

บทความจากวิทยานิพนธ์เพื่อการเผยแพร่

ชื่อเรื่อง

(ภาษาไทย) แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

(ภาษาอังกฤษ) GUIDELINE FOR PERSONNEL DEVELOPMENT OF
THE BUDDHIST CONCEPT SCHOOLS

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาไทย) ปิยนันท์ รุ่งรุจีไพศาล

ชื่อผู้วิจัย (ภาษาอังกฤษ) PIYANUN ROONGRUJIPAISAL

ABSTRACT

The purposes of this research were to develop guideline for personnel development in accordance with the needs, the suitability and the feasibility of Buddhist Concept Schools. The samples were divided into 4 groups: 1) twenty-eight respondents including school administrators and the educational personnel, 2) seven educational scholars, 3) seventeen experts, and 4) sixty-four school administrators. Instrument for collecting the data was the questionnaires. Statistical analysis was employed in terms of frequency, percentage, median, inter-quartile, arithmetic mean, standard deviation, and t-test.

The findings indicated that the integration of the four steps with 24 items according to the steps of development of the Trisikka (The three studies: morality, concentration and wisdom) consisted of Panyawutthidharma (Dharma for the progress of intelligence), Kanlayanamitta (Being true friends) and Brahmaviharadharmma (The Four principles of virtuous existence) used as guidelines for personnel development at the Buddhist Concept Schools was appropriate and feasible comprised the following: 1) appointing the essential requirements with the personnel in charge, work revision, Brahmaviharadharmma, problem surveying, requirements, building supporting factors and arranging order of the needs covering 3 issues: knowledge, thought and mind, 2) planning by the personnel in charge with development according to Trisikka, plans, projects and various activities with mind development by people acquiring Dharma knowledge, supervising plans and following up, 3) implementing the plans by the personnel in charge with Itthibath 4 (Fourfold Paths to attain successes), development of Kanlayanamittadharmma 7 (Seven Buddhist friendship), creating Panyawutthidharma, thinking with Yonisomannasikarn (Buddhist thinking styles), having mindfulness in daily life working, supervising and following up continuously, and 4) evaluation from the personnel in charge with Pavana 4 (Buddhist Fourfold: body, morality, mind and intellect) emphasizing self-assessment and group evaluation in real life.

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ที่สอดคล้องกับความต้องการ มีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา และบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 28 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

ผลการวิจัย พบว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการกับขั้นตอนการพัฒนา ทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยมีแนวทางดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น ผู้รับผิดชอบในการวิเคราะห์ ใช้พรหมวิหาร ในการสำรวจ ความต้องการ สร้างปัจจัยเกื้อหนุน จัดลำดับความต้องการครอบคลุม ความรู้ ความคิด และจิตใจ 2) การวางแผน ผู้รับผิดชอบพัฒนาตามหลักไตรสิกขา มีแผนการ มีโครงการ และกิจกรรมที่หลากหลาย พัฒนาจิตใจ โดยผู้มีภูมิรู้ในธรรม มีแผนนิเทศ กำกับติดตาม 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบมีอิทธิบาท 4 พัฒนา กัลยาณมิตรธรรม 7 สร้างปัญญาวัชรธรรม คิดแบบโยนิโสมนสิการ มีสติในงานในวิถีชีวิตประจำวัน นิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่อง 4) การประเมินผล ผู้รับผิดชอบประเมินผลโดยใช้ ภาวนา 4 คือ กาย ศีล จิต ปัญญา เน้นการประเมินตนเอง และกระบวนการกลุ่มในวิถีชีวิตจริง

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ของโลกยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสภาวะแวดล้อม ปัญหาพิบัติภัยทางธรรมชาติ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ในทุกวันนี้เป็นผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาของโลกยุคใหม่อย่างไม่อาจปฏิเสธ โดยเฉพาะความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มนุษย์ใช้อย่างไม่รู้เท่าทัน เกรย์ (Gary, 2001 : 43-48) สอดคล้องกับแนวความเห็นของ เสกสรรค์ ประเสริฐกุล ที่ว่า พลังขับเคลื่อนใหญ่โตที่สุดของกระแสโลกาภิวัตน์คือ ระบบทุนนิยมโลก ซึ่งมีลักษณะข้ามชาติข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ และมีพลังส่งผลกระทบใหญ่หลวงที่สุดต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคม ระหว่างมนุษย์กับโลกทางกายภาพและระหว่างมนุษย์กับตัวเอง (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล, 2551 : 31)

กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั่วโลก รวมทั้งในประเทศไทย เพื่อพร้อมรับกับความเจริญก้าวหน้าและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นการปฏิรูปทั้งระบบดังในพระราชบัญญัติการศึกษาปี พ.ศ. 2542 หมวดที่ 1 บททั่วไป ที่ว่าด้วยความมุ่งหมายและหลักการจัดการศึกษาใน

มาตรา 6 7 8 และ มาตรา 9 ที่ให้ความสำคัญเชิงปรัชญา ระบบโครงสร้างและกระบวนการจัดการศึกษาอย่างครอบคลุม โดยเฉพาะในมาตรา 6 ที่ว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไปเพื่อพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายและจิตใจ ปัญญา ความรู้ และคุณธรรม มีจริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิตสามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” (กระทรวงศึกษาธิการ. 2546: 5-6) จากสภาพการณ์และกฎหมายการศึกษาดังกล่าว ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการจัดการศึกษา โดยรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นนโยบายระดับชาติที่มีการผลักดันให้เกิดโครงการต่าง ๆ เช่น โครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ยังขาดการบูรณาการระหว่างความรู้ ความเข้าใจในวิชาสามัญกับด้านคุณธรรม และจริยธรรม (วิลาพัฒน์ อรุณบุญนวลชาติ. 2549 : 1)

ถึงแม้ที่ผ่านมารัฐได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอด โดยเฉพาะการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ซึ่งพบว่า มีปัญหาอยู่หลายประการที่สะสมอยู่ ดังงานวิจัยของ บุรพาทิส พลอยสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวขบวนสำคัญขององค์กร ยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดความมุ่งมั่นในการทำงานบริหาร ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หรือจากงานวิจัยปัญหา และสภาพการพัฒนากุศลกรที่ยังมีปัญหามากหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้การกระตุ้น และชักจูงใจที่ยังเป็นปัญหาจนถึงปัจจุบัน (สุริรัตน์ เอี่ยมสกุล. 2542 : บทคัดย่อ และสุบรรณ ธรรมกุล. 2545 : บทคัดย่อ) แต่ยังคงไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งเป็นโรงเรียนรูปแบบใหม่

จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธ รุ่นที่ 1 ว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็นรุ่นแรกนั้นมีปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมีรูปแบบวิธีการดำเนินการเป็นอย่างไร ซึ่งในการศึกษาแนวทางการพัฒนากุศลกรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้ในทางการปฏิบัติกับบริบทของสถานศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธรุ่นต่อ ๆ ไป ตลอดจนสถาบัน องค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่นำพุทธธรรมไปใช้ในการบริหารจัดการสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ที่จะมีผลต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชน และสังคม ให้มีความสุข ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธ
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธ
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนากุศลกรของโรงเรียนวิถีพุทธ

วิธีดำเนินการวิจัย

ในการดำเนินการวิจัยครั้งนี้ กลุ่มตัวอย่างแบ่งเป็น 4 กลุ่ม ดังนี้ 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา ซึ่งประกอบไปด้วยผู้บริหารสถานศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา จำนวน 28 คน 2) ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 คน 3) ผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 17 คน และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ แบบสอบถาม สถิติที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่ามัธยฐาน ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการทดสอบค่าที

สรุปผลการวิจัย

สรุปการวิจัยที่นำเสนอในบทนี้ เป็นการสรุปผลตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ทั้ง 4 ขั้นตอน 25 รายการ มีความสอดคล้องกับความต้องการตามความเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกรายการคิดเป็นร้อยละ 98.7 โดยมีแนวทางในแต่ละขั้นตอนดังนี้ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น โดยการกำหนดจากเป้าหมาย และนโยบายโดยหลักไตรสิกขาในการพัฒนากระบวนการเรียนรู้ และนำพรหมวิหารธรรมมาเป็นหลักในการที่จะวิเคราะห์ปัญหา และความต้องการ บุคลากรมีความศรัทธา มีความตระหนักรู้ในคุณค่าของวิถิพุทธ 2) การวางแผนการพัฒนา มีผู้รับผิดชอบที่มีความสามารถในการวางแผน แบบบูรณาการ กำหนดเป้าหมาย กิจกรรม เนื้อหา หลักสูตร การกำหนดระยะเวลา งบประมาณ ให้ครอบคลุมทั้งกาย ศีล จิต ตามหลักไตรสิกขา โดยมีหลักการคิดที่ถูกต้อง (โยนิโสมนสิการ) มีแผนพัฒนาอย่างมีส่วนร่วม 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบ เป็นผู้นำในการฝึกฝนตนเอง สร้างกัลยาณมิตร 7 ประการ สร้างศรัทธา สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้น พัฒนาผ่านอายตนะทั้ง 6 ให้เป็นวิถีชีวิต นำศาสนพิธี ศิลปะ การละคร หรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในการดำเนินกิจกรรมโดยพัฒนาผ่านอายตนะทั้ง 6 มีแผนจัดกิจกรรมที่สะท้อนความสำเร็จ และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากร ด้วยมุทิตาจิต 4) การประเมินผล โดยการกำหนดคนรับผิดชอบ กำหนดระยะเวลา และกำหนดเกณฑ์ และการประเมินโดยการวัดจากสภาพจริง ให้ครอบคลุมตามหลักภาวนา 4 ด้วยความเป็นกลาง (อุเบกขา) และมีมุทิตาจิตในการยกย่อง ชมเชย พัฒนาจากวงรอบเล็กไปสู่วงรอบใหญ่อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ทั้ง 4 ขั้นตอน 26 รายการ มีความสอดคล้อง ตรงเนื้อหาและหลักวิชา ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกรายการ โดยมีแนวทางในแต่ละขั้นตอนดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น ผู้รับผิดชอบ มีความชำนาญในการวิเคราะห์ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักในการคิดวิเคราะห์ให้ครอบคลุมความต้องการทั้ง 3 ด้าน ของชีวิต มีความเข้าใจ ศรัทธา และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนาทั้งตนเองและส่วนรวม และใช้วิถีเร้ากุศลให้บุคคลมีความใฝ่ดี 2) การวางแผน

โดยมีผู้รับผิดชอบ มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการ โครงการ และกิจกรรมที่หลากหลายบนพื้นฐานของการพัฒนาชีวิต ทั้งเรื่อง ศิล สมาธิ และ ปัญญา การพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์ หรือฆราวาส ที่มี ภูมิธรรมช่วยอบรมให้เกิดความคิด เข้าใจ และปฏิบัติได้ 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบ มีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา โดยบูรณาการเป็นกิจกรรมพื้นฐานในวิถีชีวิตจริง มีการวางแผนพัฒนาความคิด จิตใจ ตามหลักปัญญาวัตรธรรม เกิดขบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อเข้าใจปัญหา ดีชั่ว รู้คุณรู้โทษ การจัดสรรทรัพยากรด้วยความเที่ยงธรรม ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนับสนุน กำกับ นิเทศ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งวิถีชีวิตและการงาน 4) การประเมินผล โดยหลักทาวนา 4 โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานในการวัดอย่างเที่ยงธรรมโดยดูจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เน้นที่การประเมินตนเอง การพัฒนาตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในไปสู่ภายนอก และมีมุทิตาจิตใจการชื่นชมความสำเร็จ ประกาศให้เป็นแบบอย่าง เกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ขยายผลต่อไป

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีแนวทางในแต่ละขั้นตอนดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น ผู้รับผิดชอบ มีความชำนาญในการวิเคราะห์ มีพรหมวิหารในการสำรวจปัญหา ความต้องการ ทั้งเรื่องส่วนตัวและการงาน สร้างปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดศรัทธา วิเคราะห์ตามเกณฑ์การพัฒนา จัดลำดับความต้องการให้ครอบคลุม การพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือความรู้ ความคิด และจิตใจ 2) การวางแผน ผู้รับผิดชอบมีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา กำหนดแผนจากข้อมูลที่รอบด้านมีแผนการ มีโครงการ และกิจกรรมที่หลากหลายมีเป้าหมายที่ชัดเจน แผนการพัฒนาจิตใจโดยผู้ที่มีภูมิรู้ในธรรมเป็นผู้อบรมดูแลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติให้เห็นผลได้ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง มีแผนนิเทศ กำกับติดตาม 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบ มีอิทธิบาท 4 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองให้เกิดความองงามที่มาจากภายใน พัฒนา กัลยาณมิตรธรรม 7 สร้างปัญญาวัตรธรรม โดยการฝึกขบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ มีสติในวิถีชีวิตประจำวัน นิเทศ ติดตาม อย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอน การทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนา ในกิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรมการเรียนการสอน และกิจกรรมพื้นฐานชีวิต 4) การประเมินผล โดยใช้ทาวนา 4 คือ ประเมิน กาย ศิล จิตและปัญญาใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานตัวชี้วัดของบุคลากร โรงเรียนวิถีพุทธเป็นเกณฑ์ เน้นการประเมินตนเองและกระบวนการกลุ่มโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ในวิถีชีวิตจริง ยกย่องชมเชยด้วยมุทิตาจิตและนำไปขยายผล

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัตรธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการกับขั้นตอนการพัฒนา ทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ โดยมีแนวทางที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบดำเนินการ ดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น มี 5 รายการ ได้แก่ ใช้พรหมวิหาร

ธรรม ในการสำรวจปัญหา ความต้องการ จัดลำดับความต้องการครอบคลุม ความรู้ ความคิด และจิตใจ
 2) การวางแผน มี 6 รายการ ได้แก่ ใช้หลักไตรสิกขาในการวางแผน มีโครงการ มีกิจกรรมที่
 หลากหลาย 3) การดำเนินการตามแผน มี 8 รายการ ได้แก่ใช้อิทธิบาท 4 พัฒนากลยุธมิตตคา
 มีสติในการทำงาน มีการนิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่อง 4) การประเมินผล มี 5 รายการ ได้แก่ การใช้
 หลักท้าวนา 4 คือการประเมินเชิงประจักษ์ทั้งกาย สิล จิต และปัญญา เน้นการประเมินด้วยตนเอง

อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิปุทธ ของโรงเรียนที่สมัครใจ
 เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิปุทธ รุ่นที่ 1 นำมาอภิปรายในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดความต้องการจำเป็น พบว่าผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบใช้
 พรหมวิหารธรรม และมีความชำนาญในการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมาก
 ที่สุด สอดคล้องกับตัวชี้วัดของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (2548 : 2) ที่ให้
 ผู้บริหาร และครู มีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม มีพรหมวิหารประจำใจ โดยเฉพาะความ
 เมตตา ที่จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล
 ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี และสอดคล้องกับ แนวคิดของวุดิพนธ์ ยศสาสุโร
 (2546 : 9) กล่าวว่า กระบวนการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น เพื่อระบุปัญหา หรือประเด็นต่าง ๆ
 ในสถานที่ทำงาน และพิจารณาว่า การฝึกอบรมจะเป็นการดำเนินการที่เหมาะสมหรือไม่

2. ขั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้รับผิดชอบเป็น
 ผู้กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่มีความหลากหลาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามหลัก
 ไตรสิกขา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับสูง สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 37-39)
 ที่กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ว่าการสร้างแผนเป็นการกำหนดแผนที่ต้องการให้ชัดเจน โดยคำนึงถึง
 มาตรฐานหรือคุณภาพที่กำหนด มีทางเลือกหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสอดคล้องกับ
 กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52-54) ที่ว่าในการพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะบุคลากร โรงเรียน
 วิถิปุทธแม้จะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร และครู มีความสำคัญ
 อย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างดี ทั้งการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ และการ เป็นแบบอย่าง
 ที่ดีในวิถีชีวิตจริง ในลักษณะสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง
 หลากหลายวิธีการ

3. ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ
 ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามระบบไตรสิกขา ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จน
 เป็นแบบอย่างที่ดีได้นั้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ มากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการ
 พัฒนาบุคลากร และการบริหารจัดการ ของโรงเรียนวิถิปุทธ (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : 4-7, 27)

ที่ทำให้ความสำคัญของการพัฒนาครู และผู้บริหาร เพื่อสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริง ที่ผ่านการสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น และต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษาหรือผู้รับผิดชอบประเมินผลการพัฒนา ทางด้านจิตใจ เน้นการประเมินความดีงาม และเหตุปัจจัยแห่งความดีงามทั้งหมด เพื่อจะนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้ในทางการปฏิบัติ มากที่สุด สอดคล้องกับ กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 67) ที่เน้นการประเมินโดยหลัก ไตรสิกขา และวัดผลโดยข้อมูลเชิงประจักษ์ และสอดคล้องกับ สุมน อมรวิวัฒน์ (2544 : 118-121) ที่เห็นว่าต้องพัฒนาไปสู่คุณสมบัติ 4 ประการ ของผู้พัฒนาแล้ว คือ ภาวนา 4 กาย สีล จิต และ ปัญญา ที่พัฒนาแล้ว

ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

1.1 นำแนวทางนี้ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อจะได้นำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2 นำแนวทางสู่การปฏิบัติเป็นกลุ่มย่อยนำ และประสานกับหลักปฏิบัติของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนา

1.3 นำแนวทางนี้ไปใช้ในคณะครูและบุคลากร โดยเน้นเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม

2. ข้อเสนอแนะสำหรับในการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนวิถีพุทธที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต

2.2 ควรมีการขยายขอบเขตการวิจัยให้ครอบคลุม สถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนวิถีพุทธในทุกกลุ่ม

2.3 ควรมีการวิจัยในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ

เอกสารอ้างอิง

กระทรวงศึกษาธิการ. (2546). พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2545 พร้อมกฎกระทรวงที่เกี่ยวข้องและพระราชบัญญัติการศึกษาภาคบังคับ พ.ศ. 2545. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.

- กระทรวงศึกษาธิการ. (2547). **แนวทางการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : กระทรวงศึกษาธิการ.
- บุรพาทิศ พลอยสุวรรณ. (2539). **การวิเคราะห์ระบบพัฒนาผู้บริหารโรงเรียนของสำนักงานคณะกรรมการการประถมศึกษาแห่งชาติ**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วิลาพัฒน์ อรุณบุญวาท. (2549). **การพัฒนาโปรแกรมการฝึกอบรมตามแนวทางไตรสิกขา เพื่อเสริมสร้างความมีวินัยในตนเองของนักเรียนชั้นประถมศึกษาปีที่ 5**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (ประถมศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- วุฒิพงษ์ ยศลาสุโรดม. (2546). **การวิเคราะห์ความจำเป็นในการฝึกอบรม**. กรุงเทพฯ : ธรรมมถการพิมพ์.
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน. (2548). **ตัวชี้วัดการดำเนินงานโรงเรียนวิถีพุทธ**. กรุงเทพฯ : สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ
- สุบรรณ ธรรมกุล. (2545). **การพัฒนาครูประถมศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542**. สังกัดสำนักงานการประถมศึกษาจังหวัดเลย. วิทยานิพนธ์ศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต. (การบริหารการศึกษา). ขอนแก่น : บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยขอนแก่น. ถ่ายเอกสาร.
- สุมน อมรวิวัฒน์. (2544). **หลักสูตรทางการศึกษาตามนัยแห่งพุทธธรรม**. นนทบุรี : มหาวิทยาลัยสุโขทัยธรรมราชา.
- สุริรัตน์ เอี่ยมสกุล. (2542). **การศึกษากระบวนการพัฒนาบุคลากรในโรงเรียนมัธยมศึกษา สังกัดกรมสามัญศึกษา ในกรุงเทพมหานคร**. วิทยานิพนธ์ครุศาสตรมหาบัณฑิต (บริหารการศึกษา). กรุงเทพฯ : บัณฑิตวิทยาลัย จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย. ถ่ายเอกสาร.
- เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. (2551, พฤษภาคม – มิถุนายน). “เปลี่ยนโลกด้วยพุทธธรรมในทัศนะของเสกสรรค์ ประเสริฐกุล,” **สถานแสงอรุณ**. 12(3) : 31.
- เอกชัย กี่สุขพันธ์. (2538). **การบริหารทักษะและการปฏิบัติ**. พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพฯ : สุขภาพใจ.
- Gary, Marx. (2001, May). “10 Trends for Tomorrow’s Kids,” **The Education Diget**. 66(9) : 178.