพและมีความรับผิดชอบอย่างสูง ส่งผลให้นักเรียนได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพและสอดคล้องกับยุคสมัย

5.2 ประโยชน์ต่อการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เยาวชน สถานศึกษาพระปริยัติธรรมมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักคำสอนของพระพุทธศาสนา (Nyanaponika Thera, 1998) การบริหารจัดการที่ดีช่วยให้สามารถจัดกิจกรรมและหลักสูตรที่เน้นการพัฒนาเยาวชนในด้านจิตใจและศีลธรรมได้อย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง ส่งเสริมให้เยาวชนตระหนักถึงคุณค่าของความดี มีจิตสำนึกต่อสังคม และสามารถนำหลักธรรมไปใช้ในชีวิตประจำวันได้อย่างยั่งยืน

5.3 ประโยชน์ต่อการสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและความมั่นคงของพระพุทธศาสนา การพัฒนาโครงสร้างการบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วมของชุมชนและเชื่อมโยงกับภาคส่วนต่าง ๆ ช่วยสร้างความเข้มแข็งในเครือข่ายชุมชนและส่งเสริมความมั่นคงของพระพุทธศาสนาในระดับท้องถิ่น (Swearer, 2010) สถานศึกษาทำหน้าที่เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และเผยแพร่วัฒนธรรมคำสอน สร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างวัด ชุมชน และหน่วยงานภายนอก ซึ่งเป็นการสร้างพื้นฐานที่มั่นคงในการพัฒนาสังคมที่มีความสงบสุขและมีคุณธรรม

5.4 ประโยชน์ต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals - SDGs) การพัฒนาโครงสร้างการบริหารที่มีประสิทธิภาพในสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญยังสอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนขององค์การสหประชาชาติ (United Nations, 2015) โดยเฉพาะอย่างยิ่งเป้าหมายที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาที่มีคุณภาพ การส่งเสริมความเท่าเทียมในโอกาสการศึกษา และการสร้างสังคมที่ยั่งยืนด้วยการปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคม การพัฒนานี้ยังช่วยลดช่องว่างความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา สร้างโอกาสที่เท่าเทียมในการเข้าถึงการศึกษา และเสริมสร้างความเข้มแข็งของสถาบันทางศาสนาในฐานะกลไกสำคัญของการพัฒนาองค์รวมในสังคมไทย

สรุป การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญช่วยยกระดับประสิทธิภาพการบริหารและคุณภาพการศึกษา ทำให้การจัดการเรียนการสอนมีระบบและมาตรฐานมากขึ้น ส่งเสริมให้ครูและบุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพ พร้อมทั้งสนับสนุนการปลูกฝังคุณธรรมและจริยธรรมแก่เยาวชนตามหลักพระพุทธศาสนา นอกจากนี้ยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนผ่านความร่วมมือระหว่างวัด สถานศึกษา และภาคส่วนต่าง ๆ ในสังคม อีกทั้งยังสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการศึกษา

โดยช่วยเพิ่มโอกาสทางการศึกษา ลดความเหลื่อมล้ำ และส่งเสริมบทบาทของสถาบันพระพุทธศาสนาในการพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

6. ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายและการปฏิบัติ

การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญเพื่อความยั่งยืนนั้น จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือและการสนับสนุนจากหลายฝ่ายทั้งในระดับนโยบายและระดับปฏิบัติ โดยข้อเสนอแนะในแต่ละกลุ่มหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสามารถสรุปได้ดังนี้

6.1 ข้อเสนอแนะสำหรับหน่วยงานกำกับดูแลของคณะสงฆ์

จัดทำกรอบนโยบายและมาตรฐานโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรม หน่วยงานกำกับดูแลของคณะสงฆ์ ควรกำหนดกรอบนโยบายและแนวปฏิบัติกลางด้านโครงสร้างการบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เพื่อให้เกิดความเป็นระบบ ลดความเหลื่อมล้ำระหว่างสถานศึกษา และเพิ่มความชัดเจนด้านบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารและบุคลากรในทุกระดับ พัฒนาศักยภาพผู้นำทางการศึกษาในคณะสงฆ์อย่างเป็นระบบ โดยจัดหลักสูตรหรือโครงการพัฒนาผู้นำเฉพาะด้าน เพื่อบรรลุบทบาทการบริหารในบริบทการศึกษาสมัยใหม่ เสริมสร้างระบบกำกับ ติดตาม และประเมินผลที่ชัดเจน

6.2 ข้อเสนอแนะสำหรับภาครัฐและกระทรวงศึกษาธิการ

สนับสนุนงบประมาณและทรัพยากรอย่างต่อเนื่องและเหมาะสมกับบริบท ภาครัฐควรจัดสรรงบประมาณสนับสนุนสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญในลักษณะระยะยาว เพื่อสร้างเสถียรภาพในการบริหารจัดการ ลดการพึ่งพาการบริจาค และส่งเสริมการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน บุคลากร และเทคโนโลยีทางการศึกษา พัฒนากลไกความร่วมมือเชิงนโยบายระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์ ควรส่งเสริมการบูรณาการนโยบายด้านการศึกษาพระปริยัติธรรมเข้ากับระบบการศึกษาสามัญ โดยเคารพอัตลักษณ์ทางศาสนา ควบคู่กับการยกระดับมาตรฐานคุณภาพการศึกษาให้สอดคล้องกับเกณฑ์ของกระทรวงศึกษาธิการ สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการบริหารจัดการ การเรียนรู้ดิจิทัล และการบริหาร

6.3 ข้อเสนอแนะสำหรับผู้บริหารสถานศึกษาและเครือข่ายที่เกี่ยวข้อง

ปรับโครงสร้างการบริหารสู่รูปแบบการมีส่วนร่วมและการกระจายอำนาจ ผู้บริหารสถานศึกษาควรออกแบบโครงสร้างการบริหารที่เปิดโอกาสให้ครู บุคลากร พระสงฆ์ และตัวแทนชุมชนมีส่วนร่วมในการวางแผน ตัดสินใจ และประเมินผล เพื่อเพิ่มความโปร่งใส ความรับผิดชอบ และความยั่งยืนขององค์กร เชื่อมโยงการจัดการศึกษากับการพัฒนาชุมชนอย่างเป็นรูปธรรม ควรพัฒนากิจกรรมและโครงการที่เชื่อมโยงสถานศึกษากับชุมชน และการใช้วัดเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ตลอดชีวิต สร้างวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม เพื่อพัฒนาบุคลากรและผู้เรียนอย่างรอบด้าน ทั้งด้านวิชาการ จริยธรรม และทักษะชีวิต

สรุป การพัฒนาโครงสร้างการบริหารสถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ จำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากทั้งคณะสงฆ์ ภาครัฐ และผู้บริหารสถานศึกษา โดยหน่วยงาน คณะสงฆ์ควรกำหนดนโยบายและมาตรฐานการบริหารที่ชัดเจน พร้อมทั้งพัฒนาศักยภาพผู้นำทางการศึกษาและระบบติดตามประเมินผลอย่างเป็นระบบ ขณะที่ภาครัฐควรสนับสนุนงบประมาณ ทรัพยากร และนวัตกรรมทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง รวมถึงส่งเสริมความร่วมมือเชิงนโยบายระหว่างรัฐกับคณะสงฆ์เพื่อยกระดับมาตรฐานการศึกษา ส่วนผู้บริหารสถานศึกษา ควรปรับโครงสร้างการบริหารให้มีส่วนร่วมและกระจายอำนาจ เชื่อมโยงการจัดการศึกษากับ ชุมชน และส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้และคุณธรรม เพื่อให้การบริหารจัดการมีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความยั่งยืนของสถานศึกษาในระยะยาว

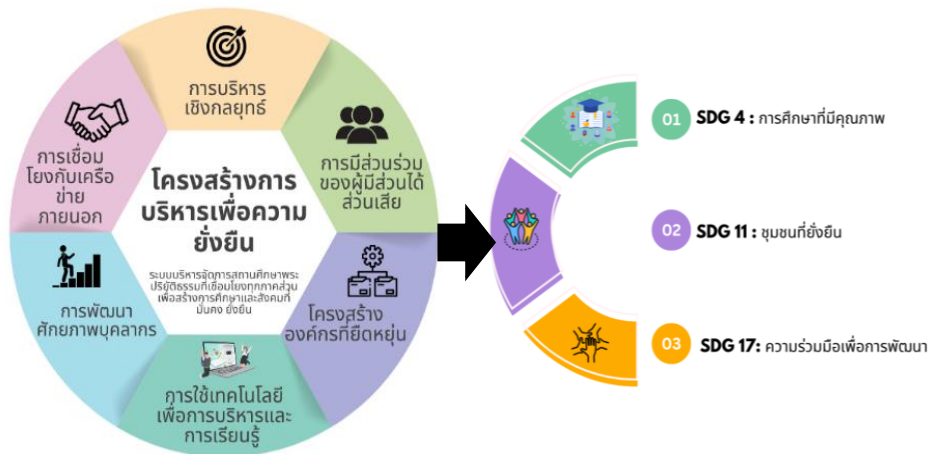
7. บทสรุป

บทความนี้ นำเสนอความสำคัญของการพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ สถานศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ เพื่อเสริมสร้างความยั่งยืนทั้งในด้านการศึกษาและการ พัฒนาสังคม โดยเน้นการปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความชัดเจน ยืดหยุ่น และสอดคล้องกับ บริบทของการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ควบคู่กับการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่เปิดโอกาสให้ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วม รวมทั้งการเชื่อมโยงความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงาน ภายนอก เพื่อสร้างเครือข่ายการสนับสนุนที่เข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การพัฒนาสถานศึกษาให้ สามารถดำเนินบทบาทในการจัดการศึกษาและการพัฒนาคุณธรรมของเยาวชนได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

ในเชิงนโยบายและการปฏิบัติ การพัฒนาโครงสร้างการบริหารดังกล่าวจำเป็นต้อง ได้รับการสนับสนุนจากทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง ทั้งหน่วยงานกำกับดูแลของคณะสงฆ์ ภาครัฐ กระทรวงศึกษาธิการ ตลอดจนผู้บริหารสถานศึกษาและเครือข่ายในพื้นที่ เพื่อให้เกิดการบูรณา การความร่วมมืออย่างเป็นระบบและสามารถตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงของสังคมในยุค ปัจจุบันได้อย่างเหมาะสม การนำแนวทางที่นำเสนอในบทความไปประยุกต์ใช้จะช่วยเสริมสร้าง ความเข้มแข็งของระบบการศึกษาพระปริยัติธรรม และสนับสนุนการพัฒนาการศึกษาให้มีความ มั่นคงและยั่งยืนในระยะยาว

องค์ความรู้ที่ได้จากบทความนี้ชี้ให้เห็นว่า การพัฒนาโครงสร้างการบริหารจัดการ สถานศึกษาพระปริยัติธรรมจำเป็นต้องอาศัยการผสมผสานระหว่างการบริหารเชิงกลยุทธ์ การ มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสร้างความร่วมมือกับชุมชนและสังคมโดยรอบ พร้อมทั้ง การปรับโครงสร้างองค์กรให้มีความยืดหยุ่นและสามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่าง ต่อเนื่อง นอกจากนี้ การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้สนับสนุนการบริหารและการเรียนการ สอนยังเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการจัดการศึกษา ลดข้อจำกัดด้านทรัพยากร และขยายโอกาสทางการศึกษาให้กว้างขวางยิ่งขึ้น การพัฒนาระบบบริหารจัดการในลักษณะ

ดังกล่าวจะช่วยสร้างระบบนิเวศทางการศึกษาที่เชื่อมโยงระหว่างวัด สถานศึกษา ชุมชน และภาคส่วนต่าง ๆ ของสังคม อันนำไปสู่การพัฒนาเยาวชนให้เป็นพลเมืองที่มีความรู้ คุณธรรม และความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างยั่งยืน



ภาพประกอบที่ 1 โครงสร้างการบริหารเพื่อความยั่งยืน

เอกสารอ้างอิง

- บุญทัน ดอกไธสง. (2554). การบริหารการศึกษา. กรุงเทพฯ: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.
- พระราชวรมนู (ประยุทธ์ ปยุตโต). (2562). พุทธธรรมกับการศึกษาเพื่อความยั่งยืน. กรุงเทพมหานคร: มูลนิธิพุทธธรรม.
- ภักดี มะนะเวศ. (2559). หลักการบริหารสถานศึกษาในยุคการเปลี่ยนแปลง. ขอนแก่น: มหาวิทยาลัยขอนแก่น.
- ศิริพงษ์ พงษ์พิพันธุ์. (2563). การบริหารจัดการสถานศึกษาพระปริยัติธรรมในยุคปฏิรูปการศึกษา. นครปฐม: มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย.
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ. (2565). รายงานการพัฒนาการจัดการศึกษาพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประจำปีงบประมาณ 2565. กรุงเทพมหานคร: สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ.
- สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน). (2564). แนวทางการประกันคุณภาพการศึกษาสำหรับสถานศึกษาพระปริยัติธรรม. กรุงเทพมหานคร: สมศ.

- Benn, S., Dunphy, D., & Griffiths, A. (2014). *Organizational Change for Corporate Sustainability* (3rd ed.). London: Routledge.
- Bronfenbrenner, U. (1979). *The Ecology of Human Development: Experiments by Nature and Design*. Harvard University Press.
- Daft, R. L. (2015). *Organization Theory and Design* (12th ed.). Cengage Learning.
- Drucker, P. F. (1999). *Management Challenges for the 21st Century*. HarperBusiness.
- Freeman, R. E. (1984). *Strategic Management: A Stakeholder Approach*. Boston: Pitman.
- Fullan, M. (2007). *The New Meaning of Educational Change* (4th ed.). Teachers College Press.
- Knowles, M. S., Holton, E. F., & Swanson, R. A. (2015). *The Adult Learner: The Definitive Classic in Adult Education and Human Resource Development* (8th ed.). Routledge.
- Likert, R. (1967). *The Human Organization: Its Management and Value*. McGraw-Hill.
- Lozano, R. (2006). Incorporation and institutionalization of SD into universities: Breaking through barriers to change. *Journal of Cleaner Production*, 14(9–11), 787–796.
- Mintzberg, H. (1979). *The Structuring of Organizations*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Nyanaponika Thera. (1998). *The Heart of Buddhist Meditation*. Buddhist Publication Society.
- Putnam, R. D. (2000). *Bowling Alone: The Collapse and Revival of American Community*. Simon & Schuster.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management* (14th ed.). Pearson.
- Selwyn, N. (2012). *Education in a Digital World: Global Perspectives on Technology and Education*. Routledge.
- Senge, P. M. (2006). *The Fifth Discipline: The Art & Practice of The Learning Organization*. Doubleday.
- Swearer, D. K. (2010). *The Buddhist World of Southeast Asia*. State University of New York Press.



- UNESCO. (2020). Education for Sustainable Development Goals: Learning Objectives. UNESCO Publishing.
- United Nations. (2015). Transforming Our World: The 2030 Agenda for Sustainable Development. United Nations.
- Yukl, G. (2013). Leadership in Organizations (8th ed.). Pearson.