

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว
**A Model of the Educational Personnel Development Of
lao Sangha Fellowship**

พระบุญจันทร์ จนฺทรมโ (จันทสิทธิ์)¹,

พระมหาดาวสยาม วชิรปญโญ²

โสวิทย์ บำรุงภักดี³ และ ชีระพงษ์มีไรสง⁴

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย¹²³

มหาวิทยาลัยมหาสารคาม⁴

PhraBounchanhCandadhammo (chanthasith)¹,

Phra Maha Daosiam Vajirapañño²

Sowit Bamrungpak³ and Theeraphongmeethaisong⁴

Mahachulalongkornrajavidyalaya University, Thailand¹²³

Mahasarakham University, Thailand⁴

Corresponding Author E-mail: msamrong84@gmail.com

บทคัดย่อ*

การวิจัยนี้มีวัตถุประสงค์ คือ 1) เพื่อศึกษาบริบท และสภาพการพัฒนาทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว 2) เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว และ 3) เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว เป็นการวิจัยเชิงคุณภาพ เครื่องที่ใช้ในการวิจัยได้แก่ แบบสัมภาษณ์เชิงลึก กลุ่มเป้าหมายได้แก่ ผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ จำนวน 30 รูป/คน วิเคราะห์ข้อมูลด้วยวิธีพรรณนา ผลการศึกษาพบว่า

บริบทและสภาพของบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวมีน้อย และมีภาระงานมากจึงทำให้การปฏิบัติหน้าที่ได้ไม่เต็มที่ บุคลากรขาดความรู้ความเข้าใจตัวชี้วัดการบริหารจัดการศึกษา และการเข้ามามีส่วนรวมของรัฐบาลด้านบุคลากร ด้านวิชาการนับได้ว่ายังมีไม่เพียงพอ

* ได้รับบทความ: 10 กันยายน 2562; แก้ไขบทความ: 28 กันยายน 2562; ตอรับตีพิมพ์: 30 กันยายน 2562

Received: September 10, 2019; Revised: September 28, 2019; Accepted: September 30, 2019

การบริหารงานบุคลากรและการบริหารงานวิชาการมีการตรวจสอบ ปรับปรุงพัฒนาอย่างต่อเนื่องในปัจจุบัน เพื่อทันสมัยสอดคล้องกับผู้บริหารและบริบทของการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว สำหรับสิ่งที่เป็นโอกาส ได้แก่ การศึกษาของคณะสงฆ์ลาว มีการแลกเปลี่ยนแหล่งการเรียนรู้ กับหลายสถาบันที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้องและได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาสงฆ์ลาวมีการคัดกรองบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ คือ ตรงตามความถนัดหรือตำแหน่งที่ต้องการ มีความเป็นนักวิชาการที่เหมาะสมรวมถึงพฤติกรรม ความรู้รอบตัว ความสามารถพิเศษ ที่สำคัญคือเป็นผู้มีคุณธรรมเอื้อเพื่อแผ่ต่อผู้อื่น มีการผูกมิตรไมตรีที่ดี การเข้ากับสังคม บุคลากรและงานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษาอย่างทันทีส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพการปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้แหล่งเรียนรู้ที่ดีเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องประกอบกับการบริหารงานวิชาการจะต้องมีแนวทางในการบริหารความเสี่ยงในรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

คำสำคัญ : รูปแบบการพัฒนาบุคลากร, การศึกษา, คณะสงฆ์ลาว,

Abstract

The purpose of this research is 1) to study the context, and educational development circumstances of Sangha Fellowship 2) to study the development of educational personnel of the Lao Sangha and 3) to study the model of educational personnel development of the Lao Sangha. Qualitative research was conducted through in-depth interviews. The target group consisted of executive officers, and 30 figure officers. Data was analyzed by the descriptive method. The study indicated that the context and circumstances of educational personnel of the Lao Sangha were few in selection. There were heavy workloads; of which made employee duties no become fully fulfilled. Personnel didn't have awareness and empathy of educational management indicators. The participation of the government in Academic personnel wasn't significant.

Administration, personnel and academic administration were inspected; thus, improvement continued till the present. This measure was done; in order to modernize administrators and the context of the education of the Sangha Fellowship. Both the education of Sangha Fellowship, and exchange of learning resources were important opportunity with a large

amount of institutions that had applicable expertise and backing from the agency

The model for the development of educational personnel in Lao PDR had an evaluation of personnel with the proficiency and capability; that met the predilection or the required role. These individuals had to have a proper academic background, including behavior, awareness around talent. The most important factors are to be virtuous, and generous to other individuals in life. Also, good and stable friendships should be created, through social gatherings. Academic works and Personnel are at the heart of educational reform; of which should be guided into the school promptly. Promotion and support of work efficiency should be measured; in terms of quality and educational standards. Furthermore, there should be a Quality assurance system alongside Curriculum reform. In addition, the reform of learning, good learning resources should continue to strengthen educational institutions. Lastly, the academic administration should have guidelines for risk management in the form of educational personnel development of Sangha Fellowship.

Keywords: Personnel Development Model, Education, Lao Sangha Fellowship

บทนำ

การจัดการศึกษาในปัจจุบันมุ่งเน้นและให้ความสำคัญด้านความรู้ ความคิด ความสามารถทางด้านคุณธรรม ศีลธรรมและจริยธรรม เป็นกระบวนการเรียนรู้ให้นักเรียน นักศึกษามีความรับผิดชอบต่อสังคมและพัฒนาคนให้มีความพอดีโดยยึดผู้เรียนเป็นสำคัญ ขณะเดียวกันผู้เรียนทุกคนต้องมีความสามารถเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ตามธรรมชาติอย่างเต็มศักยภาพให้มีความสำคัญให้ความรู้ต่อตนเองและความสัมพันธ์กับคนในสังคมได้แก่ ครอบครัว ชุมชนชาติและสังคมโลก เพิ่มความรู้ด้านศาสตร์สาขาอื่นๆ เช่นวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีความรู้ความเข้าใจประสบการณ์การจัดการการบำรุงรักษาและใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลยั่งยืน (PoonsapKetwirapong, 2008 : 171) ยุคพระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราช (พ.ศ.2181 – 2238) ในจดหมายเหตุของท่านพอนวูสฮอฟ ที่เดินทางมาเข้าเฝ้าพระเจ้าสุริยวงศาธรรมิกราชในวันที่ 16 พฤศจิกายน 2184 ได้เขียนจดหมายเหตุที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนาเพิ่มเติมว่า “พระพุทธศาสนาที่นี่เจริญรุ่งเรืองมาก พระสงฆ์ในเวียงจันทน์มีมากกว่าทหารในกองทัพของพระเจ้าแผ่นดินเยอรมันเสียอีก วัดวาอารามใหญ่โต และงดงามกว่าที่อื่นๆ การศึกษาเล่าเรียนสำคัญกว่าประเทศอื่นๆ ด้วยเหตุนี้จึงมีพระสงฆ์จาก

ประเทศใกล้เคียง เช่น ไทย กัมพูชา มาศึกษาอยู่ถึง 10 ปี หรือ 12 ปีก่อนจะสำเร็จวิชาหนึ่งๆ (SilaWeerawong, 1962: 154) ยุคการปกครองของฝรั่งเศส พ.ศ.2472 ฝรั่งเศสได้จัดสมาคมนักปราชญ์ฝรั่งเศสฝ่ายเอเชียบูรพาขึ้น ได้พยายามฟื้นฟูการศึกษาทางด้านพระพุทธศาสนาอีกครั้งหนึ่ง โดยจัดตั้งโรงเรียนพระปริยัติธรรมขึ้นที่หอคำ อันเป็นพระราชวังในปัจจุบัน เพื่อเป็นที่ศึกษาธรรมะและบาลีของพระสงฆ์ สามเณร ในพระราชอาณาจักร ในปีต่อมาจัดตั้งสถาบันขึ้นแห่งหนึ่ง โดยให้ชื่อว่า “สถาบันพุทธบัณฑิตสภาจันทบุรี” โดยมอบหมายให้สมเด็จพระเจ้าเพชรราชเป็นประธานมีหน้าที่เพื่อรวบรวมคัมภีร์ที่สำคัญ วัตถุโบราณมาเก็บรักษาไว้ เพราะเมื่อก่อนโบราณวัตถุไม่ได้รับการดูแล ถูกบุกรุก ถูกโจรกรรมได้รับความเสียหายมากรวมทั้งใบลาน คัมภีร์ทางศาสนา (PhraMaha Dao Siam Wachirapanyo, 2011: 131)

ปัจจุบันองค์การพระพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาว (อ.พ.ส) เป็นสถาบันสูงสุดของการบริหารงานคณะสงฆ์ลาว ได้มองเห็นอนาคตของทางคณะสงฆ์ที่ยังขาดพระสงฆ์ที่มีความรู้ความสามารถและขาดความเข้าใจในหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะอย่างยิ่งพระสงฆ์ผู้ที่จะสืบทอดพระพุทธศาสนาในอนาคต จึงได้มีนโยบายการส่งเสริมการศึกษาของพระสงฆ์และให้ความสำคัญกับการศึกษาของพระภิกษุ สามเณรโดยการยกระดับความรู้ความสามารถให้แก่พระภิกษุ และสามเณรให้สูงขึ้นพร้อมกันนั้นต้องปรับปรุงระบบการศึกษาสงฆ์ให้มีคุณภาพทางด้านวิชาการทางธรรมและทางโลกให้เท่าเทียมกัน และทุ่มเทเอาใจใส่ในการนำเอาหลักวิชาชีพแขนงที่มีประโยชน์รับใช้สังคมให้ได้ดีเข้าในสถาบันการศึกษาสงฆ์ด้วย (The center of Laos, 1998: 6 - 7) ซึ่งคุณภาพการศึกษาโดยรวมแล้วได้มีการปรับปรุงดีขึ้นเป็นก้าวๆ ระดับความรู้ทางด้านเทคโนโลยีใหม่ ของนักเรียนนักศึกษาได้ยกระดับให้สูงขึ้น จำนวนนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในมหาวิทยาลัยและวิทยาลัยทั้งจากภาครัฐและเอกชน สามารถมีงานทำได้ถึงร้อยละ 75 มหาวิทยาลัยแห่งชาติได้ริเริ่มสร้างและขยายระดับปริญญาโทในหลายสาขาวิชาและมีแผนสร้างระดับปริญญาเอกบางสาขาวิชา (National Education, 2008 : 15)

การจัดการศึกษาตามกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว (ฉบับปรับปรุง) ภาคที่ 1 บทบัญญัติทั่วไป มาตรา 4 นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาว่า รัฐถือว่าการศึกษาคือศูนย์กลางของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสำคัญในการพัฒนาคนทางด้านคุณสมบัติ ศีลธรรมปฏินิวัติชีวิตและโลกทัศน์ วิทยาศาสตร์ และก้าวหน้าก็คือสร้างคนให้มีความรู้ความสามารถรู้ค้นคิดมีวิชาชีพสร้างสังคมให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้เศรษฐกิจแห่งภูมิปัญญาที่ละก้าว และรัฐธรรมนูญแห่งสาธารณรัฐประชาธิปไตยประชาชนลาว

ได้ระบุไว้ว่ารัฐและทั่วสังคมตั้งหน้าพัฒนาการศึกษาแห่งชาติให้มีคุณภาพสร้างโอกาสและเงื่อนไขให้ประชาชนได้รับการศึกษาอย่างทั่วถึงโดยเฉพาะประชาชนที่อยู่ห่างไกลทุรกันดาร ชนเผ่า สตรี เด็กและผู้ด้อยโอกาส รัฐส่งเสริมและสนับสนุนให้เอกชนลงทุนในการพัฒนาการศึกษาแห่งชาติตามกฎหมาย (Ministry of Education and Sports, 2016 : 4)

การจัดการในการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวตามดำรัสว่าด้วยการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวหมวดที่ 1 บทบัญญัติทั่วไป มาตรา 4 นโยบายเกี่ยวกับการศึกษาสงฆ์รัฐบาลได้ถือว่าการศึกษาสงฆ์ เป็นส่วนหนึ่งของการศึกษาแห่งชาติ ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ส่งเสริมสนับสนุนด้วยการประกอบบุคลากร งบประมาณ ตามระเบียบการ และ ส่งเสริมให้บุคคล นิติบุคคล และการจัดตั้งภายใน ต่างประเทศ ประกอบส่วนเข้าในการพัฒนาการศึกษาสงฆ์ตามกฎหมาย และ นโยบายของรัฐบาล (The Center for Buddhism Relations, 2017: 4) การศึกษาของคณะสงฆ์ลาวตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน ซึ่งมีความสำคัญที่สุดในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลทางด้านพระพุทธศาสนา เพื่อให้พระสงฆ์ สามเณร และอุบาสก อุบาสิกา ได้ศึกษาเล่าเรียนคัมภีร์ต่างๆ ทางพระพุทธศาสนา และคัมภีร์ทางโลก แต่จะให้การบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวมีการพัฒนา และเจริญต่อเนื่องนั้น การที่จะแก้ไขปัญหาให้ถูกจุดเป็นประโยชน์มาก และประหยัดสุด จะต้องแก้ไขด้านบุคลากรเป็นลำดับแรกเพราะบุคลากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญยิ่ง โดยให้เป็นที่ยอมรับทั่วไปว่า ปัญหาทั้งหลายเกิดจากคน เมื่อจะแก้ไขปัญหาที่จะต้องแก้ไขปัญหาคู่ก่อน ถ้าทำอย่างนี้ได้ปัญหาด้านอื่นๆ ของการศึกษาคณะสงฆ์ลาว ก็จะได้รับแก้ไข สามารถพัฒนาตนเองให้เป็นเลิศได้ด้านวิชาการทางพระพุทธศาสนา และวิชาการทางโลก อย่างมีประสิทธิภาพ ทำให้พระสงฆ์ สามเณร และอุบาสก อุบาสิกาในทั่วประเทศมีโอกาสได้ในศึกษาระดับสูงๆ ขึ้นไป

จากบริบทและสภาพดังกล่าว ผู้วิจัย จึงมีความสนใจศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวตั้งแต่อดีตถึงปัจจุบัน เพื่อให้การศึกษาของคณะสงฆ์ลาว สอดคล้องกับความต้องการของสังคม และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศรวมทั้งการพัฒนาทางด้านการศึกษาสายวิชาการ ซึ่งเป็นแนวทางหนึ่งที่จะทำให้การศึกษาของคณะสงฆ์ลาวมีความเข้มแข็งและพัฒนา ได้ตามศักยภาพของตนเองอย่างยั่งยืน และมีคุณภาพในแต่ละด้าน เช่น 1. ด้านการบริหารบุคลากร

2. ด้านวิชาการ เพื่อเป็นข้อมูลเสนอแนะไปใช้ และส่งเสริมในการพัฒนาการบริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวให้มีศักยภาพและสามารถเป็นรูปแบบที่จะช่วยให้ศึกษาสงฆ์ลาวได้มี

ข้อมูลในการบริหาร และข้อมูลในการพัฒนาการศึกษาทั้งชั้นศูนย์กลางและท้องถิ่นขององค์การพระพุทธศาสนาสัมพันธ์ลาวก็คือฝ่ายกรรมาธิการศึกษาสงฆ์ศูนย์กลาง ที่เกี่ยวข้องได้นำไปใช้เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้ทันกับยุคสมัยอย่างมีประสิทธิภาพ คุณภาพ มาตรฐาน และ มีความน่าเชื่อถือมากขึ้น ผู้วิจัยจึงมีความสนใจที่จะศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวโดยได้นำเสนอแนวคิดทฤษฎี หลักธรรมที่มีประโยชน์เพื่อมาพัฒนาบุคลากรที่เป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้มีความเข้มแข็งในทุกๆ ด้าน และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่เกิดขึ้นและเพื่อประโยชน์ของคนในสังคมตลอดจนถึงการพัฒนาสังคม ประเทศให้ได้รับความเจริญยิ่งขึ้นไปอย่างมีประสิทธิภาพทั้งในปัจจุบันและในอนาคต

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาบริบท และ สภาพการพัฒนาทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว
2. เพื่อศึกษาการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว
3. เพื่อศึกษารูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

วิธีดำเนินการวิจัย

รูปแบบการวิจัย

ในการวิจัยครั้งนี้เป็นงานวิจัยเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) โดยได้ดำเนินการวิจัยทั้งเอกสาร และการสัมภาษณ์ซึ่งมีขั้นตอน ดังนี้

กลุ่มเป้าหมาย/ผู้ให้ข้อมูลสำคัญ

ได้แก่พระสงฆ์ ระดับผู้บริหาร และ คณะบริหารทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

จำนวน 30 รูป/ท่าน

ที่	ผู้ให้ข้อมูลหลัก	ส่วนงาน	จำนวน
1	พระสงฆ์ / คฤหัสถ์	กรรมาธิการศึกษาสงฆ์	2
		วิทยาลัยสงฆ์องค์เจ้า	9
		วิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก	4
	รวม		15 รูป
2	ผู้บริหาร	กรรมาธิการศึกษาสงฆ์	2
		วิทยาลัยสงฆ์องค์เจ้า	2
		วิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก	1

	รวม		5 รูป/ท่าน
3	คณะบริหาร	กรรมการศึกษาสงฆ์	4
		วิทยาลัยสงฆ์ต้อ	4
		วิทยาลัยสงฆ์จำปาสัก	2
	รวม		10 รูป/ท่าน

3.3 เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

1. การสร้างเครื่องมือในการวิจัย

การสร้างเครื่องมือในการวิจัย ผู้วิจัยดำเนินการรวบรวมข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว จากการสัมภาษณ์เชิงลึก แบบสนทนากลุ่ม ดังนี้

แบบสัมภาษณ์เชิงลึกเป็นแบบสัมภาษณ์ที่ผู้วิจัยนำไปสัมภาษณ์ด้วยตนเอง กรอบคำสัมภาษณ์เกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว เพื่อแก้ไขปัญหา และอุปสรรคส่วนบุคคลในสภาพปัจจุบัน

2. การหาคุณภาพของเครื่องมือ

การหาคุณภาพเครื่องมือ สำหรับแบบสัมภาษณ์ มีวิธีดำเนินการดังนี้

1) ผู้วิจัยนำแบบสัมภาษณ์ทุกชุดให้คณะกรรมการควบคุมวิทยานิพนธ์และผู้เชี่ยวชาญจำนวน 5 ท่าน ตรวจสอบความตรงเชิงเนื้อหา (Content validity) เพื่อตรวจสอบการใช้ภาษาและความครอบคลุมของเนื้อหา โดยการหาดัชนีความสอดคล้องระหว่างข้อคำถามและวัตถุประสงค์

2) แบบสัมภาษณ์ (Interview form) ด้วยการให้คณะผู้เชี่ยวชาญดูในภาพรวมด้านเนื้อหาภาษา และความครอบคลุม

การเก็บรวบรวมข้อมูลในการวิจัย

ผู้วิจัยใช้วิธีการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) คือการเก็บข้อมูลเชิงคุณภาพ (Qualitative Research) รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ผู้วิจัยเข้าภาคสนามด้วยวิธีการเปิดเผย (Overt role) ผู้วิจัย โดยแจ้งไปยังผู้บริหารให้ทราบวัตถุประสงค์ เพื่อแสดงความจริงใจในการทำงาน สร้างความเชื่อมั่นให้ผู้บริหาร และคณะบริหารที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นไปตามธรรมชาติ และ ตรงตามสภาพ

ความเป็นจริงมากที่สุด และเพื่อให้ผู้วิจัยสามารถอยู่ในบริบทแวดล้อมของคณะบริหาร การศึกษาสงฆ์ได้อย่างผสมกลมกลืน ในฐานะสมาชิกคนหนึ่งในสังคมตามระเบียบวิธีการวิจัย ภาควิชาการ ผู้วิจัยอยู่ในพื้นที่และมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่างๆ แบบเปิดเผย หลังจากนั้นจึงเริ่ม เก็บข้อมูลภาคสนาม โดยมีรายละเอียดดังนี้

1. การสืบค้น เอกสาร ตำราที่เกี่ยวข้องต่างๆ หลักความคิด ทฤษฎี การให้ ความหมาย ศึกษาบริบท สภาพการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ศึกษาหลักสูตร แนวคิด ทฤษฎี ที่เกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา อย่างมีประสิทธิภาพ จากพระสงฆ์ ผู้บริหาร และคณะบริหาร ผู้ได้รับการสัมภาษณ์อย่างให้ข้อมูลหลัก โดยใช้เครื่องบันทึกเสียง การถ่ายภาพ แบบบันทึกภาคสนาม

2. การสนทนากลุ่ม (Focus group) ผู้วิจัยใช้การสนทนากลุ่มในการเก็บรวบรวม ข้อมูลช่วงที่สอง เพื่อตรวจสอบความตรงของข้อมูลที่ได้รับ แล้วศึกษาความเข้าใจของ คณะ ผู้บริหาร ตามกรอบรูปแบบที่สร้างขึ้น ว่ามีความเป็นจริงมากน้อยเพียงใด โดยดำเนินการวางแผนการสนทนา เวลา สถานที่ ผู้ร่วมสนทนา จัดเตรียมแนวคำถาม นัดหมาย เชิญสมาชิก จัด สนทนากลุ่ม บันทึกเทป จดบันทึก โดยคัดเลือกผู้ร่วมสนทนากลุ่มที่มีลักษณะร่วม (Homogeneous) กล่าวคือ มีประสบการณ์ตรงกับกลุ่มตัวอย่าง เป็นต้น

3. การสัมภาษณ์แบบเจาะลึก (In-Depth Interview) ผู้วิจัยใช้การสัมภาษณ์ อย่างเป็นทางการควบคู่ไปกับการสังเกต เพื่อเก็บข้อมูลเกี่ยวกับรูปแบบการพัฒนาบุคลากร ทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

การวิเคราะห์ข้อมูล

การวิเคราะห์ข้อมูลการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) วิธีดำเนินการ ดังนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้จากการสัมภาษณ์ ผู้วิจัยวิเคราะห์ข้อมูลภาคสนามโดย ใช้กระบวนการวิเคราะห์เชิงคุณภาพ (Qualitative Research) ด้วยการจำแนกและ จัดระบบ (Typology and Taxonomy) เพื่อค้นหาความหลากหลายของปรากฏการณ์ แยกแยะองค์ประกอบของปรากฏการณ์และทำความเข้าใจกับระบบของความหลากหลายนั้น โดยจัดระบบข้อมูล จำแนกข้อมูลที่มีลักษณะคล้ายกันมารวมกันไว้เป็นหมวดหมู่ให้สามารถ เข้าใจได้ง่าย และมีความสัมพันธ์เชิงเหตุผล (Logical Relation) เช่น ระบบความคิด ความ คาดหวัง การจำแนกประเภทของปรากฏการณ์ (Typology) สำหรับข้อมูลที่มีความแตกต่าง

โดยการรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์แบบเจาะลึก เช่น ผู้บริหารการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

2. สรุปัญห และข้อเสนอแนะจากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) นำมาวิเคราะห์และสังเคราะห์ ก่อนที่จะมีการประมวลผลและพัฒนาเป็นรูปแบบกึ่งมาตรฐาน ของรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวสร้างแนวทางการส่งเสริมความสำเร็จ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งเสริมและปัจจัยที่เป็นเงื่อนไข เพื่อนำเข้าสู่กระบวนการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing)

3. การระดมความคิดเห็นในการรับฟังความคิดเห็นสาธารณะ (Public Hearing) เป็นการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญเกี่ยวข้องในหัวข้องานวิจัย จากภาคส่วนต่างๆ มาร่วมประชุมและร่วมเสวนา เพื่อให้ข้อเสนอแนะต่อผลการศึกษา ตลอดจนร่วมกันเสนอแนะรูปแบบที่จะทำให้เกิดรูปแบบการพัฒนา แนวคิด ทฤษฎี หลักพุทธธรรม และรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวอย่างเป็นรูปธรรม

สรุปผลการวิจัย

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ศึกษาบริบท และสภาพการพัฒนาการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวการพัฒนาด้านบุคลากรและด้านวิชาการ รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวสรุปผลการวิจัยได้ดังนี้

1. บริบทและสภาพการพัฒนาทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว พบว่า ยังขาดความชัดเจนในภาพรวมของบริบท และสภาพการพัฒนาหลายด้าน คือ ด้านหนึ่งเป็นผู้นำผู้บริหารจัดการศึกษาของสถาบันสงฆ์ อีกด้านหนึ่ง คือ การพัฒนาการศึกษาสงฆ์เอง ผู้บริหารการจัดการศึกษาของสถาบันสงฆ์ ยังไม่เข้าใจเพียงพอต่อการวางแผนนโยบายจัดการศึกษาและยกระดับการศึกษา มีความขัดแย้งภายในกันเองกระทั่งรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวยังไม่มี ความชัดเจนตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน และการเข้ามามีส่วนรวมของรัฐบาลด้านบุคลากร ด้านวิชาการ ก็นับได้ว่ายังไม่มากพอ ซึ่งก็ยังไม่ได้รับการปรับปรุงที่สมควรไปตามยุคสมัย ไม่ว่าจะเป็นวิชาทางพระพุทธศาสนาและวิชาโลกสมัยใหม่ผู้ที่ถ่ายทอดวิชาเหล่านั้น ยังไม่มีประสบการณ์มากพอทั้งนั้นล้วนแต่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนาการจัดการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว

2. แนวคิด ทฤษฎีการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา พบว่า กระบวนการบริหารงานบุคลากร เป็นกระบวนการเกี่ยวกับการกำหนด นโยบาย และการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารงานบุคลากรที่จะเข้ามาปฏิบัติงานหรือที่กำลังปฏิบัติงาน อยู่ในหน่วยงานหรือองค์การ เพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคลากรเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อหน่วยงานหรือองค์การ กระบวนการบริหารงานบุคลากร จะประกอบด้วย การสรรหาบุคลากร การใช้บุคลากร การพัฒนาบุคลากร และการธำรงรักษาบุคลากร ซึ่งแต่ละขั้นตอนผู้บริหารจะต้องดำเนินการ โดยอาศัยความรู้ด้านระเบียบกฎหมายที่เกี่ยวข้องและประสบการณ์ เป็นการพัฒนาเพื่อเสริมสร้างความรู้ประสบการณ์รวมทั้งแนวคิดและยังเป็นกระบวนการให้บุคลากรเจริญในหน้าที่การงานมีทักษะในการทำงานดีขึ้น ทำให้เกิดความชำนาญในหน้าที่ที่ตนเองรับผิดชอบอยู่ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพราะองค์การมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลาจึงจำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น การมีหลักธรรมคอยยึดเหนี่ยวจิตใจเพื่อให้เกิด ความรัก ความพึงพอใจ ความขยัน อดทน ความตั้งมั่น มีใจจดจ่อ และความไตร่ตรองในงานที่ปฏิบัติ เป็นหลักธรรมที่เอื้อประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานโดยตรง สามารถวัดระดับความสำเร็จในการเรียนและการทำงานได้อย่างแม่นยำได้ครบถ้วนก็ถือว่าผลงานที่ได้รับนั้น ประสบความสำเร็จ

3. รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว พบว่า การวางแผนงานบุคลากร มีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพเป็นอย่างดีสามารถใช้คำพูดชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นตามได้ มีใจตั้งมั่น ด้วยอารมณ์ที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหภายในและภายนอก ทุกปัญหา มีจิตสาธารณะกุศล คิดทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม การจัดบุคลากรเข้าทำงาน เป็นผู้มีศีลธรรม มีการพิจารณาคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่บุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวอย่างรอบครอบ และมีการไตร่ตรอง คิดหาเหตุผลที่จะนำมาแก้ปัญหาได้อย่างถูกต้อง การดำรงรักษาบุคลากร แสดงความชื่นชมแก่ผู้บริหารและคณะบริหารและบุคลากรที่ได้รับความสำเร็จ สามารถชี้แนะ ตักเตือน สั่งสอนด้วยความหวังดี และมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุนให้ ผู้บริหารและคณะบริหาร และบุคลากรได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบันการวัดผลการปฏิบัติ ของบุคลากร ต้องมีความรอบรู้ ความคิดที่เป็นระบบถูกต้องรอบคอบ สามารถควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรมอย่างถูกต้อง มีความรู้ความเข้าใจในเหตุผล ดีชั่ว ถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้จักคิดพิจารณา

และมีการประชุมแก้ไขปัญหาร่วมกันเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงานเพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี การบริหารงานด้านวิชาการพบว่า มีการส่งเสริม มีการตรวจสอบ ปรับปรุง พัฒนาเป็นปัจจุบัน ทันสมัยสอดคล้องกับผู้บริหารและคณะบริหาร และบริบทของการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว มีการแลกเปลี่ยนแหล่งการเรียนรู้ กับหลายสถาบันที่มีความรู้ความสามารถที่เกี่ยวข้อง และได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานต้นสังกัด และหน่วยงานอื่นการออกแบบและพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการ โดยการออกแบบและพัฒนาด้วยการยึดแนวทางการจัดการกระบวนการตามแนวทางการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการภาครัฐ ขอบข่ายและภารกิจการบริหารงานวิชาการ และการบริหารกระบวนการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพและกระบวนการส่งเสริม สนับสนุนงานวิชาการกับชุมชนและองค์กรภายนอก

อภิปรายผลการวิจัย

จากการวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว” ได้ข้อสรุปที่มีประเด็นที่สำคัญในทัศนคติผู้บริหารและคณะผู้บริหารที่มีต่อการพัฒนาการบริหารบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวในสถานศึกษาทั้ง 3 แห่ง ทั้ง 4 ด้าน ดังนี้

1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและคณะผู้บริหารมีทัศนคติต่อการวางแผนงานบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัดได้แก่ 1. ผู้บริหารมีความรู้ความเข้าใจในวิชาชีพเป็นอย่างดีสามารถใช้คำพูดชี้แจงให้ผู้อื่นเข้าใจและเห็นตามได้ ข้อผู้บริหารมีใจตั้งมั่น ด้วยอารมณ์ที่แน่วแน่ในการแก้ไขปัญหภายในและภายนอกโรงเรียน ทุกปัญหา 2. ผู้บริหารมีจิตสาธารณะกุล คิดทำประโยชน์เพื่อส่วนรวมซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับแนวคิดของพระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต) (PhraThammakosarn (PrayoonThammamitto), 2006) ได้กล่าวถึง แนวทางการบริหารตามแบบอย่างของพุทธศาสนาในหนังสือ “พุทธวิธีบริหาร” ไว้ว่า หน้าที่ของนักบริหารเป็นกรอบในการพิจารณาหน้าที่ของนักบริหาร มีอยู่ 5 ประการคือ POSDC ประกอบด้วย P คือ Planning หมายถึง การวางแผน เป็นการกำหนดแนวทางดำเนินงาน O คือ Organizing หมายถึง การจัดองค์กรเป็นการกำหนด โครงสร้างความสัมพันธ์ของสมาชิก สายบังคับบัญชาภายในองค์กร S คือ Staffing หมายถึง งานบุคลากร เป็นการสรรหาบุคลากรใหม่ การพัฒนาบุคลากรและการใช้คนให้เหมาะกับงาน D คือ Directing หมายถึง การอำนวยความสะดวกในการสื่อสารเพื่อให้เกิดการดำเนินการตามแผนผู้บริหาร C คือ Controlling หมายถึง การกำกับดูแล

เป็นการควบคุมคุณภาพของการปฏิบัติงานภายในองค์กร รวมทั้งกระบวนการแก้ปัญหาภายในองค์กร โดยพุทธวิธีบริหารยึดหลักธรรมาธิปไตยเป็นสำคัญ ด้วยเหตุผลที่ว่าผู้บริหารเองต้องประพฤติธรรมและใช้ธรรมเป็นหลักในการบริหาร ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวยังสอดคล้องกับงานวิจัยของ บรรณกุลจันทวโร (Bunthay chanthawaro, 2002 : 38) ได้กล่าวถึงการบริหารบุคลากรของผู้บริหารสถานศึกษาในการศึกษาปัญหาการบริหารบุคลากรของผู้บริหารโรงเรียนประถมศึกษา สังกัดสำนักงานประถมศึกษา จังหวัดสระแก้ว เน้นหนักเฉพาะภารกิจต่อไปนี้ 1. ด้านการวางแผนงานบุคลากร หมายถึง การกำหนดความต้องการบุคลากร การวางแผนกำลังคนหรือการวางแผนทรัพยากรมนุษย์ 2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน หมายถึงการพิจารณาบุคคลเข้าทำงานและการมอบหมายภาระหน้าที่ความรับผิดชอบเพื่อให้ทำงานได้อย่างเต็มกำลังความสามารถและเกิดประโยชน์สูงสุด 3. การพัฒนาธำรงรักษาบุคลากร การพัฒนา หมายถึงการดำเนินการให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ความสามารถในการปฏิบัติงานให้ได้ผลงานตามที่หน่วยงานต้องการ มีผลงานดียิ่งขึ้น ส่วนการธำรงรักษาบุคลากร หมายถึงกระบวนการต่างๆ ที่ทำให้บุคลากรอยู่กับหน่วยงานนานที่สุดและปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ 4. ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร หมายถึง กิจกรรมด้านการบริหารในการประเมินผลบุคลากรว่าสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากน้อยเพียงใด

2. ด้านการจัดบุคลากรเข้าทำงาน พบว่า ผู้บริหารและครูมีทัศนคติต่อการจัดบุคลากรเข้าทำงานอยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัด ได้แก่ ผู้บริหารเป็นผู้มีศีลธรรม รักษาศีลให้บริสุทธิ์คือเว้นจากข้อห้าม และทำตามข้ออนุญาต ข้อผู้บริหารพิจารณาคัดเลือกสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ และมีคุณธรรมในสาขาวิชาชีพเข้ามาปฏิบัติหน้าที่บุคลากรในสถานศึกษาอย่างรอบครอบข้อผู้บริหาร มีการพิจารณาไตร่ตรอง คิดหาเหตุผลที่จะนำมาแก้ปัญหาได้ถูกวิธีอย่างถูกต้อง ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ นพพงษ์ บุญจิตราดุล (Noppong Boonjitra Balance, 1997 : 41) ได้กล่าวถึงคุณลักษณะของผู้บริหารที่ดี 2 ประการ คือ คุณสมบัติเบื้องต้นและคุณสมบัติในการปฏิบัติงานได้ ได้แก่ 1. คุณสมบัติเบื้องต้นของนักบริหาร ได้แก่ มีสติปัญญาเฉลียวฉลาด มีความสามารถในการวิเคราะห์ มีความสามารถในการพิจารณาเหตุการณ์ มีความคิดริเริ่มและเป็นผู้รอบรู้ มีจิตใจมั่นคงไม่เอาแต่อารมณ์ มีบุคลิกลักษณะและความประพฤติส่วนตัวดี ฯลฯ 2. คุณสมบัติการ

ปฏิบัติงาน ได้แก่ ริเริ่ม มีความคิดใหม่ๆ อยู่เสมอ ใจกว้าง รู้จังหวะเวลา รู้ว่าอะไรร้อนร้อน ไม่ร้อนรับฟังและรู้จักเลือกความเห็นที่ดีหนักเอาเบาสู้ๆ

3. ด้านดำรงรักษาบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครุมีทัศนคติต่อด้านดำรงรักษาบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัด ได้แก่ ผู้บริหารแสดงความชื่นชมแก่ครูอาจารย์และบุคลากร นักเรียนที่ได้รับความสำเร็จหรือได้รับรางวัลด้านความประพฤติด้วยการประกาศเกียรติคุณให้ทราบโดยทั่วกัน ผู้บริหาร ชี้แนะ ตักเตือน สั่งสอนด้วยความหวังดี ต่อผู้ใต้บังคับบัญชา บุคลากรและทุกๆ คน และผู้บริหารมีนโยบายส่งเสริม สนับสนุนให้ อาจารย์และบุคลากรได้รับการเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกปัจจุบัน ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของ พระครูวีระญาณสุนทร (จรินทร์ อาบคำ) (PhrakhruWeerayasunthorn (CharinAbhum), 2011 : 19) ได้กล่าวถึงการพัฒนามนุษย์ตามหลักไตรสิกขาในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักไตรสิกขา : กรณีศึกษาวัดตากฟ้า อำเภอดงพญาเย็น จังหวัดนครสวรรค์ ไว้ว่าไตรสิกขา หมายถึง การพัฒนามนุษย์ให้ดำเนินชีวิตดีงามถูกต้อง ทำให้มีวิถีชีวิตที่เป็นมรรค เป็นทางดำเนินชีวิตหรือวิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงามของมนุษย์ เริ่มจากการรักษาศีล เพื่อขัดเกลาพฤติกรรมและการดำเนินชีวิตของตนเองให้บริสุทธิ์ รวมถึงการฝึกหัดการอยู่ร่วมกันของเพื่อนร่วมงานให้มีความเกื้อกูลต่อกัน และกระบวนการที่สำคัญในการศึกษาต้องพัฒนาตนเองให้บริบูรณ์ด้วยศีล สมาธิและปัญญาเพื่อพัฒนาตนเองและสังคมไปสู่เป้าหมายสูงสุดในปัจจุบันและอนาคต อนึ่ง ไตรสิกขาเป็นกระบวนการที่สำคัญ ในการพัฒนามนุษย์ คือการจัดตั้งระบบระเบียบแบบแผนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันของมนุษย์ ซึ่งเนื้อหาสาระที่สำคัญของไตรสิกขานั้นได้สอดแทรกอยู่ในหลักธรรมต่างๆ

4. ด้านวัดผลการปฏิบัติของบุคลากร พบว่า ผู้บริหารและครุมีทัศนคติต่อด้านวัดผลการปฏิบัติ ของบุคลากรอยู่ในระดับมากทุกข้อแต่ที่เด่นชัด ได้แก่ ผู้บริหาร มีความรอบรู้ที่เกิดจากการฟังการอบรมบรรยาย จากความคิดที่เป็นระบบถูกต้องรอบคอบลึกซึ้ง และจากการควบคุมตนเองให้อยู่ในศีลธรรมอย่างถูกต้อง ผู้บริหาร มีความรู้ความเข้าใจในเหตุผลดีชั่วถูกผิด คุณโทษ ประโยชน์มิใช่ประโยชน์ รู้คิดพิจารณาและ รู้ที่จะจัดทำให้โรงเรียนเจริญก้าวหน้า และผู้บริหาร ให้มีการประชุมแก้ไขปัญหาหารือร่วมกันเมื่อมีปัญหาการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จลุล่วงไปด้วยดี ซึ่งผลวิจัยดังกล่าวสอดคล้องกับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม (Mahasarakham University, 1997 : 156) กล่าวได้ว่า การพัฒนาบุคลากร

มีความสำคัญในอันที่จะทำให้บุคคลในหน่วยงานได้มีความสามารถที่จะปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพตามที่หน่วยงานต้องการได้ เนื่องจากบุคคลได้รับการบรรจุมาแล้ว ยังไม่สามารถหรือไม่มีความรู้ความเข้าใจ รวมทั้งความชำนาญเพียงพอที่จะปฏิบัติงานให้ได้ผลสูงสุดตามที่หน่วยงานต้องการได้จึงจำเป็นต้องพัฒนาให้มีความเหมาะสมก่อน โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานใหม่และตำแหน่งใหม่จำเป็นต้องการพัฒนาให้มีประสิทธิภาพสูงยิ่งขึ้นไป ดังนั้น เพื่อการพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับทุกคนในหน่วยงาน

รูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาวด้านการบริหารงานวิชาการ การพัฒนากระบวนการบริหารงานวิชาการทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว การวิจัยครั้งนี้ได้มีศึกษาของการบริหารงานวิชาการทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว พบว่า บุคลากรยังขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับตัวชี้วัดการบริหารจัดการศึกษา ความเข้าใจของบุคลากรยังไม่ตรงกันเนื่องจากไม่มีระบบแบบแผนที่หน่วยงาน ขาดความรู้ความเข้าใจเบื้องต้นด้านวิชาการ มีคณะกรรมการบริหารงานบริหารงานวิชาการแต่ขาดการประชุมปรึกษาหารือเพื่อวางแผน และบางหน่วยงานไม่มีคณะกรรมการบริหารงานที่ชัดเจน จึงเห็นควรให้มีการแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นด้วย ซึ่งสอดคล้องกับ เจริญ ภักดีวานิช (Office of the Basic Education Commission, 2003: 6) ได้กล่าวว่า งานวิชาการเป็นหัวใจสำคัญในการปฏิรูปการศึกษา ซึ่งจะต้องขับเคลื่อนลงสู่สถานศึกษาอย่างทันที มีแนวทางในการนิเทศติดตามส่งเสริมสนับสนุนประสิทธิภาพในการทำงานทั้งในด้านคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา ระบบประกันคุณภาพการปฏิรูปหลักสูตร ปฏิรูปการเรียนรู้ แหล่งเรียนรู้ที่ดีเพื่อสร้างความเข้มแข็งของสถานศึกษาอย่างต่อเนื่องประกอบกับการบริหารงานวิชาการจะต้องหาแนวทางในการบริหารความเสี่ยงด้านการบริหารงานวิชาการ ได้แก่ การแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารงานวิชาการ การจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพวิชาการ ดำเนินการวิเคราะห์หลักสูตร การวัดและการประเมิน การจัดทำคู่มือการบริหารงานวิชาการ

ข้อเสนอแนะ

จากการวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ซึ่งมีข้อเสนอแนะที่ควรศึกษาวิจัยในประเด็น ดังนี้

1. ควรศึกษากลยุทธ์การพัฒนาการบริหารบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขา ในวิทยาลัยสงฆ์จำปาสักโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนและครูสอนหนังสือ

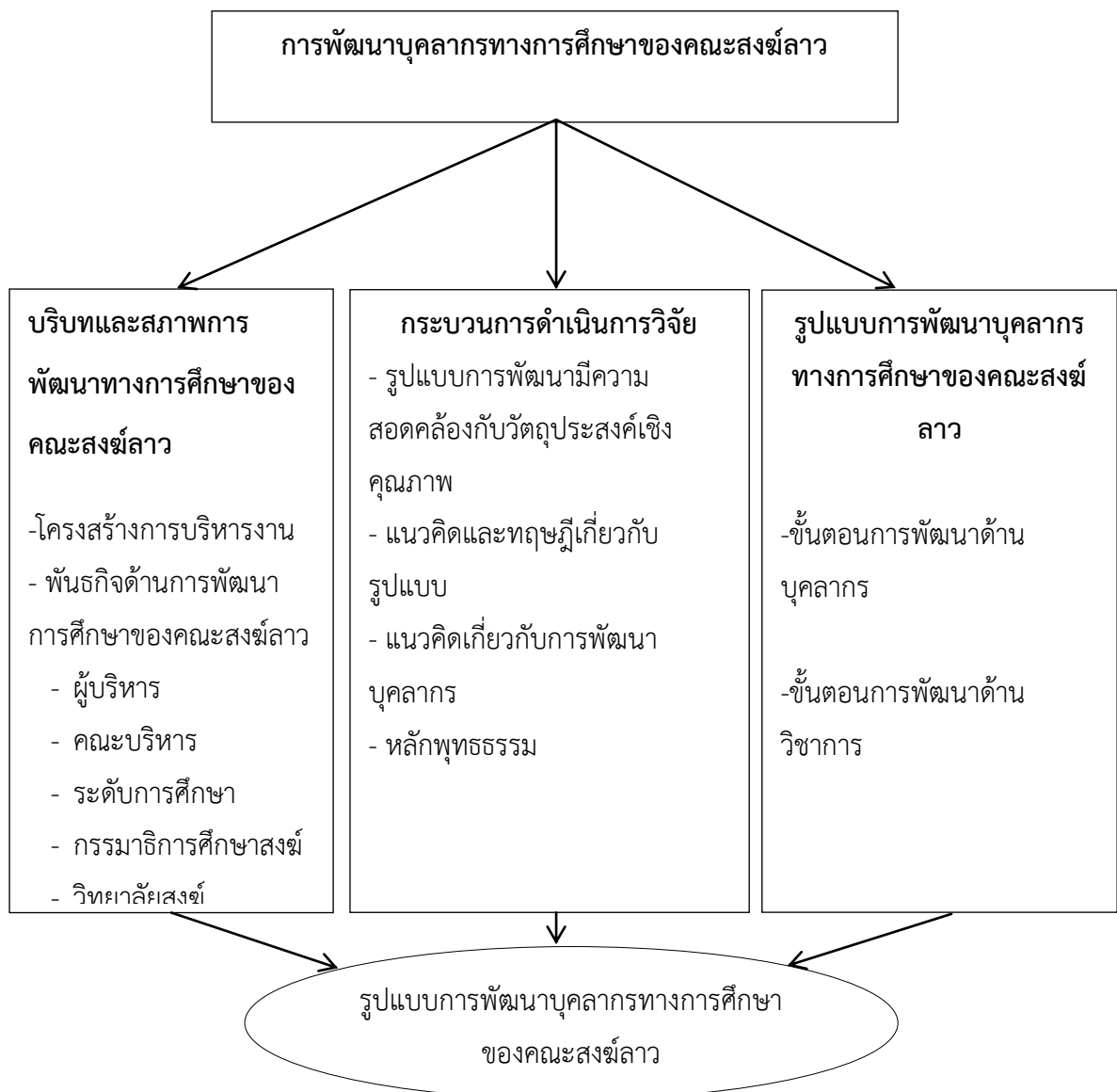
2. ควรศึกษาแนวทางการส่งเสริมการพัฒนากิจการบุคลากรในสถานศึกษาตามหลักไตรสิกขาในวิทยาลัยสงฆ์องค์นี้ โดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากนักเรียนและครูสอนหนังสือ

3. ควรศึกษายุทธศาสตร์การพัฒนากิจการบุคลากรในสถานศึกษากรรมการศึกษาสงฆ์ส่วนกลางโดยใช้กลุ่มตัวอย่างจากโรงเรียนสงฆ์ทั่วประเทศ

4. ควรมีการศึกษาออกแบบกระบวนการบริหารงานวิชาการทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว และกระบวนการบริหารงานวิชาการทางการศึกษาของภาครัฐ

องค์ความรู้ใหม่

การวิจัยรูปแบบการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ได้องค์ความรู้ใหม่สู่การพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาของคณะสงฆ์ลาว ดังนี้



References

- Bunthaychanthawaro. (2002). *Study of personnel management problems of primary school administrators under the primary education office Sa Kaeo Province* " Master of Education degree Graduate School: Burapha University.
- Maharakham University. (1997). *teaching materials for academic administration Human Resource Management and Educational Resources*. Maharakham: ApichatKantang.
- Ministry of Education and Sports . (2016). *Law on Education of the Lao People's Democratic Republic, (revised version) (Vientiane Capital Printed at the state-owned enterprises*. educational publishing houses.
- National Education. (2008). *Reform Strategy Plan*. Vientiane Capital: Pim Sri Sivas.
- Noppong BoonjitraBalance. (1997). *entered the educational administration*. Bangkok: Bophit Printing.
- Office of the Basic Education Commission. (2003). *public relations document for educational reform*. Bangkok: Teachers Council of Thailand, LatPhrao.
- PhraMaha Dao Siam Wachirapanyo. (2011). *Buddhism in Laos*. KhonKaen: Ban Na Nana Witthaya.
- PhraThammakosarn (PrayoonThammamitto). (2006). *Buddhist Method of Management*. Bangkok: Mahachulalongkornrajavidyalaya Printing School.
- PhrakhrUWeerayasunthorn (CharinAbhum) (2011). *Human resource development according to the threefold principles : Case Study of Tak Fa Temple, Tak Fa District, Nakhon Sawan Province*. Master of Buddhist Thesis. Graduate School: Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- PoonsapKetwirapong. (2008). *Buddha Ethics and Education, in Buddhism Academic Articles*. compiled published by Mahachulalongkornrajavidyalaya University.
- SilaWeerawong. (1962). *Lao Chronicles*. Vientiane Capital: Ministry of Education.
- The Center for Buddhism Relations, Laos. (2017). *The speech on monastic education*. Vientiane Capital : Printed at the state enterprise company, educational publishing house.
- The center of Laos, creating a nation. (1998). *The Lao monk's governing constitution*. Vientiane capital: Chao Chin Young.