

## บทที่ 5

### สรุปผล อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การเสนอผลการวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธในบทนี้ ผู้วิจัยขอเสนอสาระสำคัญ ได้แก่ วัตถุประสงค์ของการวิจัย วิธีดำเนินการวิจัย สรุปผลการวิจัย อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ ซึ่งมีรายละเอียดดังต่อไปนี้

#### วัตถุประสงค์ในการวิจัย

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

#### วิธีดำเนินการวิจัย

##### 1. กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างที่ใช้ในการวิจัยแบ่งออกเป็น 4 กลุ่มได้แก่

1.1 กลุ่มตัวอย่าง ในขั้นศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน ครู ผู้สอน และหัวหน้าฝ่ายบริหารงานทั่วไป จำนวน 32 คน

1.2 กลุ่มตัวอย่าง ในขั้นพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ อาจารย์มหาวิทยาลัย ผู้อำนวยการสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา ผู้อำนวยการโรงเรียนพระภิกษุในพุทธศาสนา จำนวน 7 คน

1.3 กลุ่มตัวอย่าง ในขั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ศิษยานุศิษย์ที่รับผิดชอบโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ รวมจำนวน 22 คน

1.4 กลุ่มตัวอย่าง ในขั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ได้แก่ ผู้อำนวยการโรงเรียน จำนวน 72 คน โดยกำหนดขนาดกลุ่มตัวอย่างตามสูตรของ ยามาเน่ ทาโร (เพ็ญแข แสงแก้ว. 2541 : 61 ; อ้างอิงจาก Yamane Taro. 1970. **Statistics an Introductory Analysis**. P.886) ที่ระดับความคลาดเคลื่อน 0.05 แล้วทำการสุ่มอย่างง่าย

## 2. เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย ได้แก่

2.1 ชั้นศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ใช้แบบสอบถามประเมินความต้องการของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา

2.2 ชั้นพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยใช้แบบสอบถามประเมินแนวทาง ในแบบสอบถามของผู้ทรงคุณวุฒิจำนวน 7 คน

2.3 ชั้นศึกษาความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของผู้เชี่ยวชาญได้รับกลับมาทั้งสิ้น 17 คน

2.4 ชั้นศึกษาความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยใช้แบบสอบถามประเมินความเป็นไปได้ของผู้บริหารสถานศึกษา จำนวน 72 คน

## 3. การเก็บรวบรวมข้อมูล

ผู้วิจัยทำหนังสือขอความอนุเคราะห์จากบัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีหนังสือขอความร่วมมือในการทำวิจัยถึง 1) ผู้ที่เกี่ยวข้องทางการศึกษาเพื่อร่วมประชุมกลุ่ม และแสดงความคิดเห็นในแบบสอบถามประเมินความต้องการของแนวทาง 32 ฉบับ ได้รับคืน 28 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 87.5 2) ผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อตรวจสอบความเที่ยงตรงของเนื้อหาความสอดคล้องของแนวทาง จำนวน 7 ฉบับ ได้รับคำตอบกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 7 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100 3) ผู้เชี่ยวชาญเพื่อตอบแบบสอบถามประเมินความเหมาะสมของแนวทาง จำนวน 22 ฉบับ ได้รับคำตอบกลับมาทั้งสิ้นจำนวน 17 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 77.2 และ 4) ผู้บริหารสถานศึกษาโรงเรียนที่เข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ เพื่อตอบแบบสอบถามประเมินความเป็นไปได้ จำนวน 72 ฉบับ ได้รับคำตอบกลับมาจำนวน 64 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 88.8

## 4. การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยนำผลจากประชุมกลุ่ม และการตอบแบบสอบถามของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ไปวิเคราะห์สาระ และ หาค่าความถี่ และค่าร้อยละ

ผู้วิจัยนำผลจากแบบประเมินของผู้ทรงคุณวุฒิ วิเคราะห์หาค่าความตรงเนื้อหา โครงสร้าง หลักวิชาการของเนื้อหา กำหนดแปลค่าความสอดคล้องตรงตามเนื้อหา โครงสร้าง หลักวิชาการระหว่าง 0.71 – 1.00

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้เชี่ยวชาญที่ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับความเหมาะสมของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ไปหาค่ามัธยฐานและค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ ในแต่ละชั้นและในแต่ละรายการย่อยแล้วพิจารณาค่าเฉลี่ยความเหมาะสมของแนวทาง

การพัฒนาบุคลากร มีค่ามัธยฐาน เท่ากับ 4.46 ค่าพิสัยระหว่างควอไทล์ เท่ากับ 0.38 แสดงว่า แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ มีความเหมาะสม

ผู้วิจัยได้นำผลจากการตอบแบบสอบถามของผู้บริหารสถานศึกษาที่ให้ความความคิดเห็น เกี่ยวกับความเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ไปหาค่าเฉลี่ย และค่า เบี่ยงเบนมาตรฐาน ของความเป็นไปได้ในภาพรวมและ แต่ละรายการย่อยแล้วพิจารณาค่าเฉลี่ย มากกว่าหรือเท่ากับ 3.50 ขึ้นไป อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05 ถือว่าขึ้นมีความเป็นไปได้

### สรุปผลการวิจัย

สรุปการวิจัยที่นำเสนอในบทนี้ เป็นการสรุปผลตามวัตถุประสงค์ ของการวิจัย ดังนี้

1. ผลการศึกษาความต้องการแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการทั้ง 4 ขั้นตอน 25 รายการ มีความสอดคล้องกับความต้องการตามความเห็นของผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษาทุกรายการ คิดเป็นร้อยละ 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 หรือกิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ในการดำเนิน กิจกรรมโดยพัฒนาผ่านอายตนะทั้ง 6 มีแผนจัดกิจกรรมที่สะท้อนความสำเร็จ และยกย่อง ชมเชย แก่บุคลากร ด้วยมุทิตาจิต 4) การประเมินผล โดยการกำหนดคนรับผิดชอบ กำหนดระยะเวลา และกำหนดเกณฑ์ และการประเมินโดยการวัดจากสภาพจริง ให้ครอบคลุมตามหลัก ภาวนา 4 ด้วยความเป็นกลาง (อุเบกขา) และมีมุทิตาจิตในการยกย่องชมเชย พัฒนาจากวงรอบเล็ก ไปสู่ วงรอบใหญ่อย่างต่อเนื่อง

2. ผลการพัฒนาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัชรธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการทั้ง 4 ขั้นตอน 26 รายการ มีความสอดคล้อง ตรงเนื้อหาและหลักวิชา ตามความเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิ ทุกรายการ โดยมีแนวทาง

ในแต่ละขั้นตอนดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น ผู้รับผิดชอบ มีความชำนาญในการวิเคราะห์ มีความเมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา เป็นหลักในการคิดวิเคราะห์ให้ครอบคลุมความต้องการทั้ง 3 ด้าน ของชีวิต มีความเข้าใจ ศรัทธา และมีความเป็นกัลยาณมิตรที่จะช่วยเหลือเกื้อกูลในการพัฒนา ทั้งตนเองและส่วนรวม และใช้วิธีเร้ากุศลให้บุคคลมีความใฝ่ดี 2) การวางแผน โดยมีผู้รับผิดชอบ มีเป้าหมาย วัตถุประสงค์ แผนการ โครงการ และกิจกรรมที่หลากหลายบนพื้นฐานของการพัฒนาชีวิตทั้งเรื่อง ศีล สมาธิ และปัญญา การพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์หรือฆราวาสที่มีภูมิธรรมช่วยอบรมให้เกิดความคิด เข้าใจ และปฏิบัติได้ 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบ มีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา โดยบูรณาการเป็นกิจกรรมพื้นฐานในวิถีชีวิตจริง มีการวางแผนพัฒนาความคิด จิตใจ ตามหลักปัญญาวัตรธรรม เกิดขบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อเข้าใจปัญหา ดีชั่ว รู้คุณรู้โทษ การจัดสรรทรัพยากรด้วยความเที่ยงธรรม ประกอบด้วยพรหมวิหาร 4 มีความเป็นกัลยาณมิตรในการสนับสนุน กำกับ นิเทศ เน้นการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ทั้งวิถีชีวิตการทำงาน 4) การประเมินผล โดยหลักภavana 4 โดยใช้เกณฑ์มาตรฐานในการวัดอย่างเที่ยงธรรมโดยดูจากข้อมูลเชิงประจักษ์ เน้นที่การประเมินตนเอง การพัฒนาดตนเอง เกิดการเปลี่ยนแปลงจากภายในไปสู่ภายนอก และมีมุทิตาจิตใจการชื่นชมความสำเร็จ ประกาศให้เป็นแบบอย่าง เกิดเป็นวัฒนธรรมของสถานศึกษา และนำไปเผยแพร่ขยายผลต่อไป

3. ผลการศึกษาความเหมาะสมและเป็นไปได้ของแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ โดยนำหลักไตรสิกขา ปัญญาวัตรธรรม กัลยาณมิตตตา และพรหมวิหารธรรม มาบูรณาการทั้ง 4 ขั้นตอน 24 รายการ มีความเหมาะสมและเป็นไปได้ในตามความเห็นของผู้เชี่ยวชาญและผู้บริหารสถานศึกษาทุกรายการ โดยมีแนวทางในแต่ละขั้นตอนดังนี้คือ 1) การกำหนดความต้องการจำเป็น ผู้รับผิดชอบที่มีความชำนาญในการวิเคราะห์ มีพรหมวิหาร ในการสำรวจปัญหาความต้องการ ทั้งเรื่องส่วนตัวและการทำงาน สร้างปัจจัยเกื้อหนุนให้เกิดศรัทธา วิเคราะห์ตามเกณฑ์การพัฒนา จัดลำดับความต้องการให้ครอบคลุม การพัฒนาทั้ง 3 ด้าน คือความรู้ ความคิด และจิตใจ 2) การวางแผน ผู้รับผิดชอบมีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขา กำหนดแผนจากข้อมูลที่รอบด้าน มีแผนการ มีโครงการ และกิจกรรมที่หลากหลายมีเป้าหมายที่ชัดเจน แผนการพัฒนาจิตใจโดยผู้ที่มีภูมิรู้ในธรรมเป็นผู้อบรมดูแลเพื่อให้เกิดความเข้าใจ และปฏิบัติให้เห็นผลได้ มีการจัดสรรทรัพยากรอย่างพอเพียง มีแผนนิเทศ กำกับติดตาม 3) การดำเนินการตามแผน ผู้รับผิดชอบมีอิทธิบาท 4 มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาดตนเองให้เกิดความงอกงามที่มาจากภายใน พัฒนา กัลยาณมิตรธรรม 7 สร้างปัญญาวัตรธรรม โดยการฝึกขบวนการคิดแบบโยนิโสมนสิการ การมีสติในงาน ในวิถีชีวิตประจำวัน นิเทศ ติดตามอย่างต่อเนื่องทุกขั้นตอนการทำงาน การมีส่วนร่วมในการพัฒนาในกิจกรรมพุทธศาสนา การเรียนการสอน และกิจกรรมพื้นฐานชีวิต 4) การประเมินผล

ผู้รับผิดชอบประเมินผลโดยใช้ภาวนา 4 คือ ประเมิน กาย คีล จิตและปัญญาใช้มาตรฐานการปฏิบัติงาน และมาตรฐานตัวชี้วัดเป็นเกณฑ์ เน้นการประเมินตนเอง และกระบวนการกลุ่มโดยใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ ในวิถีชีวิตจริง ยกย่องชมเชยด้วยมุทิตาจิตและไปขยายผล

ปัญหาที่พบ คือ 1) สภาพสังคมชุมชนในปัจจุบันเปลี่ยนแปลงสวนทางกับการพัฒนาวิถีพุทธ 2) ครูและบุคลากรมีภาระงานมาก ผู้บริหารสถานศึกษาบางส่วนให้ความสนใจในวิถีพุทธน้อย ข้อเสนอแนะ ปัจจัยที่นำไปสู่ความสำเร็จคือ 1) ความพร้อมของทุกส่วนบ้าน วัด โรงเรียน ชุมชน ผู้บริหาร ครูและบุคลากรเป็นปัจจัยเกื้อหนุนการพัฒนาซึ่งกันและกัน 2) จัดอบรมคุณธรรมจริยธรรมอย่างต่อเนื่องสม่ำเสมอ ทั้งในและนอกสถานที่ ไม่น้อยกว่าปีละครั้ง 3) มีงบประมาณเพียงพอ เหมาะสม และเป็นไปตามแนวพระราชดำริ 4) ผู้บริหารให้การสนับสนุน ให้ความร่วมมือกับผู้เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องและเป็นแบบอย่างที่ดี 5) รัฐจัดงบประมาณในการสนับสนุนการจัดกิจกรรมตามแนวพุทธ การพัฒนาสภาพแวดล้อม สร้างห้องประชุม ห้องพัฒนาคุณธรรม

4. สรุปผลการศึกษาแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถีพุทธ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติ สำหรับผู้บริหารสถานศึกษา หรือ ผู้รับผิดชอบ มี 4 ขั้นตอน 24 รายการ ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 5 รายการคือ

1. มีพรหมวิหารธรรม และมีความชำนาญในหน้าที่ ศึกษาหาความต้องการจำเป็น
2. สร้างปัจจัยเกื้อหนุนให้บุคลากร เห็นคุณค่า และคุณประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง และสถานศึกษาไปสู่วิถีพุทธ
3. มีข้อมูลที่รอบด้านและถูกต้องเกี่ยวกับสภาพ และปัญหาของบุคลากร
4. นำเกณฑ์การพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มีคุณลักษณะที่ดีในวิถีพุทธ มาเป็นหลักในการวิเคราะห์

5. นำผลการวิเคราะห์ มาจัดลำดับ เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน

ขั้นตอนที่ 2 การวางแผนพัฒนาบุคลากร มี 6 รายการ คือ

1. มีความรอบรู้ในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขามากำหนดแผน
2. กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรม และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามหลักไตรสิกขา
3. กำหนดเนื้อหาหลักสูตรในการพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุม ด้านศีล สมาธิ ปัญญา
4. มีแผนพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์หรือฆราวาส ผู้มีภูมิรู้ทางพุทธธรรมเป็นผู้ควบคุมดูแล
5. วางแผนการจัดสรรทรัพยากร ในการพัฒนาบุคลากร

6. กำหนดปฏิทิน การกำกับ การติดตาม การนิเทศ การเชื่อมโยง ในโครงการพัฒนาบุคลากร

ขั้นตอนที่ 3 การดำเนินตามแผนการพัฒนากุศลกร

1. มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเอง ตามระบบ ไตรสิกขา
2. จัดวิธีการที่หลากหลาย เพื่อให้บุคลากรทุกคน มีความรู้ความเข้าใจ แนวทางการดำเนินงานของโรงเรียนวิถีพุทธ
3. ดำเนินการพัฒนากัลยาณมิตรธรรม 7 ประการ ให้เกิดในหมู่บุคลากร
4. สนับสนุนให้บุคลากรฝึกวิธีคิด แบบโยนิโสมนสิการ
5. ใช้กระบวนการเรียนรู้ในหลักไตรสิกขา ในกิจกรรมการพัฒนากุศลกรทุกขั้นตอน
6. ส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติธรรมโดยมิตติอยู่กับปัจจุบัน
7. ดำเนินตามแผนงาน โครงการ / กิจกรรมพุทธศาสนา กิจกรรมพื้นฐานชีวิต และกิจกรรม

การเรียนการสอนอย่างเป็นองค์รวม

8. ดำเนินการพัฒนาโดยการร่วมมือกันของบุคลากร

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินผลการพัฒนา

1. เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักท้าวานา 4 มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน
2. ให้บุคลากรเป็นผู้ประเมินความก้าวหน้าในการพัฒนาโดยตนเอง และโดย

กระบวนการกลุ่ม

3. ประเมินผลการพัฒนา ทางด้านจิตใจของบุคลากรในเชิงคุณภาพ
4. จัดทำรายงาน สรุปการดำเนินงานพัฒนากุศลกร โดยข้อมูลเชิงประจักษ์
5. นำผลการประเมินชี้แจงสิ่งที่ดีของบุคลากรให้บุคลากรทราบ และประกาศให้เป็น

แบบอย่าง

### อภิปรายผล

จากผลการวิจัยเกี่ยวกับแนวทางพัฒนากุศลกรโรงเรียนวิถีพุทธ ของโรงเรียนที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถีพุทธ รุ่นที่ 1 นำมาอภิปรายในแต่ละขั้นตอน ดังนี้

1. ขั้นการกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนากุศลกร พบว่า ในการศึกษาค้นคว้าความต้องการจำเป็นนั้น ผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารสถานศึกษา ต้องเป็นผู้มีพรหมวิหารธรรม และมีความชำนาญในการวิเคราะห์ที่ถูกต้อง มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งการวิเคราะห์ความต้องการเป็นสิ่งสำคัญที่ต้องอาศัยผู้ที่มีความชำนาญในหน้าที่ เพื่อบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ สอดคล้องกับแนวคิดของ วุฒิพงษ์ ยศธาสุโร ( 2546 : 9) กล่าวว่า กระบวนการวิเคราะห์ความ

ต้องการจำเป็น คือชุดของกิจกรรมที่ต้องดำเนินการ เพื่อระบุปัญหา หรือประเด็นต่าง ๆ ในสถานที่ทำงาน และพิจารณาว่า การฝึกอบรมจะเป็นการดำเนินการที่เหมาะสมหรือไม่ การวิเคราะห์ความต้องการจำเป็นมักจะเป็นขั้นตอนแรก ๆ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการเปลี่ยนแปลง เนื่องจากการวิเคราะห์ดังกล่าว สามารถแสดงให้เห็นถึงช่องว่างของสมรรถภาพขององค์กร และบุคลากรระหว่างที่เป็นอยู่ในปัจจุบันกับที่ต้องการจะเป็น และในการพัฒนาในวิถีพุทธนั้นผู้รับผิดชอบหรือผู้บริหารต้องเป็นบุคคลที่มีคุณธรรมประจำใจ โดยเฉพาะในเรื่องของความเมตตา ซึ่งเป็นข้อหนึ่งในพรหมวิหารธรรม 4 ในการที่จะทำการวิเคราะห์ศึกษาหาความต้องการจำเป็น สอดคล้องกับการพัฒนาบุคลากรในวิถีพุทธ ของสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ (2548 : 2) ที่ให้ผู้บริหาร และครูมีวิถีชีวิตที่สอดคล้องกับหลักพุทธธรรม มีพรหมวิหารประจำใจ โดยเฉพาะความเมตตา ที่จะช่วยให้บุคลากรได้รับการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการจำเป็นของแต่ละบุคคล ซึ่งจะทำให้สามารถพัฒนาบุคลากรได้เป็นอย่างดี

การนำผลการวิเคราะห์ความต้องการจำเป็น มาจัดลำดับเพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 3 ด้าน คือ ด้านความรู้ ด้านความคิด และด้านจิตใจ มีความเป็นไปได้น้อยที่สุด ถึงแม้จะเป็นเรื่องที่สำคัญที่ สอดคล้องกับความคิดของ ดนัย เทียนพุทธ (2537 : 39-40) ที่ว่าการ กำหนดความจำเป็นในการพัฒนา จะต้อง ดำเนินการ กำหนดวิธีการแก้ไขซึ่งต้องใช้ในการฝึกอบรมพนักงานนั้น เป็นการแก้ไขทางด้านความรู้ ความเข้าใจ ทักษะ และทักษะ พฤติกรรม กำหนดว่าบุคลากรผู้ใด กลุ่มใด หรือระดับใดบ้างที่จำเป็นต้องได้รับการฝึกอบรม กำหนดลำดับความสำคัญของความจำเป็นในการฝึกอบรม ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของศูนย์ส่งเสริมและพัฒนาพลังแผ่นดิน ในการได้ศึกษาการปลูกฝังคุณธรรมในเด็กปฐมวัย ผ่านกระบวนการสร้างสรรค์ของแกนนำโรงเรียนวิถีพุทธ (2548 : บทคัดย่อ) โดยมุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพภายในและภายนอกของเด็กไปพร้อม ๆ กัน กล่าวคือ การพัฒนาภายใน หรือการพัฒนาแก่นแท้ของชีวิต ด้วยการบูรณาการหลักไตรสิกขา (ศีล หรือ พฤติกรรม สมาธิ หรือ จิตใจ และปัญญา) ลงสู่วิถีชีวิต กิจวัตรประจำวัน และกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ซึ่งต้องย้อนเริ่มต้นที่การพัฒนาบุคลากรก่อนนั่นเอง ซึ่งเป็นสิ่งที่สามารถปฏิบัติให้เห็นผลได้แต่ต้องอาศัยเวลา ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของปิยะมาศ ยินดีสุข ได้ศึกษาเพื่อพัฒนาสุขภาวะทางจิตวิญญาณของนักเรียนโรงเรียนวิถีพุทธ (2548 : บทคัดย่อ) ที่พบว่า การเข้าร่วมกิจกรรมทางพุทธศาสนาและการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดการพัฒนาด้านศีล สมาธิ ปัญญา สิ่งที่ยังเป็นอุปสรรค การสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักธรรมพื้นฐานของพุทธศาสนาให้ซึมซับลงสู่ตัวครู เพราะแนวคิดและการปฏิบัติในพุทธศาสนาซึ่งมีมิติทั้งในด้านกว้างและด้านลึก จึงต้องอาศัยบุคลากรที่มีความ สามารถนำพุทธศาสนาประยุกต์ใช้ในการศึกษาได้อย่างกลมกลืน

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การกำหนดความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอน กระบวนการ กิจกรรมที่สำคัญเป็นอันดับแรกของการพัฒนาบุคลากร โดยเฉพาะในวิถีพุทธที่จะให้ความสำคัญของความสำคัญของการโดยเฉพาะจิตใจ ที่ถือว่าการทำงานทั้งปวงสำเร็จได้ด้วยใจ เนื่องด้วยใจ นั้นเป็นใหญ่ เป็นประธาน เป็นจุดเริ่มต้นของการดำเนินงานทุกชนิด หากสามารถสำรวจวิเคราะห์ ได้ถูกต้องกับความต้องการแก้ปัญหาได้ถูกต้องจุดที่ผิดพลาดหรือไม่ตรงวัตถุประสงค์ และเมื่อ บุคลากรมีความยินดี มีความเชื่อมั่นศรัทธาในหลักการการพัฒนาในแนววิถีพุทธแล้ว กิจกรรม ต่าง ๆ ก็จะได้รับความร่วมมือ และดำเนินการต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2. ขั้นการวางแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษา และผู้รับผิดชอบ เป็นผู้กำหนดแผนงาน โครงการ กิจกรรมที่มีความหลากหลาย และมีเป้าหมายที่ชัดเจน ตามหลัก ไตรสิกขา มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติในระดับสูง สอดคล้องกับ เอกชัย กี่สุขพันธ์ (2538 : 37-39) ที่กล่าวถึงกระบวนการวางแผน ว่าการสร้างแผน เป็นการกำหนดแผนที่ต้องการให้ชัดเจน โดยคำนึงถึง มาตรฐานหรือคุณภาพที่กำหนด มีทางเลือกหรือกิจกรรมต่าง ๆ และสอดคล้องกับ งานวิจัยของ สุรรัตน์ เอี่ยมสกุล (2542 : บทคัดย่อ) การวางแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำเป็น โครงการในแผนปฏิบัติงานประจำปี กำหนดจุดมุ่งหมายและวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ ของบุคลากรในตำแหน่งหน้าที่ปัจจุบัน ด้านความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเจตคติในการทำงาน และสอดคล้องกับกระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 52-54) ที่ว่า ในการพัฒนาบุคลากรและคุณลักษณะ บุคลากร โรงเรียนวิถีพุทธแม้จะยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ แต่บุคลากร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ผู้บริหาร และ ครู มีความสำคัญอย่างยิ่งที่จะเป็นปัจจัยให้ผู้เรียนพัฒนาได้อย่างดี ทั้งการเป็นผู้จัดการเรียนรู้ และการ เป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริง ในลักษณะสอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น ดังนั้นการพัฒนา บุคลากรของสถานศึกษา มีความจำเป็นต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่องหลากหลายวิธีการ นอกจากนี้ ยังพบว่า แผนพัฒนาทางด้านจิตใจ มีพระวิปัสสนาจารย์หรือฆราวาส ผู้มีภูมิรู้ทางพุทธธรรมเป็นผู้ ควบคุมดูแล เพื่อให้บุคลากรมีจิตใจ เข้มแข็ง มั่นคง มีคุณธรรม มีสติ มีสมาธิ เบิกบาน และเป็น สุข มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติในระดับต่ำ ทั้งที่เป็นเรื่องที่สำคัญและถือเป็นหัวใจของการ พัฒนาในวิถีพุทธ ตลอดจนการพัฒนาทั่วไป ดังที่ เมทเจอร์ (Metzger. 2006 : 15) ได้ให้ ความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรโดยให้คำนึงถึงความเจริญงอกงามที่มาจากขบวนการพัฒนา ด้าน ในของบุคคล ซึ่งหมายถึง การพัฒนาทางด้านจิตใจที่มีความหมายสำหรับบุคคลที่ต้องมีความสมดุล ระหว่างร่างกาย จิตใจ ระหว่างการกระทำ และการตัดสินใจ ซึ่ง วิทฟิลด์ (Whitfield. 1993. อ้างอิง จาก Metzger. 2006 :15) ได้เน้นย้ำถึงความสำคัญของการที่บุคคลต้องมาหาความรู้เกี่ยวกับด้านใน ของชีวิต ซึ่งรวมถึงความเชื่อ ความคิด ความรู้สึก การตัดสินใจ การเลือก ประสบการณ์ ความ ต้องการ ความจำเป็น ปัญญาญาณ การรับรู้จากสิ่งที่สัมผัสได้ และจากประสบการณ์ของจิตใต้ สำนึก (เช่น เรื่องของความฝัน และจินตนาการ) ซึ่งสอดคล้องกับ กรกฎ สิงห์โกวินท์ (2533 : 223, 237) ที่กล่าวว่า การพัฒนาบุคคล ซึ่งวิธีการพัฒนาอาจใช้วิธีการฝึกอบรมก็ได้นอกเหนือจาก การศึกษา เพราะผลที่ได้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เจริญขึ้น มีความรู้ความชำนาญดีขึ้นในทางวัตถุ แต่

การพัฒนาบุคคลที่สมบูรณ์จะต้องมีการพัฒนาจิตใจ เพราะองค์การใดก็ตามหากมีความเจริญก้าวหน้าทางวัตถุแต่เพียงอย่างเดียว โดยที่พนักงานยังมีจิตใจที่เลวอยู่ก็ย่อมทำความเดือดร้อนมาสู่องค์การหรือพนักงานในองค์การได้ ทั้งยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ คาซุเอกิ (ภทรพร ยูทธาภรณ์พินิจ, 2547 : 111 ; อ้างอิงจาก Kazuaki, 2000) ที่ว่าครูทำหน้าที่เป็นตัวกลางที่ใกล้เคียงให้เกิดความเท่าเทียม เขาพบว่า ประชาชนหรือสังคมที่มีการกระตุ้นกระบวนการในการฝึกสมาธิมากกว่าที่อื่น ๆ ทำให้ประชาชนนั้นมีความสามารถในการส่งเสริมและสนับสนุนความเท่าเทียมกันในสังคมได้มากกว่าที่อื่น ๆ

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การวางแผนในการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอน กระบวนการ และกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรที่ไม่สามารถหลีกเลี่ยงได้ หากต้องการให้งานดำเนินไปอย่างเป็นระบบ ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินงานในองค์กรธุรกิจ หรือสถานศึกษา ซึ่งไม่ว่าจะใช้นวัตกรรมใดในการพัฒนา เพื่อให้เห็นภาพรวมของ กำหนดการ แผนการ โครงการ ตลอดจนวิธีการที่จะประเมิงานของการขับเคลื่อนไปทั้งองค์ภาพ เพื่อการนำไปสู่วิถีทางที่สามารถประยุกต์พุทธธรรมในการทำงานได้ และเป็นหลักประกันของการพัฒนาที่จะไปสู่จุดมุ่งหมายในแต่ละขั้น แต่ละแผน อย่างมีประสิทธิภาพ

3. ขั้นตอนการดำเนินการตามแผนการพัฒนาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นที่ ผู้บริหารสถานศึกษา/ผู้รับผิดชอบ มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาตนเองตามระบบไตรสิกขา ด้วยความวิริยะ อุตสาหะ จนเป็นแบบอย่างที่ดีได้นั้น มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติมากที่สุด ซึ่งสอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร โรงเรียนวิถิปุทธ ของกระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 4-7) ที่ให้ความสำคัญของการพัฒนาครู และผู้บริหาร เพื่อสามารถเป็นแบบอย่างที่ดีในวิถีชีวิตจริง ที่ผ่านการ สอนให้รู้ ทำให้ดู อยู่ให้เห็น และยังสอดคล้องกับการบริหารจัดการ โรงเรียนวิถิปุทธ ที่การ ดำเนินการพัฒนาผู้เรียนและบุคลากรตามระบบไตรสิกขา ซึ่งเป็นหัวใจของการดำเนินการ โรงเรียนวิถิปุทธ ซึ่งต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง (กระทรวงศึกษาธิการ, 2547 : 27) ซึ่งหมายถึง ผู้บริหาร หรือผู้รับผิดชอบ ต้องมีความวิริยะ อุตสาหะ จนเป็นแบบอย่างที่ดีได้

และผลการวิจัย ยังพบว่า การที่ผู้บริหารสถานศึกษาหรือ ผู้รับผิดชอบ สนับสนุนให้บุคลากรฝึกวิธีคิดแบบโยนิโสมนสิการ เพื่อสามารถคิดได้ถูกวิธีจนเกิดปัญญาที่เข้าใจถึงเหตุถึงผลตามสภาพความเป็นจริง มีความเป็นไปได้ในการปฏิบัติน้อยที่สุด ซึ่งแม้จะมีความสำคัญมาก เพราะเป็นการพัฒนาบุคลากรโดยนำ ปัญญาวุฒิธรรม ที่กระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 69-70) ถือว่าเป็นคุณธรรมที่ก่อให้เกิดความเจริญงอกงามที่ประกอบด้วย 1) สัจปฐิสังเสวะ 2) สัทธัมมัสสวนะ 3) โยนิโสมนสิการ 4) ธัมมานุธัมมปฏิบัติ ซึ่งสอดคล้องกับ สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา กรุงเทพมหานครเขต 1 (2549 : 3) ได้กล่าวถึงปัญญาวุฒิธรรม 4 ว่าเป็นทั้งปัจจัย และ

กระบวนการที่ช่วยให้ โรงเรียนมีสภาพที่เอื้อต่อการเป็นวิถีพุทธ รวมทั้งยังเสริมลักษณะ โรงเรียนวิถีพุทธให้เด่นชัดด้วย ซึ่งหลักโยนิโสมนสิการ ก็คือการฝึกทำในใจโดยแยกกาย คิดหา เหตุผลโดยถูกวิธี เป็นปัจจัยภายในที่สำคัญสำหรับหารพัฒนาในระบบไตรสิกขา ที่เน้นการพัฒนาคน สอดคล้องกับ สุกศัคคี พงษ์อนันต์ และคณะ (2543 : 3-6) ที่ว่าการปฏิบัติตามแผนงานที่กำหนดขึ้น และมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบนำแผนนั้นไปปฏิบัติให้บรรลุผล ซึ่งการปฏิบัติตามแผนจะสำเร็จได้ ย่อมขึ้นอยู่กับปัจจัยหลายประการ ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าต้องประกอบด้วย 4 M 1E อันได้แก่บุคคล (Man) เครื่องจักร (Machine) วัสดุอุปกรณ์ (Material) วิธีการ (Method) และสภาพแวดล้อม (Environment) ที่เป็นปัจจัยนำเข้าที่สำคัญและมีผลต่อความสำเร็จของแผน ซึ่งเป็นที่ยอมรับว่าคน สำคัญที่สุด ฉะนั้นการพัฒนาความคิดคนจึงเป็นเรื่องสำคัญ แต่เป็นการฝึกฝนที่ไม่ง่ายนัก

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การดำเนินการตามแผนการพัฒนากุศลกร เป็นขั้นตอน กระบวนการ และกิจกรรมที่สำคัญในการพัฒนากุศลกร ให้เป็นไปตามกลยุทธ์ แผนการพัฒนากุศลกรใน สถานศึกษาที่ต้องอาศัยความร่วมมือ ร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย โดยเฉพาะวิธีการที่พัฒนาของ โรงเรียนวิถีพุทธ จะต้องสอดคล้องกับหลักพุทธธรรมที่เริ่มต้นจากการหาความจริงของธรรมชาติ ของชีวิต ที่เติบโตมาจากรากฐานของความสงบ ร่มเย็น อันออกมาจากจิตใจเป็นเบื้องต้น โดยให้ ผ่านกิจกรรมที่ผ่านผัสสะทั้ง 5 ของแต่ละบุคคล เป็นการพัฒนาจากภายในสู่ภายนอก จากส่วนที่ หยิบไปสู่ส่วนที่ละเอียด ทีละขั้นทีละตอนของการพัฒนา ที่แตกต่างกันในแต่ละบุคคล โดยมี ภาพรวมกว้างๆ เป็นกรอบของศีลให้ยึดปฏิบัติ การดำเนินการพัฒนากุศลกรโรงเรียนวิถีพุทธ จึง จะมีประสิทธิผล

4. การประเมินผลการพัฒนากุศลกร พบว่า ผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่า การ ประเมินผลที่ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ประเมินผลการพัฒนา ทางด้านจิตใจของบุคลากรใน เชิงคุณภาพ ที่เน้นการประเมินความดีงาม และเหตุปัจจัยแห่งความดีงามทั้งหมด เพื่อนำมาเป็น แนวทางในการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เป็นสิ่งที่มีความเป็นไปได้ในทางการปฏิบัติมากที่สุด สอดคล้อง กับ อุทัย หิรัญโต (2531 : 165-166) ที่กล่าวว่า วัตถุประสงค์ของการประเมินผลการฝึกอบรมนั้น คือเพื่อที่จะ ได้ทราบผลการฝึกอบรมที่ได้ดำเนินการสำเร็จไปแล้วว่า ได้รับผลคุ้มค่าตามวัตถุประสงค์ หรือไม่ เพียงใด หรือสมควรจะปรับปรุงแก้ไขอย่างไรบ้าง ตลอดจนจะจัดให้มีการฝึกอบรม ใน ทำนองนั้นต่อไปอีกหรือไม่ วิธีที่จะทราบได้ต้องมีการประเมินผล โดยการเปรียบเทียบระหว่างสิ่งที่ ผู้เข้ารับการฝึกอบรมได้เรียนรู้และฝึกอบรมกับสิ่งที่องค์การต้องการให้เขาได้รับและเข้าใจ ตลอดจนการเปลี่ยนแปลงในพฤติกรรม หรือผลงานของผู้เข้ารับการฝึกอบรมดีขึ้น เลวลง หรือคงที่ ไม่มีการเปลี่ยนแปลง ซึ่งในการเปลี่ยนแปลงทางคุณภาพของจิตใจก็จะกลับมาสู่การเปลี่ยนแปลงทาง พฤติกรรม และการทำงานนั้น และยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ ไพรัช สู่แสนสุข (2539 :

บทคัดย่อ) ที่ได้ศึกษาหลักการและกระบวนการเรียนรู้และกระบวนการสอนตามหลักพุทธศาสตร์ที่กล่าวถึงการประเมินผลว่า ผู้เรียน (คือผู้ที่ได้รับการพัฒนา) ตรวจสอบ และประเมินตนเองทางอ้อม และการประเมินผลของกระทรวงศึกษาธิการ (2547 : 67) ที่เน้นการประเมินโดยหลักไตรสิกขา และวัดผล โดยการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์ และยังพบว่า ผู้บริหารสถานศึกษา / ผู้รับผิดชอบ ที่เข้าใจวิธีการประเมินตามหลักท้าวานา 4 มีหน้าที่ในการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้เกณฑ์มาตรฐานของการปฏิบัติงานและมาตรฐานตัวชี้วัดบุคลากรที่ดีของโรงเรียนวิถีพุทธ เป็นเกณฑ์ในการประเมิน มีความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติน้อยที่สุด ถึงแม้จะมีความสำคัญในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาในโรงเรียนวิถีพุทธ ซึ่งสอดคล้องกับ สุนน อมรวิวัฒน์ (2544 : 118-121) ที่เห็นว่าต้องพัฒนาไปสู่คุณสมบัติ 4 ประการ ของผู้พัฒนาแล้ว คือ ท้าวานา 4 ซึ่งมี

1. ภาวิตกาย มีกายที่พัฒนาแล้ว (มีกายท้าวานา) คือ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพในทางที่เกื้อกูลและได้ผลดี เริ่มแต่รู้จักบริโภคปัจจัย 4 รู้จักใช้อินทรีย์ คือ ตา หู จมูก ลิ้น กายในการเสพหรือใช้สอยอุปกรณ์ตลอดจนเทคโนโลยีทั้งหลายในทางที่เป็นการส่งเสริมคุณภาพชีวิต (กินเป็น ใช้เป็น บริโภคเป็น ดูแลเป็น ฟังเป็น ฯลฯ)

2. ภาวิตศีลมีศีลที่พัฒนาแล้ว (มีศีลท้าวานา) คือ มีความประพฤติทางสังคมที่พัฒนาแล้ว ไม่เบียดเบียนก่อความเดือดร้อนแก่ผู้อื่น

3. ภาวิตจิต มีจิตที่พัฒนาแล้ว (มีจิตท้าวานา) คือ มีจิตใจที่ฝึกรวมดีแล้ว สมบูรณ์ด้วยคุณภาพจิต คือประกอบด้วยคุณธรรม

4. ภาวิตปัญญา ปัญญาที่พัฒนาแล้ว (มีปัญญาท้าวานา) คือ รู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จักแก้ปัญหา และรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ

ตลอดจนสอดคล้องกับงานวิจัยของ ปิยวรรณ คงวัดใหม่ (2546 : บทคัดย่อ) ได้ศึกษาสภาพและปัญหาการจัดการศึกษาตามแนวพุทธศาสนาในสถานศึกษาปฐมวัยของศูนย์อบรมเด็กก่อนเกณฑ์ในวัดสังกัดกรมการศาสนา สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาเอกชน ซึ่งพบปัญหาในเรื่องที่บุคลากร (ครู) ขาดความรู้ ความเข้าใจ ในเรื่องการวัดและประเมินผล ซึ่งก็คือการวัดผลประเมินผลตามสภาพจริงโดยใช้หลักท้าวานา 4 นั้นเอง

ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร เป็นขั้นตอน กระบวนการกิจกรรมที่สำคัญของการพัฒนาบุคลากร ที่ผู้บริหาร ผู้รับผิดชอบจะต้องดำเนินการ กำกับ ติดตาม ประเมินผล ตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี แผนการพัฒนาบุคลากร ในด้านต่างๆ เพื่อให้ได้ทราบผลที่ได้ทั้งจากข้อมูลเชิงประจักษ์ และจากการประเมินจากทุกส่วนของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรในขั้นต่อ ๆ ไป ซึ่งการประเมินผลในด้านจิตใจในแนวพุทธจะเน้นหนักที่การประเมินตนเอง โดยอาศัยข้อมูลเชิงประจักษ์ที่แสดงออกมา ซึ่งอาจใช้

ระยะเวลาในการพัฒนามากน้อยไม่เท่ากัน ทั้งนี้ขึ้นอยู่กับสถานะของแต่ละบุคคลที่เป็นจุดสำคัญ การประเมินผลยังเป็นการแก้ไขจุดบกพร่องปัญหา และยังเป็นตัวอย่างในความสำเร็จให้สาธารณะและผู้ที่เกี่ยวข้องได้นำไปประยุกต์ใช้เป็นสำคัญ

### ข้อเสนอแนะ

งานวิจัยเรื่อง แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ ผู้วิจัยมีข้อเสนอแนะดังนี้

#### 1. ข้อเสนอแนะในการนำผลการวิจัยไปใช้

จากผลการวิจัยพบว่า ผู้เกี่ยวข้องทางการศึกษา ผู้เชี่ยวชาญ และผู้บริหารสถานศึกษามีความเห็นว่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธสอดคล้องกับความต้องการ มีความเหมาะสม และมีความเป็นไปได้มากในทางปฏิบัติ ผู้บริหารสถานศึกษาควรพิจารณานำผลการวิจัยไปประยุกต์ใช้ในการพัฒนาโรงเรียนดังนี้

1.1 นำแนวทางนี้ไปใช้ในสถานศึกษาเพื่อจะได้นำผลที่ได้มาปรับปรุงแนวทางให้มีความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น

1.2 นำแนวทางสู่การปฏิบัติเป็นกลุ่มย่อยในคณะครูและบุคลากร โดยเน้นเรื่องการพัฒนาทางด้านจิตใจที่เกี่ยวข้องกับคุณธรรม จริยธรรม

1.3 นำแนวทางไปประสานกับหลักปฏิบัติของหน่วยงานต้นสังกัด เช่น สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา เพื่อนำไปต่อยอดในการพัฒนา

#### 2. ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาวิจัยเรื่องผลกระทบของการพัฒนาบุคลากรตามหลักไตรสิกขา ของโรงเรียนวิถิพุทธที่สังกัด สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาในแต่ละเขต

2.2 การวิจัยครั้งนี้ผู้วิจัยศึกษาเฉพาะแนวทางการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธ รุ่นที่ 1 จึงน่าจะมีการขยายของเขตการวิจัยให้ครอบคลุม สถานศึกษาที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการโรงเรียนวิถิพุทธรุ่นอื่น ๆ

2.3 ควรมีการวิจัยในเรื่อง การมีส่วนร่วมในการพัฒนาตามหลักไตรสิกขาของบุคลากรของโรงเรียนวิถิพุทธ