

บทที่ ๓
สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์
ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ซึ่งมีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างจาก มหาวิทยาลัยอื่น เพราะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทย ซึ่งพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาการชั้นสูง สำหรับพระภิกษุ สามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป การดำเนินการจะต้องเป็นไปตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้การศึกษา วิจัย ส่งเสริม และบริการทางวิชาการ พระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม^๑ ในบทนี้ผู้วิจัยจะศึกษาในเรื่องเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

- ๓.๑ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓.๒ โครงสร้างทางการบริหาร
- ๓.๓ การบริหารงานบุคคล
- ๓.๔ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
- ๓.๕ บริบทสำคัญของมหาวิทยาลัย
- ๓.๖ สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
- ๓.๗ ผลการสรุปวิเคราะห์

๓.๑ ประวัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์แห่งคณะสงฆ์ไทยที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้น ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ เพื่อเป็นสถาบันการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ โดยพระราชทานนามว่า มหาธาตุวิทยาลัย เมื่อปีพุทธศักราช ๒๔๓๐ และได้เปิดดำเนินการศึกษาเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พุทธศักราช ๒๔๓๒ ต่อมาได้ทรงเปลี่ยนจากมหาธาตุวิทยาลัย เป็น มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ เมื่อวันที่ ๑๓ กันยายน พุทธศักราช ๒๔๓๙ แต่ยังคงจัดการศึกษาเฉพาะปริยัติธรรมแผนกบาลีเท่านั้น ยังมีได้ดำเนินการศึกษาในรูปแบบอุดมศึกษาหรือรูปแบบมหาวิทยาลัย ตามพระราชประสงค์ ในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕

เพื่อสืบสานพระราชปณิธานในพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว เมื่อวันที่ ๙ มกราคม พุทธศักราช ๒๔๙๐ พระพิมลธรรม (ช้อย ฐานตตมมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ พร้อมด้วยพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกายจำนวน ๕๗ รูป ได้ประชุมพร้อมกันที่ตำหนักสมเด็จฯ

^๑ พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ หมวด ๑ มาตรา ๖ วรรค ๒, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๔๐), หน้า ๑๔.

วัดมหาธาตุ ปรีกษาหาหรือได้ข้อยุติที่จะเปิดการศึกษาในรูปแบบมหาวิทยาลัย เปิดรับผู้สนใจวิชา พระพุทธศาสนาพระปริยัติธรรมชั้นสูง ภาษาต่างประเทศ และวิทยาการบางอย่าง อันเป็นอุปกรณ์ แก่การค้นคว้าหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา

พุทธศักราช ๒๔๙๐ ประกาศใช้ระเบียบมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดรับพระภิกษุ สามเณร ผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม ๔ ประโยคขึ้นไปเข้าศึกษา พระภิกษุสามเณรที่เข้าศึกษารุ่นแรก นี้มีจำนวน ๑๕๖ รูป เปิดการศึกษาเมื่อวันที่ ๑๘ กรกฎาคม พุทธศักราช ๒๔๙๐ โดยจัดให้เรียนวิชา พื้นฐาน เรียกว่า การศึกษาระดับชั้นอบรมพื้นฐานความรู้จนถึงขั้นเตรียมอุดมศึกษา เป็นเวลา ๔ ปี ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๔๙๐ - ๒๔๙๔ จากนั้น จึงให้เรียนต่อระดับปริญญาตรีในคณะพุทธศาสตร์ ซึ่งเปิดเป็น คณะแรก รับพระภิกษุสามเณรที่จบชั้นเตรียมอุดมศึกษานี้ และเป็นผู้สอบได้ตั้งแต่เปรียญธรรม ๕ ประโยคขึ้นไป จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือกให้เข้าศึกษาปีแรกในคณะพุทธศาสตร์ ปีการศึกษา ๒๔๙๔ จำนวน ๑๖ รูป สำเร็จการศึกษา ในปี ๒๔๙๘ เป็นพุทธศาสตรบัณฑิตรุ่นแรก จำนวน ๖ รูป

พุทธศักราช ๒๔๙๐ ตั้งคณะพุทธศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๐๕ ตั้งคณะครุศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๐๖ เปิดสอนหลักสูตรแผนกอบรมครูศาสนศึกษา ระดับประกาศนียบัตร

พุทธศักราช ๒๕๑๒ มหาเถรสมาคมได้ออกคำสั่งเรื่อง การศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์

พ.ศ. ๒๕๑๒ จำนวน ๑๒ ข้อ สารสำคัญของข้อ ๓ ระบุส่วนที่เกี่ยวกับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ ราชวิทยาลัยไว้ว่า “ให้การศึกษาของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ณ วัด มหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ซึ่งดำเนินการอยู่แล้วเป็นการศึกษาของคณะสงฆ์”

พุทธศักราช ๒๕๑๖ ตั้งคณะเอเชียอาคเนย์ ต่อมาเปลี่ยนเป็นคณะมานุษยสังคมศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๒๑ ตั้งวิทยาเขตหนองคาย ที่วัดศรีสะเกษ อำเภอเมือง จังหวัด หนองคาย โดยเปิด สอนระดับปริญญาตรีหลักสูตรคณะครุศาสตร์ ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปอยู่ที่ตำบล ค่ายบกหวาน อำเภอเมือง จังหวัดหนองคาย

พุทธศักราช ๒๕๒๖ แยกวิชาสายสังคมศาสตร์ออกจากคณะมานุษยสังคมศาสตร์ไป ตั้งคณะสังคมศาสตร์ และแยกวิชาสายภาษาศาสตร์และจิตวิทยาไปตั้งคณะมนุษยศาสตร์

พุทธศักราช ๒๕๒๗ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช องค์เอก อัครศาสนูปถัมภก รัชกาลปัจจุบัน โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภาทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยมาตรา ๔ (๓) กำหนดไว้ว่า “ให้ผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา ตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี เรียกว่า “พุทธศาสตร บัณฑิต” ใช้อักษรย่อว่า “พธ.บ.”

พุทธศักราช ๒๕๒๘ ตั้งวิทยาเขต ๒ แห่ง คือ ๑) ในวันที่ ๗ พฤษภาคม ตั้งวิทยาเขต นครศรีธรรมราช ที่วัดแจ้ง อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่ตำบล มะม่วงสองต้น อำเภอเมือง จังหวัดนครศรีธรรมราช และ ๒) ในวันที่ ๓ ตุลาคม ตั้งวิทยาเขตเชียงใหม่ ที่วัดสวนดอก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่เลขที่ ๑๓๙ ถนนสุเทพ ตำบล สุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่

พุทธศักราช ๒๕๒๙ ตั้งวิทยาเขต ๓ แห่ง คือ ๑) ในวันที่ ๓ ตุลาคม ตั้งวิทยาเขต
ขอนแก่น ที่วัดธาตุ อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่เลขที่ ๓๐ บ้านโคกสี
ตำบลโคกสี อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น ๒) ในวันที่ ๓๐ ตุลาคม ตั้งวิทยาเขตนครราชสีมา ที่วัดพระ
นารายณ์มหาราช อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่บ้านหัวถนน ถนนชาติ
พัฒนา อำเภอเมือง จังหวัดนครราชสีมา และ ๓) ในเดือนธันวาคม ตั้งวิทยาเขตอุบลราชธานี ที่วัด
มหาวนาราม อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่บ้านหมากมี ตำบลกระโสม
อำเภอเมือง จังหวัดอุบลราชธานี

พุทธศักราช ๒๕๓๐ สภามหาวิทยาลัยประกาศใช้ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณ
ราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ว่าด้วยการบริหาร ๒๕๓๐ และตั้งวิทยาเขต ๒ แห่ง คือ ๑) ใน
วันที่ ๒๔ มีนาคม ตั้งวิทยาเขตสุรินทร์ ที่วัดศาลาลอย อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ ปัจจุบันย้ายที่
การไปอยู่ที่ หมู่ที่ ๘ ตำบลนอกเมือง อำเภอเมือง จังหวัดสุรินทร์ และ ๒) ในวันที่ ๓๐ มีนาคม ตั้ง
วิทยาเขตแพร่ ที่วัดพระบาทมิ่งเมือง อำเภอเมือง จังหวัดแพร่ ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่เลขที่ ๑๑๑
หมู่ที่ ๕ ตำบลแม่คำมี อำเภอเมืองแพร่ จังหวัดแพร่

พุทธศักราช ๒๕๓๔ ตั้งวิทยาเขตพะเยา ที่วัดศรีโคมคำ อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา
ปัจจุบันย้ายที่ทำการไปที่เลขที่ ๕๖๖ หมู่ที่ ๒ ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา

พุทธศักราช ๒๕๓๕ ตั้งวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส ที่วัดมหาสวัสดิ์นาคพุฒาราม
อำเภอพุทธมณฑล จังหวัดนครปฐม

พุทธศักราช ๒๕๔๐ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ภูมิพลอดุลยเดชมหาราช องค์เอก
อัครศาสนูปถัมภก รัชกาลปัจจุบัน โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ
ให้ตราพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ให้มีสถานภาพเป็นนิติบุคคลและ
เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ ก ลง
วันที่ ๑ ตุลาคม พ.ศ.๒๕๔๐

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยได้ตั้งวิทยาลัยสงฆ์ขึ้นอีก ๑๒ แห่ง ประกอบด้วย ๑) วิทยาลัย
สงฆ์เลย ๒) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม ๓) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน ๔) วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ
๕) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ๖) วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย ๗) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ๘) วิทยาลัยสงฆ์
พุทธชินราช ๙) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ ๑๐) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ ๑๑) วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และ
๑๒) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี พร้อมทั้งโครงการขยายห้องเรียนในจังหวัดต่างๆ ๕ แห่ง ได้แก่
๑) ห้องเรียนวิทยาเขตขอนแก่น บ้านท่าเยี่ยม ตำบลนิเวศน์ อำเภอธวัชบุรี จังหวัดร้อยเอ็ด
๒) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไพรสนต์ศักดิ์ดาราม ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
๓) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดพิบูลทอง ตำบลพิบูลทอง อำเภอท่าช้าง จังหวัดสิงห์บุรี
๔) ห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง
จังหวัดสุราษฎร์ธานี ๕) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไชยชุมพลชนะสงคราม ตำบลบ้านใต้ อำเภอ
เมือง จังหวัดกาญจนบุรี และหน่วยวิทยบริการ ๑๗ แห่ง ได้แก่ ๑) หน่วยวิทยบริการคณะพุทธศาสตร์
วัดหงษ์ประดิษฐาราม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา ๒) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์
วัดหลวงพ่อดธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี ๓) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขต
ขอนแก่น วัดอภิสัทธา อำเภอเมือง จังหวัดมหาสารคาม ๔) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์

วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง) อำเภอมือง จังหวัดชลบุรี ๕) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดพระรูป อำเภอมือง จังหวัดเพชรบุรี ๖) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง) อำเภอมือง จังหวัดระยอง ๗) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไร่ขิง (พระอารามหลวง) อำเภอสามปราชญ์ จังหวัดนครปฐม ๘) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ พุทธมณฑลจันทบุรี อำเภอมือง จังหวัดจันทบุรี ๙) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร อำเภอมือง จังหวัดสุพรรณบุรี ๑๐) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดหนองขุนชาติ อำเภอมือง จังหวัดอุทัยธานี ๑๑) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตนครราชสีมา บ้านโนนเหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอมือง จังหวัดชัยภูมิ ๑๒) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุกกะวันโชติการาม อำเภอดงพวนหิน จังหวัดพิจิตร ๑๓) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา อำเภอมือง จังหวัดตาก ๑๔) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดหมอนไม้ อำเภอมือง จังหวัดอุดรธานี ๑๕) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดบรมธาตุ อำเภอมือง จังหวัดกำแพงเพชร ๑๖) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดสระแก้ว อำเภอมือง จังหวัดสระแก้ว ๑๗) หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาลัย เสถียรธรรมสถาน แขวงท่าแร่ เขตบางเขน กรุงเทพมหานคร

เพื่อให้การศึกษาวិชาการด้านพระพุทธศาสนาได้ขยายไปทั่วทุกมุมของโลก มหาวิทยาลัยยังได้รับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศเข้าเป็นสถาบันสมทบอีกจำนวน ๗ แห่ง ประกอบด้วย

- ๑) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาองกุก ขอนบอบ เกาหลีใต้ ปีพุทธศักราช ๒๕๔๔
- ๒) มหาปัญญาวิทยาลัย อำเภอดอนตาล จังหวัดสกลนคร ปีพุทธศักราช ๒๕๔๗
- ๓) มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาจีน จู๋ไต้หวัน ปีพุทธศักราช ๒๕๔๗
- ๔) สถาบันพระพุทธศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา ปีพุทธศักราช ๒๕๕๐
- ๕) ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหม ประเทศสิงคโปร์ ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑
- ๖) วิทยาลัยพระพุทธศาสนา ประเทศสิงคโปร์ ปีพุทธศักราช ๒๕๕๑
- ๗) มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา ธรรมเกศ บูดาเปสท์ ประเทศฮังการี ปีพุทธศักราช

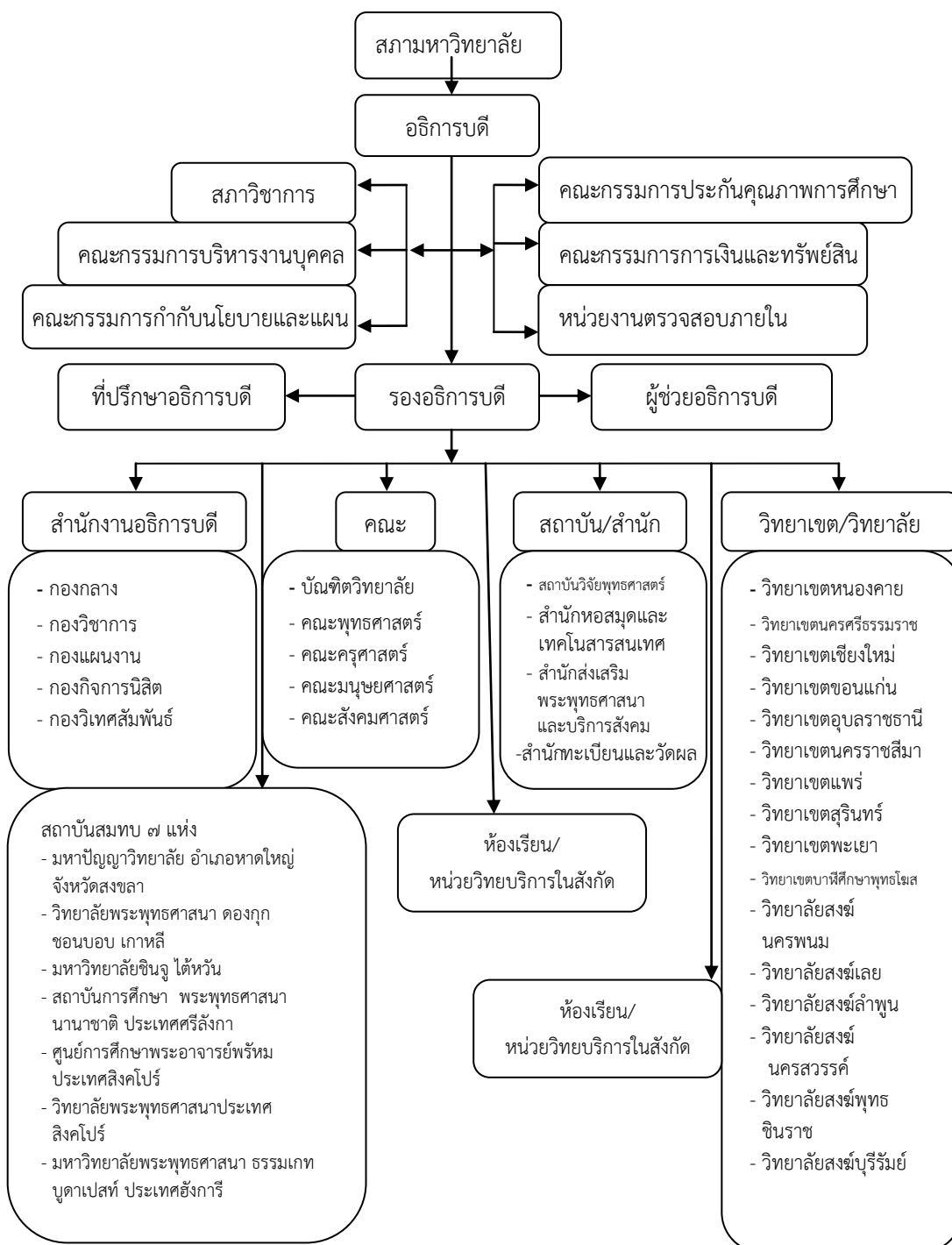
๒๕๕๓

สรุปได้ว่า จากการที่ผู้นำของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยเฉพาะรูปปัจจุบัน คือ พระพรหมบัณฑิต (ประยูร ธมฺมจิตฺโต),ศ.ดร. ได้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ในการนำพา มหาวิทยาลัยเข้าสู่เวทีโลกโดยผ่านกิจกรรมต่างๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการจัดประชุมนานาชาติ ในเรื่องงานวิสาขบูชาโลก จึงทำให้เกิดเครือข่ายชื่อเสียงอันดีงามของ มหาวิทยาลัยได้แพร่ขจรไกล จนได้เป็นที่ยอมรับจากผู้คนโดยทั่วไปหลากหลายสาขาอาชีพทั้งภายในและต่างประเทศ จึงทำให้หลากหลายประเทศทั่วโลก ได้มีความประสงค์ที่จะเข้ามาเป็นสถาบันสมทบดังที่ปรากฏ

๓.๒ โครงสร้างทางการบริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยจัดโครงสร้างทางการบริหาร
แผนภาพดังต่อไปนี้

ดังแสดงเป็น



แผนภาพที่ ๓.๑ โครงสร้างการบริหารงานทั้งระบบของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ที่มา: โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , [ออนไลน์],
แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

จากแผนภาพอธิบายได้ดังนี้

๑. องค์การบริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัย

๑.๑ สภามหาวิทยาลัย มีอำนาจและหน้าที่ในการควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการวางนโยบายเกี่ยวกับการศึกษา การวิจัย การให้บริการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม การเงินและทรัพย์สิน การออกแบบระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล การแต่งตั้งถอดถอนผู้บริหาร และการอนุมัติปริญญา

๑.๒ สภาวิชาการ มีอำนาจและหน้าที่ควบคุมดูแลทางด้านวิชาการ เช่น หลักสูตร การสอน การวัดผล การให้ปริญญา การให้ความเห็นเกี่ยวกับการแต่งตั้งถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จัดหาวิธีการทำให้การศึกษา การวิจัย การบริหารทางวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมเจริญยิ่งขึ้น

๒. การแบ่งส่วนงาน

มีประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงาน พ.ศ.

๒๕๔๑ ราชกิจจานุเบกษา เล่ม ๑๑๕ ตอนพิเศษ ๑๐๐ ง ๒๗ ตุลาคม ๒๕๔๑ ให้แบ่งส่วนงาน ดังนี้

๒.๑ สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย กองกลาง กองกิจการนิสิต กองกิจการวิทยาเขต กองคลังและทรัพย์สิน กองวิชาการ กองแผนงาน กองนิติการ กองสื่อสารองค์กร กองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานประกันคุณภาพ สำนักงานตรวจสอบภายใน สำนักงานพระสอนศีลธรรม สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

๒.๒ สำนักงานคณบดีในบัณฑิตวิทยาลัย

๒.๓ คณะพุทธศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาพระพุทธศาสนา

ภาควิชาศาสนาและปรัชญา และภาควิชาบาลีและสันสกฤต

๒.๔ คณะครุศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาปรีชาธรรมและจริยศึกษา ภาควิชาบริหารการศึกษาและกิจการคณะสงฆ์ และภาควิชาหลักสูตรและการสอน

๒.๕ คณะมนุษยศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชาภาษาไทย ภาควิชาภาษาต่างประเทศ และภาควิชาจิตวิทยา

๒.๖ คณะสังคมศาสตร์ ประกอบด้วย สำนักงานคณบดี ภาควิชารัฐศาสตร์ ภาควิชาเศรษฐศาสตร์ ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา และภาควิชานิติศาสตร์

๒.๗ สำนักงานบริหารในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

๒.๘ สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ ประกอบด้วย สำนักงานบริหาร และส่วนหอสมุดกลาง ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ

๒.๙ สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ประกอบด้วย สำนักงานบริหาร ส่วนธรรมนิเทศ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย และโรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์

๒.๑๐ สำนักทะเบียนและวัดผล ประกอบด้วย ฝ่ายทะเบียนนิสิต และฝ่ายประเมินผลการศึกษา

นอกจากนี้ ยังมีส่วนงานภายในต่างๆ ตามประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๑ ลงวันที่ ๓๐ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๔๑ ให้แบ่งส่วนงานภายใน ดังนี้

๑. สำนักงานอธิการบดี ประกอบด้วย

๑.๑ กองกลาง ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายอาคารสถานที่ และยานพาหนะ ฝ่ายคลังและพัสดุ ฝ่ายบริหารงานบุคคล และฝ่ายฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร

๑.๒ กองวิชาการ ประกอบด้วย ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา ฝ่ายหลักสูตร และการสอน ฝ่ายตำราและเอกสารทางวิชาการ และฝ่ายคัมภีร์พุทธศาสตร์

๑.๓ กองแผนงาน ประกอบด้วย ฝ่ายนโยบายและแผนงบประมาณ ฝ่ายวิจัยสถาบัน และสารสนเทศ และฝ่ายประสานงานวิทยาเขต

๑.๔ กอง คลังและทรัพย์สิน

๑.๕ กองกิจการนิสิต ประกอบด้วย ฝ่ายส่งเสริมกิจการนิสิต และฝ่ายปฏิบัติ ศาสนกิจนิสิต

๑.๖ กองวิเทศสัมพันธ์ ประกอบด้วย ฝ่ายพิธีการและสารนิเทศ และฝ่าย ประสานงานระหว่างประเทศ ๒.๗

๒. บัณฑิตวิทยาลัย คณะพุทธศาสตร์ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ คณะสังคมศาสตร์ มีสำนักงานคณบดี ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ส่วนงานเหมือนกัน ประกอบด้วย ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวางแผนและวิชาการ

๓. สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มีสำนักงานบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายวางแผนและ ส่งเสริมการวิจัย และฝ่ายจัดหาทุนและเผยแพร่งานวิจัย

๔. สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักงานบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวางแผนและพัฒนา ส่วนหอสมุดกลาง แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่าย ส่งเสริมการพัฒนา และฝ่ายเทคโนโลยีและบริการ ส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายพัฒนาระบบคอมพิวเตอร์ และฝ่ายคอมพิวเตอร์เพื่อการศึกษา

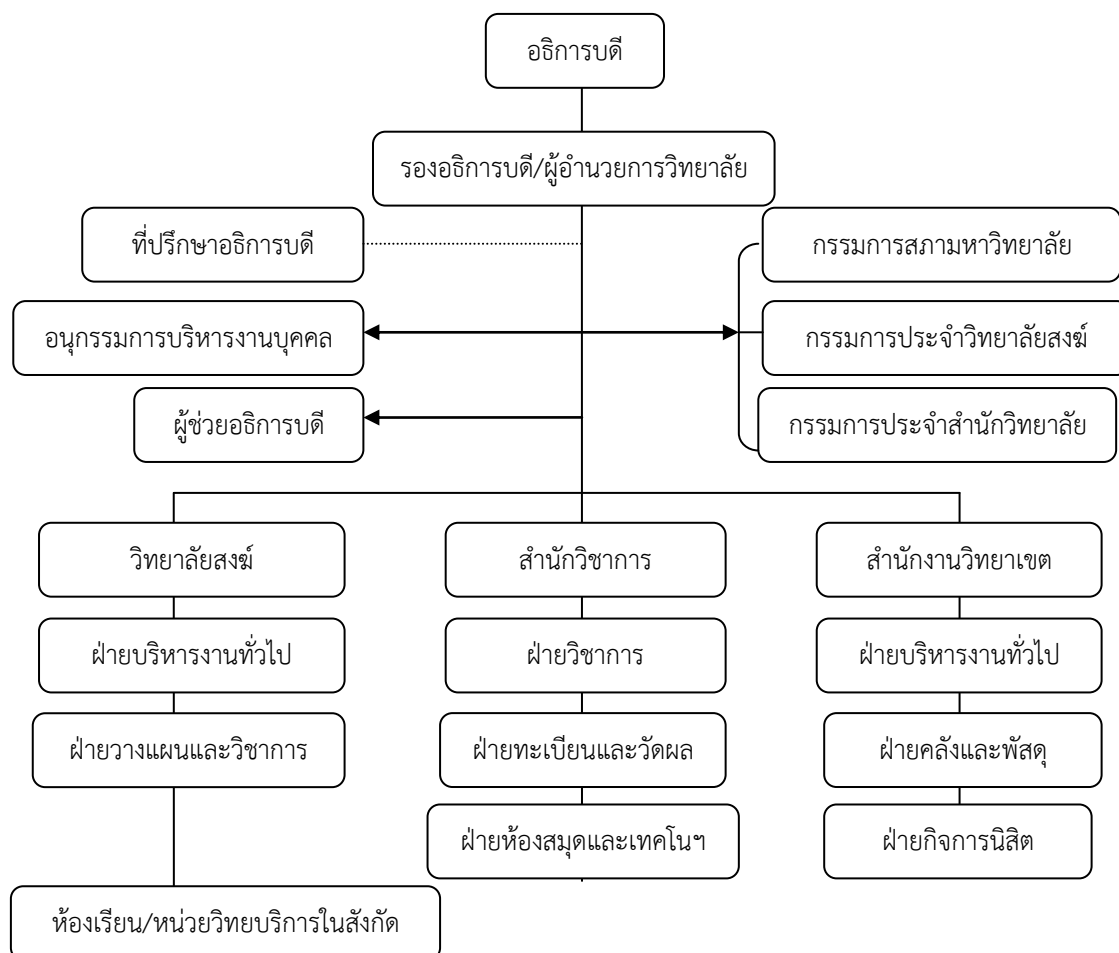
๕. สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม สำนักงานบริหาร ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวางแผนและพัฒนา และฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ ส่วนธรรมนิเทศ แบ่งเป็น ๕ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริการฝึกอบรม ฝ่ายธรรมวิจัย ฝ่ายพัฒนาศาสนาแคมป์สน ฝ่ายมหาจุฬา อาศรม และฝ่ายวิปัสสนาธุระ อภิธรรมโชติกะวิทยาลัย แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และฝ่ายวางแผนและวิชาการ โรงเรียนพุทธศาสนาวันอาทิตย์ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงาน ทั่วไป และฝ่ายวิชาการและกิจกรรม

๖. วิทยาลัยสงฆ์เลย วิทยาลัยสงฆ์นครพนม วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติฯ วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วิทยาลัย สงฆ์พุทธชินราช วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง และวิทยาลัย สงฆ์ปัตตานี แบ่งส่วนงานเป็น ๒ ฝ่ายเหมือนกัน คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายวางแผนและวิชาการ

๗. วิทยาเขตหนองคาย วิทยาเขตนครศรีธรรมราช วิทยาเขตเชียงใหม่ วิทยาเขต ขอนแก่น วิทยาเขตนครราชสีมา วิทยาเขตอุบลราชธานี วิทยาเขตแพร่ วิทยาเขตสุรินทร์ วิทยาเขต พะเยา วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม แบ่งเป็น ๓ ส่วนงานใหญ่เหมือนกัน คือ (๑) สำนักงาน วิทยาเขต ซึ่งแบ่งเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป ฝ่ายคลังและพัสดุ และฝ่ายกิจการนิสิต (๒) สำนักวิชาการ แบ่งเป็น ๓ ฝ่าย คือ ฝ่ายวิชาการและวิจัย ฝ่ายทะเบียนและวัดผล และฝ่าย

ห้องสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ (๓) วิทยาลัยสงฆ์ แบ่งเป็น ๒ ฝ่าย คือ ฝ่ายบริหารงานทั่วไป และ ฝ่ายวางแผนและวิชาการ

ทั้งนี้ โครงสร้างการบริหารงานระดับวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์สรุปเป็นแผนภาพได้ดังนี้



แผนภาพที่ ๓.๒ โครงสร้างการบริหารงานระดับวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์

ที่มา: โครงสร้างการบริหารงานระดับวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ , [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

สรุปได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มีการดำเนินการด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดยี่ห้อชื่อเสียงอันดีงามของมหาวิทยาลัยได้แพร่ขจรไกล จนได้เป็นที่ยอมรับจากผู้คนโดยทั่วไปหลากหลายสาขาอาชีพ จึงทำให้จังหวัดต่างๆ มีความประสงค์ที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติก่อตั้งเป็นวิทยาเขต ในหลายจังหวัด ทั้งนี้ ระบบการบริหารงานก็เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพียงแต่มีรองอธิการบดี เป็นผู้บริหารสูงสุดในวิทยาเขต

๓.๓ การบริหารงานบุคคล

จากโครงสร้างของมหาวิทยาลัยและโครงสร้างการบริหารงานบุคคล ของมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทั้งวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ และส่วนงานในกำกับดูแล พบว่า ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^๒ มีบุคลากรแยกเป็นส่วนกลาง มีบุคลากรประจำ ๓๕๑ รูป/คน บุคลากรอัตราจ้าง ๑๓๕ รูป/คน รวม ๔๘๖ รูป/คน วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ มีบุคลากรประจำ ๔๓๑ รูป/คน บุคลากรอัตราจ้าง ๑๖๙ รูป/คน รวม ๖๐๐ รูป/คน รวมทั้งสิ้น ๑,๐๘๖ รูป/คน

๑) โครงสร้างตำแหน่งของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^๓ มีการจำแนกตำแหน่งต่างๆ ออกเป็น ๓ ประเภทหลัก คือ กลุ่มตำแหน่งทางการบริหาร กลุ่มตำแหน่งทางวิชาการ และกลุ่มตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ซึ่งแต่ละกลุ่มตำแหน่งมีแนวทางการพิจารณากำหนดตำแหน่งที่แตกต่างกัน ดังนี้

(๑) กลุ่มตำแหน่งทางการบริหาร (Academic Administration) ประกอบด้วย ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการวิทยาลัยหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดี รองคณบดี หรือหัวหน้าภาควิชาหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าตำแหน่งดังกล่าว ได้ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการในการกำหนดตำแหน่งตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐^๔ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง อำนาจ หน้าที่และความรับผิดชอบของตำแหน่ง คุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่ง การเข้าสู่ตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง กำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างจากระบบและวิธีการกำหนดตำแหน่งสำหรับกลุ่มตำแหน่งอื่นๆ

(๒) ตำแหน่งวิชาการ (Academic) ได้แก่ ตำแหน่งอาจารย์หรือคณาจารย์ประจำ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ เป็นตำแหน่งที่พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ กำหนดโดยพิจารณาตามวิทยฐานะของบุคคลหรือกำหนดตามคุณวุฒิ ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์ และผลงานทางวิชาการ

(๓) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป (Non-Academic) ได้แก่ ตำแหน่งต่างๆ ที่ปฏิบัติงานสนับสนุนการบริหารและวิชาการของมหาวิทยาลัย เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เจ้าหน้าที่บุคคล นิติกร นักวิชาการศึกษา นักเทคโนโลยีการศึกษา เจ้าหน้าที่การเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่วิเคราะห์นโยบายและแผน เจ้าหน้าที่วิเทศสัมพันธ์ ผู้ตรวจสอบภายใน นักประชาสัมพันธ์ นักวิชาการคอมพิวเตอร์ เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล เจ้าหน้าที่บรรณารักษ์ เจ้าหน้าที่พัสดุ ธุรการ นักการภารโรง พนักงานขับรถ และตำแหน่งอื่นๆ ยึดหลักการแบ่งกลุ่มของตำแหน่งเป็น

^๒ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ฝ่ายบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, (ฐานข้อมูลบุคลากร มจร., ๒๕๕๓), หน้า ๓๕, (อัติสำเนา).

^๓ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, โครงสร้างตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๕.

^๔ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, “พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐”, (กรุงเทพมหานคร: โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๒๕๕๓), หน้า ๒๖.

สายงานและระดับของตำแหน่ง ตามลักษณะ หน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่ง ความรู้ความสามารถและทักษะที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ตามระบบจำแนกตำแหน่ง

๒) ระบบการสรรหา สอบคัดเลือก และทดลองปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^๕ จะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่ง จำนวนไม่น้อยกว่าห้ารูปหรือคน แต่ไม่เกินเจ็ดรูปหรือคน โดยมีผู้แทนจากหน่วยงานที่จะบรรจุบุคลากรไม่น้อยกว่ากึ่งหนึ่งร่วมเป็นกรรมการด้วย เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคล โดยพิจารณาจาก ๑) ใบสมัคร คุณสมบัติ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์สอน ๒) สอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้ง ๓) พิจารณาจากการแสดงความสามารถทางวิชาการ คุณลักษณะความเป็นครู เนื้อหาวิชาการ ท่วงทีในการสอน การแสดงออก ๔) ใช้ระบบสัญญาจ้าง และให้ดำเนินการตามขั้นตอน ดังนี้

๒.๑) การคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ มี ๓ ขั้นตอน ประกอบด้วย

ขั้นตอนที่ ๑ ให้พิจารณาคุณวุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ ผลงาน วิชาการ และสาขาวิชาของผู้สมัคร ให้ตรงกับลักษณะงานวิชาการของตำแหน่งที่จะบรรจุ

ขั้นตอนที่ ๒ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๑ แล้วให้ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น ทักษะคติ ความสนใจ ความจริงจัง การแสดงออก มนุษย์สัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่นๆ

ขั้นตอนที่ ๓ เมื่อผู้สมัครผ่านขั้นตอนที่ ๒ แล้วให้ดำเนินการทดสอบเชิงปฏิบัติการ เพื่อประเมินศักยภาพในด้านวิชาการ วิธีการสอน การวางแผนในการสอน การถ่ายทอดความรู้ และการประเมินผลการเรียน ตลอดจนความรู้จริงรู้ลึกในสาขาวิชาที่สอน

๒.๒) การสรรหาบุคลากรสายวิชาการ ให้กรรมการฯ ดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังนี้

(๑) คุณวุฒิ ต้องเป็นผู้ที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโทขึ้นไปหรือเทียบเท่า ได้ศึกษาอบรมหรือปฏิบัติงานในสาขาวิชาการหรือวิชาชีพในสาขาวิชาที่สำเร็จมาแล้ว ไม่น้อยกว่าสาม ปี จนมีความรู้ความสามารถและความชำนาญเป็นพิเศษ

(๒) ในกรณีที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาโทหรือเทียบเท่า แต่มีความสามารถและความชำนาญสูงมากเป็นพิเศษ ในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยต้องการและมีความจำเป็น ให้พิจารณาเป็นกรณีพิเศษเป็นรายๆ ไป โดยให้กำหนดเงินเดือนตามประสบการณ์หรือความรู้ความสามารถ และความชำนาญงานที่ตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย

๓) การสอบคัดเลือกและการสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และลูกจ้างประจำ^๖

๓.๑) กรรมการดำเนินการคัดเลือกและสรรหาบุคคลโดยพิจารณาจาก ๑) ใบสมัคร คุณสมบัติ วุฒิการศึกษา ประสบการณ์ทำงาน ๒) สอบสัมภาษณ์ โดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัย

^๕ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, “ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ว่าด้วยการสรรหา การคัดเลือก และการทดลองปฏิบัติงาน พ.ศ.๒๕๔๒”, หน้า ๕๕.

^๖ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๕๘.

แต่งตั้ง ๓) พิจารณาจากความรู้ความสามารถในการทำงาน ท่วงทีในการแสดงออก ๔) ใช้ระบบสัญญาจ้าง ก่อนได้รับสถานภาพประจำ (ทดลองปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี) ๕) มีคณะกรรมการกลั่นกรองความเหมาะสมตามหลักเกณฑ์ก่อนได้สถานภาพประจำ

๓.๒) การสอบแข่งขัน ให้ใช้ในกรณีแรกเข้าหรือเข้ามาใหม่ โดยมีการกำหนดคะแนนเป็นเกณฑ์การตัดสิน ดังนี้ (๑) ภาคการสอบข้อเขียนกำหนด ๓๐๐ คะแนน (๒) วิชาความรู้ความสามารถทั่วไป ๑๐๐ คะแนน (๓) วิชาความรู้ความสามารถเฉพาะตำแหน่ง ๒๐๐ คะแนน และพิจารณาความเหมาะสมกับตำแหน่ง ๑๐๐ คะแนน

๓.๓) การสรรหาบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ในกรณีที่ต้องการเจ้าหน้าที่ในงานที่ขาดแคลนตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด โดยให้ดำเนินการพิจารณาจาก (๑) วุฒิการศึกษา ผลการศึกษา ประสบการณ์ สาขาวิชาที่ศึกษาตรงกับลักษณะงานและตำแหน่งที่จะบรรจุ (๒) ให้สัมภาษณ์เพื่อพิจารณาความเหมาะสมในด้านต่างๆ เช่น เจตคติ ความสนใจ ความจริงใจ การแสดงออก มนุษยสัมพันธ์ และบุคลิกภาพอื่นๆ

การคัดเลือกบุคลากรสายปฏิบัติการฯ ก็จะมีลักษณะคล้ายๆ กันกับการสรรหา จะแตกต่างกันตรงที่การสอบคัดเลือกมีการสอบข้อเขียน และในบางตำแหน่งจะมีการสอบภาคปฏิบัติ ทดสอบความรู้เฉพาะตำแหน่งนั้นๆ ด้วย และการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลใดให้ดำรงตำแหน่งในสายงานใด ระดับใด บุคคลผู้นั้นจะต้องมีคุณสมบัติทั่วไปตามที่กฎ ระเบียบที่กำหนด และมีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้ในมาตรฐานกำหนดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งนั้น โดยต้องผ่านหลักเกณฑ์และวิธีการเข้าสู่ตำแหน่งตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด เช่น การสอบแข่งขัน การสอบคัดเลือก และการคัดเลือกโดยการสรรหา เป็นต้น

บุคลากรผู้ผ่านกระบวนการสอบคัดเลือกและสรรหา ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ จะต้องทดลองการปฏิบัติงาน ไม่น้อยกว่าหกเดือน แต่ไม่เกินหนึ่งปี โดยได้รับเงินเดือนเต็มเป็นเวลาหนึ่งปี หรือตามระยะเวลาในสัญญาจ้างที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด

๔) การกำหนดระดับตำแหน่งและวิธีการเข้าสู่ตำแหน่ง

๔.๑) กลุ่มตำแหน่งบริหารวิชาการ ยึดหลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดตำแหน่งตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐^๗ ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับชื่อตำแหน่ง อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ จากตำแหน่ง คุณสมบัติของบุคคล การเข้าสู่ตำแหน่งและการพ้นจากตำแหน่ง ซึ่งกำหนดไว้เป็นการเฉพาะ แตกต่างจากระบบและวิธีการกำหนดตำแหน่งสำหรับกลุ่มตำแหน่งงานอื่น และในกลุ่มตำแหน่งบริหารวิชาการนี้ ได้แก่ ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี/คณบดี หรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า ผู้ช่วยอธิการบดี/รองคณบดี/รองผู้อำนวยการ และตำแหน่งหัวหน้าสาขาวิชาหรือตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่า

สำหรับการแต่งตั้งบุคคลดำรงตำแหน่งบริหารวิชาการ หรือการแต่งตั้งบุคคลเข้าสู่ตำแหน่งในกลุ่มบริหารวิชาการ มหาวิทยาลัยใช้ระบบกระบวนการสรรหา มีคณะกรรมการกำหนดรูปแบบวิธีการให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยอาจแต่งตั้งจาก

^๗ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๔๐, หน้า ๒๘.

พนักงานมหาวิทยาลัยกลุ่มตำแหน่งวิชาการ (หรือกลุ่มอื่น) มาดำรงตำแหน่ง หรืออาจรับบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย ผู้มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์ทางการบริหารระดับสูงเข้ามาดำรงตำแหน่งบริหารวิชาการได้

๔.๒) กลุ่มตำแหน่งสายวิชาการ ได้แก่ ตำแหน่ง อาจารย์ มีการจำแนกตำแหน่งระดับหรือฐานะของตำแหน่ง โดยใช้ระบบการกำหนดตำแหน่งตามบุคคล หรือตามความเชี่ยวชาญของบุคคลเป็นหลัก และในส่วนประเภทผู้สอนดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

สำหรับการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นบุคลากรสายวิชาการ (อาจารย์) สภามหาวิทยาลัย^๘ ได้กำหนดอัตราส่วนไว้ว่า พระภิกษุ ๖๐% ขรวาส ๔๐% มีหลักการกำหนดคุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป เป็นการสรรหาและสอบคัดเลือก เปิดโอกาสให้สรรหา และบรรจุบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัยเข้ามาดำรงตำแหน่งในสายงานสอนได้ทุกระดับ เพื่อให้ได้บุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ และความเหมาะสมในการปฏิบัติงาน สำหรับกรณีบุคคลภายนอกที่มีประสบการณ์อาจนำประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องมาพิจารณา เพื่อกำหนดเงินเดือนเพิ่มจากอัตราเงินเดือนขั้นแรกบรรจุ ในแต่ละระดับได้

๔.๓) กลุ่มตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป สภามหาวิทยาลัย^๙ ได้กำหนดอัตราส่วนไว้ว่า พระภิกษุ ๕๐% ขรวาส ๕๐% โดยส่วนมากจะกำหนดวุฒิปริญญาตรี และจะใช้ระบบการกำหนดตำแหน่งตามงาน คือ การกำหนดตำแหน่งตามความยากง่ายของงาน แบ่งกลุ่มตำแหน่ง ตามที่มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐกำหนด

การเลื่อนและการแต่งตั้ง หรือการสรรหาบุคคล ที่อยู่ในระบบมหาวิทยาลัยขึ้นมา แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง หรือจะแต่งตั้งบุคคลภายนอกระบบผู้มีประสบการณ์เข้ามาดำรงตำแหน่งที่ว่างก็ได้ โดยหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในแต่ละระดับ เป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

๔.๔) หลักเกณฑ์และวิธีการเลื่อนบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป ให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นมี ดังนี้

หลักการมหาวิทยาลัย^{๑๐} จะคำนึงถึงคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หน้าที่ความรับผิดชอบ และลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่ง และความเหมาะสมของบุคลากร ผลการประเมินศักยภาพของพนักงาน อายุงาน อัตราเงินเดือน นอกจากนั้น การบรรจุและแต่งตั้งบุคลากรในแต่ละระดับ จะเปิดโอกาสให้รับบุคคลภายนอกจากราชการ /เอกชน ผู้มีคุณสมบัติและประสบการณ์เข้ามาดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ

^๘ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , มติสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ ๔/๒๕๔๖ เรื่อง บรรจุและแต่งตั้งบุคคลเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๖, หน้า ๔๕, (อติสำเนา).

^๙ เรื่องเดียวกัน, หน้า ๔๕.

^{๑๐} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐, หน้า ๔๕.

การเลื่อนผู้ดำรงตำแหน่งในสายงานใดขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้น ในสายงานนั้นหรือสายงานอื่น จะต้องเป็นผู้ที่ได้ผ่านการคัดเลือกตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่กำหนด โดยต้องเป็นผู้มีคุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น และต้องเป็นผู้ที่ผ่านการประเมินความรู้ ความสามารถและทักษะที่ต้องการสำหรับตำแหน่ง ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นด้วยแล้ว โดยพิจารณาคุณลักษณะของผู้ที่จะแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง^{๑๑} ดังนี้

(๑) คุณสมบัติตรงตามคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่ง ตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยพิจารณาในเรื่อง วุฒิการศึกษา ระยะเวลาการดำรงตำแหน่ง และประสบการณ์ในงานตามสายงานนั้นๆ

(๒) ความรู้ความสามารถและทักษะ ตรงตามที่มาตรฐานกำหนดตำแหน่งกำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้น โดยพิจารณาจากความรู้และความสามารถในเรื่องต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ และทักษะด้านต่างๆ ตามที่กำหนดไว้ นอกจากพิจารณาการประเมินความรู้ ความสามารถ และทักษะ ตามที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งนั้นๆ แล้ว ควรพิจารณาความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้นในการปฏิบัติงานปัจจุบันและการพัฒนาปรับปรุงความรู้ ความเข้าใจ ความสนใจที่จะนำไปใช้ในการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น และเพื่อรับงานที่สูงขึ้นได้ และพิจารณาความสามารถในการปฏิบัติงานให้สำเร็จ ตามที่ได้รับมอบหมาย โดยคำนึงถึงความถูกต้อง ความครบถ้วนสมบูรณ์และงานเสร็จทันเวลา ทั้งนี้ให้รวมถึงความสามารถในการแก้ปัญหา เชี่ยวชาญ และความถนัดเฉพาะงานด้วย

(๓) ความรับผิดชอบต่อหน้าที่ โดยพิจารณาความตั้งใจ ความเต็มใจ และความมุ่งมั่นที่จะทำงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จเป็นผลดีต่อหน่วยงานและต่อมหาวิทยาลัย การไม่ละเลยงาน และพร้อมที่จะรับผิดชอบต่อผลงานที่เกิดขึ้น

(๔) ความประพฤติ พิจารณาอุปนิสัย การรักษาวินัย พฤติกรรม และประวัติการทำงาน รวมทั้งคุณธรรมและจริยธรรม การปฏิบัติตามนโยบายและแบบแผนของมหาวิทยาลัย

(๕) ความเป็นผู้นำ โดยเฉพาะตำแหน่งระดับชำนาญการหรือระดับเชี่ยวชาญ ควรพิจารณาจากความสามารถในการมองการณ์ไกล การตัดสินใจ การวางแผน การมอบหมายงาน การให้คำแนะนำและการพัฒนา การควบคุมงาน ความเป็นผู้มีใจกว้าง และยอมรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น ตลอดจนมีความลึกซึ้ง กว้างขวาง รอบคอบและยุติธรรม

วิธีการรับสมัคร มหาวิทยาลัยเปิดรับสมัครสอบคัดเลือกบุคคล (กรณีมีตำแหน่งว่างและภาระงานรองรับ โดยคำนึงถึงกรอบวงเงินและงบประมาณค่าใช้จ่ายด้านบุคคลของมหาวิทยาลัย) เพื่อคัดเลือกและดำเนินการสอบคัดเลือก เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและแนวทางที่มหาวิทยาลัยกำหนด

^{๑๑} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, โครงสร้างตำแหน่ง มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง, หน้า ๔๕.

๕) การรับเงินเดือนสำหรับผู้ได้รับการบรรจุและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง

การกำหนดเงินเดือนประจำตำแหน่ง มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๑๒}
กำหนดไว้ดังนี้

ก. ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ได้รับการบรรจุในตำแหน่งระดับต้น ที่มีเงินเดือน
สำหรับตำแหน่งตั้งแต่ระดับ ท.๑ ขึ้น ๕,๓๓๐ – อันดับ ท.๔ ขึ้น ๒๑,๐๑๐ ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ที่กำหนดวุฒิเป็น
คุณสมบัติประจำตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๑. ขึ้น ๕,๓๓๐ บาท

(๒) ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ที่กำหนดเป็นคุณสมบัติ เฉพาะ
ตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๑ ขึ้น ๖,๑๑๐ บาท

(๓) ผู้ที่ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ที่กำหนดวุฒิเป็นคุณสมบัติ
ประจำตำแหน่งที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๒ ขึ้น ๗,๔๖๐ บาท

(๔) ผู้ที่ได้รับปริญญาตรี สาขาที่กำหนดวุฒิเป็นคุณสมบัติประจำตำแหน่งที่ได้รับ
การบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๓ ขึ้น ๘,๒๗๐ บาท

ข. ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติ ที่มีเงินเดือนสำหรับ
ตำแหน่งตั้งแต่อันดับ ท.๓ – อันดับ ท.๕ ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้รับปริญญาตรี สาขาที่กำหนดวุฒิเป็นคุณสมบัติประจำตำแหน่งที่ได้รับ
การบรรจุแต่งตั้ง ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๓ ขึ้น ๘,๒๗๐ บาท

(๒) ผู้ที่ได้รับปริญญาโท สาขาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่
ได้รับการบรรจุแต่งตั้งนั้น ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๔ ขึ้น ๑๐,๑๑๐ บาท

(๓) สำหรับสายงานที่เปิดโอกาสให้ผู้ได้รับประกาศนียบัตรวิชาชีพ หรือ
ประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง มีประสบการณ์ในงานที่เกี่ยวข้องตรงตามคุณสมบัติตำแหน่ง ที่ได้รับ
การคัดเลือกขึ้นแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติ ให้ได้รับเงินเดือนอันดับ ท.๓ ขึ้น ๗,๘๓๐ บาท
หากได้รับเงินเดือนสูงกว่าอันดับ ท.๓ ขึ้น ๗,๘๓๐ บาท ให้ได้รับในอันดับและขั้นได้รับอยู่ แต่ต้องไม่
เกินอันดับและขั้นสูงที่กำหนดไว้สำหรับตำแหน่งระดับปฏิบัติ

ค. ผู้ได้รับการบรรจุแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ที่มีเงินเดือนสำหรับตำแหน่ง
ตั้งแต่อันดับ ท.๔ ขึ้นไป ให้ได้รับเงินเดือน ดังนี้

(๑) ผู้ที่ได้รับปริญญาโท สาขาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับการ
บรรจุแต่งตั้งนั้น ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๔ ขึ้น ๑๐,๑๑๐ บาท

(๒) ผู้ที่ได้รับปริญญาเอก สาขาที่กำหนดเป็นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งที่ได้รับการ
บรรจุแต่งตั้งนั้น ให้ได้รับเงินเดือน อันดับ ท.๖ ขึ้น ๑๓,๘๐๐ บาท

อย่างไรก็ตาม หลังจากที่รัฐบาลได้ปรับระบบฐานเงินเดือนใหม่ ทำให้มหาวิทยาลัย
ได้ดำเนินการปรับฐานเงินเดือนใหม่โดยเริ่มจากปีงบประมาณ ๒๕๕๗ ซึ่งกำหนดตามสายงาน คือ
บุคลากรสายวิชาการปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๗ เท่า และบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหาร

^{๑๒} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , “มาตรฐานกำหนดตำแหน่งทางก้าวหน้าในอาชีพ
และที่เกี่ยวข้องการบริหารงานบุคคล”, (มจร, ๒๕๕๓), หน้า ๒๕, (อัครา).

ทั่วไปปรับเพิ่มขึ้นร้อยละ ๑.๕ เท่า ตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการปรับฐานเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๖^{๑๓} โดยให้ใช้ฐานเงินเดือนใหม่นี้ ตั้งแต่ปีงบประมาณ ๒๕๕๗ เป็นต้นไป ดังนี้

-ระดับปริญญาเอก สายวิชาการ	ปรับเป็น ๓๑,๖๕๐ บาท
-ระดับปริญญาเอก สายปฏิบัติการวิชาชีพ	ปรับเป็น ๒๗,๙๓๐ บาท
-ระดับปริญญาโท สายวิชาการ	ปรับเป็น ๒๓,๒๒๐ บาท
-ระดับปริญญาโท สายปฏิบัติการวิชาชีพ	ปรับเป็น ๒๐,๔๙๐ บาท
-ระดับปริญญาตรี สายวิชาการ	ปรับเป็น ๑๘,๕๓๐ บาท
-ระดับปริญญาตรี สายปฏิบัติการวิชาชีพ	ปรับเป็น ๑๖,๓๕๐ บาท
-ระดับอนุปริญญาหรือเทียบเท่า	ปรับเป็น ๑๔,๕๔๐ บาท
-ระดับมัธยมศึกษาตอนปลายหรือเทียบเท่า	ปรับเป็น ๑๑,๘๑๐ บาท

๖) ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๑๔} จะพิจารณาความดีความชอบให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์ ที่ได้ปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานประจำของตน และหน้าที่อื่นตามที่ได้รับมอบหมายมาครบรอบปี เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร สมควรได้รับการพิจารณาความดีความชอบ ให้ขึ้นเงินเดือนประจำปีตามผลงานของแต่ละคน และมหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยในแต่ละปีจะมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ ๒ ครั้ง คือ ๖ เดือน ประเมิน ๑ ครั้ง มีหลักเกณฑ์ในการประเมิน ดังนี้

๖.๑) ระบบในการประเมิน คือ (๑) จัดให้มีระบบการประเมินที่ได้มาตรฐาน เป็นธรรมและโปร่งใส (๒) มีองค์คณะบุคคลกลั่นกรองผลการประเมิน (๓) ให้ผู้บังคับบัญชาแจ้งผลประเมินให้บุคลากรได้รับทราบ และ (๔) จะเน้นการนำผลประเมินไปใช้ในการปรับปรุงพัฒนาบุคลากร

๖.๒) ปัจจัยที่ใช้ในการประเมิน ได้แก่ (๑) ผลสำเร็จของงาน, ปริมาณงาน, คุณภาพงาน, พฤติกรรมการทำงาน, คุณลักษณะส่วนบุคคล (๒) ผลหรือถ่วงน้ำหนักของแต่ละปัจจัย (๓) ระดับการประเมิน กำหนดระดับตามที่แต่ละมหาวิทยาลัยกำหนด และ (๔) ประเมินทุกภาคการศึกษาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๖.๓) การขึ้นเงินเดือนประจำปี มหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความดีความชอบแก่บุคลากร โดยการขึ้นเงินเดือน ซึ่งกระทำปีละ ๑ ครั้ง ภายในเงินประมาณรายจ่ายประจำปีของ

^{๑๓} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการปรับฐานเงินเดือนบุคลากรมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๖ , [ออนไลน์], แหล่งที่มา : <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๑๔} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , “ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการเลื่อนขึ้นเงินเดือน พ.ศ. ๒๕๕๒”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

มหาวิทยาลัย และมีวิธีพิจารณาจัดสรรอัตราการเงินเดือนแก่บุคลากร โดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้พิจารณาจัดสรรในอัตราร้อยละจากเงินเดือน

๗) การจัดสวัสดิการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

(๑) สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากร

ด้วยในระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ^{๑๕} ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ แก้ไขเพิ่มเติม โดยระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ กำหนดให้เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง และบุคคลในครอบครัวโดยมีการกำหนดกรอบวงเงินไว้ นั้น โดยที่บุคลากรส่วนมากประสงค์จะขอเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง ดังนั้น เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย จึงเห็นสมควรออกระเบียบว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากร ที่ประสงค์จะเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองขึ้นเป็นการเฉพาะ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ^{๑๖} มุ่งสนองตอบความต้องการของบุคลากร จึงออกระเบียบว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากร โดยอาศัยอำนาจตามความในมาตรา (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ และมติสภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงวางระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓) พุทธศักราช ๒๕๕๓ สรุปเนื้อหาสาระสำคัญได้ดังนี้

๑) บุคลากร หมายความว่า คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ประจำมหาวิทยาลัยที่แสดงความจำเป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อขอใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ และบุคลากรที่ได้รับการบรรจุแต่งตั้งหลังจากระเบียบนี้มีผลบังคับใช้

๒) สถานพยาบาลของราชการ หมายความว่า สถานพยาบาลหรือโรงพยาบาลทางราชการและให้หมายรวมถึงสถานพยาบาล หรือโรงพยาบาลของกรุงเทพมหานคร รัฐวิสาหกิจ สภาอากาศไทย ครุสภา สมาคมปราบวัณโรค กรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ องค์การสงเคราะห์ทหารผ่านศึก และสถานพยาบาลอื่นที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓) สถานพยาบาลเอกชน หมายความว่า สถานพยาบาล โรงพยาบาล หรือคลินิกของเอกชน ซึ่งได้รับอนุญาตให้จัดตั้ง หรือดำเนินการตามกฎหมายว่าด้วยสถานพยาบาล

๔) ค่ารักษาพยาบาล หมายความว่า เงินที่สถานพยาบาลเรียกเก็บในการให้รักษาพยาบาลหรือบริการ ค่าบำบัดโรค ส่วนค่ารักษาทางศัลยกรรมเนื่องจากการปฏิบัติงานเท่านั้น

^{๑๕} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ , [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๑๖} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓) พ.ศ. ๒๕๕๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

๕) การให้เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาลทั่วไป ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยนอก และการรักษาพยาบาลประเภทผู้ป่วยใน

๖) มหาวิทยาลัยจะไม่ให้เงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล กรณีที่บุคลากรเจ็บป่วยอันเป็นเหตุการเสสุรา สิ่งมีนเมา ยาเสพติดหรือสารเสพติด การเป็นกามโรค โรคพิษสุรา การจูงใจฝ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบของมหาวิทยาลัย หรือคำสั่งอันชอบด้วยกฎหมายของผู้บังคับบัญชา การตั้งครุฑ เว้นแต่การเจ็บป่วยเนื่องจากพิษแห่งครุฑ การรักษาพยาบาลหรือการทำการศัลยกรรมตกแต่งเพื่อความสวยงาม โรคภูมิคุ้มกันบกพร่อง

๗) บุคลากรที่เจ็บป่วยเนื่องจากการปฏิบัติงานให้มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยจะให้การรักษาพยาบาลที่ดีที่สุดตามความจำเป็นแห่งโรคหรือตามความเจ็บป่วย

๘) การรักษาพยาบาลโรคฟันและเหงือก จะเบิกค่ารักษาพยาบาลจากมหาวิทยาลัย ได้เฉพาะเมื่อเป็นการรักษาพยาบาล ณ สถานพยาบาลของราชการ หรือสถานพยาบาลของเอกชนที่มหาวิทยาลัยกำหนดเท่านั้น

๙) ให้บุคลากรซึ่งแสดงความประสงค์เป็นลายลักษณ์อักษร เพื่อขอใช้สิทธิในการรักษาพยาบาลตามระเบียบนี้ แสดงความจำนงค์ภายในหนึ่งปี นับแต่วันที่ระเบียบมีผลบังคับใช้ และให้ใช้ระเบียบนี้ตั้งแต่วันที่ถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

๑๐) บุคลากร ที่ปรึกษา ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ หรือลูกจ้างชั่วคราว ซึ่งได้ปฏิบัติงานไม่น้อยกว่าหนึ่งปีงบประมาณ ที่ประสงค์จะตรวจสอบสุขภาพทั่วไปประจำปี ให้ตรวจได้ปีละ ๑ ครั้ง ณ สถานพยาบาลของทางราชการหรือสถานพยาบาลของเอกชนที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๑๑) สำหรับระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๑๗} ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ เป็นระเบียบฉบับเดิม ที่ยังไม่ได้ยกเลิก เป็นระเบียบที่สามารถเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ทั้งของบุคลากรและบุคคลในครอบครัว สรุปได้ดังนี้

(๑) ค่ารักษาพยาบาลทุกกรณี เบิกได้ไม่เกินปีละ ๒๐,๐๐๐ บาทต่อราย บุคคลในครอบครัวเบิกได้ไม่เกินปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท กรณีเกินวงเงินนี้ ให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเป็นกรณีๆ ไป และการเบิกค่ารักษาพยาบาลแก่บุคคลในครอบครัวจะต้องมีบัตรหรือหลักฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด

(๒) กรณีผู้ป่วยนอกของโรงพยาบาลรัฐ เห็นควรใช้หลักฐานเบิกจ่ายเฉพาะใบเสร็จรับเงินก็สามารถเบิกจ่ายได้ โดยไม่ต้องใช้ใบรับรองแพทย์ และกรณีรักษาฟัน บุคลากรประจำมีสิทธิเบิกได้ไม่เกินอัตราที่กำหนด และต้องนำผลการตรวจรักษาโรคฟันและโรคเหงือกมาประกอบการเบิกทุกครั้ง

(๓) สวัสดิการลูกจ้างชั่วคราว กำหนดให้ลูกจ้างหนึ่งราย มีสิทธิเบิกค่ารักษาพยาบาลได้ไม่เกินปีละ ๑๐,๐๐๐ บาท ให้เบิกเฉพาะลูกจ้างชั่วคราวเท่านั้น ไม่รวมถึงที่ปรึกษา อธิการบดี ผู้เชี่ยวชาญ ผู้ชำนาญการ และบัณฑิตทดลองปฏิบัติงาน

^{๑๗} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcua.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

สรุปได้ว่า ปัจจุบันมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีระเบียบ ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล จำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ ๒) ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยในฉบับที่ ๑ และฉบับที่ ๒ กำหนดให้เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและบุคคลในครอบครัว โดยมีการกำหนดกรอบวงเงิน และยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างชั่วคราว ที่ปรึกษาและผู้เชี่ยวชาญ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรประจำส่วนมากมีความประสงค์ขอเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเอง

ดังนั้น สภามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๕๓ เมื่อวันที่ ๒๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๕๓ จึงวางระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๑๘} ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๓) พุทธศักราช ๒๕๕๓ เพื่อสนองความต้องการของบุคลากรของมหาวิทยาลัย ผู้ที่ประสงค์จะเบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองขึ้นเป็นการเฉพาะ

(๒) สวัสดิการเงินชดเชยกรณีออกจากงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๑๙} วางหลักเกณฑ์การเงินชดเชยแก่บุคลากรในกรณีให้ออกจากงานหรือเลิกจ้าง ให้จ่ายได้ในกรณีที่มหาวิทยาลัยสั่งให้ออกจากงานเพราะเหตุเจ็บป่วย ยุบหรือเลิกตำแหน่ง และไม่อาจบรรจุให้ลงในตำแหน่งอื่นที่เหมาะสมได้ และมหาวิทยาลัยเลิกจ้างก่อนครบอายุสัญญาโดยไม่มีความผิด โดยมีหลักเกณฑ์การจ่าย ดังนี้

(๒.๑) บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกัน ตั้งแต่หนึ่งร้อยยี่สิบวันขึ้นไป แต่ไม่เกินหนึ่งปี โดยนับวันหยุด วันลา และวันที่มหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย รวมอยู่ด้วย ให้จ่ายชดเชยเป็นอัตราหนึ่งเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒.๒) บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกินกว่าหนึ่งปี แต่ไม่เกินสามปี โดยนับวันหยุด วันลา และวันที่มหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัยรวมด้วย ให้จ่ายชดเชยเป็นอัตราสามเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒.๓) บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกินกว่าสามปี แต่ไม่เกินสิบปี โดยนับวันหยุด วันลา และวันที่มหาวิทยาลัยสั่งให้หยุดปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้จ่ายเงินชดเชยเป็นจำนวนหกเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

(๒.๔) บุคลากรที่ปฏิบัติงานติดต่อกันเกินกว่าสิบปี รวมวันหยุด วันลา และวันที่มหาวิทยาลัยสั่งหยุดทำงาน เพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้จ่ายเงินชดเชยจำนวนสิบเท่าของอัตราค่าจ้างเดือนสุดท้าย

^{๑๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๑๙} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยการจ่ายเงินชดเชย พ.ศ. ๒๕๕๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

(๒.๕) อธิการบดีหรือผู้ที่อธิการบดีมอบหมายเป็นผู้พิจารณาอนุมัติการจ่ายเงิน ชดเชย ให้อธิการบดีรักษาการให้เป็นไปตามระเบียบที่วางไว้ และให้มีอำนาจวินิจฉัยชี้ขาด ถือเป็นที่สุด

(๓) สวัสดิการเงินกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ^{๒๐}

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ออกข้อบังคับให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มีชื่อว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๔ จัดการโดยบริษัทหลักทรัพย์ที่ได้รับใบอนุญาตให้ประกอบธุรกิจหลักทรัพย์ประเภท การจัดการกองทุนส่วนบุคคล สำหรับในข้อบังคับนี้ ให้ถือว่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นนายจ้าง และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเป็นลูกจ้าง มีคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ดำเนินการให้เป็นไปตามระเบียบ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และเพื่อเป็นสวัสดิการและประโยชน์เกื้อกูลแก่บุคลากร ที่มีสถานภาพเป็นลูกจ้างประจำ

(๓.๑) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย เงินสะสมของบุคลากร เงินสมทบของมหาวิทยาลัย และเงินที่มีผู้อุทิศให้และดอกผลนิตินัยของทรัพย์สินของกองทุน

(๓.๒) เงินสะสม คือ เงินสะสมของบุคลากร โดยให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยส่งเงินสะสมเป็นรายเดือน ในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละสี่ของเงินเดือน โดยให้มหาวิทยาลัยหักและรวบรวมเงินสะสมจากเงินเดือนของบุคลากรทุกครั้งที่มีการจ่ายเงินเดือน และนำฝากเข้าบัญชีในวันนั้นหรืออย่างช้าในวันทำการถัดไป

(๓.๓) เงินสมทบ คือ เงินมหาวิทยาลัยจ่ายเงินสมทบเป็นรายเดือนในอัตราไม่ต่ำกว่าร้อยละแปดของเงินเดือนของบุคลากรที่ส่งเงินสะสม (อัตราเงินสะสมบุคลากร ๔% มหาวิทยาลัยสมทบ ๘% รวม ๑๒%)

(๓.๔) ให้ตั้งคณะกรรมการกำหนดข้อบังคับกองทุน และดำเนินการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เพื่อกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขในการดำเนินการของกองทุนที่เกี่ยวข้องกับสมาชิกภาพและการรับสมาชิก เงินสะสม และเงินสมทบ คณะกรรมการกองทุน การบริหารกองทุน ค่าใช้จ่ายในการดำเนินกิจการของกองทุน การประชุมคณะกรรมการกองทุน การคำนวณประโยชน์ การจ่ายเงินกองทุน การโอนและการรับโอนสมาชิก การตีความ การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับกองทุน การเลิกกองทุน และเรื่องอื่นที่เกี่ยวข้อง

(๓.๕) การให้ได้รับเงินสมทบในส่วนของมหาวิทยาลัย เมื่อบุคลากรมีอายุงานและการเป็นสมาชิกไม่น้อยกว่า ๕ ปี กรณีมีเหตุผลและความจำเป็น สภามหาวิทยาลัยอาจเลิกกองทุนนี้ แต่การเลิกต้องไม่กระทบกระเทือนถึงสิทธิประโยชน์ ที่บุคลากรผู้เข้าร่วมกองทุนจะพึงได้รับตามระเบียบนี้ก่อนวันเลิก

^{๒๐} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยการจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ พ.ศ.๒๕๔๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

(๔) สวัสดิการที่หักอาศัยหรือเงินกู้เพื่อเคหะสงเคราะห์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๑} ได้เข้าร่วมโครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่อาศัย เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้กู้เงินธนาคาร โดยธนาคารให้สิทธิพิเศษในการพิจารณาวงเงินให้กู้สำหรับผู้ที่ใช้สิทธิสวัสดิการในสังกัดหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาฯ โดยให้กู้ไม่เกินร้อยละ ๑๐๐ ของราคาประเมิน แต่ไม่เกินร้อยละ ๑๐๐ ของราคาซื้อขายทุกประเภทหักประกันและวัตถุประสงค์การขอกู้ ไม่รวมที่ดินเปล่า

(๕) สวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงานมอบหมายพิเศษหรือค่าทำงานนอกเวลา

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๒} มีการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาในวันทำการปกติและมีจำนวนชั่วโมงปฏิบัติงานเท่ากับเวลาปฏิบัติงานตามปกติ แต่มีเวลาเริ่มต้นทำงานและเวลาเลิกงานแตกต่างไปจากเวลาปฏิบัติงานในวันทำการตามปกติ

(๕.๑) เวลาปฏิบัติงานปกติ ได้แก่ ระยะเวลาการปฏิบัติงานในวันปฏิบัติงานปกติในแต่ละวัน เริ่มตั้งแต่เวลาสิบสองนาฬิกาสามสิบนาทีถึงยี่สิบนาฬิกาสามสิบนาที รวมไม่น้อยกว่าวันละแปดชั่วโมงให้พักหนึ่งชั่วโมง ตั้งแต่เวลาสิบเจ็ดนาฬิกาถึงสิบแปดนาฬิกาโดยนับเวลาปฏิบัติงาน

(๕.๒) การปฏิบัติงานเหลื่อมเวลา กรณีมีความจำเป็นต้องปฏิบัติงานในเวลาอื่นนอกเหนือจากเวลาทำงานในวันทำการปกติ ให้อธิการบดีมีอำนาจอนุมัติให้ปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาได้ โดยให้เริ่มทำงานในเวลาทำการปกติ ไม่ถือว่าเป็นการปฏิบัติงานล่วงเวลาและไม่สามารถเบิกค่าปฏิบัติงานล่วงเวลาได้ แต่เมื่อมีความจำเป็นเร่งด่วน หรือเพื่อประโยชน์ของมหาวิทยาลัย ให้อธิการบดีมีอำนาจกำหนดวันและเวลาปฏิบัติงาน วันหยุดปฏิบัติงาน และการปฏิบัติงานเหลื่อมเวลาเป็นอย่างอื่นได้

(๕.๓) คณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราวประชุมครั้งที่ ๗ เมื่อวันที่ ๖ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๑ ได้พิจารณาการย้ายสถานที่ทำงานของมหาวิทยาลัย จากวัดมหาธาตุฯ กรุงเทพมหานคร มาที่มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และพิจารณาถึงความเหมาะสมในเวลากิจการปฏิบัติงาน และเพื่อความถูกต้องตามความเป็นจริงในการปฏิบัติงานของบุคลากร สนับสนุนมาตรการปรับฐานเงินเดือน การประเมินผล การปฏิบัติงานของบุคลากร การให้ความดีความชอบประจำปี จึงมีมติ^{๒๓} ให้มีการปรับเปลี่ยนวิธีการลงเวลาเข้าปฏิบัติงานใหม่ เป็นการบันทึกเวลาเข้าปฏิบัติงาน และเวลาออกจากการปฏิบัติงานด้วยเครื่อง

^{๒๑} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, “หนังสือข้อตกลงระหว่างธนาคารอาคารสงเคราะห์ กับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับลงวันที่ ๑๕ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๖”, (รหัสสวัสดิการ 001 W 461065) หน้า ๖.

^{๒๒} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการจ่ายค่าตอบแทนการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายพิเศษนอกเวลาทำงานปกติ พ.ศ.๒๕๕๓, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๒๓} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, มติคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในคราวประชุม ครั้งที่ ๗ เมื่อวันพฤหัสบดีที่ ๖ พฤศจิกายน ๒๕๕๑, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

สะแกนลายนิ้วมือ เริ่มตั้งแต่เวลาเก้านาฬิกาถึงสิบเจ็ดนาฬิกา รวมไม่น้อยกว่าวันละแปดชั่วโมง โดยนับเป็นเวลาปฏิบัติงาน ซึ่งได้เริ่มใช้มาตั้งแต่เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๕๒ เป็นต้นมา

(๖) สวัสดิการ การให้บุคลากรลาพักและลากิจธุระจำเป็น

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๔} กำหนดให้บุคลากรลาพักและลากิจธุระจำเป็นได้จำนวน ๑๐ ประเภท คือ การลาป่วย การลาคลอดบุตร การลากิจส่วนตัว การลาพักผ่อนประจำปี การลาอุปสมบท การลาเข้ารับราชการตรวจเลือกหรือเรียกกำลังพล การไปศึกษา การไปดูงาน ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ การลาปฏิบัติการวิจัย การลาไปปฏิบัติงานในองค์กรระหว่างประเทศ ในการลาทุกประเภทให้บุคลากรเสนอหรือส่งใบลาต่อผู้บังคับบัญชาตามลำดับ เพื่อพิจารณาให้ลาตามหลักเกณฑ์ เหตุผลความจำเป็น และความเหมาะสมที่มหาวิทยาลัย

(๗) สวัสดิการเกี่ยวกับการแต่งกายหรือเครื่องแบบสำหรับบุคลากรฆราวาส

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๕} กำหนดให้มีเครื่องแบบสำหรับบุคลากรฆราวาส ๓ ชนิด คือ ๑) เครื่องแบบปกติขาวหรือปกติกากีคอพับ ๒) เครื่องแบบครึ่งยศ ๓) เครื่องแบบเต็มยศ เพื่อความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติภารกิจของบุคลากรที่เป็นฆราวาส และจรรยาวั้ซึ่งความภาคภูมิใจสมศักดิ์ศรีของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

อนึ่ง ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยจัดการแข่งขันกีฬารายวันประมาณปลายเดือนพฤศจิกายนของทุกปี เพื่อความสามัคคีและการนันทนาการสำหรับบุคลากรฆราวาส โดยร่วมกับวิทยาเขตต่างๆ เวียนกันเป็นเจ้าภาพ สำหรับการจัดกิจกรรมทำบุญในวันขึ้นปีใหม่ และกิจกรรมทำบุญวันผู้เกษียณอายุงานของบุคลากร จัดที่ส่วนกลางทุกปี

(๘) สวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตรของบุคลากรมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๖} ได้วางระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๕ ไว้ดังนี้

(๘.๑) เงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตร หมายความว่า เงินบำรุงการศึกษา เงินค่าเล่าเรียน เงินค่าหน่วยกิต เงินค่าธรรมเนียมการเรียน เงินค่าธรรมเนียมต่างๆ หรือเงินประเภทต่างๆ ที่สถานศึกษาของราชการ หรือสถานศึกษาของเอกชนเรียกเก็บ ตามอัตราที่ได้รับอนุมัติจากกระทรวงศึกษาธิการหรือทบวงมหาวิทยาลัย ส่วนราชการในสังกัดมหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร เทศบาล องค์การบริหารส่วนจังหวัด หรือหน่วยงานของรัฐ

^{๒๔} ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , เรื่องการลาพักและลากิจธุระจำเป็นของบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๒๕} ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, เรื่องการแต่งกายหรือเครื่องแบบสำหรับบุคลากรฆราวาส พ.ศ. ๒๕๕๒, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

^{๒๖} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ระเบียบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๕, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

(๘.๒) บุตร หมายความว่า บุตรที่ชอบด้วยกฎหมาย ซึ่งยังไม่บรรลุนิติภาวะ ของ บุคลากร แต่ไม่รวมถึงบุตรบุญธรรม บุตรซึ่งบิดามารดาได้ยกให้เป็นบุตรบุญธรรมของผู้อื่นไปแล้ว บุตร ซึ่งมีได้อยู่ในอำนาจปกครองของตน และบุตรซึ่งมีอายุไม่ถึงสิบปีบริบูรณ์แต่เป็นผู้บรรลุนิติภาวะโดยการสมรส

(๘.๓) บุคลากรต้องมีสภาพเป็นบุคลากร ณ วันเปิดภาคการศึกษา ต้องทำเรื่องขอ เบิกเงินช่วยเหลือการศึกษาของบุตรภายใน ๖๐ วัน นับตั้งแต่วันชำระเงินค่าบำรุงการศึกษาและค่า อื่นๆ ตามที่ระเบียบกำหนด โดยให้ใช้สิทธิ์ได้เฉพาะบุตรคนที่หนึ่งถึงคนที่สาม และเรียงลำดับก่อน- หลัง

สำหรับสวัสดิการอื่นๆ ที่มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการหรือหลักเกณฑ์ที่เหมาะสม ได้แก่ สวัสดิการเยี่ยมไข้ ค่าพาณกิจศพ กองทุนเงินสะสมสำหรับบุคลากร และการพัฒนาหลักเกณฑ์ค่า ล่วงเวลาทำงานให้เหมาะสม และการบริการยานพาหนะแก่บุคลากร เป็นต้น

สรุปได้ว่า ปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีระเบียบ ว่าด้วยเงิน สวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล จำนวน ๓ ฉบับ ประกอบด้วย ๑) ระเบียบมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล พ.ศ. ๒๕๔๔ ๒) ระเบียบ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยเงินสวัสดิการเกี่ยวกับการรักษาพยาบาล (ฉบับที่ ๒) พ.ศ. ๒๕๕๓ โดยในฉบับที่ ๑ และฉบับที่ ๒ กำหนดให้เบิกค่ารักษาพยาบาลสำหรับตนเองและ บุคคลในครอบครัว โดยมีการกำหนดกรอบวงเงิน และยังไม่ครอบคลุมถึงลูกจ้างชั่วคราว ที่ปรึกษา และผู้เชี่ยวชาญ ตลอดระยะเวลาที่ผ่านมาบุคลากรประจำส่วนมากมีความประสงค์ขอเบิกค่า รักษาพยาบาลสำหรับตนเอง นอกจากนี้ ยังวางหลักเกณฑ์ ข้อบังคับ โครงการ ระเบียบ และการจัด สวัสดิการต่างๆ อีกมากมาย เช่น หลักเกณฑ์การเงินชดเชยแก่บุคลากรในกรณีให้ออกจากงานหรือ เลิกจ้าง ข้อบังคับให้จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ซึ่งมีชื่อว่า “กองทุนสำรองเลี้ยงชีพมหาวิทยาลัยมหา จุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ซึ่งจดทะเบียนแล้ว เมื่อ พ.ศ. ๒๕๔๔ โครงการสวัสดิการเงินกู้เพื่อที่อยู่ อาศัย เพื่อให้บุคลากรมหาวิทยาลัยได้กู้เงินธนาคาร โดยธนาคารให้สิทธิพิเศษในการพิจารณาวงเงินให้ กู้สำหรับผู้ที่ใช้สิทธิสวัสดิการในสังกัดหน่วยงานของมหาวิทยาลัย สวัสดิการค่าตอบแทนการปฏิบัติงาน มอบหมายพิเศษหรือค่าทำงานนอกเวลา สวัสดิการการให้บุคลากรลาพักและลากิจธุระจำเป็น สวัสดิการเกี่ยวกับการแต่งกายหรือรูปแบบสำหรับบุคลากรฆราวาส และระเบียบมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยสวัสดิการการศึกษาของบุตรบุคลากร พ.ศ. ๒๕๔๔

๓.๔ หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน

๑. การจัดการเรียนการสอนในภาพรวม

ก. ระดับต่ำกว่าอุดมศึกษา

พุทธศักราช ๒๔๙๐ เปิดการศึกษาระดับปริญญาตรี คณะพุทธศาสตร์ มีหลักสูตรปรับปรุงพื้นฐานความรู้ของนิสิต ๒ ระดับ คือ ระดับพื้นฐานทั่วไปกับเตรียมอุดมศึกษา ต่อมาหลักสูตรนี้ได้พัฒนามาเป็นโรงเรียนบาลีอบรมศึกษา โรงเรียนบาลีสาธิตศึกษา และโรงเรียนบาลีเตรียมอุดมศึกษา ในปัจจุบัน โรงเรียนทั้ง ๓ นี้ อยู่ในสังกัดของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พุทธศักราช ๒๕๐๖ เปิดสอนระดับ ป.กศ. และพุทธศักราช ๒๕๐๘ เปิดสอนระดับ ป.กศ.สูง ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยไม่ได้เปิดสอนหลักสูตรนี้แล้ว

พุทธศักราช ๒๕๓๖ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร (วิชาชีพครู) (ปัจจุบันพัฒนา มาเป็นหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (วิชาชีพครู)

พุทธศักราช ๒๕๔๗ เปิดสอนหลักสูตรประกาศนียบัตร สาขาวิชาบริหารกิจการคณะ สงฆ์ รับพระสังฆาธิการเข้าเรียน สำหรับพระสังฆาธิการผู้จบการศึกษานักธรรมชั้นเอก เมื่อจบ การศึกษาแล้วจะได้รับประกาศนียบัตร และสามารถใช้เป็นวุฒิการศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญา ตรี ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยได้

ในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมีหลักสูตรประกาศนียบัตร จำนวน ๑๐ หลักสูตร คือ

- (๑) บริหารกิจการคณะสงฆ์ (๒) ภาษาจีน
- (๓) ภาษาบาลี (๔) ภาษาอังกฤษ
- (๕) ภาษาไทย (๖) ภาษาญี่ปุ่น
- (๗) การปฏิบัติวิปัสสนาภาวนา (๘) พระพุทธศาสนา
- (๙) พระธรรมทูต (๑๐) วิชาการเทศนา

ข. ระดับอุดมศึกษา

๑) ระดับปริญญาตรี

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาตรี ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๔๙๐ เป็นต้นมา ปัจจุบันเปิดสอนใน ๔ คณะ มีหลักสูตรพุทธศาสตรบัณฑิต รวม ๓๓ สาขาวิชา คือ คณะพุทธศาสตร์ ๑๓ สาขาวิชา คณะครุศาสตร์ ๙ สาขาวิชา คณะมนุษยศาสตร์ ๕ สาขาวิชา และคณะสังคมศาสตร์ ๗ สาขาวิชา โดยหลักสูตรทั้งหมดนี้ยังได้เปิดสอนที่วิทยาเขต วิทยาลัย โครงการขยายห้องเรียน หน่วยวิทยบริการ และสถาบันสมทบของมหาวิทยาลัย

หลักสูตรคณะพุทธศาสตร์

- (๑) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา (๒) สาขาวิชาพระอภิธรรม
- (๓) สาขาวิชาศาสนา (๔) สาขาวิชาปรัชญา
- (๕) สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์ (๖) สาขาวิชาภาษาบาลี
- (๗) สาขาวิชาภาษาสันสกฤต (๘) สาขาวิชามหายานศึกษา
- (๙) สาขาวิชาพุทธศิลป์กรรม (๑๐) สาขาวิชา
- (๑๑) สาขาวิชา

Mahayana Studies

Buddhism and Management

- (๑๒) สาขาวิชา Chinese Buddhism
 (๑๓) สาขาวิชา Buddhist Leadership
 หลักสูตรคณะครุศาสตร์
 (๑) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (๒) สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน
 (๓) สาขาวิชาสังคมศึกษา (๔) สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
 (๕) สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ (๖) สาขาวิชาคณิตศาสตร์
 (๗) สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษาและการแนะแนว
 (๘) สาขาวิชาจริยศึกษา (๙) สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนา

หลักสูตรคณะมนุษยศาสตร์

- (๑) สาขาวิชาภาษาไทย (๒) สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
 (๓) สาขาวิชาประวัติศาสตร์ (๔) สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
 (๕) สาขาวิชาจิตวิทยา

หลักสูตรคณะสังคมศาสตร์

- (๑) สาขาวิชารัฐศาสตร์ (๒) สาขาวิชาสังคมวิทยา
 (๓) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ (๔) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
 (๕) สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์ (๖) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 (๗) สาขาวิชานิติศาสตร์

ซึ่งสาขาวิชานิติศาสตร์ ได้เปิดเป็นรุ่นแรกในปีการศึกษา ๒๕๕๘ นี้ โดยเปิดรับ
 เฉพาะท่านที่จบปริญญาตรีมาแล้ว ส่วนมากเป็นพระเถระผู้ใหญ่ผู้ซึ่งสำเร็จการศึกษาระดับปริญญา
 เอก (พธ.ด. การจัดการเชิงพุทธ)

๒) ระดับปริญญาโท

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เปิดสอนระดับปริญญาโท ตั้งแต่
 พุทธศักราช ๒๕๓๑ เป็นต้นมา ปัจจุบัน มีหลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน ๒ หลักสูตรและ
 หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต จำนวน ๑๖ สาขาวิชา

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต

- (๑) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาพระไตรปิฎกศึกษา
 (๒) หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต วิชาชีพรู

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต

- (๑) สาขาวิชาบาลี (๒) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
 (๓) สาขาวิชาปรัชญา (๔) สาขาวิชาธรรมนิเทศ
 (๕) สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ (๖) สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา
 (๗) สาขาวิชามหายานศึกษา (๘) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
 (๙) สาขาวิชาการบริหารการศึกษา (๑๐) สาขาวิชาชีวิตและความตาย
 (๑๑) สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต (๑๒) สาขาวิชาสันสกฤต
 (๑๓) สาขาวิชาภาษาศาสตร์ (๑๔) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
 (๑๕) สาขาวิชาการพัฒนาสังคม (๑๖) สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์เชิงพุทธ

๓) ระดับปริญญาเอก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเปิดสอนระดับปริญญาเอก ตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๕๔๓ เป็นต้นมา ปัจจุบัน มีหลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต จำนวน ๗ สาขาวิชา คือ

- (๑) สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
- (๒) สาขาวิชาปรัชญา
- (๓) สาขาวิชาบาลีพุทธศาสตร์
- (๔) สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
- (๕) สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
- (๖) สาขาพุทธบริหารการศึกษา
- (๗) สาขาวิชาการพัฒนาสังคม

อย่างไรก็ตาม สำหรับปีการศึกษา ๒๕๕๘ สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์ ในระดับปริญญาเอก ได้เปิดเป็นหลักสูตรนานาชาติ ซึ่งมีการเรียนการสอนเป็นภาษาอังกฤษ ในขณะที่ สาขาวิชาการพัฒนาสังคม ก็เปิดรับในปีการศึกษา ๒๕๕๘ เป็นรุ่นแรก

๒. ส่วนงานที่จัดการศึกษาในส่วนกลาง

ก. คณะพุทธศาสตร์ มี ๓ ภาควิชา ประกอบด้วย

- ภาควิชาพระพุทธศาสนา
- ภาควิชาศาสนาและปรัชญา
- ภาควิชาบาลีและสันสกฤต

ข. คณะครุศาสตร์ มี ๓ ภาควิชา ประกอบด้วย

- ภาควิชาบริหารการศึกษา
- ภาควิชาจิตวิทยาการศึกษาและแนะแนว
- ภาควิชาหลักสูตรและการสอน

ค. คณะมนุษยศาสตร์ มี ๓ ภาควิชา ประกอบด้วย

- ภาควิชาภาษาไทย
- ภาควิชาภาษาต่างประเทศ
- ภาควิชาจิตวิทยา

ง. คณะสังคมศาสตร์ มี ๔ ภาควิชา ประกอบด้วย

- ภาควิชารัฐศาสตร์
- ภาควิชาเศรษฐศาสตร์
- ภาควิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา
- ภาควิชานิติศาสตร์

๓. ส่วนงานที่อยู่ในการกำกับดูแล

ก. วิทยาเขต

- ๑) วิทยาเขตหนองคาย
- ๒) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช
- ๓) วิทยาเขตเชียงใหม่
- ๔) วิทยาเขตขอนแก่น
- ๕) วิทยาเขตนครราชสีมา
- ๖) วิทยาเขตอุบลราชธานี
- ๗) วิทยาเขตแพร่
- ๘) วิทยาเขตสุรินทร์
- ๙) วิทยาเขตพะเยา
- ๑๐) วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม

ข. วิทยาลัย

- ๑) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม
- ๒) วิทยาลัยสงฆ์เลย
- ๓) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
- ๔) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์
- ๕) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช พิษณุโลก
- ๖) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
- ๗) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี
- ๘) วิทยาลัยสงฆ์นครน่านเฉลิมพระเกียรติฯ
- ๙) วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร
- ๑๐) วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
- ๑๑) วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย
- ๑๒) วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ

ค. โครงการขยายห้องเรียน

- ๑) ห้องเรียนวิทยาเขตขอนแก่น บ้านท่าเยียม ตำบลนิเวศน์ อำเภอวังบัว จังหวัดร้อยเอ็ด
- ๒) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไพรสมณศักดิ์ดาราม ตำบลหล่มสัก อำเภอหล่มสัก จังหวัดเพชรบูรณ์
- ๓) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดพิgulทอง ตำบลพิgulทอง อำเภอน้ำช้าง จังหวัดสิงห์บุรี
- ๔) ห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช วัดพัฒนาราม จังหวัดสุราษฎร์ธานี ตำบลตลาด อำเภอเมือง จังหวัดสุราษฎร์ธานี
- ๕) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ วัดไชยชุมพลชนะสงคราม ตำบลบ้านใต้ อำเภอเมือง จังหวัดกาญจนบุรี

ง. หน่วยวิทยบริการ

- ๑) หน่วยวิทยบริการคณะพุทธศาสตร์ วัดหงษ์ประดิษฐาราม อำเภอบางบาล จังหวัดสมุทรสาคร
- ๒) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดหลวงพ่อดุสิตธรรมกายาราม อำเภอดำเนินสะดวก จังหวัดราชบุรี
- ๓) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยเกษตรกรรมและสหกรณ์ วัดอภิสีรินทร์ อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล
- ๔) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดใหญ่อินทาราม (พระอารามหลวง) อำเภอมะนัง จังหวัดสตูล
- ๕) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดพระรูป อำเภอมะนัง จังหวัดเพชรบุรี
- ๖) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าประดู่ (พระอารามหลวง) อำเภอมะนัง จังหวัดระยอง
- ๗) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดไร่ขิง (พระอารามหลวง) อำเภอสว่างวีรกรรม จังหวัดนครปฐม
- ๘) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ พุทธมณฑลจันทบุรี อำเภอมะนัง จังหวัดจันทบุรี
- ๙) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดป่าเลไลยก์วรวิหาร อำเภอมะนัง จังหวัดสุพรรณบุรี
- ๑๐) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดหนองขุนชาติ อำเภอมะนัง จังหวัดอุทัยธานี
- ๑๑) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา บ้านโนนเหลื่อม ตำบลนาฝาย อำเภอมะนัง จังหวัดชัยภูมิ
- ๑๒) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดพุทธะวันโชติการาม อำเภอดงพิกุล จังหวัดพิจิตร
- ๑๓) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดท่านา อำเภอมะนัง จังหวัดตาก
- ๑๔) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช วัดหมอนไม้ อำเภอมะนัง จังหวัดอุดรธานี
- ๑๕) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ วัดบรมธาตุ อำเภอมะนัง จังหวัดกำแพงเพชร
- ๑๖) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ วัดสระแก้ว อำเภอมะนัง จังหวัดสระแก้ว
- ๑๗) หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ สาขาวิชาศึกษาศาสตร์ สถาบันพระปกเกล้า กรุงเทพมหานคร

จ. สถาบันสมทบ

- ๑) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาตองกุก ซอนบอบ ประเทศสาธารณรัฐเกาหลี
- ๒) มหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวรรวราชม อําเภอลาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- ๓) มหาวิทยาลัยสงฆ์จีน จู ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน (ไต้หวัน)
- ๔) วิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา
- ๕) วิทยาลัยพระพุทธศาสนา ประเทศสิงคโปร์
- ๖) ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหม ประเทศสิงคโปร์
- ๗) มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาธรรมเกท บูดาเปสต์ ประเทศฮังการี

ดังนั้น จะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มีการดำเนินการด้านการบริหารงานและการจัดการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ จึงทำให้เกิดยติศัพท์ชื่อเสียงอันดีงามของมหาวิทยาลัยได้แพร่ขจรไกล จนได้เป็นที่ยอมรับจากผู้คนโดยทั่วไปหลากหลายสาขาอาชีพ จึงทำให้จังหวัดต่างๆ รวมทั้งประเทศต่างๆ ทั้งในเอเชียและยุโรป มีความประสงค์ที่จะเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของมหาวิทยาลัย และได้รับอนุมัติก่อตั้งเป็นวิทยาเขตและสถาบันสมทบ

๓.๕ บริบทสำคัญของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยที่พระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๕ ได้ทรงสถาปนาขึ้นเพื่อเป็นสถานที่ศึกษาพระไตรปิฎก และวิชาการชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ทั่วไป มีฐานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีการดำเนินการเป็นไปตามพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ ที่ให้การศึกษาแก่พระภิกษุสามเณร และคฤหัสถ์ ซึ่งมีรูปแบบที่แตกต่างจาก มหาวิทยาลัยอื่น เพราะเป็นมหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อการศึกษา วิจัย ส่งเสริม และบริการทางวิชาการพระพุทธศาสนา แก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการนํ้าสูงศิลปวัฒนธรรม

สีประจำมหาวิทยาลัย คือ สีชมพู ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัย คือ ดอกโกสุม สุภาชิต
 ประจำมหาวิทยาลัย คือ ปณญา โลกสมิ ปชโชโต ปณญาเป็นแสงสว่างในโลก ปรัชญาของมหาวิทยาลัย คือ ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม ปณิธาน คือ ศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูง สำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์
 วิสัยทัศน์ คือ สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษา และวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพันธกิจสำคัญ คือ ผลิตบัณฑิต วิจัย และพัฒนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนา และบริการวิชาการแก่สังคม และทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เน้นการผลิตและพัฒนาบัณฑิตให้มีคุณลักษณะอันพึงประสงค์ ๙ ประการ หรือที่เรียกว่า นวลักษณ์ คือ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม สนับสนุนการวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการ แล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมทั้ง

พัฒนา คุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา มีการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ตามปณิธานการจัดตั้งมหาวิทยาลัย ด้วยการปรับปรุงกิจกรรมต่างๆ ให้ประสานสอดคล้อง เอื้อต่อการส่งเสริม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรม จริยธรรมแก่ประชาชน จัดประชุม สัมมนา และฝึกอบรม เพื่อพัฒนาพระสงฆ์และบุคลากรทางศาสนา ให้มีศักยภาพในการธำรงรักษา เผยแผ่หลักธรรมคำสอน และเป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจในวงกว้าง รวมทั้งเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ให้เอื้อต่อการศึกษา เพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

๑) สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ

ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม

๒) จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ

จัดการศึกษาและพัฒนากระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อมให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข

๓) บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ

มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติและนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะและวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา

๔) บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ

มุ่งมั่นพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใสตรวจสอบได้ และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

ดังนั้น มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการเน้นการผลิตและพัฒนาบัณฑิต ให้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ใฝ่คิด เป็นผู้นำด้านจิตใจและปัญญา มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา รู้จักเสียสละเพื่อส่วนรวม รู้เท่าทันความเปลี่ยนแปลงของสังคม มีโลกทัศน์ กว้างไกล มีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเอง ให้เพียบพร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรม สนับสนุนการวิจัยและค้นคว้า เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก นำมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม สนับสนุนกิจการคณะสงฆ์ สร้างความรู้ ความเข้าใจหลักคำสอนทางพระพุทธศาสนา สร้างจิตสำนึกด้านคุณธรรมจริยธรรมแก่ประชาชน เป็นแกนหลักในการพัฒนาจิตใจ สร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทย สร้างรากฐานของการพัฒนาอย่างมีดุลยภาพ

๓.๖ สภาพการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ใน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า มีการวางกลยุทธ์ที่จะเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของบุคลากรให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะ และเสริมประสบการณ์ โดยในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีการออกประกาศและระเบียบที่เป็นมาตรฐานรองรับในเรื่องนี้อย่างเป็นรูปธรรม ถือเป็นการวางแผนที่ดี ที่จะสนับสนุนการพัฒนาทุนมนุษย์ให้กลายเป็นองค์กรที่จะมีความเข้มแข็งยิ่งขึ้นในอนาคต ดังรายละเอียดต่อไปนี้

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๗} กำหนดหลักเกณฑ์พัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

๑) การพัฒนาบุคลากร หมายความว่า การให้บุคลากรไปศึกษา ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เดินทางไปปฏิบัติการวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ

๒) การพัฒนาบุคลากร โดยการให้บุคลากรลาไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน และปฏิบัติการวิจัย การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ การไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ มีหลักเกณฑ์ดังนี้ (๑) มหาวิทยาลัยจะคำนึงถึงความต้องการของมหาวิทยาลัยเป็นหลัก (๒) เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว จะต้องกลับมาปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด (๓) ถ้าต้องการไปศึกษาต่ออีก หากได้รับทุนให้ศึกษาจะต้องชดใช้ทุนให้ครบถ้วนหรือทำงานชดเชยแล้วอย่างน้อยหนึ่งปี (๔) เป็นบุคลากรประจำอายุไม่เกิน ๔๕ ปี (๕) มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นหรือเป็นสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน และจะต้องไปศึกษาให้สาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓) การให้ไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ จะอนุญาตให้เฉพาะบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งปฏิบัติงานประจำติดต่อกันไม่น้อยกว่า ๕ ปี ผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว และมีอายุไม่เกิน ๕๗ ปี ไปเพิ่มพูนความรู้ได้หลายครั้งทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผู้ที่ต้องกลับมาปฏิบัติงานชดใช้ทุนที่รับจากมหาวิทยาลัยทั้งหมด

๔) การให้ไปปฏิบัติงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยจะให้บุคลากรไปปฏิบัติงานบริการวิชาการได้ โดยถือเป็นระยะเวลาการปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย แต่การไปปฏิบัติงานบริการวิชาการต้องได้รับอนุญาตจากมหาวิทยาลัยก่อน และต้องหักค่าตอบแทนที่ได้รับในอัตราที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้มหาวิทยาลัย (ประมาณ ๒๐-๒๕ % ของค่าตอบแทนที่ได้รับ) และในกรณีไปนอกเวลาปฏิบัติการ ต้องแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบภายใน ๑๐ วัน หลังจากกลับมาจากการปฏิบัติงาน

๕) คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้มีมติกำหนดขั้นตอนเพิ่มเติม เพื่อให้บุคลากรผู้ได้รับอนุมัติลาศึกษาต่อ ทุกส่วนงานถือปฏิบัติดังนี้

๕.๑) บุคลากรที่ประสงค์จะลาศึกษาต่อและขยายระยะเวลาการลาศึกษาต่อ ต้องทำบันทึกตามแบบ บค ๔๖ เสนอหัวหน้าส่วนงานตามลำดับชั้น แล้วเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ส่วนบุคลากรสังกัดวิทยาเขต ให้เสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำวิทยาเขตก่อน การเปิดการเรียนการสอนหรือก่อนหมดเวลาการลาศึกษาต่ออย่างน้อย ๓ เดือน

๕.๒) หลักสูตรในมหาวิทยาลัยหรือสถาบันการศึกษา ที่ประสงค์จะเข้าศึกษาต่อ ต้องได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา โดยมีหลักฐานยืนยันเป็นลายลักษณ์อักษร

^{๒๗} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , “ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่องการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๓”, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mc.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

๕.๓) ให้หัวหน้าส่วนงานทั้งส่วนกลางและวิทยาเขต ให้คำแนะนำกำกับดูแลบุคลากรในสังกัดที่จะลาศึกษาต่อ ให้ลาศึกษาต่อในสาขาวิชาที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาที่ตรงกับสาขาที่มหาวิทยาลัยกำหนด และตรงกับภาระงานที่ปฏิบัติหรือสาขาวิชาที่สอนอยู่ นอกจากนี้ในอนาคตจะมีการเปลี่ยนสายงาน โดยมีหนังสือรับรองจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์การพัฒนาศักยภาพบุคลากร (การศึกษาต่อ) และประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๔ จึงจะได้รับการพิจารณาอนุมัติให้ลาศึกษาต่อ

๖) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย^{๒๘} ให้ทุนบุคลากรศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ แต่บุคลากรที่ประสงค์ขอรับทุนมหาวิทยาลัยไปศึกษาต่อ จะต้องเป็นผู้ศึกษาในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน โดยความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคลหรือสภามหาวิทยาลัยและการจัดสรรทุนการศึกษาต่อให้ถือเกณฑ์ ดังนี้

๖.๑) ทุนการศึกษาต่อภายในประเทศ ระดับปริญญาโท ให้ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าที่พักและค่าพาหนะ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินทุนละ ๓๐๐,๐๐๐ บาท และในระดับปริญญาเอก ให้ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าที่พักและค่าพาหนะ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินทุนละ ๕๔๐,๐๐๐ บาท

๖.๒) ทุนการศึกษาต่อในต่างประเทศ ระดับปริญญาโท ให้ค่าเล่าเรียน และค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าที่พักและค่าพาหนะ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินทุนละ ๖๐๐,๐๐๐ บาท และในระดับปริญญาเอก ให้ค่าเล่าเรียนและค่าธรรมเนียม ค่าหนังสือและอุปกรณ์การศึกษา ค่าที่พักและค่าพาหนะ ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินทุนละ ๑,๒๐๐,๐๐๐ บาท

๖.๓) หลักเกณฑ์วิธีการขอรับทุน ผู้ขอรับทุนจะต้องยื่นแสดงความประสงค์ขอรับทุนการศึกษาตามแบบและเอกสารหลักฐานที่มหาวิทยาลัยกำหนด ถ้าไปศึกษาต่อในต่างประเทศจะต้องยื่นก่อนเดินทางหนึ่งร้อยยี่สิบวัน สำหรับผู้ที่ได้รับทุนจากส่วนงานราชการอื่นหรือหน่วยงานภายนอกต่างๆ แล้วไม่มีสิทธิขอทุนของมหาวิทยาลัย และผู้รับทุนจะต้องทำสัญญากับมหาวิทยาลัยก่อนไปศึกษาต่อ ตามแบบสัญญาที่มหาวิทยาลัยกำหนด ในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามประกาศนอกราชการจะเป็นผู้วินิจฉัยชี้ขาดและให้ถือเป็นที่สุด

การวิจัยในครั้งนี้ นอกจากจัดการศึกษาแบบวิเคราะห์เอกสาร (Document Research) ผู้วิจัยได้รวบรวมข้อมูลโดยใช้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) กับผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งจะใช้วิธีการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis) จากการสัมภาษณ์กลุ่มผู้บริหารของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓ ๐ ท่าน ซึ่งแบ่งเป็น ๓ กลุ่ม คือ สภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนกลาง และผู้บริหารส่วนวิทยาเขตวิทยาลัยสงฆ์ ดังปรากฏรายชื่อนามต่อไปนี้

^{๒๘} มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , ประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย , เรื่องการให้ทุนบุคลากรศึกษาต่อ พ.ศ. ๒๕๕๔, [ออนไลน์], แหล่งที่มา: <http://www.mcu.ac.th/site/> [๒๙ ตุลาคม ๒๕๕๗].

ตารางที่ ๓.๑ รายนามผู้ให้การสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview)

ที่	ชื่อ - ฉายา/นามสกุล	ตำแหน่ง	วันที่สัมภาษณ์
	สภามหาวิทยาลัย		
๑	พระธรรมสุธี	นายกสภามหาวิทยาลัย มจร.	๒๗ พ.ค.๕๘
	ผู้บริหารส่วนกลาง		
๒	พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร.	อธิการบดี มหาวิทยาลัย มจร.	๑๐ มี.ค.๕๗
๓	พระราชวรเมธี,ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	๒๘ พ.ค.๕๘
๔	พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร.	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	๒๑ เม.ย.๕๘
๕	พระสุวรณ์เมธาภรณ์,ผศ.	รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา	๒๑ เม.ย.๕๗
๖	พระเมธีธรรมจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายประชาสัมพันธ์และเผยแพร่	๒๘ พ.ค.๕๘
๗	พระโสภณวชิราภรณ์	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ	๒๘ พ.ค.๕๘
๘	รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ	๘ พ.ค.๕๘
๙	พระราชวรมนี, ดร.	คณบดีคณะพุทธศาสตร์	๑๑ เม.ย.๕๗
๑๐	พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	๓ เม.ย.๕๗
๑๑	พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร.	คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	๖ เม.ย.๕๘
๑๒	พระครูปริยัติกิตติธารัง,ผศ.ดร.	คณบดีคณะสังคมศาสตร์	๘ เม.ย.๕๗
๑๓	พระครูปลัดมารุต วรมงคลโธ,ผศ.ดร.	คณบดีคณะครุศาสตร์	๘ เม.ย.๕๗
๑๔	พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล	คณบดีคณะมนุษยศาสตร์	๓ เม.ย.๕๗
๑๕	พระมหาไพรัช ธรรมทีโป	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๘ พ.ค.๕๘
๑๖	พระราชสิทธิมนี,วิ. ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ	๓๐ พ.ค.๕๘
๑๗	พระมหาหรรษา ธรรมหาโส,รศ.ดร.	ผู้อำนวยการสถาบันภาษา	๑๘ พ.ค.๕๘
๑๘	พระมหาไชว ทสสนีโย, ดร.	ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ	๕ มี.ย. ๕๘
๑๙	พระมหาถวิล กลยานธมโม	ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนนิสิต	๑๙ พ.ค.๕๗
	ผู้บริหารส่วนวิทยาเขต และวิทยาลัยสงฆ์		
๒๐	สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ, ดร.	รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	๒๕ พ.ค.๕๘
๒๑	พระเทพปริยัติเมธี,ผศ.ดร	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	๘ เม.ย.๕๘
๒๒	พระราชรัตนาลงกรณ์	รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย	๒๑ ต.ค.๕๗
๒๓	พระราชสิงหวรรณ	รองอธิการบดี วิทยาเขตเชียงใหม่	๑๒ เม.ย.๕๘
๒๔	พระศรีรัตนมนี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	๙ เม.ย.๕๘
๒๕	พระมหาวิเชียร วชิรธมโม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	๑๘ พ.ค.๕๗
๒๖	พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวโร,ผศ.ดร.	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แพร่	๑๑ เม.ย.๕๘
๒๗	นายปรีชา บุญทวี	รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม	๒๐ พ.ค.๕๗
๒๘	พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย	๑๙ ต.ค.๕๗
๒๙	พระมหาสุพร รุกขิตธมโม	ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา	๑๘ ต.ค.๕๗
๓๐	พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี	รอง ผอ. ฝ่ายวิชาการ วส.นครลำปาง	๑๐ เม.ย.๕๘

การสัมภาษณ์เชิงลึกตามกรอบแนวคิดในการศึกษาวิจัยในเรื่องนี้ ผู้วิจัยมุ่งศึกษาวิจัย เพื่อให้ทราบถึงสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยยึดโยงกับระเบียบ ประกาศ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นต้นว่า ในกลยุทธ์ที่ ๗ ที่ว่าด้วยการพัฒนาอาจารย์ให้มี ความรู้ ความสามารถ และทักษะในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ มี ๒ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีหลักสูตรพัฒนาความสามารถและทักษะในการจัดการเรียนการสอน อย่างน้อย ๕ หลักสูตร ๒) อาจารย์ร้อยละ ๕๐ ผ่านการอบรมพัฒนาความสามารถและทักษะการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน

ขณะที่ในกลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาการบริหารจัดการงานวิจัย มี ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีการจัดระบบการทำวิจัยที่เน้นการวิจัยด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์ ๒) พัฒนาระบบข้อมูลการวิจัย และการบริหารจัดการงานวิจัย ๓) มีการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อสร้างความเข้มแข็งและพัฒนาศักยภาพและคุณภาพของมหาวิทยาลัย ให้เป็นองค์กรการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับโลก

สรุปผลการดำเนินการที่มีส่วนสนับสนุนส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คือ ๑) มีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการจัดสรรทุนการวิจัย มีการกลั่นกรองเสนอความเห็น ก่อนอนุมัติโดยคณะกรรมการกลั่นกรองโครงการวิจัย และมีการทำรายงานสรุปผลการดำเนินงานต่อ สภาวิชาการ และสภามหาวิทยาลัย

๒) มหาวิทยาลัยได้มีการพัฒนาฐานข้อมูลการวิจัย

ด้านกลยุทธ์ที่ ๙ การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยและใช้ ความรู้จากการวิจัย เพื่อพัฒนานั้น พัฒนางาน และพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง มี ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีการพัฒนาศักยภาพ ชีตความสามารถในการทำวิจัย การเขียนตำราทางวิชาการ ๒) มีการส่งเสริมการทำวิจัยในชั้นเรียน วิจัยประเมินหลักสูตร ๓) บุคลากรนำผลการวิจัยไปปรับปรุงพัฒนา ผลการ ดำเนินการในห้วงเวลาที่ผ่านมาสรุได้ว่า มหาวิทยาลัยมีโครงการพัฒนาศักยภาพชิตความสามารถใน การทำวิจัย ๕ โครงการ ได้แก่ (๑) โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย จำนวน ๔ หลักสูตร (๒) โครงการสัมมนาผลงานวิจัยนานาชาติ ๓ ภาษา ประกอบด้วย ภาษาบาลี ภาษาไทย และภาษาอังกฤษ (๓) โครงการสัมมนาทางวิชาการ (๔) โครงการผลิตและพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้ พระพุทธศาสนา (๕) โครงการพัฒนาหนังสือประกอบการศึกษาพระปริยัติธรรม

กลยุทธ์ที่ ๑๐ ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยทำวิจัยร่วมกับองค์กร ภายนอกมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ มี ๑ ตัวชี้วัด คือ มีการสนับสนุนการวิจัยร่วมกับ ภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐอื่นๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ผลการดำเนินการ สถาบันวิจัย พุทธศาสตร์ ได้เปิดศูนย์ประสานงานในประเทศสหรัฐอเมริกา ๒ แห่ง คือ วัดไทยกรุงวอชิงตัน ดี.ซี. และวัดพุทธออริกอน, ประเทศรัสเซีย ๑ แห่ง คือ นครเซนต์ปีเตอร์เบิร์ก, และได้ทำความร่วมมือด้าน การวิจัยกับประเทศญี่ปุ่น ไต้หวัน จีน เกาหลี และเวียดนาม

กลยุทธ์ที่ ๑๑ เผยแพร่ผลงานวิจัย มี ๕ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและ งานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่ออาจารย์ประจำ ๒) ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ ได้รับรางวัลผลงานทางวิชาการระดับชาติหรือนานาชาติ ๓) ร้อยละของงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ที่ ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับชาติหรือระดับนานาชาติต่ออาจารย์ประจำ ๔) จำนวนโครงการวิจัยใหม่ ๕)

จำนวนโครงการวิจัยที่มีการเผยแพร่ในวารสารหรือนำไปอ้างอิงในระดับชาติ/นานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์

กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนากองทุนวิจัย มี ๑ ตัวชี้วัด คือ มีการระดมทุนเพื่อการบริหารและการส่งเสริมการทำวิจัย ผลการดำเนินการ สถาบันวิจัยได้ดำเนินการจัดตั้งกองทุนสนับสนุนการวิจัยเพื่อจัดสรรอุดหนุนและเงินรายได้ที่เป็นเงินสะสมของมหาวิทยาลัย โดยรายได้ของกองทุนมีดังนี้ (๑) เงินอุดหนุนจากรัฐบาล (๒) เงินที่มหาวิทยาลัยจัดสรรเพิ่มเติมให้ (๓) เงินหรือทรัพย์สินซึ่งมีผู้บริจาคให้ (๔) เงินรายได้ที่ได้จากการลงทุน (๕) เงินรายได้หรือผลประโยชน์อื่น

กลยุทธ์ที่ ๑๔ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ มี ๖ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนข้อมูลสารสนเทศและสื่อสาร เผยแพร่วิชาการด้านพระพุทธศาสนาผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ วิทยุ โทรทัศน์และสื่อออนไลน์ ๒) จำนวนนักเผยแผ่ธรรมที่ผ่านการอบรม ๓) จำนวนพระธรรมทูตสายต่างประเทศที่สำเร็จการอบรม ๔) จำนวนพระสงฆ์และประชาชนที่ผ่านการอบรมวิปัสสนากรรมฐาน ๕) จำนวนโรงเรียนที่พระสอนศีลธรรมเข้าไปให้บริการการสอน และการฝึกอบรม ๖) จำนวนโครงการประชุมสัมมนาทางวิชาการทางพระพุทธศาสนาในระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยจัดทำสารสนเทศและสื่อการเผยแพร่วิชาการ ดังนี้ (๑) ด้านสื่อสิ่งพิมพ์ จำนวน ๓๐ หัวเรื่อง รวม ๑๔๘,๐๐๐ เล่ม (๒) สื่อวิทยุ จำนวน ๕ รายการ (๓) สื่อโทรทัศน์ จำนวน ๕ รายการ (๔) สื่อออนไลน์ จำนวน ๓ ประเภท คือ วิทยุออนไลน์ ฐานข้อมูลวิทยานิพนธ์ด้านพระพุทธศาสนา และบทความทางวิชาการ

๒) นักเผยแผ่ธรรม ที่ผ่านการอบรมในโครงการอบรมเครือข่ายธรรมวิทยากรค่ายคุณธรรมตามหลักสูตรสาระการเรียนรู้วิชาพระพุทธศาสนา จำนวน ๖๕ รูป/คน ผ่านการอบรมในโครงการพัฒนาศักยภาพพระธรรมวิทยากร และธรรมบริการ จำนวน ๓๗๗ รูป

๓) พระธรรมทูตสายต่างประเทศผ่านการอบรมปี ๒๕๕๐ จำนวน ๘๑ รูป ปี ๒๕๕๑ จำนวน ๗๖ รูป ปี ๒๕๕๒ จำนวน ๘๓ รูป ปี ๒๕๕๓ จำนวน ๗๖ รูป

๔) จำนวนพระสงฆ์และประชาชนที่ผ่านการอบรมวิปัสสนากรรมฐาน ปี ๒๕๕๒ จำนวน ๕,๗๘๘ รูป/คน

๕) ปี ๒๕๕๒ จำนวนโรงเรียนที่พระสอนศีลธรรมเข้าไปให้บริการสอน จำนวน ๑๑,๙๒๗ โรงเรียน

๖) โครงการประชุมสัมมนาทางพระพุทธศาสนาในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ รวม ๑๙ ครั้ง โครงการประชุมสัมมนาทางพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ รวม ๓ ครั้ง

กลยุทธ์ที่ ๑๕ ส่งเสริม สนับสนุน และสนองงานของคณะสงฆ์ มี ๔ ตัวชี้วัด คือ ๑)

จำนวนพระสงฆ์ที่ได้รับการส่งเสริมความสามารถ ในการบริหารจัดการงานคณะสงฆ์ ๒) จำนวนกิจกรรม/โครงการที่จัดถวายพระสงฆ์และประชาชนทั่วไป ๓) จำนวนพระสงฆ์ที่ได้รับการส่งเสริมสนับสนุนด้านอื่นๆ ๔) จำนวนพระนิสิต บุคลากรที่ไปดำรงตำแหน่งหรือปฏิบัติงานสนองงานคณะสงฆ์ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยสนับสนุนและส่งเสริมความสามารถ ในการบริหารจัดการงานคณะ
สงฆ์ โดยบริหารหลักสูตรบริหารกิจการคณะสงฆ์ มีพระสงฆ์ในหลักสูตรนี้ ประจำปี ๒๕๕๒ จำนวน
๑,๙๗๙ รูป

๒) กิจกรรม/โครงการที่จัดถวายพระสังฆาธิการและประชาชนทั่วไป จำนวน ๓
โครงการ คือ ธรรมบรรยายภาคภาษาอังกฤษ, อบรมครูสอนศีลธรรมในโรงเรียน, อบรมสัมมนาครู
สอนพระอภิธรรม

๓) จากแบบสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิต พบว่าบัณฑิตทำงานบริการชุมชน
สังคม ในวัด โรงเรียน และหน่วยงานสาธารณประโยชน์ จำนวน ๓๗๗ รูป

กลยุทธ์ที่ ๑๖ พัฒนารูปแบบและวิธีการ ในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม มี ๒ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนหลักสูตรและโครงการในการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม ๒) จำนวนผู้รับบริการในงานทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม สรุปผลการ
ดำเนินการ ดังนี้ ปี ๒๕๕๒ มีผู้รับบริการในงานทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จำนวน
๑๓๖,๘๑๖ รูป/คน

กลยุทธ์ที่ ๑๗ พัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา
ศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ มี ๔ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้าน
พระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ๒) ร่วมมือกับองค์กรระดับนานาชาติในการ
ทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ๓) พัฒนาหลักสูตรทางด้านศิลปวัฒนธรรม (หลักสูตรพุทธ
ศิลป์) และส่งเสริมให้มีการศึกษาอย่างกว้างขวาง ๔) มีการส่งเสริมอนุรักษ์และเปิดพื้นที่ในการแสดง
ศิลปวัฒนธรรมทางพระพุทธศาสนา ระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ สรุปผลการดำเนินการ
ดังนี้

๑) จำนวนแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ระดับท้องถิ่น
ระดับชาติ ดังนี้ (๑) ห้องสมุดส่วนกลาง ๓ แห่ง (๒) ห้องสมุดวิทยาเขต ๑๐ แห่ง (๓) ห้องสมุด
วิทยาลัย ๑๒ แห่ง (๔) ห้องสมุดโครงการขยายห้องเรียน ๕ แห่ง (๕) ห้องสมุดหน่วยวิทยบริการ ๑๗
แห่ง (๖) ศูนย์ฝึกอบรมและปฏิบัติธรรม ๕ แห่ง

๒) มหาวิทยาลัย ได้เป็นเจ้าภาพในการจัดกิจกรรมนานาชาติเนื่องในวันวิสาขบูชา
วันสำคัญสากลของสหประชาชาติประจำปี ๒๕๕๒ ณ หอประชุมพุทธมณฑล จำนวน ๒,๒๐๐ รูป/คน
ณ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓,๓๕๐ รูป/คน ณ ศูนย์การประชุม
สหประชาชาติ จำนวน ๑,๖๗๐ รูป/คน ประเทศที่เข้าร่วมกิจกรรม จำนวนกว่า ๘๐ ประเทศ

๓) มหาวิทยาลัยร่วมกับองค์การการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่ง
สหประชาชาติ ร่วมกันพัฒนาหลักสูตรพุทธศิลปกรรม ดำเนินการเปิดสอน ปี ๒๕๕๒ ณ มหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตเชียงใหม่ มีผู้เข้าเรียนรุ่นแรก เป็นพระภิกษุ จำนวน ๓๐ รูป
และคฤหัสถ์จำนวน ๘ คน

๔) มหาวิทยาลัยจัดโครงการส่งเสริมและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม ดังนี้ ๑) โครงการ
ประเมินเสนอแนะพัฒนาโรงเรียนคุณธรรมชั้นนำ ๒) กิจกรรมเจริญพระพุทธมนต์ถวายพระพร ๓)
กิจกรรมอนุรักษ์มรดกทางพระพุทธศาสนา ๔) กิจกรรมจัดนิทรรศการเนื่องในวันสำคัญทาง
พระพุทธศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม มี ๒ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนงาน/โครงการเสริมสร้างความรู้

ความเข้าใจและความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ๒) จำนวนงาน/โครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่นานาชาติ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยจัดโครงการ/กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม จำนวน ๘ โครงการ

๒) มหาวิทยาลัยจัดโครงการเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจและความสำนึกในคุณค่าของพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมไทยสู่นานาชาติ ได้แก่ (๑) โครงการจัดกิจกรรมนานาชาติในวันวิสาขบูชาวันสำคัญสากลของโลก (๒) กิจกรรมการประชุมวิชาการพระพุทธศาสนานานาชาติ (๓) กิจกรรมจัดนิทรรศการ (๔) กิจกรรมแสดงศิลปวัฒนธรรม (๕) กิจกรรมเวียนเทียน

กลยุทธ์ที่ ๑๙ พัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากรทุกระดับ มี ๗ ตัวชี้วัด คือ ๑) จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงานของบุคลากร (Computer Literacy) โดยเฉพาะทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ๒) จำนวนทุนและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ๓) มีการวิเคราะห์ ทบทวนเกณฑ์ภาระงานขั้นต่อของบุคลากร ๔) มีหลักเกณฑ์กำหนดภาระงาน มุ่งเน้นในแต่ละภารกิจ จำแนกงานสอน งานวิจัย งานบริการวิชาการของบุคลากรอย่างเหมาะสม ๕) มีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากร สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) โครงการพัฒนาศักยภาพและยกระดับความสามารถในการปฏิบัติงาน ของบุคลากร จำนวน ๑๓ โครงการ

๒) จำนวนทุนและงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ ๒๕๕๒ (๑)

ทุนการศึกษาระดับปริญญาโท ๕๕๐,๐๐๐ บาท (๒) ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ๗๗๗,๐๐๐ บาท

๓) มหาวิทยาลัยออกระเบียบและประกาศอำนวยการความสะดวกในการบริหารงาน จำนวน ๒๔ เรื่อง

(๑) มหาวิทยาลัยได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัย ดังนี้ ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการเปิดหน่วยวิทยบริการ พุทธศักราช ๒๕๔๗, ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการขยายห้องเรียนระดับปริญญาตรี พุทธศักราช ๒๕๔๗, ข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการจัดตั้งวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๗

(๒) มหาวิทยาลัยดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินการกิจกรรมการจัดการความรู้ และดำเนินโครงการสนับสนุนการดำเนินงาน ๒ โครงการ ได้แก่ โครงการจัดการความรู้สำหรับผู้บริหารระดับต้น และระดับกลาง โครงการจัดการความรู้และบริหารความเสี่ยงสำหรับผู้บริหารระดับสูง

กลยุทธ์ที่ ๒๑ ใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารงาน มี ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีการสนับสนุนระบบสำนักงานอัตโนมัติ และเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการอย่างเต็มประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด ๒) มีระบบและกลไกการบริหารบุคคลเพื่อการพัฒนาและธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพและประสิทธิภาพ ๓) มีระบบฐานข้อมูลสารสนเทศ เพื่อการบริหาร การ

เรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการทำนุบำรุงพระพุทธศาสนาและศิลปวัฒนธรรม สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการนำระบบงานสารบัญมาใช้ในสำนักงาน, มหาวิทยาลัยได้นำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหาร (MIS) มาใช้ ประกอบด้วยระบบย่อย ๘ ระบบ ได้แก่ ระบบบุคลากร ระบบเงินเดือน ระบบจัดซื้อจัดจ้าง ระบบควบคุมพัสดุ ระบบงบประมาณ ระบบการเงิน ระบบการบัญชี ระบบรักษาความปลอดภัย

๒) กลไกการบริหารบุคคลประกอบด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๓) ฐานข้อมูลของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย (๑) ฐานข้อมูลระบบทะเบียนนิสิต (๒)

ฐานข้อมูลบุคลากร ฐานข้อมูลหลักสูตร ฐานข้อมูลงบประมาณ การเงิน บัญชี (๓) ฐานข้อมูลภาวะการมีงานทำของบัณฑิต

กลยุทธ์ที่ ๒๒ พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพ เพื่อการบริหารและการจัด

การศึกษา มี ๓ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีแผนพัฒนาส่วนงานที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาระยะยาวของ

มหาวิทยาลัย ๒) มีการจัดตั้งและบริหารเงินกองทุนภายในส่วนงานตามระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๓) มีการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาว ๑๕ ปี สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยบันทึกแจ้งทุกส่วนงานจัดทำแผนพัฒนาส่วนงาน ให้สอดคล้องกับ

แผนพัฒนามหาวิทยาลัย โดยยึดตามกรอบยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในแผนฯ เป็นแนวทางในการจัดทำและปรับปรุงแผนพัฒนาส่วนงาน

๒) มหาวิทยาลัยจัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ดำเนินการมาตั้งแต่ พุทธศักราช ๒๕๔๔

กลยุทธ์ที่ ๒๓ ระดมทรัพยากรเพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย มี ๖ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีระบบ

และกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย ต้นทุนผลผลิตการตรวจสอบการเงินและงบประมาณ

อย่างมีประสิทธิภาพ ๒) มีระบบการระดมทุน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ๓) จำนวนกิจกรรมในการ

ระดมทุน เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัย ๔) มีระบบการบูรณาการการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอก

มหาวิทยาลัยร่วมกัน ๕) มีกระบวนการวิเคราะห์และลงทุนพัฒนาวิสาหกิจของมหาวิทยาลัย เพื่อ

จัดเก็บรายได้บำรุงมหาวิทยาลัยในระยะยาว ๖) มีแผนงานการใช้ประโยชน์พื้นที่และอาคารของ

มหาวิทยาลัย สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยมีระบบการบูรณาการการใช้ทรัพยากรร่วมกัน คือ การขอใช้พื้นที่ ตาม

ระเบียบมหาวิทยาลัยผ่านการดูแลของฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี

๒) มหาวิทยาลัยมีวิสาหกิจในกำกับดูแล จำนวน ๒ แห่ง ได้แก่ ๑) โรงพิมพ์มหาจุฬาลง

กรณราชวิทยาลัย ๒) มหาจุฬาบรรณาการ เป็นศูนย์จำหน่ายหนังสือเรียน หนังสือธรรมะ เครื่อง

เขียน และอุปกรณ์สำนักงาน

๓) มหาวิทยาลัยจัดระบบการใช้ประโยชน์พื้นที่และอาคารของมหาวิทยาลัยผ่านการดูแล

ของฝ่ายอาคารสถานที่และยานพาหนะ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี

กลยุทธ์ที่ ๒๔ ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์และสร้างความเชื่อมั่นต่อ

มหาวิทยาลัยสู่นานาชาติมี ๒ ตัวชี้วัด คือ ๑) มีการสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่รับรู้

อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกประเทศ ๒) ปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์มหาวิทยาลัยให้มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเป็นประโยชน์ทั้งแก่ชาวไทยและต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่

(๑) โครงการฝึกอบรมพระนักเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุกระจายเสียง (๒) โครงการฝึกอบรมผู้บริหารโครงการพระนักเผยแผ่ธรรมะ (๓) โครงการเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุโทรทัศน์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพงานประชาสัมพันธ์ (๕) โครงการ MCU Radio and MCUTV (๖) โครงการสมมนายกร่างแผนแม่บทเพื่อการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย

๒) มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัท ทูริติจิตอล เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด แล้วเสร็จในปี

๒๕๔๗ โดยได้นำข้อมูลจากการพัฒนาระบบเดิมมาวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานของเว็บไซต์ และได้รับการพัฒนาแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ ระบบข่าว ระบบปฏิทินกิจกรรม ระบบจัดการแฟ้มภาพ ระบบบทความทางวิชาการ ระบบดาวน์โหลดข้อมูล ระบบของเว็บไซต์ส่วนงาน

ทั้งนี้ เป้าหมายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ฉบับที่ ๒ (สิ้นสุดแผนในปี พ.ศ.

๒๕๖๕) “ยกระดับคุณภาพอุดมศึกษาไทย^{๒๙} เพื่อผลิตและพัฒนาบุคลากรที่มีคุณภาพสู่ตลาดแรงงาน และพัฒนาศักยภาพอุดมศึกษาในการสร้างความรู้และนวัตกรรม^{๓๐} เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศในยุคโลกาภิวัตน์^{๓๑} รวมทั้งสนับสนุนการพัฒนาที่ยั่งยืนของท้องถิ่นไทย โดยใช้กลไกของธรรมาภิบาล การเงิน การกำกับมาตรฐาน และเครือข่ายอุดมศึกษา^{๓๒} บนพื้นฐานของเสรีภาพทางวิชาการ ความหลากหลาย และเอกภาพเชิงระบบ”^{๓๓}

ธรรมาภิบาลและการบริหารจัดการ (Good Governance and Management) เป็นปัจจัยสำคัญ ที่มีผลกระทบโดยตรงต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และอุดมศึกษาในภาพรวม กล่าวคือ หากสถาบันอุดมศึกษามีกลไกการกำหนดทิศทางการศึกษาที่ดีและก้าวหน้า^{๓๔} พร้อมกับการขับเคลื่อน โดยการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพแล้ว ภารกิจของมหาวิทยาลัยก็สำเร็จลุล่วงไปได้ บทบาทและความรับผิดชอบขององค์กรสูงสุดในที่นี้ คือ “สภามหาวิทยาลัย”^{๓๕} มีความสำคัญต่อความเจริญของสถาบัน และผลิตผลที่ดี ได้สรุปบทบาทและความรับผิดชอบของสภามหาวิทยาลัย^{๓๖} ไว้อย่างชัดเจนว่า ประกอบด้วย การกำหนดพันธกิจและเป้าประสงค์ สรรหา สนับสนุน และติดตาม กำกับ การปฏิบัติงานของอธิการบดี ประเมินการปฏิบัติงานของสภามหาวิทยาลัย^{๓๗} ยินยอมให้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และกำกับติดตามทบทวนโครงสร้างหลักสูตรและโครงการบริการสังคม ประกันความพอเพียงของ

^{๒๙} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธธารณ์,ผศ., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระราชสิงหวิมล, รองอธิการบดี วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคลโล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

ทรัพยากรและการบริหารจัดการที่ดี ยึดมั่นในควมมีอิสระของสถาบัน^{๓๘} เชื่อมโยงระหว่างสถาบันกับชุมชน และทำหน้าที่ศาลอุทธรณ์ในบางครั้ง^{๓๙} นอกจากนี้ ธรรมชาติในการกำกับอุดมศึกษาทั้งระบบโดยส่วนกลางก็สำคัญ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง เมื่อต้องผสมผสานการกำกับดูแลด้วยกฎระเบียบ (Regulation) และการสนับสนุน (Facilitation)^{๔๐}

รวมทั้งการขับเคลื่อนอุดมศึกษาในภาพรวม เพื่อให้สัมพันธ์และสอดคล้องกับการพัฒนาประเทศ^{๔๑} มีบทบาทของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ อุดมศึกษาเป็นกลไกสำคัญหนึ่งในการเพิ่มศักยภาพของประเทศในเวทีสากล^{๔๒} ผ่านการสร้างและพัฒนากำลังคน และการสร้างความรู้และนวัตกรรมผ่านระบบวิจัยและพัฒนา เพื่อประโยชน์ในภาคการผลิตโครงสร้างพื้นฐานและการยกระดับความเข้มแข็งของสังคมโดยรวมมีดังนี้^{๔๓}

๑. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และ นานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้า^{๔๔}

๒. มหาวิทยาลัยมีทุนทางสังคมสูง ได้รับการสนับสนุนจากสังคมที่เอื้อต่อการพัฒนาพันธกิจด้านต่างๆ ของสถาบัน ให้เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ^{๔๕}

๓. มีการวางแผนและดำเนินการอย่างเป็นระบบ ในการพัฒนาสถาบันให้เป็นศูนย์กลางของการจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ^{๔๖}

๔. สถาบันมีบทบาทสำคัญในการยกระดับจิตใจของพุทธศาสนิกชนและผู้สนใจ โดยการเปิดการสอนหลักสูตรอภิปรัชญาและวิปัสสนาภาวนา เช่น ฝายอภิปรัชญาติกะวิทยาลัย และวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส^{๔๗}

๕. คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีศูนย์รวมจิตใจเป็นพุทธ พร้อมจะทุ่มเทเสียสละเพื่อมหาวิทยาลัย^{๔๘}

๖. มหาวิทยาลัยมีปัจจัยด้านโครงสร้างระบบสภาพแวดล้อม ที่พร้อมจะรองรับการพัฒนาและการขยายตัวในอนาคต^{๔๙}

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๓๙} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ, ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมุนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวิโร, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แพร่, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ธรรมทีโป, ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๔๖} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๔๗} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี, ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

๗. มีศาสตร์เฉพาะสาขาที่เป็นเอกลักษณ์ของสถาบัน ที่สามารถให้บริการวิชาการได้อย่างกว้างขวาง^{๕๐}

๘. มีอสังหาริมทรัพย์ที่ใช้เป็นแหล่งสร้างรายได้เพียงพอให้กับมหาวิทยาลัย

๕๑

กระบวนการบริหารบุคลากร อาจแบ่งได้เป็น ๓ ขั้นตอน คือ

๑. การกำหนดแผนอัตรากำลัง (Man Power Planning) ขั้นนี้เป็นการกำหนดตำแหน่งและอัตราให้เป็นไปตามภารกิจที่จะต้องปฏิบัติ เช่น ต้องการผู้ปฏิบัติงานที่มีคุณสมบัติที่จะใช้ในงานสอน งานวิจัยที่มีคุณภาพทางวิชาการอย่างไร และควรมีจำนวนเท่าใด

๒. การสรรหา (Recruitment) ขั้นนี้เป็นวิธีการที่จะหาทางให้ผู้ที่มีคุณสมบัติตามที่ต้องการมาสมัครเพื่อรับการคัดเลือก เช่น การประชาสัมพันธ์ทางสื่อต่างๆ

๓. การคัดเลือก (Selection) ขั้นนี้เป็นการเลือกผู้ที่มีคุณสมบัติเหมาะสมที่สุด ที่จะปฏิบัติงาน โดยปกติการคัดเลือกจะทำในรูปคณะกรรมการที่ประกอบด้วยผู้ทำหน้าที่รับผิดชอบในงานนั้น เช่น หัวหน้าภาควิชาปรัชญา ก็ควรมีส่วนร่วมเป็นกรรมการในคณะกรรมการคัดเลือกผู้ที่จะนำมาเป็นผู้สอนวิชานี้ เป็นต้น

กล่าวโดยสรุป โครงสร้างการบริหารงานในสถาบันระดับอุดมศึกษานั้นถือว่าอำนาจสูงสุดที่จะกำหนดนโยบายและควบคุมการบริหาร คือ สภามหาวิทยาลัย อธิการบดี มีอำนาจหน้าที่การบริหารให้เป็นไปตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจแบ่งหน่วยงานย่อยลดหลั่นลงไปตามภารกิจ เช่น ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายธุรการ ฝ่ายกิจการนิสิตนักศึกษา การบริหารบุคลากรในสถาบันระดับอุดมศึกษามีบุคลากรอยู่ ๒ กลุ่ม คือ ผู้ที่ทำหน้าที่สอนหรือเกี่ยวข้องกับการสอน และผู้ที่เป็นส่วนช่วยแต่ไม่ได้ทำหน้าที่สอนโดยตรง เช่น ฝ่ายธุรการ บุคลากรฝ่ายวิชาการ แบ่งตามระดับนั้นเป็น ๔ ระดับ คือ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัย ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนของต้นน้ำนั้นเกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อพัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยวข้องกับการเพิ่มสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำ ทั้งทางด้านความเป็นครู การบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพ และสังคม จนถึงปลายน้ำที่เป็นบุคลากรที่มีประสบการณ์ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่น รวมถึงการเชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมวิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคมทั้งหมดนี้จะชัดเจน หากพิจารณาวิวัฒนาการของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์

๓.๖.๑ การฝึกอบรม (Training)

เป็นกิจกรรมการเรียนรู้ซึ่งเน้นพัฒนาเกี่ยวกับความรู้ ทักษะ ความสามารถและพฤติกรรมในการทำงาน โดยมุ่งหวังให้บุคลากรที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำ ความรู้ ทักษะความสามารถไปใช้ในการทำงานได้ทันที หรือมีพฤติกรรมการทำงานที่เปลี่ยนแปลงไปตามความต้องการขององค์กร และจะจัด

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

ขึ้นในโอกาสที่บุคลากรมีผลการปฏิบัติงานต่ำ หรือ รับบุคลากรใหม่ที่ขาดทักษะและความชำนาญในการปฏิบัติงาน หรือกรณีที่มีสินค้าหรือบริการใหม่ หรือมีนวัตกรรมใหม่เพื่อให้ทุกคนได้ฝึกปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน นอกจากนั้น ยังสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในกรณีที่องค์การต้องการจะชี้แจงนโยบายใหม่ให้บุคลากรทราบ เพื่อที่จะได้รับทราบและปฏิบัติไปในแนวทางที่สอดคล้องกับนโยบายขององค์การ^{๕๒}

การฝึกอบรมกาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทรียัสวร แปลว่า ส้ารวมอินทรีย ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อเกี่ยวข้องกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรียทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ กายภาวนา ยังหมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน ฐานที่ตั้งแห่งสติที่พิจารณาเห็นชัดกาย คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องบุคลิกภาพ เพื่อการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เคยทำจนเป็นนิสัย ไม่ว่าจะเป็นการยืน เดิน นอน นั่ง การต้อนรับ และการรับโทรศัพท์ รวมถึงการติดต่อประสานงาน หรืออื่นๆ ทั้งเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย ทันต่อเวลา ทันต่อสถานการณ์ และสร้างความประทับใจหรือสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับองค์กร

จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า วิธีปฏิบัติที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนในประเด็นสำคัญ ได้แก่ เห็นควรส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข เป็นผู้มีความใฝ่ใจมีตรโมตรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจผู้อื่น^{๕๓} คำนึงถึงสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ขององค์การอย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มองการณ์ไกล มุ่งสู่นวัตกรรมใหม่ ให้ผลงานขององค์การเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ^{๕๔} บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย มีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถและได้รับการยกย่องชมเชย^{๕๕}

^{๕๒} Leonard Nadler, *Designing Training Program : The Critical Events Model*, (Reading, Mass: Addison – Wesley, 1982), p. 12.

^{๕๓} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป์นั้น ส่วนใหญ่จะเน้นที่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพแห่งชีวิตของบุคคลให้สูงขึ้น โดยในส่วนของสัณนิษฐานนั้นจะเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยมีเป้าหมายที่จะให้บุคคลสามารถควบคุมอาการแสดงออกทางกาย ทางวาจา (เบญจศีล) ไม่ให้มีการกระทำและการพูดในลักษณะที่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่นให้เดือดร้อน ขณะเดียวกันก็สามารถรักษามารยาททางกาย ทางวาจาให้เรียบร้อย เพื่อให้ปราศจากโทษหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ตนและส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมที่เน้นให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือคุณธรรม คือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ถือเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติส่วนตนเพื่อผลความปรกดีสงบเรียบร้อยในส่วนรวม^{๕๖}

การฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะสมาธิจะช่วยให้เราทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สมาธิหมายถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ การทำจิตให้จดจ่อกับปัจจุบันการณ์อยู่ตลอดเวลา และยังหมายถึงความเอาใจใส่ในการงานอีกด้วย สิ่งหนึ่งที่จะต้องพัฒนาแบบคู่ขนานไปกับเรื่องนี้ก็คือการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ “จรรยาบรรณวิชาชีพ” เพราะเราถ้ามีความตั้งใจจริง สมาธิจะช่วยให้พ้นจากความผิดพลาด เพราะจะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท และมีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ความใส่ใจ ความพยายามในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อหาวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ ที่ทุ่มเทปฏิบัติงาน ความจริงใจ มีความเสียสละ อดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการทำให้งานนั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาดและได้รับความสำเร็จ ก็ถือเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมาธิในการทำงานด้วย^{๕๗}

๓.๖.๒ การศึกษา (Education)

มหาวิทยาลัยได้ดำเนิน การพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์โดยมีจุดมุ่งหมาย เพื่อพัฒนาขีดความสามารถทางปัญญา แนวคิด ความเข้าใจสังคมและผลการปฏิบัติงานผ่านกระบวนการเรียนรู้ และการส่งเสริมให้มีการดูงานในองค์กรหรือสถานที่อื่นๆ ที่มีความสำเร็จในการปฏิบัติงานที่สูง หรือการส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการศึกษาต่อ ซึ่งจะเป็นกิจกรรมที่ช่วยเพิ่มพูนคุณวุฒิของบุคลากรให้มีความรู้ที่ดีขึ้น หรือได้รับองค์ความรู้ใหม่ๆ เข้ามา^{๕๘}

การจัดการศึกษาด้าน กาย เป็น การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการศึกษา ที่ส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศีล ที่เกี่ยวกับการทำงานจะเกิดผลดีต่อองค์กรในภาพรวมถึงระบบการบริหารจัดการก็จะเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่มศีลหรือดำเนินชีวิตประกอบด้วยศีล ส่วนใหญ่ก็จะมีคามกระตือรือร้น

^{๕๖} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ,ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี,วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมรรต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

ตรงต่อเวลา จะมาทำงานก่อนเวลาเสมอ และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดศีลก็จะขาดความกระตือรือร้นไปด้วย และโดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่ยอมให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานก็ทำด้วยความเฉื่อยชา ไม่ค่อยสนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ จะขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนา^{๕๙}

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนา ทรัพยากร มนุษย์ด้านศีล ผลที่ตามมาคือจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หากมีการเปรียบเทียบผลงานก็จะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้ดียิ่งขึ้น^{๖๐} ขณะเดียวกัน ก็จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานได้อีกทางหนึ่ง และจะทำให้พฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในองค์กรในทุกฝ่ายเข้ากันได้ดีที่สุด ทุกคนจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถในทางที่จะปฏิบัติหน้าที่และสร้างสรรค์ผลงาน^{๖๑}

จากการศึกษายังพบว่า นอกจากงานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่แล้ว ทุกคนยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการตอบสนองอยู่ด้วย ความต้องการทางอารมณ์และร่างกายของมนุษย์ประกอบเป็นพื้นฐานขององค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้เองจากการรวมตัวของทุกคนในองค์กร ซึ่งมีความต้องการผลประโยชน์ หรือวัตถุประสงค์ร่วมกัน จะต้องมีการให้มีความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น เคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา อดทน ทุณเท ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ข้าราชการจะต้องมีวินัย ยึดหลักจรรยาบรรณและหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการ มาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

การให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศีล จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นเบื้องต้น เนื่องจากว่า มนุษย์เราเกิดมามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศีลนั้นก็มีความหมายหลายระดับที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นๆ ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน บุคลากรหรือทุนมนุษย์จะต้องมีศีลเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่วุ่นวายแบ่งออกเป็น ๓ คือ กายกรรม วาจกรรม มโนกรรม กล่าวคือ ต้องมีความบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจา และใจ ต้องทำดี พูดดี และคิดดี หรือที่เรียกว่า “อินทริยสังวร” และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสร้างค่านิยมในการรักษาศีล โดยผู้บริหารจะต้องวางแผน วางนโยบาย เพื่อดำเนินโครงการที่จะให้ทุกคนในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารเป็นผู้นำร่องในการบำเพ็ญตนหรือปฏิบัติตนให้อยู่ในทำนองคลองธรรม (รักษาศีล) ก่อน จากนั้น ก็จะขยายผลให้ทุกคนในองค์กรเข้าร่วมโครงการ จะถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด^{๖๒}

การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภาวนานั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนิ,วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

๑) การพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างมุงมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง มีสติยับยั้งคอยเตือนตนเอง เสมอเช่นกัน ปัญหาต่างๆ จะค่อยๆ หดไป เพราะเรามีความตั้งใจจริง สมาธิช่วยให้พ้นจากความ ผิดพลาดเพราะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท^{๖๓}

๒) การพัฒนาส่งเสริมความรู้ในเรื่องความใส่ใจ และความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความ รอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความอดสาหะและพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน โดยไม่ปล่อยให้ เกิดความพลั้งเผลอ มีความสมบูรณ์และมีความสุขทั้งทางกายและใจ ก่อให้เกิดตัวแบบการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการพัฒนาออกไปจากใจตนเองสู่ ครอบครัว ชุมชน และสังคม^{๖๔}

๓. การพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาจิตสำนึก เพื่อการพัฒนา บุคลิกภาพ ไม่ว่าจะเป็นการยืน การเดิน การนั่ง และการนอน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ย่อมสะท้อนความ เป็นบุคลิกของคนๆ นั้นออกมา จนกลายเป็นคำว่า สันดาน เพราะฉะนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ในเรื่อง นี้จะต้องแก้ไขตั้งแต่เรื่องจิตสำนึก เพื่อมาเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนพฤติกรรมนิสัยดังที่กล่าวมา^{๖๕}

การให้การศึกษาคณะพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนานั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจเป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง การพัฒนาให้มีสติยับยั้ง คอย เตือน คอยกระตุ้นตนเองอยู่เสมอจะมีส่วนช่วยให้ปัญหาต่างๆ หดไป ทำให้เกิดความตั้งใจจริงในการ ปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีความ อดสาหะพยายามตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสร้างสรรค์ ทุนมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา สิ่งที่ต้อง ผลักดันและขับเคลื่อนอันดับแรกก็คือ ผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการกำหนด ทิศทางนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านนี้ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลติดตามมา เป็นต้น ว่าเป็น^{๖๖}

๑) โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจให้เกิดความดีงาม และให้เป็นจิตใจที่สูง มีความประณีตและประเสริฐ^{๖๗}

๒) การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการเสริมสร้างคุณสมบัติที่ ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แกล้วกล้า สามารถทำกิจหน้าที่ให้เกิดผลดี^{๖๘}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา พบว่า ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ในระดับปริญญาตรี ปริญญา

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมาวุธ, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๕} สัมภาษณ์ พระโสภณวชิราภรณ์, รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๖} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ, ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

โท ปริญาเอก หรือหลักสูตรเฉพาะอื่นๆ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น^{๖๙} ขณะเดียวกันการจัดการศึกษาถือเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มาจากการวางแผนอย่างเป็นระบบและจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์กรโดยใช้วิธีการจัดการศึกษามาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้องและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันผู้ที่ได้รับการศึกษาก็จะมีการพัฒนาในเรื่องต่อไปนี้ ดังนี้

การให้การศึกษาศรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงานการให้การศึกษเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ จากเดิมบุคลากรอาจจะมีเพียงความรู้พื้นฐานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป หากได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้แต่วิธีการทำงานหากบุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะมีวิธีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม ทั้งนี้ อาจจะมีการสำรวจและประเมินวิธีการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนั้น ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นยังจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยจะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความพยายามที่จะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ พร้อมกันนั้นก็จะเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปในอนาคตด้วย^{๗๐}

การให้การศึกษาศรัพยากรมนุษย์ด้าน สมาธิ คือ ความมุ่งมั่นตั้งใจ การให้การศึกษเพิ่มเติมให้กับบุคลากร นอกจากจะเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นแล้ว การศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นยังเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้กว้างขึ้นและมีสายตาวไกลขึ้นด้วย ซึ่งการมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ยังส่งผลไปยังแนวคิด มุมมองในการทำงาน และสะท้อนให้เห็นถึงวิธีคิดของแต่ละบุคคลที่มีความสุขุม ลุ่มลึก และสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาความคิดที่สุขุมลุ่มลึกยิ่งขึ้น และมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ถือเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องมีหรืออาศัยสมาธิที่อยู่ในขั้นที่สูงกว่าบุคคลหรือบุคลากรทั่วไป^{๗๑} ฉะนั้น การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ในการให้การศึกษจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานที่ไม่ได้มองแค่ประสิทธิภาพการทำงานที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเท่านั้น หากแต่การให้การศึกษายังสามารถพัฒนาคุณภาพแห่งการทำงานเกิดขึ้นได้ด้วย ทั้งนี้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานหลักที่มาจากการมีสมาธิหรือความมุ่งมั่นตั้งใจในขั้นที่สูง ทั้งในกระบวนการคิด กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติและการอื่นๆ ด้วย^{๗๒}

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมรรต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๑} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี,วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ,ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

การให้การศึกษาศาสนาพุทธแก่ประชาชนด้าน ปัญญา ได้แก่ การจัดการความรู้ การให้การศึกษเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นโอกาสในการรับเอาองค์ความรู้ใหม่ ที่จะมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กร ให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น พร้อมกันนั้น บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางการศึกษาที่สูงขึ้น ยังจะเป็นกำลังสำคัญในการมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่ยังมีข้อด้อยหรือข้อบกพร่องให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ หากองค์กรใดมีองค์ความรู้ที่เพียบพร้อม ทันต่อยุคและสถานการณ์ ยังถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ทรงประสิทธิภาพด้วย ขณะเดียวกันการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจทางอ้อม ที่จะผลักดันให้บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุน ให้มีความขยัน มุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นในรุ่นต่อไป ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งก็เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham Maslow มองว่า คนทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับการยกย่องเชิดชู และประสบผลสำเร็จดังที่ตนเองปรารถนา และการให้การศึกษาระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากร ก็ถือว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งสามารถตอบโจทย์ตามแนวคิดทฤษฎีของ Abraham Maslow ทั้งนี้ เพราะหากบุคลากรจะก้าวขึ้นไปสู่จุดหมายส่วนบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองต้องการ ซึ่งบุคลากรคนนั้นจะต้องตั้งมั่นในสติ หรือในสมาธิที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าพนักงานในระบบหรือในระดับเดียวกันด้วย

๓.๖.๓ การพัฒนา (Development)

มหาวิทยาลัย จัดทำการพัฒนาขึ้น เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและการเจริญเติบโตขององค์กรในอนาคต โดยปกติการพัฒนาจะมีความหมายครอบคลุมถึงการฝึกอบรมและการเรียนรู้ ซึ่งเป็นกิจกรรมระยะยาวเพื่อเพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ด้วยเทคนิคต่างๆ เพื่อเป็นการสร้างหรือจัดการองค์ความรู้ในการเตรียมความพร้อมแก่บุคลากรซึ่งมีจุดหมายทั้งองค์กรและบุคลากร ในพระพุทธศาสนาแสดงหลักการพัฒนา^{๗๓} ไว้ว่า จะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ พัฒนาทางกาย ศีล จิต และปัญญา^{๗๔} ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทริยสังวร แปลว่า สักรวมอินทริย ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกับของสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทริยทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ อนึ่ง กายภาวนา หมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย และยารักษาโรค

กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิต

^{๗๓} อด.ต.ก. (บาลี) ๒๐/๑๐๑/๒๔๓, อด.ต.ก. (ไทย) ๒๐/๑๐๑/๓๓๗ , อด.ปญจก. (บาลี) ๒๒/๗๙/๙๗ , อด.ปญจก. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๔.

^{๗๔} พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐), หน้า ๗๐.

และบุคลากร ที่ผ่านการศึกษาอบรม เป็นผู้มีความรู้ มีปฏิภาณนำเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม^{๗๕} มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้พัฒนากายและสังคมในระดับชาติและนานาชาติ^{๗๖}

มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่คณะสงฆ์ ชุมชน โดยอินทรียสังวร แปลว่า สรรวมอินทรี ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีทั้งห้าด้วยดี^{๗๗} และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ บางครั้ง กายภาวนา หมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ^{๗๘} ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคมระดับชาติ และนานาชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน^{๗๙}

มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีหลักสูตรที่ดำเนินการตามกระบวนการในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติ ที่กำหนดโดยสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา หลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม หลักสูตรพระพุทธศาสนานานาชาติ^{๘๐} อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ชาวต่างประเทศ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยวิทยบริการ ห้องเรียน วิทยาลัยที่ได้รับการยกฐานะส่วนงาน นิสิตใหม่ที่เพิ่มขึ้นต่อปีการศึกษาทั้งชาวต่างประเทศ ต่อนิสิตชาวต่างประเทศ จบแล้วไปเป็นบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ปฏิบัติศาสนกิจ ทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน ๑ ปี นิสิตที่ได้รับทุนการศึกษา โรงเรียนสาธิตของส่วนงานที่รองรับการพัฒนา และขยายโอกาสทางการศึกษา คณะต่างๆ^{๘๑} และภาควิชาดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เร่งรัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเดิมให้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น^{๘๒}

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๗๖} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๗๗} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระราชสิงหวรรณ, รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การรับรู้ และการยอมรับอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัยสู่สังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ครั้งในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัย^{๘๓} รางวัลระดับชาติหรือนานาชาติที่มหาวิทยาลัยได้รับการสร้างเสริมอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องบดบังงานศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาและประเทศเพื่อนบ้าน (Area Study)^{๘๔} ระดับความก้าวหน้าของการดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโครงการ ที่ส่งเสริมนิสิต บุคลากรและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ^{๘๕}

มหาวิทยาลัยได้พัฒนาบุคลากรเน้นการบริหารเชิงรุก มุ่งที่จุดแข็งและโอกาสของมหาวิทยาลัย สร้างความสมดุลระหว่างความสามารถในตนเอง กับความสามารถในการแข่งขันในโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทและสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน^{๘๖} ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมกับผลกระทบทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีระบบการป้องกันความเสี่ยงด้านงบประมาณการเงิน การตรวจสอบภายใน นิติการ กลยุทธ์และการจัดการด้านงบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จัดสรรจากส่วนงานต่างๆ สมทบเข้ากองทุน^{๘๗} อาจมีการจัดตั้งกองทุนเฉพาะด้านขึ้นมาได้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นผู้บริหารทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย การคัดเลือก การสรรหา การเลือกสรร การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นต้น^{๘๘} เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๙^{๘๙} ผลักดันสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (IABU) เข้าไปสังกัดองค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ผลักดันให้วันวิสาขบูชาซึ่งเป็นวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ (UN Day of Vesak : UNDV) อยู่ในบัญชีกิจกรรมสำคัญขององค์การสหประชาชาติ (UN)^{๙๐}

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๘๔} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ, ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมุนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๘ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

หลักธรรมที่นำมาสนับสนุนทางกายภาวนา ที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี หลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มนุษย์มีการช่วยเหลือกัน คือ สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่

๑) ทาน การให้ เอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สงเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

๒) ปิยวาจา หรือ เปยยวัชชะ วาจาเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจูงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดีคนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์

ปิยวาจา คือ คำพูดที่กล่าวออกมาจากใจ จริงใจ จับใจ และจูงใจ การพูดควรประกอบด้วยหลักการ ๔ ประการ คือ

๑. แจ่มแจ้ง คือ ข้อความที่กล่าวมีความชัดเจน

๒. จูงใจ คือ พูดแล้ว จูงให้คนทำดี มีกำลังใจ

๓. แก่ลวกกล้า คือ ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

๔. ร่าเริง คือ ทำให้ผู้ฟังมีความสุข ร่าเริง บันเทิงใจ

๓) อุตถจริยา การประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีใจเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรของผู้อื่นหรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนามั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

๔) สมานัตตตา ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ ไม่ถือตัว มีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพัน รักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลายรักนับถือ ความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมดาประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกันด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกัน ในฐานะเป็นมนุษย์เหมือนกันกับเรา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพ และรู้ทันต่อสิ่งต่างๆ เข้ามาในชีวิตมนุษย์ คือ หลักธรรมที่สำคัญประการหนึ่ง ซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความจริงอัน

ประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ปุถุชนเป็นพระอริยะ ประกอบด้วยองค์ธรรม ๔ ประการ

ดังนั้น กายภาวนา การเจริญกาย หรือพัฒนากาย ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักกายภาวนา ต้องเป็นวัตถุประสงค์ของนำมา ซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคัม^{๙๑} การจะบูรณาการได้ต้องมีการพัฒนากาย ที่สำคัญในการ ดำเนินการใดๆ ก็ได้ตามต้องการ มีความเจริญในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารจัดการแก่บุคลากรในการดูแลให้ทั่วถึง ก่อนที่จะพัฒนาเชิงบูรณาการ ต้องเน้นตัวบุคคล ความสามารถ และความถนัดแต่ละ บุคคลและแต่ละฝ่าย เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดความสุขต่อใน หน่วยงานที่ทำตามโครงการและพันธกิจของมหาวิทยาลัย^{๙๒}

มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหาร และเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของ มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมุ่งปฏิบัติพันธกิจสำคัญในฐานะ สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำ ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนา จิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีสาระสำคัญ ๕ ด้าน ดังนี้

๑) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร โดยการศึกษาอบรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม^{๙๓}

๒) มุ่งส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัยให้กว้างไกลไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้าน พระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้ อย่างสมดุลและสันติสุข รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อ เสียง ทั้งในประเทศและ ต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล^{๙๔}

๓) มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหาร เพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีความมุ่งมั่นใน การ ให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และ ความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธรศาสนาิกชนในระดับชาติและนานาชาติ^{๙๕}

๔) มุ่งส่งเสริมการศึกษามหาบัณฑิตทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลก ด้านพระพุทธศาสนา โดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของ การพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันใน

^{๙๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเกียรติ, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระมหาไชย ทสฺสณิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

^{๙๓} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง , ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมาวุธ, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ พระโสภณวชิราภรณ์, รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

ประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กร และสังคม^{๙๖}

๕) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ การบริหาร และพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการบริหาร การเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล^{๙๗}

๒. สีสถาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริต กาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายในตนเอง กับด้านภายนอก โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกายวาจาให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองในแง่ประโยชน์ของสังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่างน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้นเป็นศีลที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม

สีสถาวนา การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานคุณภาพระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ^{๙๘} เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย พัฒนาการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ^{๙๙} พัฒนาระบบการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย^{๑๐๐} เพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริต กาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายใน ตัวเอง กับด้านภายนอก^{๑๐๑} โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกายวาจา ให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองในแง่ประโยชน์ของสังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่างน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้นเป็นศีลที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม^{๑๐๒}

ควบคุมคุณภาพการศึกษา การควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ในมหาวิทยาลัยที่จะมีผลต่อคุณภาพและผลผลิตคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการทั้งระบบและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นโครงสร้างการบริหารงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นบุคลากร

^{๙๖} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๙๗} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๒} สัมภาษณ์ พระราชสิงหวิมูญ, รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

ประเด็นแนวยุทธศาสตร์^{๑๐๓} ประเด็นงบประมาณ งานประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นระบบฐานข้อมูล และประเด็นเกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน ที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีขึ้น^{๑๐๔} โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ และดำเนินการตรวจสอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน^{๑๐๕} ประเด็นการดำเนินงาน ตรวจสอบคุณภาพของส่วนงาน และประเด็นการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ แต่เน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัย^{๑๐๖} กับดัชนีบ่งชี้คุณภาพในทุกองค์ประกอบของคุณภาพว่าดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเพียงใด โดยวัดเป็นระดับการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นกรรมการตรวจประเมิน ประเด็นจำนวนวันและจำนวนของกรรมการตรวจประเมิน และประเด็นการเตรียมรับการตรวจประเมิน สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ^{๑๐๗} ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม^{๑๐๘}

โครงการปฏิบัติธรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำให้บุคลากรและนิสิตได้เรียนรู้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม มีการอบรมในส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ^{๑๐๙} ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาก็มีกิจกรรมต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่รับมอบหมาย การบริหารจัดการในการบริหารจัดการในการบริหารนั้นส่วนงานมีหน้าที่ดูแลส่วนงานให้เกิดประสิทธิภาพตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้^{๑๑๐}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ แนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต^{๑๑๑} เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มี

^{๑๐๓} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๔} สัมภาษณ์ พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิโกโร,ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๖ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๐๕} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคลโธ,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๖} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} สัมภาษณ์ พระธรรมสุธี, นายกสภามหาวิทยาลัย มจร, ๒๗ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๙} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม

๒๕๕๗.

^{๑๑๐} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี,ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๘ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๑๑} สัมภาษณ์ พระมหาภิรทธีรกรณ อัมสุมาลี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

โทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่รองรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้^{๑๑๒} การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติดินในกาม งดเว้นจากความประพฤตินในการที่จะล่วงการประพฤดิเมณด้วยประสงค์ในการเสพอสังฆธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกินอคมนิยฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง)^{๑๑๓} การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพฤตินในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความจริงโดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง

หลักสัปปุริสธรรม ๗ เป็นอีกหลักธรรม หนึ่งในที่สามารถพัฒนามนุษย์ ได้ดีเป็นอย่างยิ่งซึ่งประกอบด้วย ๑) ธัมมัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้จักกฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะอาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทางของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน^{๑๑๔} ๒) อตถัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนี้มุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไรเป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นสาระแก่ของชีวิต^{๑๑๕} ๓) อตตัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลัง ความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๑๑๖} ๔) มัตตัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดีพอเหมาะ รู้จักคิด พูด กระทำกิจต่างๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนานก็เช่นกัน^{๑๑๗} ๕) กาลัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้กาลเวลาอันควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลา แต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ^{๑๑๘} ๖) ปริสสัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมในถิ่น ควรมึกริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ^{๑๑๙} และ ๗) บุคคลัญญตา ได้แก่ ความเป็นผู้รู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกัน

^{๑๑๒} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๑๔} สัมภาษณ์ พระมหาสมบุญ วุฑฒิโกโร,ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๖ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๑๕} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๑๖} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานุวัตร,ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๗} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๑๘} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานุวัตร,ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๑๙} สัมภาษณ์ พระโสภณวชิราภรณ์, รองอธิการบดีฝ่ายกิจการต่างประเทศ, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

และกัน ธรรมที่พัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และเป็นคุณสมบัติของคนดี ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน นอกจากหลักสัปปุริสธรรมดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี^{๑๒๐}

ดังนั้น การเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มิโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล^{๑๒๑}

๓. จิตตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ คือ การทำจิตใจให้เจริญอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบาน ผ่องใส สงบสุข มีคุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญอกงามด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

จิตตภาวนา การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ คือ มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งพาทางปัญญาและจิตใจ ของสังคมและชุมชน โดยมีกิจกรรมที่พัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมีต้นทุนทางสังคมสูง^{๑๒๒} ประกอบกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ จึงมีการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ครบทุกด้าน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เช่น MCU Model^{๑๒๓} ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีการบริหารที่ทันสมัย สามารถจัดการ พัฒนาคุณภาพแวดล้อมทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ ระบบ IT และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ หลังจากประสบบทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา^{๑๒๔} นอกจากนี้ ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีการทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง จำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของมหาวิทยาลัยด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง^{๑๒๕} ควบคู่กับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสการเข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้ และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต และการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่

^{๑๒๐} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๑} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ , ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๒} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๓} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๔} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ., รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๕} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร., รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

การพัฒนาให้เป็นเชิงบูรณาการเชิงพุทธที่มั่นคงและยั่งยืน^{๑๒๖} การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นใน
คุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบาน ผ่องใส สงบสุข มีคุณภาพจิตใจดี มี
สมรรถภาพจิตใจดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา
กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อุตสาหะ มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น^{๑๒๗}
การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน ระดับ
ปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนา ระบบ
บริการสาธารณะให้มีคุณภาพ และมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง^{๑๒๘} การจัดหาที่อยู่
อาศัยของผู้ที่มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขโรค พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มี
คุณภาพและประสิทธิภาพ^{๑๒๙} พัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย
เสริมสร้างเจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการ
คุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมี
ประสิทธิภาพ^{๑๓๐}

การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับ
โครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญา
ท้องถิ่นทรัพยากรทางปัญญา วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิง
พาณิชย์ สังคม และชุมชน^{๑๓๑} โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้
วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่ม
ให้กับภาคการผลิต ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรม
ให้ทั่วถึงและเพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและ
เอกชน^{๑๓๒}

ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ และสร้างความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยสู่
นานาชาติ มีการสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและ
ภายนอกประเทศ^{๑๓๓} และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์มหาวิทยาลัยให้มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเป็น
ประโยชน์ทั้งแก่ชาวไทยและต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้^{๑๓๔}

๑) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมและโครงสร้างเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
ได้แก่ (๑) โครงการฝึกอบรมพระนักเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุกระจายเสียง (๒) โครงการฝึกอบรม

^{๑๒๖} สัมภาษณ์ พระราชสิงหรมณี, รองอธิการบดี วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๒๗} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลกรณ์, รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส, รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๒๙} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมาตุ ธรรมโกโล, ผศ.ดร., คณบดี คณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๐} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๘ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๓๑} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดี คณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๓๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๓} สัมภาษณ์ พระมหาภริฐกรณ อัสมาลี, ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๔} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมณี, ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

ผู้บริหารโครงการพระนักเผยแผ่ธรรมะ (๓) โครงการเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุโทรทัศน์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพงานประชาสัมพันธ์ (๕) โครงการ MCU Radio and MCUTV (๖) โครงการสัมมนา ยกร่างแผนแม่บทเพื่อการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย^{๑๓๕}

๒) มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัท ทูริติจิตอล เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด แล้วเสร็จในปี ๒๕๔๗ โดยได้นำข้อมูลจากการพัฒนาระบบเดิมมาวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานของเว็บไซต์^{๑๓๖} และได้รับการพัฒนาแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ ระบบข่าว ระบบปฏิทินกิจกรรม ระบบจัดการแฟ้มภาพ ระบบบทความทางวิชาการ ระบบดาวน์โหลดข้อมูล ระบบของเว็บไซต์ส่วนงาน ได้ฟังจากข่าวสารของมหาวิทยาลัย การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ทางไกลเพื่อให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์นี้ คือ การฝึกจิตอย่างหนึ่ง^{๑๓๗}

หลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี^{๑๓๘} หลักธรรมที่กล่าวถึงคือ พรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๑) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งภาพไมตรีของสังคมมนุษย์โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจ^{๑๓๙}

๒) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาและอุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของสรรพสัตว์ให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่างกรุณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำการสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ^{๑๔๐}

๓) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจเข้มแข็ง เบิกบาน พลอยยินดี ปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงาม ในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป^{๑๔๑}

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง^{๑๔๒}

หลักพรหมวิหารธรรมนี้ จะต้องใช้ให้ถูกต้องตามความหมายขององค์ธรรมแต่ละข้อ จึงจะไม่เกิดความเสียหาย เป็นอคติ อันจะมีผลร้ายต่อสังคมและสรรพสัตว์ได้^{๑๔๓}

^{๑๓๕} สัมภาษณ์ พระมหาถวิล กลยาณธมโม, ผู้อำนวยการส่วนทะเบียนนิติ, ๑๙ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๓๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวิโร, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์แพร่, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๓๘} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิธมฺม, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓๙} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๐} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ฐมฺมทีโป, ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๑} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฐิณานเมธี, รองผู้อำนวยการ ฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๔๒} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๖ เมษายน ๒๕๕๘.

ดังนั้น ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น เป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลลดเว้นความโลภ ความพยาบาท^{๑๔๔} แล้วให้ประพฤติแต่มีโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมีโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตตภาวนา^{๑๔๕}

๔. ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้นเท่านั้น เกิดญาณุตถญาณทัสสนะ รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสจะปลดปล่อยพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาที่แท้จริงในทางพุทธธรรม จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคมและธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดี โดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตัวเป็นเกณฑ์พร้อมกันนั้น การพัฒนาจะต้องมีธรรมะเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม จะต้องมีการพัฒนาจะต้องมีการดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรม และหรือการพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจ และการพัฒนาทางด้านปัญญา นอกจากนี้ พระพุทธศาสนาพิจารณาว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงรักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่

ปัญญาภาวนา การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา คือ แผนพัฒนา การศึกษาระดับอุดมศึกษา ผ่านกระบวนการจัดทำอย่างบูรณาการทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ตลอดจนเป้าหมายการดำเนินการ^{๑๔๖} มีโครงการและกิจกรรมประกอบชัดเจน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามแผนที่แท้จริง จำเป็นจะต้องแปลงออกเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ ให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนงาน^{๑๔๗} ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ/ผู้รับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน ตัวชี้วัด ทั้งนี้ โดยมีโครงสร้างส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบ มีงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น^{๑๔๘} การดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกระบวนการบริหาร นำแผนสู่การปฏิบัติ คือ

๑. ขั้นตอนการวางแผน (Plan or Planning)
๒. ขั้นตอนการนำแผนไปปฏิบัติ (Do or Implementation)
๓. ขั้นตอนการติดตามประเมินผล (Check or Evaluation) และ
๔. ขั้นตอนปรับมาตรฐาน (Act or Standardization)^{๑๔๙}

^{๑๔๔} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๕} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๔๖} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔๗} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๔๘} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์, ผศ., รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๖ มีนาคม ๒๕๕๗

^{๑๔๙} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี, ดร., รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

ขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้น จนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกระดับ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้จัดทำโครงการต่างๆ ผู้ตรวจสอบ และประเมินผล ผู้ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร ^{๑๕๐} เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจในแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนและแนะนำบุคคลอื่นได้ เพราะคุณภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผนกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้น โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมาย สอดคล้องกับเป้าประสงค์และ แผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นรายปี ^{๑๕๑} โดยหน่วยปฏิบัติ จะต้องกำหนดให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย ๒ ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Project Planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับต่างๆ) ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน ^{๑๕๒}

๒. การปฏิบัติการ (Take Action) การปฏิบัติการเป็นกระบวนการดำเนินการตาม แผนงาน งาน/โครงการ และกิจกรรมที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปจะมี ๒ ส่วน คือ

๒.๑ การปฏิบัติตามแผนงาน/งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ของแผนฯ เพื่อดำเนินการ จัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการ ^{๑๕๓}

๒.๒ การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การ จัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กร หรือการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (Management Development) เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล ^{๑๕๔}

เพื่อบูมให้เกิดความสำเร็จตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) นี้ จะต้องดำเนินการทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการนำแผนสู่การปฏิบัติแก่ส่วนงานทุกระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ คณะ ภาควิชา โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติที่ สร้างองค์ความรู้ในการบริหารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ^{๑๕๕} ที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่แผนพัฒนาหลักจนถึงแผนพัฒนาระดับส่วนงาน ให้มีความเชื่อมโยงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากนั้น จะต้องสร้างระบบการติดตามประเมินผล ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งเป็นกลไกความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผน หรือพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยง

^{๑๕๐} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมาวุธ, คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๑} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๒} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๓} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมาตุต วรรณกิจ,ผศ.ดร., คณบดี คณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๔} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดี คณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๕๕} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

กัน โดยการสรุปเป็นรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้แก่องค์กร^{๑๕๖} หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้น แค่นั้น เกิดญาณทัสสนะ รู้เท่านั้น เห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส จะรอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๑๕๗} ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติ และชี้้นำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก^{๑๕๘} โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิดกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเอง และเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์^{๑๕๙} พื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย^{๑๖๐} ทั้งนี้ โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ซึ่งมีกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ในแผนนี้กำหนดวิสัยทัศน์ ปี ๒๕๕๙ ว่า “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในสังคมอาเซียน และมุ่งสู่คุณภาพระดับนานาชาติ”^{๑๖๑}

โดยสอดคล้องกับองค์ประกอบแห่งการดำรงชีวิตของมนุษย์ที่มี ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ ปัญญา เรียกว่า ไตรสิกขา ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

๑) ศีล คือ การฝึกฝนพัฒนาด้านพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกาย และ วาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้องมีผลดี สิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒ ประเภท คือ สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ (ในความหมายของพระพุทธศาสนา รวมทั้งสัตว์อื่นทั้งหลายทั้งปวงด้วย)^{๑๖๒}

^{๑๕๖} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ,ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๕๗} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๕๘} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมุนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๕๙} สัมภาษณ์ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริม, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

^{๑๖๐} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๑} สัมภาษณ์ พระครูปลัดพรหมเรศ โชติวโร, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์แพร่, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๖๒} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานวัตร,ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

๒) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น^{๑๖๓} ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู่ปัญญาเอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ทอดทิ้ง ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาได้ผล^{๑๖๔}

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำและควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญานำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอัดอั้นมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระ ได้การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้าน^{๑๖๕} และมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้ถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้^{๑๖๖}

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องตั้งงาม ความรู้ความเข้าใจระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย^{๑๖๗}

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ตั้งงาม ความเข้าใจถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือ โลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์^{๑๖๘}

ดังนั้น ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาศักยภาพตามหลักของปัญญา เรียกว่าปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลุสัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{๑๖๙}

^{๑๖๓} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๔} สัมภาษณ์ พระเทพปริยัติเมธี, ผศ.ดร., ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์, ๘ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๖๕} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๖} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๖๗} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ, ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๖๘} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการ วิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๒๐ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖๙} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี, ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗.

๓.๗ ผลการสรุปวิเคราะห์

จากการศึกษาค้นคว้าข้อมูลและการ สัมภาษณ์เชิงลึกในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยวิเคราะห์จากหลักการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ ใน ๓ ประเด็น ได้แก่ การฝึกอบรม การศึกษาและการพัฒนา มีความสอดคล้องกับหลักเกณฑ์การประเมินคุณภาพการศึกษา สรุปได้ดังนี้

๑) ด้านการฝึกอบรม เป็นการฝึกอบรมทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๑.๑) การฝึกอบรม กาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทริยสังวร แปลว่า สฬารวมอินทริย์ ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกับเรื่องสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทริย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ บางครั้ง กายภาวนา หมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

๑.๒) การฝึกอบรมศีล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ เพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริตกาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายในตนเอง กับด้านภายนอก โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกายวาจาให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองในแง่ประโยชน์ของสังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่งน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้นเป็นศีลที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม

๑.๓) การฝึกอบรมจิตใจ คือ การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบาน ผ่องใส สงบสุข มีคุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

๑.๔) การฝึกอบรมปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้นแค่นั้น เกิดญาณทัสสนะ รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสจะหลุดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

มหาวิทยาลัยได้ส่งเสริมให้ผู้บริหาร คณาจารย์และบุคลากรมี การดำเนินงานโครงการและ กิจกรรมต่างๆ ที่ให้ความรู้ โดยจัดการฝึกอบรมรวมทั้งให้การพัฒนาสนับสนุนส่งเสริม บุคลากรให้เป็น คนดี มีจิตใจงาม มีความรับผิดชอบ ความซื่อสัตย์และการเสียสละปฏิบัติหน้าที่ของตนเองได้อย่างดี จากกิจกรรมส่งเสริมมารยาทไทยและระเบียบวินัย เช่น จัดการอบรมปฐมนิเทศนิสิตใหม่ การจัดการกิจกรรมรณรงค์ต่อต้านสิ่งเสพติด การทำให้บุคลากร เป็นผู้มีรู้ความสามารถรอบด้าน จัดโครงการที่ส่งเสริมกิจกรรมทักษะวิชาการ การประกวดโครงงานในสาระหลักของการเรียนรู้ และ

๒.๑) การจัดการศึกษาด้าน กายเป็นการพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการศึกษา ที่ส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาศักยภาพด้านกายภาพนา ที่เกี่ยวกับการทำงานจะเกิดผลดีต่อองค์กรในภาพรวมถึงระบบการบริหารจัดการก็จะเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่ดำเนินชีวิตประกอบด้วยกายภาพนา ก็จะมีภาวะเครียดหรือร้อนตรงต่อเวลา จะมาทำงานก่อนเวลาเสมอ และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ส่งผลทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หากมีการเปรียบเทียบผลงานก็จะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานได้อีกทางหนึ่ง และจะทำให้พฤติกรรมการทำงานในองค์กรในทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด ทุกคนจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถในทางที่จะปฏิบัติหน้าที่และสร้างสรรค์ผลงาน ให้ความร่วมมือ อดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น เคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา พุ่มเท ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน มีวินัย ยึดหลักจรรยาบรรณและหลักประมวลจริยธรรมมาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

๒.๓) การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภวานานี้ จะส่งผลและ
เอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนางานความรู้ในการ
สร้างมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การงาน ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็น
ตัวสำเร็จทุกอย่าง มีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ปัญหาต่างๆ จะค่อยๆ หดไป เพราะเรามี

ความตั้งใจจริง สมาธิช่วยให้พ้นจากความผิดพลาดเพราะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท เป็นการพัฒนาส่งเสริมความรู้ในเรื่องความใส่ใจ และความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความรอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความอดุสาหะและพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน โดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ มีความสมบูรณ์และมีความสุขทั้งทางกายและใจ ก่อให้เกิดตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการพัฒนาออกไปจากใจตนเองสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคม การพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาจิตสำนึก เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ไม่ว่าจะเป็นการยืน การเดิน การนั่ง และการนอน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ย่อมสะท้อนความเป็นบุคลิกของ คนๆ นั้นออกมา จนกลายเป็นคำว่า สันดาน เพราะฉะนั้น การพัฒนาทุนมนุษย์ในเรื่องนี้จะต้องแก้ไขตั้งแต่เรื่องจิตสำนึก เพื่อมาเป็นตัวผลักดันและขับเคลื่อนพฤติกรรมนิสัยดังที่กล่าวมา

๒.๔) การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญา ได้แก่ การจัดการความรู้ การให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นโอกาสในการรับเอาองค์ความรู้ใหม่ ที่จะมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กร ให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น พร้อมกันนั้น บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านการศึกษาที่สูงขึ้น ยังจะเป็นกำลังสำคัญในการมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่ยังมีข้อด้อยหรือข้อบกพร่องให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น

มหาวิทยาลัยได้ให้การศึกษาความรู้ต่างๆ ที่จะส่งผลในการพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย การให้การศึกษาในการปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร โดยทำ การวิเคราะห์และวางแผนพัฒนาหลักสูตร ตลอดจนจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย ผู้บริหารควรจัดให้มีการนิเทศ กำกับติดตามการเรียนการสอน การใช้หลักสูตร จนได้หลักสูตรมีความยืดหยุ่น โดยใช้แหล่งการเรียนรู้ที่หลากหลาย อาจารย์ผู้สอนต้องเป็นผู้รู้เป้าหมายของหลักสูตร จัดให้ มีการบูรณาการเรียนการสอนกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย และนำภูมิปัญญาท้องถิ่น มาใช้ ควรจัดให้มีระบบการประกันคุณภาพภายในอย่างต่อเนื่อง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้ ส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการ กำหนดวิสัยทัศน์และเป้าหมายการจัดการศึกษาร่วมกัน มีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริม ความสัมพันธ์ชุมชนและท้องถิ่นได้ แลกเปลี่ยนการเรียนรู้ ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของผู้เรียนเป็นสำคัญ ตลอดจนบุคลากรทางการศึกษาและเจ้าหน้าที่ต่างๆ ได้ปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของตนและงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ

๓) ด้านการพัฒนา เป็นการพัฒนาทั้ง ๔ ด้าน ได้แก่

๓.๑) การพัฒนาด้านกายภาพ คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทาง

กายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทรียัสวรร แปลว่า สรรวมอินทรีย ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกันของสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรียทั้งห้า ด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ กายภาพนา ยังหมายถึง กายา นุปัสสนาสติปัญญา ฐานที่ตั้งแห่งสติที่พิจารณาเห็นชัดกาย คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่ อาศัย และยารักษาโรค ขณะเดียวกันยังเป็นการสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องบุคลิกภาพ

เพื่อการพัฒนาบุคลิกลักษณะที่เคยทำจนเป็นนิสัย ไม่ว่าจะเป็นการยืน เดิน นอน นั่ง การต้อนรับ และการรับโทรศัพท์ รวมถึงการติดต่อประสานงาน หรืออื่นๆ ทั้งเพื่อเป็นการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุง รูปแบบการให้บริการที่ทันสมัย ทันต่อเวลา ทันต่อสถานการณ์ และสร้างความประทับใจหรือสร้างความศรัทธาเชื่อมั่นให้เกิดขึ้นกับองค์กร

๓.๒) การพัฒนาด้านสัณยภาพ คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานคุณภาพระดับนานาชาติ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย พัฒนาการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนากิจกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริต กาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายในตัวเอง กับด้านภายนอก โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกาย วาจาให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองในแง่ประโยชน์ของสังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่าน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้นเป็นศีลที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม

๓.๓) การพัฒนาด้านจิตตภาวนา ได้แก่ การเจริญจิต พัฒนาจิต และการฝึกอบรมจิตใจ โดยมีกิจกรรมที่พัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ประกอบกับผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ จึงมีการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ครบทุกด้าน กับทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีการบริหารที่ทันสมัย สามารถจัดการ พันฟูสภาพแวดล้อม และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งระบบ IT และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นเชิงบูรณาการเชิงพุทธที่มั่นคงและยั่งยืน การทำจิตใจให้เจริญองงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใส สงบสุข มีคุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญองงามด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

๓.๔) การพัฒนาด้านปัญญาภาวนา หมายถึง การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา การฝึกอบรมปัญญา ซึ่งมหาวิทยาลัยมีแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ผ่านกระบวนการจัดทำอย่างบูรณาการ ทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ตลอดจนเป้าหมายการดำเนินการ มีโครงการและกิจกรรมประกอบชัดเจน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามแผนที่แท้จริง จำเป็นจะต้องแปลงออกเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ ให้มีแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องทำเวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ/ผู้รับผิดชอบ งบประมาณดำเนินงาน ตัวชี้วัด ทั้งนี้โดยมีโครงสร้างส่วนงาน

หน้าที่ความรับผิดชอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบ มีงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น การดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารนำแผนสู่การปฏิบัติ มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนพัฒนางานกิจกรรมต่างๆ เพื่อส่งผลให้การพัฒนาเกิดประสิทธิภาพสูงสุด ประกอบด้วยการให้การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและหลักสูตรท้องถิ่นโดยชุมชนมีส่วนร่วม ในการพัฒนาหลักสูตร ผู้บริหารและคณาจารย์ผู้สอนเป็นผู้รอบรู้เป้าหมายของหลักสูตร และการเรียนการสอน สามารถตรวจทาน การวัดผลประเมินผลโดยจัดโครงการยกระดับผลสัมฤทธิ์ทางการศึกษา จัดทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษา มีการตรวจสอบ ควบคุมการบริหารงบประมาณและมีระบบการประกันคุณภาพภายใน ส่งเสริมการบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล มีการพัฒนาการบริหารงานทั้ง ๔ ฝ่ายให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงาน สนับสนุน การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศ ให้ทันสมัย มีสื่อการเรียนการสอน จัดตั้งศูนย์สื่อและเทคโนโลยีทางการศึกษา และพัฒนาระบบ ICT ที่ทันสมัย เพื่อให้บริการแก่คณาจารย์ บุคลากร และนิสิต ผู้บริหารต้องมีความมุ่งมั่นในการบริหารเพื่อผลประโยชน์ของบุคลากรเป็นสำคัญ ตลอดจนพัฒนาคณาจารย์และบุคลากร เจ้าหน้าที่ต่างๆ ให้ปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตน และงานที่ได้รับมอบหมายด้วยความรับผิดชอบ มหาวิทยาลัยได้พัฒนาปรับปรุงอาคารสถานที่และสิ่งแวดล้อมให้ ร่มรื่น สะอาด และ สวยงาม ที่ส่งผลต่อสุขภาพและพลานามัยของบุคลากรและนิสิตได้ดี