

กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของ  
โรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

**Development Process of Educational Personnel with  
Buddhist Integrated Principles in Schools under  
Bangkok Metropolitan**

พระครูอุทัยธรรมานุกุล (สามารถ อธิธรรมาโณ/รอดยัง)

PhrakhrUdaydhammanukur (Samad Eiddhiñano/Rodyan)

นิสิตหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธบริหารการศึกษา

**บทคัดย่อ**

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์เพื่อเสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี คือ การวิจัยเชิงปริมาณ คือ ใช้แบบสอบถามกลุ่มตัวอย่างที่เป็นครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และการวิจัยเชิงคุณภาพ คือ การศึกษาเอกสาร และการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์ และการสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา **ผลการวิจัยพบว่า** กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ได้แก่ 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย (1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การสร้างองค์ความรู้ให้กับผู้เรียน ให้นักเรียนได้ฝึกการปฏิบัติด้วยตนเอง (2) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้นักเรียนมีแนวคิดในแต่ละวิชา รู้จักค้นคว้าจากห้องสมุด ผู้รู้ อินเทอร์เน็ต และให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรมภูมิปัญญาไทย เข้าค่ายคุณธรรม เข้าค่ายลูกเสือ การทำกิจกรรมประกอบอาชีพ (3) ด้านการอบรมสั่งสอน การอบรมสั่งสอนนักเรียนให้มีกิจกรรมโฮมรูม เข้าพบนักเรียนทุกเช้า ในการสอนรายชั่วโมง ในการสอนสอดแทรกคุณธรรมจริยธรรมให้นักเรียนได้รู้และนำไปปฏิบัติ ให้มีการอบรมจากการปฏิบัติจริงและอบรมคุณธรรมทุกสัปดาห์ (4) ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์

ด้วยให้นักเรียนร้องเพลงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ แสวงหาความรู้ มีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ให้เข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน คือ มีมารยาท ของหายได้คืน ตลาดนัดมือสอง ขยะนี้มีประโยชน์ ธนาคารโรงเรียน จิตอาสา การใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ (5) ด้านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูยึดมั่นในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างตั้งใจและนำไปปฏิบัติจริง (6) ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ให้นักเรียนได้เรียนรู้ในแหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน วัด และชุมชน (7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยการจัดการเรียนรู้แบบคอนสแตกันส์ซั้ม การทำวิจัยโครงการเศรษฐกิจพอเพียง และ (8) ด้านการประเมินการพัฒนาของผู้เรียน ด้วยการประเมินจะมีการประเมินก่อนเรียนและประเมินขณะเรียนเพื่อนำไปแก้ไขและพัฒนา โดยนักเรียนจะมีการประเมินการอ่าน การคิด การวิเคราะห์ 5 ด้าน คือ การสื่อสาร ความคิด แก้ปัญหา ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ได้แก่ 1) กายภาพ คือ การจัดอบรมให้ครูได้มีการพัฒนา มารยาทไทย ผูกอบรมทางกาย ใหรรู้จักติดต่อเกี่ยข้องทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี ให้เกิดคุณประโยชน์ ไม่เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ 2) ศีลธรรม คือ การจัดอบรมระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ตัวครูได้รู้เรื่องวินัย รักษาศีลธรรม ให้เป็นผู้มีความประพฤติดี นำความรู้และความดีมาสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่เบียดเบียนเพื่อน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การพัฒนาวิชาความเป็นครูไทย การให้ครูได้สอบธรรมศึกษา 3) จิตใจ คือ ครูต้องมั่นฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง มีเมตตาต่อลูกศิษย์ มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส และ 4) สติปัญญา คือ ฝึกให้ตนมีความรู้ในเรื่องที่สอนอย่างจริงจัง รู้ทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ และรู้จักการแก้ไขปัญหาได้อย่างถูกต้อง

**คำสำคัญ :** การพัฒนา บุคลากรทางการศึกษา หลักพุทธบูรณาการ โรงเรียนสังกัด กรุงเทพมหานคร

## **ABSTRACT**

The objectives of this research were: to propose the process in educational personnel development in schools under Bangkok Metropolitan. The quantitative data were collected through questionnaire from 375 teachers in schools under Bangkok Metropolitan and then analyzed by mean, percentage and standard deviation. The qualitative data were collected from documents, in-depth interview with 14 key-informants and focus group discussion with 7 key-informants and then analyzed by content analysis.

**The results of the study found that:** The process in educational personnel development in schools under Bangkok Metropolitan with Buddhist integrated principles had 2 main components: Component 1: Human resource development consisting of student centered learning activity, student centered learning promotion, student training and taming, activity supporting desirable qualification, teachers' profession criteria, learning resource, learning development research, and learning evaluation, and Component 2: the development of personnel in schools under Bangkok Metropolitan integrated with Buddhaddhamma could lead to development in 4 aspects; physicality, morality, mentality and intellectual.

**Keywords:** Development, Educational Personnel, Buddhist Integrated Principles , Schools under Bangkok Metropolitan

## บทนำ

ปัจจุบันการเปลี่ยนแปลงของสังคมในรูปแบบต่าง ๆ มีผลกระทบต่อการศึกษาดังโดยเฉพาะในสังคมไทย การศึกษาเป็นสิ่งจำเป็นที่จะพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การพัฒนาคนให้มีคุณภาพเพื่อที่จะเป็นกำลังสำคัญในการพัฒนาประเทศ ครูมีบทบาทสำคัญที่สุดของประเทศเป็นแหล่งความรู้และพัฒนาผู้เรียนในด้านต่าง ๆ เพื่อให้มีความพร้อมที่จะออกไปอยู่ในสังคมได้เป็นอย่างดี ซึ่งการผลิตบุคลากรออกไปสู่สังคมนั้นมิใช่จะปรับปรุง ส่งเสริมแต่เฉพาะทางด้านความรู้และความสามารถในการวิชาชีพเท่านั้นแต่ต้องรวมถึงด้านการปลูกฝังอบรม ให้มีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพด้วย ทั้งปรับเปลี่ยนทัศนคติ ค่านิยม และความเชื่อที่มีอิทธิพลต่อการประกอบวิชาชีพเป็นอย่างมาก หากบุคคลมีทัศนคติที่ดีต่อวิชาชีพของตนก็จะทำให้งานที่ทำเป็นสิ่งที่ง่ายและเอาใจใส่ต่อการปฏิบัติหน้าที่ของตนอย่างเต็มความสามารถ นอกจากนั้นยังเกิดความภาคภูมิใจและมีความสุขในการทำงาน (คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ, 2545: 4)

การศึกษาจึงเป็นองค์ประกอบสำคัญในการพัฒนาประเทศให้มีความเจริญก้าวหน้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ทั้งด้านเศรษฐกิจ การเมือง สังคม และยังเป็นเครื่องมือในการสร้างกำลังคนของประเทศให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพตามความมุ่งหวัง ดังนั้นในปัจจุบันนี้องค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของมนุษย์ว่าเป็นทรัพยากรที่มีค่ามากที่สุด เพราะเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา การจัดการศึกษาของไทยมีปัญหาอยู่เป็นจำนวนมาก และสั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง จึงมีความพยายามที่จะแก้ปัญหาของชาติด้วยการปฏิรูปการศึกษา และเริ่มมีแนวทางปรากฏเป็นรูปธรรมอย่างจริงจัง เมื่อมีพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช 2542 ซึ่งเป็นกฎหมายแม่บททางการศึกษาระดับแรก ส่งผลให้เกิดกระแสสร้างความตื่นตัวและความเคลื่อนไหวในการดำเนินการด้านการศึกษาอย่างกว้างขวาง (สมหมาย จันทรเรือง, 2544 :12) ซึ่งแผนการศึกษาแห่งชาติได้กำหนดวัตถุประสงค์และแนวนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม คือ 1) เพื่อการดำเนินการในการพัฒนาคนรอบด้านอย่างสมดุลเพื่อเป็นฐานหลักของการพัฒนาโดยเฉพาะแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ 3 การปลูกฝังและเสริมสร้างศีลธรรม จริยธรรมค่านิยมและคุณลักษณะที่พึงประสงค์ในระบบวิถีชีวิตที่ดีงาม 2) สร้างสังคมไทยเป็นสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ โดยเฉพาะตามแนวนโยบายเพื่อการดำเนินการที่ 5 การพัฒนาสังคมแห่งการเรียนรู้ เพื่อสร้างเสริมความรู้ ความคิด ความประพฤติ และคุณธรรมของคน มีเป้าหมายเพื่อให้คนไทยทุกคนมีทักษะและกระบวนการ

ในการคิดวิเคราะห์และแก้ไขปัญหาสามารถพัฒนาตนเองได้อย่างต่อเนื่องตลอดจนมีความซื่อสัตย์สุจริตรู้จักรับผิดชอบชีวิตมีระเบียบวินัย ประหยัดอดออมมีจิตสำนึกมีความรับผิดชอบต่อส่วนรวม และมีสุขภาพแข็งแรง 3) พัฒนาสภาพแวดล้อมของสังคมเพื่อเป็นฐานในการพัฒนาคน และสร้างสังคมคุณธรรม ภูมิปัญญา และการเรียนรู้ให้เป็นไปอย่างต่อเนื่อง (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 1-2) เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปตามความมุ่งหมายดังกล่าว จึงมีพระราชบัญญัติสภาครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2546 และพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 เนื่องจากข้าราชการครู เป็นผู้มีบทบาทสำคัญต่อการจัดการศึกษาของชาติ จึงต้องเป็นผู้มีความรู้ความสามารถและทักษะอย่างสูงในการประกอบวิชาชีพ มีคุณธรรม จริยธรรม และประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของวิชาชีพ รวมทั้งมีคุณภาพและมาตรฐานเหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง มีความเจริญก้าวหน้าในอาชีพที่มั่นคง สามารถดำรง ตนอยู่ในสังคมได้อย่างสมเกียรติและสมศักดิ์ศรี โดยผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงาน

บุคลากรทางการศึกษาและข้าราชการครู เป็นบุคคลที่ถูกคาดหวังจากสังคมไทยที่ทำหน้าที่ในการสั่งสอน ฝึกอบรม และถ่ายทอดความรู้ ประสบการณ์ไปยังคนในชาติให้มีความรู้ความสามารถและเป็นคนดีของสังคม จึงจำเป็นจะต้องมีการพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้ง ความรู้ทางโลก ความรู้ทางธรรม มีคุณธรรม มีจริยธรรม มีศีลธรรม มีพฤติกรรมที่ดี จิตใจต้องดี มีระเบียบวินัย มีจรรยาบรรณความเป็นครู มีมาตรฐานทางการศึกษา ความซื่อสัตย์สุจริต เสมอภาคและเที่ยงธรรม มีความวิริยะ อุตสาหะ ขยันหมั่นเพียร ดูแลเอาใจใส่ รักษาประโยชน์ของทางราชการ และต้องปฏิบัติตนตามมาตรฐานและจรรยาบรรณวิชาชีพอย่างเคร่งครัด (พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 :41) ทั้งการปฏิบัติตามวิชาชีพ การปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐาน และมาตรฐานการปฏิบัติตน (กิจจานุเบกษา, 2556 : 67-70) เป็นต้น เมื่อสรุปคุณลักษณะความเป็นครูจะพบว่า มี 3 กลุ่มใหญ่ ได้แก่ 1) ครูจะต้องมีพฤติกรรมที่ดีต่อลูกศิษย์ ต่อเพื่อนร่วมงาน ต่อผู้บังคับบัญชา ต่อสังคมและประเทศชาติ 2) ครูจะต้องมีจิตใจที่ดีงามตามผู้สร้างแบบอย่างที่ดี มีเมตตากรุณา มีจิตใจโอบอ้อมอารีช่วยเหลือบุคคลอื่น ๆ ช่วยเหลือสังคม การพูดจาที่อ่อนหวานไพเราะ สั่งสอนลูกศิษย์ด้วยความรัก และ 3) ครูจะต้องมีความรู้ที่ดี เพราะครูจะต้องถ่ายทอดองค์ความรู้ไปยังลูกศิษย์อยู่ตลอดเวลา มีการสื่อสารที่ดี การให้ความรู้แก่ลูกศิษย์ โดยไม่ปิดบังอำพราง การสอนให้ลูกศิษย์เป็นคนดีของสังคมไม่หวังผลประโยชน์จากลูกศิษย์ เป็นต้น นอกจากนี้ครูจะต้องมีจรรยาบรรณความเป็นครู 9 ประการ ได้แก่ 1) ครูต้องรักและเมตตาศิษย์ โดยให้ความเอาใจใส่ช่วยเหลือ ส่งเสริม

ให้กำลังใจในการศึกษาเล่าเรียนแก่ศิษย์โดยเสมอหน้า 2) ครูต้องอบรม สั่งสอน ฝึกฝน สร้างเสริมความรู้ ทักษะและนิสัยที่ถูกต้องดีงามให้แก่ศิษย์อย่างเต็มความสามารถด้วยความบริสุทธิ์ใจ 3) ครูต้องประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ศิษย์ ทั้งทางกาย วาจา และจิตใจ 4) ครูต้องไม่กระทำตนเป็นปฏิปักษ์ต่อความเจริญทางกาย สติปัญญา จิตใจ อารมณ์ และสังคมของศิษย์ 5) ครูต้องไม่แสวงหาประโยชน์อันเป็นอามิสสินจ้างจากศิษย์ในการปฏิบัติหน้าที่ตามปกติ และไม่ใช่ศิษย์กระทำการใด ๆ อันเป็นการหาประโยชน์ให้แก่ตนโดยมิชอบ 6) ครูย่อมพัฒนาตนเองทั้งในด้านวิชาชีพ ด้านบุคลิกภาพและวิสัยทัศน์ ให้ทันต่อการพัฒนาทางวิชาการ เศรษฐกิจ สังคมและการเมืองอยู่เสมอ 7) ครูย่อมรักและศรัทธาในวิชาชีพครู และเป็นสมาชิกที่ดีขององค์กรวิชาชีพครู 8) ครูพึงช่วยเหลือเกื้อกูลครูและชุมชนในทางสร้างสรรค์ และ 9) ครูพึงประพฤติปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการอนุรักษ์และพัฒนาภูมิปัญญาและวัฒนธรรมไทย (สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา, 2541: 15)

ครูและบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนในสังกัดกรุงเทพมหานคร มีภารกิจจัดการศึกษาตั้งแต่ ระดับก่อนประถมศึกษา ระดับประถมศึกษา เพื่อเป็นไปตามพระราชบัญญัติประถมศึกษาพุทธศักราช 2542 ซึ่งมีจำนวน 438 โรงเรียนบุคลากรกว่า 15,189 คน (กองการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร, 2556) ส่วนใหญ่ มีปัญหา ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน คุณภาพของบุคลากรจำนวนครู และบุคลากรไม่ครบตามเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนด จึงทำให้มีผลกระทบถึงงานหลาย ๆ ด้าน ซึ่งส่งผลกระทบต่อพัฒนาครูอย่างมาก และถือว่าเป็นกฏแห่งความสำเร็จที่ยั่งยืนต่อการปฏิบัติงานท่ามกลางความเปลี่ยนแปลง เพื่อให้เป็นองค์กรยุคใหม่เพิ่มสมรรถนะของครูและบุคลากรทางการศึกษาในการปฏิบัติงาน รวมถึงกระบวนการทำงานที่ต้องเน้นผลสัมฤทธิ์ ประสิทธิภาพและความคุ้มค่า จึงมีความจำเป็นที่ต้องให้ครูและบุคลากร ทางการศึกษา มีความเป็นมืออาชีพมากยิ่งขึ้น ด้วยการประเมินบุคลากรด้วยหลักพุทธธรรม

ในการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษาที่ผ่านมา การปฏิรูปการศึกษาด้านการบริหารและจัดการศึกษา จากรายงานการติดตามประเมินผลการปฏิรูปการศึกษา ด้านการบริหารและการจัดการศึกษา พบว่า การปรับบทบาทจากส่วนกลางจากการจัดการศึกษาเป็นเพียงกำหนดนโยบาย สนับสนุนและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษา มีการดำเนินการได้ไม่เต็มที่เนื่องจากกฎหมาย กฎ ระเบียบต่าง ๆ ยังไม่เรียบร้อย นอกจากนี้ มีการกระจายอำนาจการบริหารและการจัดการศึกษาให้เขตพื้นที่การศึกษาและสถานศึกษาในบางเรื่อง เช่น ในด้านวิชาการ งบประมาณ และการบริหารทั่วไป ยกเว้นการบริหารงานบุคคลที่ไม่มีการกระจายอำนาจ (เลขาธิการสภาการศึกษา, 2551: 14) กล่าวคือ การบริหารและการจัดการศึกษา

ในส่วนกลาง มีคณะกรรมการทำหน้าที่กำหนดนโยบาย ส่งเสริมสนับสนุนและติดตามประเมินผลการจัดการศึกษาที่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 การประสานเชื่อมโยงมีน้อย สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษามีความพร้อมต่างกัน ทำให้การส่งเสริมและการกำกับดูแลสถานศึกษาไม่ทั่วถึงและไม่เท่าเทียมกัน สถานศึกษาส่วนใหญ่ขาดความพร้อมการเป็นนิติบุคคล โดยเฉพาะสถานศึกษาขนาดเล็ก ซึ่งขาดบุคลากรและความรู้ความเข้าใจ นอกจากนี้ มีการประกาศใช้กฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการจัดการศึกษาของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2548 และกฎกระทรวง ว่าด้วยการกำหนดจำนวน หลักเกณฑ์ และวิธีการได้มาของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลและนิเทศการจัดการศึกษาของสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา พ.ศ. 2548 พบว่ายังไม่มีการดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ ส่งผลให้การประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาเป็นไปอย่างไม่มีระบบ ไม่มีรูปแบบที่ชัดเจน ไม่เป็นไปตามแนวทางเดียวกัน และไม่ส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา การดำเนินการปัจจุบันรัฐบาลโดยสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มีเพียงกำหนดกรอบการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการของส่วนราชการ ซึ่งไม่ได้ส่งผลโดยตรงกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา ส่วนการประเมินผลจะได้รับการยอมรับมากน้อยจะต้องมีการนำหลักธรรมาภิบาลมาบูรณาการกับการประเมินผลจะทำให้การประเมินผลนั้นมีคุณภาพมากที่สุด การเลือกหลักธรรมาภิบาลมาปฏิบัติเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว เราควรเอาหลักธรรมอะไรบ้างเพื่อตอบคำถามนี้ เราต้องทราบก่อนว่านักบริหารทำหน้าที่อะไร ซึ่งการบริหาร หมายถึง ศิลปะและการทำงานให้สำเร็จโดยอาศัยคนอื่น ดังนั้นนักบริหารต้องมีหลักพุทธธรรมหรือนำเอาหลักพุทธธรรมข้อใดข้อหนึ่งมาเป็นแนวทางปฏิบัติ จึงจะสามารถแก้ปัญหาได้อย่างเหมาะสม ดังนั้นบุคลากรในองค์กรจะทำงานเป็นทีมได้ดียิ่งขึ้นจะต้องมีนักบริหารที่ดีคอยกำกับดูแล นักบริหารที่ดีในทางธรรม ความวางใจเป็นกลาง เที่ยงตรงไม่เอนเอียง (พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), 2541: 15) ซึ่งหลักพุทธธรรมที่ควรนำมาใช้ในการบริหารงานบุคคลด้านการประเมินผลที่เหมาะสมคืออภาวา 4 อันเป็นหลักพุทธธรรมที่สอดคล้องกับหลักการบริหารงานบุคคลเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

จากความเป็นมาและความสำคัญของปัญหาดังกล่าว ผู้วิจัยจึงสนใจที่จะทำการศึกษารื่องกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เพื่อเป็นแนวทางในการวางแผน การพัฒนา และประเมินผลการปฏิบัติงาน

ของบุคลากรทางการศึกษา และเป็นการพัฒนาให้เกิดองค์ความรู้ใหม่ด้านการบริหารการศึกษา อันจะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสังคมและประเทศชาติต่อไป

## 2. วัตถุประสงค์ของการวิจัย

- 1.1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 1.2 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร
- 1.3 เพื่อเสนอกระบวนการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

## 3. ระเบียบวิธีวิจัย

การศึกษาเรื่อง “กระบวนการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” เป็นงานวิจัยแบบผสมผสานวิธี (Mixed Method Research) ได้แก่ การวิจัยเชิงปริมาณ (Quantitative Research) และการวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative research) สรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัย 3 ประการ ดังนี้

วัตถุประสงค์ที่ 1 เพื่อศึกษาสภาพการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีดำเนินการวิจัย คือ ใช้แบบสอบถามกับกลุ่มตัวอย่างครูผู้สอนในโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร จำนวน 375 คน และทำการวิเคราะห์ข้อมูลด้วยค่าสถิติพื้นฐาน ได้แก่ ค่าความถี่ (Frequency) ค่าร้อยละ (Percentage) ค่าเฉลี่ย ( $\bar{X}$ ) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (Standard Deviation)

วัตถุประสงค์ที่ 2 เพื่อพัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีดำเนินการวิจัย คือ 1) การศึกษาเอกสารวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) และ 2) การสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 14 รูป/คน ด้วยแบบสัมภาษณ์แบบกึ่งมีโครงสร้าง ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis)

วัตถุประสงค์ที่ 3 เพื่อเสนอกระบวนการพัฒนาศูนย์บุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยวิธีดำเนินการวิจัย คือ ) การสนทนากลุ่มผู้ให้ข้อมูลสำคัญ จำนวน 7 รูป/คน ด้วยแนวคำถามสำหรับการสนทนากลุ่ม ใช้การวิเคราะห์ข้อมูลด้วยการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) เสนอรายงานผลการวิจัยตามลำดับดังนี้

#### 4. สรุปผลการวิจัย

ผู้วิจัยสรุปผลการวิจัยตามวัตถุประสงค์ของการวิจัยทั้ง 3 ประการ ดังนี้

##### 4.1 สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

สภาพการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ในภาพรวมพบว่า มีระดับความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินการพัฒนาของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ การอบรมสั่งสอน และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ

##### 4.2 การพัฒนากระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการนำหลักการพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วยการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการอบรมสั่งสอน การจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดแหล่งเรียนรู้ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ การประเมินการพัฒนาของผู้เรียน เพื่อนำมาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา โดยบูรณาการกับหลักพุทธธรรม เชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มี 4 ด้าน ได้แก่ ด้านกายภาพ ด้านศีลธรรม ด้านจิตใจ และด้านสติปัญญา

##### 4.3 เสนอกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ผลการวิจัยพบว่า

กระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร มีองค์ประกอบหลัก 2 ประการ

องค์ประกอบที่ 1 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 1) การพัฒนาบุคลากรของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ประกอบด้วย

1) ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ คือ การสร้างองค์ความรู้ให้เกิดกับผู้เรียน ให้นักเรียนได้ฝึกการปฏิบัติด้วยตนเอง โดยใช้การเรียนรู้แบบโครงการ คอนสตันซ์ลิซึ่ม แสตนป์ ซึ่งนักเรียนสามารถแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นได้

2) ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ให้นักเรียนมีแนวคิดในแต่ละวิชา นักเรียนจะต้องมีความรู้จริง ต้องรู้จักค้นคว้าจากห้องสมุด ผู้รู้ อินเทอร์เน็ต และให้นักเรียนได้เข้าร่วมกิจกรรม ภูมิปัญญาไทย เข้าค่ายคุณธรรม เข้าค่ายลูกเสือ การทำกิจกรรมประกอบอาชีพ

3) ด้านการอบรมสั่งสอน การอบรมสั่งสอนนักเรียน มีกิจกรรมโฮมรูม เข้าพบนักเรียนทุกเช้า ในการสอนรายชั่วโมง ในการสอนได้สอดแทรกคุณธรรม จริยธรรม ให้นักเรียนได้รู้ และนำไปปฏิบัติ อบรมจากการปฏิบัติจริง การเข้าค่าย ทั้งให้นักเรียนอบรมคุณธรรมทุกสัปดาห์

4) ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้วยให้นักเรียนร้องเพลงชาติ สวดมนต์ไหว้พระ แสวงหาความรู้ มีความเสียสละ มีความซื่อสัตย์ สุจริต ให้เข้าร่วมโครงการเศรษฐกิจพอเพียงของโรงเรียน คือ มีมารยาท ของหายได้คืน ตลาดนัดมือสอง ชะนีนีมีประโยชน์ ธนาคารโรงเรียน จิตอาสา การใช้เทคโนโลยีอย่างมีสติ

5) ด้านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ให้ครูยึดมั่นในการปฏิบัติตามเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครูอย่างตั้งใจและนำไปปฏิบัติจริง

6) ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ให้ครูได้นำนักเรียนเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ในโรงเรียน ที่วัด และแหล่งเรียนรู้ในชุมชน

7) ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ ด้วยการทำวิจัยการจัดการเรียนรู้แบบคอนสแต็กซ์สันส์ การเรียนรู้เรื่องการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อมชุมชนบางบัว การทำวิจัยโครงการเศรษฐกิจพอเพียง

8) ด้านการประเมินการพัฒนาของผู้เรียน ด้วยการประเมินจะมีการประเมินก่อนเรียน และประเมินขณะเรียน เพื่อนำไปแก้ไข และพัฒนา สุดท้ายประเมินผลการเรียนเพื่อตัดสินผลการเรียนว่าควรอยู่ในระดับใดเพื่อนำไปแก้ไขต่อไป โดยนักเรียนจะมีการประเมิน การอ่าน คิด วิเคราะห์ จาก 5 ด้าน ได้แก่ การสื่อสาร ความคิด แก้ปัญหา ทักษะชีวิต และการใช้เทคโนโลยี

องค์ประกอบที่ 2 การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร เป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย

1) ด้านกายภาพ (กายภาวนา) คือ การจัดอบรมให้ครูได้มีการพัฒนา มารยาทไทย ผูกอบรมทางกาย ให้รู้จักติดต่อกันของทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี ให้เกิดคุณประโยชน์ ไม่เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ

2) ด้านศีลธรรม (ศีลภาวนา) คือ การจัดอบรมระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ตัวครูได้รู้เรื่องวินัย รักษาศีลธรรม ให้เป็นผู้มีความประพฤติดี นำความรู้และความดีมาสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่เบียดเบียนเพื่อน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การพัฒนาวิชาความเป็นครูไทย การให้ครูได้สอบธรรมศึกษา

3) ด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) คือ ครูต้องมั่นฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง เข้าค่ายคุณธรรมพร้อมกับเด็ก ให้รู้จักมีเมตตาต่อลูกศิษย์ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีสติและสมาธิ มีจิตใจร่าเริงแจ่มใส

4) ด้านสติปัญญา (ปัญญาภาวนา) คือ การจะเป็นครูนั้นต้องฝึกให้ตนมีความรู้ ในเรื่องที่เราจะสอนอย่างจริงจังรู้ทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีสติก่อนทำต้องรู้จักผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น

## 5. อภิปรายผลการวิจัย

การวิจัยเรื่อง “กระบวนการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร” ผู้วิจัยพบประเด็นสำคัญที่นำมาอภิปรายผล ดังต่อไปนี้

สภาพการพัฒนานุเคราะห์ทางการศึกษาของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครในภาพรวม มีระดับการปฏิบัติอยู่ในระดับมาก โดยเรียงลำดับความคิดเห็นจากมากไปหาน้อย ได้แก่ เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู การจัดแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ การจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ การส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน การประเมินการพัฒนาของผู้เรียน การวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมการเรียนรู้ การอบรมสั่งสอน และการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ตามลำดับ สอดคล้องกับงานวิจัยของ**ทัศนรงค์ จารุเมธิชน**ได้ทำการวิจัยเรื่อง การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ผลการวิจัยพบว่า รูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน ที่ผู้วิจัยพัฒนา ประกอบด้วยโครงสร้างที่แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของวัตถุประสงค์ การประเมิน เนื้องานที่มุ่งประเมิน ตัวบ่งชี้และเกณฑ์ในการประเมินผู้ทำการประเมิน วิธีการประเมิน ระยะเวลาในการประเมินและการให้ข้อมูลย้อนกลับ โดยจำแนกเป็นสมรรถนะส่วนบุคคล 4 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารจัดการและการพัฒนาตนเอง การทำงานร่วมกับผู้อื่น ความสามารถในการปรับตัว และด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณวิชาชีพ และสมรรถนะตามสายงาน 7 สมรรถนะ ประกอบด้วย การบริหารหลักสูตรและการจัดการเรียนรู้ การ

บริหารจัดการห้องเรียน การพัฒนาผู้เรียน การวัดและประเมินผลการเรียนรู้ การวิจัยภาษาและเทคโนโลยี และการถ่ายทอดความรู้ (ทัศนรงค์ จารุเมธีชน, 2556) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ **อุทัย โล้วม้นคง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษา สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน” พบว่า หลักการพัฒนาภาวะผู้นำทางจริยธรรมตั้งอยู่บนพื้นฐานของการให้อำนาจความรู้ แนวความคิด ด้วยวิธีการเพื่อผลของการเปลี่ยนแปลงทางพฤติกรรม โดยคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งเสริมและกีดขวางพฤติกรรมทางคุณธรรมจริยธรรม ต้องอาศัยการเปิดกว้างทางความคิดของผู้บริหารสถานศึกษา ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้บริหารมีพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องโดยการยอมรับตนเองว่าอาจจะมีข้อบกพร่องทางพฤติกรรม ทำการวิเคราะห์ถึงพฤติกรรมที่บกพร่องของตนเอง และพร้อมที่จะแก้ไขพัฒนาพฤติกรรมที่บกพร่องนั้น ๆ กล่าวได้ว่า เป็นการจูงใจให้ผู้บริหารเข้าร่วมการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมที่ได้ผลที่สุด (อุทัย โล้วม้นคง, 2553)

การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการทั้ง 4 ด้าน ประกอบด้วย 1) ด้านกายภาพ (กายภาวนา) คือ การจัดอบรมให้ครูได้มีการพัฒนา มารยาทไทย ผูกอบรมทางกาย ให้อริจักติดต่อกันเกี่ยวข้องทางอินทรีย์ทั้ง 5 ด้วยดี ให้เกิดคุณประโยชน์ ไม่เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม พัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อม ทางกายภาพ 2) ด้านศีลธรรม (ศีลภาวนา) คือ การจัดอบรมระเบียบวินัยของข้าราชการครูให้ตัวครูได้รู้เรื่องวินัย รักษาศีลธรรม ให้เป็นผู้มีความประพฤติดี นำความรู้และความดีมาสั่งสอนนักเรียนให้เป็นคนดี ไม่เบียดเบียนเพื่อน สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ การพัฒนาวิชาความเป็นครูไทย การให้ครูได้สอบธรรมศึกษา 3) ด้านจิตใจ (จิตตภาวนา) คือ ครูต้องมั่นฝึกจิตใจให้มีความเข้มแข็ง เข้าค่ายคุณธรรมพร้อมกับเด็ก ให้อริจักมีเมตตาต่อลูกศิษย์ มีความขยันหมั่นเพียร อดทน มีสติและสมาธิ มีจิตใญ่ไร้เร้งแ่งมใส่ 4) ด้านสติปัญญา (ปัญญาภาวนา) คือ การจะเป็นครูนั้นต้องฝึกให้ตนมีความรู้ ในเรื่องที่เร้าจะสอนอย่างจริงจั่งรู้ทันโลกยุคโลกาภิวัตน์ รู้จักแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง มีสติก่อนทำต้งรู้จักผลดีและผลเสียที่จะเกิดขึ้น สอดคล้องกับงานวิจัยของ **วันชัย สุขตาม** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์ พบว่า แนวคิดเกี่ยวกับหลักพุทธธรรมเป็นแนวคิดที่สามารถผลักดันให้ทุนมนุษย์ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล หลักพุทธธรรมที่สำคัญได้แก่ ภาวนา 4 พระพุทธศาสนาเน้นการพัฒนาปฏิสัมพันธ์กับมิติพัฒนาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง กระแสโลกาภิวัตน์รวมทั้งเทคโนโลยีต่าง ๆ มีอิทธิพลต่อภาคเอกชน ภาครัฐ ภาคการศึกษา และภาคศาสนาอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ พุทธวิธีในการพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนา

มีจุดมุ่งหมายที่จะจัดการคนให้เป็นทั้งคนเก่งและคนดี (วิชาจรรยาสัมปโน) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธจะเป็นไปตามหลักพุทธธรรม คือ การมีชีวิตอันประเสริฐ มีปัญญารู้ความจริงตามความเป็นจริงพัฒนาตนเองให้มีภูมิที่ดีกว่าเดิม พุทธธรรมมีหลักการที่ครอบคลุมทั้งความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลในสังคม (การพัฒนาศีล) การพัฒนาจิตใจให้มีสุขภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตสูงขึ้น จิตมีคุณภาพมากขึ้น (การพัฒนาสมาธิ) และพัฒนาไปสู่ระดับการเข้าถึงสัจธรรม (การพัฒนาปัญญา) (วันชัย สุขตาม, 2555) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **อนุวัต กระสังข์** ได้ศึกษาเรื่อง การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโภคนิยมพบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธเพื่อแก้ปัญหาบริโภคนิยมของเยาวชนสถาบันครอบครัว สังคม ต้องปรับเปลี่ยนมาตรฐานการเลี้ยงดูหรือจัดการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการพัฒนาสติปัญญาของเยาวชนให้ถูกต้องเหมาะสม และจัดการศึกษาอบรมขัดเกลาเยาวชนได้เรียนรู้และเข้าใจถึงคุณค่าวัฒนธรรมอันดีงาม นอกจากนี้ ต้องสร้างโอกาสทางการศึกษาที่ถูกต้องเหมาะสมถูกต้องเพียงพอ ส่วนการพัฒนาเยาวชนโดยการพัฒนาตัวคนที่เป็นปัจจัยตัวกระทำให้เป็นศูนย์กลางของการพัฒนาด้วยการพัฒนาคนเต็มทั้งระบบ โดยมีหลักไตรสิกขา คือ 1) การฝึกอบรม ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม 2) การศึกษา ได้แก่ การฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ 3) การพัฒนา ได้แก่ การพัฒนาปัญญา และหลักธรรมสนับสนุน และสร้างภูมิคุ้มกันกระแสบริโภคนิยมได้แก่ วิธีการแห่งปัญญาแบบอริยสัจ ที่มุ่งตรงต่อปัญหาที่ต้องการจะพิจารณาและเป็นวิธีคิดที่เป็นไปตามเหตุและผล โดยสืบสาวจากผลไปหาเหตุ แล้วทำการแก้ไขที่ต้นเหตุเพื่อจัดปัญหาให้หมดไป โดยกระบวนการจะอยู่ในรูปของการพัฒนาใน 3 ด้านร่วมกันคือ พฤติกรรม จิตใจและปัญญา มีความสัมพันธ์อิงอาศัยกันและส่งผลต่อกันเป็นปัจจัยแก่กันในการบวนการพัฒนาในองค์กร (อนุวัต กระสังข์, 2557) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **พระไพศาล วิสาโล** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์พบว่า การพัฒนามนุษย์เป็นเป้าหมายสูงสุดของการพัฒนาสังคม สังคมที่เกื้อกูลต่อความเป็นอยู่ที่ดีงามนั้นจำเป็นต้องเป็นสังคมที่สงบสุข มั่นคงและราบรื่น มีโคตรทรัพย์ ปราศจากความยากจน และสามารถพึ่งตนเองได้ในทางเศรษฐกิจ มีการจัดระเบียบหรือองค์การทางสังคมที่เอื้อให้ประชาชนอยู่ร่วมกันอย่างผาสุก ด้วยเหตุนี้ การพัฒนาสังคมเพื่อการพัฒนาบุคคลจึงต้องสร้างเงื่อนไขแวดล้อมดังกล่าวให้เกิดมีขึ้นในสังคม พุทธธรรมนั้นมองโลกและชีวิตอย่างเชื่อมโยงสัมพันธ์กัน ทุกสิ่งทุกอย่างล้วนเป็นเหตุปัจจัยอาศัยกัน การพัฒนาชีวิตหรือการพัฒนาบุคคลจึงแยกไม่ออกจากการพัฒนาสังคม (พระไพศาล วิสาโล, 2542) สอดคล้องกับงานวิจัยของ **ฉาน ตรกรวิจารณ์** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ” พบว่า พุทธธรรม

มีเป้าหมายที่การพัฒนาปรับปรุงมนุษย์ใช้ปัญหาของมนุษย์คือ “ทุกข์” เป็นตัวตั้งใช้หลักธรรมอริยสัจ 4 เป็นหลักคิดในการพัฒนา และมีการคิดเชิงระบบ สำหรับเป้าหมายในการพัฒนานั้นจะมีสามประการ คือ (1) ทำให้มนุษย์มีความรู้ความสามารถปฏิบัติหน้าที่ได้ดีมีประสิทธิภาพ (2) มีจริยธรรมคุณธรรมในการดำรงชีวิต และ (3) พัฒนาไปสู่ระดับสูงสุดคือการพ้นทุกข์อย่างสิ้นเชิง สู่ภาวะนิพานหรือนิโรธ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธมี 3 องค์ประกอบการพัฒนา คือการพัฒนาระดับบุคคล ระดับกลุ่มและการพัฒนาในระดับองค์การ เพื่อให้การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวทางพุทธมีปฏิสัมพันธ์กับบริบททั้งทำให้องค์การที่เป็นระบบใหญ่ต้องมีเป้าหมายขององค์การที่เศรษฐกิจแบบพอเพียงมีพุทธเศรษฐศาสตร์เป็นแนวทางของระบบเศรษฐกิจ มีกระบวนการพัฒนาที่ประกอบด้วยกระบวนการพัฒนาเพื่อผลงาน กระบวนการพัฒนาเพื่อการเรียนรู้กระบวนการพัฒนาโลกียธรรมและกระบวนการพัฒนาระดับโลกุตระธรรม การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในระดับบุคคลและระดับองค์การจะมีตัวแบบในการพัฒนาซึ่งสามารถใช้เป็นกระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธได้ด้วย (ฉาน ธรรมวิจารณ์, 2550) และสอดคล้องกับงานวิจัยของ**ตระกูล ชำนาญ** ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสตร์” ผลการวิจัยพบว่าการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ปัจจัยหลัก (Core factor) ของการพัฒนาทั้งปวง กำหนดตำแหน่งสำคัญของการพัฒนาไว้ที่ทรัพยากรมนุษย์ซึ่งรวมถึงกายกับใจ (Mater & Mind) ตามหลักพุทธศาสตร์ สอดคล้องกับอภิปรายหมวดญาณวิทยาที่ว่าถึงโลกทัศน์ หรือระบบความเชื่อในแง่ของวิธีการ รูปแบบและศาสตร์การพัฒนา พุทธศาสตร์มีองค์ความรู้ที่กำหนดเป็นยุทธศาสตร์ในการพัฒนาได้ (ตระกูล ชำนาญ, 2543)

## 6. องค์ความรู้จากการวิจัย

องค์ความรู้จากการวิจัยครั้งนี้เป็นการนำหลักอภิปรัชชา 4 ได้แก่ กายภาพนา ตีลภาพนา จิตตภาพนา และปัญญาภาพนา ซึ่งเป็นหลักพุทธธรรมที่สำคัญกับการพัฒนาทางการศึกษาที่มีคุณภาพการศึกษาสมบูรณ์ทั้งด้านกายภาพ ด้านสังคม ด้านจิตใจ และด้านสติปัญญา เพื่อนำมาบูรณาการกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาทั้ง 8 ด้าน ได้แก่ ด้านการจัดกิจกรรมการเรียนรู้โดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ ด้านการส่งเสริมการเรียนรู้ของผู้เรียน ด้านการอบรมสั่งสอน ด้านการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาผู้เรียนให้มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ด้านเกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพครู ด้านการจัดแหล่งเรียนรู้ ภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อพัฒนาการเรียนรู้ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาการจัดกิจกรรมเรียนรู้ และด้านการประเมินการพัฒนาของผู้เรียน ดังแสดงในภาพที่ 4.3



ภาพแสดงองค์ความรู้จากการวิจัย

## 7. ข้อเสนอแนะจากการวิจัย

ผู้วิจัยเสนอข้อเสนอแนะจากการวิจัยครั้งนี้ มีรายละเอียดดังนี้

### ข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย

1. กรุงเทพมหานคร ควรมีนโยบายกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครที่ถาวร
2. นโยบายทางการศึกษาแม้ว่าบุคคลใหม่จะเข้ามาบริหารใหม่แต่ก็ไม่ควรที่จะกำหนดนโยบายที่เข้าข่ายการเพิ่มภาระของคณะครูและไม่ตรงกับความต้องการของโรงเรียน และเพื่อเกิดความชัดเจน
3. กรุงเทพมหานคร ควรส่งเสริมแรงจูงใจการพัฒนาดตนเองเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบ
4. กรุงเทพมหานครควรกำหนดนโยบายในการนำหลักพุทธธรรมเข้ามาพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาตามกรอบการพัฒนาเชิงพุทธศาสตร์โดยการนำหลักท้าว 4 มาเป็นหลักสำคัญในกระบวนการพัฒนา

### ข้อเสนอแนะเชิงปฏิบัติการ

1. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรมีแผนงานในอบรมการให้ศึกษาและการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. สำนักการศึกษากรุงเทพมหานคร ควรวางแผนส่งเสริมการศึกษาควบคู่กันระหว่างทางวิชาการและการปฏิบัติธรรมที่ควบคู่กัน

3. กองพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา ควรส่งเสริมการศึกษา ระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาอย่างเป็นระบบโดยเฉพาะมีแนวทางสำหรับการวางรากฐานพฤติกรรมที่ดีด้านความมีจิตใจดี และความเป็นผู้มีความรู้ พร้อมทั้งระบบการถ่ายทอดความรู้ไปสู่เด็กนักเรียน

### ข้อเสนอแนะสำหรับการทำวิจัยครั้งต่อไป

1. ควรมีการศึกษาเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร

2. ควรมีการวิจัยเพื่อประเมินผลประสิทธิภาพจากกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานครเป็นองค์ความรู้แก่หน่วยงานอื่นต่อไป

3. ควรมีการทำวิจัยที่มีประเด็นเดียวกันในกระบวนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาเชิงพุทธบูรณาการของโรงเรียนสังกัดกรุงเทพมหานคร ด้วยระเบียบวิธีวิจัยอื่น ๆ เช่น การวิจัยเชิงคุณภาพว่ามีความแตกต่าง หรือมีความเหมือนกันอย่างไร

### บรรณานุกรม

กองการเจ้าหน้าที่กรุงเทพมหานคร. **ข้อมูลสถิติบุคลากร**. สํารวจ ณ.วันที่ 31 สิงหาคม พ.ศ. 2556.

คณะกรรมการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ. (2545) **แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 9 พ.ศ.2545 – 2549**. กรุงเทพมหานคร : สำนักพิมพ์สกายบุ๊กส์.

ฉนวน ตรรกวิจารณ์. (2550). “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธ”. **วิทยานิพนธ์ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

ตระกูล ชำนาญ. (2543). “ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามแนวพุทธศาสตร์”. **รายงานวิจัย**. (มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย เชียงใหม่).

ทัศนรงค์ จารุเมธีชน. (2556) “การพัฒนารูปแบบการประเมินสมรรถนะครูระดับประถมศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”. **วิทยานิพนธ์ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิจัยและประเมินผลการศึกษา**. บัณฑิตวิทยาลัย: มหาวิทยาลัยมหาสารคาม.

พระไพศาล วิสาโล. (2542) .การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์. **รายงานการวิจัย.**  
คณะครุศาสตร์ สถาบันราชภัฏเชียงราย.

พระเมธีธรรมาภรณ์ (ประยูร ธมมจิตโต). (2541)**คุณธรรมสำหรับนักบริหาร.** พิมพ์ครั้งที่ 2.  
กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม.

พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการครูและบุคลากรทางการศึกษา พ.ศ. 2547 (แก้ไขเพิ่มเติม  
(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2553)

เลขาธิการสภาการศึกษา. (2551) สำนักงานแผนการการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2545-2559) :  
ฉบับสรุป. พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : พริกหวานกราฟฟิค.

วันชัย สุขตาม. (2555) การพัฒนาทุนมนุษย์วิถีพุทธในยุคโลกาภิวัตน์. **รัฐประศาสนศาสตร์  
ดุสิตบัณฑิต.**บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์.

สมหมาย จันทรเรือง. (2544) **พัฒนาการศึกษาไทย อดีต ปัจจุบัน และในสหัสวรรษใหม่.**  
โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา. (2541) แบบแผนพฤติกรรมตามจรรยาบรรณครู พ.ศ. 2539.  
กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์คุรุสภาลาดพร้าว.

อนวัต กระสังข์. (2557) “การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรตามแนวพุทธภายใต้กระแสบริโคโน  
นิยม”.**วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์.** บัณฑิต  
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย.

อุทัย ไถ่มั่นคง. (2553). “แนวทางการพัฒนาคุณลักษณะภาวะผู้นำทางจริยธรรมตามแนวพุทธ  
ศาสนาของผู้บริหารสถานศึกษาสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน”.  
**วิทยานิพนธ์ครุศาสตรดุษฎีบัณฑิต.** บัณฑิตวิทยาลัย: จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.