

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมาและความสำคัญของปัญหา

ปัจจุบัน การบริหารงานหรือการจัดการองค์การมีความจำเป็นต้องใช้ศาสตร์และศิลป์ในการบริหารงานอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ เนื่องจากโลกในยุคปัจจุบันส่วนใหญ่เป็นระบบทุนนิยม หรือบริโภคนิยมที่มีการแสวงหากำไรและมีการแข่งขันกันเพื่อให้เหนือกว่าคู่แข่ง ทั้งในเชิงการบริหารงานและการพัฒนาเพื่อให้องค์กรได้บรรลุผลตามนโยบายและเป้าหมายที่กำหนดไว้ จึงมีหลักการบริหารสมัยใหม่เข้ามาเป็นกลยุทธ์หรือหลักในการบริหารจัดการ ในขณะเดียวกันก็มีนักวิชาการทางตะวันตกกำลังสนใจนำหลักการในทางพระพุทธศาสนามาผสมผสาน และประยุกต์ใช้กับหลักการบริหารจัดการ เพราะเขาถือว่า หลักการ วิธีการ หรือเทคนิคในการบริหารจัดการของชาวตะวันตกซึ่งมีพัฒนาการมาไม่เกิน ๑๐๐ ปีนั้น ยังเป็นหลักการที่ยังยึดกับวัตถุ รวมทั้งมีผู้แพ้ผู้ชนะ เป็นการบริหารจัดการที่มุ่งหวังกำไรและการแข่งขัน ดังนั้น เมื่อนักวิชาการทางตะวันตกได้เข้ามาศึกษาพระพุทธศาสนาทำให้เขาเห็นว่าศาสตร์แห่งการบริหารจัดการที่ยั่งยืนและดำรงความเป็น มนุษย์ที่จะอยู่ร่วมกันโดยสันติสุขนั่นคือ ศาสตร์ในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์

การบริหารจัดการองค์การให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทางสังคม โดยเฉพาะการพยายามให้เกิด “การมีส่วนร่วม (participation)” มากขึ้น “การให้อำนาจ (empowerment)” “การเข้าไปเกี่ยวข้อง (involvement)” “การทำงานเป็นทีม (teamwork)” ทั้งหมดจะต้องพัฒนาไปพร้อม ๆ กัน โดยผ่านกระบวนการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีองค์ประกอบสำคัญ คือ บุคคล (man) เงิน (money) วัสดุอุปกรณ์ (materials) และการจัดการ (management) หรือกระบวนการทางการบริหาร (administration)

สถาบันอุดมศึกษาในกำกับของรัฐบาล หรือที่เรียกว่า “มหาวิทยาลัยนอกระบบ” คือสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีการบริหารการจัดการอิสระแยกจากระบบราชการ (autonomous university) แต่ยังได้รับเงินอุดหนุนทั่วไป (block grant) ที่รัฐจัดสรรให้เป็นรายปีโดยตรง เพื่อใช้จ่ายตามความจำเป็นในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และเพื่อประกันคุณภาพการศึกษา

แนวความคิดที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบนั้น มีมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๐๗ ซึ่งผู้บริหารและคณาจารย์ของมหาวิทยาลัยได้ยื่นหลักการต่อ จอมพลถนอม กิตติขจร นายกรัฐมนตรี

ซึ่งก็ไม่ได้ได้รับการเห็นชอบ เพียงแต่ได้มีการจัดตั้ง "ทบวงมหาวิทยาลัย" ขึ้น เพื่อดูแลมหาวิทยาลัยต่าง ๆ แทน "สำนักนายกรัฐมนตรี" ดังนั้น ในยุคนี้ มหาวิทยาลัยต่าง ๆ จึงได้ย้ายไปสังกัดทบวงมหาวิทยาลัย จากเดิมที่สังกัดสำนักนายกรัฐมนตรี แต่อย่างไรก็ตาม มหาวิทยาลัยก็ยังคงอยู่ภายใต้กฎหมายระเบียบของระบบราชการเช่นเดิม ซึ่งทำให้ขาดความคล่องตัวในการดำเนินงาน จึงได้มีความพยายามที่จะนำมหาวิทยาลัยออกนอกระบบราชการเรื่อยมา^๑

และในช่วงวิกฤตเศรษฐกิจ เมื่อปี พ.ศ. ๒๕๔๑ นโยบายการออกนอกระบบก็ได้เป็นข้อตกลงหนึ่งที่ผูกพันกับสัญญาการกู้ยืมเงินกับ IMF โดยจุดมุ่งหมายของรัฐบาลเพื่อลดงบประมาณในส่วนราชการที่สามารถเลี้ยงตนเองและบริหารงบประมาณเองได้ ในช่วงปี พ.ศ. ๒๕๔๒ เริ่มมีการเสนอให้มหาวิทยาลัย หรือคณะ ที่ตั้งขึ้นใหม่ "ออกนอกระบบ" ราชการ และมีการหยุดรับข้าราชการพลเรือนเข้ามาในมหาวิทยาลัยรัฐเดิมทั้งหมด ตำแหน่งที่บรรจุเข้ามาใหม่ เรียกว่า "พนักงานมหาวิทยาลัย" ซึ่งมีกรอบเงินเดือนและสวัสดิการแตกต่างจากข้าราชการพลเรือนเดิม และหากผู้ที่เกษียณราชการไปให้ตำแหน่งและเงินเดือนนั้นเปลี่ยนเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งเริ่มบรรจุใหม่เท่านั้น และในประเทศไทย มีสถาบันฯ ในกำกับ ๑๓ แห่ง ที่ไม่ได้ขึ้นอยู่กักระบบราชการหรือไม่อยู่ในสายการบังคับบัญชาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีสุรนารี, มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง, มหาวิทยาลัยวลัยลักษณ์, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าธนบุรี, มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหามกุฏราชวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยมหิดล, มหาวิทยาลัยบูรพา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีพระจอมเกล้าพระนครเหนือ, มหาวิทยาลัยทักษิณ, จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย, มหาวิทยาลัยเชียงใหม่, และ สถาบันเทคโนโลยีพระจอมเกล้าเจ้าคุณทหารลาดกระบัง

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ได้เริ่มมีการดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงในระดับมหาวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี คณะพุทธศาสตร์เป็นคณะแรก เมื่อวันที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ และได้มีการพัฒนาตามลำดับ ดังนี้

พ.ศ. ๒๕๐๐ ปรับเปลี่ยนระบบการวัดผลมาเป็นระบบหน่วยกิต โดยกำหนดให้นิสิตต้องศึกษา อย่างน้อย ๑๒๖ หน่วยกิต และปฏิบัติศาสนกิจ ๑ ปีก่อนรับปริญญาบัตร

พ.ศ. ๒๕๐๕ เปิดสอนคณะครุศาสตร์

^๑ ข้อมูลจากหนังสือมหาวิทยาลัย ฉบับ ๒๓ ตุลาคม ๒๕๔๐ ** ศาสตราจารย์ ดร.เกษม สุวรรณกุล นายกสภาจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย อดีตอธิการบดี จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย.

พ.ศ. ๒๕๐๖ เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา ระดับประกาศนียบัตรและเปิดสอน คณะเอเชียอาคเนย์และเปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสังคมศาสตร์เมื่อ พ.ศ. ๒๕๑๖

พ.ศ. ๒๕๑๒ ปรับหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษาเป็นวิทยาลัยครูศาสนศึกษา และปรับเปลี่ยนหน่วยกิตเป็น ๒๐๐ หน่วยกิต

การจัดการเรียนการสอนช่วง ๒ ทศวรรษแรก ยังไม่ได้รับการสนับสนุนจากคณะสงฆ์และรัฐเท่าที่ควร ทำให้ประสบปัญหาด้านสถานะของมหาวิทยาลัย และงบประมาณเป็นอย่างมาก แต่ก็สามารถจัดการศึกษามาได้อย่างต่อเนื่อง

พ.ศ. ๒๕๑๒ คณะสงฆ์ โดยมหาเถรสมาคม ได้ออกคำสั่งมหาเถรสมาคม เรื่อง “การศึกษาของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๑๒” และ เรื่อง “การศึกษาของสงฆ์ พ.ศ. ๒๕๑๒” คำสั่งทั้ง ๒ ฉบับนี้ ส่งผลให้มหาวิทยาลัยพุทธมณฑลราชวิทยาลัย มี สถานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทย โดยสมบูรณ์

ต่อมา พ.ศ. ๒๕๒๗ รัฐบาล โดยการนำของ ฯพณฯ พล.อ. เปรม ติณสูลานนท์ ได้ดำเนินการ เสนอร่างพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะ ผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา โดยรัฐสภาได้ให้ความเห็นชอบ และพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย แล้วประกาศใช้เป็นกฎหมายตั้งแต่วันที่ ๒๗ กันยายน พ.ศ. ๒๕๒๗ เป็นต้นมา มีผลทำให้ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยพุทธมณฑลราชวิทยาลัยมีศักดิ์และสิทธิแห่งปริญญา เช่นเดียวกับผู้สำเร็จการศึกษาในระดับเดียวกันจากสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ที่รัฐให้การรับรอง

พ.ศ. ๒๕๔๐ แม้มหาวิทยาลัยจะมี พ.ร.บ. กำหนดวิทยฐานะของผู้สำเร็จวิชาการพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๒๗ แล้วก็ตาม แต่ก็ยังไม่มี การรับรองสถานะภาพ ความเป็นนิติบุคคลของมหาวิทยาลัยเหมือนมหาวิทยาลัยทั่วไป จึงทำให้ไม่สามารถขยายการจัดการศึกษาในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก ตามวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัยได้

ดังนั้น จึงมีความพยายามในการผลักดันให้มีการดำเนินการตามกฎหมายหรือพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ โดยใช้เวลาในการดำเนินการเป็นเวลานานถึง ๕๐ ปี จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐบาล โดยการนำของ ฯพณฯ พล.อ. ชวลิต ยงใจยุทธ ได้เสนอให้รัฐสภาตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชพระราชทาน ได้ทรงลงพระปรมาภิไธยเมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๐ ส่งผลให้มหาวิทยาลัย มีพระราชบัญญัติรับรองสถานะภาพเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ ในกำกับของรัฐบาล และเป็นนิติบุคคลที่ไม่เป็นส่วนราชการและไม่เป็นรัฐวิสาหกิจ เน้นจัดการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ตั้งแต่

นั้นเป็นต้นมา โดยได้กำหนดพันธกิจไว้ ๔ ด้าน คือ ๑. ผลิตและพัฒนาบัณฑิต ๒. การวิจัยและค้นคว้า ๓. การส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม และ ๔. เสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม^๒

จากที่กล่าวมาแล้ว จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแรกได้ประสบกับปัญหาในการบริหารจัดการการศึกษา เพราะไม่ได้รับการสนับสนุนทั้งจากคณะสงฆ์และรัฐบาล ในการรับรองสถานะทางการศึกษาและเงินงบประมาณ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยจึงพัฒนาไปอย่างล่าช้า และติดกับรูปแบบการทำงานของราชการที่มีขั้นตอนในการดำเนินการมากมาย

ส่วนในทางพระพุทธศาสนา การบริหารได้เริ่มมีขึ้นเป็นรูปธรรมสองเดือนนับจากวันที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงพระธรรมเทศนาเป็นครั้งแรกแก่พระปัญจวัคคีย์ ซึ่งทำให้เกิดพระสังฆรัตนะขึ้น เมื่อมีพระสังฆรัตนะเป็นสมาชิกใหม่เกิดขึ้นในพระพุทธศาสนาอย่างนี้ พระพุทธเจ้าก็ต้องบริหารคณะสงฆ์ วิธีการที่พระพุทธเจ้าทรงใช้ในการบริหารกิจการคณะสงฆ์ซึ่งดำรงสืบต่อมาจนถึงปัจจุบันเป็นเวลากว่า ๒,๕๐๐ ปี เป็นข้อมูลให้เราได้ศึกษาเรื่องพุทธวิธีบริหาร นอกจากนั้นยังมีพุทธพจน์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารกระจายอยู่ในพระไตรปิฎก การศึกษาพุทธพจน์เหล่านั้นก็จะทำให้ทราบถึง พุทธวิธีบริหาร^๓

หลักธรรมที่กล่าวถึงการบริหารจัดการมีอยู่มากมาย เป็นคำสอนขององค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าที่ยั่งยืนสมัยอยู่จนถึงปัจจุบันและในอนาคต แต่ในที่นี้ จะได้นำหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาบางประการมาแสดงเพื่อให้เห็นว่าสามารถนำมาประยุกต์ใช้กับการบริหารสมัยใหม่ได้ หลักธรรมนั้น ได้แก่ หลักสัปปริสธรรม ๗ ที่พระพุทธเจ้าทรงแสดงไว้ใน สังคีตสูตร^๔ อันเป็นแนวทางในการบริหารจัดการเชิงพุทธศาสตร์เพียงหลักธรรมหนึ่ง เพื่อประกอบการพิจารณาว่า การบริหารที่นำหลักธรรมมาใช้โดยมิได้มุ่งหวังกำไรหรือการแข่งขันเพียงอย่างเดียว แต่ได้บรรจุหลักการที่สร้างความยั่งยืน การไม่เบียดเบียน การอยู่ร่วมกันอย่างสงบสันติ มีความเมตตาต่อกัน และรู้เท่าทันโลก โดยมิได้ปฏิเสธกระแสโลกาภิวัตน์ หรือระบบทุนนิยมในปัจจุบัน แต่ให้ยึดหลักการอยู่ร่วมกันอย่างรู้เท่าทันโลก

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, รายงานประจำปี ๒๕๔๙-๒๕๕๐, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๐), หน้า ๖.

^๓ พระธรรมโกศาจารย์ (ประยูร ธมฺมจิตฺโต), พุทธวิธีบริหาร, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๘), หน้า ๓.

^๔ ที.ปา. (ไทย) ๑๑/๓๓๑/๓๓๓.

จากที่กล่าวมาแล้วข้างต้น จะเห็นได้ว่า การบริหารงานองค์กรในยุคปัจจุบัน องค์กรต่างๆ ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร การแข่งขันกัน และได้มีการนำหลักธรรมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการองค์กรมากขึ้น เพื่อให้เกิดเป็นองค์กรที่มีความสมบูรณ์พร้อม ทั้งในเรื่องของทรัพยากรมนุษย์ ผลผลิต กำไร ความคุ้มค่า และในเรื่องของการพัฒนาจิตใจ

๑.๒ วัตถุประสงค์ของการวิจัย

๑.๒.๑ เพื่อศึกษาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

๑.๒.๒ เพื่อเปรียบเทียบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ จำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๒.๓ เพื่อศึกษาแนวทางพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗

๑.๓ ขอบเขตการวิจัย

๑.๓.๑ ขอบเขตด้านเนื้อหา

ศึกษาการบริหารงานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ คือ ธัมมัญญตา (รู้จักเหตุ) อุตถัญญตา (รู้จักผล) อุตตัญญตา (รู้จักตน) มัตตัญญตา (รู้จักประมาณ) กาลัญญตา (รู้จักกาล) ปริสัจญตา (รู้จักชุมชน) ปุคคลัญญตา (รู้จักบุคคล)

๑.๓.๒ ขอบเขตด้านประชากรและกลุ่มตัวอย่าง

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย	จำนวน	๔๐	รูป/คน
คณาจารย์ของมหาวิทยาลัย	จำนวน	๑๑๐	รูป/คน
เจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัย	จำนวน	๑๕๐	รูป/คน
รวมทั้งหมด	จำนวน	๓๐๐	รูป/คน

๑.๓.๓ ขอบเขตด้านสถานที่

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ส่วนกลาง วิทยาเขต ๑๐ แห่ง และวิทยาลัยสงฆ์ ๕ แห่ง

๑.๓.๔ ขอบเขตด้านระยะเวลา

ดำเนินการวิจัยตั้งแต่ เดือน มิถุนายน ๒๕๕๓ ถึง เดือน พฤศจิกายน ๒๕๕๓ รวมเป็นระยะเวลา ๖ เดือน

๑.๔ ปัญหาที่ต้องการทราบ

๑.๔.๑ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นอย่างไร

๑.๔.๒ การบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มีความแตกต่างกันตามปัจจัยส่วนบุคคลหรือไม่ อย่างไร

๑.๔.๓ แนวทางพัฒนาการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ มีอะไรบ้าง

๑.๕ สมมติฐานการวิจัย

๑.๕.๑ บุคลากรที่มี สถานภาพต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๕.๒ บุคลากรที่มี อายุต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๕.๓ บุคลากรที่มี วุฒิการศึกษาต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๕.๔ บุคลากรที่มี ตำแหน่งต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๕.๕ บุคลากรที่มี ประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตามหลักสัปปริสธรรม ๗ แตกต่างกัน

๑.๖ คำจำกัดความของศัพท์ที่ใช้ในการวิจัย

การบริหารงาน หมายถึง การบริหารงาน หรือการปฏิบัติงานในหน้าที่ของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยประยุกต์ใช้หลักสัปปริสธรรม ๗

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หมายถึง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์

หลักสัปปริสธรรม ๗ หมายถึง ธรรมของสัตบุรุษ คุณสมบัติของคนดี เป็นหลักธรรมที่พึงมีอยู่ในตัวของผู้บริหาร คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ ประกอบด้วย อัมมัญญตา อิตถัญญตา อิตถัญญตา มัตถัญญตา กาลัญญตา ปริสสัญญตา บุคคลัญญตา

ธัมมัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักเหตุ) หมายถึง การพิจารณาข้อเท็จจริงอย่างถูกต้อง เพื่อบรรลุเป้าหมายขององค์กรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

อัตถัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักผล หรือความมุ่งหมาย) หมายถึง การมีแผนงานที่ดี การวางแผนที่จะวิเคราะห์ผลกระทบด้านต่าง ๆ

อัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักตน) หมายถึง การรู้หน้าที่ของตนเอง และงานที่ตนทำ ภาระงานของแต่ละบุคคล

มัตตัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักประมาณ) หมายถึง การรู้จักบริหารการเงินในการจัด กิจกรรม โดยใช้อย่างพอดี พอเพียง

กาลัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักกาล) หมายถึง การบริหารจัดการเวลาในการทำ กิจกรรมต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น ในการทำงานหรือการประชุมในแต่ละครั้ง ให้เหมาะสมและพอดี

ปริสสัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักชุมชน) หมายถึง การปฏิสัมพันธ์ กับเพื่อนร่วมงาน ผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชา ผู้ที่เกี่ยวข้องกับงานของตนเองและหน่วยงานที่ทำอยู่

บุคคลัญญตา (ความเป็นผู้รู้จักบุคคล) หมายถึง การรู้จักความแตกต่างของบุคคล การปฏิบัติต่อบุคคลที่มีความแตกต่างกัน

๑.๗ ประโยชน์ที่ได้รับจากการวิจัย

๑.๗.๑ ทำให้ทราบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยตาม หลักสัปปุริสธรรม ๗

๑.๗.๒ ทำให้ทราบผลการเปรียบเทียบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ โดยจำแนกตามปัจจัยส่วนบุคคล

๑.๗.๓ นำแนวทางการพัฒนาไปใช้ในการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยตามหลักสัปปุริสธรรม ๗

๑.๗.๔ ผลที่ได้จากการวิจัยจะเป็นข้อมูลสำหรับผู้บริหารในการพัฒนาการบริหารงาน ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย