

บทที่ 4

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

การวิจัยเรื่อง รูปแบบการพัฒนาคณาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ผู้วิจัยได้นำเสนอผลการวิเคราะห์ข้อมูลโดยแบ่งออกเป็น 3 ตอน ดังนี้

ผลการวิเคราะห์ข้อมูล

ตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคณาการตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาคณาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาคณาการตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ขั้นตอนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสภาพปัจจุบันในการพัฒนาคณาการตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก

ตาราง 2 จำนวนร้อยละของประชากรที่ตอบแบบสอบถาม

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
1. ตำแหน่ง		
1.1 ผู้บริหาร	43	21.18
1.2 ครูผู้สอน	160	78.81
รวม	203	100
2. ระดับการศึกษา		
2.1 ปริญญาตรี	160	78.81
2.2 ปริญญาโท	39	19.21
2.3 ปริญญาเอก	4	1.97
รวม	203	100

ตาราง 2 (ต่อ)

สถานภาพ	จำนวน	ร้อยละ
3. ประสบการณ์ด้านการปฏิบัติงาน		
3.1 น้อยกว่า 5 ปี	28	13.79
3.2 5-10 ปี	60	29.55
3.3 11-20 ปี	75	36.94
3.4 20 ปี ขึ้นไป	40	19.70
รวม	203	100

จากตาราง 2 แสดงให้เห็นว่า ผู้ตอบแบบสอบถามเป็นครูผู้สอน จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 78.81 ผู้บริหาร จำนวน 43 คน คิดเป็นร้อยละ 21.18 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 160 คน คิดเป็นร้อยละ 78.81 ระดับปริญญาโท จำนวน 39 คน คิดเป็นร้อยละ 19.21 และระดับปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 1.97 เมื่อพิจารณาด้านประสบการณ์การปฏิบัติงานพบว่า ผู้ที่มีประสบการณ์ 11-20 ปี จำนวน 75 คน คิดเป็นร้อยละ 36.94 5-10 ปี มีจำนวน 60 คน คิดเป็นร้อยละ 29.55 20 ปี ขึ้นไป จำนวน 40 คน คิดเป็นร้อยละ 19.70 และประสบการณ์น้อยกว่า 5 ปี จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 13.79 ตามลำดับ

ตาราง 3 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม

การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านเมตตา	4.00	0.32	มาก
2. ด้านกรุณา	3.98	0.50	มาก
3. ด้านมุทิตา	3.81	0.63	มาก
4. ด้านอุเบกขา	3.71	0.63	มาก
รวม	3.87	0.52	มาก

จากตาราง 3 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.87$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านเมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา อยู่ในระดับมากทุกด้าน และด้านที่มีค่าเฉลี่ยสูงสุด คือ ด้านเมตตา ($\mu = 4.00$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำสุด คือ ด้านอุเบกขา ($\mu = 3.71$)

ตาราง 4 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเมตตา

ด้านเมตตา	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเมตตา	3.86	0.15	มาก
2. ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้หลักเมตตาธรรมทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน	3.69	0.34	มาก
3. บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจิตใจด้านเมตตาเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน	4.10	0.18	มาก
4. บุคลากรในโรงเรียนมีเมตตาในการประเมินผลบุคลากรโดยยึดหลักธรรม	4.27	0.21	มาก
5. บุคลากรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันโดยช่วยเหลือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา	3.49	0.57	ปานกลาง
6. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเอื้ออาทรต่อกัน	4.59	0.51	มากที่สุด
รวม	4.00	0.32	มาก

จากตาราง 4 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านเมตตา มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 4.00$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพและมีความเอื้ออาทรต่อกัน มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.59$) ส่วนข้อที่อยู่ในระดับมากเรียงลำดับลงมา ได้แก่ บุคลากรในโรงเรียนมีเมตตาในการประเมินผลบุคลากรโดยยึดหลักธรรม ($\mu = 4.27$) บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจิตใจด้านเมตตาเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน ($\mu = 4.27$) โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเมตตา ($\mu = 3.86$) และผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้หลักเมตตา

ธรรมชาติการทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน ($\mu = 3.69$) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันโดยช่วยเหลือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษา อยู่ในระดับปานกลาง ($\mu = 3.49$)

ตาราง 5 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกรุณา

ด้านกรุณา	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความกรุณาในการแก้ปัญหาาร่วมกัน	4.07	0.62	มาก
2. บุคลากรมีความเข้าใจหลักของความกรุณาในการพัฒนางานทุกขั้นตอน	3.76	0.44	มาก
3. บุคลากรใช้หลักความกรุณาในการประเมินตนเองและทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข	4.06	0.42	มาก
4. โรงเรียนให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาคำรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยให้ได้	3.59	0.63	มาก
5. บุคลากรทุกคนรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ	3.63	0.49	มาก
6. บุคลากรให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือในโอกาสอันควร	4.82	0.41	มากที่สุด
รวม	3.98	0.50	มาก

จากตาราง 5 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกรุณา มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.98$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า บุคลากรให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือในโอกาสอันควรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.82$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความกรุณาในการแก้ปัญหาาร่วมกัน ($\mu = 4.07$) บุคลากรใช้หลักความกรุณาในการประเมินตนเองและทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข ($\mu = 4.06$) บุคลากรมีความเข้าใจหลักของความกรุณาในการพัฒนางานทุกขั้นตอน ($\mu = 3.76$) บุคลากรทุกคนรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ ($\mu = 3.63$) และโรงเรียนให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาคำรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยให้ได้ ($\mu = 3.59$) ตามลำดับ

ตาราง 6 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธ-
ธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านมูทิตา

ด้านมูทิตา	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าในการช่วยให้พัฒนาใน ระดับที่สูงขึ้นตามวิทยฐานะ	4.18	0.68	มาก
2. บุคลากรยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเลื่อนหรือมี วิทยฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น	4.29	0.57	มาก
3. บุคลากรวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการ ประพฤติปฏิบัติ	4.08	0.69	มาก
4. บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อน ร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน	3.68	0.55	มาก
5. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมมูทิตาธรรมเพื่อให้มี โอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน	3.71	0.61	มาก
6. มีการชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง	3.60	0.73	มาก
7. มีการแสดงความยินดีกับบุคลากร ในการได้รับพัฒนา ศักยภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความจริงใจ	3.59	0.54	มาก
8. ไม่ดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	3.42	0.72	มาก
รวม	3.81	0.63	มาก

จากตาราง 6 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก
ด้านมูทิตา มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า
บุคลากรยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเลื่อนหรือมีวิทยฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้นมี
ค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.29$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ย
มากไปน้อย ดังนี้ โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถ และความก้าวหน้าใน
การช่วยให้พัฒนาในระดับที่สูงขึ้นตามวิทยฐานะ ($\mu = 4.18$) บุคลากรวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดี
ในเรื่องการประพฤติปฏิบัติ ($\mu = 4.08$) โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมมูทิตาธรรมเพื่อให้มี

โอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน ($\mu = 3.71$) บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน ($\mu = 3.68$) มีการที่แนะนำสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง ($\mu = 3.60$) มีการแสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับพัฒนาศักยภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความจริงจัง ($\mu = 3.59$) และไม่ดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย ($\mu = 3.42$) ตามลำดับ

ตาราง 7 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านอุเบกขา

ด้านอุเบกขา	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. บุคลากรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน โดยวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	3.43	0.72	มาก
2. บุคลากรวางตัวเป็นกลางวางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของ เพื่อนร่วมงาน	3.88	0.74	มาก
3. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจ ในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3.79	0.62	มาก
4. โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคน อย่างเป็นกลาง	3.89	0.59	มาก
5. มีการตัดสินใจปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม ไม่อคติ	3.58	0.53	มาก
รวม	3.71	0.63	มาก

จากตาราง 7 แสดงให้เห็นว่าการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็กด้านอุเบกขา มีการปฏิบัติในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.71$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่าโรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.89$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ บุคลากรวางตัวเป็นกลาง วางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน ($\mu = 3.88$) โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ($\mu = 3.79$) มีการตัดสินใจปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรมไม่อคติ ($\mu = 3.58$) และบุคลากร

ปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง ($\mu = 3.43$) ตามลำดับ

ตาราง 8 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติในวิธีการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม

วิธีการพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ	3.99	0.65	มาก
2. การสัมมนา	3.93	0.60	มาก
3. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.91	0.77	มาก
4. การฝึกอบรม	3.97	0.36	มาก
รวม	3.95	0.60	มาก

จากตาราง 8 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม ในภาพรวม อยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.95$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านประชุมเชิงปฏิบัติการ ($\mu = 3.99$) รองลงมา ได้แก่ การฝึกอบรม ($\mu = 3.97$) การสัมมนา ($\mu = 3.93$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.91$)

ตาราง 9 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ

วิธีประชุมเชิงปฏิบัติการ	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	4.16	0.57	มาก
2. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบในการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถและเหมาะสม	3.75	0.73	มาก
3. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบในหัวข้อและเนื้อหาที่ตรงกับผู้รับผิดชอบ	4.11	0.62	มาก
4. นำผลการประชุมมาขยายผลให้บุคลากรทุกคนทราบ	4.12	0.61	มาก
5. แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาปรับปรุงในครั้งต่อไป	3.81	0.74	มาก
รวม	3.99	0.65	มาก

จากตาราง 9 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการประชุมเชิงปฏิบัติการ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.99$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า สำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ มีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.16$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ นำผลการประชุมมาขยายผลให้บุคลากรทุกคนทราบ ($\mu = 4.12$) พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบในหัวข้อและเนื้อหาที่ตรงกับผู้รับผิดชอบ ($\mu = 4.11$) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาปรับปรุงในครั้งต่อไป ($\mu = 3.81$) แต่งตั้งคณะกรรมการผู้รับผิดชอบการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถและเหมาะสม ($\mu = 3.75$) ตามลำดับ

ตาราง 10 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการสัมมนา

วิธีการสัมมนา	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนา	4.12	0.61	มาก
2. วิเคราะห์คุณสมบัติของบุคลากรก่อนการจัดสัมมนา	3.83	0.62	มาก
3. มีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมการสัมมนา	3.87	0.61	มาก
4. จัดสัมมนาในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	3.81	0.57	มาก
5. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง	4.07	0.68	มาก
6. จัดทำรายงานการประเมินผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป	3.89	0.56	มาก
รวม	3.93	0.60	มาก

จากตาราง 10 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการสัมมนา ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.93$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.12$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมาก ทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.07$) จัดทำรายงานการประเมินผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป ($\mu = 3.89$) โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนา ($\mu = 3.87$) วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนการจัดสัมมนา ($\mu = 3.83$) จัดสัมมนาในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร ($\mu = 3.83$) ตามลำดับ

ตาราง 11 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

วิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง			
ตนเอง	3.78	0.87	มาก
2. สำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	3.84	0.77	มาก
3. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	4.05	0.63	มาก
4. รวบรวมแหล่งแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร	3.99	0.78	มาก
5. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลและรายงานผล	3.82	0.75	มาก
6. นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง			
ตนเอง	4.00	0.81	มาก
รวม	3.91	0.77	มาก

จากตาราง 11 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.91$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเองมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.05$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง ($\mu = 4.07$) นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 4.00$) รวบรวมแหล่งแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร ($\mu = 3.99$) สำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.84$) จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลและรายงานผล ($\mu = 3.82$) แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ($\mu = 3.82$) ตามลำดับ

ตาราง 12 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับปฏิบัติการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการฝึกอบรม

วิธีการฝึกอบรม	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ฝึกอบรมแนะนำครูใหม่ทราบก่อนการปฏิบัติงาน	3.88	0.73	มาก
2. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินการฝึกอบรม	3.92	0.82	มาก
3. ส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	4.13	0.66	มาก
4. จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพและงานที่ รับผิดชอบ	4.08	0.74	มาก
5. จัดฝึกอบรมในเรื่องการเรียนการสอนและต่อเนื่อง	4.29	0.63	มาก
6. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรม	4.07	0.68	มาก
7. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัด โดยหน่วยงานภายนอก	3.81	0.82	มาก
8. มีการกำหนดแผนงาน / โครงการในการฝึกอบรม	3.99	0.78	มาก
9. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่บุคลากร	3.78	0.87	มาก
10. ประเมินผลและนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาปรับปรุง ในครั้งต่อไป	3.98	0.79	มาก
11. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม	4.07	0.78	มาก
12. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงาน ภายนอก	4.05	0.63	มาก
13. จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรม	3.80	0.74	มาก
รวม	3.97	0.36	มาก

จากตาราง 12 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ด้วยวิธีการฝึกอบรม ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.97$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดฝึกอบรมในเรื่องการเรียนการสอนและต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.29$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ ($\mu = 4.13$) จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบ ($\mu = 4.08$) ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรม ($\mu = 4.07$) สำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม ($\mu =$

4.07) ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ($\mu = 4.05$) มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในการฝึกอบรม ($\mu = 3.99$) ประเมินผลและนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาปรับปรุงในครั้งต่อไป ($\mu = 3.98$) แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการฝึกอบรม ($\mu = 3.92$) มีการฝึกอบรมแนะนำให้ครูใหม่ทราบก่อนการปฏิบัติงาน ($\mu = 3.88$) จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก ($\mu = 3.81$) จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรม ($\mu = 3.80$) ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่บุคลากร ($\mu = 3.78$)

ตาราง 13 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในภาพรวม

วิธีพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.90	0.71	มาก
2. ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	3.80	0.75	มาก
3. ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ	3.92	0.78	มาก
4. ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	3.81	0.77	มาก
รวม	3.85	0.75	มาก

จากตาราง 13 แสดงให้เห็นว่า กระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ด้านการวางแผนพัฒนาบุคลากร ด้านการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร และด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.85$) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า ด้านที่มีการปฏิบัติมากที่สุด คือ ด้านการปฏิบัติตามแผนงานพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.92$) รองลงมา ได้แก่ ด้านการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ($\mu = 3.90$) ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.81$) และด้านที่มีค่าเฉลี่ยต่ำที่สุด คือ ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.80$)

ตาราง 14 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐานและระดับการปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการกำหนดความจำเป็นในพัฒนาบุคลากร

ด้านการกำหนดความจำเป็นในพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. มีการวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน	4.12	0.61	มาก
2. ใช้แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล	4.08	0.75	มาก
3. มีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน	3.80	0.69	มาก
4. กำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน	3.81	0.74	มาก
5. ประชุมชี้แจงบุคลากร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน	4.07	0.68	มาก
6. นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติการสอน/กิจกรรม โครงการและงานพัฒนาการเรียนการสอนนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	4.16	0.57	มาก
7. จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.75	0.73	มาก
8. นำข้อมูลมาสังเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.81	0.74	มาก
9. นำข้อมูลความจำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.64	0.85	มาก
10. กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด	3.84	0.77	มาก
รวม	3.90	0.71	มาก

จากตาราง 14 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการกำหนดความจำเป็นในพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.90$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติการสอน/กิจกรรม โครงการและงานพัฒนาการเรียนการสอนนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu =$

4.16) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 4.12$) ใช้แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล ($\mu = 4.08$) ประชุมชี้แจงบุคลากร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 4.07$) กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของหน่วยงานต้นสังกัด ($\mu = 3.84$) กำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนได้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.81$) นำข้อมูลมาสังเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.81$) มีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 3.80$) จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.75$) นำข้อมูลความจำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.64$) ตามลำดับ

ตาราง 15 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร

ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้	3.99	0.78	มาก
2. กำหนดเป้าหมายไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน	4.07	0.76	มาก
3. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านบุคลากรของโรงเรียน	3.05	0.63	มาก
4. มีการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเหมาะสม	3.80	0.74	มาก
5. กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	3.72	0.86	มาก
6. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน	3.81	0.74	มาก
7. มีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มได้อย่างเหมาะสม	3.99	0.78	มาก
8. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจหลักของบุคลากรในโรงเรียน	3.83	0.71	มาก

ตาราง 15 (ต่อ)

ด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
9. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	3.88	0.73	มาก
10. การจัดหาอุปกรณ์เพื่อความต้องการที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเพียงพอ	3.92	0.82	มาก
รวม	3.80	0.75	มาก

จากตาราง 15 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการวางแผนการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.80$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า กำหนดเป้าหมาย ไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.07$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากที่สุดไปน้อย ดังนี้ มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ ($\mu = 3.99$) มีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม ($\mu = 3.99$) การจัดหาอุปกรณ์เพื่อความต้องการที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเพียงพอ ($\mu = 3.92$) การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม ($\mu = 3.88$) กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจหลักของบุคลากรในโรงเรียน ($\mu = 3.83$) กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน ($\mu = 3.81$) มีการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาบุคลากรไว้เหมาะสม ($\mu = 3.80$) กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.72$) กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านบุคลากรของโรงเรียน ($\mu = 3.05$) ตามลำดับ

ตาราง 16 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของกระบวนการพัฒนานุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการนำแผนพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติ

ด้านการนำแผนพัฒนานุคลากรไปปฏิบัติ	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. ส่งเสริมให้นุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ	3.96	0.65	มาก
2. เปิดโอกาสให้นุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง	3.93	0.76	มาก
3. จัดกิจกรรมพัฒนานุบุคลากรที่มุ่งพัฒนาทักษะความรู้และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	4.01	0.81	มาก
4. จัดให้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง	4.05	0.80	มาก
5. ส่งเสริมให้นุบุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง	3.92	0.82	มาก
6. จัดอบรมพัฒนานุบุคลากรในสถานศึกษา	3.81	0.69	มาก
7. ส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับสถาบันหรือหน่วยงานอื่นๆ	3.84	0.93	มาก
8. มีการนิเทศภายในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ	3.88	0.77	มาก
9. สนับสนุนให้นุบุคลากรได้มีการศึกษาดูงาน	3.95	0.79	มาก
10. ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนานุบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	3.93	0.81	มาก
รวม	3.92	0.78	มาก

จากตาราง 16 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนานุบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการการนำแผนพัฒนานุบุคลากรไปปฏิบัติ ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.92$) และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ พบว่า จัดให้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 4.05$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ จัดกิจกรรมพัฒนานุบุคลากรที่มุ่งพัฒนาทักษะความรู้และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร ($\mu = 4.01$) ส่งเสริมให้นุบุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.96$) สนับสนุนให้นุบุคลากรได้มีการศึกษาดูงาน ($\mu = 3.95$) เปิดโอกาสให้นุบุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.93$) ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนานุบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า ($\mu = 3.93$)

ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง ($\mu = 3.92$) มีการนิเทศภายในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ ($\mu = 3.88$) ส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับสถาบันหรือหน่วยงานอื่นๆ ($\mu = 3.84$) จัดอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา ($\mu = 3.81$) ตามลำดับ

ตาราง 17 ค่าเฉลี่ย ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับการปฏิบัติของกระบวนการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

ด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	ระดับปฏิบัติ		
	μ	σ	แปลผล
1. มีการปฏิบัติก่อนการดำเนินการตามในการพัฒนาบุคลากร	3.68	0.68	มาก
2. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายในระหว่างการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	3.77	0.75	มาก
3. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร	3.84	0.93	มาก
4. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร	3.87	0.73	มาก
5. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากร	3.82	0.75	มาก
6. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร	3.72	0.86	มาก
7. สรุปผลที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและแจ้งให้บุคลากร ได้รับทราบ	3.99	0.75	มาก
8. สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร	3.81	0.82	มาก
9. สรุปและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร	3.82	0.75	มาก
10. นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ	3.84	0.77	มาก
รวม	3.81	0.77	มาก

จากตาราง 17 แสดงให้เห็นว่า การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมของโรงเรียนขนาดเล็ก ในด้านการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ในภาพรวมอยู่ในระดับมาก ($\mu = 3.81$) และเมื่อพิจารณา

เป็นรายชื่อ พบว่า สรุปผลที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบมีค่าเฉลี่ยมากที่สุด ($\mu = 3.99$) ส่วนข้ออื่นๆ อยู่ในระดับมากทุกข้อ โดยเรียงลำดับจากข้อที่มีค่าเฉลี่ยมากไปน้อย ดังนี้ มีการสรุปผลการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร ($\mu = 3.87$) มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.84$) นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ ($\mu = 3.84$) มีการสรุปผลการพัฒนาความรู้ของบุคลากร ($\mu = 3.82$) สรุปและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.82$) สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.81$) มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.77$) มีการสรุปผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของบุคลากร ($\mu = 3.72$) มีการปฏิบัติก่อนการดำเนินการตามในการพัฒนาบุคลากร ($\mu = 3.68$) ตามลำดับ

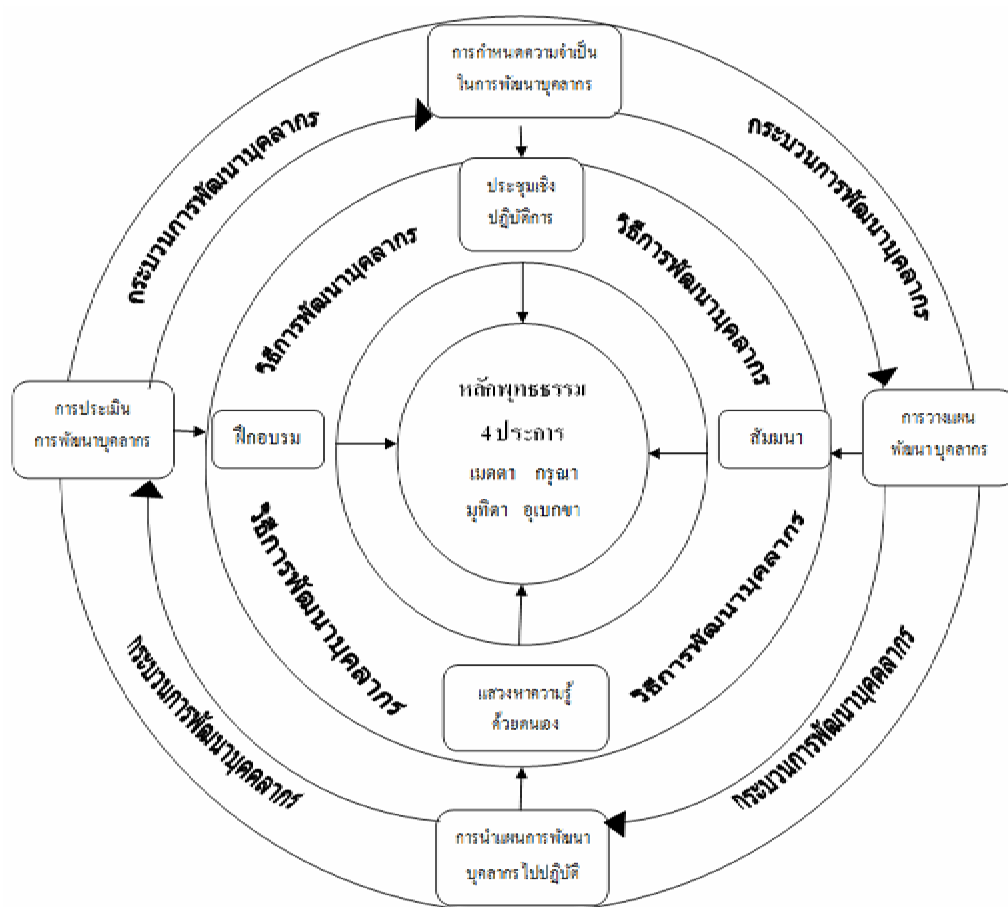
นอกจากนี้ผู้วิจัยได้ข้อเสนอแนะตามความคิดเห็นของผู้บริหารและครูในการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก สรุปดังนี้

1. วิธีการพัฒนาบุคลากร ควรมีกิจกรรมปฐมนิเทศ โดยเฉพาะบุคลากรที่ย้าย/บรรจุใหม่ และกิจกรรมให้คำปรึกษาหรือเป็นระบบพี่เลี้ยงอย่างต่อเนื่อง
2. ด้านการประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรให้บุคลากรได้รับข่าวสารข้อมูลจากการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ควรมีวิทยากรผู้ที่มีความรู้ความสามารถเฉพาะเรื่อง การประชุมเชิงปฏิบัติการแต่ละครั้ง ควรมีการเตรียมการและให้ข้อมูลบุคลากรอย่างทั่วถึงและควรให้ทุกคนมีส่วนร่วม
3. ด้านการสัมมนา ควรใช้วิทยากรที่มีความรู้ทักษะมาบรรยายสู่การปฏิบัติได้ โดยเฉพาะในเรื่องการเรียนการสอน ควรจัดให้บุคลากรได้สัมมนาตามความเหมาะสมให้เป็นระยะและต่อเนื่อง
4. ด้านการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง ข้อมูลที่เสนอแนะตามความคิดเห็นส่วนใหญ่พบว่า บุคลากรทางการศึกษาทุกคนตระหนักถึงการพัฒนาตนเองให้มีความรู้ ทักษะ ความสามารถ เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและศักยภาพของตนเอง ควรจะมีการสนับสนุนให้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง เป็นการเรียนรู้คู่กับงานไปตลอด นอกจากนั้นควรส่งเสริมให้พัฒนาตนด้านเพิ่มคุณวุฒิจากสถาบันการเรียนรู้ โดยศึกษาต่อบางเวลาที่ไม่ส่งผลกระทบต่อการทำงาน จะทำให้บุคลากรได้แนวคิดใหม่และประสบการณ์เพื่อสร้างแนวทางการพัฒนาตนเองให้ดีขึ้นต่อไป
5. ด้านการฝึกอบรม ควรฝึกอบรมให้บุคลากรอย่างทั่วถึงครอบคลุม ควรมีแผนการฝึกอบรมบุคลากรเป็นแผนระยะยาวตลอดปี การจัดหาวิทยากรฝึกอบรมแต่ละครั้งควรให้มีความรู้ความสามารถในการฝึกอบรมแต่ละครั้ง และควรให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดฝึกอบรม นอกจากนี้ควรมีการวางแผนที่ดี มีเป้าหมายที่ชัดเจน ตรวจสอบกระบวนการการดำเนินการฝึกอบรมอย่างเป็นระบบ

ขั้นตอนที่ 2 ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ส่วนที่ 1 การยกย่องรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้นำผลการวิจัยจากขั้นตอนที่ 1 มาทำการวิเคราะห์และสังเคราะห์ร่วมกับหลักพุทธรู้ แนวความคิด และผลการวิจัยที่เกี่ยวข้อง แล้วทำการยกย่องรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ร่างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ที่มี 3 องค์ประกอบ คือ 1) เนื้อหาตามหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย เมตตา กรุณา มุทิตา และอุเบกขา 2) วิธีการพัฒนานุเคราะห์ ประกอบด้วย การประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง และการฝึกอบรม และ 3) กระบวนการพัฒนานุเคราะห์ ประกอบด้วย การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์ การนำแผนพัฒนานุเคราะห์ไปปฏิบัติ และการประเมินผลการพัฒนานุเคราะห์ ดังภาพประกอบ 2



ภาพประกอบ 2 ร่างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

จากภาพประกอบ สามารถอธิบายรายละเอียดในการดำเนินการได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ด้านเนื้อหาหลักสูตรพระมหามหาวิทยาลัย 4 มีการดำเนินการดังนี้

ด้านเมตตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้

1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความเอื้ออาทรต่อกัน
2. บุคลากรในโรงเรียนมีเมตตาในการประเมินผลบุคลากรโดยยึดหลักธรรม
3. บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจิตใจด้านเมตตาเพื่อการ ตัดสินใจในการปฏิบัติงาน
4. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเมตตา
5. ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้หลักเมตตาธรรมทำงานให้บรรลุเป้าหมายของ โรงเรียน
6. บุคลากรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันโดยช่วยเหลือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อ สถานศึกษาอยู่เสมอ

ด้านกรุณา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้

1. บุคลากรให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือในโอกาสอันควร
2. บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความกรุณาในการแก้ปัญหาาร่วมกัน
3. บุคลากรใช้หลักความกรุณาในการประเมินตนเองและทำงานกับเพื่อนร่วมงาน อย่างมีความสุข
4. บุคลากรมีความเข้าใจหลักของความกรุณาในการพัฒนางานทุกขั้นตอน
5. บุคลากรทุกคนรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ
6. โรงเรียนให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ อารมณ์ จิตใจ และ สังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยให้ได้

ด้านมุทิตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้

1. บุคลากรยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเลื่อนหรือมีวิทยฐานะตำแหน่ง หน้าที่การงานที่สูงขึ้น
2. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความ- ก้าวหน้าในการช่วยให้พัฒนาในระดับที่สูงขึ้นตามวิทยฐานะ
3. บุคลากรวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการประพฤติปฏิบัติ
4. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมมุทิตาธรรมเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้า และได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน

5. บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน

6. มีการชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง

7. มีการแสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับพัฒนาศักยภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความจริงใจ

8. ไม่ดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย

ด้านอุเบกขา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้

1. โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง

2. บุคลากรวางตัวเป็นกลางวางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน

3. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4. มีการตัดสินใจปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม

5. บุคลากรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง

องค์ประกอบที่ 2 ด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการดำเนินการดังนี้

1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

2. นำผลการประชุมมาขยายผลให้บุคลากรทุกคนทราบ

3. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบในหัวข้อและเนื้อหาที่ตรงกับผู้รับผิดชอบ

4. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาปรับปรุงในครั้งต่อไป

5. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถและเหมาะสม

การสัมมนา มีการดำเนินการดังนี้

1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด

2. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง

3. จัดทำรายงานการประเมินผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป

4. โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนา
5. วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนการจัดสัมมนา
6. จัดสัมมนาในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร

การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการดำเนินการดังนี้

1. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
2. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง
3. นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
4. รวบรวมแหล่งแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร
5. สำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
6. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลและรายงานผล
7. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง

การฝึกอบรม มีการดำเนินการดังนี้

1. จัดฝึกอบรมในเรื่องการเรียนการสอนและต่อเนื่อง
2. มีการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ
3. จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบ
4. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรม
5. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก
7. มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในการฝึกอบรม
8. ประเมินผลและนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาปรับปรุงในครั้งต่อไป
9. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการฝึกอบรม
10. มีการฝึกอบรมแนะนำให้ครูใหม่ทราบก่อนการปฏิบัติงาน
11. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงาน

ภายนอก

12. จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรม
13. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่บุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติการสอน/กิจกรรม โครงการและงาน

พัฒนาการเรียนการสอนนำมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรในโรงเรียน
3. ใช้แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคล
4. ประชุมชี้แจงบุคลากร เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน
5. กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมาย

ของหน่วยงานต้นสังกัด

6. กำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน
7. นำข้อมูลมาสังเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
8. มีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน
9. จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
10. นำข้อมูลความจำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็น

นโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร

การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. กำหนดเป้าหมายไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน
2. มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้
3. มีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้

อย่างเหมาะสม

4. การจัดหาอุปกรณ์เพื่อความต้องการที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่าง

เพียงพอ

5. การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากร

เป็นไปอย่างเหมาะสม

6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจ

หลักของบุคลากรในโรงเรียน

7. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน
8. มีการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม
9. กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการ

พัฒนาบุคลากร

10. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐาน

ด้านบุคลากรของโรงเรียน

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. จัดให้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง

2. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่มุ่งพัฒนาทักษะความรู้และพฤติกรรมกา
ปฏิบัติงานของบุคลากร

3. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ
4. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาดูงาน
5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง
6. ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง
8. มีการนิเทศภายในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ
9. ส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับสถาบันหรือหน่วยงานอื่นๆ
10. จัดอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา

การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้

1. สรุปผลที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและแจ้งให้
บุคลากรได้รับทราบ

2. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร
3. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในการ

พัฒนาบุคลากร

4. นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ
5. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากร
6. สรุปและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร
7. สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร
8. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายในระหว่างดำเนินการพัฒนา

บุคลากร

9. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมกาปฏิบัติงานของบุคลากร
10. มีการปฏิบัติก่อนการดำเนินการตามในการพัฒนาบุคลากร

**ส่วนที่ 2 การตรวจสอบร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับ
โรงเรียนขนาดเล็ก**

ผู้วิจัยได้นำร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก
ให้ผู้เชี่ยวชาญตรวจสอบความเหมาะสมของรูปแบบ โดยการจัดสัมมนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญด้านบริหาร
จำนวน 12 คน ผู้เชี่ยวชาญได้ให้ข้อเสนอความคิดเห็น แสดงในตาราง 18-20

ตาราง 18 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านพุทธธรรมพรหมวิหาร 4

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
ด้านเมตตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนให้เกิดประสิทธิภาพ และมีความเอื้ออาทรต่อกัน 2. บุคลากรในโรงเรียนมีความเมตตาในการประเมินผลบุคลากรโดยยึดหลักธรรม 3. บุคลากรของโรงเรียนเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมจิตใจด้านเมตตาเพื่อการตัดสินใจในการปฏิบัติงาน 4. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรให้ปฏิบัติงานร่วมกันอย่างมีเมตตา 5. ผู้ร่วมงานทุกคนสามารถใช้หลักเมตตาธรรมทำงานให้บรรลุเป้าหมายของโรงเรียน 6. บุคลากรเป็นกัลยาณมิตรซึ่งกันและกันโดยช่วยเหลือสิ่งที่เป็นประโยชน์ต่อสถานศึกษาอยู่เสมอ	ด้านเมตตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยมีความเอื้ออาทรต่อกัน 2. ให้ความเป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากร โดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ด้านกรุณา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. บุคลากรให้ความอนุเคราะห์โอบอ้อมอารีช่วยเหลือในโอกาสอันควร 2. บุคลากรมีพฤติกรรมที่แสดงออกด้วยความกรุณาในการแก้ปัญหาร่วมกัน 3. บุคลากรใช้หลักความกรุณาในการประเมินตนเองและทำงานกับเพื่อนร่วมงานอย่างมีความสุข 4. บุคลากรมีความเข้าใจหลักของความกรุณาในการพัฒนางานทุกขั้นตอน	ด้านกรุณา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. ให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือกันในโอกาสอันควร 2. ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยเหลือกันได้ 3. ให้การเสริมแรงในการพัฒนางานทุกขั้นตอน 4. รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

ตาราง 18 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
5. บุคลากรทุกคนรับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ 6. โรงเรียนให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาความรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยให้ได้	
ด้านมุทิตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. บุคลากรยินดีกับเพื่อนร่วมงานที่ได้รับการเลื่อนหรือมีวิทยฐานะตำแหน่งหน้าที่การงานที่สูงขึ้น 2. โรงเรียนสนับสนุนบุคลากรในการพัฒนาความรู้ ความสามารถและความก้าวหน้าในการช่วยให้พัฒนาในระดับที่สูงขึ้นตามวิทยฐานะ 3. บุคลากรวางตัวเหมาะสมเป็นแบบอย่างที่ดีในเรื่องการประพฤติปฏิบัติ 4. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้มีการอบรมมุทิตาธรรมเพื่อให้มีโอกาสก้าวหน้าและได้รับความสำเร็จในหน้าที่การงาน 5. บุคลากรยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน 6. มีการชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง 7. มีการแสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับพัฒนาศักยภาพทั้งทางตรงและทางอ้อมด้วยความจริงใจ	ด้านมุทิตา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้ 1. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น 2. ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน 3. ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง 4. แสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับความสำเร็จด้วยความจริงใจ 5. ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

ตาราง 18 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
8. ไม่ดูหมิ่นเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานไม่ถูกต้อง ไม่เหมาะสมกับตำแหน่งหรืองานที่ได้รับมอบหมาย	
ด้านอุเบกขา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้	ด้านอุเบกขา มีการนำไปปฏิบัติดังนี้
1. โรงเรียนให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง	1. ให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง
2. บุคลากรวางตัวเป็นกลางวางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน	2. วางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน
3. โรงเรียนสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	3. ส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. มีการตัดสินใจปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม	4. ตัดสินปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม
5. บุคลากรปฏิบัติต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกันโดยวางตนเป็นกลางไม่เข้าข้างฝ่ายใดฝ่ายหนึ่ง	5. ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ตาราง 19 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านวิธีการพัฒนาบุคลากร

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการดำเนินการ ดังนี้	การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีการดำเนินการ ดังนี้
1. สสำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ	1. สสำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
2. นำผลการประชุมมาขยายผลให้บุคลากรทุกคนทราบ	2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
3. พิจารณาคัดเลือกบุคลากรที่รับผิดชอบในหัวข้อและเนื้อหาที่ตรงกับผู้รับผิดชอบ	3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถ

ตาราง 19 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
4. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประเมินผลการประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อนำผลมาปรับปรุงในครั้งต่อไป 5. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถและเหมาะสม	4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร 5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
การสัมมนา มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดสัมมนามีค่าเฉลี่ยมากที่สุด 2. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง 3. จัดทำรายงานการประเมินผลและนำผลการประเมินไปปรับปรุงในการจัดสัมมนาครั้งต่อไป 4. โรงเรียนมีนโยบายสนับสนุนการเข้าร่วมสัมมนา 5. วิเคราะห์คุณสมบัติบุคลากรก่อนการจัดสัมมนา 6. จัดสัมมนาในหัวข้อที่ตอบสนองความต้องการของบุคลากร	การสัมมนา มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการสัมมนา 2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการสัมมนาตามความสามารถ 4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร 5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. ประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรได้แสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนในการจัดสัมมนาอย่างต่อเนื่อง 3. นำผลการประเมินมาปรับปรุงในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีการดำเนินการ ดังนี้ 1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ

ตาราง 19 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
4. รวบรวมแหล่งแสวงหาความรู้ด้วยตนเองแก่บุคลากร	4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
5. สำรวจความต้องการในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
6. จัดตั้งคณะกรรมการประเมินผลและรายงานผล	
7. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	
การฝึกอบรม มีการดำเนินการ ดังนี้	การฝึกอบรม มีการดำเนินการ ดังนี้
1. จัดฝึกอบรมในเรื่องการเรียนการสอนและต่อเนื่อง	1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการสัมมนา
2. มีการส่งบุคลากรไปอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
3. จัดฝึกอบรมบุคลากรเพื่อเพิ่มทักษะวิชาชีพและงานที่รับผิดชอบ	3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมตามความสามารถ
4. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรม	4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
5. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม	5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
6. ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	
7. มีการกำหนดแผนงาน/โครงการในการฝึกอบรม	
8. ประเมินผลและนำผลการประเมินการฝึกอบรมมาปรับปรุงในครั้งต่อไป	
9. แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการฝึกอบรม	

ตาราง 19 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
10. มีการฝึกอบรมแนะนำให้ครูใหม่ทราบก่อน การปฏิบัติงาน	
11. จัดสรรงบประมาณสนับสนุนให้ครูเข้ารับ การฝึกอบรมที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก	
12. จัดทำรายงานผลการประเมินการฝึกอบรม	
13. ประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการฝึกอบรมแก่ บุคลากร	

ตาราง 20 ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญที่มีต่อร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้	การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้
1. นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติการ สอน/กิจกรรม โครงการและงานพัฒนาการ เรียนการสอนนำมากำหนดความจำเป็นใน การพัฒนาบุคลากร	1. นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติ กิจกรรม โครงการและงานการเรียนการสอน มากำหนดความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากร
2. การวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรใน โรงเรียน	2. ประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อสำรวจความ ต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
3. ใช้แบบสำรวจความต้องการในการพัฒนา บุคลากรเป็นรายบุคคล	3. นำข้อมูลมาสังเคราะห์และจัดลำดับ ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
4. ประชุมชี้แจงบุคลากร เพื่อเก็บรวบรวม ข้อมูลของบุคลากรในโรงเรียน	4. กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของ โรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด
5. กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรได้ สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของ หน่วยงานต้นสังกัด	

ตาราง 20 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
- กำหนดความรับผิดชอบงานในหน้าที่ของบุคลากรในโรงเรียนไว้อย่างชัดเจน - นำข้อมูลมาสังเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - มีการวิเคราะห์ความต้องการในการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากรในโรงเรียน - จัดเก็บข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - นำข้อมูลความจำเป็นต่างๆ เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมากำหนดเป็นนโยบายในการดำเนินการพัฒนาบุคลากร	
การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้	การวางแผนการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้
- กำหนดเป้าหมายไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจน - มีการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรไว้ - มีการกำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม - การจัดหาอุปกรณ์เพื่อความต้องการที่นำมาใช้ในการพัฒนาบุคลากรได้อย่างเพียงพอ - การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานในการพัฒนาบุคลากรเป็นไปอย่างเหมาะสม	- กำหนดเป้าหมายและระยะในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม - กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม - กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร - กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด - จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตาราง 20 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
6. กำหนดระยะเวลาในการปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับภารกิจหลักของบุคลากรในโรงเรียน 7. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษาได้อย่างชัดเจน 8. มีการกำหนดระยะเวลาของการพัฒนาบุคลากรไว้อย่างเหมาะสม 9. กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรได้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร 10. กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและมาตรฐานด้านบุคลากรของโรงเรียน	
การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้ 1. จัดให้มีการประชุมบุคลากรในสถานศึกษาอย่างต่อเนื่อง 2. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่มุ่งพัฒนาทักษะความรู้และพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร 3. ส่งเสริมให้บุคลากรในโรงเรียนมีการพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอ 4. สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการศึกษาดูงาน 5. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้เลือกวิธีการหรือกิจกรรมในการพัฒนาตนเอง 6. ดำเนินการตามกิจกรรมพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ล่วงหน้า	การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้ 1. ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้ 2. ควบคุม ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 3. นิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 4. ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน 5. ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนอย่างจริงจัง

ตาราง 20 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
7. ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการพัฒนาตนเอง 8. มีการนิเทศภายในการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ 9. ส่งบุคลากรเข้าอบรมสัมมนาเชิงปฏิบัติการกับสถาบันหรือหน่วยงานอื่นๆ 10. จัดอบรมพัฒนาบุคลากรในสถานศึกษา	
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้	การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร ต้องมีวิธีการดำเนินการดังนี้
1. สรุปผลที่เกี่ยวกับข้อบกพร่องของการดำเนินการพัฒนาบุคลากรและแจ้งให้บุคลากรได้รับทราบ 2. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากร 3. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายเมื่อสิ้นสุดการดำเนินการในการพัฒนาบุคลากร 4. นำผลการพัฒนาบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจ 5. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านความรู้ของบุคลากร 6. สรุปและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร 7. สรุปปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร 8. มีการปฏิบัติตามขั้นตอนของจุดมุ่งหมายในระหว่างดำเนินการพัฒนาบุคลากร	1. ปฏิบัติตามขั้นตอนของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2. ประเมินผลทั้งด้านวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนา 3. ประเมินผลระหว่างดำเนินการและสิ้นสุดการพัฒนาบุคลากร 4. สรุปผลและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร 5. จัดทำรายงานการประเมินผลเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

ตาราง 20 (ต่อ)

ร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากร	ความคิดเห็นของผู้เชี่ยวชาญ
9. มีการสรุปผลการพัฒนาด้านพฤติกรรมกร ปฏิบัติงานของบุคลากร	
10. มีการปฏิบัติก่อนการดำเนินการตามในการ พัฒนาบุคลากร	

จากตาราง 18-20 สามารถแสดงองค์ประกอบและวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ได้ดังนี้

ตาราง 21 องค์ประกอบและวิธีปฏิบัติของร่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านพุทธธรรมพรหมวิหาร 4

หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4	วิธีปฏิบัติ
ด้านเมตตา	1. สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติ โดยมีความเอื้ออาทรต่อกัน 2. ให้ความเป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากรโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน
ด้านกรุณา	1. ให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือกันในโอกาสอันควร 2. ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยเหลือกันได้ 3. ให้การเสริมแรงในการพัฒนางานทุกขั้นตอน 4. รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ
ด้านมุทิตา	1. สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น 2. ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน

ตาราง 21 (ต่อ)

หลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4	วิธีปฏิบัติ
ด้านอุเบกขา	3. ชี้นะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงจัง
	4. แสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับความสำเร็จด้วยความจริงใจ
	5. ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ
	1. ให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง
	2. วางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน
	3. ส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
	4. ตัดสินปัญหาและการแก้ไขปัญหาคด้วยความยุติธรรม
	5. ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

ตาราง 22 องค์ประกอบและวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบการพัฒนามุคละการตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านวิธีการพัฒนามุคละการ

วิธีการพัฒนามุคละการ	การดำเนินการ
การประชุมเชิงปฏิบัติการ	1. สสำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ
	2. กำหนดแผนพัฒนามุคละการให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
	3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถ
	4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
	5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

ตาราง 22 (ต่อ)

วิธีการพัฒนาบุคลากร	การดำเนินการ
การสัมมนา	1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการสัมมนา 2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการสัมมนาตามความสามารถ 4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร 5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง	1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง 2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ 4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร 5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป
การฝึกอบรม	1. สำรวจความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม 2. กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร 3. แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมตามความสามารถ 4. ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร 5. จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

ตาราง 23 องค์ประกอบและวิธีดำเนินการของร่างรูปแบบการพัฒนานุเคราะห์ตามหลักพุทธธรรม
สำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์

ด้านกระบวนการพัฒนานุเคราะห์	วิธีการดำเนินการ
การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์	- นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติกิจกรรม โครงการ และงานการเรียนการสอนมากำหนดความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ - ประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ - นำข้อมูลมาสังเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนานุเคราะห์ - กำหนดความต้องการในพัฒนานุเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด
การวางแผนการพัฒนานุเคราะห์	- กำหนดเป้าหมายและระยะในการพัฒนานุเคราะห์ไว้ในแผนพัฒนานุเคราะห์อย่างชัดเจนและเหมาะสม - กำหนดกิจกรรมในการพัฒนานุเคราะห์เป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม - กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนานุเคราะห์ให้สอดคล้องกับ ความจำเป็นในการพัฒนานุเคราะห์ - กำหนดทิศทางในการพัฒนานุเคราะห์ให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด - จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานการพัฒนานุเคราะห์อย่างเหมาะสม
การนำแผนพัฒนานุเคราะห์ไปปฏิบัติ	- ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนานุเคราะห์ที่กำหนดไว้ - ควบคุม ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ - นิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ - ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน - ปฏิบัติตามแผนพัฒนานุเคราะห์ตามขั้นตอนอย่างจริงจัง

ตาราง 23 (ต่อ)

ด้านกระบวนการพัฒนาบุคลากร	วิธีการดำเนินการ
การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร	1. ปฏิบัติตามขั้นตอนของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร 2. ประเมินผลทั้งด้านวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนา 3. ประเมินผลระหว่างดำเนินการและสิ้นสุดการพัฒนาบุคลากร 4. สรุปผลและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร 5. จัดทำรายงานการประเมินผลเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

ขั้นตอนที่ 3 ผลการประเมินรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

ผู้วิจัยได้นำผลการตรวจสอบและข้อเสนอแนะของผู้เชี่ยวชาญมาทำการปรับปรุงแก้ไขกว้างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก แล้วทำการตรวจสอบความเหมาะสมและความเป็นไปได้โดยจัดสนทนากลุ่มผู้เชี่ยวชาญ โดยผู้เชี่ยวชาญทั้ง 12 คน มีความเห็นว่างรูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็กมีความเหมาะสมและความเป็นไปได้ในทางปฏิบัติ โดยความเห็นมีความสอดคล้องกันทุกประการ ดังนี้

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก

การพัฒนาบุคลากรตามหลักพุทธธรรมสำหรับโรงเรียนขนาดเล็ก ประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 องค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เนื้อหาหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาบุคลากร

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

ซึ่งแต่ละองค์ประกอบมีรายละเอียด ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 เนื้อหาหลักพุทธธรรมพรหมวิหาร 4 ประกอบด้วย

1. เมตตา มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานโดยมีความเอื้ออาทรต่อกัน

1.2 ให้ความเป็นกัลยาณมิตรแก่บุคลากรโดยช่วยเหลือซึ่งกันและกัน

2. กรุณา มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

2.1 ให้ความอนุเคราะห์ โอบอ้อมอารี ช่วยเหลือกันในโอกาสอันควร

2.2 ให้ความช่วยเหลือส่งเสริมการพัฒนาด้านความรู้ อารมณ์ จิตใจ และสังคม ตามกำลังที่พอจะช่วยเหลือกันได้

2.3 ให้การเสริมแรงในการพัฒนางานทุกขั้นตอน

2.4 รับฟังปัญหาของผู้ร่วมงานด้วยความเต็มใจ

3. มุทิตา มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

3.1 สนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถในระดับที่สูงขึ้น

3.2 ยอมรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะของเพื่อนร่วมงาน แม้จะไม่ตรงกับความเห็นของตน

3.3 ชี้แนะสิ่งที่เป็นประโยชน์และสิ่งที่มีโทษอย่างจริงใจ

3.4 แสดงความยินดีกับบุคลากรในการได้รับความสำเร็จด้วยความจริงใจ

3.5 ให้กำลังใจเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานอย่างสม่ำเสมอ

4. อุเบกขา มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

4.1 ให้การยอมรับในศักยภาพของผู้ร่วมงานแต่ละคนอย่างเป็นกลาง

4.2 วางเฉยต่อสภาวะอันไม่น่าพอใจของเพื่อนร่วมงาน

4.3 ส่งเสริมให้บุคลากรทำความเข้าใจในหน้าที่การงานจนปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

4.4 ตัดสินปัญหาและการแก้ไขปัญหาด้วยความยุติธรรม

4.5 ปฏิบัติตนต่อเพื่อนร่วมงานทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน

องค์ประกอบที่ 2 วิธีการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. การประชุมเชิงปฏิบัติการ มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

1.1 สำรวจความต้องการของบุคลากรในการประชุมเชิงปฏิบัติการ

1.2 กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร

1.3 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการตามความสามารถ

1.4 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร

1.5 จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

2. การสัมมนา มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 2.1 สำนวณความต้องการของบุคลากรในการสัมมนา
- 2.2 กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
- 2.3 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการสัมมนาตามความสามารถ
- 2.4 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
- 2.5 จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

3. การแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 3.1 สำนวณความต้องการของบุคลากรในการแสวงหาความรู้ด้วยตนเอง
- 3.2 กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
- 3.3 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตามความสามารถ
- 3.4 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
- 3.5 จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

4. การฝึกอบรม มีวิธีปฏิบัติ ดังนี้

- 4.1 สำนวณความต้องการของบุคลากรในการฝึกอบรม
- 4.2 กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรให้เหมาะสมกับความจำเป็นและความต้องการของบุคลากร
- 4.3 แต่งตั้งคณะกรรมการรับผิดชอบการจัดการฝึกอบรมตามความสามารถ
- 4.4 ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานทุกขั้นตอนแบบกัลยาณมิตร
- 4.5 จัดทำรายงานผลการประเมินเพื่อนำไปปรับปรุงในครั้งต่อไป

องค์ประกอบที่ 3 กระบวนการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย

1. การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร มีวิธีปฏิบัติดังนี้

- 1.1 นำข้อมูลจากการประเมินผลการปฏิบัติงานกิจกรรม โครงการและงานการเรียนการสอน มากำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 1.2 ประชุมชี้แจงบุคลากรเพื่อสำรวจความต้องการจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร
- 1.3 นำข้อมูลมาสังเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญในการพัฒนาบุคลากร
- 1.4 กำหนดความต้องการในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

2. การวางแผนพัฒนาบุคลากร มีวิธีปฏิบัติดังนี้

2.1 กำหนดเป้าหมายและระยะในการพัฒนาบุคลากรไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรอย่างชัดเจนและเหมาะสม

2.2 กำหนดกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลและเป็นกลุ่มไว้อย่างเหมาะสม

2.3 กำหนดขั้นตอนของแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2.4 กำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับนโยบายของโรงเรียนและหน่วยงานต้นสังกัด

2.5 จัดสรรงบประมาณสนับสนุนโครงการและแผนงานการพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม

3. การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปปฏิบัติ มีวิธีปฏิบัติดังนี้

3.1 ดำเนินกิจกรรมตามแผนพัฒนาบุคลากรที่กำหนดไว้

3.2 ควบคุม ติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ

3.3 นิเทศการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ

3.4 ให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมดำเนินการตามแผน

3.5 ปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากรตามขั้นตอนอย่างจริงจัง

4. การประเมินผลการพัฒนาบุคลากร มีวิธีปฏิบัติดังนี้

4.1 ปฏิบัติตามขั้นตอนของการประเมินผลการพัฒนาบุคลากร

4.2 ประเมินผลทั้งด้านวิธีการพัฒนาและผลที่ได้จากการพัฒนา

4.3 ประเมินผลระหว่างดำเนินการและสิ้นสุดการพัฒนาบุคลากร

4.4 สรุปผลและวิเคราะห์หาความคุ้มค่าและประโยชน์ที่ได้รับในการพัฒนาบุคลากร

4.5 จัดทำรายงานการประเมินผลเพื่อนำผลไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรครั้งต่อไป

ต่อไป