

บทที่ ๔

ผลการวิจัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ผู้วิจัยนำแบบสอบถามที่รวบรวมได้ จากกลุ่มตัวอย่างจำนวน ๑๙๗ รูป/คน มาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูปการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงปริมาณ โดยการหาค่าความถี่ ร้อยละ ค่าเฉลี่ยเลขคณิต และส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานแล้วมีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Qualitative Data) จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ รูป/คน แล้วสรุปผลการวิเคราะห์ข้อมูล สังเคราะห์เป็นบทสรุป โดยการวิเคราะห์ข้อมูลนำเสนอต่อไปนี้

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อพุทธบูรณาการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ตามหลักไตรสิกขา

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

๔.๕ สรุปองค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

๔.๑ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์ความคิดเห็นที่มีต่อพุทธบูรณาการในการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ตามหลักไตรสิกขา

การศึกษาวิจัยเรื่อง “พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติ ธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔” ผู้วิจัยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลด้วยระเบียบวิธีวิจัยเชิง คุณภาพ ได้แก่ การสัมภาษณ์แบบเจาะลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญด้านพุทธบูรณาการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ จำนวน ๓ กลุ่ม ๑๘ รูป/ คน โดยแบ่งประเด็นที่ศึกษาวิจัยออกเป็นขั้นตอน ดังนี้

๑. สภาพทั่วไปของทรัพยากรในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

๒. หลักพุทธธรรมตามแนวไตรสิกขา ประกอบด้วย **ศีล** (ความมีระเบียบวินัยในการ ทำงาน) **สมาธิ** (ความมุ่งมั่นตั้งใจในการทำงาน) และ **ปัญญา** (ความหมั่นตรองตรวจสอบงานที่ ทำสม่ำเสมอ) ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

๓. รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ตามหลักไตรสิกขา

๔. ข้อเสนอแนะอื่นๆ

ผลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ถือเป็นแนวทางสำคัญในการกำหนดรูปแบบพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียน

พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ซึ่งสามารถสรุปผลโดยจำแนกตามรายด้านของการศึกษาวิจัย ดังนี้

๔.๑.๑ ผลการวิจัยเชิงคุณภาพ : การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-depth Interview)

ตารางที่ ๔.๑ แสดงสรุปประเด็นจากการสัมภาษณ์

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	การมีปัญหและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษ ฝึกอบรม และพัฒนา	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๘
๓	การนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ	๑๔	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๖
๔	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยศีล	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๕	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยสมาธิ	๑๓	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖
๖	แนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยปัญญา	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๑ พบว่า ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (key informants) มีการนำเสนอแนวคิดรูปแบบพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ แยกเป็นประเด็นสรุปได้ดังนี้

ในประเด็นการมีปัญหและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ประเด็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยศีล และประเด็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยปัญญา นั้น ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน ทั้ง ๑๘ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐

ส่วนในประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้วยการศึกษ ฝึกอบรม และพัฒนา ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน ๑๔ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘

ในประเด็นการนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน ๑๖ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙

และในประเด็นแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยสมาธิ ผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความคิดเห็นที่สอดคล้องเป็นไปในทางเดียวกัน ๑๓ รูป/คน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๒๒

รายละเอียดในการให้เหตุผลประกอบแยกเป็นรายข้อดังนี้

๑. ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

ตารางที่ ๔.๒ แสดงสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	งบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีที่ไม่เพียงพอ	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	บุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๑, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	ระบบการพัฒนางานโรงเรียนยังไม่ชัดเจน	๑๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘, ๙,๑๐,๑๑,
๔	การแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด	๘	๑,๔,๗,๘,๙,๑๐,๑๓,๑๔
๕	ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป	๑๔	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๓,๑๔,๑๘

จากตารางที่ ๔.๒ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญในเรื่อง งบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีที่ไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ^๑ แต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการพัฒนางานของโรงเรียน เพราะได้รับน้อยกว่าที่โรงเรียนทั่วไปที่จัดการศึกษาประเภทเดียวกัน แต่สังกัดกับสพฐ.^๒ ส่งผลให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ มีเงินในการอุดหนุนค่าใช้จ่ายพื้นฐานของนักเรียนที่ไม่เพียงพอ^๓ ประกอบกับภาวะการเมืองไม่เสถียรภาพ เศรษฐกิจตกต่ำ ค่าครองชีพสูง

^๑ สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๒ สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนานุกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัสังฆพุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๓ สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๔ ผลประกอบการต่างๆ เกิดภาวะชะงักงัน ซึ่งปัจจัยเหล่านี้ล้วนส่งผลที่การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา โดยถ้วนทั่วกัน^๕

ในประเด็นที่เป็นปัญหารองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นบุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ , ประเด็นภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๔ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘, ประเด็นระบบการพัฒนางานโรงเรียนยังไม่ชัดเจน ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖, และประเด็นสุดท้าย คือ การแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๔๔.๔๔ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

บุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ คือ ครูสอน หรือพนักงานของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา เกิดความรู้สึกไม่สามารถคาดการณ์อนาคตของตนเองได้^๖ ตลอดจนไม่สามารถให้ความเชื่อมั่นในโรงเรียนที่ตนเองปฏิบัติหน้าที่อยู่ได้ เพราะเงินเดือนหรือค่าตอบแทนของบุคลากรเหล่านี้ล้วนอิงอาศัยกับจำนวนนักเรียนที่เข้ามาบวชเรียนในแต่ละปีเป็นสำคัญ^๗ แต่ทว่าในสภาพการณ์ของประเทศไทยในปัจจุบันที่กำลังเกิดปัญหาด้านภาวะทางการเงิน ส่งผลให้จำนวนผู้บวชเรียนหรือเข้ามาศึกษาต่อในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา มีจำนวนที่ลดลงเป็นอย่างมาก^๘ ส่งผลให้หลายโรงเรียนประสบปัญหาเรื่องงบประมาณที่ไม่พอจ่ายค่าตอบแทนบุคลากรทางการศึกษาได้ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล กล่าวคือ มีบุคลากรทางการศึกษาจำนวนมากที่ต้องการสอยบรรจุเพื่อเป็นข้าราชการ^๙ ส่งผลให้ในแต่ละปีมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ลาออกจากโรงเรียนอยู่เสมอ ทั้งนี้สืบเนื่องมาจากความรู้สึกที่ไม่มั่นคงในอาชีพ กล่าวคือ รู้สึกไม่เชื่อมั่นต่อภาวะการคงอยู่ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษานั้นเอง^{๑๐}

^๔ สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาวัดโพธาราม ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๕ สัมภาษณ์ พระครูนิวาสิตพุก, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรสมณศักดิ์คาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๖ สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรต บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขารพัฒนการศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสนิวัณ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ พระครูนิวาสิตพุก, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่เมาะ, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภ, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป คือ การที่บุคลากรทางการศึกษา โดยเฉพาะประเภทครูสอน ที่ต้องทำหลากหลายหน้าที่ ไม่เฉพาะหน้าที่สอนหนังสือเท่านั้น^{๑๑} แต่ยังต้องรับภาระรับผิดชอบงานของโรงเรียนในหลายๆด้านด้วย เช่น งานทะเบียน งานครุภัณฑ์ งานการเงิน งานวิชาการ งานอาคารสถานที่ เป็นต้น^{๑๒} ส่งผลให้เกิดภาระหน้าที่ในความรับผิดชอบที่หลีกเลี่ยงไม่ได้กับบุคลากรประเภทครูสอนเหล่านี้ ผลกระทบที่ตามมาอีกประการก็คือ การที่ครูสอนของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ไม่สามารถพัฒนาศักยภาพในการสอนได้อย่างเต็มที่ เต็มกำลัง เต็มความสามารถ เพราะสับสนเนื่องมาจากภาระงานที่ได้รับมอบหมายมากเกินไป^{๑๓} อีกทั้งจำนวนบุคลากรของแต่ละโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ก็มีน้อยเกินกว่าที่ครูสอนจะปฏิเสธภาระหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายดังกล่าวด้วย ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนโดยเฉพาะทรัพยากรประเภทครูสอน จึงไม่สามารถกระทำได้เต็มกำลังความสามารถ และศักยภาพของแต่ละบุคคลมีอยู่ตามที่สังคมและผู้ปกครองต้องการได้

ระบบการพัฒนางานโรงเรียนยังไม่ชัดเจน คือ ผู้บริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา จะประกอบไปด้วย ผู้จัดการโรงเรียน ผู้อำนวยการโรงเรียน และรองผู้อำนวยการโรงเรียน และตามกฎหมายของโรงเรียนพระปริยัติธรรมที่ระบุว่า ผู้จัดการและผู้อำนวยการต้องสถานะเป็นพระภิกษุเท่านั้น ผลที่ตามมาคือการพัฒนาแบบพระที่มักจะไม่มีแบบแผน หรือระเบียบปฏิบัติที่มีความชัดเจนดังที่โรงเรียนมาตรฐานทั่วไปของ สพฐ. ประพฤติปฏิบัติกัน อีกทั้งยังไม่มีกรอบบรรจุ แต่งตั้ง หรือโยกย้าย บุคลากรสายบริหารของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษามาก่อน ตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน^{๑๔} ส่งผลให้การพัฒนาอย่างเป็นรูปธรรมกระจายไม่ทั่วถึง กล่าวคือ หากมีโรงเรียนใดที่ผู้บริหารได้รับการศึกษาทางโลกและทางธรรมมาในระดับสูงแล้ว โอกาสหรือนโยบายที่กำหนดไว้ในโรงเรียนก็มักจะเกิดประสิทธิภาพในระดับที่สูง กว่าผู้บริหารที่ไม่ได้รับการศึกษาวิชาการทางโลกและทางธรรมอย่างเพียงพอ^{๑๕} ซึ่งในปัจจุบันเกี่ยวกับสถานภาพส่วนบุคคลนี้ถือเป็นกฎเกณฑ์อีกประการหนึ่ง ที่ส่งผลให้ในหลายโรงเรียนยังมีการพัฒนางานที่ไม่ชัดเจนในระดับที่ควรจะเป็น

การแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด คือ การมอบหมายงานของผู้บริหารที่มีต่อบุคลากรในการรับผิดชอบภาระงานของโรงเรียน ที่ไม่เลือกตามความถนัด หรือตามความรู้ ความสามารถ

^{๑๑} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาพัฒนาการศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ ดร.อรทัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

หรือตามกำลังสติปัญญา^{๑๖} ตลอดจนการตัดสินใจต่างๆ ของบุคลากรนั้นๆ ส่งผลให้ผลสัมฤทธิ์หรือประสิทธิภาพของงานไม่ได้ตามที่ผู้บริหารคาดหวัง นำมาซึ่งการตำหนิติเตียนหรือลงโทษในรูปแบบต่างๆ ที่ทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชาารู้สึกว่า ตนเองไม่ได้รับการปฏิบัติที่เป็นธรรม เพราะตนเองไม่มีความเต็มใจที่จะรับภาระงานดังกล่าวที่มอบหมายให้ตั้งแต่แรก^{๑๗} ดังนั้นการที่ตนเองจะทำได้หรือไม่หรือทำได้ไม่ดีเพราะขาดความรู้และประสบการณ์จึงเป็นเรื่องยากที่จะหลีกเลี่ยง ผู้บริหารควรเปิดใจให้กว้างและยอมรับเหตุและผลในความผิดพลาดของผู้ใต้บังคับบัญชา พร้อมแนะแนววิธีแก้ปัญหา หรือกำหนดนโยบายช่วยเหลือส่งเสริมสนับสนุน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานดังกล่าว มีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพต่อไป^{๑๘}

สรุปได้ว่า มีปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ จากการทิ้งงบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีที่ไม่เพียงพอ บุคลากรมีความรู้สึกไม่มั่นคงในอาชีพ ภาระงานที่ได้รับมอบหมายมีมากเกินไป ระบบการพัฒนางานโรงเรียนยังไม่ชัดเจน และการแบ่งภาระงานไม่ตรงตามความถนัด ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า งบประมาณในการพัฒนาแต่ละปีที่ไม่เพียงพอทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ มากที่สุด

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดประชานิมิตร ตำบลท่าโรง อำเภอบึงสามพัน จังหวัดเพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อเพชรวิทยา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๓ แสดงสรุปประเด็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

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

จากตารางที่ ๔.๓ พบว่า ประเด็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกันคิดเป็น ร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญในเรื่อง การฝึกอบรม โดยสาเหตุหลักจากเหตุผลที่ว่า การฝึกอบรมนับเป็นสิ่งสำคัญประการหนึ่งในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อให้บุคลากรเข้าใจในหน้าที่การงานของตนและร่วมกันทำให้องค์การมีความเจริญก้าวหน้าและได้งานที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น^{๑๙} ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในฝ่ายบริการทรัพยากรมนุษย์จำเป็นที่จะต้อง คอยติดตามเหตุการณ์หรืออาการต่างๆ ที่เป็นสิ่งบอกเหตุ ที่ช่วยให้ทราบถึงปัญหาความจำเป็นที่จะต้องมีการฝึกอบรมพนักงาน^{๒๐} ปัญหาความจำเป็นเรื่องการฝึกอบรมส่วนใหญ่มักจะเป็นผลต่อการสังเกตเห็นได้จากปัญหาที่เกิดขึ้น เป็นการสร้างกิจกรรมที่จัดขึ้นเพื่อพัฒนาบุคคลในองค์การให้มีความรู้เพียงพอเพียงพอที่จะปฏิบัติงานนั้น^{๒๑} มีทัศนคติที่ดีต่องาน เพราะถ้าคนเรามีความพึงพอใจย่อมส่งผลต่อประสิทธิภาพการทำงานและมีความสามารถทำงานอย่างชำนาญหรือกล่าวได้ว่ามีทักษะในงานนั้นๆ ได้เป็นอย่างดี^{๒๒} ดังนั้น การฝึกอบรม ถือเป็นเครื่องมือที่จำเป็นสำหรับบุคลากรระดับปฏิบัติการที่จะต้องตระหนักถึงการพัฒนานตนเองให้มีความรู้ความสามารถอย่างเพียงพอที่จะปฏิบัติงาน มีทัศนคติที่ดีต่องานและ

^{๑๙} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อดิวัฒนสิทธิ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภา, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสนีนวรงค์, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนานุกูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

องค์กร^{๒๓} รวมทั้งมีการตื่นตัวที่จะพัฒนาตนเองตลอดเวลาด้วย นอกจากนี้ การฝึกอบรมยังสามารถกำหนดทิศทางให้กับโรงเรียนได้ด้วยว่า โรงเรียนต้องการให้ผู้เข้ารับการอบรมประเภทใด ต้องการฝึกทักษะใดให้กับพนักงาน หรือต้องการให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรู้ในด้านใดที่เพิ่มมากขึ้น เพื่อชดเชยในความบกพร่องที่บุคลากรในโรงเรียนยังขาดหรือพร่องอยู่ ซึ่งในแต่ละพื้นที่ แต่ละท้องถิ่น และแต่ละจังหวัดตามที่ตั้งของโรงเรียนก็มีบุคลากรที่หลากหลายไม่เหมือนกัน^{๒๔} ดังนั้น การฝึกอบรมทั้งแก่บุคลากรใหม่ บุคลากรเก่า หรือแก่ผู้บริหาร หากใช้อย่างถูกต้องครบถ้วนกระบวนการแล้วก็จะสามารถพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานในโรงเรียนให้สูงมากยิ่งขึ้นได้อย่างแน่นอน^{๒๕}

ในประเด็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์รองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นการพัฒนาที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙ , และประเด็นสุดท้ายคือ การศึกษา ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๒ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๖๖.๖๗ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

การพัฒนา ถือเป็นกระบวนการที่เชื่อมต่อการฝึกอบรม แต่ก็มีคามหมายไม่เหมือนกัน นัก กล่าวอีกนัยหนึ่งคือ การพัฒนาเป็นลักษณะทั่วไปมากกว่าเป็นความพยายามเตรียมบุคลากรให้เพียบพร้อมด้วยความสามารถที่โรงเรียนต้องการในอนาคต^{๒๖} การพัฒนาจึงมุ่งให้เกิดการเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การที่ต้องการเจริญเติบโต มีการเปลี่ยนแปลงไม่หยุดนิ่ง^{๒๗} การพัฒนามีความเกี่ยวข้องกับการจัดโปรแกรม เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และประสบการณ์แก่บุคลากรขององค์การ^{๒๘} เพื่อให้มีความพร้อมที่จะปรับปรุงเปลี่ยนแปลงความต้องการขององค์การ การพัฒนาเป็นการลงทุนในระยะยาวของโรงเรียนหรือหน่วยงานที่หวังผลในอนาคต ซึ่งอาจจะต้องใช้เวลานานและมีลักษณะที่ค่อยเป็นค่อยไปอยู่มากและมีความเสี่ยงสูงต่อความล้มเหลวที่จะตามมาหากขาดการควบคุมจัดการที่ดีหรือมีประสิทธิภาพเพียงพอ^{๒๙} นอกจากนี้ หลักของการพัฒนายังสามารถใช้ได้กับทุกส่วนในโรงเรียน ตั้งแต่ผู้บริหาร ครูผู้สอน พนักงาน/เจ้าหน้าที่ อาจแบ่งได้เป็นทั้งการพัฒนาอาชีพ พัฒนาการศึกษา พัฒนาทักษะกระบวนการทำงาน หรืออาจเป็นการพัฒนาตนเองให้มี

^{๒๓} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ ดร.อรทัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๕} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาวัดโพธาราม ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ศักยภาพที่สูงยิ่งขึ้นไป ก็ถือเป็นขั้นตอนหรือกระบวนการของความสำคัญในการพัฒนาด้วยกันทั้งสิ้น^{๓๐}

การศึกษา นับเป็นส่วนสำคัญที่จะทำให้โรงเรียน หน่วยงาน หรือองค์กรประสบผลสำเร็จได้ เพราะการศึกษาทำให้คนพัฒนาขึ้นได้^{๓๑} และการศึกษาก็ยังเป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มีบทบาทโดยตรงในการตอบสนองความต้องการของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการจัดการศึกษาระดับมัธยมศึกษา อุดมศึกษา ทั้งจากโรงเรียน สถาบัน และจากมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่จะต้องช่วยกันผลิตกำลังคนให้แก่ประเทศ^{๓๒} การศึกษาอยู่ภายใต้อิทธิพลของการเปลี่ยนแปลงของสังคม การศึกษากลายเป็นตัวถูกกำหนดไม่ใช่เป็นผู้กำหนด และผู้บริหารควรมองว่า ขณะนี้โรงเรียนขาดกำลังคนด้านไหนบ้าง แลก็ควรให้ความสนใจในด้านนั้นพิเศษ ดังนั้น เมื่อโรงเรียนใดก็ตามขาดกำลังในการคัดเลือกบุคลากร จึงเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องพัฒนาบุคลากรที่โรงเรียนมีอยู่ กระบวนการศึกษาจึงเข้ามามีบทบาท เพราะเป็นกระบวนการที่พยายามทำให้บุคคลพัฒนาความสามารถ ความคิด ทักษะและพฤติกรรมต่างๆ ที่เหมาะสมและเกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน ของบุคลากร อันจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของโรงเรียน อาจกล่าวได้ว่า การศึกษาเป็นส่วนหนึ่งในการพัฒนาคนให้มีความรู้มากขึ้น มีจิตใจสูงขึ้น มีคุณธรรม เมื่อมีการศึกษามีความรู้ก็จะสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ฉะนั้นการศึกษาย่อมเป็นสิ่งสำคัญไม่ว่ากับโรงเรียนหรือหน่วยงานใดก็ตาม ถ้ามีบุคลากรที่มีการศึกษามาเป็นอย่างดี โรงเรียนหรือหน่วยงานนั้นๆ ก็จะใช้ประโยชน์จากบุคคลนั้นได้มาก และได้เปรียบในการพัฒนาประสิทธิภาพการทำงานของบุคลากร มากกว่าโรงเรียนที่ขาดแคลนบุคลากรที่ได้รับการศึกษามาเป็นอย่างดีอีกด้วย^{๓๓}

สรุปได้ว่า ประเด็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ มีทั้งสิ้น ๓ รูปแบบ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา ซึ่งรูปแบบทั้ง ๓ นี้เหมาะสมอย่างยิ่งกับการนำไปใช้ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ แต่ผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาเป็นรูปแบบที่เหมาะสมอย่างมากต่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

^{๓๐} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐศุภการ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพโรจน์ศัสดาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภา, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๔ แสดงสรุปประเด็นการนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

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

จากตารางที่ ๔.๔ พบว่า ประเด็นการนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญในเรื่อง ศีล ด้วยหลักเหตุผลที่ว่า เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือ ทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร เป็นโรงเรียน ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีการเกื้อหนุนกันดี การมีกฎเกณฑ์กติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือ เป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดี สอดคล้องตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น^{๓๔} ดังเช่นพระสงฆ์ในพระพุทธศาสนา มีวินัยแม่บทที่เรียกชื่อ เฉพาะว่า ปาฏิโมกข์ ซึ่งเรามักเรียกกันง่าย ๆ ว่า ศีล ๒๒๗ ชุมชนอื่น เช่น โรงเรียนก็ต้องมีกฎ กติกาที่เป็นวินัยแม่บทของตนเช่นเดียวกัน^{๓๕} วินัยแม่บทสำหรับสังคมคฤหัสถ์หรือสังคมแห่ง มนุษยชาติทั้งหมด ก็คือ ศีล ๕ ซึ่งถือว่าเป็นมนุษยธรรม เพราะเป็นบรรทัดฐานที่จะทำให้มนุษย์มีวิถี ชีวิตที่สูงกว่าสัตว์ดิรัจฉานอยู่ร่วมกันโดยไม่เบียดเบียนกันและรักษาสังคมให้มีสันติสุขสังคมมนุษย์ ส่วนย่อยลงไป เช่น ประเทศ สถาบัน องค์กร และหน่วยงานต่างๆ^{๓๖} นอกจากจะต้องรักษาศีล ๕ แล้ว ก็ยังต้องปฏิบัติตามวินัยแม่บทที่เป็นส่วนเฉพาะของตนเองย่อยลงไปอีก เช่น (๑) กฎหมาย ตั้งแต่รัฐธรรมนูญลงมา (๒) จรรยาบรรณของวิชาชีพต่างๆ เช่น จรรยาแพทย์ จรรยาบรรณของข้าราชการ พลเรือน เป็นต้น^{๓๗}

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาวัดโพธาราม ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อเพชรวิทยา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดประชานิยม ตำบลท่าโรง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ในประเด็นการนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ รองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นปัญญา ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔ , และประเด็นสุดท้ายคือ สมาธิ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๑ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๑๑ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมดคนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคิดตันอยู่พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้^{๓๘} การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง แยกออกไปได้หลายด้าน และมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น ความรู้ความเข้าใจข้อมูลความรู้รวมทั้งศิลปะวิทยาการต่างๆเข้าถึงเนื้อหา ความหมายได้ถูกต้องชัดเจน, การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง ตรงตามสภาวะของสิ่งนั้นๆหรือ ตามที่มันเป็น, การรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตนให้ผู้อื่นรู้ ตาม เห็นตาม เป็นต้น,^{๓๙} การคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง, การรู้จักแยกแยะวิเคราะห์หวัจยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆที่จะทำให้ สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้^{๔๐}

สมาธิ หมายถึง การฝึกฝน พัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจ เป็นฐานของพฤติกรรม^{๔๑} เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนาและเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง^{๔๒} ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งมั่นแล้วก็จะสามารถควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งใจด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ^{๔๓} ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู้ปัญหา เอาใจใส่มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้งยิ่งเรื่องที่คิด หรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่ง

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระครูนิวาส์สุภากร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรสนต์ศึกษาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์ เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตถ์สินีวงศ์, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระครูนิวาส์สุภากร, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่เมาะ, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

พลาณกระวนกระวาย^{๔๔} คือต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้ และมองเห็น ทั่วตลอด จิตฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาอย่างได้ผลตามที่มุ่งหวังได้^{๔๕}

สรุปได้ว่า การนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ เพราะหลักไตรสิกขา เป็นหลักธรรมที่เกี่ยวกับการศึกษา และการศึกษา ก็คือการฝึกฝนให้ชีวิตดำเนินไปในวิถีที่ถูกต้องดีงาม ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญา โดยศีลเป็นการฝึกในด้านพฤติกรรมที่เคยชิน เครื่องมือฝึกศีลก็คือ วินัย สมาธิเป็นเรื่องของการฝึกในด้านจิต หรือระดับจิตใจ ได้แก่การพัฒนาคุณสมบัติต่าง ๆ ของจิต ทั้งในด้านคุณธรรม เช่น ความเมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ ความเข้มแข็งมั่นคง ความเพียรพยายาม ความรับผิดชอบ เป็นต้น ส่วนปัญญา เป็นเรื่องของการฝึกหรือพัฒนาในด้านการรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ ความเข้าใจ ความหยั่งรู้เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบ สร้างสรรค์ เป็นต้น ซึ่งหากนำหลักไตรสิกขา อันได้แก่ ศีล สมาธิ ปัญญา มาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ก็จะมีส่วนช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการทำงานให้สูงขึ้นด้วย และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า หลักไตรสิกขา คือ ศีล สมาธิ และปัญญามีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

^{๔๔} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อดิวัฒนสิทธิ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๕ แสดงสรุปประเด็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยศีล

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	มีการส่งเสริมการรักษาศีล ๕ แก่ บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง	๑๓	๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำ ทุกเดือน	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	ให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการ ดำเนินการเกี่ยวกับศีลธรรมในทุก กิจกรรม	๑๐	๗,๘,๙,๑๑,๑๒, ๑๓,๑๔,๑๕,๑๗,๑๘
๔	มีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้ พลังงานเพื่อการอนุรักษ์และ ส่งเสริมการประหยัด	๑๘	ทุกท่าน
๕	มีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริม ปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น	๑๔	๑,๒,๓,๔,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖

จากตารางที่ ๔.๕ พบว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยศีล ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกันคิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญใน ๒ เรื่องสำคัญคือ ประเด็นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำทุกเดือน และประเด็นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้พลังงานเพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมการประหยัด โดยมีรายละเอียดพอแยกสรุปได้ดังนี้

ประเด็นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำทุกเดือน เพราะในปัจจุบันสังคมโลกกำลังเปลี่ยนแปลงไป จากกระแสความนิยมคนเก่ง คนมีความรู้ คนมีความสามารถ ก็ผันแปรเปลี่ยนเป็น คนที่มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีความดีงาม และเพียบพร้อมไปด้วยความรู้ความสามารถ^{๔๖} ส่งผลให้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา สมควรที่จะจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม อย่างต่อเนื่องและดำเนินการอย่างเป็นรูปธรรม มีขั้นตอนการทำงานที่ได้มาตรฐาน^{๔๗} มีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิทั้งบรรพชิตและคฤหัสถ์เพื่อกำหนด

^{๔๖} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

วิทยาการบรรยายให้ความรู้ นำสู่การปฏิบัติที่จะทำให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของโครงการ^{๔๘} เพราะว่าโครงการดังกล่าวนี้จะสามารถช่วยยกระดับพฤติกรรมของผู้เข้าร่วมให้สูงขึ้นภายใต้แนวโน้มแห่งการเป็นผู้รักความดี เกลียดชังความชั่ว และเมื่อบุคลากรสามารถแยกแยะระหว่างสิ่งดีกับสิ่งชั่วออกจากกันได้ การสร้างประโยชน์ให้แก่โรงเรียนในรูปแบบต่างๆ ก็สามารถเกิดขึ้นได้^{๔๙} ก่อเกิดเป็นนโยบายที่สามารถนำไปประพฤติปฏิบัติได้จริง^{๕๐} ส่งผลถึงการพัฒนาการพัฒนางานของโรงเรียน และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนอย่างมีประสิทธิภาพและเป็นระบบตามความมุ่งหวังสูงสุดของผู้บริหารโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

ประเด็นมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้พลังงานเพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมการประหยัด เพราะในปัจจุบันกระแสโลกร้อนก็ยังเป็นกระแสที่นิยมอยู่^{๕๑} ดังนั้น หากโรงเรียนมีการส่งเสริมการประหยัดและลดการใช้พลังงานต่างๆ ในโรงเรียน ก็จะเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรที่เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่มีคุณค่าของโรงเรียน ให้เป็นผู้มีศักยภาพที่สูงยิ่งขึ้น^{๕๒} มีการพัฒนาตนเอง รู้จักการห้ามใจตนเอง รู้จักการสร้างทางเลือกแห่งการใช้ชีวิต ตลอดจนเป็นผู้ชี้แนะ แนะนำ สั่งสอน บอกกล่าวที่ดีให้แก่ผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกโรงเรียนได้เป็นอย่างดีด้วย^{๕๓} นอกจากนี้หากโรงเรียนมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมดังกล่าวนี้ ก็จะเป็นการช่วยลดภาระค่าใช้จ่ายให้กับโรงเรียน^{๕๔} และถือเป็นความรับผิดชอบต่อสังคม ที่ทุกคนถือเป็นส่วนหนึ่งของสังคมที่ต้องมีส่วนร่วมในการรับผิดชอบร่วมกัน และเมื่อค่าใช้จ่ายลดลง การส่งเสริมในด้านอื่นๆ ของโรงเรียนก็จะสามารถดำเนินการจัดทำได้ ในรูปแบบของโครงการหรือกิจกรรม ทั้งขนาดเล็กและใหญ่^{๕๕} ก่อให้เกิดผลเป็นกระบวนการพัฒนาที่ส่งผลกระทบถึงทั้งโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม นำไปสู่กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เพียบพร้อมด้วยคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง^{๕๖}

^{๔๘} สัมภาษณ์ ดร.อรทัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภา, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดประชานิมิตร ตำบลท่าโรง อำเภอบึงสามพัน จ.พิจิตร, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนานุกูล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญญาโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรต บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ในประเด็นที่เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยศิลป รองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นมีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน ๑๔ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๗๗.๗๘, ประเด็นมีการส่งเสริมการรักษา ศิล ๕ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๓ ราย มีความเห็นสอดคล้อง กัน คิดเป็นร้อยละ ๗๖.๙๒, และประเด็นสุดท้ายคือ ให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินการ เกี่ยวกับศิลปธรรมในทุกกิจกรรม ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๐ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๕๖ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

ประเด็นมีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น ในประเด็นนี้ ผู้บริหารควรทำการส่งเสริม สนับสนุน ผลักดัน ให้เกิดมีขึ้นในโรงเรียน เพราะการแลกเปลี่ยน ความรู้และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ถือเป็นขั้นตอนสำคัญในการสร้างสรรค์และพัฒนากิจการงานของ โรงเรียนให้มีระดับการพัฒนาที่สูงขึ้น^{๕๗} ทั้งนี้ผู้บริหารสามารถทำได้หลายแนวทาง ทั้งการใช้ เทคโนโลยีในการช่วยเหลือให้บุคลากรมีการใกล้ชิดกันมากขึ้น^{๕๘} มีเวทีหรือกิจกรรมสำหรับให้ บุคลากรได้แสดงความรู้ความสามารถ มีการพบปะพูดคุยสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร^{๕๙} นอกจากนี้ ยังสามารถจัดกิจกรรมในรูปแบบเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาร่วมกันระหว่างผู้บริหารและ บุคลากรได้ เช่น การทำบุญ การถวายผ้าป่า การจัดทวารวญ การจัดพิธีกรรมในวันสำคัญทาง ศาสนา การจัดทัศนศึกษาตามวัดวาอารามที่สวยงามต่างๆ ในประเทศไทย^{๖๐} เพื่อหาโอกาสพบปะ พูดคุยให้คำปรึกษาบุคลากรของโรงเรียนเป็นประจำสม่ำเสมอ เพื่อความสัมพันธ์ที่ดีต่อกันอย่างยั่งยืน ยาวนานนั่นเอง

ประเด็นมีการส่งเสริมการรักษาศิลป ๕ แก่บุคลากรในโรงเรียนอย่างต่อเนื่อง เพราะการเป็น บุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่ต้องมีหน้าที่ในการสอนหรือให้ความรู้แก่นักเรียนที่มีเพศเป็นบรรพชิตหรือนักบวชในทางพระพุทธศาสนา^{๖๑} ส่งผลให้ผู้สอนก็จำเป็นต้องเป็นผู้ มีศีลธรรมอันดีงาม เหมาะสมกับความเป็นครูหรือผู้สอนให้แก่นักเรียนที่เป็นสามเณรหรือพระภิกษุ ด้วย^{๖๒} ทั้งนี้ โรงเรียนอาจจัดในรูปแบบของการส่งเสริมด้วยกิจกรรมตามวันสำคัญต่างๆ ในทาง พระพุทธศาสนา หรือวันพระในแต่ละเดือน หรืออาจเป็นการยกย่องเชิดชูเกียรติแก่บุคลากรที่มีการ

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระทีฆทัสสนินวงศ์, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อเพชรวิทยา ตำบลในเมือง อำเภอ เมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการ จัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชา การจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื่อนช้าง, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขา การพัฒนาการศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ประเพณีปฏิบัติตนตามหลักพุทธธรรมอย่างน่ายกย่อง กระทำอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีให้แก่บุคลากรทุกคนในโรงเรียน^{๖๓} หากโรงเรียนโดยเฉพาะในส่วนของผู้บริหารตระหนักและเล็งเห็นถึงความสำคัญดังกล่าวนี้ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาบุคลากรในแง่ของพฤติกรรมได้เป็นอย่างดีอีกด้วย

และประเด็นสุดท้ายคือ ให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินการเกี่ยวกับศีลธรรมในทุกกิจกรรม กล่าวคือ ก่อนจะพัฒนาบุคลากรในส่วนงานใดก็ตามของโรงเรียน จำเป็นอย่างยิ่งที่จะต้องมิตัวอย่างที่ดีที่คู่ควรกับการให้บุคลากรดำเนินเดินตาม เช่น หากต้องการจะจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม ผู้บริหารของโรงเรียนต้องเข้าร่วมในกิจกรรมดังกล่าวด้วย^{๖๔} หรือหากติดภารกิจก็ควรหาเวลาหรือกิจกรรมของโรงเรียนเพื่อเข้าร่วมในกิจกรรมหรือโครงการนั้นๆ ร่วมกับบุคลากรของโรงเรียนด้วย เป็นต้น ทั้งนี้เนื่องจากว่า บุคลากรล้วนมาจากต่างที่ ต่างแนวคิด ต่างความเข้าใจ ดังนั้น การจะหลอมรวมให้ทุกฝ่ายเป็นเนื้อเดียวกัน ต้องเกิดจากการปฏิบัติร่วมกัน^{๖๕} มีแนวทางที่จะดำเนินเดินไปร่วมกัน เพื่อประโยชน์แก่การพัฒนาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้มีศักยภาพ ประสิทธิภาพ และเปี่ยมด้วยประสิทธิผลมากที่สุด เท่าที่กำลังของแต่ละโรงเรียนจะพึงกระทำได้^{๖๖}

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยศีล โดยศีลเป็นการฝึกในด้านพฤติกรรมที่เคยชิน เป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นต้นของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อาจดำเนินการได้ในรูปแบบของการจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำทุกเดือน, การจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้พลังงานเพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมการประหยัด เป็นต้น และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยศีล มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาวัดโพธาราม ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภา, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๖ แสดงสรุปประเด็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยสมาธิ

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	มีกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้า ทำงานเป็นประจำทุกวัน	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	ส่งเสริมให้บุคลากรมีความ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันจนเป็นนิสัย	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๓	สนับสนุนกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็น ประจำทุกปี	๑๗	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๔	มีการจัดบรรยากาศที่ร่มรื่นสบายตา สบายใจ ในบริเวณโรงเรียนให้มี จำนวนมากขึ้น	๑๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕
๕	ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมี ความรับผิดชอบในการทำงานให้สูง ยิ่งขึ้น	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๖ พบว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยสมาธิ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญใน ๒ เรื่องสำคัญคือ ประเด็นมีกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน และประเด็นส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สูงยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดพอแยกสรุปได้ดังนี้

ประเด็นมีกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน เพราะว่าการทำสมาธิแม้เพียงเล็กน้อยในแต่ละวัน สามารถช่วยสร้างภาวะทางจิตใจที่เข้มแข็งให้กับจิตใจได้^{๖๗} ดังนั้นโรงเรียนโดยการนำของผู้บริหารควรส่งเสริมโดยการกำหนดนโยบายให้บุคลากรในโรงเรียน ได้มีการทำสมาธิก่อนเข้าทำงาน หรือหลังพักเที่ยงก่อนเข้าทำงานในรอบบ่ายก็ได้^{๖๘} เพื่อสร้างเสริมภูมิคุ้มกันทางจิตใจให้เกิดมีแก่บุคลากรโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ และเป็นกระตุ้นให้เกิดการมีส่วนร่วมระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และนักเรียนภายในโรงเรียนด้วย เพราะเมื่อจิตใจเข้มแข็ง ก็จะสามารถเผชิญกับทุกปัญหาได้อย่างไม่หวั่นไหว^{๖๙} มั่นใจในตนเอง มีสมาธิแน่วแน่เป็นพื้นฐานแห่งการสร้างเสริมสติปัญญาให้เข้มแข็งมากยิ่งขึ้นต่อไปในอนาคต

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระครูนิวาสิตขันธ์, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่แก้ว, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ประเด็นส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สูงขึ้น ความรับผิดชอบในการทำงานที่โรงเรียนมุ่งหวัง มีพื้นฐานสำคัญจากความเข้มแข็งทางสุขภาพกายและสุขภาพจิต^{๗๐} สุขภาพกายสามารถสร้างได้ตามแนวทางศีล ส่วนสุขภาพจิตสามารถสร้างได้ตามแนวทางสมาธิ^{๗๑} สมาธิที่เข้มแข็ง ตั้งมั่นได้เร็ว ไม่หวั่นไหวต่อสิ่งยั่วยวที่ผ่านเข้ามาในชีวิตประจำวัน ตามสภาพสถานการณ์ความวุ่นวายต่างๆ สามารถสร้างความเชื่อมั่นให้เกิดแก่บุคลากรในโรงเรียนได้^{๗๒} ความเชื่อมั่นดังกล่าวนี้ที่มีส่วนสำคัญในการช่วยให้เกิดความรับผิดชอบ ทั้งนี้ ความรับผิดชอบของแต่ละบุคคลต้องเกิดจากความตั้งใจ มุ่งมั่นในการทำงาน ผ่านการสั่งสมประสบการณ์ตามช่วงระยะเวลาของชีวิต ก่อเกิดเป็นการรู้จักหน้าที่ รู้จักอุปนิสัย มีจุดประสงค์ในการทำงาน และรู้จักวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ^{๗๓} ส่งผลให้ในแต่ละบุคคล แต่ละงานที่ผ่านการสั่งการจากผู้บริหาร สามารถสร้างสรรค์ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ได้ตามระดับที่โรงเรียนตั้งไว้ในแต่ละปี^{๗๔}

ในประเด็นที่เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมาธิ รองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นสนับสนุนกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็นประจำทุกปี ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔, ประเด็นส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันจนเป็นนิสัย ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๘, และประเด็นสุดท้ายคือ มีการจัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สบายตา สบายใจ ในบริเวณโรงเรียนให้มีจำนวนมากขึ้น ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๕ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

ประเด็นสนับสนุนกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็นประจำทุกปี เพราะว่าการปฏิบัติธรรมถือเป็นการพักผ่อนร่างกายจากการทำงานหนักตลอดปีอีกกิจกรรมหนึ่ง เป็นการผ่อนคลายจากปัญหาต่างๆ เป็นการเติมไฟในการทำงานให้ลุกโชนขึ้นอีกครั้ง^{๗๕} เป็นการสร้างอุปนิสัยใฝ่เรียนรู้ในทางธรรมให้กับผู้เข้าปฏิบัติธรรมอย่างมาก และเป็นการสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากรทุกฝ่ายในโรงเรียน นอกจากนี้ การปฏิบัติธรรมยังถือเป็นการได้วิเคราะห์ตนเอง เพราะก่อนที่จะเปลี่ยนแปลงหรือปรับเปลี่ยนตัวเอง สิ่งแรกที่ต้องทำคือ การวิเคราะห์ตนเอง คนเรานั้นถ้ารู้ว่าตนเองมีความสามารถ ความชำนาญหรือมีศักยภาพพิเศษในด้านใด ก็ควรที่จะต้องเสริมศักยภาพของตนใน

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดประชานิยม ตำบลท่าโรง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐศุภการ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรสมณต์ศึกษาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ ดร.อรรถัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๓} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อเพชรวิทยา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ด้านนั้น^{๗๖} และควรที่จะต้องทำในสิ่งที่ตนเองมีความถนัดหรือมีความชำนาญ และสำหรับความสามารถในด้านที่ยังขาดทักษะและความชำนาญก็ควรที่จะหาความรู้เพิ่มเติมเพื่อเป็นการพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพเพิ่มมากขึ้นในอนาคต^{๗๗} และประโยชน์อีกอย่างหนึ่งของการปฏิบัติธรรมคือ เป็นการฝึกสมาธิที่จะช่วยในด้านการพัฒนาบุคลิกภาพ ทำให้เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี กระฉับกระเฉง กระปรี้กระเปร่า มีความองอาจสง่าผ่าเผย มีผิวพรรณผ่องใส มีความมั่นคงทางอารมณ์ หนักแน่น เยือกเย็น และเชื่อมั่นในตนเอง มีมนุษยสัมพันธ์ดี วางตัวได้เหมาะสมกับกาลเทศะ เป็นผู้มีความประพฤติดี ไม่มักโกรธ มีความเมตตากรุณาต่อบุคคลทั่วไป การฝึกสมาธิบ่อย ๆ ทำให้เกิดปัญญาในการทำสิ่งใด ๆ ส่งผลให้ประสิทธิภาพในการทำงานดีขึ้น นอกจากนี้การฝึกสมาธิยังช่วยคลายเครียด และลดความเครียดที่จะเข้ามากระทบจิตใจได้ เมื่อเราไม่เครียด ร่างกายก็จะหลั่งสารทำให้เกิดความสุข ทำให้สุขภาพร่างกายแข็งแรง เพราะมีภูมิต้านทานทั้งภูมิต้านทานทางจิตใจ และภูมิต้านทานเชื้อโรค และยังทำให้ดูอ่อนกว่าวัยช่วยชะลอความแก่ได้ด้วย^{๗๘}

ประเด็นส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันจนเป็นนิสัย คือ ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันหรืออาจเรียกอีกนัยหนึ่งว่า การมีน้ำใจ ซึ่งหมายถึง ความจริงใจที่ไม่เห็นแก่เพียงตัวเองหรือเรื่องของตัวเอง แต่เห็นอกเห็นใจ เห็นคุณค่าในเพื่อนมนุษย์ มีความเอื้ออาทร เอาใจใส่ ให้ความสนใจในความต้องการ ความจำเป็น ความทุกข์สุขของผู้อื่นและพร้อมที่จะให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน^{๗๙} ผู้ที่มีน้ำใจ คือ ผู้ให้และผู้อาสาช่วยเหลือสังคม รู้จักแบ่งปัน เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อทำประโยชน์แก่ผู้อื่น เข้าใจ เห็นใจผู้ที่มีความเดือดร้อน อาสาช่วยเหลือสังคมด้วยร่างกาย สติปัญญา ลงมือปฏิบัติการ เพื่อบรรเทาปัญหาหรือร่วมสร้างสรรค์สิ่งดีงามให้เกิดขึ้นในโรงเรียนหรือที่ทำงาน^{๘๐} เพราะการอยู่ร่วมกันในสังคมอย่างสงบสุข จำเป็นจะต้องเป็นผู้มีน้ำใจ มีไมตรีต่อเพื่อนมนุษย์และสรรพสิ่ง และความมีน้ำใจเป็นสิ่งที่เด็กทุกคนสามารถทำได้ ด้วยการเอาใจเขามาใส่ใจเรา คิดถึงผู้อื่น และแสดงต่อผู้อื่นเหมือนที่ต้องการให้คนอื่นแสดงต่อตนเอง^{๘๑} สามารถทำดีต่อผู้อื่นได้ โดยไม่หวังสิ่งตอบแทน เป็นผู้ให้มากกว่าที่จะเป็นผู้รับ แสดงน้ำใจกับคนรอบข้าง เสียสละกำลังทรัพย์ สติปัญญา กำลังกาย และเวลา ให้แก่ผู้เดือดร้อน เท่าที่จะทำได้^{๘๒} ดังนั้น ถ้าบุคลากรในโรงเรียนส่วนใหญ่มีนิสัย

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระครูนิวาสธรรมขันธ์, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดไพรสมณศักดิ์คาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๗} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขารพัฒนการศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ ดร.อรทัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภ, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระราชวชิรเมธี, ผู้อำนวยการโรงเรียนเตรียมอุดมศึกษาวัดโพธาราม ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อบุญทวียา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษาวัดประชาชนิมิต ตำบลท่าโรง อำเภอยะบือ จังหวัดเพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

เอื้อเพื่อช่วยเหลือเกื้อกูล ให้ความรักแก่ผู้อื่น และให้ความร่วมมือ ช่วยเหลืออย่างสุดความสามารถ ด้วยความจริงใจที่มี ก็ย่อมเป็นที่รัก ที่ต้องการ เป็นคนมีคุณค่าต่อสังคม และเป็นที่ชื่นชมของผู้อื่นเสมอ การเป็นคนมีน้ำใจ จะทำให้เป็นผู้มีจิตใจที่งดงาม เบิกบาน แจ่มใส ผิวพรรณผ่องใส มีมิตรสหายมาก ใครก็อยากคบหาสมาคมด้วย^{๘๓} เพราะความมีน้ำใจแสดงถึงความมีเมตตากรุณาต่อเพื่อนมนุษย์ ชีวิตก็ย่อมพบแต่ความสุข และหากทุกคนฝึกฝนตนเองให้เป็นคนมีน้ำใจ สังคมของเราจะเป็นสังคมที่น่าอยู่ ที่มีแต่ความสันติสุขโดยแท้จริง

และประเด็นสุดท้ายคือ มีการจัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สบายตา สบายใจ ในบริเวณโรงเรียนให้มีจำนวนมากขึ้น เพราะบรรยากาศที่ดีจะมีส่วนสำคัญในการช่วยเหลือให้เกิดสมาธิในการทำงาน เช่น โรงเรียนที่อยู่ใกล้มลภาวะมากๆ จะทำให้การทำงานลดประสิทธิภาพลงได้^{๘๔} แต่ถ้าโรงเรียนใดมีบรรยากาศที่ดี มีต้นไม้ มีไม้ดอก ไม้ประดับ มีพื้นที่สีเขียวอยู่ในอัตราส่วนที่ทำให้เกิดความสบายตา สบายใจ ก็จะสามารถช่วยให้นักเรียนเกิดสมาธิที่เพิ่มมากขึ้น เพราะอารมณ์ของคนมักมีผลจากบรรยากาศรอบตัว ความสมบูรณ์ของธรรมชาติ และการทำงานที่มีประสิทธิภาพเปี่ยมด้วยสมาธินั้นจำเป็นที่จะต้องอาศัยธรรมชาติ อยู่ร่วมกับธรรมชาติ เพื่อสร้างภาวะแห่งความสบายตา สบายใจ ร่างกายได้รับโอโซนบรรยากาศที่เข้มข้น ก็จะมีส่วนสำคัญในการช่วยให้ประสิทธิภาพในการทำงานของบุคลากรในโรงเรียนสูงขึ้น^{๘๕} กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ก็จะสามารถอาศัยประเด็นด้านบรรยากาศนี้กระตุ้นให้การทำงานมีศักยภาพยิ่งขึ้นได้^{๘๖} เพราะโรงเรียนส่วนใหญ่อยู่ในพื้นที่ที่มีต้นไม้มากพอสมควร มีพื้นที่ที่ไม่ได้อยู่ในตัวเมืองมากนัก และมีบรรยากาศที่ผ่อนคลายเหมาะสมกับการเพิ่มระดับสมาธิในการทำงานให้สูงขึ้น

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยสมาธิ โดยสมาธิเป็นหลักของการสร้างภูมิคุ้มกันทางจิตใจ ให้นั่นคง แข็งแกร่ง ประกอบด้วยความดีงามเป็นที่ตั้ง ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นต่อมาของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อาจดำเนินการได้ในรูปแบบของการจัดกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน, การสนับสนุนกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็นประจำทุกปี, การส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สูงขึ้น เป็นต้น และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ ทั้งบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยสมาธิ มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญฺญาวโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวงศ์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๔} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพจน์ บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขารพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๖} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ตารางที่ ๔.๗ แสดงสรุปประเด็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียน
พระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยปัญญา

ข้อที่	ประเด็น/ตัวบ่งชี้	ความถี่	คนที่
๑	มีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถหรือศักยภาพเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	๑๖	๑,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๒	มีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาเพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในโรงเรียน	๑๗	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๖,๑๗,๑๘
๓	มีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๔	มีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน	๑๘	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐, ๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘
๕	มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น	๑๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙, ๑๐,๑๑,๑๓,๑๔,๑๗,๑๘

จากตารางที่ ๔.๗ พบว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยปัญญา ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๘ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๑๐๐ โดยให้ความสำคัญใน ๒ เรื่องสำคัญคือ ประเด็นมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และประเด็นมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน โดยมีรายละเอียดพอแยกสรุปได้ดังนี้

ประเด็นมีการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพราะว่าการฝึกอบรม จะมุ่งเน้นให้เกิดความรู้และฝึกทักษะในการทำงาน^{๘๗} โดยผู้ที่รับผิดชอบบริหารงานการฝึกอบรมให้กับพนักงานในแต่ละองค์การก็คือ หน่วยงานที่ดูแลงานบุคลากรของบริษัท อาจจะจัดตั้งเป็นฝ่ายหรือแผนกขึ้น เพื่อช่วยในการดูแล ทั้งนี้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานของพนักงาน เพื่อให้พนักงานมีความรู้ และความสามารถในการพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุเป้าหมายตามที่

^{๘๗} สัมภาษณ์ ดร.อรทัย มูลคำ, ที่ปรึกษาด้านพัฒนาระบบเครือข่ายและการมีส่วนร่วมสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน กระทรวงศึกษาธิการ, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

ผู้บังคับบัญชาคาดหวังและต้องการ^{๘๘} โดยการเน้นเรื่องการเพิ่มศักยภาพขององค์กรในภาพรวม ทั้งหลายทั้งปวงเหล่านี้มีประโยชน์อย่างยิ่งสำหรับภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร ถึงแม้ว่าการฝึกอบรมอาจต้องการงบประมาณรวมถึงทรัพยากรต่างๆมาช่วยสนับสนุน^{๘๙} แต่ปัจจุบันองค์กรชั้นนำที่เปิดรับสมัครงานหลายองค์กรนั้นเริ่มมีความใส่ใจในความสำเร็จของการฝึกอบรมพนักงานมากยิ่งขึ้น เนื่องจากการฝึกอบรมจะได้รับประโยชน์อย่างมากมาย^{๙๐} เช่น สร้างกำลังใจและทัศนคติที่ดีในการทำงาน นอกจากการฝึกอบรมในแต่ละหลักสูตรจะสร้างความรู้ความชำนาญทางวิชาการแก่บุคลากร/พนักงานแล้วยังสามารถช่วยให้พนักงานรู้สึกผ่อนคลายจากสภาพแวดล้อมที่เครียดที่เกิดจากการทำงานและยังสามารถเล็งเห็นว่าองค์กรนั้นมีความใส่ใจและพร้อมส่งเสริมบุคลากร/พนักงานให้มีความก้าวหน้าในอาชีพการงาน ซึ่งสามารถช่วยให้บุคลากร/พนักงานมีกำลังใจที่จะทำงานให้เต็มประสิทธิภาพเพื่อองค์กร หรือเป็นการเพิ่มทักษะในหน้าที่การงาน หลังจากการฝึกอบรมทุกครั้งทุกองค์กรควรมีความคาดหวังหรือเป้าหมายในการเปลี่ยนแปลงในการพัฒนาของบุคลากร/พนักงานแต่ละคน^{๙๑} หากการฝึกอบรมมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สามารถสะท้อนกลับมาคือ การที่บุคลากร/พนักงานนำเคล็ดลับความรู้กลับมาใช้ในการทำงาน สามารถปฏิบัติงานด้วยทักษะที่เพิ่มขึ้นทั้งในด้านการแก้ปัญหา ความคิดสร้างสรรค์ รวมถึงความชำนาญในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังเป็นการลดอุบัติเหตุจากการทำงาน ตลอดจนถึงความผิดพลาดในการทำงาน ซึ่งทำให้ระบบการทำงานในภาพรวมสามารถดำเนินการได้อย่างราบรื่นและมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น^{๙๒}

ประเด็นมีการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน กล่าวคือ ผู้บริหารโรงเรียนต้องมีกิจกรรมหรือโครงการที่เป็นการเปิดโอกาสให้บุคลากรในแต่ละส่วนงานของโรงเรียนได้มีโอกาสแสดงความรู้ความสามารถ^{๙๓} เพราะปัจจุบันมีบุคลากรจำนวนมากที่อายุน้อยแต่ต้องการพิสูจน์ตัวเองให้เห็นถึงความรู้ความสามารถที่ตนเองมีอยู่ ผู้บริหารจึงต้องตระหนักถึงประเด็นนี้ เพื่อสร้างแนวทางในการทำงาน และกระตุ้นให้บุคลากรเกิดการแข่งขันขึ้น แต่ต้องระมัดระวังไม่ให้เกิดความบาดหมางขึ้นในโรงเรียนเด็ดขาด^{๙๔} ทั้งนี้ข้อจำกัดของการเปิดโอกาสให้ได้แสดงความรู้ ความสามารถ ควรกำหนดไว้ตามขอบเขตงานหรือภาระงาน ไม่ก้าวข้ามหรือก้าว

^{๘๘} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.จันทน์ อติวัฒนสิทธิ์, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสัณฺเฑาะ, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพิทักษ์ ปญฺญาวโร, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดศรีวังค์ ตำบลปากน้ำโพ อำเภอเมือง จังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๑} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาเวที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐศีลขันธ, เจ้าอาวาสวัดมฤคทายวัน เจ้าคณะอำเภอแม่แก้ว, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ ศาสตราจารย์ ดร.บุญทัน ดอกไธสง, อาจารย์ประจำหลักสูตรบัณฑิตศึกษา สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธและสาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

กายงานของผู้หนึ่งผู้ใดในโรงเรียน^{๙๕} เพื่อสร้างความสมัครสมานสามัคคีของหมู่คณะให้เกิดมีตามจุดประสงค์หลักของการกำหนดนโยบาย หรือแผนงานต่างๆ ในแต่ละภาคการศึกษาต่อไป

ในประเด็นที่เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปัญญา รองลงมาตามลำดับได้แก่ ประเด็นมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๗ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๙๔.๔๔, ประเด็นมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถหรือศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๖ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๘.๘๙, และประเด็นสุดท้ายคือ มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น ที่ผู้ให้ข้อมูลสำคัญจำนวน ๑๕ ราย มีความเห็นสอดคล้องกัน คิดเป็นร้อยละ ๘๓.๓๓ โดยมีรายละเอียดพอสรุปได้ดังนี้

ประเด็นมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา กล่าวคือ การที่ผู้บริหารโรงเรียนมีการตกลงทำความร่วมมือกับโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา หรือโรงเรียนทั่วไปที่สังกัด สพฐ. ที่อยู่ในละแวกใกล้เคียงกับโรงเรียนของตนเอง เพื่อสร้างความร่วมมือในการทำงาน^{๙๖} ตลอดจนพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในโรงเรียนให้สูงขึ้น โดยการแลกเปลี่ยนความรู้และทักษะในการทำงานตามภารกิจงานของโรงเรียนตามที่กระทรวงฯ กำหนด^{๙๗} ซึ่งเป็นการประหยัดค่าใช้จ่ายในการดำเนินการ แต่จำเป็นต้องใช้การประสานงานที่มีระบบในการติดตาม ตรวจสอบ กำกับ และประเมินผลการดำเนินงานก่อนและหลังจากการกำหนดรูปแบบการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานๆ ต่างตามความเหมาะสมของบริบทของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔^{๙๘}

ประเด็นมีการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถหรือศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ คือ ผู้บริหารโรงเรียนควรพิจารณาศักยภาพของบุคลากรแต่ละคน เพื่อเป็นองค์ประกอบของการพิจารณาในการเลือกพัฒนาบุคลากรแต่ละบุคคลตามความเหมาะสมกับความจำเป็นเร่งด่วนของโรงเรียน ทั้งนี้ ต้องพิจารณาถึงขีดความสามารถของบุคลากรที่จะโรงเรียนมีอยู่ด้วย^{๙๙} เพราะโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ส่วนใหญ่มีบุคลากรที่ไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน อีกทั้งยังไม่สามารถคัดเลือกหรือเลือกรับบุคลากรที่เข้ามาสมัครทำงานใน

^{๙๕} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อบุญพิทยา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระครูนิวิฐศุภการ, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดโพธิ์สนธิ์ศักดิ์ดาราม ต.หล่มสัก อ.หล่มสัก จ.เพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๗} สัมภาษณ์ พระครูกิตติรัตนานุกุล, ผู้อำนวยการโรงเรียนสาธิตวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต.ในเมือง อ.เมือง จ.พิษณุโลก, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระมหาถาวร ถาวรเมธี ดร., ผู้อำนวยการโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา วัดประชานิยม ตำบลท่าโรง อำเภอวิเชียรบุรี จังหวัดเพชรบูรณ์, ๑๔ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

แต่ละโรงเรียนด้วย^{๑๐๐} ส่งผลให้การจัดการเรียนการสอนของโรงเรียนประสบปัญหาที่ผู้สอนสอนในวิชาที่ไม่ถนัด และรับผิดชอบในงานที่ตนเองไม่มีความถนัดด้วย ดังนั้น ประเด็นการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถหรือศักยภาพ ผู้บริหารโรงเรียนจึงต้องสนับสนุนและส่งเสริม โดยผ่านการพิจารณาอย่างถี่ถ้วน เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่เหมาะสมที่สุดทั้งต่อสถานการณ์โดยรวมของโรงเรียนและปัจจัยแวดล้อมภายในโรงเรียนเป็นสำคัญด้วย^{๑๐๑}

และประเด็นสุดท้ายคือ มีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น เพราะเป็นที่ยอมรับกันดีในปัจจุบันว่า เนื่องจากความฉลาดทางอารมณ์มีความสัมพันธ์อย่างมากกับการประสบความสำเร็จในชีวิตของบุคคล จึงเป็นหน้าที่ของผู้บริหารโรงเรียนจะต้องร่วมกันพัฒนาทักษะความฉลาดทางอารมณ์ให้กับบุคลากรในโรงเรียน ซึ่งแนวทางในการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์เบื้องต้นอาจทำได้ดังนี้^{๑๐๒}

๑.ฝึกการตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองคือ การทำความเข้าใจ ตระหนักรู้อารมณ์ของตนเองว่ามี อะไรเกิดขึ้นในใจ สามารถรับรู้ความรู้สึกของตนเองได้ หลีกเลี่ยงการถูกหรือตำหนิตายยืนให้ความรู้ เกี่ยวกับการเข้าใจตนเอง เข้าใจคนอื่น

๒.ฝึกการควบคุมอารมณ์ของตนเอง ในกรณีที่เกิดความผิดหวังหรือความเศร้าเสียใจ โดยสามารถปรับปรุงตนเมื่อเผชิญกับความรู้สึกนั้น และนำอารมณ์กลับมาสู่สภาพปกติให้เร็วที่สุด

๓.ฝึกความสามารถในการจูงใจตนเองคือจะต้องรู้จักควบคุมตนเอง ให้กำลังใจตนเอง และสร้างแรงบันดาลใจที่จะกระทำให้สิ่งหนึ่งสิ่งใดให้บรรลุเป้าหมายในชีวิต^{๑๐๓}

๔.ฝึกความสามารถในการเข้าใจความรู้สึกและความต้องการของผู้อื่นคือสามารถตรวจสอบ อารมณ์ ความรู้สึก และความต้องการของตนเองและผู้อื่น และ

๕.ฝึกความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์กับคนรอบข้างมีศิลปะในการสร้างสัมพันธภาพ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี รู้เขารู้เรา และสามารถจัดการกับความขัดแย้งระหว่างบุคคล^{๑๐๔}

จากที่กล่าวมาทั้งหมดอาจสรุปได้ว่า ความฉลาดทางอารมณ์มีความสำคัญต่อการประสบความสำเร็จในชีวิต เพราะความฉลาดทางอารมณ์มิได้ถูกกำหนดมาจากพันธุกรรม และไม่ได้พัฒนาสมบูรณ์ตอนวัยเด็กเหมือนความฉลาดทางสติปัญญา หากแต่สามารถพัฒนาได้โดยการเรียนรู้ตลอดเวลา การพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์จึงต้องครอบคลุมทั้ง ๕ ประการดังกล่าว^{๑๐๕} อย่างไรก็ดี

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระเมธีธรรมประนาท, ผู้อำนวยการโรงเรียนวัดหลวงพ่อบุญรักษา ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระราชปัญญาวะที, เจ้าอาวาสวัดตากฟ้า รองเจ้าคณะภาค ๔, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระทีฆทัตสนิมังค, ผู้ช่วยเจ้าอาวาสวัดท่าหลวง เจ้าคณะจังหวัดพิจิตร, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, เจ้าอาวาสวัดนครสวรรค์เจ้าคณะจังหวัดนครสวรรค์ ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรกฤต เกื้อนช้าง, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ นายสุวัฒน์ แจ่มจิต, ผู้อำนวยการสำนักงานพระพุทธศาสนาจังหวัดนครสวรรค์, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

เป็นที่ยอมรับกันว่าความฉลาดทางอารมณ์เป็นส่วนสำคัญในการดำรงชีวิตของบุคคล นักจิตวิทยามีความเห็นว่ โรงเรียนควรมีบทบาทในการส่งเสริมให้มีทักษะด้านความฉลาดทางอารมณ์เท่ากับความฉลาดทางสติปัญญา เพราะผลลัพธ์ที่ยิ่งใหญ่ของการพัฒนาความฉลาดทางอารมณ์ก็คือ การรู้จักควบคุมตนเอง การเห็นแก่ประโยชน์ของผู้อื่น และความรู้สึกเห็นอกเห็นใจผู้อื่น^{๑๐๖} ความสามารถพื้นฐานเหล่านี้เป็นสิ่งจำเป็นที่ควรปลูกฝังเพื่อความเจริญรุ่งเรืองของสังคม ด้วยเหตุนี้ ความฉลาดทางอารมณ์จึงมีความสำคัญเท่าเทียมกับความฉลาดทางสติปัญญาในทุกสถานการณ์ของชีวิต ซึ่งมีค่าควรแก่การปลูกฝังให้กับทุกคนในโรงเรียน ^{๑๐๗} เพราะเมื่อบุคลากรมีความฉลาดทางอารมณ์ที่สูงขึ้น การตัดสินใจแก้ปัญหาต่างๆ ที่เกิดขึ้นจากการทำงาน ก็จะมีรูปแบบความคิดและการตัดสินใจที่มีที่มาซึ่งอาจเป็นได้ทั้งจากประสบการณ์ทางโลกและประสบการณ์ทางธรรมด้วยนั่นเอง^{๑๐๘}

สรุปได้ว่า แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยปัญญา โดยปัญญาเป็นหลักของการพัฒนาให้เกิดความรู้ที่แท้จริง รู้จักคัดกรองในสิ่งที่ประโยชน์และไม่เป็นประโยชน์ออกจากกัน ด้วยการไตร่ตรองพิจารณาอย่างเป็นระบบ ถือเป็นการเปลี่ยนแปลงขั้นสุดท้ายของการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน อาจดำเนินการได้ในรูปแบบของการจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง, การเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน, การจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มี ความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น เป็นต้น และผลจากการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้งบุคลากร และผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่เกี่ยวข้อง ผู้วิจัยประมวลผลได้ว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้วยปัญญา มีส่วนสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ นายบุญเลิศ โสภา, ผู้อำนวยการกองพุทธศาสนสถาน สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ ต.ศาลายา อ.พุทธมณฑล จ.นครปฐม, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ ดร.บุษกร วัฒนบุตร, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๗ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุพรด บุญอ่อน, อาจารย์ประจำวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ สาขาการพัฒนาศึกษา, ๙ กรกฎาคม ๒๕๕๘.

สรุปจากการสัมภาษณ์เชิงลึก

สิ่งที่ผู้วิจัยประมวลได้จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญทั้ง ๑๘ รายที่ประกอบด้วยผู้บริหารโรงเรียน ผู้เชี่ยวชาญด้านทรัพยากรมนุษย์และบุคลากรของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ พบว่า ปัญหาและอุปสรรคในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ที่สำคัญที่สุดคือเรื่อง งบประมาณในการพัฒนาในแต่ละปีไม่เพียงพอ เพราะในปัจจุบันโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา ทั่วประเทศ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลผ่านสำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ แต่ก็ไม่เพียงพอกับการใช้จ่ายในการพัฒนางานของโรงเรียน เพราะได้รับน้อยกว่าที่โรงเรียนทั่วไปที่จัดการศึกษาประเภทเดียวกัน แต่สังกัดกับสพฐ. ส่วนรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ที่เหมาะสมที่สุดคือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนา เพราะด้วยวิธีการทั้ง ๓ รูปแบบนี้ที่มีความเกี่ยวเนื่อง สอดคล้อง สอดประสานกันอย่างเหมาะสม จะมีส่วนสำคัญในการนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการเพื่อการพัฒนาที่มีประสิทธิภาพได้อย่างแน่นอน โดยในส่วนของกรนำหลักไตรสิกขามาบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ให้มีความสำคัญมากที่สุดคือเรื่อง ศิล ด้วยหลักเหตุผลที่ว่า เมื่อคนอยู่ร่วมกันหรือ ทำงานทำกิจการร่วมกัน เป็นชุมชน เป็นหน่วยงาน เป็นองค์กร เป็นโรงเรียน ตลอดจนเป็นประเทศชาติ จะต้องมีความผูกพันกติกา ตลอดจนกฎหมาย เพื่อจัดระเบียบระบบให้เกิดความเรียบร้อย ความประสานสอดคล้อง ความเกื้อหนุนต่อกันความร่วมมือรับผิดชอบและสามัคคีที่จะเอื้อโอกาสหรือ เป็นหลักประกันให้ชีวิตความเป็นอยู่ และกิจการต่างๆ ดำเนินไปด้วยดีสมตามวัตถุประสงค์แห่งชีวิตหรือกิจการของชุมชนนั้น

นอกจากนี้ แนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยศิลป ต้องเน้นหนักใน ๒ เรื่องสำคัญคือ การจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำทุกเดือน และการจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้พลังงานเพื่อการอนุรักษ์ และส่งเสริมการประหยัด เพื่อสร้างวินัยหรือกฎเกณฑ์ของความเรียบร้อยให้เกิดขึ้นในโรงเรียน ส่วนแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยสมาธิ ต้องเน้นหนักใน ๒ เรื่องสำคัญเช่นกันคือ การจัดกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน และการส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สูงขึ้น เพื่อสร้างความมุ่งมั่นและเชื่อมั่นในตนเองแก่บุคลากรในโรงเรียน และสุดท้ายคือแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ฯ ด้วยปัญญา มีการเน้นหนักใน ๒ เรื่องสำคัญคือ การจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และการเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมตรงกับความต้องการของโรงเรียนอย่างแท้จริง ดังนั้น จึงสรุปได้ว่า รูปแบบที่เหมาะสมที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ คือ การศึกษา การฝึกอบรม และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้วยหลักไตรสิกขา กล่าวคือ ศิล สมาธิ และปัญญา

๔.๒ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยส่วนบุคคลของผู้ตอบแบบสอบถาม

การศึกษาข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ผู้วิจัยได้ศึกษาข้อมูลทั่วไปของบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ จำแนกตาม เพศ อายุ สถานภาพ การศึกษา และ ตำแหน่ง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม มีรายละเอียดดังในตาราง ที่ ๔.๘

ตารางที่ ๔.๘ จำนวน และร้อยละของผู้ตอบแบบสอบถาม

(n=๑๙๗)

ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม		จำนวน	ร้อยละ
เพศ			
-	ชาย	๑๒๒	๖๑.๙๓
-	หญิง	๗๕	๓๘.๐๗
รวม		๑๙๗	๑๐๐.๐๐
อายุ			
-	๒๐-๒๙ ปี	๗๘	๓๙.๕๙
-	๓๐-๓๙ ปี	๘๑	๔๑.๑๒
-	๔๐-๔๙ ปี	๒๓	๑๑.๖๘
-	๕๐ ปี ขึ้นไป	๑๕	๗.๖๑
รวม		๑๙๗	๑๐๐.๐๐
สถานภาพ			
-	บรรพชิต	๗๓	๓๗.๐๖
-	คฤหัสถ์	๑๒๔	๖๒.๙๔
รวม		๑๙๗	๑๐๐.๐๐
การศึกษา			
-	ต่ำกว่าปริญญาตรี	๒๘	๑๔.๒๑
-	ปริญญาตรี	๑๒๖	๖๓.๙๖
-	สูงกว่าปริญญาตรี	๔๓	๒๑.๘๓
รวม		๑๙๗	๑๐๐.๐๐
ตำแหน่ง			
-	ผู้จัดการ	๑๓	๖.๖๐
-	ผู้อำนวยการ	๒๒	๑๑.๑๗
-	ครูสอน	๑๒๔	๖๒.๙๔
-	เจ้าหน้าที่/พนักงาน	๓๘	๑๙.๒๙
รวม		๑๙๗	๑๐๐.๐๐

จากตารางที่ ๔.๘ พบว่า เพศ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นเพศชาย จำนวน ๑๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๑.๙๓ และเป็นเพศหญิง จำนวน ๗๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๘.๐๗

อายุ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่อยู่ระหว่าง ๓๐-๓๙ ปี จำนวน ๘๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๔๑.๑๒ รองลงมาคืออายุ ๒๐-๒๙ ปี จำนวน ๗๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๙.๕๙ อายุ ระหว่าง ๔๐-๔๙ ปี จำนวน ๒๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๖๘ และอายุ ๕๐ ปีขึ้นไป จำนวน ๑๕ คน คิดเป็นร้อยละ ๗.๖๑ ตามลำดับ

สถานภาพ ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นคฤหัสถ์ จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๔ รองและเป็นบรรพชิต จำนวน ๗๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๓๗.๐๖

วุฒิการศึกษา ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาปริญญาตรี จำนวน ๑๒๖ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๓.๙๖ รองลงมาคือวุฒิการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี จำนวน ๔๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๒๑.๘๓ และมีวุฒิการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๒๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๔.๒๑ ตามลำดับ

ตำแหน่ง ของผู้ตอบแบบสอบถาม ส่วนใหญ่เป็นครูสอน จำนวน ๑๒๔ คน คิดเป็นร้อยละ ๖๒.๙๔ รองลงมาเป็นเจ้าของหน้าที/พนักงาน จำนวน ๓๘ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๙.๒๙ เป็นผู้อำนวยการ จำนวน ๒๒ คน คิดเป็นร้อยละ ๑๑.๑๑ และเป็นผู้จัดการ จำนวน ๑๓ คน คิดเป็นร้อยละ ๖.๖๐ ตามลำดับ

๔.๓ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลระดับความคิดเห็นเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ประกอบด้วย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน ๓ ด้าน คือ ๑) ด้านการศึกษา ๒) ด้านการฝึกอบรม ๓) ด้านการพัฒนา และหลักไตรสิกขา ใน ๓ ด้านคือ ๑) ด้านศีล ๒) ด้านสมาธิ และ ๓) ด้านปัญญา แสดงด้วยค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมาย ได้ดังนี้

ตารางที่ ๔.๙ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ โดยภาพรวม (n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. ด้านการศึกษา	๒.๖๗	๐.๘๒	ปานกลาง
๒. ด้านการฝึกอบรม	๒.๖๖	๐.๗๗	ปานกลาง
๓. ด้านการพัฒนา	๒.๖๙	๐.๗๗	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๗	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๙ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๗, S.D. = ๐.๗๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๐ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการศึกษา

(n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการศึกษา	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ ในการทำงาน	๒.๕๙	๐.๘๘	ปานกลาง
๒. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาเพื่อเพิ่มความเข้าใจวิธีการทำงานและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีใหม่ๆ	๒.๖๗	๐.๘๗	ปานกลาง
๓. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาเพื่อสร้างความสามารถในการวิเคราะห์และแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๗๖	๑.๑๓	ปานกลาง
๔. โรงเรียนเปิดโอกาสให้ได้แสดงความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ แก่บุคลากรทุกฝ่ายอย่างทั่วถึง	๒.๗๐	๐.๘๕	ปานกลาง
๕. โรงเรียนจัดให้มีการศึกษาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการทำงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๒.๖๑	๐.๘๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๗	๐.๘๒	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๐ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการศึกษา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๗, S.D. = ๐.๘๒) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๑ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการฝึกอบรม

(n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการฝึกอบรม	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนา บุคลิกภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี	๒.๖๕	๐.๘๖	ปานกลาง
๒. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างแรงจูงใจ ในการทำงานให้สูงขึ้น	๒.๖๕	๐.๘๒	ปานกลาง
๓. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะใน การทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๖๙	๐.๘๓	ปานกลาง
๔. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการ ป้องกันและเพิ่มความปลอดภัยในที่ทำงาน	๒.๖๔	๐.๘๔	ปานกลาง
๕. โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความ สามัคคีและเพิ่มพูนความสัมพันธ์ระหว่าง ผู้บริหารกับบุคลากร	๒.๖๕	๐.๘๖	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๖	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๑ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๖, S.D. = ๐.๗๗) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับทักษะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยสูงที่สุด ($\bar{X}$ = ๒.๖๙, S.D. = ๐.๘๓) รองลงมา คือ โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาบุคลิกภาพของบุคลากรเป็นประจำทุกปี และโรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเพื่อสร้างความสามัคคีและเพิ่มพูนความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร ซึ่งมีค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$ = ๒.๖๕, S.D. = ๐.๘๖) และ โรงเรียนจัดให้มีการฝึกอบรมเกี่ยวกับการป้องกันและเพิ่มความปลอดภัยในที่ทำงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด ($\bar{X}$ = ๒.๖๔, S.D. = ๐.๘๔)

ตารางที่ ๔.๑๒ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการพัฒนา

(n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านการพัฒนา	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนมีการพิจารณาเลื่อนขั้นอย่างเป็นระบบและเป็นธรรมแก่ทุกฝ่าย	๒.๗๑	๐.๘๓	ปานกลาง
๒. โรงเรียนมีการสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรที่มีตั้งใจปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๗๐	๐.๘๔	ปานกลาง
๓. โรงเรียนมีการให้ส่งบุคลากรไปศึกษาดูงานตามสถานที่ต่างๆ หรือทัศนศึกษาในสถานที่ได้รับรางวัลดีเด่น	๒.๖๘	๐.๘๘	ปานกลาง
๔. โรงเรียนมีสวัสดิการให้แก่บุคลากรตามความเหมาะสมกับสภาพเศรษฐกิจในขณะนั้น	๒.๗๔	๐.๘๑	ปานกลาง
๕. โรงเรียนสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาความชำนาญตามตำแหน่งงานของตนเองอย่างต่อเนื่อง	๒.๖๕	๐.๘๔	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๙	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๒ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านการพัฒนา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๙, S.D. = ๐.๗๗) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๓ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ โดยภาพรวม
(n = ๑๙๗ รูป/คน)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรมแผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. ด้านศีล	๒.๖๙	๐.๗๘	ปานกลาง
๒. ด้านสมาธิ	๒.๖๗	๐.๗๗	ปานกลาง
๓. ด้านปัญญา	๒.๖๔	๐.๗๗	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๗	๐.๗๕	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๓ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๗, S.D. = ๐.๗๖) และเมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกด้าน

ตารางที่ ๔.๑๔ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านศีล (n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านศีล	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนมีการจัดอบรมศีลธรรมแก่บุคลากรอยู่เสมอ	๒.๗๒	๐.๘๔	ปานกลาง
๒. โรงเรียนมีการส่งเสริมการดำรงชีวิตโดยนำหลักศีล ๕ มาเป็นแนวทางในการประพฤติปฏิบัติในชีวิตประจำวัน	๒.๖๘	๐.๘๕	ปานกลาง
๓. โรงเรียนมีการส่งเสริมการปฏิบัติงานด้วยความสุจริต โปร่งใสของบุคลากรทุกฝ่าย	๒.๗๑	๐.๘๓	ปานกลาง
๔. โรงเรียนมีการส่งเสริมการเคารพสิทธิซึ่งกันและกัน	๒.๖๗	๐.๘๖	ปานกลาง
๕. โรงเรียนมีกระบวนการทดสอบประเมินตนเองอยู่เสมอ	๒.๖๙	๐.๘๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๙	๐.๗๘	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๔ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านศีล ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X} = ๒.๖๙$, S.D. = ๐.๗๘) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๕ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านสมาธิ

(n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านสมาธิ	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนมีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรได้ใช้เวลาทำสมาธิอย่างถูกวิธีก่อนเข้าทำงาน	๒.๖๗	๐.๘๓	ปานกลาง
๒. โรงเรียนมีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรทุกฝ่ายมีความเชื่อมั่นในตนเองต่อการปฏิบัติงาน	๒.๖๙	๐.๘๗	ปานกลาง
๓. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตใจที่เอื้อเฟื้อต่อกันและกันอยู่เสมอ	๒.๖๘	๐.๘๐	ปานกลาง
๔. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรทุกฝ่ายได้เข้ารับการฝึกอบรมปฏิบัติธรรมเป็นประจำทุกปี	๒.๖๕	๐.๘๒	ปานกลาง
๕. โรงเรียนมีการสนับสนุนให้บุคลากรมีจิตใจที่เสียสละ ทั้งต่อตนเอง ต่อเพื่อนร่วมงาน และต่อองค์กร	๒.๖๖	๐.๘๒	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๗	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๕ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านสมาธิ ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๗, S.D. = ๐.๗๗) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

ตารางที่ ๔.๑๖ แสดงค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และความหมายของระดับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านปัญหา

(n = ๑๙๗)

พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ด้านปัญหา	ระดับการพัฒนา		ความหมาย
	$\bar{X}$	S.D.	
๑. โรงเรียนมีการส่งเสริมการพัฒนาความรู้ความสามารถแก่บุคลากรทุกฝ่ายอยู่เสมอ	๒.๖๘	๐.๘๕	ปานกลาง
๒. โรงเรียนมีการฝึกอบรมพัฒนาให้บุคลากรสามารถใช้ปัญญาที่ถูกต้อง ในการแก้ไขปัญหาต่างๆ ทั้งในชีวิตและในการทำงาน	๒.๖๓	๐.๘๓	ปานกลาง
๓. โรงเรียนมีการฝึกอบรมพัฒนาบุคลากรให้รู้เท่าทันเตรียมพร้อมรับมือปัญหาอาเสพติดและอบายมุขทุกชนิด	๒.๖๖	๐.๘๙	ปานกลาง
๔. โรงเรียนมีการติดตามตรวจสอบประสิทธิภาพในการพัฒนาการทำงานของบุคลากรอยู่เสมอ	๒.๗๐	๐.๗๘	ปานกลาง
๕. โรงเรียนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอ และพัฒนากลายเป็นองค์การแห่งการเรียนรู้	๒.๕๕	๐.๘๕	ปานกลาง
ภาพรวม	๒.๖๔	๐.๗๗	ปานกลาง

จากตารางที่ ๔.๑๖ พบว่า พุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านปัญหา ในภาพรวมอยู่ในระดับปานกลาง ($\bar{X}$ = ๒.๖๔, S.D. = ๐.๗๗) และเมื่อพิจารณาในแต่ละข้อ พบว่า มีค่าเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกข้อ

๔.๔ ผลการวิเคราะห์ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแนวทางพุทธบูรณาการในการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

จากการวิเคราะห์ข้อมูลจากแบบสอบถามปลายเปิดเกี่ยวกับข้อเสนอแนะในพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ พบผลการวิจัย ดังนี้

ตารางที่ ๔.๑๗ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านศิลป

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรหาเวลาว่างจากการทำงานมาปฏิบัติธรรมเป็นประจำสม่ำเสมอ	๕
๒	ควรมีการส่งเสริมการรักษาศิลป ๕ แก่บุคลากรในโรงเรียน	๑๐
๓	ควรรักษาสติไว้ไม่ให้ประมาท ควรหาสิ่งอื่นมาทดแทนตามเหมาะสม	๑๑
๔	ควรปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานด้วยความเมตตาเป็นหลัก	๑๒
๕	ควรสร้างความสมานฉันท์ขึ้นในโรงเรียนอย่างเป็นรูปธรรม	๘
๖	ควรส่งเสริมให้บุคลากรทุกฝ่ายมีการเสียสละเพื่อประโยชน์ส่วนรวมให้มากยิ่งขึ้น	๙
๗	ควรสนับสนุนการลดการใช้คำหยาบคายในโรงเรียน	๑๑
๘	ควรส่งเสริมสนับสนุนการเคารพสิทธิของกันและกัน	๑๔
๙	ควรส่งเสริมการกระจายอำนาจในโรงเรียน	๘
๑๐	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรม และศีลธรรม เป็นประจำทุกเดือน	๖
๑๑	ควรให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินการเกี่ยวกับศีลธรรมในทุกกิจกรรม	๑๕
๑๒	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมการลดการใช้พลังงานเพื่อการอนุรักษ์และส่งเสริมการประหยัด	๑๐
๑๓	ควรมีการแลกเปลี่ยนความรู้และส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในโรงเรียนให้ดียิ่งขึ้น	๗
๑๔	ควรมีการรณรงค์ปราบปรามอบายมุขทุกชนิดในโรงเรียน	๑๓
๑๕	ควรมีการจัดกิจกรรมให้โรงเรียนกับวัดมีศาสนสัมพันธ์อย่างต่อเนื่องทุกสัปดาห์	๙

จากตารางที่ ๔.๑๗ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในประเด็นด้านศิลป พบว่า ควรให้ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการดำเนินการเกี่ยวกับศีลธรรมในทุกกิจกรรม อยู่ในลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๑๕ คน รองลงมา คือ ควรส่งเสริมสนับสนุนการเคารพสิทธิของกันและกัน อยู่ในลำดับที่ ๒ มีจำนวน ๑๔ คน และควรมีการรณรงค์ปราบปรามอบายมุขทุกชนิดในโรงเรียนอยู่ในลำดับที่ ๓ มีจำนวน ๑๓ คน ส่วนข้อเสนอแนะว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงาน ก่อนนำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ อยู่อันดับสุดท้าย มีจำนวน ๗ คน

**ตารางที่ ๔.๑๘ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านสมาธิ**

ลำดับที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรมีกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน	๖
๒	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ต่อกันจนเป็นนิสัย	๙
๓	ควรสนับสนุนกิจกรรมปฏิบัติธรรมเป็นประจำทุกปี	๑๒
๔	ควรมีการจัดบรรยากาศที่ร่มรื่น สบายตา สบายใจ ในบริเวณโรงเรียนให้มีจำนวนมากขึ้น	๑๐
๕	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันประสบการณ์การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิตแก่ผู้อื่น	๑๙
๖	ควรส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีความรับผิดชอบในการทำงานให้สูงขึ้น	๘
๗	ควรสนับสนุนกิจกรรมการฝึกสมาธิโดยประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานภายในและภายนอก	๑๔
๘	ควรจัดกิจกรรมส่งเสริมบุคลากรที่มีจิตสาธารณะและจิตอาสาในโรงเรียนให้เป็นตัวอย่างปรากฏ	๑๐
๙	ควรมีการคัดเลือกบุคลากรที่มีผลการทำงานในระดับต่ำกว่าเกณฑ์ไปฝึกอบรมด้านสมาธิอย่างต่อเนื่อง	๑๑
๑๐	ควรสร้างความภูมิใจในการทำงานของโรงเรียนให้เกิดแก่บุคลากรทุกฝ่าย	๑๐
๑๑	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการวางแผนงานก่อนนำไปปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ	๗
๑๒	ควรพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพตามเกณฑ์ที่กำหนด ให้มีระดับที่สูงยิ่งขึ้น	๘
๑๓	ควรให้มีการพบปะพูดคุยสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อลดช่องว่างของความสัมพันธ์ เป็นประโยชน์ในการทำงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น	๑๗
๑๔	ควรมีการให้คำปรึกษาทั้งเกี่ยวกับการทำงานและการแก้ปัญหาต่างๆ แก่บุคลากรในโรงเรียน	๑๑

จากตารางที่ ๔.๑๘ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในประเด็นด้านสมาธิ พบว่า ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แบ่งปันประสบการณ์การแก้ไขปัญหาต่างๆ ในชีวิต แก่ผู้อื่น อยู่ในลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๑๙ คน รองลงมา คือ ควรให้มีการพบปะพูดคุยสังสรรค์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากรฝ่ายต่างๆ เพื่อลดช่องว่างของความสัมพันธ์ เป็นประโยชน์ในการทำงานที่ราบรื่นยิ่งขึ้น อยู่ในลำดับที่ ๒ มีจำนวน ๑๗ คน และควรสนับสนุนกิจกรรมการฝึกสมาธิโดยประสบการณ์ตรงจากหน่วยงานภายในและภายนอก อยู่ในลำดับที่ ๓ มีจำนวน ๑๔ คน ส่วนข้อเสนอแนะว่า ควรมีกิจกรรมการทำสมาธิก่อนเข้าทำงานเป็นประจำทุกวัน อยู่อันดับสุดท้าย มีจำนวน ๗ คน

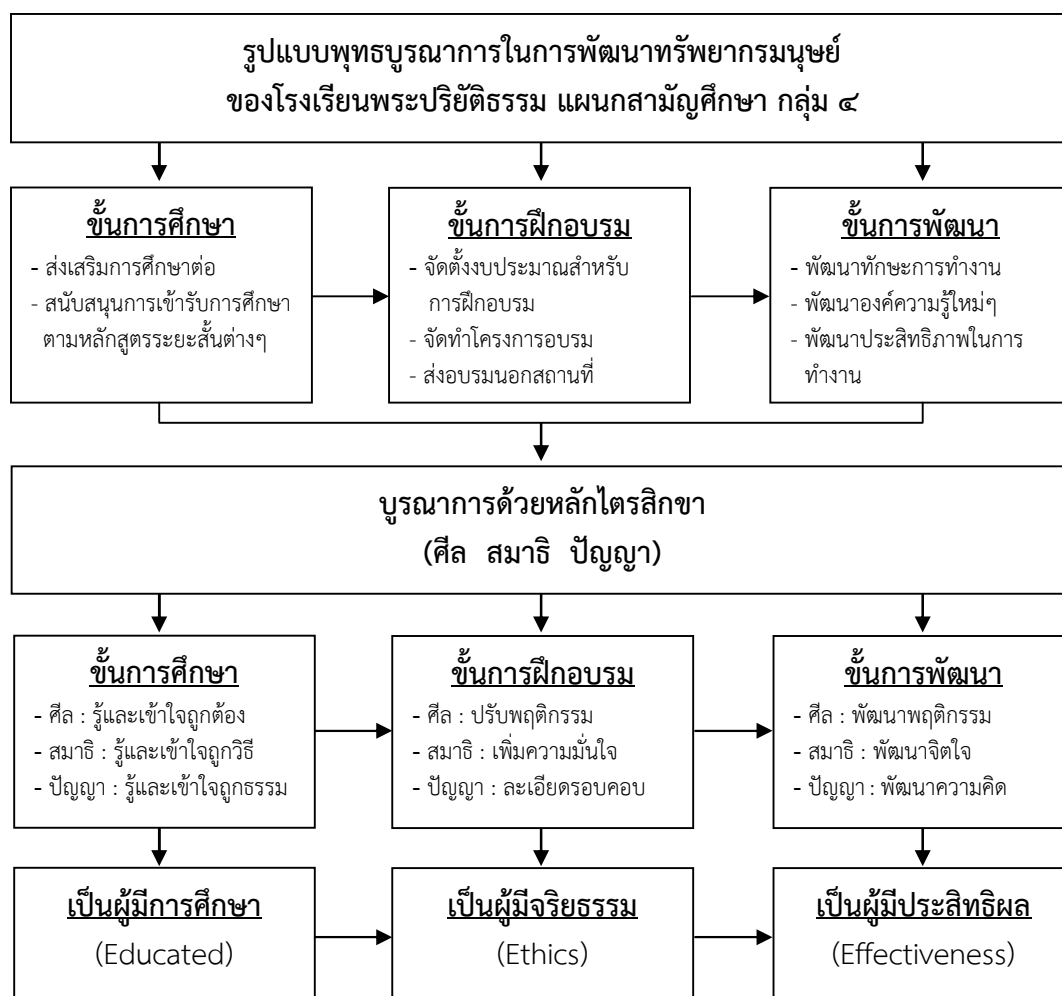
**ตารางที่ ๔.๑๙ ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ
โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านปัญญา**

ลำดับ ที่	ข้อเสนอแนะ	ความถี่
๑	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้รับโอกาสในการศึกษาต่อตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย	๑๑
๒	ควรกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรตามขีดความสามารถหรือศักยภาพ เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	๙
๓	ควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโรงเรียน และพยายามพัฒนาให้เกิดองค์การแห่งการเรียนรู้ให้ได้	๖
๔	ควรมีความยืดหยุ่นในการทำงาน ไม่ตึงเกินไป ไม่หย่อนเกินไป	๗
๕	ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับทุนจากโรงเรียนในการศึกษาต่อ	๑๔
๖	ควรจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	๕
๗	ควรสนับสนุนให้มีการแสดงผลงานทั้งในภายในโรงเรียนและภายนอกโรงเรียน	๑๐
๘	ควรจัดกิจกรรมบรรยายความรู้ในด้านธรรมะในการทำงานให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน	๑๑
๙	ควรจัดกิจกรรมอบรมพัฒนาความรู้ในด้านต่างๆ ตามภาระงานที่โรงเรียนกำหนดอยู่เสมอ	๙
๑๐	ควรเปิดโอกาสให้บุคลากรได้แสดงความรู้ ความสามารถ ในโอกาสต่างๆ ของโรงเรียน	๑๑
๑๑	ควรสร้างห้องสมุดหรือมุมความรู้ต่างๆ ในห้องทำงานของบุคลากรในโรงเรียน เพื่อการเรียนรู้ตลอดเวลา	๘
๑๒	ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น	๑๖
๑๓	ควรจัดกิจกรรมทัศนศึกษาหรือศึกษาดูงานทั้งภายในและนอกประเทศแก่บุคลากรในโรงเรียน	๖
๑๔	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ร่วมกัน รวมถึงแบ่งปันประสบการณ์ในการพัฒนาตนเองแก่เพื่อนร่วมงานในโอกาสสำคัญต่างๆ	๑๓
๑๕	ควรมอบหมายงานสำคัญให้กับบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ แต่ขาดการแสดงออก เพื่อสร้างความมั่นใจและเรียนรู้จากประสบการณ์การทำงานโดยตรง	๗
๑๖	ควรส่งเสริมให้บุคลากรได้แลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อนำองค์ความรู้ใหม่ๆ มาปรับใช้ในโรงเรียน	๙

จากตารางที่ ๔.๑๙ พบว่า ผู้ตอบแบบสอบถามข้อเสนอแนะเกี่ยวกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในประเด็นด้านปัญญา พบว่า ควรมีการจัดอบรมพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความฉลาดในทางอารมณ์ในระดับสูงยิ่งขึ้น อยู่ในลำดับที่ ๑ มีจำนวน ๑๖ คน รองลงมา คือ ควรสนับสนุนบุคลากรที่มีความสามารถสูงกว่าเกณฑ์ที่กำหนด ได้รับทุนจากโรงเรียนในการศึกษาต่อ อยู่ในลำดับที่ ๒ มีจำนวน ๑๔ คน และควรส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้ร่วมกัน รวมถึงแบ่งปัน อยู่ในลำดับที่ ๓ มีจำนวน ๑๓ คน ส่วนข้อเสนอแนะว่า ควรจัดฝึกอบรมพัฒนาทักษะการทำงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง อยู่อันดับสุดท้าย มีจำนวน ๕ คน

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้รับจากการวิจัย

จากการสังเคราะห์ข้อมูลทั้งหมดที่เกี่ยวข้องกับพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ผู้วิจัยได้สังเคราะห์ข้อมูลที่ได้เป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่เรียกว่า Synthesis Model ผู้วิจัยได้สรุปองค์ความรู้จากการวิจัย ดังแผนภาพที่ ๔.๑ ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ รูปแบบพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔

จากแผนภาพที่ ๔.๑ อธิบายได้ว่า รูปแบบพุทธบูรณาการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ โดยอาศัยหลักไตรสิกขาที่ประกอบด้วย ศีล สมาธิ และปัญญาเป็นรากฐานในการพัฒนานั้น ในรายละเอียดของการพัฒนาใน ๓ หลักที่สำคัญข้างต้นยังต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการจัดการศึกษา ฝึกอบรม และพัฒนา มาเป็นส่วนประกอบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๕.๑ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในด้านศีล

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านศีล นั้น รูปแบบในการพัฒนาส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจาซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้บุคลากรในโรงเรียนมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในและนอกโรงเรียน ซึ่ง ได้แก่ เพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่น ๆ ในโลกนี้ นอกจากนั้นยังต้องฝึกฝนอบรมให้เกิดการประสานสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ เป็นต้นว่า เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี ที่มีอยู่ในองค์กรและสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติในท้องถิ่น ทั้งนี้การพัฒนาด้านศีลส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก โดยได้มุ่งพัฒนามนุษย์ให้ปฏิบัติตามแนวทางมรรคมงคล ๘ ในองค์ประกอบ ๓ ด้านสำคัญ คือ สัมมาวาจา สัมมากัมมันตะ และสัมมาอาชีวะ ดังรายละเอียด คือ

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาวาจา เพื่อให้ถึงพร้อมทางด้านวาจา โดยเว้นจากการพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดหยาบคาย การพูดเพ้อเจ้อ ตามหลักปฏิบัติของศีล ๕ ในข้อที่ ๔ ที่ว่า มุสาวาทา เวรมณี ซึ่งจะต้องประพฤติ ปฏิบัติ หรือดำเนินชีวิตทั้งในชีวิตส่วนตัวและชีวิตในที่ทำงานที่จะต้องปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้วยการพูดเท็จ โกหก หลอกลวง พูดตดรอง ประโยชน์ หรือแกล้งทำลายด้วยวาจา ทั้งนี้ในการพัฒนามนุษย์นอกจากเราไม่พูดหรือไม่สื่อสารที่เป็น การโกหก หลอกลวงแล้ว เรายังต้องฝึกมนุษย์ให้พูดในลักษณะที่เป็นสัจจวาจา คือ พูดความจริง พูดแล้วก่อให้เกิดกำลังใจ พูดแล้วก่อให้เกิดการปรองดองสมานฉันท์ในโรงเรียน พูดด้วยหลักปิยวาจา พูดจาไพเราะเสนาะหู พูดสุภาพ พูดอ่อนหวาน และพูดในเรื่องที่มีสาระก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเอง ประโยชน์ต่อผู้อื่น รวมถึงเพื่อประโยชน์ต่อส่วนรวม

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมากัมมันตะ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยการประพฤติ ปฏิบัติตนให้เป็นไปตามหลักเบญจศีลหรือศีล ๕ ในข้อที่ ๑, ๒ และ ๓ กล่าวคือ จะต้องพัฒนาให้เป็นทรัพยากรมนุษย์ที่กระทำการอย่างถูกต้องตามทำนองคลองธรรม โดยศีลข้อ ๑ ปาณาติ ปาตา เวรมณี ส่งเสริมพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เบียดเบียนหรือการมุ่งร้ายทำลายชีวิต ของกันและกัน ไม่ว่าจะป็นมนุษย์หรือสัตว์ สนับสนุนส่งเสริมให้เกิดการกระทำในลักษณะการ ช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเอื้ออาทร แบ่งปัน ข้อที่ ๒ อทินนาทานา เวรมณี คือ การเคารพในทรัพย์สิน หรือทรัพยากรของผู้อื่น การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนด้านทรัพย์สินหรือ กรรมสิทธิ์ และสนับสนุนให้เกิดการบริจาค ทาน การเอื้อเฟื้อ แบ่งปันแก่กันและกัน และข้อที่ ๓ กาเมสุ มิจฉารานา เวรมณี คือ การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้านคนรัก คู่ครอง บุพการี ทายาท อันเป็นที่รักและหวงแหน หรือแม้กระทั่งบทบาท อำนาจ หน้าที่ของผู้อื่น โดยมีหลักยึดสำคัญคือจะต้องไม่ประพฤติผิด ละเมิด หรือล่วงเกิน ขณะเดียวกันก็ควรฝึกตนและดำรงตน ให้ตั้งอยู่ในสภาวะสันโดษ พึงพอใจในสิ่งที่ตนเองมีหรือสิ่งที่ตนเองครอบครอง

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาอาชีวะ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยการประกอบสัมมาชีพด้วยความถูกต้อง เหมาะสม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ละเว้นจากการ ประกอบมิฉาชีพ ยึดถือหลักสำคัญในการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ลดกิเลส ลดโลภะหรือความละโมภะโลภมาก ความไม่รู้จักรักพอ นอกจากนั้นควรที่จะประกอบอาชีพ กิจการ หน้าที่อันนำมาซึ่งรายได้เลี้ยงปากเลี้ยงท้อง บุคคล ครอบครัวอันเป็นที่รักด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ไม่

ข่มเหง ไม่กด ไม่โกง ไม่ทุจริตรอบรับ และหากได้ทรัพย์สินมามากเพียงพอหรือเกินกว่าความต้องการก็ควรที่จะเผื่อแผ่ แบ่งปันไปยังบุคคลข้างเคียงหรือผู้ที่ขัดสนยากไร้

ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางด้านศีลในระดับโลกิยะที่ดำรงอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ นั้น สิ่งที่สำคัญคือต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดทิวทัศน์มิกัดละประโยชน์ หรือ พัฒนาเพื่อให้เป็นคนดีมีคุณธรรม จริยธรรม อันจะทำให้เกิดประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ถือเป็น การสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นในปัจจุบันให้เกิดขึ้นกับโรงเรียน โดยพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ กลายเป็นผู้มีสุขภาพดี มีร่างกายแข็งแรง มีบุคลิกภาพที่ดี มีความพร้อมในการให้บริการประชาชน และสาธารณะ โดยเน้นการประพฤติ ปฏิบัติดีทางกายและวาจา รวมถึงการมุ่งประกอบสัมมาชีพด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่กด ไม่โกง ไม่ทุจจริต คอรัปชั่น

๔.๕.๒ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในด้านสมาธิ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจที่มีความสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ยิ่งไปกว่านั้นปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย และต้องมีสมาธิจึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไข ปัญหาได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุทุกประเด็น มองเห็นทั่วตลอด ทั้งนี้จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดี แล้วจะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงาน สำหรับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์จะเกิดผลหรือได้ผลที่เป็นรูปธรรม การพัฒนาจิตใจให้มีสมาธิถือเป็นแกนกลางหรือเป็นศูนย์กลางสำคัญ ทั้งนี้การพัฒนาด้านจิตในทางพระพุทธศาสนานั้นได้มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมีองค์ ๘ ในองค์ประกอบ ๓ ด้านสำคัญ คือ สัมมาวายามะ สัมมาสติ และสัมมาสมาธิ ดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาวายามะ ให้ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจที่เรียกว่า ความพยายามชอบ ซึ่งเป็นทิศทางของการกระทำ ความมุ่งมั่นที่จะกระทำในทางที่ถูกที่ต้อง ขณะเดียวกันก็ต้องมีการลด ละ หรือเลิกการกระทำที่ผิดหรือที่ไม่ดี ความเพียรพยายามตามหลักสัมมาวายามะนี้เป็นความเพียรพยายามที่เพียรระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น (สังวรปธาน) เพียรพยายามกำจัดหรือละความชั่วที่ได้เกิดขึ้นแล้ว (ปหานปธาน) เพียรพยายามที่จะสร้างความคิดหรือก่อการดีให้เกิดขึ้นใหม่ (ภาวนานุปธาน) และสุดท้ายคือการเพียรพยายามที่จะรักษาคุณงามความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่อย่างยืนนาน (อนุรักษนุปธาน) ความเพียรพยายามเป็นคุณธรรมที่ขาดไม่ได้สำหรับทรัพยากรมนุษย์แต่ทั้งนี้ทั้งนั้นหลักความเพียรจะต้องยึดหรือตั้งอยู่บนทางสายกลาง (มัชฌิมาปฏิปทา) คือ จะต้องเพียรพยายามที่พอเหมาะ พอควร หรือ มีความเหมาะสมกับกำลังความสามารถของตน ไม่มากเกินไปและไม่น้อยเกินไป และไม่ย่อหย่อนจนกลายเป็นความเกียจคร้านจนทำอะไรก็ไม่สำเร็จด้วย

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาสติ ให้ถึงพร้อมด้วยการระลึกชอบหรือ การรู้ตน รู้ว่าตนกำลังทำอะไร ทำอย่างไร ทำแค่ไหน หรือทำเพื่อใคร ขณะเดียวกันก็เป็นการกระทำ ด้วยความระมัดระวัง ตื่นตัว ไม่ประมาท รู้ว่าสิ่งใดควรงด ควรเว้น และที่สำคัญจะต้องพัฒนาตนหรือ ฝึกตนให้รู้เท่าทันความชั่ว ตื่นตัวในการทำความดีโดยอาศัยหลักสติปัญญา ๔ ที่จะต้องฝึกฝนให้รู้เท่า ทนกาย (การกระทำ) เวทนา (ความรู้สึก) จิต (ความสงบ) และธรรม (ความสุข) อันจะเป็นเครื่องมือใน การช่วยให้ก้าวข้ามนิรโทษทั้ง ๕ ทั้งหลายที่ประกอบด้วย กามฉันทหรือความอยากได้ในกามคุณ, พยาบาทหรือความโกรธ เกลียด เคียดแค้น อาฆาต หงุดหงิด ฉุนเฉียว ความขุ่นข้องหมองใจ, ถีนีมิทธะหรือความหดหู่ เหงาหงอย เชื่องซึม ท้อถอย เฉื่อยชา เช้ง, อุทธัจจกุกกุกจะหรือสภาวะแห่ง ความฟุ้งซ่าน วุ่นวาย รำคาญใจ กลุ้มใจ เคร่งเครียด และสุดท้ายวิจิกิจฉาหรือความลังเลสงสัยในกุศล ธรรมทั้งหลาย

๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาสมาธิ ให้ถึงพร้อมแห่งจิตที่แน่วแน่เป็น การพัฒนาคุณภาพของจิต สมรรถภาพของจิต และสุขภาพจิตให้ดีขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลัก โพชฌงค์ ๗ ที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ทั้งเจ็ดอย่าง คือ ๑) สติ (สติสัมโพชฌงค์) คือ ความระลึกได้ ๒) ธัมมวิจยะ (ธัมมวิจยสัมโพชฌงค์) คือ ความเพียรธรรม ความสอดส่องสืบค้นธรรม ๓) วิริย (วิริยสัมโพชฌงค์) คือ ความเพียร ๔) ปีติ (ปีติสัมโพชฌงค์) คือ ความอิ่มใจ ๕) ปัสสัทธิ (ปัสสัทธิ สัมโพชฌงค์) คือ ความสงบกายใจ ๖) สมาธิ (สมาธิสัมโพชฌงค์) คือ ความมีใจตั้งมั่น จิตแน่วใน อารมณ์ และ ๗) อุเบกขา (อุเบกขาสัมโพชฌงค์) คือ ความมีใจเป็นกลาง รวมถึงการมีหลักสติปัญญา ๔ ที่จะต้องฝึกฝนให้รู้เท่าทันกาย (การกระทำ) เวทนา (ความรู้สึก) จิต (ความสงบ) และธรรม (ความสุข) ในการก้าวข้ามนิรโทษทั้ง ๕ ที่ประกอบด้วย ๑) กามฉันทหรือความอยากได้ในกามคุณ ๒) พยาบาทหรือความโกรธ เกลียด เคียดแค้น อาฆาต หงุดหงิด ฉุนเฉียว ความขุ่นข้องหมองใจ ๓) ถีนีมิทธะหรือความหดหู่ เหงาหงอย เชื่องซึม ท้อถอย เฉื่อยชา เช้ง ๔) อุทธัจจกุกกุกจะหรือสภาวะ แห่งความฟุ้งซ่าน วุ่นวาย รำคาญใจ กลุ้มใจ เคร่งเครียด และสุดท้าย ๕) วิจิกิจฉาหรือความลังเลสงสัย ในกุศลธรรมทั้งหลาย

ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางด้านสมาธิในระดับ โลกียะที่ดำรงอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ นั้น สิ่งที่สำคัญคือต้องการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เกิดทิวฏฐัมมิกัตถะประโยชน์และสัมปรายิกัตถะประโยชน์ กล่าวคือพัฒนา เพื่อให้เป็นผู้มีการศึกษา หรือได้รับการศึกษาอบรมมาอย่างดี ซึ่งถือเป็นการพัฒนาเพื่อให้ถึงพร้อมด้าน คุณภาพจิตที่ดี สมรรถภาพจิตที่ดี และสุขภาพจิตที่ดี อันจะทำให้เกิดประโยชน์เพื่อการพัฒนาคุณภาพ ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลในการทำงาน ถือเป็นการสร้างสรรค์ประโยชน์ให้เกิดขึ้นในปัจจุบันและ ประโยชน์ในอนาคตของโรงเรียน โดยพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ ให้กลายเป็นผู้ที่มีความอบอุ่น ซาบซึ้งใจด้วยศรัทธาและความภาคภูมิใจในบทบาท อำนาจหน้าที่ ส่งผลให้เกิดการประพฤติ ปฏิบัติที่ สุจริต เทียงธรรม มีจิตสำนึกในคุณค่าแห่งการเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ขององค์กรหรือ ส่วนรวม มีความกล้ากล้า มั่นใจที่จะคิด ทำ หรือพูดในสิ่งที่ตนเป็นกุศลทั้งมวล

๔.๕.๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ในด้านปัญญา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ด้านปัญญา ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้เพราะปัญญาถือเป็นเป็นต้นทางและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด ซึ่งคนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคับตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางสามารถแยกออกไปได้หลายด้าน และมีความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ ดังนี้

๑) การพัฒนาปัญญาเพื่อช่วยให้ดำเนินชีวิตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ ถือเป็นการพัฒนาด้านปัญญาที่เกิดจากนโยบายหรือโครงการที่จะต้องสนับสนุนเงินทุนหรืองบประมาณเพื่อการศึกษาเรียนรู้ในขั้นที่สูง หรือหลักสูตรขั้นสูง เพื่อให้บุคลากรมีความรู้ ความเข้าใจในข้อมูล เทคนิค รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ โดยรู้และเข้าถึงเนื้อหาความหมายได้อย่างถูกต้องชัดเจน ทั้งนี้โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ จะต้องส่งเสริมนโยบายหรือโครงการต่าง ๆ ที่จะก่อให้เกิดปัญญา เป็นต้นว่า โครงการส่งเสริมการเรียนรู้หลักการวิเคราะห์ขั้นสูง ซึ่งจะก่อให้เกิดปัญญาที่สามารถวิเคราะห์ถึงจุด รู้ประเด็น สามารถยกขึ้นพูด ยกขึ้นชี้แจง หรือยกขึ้นวางเป็นหลักการของตนเองได้ นอกจากนั้นควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่โครงการฝึกอบรม หรือการศึกษาหาความรู้เพื่อก่อให้เกิดปัญญาที่มาจากสิ่งต่าง ๆ เป็นต้นว่า ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักสื่อสารถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจและความต้องการของตน ให้ผู้อื่นรู้ตาม เห็นตาม, ปัญญาที่เกิดจากการคิดการวินิจฉัยที่ถูกต้องชัดเจนและเที่ยงตรง, ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักแยกแยะวิเคราะห์วิจัยสืบสาวเหตุปัจจัยของเรื่องราวต่างๆ ที่จะทำให้สามารถแก้ไขปัญหาและทำการสร้างสรรค์ต่างๆ ได้, ปัญญาเกิดจากความรู้จักจัดทำดำเนินการหรือบริหารจัดการกิจการต่างๆ ให้สำเร็จผล ตามที่มุ่งหมาย, หรือ ปัญญาที่เกิดจากความรู้จักเชื่อมสัมพันธ์ประสบการณ์ ข้อมูลและองค์ความรู้ต่างๆ โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้ใหม่ๆ ได้

๒) การพัฒนาปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ต้องดำรง ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยหรือมีความสัมพันธ์สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในส่วนนี้ โรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ ควรส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เข้าสู่โครงการฝึกอบรมหรือการศึกษาหาความรู้ เพื่อก่อให้เกิดปัญญาที่มาจากสิ่งต่าง ๆ เป็นต้นว่า ปัญญาที่เกิดจากการมองเห็นภาวะและกระบวนการ ที่ชีวิต สังคม และโลกคือหมู่สัตว์ มีความเป็นมาและจะเป็นไปตามกระแสแห่งเจตจำนง และเหตุปัจจัยที่ตนประกอบ สร้างสม จัดสรร และ มีปฏิสัมพันธ์กับปัจจัยอื่นทั้งหลาย เรียกง่ายๆ ว่า เป็นไปตามกรรม

๓) การพัฒนาปัญญาที่ช่วยให้บุคลากรและโรงเรียนเดินไปสู่เป้าหมายสูงสุด หรือบรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิต ถือเป็นการพัฒนาปัญญาขั้นสูงที่จะเกิดจากความรู้ ความเข้าใจ และสามารถเข้าถึง รู้เท่าทันความจริงของโลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ จนสามารถปรับตัว ปรับใจในทิศทางที่ถูกต้อง และอาจฝึกจิตหรือทำจิตใจให้หลุดพ้นเป็นอิสระจาก

ปรากฏการณ์แห่งการเปลี่ยนแปลงได้โดยสมบูรณ์ และการมีชีวิตที่เป็นอยู่หรือดำรงอยู่ด้วยปัญญาอย่างแท้จริง

ทั้งนี้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยอาศัยหลักอภิปญญาสิกขา ในทางพระพุทธศาสนานั้นได้มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมงคล ๘ ในองค์ประกอบ ๒ ด้านสำคัญ คือ สัมมาทิฐิ และ สัมมาสังกัปปะ ดังนี้

๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสัมมาทิฐิให้ถึงพร้อมในด้านความเห็น ความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่ตรงตามสภาวะหรือความเป็นจริง โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ (๑) ระดับ โลกียสัมมาทิฐิ หมายถึง ความเห็นชอบในระดับโลกีย์ที่ยังหนุนเนื่องอยู่กับสมมติของโลก เช่น หลักแห่งความดี ความถูกต้อง ศีลธรรม จริยธรรม หรือค่านิยม ธรรมเนียมประเพณีต่าง ๆ ที่อาจเกิดการยึดถือในลักษณะหรือความมุ่งหมายที่ไม่เหมือนกัน ทั้งนี้อาจขึ้นอยู่กับความเป็นชนชาติ เชื้อชาติ ศาสนา หรืออื่น ๆ สัมมาทิฐิในระดับนี้มักเกิดจากการรับรู้ หรือความรู้ที่ได้มาในลักษณะ “ปรโตโฆสะ” หรือ การอบรม สั่งสอน การรับรู้ หรือ เรียนรู้จากผู้อื่น จากเอกสาร ตำรา หรือจากสื่ออื่น ๆ ส่วนสัมมาทิฐิในระดับที่ (๒) โลกุตระสัมมาทิฐิ หมายถึง ความรู้ที่เป็นความเข้าใจในธรรมชาติ หรือ เป็นไปตามลักษณะความจริงที่เที่ยงแท้ ไม่ใช่ความจริงที่เกิดขึ้นตามการสมมติของมนุษย์โลก หรืออาจจะเกิดขึ้นได้โดยการคิด พิจารณา พินิจ พิเคราะห์ตามหลักโยนิโส ๑๐ ประการ อันประกอบด้วย (๑) วิธีคิดแบบสืบสาวหาเหตุและปัจจัยเชิงระบบ (หลักปฏิจจสมุปบาท) (๒) วิธีคิดที่วิเคราะห์ แยกแยะ (๓) วิธีคิดที่เท่าทันธรรมชาติ (กฎไตรลักษณ์) (๔) วิธีคิดแบบอริยสัจ ๔ (ทุกข์ สมุทัย นิโรจน์ มรรค) (๕) คิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (หลักการ หลักความจริง กับอรรถ) (๖) คิดแบบคุณโทษ ข้อดี ข้อเสีย อุปสรรค โอกาส (SWOT) (๗) คิดแบบคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม (๘) คิดแบบกุศล ธรรม หรือ คิดเชิงบวก (๙) คิดแบบปัจจุบัน คิดแบบมีสติ และ (๑๐) คิดแบบวิภาษวาท หรือ คิดแบบเชื่อมโยงกับการพูด เช่น คิดแบบนี้ถ้าจะพูดหรือสื่อสารควรทำอย่างไร เป็นต้น

นอกจากนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสัมมาทิฐิที่เน้นการฝึกฝนด้านปัญญายังสามารถทำได้อีก ๓ วิธี คือ ๑) ด้วยการอ่าน การถาม การฟัง การศึกษาเล่าเรียน หรือที่เรียกว่า สุตมยปัญญา ตามหลักปรโตโฆสะ ๒) วิธีที่ ๒ คือการนำความรู้ที่ได้รับจากวิธีที่ ๑ มาขบคิด พินิจ พิจารณา วิเคราะห์ สังเคราะห์ต่อให้เกิดความลึกซึ้งยิ่งขึ้น หรือที่เรียกว่าจินตามยปัญญาอันเป็นกระบวนการที่ส่งผลให้เกิดโยนิโสมนสิการ และวิธีสุดท้าย วิธีที่ ๓) คือ การฝึกฝนด้วยการนำเอาผลจากความคิดที่เกิดจากการโยนิโสมนสิการมานำไปสู่การลงมือประพฤติ ปฏิบัติ จนเกิดความรู้ ความเข้าใจ หรือที่เรียกว่า ภาวนามยปัญญา หรือ ความรู้ที่เกิดจากการประพฤติ ปฏิบัติ การค้นคว้า ทดลอง

๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสัมมาสังกัปปะให้มีความถึงพร้อมในด้านการดำรงชอบ หรือ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้ออกจากความเพลิดเพลนทางประสาทสัมผัส เลิกคิด เบียดเบียนผู้อื่น มีความเมตตา กรุณา ปราณี และมีความปรารถนาดีต่อผู้อื่น โดยอาศัยเหตุจากการเกิดสัมมาทิฐิหรือการมีความคิด ความเชื่อที่ชอบหรือถูกต้อง และความคิดที่ถูกต้องนั้นคือ ความคิดที่ไม่มีมิโลก (เนกขัมมะ) ไม่คิดพยาบาท (อพยาบาท) ไม่คิดเบียดเบียนใคร (อวิหิงสา) ซึ่งหากเกิดขึ้นในลักษณะนี้แล้วก็จะนำไปสู่การมี “พรหมวิหารธรรม ๔” ซึ่งเป็นหลักธรรมสำหรับผู้ประเสริฐ เปี่ยมด้วยจิตใจอันกว้างใหญ่ไพศาล เพราะประกอบไปด้วย ๑) เมตตาธรรม หมายถึง การมีความรัก ความ

ปรารถนาดี ความเห็นอกเห็นใจ ความเข้าอกเข้าใจอันดีต่อกัน และเป็นที่มาสำคัญในการลด ละ เลิก ซึ่งความพยายาม ความอาฆาตแค้น ๒) กรุณาธรรม หมายถึง ความต้องการที่จะช่วยเหลือให้คนอื่น พ้นจากความทุกข์ ๓) มุทิตาธรรม หมายถึง ความชื่นชม ยินดีเมื่อผู้อื่นมีความสุข และสุดท้าย ๔) อุเบกขาธรรม หมายถึง ความมีใจเป็นกลาง ไม่หวั่นไหว เอนเอียง ไม่รักไม่ชัง ไม่ยินดียินร้ายกับใคร

นอกจากนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสัมมาสังกัปปะยังต้องมีหลักสังคหัตถุ ธรรม ๔ ประการมาเป็นเครื่องหนุนเนื่องเพื่อให้เกิดผลที่เป็นรูปธรรมยิ่งขึ้น ประกอบด้วย ๑) การทาน หมายถึง การให้ของที่คู่ควร หรือของที่จะเกิดประโยชน์แก่ผู้รับ ๒) การมีปิยวาจา หมายถึง การพูด การจาดี มีความอ่อนหวาน ไพเราะเสนาะหุ มีความน่าเชื่อถือ ฟัง น่านับถือ ๓) การมีอัตถจริยา หมายถึง การมุ่งฝึกตน บำเพ็ญตนเพื่อประโยชน์ของผู้อื่น และสุดท้าย ๔) สมานัตตตา หมายถึง การวางตัวให้ กลมกลืน เป็นอันหนึ่งอันเดียวกันกับคนอื่น ร่วมสุขร่วมทุกข์ วางตนเหมาะสม และไม่ถือเนื้อถือตัว

ทั้งนี้เป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางด้านปัญญานั้นจะ มุ่งผลให้เกิดในระดับโลกุตตระ โดยมุ่งผลให้เกิดประโยชน์ขั้นสูงสุด (ปรমัตถะ) ความเป็นผู้รู้ ผู้ตื่น ผู้ เบิกบาน ให้มีขึ้นหรือเกิดขึ้นและดำรงอยู่ในโรงเรียนพระปริยัติธรรม แผนกสามัญศึกษา กลุ่ม ๔ โดย สิ่งที่สำคัญคือต้องการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้มีปัญญารู้เท่าทันความจริง เข้าถึงธรรมชาติและชีวิต อันทำให้จิตใจเป็นอิสระโดยไม่หวั่นไหวหรือถูกครอบงำด้วยความผันผวนหรือความปรวนแปรจาก ปัจจัยต่าง ๆ ไม่ผิดหวังเศร้าโศกบีบคั้นจิตใจเพราะความยึดมั่นถือมั่น มีความปลอดโปร่ง สงบ ผ่องใส สดชื่น เบิกบานใจอยู่ตลอดเวลา มองเห็นโลกและชีวิตด้วยความเป็นจริง มองด้วยความเป็นเหตุเป็น ผล มองให้เห็นถึงการสนับสนุนเกื้อกูลซึ่งกันและกัน และที่สำคัญคือการมองในทางที่ถูกที่ควร โดย อาศัยหลักปรัโตโมสะและโยนิโสมนสิการมาเป็นฐานในการสนับสนุนให้เกิด สุตมยปัญญา จินตมย ปัญญา และภาวนามยปัญญา นอกจากนี้ยังต้องประกอบไปด้วยพรหมวิหารธรรมอันมีความเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขาเป็นที่ตั้ง โดยอาศัยสังคหัตถุธรรมที่มี ทาน ปิยวาจา อัตถจริยา และ สมานัตตา เป็นตัวหนุนเสริมให้อธิปัญญาสิกขามีความบริสุทธิ์และสะอาดยิ่งขึ้น