

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๗๙ รูป/คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณในระดับ Description ทั้งความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูป/คน ใช้เทคนิควิเคราะห์ข้อมูลเชิงคุณภาพ แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์เป็นบทสรุปการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๔.๔ ปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นเกี่ยวกับการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

การศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิงคุณภาพ ๒ เทคนิค ได้แก่ ๑) การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำนวน ๑๘ รูป/คน และ ๒) การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำนวน ๑๓ คน โดยแบ่งประเด็นที่ศึกษาวิจัยออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. สภาพปัญหาทั่วไปและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๒. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร

๓. หลักธรรมกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๔. รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามหลักพุทธธรรม

๕. ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑) ข้อค้นพบจากการศึกษาวิจัยเอกสาร

๒) ข้อค้นพบจากการศึกษาเก็บข้อมูลเชิงลึก

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ถือเป็นแนวทางสำคัญ ในการกำหนดรูปแบบการพัฒนาภาวะผู้นำของบุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ซึ่งสามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการศึกษาวิจัย ดังนี้

๕.๑.๑ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ : การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ตารางที่ ๕.๑ แสดงสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	การพัฒนาสมรรถนะด้วยการศึกษา อบรมและพัฒนา	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๔	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยนันทะ	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๕	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยวิริยะ	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๖	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยจิตตะ	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๗	แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้วยวิมังสา	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) มีการนำเสนอแนวคิดการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ แยกเป็นประเด็น ดังนี้

ในประเด็นเรื่องการมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญคิดว่ามีปัญหาและอุปสรรคคิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๗ คือมีจำนวน ๑๔ ท่านที่มีความคิดสอดคล้องกันในส่วนหัวข้ออื่นๆ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่านคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยการศึกษา อบรมและพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่านคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่านคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิริยะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘

ในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิมังสา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันทั้ง ๑๖ ท่าน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘
รายละเอียดในการให้เหตุผลประกอบแยกเป็นรายข้อดังนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ตารางที่ ๔.๒ แสดงสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	งบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีไม่เพียงพอ	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	บุคลากรมีความไม่มั่นคงในอาชีพ	๑๒	๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๖,๑๗,๑๘
๓	ระบบการพัฒนางานโรงเรียนไม่ชัดเจน	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๑๐,๑๖,๑๗,๑๘
๔	การแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด	๑๐	๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗
๕	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ รายมีความเห็นสอดคล้องกันคิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘ โดยให้ความสำคัญในเรื่องงบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีไม่เพียงพอ เพราะปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาล ผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ^๑ แต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการพัฒนางานของโรงเรียน เพราะได้รับน้อยกว่าที่โรงเรียนทั่วไปจัดการศึกษาประเภทเดียวกัน แต่สังกัด สพฐ.^๒ ส่งผลให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีเงินในการอุดหนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานของนักเรียนมีเพียงพอ^๓ ประกอบกับภาวะการเมืองไม่มีเสถียรภาพ เศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูง^๔ ผลประกอบการต่าง ๆ เกิดภาวะชะงักงัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยทั่วกัน^๕

ประเด็นรองลงมาคือ บุคลากรมีความไม่มั่นคงในอาชีพ มีภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ระบบการพัฒนางานของโรงเรียนยังไม่ชัดเจน และการแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ ราย มีความเห็นสอดคล้องกันคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖ มีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เกิดความรู้สึกไม่สามารถคาดการณ์อนาคตของตนเองได้^๖ ตลอดถึงไม่สามารถให้ความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ เพราะเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรเหล่านี้ล้วนอิงอาศัยกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาบวชเรียนในแต่ละปีเป็นสำคัญ^๗ แต่ทว่าในสภาพการณ์ของไทยในปัจจุบันที่กำลังเกิดปัญหาด้านภาวะทางการเงิน ส่งผลให้จำนวนผู้บวชเรียนหรือเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีจำนวนลดลงเป็นอย่างมาก^๘ ส่งผลให้หลายโรงเรียนประสบปัญหาเรื่องงบประมาณที่ไม่พอจ่ายค่าตอบแทนของบุคลากรทางการศึกษาได้ ทำให้เกิดภาวะ

^๑ สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี ดร., รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ พระราชวัชรภรณ์, ผู้อำนวยการ มหาวชิราลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๓ สัมภาษณ์ นายสุทธิรักษ์ หนูฉิ่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๔ สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำขาว นักวิชาการศาสนา ชำนาญการพิเศษ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๕ สัมภาษณ์ พระครูภวนาโชติคุณ ผู้จัดการโรงเรียนวัดถ้ำสิงโตทอง, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สมองไหล กล่าวคือ บุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากที่ต้องการสอบบรรจุเพื่อเป็นข้าราชการ^๙ ส่งผลให้ในแต่ละปีมีบุคลากรที่มีความสามารถของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ลาออกจากโรงเรียนอยู่เสมอ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ กล่าวคือ ความรู้สึกไม่เชื่อมั่นต่อภาวะการคงอยู่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเอง^{๑๐}

ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ รายมีความคิดเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็น ร้อยละ ๕๕.๕๕ การที่บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่งครูผู้สอนที่ต้องทำหน้าที่หลายอย่าง ไม่ใช่แค่มีหน้าที่สอนหนังสือเท่านั้น^{๑๑} แต่ยังต้องรับภาระรับผิดชอบงานของโรงเรียนในหลาย ๆ ด้านด้วย เช่น งานทะเบียน งานครุภัณฑ์ งานการเงิน งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ เป็นต้น^{๑๒} ส่งผลให้เกิดภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้กับบุคลากรประเภทครูสอนเหล่านี้ ผลกระทบที่ตามมาอีกประการก็คือ การที่ครูสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ เพราะสืบเนื่องจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป^{๑๓} อีกทั้งจำนวนบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็มีน้อยเกินกว่าที่ครูสอนจะปฏิเสธหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวด้วย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จึงไม่สามารถกระทำได้เต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพแต่ละบุคคลที่มีอยู่ตามที่สังคมและผู้ปกครองต้องการได้

ระบบการพัฒนางานในโรงเรียนที่ยังไม่ชัดเจน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ประกอบด้วย ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน และตามกฎหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ระบุว่า ผู้จัดการและผู้อำนวยการต้องมีสถานะเป็นพระภิกษุเท่านั้น ผลที่ตามมาก็คือการพัฒนางานแบบพระมักจะไม่มีแบบแผน หรือระเบียบปฏิบัติที่มีความชัดเจนดังที่โรงเรียนมาตรฐานทั่วไปของ สพฐ. ปฏิบัติกัน อีกทั้งยังไม่มีกรอบบรรจุแต่งตั้ง หรือโยกย้าย บุคลากรสายบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามาก่อนตั้งแต่อดีตจวบจนปัจจุบัน^{๑๔} ส่งผลให้การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมกระจายไม่ทั่วถึง กล่าวคือ หากมีโรงเรียนใดที่ผู้บริหารได้รับการศึกษาทางโลกและทางธรรมในระดับสูงแล้ว โอกาสหรือนโยบายที่กำหนดไว้ในโรงเรียนมักจะเกิดประสิทธิภาพในระดับที่สูงกว่าผู้บริหารที่ไม่ได้รับการศึกษาทางโลกและ

^๙ สัมภาษณ์ นางวาสนา หลงสมบุญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑} สัมภาษณ์ นางชนิษฐา คำจันทร์แก้ว วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ พระราชวัชรภรณ์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรเวศน์, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี ดร., รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ทางธรรมอย่างเพียงพอ^{๑๕} ซึ่งปัจจัยเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลนี้ถือว่าเป็นกุญแจสำคัญอีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้หลายโรงเรียนยังมีการพัฒนางานงานที่ไม่ชัดเจนในระดับที่ควรจะเป็น

การแบ่งภาระงานที่ไม่ตรงกับความสามารถ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ การมอบหมายงานของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในการรับผิดชอบภาระงานของโรงเรียนที่ไม่เลือก ตามความถนัด หรือตามความรู้ ความสามารถ หรือตามกำลังสติปัญญา^{๑๖} ตลอดถึงการตัดสินใจต่าง ๆ ของบุคลากรนั้น ๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิภาพของงานไม่ได้ตามที่ผู้บริหารคาดหวัง นำมาซึ่งการตำหนิติเตียนหรือลงโทษในรูปแบบต่าง ๆ ที่ทำให้ผู้บังคับบัญชารู้สึกกว่าตนเองไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เพราะตนเองไม่มีความเต็มใจที่จะรับภาระงานดังกล่าวที่มอบหมายให้ตั้งแต่แรก^{๑๗} ดังนั้น การที่ตนเองจะทำไม่ได้หรือทำได้ไม่ดี เพราะขาดความรู้และประสบการณ์จึงเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยง ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างและยอมรับเหตุและผลในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมแนะนำวิธีการแก้ปัญหา หรือกำหนดนโยบายช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าวมีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^{๑๘}

สรุปได้ว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จากงบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีไม่เพียงพอ บุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ระบบการพัฒนางานโรงเรียนยังไม่ชัดเจน และการแบ่งภาระงานที่ไม่ตรงตามความถนัด ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านสมรรถนะในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยสรุปได้ว่า งบประมาณในการพัฒนาแต่ละปีไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มากที่สุด

^{๑๕} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๖} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว นักวิชาการศาสนา ชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระมหาอนุช อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติวัฒนทโน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๓ แสดงสรุปประเด็นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	การศึกษา	๑๒	๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	การอบรม	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	การพัฒนา	๑๔	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๖,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ ๘๘.๘๘ โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกอบรม โดยสาเหตุหลักจากเหตุผลที่ว่า การฝึกอบรมนับเป็น สิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีความเข้าใจในหน้าที่การงาน ของตนและร่วมกันทำให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้าและทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๙} ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้องคอยติดตามเหตุการณ์หรือ อาการต่าง ๆ ที่เป็นสิ่งบอกเหตุ ที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรม บุคลากร^{๒๐} ปัญหาความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผลต่อการสังเกตเห็นได้จากปัญหา ที่เกิดขึ้น เป็นปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคลากรในองค์กรให้มีความรู้ อย่างพอเพียงที่จะปฏิบัติงานนั้น^{๒๑} มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจในการทำงาน ย่อมจะส่งผลต่อประสิทธิภาพต่อการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญ หรือกล่าวได้ว่ามี ทักษะในงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี^{๒๒} ดังนั้น การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ระดับปฏิบัติการที่ต้องตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะ ปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและองค์กร^{๒๓} รวมทั้งมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลาด้วย นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังสามารถกำหนดทิศทางให้กับโรงเรียนได้ด้วยว่า โรงเรียนต้องการให้ผู้เข้ารับ การอบรมประเภทใด ต้องการฝึกทักษะให้กับบุคลากร หรือต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ใน ด้านใดที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อชดเชยในความบกพร่องที่บุคลากรในโรงเรียนยังขาดหรือพร่องอยู่ ซึ่งในแต่ ละพื้นที่ แต่ละท้องถิ่น และแต่ละจังหวัดตามที่ตั้งของโรงเรียนก็มีบุคลากรที่หลากหลายไม่ เหมือนกัน^{๒๔} ดังนั้น การฝึกอบรม ทั้งแก่บุคลากรใหม่ บุคลากรเก่า หรือแก่ผู้บริหาร หากใช้อย่าง

^{๑๙} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นางวาสนา หลงสมบุญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๓} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ถูกต้องครบถ้วนกระบวนการแล้วก็จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนให้สูงมากยิ่งขึ้น^{๒๕}

ประเด็นรองลงมา การพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๔ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ ๗๗.๗๗ ประเด็นสุดท้ายเรื่องการศึกษา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน ร้อยละ ๖๖.๖๖

การพัฒนาถือว่าเป็นกระบวนการที่เชื่อมต่อการอบรม แต่มีความหมายไม่เหมือนกัน กล่าวอีกนัยหนึ่งก็คือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่า เป็นความพยายามเตรียมบุคลากรให้เพียบพร้อมด้วยความสามารถที่โรงเรียนต้องการในอนาคต^{๒๖} การพัฒนาจึงมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กรที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง^{๒๗} การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์ของบุคลากรขององค์กร^{๒๘} เพื่อให้เกิดความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์กร การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่หวังผลในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลาอันยาวนานและมีลักษณะค่อยเป็นค่อยไปอยู่มาก และมีความเสี่ยงต่อความล้มเหลวที่จะตามมาหากขาดการควบคุมและการจัดการที่ดีหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอ^{๒๙} นอกจากนี้ หลักการพัฒนายังสามารถใช้ได้กับทุกส่วนในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูผู้สอน พนักงาน / เจ้าหน้าที่ อาจแบ่งได้เป็นทั้งการพัฒนาอาชีพ พัฒนาการศึกษา พัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน หรืออาจเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพที่สูง ๆ ขึ้นไป ถือเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการของความสำเร็จในการพัฒนาด้วยกันทั้งสิ้น^{๓๐}

ประเด็นเรื่องการศึกษา นับว่าเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้โรงเรียน หน่วยงาน หรือองค์กร ประสบผลสำเร็จได้ เพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้^{๓๑} และการศึกษาก็ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทโดยตรงต่อการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อุดมศึกษา ทั้งจากโรงเรียน สถาบัน และจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ที่จะต้องช่วยกันผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ^{๓๒} การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็นตัวถูกกำหนดไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และผู้บริหารควรมองว่า

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระมหาอนุวัช อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ นายสุทธิรักษ์ หนูผึ้ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ขณะนี้ โรงเรียนขาดกำลังคนในด้านไหนบ้าง และควรให้ความสนใจในด้านนั้นเป็นพิเศษ ดังนั้น เมื่อโรงเรียนได้ก็ตามขาดกำลังในการคัดเลือกบุคลากร จึงจำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนมีอยู่ กระบวนการศึกษาจึงเข้ามามีบทบาท เพราะเป็นกระบวนการที่จะพยายามทำให้บุคลากรพัฒนาด้านความสามารถ ความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่าง ๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน^{๓๓} การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามีความรู้ความสามารถในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ^{๓๔} เพราะฉะนั้น การศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่ากับโรงเรียนหรือหน่วยงานใดก็ตาม ถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษาเป็นอย่างดี โรงเรียนหรือหน่วยงานนั้น ๆ ก็จะใช้ประโยชน์จากบุคลากรนั้นได้มา และได้เปรียบในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากรมากกว่าโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรที่ได้รับการศึกษามาเป็นอย่างดีด้วย^{๓๕}

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มี ๓ รูปแบบ คือ การศึกษา การอบรม และการพัฒนา ซึ่งรูปแบบทั้ง ๓ นี้ เหมาะสมอย่างยิ่งในการนำไปพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สรุปได้ว่า การศึกษา การอบรม และการพัฒนา เป็นรูปแบบที่เหมาะสมเป็นอย่างมากต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ตารางที่ ๔.๔ แสดงสรุปประเด็นการนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	นันทะ	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	วิริยะ	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	จิตตะ	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๔	วิมังสา	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประเด็นการนำอิทธิบาท ๔ มาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ ราย มีความคิดที่สอดคล้องกันว่าเห็นสมควรให้นำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีประเด็นสำคัญคือ คิดว่าเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะ พัฒนาตน โดยมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ ที่มีความคิดที่สอดคล้องกันว่า หลักอิทธิบาท ๔ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งด้าน

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ นางชนิษฐา คำจันทร์แก้ว วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ความรักและเอาใจใส่ในหน้าที่การงานโดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิดเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพด้วยอิทธิบาท ๔ นี้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญา การพัฒนาคนนั้นจะให้เป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่ได้จะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในตัวด้วย^{๓๖} จึงเห็นด้วยอย่างยิ่งที่จะนำหลักอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัย เพราะอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา คือหลักการสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓^{๓๗} อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมสำคัญในการพัฒนาตนเองทั้ง กาย วาจา ใจ ทำให้เป็นตั้งมั่น สามารถพัฒนาด้านอื่นๆได้เร็วด้วย^{๓๘} ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และ วิมังสา คืออิทธิบาท ๔ หลักธรรมที่สำคัญ ใช้ในการพัฒนาตนเอง^{๓๙}

การใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นสิ่งที่เหมาะสมเพราะเป็นหลักธรรมสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาตนเอง เพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีความก้าวหน้าขึ้น^{๔๐} หลักอิทธิบาท ๔ เป็นการพัฒนาคนให้มีความมุ่งหมายในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ^{๔๑} การนำหลักอิทธิบาท ๔ คือ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะ คิดว่า มีความเหมาะสมที่สุด เพราะเมื่อคนเรามีความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดวิริยะ คือ ความ ตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจนสำเร็จ เอาใจใส่ในงานที่ทำ ทำให้งานที่ทํายากนั้นได้ผลดี คือ จิตตะและหมั่นตรวจสอบ พิจารณางานที่ทำ เรียกว่าวิมังสา^{๔๒} การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะนั้น ทำให้เกิดความเจริญเติบโตทั้งทางด้านพฤติกรรมจิตใจและปัญญาการพัฒนาคนนั้นจะให้เป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่ได้จะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในตัวด้วย^{๔๓} หลักอิทธิบาท ๔ หลักการปฏิบัติเพื่อพัฒนาตนเอง ได้แก่ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา เป็นหลักการศึกษากการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ดังนั้น เมื่อนำหลักอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นสิ่งที่ควรอย่างยิ่ง เพื่อจะพัฒนาให้เป็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระราชวรมนูญ, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระราชวัชรภรณ์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระครูสุริยาภรณ์ภิรักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระมหาอนุวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

กลุ่ม ๓ ที่มีความสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ^{๔๔} นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาคนให้มีความมุ่งหมายในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้น ๆ เป็นการพัฒนาให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความพร้อมสมบูรณ์สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของศาสนทายาทและโรงเรียนต่อไป^{๔๕}

ประเด็นรองลงมาคือ การนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จะทำให้สามารถพัฒนาความสามารถด้านอื่น ๆ ต่อไป โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดสอดคล้องกันจำนวน ๑๕ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ โดยมีความคิดเห็นว่า เมื่อนำหลักอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ก็จะเป็นคนทำงานดี สามารถพัฒนาด้านอื่นๆได้ง่ายและทำได้ดี^{๔๖} หากบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการพัฒนาด้วยหลักอิทธิบาท ๔ การพัฒนาด้านอื่น ๆ นั้นก็จะสามารถรับได้ง่ายขึ้นเพราะหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักในการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติ ควบคุมตนเองได้ รวมถึงการพัฒนาปัญญา ใช้ปัญญาทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะพัฒนาอะไรก็จะเปิดรับได้เร็ว สามารถพัฒนาได้ดี^{๔๗} หากบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการพัฒนาด้วยหลักอิทธิบาท ๔ การพัฒนาด้านอื่นๆนั้นก็จะสามารถรับได้ง่ายขึ้น^{๔๘} หลักอิทธิบาท ๔ เป็นบาทฐานแห่งความสำเร็จในการประกอบกิจการงานต่าง ๆ หลักในการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติ ควบคุมตนเองได้ รวมถึงการพัฒนาปัญญา ใช้ปัญญาทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะพัฒนาอะไรก็จะเปิดรับได้เร็ว สามารถพัฒนาได้ดี^{๔๙} อิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมสำคัญในการพัฒนาตนเอง ทั้ง กาย วาจา ใจ ทำให้เป็นตั้งมั่น สามารถพัฒนาด้านอื่นๆได้เร็วด้วย^{๕๐} ดังนั้น การใช้อิทธิบาท ๔ ในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นสิ่งที่เหมาะสมเพราะเป็นหลักธรรมสำคัญที่ใช้ในการพัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดเรียนรู้ที่ดี มีความก้าวหน้าขึ้น^{๕๑} การนำหลักอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ คิดว่าเป็นสิ่งที่ดีเพราะทำให้เป็นคนมีหลักในการดำรงชีวิต โดยใช้หลักธรรมะควบคุมการกระทำ ทำให้มีศีลธรรม เมื่อทุกคนมีศีลธรรม มีคุณธรรมแล้ว การกระทำ

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระราชวรมนี, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๘} สัมภาษณ์ นางวาสนา หลงสมบุญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๐} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

การงานใด ๆ ควรระลึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน ไม่มีการคอร์ปชั่น การงานแบบตรงไปตรงมา ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ทำงานตามความสามารถ ผลตอบแทนเป็นไปตามความสามารถ การรู้เขารู้เรา ทำให้สามารถอยู่บนโลกนี้อย่างมีความสุข^{๕๒}

ในประเด็นนี้ถึงส่วนรวม/พัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กร มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญที่มีความคิดสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ เมื่อทุกคนมีศีลมีคุณธรรม การกระทำการใดๆ ก็ระลึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน^{๕๓} ใช้เป็นหลักการพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กร มีใจรักพากเพียรทำ จดจำจ้อจติพินิจพิจารณา ประพฤติดี มีสมาธิเป็นหลักการพัฒนาจิตใจให้มีสมรรถนะและมีประสิทธิภาพในการคิดพิจารณาการตัดสินใจในการกระทำที่มีผลต่อส่วนรวม ปัญญาเป็นหลักการพัฒนาความรู้ ความเข้าใจ รู้จักสิ่งทั้งหลายตามที่เป็น และสามารถแยกแยะวิเคราะห์สืบหาสาเหตุของสิ่งทั้งหลายได้ชัดเจน^{๕๔} เมื่อมีหลักคิดที่ดี มีฉันทะ วิริยะตามติด จิตตะ นำพา วิมังสาให้เกิด ทำให้ไม่เห็นแก่ตัว นึกถึงประโยชน์ส่วนรวม^{๕๕} โดยมุ่งเน้นที่จะพัฒนาองค์กรเพื่อประโยชน์แก่ส่วนรวม^{๕๖} ทั้งนี้การนำหลักอริยบท ๔ มาพัฒนาคน จะพัฒนาให้เป็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่มีความสมบูรณ์ สามารถปฏิบัติงานได้เต็มความสามารถ เพื่อประโยชน์ของนักเรียนและโรงเรียนต่อไป^{๕๗}

ในประเด็นการนำอริยบท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จะทำให้พนักงานเกิดความรับผิดชอบงานจนสำเร็จนั้น มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ เมื่อคนเรามีฉันทะ คือ พอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ก็จะทำให้เกิดวิริยะ คือความขยันหมั่นเพียร ตั้งใจในการปฏิบัติงานในหน้าที่รับผิดชอบจนสำเร็จ มีจิตตะ คือ การที่มีจิตมุ่งมั่น ตั้งมั่นในกิจที่จะทำให้ความเรียบร้อยสมบูรณ์ และเกิดวิมังสา ตรวจสอบงานที่ทำอย่างถี่ถ้วนจนไม่เกิดความผิดพลาด^{๕๘} ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาเป็น ผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้วคนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลการกระทำไปในทางที่ตรงตามสุปัฏฐาเอาใจใส่และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้งมีความรับผิดชอบที่จะทำให้งานที่ได้รับมอบหมายสำเร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี^{๕๙}

^{๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติวฑฺฒโน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนาภิรักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำขาว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สรุปได้ว่า การนำหลักนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เพราะอิทธิบาท ๔ เป็นหลักธรรมที่ใช้ในการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ คือ พอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ๒. วิริยะ คือ ขยัน พากเพียรในงานที่ทำ ๓. จิตตะ คือ เอาใจใส่ ผักใฝ่ในงานที่ทำ และ ๔. วิมังสา คือ ตรวจสอบการทำงานที่ทำให้เกิดข้อผิดพลาดน้อยที่สุด หากนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้ดีด้วย และยังทำให้เกิดการรับผิดชอบงานจนสำเร็จรวมถึงการนึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนด้วย สิ่งผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนผู้เกี่ยวข้อง พบว่า หลักอิทธิบาท ๔ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ตารางที่ ๔.๕ แสดงสรุปประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะ

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	อยู่ในกฎระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน	๑๔	๓,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	ความรักใคร่ในงานที่ทำ	๑๐	๕,๖,๗,๘,๙,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	มีความพอใจในองค์กร	๙	๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑
๔	ความร่วมมือร่วมใจ	๘	๒,๔,๕,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๖

จากตาราง ๔.๕ พบว่า แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วย ฉันทะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดสอดคล้องกันจำนวน ๑๔ รายหรือคิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๖ เห็นว่า แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะนั้นเป็นการทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความรัก ความพอใจ ในงานที่ทำ อยู่ในกฎระเบียบ เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีแก่นักเรียน^{๖๐} แนวทางการพัฒนาด้วยฉันทะ ทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความเข้าใจในบริบทของโรงเรียน พอใจในการทำงานในองค์กร^{๖๑} การพอใจในงานหรือหน้าที่ที่ทำ เป็นการพัฒนาตนเองได้ดี^{๖๒} เป็นคนมีความพอใจ รักใคร่ในงานที่ทำ ทำด้วยความเต็ม

^{๖๐} สัมภาษณ์ นางวาสนา หลงสมบูรณ์ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กรมการศึกษาระดับจังหวัดโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระราชวัชรารักษ์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ใจ^{๖๓} ทั้งนี้การพัฒนาด้วยฉันทะ ทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นเป็นคนรักสถาบัน รักองค์กร รักในงานที่ทำ^{๖๔} การพัฒนาด้วยฉันทะ เป็นการพัฒนาความประพฤติ หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทาง กาย ให้อยู่ในระเบียบ ขององค์หน่วยงานหรือองค์กร ไม่ก้าวข้ามกฎระเบียบ เพราะการทำงานร่วมกันต้องมีกฎ ระเบียบวินัย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อยประสานสอดคล้องเกื้อหนุนต่อกันร่วมรับผิดชอบและสามัคคีเป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่และกิจการต่างๆดำเนินไปด้วยดี^{๖๕} การพัฒนาด้วยฉันทะเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียน มีด้านความประพฤติให้อยู่ในกฎ ระเบียบ ข้อบังคับของโรงเรียนและประพฤติตนตามจรรยาบรรณให้เหมาะสมกับหน้าที่ของตนเอง^{๖๖} การนำเอาฉันทะมาเป็นตัวพัฒนาสมรรถนะจะทำให้เป็นผู้ที่มีความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ไม่มีข้ออ้างในงานที่ได้รับมอบหมาย^{๖๗} แนวทางการพัฒนาด้วยฉันทะเป็นการพัฒนาด้านความประพฤติให้มีความรักในงานที่ทำ รักในองค์กร ตระหนักถึงหน้าที่การงานที่ตนเองรับผิดชอบ^{๖๘} ฉันทะ คือความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ดังนั้น เมื่อพอใจรักใคร่ในงานที่ทำแล้ว ก็จะสามารถประคองตนให้ก้าวข้ามปัญหา อุปสรรค ต่างๆได้อย่างดี^{๖๙} ฉันทะ หมายถึงความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ เมื่อทุกคนพอใจในงานที่ทำ รับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายก็จะทำงานอย่างมีความสุข^{๗๐}

ประเด็นรองลงมาคือ มีความรักใคร่ในงานที่ทำ โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ ทั้งนี้การพัฒนาด้วยฉันทะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตระหนักในงานที่ทำ มีความรักในงานที่ทำไม่ว่างานนั้นจะยากเย็นหรือหนักหนาмаกแค่ไหนก็ตาม เสียสละเพื่อส่วนรวม และมีความจริงใจต่อกัน^{๗๑} รู้จักพิจารณาสิ่งที่จะดูจะฟังและแยกแยะได้อย่างรู้เท่าทันว่าสิ่งใดดีงามเป็นคุณประโยชน์^{๗๒}

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติวฒฺชโน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาโชติคุณ ผู้จัดการโรงเรียนวัดถ้ำสิงโตทอง, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายสุทธิรักษ์ หนูฉิ่ง ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยศ้าข้าว นักวิชาการศาสนา ชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ นายบุญเสริมฐ์ เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๐} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระราชวัชรภรณ์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชภัฏวชิราวุธวิทยาลัย, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี ดร., รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

มีความรักในงานที่ทำ มีความรักในองค์กร ไม่เกี่ยงงาน ทำงานอย่างมีความสุข^{๗๓} และรู้จักดูรู้จักฟังให้ได้คุณค่าที่ต้งามเป็นประโยชน์สูงขึ้นไปกว่านั้นโดยเฉพาะที่สำคัญคือต้องให้ได้ปัญญาและสติที่จะนำมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาตนให้เรียนรู้ถึงบริบทของโรงเรียนและภาระงานที่รับผิดชอบ เมื่อบุคลากรตระหนักแล้ว ก็จะมีความรักในงานที่ทำ ทำงานด้วยความสุขใจ^{๗๔} แนวทางการพัฒนาด้วยฉันทะ เป็นการพัฒนาให้มีความรู้สึกถึงความสำคัญของงานที่รับผิดชอบ ทุกคนมีหน้าที่เหมือนกัน งานที่ทำมีความสำคัญเท่ากัน^{๗๕} ทำงานด้วยความเต็มใจ ไม่มีอคติต่อองค์กรหรือบุคคลในองค์กร ภูมิใจที่ได้ทำงานในองค์กร จะทำให้ทำงานอย่างมีความสุข^{๗๖}

ประเด็นต่อมาคือ มีความพอใจในองค์กร จำนวน ๙ รายคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ โดยปลูกฝังให้บุคลากรของโรงเรียนตระหนักถึงความสำคัญต่อองค์กรหรือสถาบัน ไม่ก่อให้เกิดความเดือดร้อน เสียหายต่อสถาบันและบุคคลอื่น ถ้าทุกคนให้ความสำคัญต่อองค์กร หรือมีความพอใจในองค์กร ทำให้เป็นคนที่มีประเสริฐ จิตใจสูงส่ง และทำให้เป็นที่รักของคนอื่น^{๗๗} การมีความพอใจในองค์กร หรือเห็นคุณค่าขององค์กรเป็นการสร้างแรงบันดาลใจให้การทำงานมีประสิทธิภาพ เกิดประสิทธิผล^{๗๘} แนวทางการพัฒนาด้วยฉันทะ ทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความพอใจในการทำงาน เคารพกฎระเบียบ มีวินัย รวมไปถึงการเคารพตนเอง และผู้อื่น^{๗๙}

ในส่วนความร่วมมือร่วมใจ ผู้ให้ความสำคัญมีความคิดสอดคล้องกัน จำนวน ๘ รายคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ มีความคิดเห็นว่า ฉันทะ เป็นหลักการพัฒนาด้านการทำงานในสายงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ทั้งผู้บริหารและบุคลากร ให้มีความร่วมมือกัน ติดต่อบริการงานกันอย่างราบรื่น และมีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงาน^{๘๐} การใช้ฉันทะเป็นแนวทางในการพัฒนา คือมีความพอใจรักใคร่ในงานที่ทำ ก่อให้เกิดการร่วมแรงร่วมใจที่จะช่วยขับเคลื่อนให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่ต้องการ^{๘๑} ฉันทะเป็นหลักการพัฒนาด้านการทำงานบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริภาณุญาณวิริยธรรมาภรณ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นางวาสนา หลงสมบุญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กรรมการสถานศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำขาว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติวิมลทิน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ทั้งสายปฏิบัติการและสายสนับสนุน ให้มีความร่วมมือกัน ติดต่อกับประสานงานกันอย่างราบรื่น และมีความเสียสละ ซื่อสัตย์สุจริตในการทำงานอันจะเป็นหลักการพัฒนาด้านความประพฤติในหน้าที่ ให้มีความ เสียสละเพื่อส่วนรวมและมีความจริงใจต่อกันเกิดการร่วมแรงร่วมใจในการทำงาน^{๘๒} เมื่อมีฉันทะ ก็มุ่งเป้าหมายเพื่อบรรลุผลสำเร็จของงาน โดยการร่วมแรงร่วมใจทำงานด้วยกันเป็นทีมเพื่อบรรลุเป้าหมายเดียวกัน^{๘๓}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะ เป็นหลักธรรมขั้นต้นในการทำงานจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความรักใคร่พอใจในงานที่ทำ ตระหนักถึงความสำคัญของงานและองค์กร ตลอดถึงตระหนักถึงความสำคัญของตนเองและเพื่อนร่วมงาน สิ่งผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนผู้เกี่ยวข้อง พบว่า การพัฒนาสมรรถนะด้วยฉันทะ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ตารางที่ ๔.๖ แสดงสรุปประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิธียะ

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	ความขยันหมั่นเพียร	๑๒	๓,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๒	ความอดทนในการทำงาน	๑๐	๕,๖,๗,๘,๙,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	การแยกแยะแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบ	๘	๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑

จากตารางที่ ๔.๖ แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิธียะ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ รายมีความเห็นสอดคล้องกันคิดเป็นร้อยละ ๖๖ คือ ความขยันหมั่นเพียร ทั้งนี้ต้องพัฒนาด้วยวิธียะก่อน จึงจะทำให้มีจิตใจตั้งมั่นในการทำงาน และทำงานดีขึ้น^{๘๔} การพัฒนาวิธียะถือเป็นการฝึกฝนในการทำงาน ให้มีความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน^{๘๕} พฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจในการทำงานที่ได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงาม^{๘๖} การทำงานตามหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม

^{๘๒} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๓} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระราชวรมนี, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระราชวัชรารักษ์ ผู้อำนวยการมหาวิทยาลัยราชวิทยาลัย, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

หากขาดวิริยะ ความมุ่งมั่น ตั้งมั่น จดจ่อ อยู่ในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในกิจการงานที่ทำได้^{๘๗} วิริยะ คือ ความมุ่งมั่น ตั้งใจในการทำงาน มีสติสัมปชัญญะ ไม่หวั่นไหวกับสิ่งรบกวน ผลประโยชน์ พวกพ้อง อย่าคิดว่าทำดีเพียงครั้งเดียว หรือคิดว่าใคร ๆ ก็ทำกัน (แม้เป็นสิ่งผิด) อย่ากินเวลาการทำงานของคนอื่น^{๘๘} วิริยะ เป็นหลักการพัฒนาตนเองให้มีความตั้งใจในการปฏิบัติงาน เมื่อมีความตั้งใจ สมรรถนะจะมีเพิ่มมากขึ้น และมีความตั้งใจที่จะทำสิ่งที่ตั้งใจ เป็นประโยชน์กับนักเรียน และโรงเรียน โดยการตั้งสติก่อนการทำงาน จะทำให้ใจเย็น สามารถแยกแยะและแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รู้สาเหตุหรือที่มาของปัญหาและแก้ไขได้ตรงจุด^{๘๙} วิริยะคือ ความเพียร เป็นการเพียรพยายามที่จะพัฒนาตนเอง หาความรู้เพิ่มเติม ฝึกฝนการทำงานจนเกิดความชำนาญ เพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ วิริยะเป็นการระลึกรู้ถึงหน้าที่ของบุคลากรของโรงเรียนที่ต้องปฏิบัติ เมื่อรู้หน้าที่ สมรรถนะจะเพิ่มขึ้น เป็นการพัฒนาความเข้มแข็งในการทำงานให้มีความมั่นคงในการทำงานมากขึ้นไม่ออกแวกจนงานไม่สำเร็จ^{๙๐} การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคลากรของโรงเรียน โดยเสริมสร้างวิริยะที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็งหนักแน่นมั่นคงสามารถทำกิจหน้าที่ได้ผลดี^{๙๑} การพัฒนาด้วยวิริยะ เป็นการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีสัจจะหรือมีความตั้งใจจริงการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตอธิฐานหรือความตั้งใจเด็ดเดี่ยว^{๙๒} การพัฒนาการทำงานด้วยวิริยะถือว่าเป็นสิ่งสำคัญในการเสริมสร้างจิตใจให้ตั้งใจ มีความมุ่งมั่น ตั้งใจที่จะทำดี^{๙๓} บุคลากรของโรงเรียนขาดความขยันหมั่นเพียร เมื่อฝึกให้เกิดความขยัน จะทำให้มีความตั้งใจ มุ่งมั่นที่จะทำงานให้ลุล่วง สู้ปัญหาเอาใจใส่และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย^{๙๔} การทำงานตามหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม หากขาดวิริยะ ความมุ่งมั่น ตั้งมั่น จดจ่อ อยู่ในสิ่งที่กำลังปฏิบัติ อาจทำให้เกิดความผิดพลาดในกิจการงานที่ทำได้^{๙๕}

ประเด็นรองลงมาคือ ความอดทนในการทำงาน ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ การอดทนในการทำงาน เพื่อขัดเกลาจิตใจให้ผ่องใส

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาโชติคุณ ผู้จัดการโรงเรียนวัดถ้ำสิงโตทอง ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๐} สัมภาษณ์ นางสาวสนา หลงสมบุญ รองผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม กรมการศึกษาระดับมัธยมศึกษาโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๑} สัมภาษณ์ พระราชวรณีย์, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำขาว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษ สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๕} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

จะช่วยให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีขีดความสามารถในการควบคุมตนเองให้ดีขึ้นการพัฒนาด้านวิริยะถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจซึ่งถือว่ามีความสำคัญอย่างยิ่งทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรมและพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนารวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง^{๙๖} ถ้าบุคลากรของโรงเรียนได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามยิ่งไปกว่านั้นการทำงานด้วยความเอาใจใส่และความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้งเรื่องที่เกิดหรือพิจารณาปัญหาหรือละเอียดลึกซึ้งก็ยิ่งต้องมีความอดทนเป็นอย่างสูง แน่วแน่ไม่พ่ายแพ้ไม่พลงพลาญกระวนกระวายคือต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทางวิธีการหรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาได้ชัดเจนเจาะลึกทะลุทุกประเด็นและมองเห็นทั่วตลอด^{๙๗}

ประเด็นสุดท้าย คือ การแยกแยะแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันจำนวน ๘ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ โดยการตั้งสติ มีความตั้งใจก่อนการทำงาน สามารถแยกแยะและแก้ไขปัญหาย่อยต่าง ๆ ได้อย่างเป็นระบบ รู้สาเหตุหรือที่มาของปัญหาและแก้ไขได้ตรงจุด^{๙๘} การฝึกให้เกิดความพอใจ หรืออดทนในงานที่ทำทำให้สามารถแยกแยะ แก้ไขปัญหาได้ดี^{๙๙} แนวทางการพัฒนาต้องฝึกฝนให้เกิดความพอใจในงานที่ทำไม่เกิดอคติกับงานหรือองค์กร รักษาสติรักษาใจให้มีความปรอดโปร่งเป็นอิสระมีความมุ่งมั่นฝึกฝนพัฒนาอย่างต่อเนื่องเพื่อพร้อมรับกับการปฏิบัติหน้าที่เมื่อมีวิริยะ การมองปัญหาต่างๆ ก็สามารถแยกแยะ แก้ไขได้อย่างเป็นระบบ^{๑๐๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องเริ่มมาจากการพัฒนาด้วยฉันทะ จึงจะทำให้มีจิตใจตั้งมั่นในการปฏิบัติงาน และทำงานดีขึ้น การทำงานตามหน้าที่ใด ๆ ก็ตาม ทำให้ มีความมุ่งมั่นในการทำงานสามารถแยกแยะแก้ไขปัญหาย่อยได้อย่างเป็นระบบ สิ่งผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนผู้เกี่ยวข้อง พบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิริยะ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระราชวรมนี, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๗} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระมหานุวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๗ แสดงสรุปประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	การรับการฝึกอบรมบ่อยๆ	๑๑	๓,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕
๒	การใช้เหตุผล	๑๐	๕,๖,๗,๘,๙,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	การฝึกการคิดเป็นระบบ	๑๐	๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑

จากตารางที่ ๔.๗ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ มี ๓ ประเด็น ประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดจำนวน ๑๑ รายหรือคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ คือ การรับการฝึกอบรมบ่อยๆ พัฒนาด้วยการอบรมบ่อยๆ ทั้งนี้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องสนใจในการทำงาน เอาใจใส่ในการทำงาน จึงจะเกิดการพัฒนาด้านการพัฒนาด้วยการฝึกอบรม และตัวพนักงานเองก็ต้องให้ความสนใจใฝ่รู้ ค้นคว้า เอาใจใส่ จึงจะเกิดการพัฒนา จิตตะ แปลว่า ความเอาใจใส่ในการทำงาน การสร้างองค์ความรู้ นั้น จะต้องใช้ความรู้ที่เป็นสิ่งซึ่งได้สั่งสม อบรมมาจากการศึกษาเล่าเรียน หรือการเอาใจใส่ การเข้ารับการอบรมบ่อยๆ เพื่อนำความรู้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพสิ่งใดทำ ซ้ำ ๆ บ่อย ก็จะทำให้เกิดความชำนาญ การพัฒนาการทำงานก็เช่นกัน ต้องได้รับการฝึกฝนบ่อย เข้ารับการอบรมบ่อยๆ จึงจะเกิดการพัฒนาด้านจิตตะ ดังนั้น การเอาใจใส่ในการทำงานเป็นการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้มีมากยิ่งขึ้นเพราะจิตตะถือเป็นเป็นตัวนำทางที่สำคัญ^{๑๐๓} การพัฒนาการทำงานด้วยจิตตะ เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้จริงในงานและหน้าที่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓^{๑๐๔} เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ความเข้าใจยังรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้ตรงตามความเป็นจริงหรือความรู้ที่เห็นตามที่เป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต^{๑๐๕} จิตตะเป็นการพัฒนาความเห็นให้ถูกต้องในหน้าที่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียน

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรมชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำขาว นักวิชาการศาสนาชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศน์ธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓^{๑๐๖} การพัฒนาด้านจิตตะเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการเข้ารับการฝึกอบรมให้บ่อยครั้ง เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง^{๑๐๗} ในการพัฒนาทางจิตตะ หากได้รับการอบรมบ่อยครั้งจะทำให้ความคิดหรือทักษะทางปัญญาได้รับการพัฒนา^{๑๐๘} ให้ความสำคัญกับการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะทางปัญญา ทั้งนี้ต้องเข้ารับการฝึกอบรมบ่อย ๆ เพื่อให้เกิดทักษะ^{๑๐๙} จิตตะ แปลว่า ความเอาใจใส่ใฝ่ในการทำงาน การสร้างองค์ความรู้นั้นจะต้องใช้ความรู้ที่เป็นสิ่งซึ่งได้สั่งสม อบรมมา จากการศึกษาเล่าเรียน หรือการฝึกฝน ดังนั้น การเข้ารับการฝึกฝนบ่อย ๆ เป็นการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้มีมากยิ่งขึ้น^{๑๑๐}

ประเด็นรองลงมาสองประเด็นมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๐.๐๐ คือ การใช้เหตุผล และการฝึกการคิดเป็นระบบ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้วิเคราะห์ วิจัย วิพากษ์ สภาพปัญหาต่าง ๆ ทางวิชาการด้วยหลักการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง^{๑๑๑} การส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้วิเคราะห์ วิจัย วิพากษ์ สภาพปัญหาต่าง ๆ ด้วยหลักการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง คือการใช้เหตุผล มีการอ้างอิงข้อมูลที่น่าเชื่อถือ กระตุ้นให้บุคลากรใช้ทักษะการคิด การวิเคราะห์ การวิจัย แล้วนำผลมาสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่บุคลากร^{๑๑๒} การพัฒนาด้านจิตตะเป็นการทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด เข้าใจในสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริงเป็นการใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์^{๑๑๓} การพัฒนาจิตตะเป็นการทำให้ระบบความคิด คิดอย่างมีเหตุผล^{๑๑๔} จิตตะ เป็นการพัฒนาด้านจิตใจให้มีความรู้จริงในงาน และหน้าที่ของบุคลากรโรงเรียน เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็นความรู้ความเข้าใจยังรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คัดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้ตรงตามความเป็นจริง

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ นายบุญเสริม เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอปอดลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาอนุวัช อภิชาติ ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติคุณทโน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

หรือความรู้ที่เห็นตามที่เป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต จิตตะ เป็นการพัฒนาความเห็นให้ถูกต้องในหน้าที่ของบุคลากร เป็นการพัฒนาความคิดให้ในหน้าที่บุคลากรโดยการฝึกคิดให้เป็นระบบ เอาใจใส่ในการทำงาน ใคร่ครวญในการทำงาน ซึ่งต้องทำอย่างมีสติ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน และการดำรงชีวิต^{๑๑๕}

อีกประเด็นคือ การใช้เหตุผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ๙ รายหรือคิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ กระตุ้นให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ใช้ทักษะการคิด การวิเคราะห์ การวิจัย แล้วนำผลสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการฝึกคิดให้เป็นระบบ และนำมาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งต้องทำอย่างมีสติ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน และการดำรงชีวิต^{๑๑๖} ทักษะทางด้านจิตตะจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ คิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุมีผล จัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ^{๑๑๗} จิตตะ คือการพัฒนาความรู้ให้เกิดการรู้ถึงหลักความจริง มีเหตุมีผลในการทำงาน ใช้เหตุผลให้มากกว่า กฎหมู่ อารมณ์ คติวิเคราะห์ สังเคราะห์^{๑๑๘} การพัฒนาด้านจิตตะเป็นการทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เข้าใจในสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริงเป็นการใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ^{๑๑๙} การพัฒนาทางจิตตะทำให้เกิดกระบวนการคิดที่ลำดับ มีเหตุมีผล มีความคิดองค์รวมเป็นระบบ^{๑๒๐}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ การพัฒนาจิตตะถือเป็นการพัฒนาทุนมนุษย์ที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะจิตตะถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานแนวทางที่สำคัญ ๆ มี ๓ ประเด็น คือ การฝึกอบรมบ่อย ๆ การใช้เหตุผล และการฝึกคิดเป็นระบบ สิ่งที่ผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนผู้เกี่ยวข้องพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วย จิตตะ มีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ พระมหานูวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาโชติคุณ ผู้จัดการโรงเรียนวัดถ้ำสิงโตทอง ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระมหานูวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระมหาทศพร กิตติคุณทโน ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๘ แสดงสรุปประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสา

ข้อที่	ประเด็น / ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	ตรวจสอบการทำงานบ่อยๆ	๑๑	๓,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕
๒	การใช้เหตุผล	๑๐	๕,๖,๗,๘,๙,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	การฝึกการคิดเป็นระบบ	๑๐	๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑

จากตาราง ๔.๘ แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสา มี ๓ ประเด็น ประเด็นที่มีผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นสอดคล้องกันมากที่สุดจำนวน ๑๑ รายหรือคิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ คือ ตรวจสอบการทำงานบ่อยๆ ฝึกคิดอย่างเป็นระบบ ทั้งนี้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องสนใจในการทำงาน เอาใจใส่ในการทำงาน จึงจะเกิดการพัฒนา^{๑๒๑} การตรวจสอบการทำงานบ่อย ๆ จึงจะเกิดการพัฒนา วิม้งสา แปลว่า พินิจพิจารณาในการทำงาน การทำงานในแต่ละหน้าที่นอกจากจะมีความรัก ความพอใจ ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่แล้ว ยังต้องมีการตรวจสอบการทำงาน ดูข้อผิดพลาด เพื่อจะได้ปรับปรุง ถ้าดีแล้วจะได้พัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป^{๑๒๒} ดังนั้น การตรวจสอบการทำงานเป็นการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้มีมากยิ่งขึ้นเพราะวิม้งสาถือเป็นเป็นหลักการที่สำคัญ^{๑๒๓} การพัฒนาการทำงานด้วยวิม้งสา เป็นการพัฒนาตนเองได้ตรวจสอบการปฏิบัติงานและหน้าที่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓^{๑๒๔} เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ความเข้าใจยังรู้เหตุผล การรู้จักวินัย ใฝ่รู้ตรง ตรวจสอบ คัดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้ตรงตามความเป็นจริง หรือความรู้ที่เห็นตามที่เป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต^{๑๒๕} วิม้งสา เป็นการพัฒนาความเห็นให้ถูกต้องในหน้าที่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นการพัฒนาความคิดในการทำงานให้เกิดขึ้นแก่บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓^{๑๒๖} การพัฒนาด้านวิม้งสาเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงในอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการทบทวนการทำงานทั้งของตนเองและ

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ พระครูสิริพรหมโสภิต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมวัดพิบูลทอง, ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระครูภาวนาโชติคุณ ผู้จัดการโรงเรียนวัดถ้ำสิงโตทอง, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี, ดร. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระมหานูวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

องค์กร^{๑๒๗} ในการพัฒนาทางวิมิงสา หากได้รับการอบรมบ่อยครั้งจะทำให้ความคิดหรือทักษะทางปัญญา ได้รับการพัฒนา^{๑๒๘} ให้มีความสำคัญกับการฝึกอบรมในการพัฒนาทักษะทางวิมิงสา ทั้งนี้ต้อง ทบทวนการทำงานบ่อยๆ เพื่อให้เกิดทักษะ^{๑๒๙} วิมิงสา แปลว่า พินิจพิจารณาในการทำงาน การ นั้นนั้น จะต้องใช้ความรู้ที่เป็นสิ่งซึ่งได้สั่งสม อบรมมา จากการศึกษาเล่าเรียน หรือการฝึกฝน ดังนั้น การทบทวนการทำงานของตนเองและองค์กรบ่อยๆเป็นการเพิ่มสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระ ปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้มีมากยิ่งขึ้น^{๑๓๐}

ประเด็นรองลงมาสองประเด็นมีผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ๑๐ ราย หรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ คือ การใช้เหตุผล และการฝึกการคิดเป็นระบบ โดยการส่งเสริมให้ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้วิเคราะห์ วิจัย วิพากษ์ สภาพ ปัญหาต่าง ๆ ด้วยหลักการแสวงหาความรู้ที่ถูกต้อง^{๑๓๑} การส่งเสริมให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้วิเคราะห์ วิจัย วิพากษ์ สภาพปัญหาต่าง ๆ ด้วยหลักการแสวงหา ความรู้ที่ถูกต้อง คือการใช้เหตุผล มีการอ้างอิงข้อมูลที่น่าเชื่อถือ กระตุ้นให้บุคลากรใช้ทักษะการคิด การวิเคราะห์ การวิจัย แล้วนำผลมาสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในหมู่บุคลากร^{๑๓๒} การพัฒนา ด้านวิมิงสาเป็นการทำให้เกิดความรู้สึกรู้สึกหรือความเข้าใจที่ถูกต้องและสมบูรณ์ที่สุด เข้าใจในสิ่งทั้งปวง ตามความเป็นจริงเป็นการใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์^{๑๓๓} การพัฒนาวิมิงสา เป็นการทำให้ระบบ ความคิด คิดอย่างมีเหตุผล^{๑๓๔} วิมิงสา เป็นการพัฒนาตนเองให้มีความรู้จริงในงานและหน้าที่ของ บุคลากรโรงเรียน เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็นความรู้ความเข้าใจยังรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ คิดการต่าง ๆ อย่างสร้างสรรค์ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการรู้ตรงตามความเป็นจริงหรือความรู้ที่เห็น ตามที่เป็นตลอดจนรู้แจ้งความจริงที่เป็นสากลของสิ่งทั้งปวง จนถึงขั้นรู้เท่าทันธรรมชาติของโลกและชีวิต วิมิงสาเป็นการพัฒนาความเห็นให้ถูกต้องในหน้าที่ของบุคลากร เป็นการพัฒนาความคิดให้ในหน้าที่

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว นักวิชาการศาสนา ชำนาญการพิเศษสำนักงาน พระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ นายบุญเสริมฐ์ เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ นางสาวกฤษณา ศรีสว่าง ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ นางสาวณัฐชญา สอนสมบูรณ์ ครูโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดพรสวรรค์, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ นายบุญเสริมฐ์ เกิดแย้ม ผู้อำนวยการโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

บุคลากรโดยการฝึกคิดให้เป็นระบบ เอาใจใส่ในการทำงาน ใคร่ครวญในการทำงาน ซึ่งต้องทำอย่างมีสติ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน และการดำรงชีวิต^{๑๓๕}

อีกประเด็นคือ การใช้เหตุผล ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความคิดเห็นสอดคล้องกัน ๑๐ รายหรือคิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๕ กระตุ้นให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ใช้ทักษะการคิด การวิเคราะห์ การวิจัย แล้วนำผลสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการฝึกคิดให้เป็นระบบ และนำมาประยุกต์กับการทำงาน ซึ่งต้องทำอย่างมีสติ สามารถนำความรู้ที่มีอยู่มาพัฒนาการทำงาน และการดำรงชีวิต^{๑๓๖} ทักษะทางด้านวิม้งสาจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ คิดวิเคราะห์ได้อย่างมีเหตุมีผล จัดลำดับความคิดอย่างเป็นระบบ^{๑๓๗} วิม้งสา คือการพัฒนาความรู้ให้เกิดการรู้ถึงหลักความจริง มีเหตุมีผลในการทำงาน ใช้เหตุผลให้มากกว่า กฎหมู่ อารมณ์ คิดวิเคราะห์ สังเคราะห์^{๑๓๘} การพัฒนาด้านวิม้งสาเป็นการทำให้เกิดความเข้าใจที่ถูกต้อง เข้าใจในสิ่งทั้งปวงตามความเป็นจริงเป็นการใช้เหตุผลในการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบ^{๑๓๙} การพัฒนาทางวิม้งสาทำให้เกิดกระบวนการคิดที่ลำดับ มีเหตุมีผล มีความคิดองค์รวมเป็นระบบ^{๑๔๐} การพัฒนาทางวิม้งสาทำให้เกิดกระบวนการคิดที่ลำดับ มีเหตุมีผล มีความคิดองค์รวมเป็นระบบ^{๑๔๑}

สรุปได้ว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ การพัฒนาวิม้งสาถือเป็นการพัฒนาที่มีความสำคัญ ทั้งนี้เพราะวิม้งสาถือเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีความสุขในการทำงานแนวทางที่สำคัญ ๆ มี ๓ ประเด็น คือ การฝึกอบรมบ่อยๆการใช้เหตุผล และการฝึกคิดเป็นระบบ สิ่งที่ผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๕ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน และบุคลากรของโรงเรียนผู้เกี่ยวข้องพบว่า แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระจักรพงษ์ อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดนิเวศธรรมประวัติ, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ นางสาวมาลินี สวยคำข้าว นักวิชาการศาสนา ชำนาญการพิเศษสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ นางสาวพรพรรณ กลิ่นเกสร นักวิชาการวัฒนธรรม ชำนาญการพิเศษ วัฒนธรรมจังหวัดกาญจนบุรี, ๑๐ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระมหานูวัช อภิชาโต ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดสองพี่น้อง, ๑๖ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ นางเบญจวรรณ เปรมประยูร นายกเทศมนตรีกาญจนบุรี, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระครูสิริกาญจนารักษ์ ดร. เจ้าคณะอำเภอบ่อพลอย, ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ นายวิชา สิงห์จันทร์ นักวิชาการ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓, ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘.

สรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

สิ่งที่ผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รายที่ประกอบด้วย ผู้บริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ และบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้เกี่ยวข้อง พบว่า ในปัจจุบันมีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ทั้งนี้เนื่องจากภารกิจหลักบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ประกอบไปด้วย

๑. งานสอน งานบริการวิชาการ และงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้ได้รับมอบหมายภาระงานมาก บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ไม่มีเวลาที่จะไปพัฒนาตนเอง

๒. บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ขาดความสนใจที่จะไปพัฒนาหรือไม่เห็นความสำคัญในการพัฒนาว่าจะพัฒนาไปทำไม เพื่ออะไร

๓. ระบบการพัฒนาในโรงเรียนก็ขาดความชัดเจน หรือการพัฒนาเป็นไปอย่างไม่ต่อเนื่อง ไม่จริงจัง ไม่มีการติดตามประเมินผลหลังการอบรมพัฒนา ทำให้การพัฒนาตามโครงการต่างๆ ที่พยายามจัดขึ้นไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๔. ผลตอบแทนที่จะได้รับจากการพัฒนานั้น ๆ ไม่สอดคล้องกัน พัฒนาไปเพื่ออะไรเมื่อบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เข้าใหม่วันนี้ (ไม่ได้รับการพัฒนาใดๆ ไม่ต้องพัฒนาอะไร) ก็ได้รับผลตอบแทนจากการทำงานเหมือน ๆ เท่า ๆ กัน

๕. ผู้บริหารเองก็ขาดความใส่ใจ ผู้บริหารทุกระดับต้องใส่ใจให้ความสำคัญ เพื่อให้การพัฒนาเป็นไปอย่างต่อเนื่อง ครอบคลุมทั่วถึง

๖. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่ คือ ควรมีการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เพื่อให้ผลสัมฤทธิ์ของงาน การบริการดีขึ้น และยังได้รับการพัฒนาด้านจริยธรรม มีความร่วมแรงร่วมใจทำงานเป็นทีม รวมถึงยังทำให้ประสิทธิภาพการทำงานสูงขึ้นด้วย โดยการพัฒนานั้นใช้กระบวนการผ่านการฝึกอบรมเพราะการฝึกอบรมเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้ และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน การอบรมเชิงปฏิบัติการ ทำให้ได้ลงมือทำจริง ยิ่งทำให้เข้าใจ หรือหากไม่เข้าใจก็สามารถซักถามหาคำตอบได้ทันที เป็นวิธีการพัฒนาที่ตรงเป้าหมายมากที่สุด ควรให้นำหลักอิทธิบาท ๓ มาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เพราะเป็นหลักสำคัญในการพัฒนาคน พัฒนาดน หลักอิทธิบาท ๔ ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ คือ ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ๒. วิริยะ คือ ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน ๓. จิตตะ คือ เอาใจใส่ใส่ใจในการทำงาน และ ๔. วิมังสา ตรวจสอบการทำงาน และเป็นหลักธรรมสำคัญในการพัฒนาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่พร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม หากนำอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาสมรรถนะจะทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถพัฒนาได้อื่น ๆ ได้ดีด้วย และยังทำให้เกิดการรับผิดชอบงานจนสำเร็จรวมถึงการนึกถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตนด้วย ดังนั้น รูปแบบที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม

แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ คือ การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยอิทธิบาท ๔

๔.๒ ผลการวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research)

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามประกอบด้วยเพศ อายุ วุฒิ การศึกษา ประสบการณ์การทำงาน ตำแหน่ง ขนาดของโรงเรียนมีรายละเอียดดังในตารางที่ ๔.๑

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล
(n = ๑๗๙)

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
เพศ	ชาย	๑๒๙	๗๒.๑
	หญิง	๕๐	๒๗.๙
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐
อายุ	๒๐ – ๓๐ ปี	๓๕	๑๙.๖
	๓๑ – ๔๐ ปี	๖๐	๓๓.๕
	๔๑ – ๕๐ ปี	๓๙	๒๑.๘
	๕๑ ปี ขึ้นไป	๔๕	๒๕.๑
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐
ตำแหน่ง	ผู้จัดการ	๑๑	๖.๑
	ผู้อำนวยการ	๑๑	๖.๑
	ครูผู้สอน	๑๓๖	๗๖.๐
	เจ้าหน้าที่	๒๑	๑๑.๒
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐
ขนาดของโรงเรียน	ขนาดเล็ก	๔๖	๒๕.๗
	ขนาดกลาง	๘๑	๔๕.๓
	ขนาดใหญ่	๕๒	๒๙
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐
วุฒิการศึกษา	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๑๕	๘.๔
	ปริญญาตรี	๑๒๖	๗๐.๔
	ปริญญาโท	๓๔	๑๙.๐
	ปริญญาเอก	๔	๒.๒
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐

ตารางที่ ๔.๙ จำนวนและร้อยละของกลุ่มตัวอย่างจำแนกตามสถานภาพส่วนบุคคล (ต่อ)

(n = ๑๗๙)

	ตัวแปร	จำนวน	ร้อยละ
ประสบการณ์การทำงาน	๒ ปี หรือน้อยกว่า	๒๒	๑๒.๓
	๓ - ๕ ปี	๒๔	๑๓.๔
	๖ - ๑๐ ปี	๔๘	๒๖.๘
	มากกว่า ๑๐ ปี	๘๕	๔๗.๕
	รวม	๑๗๙	๑๐๐.๐

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่าผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถามมีรายละเอียดดังนี้

ข้อมูลด้านเพศ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๒๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ และเพศหญิง จำนวน ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙

ข้อมูลด้านอายุ ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่มีอายุระหว่าง ๓๑ - ๔๐ ปี จำนวน ๖๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ รองลงมาคืออายุ ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๓๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘ และช่วงอายุที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ๒๐ - ๓๐ ปี จำนวน ๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖

ข้อมูลด้านการศึกษา ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๐.๔ รองลงมาคือวุฒิการศึกษา ระดับปริญญาโท จำนวน ๓๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐ และผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงวุฒิการศึกษาที่น้อยที่สุดคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๑๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘.๔

ข้อมูลด้านประสบการณ์การทำงานผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ รองลงคือ ๖-๑๐ ปี จำนวน ๔๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘ และช่วงอายุงานที่ตอบแบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ๒ ปีหรือน้อยกว่า จำนวน ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓

ข้อมูลด้านตำแหน่ง ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑๓๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐ รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒

ข้อมูลด้านขนาดโรงเรียน ผู้ตอบแบบสอบถามทั้งหมดมีจำนวน ๑๗๙ รูป/คน ส่วนใหญ่มีขนาดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๘๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ รองลงมาคือขนาดใหญ่ จำนวน ๕๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙ และขนาดเล็ก จำนวน ๔๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗

๔.๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ประกอบด้วย ๑) ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน ๒) ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ๓) ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานมีต่อบุคลากร ๔) ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหารบุคลากร ๕) ด้านการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางานโดยภาพรวมและรายด้านรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๒ – ๔.๗

ตารางที่ ๔.๑๐ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ โดยภาพรวม ทั้ง ๕ ด้าน

(n = ๑๗๙)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	๔.๑๗	.๖๙๓	มาก
๒. ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร	๔.๑๗	.๖๔๐	มาก
๓. ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานมีต่อบุคลากร	๔.๑๗	.๖๕๙	มาก
๔. ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหารบุคลากร	๔.๑๕	.๗๐๗	มาก
๕. ด้านการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน	๔.๑๔	.๗๑๒	มาก
ภาพรวม	๔.๑๖	.๖๐๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก มีค่าเฉลี่ย ๔.๑๖ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๑ ค่าเฉลี่ย ($\bar{x}$) ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน

(n = ๑๗๙)			
ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. โรงเรียนมีนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจนและเหมาะสม	๔.๑๒	.๘๕๙	มาก
๒. โรงเรียนมีการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ	๔.๐๙	.๘๑๖	มาก
๓. โรงเรียนมีแผนนโยบายการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน	๔.๒๑	.๘๕๒	มาก
๔. มีการประเมินผลโครงการในการพัฒนาบุคลากร	๔.๑๗	.๘๓๓	มาก
๕. โรงเรียนมีนโยบายพัฒนาให้บุคลากรในองค์กรมีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคม อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยความบริสุทธิ์ใจ	๔.๒๗	.๘๒๕	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	.๖๙๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านนโยบายการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๒ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

(n = ๑๗๙)			
ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. โรงเรียนมีการคำนึงถึงวิสัยทัศน์ พันธกิจ และเป้าหมายหลักของโรงเรียน	๔.๑๙	.๗๒๕	มาก
๒. โรงเรียนมีการกำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงาน	๔.๑๕	.๗๘๐	มาก
๓. โรงเรียนมีการกำหนดกลยุทธ์ในการสร้างความพึงพอใจให้กับบุคลากรที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๔.๑๖	.๗๗๔	มาก
๔. โรงเรียนมีการวิเคราะห์และกำหนดแนวทางในการตอบสนองความต้องการของบุคลากรได้	๔.๑๕	.๘๑๗	มาก
๕. โรงเรียนมีการมุ่งสู่มาตรฐานสู่ความเป็นเลิศ	๔.๒๒	.๘๑๖	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	.๖๔๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๓ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานมีต่อบุคลากร

(n = ๑๗๙)			
ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานมีต่อบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. โรงเรียนมีการสนับสนุน ส่งเสริมบุคลากรที่มีความรับผิดชอบในการทำงาน	๔.๑๘	.๘๔๒	มาก
๒. โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านกิจกรรมทางศาสนา เช่น สร้างสติและสมาธิตามโอกาส	๔.๑๖	.๘๑๕	มาก
๓. โรงเรียนมีการฝึกอบรมบุคลากรด้วยหลักศีลห้า เพื่อให้มีระเบียบวินัยเคร่งครัดต่อหน้าที่	๔.๑๕	.๘๓๑	มาก
๔. โรงเรียนมีการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติในแนวทางที่ถูกต้องตามหลักพุทธธรรม	๔.๒๓	.๗๗๒	มาก
๕. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมสัมมนา อบรมในหน่วยงานข้างนอกเพื่อพัฒนาตนเอง	๔.๑๖	.๗๙๔	มาก
ภาพรวม	๔.๑๗	.๖๕๙	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการสนับสนุนของผู้บริหารและหน่วยงานมีต่อบุคลากรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๗ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๔ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหารบุคลากร

(n = ๑๗๙)			
ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหารบุคลากร	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. โรงเรียนมีการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร	๔.๑๓	.๘๕๑	มาก
๒. โรงเรียนมีการบริหารเพื่อสร้างนวัตกรรมในการพัฒนาบุคลากร	๔.๑๖	.๘๗๙	มาก
๓. โรงเรียนมีการสร้างและปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม	๔.๒๐	.๗๘๗	มาก
๔. โรงเรียนมีการประสานงานระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อความสัมพันธ์อันดีของโรงเรียน	๔.๒๐	.๘๔๒	มาก
๕. โรงเรียนมีการสร้างองค์การแห่งการเรียนรู้ให้เหมาะสมกับผู้เรียน	๔.๐๙	.๘๗๙	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	.๗๐๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านผู้เชี่ยวชาญการบริหารบุคลากรโดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๕ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อพบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๕ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน

(n = ๑๗๙)			
ด้านการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. โรงเรียนมีการนำผลจากการฝึกอบรมหรือพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน	๔.๐๘	.๘๕๘	มาก
๒. โรงเรียนได้นำความรู้จากการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธศาสนาไปปรับปรุงในหน่วยงาน	๔.๒๓	.๘๔๗	มาก
๓. โรงเรียนได้นำบุคลากรที่ได้รับจากการฝึกอบรมด้วยการอบรมด้าน กาย วาจา และใจ ไปใช้ในการทำงาน	๔.๑๕	.๘๑๗	มาก
๔. โรงเรียนมีการนำผลที่ได้รับจากการพัฒนาบุคลากรตามหลัก พุทธธรรมไปพัฒนาต่อ ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น	๔.๒๑	.๘๕๙	มาก
๕. โรงเรียนมีการมุ่งริเริ่ม พัฒนานวัตกรรมที่ยังไม่มีมาก่อนในโรงเรียน	๔.๐๑	.๘๙๖	มาก
ภาพรวม	๔.๑๔	.๗๑๒	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการนำผลการพัฒนาบุคลากรไปใช้ในการพัฒนางาน โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๑๔ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

๔.๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ผลการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ประกอบด้วย ๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน ๒) การบริการที่ดี ๓) การพัฒนาตนเอง ๔) การทำงานเป็นทีม ๕) จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยภาพรวมและรายด้านรายละเอียดดังแสดงในตารางที่ ๔.๙ – ๔.๑๔

ตารางที่ ๔.๑๖ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ โดยภาพรวม ทั้ง ๕ ด้าน

(n = ๑๗๙)

การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	๓.๔๗	.๕๕๐	ปานกลาง
๒. การบริการที่ดี	๔.๒๙	.๕๖๓	มาก
๓. การพัฒนาตนเอง	๔.๓๔	.๕๙๗	มาก
๔. การทำงานเป็นทีม	๔.๓๔	.๔๗๖	มาก
๕. จริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	๔.๓๒	.๕๘๐	มาก
ภาพรวม	๔.๑๕	.๔๓๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ค่าเฉลี่ยเท่ากับ ๔.๑๕ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๗ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน

(n = ๑๗๙)			
ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านพึงพอใจในตำแหน่ง และหน้าที่ที่ได้รับ	๓.๔๔	.๘๒๑	ปานกลาง
๒. ท่านพึงพอใจที่จะร่วมงานกับโรงเรียนต่อไป	๓.๒๕	.๘๒๐	ปานกลาง
๓. ท่านมีความกระตือรือร้นในการปฏิบัติงานอยู่เสมอ	๓.๔๙	.๗๕๒	ปานกลาง
๔. ท่านเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่	๓.๖๑	.๘๒๓	ปานกลาง
๕. ท่านไคร่ครวญขั้นตอนและวิธีการทำงานก่อนเสมอ	๓.๖๑	.๘๗๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๓.๔๗	.๕๕๐	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๓.๔๗ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับปานกลาง

ตารางที่ ๔.๑๘ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการบริการที่ดี

ด้านการบริการที่ดี	(n = ๑๗๙)		
	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านปรารถนาที่จะปฏิบัติงานให้บรรลุผลสำเร็จ	๔.๓๐	.๖๖๙	มาก
๒. ท่านอดทน อดกลั้น และเอาชนะความยากลำบากในการแก้ปัญหา	๔.๓๐	.๖๔๔	มาก
๓. แม้ว่างานที่ท่านปฏิบัติจะต้องใช้เวลานานนับปีจึงจะประสบความสำเร็จ ท่านก็ไม่ท้อถอย พยายามจนสำเร็จ	๔.๒๘	.๗๘๑	มาก
๔. การปฏิบัติงานของท่านมีการแบ่งเวลาอย่างชัดเจน	๔.๒๗	.๗๙๗	มาก
๕. ท่านมีการวางแผนในการปฏิบัติงานไว้อย่างเหมาะสม	๔.๓๓	.๗๗๐	มาก
ภาพรวม	๔.๒๙	.๕๖๓	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการบริการที่ดีโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๒๙ เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๑๙ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการพัฒนาตนเอง

(n = ๑๗๙)			
ด้านการพัฒนาตนเอง	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านพึงพอใจกับสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน	๔.๒๕	.๗๗๘	มาก
๒. ท่านตั้งใจในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	.๗๔๗	มาก
๓. เมื่อได้รับมอบหมายให้ทำงาน ท่านจะรีบทำทันที	๔.๒๙	.๗๔๕	มาก
๔. ท่านถือว่าความรับผิดชอบเป็นสิ่งจำเป็น	๔.๔๓	.๖๗๘	มาก
๕. ท่านมักใคร่ครวญถึงผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้นเสมอก่อน การปฏิบัติงาน	๔.๔๕	.๗๔๓	มาก
ภาพรวม	๔.๓๔	.๕๙๗	มาก

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการพัฒนาตนเองโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ อยู่ในระดับมาก เมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๐ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการทำงานเป็นทีม

(n = ๑๗๙)			
ด้านการทำงานเป็นทีม	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านพึงพอใจเพื่อร่วมงานและผู้บังคับบัญชา	๔.๓๐	.๘๘๖	มาก
๒. ท่านเรียนรู้และยอมรับข้อผิดพลาดอย่างจริงจัง พร้อมทั้งทำการแก้ไขให้ถูกต้อง	๔.๓๑	.๖๘๙	มาก
๓. ท่านตรวจตราความเรียบร้อยของงานที่ทำเสมอ	๔.๓๘	.๗๐๔	มาก
๔. ท่านมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาในการปฏิบัติหน้าที่ที่ได้รับมอบ	๔.๔๐	.๖๖๖	มาก
๕. ท่านรับฟังปัญหาจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อร่วมงานเพื่อนำข้อมูลมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน	๔.๓๒	.๗๓๑	มาก
ภาพรวม	๔.๓๔	.๕๗๖	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๐ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านการทำงานเป็นทีมโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๔ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่าทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

ตารางที่ ๔.๒๑ ค่าเฉลี่ย $\bar{x}$ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) การวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู

(n = ๑๗๙)			
ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู	$\bar{x}$	S.D.	การแปลผล
๑. ท่านปฏิบัติตามกฎระเบียบของโรงเรียน และประพฤติตนเป็นตัวอย่างที่ดีแก่นักเรียน	๔.๒๘	.๖๘๑	มาก
๒. ท่านใคร่ครวญ ให้ความเคารพในคุณค่า ความเชื่อ และขนบธรรมเนียมของผู้อื่น	๔.๓๙	.๗๕๙	มาก
๓. ท่านปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่นเพื่อสร้างสรรค์และเปลี่ยนแปลงสำหรับการปรับปรุงให้ดีขึ้น	๔.๒๕	.๗๐๘	มาก
๔. ท่านมีความจริงใจต่อผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานอยู่เสมอ	๔.๔๔	.๖๙๕	มาก
๕. ท่านยอมรับความท้าทายของงานใหม่ ๆ อย่างแข็งขัน	๔.๒๘	.๗๑๑	มาก
ภาพรวม	๔.๓๒	.๕๘๐	มาก

จากตารางที่ ๔.๒๑ พบว่าการวิเคราะห์ข้อมูลความคิดเห็นที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก โดยภาพรวมมีค่าเฉลี่ย ๔.๓๒ อยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายละเอียดแต่ละข้อ พบว่า ทุกข้อมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในระดับมาก

๔.๓ การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

การสนทนากลุ่มเฉพาะครั้งนี้มีผู้ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้ให้ความคิดเห็นและข้อเสนอแนะดังมีรายละเอียดสรุปโดยย่อ ดังต่อไปนี้

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) จากผู้สนทนาจำนวน ๑๓ รูป/คน โดยผู้วิจัยเป็นผู้ดำเนินการสนทนากลุ่ม โดยตั้งประเด็นไว้ ๓ ประเด็นหลักตามวัตถุประสงค์การวิจัย คือ

๑. สภาพปัญหาทั่วไปด้านการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

๒. ความสอดคล้องการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร

๓. ความสอดคล้องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร

แต่ละประเด็นล้วนเป็นที่น่าสนใจ ซึ่งมีผู้ร่วมสนทนาได้ให้ข้อเสนอแนะอยู่ประเด็น ผู้วิจัยได้สรุปประมวลข้อคิดเห็นดังกล่าวไว้ดังนี้

๑. สภาพปัญหาทั่วไปด้านการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สภาพทั่วไปในการปฏิบัติงานไม่แตกต่างจากกระทรวงศึกษาธิการ ปัญหาจะต่างกันตรงที่นักเรียนจะต้องมีการบวชเรียน ตามหลักพระพุทธศาสนา ปัญหาตามทัศนคติของสำนักพระพุทธศาสนาแห่งชาติ คือ งบประมาณ ไม่เพียงพอ ไม่สอดคล้องกับการจัดการเรียนการสอน อาคารสถานที่ ขาดเอกลักษณ์ที่แน่นอน บุคลากร ครู อาจารย์ ขาดความมั่นคง ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ เจ้าหน้าที่ ขาดขวัญกำลังใจและสถานที่แน่นอนของตนเอง นักเรียน ความแตกต่างทั้งฐานะครอบครัว พื้นฐานความรู้ ผู้บริหาร มีภาระงานมากทำให้ไม่มีเวลาในการบริหารจัดการ การบริหารจัดการ ยังขาดการวางระบบและกำหนดทิศทางให้ชัดเจน ภาวะผู้นำ ผู้นำมีปัญหาอุปสรรคมากในเกือบทุก ๆ ด้าน เกี่ยวกับการบริหารโรงเรียนและบุคลากร ผู้บริหารต้องมาบริหารจัดการเรื่องทั้งสองดังกล่าว โดยต้องใช้ความอดทนและเสียสละเป็นอย่างมาก^{๑๔๒} การบริหารจัดการด้านผู้เรียน (สามเณร) โรงเรียนไม่มีโอกาสที่จะคัดเลือกผู้เรียนได้ตามความต้องการของโรงเรียน สามเณรที่มาสมัครเข้าเรียนย่อมมีความหลากหลายทั้งพื้นฐานความรู้ ความสามารถเชิงวิชาการและมีความหลากหลายด้านพฤติกรรมความประพฤติ สามเณรบางรูปผู้ปกครองไม่สามารถที่จะอบรมสั่งสอนจึงให้บวชมาเป็นสามเณรแล้วส่งเข้าโรงเรียนพระปริยัติธรรม เพื่อหวังจะให้พระสงฆ์ช่วยอบรมสั่งสอนให้เป็นคนดีหรือปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่ดีขึ้น ประกอบกับพระสงฆ์เป็นผู้มีเมตตาธรรมจึงรับเข้ามาให้อยู่ในโรงเรียนหมดทุกรูปเป็นต้นและเมื่อสามเณรเข้ามาอยู่ในที่พักของวัดแล้วระบบการดูแลและคุณภาพชีวิตยังไม่อยู่ในมาตรฐานที่ดีนัก^{๑๔๓} ปัญหาด้านอาคารสถานที่ที่ตั้งของโรงเรียนพระปริยัติธรรมไม่เป็นเอกภาพชัดเจนไม่เป็นที่รู้จักของประชาชนทั่วไป ด้านตัวผู้เรียน ซึ่งเป็นตัวป้อนให้เข้ามาเรียนไม่แน่นอนไม่มีสิ่งสร้างเสริมความมั่นคงแก่โรงเรียน นักเรียนและครูผู้สอน และด้านครูผู้สอน ไม่ได้รับ

^{๑๔๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังศุตรานนท์ ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

คำตอบแทนที่ฟังได้ มีข้อจำกัดการจัดหาครูอาจารย์ที่สอนตามเนื้อหาหลักสูตรที่ตรงกับวิชาที่สอน สุดท้ายพบว่าปัญหานักเรียน ไม่เกิดความเชื่อมั่นมีการออกกลางคันมีจำนวนสูงเมื่อเทียบกับโรงเรียนทั่วไป การประชาสัมพันธ์ต้องปรับปรุง ด้านหลักสูตร ที่จะดำเนินการแก้ไขตลอดเวลาให้ทันต่อระบบ หลักสูตรของกระทรวงศึกษาธิการ หลักสูตรการจัดการเรียนการสอนยังไม่เอื้ออำนวย มีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงกันอยู่ ควรจัดการศึกษาเฉพาะทางเพื่อความโดดเด่น เหมือนอย่างวิทยาลัยนาฏศิลป์ สังกัดกระทรวงวัฒนธรรม วิทยาลัยพลศึกษา สังกัดกระทรวงกีฬาและการท่องเที่ยว ฯลฯ เนื่องจากผู้บริหารและครูไม่เข้าใจหลักสูตรไม่สามารถจัดการเรียนรู้ให้ผู้เรียนบรรลุผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตรได้^{๑๔๔} สภาพปัญหาทั่วไปพบว่ามีปัญหาด้านบุคลากร ครูผู้สอนหรือผู้ปฏิบัติงานในโรงเรียนไม่มีสถานภาพที่มั่นคงในอาชีพ ขาดแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ปัญหาด้านงบประมาณ ได้รับเป็นงบอุดหนุนซึ่งไม่มากพอที่ทำได้มากนัก โดยเฉพาะโรงเรียนขนาดเล็ก งบประมาณใช้ประโยชน์ไม่ได้เท่าที่ควร บุคลากรที่สำคัญคือครูพระ และครูฆราวาสมีการเปลี่ยนแปลงสูงมาก โดยเฉพาะครูฆราวาส มีการลาออกเข้ามาใหม่ทุกภาคเรียน หรือบางครั้งเพียง ๒-๓ เดือนก็ลาออกไป เป็นเหตุไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้อย่างต่อเนื่องและมีคุณภาพ ปัญหารองลงมาคือนักเรียนที่จะมาเรียนในทุก ๆ ปี จำนวนหายไปนักเรียนที่ได้มามีสภาพของการขาดโอกาสเป็นอย่างมาก โรงเรียนมักเป็นที่เก็บปัญหา ปัญหาด้านสถานที่มักไม่ค่อยมีปัญหา แต่ขาดแคลนอุปกรณ์และสื่อการเรียนการสอน ปัญหาด้านวิธีการและกระบวนการ ยังอ้างอิงตามหลักการบริหารงานของ สพฐ. ซึ่งมีสภาพปกติแต่โรงเรียนมีสภาพเฉพาะ^{๑๔๕} จากการศึกษาและสัมผัสกับครูผู้สอนโรงเรียนพระปริยัติธรรมพบปัญหาว่าพื้นฐานความรู้ของนักเรียนมีความแตกต่างกันเยอะ เป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องปรับพื้นฐานความรู้การศึกษาของนักเรียนให้ได้รับความรู้ตามเกณฑ์มาตรฐานให้ได้ ตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ อีกสิ่งหนึ่งต้องคำนึงสายงานอาชีพของบุคลากรในสังกัดเมื่อมาบรรจุที่โรงเรียนพระปริยัติธรรม และต้องคำนึงถึง^{๑๔๖} การสร้างอัตลักษณ์จุดเด่นในการมาเรียนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม^{๑๔๗} ผู้นำที่มาบริหารโรงเรียนพบว่ามีทั้งพระสงฆ์และฆราวาสแสดงว่าผู้นำมีความหลากหลายมาก ทำงานภายใต้นโยบาย ระเบียบของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ก่อให้เกิดความแตกต่างกันเมื่อการบริหารจัดการเมื่อต้องปฏิบัติงานที่แท้จริงตามลักษณะเฉพาะของความเป็นพระและความเป็นฆราวาส^{๑๔๘} ปัญหาตัวบุคลากรในด้านการศึกษาต่อ และการขาดความชัดเจนในอาชีพ รวมทั้งยังไม่มี การส่งเสริมด้านสายอาชีพของครูผู้สอนดังกล่าวส่งผลต่อผู้บริหารที่ต้องสร้างเกณฑ์การปฏิบัติงาน คำตอบแทนที่ได้รับไม่ชัดเจน ไม่เป็นตาม

^{๑๔๔} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตรเจริญ อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี สิริโรจนานันท์ อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติร์ ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ระบบ/ ค่ารักษาพยาบาลที่ไม่ได้รับ อันเป็นสิ่งที่ผู้บริหารต้องช่วยเหลือดูแลให้กับบุคลากรในสังกัดของตนเอง ปัญหาด้านความร่วมมือ ต้องมีเป้าหมายเดียวกัน และการสร้างความศรัทธา ให้มีความรักในองค์กร^{๑๔๙} ปัญหาของผู้บริหารโรงเรียนอยากให้พัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนโรงเรียนสู่ความเป็นเลิศให้ได้^{๑๕๐} จากการที่ผู้บริหารเป็นพระจะมีข้อจำกัดในการใช้อำนาจ เพราะต้องมีศีลธรรมเป็นหลักยึดเมื่อมาบริหารโรงเรียนซึ่งมีกิจกรรมมีงานหลายลักษณะทั้งด้านการวางแผน การจัดการงบประมาณ บุคลากร ฯลฯ ซึ่งอาจจะมีขนาดความขัดแย้ง ความไม่ทั่วถึงของทรัพยากรทั้งทรัพยากรบุคคลและทรัพยากรกายภาพอื่น ๆ ขาดความสมดุลจะมีผลทำให้การบริหารงานไม่ราบรื่น ทั้งนี้เพราะโรงเรียนต้องมีการประกันคุณภาพตามกฎหมาย หากทรัพยากรขาดแคลน การจัดการบริหารการเรียน^{๑๕๑} การสอนอาจด้อยคุณภาพ ไม่บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ โดยสรุปปัญหาการบริหารจัดการประกอบด้วย ปัญหาการขาดแคลนทรัพยากรทุกประเภท ทั้งทรัพยากรมนุษย์และกายภาพ ปัญหาด้านการใช้อำนาจของผู้บริหารที่เป็นพระที่อาจมีข้อจำกัดแตกต่างไปจากฆราวาส^{๑๕๒} ปัญหากฎ ระเบียบของโรงเรียนที่ต้องดำเนินการนโยบายของรัฐ ที่อาจไม่สอดคล้องกับบริบทของโรงเรียน ปัญหาการจัดการโดยรวมที่ขาดความสะดวก ขาดความสมดุล ที่อาจเกิดขึ้นกรณีนักเรียนเจ้าหน้าที่ที่มีการบริหารงานผสมผสานกันระหว่างพระและฆราวาส^{๑๕๓} โรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีปัญหาด้านของงบประมาณรัฐจัดมาไม่เพียงพอเนื่องจากรายได้ตามจำนวนนักเรียน^{๑๕๔} การบริหารจัดการโรงเรียน แต่ปัจจุบันรับรายได้มาจากศิษย์เก่าที่มีชื่อเสียง เรามีชื่อเสียงด้านบาลีประจำกลุ่ม^{๑๕๕} จากที่เป็นผู้อำนวยการมาร่วม ๗ ปี พบว่าเรามีปัญหาด้านบุคลากรธรรมบาลี/สามัญศึกษากลุ่มสาระบางวิชาเช่นสังคมศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ครูเมื่อเราประกาศมาบรรจุแล้ว บางท่านไม่สามารถอยู่ประจำได้ บางท่านมา ๒-๓ ปี รายได้ไม่ได้ตามที่รัฐกำหนด งบประมาณจากจำนวนนักเรียน ๒๐ คนต่อครู ๑ คน ส่วนที่เหลือมาจากมูลนิธิจำนวนห้าสิบเปอร์เซ็นต์^{๑๕๖} โรงเรียนขนาดกลางล้วนเกิดปัญหาด้านของงบประมาณไม่เพียงพอ ปัญหาที่มองเห็นคือหลักสูตรนับว่าเป็นปัญหาใหญ่

^{๑๔๙} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๐} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกาญจนสุตาภรณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สิลคุโณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๒} สทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังคตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๔} สทนากลุ่มเฉพาะ นางดวงเดือน วันกุ่มภา, นักวิชาการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๖} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สิลคุโณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

เนื่องจากไม่เป็นสากล เนื่องจากเป็นโรงเรียนเฉพาะทาง^{๑๕๗} มีเอกลักษณ์ที่จำกัดการศึกษาคือผู้เรียนต้องเป็นสามเณรเท่านั้น อีกด้านคือความไม่มั่นคงของบุคลากรที่ปฏิบัติงานเนื่องจากเป็นสถานภาพลูกจ้างไม่มีการบรรจุเป็นข้าราชการของรัฐจึงส่งผลต่อสวัสดิการต่าง ๆ^{๑๕๘} หากผู้อำนวยการโรงเรียนที่ต้องมาบริหารงานมีภารกิจ ทั้งงานในฐานะที่เป็นพระ งานเผยแผ่ศาสนา งานสอนหนังสือ ฯลฯ จึงมีความต้องการที่จะมีเลขาฯมาช่วยงาน หรือมีการจัดตั้งรองผู้อำนวยการมารับผิดชอบงาน เช่นโรงเรียนขนาดใหญ่บ้างเป็นต้น^{๑๕๙}

ประเด็นการสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีภารกิจมอบหมายทางด้านการบริหารงาน ๔ ด้านที่มีอาจปฏิเสธได้ นั่นคือ ๑. งานวิชาการ ๒. งานบุคคล ๓. งานงบประมาณ ๔. งานทั่วไป การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรต้องทำไปครอบคลุมทั้ง ๔ ด้าน^{๑๖๐} งานพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ต้องทำแบบค่อยเป็นค่อยไป หลายครั้งบุคคลภายนอกหรือผู้ปกครองไม่เข้าใจว่าทำไมโรงเรียนพัฒนาได้ช้า บุคลากรของโรงเรียนต้องเป็นผู้ที่มีความเข้มแข็งทางใจ มีความอดทนมากกว่าธรรมดา และต้องยอมรับการวิพากษ์วิจารณ์ของคนทั่วไปได้^{๑๖๑} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์^{๑๖๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่อง^{๑๖๓} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความความมุ่งมั่นในการปฏิบัติหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์^{๑๖๔} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความสามารถในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้มี

^{๑๕๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ สนทนากลุ่ม นางนัยนา อังคุตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วิชระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังคุตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วิชระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ^{๑๖๕} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องปรับเอาหลัก ธรรมาภิบาลมาใช้ ได้แก่ ๑. หลักนิติธรรม ได้แก่ การทำตามตัวบทกฎหมาย และกฎระเบียบของรัฐและของโรงเรียน และแม้แต่กฎระเบียบของชุมชนซึ่งแต่ละที่มีไม่เหมือนกัน ๒. หลักความโปร่งใส โดยเฉพาะในเรื่องของการเงินต้องระมัดระวังมากเป็นพิเศษ ถ้าเป็นไปได้ต้องตั้งกรรมการดูแลเกี่ยวกับการเงิน ถ้าเป็นโครงการใหญ่ ๆ ต้องมีชุมชน ผู้ปกครองเข้ามาร่วมบริหารจัดการการเงินด้วยกัน เพื่อไม่ให้เกิดข้อครหาขึ้นมาได้ ๓. หลักความรับผิดชอบ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องรับผิดชอบในทุกเรื่อง ถ้าครูไม่มาสอน เราจะทิ้งเด็กไว้ลำพังไม่ได้ เป็นต้น^{๑๖๖} ๔. หลักความคุ้มค่า เนื่องจากโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีศาสนทายาทที่ผู้ปกครองส่วนใหญ่เป็นชาวบ้านยังทำไร่ทำนาอยู่ การตัดสินใจทำโครงการใด ๆ ของโรงเรียนต้องคำนึงถึงความคุ้มค่ากับที่ลงทุนลงไป ต้องคิดไปไกล มีวิสัยทัศน์ถึงอนาคต ๕. หลักการมีส่วนร่วม บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เปิดโอกาสให้ทุกคน แม้แต่เด็ก ๆ ได้ออกความคิดเห็น และต้องรับฟัง จดบันทึกไว้ทุกครั้ง ๖. หลักคุณธรรม บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องอิงอาศัยธรรมะในศาสนา มีพรหมวิหาร ๔ สังคหวัตถุ ๔ เป็นต้น และต้องคอยดูแลถามไถ่สุขทุกข์ของเพื่อนร่วมงานและนักเรียน บางครั้งก็จำเป็นต้องรู้ถึงชีวิตความเป็นอยู่ของนักเรียนด้วย จึงจะเข้าใจความรู้สึกของคนและจะมีความเห็นใจคน^{๑๖๗}

สรุปได้ว่า ผู้เชี่ยวชาญที่แสดงความคิดเห็นในประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ไม่ต่างจากโรงเรียนทั่วไป ผู้เชี่ยวชาญมองว่า บุคลากรจำเป็นต้องมีหลักการในการปฏิบัติงาน เช่น การมุ่งบริหารงานใน ๔ ด้านในขอบข่ายความรับผิดชอบของตน ได้แก่ ๑. งานวิชาการ ๒. งานบุคคล ๓. งานงบประมาณ ๔. งานทั่วไปนอกจากนี้ ผู้เชี่ยวชาญยังนำหลักธรรมาภิบาล ๖ มาปรับใช้ในการทำงานด้วย ได้แก่ ๑. หลักนิติธรรม ๒. หลักความโปร่งใส ๓. หลักความรับผิดชอบ ๔. หลักความคุ้มค่า ๕. หลักความมีส่วนร่วม ๖. หลักคุณธรรม ขณะเดียวกัน ผู้เชี่ยวชาญยังได้อภิปรายถึงความจำเป็นต้องมี วิสัยทัศน์ ความเชี่ยวชาญในการงานของตนที่รับผิดชอบอยู่ และ ความสำเร็จของงาน ซึ่งตรงกับหลักธรรม อธิธำมา ๔ พอดี ได้แก่ ๑. ฉันทะ ๒. วิริยะ ๓. จิตตะ และ ๔. วิมังสา สะท้อนให้เห็นว่า หลักธรรมอธิธำมา ๔ นี้ เป็นหลักสากลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรนับแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน และย่อมจะยังสามารถใช้ได้ในอนาคตอีกอย่างแน่นอน นอกจากนี้ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังควรมีหลักมนุษยธรรมในการบริหารงานด้วยโดยคอยตรวจสอบถึงความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของเพื่อนร่วมงานและเด็ก เพื่อหาทางช่วยเหลือให้คนเหล่านี้มีความพร้อมในปัจจัยพื้นฐานก่อน ซึ่งเป็นหลักเดียวกับการการมีคุณธรรม จริยธรรม นั่นเอง

^{๑๖๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๖} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๗} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วุฒิชัย งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ประเด็นการบริการที่ดี

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความตั้งใจและเต็มใจในการให้บริการ^{๑๖๘} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพ^{๑๖๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ทำกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส^{๑๗๐} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ^{๑๗๑} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ศึกษาความต้องการของผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุง^{๑๗๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ปรับปรุงและพัฒนาระบบการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ^{๑๗๓} และต้องไม่มัวคดในการประเมินผลงานอย่างเด็ดขาด^{๑๗๔} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องฝึกใช้เทคโนโลยีให้ทันและใช้ประโยชน์ในการทำงานและการเรียนการสอนต้องรู้จักระวังภัยที่มาจากอินเทอร์เน็ตและแนะนำให้เด็กรู้จักระวังป้องกัน^{๑๗๕} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องรู้จักภาวะผู้นำที่เรียกว่าภูมิทั้ง ๔ ได้แก่ ภูมิรู้ ภูมิฐาน ภูมิธรรม และ ภูมิศิลป์ ซึ่งจะทำให้เป็นผู้ที่มองความสำเร็จอย่างรอบด้าน ทุกอย่างมีจุดเริ่มต้นที่ตัวผู้บริหารเอง^{๑๗๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรด้านการบริการที่ดี ในแนวคิดของผู้เชี่ยวชาญที่อภิปรายในประเด็นนี้ มีความเห็นว่า บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องความตั้งใจและความเต็มใจในการให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ ทำกิจกรรมต่างๆเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเมื่อมีโอกาส เต็มใจภาคภูมิใจและมีความสุขในการให้บริการแก่ผู้รับบริการ ศึกษาความต้องการของ

^{๑๖๘} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกาญจนสุตาภรณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๘.

^{๑๖๙} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สิลคุโณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๐} สทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังคุตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๑} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๒} สทนากลุ่มเฉพาะ นางดวงเดือน วันกุ่มภา, นักวิชาการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ์, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๔} สทนากลุ่มเฉพาะ สทนากลุ่ม นางนัยนา อังคุตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๕} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วุฒะ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ผู้รับบริการและนำข้อมูลไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพ ปรับปรุง เพื่อพัฒนาโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีระบบการบริการได้เท่าเทียมกับ โรงเรียนภาคปกติของรัฐ

ประเด็นการพัฒนาตนเอง

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้^{๑๗๗} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้^{๑๗๘} ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพ^{๑๗๘} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา^{๑๗๙} งาน^{๑๗๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและสร้างเครือข่าย^{๑๘๐} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ศึกษา^{๑๘๑} ค้นคว้าหาความรู้^{๑๘๑} และแสวงหาโอกาสพัฒนาตนเองด้วยวิธีการที่หลากหลายเช่นการเข้าร่วมประชุม/สัมมนาการศึกษา^{๑๘๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ รวบรวมสังเคราะห์ข้อมูลความรู้จัดเป็นหมวดหมู่และปรับปรุงให้ทันสมัย^{๑๘๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้อื่นเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนา^{๑๘๓} งาน^{๑๘๓} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้คำปรึกษาแนะนำนิเทศและถ่ายทอดความรู้ประสบการณ์ทางวิชาชีพแก่ผู้อื่น^{๑๘๔} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการขยายผลโดยสร้างเครือข่ายการเรียนรู้^{๑๘๕}

^{๑๗๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตต์เจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนต์รี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติศรี, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

สรุปว่า การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ บุคลากรต้องมีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาตนเองและพัฒนางาน วิเคราะห์ภารกิจงานเพื่อวางแผนการแก้ปัญหาอย่างเป็นระบบ กำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงานทุก ภาคเรียน กำหนดแผนการปฏิบัติงานและการจัดการเรียนรู้อย่างเป็นขั้นตอน ใฝ่เรียนรู้เกี่ยวกับการ จัดการเรียนรู้ ริเริ่มสร้างสรรค์ในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้ แสวงหาความรู้ที่เกี่ยวกับวิชาชีพใหม่ๆ เพื่อการพัฒนาตนเอง ใช้ผลการประเมินการปฏิบัติงานมาปรับปรุง/พัฒนาการทำงานให้ดียิ่งขึ้น พร้อมทั้งพัฒนาการปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนผู้ปกครองและชุมชน อย่างมี ประสิทธิภาพ

ประเด็นการทำงานเป็นทีม

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการให้ความร่วมมือ ช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงาน^{๑๘๖} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานได้เป็นอย่างดี^{๑๘๗} บุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้ อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธ์ภาพของสมาชิก^{๑๘๘} บุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จ ตามเป้าหมายได้เป็นอย่างดี^{๑๘๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถสร้างสัมพันธ์ภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้^{๑๙๐} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย^{๑๙๑} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อน ร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน^{๑๙๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ

^{๑๘๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกาญจนสุตากรณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญ ศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชา ปรัชญาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังคุตรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ศึกษา กลุ่ม ๓ ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม^{๑๙๓} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี^{๑๙๔} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สามารถแลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน^{๑๙๕} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา^{๑๙๖}

สรุปได้ว่า การพัฒนาสรณะบุคลากรด้านการงานเป็นทีม บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือสนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการเป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของสมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายตลอดจนการสร้างสัมพันธภาพที่ดีในการทำงานร่วมกับผู้อื่น การทำงานร่วมกับผู้อื่นตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ช่วยเหลือสนับสนุนเพื่อนร่วมงานเพื่อสู่เป้าหมายความสำเร็จร่วมกัน ให้เกียรติยกย่องชมเชยให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสที่เหมาะสม มีทักษะในการทำงานร่วมกับบุคคล/กลุ่มบุคคลได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งภายในและภายนอกสถานศึกษาและในสถานการณ์ต่าง ๆ แสดงบทบาทผู้นำหรือผู้ตามในการทำงานร่วมกับผู้อื่นได้อย่างเหมาะสมตามโอกาส แลกเปลี่ยน/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ภายในทีมงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้/รับฟังความคิดเห็นและประสบการณ์ระหว่างเครือข่ายและทีมงานร่วมกับเพื่อนร่วมงานในการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีมให้เกิดขึ้นในสถานศึกษา

ประเด็นจรรยาบรรณและวิชาชีพครู

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการประพฤติปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและสังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครู^{๑๙๗} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความรักและศรัทธาในวิชาชีพ^{๑๙๘} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

^{๑๙๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สีลคุโณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๔} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๕} สทนากลุ่มเฉพาะ นายสวัสดิ์ โตแก้ว, กรรมการสถานศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๖} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๗} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วังระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๑๙๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

มีวินัยและความรับผิดชอบในวิชาชีพ^{๑๙๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการดำรงชีวิตอย่างเหมาะสม^{๒๐๐} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี^{๒๐๑} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สนับสนุนและเข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนาจรรยาบรรณวิชาชีพ^{๒๐๒} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เสียสละอุทิศตนเพื่อประโยชน์ต่อวิชาชีพและเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพ^{๒๐๓} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ยกย่องชื่นชมบุคคลที่ประสบความสำเร็จในวิชาชีพ^{๒๐๔} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ^{๒๐๕} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ยึดมั่นในอุดมการณ์ของวิชาชีพปกป้องเกียรติและศักดิ์ศรีของวิชาชีพ^{๒๐๖} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ซื่อสัตย์ต่อตนเองตรงต่อเวลาวางแผนการใช้จ่ายและใช้ทรัพยากรอย่างประหยัด^{๒๐๗} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ปฏิบัติตนตามกฎหมายระเบียบข้อบังคับและวัฒนธรรมที่ดีขององค์กร^{๒๐๘} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ปฏิบัติตนตามบทบาทหน้าที่และมุ่งมั่นพัฒนาการประกอบวิชาชีพให้ก้าวหน้า^{๒๐๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ยอมรับผลอันเกิดจากการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและหาแนว

^{๑๙๙} สทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๐} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๑} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๓} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกาญจนสุตาภรณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๔} สทนากลุ่มเฉพาะ นางดวงเดือน วันกุ่มภา, นักวิชาการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดกาญจนบุรี, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๒๐๕} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๖} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สีลคุณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๗} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐๙} สทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ทางแก้ไขปัญหาอุปสรรค^{๒๑๐} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ปฏิบัติ
 ตามหลักการครองตนครองคนครองงานเพื่อให้การปฏิบัติงานบรรลุผลสำเร็จ^{๒๑๑}

สรุปผลการสนทนากลุ่ม

ผู้วิจัยได้ประมวลผลจากการวิเคราะห์ได้ดังนี้ ผู้เชี่ยวชาญทุกคนต่างให้ความคิดเห็นที่
 น่าสนใจยิ่งในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓
 โดยจุดหลักสำคัญที่สุดควรเริ่มที่บุคลากรของโรงเรียนก่อน โดยการบ่มเพาะตนเองให้มีคุณสมบัติให้
 ครบทั้ง ๕ ด้าน ที่จะช่วยทำให้ผู้บริหารโรงเรียนเป็นผู้นำที่เข้มแข็งและสมบูรณ์ ได้แก่ ๑) **การมุ่ง
 ผลสัมฤทธิ์** โดยเริ่มจากความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้มีคุณภาพถูกต้องครบถ้วนสมบูรณ์มี
 ความคิดริเริ่มสร้างสรรค์โดยมีการวางแผนกำหนดเป้าหมายติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานและ
 ปรับปรุงพัฒนาประสิทธิภาพและผลงานอย่างต่อเนื่องซึ่งตรงกับหลักธรรมอริยบท ๔ ข้อ **ฉันทะ**
 บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ต้องมีความตั้งใจและความเต็มใจในการ
 ให้บริการและการปรับปรุงระบบบริการให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่องเพื่อตอบสนองความต้องการ
 ของผู้รับบริการตรงกับหลักธรรมอริยบท ๔ ข้อ **วิริยะ** มีการศึกษาค้นคว้าหาความรู้ติดตามและ
 แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางวิชาการและวิชาชีพมีการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อ
 พัฒนาตนเองและพัฒนางาน ตรงกับหลักธรรมอริยบท ๔ ข้อ **จิตตะ** มีการให้ความร่วมมือช่วยเหลือ
 สนับสนุนเสริมแรงให้กำลังใจแก่เพื่อนร่วมงานการปรับตัวเข้ากับผู้อื่นหรือทีมงานแสดงบทบาทการ
 เป็นผู้นำหรือผู้ตามได้อย่างเหมาะสมในการทำงานร่วมกับผู้อื่นเพื่อสร้างและดำรงสัมพันธภาพของ
 สมาชิกตลอดจนเพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย ตลอดจน มีการประพฤติ
 ปฏิบัติตนถูกต้องตามหลักคุณธรรมจริยธรรมจรรยาบรรณวิชาชีพครูเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้เรียนและ
 สังคมเพื่อสร้างความศรัทธาในวิชาชีพครูตรงกับหลักธรรมอริยบท ๔ ข้อ **วิมังสา**

ขณะเดียวกันคุณสมบัติที่สำคัญประการหนึ่งที่มีอาจขาดได้ คือ ความมีมนุษยสัมพันธ์
 ความเห็นอกเห็นใจเพื่อนมนุษย์ ความสามารถในการสื่อสารได้กับคนทุกระดับชั้น โดยเฉพาะผู้ที่
 เกี่ยวข้อง (Stakeholders) กับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หมายรวมถึง เพื่อน
 ร่วมงาน เด็กนักเรียน บุคลากรทั่วไป ผู้ปกครอง ช่างบ้าน และองค์กรภายนอกที่มีปฏิสัมพันธ์กับ
 โรงเรียนเสมอ หรือการเป็นผู้มีที่พึ่งอาศัยด้วยเพราะผู้คนที่อยู่รอบข้างโรงเรียนเหล่านี้จะเป็นผู้ที่พึ่งพา
 อาศัยบุคลากรของโรงเรียนมีการที่พัฒนาความรู้ของตนอยู่เสมอ เปรียบเสมือนการลับมีดของตนให้คม
 กริบอยู่เสมอ เป็นคนรอบรู้ รู้กว้าง และหากเป็นไปได้ควรเป็น คนประเภทรู้กว้างรู้รอบด้าน
 (Generalist) และขณะเดียวกันก็เป็นคนที่มีความรู้ด้านใดด้านหนึ่งอย่างลึกซึ้ง (Specialist)
 ที่จะก่อให้เกิดความยอมรับในสังคมวิชาการ บุคลากรของโรงเรียนต้องเริ่มที่การพัฒนาตนเองก่อน
 และสนับสนุนช่วยเหลือ หาโอกาสให้กับเพื่อนร่วมงานและนักเรียนได้พัฒนาอบรมความรู้ทั้งที่จัดขึ้นใน
 โรงเรียนจัดขึ้นโดยหน่วยงานภายนอก ผู้บริหารยังต้องมองเห็นโอกาสที่จะสร้างบรรยากาศทางวิชาการ

^{๒๑๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชา
 ปรัชญาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,
 ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ให้เกิดขึ้นเห็นเป็นประจักษ์ โดยเฉพาะการติดย่ำข่าวสารในบอร์ดประชาสัมพันธ์ของโรงเรียน การสนับสนุนให้มีการถ่ายทอดความรู้หน้าเสาธง หรือ การเชิญบุคคลภายนอกหรือในชุมชนที่มีความรู้ เฉพาะด้านให้เข้ามาช่วยถ่ายทอดความรู้ให้แก่เพื่อนร่วมงานและเด็กนักเรียน เป็นต้น การที่บุคลากร ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีความถ่อมตัว ถ่อมใจ เป็นบุคลากรที่ใฝ่บริการ (Servant Personnel) เรียกว่ามีความรู้เพื่อขัดเกลาตนเอง มิใช่มีความรู้เพื่อกดขี่คนอื่น ยิ่งรู้มาก ยิ่ง เรียนสูง ยิ่งมีตำแหน่งสูง ยิ่งต้องถ่อมตน และมองสู่จิตใจภายในให้มากขึ้น ทั้งบุคลิกภาพที่เห็นได้ ภายนอกทางกายภาพ และบุคลิกภาพภายใน ซึ่งเป็นคุณสมบัติในจิตใจและอุปนิสัยของบุคลากร ของโรงเรียนเอง บุคลิกภาพภายนอกได้แก่ การดูดี สมภูมิ การวางตัวอย่างเหมาะสม ให้สมฐานะของ บุคลากรของโรงเรียน มีความสง่างาม แกล้วกล้า และน่าเคารพ บุคลิกภายในได้แก่ ความเป็นผู้มีจิตใจ หนักแน่น เชื่อมมั่นในตนเอง ไม่หวั่นไหวโลเลง่าย มีใจที่เอื้อเฟื้อต่อคนทุกคน มีวุฒิภาวะทางอารมณ์สูง (Emotional Maturity) บุคลากรของโรงเรียนต้องเป็นผู้มีมโนธรรมสำนึกอยู่ในกมลสันดาน ด้วยต้อง เป็นแบบอย่างแก่ทุกคน มีความเชื่อว่า “ตัวอย่างที่ดีมีค่ากว่าคำสอน” และขณะเดียวกันก็ต้องกำหนด นโยบายทางด้านคุณธรรมและจริยธรรมให้มีขึ้นในสังคมโรงเรียนให้ได้ เช่น การไม่ให้มีสิ่งเสพติดใน โรงเรียน การติดค่าขวัญ พุทธภาษิตและพระบรมราโชวาทตามที่ต่าง ๆ ของโรงเรียน การนำหลัก เศรษฐกิจพอเพียงมาปรับใช้ในโรงเรียนและในการสอน การนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในโรงเรียน เป็นต้น

๑. คุณลักษณะบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ พบว่าควร เป็นผู้มีการศึกษา มีการฝึกอบรม มีการพัฒนา^{๒๑๒} ต้องมีความเสียสละ มีความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา พรหมวิหาร ๔ บรรทัดฐานของบุคลากรต้องมีหลักธรรม ศักยภาพที่ดี มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม^{๒๑๓} สิ่งที่บุคลากรต้องมี อาทิ ความเพียร ความอดทน ข่มจิต สัมมาทิฐิ ไม่เห็นผิดเป็นชอบ หรือแม้เราจะศึกษาศาสตร์การบริหารตะวันตกมาก็ตามมาบูรณาการใน การทำงานได้เป็นอย่างดีมาก^{๒๑๔} บุคลากรควรที่ต้องมีความรับผิดชอบความทุ่มเทในการทำงาน และมี คุณธรรมในการบริหารจัดการโรงเรียน ต้องการให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การตรงต่อเวลา การสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม^{๒๑๕} ความทุ่มเท เสียสละ กำลังกาย ความอดทนต่อการบริหารงาน วิสัยทัศน์ มีมุมมองตามให้ทันโลก ยุคความทันสมัยของเทคโนโลยี มีความรู้ ความสามารถทุก ๆ ด้าน^{๒๑๖} เป็นผู้กำหนดพันธกิจของโรงเรียนเช่นนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานได้ดี

^{๒๑๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตรเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูชำนาญการพิเศษ โรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะ สงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชา ปรัชญาคณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

การบริหารจัดการหลักสูตร/บทเรียนกระบวนการเรียนรู้ เช่นจัดการหลักสูตรตามแนวพุทธ
 ประสานงานหลักสูตร นิเทศผู้สอน ประเมินผู้เรียน และสุดท้ายคือเป็นผู้นำทางวิชาการ /ส่งเสริม
 บรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน การส่งเสริมการวิจัย /การศึกษา ฯลฯ^{๒๑๗} บุคลากรต้อง
 สร้างความศรัทธาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้เรียน เป็นผู้มีความรู้และวุฒิทางด้านนี้ ต้องมีการศึกษารอบ
 ด้านให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน^{๒๑๘} บุคลากรของโรงเรียน โดยเฉพาะอย่างยิ่งผู้บริหาร ต้องมีคุณสมบัติ
 ดังนี้ ๑. ต้องมีความรู้ ความเข้าใจ บริบทของโรงเรียนเป็นอย่างดีและลึกซึ้ง ๒. นำสภาพความเป็นจริง
 วิเคราะห์ แยกแยะ และกำหนดเป็นแผนงานสำคัญของโรงเรียนได้ โดยจากการมีส่วนร่วมของบุคลากร
 ๓. โน้มน้าวให้บุคลากร ทำงานร่วมกัน วางแผนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ การใช้ภาวะผู้นำโน้มน้าวให้
 คนทำงานไปสู่ผลสำเร็จควรใช้หลายรูปแบบตามสถานการณ์ ๔. มีความคิดก้าวหน้า ศึกษาความรู้
 ตลอดเวลาทันโลก ทันสถานการณ์ รู้เท่าทันเทคโนโลยี เพื่อปรับสภาพบริบทของโรงเรียนให้สอดคล้อง
 และก้าวหน้าทันการเปลี่ยนแปลง ๕. มีความยุติธรรม บนฐานของความเป็นจริง ความถูกต้อง ตามกฎ
 ระเบียบ ศีลธรรมจริยธรรม รู้จักยอมรับความคิดเห็นของผู้ร่วมงานทุกระดับ ๖. ให้ความสำคัญกับ
 ผู้เรียนมาก ๆ เช่นเดียวกับบุคลากรของโรงเรียนต้องรับผิดชอบนักเรียนที่จบออกไปให้มีคุณภาพ
 มีคุณค่าเพียงพอต่อสังคมในอนาคต^{๒๑๙} บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
 ควรเน้นในเรื่องของการเป็นผู้เสียสละ ชีวิตส่วนตน เพื่อการบริหารจัดการโดยการโอบอ้อมอารี
 มีเมตตา กรุณา ตามหลักพรหมวิหาร ๔ (เมตตา กรุณา มุทิตา อุเบกขา) หลักอิทธิบาท ๔ เป็นโค้ช
 ปรับตัวให้รู้ทันภาวะความเปลี่ยนแปลงยึดหลักบริหารแบบประชาธิปไตย^{๒๒๐} ต้องเป็นผู้มีวิสัยทัศน์
 กว้างไกล เพื่อนำพาองค์กรไปข้างหน้า เป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ มีความชำนาญการเป็นพิเศษ
 เป็นผู้มีความประพฤติดี เป็นที่ยกย่องนับถือ เป็นผู้มีความยุติธรรม เป็นผู้มีเหตุผล ยึดหลักการ
 กฎระเบียบ^{๒๒๑} เป็นผู้เสมอต้นเสมอปลาย เป็นผู้มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี เป็นผู้กล้าตัดสินใจ กล้าคิดกล้าทำ
 เป็นผู้มิจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เป็นผู้มีคุณธรรมจริยธรรมให้หลักธรรมของพระพุทธศาสนา
 มาใช้ในชีวิตประจำวัน^{๒๒๒} บุคลากรควรปรับตัวการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมองภาพในอนาคต

^{๒๑๗} สทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๘} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑๙} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๐} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๑} สทนากลุ่มเฉพาะ พระครูกาญจนสุตาภรณ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๒} สทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

ควรมีการสร้างเครือข่าย ควรเน้นการบริหารแบบประชาธิปไตยให้ครูมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการบริหารโรงเรียนในอนาคตด้วย^{๒๒๓}

๒. ความสอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร

โดยศึกษาจากกระบวนการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรเพื่อบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ ข้อค้นพบเห็นว่าด้วยวิธีการการเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสาร ศึกษาดูงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ หรือเป็นที่รู้จักกันดี^{๒๒๔} การกระจายภาระงาน ในลักษณะมุ่งเน้นเรื่องคนที่จะทำให้เกิดการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มีร่วมกันและค่อย ๆ เป็นไปอย่างธรรมชาติ ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่อาเซียน การสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มด้วยตนเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น การมีส่วนร่วมในการทำงาน กระตุ้นให้ครูเป็นพี่เลี้ยงให้กับครูที่มีประสบการณ์น้อย หมั่นเวียนความเชี่ยวชาญ ความคิด ความพยายามระหว่างกันภายในโรงเรียน^{๒๒๕} นักเรียนมีมาตรฐานต่ำ เพราะขาดสื่อการเรียนการสอนที่จำเป็น ผู้นำต้องตระหนักถึงประสิทธิภาพที่พึงเกิดขึ้นจำเป็นที่จะต้องศึกษาถึงแนวร่วมในการพัฒนาดังกล่าว นวัตกรรมต่าง ๆ หรือกระบวนการยุทธศาสตร์จำเป็นที่จะต้องมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ศึกษาหรือหาโรงเรียนต้นแบบที่จะเป็นตัวอย่างให้แก่โรงเรียนอื่น ๆ จัดให้มีการประเมินสถานศึกษา นอกจากรูปแบบของกระทรวงศึกษาธิการโดยให้เป็นรูปแบบของโรงเรียนพระปริยัติธรรมโดยเฉพาะ^{๒๒๖} ศึกษาต่อในระดับที่สูงมากขึ้น พัฒนางานด้านวิชาการเช่นหลักสูตร, การประเมินผล ฯลฯ พัฒนาด้านเทคโนโลยี เช่น การสืบค้นด้านฐานข้อมูลสากล พัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ เข้าร่วมสัมมนาทางวิชาการ มีการนำเสนอเป็นประจำเพื่อความก้าวหน้าจากหน่วยงานอื่น ๆ วิจัยสร้างนวัตกรรมโดยใช้โรงเรียนเป็นฐาน และฝึกอบรม/ศึกษาดูงาน ต้องมีแนวคิดในเชิงบวก^{๒๒๗} ผู้นำต้องเสริมด้วยการอบรมภาวะผู้นำเปิดโลกทัศน์ การศึกษาดูงาน ซึ่งปัจจุบันมีงบประมาณมาก จึงเห็นว่าการนำมาใช้จะช่วยเหลือส่งเสริม แต่ต้องอย่างจริงจัง^{๒๒๘} เน้นการศึกษาดูงานและการเข้าอบรมในด้านนโยบายรวมทั้งการศึกษาต่อ เฉพาะทางทางการปฏิบัติการ การฝึกอบรมสัมมนาผู้ปฏิบัติการอย่างมืออาชีพ^{๒๒๙} การร่วมสัมมนาเพื่อการรับข้อมูลข่าวสาร, อบรมเชิงนโยบายเกี่ยวกับการประเมิน การเรียน

^{๒๒๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตฺตเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตฺตเจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. อารมณ เอี่ยมประเสริฐ, อาจารย์ประจำสาขาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ มหาวิทยาลัยราชภัฏอยุธยา, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดพระธาตุ, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

บาลีเพื่อถ่ายทอดให้บุคลากรทราบ การศึกษาดูงาน เพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์เพื่องานที่ดี^{๒๓๐}
หน่วยงานต้นสังกัดได้มีการจัดอบรมหลักสูตรบุคลากรอยู่บ่อย ๆ ในหลักสูตรต่าง ๆ เป็นเรื่องที่ดีมาก
แต่ต้องการให้บุคลากรนำมาแจ้งถ่ายทอดให้ครู/ผู้ปฏิบัติงานทราบแนวปฏิบัติดังกล่าว^{๒๓๑}

๓. ความสอดคล้อง รูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากร โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ที่ ๓

จากการสนทนากลุ่มเฉพาะ เห็นว่าควรมีการนำการบริหารเชิงพุทธ ซึ่งมีหลักธรรมหลายข้อที่
สามารถนำมาประยุกต์ร่วมกับแนวคิดตะวันตกได้^{๒๓๒} หลักของอิทธิบาท ๔ ฉันทะ วิริยะ จิตตะ วิมังสา
เป็นหลักธรรมที่มีความสำคัญในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา เป็นอย่างยิ่ง^{๒๓๓} ควรจะมีหลักพุทธธรรมอื่น ๆ เข้ามาประกอบด้วย เช่น ทิศ ๖,
ทศพิธราชธรรม ๑๐ เข้าในรูปแบบในองค์ความรู้ด้วย^{๒๓๔} พัฒนาครู ผู้นำโดยใช้แนวหลักธรรมทาง
พระพุทธศาสนาเป็นสำคัญสูงสุด บูรณาการรูปแบบหลักธรรมด้านทางแห่งความสำเร็จ^{๒๓๕} การกำหนด
ทิศทาง จัดการระบบการทำงาน การมอบความรับผิดชอบการกระจายอำนาจ แบบอย่างที่ดีในทุกมิติ
ยึดหลักพรหมวิหาร ๔ สัปปุริสธรรม ๗ ในการพัฒนาภาวะผู้นำ เพื่อพัฒนางาน พัฒนาตน พัฒนา
องค์กร^{๒๓๖} ทั้งนี้ผู้ทรงคุณวุฒิได้ทำแบบประเมินองค์ความรู้จากการวิจัยได้ผลค่าดัชนีความสอดคล้อง
ระหว่างเนื้อหาเกี่ยวกับวัตถุประสงค์ โดยได้ค่า IOC ตั้งแต่ ๐.๕ ขึ้นไปทุกข้อ จึงสรุปว่ารูปแบบการพัฒนา
สมรรถนะตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓
มีความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ และเป็นองค์ความรู้ใหม่สามารถนำไปใช้ในการปฏิบัติงานอย่าง
มีคุณค่า

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

ความต้องการโรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นที่ยอมรับทางสังคมเพื่อเป็นโรงเรียนทางเลือก
ทางศาสนาสู่ความเป็นเลิศ อยากให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมมีระบบตามมาตรฐาน คุณภาพตาม
เกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ อยากให้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียนสภาพปัญหาทั่วไปด้านการจัด
การเรียนการสอนศึกษาเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพอยากให้หน่วยงานของรัฐบาล

^{๒๓๐} สนทนากลุ่ม เฉพาะ นางดวงเดือน วันกมภา, นักวิชาการศาสนา สำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัด
กาญจนบุรี, ๒๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๗.

^{๒๓๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสวัสดิ์ โตแก้ว, กรรมการสถานศึกษา โรงเรียนพระปริยัติธรรม
แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. สมชาย สุรชาติ, ผู้ตรวจราชการ สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ,
๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สีลคุณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริกาญจนาราม,
๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๕} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีกาญจนวิสุทธิ, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา
วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๖} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. ขบา พันธุ์ศักดิ์, ครูชำนาญการโรงเรียนวัดพระธาตุ, ๒๖ พฤศจิกายน
๒๕๕๗.

มหาเถรสมาคมเข้ามาดูแล ตรวจสอบการจัดการโรงเรียนกำกับดูแลอย่างใกล้ชิด^{๒๓๗} uthi-ba-th ๔ อันเป็นหลักธรรมที่เป็นเครื่องให้ก่อให้เกิดความสำเร็จในงาน ในรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ในองค์ความรู้ด้วย^{๒๓๘} การเป็นผู้นำของโรงเรียนนี้ตอบโจทย์ได้อย่างไร และควรเพิ่มเติมองค์ความรู้ใหม่^{๒๓๙} การบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม โครงสร้างการบริหารงานไม่เป็นแบบระบบราชการ ไม่สามารถบังคับบัญชากันอย่างเต็มที่ ต้องอาศัยการประสานงานความร่วมมือกันภายใน กลุ่มโรงเรียน หากได้ประธานกลุ่มโรงเรียนที่มีความรู้ ความสามารถมีบารมี ก็ทำให้การบริหารจัดการในโรงเรียนและกลุ่มดำเนินไปได้ตามความต้องการและตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด^{๒๔๐} ผู้บริหารโรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจ การคิดการหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์เพื่อพัฒนาความสามารถในการคิดและแก้ไข ปัญหาอย่างเป็นระบบในการพัฒนาการจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติที่มีคุณภาพ^{๒๔๑} ควรให้ความสำคัญ การเป็นแบบอย่างด้านการคิดและแก้ไขปัญหาโดยการหาแนวทางใหม่ ๆ และสร้างสรรค์มาใช้แก้ไข ปัญหาที่มีกระบวนการคิดที่เป็นระบบและสร้างแรงจูงใจให้ครูพยายามแก้ไขปัญหได้ด้วยตนเอง มองเห็นปัญหาเป็นเรื่องที่ท้าทายและเปิดโอกาสครูทุกคนได้มีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาเพื่อทำให้เกิด ความเชื่อมั่นแก่ครู^{๒๔๒} ควรเสนอให้หน่วยงานรัฐช่วยดูแลอย่างใกล้ชิด^{๒๔๓} รูปแบบเน้นคุณธรรม จริยธรรมเป็นที่ตั้ง การจัดการบริหารโรงเรียนให้มีประสิทธิภาพให้สังคมยอมรับเนื่องจากคนรู้จักน้อย รู้จักเฉพาะวงการศึกษาระดับของสงฆ์เท่านั้น^{๒๔๔}

ข้อค้นพบจากการสนทนากลุ่มเฉพาะ พบว่า สภาพปัญหาด้านการบริหารจัดการโรงเรียนพระ ปริยัติธรรมที่พบคือ ด้านบุคลากรที่ต้องมาบริหารจัดการโรงเรียนทั้ง ๆ ที่มีภารกิจงานหลายด้าน การประสานงานไม่ดี ควรศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบมาประยุกต์กับโรงเรียนตนเอง สร้างตนเองให้เป็น ผู้บริหารระดับมืออาชีพให้ได้ ส่วนด้านหลักสูตรต้องสร้างอัตลักษณ์ให้โดดเด่น ให้เป็นที่รู้จักแก่บุคคล นอกวงการสงฆ์ สร้างความศรัทธาเชื่อมั่นว่าศึกษาโรงเรียนนี้แล้วนักเรียนจะเป็นคนดีของสังคม ต่อไปในอนาคต ดังนั้น บุคลากรต้องสามารถบริหารจัดการเรียนการสอนให้นักเรียนบรรลุผลตาม

^{๒๓๗} สนทนากลุ่มเฉพาะ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. มนตรี สิริโรจนานันท์, อาจารย์ประจำภาควิชา ปรัชญา คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๘} สนทนากลุ่มเฉพาะ ศาตราจารย์ ดร. วชิระ งามจิตต์เจริญ, อาจารย์ประจำภาควิชาปรัชญา คณะ ศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๓๙} สนทนากลุ่มเฉพาะ ดร. บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๐} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูศรีภาณุจณวิสุทธิ์, ครูสอนโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๑} สนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปลัดทองสุข สีลคุณ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดสิริภาณุจณาราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๒} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางนัยนา อังคุดรานนท์, ผู้อำนวยการโรงเรียนเทศบาล ๕, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๓} สนทนากลุ่มเฉพาะ นายสวัสดิ์ โตแก้ว, กรรมการสถานศึกษา, โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา วัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔๔} สนทนากลุ่มเฉพาะ นางมยุรี ศรีสันต์, ครูโรงเรียนอนุบาลวัดไชยชุมพลชนะสงคราม, ๘ มีนาคม ๒๕๕๘.

วัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ให้ได้ตามเกณฑ์มาตรฐานและคุณภาพตามคุณลักษณะที่พึงประสงค์ สถานภาพความมั่นคงด้านวิชาชีพครูต่ำ ขาดความก้าวหน้าในอาชีพ เจ้าหน้าที่ขาดขวัญกำลังใจและสถานที่แน่นอนของตนเอง มีการเปลี่ยนแปลงบ่อยมาก เป็นเหตุให้ไม่สามารถพัฒนาบุคลากรได้ต่อเนื่องงบประมาณค่าจ้างน้อยเกินค่าครองชีพเกิดการสมองไหลไประบบราชการ สวัสดิภาพและสวัสดิการไม่เทียบเท่าที่บรรจุเป็นบุคลากรของรัฐนั่นเอง ด้านงบประมาณเป็นปัญหาใหญ่เนื่องจากตามจำนวนนักเรียน ต้องอาศัยงบประมาณจากรัฐและมูลนิธิส่งผลต่อการพัฒนาสื่อ การเรียนการสอนและอุปกรณ์ที่ทันสมัย อาคารสถานที่ไม่พร้อม งบที่ได้รับน้อยไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการ สุดท้ายคือจำนวนนักเรียนที่ต้องมาศึกษาน้อยเป็นภารกิจของผู้บริหารต้องสามารถหานักเรียนมาเรียนให้ได้ต้องสร้างอัตลักษณ์ ประชาสัมพันธ์อย่างมาก

ประเด็นคุณลักษณะสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามความคาดหวังของผู้เชี่ยวชาญ สรุปได้ดังนี้

๑. มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา (พรหมวิหาร ๔)
 ๒. มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรมจริยธรรม และทศพิธราชธรรม ๑๐
 ๓. มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน ต้องการให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม
 ๔. การตรงต่อเวลา การสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม
 ๕. ความอดทนต่อการบริหารงาน
 ๖. เป็นผู้กำหนดพันธกิจของโรงเรียน เช่นนโยบายและเป้าหมายในการบริหารงานได้ดี การบริหารจัดการหลักสูตร/บทเรียนกระบวนการเรียนรู้
 ๗. เป็นผู้นำทางวิชาการ /ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการให้เกิดขึ้นในโรงเรียน การส่งเสริมการวิจัย /การศึกษา ฯลฯ
 ๘. สร้างความศรัทธาให้เป็นที่ประจักษ์ต่อผู้เรียน เป็นผู้มีความรู้และวุฒิทางด้านนี้ ต้องมีการศึกษารอบด้านให้ทันต่อเหตุการณ์ปัจจุบัน
 ๙. มีความรู้ ความเข้าใจ บริบทของโรงเรียนเป็นอย่างดีและลึกซึ้ง นำสภาพความเป็นจริง วิเคราะห์ แยกแยะ และกำหนดเป็นแผนงานสำคัญของโรงเรียนได้
 ๑๐. โน้มน้าวให้บุคลากร ทำงานร่วมกัน วางแผนให้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๑๑. ให้ความสำคัญกับผู้เรียนมาก ๆ เช่นเดียวกับบุคลากรของโรงเรียน ต้องรับผิดชอบต่อนักเรียนที่จบออกไปให้มีคุณภาพ มีคุณค่าเพียงพอต่อสังคมในอนาคต
 ๑๒. ปรับตัวให้รู้ทันภาวะความเปลี่ยนแปลงยึดหลักบริหารแบบประชาธิปไตย
 ๑๓. เป็นผู้มียุทธศาสตร์ที่ดี เป็นผู้กล้าตัดสินใจ กล้าคิดกล้าทำ เป็นผู้มีจิตใจโอบอ้อมอารี เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่
 ๑๔. ควรปรับตัวการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ควรมองภาพในอนาคต ควรมีการสร้างเครือข่าย ควรเน้นการบริหารแบบประชาธิปไตย
- กระบวนการและวิธีการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ จากมุมมองของผู้เชี่ยวชาญเห็นพ้องต้องกันว่าหากสามารถทำได้จะเป็นบุคลากรที่มีประโยชน์ต่อโรงเรียนเป็นสำคัญ ประกอบด้วย

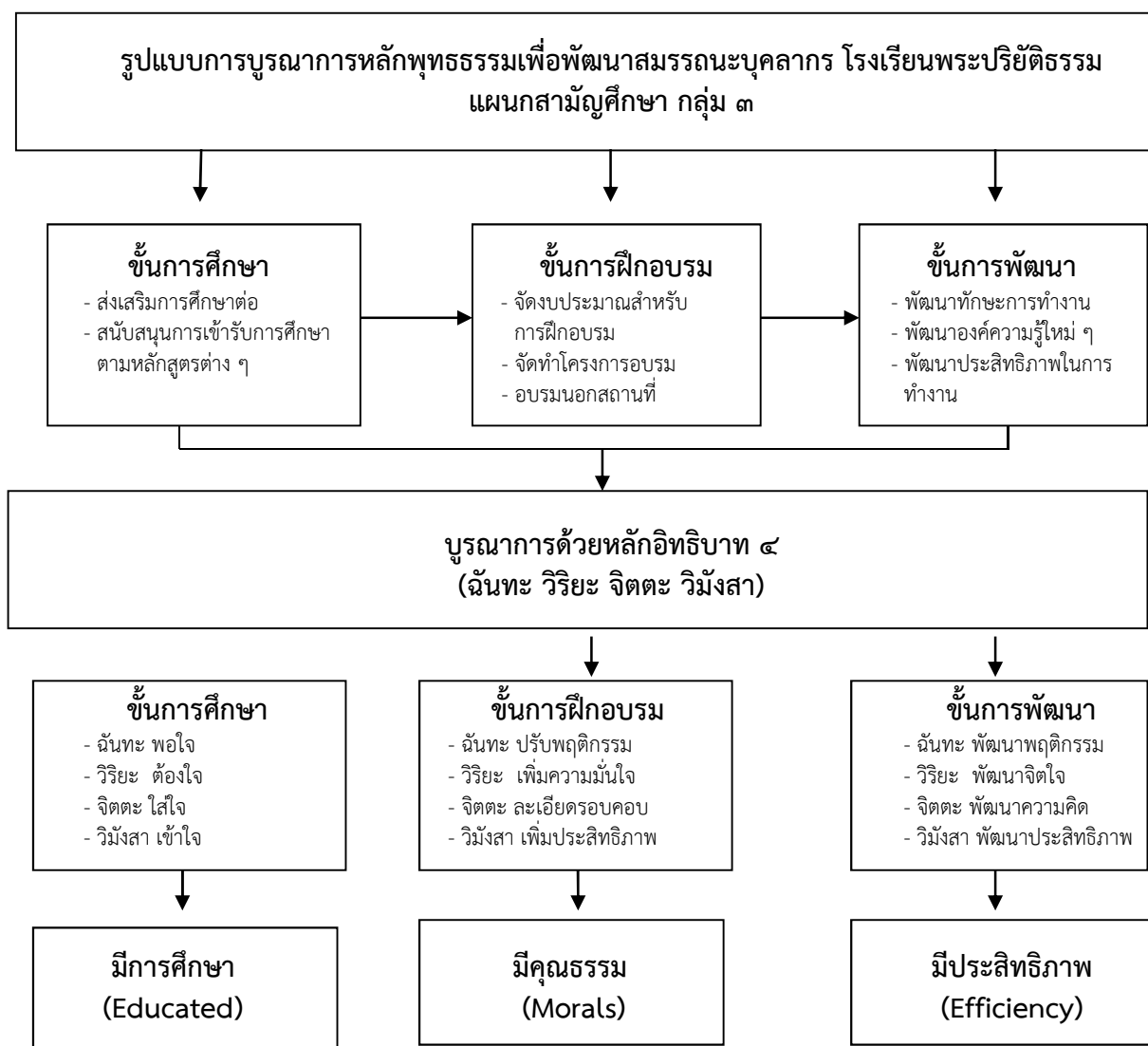
๑. การเข้ารับการอบรมสัมมนา ศึกษาเพิ่มเติมจากเอกสาร
๒. การศึกษาดูงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับ การยกย่องเชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดี ศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบเพื่อเปิดโลกทัศน์ มาประยุกต์ เป็นแนวทางการบริหารจัดการตนเอง
๓. ด้วยการกระจายภาระงาน ในลักษณะการประสานความร่วมมือต่อเป้าหมายที่มี ร่วมกันอย่างธรรมชาติ ปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่อาเซียน
๔. การสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มด้วยกันเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น
๕. เข้าค่ายอบรมเชิงปฏิบัติการให้ทันสภาพบริบทจริง
๖. จัดประสบการณ์ตรงให้ทดลองฝึกบริหารในประเทศเอเชียที่บริหารดี ๆ เช่น สิงคโปร์, เวียดนาม เป็นต้น
๗. ศึกษาต่อในระดับที่สูงมากขึ้น พัฒนางานด้านวิชาการเช่นหลักสูตร, การประเมินผล ฯลฯ พัฒนาด้านเทคโนโลยี เช่นการสืบค้นด้านฐานข้อมูลสากล พัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ ฯลฯ
๘. พัฒนางานวิจัยสร้างนวัตกรรมโดยใช้โรงเรียนพระปริยัติธรรมเป็นฐาน

ข้อเสนอแนะอื่น ๆ

๑. วิธีการที่ทำให้โรงเรียนพระปริยัติธรรมให้เป็นที่ยอมรับทางสังคม ทางเลือกทาง ศาสนาสู่ความเป็นเลิศ มีระบบตามมาตรฐาน คุณภาพตามเกณฑ์กระทรวงศึกษาธิการ
๒. อยากให้ทำการวิจัยเกี่ยวกับผู้เรียนสภาพปัญหาทั่วไปด้านการจัดการเรียนการสอน ศึกษาเพื่อให้การบริหารงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
๓. อยากให้หน่วยงานของรัฐ มหาเถรสมาคมเข้ามาดูแล ตรวจสอบการจัดการโรงเรียน กำกับดูแลอย่างใกล้ชิด
๔. บุคลากรของโรงเรียนควรจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยจัดทำโครงการที่ส่งเสริมและ สร้างแรงจูงใจ การคิด การหาวิธีใหม่ ๆ ในการแก้ปัญหาเชิงสร้างสรรค์ การจัดการเรียนรู้สู่การปฏิบัติ ที่มีคุณภาพ

๔.๔ องค์ความรู้จากการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผู้วิจัยได้ศึกษาวิจัยหลักการที่เกี่ยวข้อง หลักพุทธธรรมที่เกี่ยวข้อง แนวคิดที่เกี่ยวข้อง ทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง รวมถึงงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ทั้งนี้ได้ทำการศึกษาวิจัยทั้งเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณการศึกษาวิจัยเชิงคุณภาพมีการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ทรงคุณวุฒิที่เกี่ยวข้องคือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำนวน ๑๘ รูป / คน ราย และการศึกษาวิจัยเชิงปริมาณโดยการแจกแบบสอบถามจำนวน ๑๗๙ ชุด จึงได้สรุปองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย มีรายละเอียดดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย: พระมหาบุญรอด มหาวิโร, ๒๕๕๘

จาก แผนภาพที่ ๔.๒ แสดงองค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย: พระมหาบุญรอด มหาวิโร, ๒๕๕๘ อธิบายได้ดังนี้

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีกระบวนการในการพัฒนาโดยการอบรม ประกอบด้วย การอบรมสมรรถนะ ๕ ด้านคือ การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และการทำงานเป็นทีม โดยอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ ซึ่งเป็นหลักธรรมสำคัญที่ทำให้เกิดการพัฒนาตนเองในการทำงาน ประกอบด้วย ๑. ฉันทะ มีความพอใจในอาชีพหรือการทำงานที่ทำ ๒. วิริยะ มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงานที่ทำ ๓. จิตตะ เอาใจใส่ในการทำงานที่ทำ ๔. วิมังสา ตรวจสอบการทำงานที่ทำ

๑. สมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้น อาจรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน การฝึกอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือการนำเอาหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา ตามประเด็นสำคัญคือ

๑. ฉันทะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้ฉันทะ คือ มีความพอใจในการทำงาน รักในงานที่ทำ ทำงานโดยคิดว่าองค์กรเป็นส่วนหนึ่งของชีวิต

๒. วิริยะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้วิริยะ คือการปฏิบัติงานด้วยความความมุ่งมั่น ขยันหมั่นเพียร

๓. จิตตะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้จิตตะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความมุ่งมั่น ทำงานด้วยความตั้งใจ ไม่ทำงานแบบผัดวันประกันพรุ่ง

๔. วิมังสา : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์โดยใช้วิมังสา คือ หมั่นพิจารณาตรวจสอบข้อบกพร่องในการทำงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

๒. สมรรถนะด้านการบริการที่ดีบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความตั้งใจและความพยายามในการให้บริการต่อนักศึกษา เพื่อนร่วมงานหรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องการฝึกอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือการนำเอาหลักอิทธิบาทมาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา ตามประเด็นสำคัญคือ

๑) ฉันทะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีโดยใช้ฉันทะ คือมีความตั้งใจจริงที่จะทำงาน ทำงานด้วยใจรัก ยิ้มแย้มแจ่มใส

๒) วิริยะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีโดยใช้วิริยะ คือ ฝึกฝนปฏิบัติหน้าที่ด้วยความอดทน ทำงานด้วยความขยันหมั่นเพียร

๓) จิตตะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีโดยใช้จิตตะ คือ ทำงานด้วยความเอาใจใส่ ทุ่มเทในการทำงาน เมื่อมีปัญหา มีกระบวนการคิดในการแก้ปัญหาเป็นขั้นเป็นตอนและรอบคอบ

๔) วิมังสา : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการบริการที่ดีโดยใช้วิมังสา คือ ตรวจสอบการทำงานทุกครั้ง เพื่อให้เกิดความผิดพลาดน้อยที่สุด

๓. สมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความสนใจ ใฝ่รู้ สั่งสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์การฝึกอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือการ นำเอาหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา ตามประเด็นสำคัญคือ

๑) ฉันทะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองโดยใช้ ฉันทะ คือ มีความรับผิดชอบต่องานที่ทำงานอย่างเต็มที่

๒. วิริยะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเองโดยใช้ วิริยะ คือ ปฏิบัติงานด้วยความตั้งใจอย่างมีสติ

๓) จิตตะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้จิตตะ คือ เมื่อเกิดปัญหา สามารถแก้ไข โดยใช้หลักการ คิด พิจารณา

๔) วิมังสา : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการพัฒนาตนเอง โดยใช้วิมังสา คือ พิจารณาไตร่ตรองอย่างรอบคอบในการปฏิบัติงาน

๔. สมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีม บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือหน่วยงาน โดยบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมี ฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมการฝึกอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือการนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา ตามประเด็นสำคัญคือ

๑) ฉันทะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ ฉันทะ คือ มีแนวทางในการปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานโดยไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้ใด

๒) วิริยะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ วิริยะ คือ กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีความขยันหมั่นเพียรในการทำงาน

๓) จิตตะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ จิตตะ คือ มีความพอใจที่หน่วยงานได้รับความสำเร็จตามแผนที่วางไว้

๔) วิมังสา : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านการทำงานเป็นทีมโดยใช้ วิมังสา กระตุ้นเพื่อนร่วมงานให้มีการพิจารณาตรวจสอบการทำงานให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

๕. สมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครู บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพการฝึกอบรมตามหลักอิทธิบาท ๔ คือการนำเอาหลักอิทธิบาท ๔ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนา ตามประเด็นสำคัญคือ

๑) ฉันทะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยใช้ฉันทะ คือ ทำงานด้วยความรัก รักในอาชีพที่ตนเองทำงาน มีความภูมิใจในงานที่ทำ

๒) วิริยะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยใช้วิริยะ คือ มีความขยันหมั่นเพียร ทุ่มเท เอาใจใส่ในงานที่ทำ

๓) จิตตะ : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยใช้จิตตะ คือ ใช้หลักเหตุและผล โดยการพิจารณาปฏิบัติหน้าที่ของตน ทำงานด้วยความเอาใจใส่

๔) วิมังสา : ข้อปฏิบัติสำหรับการพัฒนาสมรรถนะด้านจริยธรรม และจรรยาบรรณวิชาชีพครูโดยใช้วิมังสา คือ ตรวจสอบหรือประเมินการทำงานเพื่อหาข้อบกพร่อง เพื่อจะได้ปรับปรุงพัฒนาให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

กระบวนการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ บุคลากรต้องปรับกระบวนการทัศน์ในการพัฒนาด้วยวิธีการเรียนรู้ การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยนำหลักการและแนวคิดการทำงานที่เกิดผลแก่โรงเรียนสอดคล้องกับทฤษฎีการบริหารตะวันตกโดยใช้หลักทฤษฎีทฤษฎีภูเขาน้ำแข็ง ให้บุคลากรมีทักษะ (Skill) ความรู้ (Knowledge) ทศนคติค่านิยมและความคิดเห็นเกี่ยวกับภาพลักษณ์ของตนเอง (Self - Concept) บุคลิกประจำตัวบุคคล (Trait) แรงจูงใจหรือแรงขับภายใน (Motive) เพื่อให้การดำเนินการถูกต้องตามระเบียบและการดำเนินการอย่างต่อเนื่อง การส่งเสริมบุคลากรให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างราบรื่นตามนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการ มุมมองของผู้เชี่ยวชาญ พบว่า หากสามารถทำได้จะเป็นมีประโยชน์ต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นอย่างมาก การพัฒนาตนเองประกอบด้วย การอบรมและการสัมมนา การศึกษาดูงาน ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงให้งานมีความเจริญงอกงาม เมื่อคนทำงานอยู่ในโรงเรียนนาน ๆ แล้วไม่ค้นคว้าหาความรู้เพิ่มเติม จะเกิดการหยุดนิ่งเพราะวิชาการก้าวหน้าและพัฒนาขึ้นตามลำดับ ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีการนำความรู้ที่ได้รับจากการอบรมสัมมนา หรือการศึกษาดูงานมาปรับร่วมกับความรับผิดชอบในงานที่ได้รับมอบหมายเพื่อให้การทำงานมีประสิทธิภาพ มีความก้าวหน้าต่อการเจริญก้าวหน้าของโลกในยุคปัจจุบันวิทยาการเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีการปรับเปลี่ยนอยู่เสมอช่วยให้อุบัติการณ์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ได้ขยับ ขยายความรู้ ความคิดตนเอง ในการพัฒนางานในปัจจุบัน สร้างแรงจูงใจกระตุ้นต่องาน ใฝ่หาความรู้เพิ่มเติมใหม่ ๆ มาใช้ในงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อประสิทธิภาพงานอย่างมาก การศึกษาดูงานโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่มีการบริหารจัดการที่ดีและมีผู้นำที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติหรือเป็นที่รู้จักกันดี การศึกษาจากโรงเรียนต้นแบบเพื่อเปิดโลกทัศน์ มาประยุกต์เป็นแนวทางการบริหารจัดการตนเอง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายระหว่างกลุ่มด้วยกันเองแลกเปลี่ยนความคิดเห็น ความเป็นสังคมยุคข้อมูลข่าวสารมีมากขึ้นเครือข่ายโยงใยด้านข้อมูลข่าวสารจึงเป็นสิ่งจำเป็น ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ยุคใหม่ต้องสร้างเครือข่ายงานที่กว้างพร้อมที่จะร่วมมือกับทุกฝ่ายในรูปของหุ้นส่วนหรือพันธมิตร การสร้างเครือข่ายนอกจากจะเป็นการร่วมมือกันแล้วยังสามารถแข่งขันกันด้วยก็ได้ สามารถปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลงเข้าสู่อาเซียน ปรับโรงเรียนให้ก้าวหน้าโลก ที่เปลี่ยนไปทันอย่างเพียบพร้อมด้วยคุณภาพ สร้างความเป็นมาตรฐานแก่กิจการงานในโรงเรียน และเพื่อความเจริญรุ่งเรืองแห่งการผลิตศาสนทายาททางพระพุทธศาสนาสืบต่อไป