

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

วิกฤตการณ์ต่าง ๆ ของโลกยุคปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นปัญหาทางด้านสภาวะแวดล้อม ปัญหาพิบัติภัยทางธรรมชาติ ปัญหาเศรษฐกิจ ปัญหาสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งปัญหาทางด้านคุณธรรมจริยธรรม ในทุกวันนี้เป็นผลกระทบที่เกิดจากการพัฒนาของโลกยุคใหม่อย่างไม่อาจปฏิเสธ โดยเฉพาะความเจริญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีอย่างรวดเร็วที่มนุษย์ใช้อย่างไม่รู้เท่าทัน เกริ (Gary. 2001 : 43-48) สอดคล้องกับแนวความคิดของนายแพทย์ประสาน ต่างใจ ที่ว่า สรีระมนุษย์ได้พัฒนาเต็มที่แล้ว และสมองก็เต็มที่มาตั้งแต่สามปีที่แล้ว แต่จิตเราพัฒนาได้ครึ่งทาง คือระดับเหตุผล และใช้มันเพื่อสนองความต้องการบริโภคเสพสุขของตนเองจนเกินเลย ทำให้ทรัพยากรธรรมชาติโดนทำลายถึงขั้นวิกฤตจนโลกรับไม่ไหว สรุปคือ จิตเราพัฒนาไปไม่ทันกาย (ประสาน ต่างใจ. 2551 : 45) นอกจากนี้ยังสอดคล้องกับแนวความเห็นของ เสกสรรค์ ประเสริฐกุล ที่ว่า พลังขับเคลื่อนใหญ่โตที่สุดของกระแสโลกาภิวัตน์ คือ ระบบทุนนิยมโลก ซึ่งมีลักษณะข้ามชาติข้ามพรมแดนระหว่างประเทศ และมีพลังส่งผลกระทบใหญ่หลวงที่สุดต่อความสัมพันธ์ระหว่างมนุษย์กับสังคมระหว่างมนุษย์กับโลกทางกายภาพและระหว่างมนุษย์กับตัวเอง (เสกสรรค์ ประเสริฐกุล. 2551 : 31)

สภาพสังคมไทยทุกวันนี้คนไทยโดยเฉพาะเด็กและเยาวชนเติบโตในสภาพแวดล้อมที่เสี่ยงเต็มไปด้วยสิ่งที่หล่อหลอมที่เป็นภัย (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. 2548 : คำนำ) จากผลสำรวจพัฒนาการของเด็กและวัยรุ่นระดับประเทศระหว่างปี 2539-2544 ของแพทย์หญิงจันทร์เพ็ญ ชูประภาวรรณ ที่ระบุว่า ยิ่งโตขึ้น เด็กมีพัฒนาการตามวัยน้อยลง และเด็กวัยเรียนอายุ 6-12 ปี พบว่ามีระดับสติปัญญาต่ำกว่า 90 มีถึง 44.1% ภาวะปัญญาอ่อน (IQ ต่ำกว่า 70) 85% สำหรับพัฒนาการด้านจิตใจ อารมณ์ สังคม จริยธรรม ในเด็กอายุต่ำกว่า 6 ปี เมื่อเทียบกับเด็กอเมริกัน เกือบครึ่งของเด็กไทยมีสมรรถนะทางอารมณ์ และสังคมอยู่ในเกณฑ์ล่าช้ากว่าเด็กอเมริกัน และประมาณ 1 ใน 3 มีพัฒนาการด้านความสัมพันธ์ใกล้ชิดอยู่ในเกณฑ์ต่ำกว่าเด็กอเมริกัน (นันทน กมีสุวรรณ. 2551 : 14) และปี พ.ศ. 2550 เด็กวัยรุ่นมีคดีล่วงละเมิดทางเพศ ส่งเข้าสถานพินิจ 43,000 ราย เฉลี่ยแล้ววันละ 120 ราย ขณะเดียวกันเด็กวัยรุ่นผู้หญิงอายุต่ำกว่า 19 ปี ต้องทำคลอดถึง 68,385 ราย เฉลี่ยวันละ 180 ราย และที่น่าห่วงที่สุดในขณะนี้ คือ เด็กวัยรุ่นมีเพื่อนร่วมชั้นเรียนเป็นคนรักเพศเดียวกันถึง 45% (เฉลิมพล พล मुख. 2551 : 13) และพบแนวโน้มโลก

ในศตวรรษที่ 21 จะมีความขัดแย้งที่ลงเอยด้วยความรุนแรงมากยิ่งขึ้น สื่อมวลชนได้เชื่อมโลกทั้งใบเข้าด้วยกัน ชาวชนได้เห็นภาพความรุนแรงผ่านสื่อมวลชนบ่อยมาก โดยไม่มีการตรวจสอบ เป็นการเพาะเชื้อความรุนแรงเข้าไปในจิตใจของเยาวชนยุคนี้ การที่นักเรียนยกพวกตีกัน และฆ่ากัน จะมีมากขึ้น ถ้าสถาบันการศึกษาไม่สอนให้เขาอยู่ร่วมกันฉันญาติมิตร (พระเทพโสภณ. 2547 : 31-32)

กระแสการปฏิรูปการศึกษาที่เกิดขึ้นทั่วโลกรวมทั้งในประเทศไทย เพื่อพร้อมรับกับความเจริญก้าวหน้าและวิกฤตการณ์ที่เกิดขึ้น และเป็นการปฏิรูปทั้งระบบดังใน พระราชบัญญัติการศึกษาปี 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. 2546ข : 5-6) และพลังที่เป็นหัวใจสำคัญให้เกิดความสำเร็จคือ พลังของ ครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา ดังปรากฏชัดในมาตรา 52 ที่กำหนดให้มีระบบ กระบวนการผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพ และมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง ซึ่งยังพบว่า มีความจำเป็นต้องปรับเปลี่ยนบทบาทและพันธกิจ ของครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา ให้มีบทบาทเชิงรุก ในการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพสูงสุดต่อการพัฒนาชีวิตให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ และพัฒนาสังคมไทย เป็นสังคมที่มีความเข้มแข็งและมีคุณภาพอย่างยั่งยืน (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : ก)

จากสภาพการณ์และกฎหมายการศึกษาดังกล่าว ทำให้เกิดการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาโดยรัฐบาลและกระทรวงศึกษาธิการได้กำหนดเป็นนโยบายระดับชาติที่มีการผลักดันให้เกิดโครงการต่าง ๆ ทั้งทางด้านการพัฒนาครู บุคลากรทางการศึกษา และการพัฒนาผู้เรียน อาทิ เช่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติได้สนับสนุนให้มีการวิจัยและพัฒนานวัตกรรม การพัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา (สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ. 2546 : จ) สำนักพัฒนานวัตกรรมจัดการศึกษาได้รับการสนับสนุนให้พัฒนารูปแบบการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ อาทิ เช่น โครงการโรงเรียนวิถีพุทธ เพื่อแก้ปัญหาต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องของกระบวนการจัดการศึกษาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนในโรงเรียนที่ยังขาดการบูรณาการระหว่างความรู้ ความเข้าใจในวิชาสามัญกับด้านคุณธรรม และจริยธรรม ขาดการปลูกฝังคุณลักษณะที่พึงประสงค์การเรียนการสอนในโรงเรียนจึงอยู่ในลักษณะแยกออกจากวิถีชีวิตที่แท้จริงที่มนุษย์พึงเรียนรู้ด้วยระบบของความรู้คู่คุณธรรม (วิลาพัฒน์ อรุณบุญวาลชาติ. 2549 : 1)

พระธรรมปิฎก (ป.อ. ปยุตโต) กล่าวว่า โรงเรียนวิถีพุทธเป็นการเริ่มต้นที่กลมกลืนกับ ภูมิหลัง ตามวัฒนธรรมของชาติ โดยเน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาอย่างบูรณาการ โดยหวังจะให้กว้างออกไปถึงชุมชนและสังคมทั้งหมดเป็นกัลยาณมิตร ที่ช่วยกันชักนำกล่อมเกล้าให้ เด็กนักเรียนใช้กลไกแห่งโยนิโสมนสิการ เพื่อความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ผู้มีชีวิตที่ดีงามและ ร่วมกันสร้างสรรค์สังคม ประเทศชาติ และโลกทั้งหมด ให้เป็นวิถีชีวิตที่สันติสุขที่ยั่งยืนสืบไป (กระทรวงศึกษาธิการ. 2547 : อนุโมทนา)

การเติบโตอย่างรวดเร็วของโครงการโรงเรียนวิถีพุทธที่มีโรงเรียนสมัครใจเข้าร่วม โครงการรุ่นที่ 1 ในปี พ.ศ. 2546 เพียง 89 โรงเรียน เพิ่มขึ้นเป็น 11,000 โรงเรียน ในปี พ.ศ. 2547 (มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. 2547 : 5) ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนจากกระทรวง ศึกษา ในการให้ความรู้ ความเข้าใจในการบริหารจัดการโรงเรียนวิถีพุทธ จัดทำสื่อเอกสารแนวทางการดำเนินงาน มีตัวชี้วัดกำกับการปฏิบัติงาน ตลอดจนสนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และนำวิถีพุทธบูรณาการอย่างกลมกลืนในระบบการบริหารจัดการ (สำนักพัฒนานวัตกรรมการจัดการศึกษา. 2548 : 4) ซึ่งเป็นความหวังว่าจะเป็นการพัฒนาเยาวชน และประเทศได้อย่างแท้จริง ดัง รายงานวิจัยของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดินเรื่องการปลูกฝังคุณธรรมในเด็กปฐมวัยผ่าน กระบวนการสร้างสรรค์ของแกนนำโรงเรียนวิถีพุทธที่พบความสำเร็จในเรื่องการนำหลักธรรม ไตรสิกขา อันประกอบด้วย ศีล สมาธิ ปัญญา มาเป็นแก่นกลางในการจัดการศึกษา โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพภายในและภายนอกของเด็กไปพร้อม ๆ กัน โดยมีครูผู้นำกระบวนการดังกล่าวไปใช้ ในฐานะที่เป็นทั้งปร โดโมฆะหรือกัลยาณมิตรของเด็ก ซึ่งต้องมีการขัดเกลาดตนเอง และใคร่ครวญ ถึงคุณค่าแท้ของคุณธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยเรื่องการนำเสนอรูปแบบการศึกษา เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวพุทธศาสตร์ ของ คลพัฒน์ ยศธร (2542 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การพัฒนาตามแนว พุทธศาสตร์ด้วยการศึกษาแบบไตรสิกขาเป็นการพัฒนาที่ถูกทาง และสมควรเป็นแนวทางที่ถูกต้อง และเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน

เนื่องจาก การพัฒนาผู้เรียน การบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน วิถีพุทธ เป็นการพัฒนาที่เน้นกรอบตามหลักไตรสิกขา ที่จะต้องทำการศึกษาและพัฒนาให้ครอบคลุม ทุกมิติ โดยเฉพาะการพัฒนาบุคลากร ซึ่งถือเป็นองค์ประกอบสำคัญในความสำเร็จของการบริหาร จัดการศึกษาโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งต้องพัฒนาทั้งทางด้าน ความรู้ ความคิด และคุณธรรม แต่จาก รายงานการวิจัยสภาพ และปัญหาการจัดการศึกษาตามแนวพุทธศาสนาในสถานศึกษาปฐมวัย ของ ปิยวรรณ คงวัดใหม่ (2546 : บทคัดย่อ) พบปัญหาว่า ผู้บริหารไม่สามารถดำเนินตามปรัชญาและ เป้าหมายของสถานศึกษา และนโยบายการจัดการศึกษาได้ทั้งหมด ปัญหาครุฑขาดแหล่งความรู้ใน การพัฒนาตนเอง การไม่สามารถประยุกต์หลักธรรมทางพุทธศาสนาเข้ามาใช้ในกิจกรรมประจำวัน

ถึงแม้ที่ผ่านมารัฐได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษามาโดยตลอด โดยเฉพาะการพัฒนา ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ซึ่งพบว่า มีปัญหาอยู่หลายประการที่สะสมอยู่ คั้งงานวิจัยของ บุรพาทิส พลอยสุวรรณ (2539 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า ในการพัฒนาผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งถือเป็นหัวขบวนสำคัญขององค์กร ยังไม่ได้ผลเป็นที่น่าพอใจ ผู้บริหารโรงเรียนส่วนหนึ่งยังขาดความมุ่งมั่นในการทำงานบริหาร ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง หรือจากงานวิจัยปัญหาและสภาพการ พัฒนาบุคลากรที่ยังมีปัญหาคือหลายด้านไม่ว่าจะเป็นการขาดความรู้การกระตุ้น และชักจูงใจที่ยัง เป็นปัญหาจนถึงปัจจุบัน (สุริรัตน์ เอี่ยมสกุล. 2542 : บทคัดย่อ และสุบรรณ ธรรมกุล. 2545 : บทคัดย่อ) แต่ยังคงค้นไม่พบงานวิจัยเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ซึ่งเป็นโรงเรียนรูปแบบ ใหม่ แต่เป็นแนวทางที่ได้รับความสนใจว่าจะสามารถพัฒนาผู้เรียน สังคม ชุมชน ได้สอดคล้องกับปรัชญาการจัดการศึกษาที่จะทำให้นุชนวัยเติบโตทั้งทางด้านร่างกาย จิตใจ และปัญญาไปพร้อม ๆ กัน โดยมีผู้บริหาร ครู ผู้สอนและบุคลากรในสถานศึกษาเป็นหัวขบวน เพื่อความเจริญก้าวหน้าของ สังคมและสามารถรับมือกับปัญหาวิกฤตการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

จากสาเหตุดังกล่าวผู้วิจัยจึงมีความสนใจในการศึกษาเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ รุ่นที่ 1 ว่าการดำเนินงานที่ผ่านมาที่เป็น รุ่นแรกนั้นมีปัญหาอุปสรรค ตลอดจนมีรูปแบบวิธีการดำเนินการเป็นอย่างไร ซึ่งในการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้อง มีความเหมาะสมและ มีความเป็น ไปได้ในทางการปฏิบัติกับบริบทของสถานศึกษา จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา บุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธรุ่นต่อ ๆ ไป ตลอดจนสถาบัน องค์กรต่าง ๆ ในสังคมที่น่าพุทธธรรม ไปใช้ในการบริหารจัดการสามารถนำแนวทางไปประยุกต์ใช้ที่จะมีผลต่อการพัฒนาเด็ก เยาวชน และสังคม ให้มีความสุข ความเจริญก้าวหน้าที่ยั่งยืนต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ
2. เพื่อพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ
3. เพื่อศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ
4. เพื่อศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ขอบเขตการวิจัย

1. ประชากร และกลุ่มตัวอย่าง

1.1 ประชากร ในการวิจัยครั้งนี้แบ่งออกเป็น 4 ชั้น คือ

1.1.1 ชั้นการศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
วิถิพุทธ ได้แก่ ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา

1.1.2 ชั้นการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่
ผู้ทรงคุณวุฒิ

1.1.3 ชั้นการศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
วิถิพุทธ ได้แก่ผู้เชี่ยวชาญ

1.1.4 ชั้นการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน
วิถิพุทธ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัย แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่

1.2.1 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยชั้นศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนา
บุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้สอน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
จำนวน 28 คน โดยคัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (ยูทท ไกยวรรณ. 2549 : 109)

1.2.2 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยชั้นพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของ
โรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ผู้ทรงคุณวุฒิ ประกอบด้วย นักวิชาการ ผู้บริหารสำนักงานเขตพื้นที่
การศึกษา พระภิกษุ ผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 7 คน โดยคัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือก
แบบเจาะจง (ยูทท ไกยวรรณ. 2549 : 109)

1.2.3 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการ
พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ศิษยานิเทศก์ที่รับผิดชอบโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ
จำนวน 22 คน โดยคัดเลือกจากการสุ่มตัวอย่างโดยการเลือกแบบเจาะจง (ยูทท ไกยวรรณ. 2549 : 109)

1.2.4 กลุ่มตัวอย่าง ที่ใช้ในการวิจัยชั้นตรวจสอบความเป็นไปได้ของแนว
ทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษาของโรงเรียนที่สมัครใจเข้า
ร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ รุ่นที่ 1 จำนวน 72 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่าง ตามสูตร
ของ ยามาเน่ ทาโร (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 61 ; อ้างอิงจาก Yamane, Taro. 1970. **Statistics :
An Introductory Analysis.** P.886) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

2. ตัวแปรที่ศึกษา

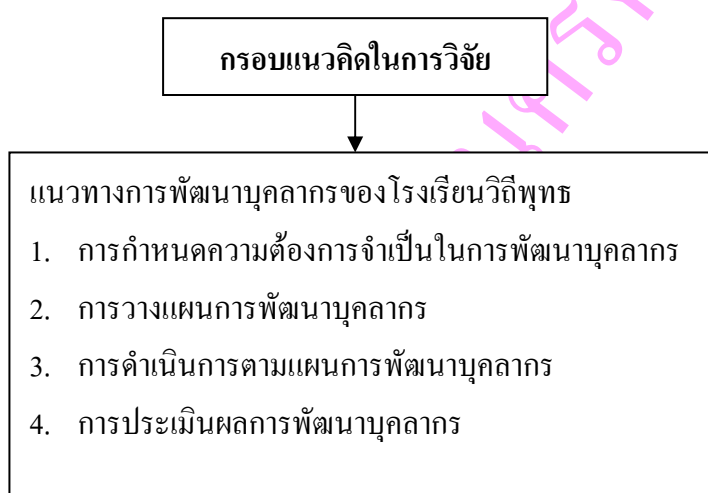
2.1 ความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

2.2 ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

2.3 ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

กรอบแนวคิดในการวิจัย

แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ มาจากแนวคิดเกี่ยวกับ กระบวนการพัฒนาบุคลากร และหลักพุทธธรรมในการพัฒนาบุคลากร ผู้วิจัยได้ศึกษาหลักการและแนวคิดและแนวทางการดำเนินงานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของ นักวิชาการ นักการศึกษา กือนงลักษณ์ สิ้นสืบผล (2542 : 27) จงกลณี ชูติมาเทวินทร์ (2544 : 21) แคสเตเตอร์ (Castteter. 2000 : 195) กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 53) สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน (2531 : 21) ได้เป็นกรอบแนวคิด ดังภาพประกอบ 1



ภาพประกอบ 1 กรอบแนวคิดในการวิจัย

นิยามศัพท์เฉพาะ

1. แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ หมายถึง ขั้นตอนกระบวนการ และกิจกรรมการเรียนรู้ที่จัดกระทำขึ้นเพื่อเปลี่ยนแปลงปรับปรุงหรือเพิ่มพูนความรู้ทักษะ ทักษะและความสามารถ โดยใช้หลักไตรสิกขา ปัญญาภูมิธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม บูรณาการกับขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการจำเป็น การวางแผน การดำเนินการตามแผน และการประเมินผล โดยมีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา เป็นไปตามมาตรฐานวิชาการ ตลอดจนเหมาะสมกับบริบทของสถานศึกษา และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยวัดความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาของสถานศึกษาที่สมัครใจ เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธรุ่นที่ 1

2. การพัฒนาบุคลากร หมายถึงกระบวนการดำเนินการกิจกรรมต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้และความสามารถของบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการ โรงเรียนวิถิพุทธรุ่นที่ 1 โดยใช้ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร 4 ขั้นตอน

3. ขั้นตอนการพัฒนาบุคลากร หมายถึงการดำเนินการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบประกอบด้วย 4 ขั้นตอน คือ การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร การวางแผนการพัฒนาบุคลากร การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

3.1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การใช้วิธีการต่างๆ ในการนำข้อมูลสารสนเทศที่ได้มีการรวบรวมไว้อย่างเป็นระบบ ในการวิเคราะห์ในการทราบปัญหาและความต้องการขององค์กร และหรือของงาน และหรือของบุคลากร เช่น ในการสังเกต การสำรวจ การสัมภาษณ์ การศึกษาเอกสาร การประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อนำมากำหนดความต้องการจำเป็นให้สอดคล้องในการพัฒนาบุคลากร

3.2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการในการกำหนดเป้าหมาย การกำหนดกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร และการกำหนดแผนย่อย กำหนดกิจกรรม การจัดสรรทรัพยากร เพื่อประสานงานขององค์กรโดยรวม โดยมีผลลัพธ์ คือ เป้าหมายหรือสิ่งที่ต้องการจะทำและวิธีปฏิบัติ

3.3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร หมายถึง การดำเนินงานหรือดำเนินการกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรในชั้นลงมือปฏิบัติ โดยเลือกใช้กิจกรรมการพัฒนาให้เหมาะสมกับบุคลากรตามแผนการพัฒนาในแต่ละระดับแต่ละหน้าที่ เพื่อให้บุคลากรมีความเหมาะสมกับงานและองค์กร สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดให้มีองค์กร หรือหน่วยงานที่รับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากร

3.4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร หมายถึง กระบวนการพิจารณาอย่างเป็นระบบในการตรวจสอบข้อมูลทั้งหมดทุกชั้นทุกตอนของกระบวนการพัฒนาบุคลากร ว่ามีการดำเนินการเป็นไปตามแผน และบรรลุวัตถุประสงค์ หรือเกณฑ์มาตรฐานในการพัฒนาบุคลากรหรือไม่ จะต้องมีการแก้ไขปรับปรุง และดำเนินงานในการพัฒนา เพื่อให้การดำเนินการทุกชั้นทุกตอนของการพัฒนาบุคลากรได้ผล

4. ความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ หมายถึง ความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาต้องการให้มีหรือไม่ต้องการมีแนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยวัดความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาจากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น

5. ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ หมายถึง ระดับคะแนนความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ นำไปใช้ได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษาโดยวัดจาก ความคิดเห็นของเชี่ยวชาญ จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

6. ความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ หมายถึง ระดับคะแนนเป็นไปได้อิงแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ นำไปใช้ได้จริงภายใต้บริบทของสถานศึกษาโดยวัดจาก ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา จากแบบสอบถามที่ผู้วิจัยสร้างขึ้น ซึ่งแบ่งคะแนนออกเป็น 5 ระดับ คือ มากที่สุด มาก ปานกลาง น้อย น้อยที่สุด

7. โรงเรียนวิถิพุทธ หมายถึง สถานศึกษาที่เปิดทำการสอนระดับสามัญศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งของรัฐและเอกชน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ รุ่นที่ 1 พ.ศ. 2546 โดยนำหลักไตรสิกขามาใช้ในการบริหารจัดการ และการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากร

8. โครงการโรงเรียนวิถิพุทธรุ่นที่ 1 หมายถึง รูปแบบใหม่ในการจัดการศึกษาที่เน้นกรอบการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา ที่เริ่มโครงการในปี พ.ศ. 2546 โดยมีโรงเรียนที่สมัครเข้าร่วมโครงการ ในรุ่นแรก จำนวน 89 โรงเรียน

9. บุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ หมายถึงบุคคลที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษา การพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรของสถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธรุ่นที่ 1 ปี พ.ศ. 2546 ได้แก่ ผู้บริหารสถานศึกษา หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป ครู และ ผู้สอน

10. หลักพุทธธรรม หมายถึงคำสอนในพุทธศาสนาที่นำมาใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

10.1 ไตรสิกขา หมายถึง ระบบการ การศึกษา หรือ ระบบการฝึกฝนอบรม เกิดเป็นการดำเนินชีวิตที่ดี ได้แก่ อธิศีลสิกขา (ศีล) อธิจิตตสิกขา (สมาธิ) และอธิปัญญาสิกขา (ปัญญา)

10.2 ปัญญาวัชรธรรม หมายถึง หลักธรรมในการพัฒนาไปสู่ความเจริญงอกงาม ประกอบด้วย 1) สัมปปริสสังเสวะ 2) สัทธัมมัสสวนะ 3) โยนิโสมนสิการ 4) ธัมมานุธรรมปฏิบัติ

10.3 กัลยาณมิตตตา หมายถึงการเสวนา สังเสวนา คบหา ภักดี มีจิตฝักใฝ่โน้มไปหาบุคคลที่มีศรัทธา

10.3.1 กัลยาณมิตรธรรม 7 คือคุณสมบัติที่ดี 7 ประการ ประกอบด้วย 1) ปิโย 2) ครุ 3) ภาวนีโย 4) วตตัจ 5) วจนกขโม 6) คมภีรญจ กถ กตตตา 7) โน จฎฐาเนน นิโยชเย

10.4 พรหมวิหารธรรม หมายถึง ธรรมประจำใจอันประเสริฐ ธรรมประจำใจของท่านผู้มีความดียิ่งใหญ่ มี 4 คือ เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา

11. ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา หมายถึง บุคคลที่มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาหรือการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ รุ่นที่ 1 ซึ่งประกอบไปด้วย ผู้บริหารสถานศึกษา ครู ผู้สอน หัวหน้าฝ่ายบริหารทั่วไป
12. ผู้ทรงคุณวุฒิ หมายถึง ผู้มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรีขึ้นไป สาขาการบริหารการศึกษาหรือสาขาที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงานการศึกษา ไม่น้อยกว่า 5 ปี
13. ผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง ผู้ที่มีประสบการณ์ด้านการบริหารงานบุคลากรในหน่วยงานการศึกษา ไม่น้อยกว่า 10 ปี
14. ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา หมายถึง ผู้มีหน้าที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนานักเรียน หรือการพัฒนาการศึกษาของโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ รุ่นที่ 1
15. ผู้บริหารสถานศึกษา หมายถึง ผู้รับผิดชอบในการบริหารโรงเรียนระดับสามัญศึกษา สังกัดกระทรวงศึกษาธิการทั้งของรัฐและเอกชน ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ รุ่นที่ 1

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1. ได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นไปตามมาตรฐานวิชา ตรงกับความต้องการของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา มีความเหมาะสมและมีความเป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา ครูผู้สอน ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาได้แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ไปประยุกต์ใช้และสร้างองค์ความรู้ในการพัฒนาบุคลากรภายใต้บริบทของสถานศึกษาของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล
3. หน่วยงานสถานศึกษาที่สนใจในการพัฒนาโรงเรียน หรือหน่วยงาน โดยใช้หลักพุทธธรรม สามารถนำแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ไปใช้ในการจัดการศึกษา จัดการพัฒนา จัดการวางแผน จัดการอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อให้สถานศึกษาหรือองค์กรที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา สามารถนำแนวทางการพัฒนาไปใช้ในสถานศึกษา หรือหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น