

บทที่ ๕

สรุป อภิปรายผล และข้อเสนอแนะ

การวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” มีวัตถุประสงค์ ๓ ประการ ได้แก่ ๑) เพื่อศึกษาสภาพทั่วไปและสภาพปัญหาของการปฏิบัติงานของบุคลากรของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ๒) เพื่อศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ๓) เพื่อนำเสนอรูปแบบการบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นการศึกษาเฉพาะในเนื้อหาเกี่ยวกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้วิจัยใช้ระเบียบวิธีวิจัยแบบผสม (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ โดยการแจกแบบสอบถามเกี่ยวกับบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ แก่บุคลากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำนวน ๑๗๙ รูป / คน ข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้ ผู้วิจัยได้นำแบบสอบถามทั้งหมดมาวิเคราะห์และประมวลผลโดยใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์สำเร็จรูปทางด้านสังคมศาสตร์ในการวิเคราะห์ข้อมูล วิธีการทางสถิติที่ใช้ คือ การแจกแจงความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญด้านการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร จำนวน ๑๘ รูป/คน รวมทั้งการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๓ คน

เมื่อทำการวิเคราะห์ข้อมูลผู้วิจัยนำเสนอการวิเคราะห์ข้อมูลตามลำดับ ดังนี้

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

๕.๒ อภิปรายผล

๕.๓ ข้อเสนอแนะ

๕.๑ สรุปผลการวิจัย

จากผลการวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผู้วิจัยจะทำการเสนอผลการวิจัยโดยตอบคำถามการวิจัยและวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง ๓ ข้อ โดยผลการวิจัยสามารถสรุป ได้ดังนี้

สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

จากการศึกษา การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ สรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

๑. ผลการศึกษาสภาพและปัญหาอุปสรรคของสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันพบว่า มีปัญหา โดยผู้ให้ข้อมูลสำคัญเห็นว่า การพัฒนาสมรรถนะ

บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจาก ภารกิจหลักของโรงเรียนในปัจจุบัน ประกอบไปด้วย งานสอน งานบริการวิชาการ ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการพัฒนา โดยเฉพาะงานสอน ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ งานบริการวิชาการที่ไม่มีบุคลากรมาช่วยแบ่งเบา และในบางครั้งบุคลากรเอง ก็ไม่ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รวมถึงไม่ใส่ใจที่จะพัฒนา หรือในบางครั้งก็ไม่ว่าจะเริ่มการพัฒนาจากตรงไหน หรือควระจะพัฒนาอะไร ระบบการพัฒนาของโรงเรียนที่ไม่ชัดเจนก็เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา หรือในการจัดโครงการพัฒนาของโรงเรียนไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการติดตามผลหลังจากการพัฒนาทำให้ผู้ที่เข้ารับการพัฒนามิได้นำไปพัฒนาต่อยอด อาจเป็นเพราะผู้บริหารมิได้ให้ความสนใจอย่างจริงจังหรือเมื่อพัฒนาตนเองไปแล้วก็ไม่เห็นประโยชน์อย่างไร เพราะระบบผลตอบแทนมิได้สัมพันธ์กับสมรรถนะที่ได้รับการพัฒนา และจากแบบสอบถามบุคลากรของโรงเรียน พบว่า ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลางเมื่อพิจารณาทางด้านพบว่า อยู่ในระดับปานกลางในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีม ด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยมีปัญหาน้อยที่สุด คือ จริยธรรม คุณธรรมและจรรยาบรรณในวิชาชีพครู

๒. ผลการศึกษาแนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรม สำหรับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญและจากความคิดเห็นบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ พบว่า การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนา ได้เรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมทักษะในลักษณะเกมทำให้ได้รับความรู้พร้อมๆ กับการผ่อนคลาย เพราะทำให้ดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาได้ชัดเจน ทั้งยังได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานอีกด้วย นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง ยิ่งทำให้เข้าใจ หรือหากไม่เข้าใจก็สามารถซักถามหาคำตอบได้ทันที เป็นการพัฒนาที่ตรงเป้าหมายมากที่สุด ในส่วนของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ พบว่าระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า เห็นด้วยในทุกด้านอยู่ในระดับมาก โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้น อาจรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

ข. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการต่อนักเรียน เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริการที่ดีของบุคลากรอยู่ในระดับมาก

ค. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษา ค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการส่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของบุคลากรอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีความคิดเห็นเฉลี่ยสูงกว่าด้านอื่นๆ

ง. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือหน่วยงาน โดยบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโรงเรียนอยู่ในระดับมาก

จ. คุณธรรม จริยธรรมในวิชาชีพ หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ อยู่ในระดับมาก

๓. ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ และระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียน ที่มีต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ความคิดเห็นของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ว่า หลักอิทธิบาท ๔ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งด้านความรักใคร่ พอใจในการทำงาน ความขยันหมั่นเพียร ความเอาใจใส่ในการทำงาน และการพิจารณาตรวจสอบในการทำงาน โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิดเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เข้ารับการพัฒนาดำเนินการด้วยหลักอิทธิบาท ๔ นี้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ปฏิบัติได้อย่างมีความสุขเกิดประโยชน์แก่ตนเองและองค์กร

เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า

๑) ฉันทะ : ความพอใจรักใคร่ในการทำงาน ความต้องการที่จะปฏิบัติงาน มีศรัทธาในสิ่งที่ปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมาย ความพึงใจหรือชอบในสิ่งที่ทำนี้ จะเป็นแรงบันดาลใจชั้นเลิศที่จะทำให้เกิดความมุ่งมั่น ความสุขที่จะทำหน้าที่การทำงานเหล่านั้นให้ลุล่วง ในบางครั้งเราอาจจะไม่ชอบในสิ่งที่ได้รับมอบหมาย แต่เมื่อมีฉันทะเป็นเครื่องกำหนดจิตใจ ก็จะทำให้เรามีความตั้งใจ ตั้งมั่น ที่จะกระทำสิ่งนั้นให้ลุล่วงโดยสมบูรณ์

๒) วิริยะ : ความพากเพียร คือความแข็งขัน อุตุน กล้าหาญเดินหน้าในสิ่งที่ทำหรือที่รับผิดชอบ ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่ต้องการ มีความมานะ ทรหด แม้ว่างานนั้นจะยากลำบากเพียงใด ซึ่งถ้าประกอบกับความรัก ความพึงใจในงานที่ทำด้วยแล้ว ความเพียรเหล่านี้จะเต็มไปด้วยความสุขที่ได้ทำ

๓) จิตตะ : ความเอาใจใส่ต่อสิ่งที่ทำ ไม่ทอดทิ้งเบื่อง่ายในสิ่งนั้น มีความตั้งใจแน่วแน่จดจ่อ มีสติรอบคอบในสิ่งที่ทำ ไม่ฟุ้งซ่านไปเสียทางอื่น ถ้าจะพูดให้สั้นเข้าก็หมายถึงการมีสมาธิกับงานที่ทำ

๔) วิมังสา การสอดส่องดูแล การวินิจฉัยพิจารณา การตรวจสอบ วัตถุประสงค์ของการใช้ปัญญา เข้าก้ากับงานที่ทำนั่นเอง มีการตรวจงานที่ทำอย่างสม่ำเสมอ มีการปรับแต่งแผนงานหรือรูปแบบการทำงานให้สอดคล้องกับสถานการณ์ คิดวิธีแก้ไขปัญหาย่างรอบคอบเมื่อเกิดปัญหาใดๆขึ้น วิมังสาจะเป็นสายโซ่แห่งปัญญาที่จะให้เราสามารถทำงานที่ยากขึ้น ทำหายมากขึ้นให้สำเร็จลงได้โดยง่าย

ทั้งนี้หากแยกสรุปผลการวิจัย เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ และการวิจัยเชิงปริมาณ จะมีรายละเอียดดังนี้

๕.๑.๑ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ

ในการวิจัยเชิงคุณภาพ ผู้วิจัย ได้สัมภาษณ์ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน ๑๘ ราย ประกอบด้วย บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้อง เมื่อรวบรวมข้อมูลแล้ว ได้ทำการวิเคราะห์ข้อมูล โดยการพรรณนาความ ตามขั้นตอนวัตถุประสงค์ของการวิจัย และผลการวิจัยเป็นดังนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีปัญหาและอุปสรรคในเรื่องของเวลา เนื่องจาก ภารกิจหลักประกอบไปด้วย งานสอน งานวิชาการ ซึ่งได้รับมอบหมายภาระงานมาจากผู้บังคับบัญชา จึงทำให้ไม่มีเวลาในการพัฒนาตนเอง หรือเข้ารับการ พัฒนา โดยเฉพาะงานสอน ซึ่งจะต้องใช้เวลาในการเตรียมการสอน การออกข้อสอบ การตรวจข้อสอบ ที่จะต้องใช้เวลาในการเตรียมข้อมูล และในบางครั้งบุคลากรของโรงเรียน ก็ได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาตนเอง รวมถึงไม่ใส่ใจที่จะพัฒนา หรือในบางครั้งก็รู้ว่าจะเริ่มการพัฒนาจากตรงไหน หรือควร จะพัฒนาอะไร ระบบการพัฒนาของโรงเรียนที่ไม่ชัดเจนก็เป็นปัญหาอุปสรรคในการพัฒนา หรือในการจัด โครงการพัฒนาของโรงเรียนไม่ได้ทำอย่างต่อเนื่อง ไม่มีการติดตามผลหลังจากการพัฒนาทำให้ผู้ที่เข้ารับการ พัฒนาไม่ได้นำไปพัฒนาต่อยอด อาจเป็นเพราะผู้บริหารไม่ได้ให้ความสนใจอย่างจริงจังหรือเมื่อพัฒนา ตนเองไปแล้วก็ไม่เห็นประโยชน์อย่างไร เพราะระบบผลตอบแทนไม่ได้สัมพันธ์กับสมรรถนะที่ได้รับการ พัฒนา

๒. แนวคิด ทฤษฎี และหลักพุทธธรรมที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เป็นรูปแบบการพัฒนาที่เหมาะสม เพราะจะทำให้ผู้รับการ พัฒนา ได้เรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการ

เสริมทักษะในลักษณะเกม ทำให้ได้รับความรู้พร้อมๆ กับการผ่อนคลาย เพราะทำให้ดึงความสามารถที่มีอยู่ในตัวออกมาได้ชัดเจน ทั้งยังได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานอีกด้วย นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง ยิ่งทำให้เข้าใจ หรือหากไม่เข้าใจก็สามารถซักถามหาคำตอบได้ทันที เป็นการพัฒนาที่ตรงเป้าหมายมากที่สุด ในส่วนของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ทฤษฎีที่เหมาะสมในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ คือ ทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของแม็คเคิลแลนด์ และคือ อธิบาท ๔ มาบูรณาการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียน สามารถแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ทำให้สามารถบริหารจัดการกิจการงานได้อย่างดี อันเป็นประโยชน์ต่อโรงเรียนพระปริยัติธรรมได้เป็นอย่างดีตามหลักธรรม

๓. รูปแบบในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เหมาะสม

รูปแบบการพัฒนาที่มีผลต่อการพัฒนาสมรรถนะสูงสุดคือ การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการ เพราะจะทำให้ผู้รับการพัฒนารู้จักเรียนรู้จากการฟังและการปฏิบัติจริงอย่างถูกต้องและเกิดประโยชน์สูงสุด การจัดกิจกรรมเพื่อเป็นการเสริมทักษะ ทำให้ได้รับความรู้พร้อมๆ กับการผ่อนคลาย ทั้งยังได้รับความรู้และทักษะที่จำเป็นสำหรับงานอีกด้วย นอกจากนี้การฝึกอบรมยังเป็นกระบวนการเพิ่มพูนความรู้และทักษะให้แก่ผู้เข้ารับการอบรมเพื่อการพัฒนาตนเองนำไปเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานของตน การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการทำให้ได้ลงมือปฏิบัติจริง ยิ่งทำให้เข้าใจ หรือหากไม่เข้าใจก็สามารถซักถามหาคำตอบได้ทันที เป็นการพัฒนาที่ตรงเป้าหมายมากที่สุด การศึกษาดูงาน ก็เป็นการพัฒนาอีกวิธีหนึ่ง ที่ทำให้ได้เห็นของจริง ได้สัมผัสของจริง มีสิ่งที่เป็นเพียงตัวหนังสือ ทำให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ เป็นการเพิ่มทักษะ ประสบการณ์และการเรียนรู้จากผู้อื่น เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ แนวคิดทำให้เกิดการพัฒนาได้โดยตรง เป็นวิธีการพัฒนาที่ทำให้เห็นเทคนิค รูปแบบวิธีการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำเอาความรู้นั้น ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองด้วยรวมถึงการให้คำปรึกษา การสอนงานและระบบพี่เลี้ยง หรือการมอบหมายงาน ที่อยู่บนสมมติฐานว่า ผู้มอบหมายงาน สามารถสอนงานหรือมอบหมายงานที่เหมาะสมกับรูปแบบการเรียนรู้ของผู้รับการพัฒน

หลักอธิบาท ๔ เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่พร้อมทั้งด้านฉันทะ วิริยะ จิตตะ และวิมังสา โดยการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิดเพื่อให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่เข้ารับการพัฒนากับหลักอธิบาท ๔ นี้มีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานมีการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน การพัฒนาคนนั้นจะให้เป็นคนเก่งอย่างเดียวไม่ได้จะต้องมีคุณธรรมความดีอยู่ในตัวด้วย ทำให้คนมีหลักในการดำรงชีวิต โดยมีหลักธรรมควบคุมการกระทำ ทำให้ทำงานตรงไปตรงมา ไม่มีคอรัปชั่น ไม่เล่นพรรคเล่นพวก ทำงานตามความสามารถที่พยายามพัฒนาขึ้น ได้รับผลตอบแทนตามความสามารถ ทำให้อยู่บนโลกนี้อย่างมีความสุข นอกจากนี้ยังเป็นการพัฒนาคนให้

มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มุ่งผลสัมฤทธิ์ที่จะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นๆ เพื่อประโยชน์ของนักเรียน และโรงเรียนต่อไปเมื่อนำหลักอิทธิบาท ๔ มาพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ก็จะเป็นคนทำงานดี สามารถพัฒนาด้านอื่นๆ ได้ง่ายและทำได้ดี หากบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีการพัฒนาด้วยหลักอิทธิบาท ๔ การพัฒนาด้านอื่น ๆ นั้นก็จะสามารถรับได้ง่ายขึ้น เพราะหลักอิทธิบาท ๔ เป็นหลักในการพัฒนาตนเองให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ มีสติควบคุมตนเองได้ รวมถึงการพัฒนาปัญญา ใช้ปัญญาทำความเข้าใจ ไม่ว่าจะพัฒนาอะไรก็จะเปิดรับได้เร็ว สามารถพัฒนาได้ดี รวมไปถึงคิดถึงส่วนรวมมากกว่าส่วนตน สามารถพัฒนาความสัมพันธ์กับองค์กรได้ดี

๑. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะ

แนวทางในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยฉันทะนั้น เป็นการทำให้บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความพอใจในงานที่ทำ หมายถึง งานที่ทำนั้นเป็นสิ่งที่ตนชอบเป็นความชอบหรือความพอใจที่มีอยู่แล้วเกี่ยวกับงานแต่คนเราไม่ได้มีโอกาสทำงานที่ตนชอบเสมอไป งานในหน้าที่และงานที่จำเป็นต้องทำก็มีอยู่มากงานเช่นนี้ ถ้าบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ไม่มีความชอบมาแต่เดิมก็ต้องสร้างความชอบความพอใจหรือแรงจูงใจในการทำงานขึ้นความพอใจหรือแรงจูงใจนี้เป็นสิ่งที่สร้างขึ้นได้ถ้าได้ศึกษาให้รู้งานนั้นอย่างละเอียดรู้วิธีทำงานและจุดหมายของงานนั้นเป็นอย่างดีแล้วเมื่อสร้างความพอใจในงานได้และลงมือทำงานก็เท่ากับงานนั้นสำเร็จไปแล้วครึ่งหนึ่ง

๒. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิริยะ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิริยะ คือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีความเพียรหรือความขยันทำงาน วิริยะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะ ดังนั้น การจะขยันหมั่นเพียรทำงานให้สำเร็จได้ต้องสร้างฉันทะให้มาก นอกจากฉันทะแล้วสิ่งเสริมแรงก็เป็นสิ่งสำคัญในการสร้างวิริยะสิ่งเสริมแรงได้แก่รางวัลของตอบแทนคำชม เป็นต้น การมีเพื่อนคอยให้กำลังใจและการมองเห็นความสำเร็จเป็นขั้นๆ สิ่งเสริมแรงเหล่านี้จะช่วยให้มีความขยันหมั่นเพียรมากขึ้น

๒. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ คือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีความเอาใจใส่หรือฝึกฝนในงานที่ทำนั้นเสมอ ตรวจสอบแล้วงานได้ทำไปแล้วเท่าไร ยังเหลือเท่าไรจึงจะสำเร็จ ในการทำงานมีอุปสรรคหรือข้อบกพร่องอย่างไร หรืองานนั้นทำไปได้อย่างไรราบรื่นจิตตะจะมีมากหรือน้อยขึ้นอยู่กับฉันทะและวิริยะถ้ามีความพอใจมากความขยันมากความเอาใจใส่ก็มากตามเป็นการมุ่งตรงต่อ

ความสำเร็จอย่างรวดเร็ว ผลการวิจัยแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยจิตตะ ดังนี้

๓. แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสา

แนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสา คือ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยวิม้งสาต้องใช้ ปัญญาพิจารณาเหตุผลและกระบวนการทำงาน วิม้งสาเป็นผลของจิตตะ คือเมื่อตรวจตราดูแล้วเห็นว่าการ ทำงานบกพร่องหรือผิดวัตถุประสงค์ก็จัดการแก้ไขความบกพร่องและทำงานให้ตรงวัตถุประสงค์ อีกอย่าง หนึ่ง บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องพิจารณาเหตุผลในการทำงาน ตามขั้นตอนงานที่ลงมือทำแล้วนั้นได้ผลเป็นขั้น ๆ อย่างไรเป็นผลที่พึงปรารถนาหรือไม่ถ้าได้ผลไม่เป็นที่น่า พพอใจหรือได้ผลไม่พึงปรารถนาก็จัดการแก้ไข

๕.๑.๒ สรุปผลการวิจัยเชิงปริมาณ

ในการวิจัยเชิงปริมาณ ได้แจกแบบสอบถามจำนวน ๑๗๙ ชุดให้กลุ่มตัวอย่างคือ บุคลากรของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำนวน ๒๓ โรงเรียน เก็บรวบรวมข้อมูลและ วิเคราะห์ข้อมูลตามความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่าง

ในการศึกษาวิเคราะห์สภาพทั่วไปของการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มีผู้ตอบแบบสอบถามจำนวน ๑๗๙ คน มีรายละเอียดดังนี้

๑) เพศ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๒๙ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๒.๑ รองลงมาเป็นเพศหญิง ๕๐ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๗.๙

๒) อายุ

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุ ๓๑ – ๔๐ ปี จำนวน ๖๐ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๓๓.๕ รองลงมาคืออายุ ระหว่าง ๕๑ ปี ขึ้นไป จำนวน ๔๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๑ และช่วงอายุที่ตอบ แบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ๒๐ – ๓๐ ปี จำนวน ๓๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๖

๓) ระดับการศึกษา

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ รูป/คน คิดเป็น ร้อยละ ๗๐.๔ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน ๓๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๐ และ ผู้ตอบแบบสอบถามในช่วงวุฒิการศึกษาที่น้อยที่สุดคือระดับปริญญาเอก จำนวน ๔ รูป/คน คิดเป็นร้อย ละ ๒.๒

๔) ประสบการณ์การทำงาน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่มีอายุงานมากกว่า ๑๐ ปี จำนวน ๘๕ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๗.๕ รองลงคือ ๖ – ๑๐ ปี จำนวน ๔๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๖.๘ และช่วงอายุงานที่ตอบ แบบสอบถามน้อยที่สุดคือ ๒ ปีหรือน้อยกว่า จำนวน ๒๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๒.๓

๕) ตำแหน่ง

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่อยู่ในตำแหน่งครูผู้สอน จำนวน ๑๓๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๐ รองลงมาคือเจ้าหน้าที่ จำนวน ๒๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๒

๖) ขนาดของโรงเรียน

ผู้ตอบแบบสอบถามส่วนใหญ่ มีขนาดโรงเรียนขนาดกลาง จำนวน ๘๑ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๔๕.๓ รองลงมาคือขนาดใหญ่ จำนวน ๕๒ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๙ และขนาดเล็ก จำนวน ๔๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๒๕.๗

๑. กลุ่มตัวอย่างของผู้ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพทั่วไปของกลุ่มตัวอย่างบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ตอบแบบสอบถาม จำแนกตามเพศ อายุ ระดับการศึกษา ประสบการณ์การทำงาน และตำแหน่งบริหาร

๑. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓

ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันโดยภาพรวมเห็นด้วยในระดับปานกลางเมื่อพิจารณารายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากในการส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพและการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และอยู่ในระดับปานกลางในด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การบริการที่ดี และการทำงานเป็นทีมด้านที่มีระดับความคิดเห็นเฉลี่ยสูงสุด คือ การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ก. การมุ่งผลสัมฤทธิ์ หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติงานให้ดีหรือเกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ทางโรงเรียนกำหนดขึ้น อาจรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อนระดับความคิดเห็นของบุคลากรที่มีต่อสมรรถนะการมุ่งผลสัมฤทธิ์ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ข. การบริการที่ดี หมายถึง ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในการให้บริการต่อนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะการบริการที่ดีของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

ค. การพัฒนาตนเอง หมายถึง ความสนใจ ใฝ่รู้ สักสม ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆเข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของ

โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะการพัฒนาตนเอง ของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

ง. การทำงานเป็นทีม หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีมหรือหน่วยงาน โดยบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะการทำงานเป็นทีมของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันอยู่ในระดับปานกลาง

จ. คุณธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพครู หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม และจรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะการยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบันอยู่ในระดับมาก

๑. ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่มีต่อสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบัน ตามหลักอิทธิบาท ๔ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมากเมื่อพิจารณาารายด้านพบว่า มีระดับความคิดเห็นในทุกด้านอยู่ในระดับมาก ดังนี้

๑. ฉันทะ : ความพอใจในฐานะเป็นสิ่งที่ตนถือว่าดีที่สุดที่มนุษย์เราควรจะได้ชื่อนี้เป็นกำลังใจอันแรกที่ทำให้เกิดคุณธรรมข้อต่อไปทุกข้อ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบัน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านฉันทะอยู่ในระดับมาก

๒. วิริยะ ความพากเพียรหมายถึงการกระทำที่ติดต่อไม่ขาดตอนเป็นระยะยาวจนประสบความสำเร็จคำนี้อมีความหมายของความกล้าหาญเจืออยู่ด้วยส่วนหนึ่ง ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบัน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะอยู่ในระดับมาก

๓. จิตตะ : ความไม่ทอดทิ้งสิ่งนั้นไปจากความรู้สึกของตัวทำสิ่งซึ่งเป็นวัตถุประสงค์นั้นให้เด่นชัดอยู่ในใจเสมอคำนี้อรวมความหมายของคำว่าสมาธิอยู่ด้วยอย่างเต็มที่ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบัน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะอยู่ในระดับมาก

๔. วิมังสา : ความสอดส่องในเหตุและผลแห่งความสำเร็จเกี่ยวกับเรื่องนั้นๆให้ลึกซึ้งยิ่งขึ้นไปตลอดเวลาคำนี้อรวมความหมายของคำว่าปัญญาไว้อย่างเต็มที่ ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อสมรรถนะของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ในปัจจุบัน ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสาอยู่ในระดับมาก

๒. วิริยะ : ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิริยะ อยู่ในระดับมาก

๓. จิตตะ : ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านจิตตะ อยู่ในระดับมาก

๔. วิมังสา : ระดับความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ตามหลักอิทธิบาท ๔ ด้านวิมังสา อยู่ในระดับมาก

๕.๑.๓ สรุปผลการวิจัยเชิงคุณภาพ (สนทนากลุ่มเฉพาะ)

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 ความเชี่ยวชาญในการงานของตน ที่รับผิดชอบอยู่ และ ความสำเร็จของงาน ซึ่งตรงกับทฤษฎีภูเขาน้ำแข็งของแม็คเคิลแลนด์และหลักอิทธิบาท ๔ พอได้แก่ ๑. ฉันทะ ๒. วิริยะ ๓. จิตตะ และ ๔. วิมังสา สะท้อนให้เห็นว่า หลักธรรมอิทธิบาท ๔ นี้ เป็นหลักสากลในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรนับแต่สมัยพุทธกาลจนถึงปัจจุบัน และย่อมจะยังสามารถใช้ได้ในอนาคตอีกอย่างแน่นอน นอกจากนี้ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ยังควรมีหลักมนุษยธรรมในการบริหารงานด้วยโดยคอยตรวจสอบถึงความขาดแคลนปัจจัยพื้นฐานในการดำรงชีวิตของเพื่อนร่วมงานและเด็ก เพื่อหาทางช่วยเหลือให้คนเหล่านี้มีความพร้อมในปัจจัยพื้นฐานก่อน ซึ่งเป็นหลักเกี่ยวกับการการมีคุณธรรม จริยธรรม นั้นเอง

๕.๒ อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ มุ่งเน้นการค้นหารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรม ที่จะส่งผลให้มีการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ได้อย่างมีประสิทธิภาพและส่งผลต่อการพัฒนาโรงเรียนในทุก ๆ ด้านอย่างยั่งยืนและอย่างมีบูรณาการตามหลักพุทธธรรม การอภิปรายผลการวิจัยมีประเด็นที่น่าสนใจ ต่อไปนี้

ในส่วนการศึกษาวิจัยประเด็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผลการสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เมื่อพิจารณารายด้านมีประเด็นที่น่าสนใจมาอภิปรายได้ดังนี้

๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องพยายามปรับปรุงงาน การทำงานได้ตามเป้าหมาย การทำงานได้ดีกว่าคนอื่น ๆ และการทำงานที่ยาก ทำหายซึ่งอาจไม่เคยมีใครทำมาก่อนการเน้นที่ผลลัพธ์ การเน้นที่ประสิทธิผล การใส่ใจกับมาตรฐาน การเน้นการปรับปรุงงาน ความเป็นผู้ประกอบการ การใช้ทรัพยากรอย่างสูงสุดการมุ่งผลสัมฤทธิ์พิจารณาได้จาก ๓ ด้าน คือความสมบูรณ์ของการทำกิจกรรมในงานผลกระทบของผลสำเร็จในงานว่าเกี่ยวกับระดับบุคคล ระดับกลุ่ม หรือระดับหน่วยงาน และ ระดับของนวัตกรรมที่สร้าง เช่น เป็นสิ่งใหม่ต่อหน่วยงาน ต่อส่วนราชการ หรือต่อวิชาชีพบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีความคิดริเริ่ม (Initiative) สืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) คิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking) มองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking) และความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility) ความเกี่ยวข้องที่ว่านี้ อาจจะเกี่ยวข้องในแง่ที่ว่าบุคคลจะแสดงพฤติกรรมการมุ่งผลสัมฤทธิ์ได้ก็มักจะมีความคิดริเริ่ม การสืบเสาะหาข้อมูล การคิดวิเคราะห์ การมองภาพองค์รวมและความยืดหยุ่นผ่อนปรน อย่างใดอย่างหนึ่งหรือหลายอย่างร่วมด้วยบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีความรับผิดชอบที่ตรวจสอบได้ (Accountability) เป็นความสำนึกในบทบาทหน้าที่มุ่งมั่นตั้งใจเพื่อปฏิบัติงานตามการตัดสินใจให้บรรลุเป้าหมายและปฏิบัติตามข้อยืนยันที่ให้กับผู้อื่นในขณะเดียวกันก็มีความพร้อมให้ตรวจสอบและพร้อมรับผิดชอบในผลการกระทำและการตัดสินใจการทำงานให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ (Achieving Result) การปฏิบัติงานให้ได้ผลสำเร็จทันการณ์ตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อให้ผลผลิตและการบริหารที่ตอบสนองต่อความคาดหวังของผู้ที่เกี่ยวข้อง (Stake Holders) ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและสมรรถนะในการบริหารทรัพยากร (Managing Resources) เป็นความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรที่เป็นบุคลากรข้อมูลเทคโนโลยีเวลาและทรัพยากรต้นทุนอื่นๆทั้งภายในและภายนอกองค์การมีการจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่ได้อย่างเหมาะสมเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายขององค์การกลุ่มและบุคคลอย่างสอดคล้องกับความจำเป็นของการดำเนินการตามนโยบายข้อสรุปนี้สอดคล้องกับการศึกษาของ อัจฉรา หล่อตระกูล^๑ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานมีการกระตุ้นให้บุคลากรเพิ่มขีดความสามารถของตนเองอย่างต่อเนื่องและนำสิ่งที่องค์การสนับสนุนด้านการเรียนรู้มาใช้ในการพัฒนาตนเองและทีมงานเพื่อให้บรรลุจุดมุ่งหมายขององค์การร่วมกันดังนั้นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของบุคลากรที่ปฏิบัติงานจะต้องให้ความสำคัญต่อสมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ เพราะเป็นปัจจัยที่ส่งผลถึงความมุ่งมั่นที่จะปฏิบัติงานให้ดีของบุคลากรให้บรรลุเป้าหมายของการก่อตั้งองค์การดังนั้นการมุ่งผลสัมฤทธิ์จึงเป็นเป้าหมายสำคัญขององค์การสถานศึกษาซึ่งบุคลากรพนักงานมหาวิทยาลัยจะต้องถือเป็นเป้าหมายสำคัญในการที่จะทำให้สมรรถนะด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์บรรลุผลตาม

^๑ อัจฉรา หล่อตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”, (ปริญญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

เป้าหมาย การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของ วันทนา เนาว์วัน,^๒ ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผลการวิจัยพบว่า มีความเสียสละ ความเอื้อเฟื้อ เมตตา กรุณา มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ มีคุณธรรม จริยธรรม และทศพิธราชธรรม มีความรับผิดชอบ ความทุ่มเทในการทำงาน ต้องการให้การบริหารงานแบบมีส่วนร่วม การตรงต่อเวลา การสร้างความเชื่อมั่นให้กับสังคม ความอดทนต่อการบริหารงาน การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของเสน่ห์ ใจสิทธิ์^๓ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นเพื่อให้เกิดการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลตามเป้าหมายที่วางไว้ผู้นำจะต้องเป็นบุคคลที่มีบทบาทในการขับเคลื่อนให้ไปในแนวทางตามทิศทางที่องค์กรได้วางไว้และความร่วมมือจากหลายๆฝ่ายทั้งบุคลากรและประชาชนแต่ทุกอย่างจะต้องมีการกำหนดระยะเวลาที่แน่นอนเพื่อให้งานที่ออกมาเป็นงานที่มีคุณภาพตามกาลเวลาเพื่อให้เกิดความน่าเชื่อถือของสังคมโดยรวม

๒) การบริการที่ดี บุคลิกภาพที่ดีเป็นคุณสมบัติอีกข้อหนึ่งของบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มกลุ่ม ๓ ต้องมีการบริการ (Service) คือ การให้ความช่วยเหลือหรือการดำเนินการเพื่อประโยชน์ของศาสนทายาท ผู้รับบริการก็จะได้รับความประทับใจ และชื่นชมองค์กร ซึ่งเป็นสิ่งดีสิ่งหนึ่งอันเป็นผลดีกับองค์กรของเรา เบื้องหลังความสำเร็จเกือบทุกงาน มักพบว่างานบริการเป็นเครื่องมือสนับสนุนงานด้านต่าง ๆ เช่น งานประชาสัมพันธ์ งานบริการวิชาการ เป็นต้น

คำว่า “Service” มีความหมายดังนี้

S = Smile ยิ้มแย้ม

E = enthusiasm ความกระตือรือร้น

R = rapidness ความรวดเร็ว ครบถ้วน มีคุณภาพ

V = value มีคุณค่า

I = impression ความประทับใจ

C = courtesy มีความสุภาพอ่อนโยน

E = endurance ความอดทน เกื้อบารมณ

ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ บริการดี ผู้รับบริการเกิดความประทับใจ ซึ่งการบริการถือเป็นหน้าเป็นตาขององค์กร ภาพลักษณ์ขององค์กรก็จะดีไปด้วยการ

^๒ วันทนา เนาว์วัน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓”, (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๓ เสน่ห์ ใจสิทธิ์ “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อเสริมสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น”, (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

บริการที่ดีต้องเกิดขึ้นจากใจ เพราะการบริการเป็นการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ใช้เพื่อให้เกิดความรวดเร็ว สบายใจและพอใจ คนส่วนใหญ่คิดว่า งานบริการเป็นเรื่องของบริการ เป็นเรื่องของการรับใช้ แท้ที่จริงไม่ใช่งานบริการคืองานใด ๆ ก็ได้ที่เกิดจากมีผู้ให้และผู้รับอย่างมีเงื่อนไขกล่าวคือเป็นบริการที่ดีแล้วผู้รับต้องพึงพอใจต้องให้บริการหรือที่เรียกว่า one stop service การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา หล่อตระกูล^๔ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ความตั้งใจและความพยายามของพนักงานมหาวิทยาลัยในการให้บริการต่อนักศึกษา เพื่อนร่วมงาน หรือหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการบริการที่ดีของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากทั้งนี้อาจเนื่องจาก การเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ มีความตั้งใจที่จะถ่ายทอดความรู้สู่ลูกศิษย์ (นักศึกษา) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องไม่ดูดำนักเรียน มีความกระตือรือร้นอยู่เสมอ เป็นนักประสานสิบทิศ สื่อสารได้กับคนทุกระดับ มีลักษณะที่แกล้งกล้า ร่าเริงและให้ความหวังแก่คนขณะเดียวกันก็เป็นคนอ่อนน้อมถ่อมตน เป็นนักเจรจาต่อรอง เหมือนนักการทูตของโรงเรียน ไม่โกรธง่าย รู้จักข่มใจ รู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น ไม่ดีใจหรือเสียใจจนพุ่มพวย มีนิสัยใฝ่รู้สู้สิ่งยาก มีใจใฝ่บริการ การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์^๕ ศึกษาวิจัยเรื่อง “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ผลการวิจัยพบว่า ผู้บริหารท้องถิ่น ควรมีพรหมวิหาร ๔ ในการปกครององค์กรท้องถิ่นมีเมตตา กรุณา ปราบปรามดีต่อผู้ปฏิบัติงาน และประชาชนอย่างจริงใจ มีมุทิตา ยินดีส่งเสริมสนับสนุนในความสำเร็จของบุคลากรในท้องถิ่น และมีอุเบกขา เป็นธรรม ไม่ลาเอียงในการตัดสินใจ หรือประเมินผลงานของบุคลากร ผู้ปฏิบัติงานท้องถิ่น ควรมีสังคหวัตถุ ๔ ในการให้บริการสาธารณะท้องถิ่น เพื่อสร้างความพึงพอใจและเป็นที่รักของประชาชน ผู้รับบริการ ทานด้วยความจริงใจไม่หวังผลตอบแทน ปิยาวาจากับประชาชนด้วยวาจาสุภาพ อ่อนน้อม สร้างความสามัคคีในท้องถิ่น อุตถจริยา ช่วยเหลือประชาชนอย่างเต็มที่ สมานัตตตา การวางตัวให้เหมาะสมในการให้บริการ ประชาชนผู้รับบริการ ฉะนั้น บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องให้ความสำคัญกับการให้บริการ เพราะมีความสำคัญมาก ซึ่งส่วนหนึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากผู้รับบริการ และผู้ให้บริการต้องเป็นบุคคลที่มีใจในการให้บริการเป็นสำคัญ ดังนั้น บุคลากรของโรงเรียนผู้ให้บริการทุก ๆ ด้าน ไม่ว่าจะเป็นให้ข้อมูลข่าวสาร การประชาสัมพันธ์ การต้อนรับบุคคลทั้งภายในและภายนอก รวมถึงผู้มาติดต่อทุกประเภท เป็นต้น ต้องเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการให้บริการเพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและความประทับใจกับผู้รับบริการทุกคนและ

^๔ อัจฉรา หล่อตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”, (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

^๕ วาสิตา เกิดผล ประสพศักดิ์, “แบบจำลองการบริหารเชิงพุทธบูรณาการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ท้ายสุด ผู้ให้บริการเป็นกลไกสำคัญที่สุดที่จะต้องพัฒนาบุคลากรและทัศนคติที่ดีโดยเฉพาะการมีจิตสำนึกในการบริการให้ บริการ เพื่อการพัฒนองค์กรอย่างสมบูรณ์

๓) การพัฒนาตนเอง เป็นการสร้างความสามารถ ของบุคลากรให้มีมากขึ้นและการพัฒนาความสามารถ ที่ยังไม่ได้พัฒนาของบุคลากรเองด้วย บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จำเป็นต้องมีความรู้และความสามารถ เพราะเป็นการพัฒนาศาสนทายาทให้เป็นผู้มีความรู้คู่กับคุณธรรม ซึ่งเป็นอัตลักษณ์ของโรงเรียน บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องพัฒนาตนเอง ๓ ด้าน คือ

พัฒนาตน บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ เป็นผู้ที่ชอบศึกษาหาความรู้อยู่ตลอดเวลา เพื่อให้ทันโลกทันคน โดยเริ่มจากการพัฒนาตนเองก่อน การพัฒนาตนเองนั้นพัฒนาได้ ๓ ทางคือ

ทางกาย องค์กรประกอบที่สำคัญคือ รูปร่าง พัฒนาให้ดีขึ้นโดยใช้การแต่งกายช่วยลดจุดด้อยหรือเสริมจุดเด่น หน้าตาสดชื่นแจ่มใส สะอาดหมดจด อากัปกริยา การแสดงออกเข้มแข็งแต่ไม่แข็งกระด้าง อ่อนโยนแต่ไม่อ่อนแอ การยืน การเดิน การนั่ง ต้องมั่นคง เรียบร้อย การแต่งกายต้องสะอาดเหมาะสมกับกาลเทศะ เหมาะสมกับรูปร่างและผิวพรรณ

ทางวาจา การพูดดีต้องมีองค์ประกอบ ๔ ประการคือ พูดแต่ดี มีประโยชน์ ผู้ฟังชอบ และทุกคนปลอดภัย ก่อนพูดทุกครั้งต้องคิดก่อนพูด คนที่พูดดี มีปิยวาจา เป็นลมปากที่หวานหูไม่รู้หายเป็นที่รักใคร่ชอบพอกแก่ทุก ๆ ฝ่ายที่ได้ยินได้ฟัง

ทางใจ การพัฒนาทางใจก็มีองค์ประกอบหลายประการ เช่น ความมั่นใจ ถ้ามีความมั่นใจในตนเองจะทำอะไรก็สำเร็จความจริงใจคือเป็นคนปากกับใจตรงกันความกระตือรือร้น กระฉับกระเฉงแจ่มใส มีชีวิตชีวา ความมานะพยายามไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค ความซื่อสัตย์สุจริต ความสุขใจ ความอดกลั้น ความมีเหตุผล การมีสมรรถภาพในการจำและมีความคิดสร้างสรรค์

พัฒนาคณ บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีความสามารถที่จะทำตัวให้เข้าไหนเข้าได้ เป็นที่รักใคร่ชอบพอกแก่ทุกฝ่าย มีมนุษยสัมพันธ์ในครอบครัว พ่อแม่ครูรู้หลักจิตวิทยาในการปกครองลูก ให้ความรัก ความอบอุ่นแก่ลูก ลูกก็ไม่ทำตนให้เป็นปัญหาให้พ่อแม่ และมีมนุษยสัมพันธ์ในการทำงาน สามารถทำตนให้เข้ากับคนได้กับทุกคน หากมีผู้บังคับบัญชา ผู้บังคับบัญชาก็รัก หากมีลูกน้อง ลูกน้องก็รัก เพื่อนร่วมงานก็รัก บุคคลภายนอกหรือลูกค้าก็รัก ซึ่งจะก่อให้เกิดประโยชน์กับตนเองและองค์กรเป็นอย่างยิ่ง พัฒนางานผู้ที่รักงาน ขยันทำงาน และรู้วิธีทำงาน มีความขยันหมั่นเพียร มานะ อดทน ไม่ยอมแพ้ต่ออุปสรรค สร้างสรรค์งานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพเป็นประโยชน์แก่ตนเองและโรงเรียนอย่างยั่งยืน การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวันทนา เนาว์วัน^๖ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระ

^๖ วันทนา เนาว์วัน, “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักพุทธธรรมของบุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓”, (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง, ๒๕๕๒).

ปรียัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ผลการศึกษาพบว่า การมีทักษะมนุษยสัมพันธ์ความเข้าใจ ผู้ได้บังคับบัญชา การสร้างความน่าเชื่อถือและความไว้วางใจได้ สร้างกลยุทธ์ การสื่อสารทุกช่องทางทุกระดับ ทักษะการสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญมากในปัจจุบัน เพื่อสร้างความร่วมมือให้เกิดขึ้นทุกฝ่ายนั้นเองล้วนเป็นสิ่งผู้นำต้องให้ความสำคัญในอันดับต้น ๆ เป็นความสามารถด้านมนุษยสัมพันธ์ที่จะสร้าง ความเข้าใจที่ ดีระหว่างสมาชิกในองค์กรซึ่งจะส่งผลต่ออุปงานที่มีประสิทธิภาพ การค้นพบในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับ การศึกษาของอัจฉรา หล่อตระกูล^๗ ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ” ผลการวิจัยพบว่า ความสนใจ ใฝ่รู้ สัมผัส ความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ ด้วยการศึกษาค้นคว้าและพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการสั่งสม ความเชี่ยวชาญในงานอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากและเป็นด้านที่มีความคิดเห็นเฉลี่ย สูงกว่าด้านอื่นๆ ทั้งนี้อาจเนื่องจากพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ เป็นผู้ที่ต้องถ่ายทอดความรู้สู่ นักศึกษา จึงควรมีความรู้และความรอบรู้เพื่อเอาไปถ่ายทอด

๔) การทำงานเป็นทีม บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ต้องมีการทำงานเป็นทีม เนื่องจากเป็นส่วนหนึ่งขององค์กรองค์รวมจะประสบความสำเร็จต้องอาศัยการทำงานเป็นทีม บุคลากรของโรงเรียนต้องเข้าใจซึ่งกันและกัน มีความจริงใจให้แก่กัน ไว้วางใจซึ่งกันและกัน ยอมรับบทบาทซึ่งกันและกัน มีน้ำใจและให้อภัยซึ่งกันและกันมีมนุษยสัมพันธ์ เข้าได้กับทุกคน และเป็น กัลยาณมิตรของเพื่อนร่วมงานและเด็กนักเรียน มีใจกว้าง รับฟังความคิดเห็นของทุกฝ่าย การค้นพบใน การวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของอัจฉรา หล่อตระกูล^๗ ทำการศึกษาเรื่อง รูปแบบกลยุทธ์การ จัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้เพื่อการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีในสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ผลการศึกษาวินิจฉัย ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หรือหน่วยงาน โดยพนักงาน มหาวิทยาลัยผู้ปฏิบัติมีฐานเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้าง และรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีมระดับความคิดเห็นของกลุ่มตัวอย่างต่อการพัฒนาสมรรถนะการ ทำงานเป็นทีมของพนักงานมหาวิทยาลัยอยู่ในระดับมากอาจเนื่องจาก ภาระงานที่ได้รับมอบหมายของ พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีหลายด้าน ทั้งงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการ และงานทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม ทำให้ต้องมีการทำงานร่วมกันและเพื่อให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน การร่วมแรงใจ ทำงานเป็นทีมจึงเป็นสิ่งสำคัญ ซึ่งสอดคล้องกับการศึกษาของคิตยา आयูยีน^๘ ผลการวิจัยพบว่า การทำงานเป็นทีมจะต้องมีข้อกำหนดการปฏิบัติที่เท่าเทียมกันไม่ว่าจะเป็นบุคลากรคนหนึ่งคนใด จะมี

^๗ อัจฉรา หล่อตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”, (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^๘ อ้างแล้ว.

^๙ คิตยา आयูยีน, “กลยุทธ์การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของสถาบันพัฒนาฝีมือแรงงานภาคใต้ตอนบน” (ปริญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๐} อัจฉรา หล่อตระกูล, “การพัฒนาสมรรถนะพนักงานมหาวิทยาลัยของรัฐ”, (ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวชิรวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

^{๑๑} ว่าที่ร้อยตรีหญิงสุทธธัญญา โอบอ้อม, “การพัฒนาศักยภาพบุคลากรขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นตามแนวพระพุทธศาสนา”, (ปริญญาพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓).

ในการวิจัยนี้ยังสอดคล้องกับการศึกษาของวรุณ ทีวีศรี^{๑๒} ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี” ผลการวิจัยพบว่า การวางแผน ดำเนินการ ตรวจสอบ และปฏิบัติ ซึ่งช่วยให้องค์กรพัฒนาได้อย่างต่อเนื่อง คุณสมบัติพื้นฐานที่ผู้นำขององค์กรประสิทธิภาพสูงต้องมี ไม่เฉพาะแค่ผู้นำเท่านั้น แต่ควรมีในคนทุกคน เพราะเป็นการพึงพอใจในงานที่ตนทำอยู่ มีทั้งความพอใจ ความตั้งใจ และการไตร่ตรอง จำเป็นอย่างยิ่งที่ผู้นำจะต้องมีการปฏิบัติตามหลักอิทธิบาท ส่งผลเชิงบวกต่อการพัฒนาองค์กร ผู้นำต้องมีความขยันหมั่นเพียร เอาใจใส่กับการทำงานและผู้ร่วมงาน เอาใจเขามาใส่ใจเรา ต้องมีภาวะผู้นำแสดงให้เห็นถึงความขยันหมั่นเพียร ซื่อสัตย์และสุจริตให้การพัฒนาองค์กรมีประสิทธิภาพสูง มีการพัฒนาอย่างยั่งยืนตามหลักธรรม

๕.๓ ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

จากการศึกษาวิจัยเรื่อง “การบูรณาการหลักพุทธธรรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓” ผู้วิจัยได้ค้นพบรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรที่ครอบคลุมแนวทางการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไปได้พร้อม ๆ กัน และได้สรุปเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่เน้นการคือ “การฝึกอบรมพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ด้วยอิทธิบาท ๔” ซึ่งจะเป็นประโยชน์สำหรับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการฝึกอบรมบุคลากรของโรงเรียน

๕.๓.๑ ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

๑) กระทรวงศึกษาธิการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม ด้วยการจัดฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรและการบริหารจัดการโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง

๒) กระทรวงศึกษาธิการควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ให้มีการพัฒนาก้าวหน้าในทุก ๆ ด้านไม่ต่างจากโรงเรียนในเมือง

๓) ผู้นำทางการศึกษาควรกำหนดนโยบายลงพื้นที่ที่ตรวจเยี่ยมโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา และให้คำแนะนำ และการสนับสนุนโรงเรียนเพื่อพัฒนาสถานศึกษาไปในแนวทางที่เน้นหลักอิทธิบาท ๔ คือ สมานะ ปัญญา เป็นหัวใจหลักในการพัฒนา

^{๑๒} วรุณ ทีวีศรี, การพัฒนาภาวะผู้นำตามหลักธรรมเพื่อการพัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงของหน่วยงานวิจัยและพัฒนาในสังกัดกระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี, (ปริญาพุทธศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต, สาขารัฐประศาสนศาสตร์, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๗).

๕.๓.๒ ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

๑) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรริเริ่มที่จะสร้างความเปลี่ยนแปลงให้กับโรงเรียนตนเองในทุก ๆ ด้าน โดยเริ่มที่การพัฒนาตนเองก่อนให้มีให้ครบทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่ ด้านการบริหาร ด้านวิชาการ ด้านบุคลิกภาพ ด้านคุณธรรมและจริยธรรม

๒) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรเป็นแบบอย่างในการประพฤติตนตามแนวทางพุทธศาสนา ทั้งด้านหน้าที่การงานและด้านการดำเนินชีวิตส่วนตัว

๓) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรดำเนินนโยบายเชิงรุก และเพิ่มความเร็วในการพัฒนาโรงเรียนโดยการประสานงานกับผู้ที่เกี่ยวข้องกับโรงเรียน (Stakeholders) ทุกภาคส่วนเพื่อให้โรงเรียนมีความสมบูรณ์และพัฒนาในทุกด้าน

๔) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรร่วมมือกับคณะสงฆ์และผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพื่อรับศาสนทายาทเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียน โดยมีนโยบาย ๑ หมู่บ้าน ศาสนทายาท ๑ คน เพื่อจะได้มีศาสนทายาทเข้ามาเรียนในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา อย่างยั่งยืน

๕) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรมีการพัฒนาโดยการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองและโรงเรียนให้มีการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพต่อไป

๖) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรมีการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อพัฒนาสมรรถนะของตนเองและโรงเรียน

๗) บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับโรงเรียนเครือข่ายให้มีการพัฒนาทุก ๆ ด้าน

๕.๓.๓ ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

ในการศึกษาวิจัยครั้งต่อไป ผู้วิจัยเห็นว่าควรศึกษาในประเด็นต่อไปนี้

๑) ควรนำผลการวิจัยในครั้งนี้ไปศึกษาหาประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ให้เกิดประสิทธิผล

๒) ควรนำการศึกษารูปแบบการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ จากการวิจัยนี้ไปใช้ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่มอื่นๆ ด้วยเพื่อศึกษาเปรียบเทียบว่ามีประสิทธิภาพหรือแตกต่างกันหรือไม่

๓) ควรศึกษาการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๓ ที่มุ่งเน้นในการพัฒนาบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรมหลักอื่น ๆ เช่น นำหลักพละ ๕ มาใช้บูรณาการกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร