

## บทที่ 4

### ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ผู้วิจัยนำเสนอผลการวิเคราะห์แบ่งเป็น 4 ตอน ดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

รายละเอียดผลการวิจัยแต่ละตอนมีดังนี้

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน วิถิพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลในตอนนี้ นำเสนอเป็น 2 ส่วน ตามวิธีการเก็บ และการวิเคราะห์ข้อมูล ความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากร คือการวิเคราะห์สาระจากการประชุมกลุ่ม และการวิเคราะห์หาค่าความถี่ ค่าร้อยละจากแบบสอบถามฉบับที่ 1

1. ผลการวิเคราะห์สาระจากการประชุมกลุ่ม โดยแยกเป็น 4 ขั้นตอน ตามขั้นตอนของกระบวนการพัฒนา ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ในการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรนั้น พบประเด็นความต้องการใน 4 ประเด็นสรุปได้เป็น 6 รายการ คือ 1) เข้าใจสภาพปัญหาของบุคลากรทุกด้าน 2) บุคลากร (รวมทั้งผู้บริหาร) ต้องมีความศรัทธา มีความสมัครใจ และมีความตระหนักถึงคุณค่าของการเข้าสู่วิถิพุทธ 3) ผู้มีหน้าที่ในการวิเคราะห์ความจำเป็นต้องมีความถนัดในเรื่องที่รับผิดชอบ 4) ใช้ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับสภาวะธรรม และธรรมชาติของบุคลากรเป็นข้อมูลอ้างอิง เพราะเป็นการพัฒนาชีวิตที่ต้องเป็นวิถีชีวิต 5) การวิเคราะห์ข้อมูลต้องมีสภาพรวมทั้งรายบุคคล/กลุ่มและองค์กร 6) ต้องตระหนักทั้งเรื่องของงบประมาณ ระยะเวลา ตลอดจนการใช้ทรัพยากรในการอบรม

สรุปขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ต้องดูความต้องการจำเป็นทั้งด้านร่างกาย จิตใจ เศรษฐกิจ และสังคม และภาระงาน

เพราะเป็นการพัฒนาชีวิต โดยผู้รับผิดชอบต้องมีพรหมวิหารธรรม คือ มีฐานของความเมตตา กรุณา เป็นเกณฑ์ และใช้หลักมูทิตา และอุเบกขา ในการพิจารณา

ขั้นตอนที่ 2 ในการวางแผนการพัฒนาคุลากร พบประเด็นหลัก ๆ คือ 1) ผู้รับผิดชอบ ในการวางแผนต้องมีความสามารถหรือความถนัดในเรื่องที่ได้รับมอบหมาย 2) ใช้หลักไตรสิกขาในการพัฒนาชีวิต (ชีวิต คือ การศึกษา การศึกษาคือชีวิต) 3) การวางแผนพัฒนาโดยใช้พุทธธรรมเป็นหลัก โดยให้ผู้รับการพัฒนาดำเนินปฏิบัติจนเห็นผลจริง 4) การพัฒนาทางด้านจิตใจ มีการวางแผนว่าจะพัฒนาด้านใด โดยมีเรื่องหลัก ๆ ที่ครูต้องมี คือ พรหมวิหารธรรม มีสัมมาทิฐิ โดยยึด วัฒนธรรม ปัญญา และวัฒนธรรมเมตตาเป็นเครื่องค้ำจุน 5) มีการคำนึงถึงงบประมาณ วิทยากรที่ดี สภาพแวดล้อมที่สงบร่มรื่น แปลกใหม่ 6) ให้มีขบวนการทำงานอย่างมีส่วนร่วม และประสานบ้าน วัด โรงเรียน และชุมชน เป็นเครือข่าย

สรุปขั้นตอนที่ 2 การวางแผน คือ การวางแผนการพัฒนาคุลากร โดยให้ครอบคลุม ทั้งด้าน กาย สิต จิต ตามหลักไตรสิกขา และเน้นหลักการพัฒนาพรหมวิหารธรรมให้เกิดในหมู่ บุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนา สรุปได้ 7 รายการดังนี้ 1) ผู้บริหารต้อง ได้รับการพัฒนาผ่านการปฏิบัติทุกอย่าง จึงจะบอกหรือเป็นตัวอย่างได้ ในทางกลับกันครูก็ สามารถเป็นแบบอย่างให้แก่ผู้บริหารได้ 2) การเข้าใจวิสัยทัศน์ร่วมกัน จะช่วยให้ครูมีความเห็น เป็นหนึ่งเดียวกับงานที่จะทำทั้งขบวนการ 3) ขบวนการโยนิโสมนสิการ เพื่อให้มองเห็นสิ่งต่าง ๆ ได้้อย่างละเอียดที่สุด เพื่อเห็นถึงคุณค่าที่แท้ เกิดความตระหนักรู้ในคุณค่าของสิ่งต่าง ๆ ทำให้กิน อยู่ ดู ฟัง เป็น 4) การดำเนินการพัฒนาให้เป็นเรื่องของชีวิตประจำวัน การใช้จิตจรดต่อเนื่องในการ ทำงาน การปลูกฝังคุณธรรมในชีวิตประจำวัน เหมือนพ่อแม่ อบรมเลี้ยงดู 5) การใช้รูปแบบ กิจกรรมที่หลากหลายในการพัฒนา เช่น ใช้งานศิลปะ การจัดดอกไม้ การละคร กิจกรรมบำเพ็ญ ประโยชน์ 6) การพัฒนาต้องผ่านอายตนะทั้ง 6 ไม่ลืมเน้นเรื่องจิตใจ มีการตรวจสอบเครื่องมือใน การเรียนรู้ของคน คือ ตา หู จมูก ลิ้น กาย ใจ 7) จัดสภาพแวดล้อมที่ผ่อนคลาย มีระเบียบ เพื่อ ช่วยให้เรียนรู้ตนเองง่ายขึ้น ชัดเกล้าตัวเองได้มากขึ้น

สรุปขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนา ตามหลักไตรสิกขา โดยเน้นการ พัฒนาผ่านอายตนะทั้ง 6 โดยเน้นเรื่องการพัฒนาจิตใจ โดยใช้ปัญญาวัตรธรรม โดยเน้นเรื่อง โยนิโสมนสิการ เป็นหลักคิด การมีกัลยาณมิตรธรรม 7 และพรหมวิหารธรรม 4

ขั้นตอนที่ 4 ในการประเมินผลการพัฒนา พบประเด็นหลัก ๆ คือ 1) ใช้การสังเกตความ เข้าใจ และพฤติกรรมของแต่ละบุคคล ดูถึงวิถีชีวิตที่ปฏิบัติเป็นองค์รวม 2) นิเทศติดตาม การเขียน แผนการเรียนรู้ โดยบูรณาการหลักพุทธธรรมลงในทุกรายวิชา และรายงานผลการปฏิบัติ 3) การ

ประเมินโดยชี้หลักภาวนา 4 โดยดูที่ผลผลิตและผลกระทบที่ออกมา ใช้หลักกรรมย่อยหลากหลาย ในการประเมิน เช่น เพียร 4 กุศลกรรมบท 10 4) การพัฒนาที่ยั่งยืน ต้องไปสู่จุดสูงสุดเสมอ มองชีวิตเป็นองค์รวมไม่แยกส่วน พัฒนาจากวงรอบเล็กไปสู่วงรอบใหญ่อย่างต่อเนื่อง

สรุปขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา โดยใช้หลักภาวนา 4 เพียร 4 กุศลกรรมบท 10 และประเมินผลการพัฒนาชีวิตอย่างเป็นองค์รวม จากผลผลิตและผลกระทบที่ออกมา

2. ผลการวิเคราะห์เกี่ยวกับความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษา จากการสำรวจความคิดเห็นจากการตอบแบบสอบถามใน 4 ประเด็น ได้ผลการตอบแบบสอบถามหลังการประชุมกลุ่มย่อย 4 ท่าน และจากการสำรวจความคิดเห็นในการตอบแบบสอบถาม 24 ท่าน โดยการวิเคราะห์หาค่าความถี่ และหาค่าร้อยละ ใน 4 ประเด็น ดังกล่าว ได้รายละเอียดตามตาราง 2-5 สรุปผล ดังนี้ คือ

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 4 รายการ ดังปรากฏผลดังแสดงในตาราง 2

ตาราง 2 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ ชั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการ	
	ความถี่ (n=28)	ร้อยละ
1. กำหนดความต้องการจำเป็นจากนโยบาย/เป้าหมายของโรงเรียน เพื่อการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	26	92.80
2. กำหนดความต้องการจำเป็นจากการสำรวจวิเคราะห์ปัญหาและ ความต้องการในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	26	92.80
3. กำหนดความต้องการจำเป็นจากข้อมูลพื้นฐานของบุคลากร ในโรงเรียนจากสภาวะ ธรรม และธรรมวุฒิ	26	92.80
4. กำหนดความต้องการจำเป็นจากการตระหนักรู้ปัญหาและ ความจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษา	27	96.45
การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 4 รายการ	26.25	93.70

จากตาราง 2 แสดงว่า ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการให้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ชั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ ทั้ง 4 รายการ คิดเป็นร้อยละ 93.7

## ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 7 รายการ ดังปรากฏผลดังแสดงในตาราง 3

ตาราง 3 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการ	
	ความถี่ (n=28)	ร้อยละ
1. กำหนดนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากร โดยมุ่งการพัฒนาบุคลากร เพื่อการพัฒนา กาย สติ จิต และปัญญา อย่างบูรณาการ ( ภาวนา 4 )	28	100.00
2. กำหนด บุคคล/คณะบุคคล/องค์กร เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามนโยบายหรือแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ โรงเรียนวิถิพุทธ	26	92.80
3. กำหนดเป้าหมายและกิจกรรม ในแผนการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพ ในโรงเรียนวิถิพุทธอย่างชัดเจน	28	100.00
4. กำหนดช่วงเวลาในการวางแผนพัฒนาบุคลากร เช่น ระหว่างเปิดภาคการศึกษา ช่วงปิดภาคหลังก่อนเปิดภาคการศึกษา	27	96.50
5. กำหนด เนื้อหาหลักสูตร ในการพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพโรงเรียนวิถิพุทธ ในแต่ละหน่วย แต่ละระดับ และหน้าที่อย่างเหมาะสม	28	100.00
6. มีการวางแผนเรื่อง งบประมาณ ทรัพยากร และสิ่งสนับสนุน ในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ	28	100.00
7. มีการพิจารณา บุคคล / คณะบุคคล / เข้ามาส่วนร่วมในการวางแผนกับ บุคคล / คณะบุคคล / องค์กร ที่รับผิดชอบ	27	96.50
การวางแผนการพัฒนาบุคลากรทั้ง 7 รายการ	27.42	98.00

จากตาราง 3 แสดงว่า ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการให้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร ทั้ง 7 รายการ คิดเป็นร้อยละ 98.00

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนานุเคราะห์

การดำเนินการตามแผนการพัฒนานุเคราะห์ 8 รายการ ดังปรากฏผลดังแสดงในตาราง 4

ตาราง 4 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนานุเคราะห์

การดำเนินการตามแผนการพัฒนานุเคราะห์	ความต้องการ	
	ความถี่ (n=28)	ร้อยละ
1. ผู้บริหารสถานศึกษาเป็นผู้นำในการพัฒนาตนเอง และการปฏิบัติเป็นตัวอย่าง ตามแนวนโยบายหรือแนวทางการพัฒนานุเคราะห์เพื่อการพัฒนา กาย สติ จิต และปัญญา อย่างบูรณาการ	28	100.00
2. บุคคล/คณะบุคคล / ผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน เป็นผู้เริ่ม ปฏิบัติตามแผนการพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนวิถิพุทธ	28	100.00
3. วิเคราะห์สภาพธรรมหรือภูมิธรรม ธรรมวุฒิ และลักษณะของบุคลากรที่จะเข้ารับการพัฒนาในแต่ละระดับ แต่ละหน้าที่ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ	28	100.00
4. สร้างศรัทธา สร้างความเข้าใจ ด้วยวิธีที่เหมาะสมกับลักษณะของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนา	27	96.50
5. ปฏิบัติตามกำหนดเวลา ที่กำหนดไว้ในแผนการพัฒนานุเคราะห์	27	96.50
6. การดำเนินงานเป็นไปตามแผนงบประมาณ และทรัพยากรที่กำหนด	27	96.50
7. จัดกิจกรรม ที่เป็นตัวอย่างสะท้อนให้เห็นความสำเร็จตามแนวทางการพัฒนา ทั้งกิจกรรมพัฒนาวิชาการ และกิจกรรมพัฒนาจิตใจ	28	100.00
8. ยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากรที่พัฒนาจนเป็นแบบ อย่างได้	27	96.50
การดำเนินการตามแผนพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 รายการ	27	98.30

จากตาราง 4 แสดงว่า ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาส่วนใหญ่ มีความต้องการให้มีแนวทางการพัฒนานุเคราะห์โรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนานุเคราะห์ทั้ง 8 รายการ คิดเป็นร้อยละ 98.3

#### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 6 รายการ ดังปรากฏผลดังแสดงในตาราง 5

ตาราง 5 ค่าความถี่และค่าร้อยละ ของผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเกี่ยวกับความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอน ที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความต้องการ	
	ความถี่ (n=28)	ร้อยละ
1. กำหนดบุคคล/คณะบุคคล/องค์กร ในการรับผิดชอบ การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	28	100.00
2. กำหนดเกณฑ์การพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปตามวัตถุประสงค์ การพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	28	100.00
3. กำหนดระยะเวลาในการประเมินผล	26	92.80
4. การวัดประเมินผลตามสภาพจริง ด้วยวิธีการที่หลากหลาย ครอบคลุมตามหลักทฤษฎี 4 (กาย สติ จิต ปัญญา)	26	92.80
5. สรุปการประเมินผลการพัฒนาและเผยแพร่ต่อผู้เกี่ยวข้อง	28	100.00
6. นำผลการประเมินมาพัฒนาและปรับใช้ในการพัฒนาต่อไป	28	100.00
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรทั้ง 6 รายการ	27.3	97.60

จากตาราง 5 แสดงว่า ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาส่วนใหญ่มีความต้องการให้มีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอน การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ทั้ง 6 รายการ คิดเป็นร้อยละ 97.6

สรุป ผลจากตารางที่ 2 ถึงที่ 5 แสดงให้เห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ สอดคล้องกับความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ทั้ง 4 ขั้นตอน 25 รายการ คิดเป็นร้อยละ 98.4

สรุป ผลจากการวิเคราะห์สาระจากการประชุมกลุ่ม และการวิเคราะห์ค่าความถี่ และค่าร้อยละของความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ มีความสอดคล้องกับ

ความต้องการของผู้เกี่ยวข้อง ทั้ง 4 ขั้นตอน 25 รายการ โดยมีหลักธรรมสำคัญในการพัฒนาในแต่ละขั้นตอน คือ ในขั้นตอนที่ 1 ใช้หลักไตรสิกขา กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม

ขั้นตอนที่ 2 ใช้ไตรสิกขา และพรหมวิหารธรรม

ขั้นตอนที่ 3 ใช้ไตรสิกขา ปัญญาวิสุทธิธรรม และพรหมวิหาร 4

ขั้นตอนที่ 4 ใช้ไตรสิกขา ภาวนา 4 และหลักธรรมย่อย เช่น เพียร 4 กุศลกรรมบท 10

## ตอนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ผู้วิจัยนำผลสรุปจากการศึกษาความต้องการของ ผู้บริหารสถานศึกษา ครู และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไปมาสร้างแนวทางและนำไปให้ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ท่าน ตรวจสอบแนวทาง โดยใช้แบบประเมินแนวทางปฏิบัติ ด้วยการหาค่าดัชนีความสอดคล้อง (IOC) โดยคัดเลือกข้อความที่มีค่าตั้งแต่ 0.5 ไว้ ทั้ง 4 ขั้นตอน 26 รายการ ดังรายละเอียดในตาราง 6

ตาราง 6 คำวิเคราะห์ความตรงเชิงเนื้อหา และหลักวิชา ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

แนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ	ค่าเฉลี่ย
<b>1. การกำหนดความต้องการ จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร</b>	
1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ มีพรหมวิหารธรรม มีความชำนาญในการหาความจำเป็น มีหน้าที่ในการศึกษาหาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	0.85
1.2 บุคลากร มีความศรัทธา มีความเข้าใจที่ชัดเจนในแนวทางการพัฒนาเห็นค่าและคุณประโยชน์ในการพัฒนาของตนเองและพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิถิพุทธผ่านการศึกษาคูณาน, ศึกษาบุคคลและอยู่ในสภาพแวดล้อมที่สงบเย็นส่งเสริมปัญญา	0.71
1.3 บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง ยินดีให้ความร่วมมือในการให้ข้อมูลเพื่อการศึกษาปัญหาและความต้องการ เพื่อประโยชน์ในการพัฒนา ตามหลักไตรสิกขา ทั้งในเรื่องศีลสมาธิ ปัญญา	1.00
1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีพรหมวิหารธรรม ในการศึกษา เพื่อให้ได้ข้อมูลปัญหาและความต้องการของบุคลากร ทั้งด้านประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของงานและของบุคลากร โดยใช้มาตรฐานการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดีในวิถิพุทธและแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษาเป็นเกณฑ์ ในการวิเคราะห์	1.00



## ตาราง 6 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ	ค่าเฉลี่ย
1.5 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มาจัดลำดับ เพื่อใช้ในการพัฒนา คีต สมานธิ ปัญญา ในกรอบไตรสิกขา ให้ครอบคลุมทั้งระดับบุคคล ระดับกลุ่ม และระดับสถานศึกษา	1.00
<b>2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร</b>	
2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ เป็นผู้มีความรอบรู้ในการพัฒนา ตามหลักไตรสิกขา นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์ห้อย่างรอบด้านมากำหนด แผนการพัฒนา ที่มีจุดประสงค์ เป้าหมาย ที่ชัดเจนสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรของสถานศึกษา และเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานตัวชี้วัดด้านบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ	0.85
2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ กำหนดแผนงาน โครงการ / กิจกรรมที่หลากหลาย มีเป้าหมายชัดเจน ตามหลักไตรสิกขา ได้แก่กิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรม พื้นฐานชีวิต และกิจกรรมบูรณาการ วิถิพุทธ ในการเรียนการสอน	1.00
2.3 กำหนดเนื้อหา หลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ที่ครอบคลุมด้านคีต สมานธิ ปัญญา ให้สอดคล้องกับความต้องการ สภาวะที่เป็นจริงตามธรรมชาติของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มบุคคล และแต่ละสถานศึกษา	0.85
2.4 ในการวางแผนพัฒนาทางด้านจิตใจ ต้องวางแผนจัดสรรให้เกิดการปฏิบัติกับพระวิปัสสนาจารย์ให้เกิดความรู้ ความเข้าใจจริง	0.85
2.5 มีการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร ทั้งด้านงบประมาณ อาคาร สถานที่ บุคคล ตลอดจนปัจจัยที่สนับสนุนการพัฒนาให้สอดคล้องกับสภาพของบุคลากร และสถานศึกษาแต่ละแห่ง บนพื้นฐานของความพอเพียง	1.00
2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ มีกัลยาณมิตรธรรมในการสนับสนุน กำกับ ติดตาม นิเทศ เชื่อมเขียน การพัฒนาของบุคลากร ทั้งในเรื่องของวิถีชีวิตการทำงาน และวิถีชีวิตส่วนบุคคล โดยเน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	1
<b>3. การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร</b>	
3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตามระบบไตรสิกขา ผ่านการฝึกฝนตนเองทั้งด้าน คีต สมานธิ ปัญญา ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ เพื่อให้เห็นผลจริงและนำไปใช้เป็นแบบอย่างที่ดี	0.85
3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ จัดวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความรู้ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ปรัชญาของโรงเรียน แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถิพุทธ จากแหล่งเรียนรู้ทั้งบุคคล และสถานที่ ที่เป็นที่ดี และเป็นที่ยอมรับ	1.00

ตาราง 6 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ	ค่าเฉลี่ย
3.3 ผู้บริหาร/ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาภัณฑารักษ์ 7 ประการ ให้เกิดรู้จริง เห็นจริง เกิดผลขึ้นจริง ในหมู่บุคลากร ครู ผู้บริหารผู้ปกครอง และชุมชน เพื่อเป็น ปัจจัยสำคัญในการพัฒนาระบบไตรสิกขา	0.85
3.4 ผู้บริหาร/ผู้รับผิดชอบใช้กระบวนการเรียนรู้ในไตรสิกขา ในการดำเนินกิจกรรม พัฒนาทุกชั้นตอน	1.00
3.5 ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรปฏิบัติธรรมให้มีสติในกิจวัตรประจำวัน ทั้งกิจกรรม การสวดมนต์ ไหว้พระ การทำสมาธิ การพัฒนาจิตใจ และการทำงาน	1.00
3.6 ดำเนินตามแผนงาน โครงการ/กิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรมพื้นฐานชีวิตและกิจกรรม การเรียนการสอนที่มีเป้าหมายที่ชัดเจน ในแต่ละ โครงการ อย่างเป็นองค์รวม และ ผู้ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน	1.00
3.7 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ ดำเนินตามวิธีกาความร่วมมือกับบุคลากรในการ ดำเนินตามแผนการจัดสรรทรัพยากร ตลอดจนสร้างบรรยากาศและสภาพ แวดล้อม ที่เอื้อต่อการพัฒนาที่เป็นธรรม	1.00
3.8 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาโดยความร่วมมือของบุคลากร	1.00
<b>4. การประเมินผลการพัฒนา</b>	
4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ ที่เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักท้าวานา 4 มี หน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงาน และมาตรฐานตัวชี้วัดบุคลากรที่ดีของโรงเรียนวิถิพุทธเป็นเกณฑ์ในการประเมิน	0.85
4.2 การประเมินการพัฒนาตนเอง อยู่ในขอบเขตการพัฒนาเฉพาะบุคคล ประเมินจาก บุคลิกภาพที่เปลี่ยนไป ในการใช้กาย และจิตใจ เอื้อเพื่อแผ่สรรพสิ่งรอบข้าง ด้วยหลักแห่งพรหมวิหารธรรม เรียนรู้โดยหลีกเลี่ยงไม่ใช้ความรุนแรงใน ทุกรูปแบบ	1.00
4.3 การประเมินผลในการดำเนินโครงการ / กิจกรรม เนื้อหา/ หลักสูตร และวิธีการว่า บรรลุตามวัตถุประสงค์ หรือเป้าหมายที่วางไว้ โดยการประเมินผลเน้นการประเมิน ความดีงาม และเหตุแห่งความดีงามทั้งหมดทั้งสิ้น เพื่อจะนำเหตุปัจจัยนี้มาเป็น แนวทางในการพัฒนาต่ออย่างมั่นคงและชัดเจน	1.00
4.4 ประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วยวิธีการที่หลากหลายโดยวัดผลจาก ความเข้าใจและความร่วมมือของ ทุกฝ่าย ความมีสมาธิ และความสงบสุขของ บุคลากร นักเรียน และผู้เกี่ยวข้อง	1.00

## ตาราง 6 (ต่อ)

แนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ	ค่าเฉลี่ย
4.5 จัดทำรายงานสรุปการดำเนินงานพัฒนาบุคลากรโดยสรุปเป็นแนวประสพการณ์ ไม่ใช่สรุปเป็นปริมาณของเนื้อหา	1.00
4.6 นำผลการประเมินชี้แจงสิ่งที่ดีของบุคลากรให้บุคลากรทราบ และประกาศให้เป็น แบบอย่างและเป็นกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดเป็นวัฒนธรรม ประจำของสถานศึกษา และนำไปขยายผล เพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป	1.00

จากตาราง 6 แสดงว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ มีความตรงเชิงเนื้อหา หลักวิชา โครงสร้างและปฏิบัติได้ทั้ง 4 ขั้นตอน 26 รายการ

สรุปผู้ทรงคุณวุฒิตรวจสอบแนวทางการปฏิบัติทั้ง 4 ขั้นตอน 26 รายการ มีความเห็นว่าควรปรับข้อความและสำนวนภาษาที่ซ้ำซ้อนกัน ในขั้นตอนที่ 1 1 รายการ และในขั้นตอนที่ 4 1 รายการ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ในการสร้างแบบสอบถามเพื่อตรวจสอบความเป็นไปได้ มี 4 ขั้นตอน 24 รายการ

### ตอนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน 17 คน โดยการวิเคราะห์หาค่ามัธยฐานกำหนด  $> 3.5$  และค่าพิสัยควอไทล์  $< 2$  ใน 4 ขั้นตอน 24 รายการ ดังรายละเอียดในตาราง 7-11

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ  
การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ ประกอบด้วย 5 รายการ ดังปรากฏในตาราง 7

ตาราง 7 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถีพุทธ	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีพรหมวิหารธรรมและความชำนาญ ในการหาความจำเป็น มีหน้าที่ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.00	1.00	เหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ สร้างปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความรู้สึกศรัทธาในพระพุทธศาสนา เห็นคุณค่าและคุณประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิถีพุทธ	4.00	1.00	เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีข้อมูลที่รอบด้าน และถูกต้องเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของบุคลากรในเรื่องส่วนตัว วิถีชีวิต และการทำงาน	5.00	1.00	เหมาะสม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดีในวิถีพุทธมาเป็นหลักในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	4.00	1.00	เหมาะสม
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น มาจัดลำดับเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความคิด และด้านจิตใจ	4.00	1.00	เหมาะสม
รวมทุกรายการ	4.60	0.90	เหมาะสม

จากตาราง 7 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถีพุทธ มีความเหมาะสมทุกรายการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ ประกอบด้วย 6 รายการ ดังปรากฏในตาราง 8

ตาราง 8 ค่ามัธยฐาน และค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่มีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์อย่างรอบด้านมากำหนดแผนการพัฒนา	5.00	0.50	เหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนดแผนงานโครงการ กิจกรรมที่มีความหลากหลาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจนตามหลักไตรสิกขา	5.00	1.00	เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนดเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากร ให้ครอบคลุม ด้านศีลสมาธิ ปัญญา ให้สอดคล้องกับความต้องการ และสภาวะของแต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มบุคคล และแต่ละสถานศึกษาตามความเป็นจริง	5.00	1.00	เหมาะสม
4. แผนพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์หรือฆราวาส ผู้มีภูมิรู้ทางพุทธธรรมเป็นผู้ควบคุมดูแล เพื่อให้บุคลากรมีจิตใจ เข้มแข็ง มั่นคง มีคุณธรรม มีสติ มีสมาธิ เบิกบาน และเป็นสุข	4.00	2.00	เหมาะสม
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีแผนการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากร ให้มีความสอดคล้องกับสภาพของบุคลากร และสถานศึกษาบนพื้นฐานความพร้อมเพียง	5.00	1.00	เหมาะสม
6. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนดปฏิทินการกำกับ การติดตาม การนิเทศ การเขียนเขียนในโครงการพัฒนาบุคลากร	5.00	0.50	เหมาะสม
รวมทุกรายการ	4.67	0.58	เหมาะสม

จากตาราง 8 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร  
ของโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนการวางแผนพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมทุกรายการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 8 รายการ  
ดังปรากฏในตาราง 9

ตาราง 9 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ เกี่ยวกับแนวทางการ  
พัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัย ระหว่าง ควอไทล์	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามระบบ ไตรสิกขา ด้วยความวิริยะอุตสาหะ จนเป็นแบบอย่างที่ดีได้	5.00	1.00	เหมาะสม
2. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ จัดวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ปรัชญาของโรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ	5.00	1.00	เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนา กลยาคมิตรธรรม 7 ประการ ให้เกิดในหมู่บุคลากร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างแท้จริง	4.00	1.00	เหมาะสม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ สนับสนุนให้บุคลากรฝึกวิคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อสามารถคิดได้ ถูกวิธีจนเกิดปัญญาที่เข้าใจถึงเหตุถึงผลตามสภาพความเป็นจริง	4.00	1.00	เหมาะสม
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ใช้กระบวนการเรียนรู้ ในหลักไตรสิกขา ในกิจกรรมการพัฒนาบุคลากรทุกขั้นตอน	4.00	1.00	เหมาะสม
6. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติธรรม โดยการมีสติอยู่กับปัจจุบันของการทำงานในชีวิตประจำวัน	5.00	1.00	เหมาะสม

ตาราง 9 (ต่อ)

การดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
7. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินตามแผนงานโครงการ / กิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรมพื้นฐานชีวิต และกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเป็น องค์กรร่วม และให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน มีส่วนร่วม	5.00	1.00	เหมาะสม
8. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาโดยการร่วมมือกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร ตามหลักไตรสิกขา	5.00	1.00	เหมาะสม
รวมทุกรายการ	4.50	0.63	เหมาะสม

จากตาราง 9 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ มีความเหมาะสมทุกรายการ

#### ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธ ประกอบด้วย 4 รายการ  
ดังปรากฏในตาราง 10

ตาราง 10 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ความเหมาะสม		ความหมาย
	ค่ามัธยฐาน	ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักท้าวานา 4 มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของการทำงานและมาตรฐาน ตัวชี้วัดบุคลากรที่ดีของโรงเรียนวิถิพุทธ เป็นเกณฑ์ในการประเมิน	5.00	1.00	เหมาะสม
2. บุคลากรเป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาโดยตนเอง และโดยกระบวนการกลุ่ม	4.00	1.00	เหมาะสม
3. ผู้บริหารสถานศึกษา/ ผู้รับผิดชอบ ประเมินผลการพัฒนาทางด้านจิตใจของบุคลากรในเชิงคุณภาพ ที่เน้นการประเมิน ความดีงาม และเหตุปัจจัยแห่งความดีงามทั้งหมด เพื่อจะนำมาเป็นแนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	5.00	1.00	เหมาะสม
4. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ จัดทำรายงาน สรุปการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์	5.00	1.00	เหมาะสม
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการประเมินชี้แจงสิ่งที่ดีของบุคลากรให้บุคลากรทราบ และประกาศให้เป็นแบบอย่างและเป็นกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมประจำของสถานศึกษา และนำไปขยายผล เพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป	5.00	1.00	เหมาะสม
รวมทุกรายการ	4.60	0.60	เหมาะสม



จากตาราง 10 แสดงว่า ผู้เชี่ยวชาญมีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีความเหมาะสมทุกรายการ

ตาราง 11 ค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ คะแนนเฉลี่ย ความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ

(n = 17)

ผู้เชี่ยวชาญ	คะแนนเฉลี่ยความเหมาะสม				รวม
	ความต้องการ	การวางแผน	ดำเนินงาน	ประเมินผล	
1	4.20	4.50	4.63	4.80	4.58
2	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
3	4.60	4.33	4.63	4.20	4.46
4	5.00	4.83	5.00	5.00	4.96
5	4.00	4.67	4.00	4.00	4.13
6	4.60	4.33	4.38	4.40	4.38
7	3.80	4.00	4.50	4.89	4.33
8	3.80	5.00	4.50	4.60	4.50
9	3.40	3.00	3.00	2.60	3.00
10	4.20	4.83	4.63	4.80	4.63
11	5.00	4.83	4.63	4.40	4.71
12	4.60	4.17	4.38	3.80	4.25
13	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00
14	4.00	4.33	4.00	5.00	4.29
15	3.00	4.17	5.00	4.60	4.29
16	4.60	4.67	4.50	4.80	4.63
17	4.60	4.67	3.88	4.40	4.29
ค่ามัธยฐาน	4.60	4.67	4.50	4.60	4.46
ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์	0.90	0.58	0.63	0.60	0.38

จากตาราง 11 แสดงว่า คะแนนเฉลี่ยความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนวิถิพุทธตามความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.46 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0.38 แสดงว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ มีความเหมาะสม

สรุป จากผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 7-11 แสดงให้เห็นว่าผู้เชี่ยวชาญส่วนใหญ่มีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม กัลป์ยามิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการในทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ มีความเหมาะสมทุกรายการ ดังรายละเอียด เป็นประเด็น ดังนี้ 1) แก่นของการพัฒนาตามแนว วิถีพุทธ คือ การสร้างความเจริญงอกงามที่มาจากภายใน ที่ผ่านการกิน อยู่ คู่ ฟัง เป็น 2) ผู้บริหารต้องมีความรู้ ความเข้าใจ ผ่านการอบรม การปฏิบัติในแนวทางวิถีพุทธ เพื่อจะสามารถเคลื่อนไปด้วยกันทั้งโรงเรียน 3) การจัดกิจกรรมการพัฒนาต้องอย่างต่อเนื่อง ให้ดำเนินตาม 4 ขั้นตอน ดังกล่าวจะขาดด้านใดด้านหนึ่งไม่ได้ 4) การจัดกิจกรรมพัฒนาต้องเน้นให้มีสติอย่างต่อเนื่องทั้งครู นักเรียน ผู้ปกครอง โดยประสานความร่วมมือ กับชุมชน สร้างเป็นเครือข่ายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน 5) สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ต้องสนับสนุน อบรม และผลักดันให้ความรู้ ให้โครงการต่าง ๆ ของโรงเรียน วิถีพุทธดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและไม่ทำงานแบบแยกส่วน เพื่อจะไม่ทำให้เกิดภาระงานที่มากเกินไปสำหรับโรงเรียนและครู

#### ตอนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ จากกลุ่มตัวอย่างจากผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 64 คน โดยการวิเคราะห์หาค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบที ใน 4 ขั้นตอน 24 รายการ ดังรายละเอียดในตาราง 12-16

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ดังแสดงรายละเอียดตาราง 12

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t ในการทดสอบความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ โดยภาพรวมตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษา โดยใช้เกณฑ์การยอมรับ ค่าเฉลี่ย  $> 3.50$

รายการ	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ขั้นการกำหนดความจำเป็น	4.35	.52	13.02	.00	เป็นไปได้
2. ขั้นการวางแผน	4.25	.55	10.86	.00	เป็นไปได้
3. ขั้นการดำเนินการตามแผน	4.25	.55	10.86	.00	เป็นไปได้
4. ขั้นการประเมิน	4.08	.65	7.13	.00	เป็นไปได้
รวม	4.22	.53	10.91	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 12 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นว่าแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ตามความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาในภาพรวมและแต่ละขั้นตอนมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญที่ระดับ 0.05

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	ความเป็นไปได้		t df=63	Sig	ความหมาย
	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน				
	ค่าเฉลี่ย	เบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีพรหมวิหารธรรม และความชำนาญในการหาความจำเป็น มีหน้าที่ในการศึกษาความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.53	0.56	14.66	.00	เป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ สร้างปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากรเกิดความศรัทธาในพระพุทธศาสนาเห็นคุณค่าและคุณประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และพัฒนาสถานศึกษาไปสู่วิถิพุทธ	4.37	0.70	9.98	.00	เป็นไปได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีข้อมูลที่รอบด้าน และถูกต้องเกี่ยวกับสภาพและปัญหาของบุคลากรทั้งในเรื่องส่วนตัว วิถีชีวิต และการทำงาน	4.33	0.59	11.18	.00	เป็นไปได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดีในวิถิพุทธ มาเป็นหลักในการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น	4.39	0.61	11.73	.00	เป็นไปได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น มาจัดลำดับเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้านคือด้านความรู้ ด้านความคิด และด้านจิตใจ	4.11	0.74	6.61	.00	เป็นไปได้
รวม	4.35	0.52	13.02	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 13 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ มีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญ ทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนวิถิพุทธ

การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักไตรสิกขาสำหรับบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ ประกอบด้วย 6 รายการ ดังปรากฏในตาราง 14

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t ความคิดเห็นของผู้บริหาร สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนานุเคราะห์ของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการวางแผน การพัฒนานุเคราะห์

การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่มี ความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา นำข้อมูลที่ได้จากการวิเคราะห์อย่างรอบด้าน มากำหนดแผนการพัฒนานุเคราะห์	4.28	0.68	9.22	.00	เป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนด แผนงาน โครงการ กิจกรรมที่มีความ หลากหลาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามหลัก ไตรสิกขา	4.40	0.66	10.99	.00	เป็นไปได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนด เนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนานุเคราะห์ให้ ครอบคลุม ด้านศีล สมာธิ ปัญญา ให้ สอดคล้องกับความต้องการและสภาวะของ แต่ละบุคคล แต่ละกลุ่มบุคคล และแต่ละ สถานศึกษาตามความเป็นจริง	4.13	0.65	7.64	.00	เป็นไปได้
4. แผนพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนา จารย์หรือฆราวาส ผู้มีภูมิรู้ทางพุทธธรรมเป็น ผู้ควบคุมดูแล เพื่อให้บุคลากรมีจิตใจเข้มแข็ง มั่นคง มีคุณธรรม มีสติ มีสมาธิ เบิกบานและ เป็นสุข	4.00	0.77	5.82	.00	เป็นไปได้

ตาราง 14 (ต่อ)

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบน มาตรฐาน			
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มี แผนการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนา บุคลากร ให้มีความ สอดคล้องกับสภาพของ บุคลากร และสถานศึกษาบนพื้นฐานความ พอเพียง	4.16	0.89	5.87	.00	เป็นไปได้
6. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนด ปฏิทินการกำกับ การติดตาม การนิเทศ การเขียนเขียน ใน โครงการพัฒนาบุคลากร	4.31	0.64	10.17	.00	เป็นไปได้
รวม	4.25	0.52	10.86	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 14 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบุคลากร  
ของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการวางแผนการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ มีความเป็นไปได้  
อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินการตามแผนการพัฒนามูลสาร  
 การดำเนินการตามแผนการพัฒนามูลสาร โรงเรียนวิถีพุทธ ประกอบด้วย 8 รายการ  
 ดังปรากฏในตาราง 15

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t ความคิดเห็นของผู้บริหาร  
 สถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนามูลสารของโรงเรียนวิถีพุทธ ขั้นตอนการดำเนินการตาม  
 แผนพัฒนามูลสาร

n = 64

การดำเนินการตามแผนพัฒนามูลสาร โรงเรียนวิถีพุทธ	ความเป็นไปได้		t df=63	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วน เบี่ยงเบน มาตรฐาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่น ในการพัฒนาตนเองตามระบบไตรสิกขา ด้วย ความวิริยะ อุตสาหะ จนเป็นแบบอย่างที่ดีได้	4.45	0.59	12.95	.00	เป็นไปได้
2. ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ จัดวิธีการที่ หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับวิสัยทัศน์ปรัชญาของ โรงเรียนและแนวทางการดำเนินงานของ โรงเรียนวิถีพุทธ	4.39	0.68	10.46	.00	เป็นไปได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการ พัฒนากัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ให้เกิดใน หมู่บุคลากร ครู ผู้บริหาร นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชน อย่างแท้จริง	4.14	0.71	7.22	.00	เป็นไปได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ สนับสนุน ให้บุคลากรฝึกวิถีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อ สามารถคิดได้ถูกวิธีจนเกิดปัญญาที่เข้าใจถึง เหตุถึงผลตามสภาพความเป็นจริง	3.98	0.75	5.20	.00	เป็นไปได้
5. ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ ใช้ กระบวนการเรียนรู้ในหลักไตรสิกขา ใน กิจกรรมการพัฒนามูลสารทุกขั้นตอน	4.03	0.85	4.98	.00	เป็นไปได้

ตาราง 15 (ต่อ)

การดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
6. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติธรรม โดยการมีสติอยู่กับปัจจุบันของการทำงานในชีวิตประจำวัน	4.34	0.72	9.41	.00	เป็นไปได้
7. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินตามแผนงานโครงการ / กิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรมพื้นฐานชีวิต และกิจกรรมการเรียนการสอน อย่างเป็นองค์รวม และให้ผู้เกี่ยวข้อง ได้แก่ ครู นักเรียน ผู้ปกครอง และชุมชนมีส่วนร่วม	4.37	0.60	11.59	.00	เป็นไปได้
8. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาโดยการร่วมมือกันของบุคลากรที่เกี่ยวข้องในการจัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา	4.25	0.67	9.00	.00	เป็นไปได้
รวม	4.25	0.55	10.86	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 15 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธมีความเป็นไปได้อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ทุกรายการ



ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย 5 รายการ ดังปรากฏในตาราง 16

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และค่าสถิติทดสอบ t ความคิดเห็นของผู้บริหารสถานศึกษาเกี่ยวกับแนวทางพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

n = 64

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
1. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักทฤษฎี 4 มิติหน้าที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงานและมาตรฐานตัวชี้วัดบุคลากรที่ดีของโรงเรียนวิถิพุทธเป็นเกณฑ์ในการประเมิน	3.98	0.77	5.06	.00	เป็นไปได้
2. บุคลากรเป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาโดยตนเอง และโดยกระบวนการกลุ่ม	4.02	0.72	5.70	.00	เป็นไปได้
3. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ประเมินผลการพัฒนา ทางด้านจิตใจของบุคลากรในเชิงคุณภาพที่เน้นการประเมินความดีงาม และเหตุปัจจัยแห่งความดีงามทั้งหมด เพื่อจะนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	4.19	0.73	7.51	.00	เป็นไปได้
4. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ จัดทำรายงาน สรุปการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลเชิงประจักษ์	4.06	0.75	5.97	.00	เป็นไปได้

ตาราง 16 (ต่อ)

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิพุทธ	ความเป็นไปได้		t	Sig	ความหมาย
	ค่าเฉลี่ย	ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน			
5. ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการประเมินชี้แจงสิ่งที่ดีของบุคลากรให้บุคลากรทราบ และประกาศให้เป็นแบบอย่างและเป็นการกำลังใจแก่บุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมประจำของสถานศึกษา และนำไปขยายผล เพื่อใช้ในการพัฒนาต่อไป	4.14	0.79	6.45	.00	เป็นไปได้
รวม	4.08	0.65	7.13	.00	เป็นไปได้

จากตาราง 16 แสดงว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความคิดเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธในขั้นตอนการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีความเป็นไปได้ทุกรายการ

สรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูลจากตาราง 12-16 แสดงให้เห็นว่าผู้บริหารมีความเห็นเกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธโดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัชระธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ ว่ามีความเป็นไปได้ทุกรายการ

จากผลการศึกษาความต้องการ ผลการศึกษาความเหมาะสมและผลการศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ สรุปได้ว่ามีแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธโดยใช้หลักพุทธธรรมอันได้แก่ ไตรสิกขา ปัญญาวัชระธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม ในการบูรณาการในกระบวนการพัฒนาใน 4 ขั้นตอน มีรายละเอียด ดังนี้คือ

1. การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยใช้หลักไตรสิกขา กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม

1.1 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีพรหมวิหารธรรม และมีความชำนาญมีหน้าที่ ศึกษาหาความต้องการจำเป็น และคุณประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาไปสู่วิถีพุทธ

1.2 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีข้อมูลที่รอบด้านและถูกต้องเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของบุคลากร

1.3 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำเกณฑ์การพัฒนากุศลกรเพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดีในวิถีพุทธ มาเป็นหลักในการวิเคราะห์

1.4 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการวิเคราะห์ มาจัดลำดับ เพื่อใช้ในการพัฒนากุศลกรทั้ง 3 ด้าน

สรุปขั้นตอนการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนากุศลกร โดยหลักไตรสิกขา กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม เพื่อการพัฒนาที่ครบทั้ง 3 ด้านที่ครอบคลุม สภาพและปัญหาต่างๆ ของบุคลากร ตรงตามความต้องการและสอดคล้องกับหลักเกณฑ์ คุณสมบัติของบุคลากรที่ดีในวิถีพุทธ อันได้แก่การมีเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา เป็นไปตามนโยบายของสถานศึกษาในวิถีพุทธ

2. การวางแผนพัฒนากุศลกร โดยใช้หลักไตรสิกขา และปัญญาวิมุติธรรม

2.1 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่มีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา มากำหนดแผน

2.2 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามหลักไตรสิกขา

2.3 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ วางแผนกำหนดเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนากุศลกรให้ครอบคลุม ด้านศีล สมาธิ ปัญญา

2.4 แผนพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์หรือฆราวาส ผู้มีภูมิรู้ทางพุทธธรรมเป็นผู้ควบคุมดูแล

2.5 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ วางแผนการจัดสรรทรัพยากรในการพัฒนากุศลกร

2.6 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ กำหนดปฏิทิน การกำกับ การติดตามการนิเทศ การเยี่ยมเยียน

สรุป ขั้นตอนการวางแผนพัฒนากุศลกร โดยหลักไตรสิกขา และปัญญาวิมุติธรรมในการกำหนดแผนการ โครงการ และกิจกรรม เน้นการวางแผนทั้งการพัฒนาทางด้านจิตใจ และการสร้าง

สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกภายใน สื่อการพัฒนา และระบบ และการจัดสรรทรัพยากร การนิเทศ กำกับ ติดตาม

3. การดำเนินการตามแผนการพัฒนาคุศลกร โดยใช้หลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม และ กัลยาณมิตตตา

3.1 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามระบบ ไตรสิกขา

3.2 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ จัดวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากร ทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ

3.3 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนากัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ให้เกิดในหมู่บุคลากร

3.4 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ สนับสนุนให้บุคลากรฝึกวิจิตรคิด แบบโยนิโสมนสิการ

3.5 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ใช้กระบวนการเรียนรู้ในหลักไตรสิกขา ในกิจกรรมการพัฒนาคุศลกรทุกขั้นตอน

3.6 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติธรรมโดยการ มีสติอยู่กับปัจจุบัน

3.7 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตามแผนงาน โครงการ / กิจกรรม พุทธศาสนา กิจกรรมพื้นฐานชีวิต และกิจกรรม การเรียนการสอนอย่างเป็นองค์รวม

3.8 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ดำเนินการพัฒนาโดยการร่วมมือกันของ บุคลากร

สรุป การดำเนินการตามแผน โดยใช้หลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม และกัลยาณมิตตตา อย่างบูรณาการ เพื่อให้เกิดความรู้ความเข้าใจอย่างชัดเจนในการผ่านการฝึกอบรมทางด้านกาย (ศีล) สมาธิ (จิต) และปัญญา โดยยึดหลักกัลยาณมิตตตา ซึ่งเป็นทั้งปัจจัยภายนอกที่สำคัญ และหลัก โยนิโสมนสิการของวงล้อในการพัฒนาของตนเองและผู้อื่น โดยอยู่ในรูปของกิจกรรมที่หลากหลาย ที่เน้นการพัฒนาวิถีชีวิตของบุคลากร อันเป็นองค์ธรรมสำคัญในปัญญาวัชรธรรม ที่ช่วยให้มีวิจิตร อย่างถูกวิธี อันถือเป็นปัจจัยภายในที่สำคัญ

4. การประเมินผลการพัฒนา โดยใช้หลักท้าวานา 4 ในไตรสิกขา

4.1 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักท้าวานา 4 มี หน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

4.2 บุคลากรเป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาโดยตนเอง และโดย กระบวนการกลุ่ม

4.3 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ประเมินผลการพัฒนา ทางด้านจิตใจของบุคลากรในเชิงคุณภาพ

4.4 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ จัดทำรายงาน สรุปการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร โดยข้อมูลเชิงประจักษ์

4.5 ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ นำผลการประเมินชี้แจงสิ่งที่ดีของบุคลากรให้บุคลากรทราบ และประกาศให้เป็นแบบอย่าง

สรุป การประเมินผลการพัฒนา โดยหลักภาวะ 4 ในไตรสิกขา อันได้แก่ กายภาวนา สติภาวนา ปัญญาภาวนา และจิตภาวนา เพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ทั้งทางด้านความสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อม การรักษากฎ กติกา สามารถแก้ไขปัญหาด้วยปัญญาและมีจิตใจเข้มแข็งมีคุณธรรม มีสติ สมานธิ เบิกบาน และเป็นแบบอย่าง