

บทที่ ๔

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

การศึกษาวิจัยเรื่อง “รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ในบทนี้ผู้วิจัยได้ทำการสัมภาษณ์เชิงลึกผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่เกี่ยวข้องกับแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักภavana ๔ อันประกอบด้วยกายภavana สีลภavana จิตตภavana ปัญญาภavana โดยแบ่งผลการศึกษาวิจัยของแนวทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการตามหลักภavana ๔ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็น ๔ ส่วน ดังต่อไปนี้

๔.๑ การฝึกอบรม (Training)

๔.๑.๑ การฝึกอบรมด้านกายภavana

๔.๑.๒ การฝึกอบรมด้านสีลภavana

๔.๑.๓ การฝึกอบรมด้านจิตตภavana

๔.๑.๔ การฝึกอบรมด้านปัญญาภavana

๔.๒ การศึกษา (Education)

๔.๒.๑ การศึกษาด้านกายภavana

๔.๒.๒ การศึกษาด้านสีลภavana

๔.๒.๓ การศึกษาด้านจิตตภavana

๔.๒.๔ การศึกษาด้านปัญญาภavana

๔.๓ การพัฒนา (Development)

๔.๓.๑ การพัฒนาด้านกายภavana

๔.๓.๒ การพัฒนาด้านสีลภavana

๔.๓.๓ การพัฒนาด้านจิตตภavana

๔.๓.๔ การพัฒนาด้านปัญญาภavana

๔.๔ สรุปวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงพุทธบูรณาการ

๔.๕ องค์กรความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Knowledge Framework)

๔.๑ การฝึกอบรม (Training)

การฝึกอบรมเป็นกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการเรียนรู้ มุ่งเน้นเกี่ยวกับงานที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบัน เป้าหมายคือการยกระดับความรู้ ความสามารถ ทักษะ ของพนักงานในขณะนั้นให้สามารถทำงานในตำแหน่งนั้นๆ ได้ ผู้ที่ผ่านการอบรมไปแล้วสามารถนำความรู้ไปใช้ได้ทันที การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดโครงการการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมขึ้นอยู่กับความรู้ความสามารถและทัศนคติที่มีต่องานของบุคลากร ผู้รับผิดชอบจัดการฝึกอบรมเป็นสำคัญ หากจะให้สามารถปฏิบัติงานด้านการบริหารงานฝึกอบรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ นอกเหนือไปจากจะต้องมีความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับกระบวนการฝึกอบรมและหลักการบริหารงานฝึกอบรมแต่ละขั้นตอนแล้ว ผู้รับผิดชอบงานฝึกอบรมควรจะต้องมีความรู้พื้นฐานทางสังคมศาสตร์และพฤติกรรมศาสตร์แขนงต่างๆ อย่างกว้างขวาง เช่น สังคมวิทยา จิตวิทยาและศาสตร์การจัดการ ซึ่งจะช่วยเหลืออำนวยให้สามารถกำหนดหลักสูตรและโครงการฝึกอบรมได้ง่ายขึ้น รวมถึงมีความรู้เกี่ยวกับหลักการบริหารบุคคลและการพัฒนาบุคคลด้วยวิธีการอื่นๆ

ในขณะที่พระพุทธศาสนาแสดงหลักการฝึกอบรมภาวนาหรือการพัฒนา ^๑ไว้ว่า จะต้องดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ พัฒนาทางกาย ศีล จิต และปัญญา^๒ ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑. การฝึกอบรมกาย หรือกายภาวนา เป็นการเจริญกาย พัฒนากาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทริยสังวร แปลว่า สारวมอินทริย์ ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทริยทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ บางครั้ง กายภาวนา หมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

๒. การฝึกอบรมศีล หรือศีลภาวนา เป็นการเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ 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

๓. การฝึกอบรมจิตใจ หรือจิตตภาวนา เป็นการเจริญจิต พัฒนาจิต คือ การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบาน ผ่องใส สงบสุข มี

^๑ องค์กร. (บาลี) ๒๐/๑๐๑/๒๔๓ , องค์กร. (ไทย) ๒๐/๑๐๑/๓๓๗ , องค์กร. (บาลี) ๒๒/๗๙/๙๗ , องค์กร. (ไทย) ๒๒/๗๙/๑๔๔.

^๒ พระพรหมคุณาภรณ์ (ป.อ.ปยุตฺโต), พจนานุกรมพุทธศาสตร์ ฉบับประมวลธรรม, พิมพ์ครั้งที่ ๑๕, (กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์จันทร์เพ็ญ, ๒๕๕๐), หน้า ๗๐.

คุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญองกมด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อุตุน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น

๔. การฝึกอบรมปัญญา หรือปัญญาภาวนา เป็นการเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา คือ การเสริมสร้างความรู้ความคิดความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้นแค่นั้น เกิดญาณุตถญาณทัสสนะ รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสจะหลุดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา

การพัฒนาที่แท้จริงในทางพระพุทธศาสนา จะต้องเอื้ออำนวยให้แต่ละคนตระหนักถึงสายสัมพันธ์ที่ตนมีต่อสังคมและธรรมชาติ อันตนจะต้องเกื้อกูลปัจจัยแวดล้อมดังกล่าวให้เป็นไปด้วยดีโดยไม่เอาผลประโยชน์ส่วนตนเป็นเกณฑ์พร้อมกันนั้น การพัฒนาจะต้องมีหลักธรรมเป็นพื้นฐาน อำนวยให้เกิดคุณค่าในทางมนุษยธรรม เมตตา กรุณา ความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ และความยุติธรรม จะต้องมีการพัฒนาจะต้องมีการดำเนินไปพร้อมๆ กัน ๔ ทาง คือ การพัฒนาทางด้านกายภาพ การพัฒนาศีลธรรมหรือการพัฒนาสังคม การพัฒนาทางด้านจิตใจ และการพัฒนาทางด้านปัญญา นอกจากนี้พระพุทธศาสนาพิจารณาว่าการพัฒนาเป็นกระบวนการพยายามที่จะดำเนินการเปลี่ยนแปลงปรับปรุงรักษาสิ่งที่ดีให้คงอยู่

๔.๑.๑ การฝึกอบรมด้านกายภาวนา

การฝึกอบรมกาย หรือกายภาวนา ซึ่งเป็นการเจริญกาย พัฒนากาย ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร ที่ผ่านการศึกษาอบรม เป็นผู้มีความรู้ มีปฏิภาณ เลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม^๓ มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม มีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้พัฒนากายและสังคมในระดับชาติและนานาชาติ^๔

มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา โดยเฉพาะวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่คณะสงฆ์ ชุมชน โดยเฉพาะการฝึกปฏิบัติตามหลักมหาสติปัฏฐานสูตร ซึ่งเป็นอินทรีย์สังวร แปลว่า สำรวมอินทรีย์ทั้ง ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้น ใจ ให้รู้จักติดต่อกับสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี^๕ โดยปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้อกุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้กายภาวนา ยังหมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภคน

^๓ สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^๔ สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^๕ สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ., รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

การใช้สอยต่างๆ^๖ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และ ยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคมระดับชาติ และนานาชาติ เป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน^๗

มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีหลักสูตรที่ดำเนินการตาม กระบวนการในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติ ที่กำหนดโดยสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา หลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม หลักสูตรพระพุทธศานานานาชาติ^๘ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ชาว ต่างประเทศ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยวิทยบริการ ห้องเรียน วิทยาลัยที่ได้รับการ ยกฐานะส่วนงาน นิสิตใหม่ที่เพิ่มขึ้นต่อปีการศึกษาทั้งชาวไทยและชาวต่างประเทศ นิสิตชาว ต่างประเทศ จบแล้วไปเป็นบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ปฏิบัติศาสนกิจ ทำงานหรือประกอบอาชีพ อิสระ ภายใน ๑ ปี นิสิตที่ได้รับทุนการศึกษา โรงเรียนสาธิตของส่วนงานที่รองรับการพัฒนา และ ขยายโอกาสทางการศึกษา คณะต่างๆ^๙ และภาควิชาดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐาน สกอ. ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด เร่งรัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเดิมให้การ จัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น^{๑๐} ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตาม โครงการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม การรับรู้ และการยอมรับอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอัน ทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัยสู่สังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ครั้งในการประชาสัมพันธ์ เผยแพร่อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัย^{๑๑} รางวัลระดับชาติหรือนานาชาติที่มหาวิทยาลัยได้รับจากการสร้างเสริมอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของ มหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ต้องดำเนินงานศูนย์ศึกษา พระพุทธศาสนาและประเทศเพื่อนบ้าน (Area Study)^{๑๒} ระดับความก้าวหน้าของการดำเนินการ พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ของโครงการ ที่ส่งเสริม นิสิตบุคลากรและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ^{๑๓}

มหาวิทยาลัยได้ฝึกอบรมพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ เน้นการบริหารเชิงรุก มุ่งที่จุดแข็งและโอกาส ของมหาวิทยาลัย สร้างความสมดุลระหว่างความสามารถในตนเอง กับความสามารถในการแข่งขันใน โลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทและสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน^{๑๔} ด้วยการบริหาร

^๖ สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^๗ สัมภาษณ์ พระราชสิงหพร,ดร., รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^๘ สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^๙ สัมภาษณ์ พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๑} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๑๒} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบวรศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๓} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๔} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

จัดการความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมกับผลกระทบทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีระบบการป้องกัน ความเสี่ยงด้านงบประมาณการเงิน การตรวจสอบภายใน นิติการ กลยุทธ์และการจัดการด้าน งบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จัดสรรจากส่วนงานต่างๆ สมทบเข้ากองทุน^{๑๕} อาจมี การจัดตั้งกองทุนเฉพาะด้านขึ้นมาได้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็น ผู้บริหารทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย การคัดเลือก การสรรหา การ เลือกรับ การให้กองทุนการศึกษา การฝึกอบรม ระบบการธำรงรักษามหาวิทยาลัยที่มีความสามารถ เป็น ต้น^{๑๖} เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เน้น หลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๙^{๑๗} ผลักดันสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (IABU) เข้าไปสังกัดองค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ผลักดันให้วันวิสาขบูชาซึ่งเป็นวันสำคัญ สากลของสหประชาชาติ (UN Day of Vesak : UNDV) อยู่ในบัญชีกิจกรรมสำคัญขององค์การ สหประชาชาติ (UN) ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องได้รับผลประโยชน์อย่างเต็มที่ โดยเฉพาะอย่างยิ่ง ประโยชน์เกี่ยวกับการประกันคุณภาพการศึกษา^{๑๘}

ในขณะที่หลักพุทธธรรมที่สามารถนำมาประยุกต์ใช้เพื่อสนับสนุนกายภาวนา ที่เป็นสิ่งยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสานหมู่ชนไว้ในความสามัคคี อันเป็นหลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้ มนุษย์มีการช่วยเหลือกัน คือ สังคหวัตถุ ๔ ได้แก่

๑) การ รู้จักเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้ และแนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สงเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ^{๑๙}

๒) การกล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่ นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดีคนที่พูด จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดี ต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีอย่างดีของมนุษย์^{๒๐}

ปิยวาจา คือ คำพูดที่กล่าวออกมาจากใจ จริงใจ จับใจ และจงใจ การพูดควรรประกอบด้วยหลักการ ๔ ประการ คือ

^{๑๕} สัมภาษณ์ พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๑๖} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์สงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๑๗} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ, รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๑๘} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต, ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๑๙} สัมภาษณ์ พระมหาสมบุรณ์ วุฑฒิกโร, ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๖ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๒๐} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเทียร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผนฯ, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

๑. แจ่มแจ้ง คือ ข้อความที่กล่าวมีความชัดเจน

๒. จูงใจ คือ พูดแล้ว จูงใจให้คนทำดี มีกำลังใจ

๓. แก่ล้า คือ ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง

๔. ร่าเริง คือ ทำให้ผู้ฟังมีความสุข ร่าเริง บันเทิงใจ

๓) การ รู้จักประพจน์ประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยแรงกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีใจเอื้อเฟื้อเอื้ออารีของผู้อื่นหรือสังคมด้วยแรงกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนามั่นคงและเข้มแข็งต่อไป^{๒๑}

๔) ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม 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 ซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะ ความจริงที่ทำให้ปุถุชนเป็นพระอริยะ ประกอบด้วยองค์ธรรม ๔ ประการ^{๒๒}

ดังนั้น กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักกายภาวนา ต้องเป็นวัตถุดิบของนำมาซึ่งความเจริญรุ่งเรืองเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคม^{๒๓} การจะบูรณาการได้ต้องมีการพัฒนากาย ที่สำคัญในการดำเนินการใดๆ ก็ได้ตามต้องการ มีความเจริญในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารจัดการแก่บุคลากรในการดูแลให้ทั่วถึง ก่อนที่จะพัฒนาเชิงบูรณาการ ต้องเน้นตัวบุคคล ความสามารถ และความถนัดแต่ละฝ่าย เพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดความสุขต่อในหน่วยงานที่ทำตามโครงการและพันธกิจของมหาวิทยาลัย^{๒๔}

มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหาร และเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งปฏิบัติพันธกิจสำคัญ ในฐานะ

^{๒๑} สัมภาษณ์ พระมหาไพรัช ธรรมทีโป, ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๒๒} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานุวัตร, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๒๓} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๒๔} สัมภาษณ์ พระมหาไชว ทสสนีโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

สถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีสาระสำคัญ ๕ ด้าน ดังนี้

๑) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร โดยการศึกษาอบรม เป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถ และทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม^{๒๕}

๒) มุ่งส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัยให้กว้างไกลไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล^{๒๖}

๓) มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหาร เพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีความมุ่งมั่นในการให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธรศาสนาในระดับชาติและนานาชาติ^{๒๗}

๔) มุ่งส่งเสริมการศึกษามสผสานทางวัฒนธรรม และการมีส่วนร่วมในประชาคมโลก ด้านพระพุทธศาสนา โดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนามีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กร และสังคม^{๒๘}

๕) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎ ระเบียบ การบริหาร และพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการ บริหาร การเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล^{๒๙}

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักกายาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น พบว่า

ลำดับที่ ๑ ร้อยละ ๗๐ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ได้จัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน

ลำดับที่ ๒ ร้อยละ ๖๖.๖๗ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถตอบสนองความต้องการของสังคม มีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้พัฒนาการและสังคมในระดับชาติและ

^{๒๕} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง , ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗..

^{๒๖} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมาวุตตร,ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๒๗} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ตร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๒๘} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๒๙} สัมภาษณ์ นายบุญนาถ เนียมมาก , รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

นานาชาติ รวมทั้งประเด็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมการบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือกันด้วยร่างกายและ
 ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ
 ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้

ลำดับที่ ๓ ร้อยละ ๕๐ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมการ
 แนะนำสั่งสอน ให้รู้จักประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ข้อแรก ด้วยการช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย ๔
 คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณา
 การตามหลักกายาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุป ดัง
 ตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๑ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ
 ตามหลักกายาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	ประเด็น	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการ สอนที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถ ตอบสนองความต้องการของสังคม มีผลงานวิจัย ทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และ ประยุกต์ใช้พัฒนาการและสังคมในระดับชาติ และนานาชาติ	๒๐	๑,๒,๓,๕,๗,๘,๑ ๐,๑๑,๑๒, ๑๓,๑๕,๑๖,๑๘, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๖,๒๘,๒๙	๖๖.๖๗
๒	ได้จัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำ ความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ นำไปสู่การ พัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน	๒๑	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘, ๑๐,๑๑,๑๒, ๑๔,๑๖,๑๘,๒๐, ๒๓, ๒๔,๒๕, ๒๖,๒๗,๒๘,๓๐	๗๐.๐๐
๓	แนะนำสั่งสอน ให้รู้จักประยุกต์หลักสังคหวัตถุ ข้อแรก ด้วยการช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วย ปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค	๑๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘, ๙,๑๐,๑๑, ๑๒,๑๔,๑๖,๑๘, ๒๐	๕๐.๐๐
๔	บำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยร่างกายและ ขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ รวมทั้ง ช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่ คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้	๒๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗, ๘,๙,๑๐,๑๑, ๑๒,๑๓,๑๔,๑๕, ๑๖,๑๗,๑๘, ๑๙,๒๐	๖๖.๖๗
	รวม		๓๐	๑๐๐.๐๐

๔.๑.๒ การฝึกอบรมด้านสื่อกาชา

การฝึกอบรมสื่อกาชา หรือสื่อกาชา อันเป็นการเจริญสื่อกาชา หรือพัฒนาความประพฤติ คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมต่างๆ ทางสังคม และการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานคุณภาพพระรัตนไตร มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ^{๓๐} เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย พัฒนาการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ^{๓๑} พัฒนาระบบการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษากายใน ให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย^{๓๒} เพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริต กาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายในตัวเอง กับด้านภายนอก^{๓๓} โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกายวาจา ให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองในแง่ประโยชน์ของสังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่งน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้น เป็นสื่อกาชาที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม^{๓๔} การควบคุมคุณภาพการศึกษา การควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ในมหาวิทยาลัยที่จะมีผลต่อคุณภาพและผลผลิตคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการทั้งระบบและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นโครงสร้างการบริหารงานประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นบุคลากร ประเด็นแนวยุทธศาสตร์^{๓๕} ประเด็นงบประมาณงานประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นระบบฐานข้อมูล และประเด็นเกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการศึกษา กายใน ที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีขึ้น^{๓๖} โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ และดำเนินการตรวจสอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน^{๓๗} ประเด็นการดำเนินงาน ตรวจสอบคุณภาพของส่วนงาน และประเด็นการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย ในภาพรวม เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ แต่เน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัย^{๓๘} กับดัชนีบ่งชี้คุณภาพในทุกองค์ประกอบของ คุณภาพว่าดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเพียงใด โดยวัดเป็นระดับ

^{๓๐} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๓๑} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๒} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ. , รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๓} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๓๔} สัมภาษณ์ พระราชสิงหวิมล, รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๓๕} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๓๖} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๓๗} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๓๘} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

การบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นกรรมการตรวจประเมิน ประเด็นจำนวนวันและจำนวนของกรรมการตรวจประเมิน และประเด็นการเตรียมรับการตรวจประเมิน สร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ^{๓๙} ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม^{๔๐}

โครงการปฏิบัติธรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ทำให้บุคลากรและนิสิตได้เรียนรู้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม มีการอบรมในส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ^{๔๑} ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาก็มีกิจกรรมต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาทำกิจกรรมร่วมกัน ให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่รับมอบหมาย การบริหารจัดการในการบริหารจัดการในการบริหารนั้นส่วนงานมีหน้าที่ดูแลส่วนงานให้เกิดประสิทธิภาพตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้^{๔๒}

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนดีก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ แนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต^{๔๓} เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงรวมทั้งการเบียดเบียนสัตว์มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้^{๔๔} การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติผิดในกาม จดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วงการประพฤติเมถุนด้วยประสงค์ในการเสพสัทธิธรรม โดยมีเจตนาล่วงเกิน อคมนียฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคุ้มครอง)^{๔๕} การเว้นจากการพูดเท็จ จดเว้นจากความประพฤติในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความจริงโดยมีความตั้งใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง

หลักสัปปริสธรรม ๗ เป็นอีกหลักธรรมหนึ่งที่สามารถพัฒนามนุษย์ได้เป็นอย่างดี
ประการหนึ่งซึ่งประกอบด้วย ๑) ความเป็นผู้รู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้จักกฎเกณฑ์ของการพัฒนา

^{๓๙} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๔๐} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๔๑} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๒} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมุนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๔๓} สัมภาษณ์ พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๔๔} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๔๕} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

ทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพฤติปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน^{๔๖} ๒) ความเป็นผู้รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนี้มุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไรเป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นสาระแก่ชีวิต^{๔๗} ๓) ความเป็นผู้รู้จักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะ ภาวะ เพศ ความรู้ กำลังความสามารถ คุณธรรมที่จะประพฤติปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์^{๔๘} ๔) ความเป็นผู้รู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดีพอเหมาะ รู้จักคิด พุด กระทำกิจต่างๆ แต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนานก็เช่นกัน^{๔๙} ๕) ความเป็นผู้รู้กาลเวลาอันควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ^{๕๐} ๖) ความเป็นผู้รู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อมในถิ่น ควรมีความไว้วางใจอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรมประเพณีอย่างไร ควรประพฤติตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ^{๕๑} และ ๗) ความเป็นผู้รู้จักบุคคล และเข้าใจความแตกต่างของบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกัน ธรรมที่พัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และเป็นคุณสมบัติของคนดี ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน นอกจากหลักสัปปุริสธรรมดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี^{๕๒}

ดังนั้น การฝึกอบรมศีล จึงเป็นการเจริญศีล พัฒนาความประพฤติ ได้แก่ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มิโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ให้นมนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล^{๕๓}

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักศีลภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น พบว่า

^{๔๖} สัมภาษณ์ พระราชวรมนี, ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๔๗} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๔๘} สัมภาษณ์ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

^{๔๙} สัมภาษณ์ พระมหากานูวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๕๐} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๕๑} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๕๒} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๕๓} สัมภาษณ์ นายบุญนาถ เนียมมาก, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

ลำดับที่ ๑ ร้อยละ ๗๗.๘๘ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ได้ส่งเสริมหลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษมีภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข ปฏิบัติตามศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม

ลำดับที่ ๒ ร้อยละ ๖๗.๖๙ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ส่งเสริมการแนะนำเพื่อนมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริตกาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน รวมทั้งประเด็นว่า การปฏิบัติตามหลักสัปปุริสธรรม ๗ เพื่อพัฒนามนุษย์ให้เกิดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในเชิงพุทธบูรณาการ

ลำดับที่ ๓ ร้อยละ ๖๖.๖๗ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่ระดับนานาชาติ รวมทั้งมีระบบกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักสี่ลภาวะ ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุป ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๒ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักสี่ถาวรนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	ประเด็น	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	แนะนำเพื่อมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริตกาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน	๒๑	๑,๒,๓,๕,๖,๗,๘, ๑๐,๑๑,๑๒, ๑๓,๑๕,๑๖,๑๘, ๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๖,๒๘,๒๙	๖๗.๖๙
๒	ส่งเสริมหลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษมีภัย อยู่ในสังคมที่ปกติสุข ปฏิบัติตามศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม	๒๕	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘, ๑๐,๑๑,๑๒,๑๓ ๑๔,๑๕,๑๖,๑๘, ๒๐,๒๓,๒๔,๒๕, ๒๖,๒๗,๒๘,๓๐	๗๗.๘๙
๓	พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่ระดับนานาชาติ รวมทั้งมีระบบกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	๑๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘, ๙,๑๐,๑๑, ๑๒,๑๔,๑๖,๑๘, ๒๐	๕๐.๐๐
๔	ปฏิบัติตามหลักสัปปริสธรรม ๗ เพื่อพัฒนา มนุษย์ให้เกิดการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศในเชิง พุทธบูรณาการ	๒๐	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗, ๘,๙,๑๐,๑๑, ๑๒,๑๓,๑๔,๑๕, ๑๖,๑๗,๑๘, ๑๙,๒๐	๖๖.๖๗
	รวม		๓๐	๑๐๐.๐๐

๔.๑.๓ การฝึกอบรมด้านจิตตภาวนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้านจิตตภาวนา ได้แก่ การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ซึ่งมีมหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งพาทางปัญญาและจิตใจ ของสังคมและชุมชน โดยมี กิจกรรมที่พัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยมีต้นทุนทางสังคมสูง^{๕๔} ประกอบกับ ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ จึงมีการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีบรรยากาศที่ เอื้อต่อการเรียนรู้ และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ครบทุกด้าน การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ เอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เช่น MCU Model^{๕๕} ผู้บริหารมีความรู้ ความสามารถ มีการบริหารที่ทันสมัย สามารถจัดการ พันฟูสภาพแวดล้อมทรัพยากรสนับสนุนการ เรียนรู้ ระบบ IT และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ หลังจากประสบอุทกภัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา^{๕๖} นอกจากนี้ ฝ่ายมาตรฐานและ คุณภาพการศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพมีการทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่ถูกต้องตาม ข้อเท็จจริง จำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกัน เพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของมหาวิทยาลัยด้านต่างๆ ให้เข้มแข็ง^{๕๗} ควบคู่กับการให้ ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสการ เข้าถึงทรัพยากรและได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้าง โอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์บนพื้นฐานการผลิต และการบริโภคที่เป็น มิตรต่อสิ่งแวดล้อม อันจะนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นเชิงบูรณาการเชิงพุทธที่มั่นคงและยั่งยืน^{๕๘} การทำ จิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบาน ผ่องใส สงบ สุข มีคุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้านคุณธรรม ทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุข ผ่องใส เป็นต้น^{๕๙}

การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน ระดับ ปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนา ระบบ บริการสาธารณะให้มีคุณภาพ และมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง^{๖๐} การจัดหาที่อยู่ อาศัยของผู้ที่มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขโรค พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มี คุณภาพและประสิทธิภาพ^{๖๑} พัฒนาระบบการเงินฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เสริมสร้าง

^{๕๔} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๕๕} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๕๖} สัมภาษณ์ พระสุวรรณเมธาภรณ์,ผศ. , รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๕๗} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดี ฝ่ายบริหาร, ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๕๘} สัมภาษณ์ พระราชสิงหวิมล, รองอธิการบดี วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๕๙} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดี วิทยาเขตหนองคาย, ๒๑ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๖๐} สัมภาษณ์ พระมหาพรหม ธรรมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๖๑} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมารุต วรมงคล,ผศ.ดร., คณบดี คณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

เจตคติด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมีประสิทธิภาพ^{๖๒}

การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่นทรัพยากรสินทางปัญญา วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน^{๖๓} โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมให้ทั่วถึงและเพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน^{๖๔}

ประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ และสร้างความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยสู่นานาชาติ มีการสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวางทั้งภายในและภายนอกประเทศ^{๖๕} และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์มหาวิทยาลัยให้มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเป็นประโยชน์ทั้งแก่ชาวไทยและต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้^{๖๖}

๑) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมและโครงสร้างเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (๑) โครงการฝึกอบรมพระนักเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุกระจายเสียง (๒) โครงการฝึกอบรมผู้บริหารโครงการพระนักเผยแผ่ธรรมะ (๓) โครงการเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุโทรทัศน์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพงานประชาสัมพันธ์ (๕) โครงการ MCU Radio and MCU TV (๖) โครงการสัมมนา ยกร่างแผนแม่บทเพื่อการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย^{๖๗}

๒) มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัท ทูรติจิตอล เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด แล้วเสร็จในปี ๒๕๕๗ โดยได้นำข้อมูลจากการพัฒนาระบบเดิมมาวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานของเว็บไซต์^{๖๘} และได้รับการพัฒนาแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ ระบบข่าว ระบบปฏิทินกิจกรรม ระบบจัดการแฟ้มภาพ ระบบบทความทางวิชาการ ระบบดาวน์โหลดข้อมูล ระบบของเว็บไซต์ส่วนงาน ได้ฟังจากข่าวสารของมหาวิทยาลัย การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ ทางไกลเพื่อให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์นี้ คือ การฝึกจิตอย่างหนึ่ง^{๖๙}

^{๖๒} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดี คณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๖๓} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง, ผศ.ดร., คณบดี คณะสังคมศาสตร์, ๑๒ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๖๔} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์, ศ.พิเศษ ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส, ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

^{๖๕} สัมภาษณ์ พระมหาภริรัฐกรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๖๖} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมุนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๖๗} สัมภาษณ์ พระมหาภริรัฐกรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๖๘} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๖๙} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

หลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี^{๗๐} หลักธรรมที่กล่าวถึงคือ พรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๑) ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งภาพไมตรีของสังคมมนุษย์โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจ^{๗๑}

๒) ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาและอุปสรรคทั้งหลายบำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของทรัพยากรมนุษย์ให้ประสบความสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่าถูณาจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำการสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับ^{๗๒}

๓) ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจแช่มชื่น เบิกบาน พลอยยินดี ปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป^{๗๓}

๔) ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่หมู่พวกพ้อง^{๗๔}

หลักพรหมวิหารธรรมนี้ จะต้องใช้ให้ถูกต้องตามความหมายขององค์ธรรมแต่ละข้อ จึงจะไม่เกิดความเสียหาย เป็นอคติ อันจะมีผลร้ายต่อสังคมและทรัพยากรมนุษย์ได้^{๗๕}

ดังนั้น ทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่น เป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลลดเว้นความโลภ ความพยาบาท^{๗๖} แล้วให้ประพาสแต่มนัสสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาทหรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมนัสสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตตภาวนา^{๗๗}

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักจิตตภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น พบว่า

ลำดับที่ ๑ ร้อยละ ๘๐ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งพาทางปัญญาและจิตใจของสังคมและชุมชน โดยมีกิจกรรมพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่มีต้นทุนทางสังคมสูง

ลำดับที่ ๒ ร้อยละ ๗๗.๘๙ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาการทางเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริม

^{๗๐} สัมภาษณ์ พระราชวรมนี, ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๗๑} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเที่ยร ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๒} สัมภาษณ์ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

^{๗๓} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗..

^{๗๔} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานวัตร, ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๗๕} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิมนี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๗๖} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๗๗} สัมภาษณ์ นายบุญนาค เนียมมวก, รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

การใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านจิตตภาวนา รวมทั้งประเด็นว่า การมีหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี

ลำดับที่ ๓ ร้อยละ ๕๕ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพ และมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักจิตตภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุป ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๓ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักจิตตภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	ประเด็น	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาการทางเทคโนโลยี การวิจัย และนวัตกรรมที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์ด้านจิตตภาวนา	๒๕	๑,๒,๓,๕,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๕,๑๖,๑๙,๒๐,๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๖,๒๘,๒๙,๓๐	๖๖.๖๗
๒	สร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนาระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพ และมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง	๑๖	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๔,๑๕,๑๖,๑๘,๒๐	๕๕.๐๐
๓	มหาวิทยาลัยเป็นที่พึ่งพาทางปัญญาและจิตใจของสังคมและชุมชน โดยมีกิจกรรมพัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยที่มีต้นทุนทางสังคมสูง	๒๘	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๘,๒๐,๒๓,๒๔,๒๕,๒๖,๒๗,๒๘,๓๐	๘๐.๐๐
๔	มีหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ได้แก่ หลักพรหมวิหารธรรม ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี	๒๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘,๑๙,๒๐,๒๑,๒๒,๒๔,๒๖,๒๙	๖๖.๖๗
	รวม		๓๐	๑๐๐.๐๐

๔.๑.๔ การฝึกอบรมด้านปัญญาภาวนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยการฝึกอบรมด้านปัญญาภาวนา ได้แก่ การเจริญปัญญา พัฒนาปัญญา คือ การฝึกอบรมปัญญา โดยมีการบรรจุแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ผ่านกระบวนการจัดทำอย่างบูรณาการทุกภาคส่วน มีส่วนร่วมในการพัฒนา ตั้งแต่การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ กลยุทธ์ มาตรการ ตัวชี้วัด ตลอดจนเป้าหมาย การดำเนินการ^{๗๘} มีโครงการและกิจกรรมประกอบชัดเจน เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามแผนที่แท้จริง จำเป็นจะต้องแปลงออกเป็นแผนยุทธศาสตร์ระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ ให้มีแผนปฏิบัติการประจำปี ของส่วนงาน^{๗๙} ซึ่งประกอบด้วยกิจกรรมที่ต้องทำ เวลาดำเนินการ ผู้ปฏิบัติ/ผู้รับผิดชอบ งบประมาณ ดำเนินงาน ตัวชี้วัด ทั้งนี้ โดยมีโครงสร้างส่วนงาน หน้าที่ความรับผิดชอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ ประกอบ มีงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น^{๘๐} 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)^{๘๑}

ขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้น จนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกระดับ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้จัดทำโครงการต่างๆ ผู้ตรวจสอบ และประเมินผล ผู้ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร^{๘๒} เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจในแผน ยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนและแนะนำบุคคลอื่นได้ เพราะคุณภาพและประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผนกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้น โดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมาย สอดคล้องกับเป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นรายปี^{๘๓} โดยหน่วยปฏิบัติ จะต้องกำหนดให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย ๒ ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical

^{๗๘} สัมภาษณ์ พระพรหมบัณฑิต,ศ.ดร., อธิการบดี, ๑๐ มีนาคม ๒๕๕๗.

^{๗๙} สัมภาษณ์ พระศรีคัมภีร์ญาณ,รศ.ดร., รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๐} สัมภาษณ์ พระสุรธรรมเมธารักษ์,ผศ. , รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา, ๒๑ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๑} สัมภาษณ์ พระราชวรเมธี,ดร., รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร, ๒๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๘๒} สัมภาษณ์ พระราชสิงหพรหมณี, รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่, ๑๒ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๘๓} สัมภาษณ์ พระราชรัตนาลงกรณ์, รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย, ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗.

Framework Project Planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับต่างๆ) ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน^{๘๔}

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

๒.๑ การปฏิบัติตามแผนงาน/งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ของแผนฯ เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการ^{๘๕}

๒.๒ การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กร หรือการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (Management Development) เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล^{๘๖}

เพื่อมุ่งให้เกิดความสำเร็จตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) นี้ จะต้องดำเนินการทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการนำแผนสู่การปฏิบัติแก่ส่วนงานทั้งระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ คณะ ภาควิชา โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติที่สร้างองค์ความรู้ในการบริหารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ^{๘๗} ที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่แผนพัฒนาหลักจนถึงแผนพัฒนาระดับส่วนงาน ให้มีความเชื่อมโยงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากนั้น จะต้องสร้างระบบการติดตามประเมินผล ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จ ซึ่งเป็นกลไกความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผน หรือพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน โดยการสรุปเป็นรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้แก่องค์กร^{๘๘} หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับการเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้น แค่นั้น เกิดญาณภูมิตถุญาณทัสสนะ รู้เท่านั้น เห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลส จะรอดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา^{๘๙} ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติ และขึ้นนำการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้น ภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียน และประชาคมโลก^{๙๐} โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลดีกำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน สามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเอง และเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนา

^{๘๔} สัมภาษณ์ พระมหาหรรษา ธมฺมหาโส,รศ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันภาษา, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๘๕} สัมภาษณ์ พระครูปลัดมาตุ วรรณกิจ,ผศ.ดร., คณบดีคณะครุศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๘๖} สัมภาษณ์ พระมหาขวัญชัย กิตติปาโล, คณบดีคณะมนุษยศาสตร์, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๘๗} สัมภาษณ์ พระครูปริยัติกิตติธำรง,ผศ.ดร., คณบดีคณะสังคมศาสตร์, ๘ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๘๘} สัมภาษณ์ สมเด็จพระพุทธชินวงศ์,ศ.พิเศษ ดร., รองอธิการบดี วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส , ๒๕ พฤษภาคม ๒๕๕๘

^{๘๙} สัมภาษณ์ พระมหาสุพร รุกขิตธมฺโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครราชสีมา, ๑๘ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๙๐} สัมภาษณ์ พระศรีรัตนมนี, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช, ๙ เมษายน ๒๕๕๘.

อาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคม มีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์^{๙๑} พื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนา เพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย^{๙๒} ทั้งนี้ โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ซึ่งมีกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ในแผนนี้กำหนดวิสัยทัศน์ ปี ๒๕๕๙ ว่า “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพ เพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในสังคมอาเซียน และมุ่งสู่คุณภาพระดับนานาชาติ”^{๙๓}

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 รวมทั้งสัตว์อื่นหลายทั้งปวงด้วย)^{๙๔}

๒) สมาธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น^{๙๕} ปัญญาจะเจริญองกามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู่ปัญญาเอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่านกระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้วจึงเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาได้ผล^{๙๖}

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำ และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญา ชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึด

^{๙๑} สัมภาษณ์ พระมหาภิรัฐภรณ์ อัสมาลี, ผู้อำนวยการสงฆ์เลย, ๑๙ ตุลาคม ๒๕๕๗.

^{๙๒} สัมภาษณ์ พระมหาวิเชียร วชิรธมโม, ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี, ๑๘ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

^{๙๓} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฎิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง, ๑๐ เมษายน ๒๕๕๘.

^{๙๔} สัมภาษณ์ พระราชวรมณี, ดร., คณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๑ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๙๕} สัมภาษณ์ รศ.ดร.ธีรยุทธ พึ่งเทียร, ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายนโยบายและแผน, ๘ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๙๖} สัมภาษณ์ พระมหาไชว ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ, ๕ มิถุนายน ๒๕๕๘.

อ้อมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอะไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระ ได้การพัฒนาปัญญาเป็น เรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้าน^{๙๗} และมีหลายชั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความ เข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้อย่าง ถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่ง เห็นใหม่ๆ ได้^{๙๘}

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้ความเข้าใจระบบ ความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลายที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย^{๙๙}

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจถึงเท่าทันความจริง ของสังขาร คือ โลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้อง ต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์^{๑๐๐}

ดังนั้น ทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็น สัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาศักยภาพตามหลักของปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและ บรรลุสัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน^{๑๐๑}

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณา การตามหลักปัญญาภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น พบว่า

ลำดับที่ ๑ ร้อยละ ๗๐ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญมีความเห็นว่า มหาวิทยาลัย ได้ส่งเสริมการ ดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มีพร้อม ๓ ด้าน คือ พุทธธรรม จิตใจ และปัญญา ที่เรียกว่า ไตรสิกขา รวมทั้ง ประเด็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมการปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาศักยภาพตามหลักของปัญญา เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง อันเป็นหลักแห่งปัญญาภาวนา

ลำดับที่ ๒ ร้อยละ ๖๖.๖๗ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยพัฒนาให้เป็นผู้มีปัญญาที่ช่วยให้ ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล เข้าถึงเนื้อหา ความหมายที่ถูกต้องชัดเจน รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ

ลำดับที่ ๓ ร้อยละ ๕๐ ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญ มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยส่งเสริมการ พัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน โดยการสรุปเป็นรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้แก่องค์กร ต่างๆ ตามหลักปัญญาภาวนา

^{๙๗} สัมภาษณ์ พระมหาภาณุวัฒน์ ปฏิภาณเมธี, รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง , ๑๓ มีนาคม ๒๕๕๗..

^{๙๘} สัมภาษณ์ พระสุธีธรรมานวัตร,ผศ.ดร., คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย, ๓ เมษายน ๒๕๕๗.

^{๙๙} สัมภาษณ์ พระราชสิทธิเมธี, วิ.ดร., ผู้อำนวยการสถาบันวิปัสสนาธุระ, ๓๐ พฤษภาคม ๒๕๕๘.

^{๑๐๐} สัมภาษณ์ นายปรีชา บุญทวี, รองผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม, ๑๓ มกราคม ๒๕๕๗.

^{๑๐๑} สัมภาษณ์ นายบุญนาค เนียมมาก , รองผู้อำนวยการสำนักวิชาการ วิทยาเขตเชียงใหม่, ๑ ๒ พฤษภาคม ๒๕๕๗.

จากข้อมูลการสัมภาษณ์ผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักปรัชญาภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยข้างต้น ผู้วิจัยจึงได้สรุป ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๔.๔ แสดงความถี่ของผู้ให้ข้อมูลสำคัญเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักปรัชญาภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ข้อ	ประเด็น	ความถี่	คนที่	ร้อยละ
๑	เป็นปัญหาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ประสบความสำเร็จ มีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล เข้าถึงเนื้อหาความหมายที่ถูกต้องชัดเจน รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ	๒๐	๑,๒,๓,๔,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๕,๑๖,๑๘,๒๐, ๒๒, ๒๓, ๒๔, ๒๖,๒๘,๒๙	๖๖.๖๗
๒	การดำเนินชีวิตของมนุษย์ที่มีพร้อม ๓ ด้าน คือ พฤติกรรม จิตใจ และปัญญา ที่เรียกว่า ไตรสิกขา	๒๑	๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๑๐,๑๑,๑๒,๑๔,๑๖,๑๘,๒๐, ๒๓, ๒๔,๒๕, ๒๖,๒๗,๒๘,๓๐	๗๐.๐๐
๓	พัฒนาระบบติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกัน โดยการสรุปเป็นรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้แก่องค์กรต่างๆ ตามหลักปรัชญาภาวนา	๑๕	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๔,๑๖,๑๘, ๒๐	๕๐.๐๐
๔	ปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาบุคคลตามหลักของปัญญา เป็นการพัฒนาบุคคลให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง อันเป็นหลักแห่งปรัชญาภาวนา	๒๑	๑,๒,๓,๔,๕,๖,๗,๘,๙,๑๐,๑๑,๑๒,๑๓,๑๔,๑๕,๑๖,๑๗,๑๘, ๑๙,๒๐,๓๐	๗๐.๐๐
	รวม		๓๐	๑๐๐.๐๐

๔.๒ การศึกษา (Education)

การศึกษา ถือได้ว่ามีส่วนสำคัญต่อการพัฒนาชีวิตของบุคคล ให้สามารถดำรงความเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ ซึ่งการเพิ่มพูนความรู้ด้วยการศึกษานั้น จะทำให้สามารถพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นกำลังที่สำคัญของประเทศชาติบ้านเมืองได้ เพราะการศึกษาสามารถสร้างและพัฒนาคนในประเทศชาติให้มีความรู้ความสามารถ รวมทั้งคุณธรรมจริยธรรม และทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในทุกวงการ ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน ซึ่งเป็นการตอบสนองต่อการพัฒนาทางสังคมและเศรษฐกิจของชาติได้

การศึกษาในยุคปัจจุบันถือได้ว่า เป็นกลไกที่สำคัญที่จะทำให้มนุษย์มีความรู้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะความรู้เกี่ยวกับการใช้เหตุผล เพื่อแสวงหาสิ่งที่ดีให้แกชีวิตตนเองและสังคม ตลอดจนความรู้ในด้านการดำรงชีพอย่างมีคุณภาพ จึงเป็นหน้าที่ของการจัดระบบการศึกษาที่จะค้นให้พบว่า มนุษย์แต่ละคนมีความสามารถในด้านใด และพยายามส่งเสริมให้มนุษย์ทุกคนได้มีโอกาสในการพัฒนาทักษะตามความสามารถ และความถนัดของทุกคนอย่างเท่าเทียมกัน รวมทั้งได้รับการศึกษาอย่างเสมอภาค สังคมใดส่งเสริมให้ประชาชนมีการศึกษาเฉลี่ยระดับสูง จะส่งผลให้ประชาชนมีความสามารถในการดำรงชีวิตอย่างมีคุณภาพ ประกอบกับพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พุทธศักราช ๒๕๔๒ มาตรา ๖ กล่าวว่า “การจัดการศึกษาต้องเป็นไป เพื่อการพัฒนาคนไทยให้เป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ทั้งร่างกายจิตใจ และสติปัญญา ความรู้ คุณธรรม จริยธรรม และวัฒนธรรมในการดำรงชีวิต สามารถอยู่ร่วมกับผู้อื่นได้อย่างมีความสุข” ฉะนั้น การที่องค์กรจะประสบความสำเร็จ ตอบสนองต่อเป้าหมายขององค์กร และสมาชิกทุกคนในองค์กรพึงพอใจนั้น ขึ้นอยู่กับลักษณะของวัฒนธรรมองค์กร ที่มีลักษณะสร้างสรรค์ซึ่งประกอบไปด้วยมิติเน้นความสำเร็จ มิติเน้นสัจการแห่งตน มิติเน้นบุคคลและการกระตุ้น และมิติเน้นไมตรีสัมพันธ์ ที่บ่งบอกถึงความเข้มแข็งของวัฒนธรรมองค์กรนั้นๆ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวัฒนธรรมการทำงานของคนไทย ที่ทำให้งานประสบผลสำเร็จได้นั้นจะต้องประกอบไปด้วย การรักงาน ขยันหมั่นเพียร มีระเบียบวินัย รับผิดชอบต่อหน้าที่ มีมนุษยสัมพันธ์ดี และมีความสามัคคี ที่มีผลกระทบอย่างยิ่งต่อองค์กรในด้านผลผลิตและการพัฒนาองค์กร

การสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion)

จากการสนทนากลุ่ม เฉพาะ (Focus Group Discussion) ในการนี้ ผู้วิจัยเลือกกลุ่มตัวอย่างแบบเจาะจง ได้แก่ ผู้บริหารของมหาวิทยาลัย ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนา และนักวิชาการ โดยเป็นการรวบรวมข้อมูลจากการสนทนากลุ่ม ผู้ให้ข้อมูลในประเด็นเฉพาะเจาะจงในเรื่องนี้ ซึ่งผู้วิจัยได้เป็นผู้ดำเนินการสนทนา (Moderator) เพื่อให้กลุ่มผู้สนทนาได้แสดงความคิดเห็นอย่างกว้างขวางละเอียดลึกซึ้ง มีการจัดเวทีสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) ในวันศุกร์ที่ ๑๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๕๗ ณ ห้องนิทรรศการ บัณฑิตวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญ จำนวน ๑๐ รูป/คน ดังต่อไปนี้

- ๑) พระครูคัมภีร์ปัญญาวิกรม ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร
- ๒) พระครูปริยัติรัตนภรณ์ ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๓) พระมหาโชวี ทสสนีย ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

- ๔) พระสุทิน เขมวโร ห้วนหน้าฝ่ายหลักสูตรและการสอน
- ๕) พระวิชัย อคฺคธมฺโม ห้วนหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษา
- ๖) นายสนธิ ไชยวงศ์คต ที่ปรึกษาอธิบดีด้านการบริหาร
- ๗) ผศ.เฉลียว รอดเขียว รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์
- ๘) ดร.สุภารัตน์ บรรเทากุล อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์
- ๙) ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป
- ๑๐) ผศ.อนุภูมิ โขวเกษม อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์

การศึกษาเป็นกรอบหลักร่วมในการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) หลังจากนั้น นำเนื้อหาที่ได้มาจากการสนทนากลุ่มนำมาวิเคราะห์ข้อมูลโดยใช้วิธีวิเคราะห์เนื้อหา สรุปสาระสำคัญประเด็นที่วิเคราะห์ได้ดังต่อไปนี้

๔.๒.๑ การศึกษาด้านกายภาวนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยการศึกษาด้านกายภาวนา จะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวเนื่องกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง เช่น ด้านการบริหาร หมายถึง แนวคิดความเชื่อและทัศนคติของคณะกรรมการและผู้บริหารองค์กรซึ่งสะท้อนไปยังวัฒนธรรมองค์กร วิธีการและขั้นตอนการปฏิบัติงานของบุคลากรฝ่ายต่างๆ ในองค์กร โดยเฉพาะเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการดูแล ที่อาจเกิดขึ้นต่อองค์กร ซึ่งจะส่งผลกระทบต่อการทำงานของผู้บริหารว่าจะยอมรับในด้านใด ระดับใด ผู้บริหารต้องกำหนดระดับที่ยอมรับได้ เนื่องจากกลยุทธ์ต่างๆ ที่ผู้บริหารกำหนดไว้นั้นมีความแตกต่างกัน ซึ่งการบริหารขององค์กรนั้น เป็นปรัชญาที่คนในองค์กรมีความเข้าใจตระหนักถึง และสามารถนำมาใช้ในการจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ ปรัชญาที่ว่าความเชื่อเกี่ยวกับหลักกายภาวนา และการเลือกวิธีการจัดการกับหลักกายภาวนาขององค์กรทั่วไป จะสะท้อนให้เห็นคุณค่านิยมขององค์กร และมีอิทธิพลต่อวิธีการจัดการกับองค์ประกอบต่างๆ ขององค์กร ทั้งนี้ การบริหารขององค์กรทั่วไปจะต้องสะท้อนให้เห็นถึงนโยบายขององค์กร และมีการสื่อสารให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง ซึ่งในการดำเนินการเกี่ยวกับสภาพแวดล้อมของการควบคุมผู้กำกับดูแล ฝ่ายบริหาร และบุคลากรของแต่ละส่วนงานต้องสร้างบรรยากาศของการควบคุมเพื่อให้เกิดทัศนคติที่ดีต่อการบริหาร ในกระบวนการสร้างสภาพแวดล้อมของการควบคุม โดยส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนเกิดจิตสำนึกที่ดีในการปฏิบัติงานในความรับผิดชอบ และตระหนักถึงความจำเป็นและความสำคัญของการบริหาร รวมทั้งดำรงรักษาไว้ซึ่งสภาพแวดล้อมของการควบคุมที่ดี ถือเป็นรากฐานขององค์ประกอบต่างๆ เพราะจะเป็นเรื่องของค่านิยม แนวทางการบริหารงานของผู้บริหาร รวมไปถึงสภาพแวดล้อมภายในที่จะกำหนดพื้นฐานให้บุคลากรในองค์กรควบคุมและดำเนินกิจกรรมให้บรรลุหน้าที่และความรับผิดชอบ กล่าวโดยรวมคือ หากองค์กรใดมีวัฒนธรรมที่ให้ความสำคัญในการบริหารหลักกายภาวนา องค์กรนั้นๆ จะสามารถบรรลุเป้าหมายได้ดีกว่าองค์กรที่ไม่ได้ให้ความสำคัญกับการบริหาร^{๑๐๒}

หลักในการบริหารกายภาวนาของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้นได้มุ่งผล ๔ มิติ ดังนี้

^{๑๐๒} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ พระครูคัมภีร์ปัญญาวีกรม , ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหาร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๑) บทบาทของผู้บริหารระดับสูงต่อการบริหาร ได้แก่ ผู้บริหารระดับสูงและคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เข้ามามีบทบาทสำคัญในกระบวนการบริหารผ่านทางคณะกรรมการบริหาร โดยมีการบริหารแบบรวมศูนย์เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการควบคุมให้ได้ทั่วถึงในมาตรฐานเดียวกัน ในขณะเดียวกันการทำงานของส่วนงานที่จัดการศึกษาและสายสนับสนุนเป็นไปแบบกระจายศูนย์ เพื่อให้การจัดการศึกษามีความคล่องตัวเต็มที่ ภายใต้กฎเกณฑ์และข้อจำกัดที่กำหนดให้ไว้โดยคณะกรรมการบริหาร ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรทุกคนจะต้องตระหนักและให้ความสำคัญ และจะต้องมีส่วนร่วมในกิจการในเรื่องของการบริหารตามหลักกายภาพนา

๒) การบริหารแบบรวมศูนย์ (Centralized) การบริหารของมหาวิทยาลัยสงฆ์ลักษณะเป็นแบบรวมศูนย์ เพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดในการควบคุมให้ได้ทั่วถึงในมาตรฐานเดียวกัน ในขณะเดียวกันการทำงานของมหาวิทยาลัยเป็นไปแบบกระจายศูนย์ เพื่อให้แต่ละส่วนงานที่จัดการศึกษามีความคล่องตัวเต็มที่ การบริหารแบบรวมศูนย์จะมีการมองภาพรวมในลักษณะแบบองค์รวม ส่วนงานจะถูกรวบรวมนำมาบริหารร่วมกันที่มหาวิทยาลัยส่วนกลาง ซึ่งจะสามารถครอบคลุมได้อย่างครบถ้วนและบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

๓) การมีส่วนร่วมรับผิดชอบของส่วนงาน ในขณะที่มีการบริหารโดยลักษณะรวมศูนย์มหาวิทยาลัย มีการเน้นให้ส่วนงานต่างๆ มีส่วนร่วมรับผิดชอบในกระบวนการบริหาร โดยเน้นให้ทุกๆ ส่วนงานมีความรับผิดชอบ (Accountability) และตระหนัก (Awareness) ในการบริหารในส่วนงานของตน

๔) การบริหารความพอเพียง ของเงินงบประมาณที่ได้รับการอุดหนุนจากภาครัฐ มหาวิทยาลัยจะมีการจัดสรรงบประมาณที่มีอยู่อย่างจำกัด ให้แก่ส่วนงานแต่ละแห่งตามแผนการใช้จ่ายงบประมาณประจำปี ที่ได้กำหนดขึ้นปีต่อปี และควบคุมดูแลให้ส่วนงานทุกแห่งดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพ^{๑๐๓}

ทั้งนี้ เพื่ออำนวยความสะดวกในการบริหารขององค์กร ที่มีประสิทธิภาพในขอบเขตที่รับผิดชอบ ผู้บริการจึงมีหน้าที่ ดังนี้

๑) กำหนดนโยบายการบริหารในหน่วยงานของตน รวมทั้งกำหนดบทบาทและความรับผิดชอบ และการมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายเพื่อนำไปปฏิบัติ

๒) วางกรอบการตรวจสอบ และอำนาจหน้าที่สำหรับการบริหารขององค์กรในหน่วยงาน

๓) ส่งเสริมความสามารถในการบริหารขององค์กรให้กับทุกคนในหน่วยงาน รวมทั้งอำนวยความสะดวกในการพัฒนาผู้เชี่ยวชาญทางเทคนิคในการบริหารขององค์กร และช่วยผู้บริหารส่วนงานในการตอบสนอง คือ ระดับความเป็ยเบนจากเกณฑ์ที่ทำให้องค์กรมั่นใจว่าองค์กรได้ดำเนินการบริหารอยู่ภายในเกณฑ์ที่ยอมรับได้ของส่วนงาน

๔) ให้แนวทางการบูรณาการบริหารขององค์กรกับการวางแผนกลยุทธ์แต่ละด้านและกิจกรรมบริหาร

^{๑๐๓} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ พระครูปริยัติรัตนภรณ์ , ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๕) พิจารณากลุ่มกรอนโยบายและแนวทางการบริหารความเสี่ยงโดยรวมขององค์กรซึ่งครอบคลุมถึงความเสี่ยงประเภทต่างๆ ที่สำคัญ

๖) ดูแลการพัฒนา Risk Tolerance ของทั้งองค์กร และหน่วยธุรกิจ และทำงานร่วมกับผู้จัดการ ในการกำหนดกิจกรรมการควบคุมและข้อเสนอแนะที่จำเป็นในการปฏิบัติที่ถูกต้อง

๗) กำหนดยุทธศาสตร์และแนวทางในการบริหารของมหาวิทยาลัย ให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหาร โดยสามารถประเมิน ติดตาม และดูแลปริมาณของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระดับที่เหมาะสม

๘) รายงานต่อคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ เกี่ยวกับการบริหาร การดำเนินงาน และสถานะของมหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงต่างๆ รวมถึงสิ่งที่ต้องดำเนินการปรับปรุงแก้ไขเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายและกลยุทธ์ที่กำหนด

๙) ดูแลและติดตามการปฏิบัติตามนโยบายการบริหาร ภายใต้แนวทางและนโยบายที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย

๑๐) สนับสนุนคณะทำงานบริหารในด้านบุคลากร งบประมาณ และทรัพยากรอื่นที่จำเป็น ให้สอดคล้องกับขอบเขตความรับผิดชอบ^{๑๐๔}

ฉะนั้น โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) แสดงถึงการจัดกลุ่มบุคลากรตามสายงานที่ต้องรายงานและรับผิดชอบ การจัดองค์การที่ดีจะช่วยให้การบริหารมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารจะจัดโครงสร้างองค์การตามความเหมาะสม ซึ่งขึ้นอยู่กับขนาดองค์การและวิธีดำเนินงาน อย่างไรก็ตาม โครงสร้างดังกล่าวควรเอื้ออำนวยต่อการไหลของข้อมูล ทั้งระดับบนและระดับล่างรวมถึงแผนกเดียวกันและแผนกอื่นๆ ซึ่งจัดโครงการขององค์การนั้นมีหลายแบบ^{๑๐๕}

ฉะนั้น การที่ผู้บริหารจะวางแผนในการจัดโครงสร้างนั้น อาจจะต้องพิจารณาจากหลายๆ ปัจจัยด้วยกัน อย่างไรก็ตาม การจัดโครงสร้างขององค์การสามารถแบ่งออกเป็นประเภทใหญ่ๆ ได้ ๔ ประเภท ดังนี้

๑. โครงสร้างองค์การตามหน้าที่การงาน (Functional Organization Structure) โครงสร้างที่จัดตั้งขึ้นโดยแบ่งไปตามประเภทหรือหน้าที่การงาน เพื่อแสดงให้เห็นว่าในแต่ละแผนกนั้นมีหน้าที่ต้องกระทำอย่างไรบ้าง ซึ่งผลดีก่อให้เกิดการได้คนมีความสามารถทำงานในแผนกนั้นๆ ทั้งยังฝึกบุคคลในแผนกนั้นๆ ให้มีความเชี่ยวชาญกับหน้าที่ของงานนั้นอย่างลึกซึ้ง สำหรับฝ่ายบริหารระดับสูงนั้นก็เพียงพอแต่กำหนดนโยบายไว้อย่างกว้างๆ เพราะมีผู้เชี่ยวชาญเฉพาะด้านคอยป้อนข้อมูลที่ต้องให้พิจารณาตัดสินใจและให้ความผิดพลาดได้น้อยมาก อีกประการหนึ่ง ในแต่ละแผนกนั้นเมื่อทุกคนมีความเชี่ยวชาญงานในหน้าที่ชนิดเดียวกัน ย่อมก่อให้เกิดการประสานงานได้ง่าย เนื่องจากแต่ละคนมีความสนใจในงานและใช้ภาษาเดียวกัน ทำให้สามารถสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีได้ง่าย นอกจากนั้น การบริหารงานก็เกิดความประหยัดด้วย เพราะแต่ละแผนกได้ใช้ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านสร้างผลผลิตได้เต็มเม็ดเต็มหน่วย การใช้เครื่องจักรและแรงงานก็ได้ผลคุ้มค่า อย่างไรก็ตาม

^{๑๐๔} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๐๕} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุทิน เขมวโรโส, หัวหน้าฝ่ายหลักสูตรและการสอน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

การจัดรูปแบบองค์การแบบนี้ในทางการบริหารหลายประการ อาทิเช่น การแบ่งงานออกเป็นหลายแผนกและมีผู้เชี่ยวชาญหลายคน ทำให้การวางแผนงานมากขึ้น อาจมีความรับผิดชอบได้ นอกจากนั้นการจัดองค์การรูปแบบนี้มักเน้นที่การรวมอำนาจไว้ ณ จุดที่สูงที่สุด มีการกระจายอำนาจในการบริหารให้ลดหลั่นลงไป^{๑๐๖}

๒. โครงสร้างองค์การตามสายงานหลัก (Line Organization Structure) หมายถึง การจัดรูปแบบโครงสร้างให้มีสายงานหลัก และมีการบังคับบัญชาจากบนลงล่างลดหลั่นเป็นขั้นๆ จะไม่มีการสั่งการแบบข้ามขั้นตอนในสายงาน ซึ่งโครงสร้างแบบนี้เหมาะสมสำหรับองค์การต่างๆ ที่ต้องการให้มีการขยายตัวในอนาคตได้ เพราะเพียงแต่เพิ่มเติมโครงสร้างในบางสายงาน ให้มีการควบคุมบังคับบัญชาลดหลั่นลงไปอีกได้ การจัดองค์การแบบนี้ อาจจะคำนึงถึงสภาพของงานที่เป็นจริง เช่น แบ่งตามลักษณะของส่วนงาน หรือแบ่งตามฝ่าย หรือแบ่งตามประเภทของผู้มารับบริการ หรือแบ่งตามกระบวนการ ผลดีของโครงสร้างแบบนี้มีหลายประการ เช่น การจัดโครงสร้างด้วยรูปแบบที่เข้าใจง่าย การบังคับบัญชาตามสายงานเป็นขั้นตอน ฉะนั้น ที่ใดมีการปฏิบัติงานล่าช้าก็สามารถตรวจสอบได้รวดเร็ว จากผู้บังคับบัญชาในระดับนั้นได้ง่าย นอกจากนั้น ผู้ปฏิบัติงานได้คลุกคลีกับสภาพของปัญหาที่เป็นจริงและเกิดขึ้นเสมอ ทำให้การตัดสินใจต่างๆ มีข้อมูลที่แน่นอน และสามารถตัดสินใจได้ถูกต้องรวดเร็ว ซึ่งส่งผลสะท้อนให้มีการปกครองบังคับบัญชาที่อยู่ในระเบียบวินัยได้ดี การติดต่อสื่อสารและการควบคุมการทำงานทำได้ง่าย ตลอดจนเมื่อต้องการจะเปลี่ยนรูปโครงสร้างขององค์การ ก็สามารถที่จะเปลี่ยนได้ค่อนข้างสะดวก เพราะการจัดรูปแบบองค์การนี้ ไม่มีอะไรสลับซับซ้อนมากนัก ประการสุดท้าย องค์การนี้เหมาะสำหรับการจัดรูปแบบองค์การขนาดเล็ก แต่ไม่เหมาะที่จะจัดในลักษณะองค์การขนาดใหญ่ที่มีการปฏิบัติงานสลับซับซ้อน^{๑๐๗}

๓. โครงสร้างองค์การแบบคณะที่ปรึกษา (Staff Organization Structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างโดยการให้มีที่ปรึกษาเข้ามาช่วยการบริหารงาน เช่น ที่ปรึกษาอธิการบดี ผู้ทรงคุณวุฒิในคณะกรรมการการเงินและทรัพย์สิน เป็นต้น เพราะว่าที่ปรึกษามีความรู้ ความชำนาญเฉพาะด้าน ซึ่งต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญมาช่วยหรือคอยแนะนำ ทำให้องค์การมองเห็นความสำคัญของการมีที่ปรึกษาขึ้น อย่างไรก็ตาม พวกที่ปรึกษาไม่มีอำนาจในการสั่งการใดๆ นอกจากคอยป้อนข้อมูลให้ผู้บริหารเป็นผู้ชี้ขาดอีกชั้นหนึ่ง ซึ่งการจัดองค์การรูปแบบนี้มีผลดีคือ ทำให้การดำเนินงานต่างๆ มีการวางแผนและประเมินสภาพการณ์ล่วงหน้าได้ มีที่ปรึกษาคอยให้ความกระจ่างและประสานงานกับหน่วยงานอื่นๆ และทำให้การทำงานใช้หลักเหตุและผลมากขึ้น มีการใช้เครื่องมือที่ทันสมัย และคนมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้น ยังทำให้งานตามสายงานและงานของคณะที่ปรึกษาสัมพันธ์กันและเข้าใจบทบาทซึ่งกันและกัน^{๑๐๘}

๔. โครงสร้างองค์การแบบคณะกรรมการบริหาร (Committees Organization Structure) หมายถึง การจัดโครงสร้างองค์การโดยให้มีการบริหารงานในลักษณะคณะกรรมการ เช่น

^{๑๐๖} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระวิชัย อคฺคธมฺโม, หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษา, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๐๗} การสนทนากลุ่มเฉพาะ นายสนิท ไชยวงศ์คต , ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๐๘} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.เจสสิยา รอดเด ชีว, รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

คณะกรรมการบริหาร คณะกรรมการอำนวยการประกันคุณภาพการศึกษา เป็นต้น การบริหารงานองค์การโดยให้มีคณะกรรมการบริหารเช่นนี้ ผลดีจะช่วยจัดปัญหา การบริหารงานแบบผูกขาดของคนๆ เดียว หรือการใช้แบบเผด็จการเข้ามาบริหารงาน

๕. โครงสร้างองค์การอนุกรม (Auxiliary) คือ หน่วยงานช่วย บางที่เรียกว่า หน่วยงานแม่บ้าน (House-keeping Agency) เป็นส่วนงานสนับสนุนการศึกษาซึ่งเป็นงานเกี่ยวกับธุรการ และอำนวยความสะดวก เช่น งานเลขานุการ และงานตรวจสอบภายใน เป็นต้น^{๑๐๙}

นอกจากนั้น การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบ (Assignment of Authority and Responsibility) การมอบหมายอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบในตำแหน่งนั้นๆ ระดับการอนุมัติที่มอบหมาย ควรสอดคล้องวัตถุประสงค์ในตำแหน่งงาน และควรมีการติดตามผลการมอบหมายงานด้วย ซึ่งการมอบอำนาจและความรับผิดชอบนั้นเป็นการมอบหมายงานไปให้อีกบุคคลหนึ่งซึ่งโดยปกติจะได้แก่ ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นผู้ดำเนินการแทน โดยเป็นการมอบอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบไปให้บุคคลนั้น สามารถที่จะตัดสินใจภายในขอบเขตอำนาจที่ได้รับมอบไป การมอบอำนาจจึงเป็นการย้ายการตัดสินใจจากผู้บังคับบัญชาระดับบนลงสู่ระดับล่าง การมอบอำนาจและความรับผิดชอบ จึงมีความสัมพันธ์กับระดับที่แต่ละบุคคลและทีมงานได้รับมอบหมายอำนาจ และการส่งเสริมให้ใช้ความคิดริเริ่มในประเด็นต่างๆ การแก้ปัญหา ประเด็นที่สำคัญในการมอบหมายอำนาจก็คือ ต้องการให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้นหมายถึง ต้องแน่ใจว่าการยอมรับความเสี่ยงนั้นมีพื้นฐานมาจากวิธีการ นโยบายบริหารงานด้านทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Policy) บุคลากรเป็นปัจจัยสำคัญและมีอิทธิพลต่อการปฏิบัติงานทุกด้าน ในด้านการกำหนดสภาพแวดล้อมการควบคุมนั้น นโยบายด้านทรัพยากรมนุษย์จึงเป็นองค์ประกอบที่สำคัญ ซึ่งผู้บริหารควรมีการกำหนดนโยบาย^{๑๑๐} และวิธีปฏิบัติที่กำหนดในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่ชัดเจนในประเด็นสำคัญได้แก่

- ๑) ส่งเสริมให้บุคลากรเป็นคนดี คนเก่ง คนมีความสุข เป็นผู้มีน้ำใจมีตรไมตรี ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนงาน
- ๒) มุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจผู้อื่น คำนึงถึงสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก
- ๓) มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ขององค์การอย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์
- ๔) ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มองการณ์ไกล มุ่งสู่นวัตกรรมใหม่ให้ผลงานขององค์การเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ

^{๑๐๙} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ดร.สุดารัตน์ บรรเทากุล อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๐} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๕) บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการ ที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย มีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถ และได้รับการยกย่องชมเชย^{๑๑๑}

๔.๒.๒ การศึกษาด้านสื่อกาณา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยการศึกษาด้านสื่อกาณา ซึ่งเป็นส่วนสำคัญของการบริหารจัดการองค์กรของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ในด้านการควบคุม ติดตาม เนื่องจากทั้ง มจร มีส่วนงานจัดการศึกษามากกระจายไปตามภูมิภาคต่างๆ ฉะนั้น การควบคุมดูแลสั่งการในหลายๆ เรื่องก็จะเป็นไปตามเป้าหมาย อย่างเช่น การเงินงบประมาณ การสรุปงบประมาณประจำปี^{๑๑๒} เนื่องจากมีเหตุปัจจัยที่จะทำให้ในด้านนี้ อย่างน้อย ๓ ด้าน ได้แก่

๑) วัฒนธรรมการทำงานของคณะสงฆ์ ซึ่งนิยมทำงานแบบเป็นไปตามแผนงานโครงการ และการใช้จ่ายเงินอะไรต่างๆ ก็ใช้เงินจากย่ำต่างๆ ในลักษณะนี้ เวลาสรุปการใช้เงิน ก็หาเอกสารหลักฐานต้องครบ เป็นไปตามแผน ฉะนั้น เวลาสรุปรายงานมหาวิทยาลัยในภาพรวมก็มีความสมบูรณ์ ซึ่งต้องระวังการติดตามกำกับดูแล ตรวจสอบ เรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ เพราะเรามีวัฒนธรรมว่า เงินของเรา จะใช้เรื่องอะไรก็ใช้ไปเรื่อย แต่ลืมนึกไปว่าเป็นเงินที่บริจาคเมื่อเข้ามาในระบบก็ต้องถือว่าเป็นเงินของรัฐ เพราะเข้ามาทำตามช่องทางที่มหาวิทยาลัยไปรับบริจาคมา เพราะฉะนั้น การใช้จ่ายต้องมีระบบ เป็นไปตามวัฒนธรรมประเพณีของรัฐ มีการทำบัญชีให้มุ่งเน้นด้านการเงิน เนื่องจากมีส่วนงานที่จัดการศึกษามาก ด้านกำกับดูแล ด้านงบประมาณ การสรุปการใช้จ่ายงบประมาณ^{๑๑๓}

๒) ด้านความโปร่งใส ซึ่งข้อแรกแม้จะใช้จ่ายเป็นธรรม สามารถสรุปงบประมาณ สรุปการใช้จ่ายได้อย่างชัดเจนสมบูรณ์ครบถ้วน เนื่องจากมีวัฒนธรรมประเพณีแบบคณะสงฆ์ คือ การใช้จ่ายที่ไม่เป็นไปตามแผน เอกสารหลักฐานไม่ครบถ้วน ถ้ามีการทุจริตมาผสมเข้าด้วยยิ่งจะมีปัญหามาก เพราะว่าหน่วยงานที่จัดการศึกษากระจายไปตามภูมิภาคทั่วประเทศ^{๑๑๔} ถ้าส่วนงานมีบุคลากรที่ทุจริต ๒-๓ คน ส่วนกลางไม่สามารถจะไปกำกับดูแลได้เลย ผู้บริหารสูงสุดของแต่ละส่วนงาน บางแห่งเป็นพระเถระผู้ใหญ่ ไม่มีเวลามากำกับดูแลได้ทุกขั้นตอน หากมีการทุจริต ยิ่งจะมีปัญหามาก นี่ก็เสี่ยงต่อการทุจริต มหาวิทยาลัยต้องหาคนที่มีความซื่อสัตย์สุจริตแบบ ๑๐๐ % มาดูแล เพราะส่วนงานที่อยู่ไกลปืนเที่ยง ห่างไกลต่อการรับรู้ของส่วนกลางมีโอกาสที่จะเสี่ยงต่อการทุจริตในเรื่องการใช้จ่ายงบประมาณ^{๑๑๕}

^{๑๑๑} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อนุภูมิ โสวเกษม, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๒} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูคัมภีร์ปัญญาวีกรม, ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๓} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปริยัติรัตนภรณ์, ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๔} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๕} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุทิน เขมวโส, หัวหน้าฝ่ายหลักสูตรและการสอน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๓) การพัฒนาบุคลากรให้มีโลกทัศน์ ให้มีวิธีคิดเป็นเอกภาพ เป็นไปในทิศทางเดียวกัน เพื่อให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะเฉพาะ ด้วยเหตุที่อยู่ไกลต่างคนต่างอยู่ ทำงานไปคนละทาง สองทาง ยกตัวอย่าง กรณีเรื่องของการใช้โปรแกรมห้องสมุด โปรแกรมระบบทะเบียน โปรแกรมเรื่องบุคลากร โปรแกรมเพื่อการบริหารจัดการองค์กร มีการสร้างโปรแกรมกลางแล้วกระจายออกไป แล้วก็สร้างเครือข่าย (Network) เชื่อมโยงกันเข้มแข็งเพียงพอ ก็มีแต่ละส่วนงานจะไปหาโปรแกรมของตัวเองมาใช้ในการดำเนินงาน มีการใช้ระบบโปรแกรมงบประมาณต่างกัน ส่วนกลางนี้ใช้ระบบนี้ใช้โปรแกรมนี้^{๑๑๖} แต่ส่วนภูมิภาคใช้อีกระบบเดียวกันที่จะทำให้เกิดในการตรวจสอบงบประมาณ ที่จะให้เกิดการประหลาดมีขอบในระบบราชการ เช่น ตรวจสอบได้ว่านิสิตนี้เรียนครบสมบูรณ์ตามรายวิชาหรือไม่ นิสิตนี้ลงทะเบียนตามกฎหมายแล้วหรือไม่ เพราะว่าใช้ระบบ ใช้โปรแกรมกันคนละแบบ ตรวจสอบไม่ได้ สิ่งที่จะทำให้เกิดความขาดเอกภาพในการดำเนินงาน มีการกำกับดูแล ตรวจสอบทำได้นี้ เป็นความเสี่ยงในด้านการดำเนินงานในหลายด้าน^{๑๑๗} นอกจากนี้ ผู้บริหารยังเป็นปัจจัยเสี่ยง โดยเฉพาะผู้บริหารระดับกลาง ในส่วนวิทยาเขตคนกลุ่มนี้ยังมีน้อยด้วยเงื่อนไขที่เรามีพระภิกษุเป็นผู้บริหาร ตรงนี้เราต้องมีพระเป็นผู้บริหารก็ต้องมีแผนการพัฒนาบุคลากรที่เข้มแข็ง แต่ปรากฏว่าพระมีความรู้ด้านนี้น้อยมาก นี่เป็นความเสี่ยงสำคัญ อีก ๕-๑๐ ปี ใครจะมาเป็นผู้บริหาร ขาดความต่อเนื่องในการแต่งตั้งผู้บริหาร แผนที่เราขาดก็คือแผนพัฒนาบุคลากร^{๑๑๘}

ในขณะที่พันธกิจด้านการส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม เป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยสงฆ์ บทบาทที่ส่วนมากจะเป็นเรื่องการให้องค์ความรู้ ไม่ใช่ด้านการดูแลรักษา แต่ว่าด้านคุณค่าของศิลปวัฒนธรรม^{๑๑๙} การให้องค์ความรู้ให้เห็นคุณค่า ปรากฏในรูปแบบการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา กิจกรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พิธีกรรมบางอย่าง เช่น การไหว้ครูก็ดี การจัดงานวิสาขบูชาโลกก็ดี เรื่องของการสืบทอด วัฒนธรรมประเพณีทำบุญท้องถิ่นต่างๆ ของวิทยาเขตต่างๆ เป็นการให้องค์ความรู้และให้เห็นคุณค่า ซึ่งจะนำไปสู่การทำนุบำรุงรักษา^{๑๒๐}

นอกจากนั้น จึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติ ของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการทำให้นมนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล จากการเว้นถือเอาของที่เรามิได้ให้^{๑๒๑}

^{๑๑๖} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระวิชัย อุดมโม, หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษา, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗

^{๑๑๗} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ นายสนธิ ไชยวงศ์คต , ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๘} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อนุภูมิ โขเวชม, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๑๙} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ดร.สุรัตน์ บรรเทากุล , อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๐} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง , ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๑} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อนุภูมิ โขเวชม, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๔.๒.๓ การศึกษาด้านจิตตภาวนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยการศึกษาด้านจิตตภาวนา ซึ่งองค์กรต้องพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์ในแนวทางการพัฒนา ให้มีความสอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กร เพื่อวางเป้าหมายในการพัฒนาขององค์กรได้อย่างชัดเจน และเหมาะสมในการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนานั้น ในระดับสำนัก ระดับคณะ จะมีคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์จะร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงาน^{๑๒๒} ซึ่งวัตถุประสงค์นั้นจะประกอบไปด้วยด้านต่างๆ เช่น ด้านการเงิน ด้านผู้ใช้บริการ ด้านกระบวนการและด้านบุคลากร เป็นต้น ในส่วนระดับกอง แต่ละกองจะกำหนดวัตถุประสงค์ของหน่วยงานตน โดยถ่ายระดับมาจากวัตถุประสงค์ระดับองค์กรหรือสำนักงานได้กำหนดขึ้น วัตถุประสงค์ในระดับกองก็มีได้หลายด้าน เช่น ด้านคุณภาพ ด้านการบริหาร ด้านต้นทุนค่าใช้จ่าย และด้านเวลาบริการ เป็นต้น โดยมีหลักสำคัญคือ วัตถุประสงค์จะต้องชัดเจนและเป็นประโยชน์กับหน่วยงาน^{๑๒๓} ซึ่งการกำหนดวัตถุประสงค์ของการพัฒนานั้น ดังนี้

๑) เพื่อนำนโยบายจากคณะกรรมการบริหารจัดการเผยแพร่ไปยังส่วนงานและนำสู่การปฏิบัติ

๒) เพื่อสนับสนุนให้ทุกส่วนงานในมหาวิทยาลัย มีการประเมินและวางแผนการบริหารจัดการอย่างเหมาะสม

๓) เพื่อให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อผู้บริหาร เกี่ยวกับประสิทธิผลของกระบวนการบริหารจัดการ

๔) เพื่อให้ความมั่นใจต่อผู้บริหาร เกี่ยวกับการดำเนินงานของส่วนงานในด้านความถูกต้องเชื่อถือได้ของข้อมูลทางการเงิน การปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและการดูแลรักษาทรัพย์สินและ

๕) เพื่อให้มีระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยที่ครบถ้วนสมบูรณ์ และเป็นประโยชน์ต่อการตัดสินใจของผู้บริหาร^{๑๒๔}

การเขียนวัตถุประสงค์ควรจะต้องคำนึงถึงลักษณะที่ดี ๕ ประการ หรือจะต้องกำหนดขึ้นด้วยความฉลาด (SMART) ซึ่งได้อธิบายความหมายไว้ ดังนี้

๑) S = Sensible (เป็นไปได้) หมายถึง วัตถุประสงค์ที่ดีต้องมีความเป็นไปได้และชัดเจน นั่นคือ ควรกำหนดวัตถุประสงค์ให้มีความเป็นไปได้ สามารถปฏิบัติได้จริง นอกจากนี้ ยังควรมีความชัดเจน โดยผู้ปฏิบัติสามารถเข้าใจความหมายได้ตรงกัน และปฏิบัติได้อย่างสอดคล้องและเป็นไปในแนวทางเดียวกัน

^{๑๒๒} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูคัมภีร์ปัญญาวิกรม, ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๓} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูปริยัติรัตนารักษ์, ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๔} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาโชวี ทสสนิโย, ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๒) M = Measurable (วัดได้) หมายถึง วัดอุปประสงค์นั้นต้องสามารถวัดผลได้ นั่นคือในการกำหนดวัดอุปประสงค์ควรพิจารณาถึงประเด็นเกี่ยวกับการวัดผลด้วย การกำหนดวัดอุปประสงค์ที่สามารถวัดผลได้ทำให้สามารถรู้ได้แน่ชัดว่าดำเนินการถึงขั้นตอนใด และผลของการดำเนินการในแต่ละขั้นเป็นอย่างไร บรรลุผลสำเร็จหรือไม่^{๑๒๕}

๓) A = Attainable (ระบุสิ่งที่ต้องการ) หมายถึง วัดอุปประสงค์ที่ดีต้องสามารถบรรลุผลและมอบหมายได้ ในการกำหนดวัดอุปประสงค์นั้นไม่ควรกำหนดไว้สูงเกินไปจนไม่สามารถปฏิบัติเพื่อบรรลุตามวัดอุปประสงค์ที่กำหนดไว้ได้ ทำให้ผู้ปฏิบัติรู้สึกท้อแท้เพราะทำอย่างไรก็ไม่สามารถบรรลุวัดอุปประสงค์ได้ นอกจากนี้ วัดอุปประสงค์ที่ดีต้องสามารถมอบหมายให้ผู้ปฏิบัตินำไปปฏิบัติได้ สามารถนำมาแยกย่อยเป็นกิจกรรมหลายๆ กิจกรรม เพื่อบอกหมายให้ผู้ที่เกี่ยวข้องนำไปปฏิบัติตามความรับผิดชอบของตน เพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายเดียวกันคือการบรรลุตามวัดอุปประสงค์ที่กำหนดไว้^{๑๒๖}

๔) R = Reasonable (เป็นเหตุเป็นผล) หมายถึง วัดอุปประสงค์ที่ดีต้องสามารถอธิบายได้ มีความสมเหตุสมผลและมีความเป็นจริง ปฏิบัติได้จริง มีความเป็นเหตุเป็นผลในการปฏิบัติ

๕) T = Time (เวลา) หมายถึง วัดอุปประสงค์ที่ดีจะต้องมีขอบเขตของเวลาที่แน่นอนในการปฏิบัติงาน วัดอุปประสงค์ที่ดีต้องเหมาะสมกับช่วงเวลาในขณะนั้น วัดอุปประสงค์ข้อหนึ่งอาจมีความเหมาะสมกับช่วงเวลาใดเวลาหนึ่ง เมื่อเวลาเปลี่ยนไปวัดอุปประสงค์ข้อนั้นอาจไม่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปได้^{๑๒๗}

อย่างไรก็ตาม หากหน่วยงานมีการกำหนด “ตัวชี้วัดและภารกิจหลักของงาน” อยู่แล้ว สามารถนำ “ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย” ที่กำหนดไว้มาใช้แทนวัดอุปประสงค์ก็ได้ การจัดกลุ่มของวัดอุปประสงค์เพื่อมุ่งสู่พันธกิจ และวิสัยทัศน์ขององค์กรนั้น อาจขึ้นอยู่กับโอกาส เช่น การเตรียมข้อมูลให้กับผู้บริหารระดับสูงเพื่อใช้ในการบริหารจัดการองค์กรและจัดกิจกรรมส่งเสริมหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน อาจมีลักษณะเป็นวัดอุปประสงค์เชิงปฏิบัติการและวัดอุปประสงค์เชิงรายงานไปพร้อมๆ กัน ซึ่งในบางองค์กรใช้การแบ่งกลุ่มวัดอุปประสงค์ในแบบอื่นๆ “การป้องกันทรัพยากร” บางครั้งอาจหมายถึง “การป้องกันทรัพย์สิน” ซึ่งซ้ำซ้อนกับกลุ่มวัดอุปประสงค์อื่นๆ หากมองอย่างกว้างๆ การป้องกันทรัพย์สิน หมายถึง การป้องกันความสูญเสียของทรัพย์สินหรือทรัพยากรขององค์กร ไม่ว่าจะเป็นการลักขโมย ความสิ้นเปลือง ความบกพร่อง หรือสิ่งใดก็ตามที่ทำให้เกิดการตัดสินใจที่ไม่ดี เช่น ความล้มเหลวในการรักษาบุคลากรคนสำคัญ หรือ การป้องกันการละเมิดสิทธิ หรือหนี้สินที่ไม่ได้คาดมาก่อน เป็นต้น ^{๑๒๘} สิ่งเหล่านี้เป็นวัดอุปประสงค์เชิงปฏิบัติการเบื้องต้นเมื่อประยุกต์กฎหมายหรือกฎเกณฑ์ต่างๆ ก็จะเป็นวัดอุปประสงค์เชิงความร่วมมือ ในทางตรงข้ามภาพสะท้อนการสูญเสียทรัพย์สินในสถานะทางการเงินขององค์กรเป็นการนำเสนอวัดอุปประสงค์เชิงรายงาน เมื่อนำมาใช้

^{๑๒๕} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุทิน เขมวโส , หัวหน้าฝ่ายหลักสูตรและการสอน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๖} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระวิชัย อคฺคธมฺโม, หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษา, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๗} การสนทนากลุ่มเฉพาะ นายสนธิ ไชยวงศ์คต , ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๒๘} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.เจสสิยา รอดเขียว , รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

ร่วมกับการรายงานต่อสาธารณะ ซึ่งจำกัดความที่แคบลงของการป้องกันทรัพย์สินจะหมายถึง การปกป้องการได้มาซึ่งอำนาจโดยไม่ชอบ การใช้หรือการเคลื่อนย้ายทรัพย์สินขององค์กร ดังนั้น การตั้งวัตถุประสงค์จึงเป็นส่วนสำคัญของการบริหารของส่วนงานหลักหรือของส่วนงานสายสนับสนุน การศึกษาที่เกี่ยวข้อง แม้ว่าวัตถุประสงค์จะช่วยให้การสร้างเป้าหมายที่สามารถวัดได้ใกล้เคียงกับองค์กรเพื่อเคลื่อนสู่การดำเนินกิจกรรม แต่อาจมีความแตกต่างกันในเรื่องระดับความสำคัญและลำดับก่อนหลัง แม้ว่าองค์กรทั่วไปจะมั่นใจอย่างมีเหตุผลว่าจะบรรลุวัตถุประสงค์ได้ แต่ไม่ใช่กับทุกวัตถุประสงค์^{๑๒๙} ซึ่งการบริหารที่มีประสิทธิภาพจะนำความมั่นใจที่มีเหตุผลว่าวัตถุประสงค์เชิงรายงานขององค์กรกำลังบรรลุความสำเร็จ เช่นเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงความร่วมมือ การรายงานที่บรรลุความสำเร็จและวัตถุประสงค์เชิงความร่วมมือโดยทั่วไปอยู่ภายในการควบคุมขององค์กร นั่นคือพื้นที่ที่กำหนดวัตถุประสงค์แล้ว องค์กรจะควบคุมว่าจะต้องทำอะไรให้บรรลุวัตถุประสงค์นั้น แต่มีความแตกต่างเมื่อกลายเป็นวัตถุประสงค์เชิงปฏิบัติการด้วยเหตุผลหลายประการ^{๑๓๐} องค์กรอาจปฏิบัติได้ดังที่ตั้งใจ แต่ไม่สามารถสู้คู่แข่งได้ ซึ่งเป็นปัญหาจากปัจจัยภายนอก เช่น การเปลี่ยนแปลงรัฐบาล สภาวะแวดล้อมทางกายภาพ และ/หรือเหตุการณ์ที่ไม่สามารถควบคุมได้ ซึ่งสิ่งเหล่านี้อาจนำมาพิจารณาในขั้นตอนการตั้งวัตถุประสงค์ในแง่ของการมีความเป็นไปได้น้อย โดยใช้การวางแผนตามสถานการณ์ในกรณีที่มีเหตุการณ์เกิดขึ้น อย่างไรก็ตาม แม้ว่าแผนงานจะสามารถบรรเทาผลกระทบจากเหตุการณ์ภายนอกได้ แต่ก็ไม่สามารถมั่นใจได้ว่าวัตถุประสงค์จะบรรลุผลสำเร็จ ซึ่งการบริหารความเสี่ยงขององค์กรนั้น มีจุดมุ่งหมายพื้นฐานในการพัฒนาความยั่งยืนของวัตถุประสงค์และเป้าหมายทั่วทั้งองค์กร การแยกแยะปัจจัยที่ทำให้สำเร็จและความคาดหวัง สำหรับวัตถุประสงค์เหล่านี้ การบริหารขององค์กรสามารถสร้างความมั่นใจได้ว่า ผู้บริหารจะตระหนักถึงขอบเขตขององค์กรในการมุ่งสู่วัตถุประสงค์^{๑๓๑}

๔.๒.๔ การศึกษาด้านปัญญาภาวนา

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการด้วยการศึกษาด้านปัญญาภาวนา ซึ่งเป็นกลยุทธเกี่ยวกับการกำหนดนโยบาย มาตรการและแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องปรัชญาของมหาวิทยาลัย (มจร) “จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ พัฒนาจิตใจและสังคม” การกำหนดนโยบายและแผนยุทธศาสตร์จึงมุ่งเน้นให้สอดคล้องกับปรัชญาของมหาวิทยาลัยดังกล่าว โดยกำหนดไว้ในแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๐ (๒๕๕๐-๒๕๕๔) ประกอบด้วย ๖ ยุทธศาสตร์ ๒๔ กลยุทธ์^{๑๓๒} ซึ่งยุทธศาสตร์แต่ละด้านจะมีแผนงานและโครงการรองรับมีการสร้างตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicators) ทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ แม้ผลการประเมิน

^{๑๒๙} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ดร.สุภารัตน์ บรรเทากุล , อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๐} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือตอง , ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๑} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อนุภูมิ โขเกษม, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๒} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระครูคัมภีร์ปัญญาวิกรม, ผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

แผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๐ (๒๕๕๐-๒๕๕๔) อยู่ในระดับดี แต่เมื่อพิจารณาแยกตาม ยุทธศาสตร์ ได้แก่ การบริหารจัดการองค์กรซึ่งเป็นพันธกิจที่เพิ่มเข้ามาในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยใน ระยะที่ ๑๑ ถือว่าเป็นพันธกิจใหม่ แต่มีอยู่เดิมอยู่แล้ว คือ งานด้านการบริหารจัดการองค์กร ถือว่า เป็นเพราะต้องบริหารจัดการทั้งองค์กร ดูแลรับผิดชอบหลายด้าน ทั้งการบริหารจัดการองค์กรและ การจัดการศึกษา รวมทั้งด้านอื่นๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในพระราชบัญญัติของกำหนดไว้ชัดเจนว่า ผู้บริหารระดับสูงตั้งแต่อธิการบดี รองอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการต่างๆ ต้องเป็นพระสงฆ์ เวลา บรรจุบุคลากรเข้ามา ถ้าเป็นผู้ที่เข้ามาใหม่ต้องมีประสบการณ์^{๑๓๓} การจะขึ้นมาเป็นผู้บริหาร คือ การ จัดการฝึกอบรมให้เป็นระบบ ว่าคนที่จะเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง ระดับสูง ควร จะต้องผ่านหลักสูตรการอบรมอย่างไรมา ซึ่งเป็นข้อจำกัดมหาวิทยาลัย ไม่สามารถจะไปหาบุคลากร ที่ เป็นพระสงฆ์ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรนั้นหลักสูตรนี้มาดำรงตำแหน่งสำคัญได้ นอกจากนี้ การดำเนิน ตามกลยุทธ์ขององค์กรจำเป็นต้องใช้งบประมาณมาก ในเมืองบประมาณมีการดำเนินตามแผนงาน และโครงการ ก็ทำได้เฉพาะกับงบประมาณที่รัฐจัดสรรให้มา ถ้ามีกลยุทธ์หรือโครงการใหม่ๆ ขึ้นมาจะ หางบประมาณมาสนับสนุน ทำให้กลยุทธ์จึงถูกเป็นสิ่งที่สำคัญต่อองค์กร เพราะทุกอย่างไปผูกอยู่กับ งบประมาณ ซึ่งการกำหนดงานที่ให้ปฏิบัติการได้ตามแผน หรือการทำงานประสบความสำเร็จ กลยุทธ์ ที่บริหารงานเพื่อความโปร่งใสด้านการเงิน ด้านการดำเนินงาน การแปลงมาสู่เรื่องมาตรการโครงการ ตามกลยุทธ์ หาเจ้าภาพที่จะมาดำเนินงาน ในขณะที่มีการตั้งคณะกรรมการตามงาน^{๑๓๔} ด้วยเหตุที่ มหาวิทยาลัยสงฆ์ได้ออกนโยบายไว้หลายนโยบาย บางนโยบายก็ปฏิบัติได้ และบางนโยบายปฏิบัติได้ เป็นเพียงนโยบายในอุดมคติ จึงในเรื่องของการแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติ เพราะฉะนั้น ขึ้นอยู่กับ ผู้บริหารกำหนดไว้ เป็นความรู้ความเข้าใจของผู้ปฏิบัติงานและประสบการณ์ความรู้ความสามารถ การสื่อสารภายในองค์กรมีส่วนคือรวบรวมความเห็นในการดำเนินงานของผู้ปฏิบัติงานเพื่อไปเป็น นโยบายในการปฏิบัติ^{๑๓๕}

ดังนั้น ในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์มีสถานะเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ จึงต้อง มีระบบและกลไกมารองรับ ไม่ว่าจะเป็นระเบียบข้อบังคับ กฎหมาย กฎกระทรวง พระราชบัญญัติ ต่างๆ มหาวิทยาลัยสงฆ์จะปฏิเสธไม่ได้ว่าเราจะไม่ทำ เมื่อเป็นกฎหมายต้องทำ ทุกสิ่งทุกอย่างที่เป็น ของรัฐจะต้องมีการควบคุมกำกับ ติดตามและตรวจสอบ ซึ่งในการประกันคุณภาพ แผนการพัฒนา บุคลากรต้องสอดคล้องกัน แผนที่มีระบุคือตัวบ่งชี้^{๑๓๖}

เพราะฉะนั้น การประกันคุณภาพจึงเป็นการกำกับติดตามผลการดำเนินงานว่าบรรลุ เป้าหมายตามที่เรากำหนด ถ้าไม่บรรลุเป้าหมายต้องมาทบทวน และดูว่าขาดอะไร เกี่ยวกับกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัยนั้นกลยุทธ์ คือ เชื่อมชี้นำการเดินทาง แผนกลยุทธ์ได้มาจากการสำรวจและติดตามเชิง ประจักษ์บุคลากรของมหาวิทยาลัยอยากได้อะไร การเขียนเป็นแผนขึ้นมาบ่อยครั้งที่เราเห็นว่าแผน สวยหรูแต่ปฏิบัติไม่ได้ หรือปฏิบัติได้แต่ไม่บรรลุเป้าหมายตามที่กำหนด จึงเป็นที่มาที่เรียกว่า ทุจริต คอรัปชั่นเชิงนโยบาย แสดงให้เห็นว่าข้อมูลตรงนั้นมันไม่ได้เกิดขึ้นจากการสำรวจข้อมูลการพัฒนา

^{๑๓๓} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ พระครูปริยัติรัตนภรณ์ , ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยี สารสนเทศ, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๔} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระมหาโชวี ทสสนีโย , ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและ บริการสังคม, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๕} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระสุทิน เขมวโร , หัวหน้าฝ่ายหลักสูตรและการสอน, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๖} การสนทนากลุ่มเฉพาะ พระวิชัย อคฺคธมฺโม , หัวหน้าฝ่ายรับเข้าศึกษา, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

บุคลากรเชิงประจักษ์อย่างชัดเจน ก่อนยกร่างแผนกลยุทธ์ แต่ด้านแผนสิ่งที่ชัดเจนก็คือ ข้อมูลการได้มาโดยเป็นข้อมูลประจักษ์จากความต้องการของบุคลากรจริงๆ^{๑๓๗}

อีกประเด็นของด้านกลยุทธ์ เป็นเรื่องในแง่ของการวางกลยุทธ์ที่ตรงกับธรรมาตมองค์กร อย่างที่ทราบมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (มจร) เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ในโดยพฤตินัย โดยนิตินัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ และมีจุดแข็งคือเรื่องการจัดการศึกษาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่เองไม่ว่าจะมีปณิธาน พันธกิจ เหมือนกับ มจร เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ แต่ในการดำเนินการก็มีลักษณะคล้ายๆ กันคือ จัดการศึกษาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ เมื่อมหาวิทยาลัยมีนโยบายอย่างนี้ การจัดการศึกษาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ถ้าวางกลยุทธ์ที่ตรงกับแนวทางที่วางนี้ ก็จะวางกลยุทธ์ไปแนวอื่น การสรรหาบุคลากรสายวิชาการก็ดี สายปฏิบัติการวิชาชีพก็ดี การรับนิสิตก็ดี การจัดการเรียนการสอนก็ดี การดำเนินการตามพันธกิจก็ดี จะเป็นไปตามธรรมาตมของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งมีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์อย่างนี้^{๑๓๘} การวางกลยุทธ์จึงต้องให้เป็นไปให้สอดคล้องตามอัตลักษณ์ เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ถ้าวางกลยุทธ์ไปแนวอื่น การศึกษาศาสตร์ต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยต่างๆ ข้างนอก การเปิดรับนิสิตในหลักสูตรต่างๆ ก็จะต้องไปแข่งขันกันกับมหาวิทยาลัยข้างนอก การจัดทำหลักสูตร ถ้ามีวิชาพระพุทธศาสนา วิชาแกนพระพุทธศาสนาล้วน วิชาแกนพระพุทธศาสนาประยุกต์ โครงสร้างหลักสูตรเหมือนกับหลักสูตรของมหาวิทยาลัยทั่วไป ในระยะยาวคนที่มาสมัครเรียน มาดูแล้ว รัฐศาสตร์ก็ดี เศรษฐศาสตร์ก็ดี บริหารการศึกษาก็ดี ภาษาไทยก็ดี จิตวิทยาก็ดี มีความแตกต่างจากมหาวิทยาลัยข้างนอก^{๑๓๙} ในขณะที่บรรยากาศเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาให้พระภิกษุสามเณร เพราะฉะนั้น ความน่าตื่นตาตื่นใจที่จะให้ลูกหลานชาวบ้านมาเรียน ก็เพิ่มมากขึ้น เมื่อกลยุทธ์ทางด้านการผลิตบัณฑิตตรงกับธรรมาตมของตัวเอง ด้านการดำเนินการก็ตรงกับธรรมาตมของตัวเอง แล้วจะทำให้มีจุดขาย ก็จะพอเป็นไปได้เรื่อยๆ^{๑๔๐}

นอกจากนั้น การวางกลยุทธ์ทางด้านการผลิตบัณฑิตที่ตรงกับธรรมาตมของตัวเอง จะทำให้เกิดการวางกลยุทธ์ให้ตรงกับธรรมาตมของตัวเอง ซึ่งการกำหนดนโยบายของมหาวิทยาลัยสงฆ์นั้น เป็นลักษณะบนสู่ล่าง (top down to bottom up) มิติเดียว ซึ่งควรจะเป็นไปตามลักษณะล่างสู่บน (bottom up to top down) ด้วย นโยบายการบริหารองค์กรที่กำหนดจากผู้บริหารระดับสูงมาสู่เบื้องล่างทำให้เกิดช่องว่างระหว่างการดำเนินงาน เมื่อมีนโยบายที่ชัดเจน การแปลงนโยบายไปสู่การปฏิบัติจึงเป็นสิ่งที่ทำได้ การดำเนินงานจึงเป็นไปในลักษณะด้วยจิตสำนึกบนพื้นฐานของแผนงานที่ชัดเจนมีประสิทธิภาพมีตัวชี้วัดที่ชัดเจน^{๑๔๑}

^{๑๓๗} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ นายสนธิ ไชยวงศ์คต , ที่ปรึกษาอธิการบดีด้านการบริหาร, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๘} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ผศ.เฉลิม รอดเขียว , รองคณบดีคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๓๙} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ดร.สุรัตน์ บรรเทากุล , อาจารย์ประจำคณะพุทธศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๔๐} การสนทนากลุ่ม เฉพาะ ผศ.ดร.สิริวัฒน์ ศรีเครือดง , ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

^{๑๔๑} การสนทนากลุ่มเฉพาะ ผศ.อนุภูมิ โขวเกษม, อาจารย์ประจำคณะสังคมศาสตร์, ๑๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๗.

๔.๓ การพัฒนา (Development)

เมื่อกล่าวถึงการพัฒนา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอด และควมมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคของการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบาย และแผนการ ที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน องค์กร และองค์การสังคมมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ จึงทำให้เกิดมีแนวคิดในการ พัฒนามนุษย์อย่างมีรูปแบบขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาสังคม ซึ่งในการพัฒนานั้น จะต้องมีการพัฒนาที่ครบทั้ง ๔ ด้าน ดังต่อไปนี้ คือ

๔.๓.๑ การพัฒนาด้านกายภาพ

การพัฒนาด้านกายภาพ หมายถึง การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร ที่ผ่านการศึกษอบรม เป็นผู้มีความรู้ มี ปฏิพาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและ ทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม มหาวิทยาลัยพัฒนา รูปแบบการจัดการเรียนการสอน ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากลสามารถตอบสนองต่อความ ต้องการของสังคมมีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้พัฒนากาย และสังคมในระดับชาติและนานาชาติ

มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาโดยเฉพาะวิปัสสนากัมมัฏฐานแก่ คณะสงฆ์ ชุมชน โดยอินทริยสังวร แปลว่า สำรวมอินทรีย์ ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้น ใจ ให้รู้จักติดต่อกับของสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทรีย์ทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทาง ที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับ สิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ บางครั้ง กายภาวนา หมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน คือ เรื่องที่ เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภค การใช้สอยต่างๆ ซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคมระดับชาติ และนานาชาติ เป็นแหล่ง เรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

มีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล ต้องมีหลักสูตรที่ดำเนินการตาม กระบวนการในการพัฒนาและปรับปรุง หลักสูตรตามแนวทางปฏิบัติที่กำหนดโดยสำนักงาน คณะกรรมการการอุดมศึกษา หลักสูตรที่ทันสมัยและสอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคม หลักสูตรพระพุทธศาสนานานาชาติ อาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอก อาจารย์ชาว ต่างประเทศ อาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ และหน่วยวิทยบริการ ห้องเรียน วิทยาลัยที่ได้รับการ ยกฐานะส่วนงาน นิสิตใหม่ที่เพิ่มขึ้นต่อปีการศึกษาทั้งชาวต่างประเทศ ต่อนิสิตชาวต่างประเทศที่จบ แล้วไปเป็นบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้ปฏิบัติศาสนกิจ ทำงานหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายใน ๑ ปี นิสิตที่ได้รับทุนการศึกษา โรงเรียนสาธิตของส่วนงานที่รองรับการพัฒนาและขยายโอกาสทาง การศึกษา คณะต่างๆ และภาควิชาดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ.

ตาม รอบระยะเวลาที่กำหนด เร่งรัดการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเดิมให้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการเรียนรู้มากขึ้น

ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม การรับรู้ และการยอมรับอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัยสู่สังคมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ครั้งในการประชาสัมพันธ์เผยแพร่อัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัย รางวัลระดับชาติหรือนานาชาติที่มหาวิทยาลัยได้รับการสร้างเสริมอัตลักษณ์ ภาพลักษณ์และผลงานอันทรงคุณค่าของมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมต้องดำเนินงานของศูนย์ศึกษาพระพุทธศาสนาและประเทศเพื่อนบ้าน (Area Study) ระดับความก้าวหน้าของการดำเนินการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้ ของโครงการที่ส่งเสริม นิสิต บุคลากรและชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ระดับความสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการ

มหาวิทยาลัยได้พัฒนาบุคลากรเน้นการบริหารเชิงรุก มุ่งที่จุดแข็งและโอกาสของมหาวิทยาลัยสร้างความสมดุล ระหว่างความสามารถในตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในโลก ความสมดุลระหว่างสังคม ชนบทและสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการบริหารจัดการ ความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมกับผลกระทบทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีระบบการป้องกันความเสี่ยงด้านงบประมาณการเงิน การตรวจสอบภายใน นิติการ กลยุทธ์และการจัดการด้านงบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จัดสรรจากส่วนงานต่างๆ สมทบเข้ากองทุน อาจมีการจัดตั้งกองทุน เฉพาะด้านขึ้นมาได้ กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นผู้บริหารทั้งสาย วิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย การคัดเลือก การสรรหา การเลือกสรร การให้กองทุนการศึกษา การฝึกอบรม ระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นต้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น การบริหารตามหลักธรรมาภิบาล เน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๙ ผลักดันสมาคม มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (IABU) เข้าไปสังกัดองค์การเพื่อการศึกษาวิทยาศาสตร์และวัฒนธรรม แห่งสหประชาชาติ (UNESCO) ผลักดันให้วันวิสาขบูชาซึ่งเป็นวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ (UN Day of Vesak : UNDV) อยู่ในบัญชีกิจกรรมสำคัญขององค์การสหประชาชาติ (UN)

หลักธรรมที่นำมาสนับสนุนทางกายภาพนาที่เป็นเป็นที่ยึดเหนี่ยวใจบุคคลและประสาน หมูชนไว้ในความสามัคคี หลักการสงเคราะห์ซึ่งกันและกัน เพื่อให้มนุษย์มีการช่วยเหลือกัน ตามหลักสังคหวัตถุ ๔ คือ จะต้องมี

๑) การเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ เสียสละ แบ่งปัน ช่วยเหลือกันด้วยสิ่งของ ตลอดถึงความรู้และ แนะนำสั่งสอน ทานในสังคหวัตถุนี้ มุ่งเพื่อให้สงเคราะห์ผู้รับ มีความมุ่งหมายอยู่ที่ผู้รับเป็นสำคัญ เช่น ช่วยเหลือสงเคราะห์กันด้วยปัจจัย ๔ คือ เครื่องนุ่งห่ม อาหาร ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค ฉะนั้น การให้ทานจึงควรให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณา ต้องการช่วยปลดเปลื้องความทุกข์ ความเดือดร้อนแก่กัน ให้ด้วยวัตถุสิ่งของจึงมุ่งประโยชน์แก่ผู้รับ

๒) การกล่าววาทะเป็นที่รัก กล่าวคำสุภาพไพเราะอ่อนหวานสมานฉันท์ สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผลเป็นหลักฐานจงใจให้นิยมยินดี การพูดดีมีคุณค่า เป็นสื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจอันดี คนที่พูดดี จะช่วยให้การทำงานสำเร็จ การสื่อสารสัมพันธ์อันดีต่อกันของมนุษย์ เมื่อมีการพูดคุยกันอย่างเป็นมิตรก็เกิดสัมพันธ์ไมตรีที่ดีของมนุษย์

ปิยวาจา คือ คำพูดที่กล่าวออกมาจากใจ จริงใจ จับใจ และจงใจ การพูดควรประกอบด้วยหลักการ ๔ ประการ คือ

๑. แจ่มแจ้ง คือ ข้อความที่กล่าวมีความชัดเจน
๒. จูงใจ คือ พูดแล้ว จูงใจคนทำดี มีกำลังใจ
๓. แก่ลัวกล้า คือ ทำให้มีความกระตือรือร้น มุ่งมั่นที่จะพัฒนาตนเอง
๔. ร่าเริง คือ ทำให้ผู้ฟังมีความสุข ร่าเริง บั่นเทิงใจ

๓) มีการประพฤติประโยชน์ ขวนขวายช่วยเหลือกิจการ บำเพ็ญสาธารณะตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยร่างกายและขวนขวายช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ รวมทั้งช่วยเหลือแก้ไข สามารถรักษาความสามัคคีในหมู่คณะ ชุมชน สังคม และประเทศชาติไว้ได้ ความเป็นผู้มีใจเอื้อเฟื้อเอื้ออาทรของผู้อื่นหรือสังคมด้วยร่างกาย ด้วยปัญญาหรือด้วยทรัพย์ จนเต็มความสามารถที่จะช่วยได้ เป็นเหตุให้รัก นับถือกันอย่างมั่นคง ช่วยให้การพัฒนามั่นคงและเข้มแข็งต่อไป

๔) ความมีตนเสมอ คือ ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยร่วมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคลเหตุการณ์และสิ่งแวดล้อม ถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี การวางตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอต่อมนุษย์ด้วยกัน เพื่อให้เกิดประโยชน์สุขร่วมกัน ด้วยการร่วมสุขร่วมทุกข์ไม่ถือตัวมีความเสมอภาค วางตนเหมาะสม สามารถผูกพันรักษาความสามัคคีในสังคมมนุษย์ไว้ได้เป็นอย่างดี เพราะมนุษย์ทั้งหลาย รักนับถือความวางตนสม่ำเสมอไม่ถือตัว เป็นธรรมดาประจำโลกที่มนุษย์ทั้งหลายย่อมไม่เสมอกันด้วยทรัพย์ ยศศักดิ์ บริวาร ศิลปวิทยา และปัญญา ที่ยิ่งหย่อนกว่ากัน หากเราเคารพในความเป็นมนุษย์ ในคุณค่าของความเป็นมนุษย์อย่างมีศักดิ์ศรีเสมอกันในฐานะเป็นมนุษย์เหมือนกันกับเรา การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนาให้เกิดประสิทธิภาพและรู้ทันต่อสิ่งต่างๆ เข้ามาในชีวิตมนุษย์ คือ หลักธรรมที่สำคัญประการหนึ่งซึ่งเป็นหลักธรรมที่กล่าวถึงความจริงอันประเสริฐ ความจริงของพระอริยะความจริงที่ทำให้ผู้คนเป็นพระอริยะ ประกอบด้วยองค์ธรรม ๔ ประการ

ดังนั้น กายภาวนา การเจริญกาย พัฒนากาย หรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่างของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการตามหลักกายภาวนาต้องเป็นวัตถุสิ่งของนำมาจึงความเจริญรุ่งเรืองซึ่งเป็นหลักสำคัญในทางพระพุทธศาสนา คือ อาหาร เครื่องนุ่งห่ม ที่อยู่อาศัย และยารักษาโรค เป็นสิ่งสำคัญในสังคม การจะบูรณาการได้ต้องมีการพัฒนากายที่สำคัญในการดำเนินการใดๆ ก็ได้ตามต้องมีความเจริญในหน้าที่การงานของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเป็นผู้บริหารจัดการแก่บุคลากรในการดูแลให้ทั่วถึง ก่อนที่จะพัฒนาเชิงบูรณาการต้องเน้นตัวบุคคล ความสามารถ และความถนัดแต่ละฝ่ายเพื่อพัฒนาองค์การให้เกิดความสุขต่อในหน่วยงานที่ทำตามโครงการและพันธกิจของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมีแผนการบริหาร และเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งปฏิบัติพันธกิจสำคัญ ในฐานะสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล โดยจัดการเรียนการสอนในลักษณะของการนำความรู้ด้านพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้เกิดเป็นองค์ความรู้ที่นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน ซึ่งมีสาระสำคัญ ๕ ด้าน ดังนี้

- ๑) มุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตและบุคลากร ด้านการศึกษาอบรม ให้เป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิพาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม
- ๒) มุ่งส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัยให้กว้างไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคมและสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่างสมดุลและสันติสุข รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียงทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนาคุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล
- ๓) มุ่งเน้นการให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่หลากหลาย มีการบริการหรือบริหาร เพื่อให้พัฒนาพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของประชาชน มีความมุ่งมั่นในการ ให้การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้ และความร่วมมืออันดีระหว่างพระพุทธรศาสนาิกชนในระดับชาติและนานาชาติ
- ๔) มุ่งส่งเสริมการศึกษามสพสมพสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมในประชาคมโลกด้านพระพุทธศาสนา โดยการทะนุบำรุงและอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทย เป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพ เพื่อนำไปสู่การรักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์และศักดิ์ศรี เพื่อเป็นการสร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กรและสังคม
- ๕) ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ การบริหาร และพัฒนาบุคลากร ให้เกิดการ บริหาร การเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

๔.๓.๒ การพัฒนาด้านสืลภาวนา

การพัฒนาด้านสืลภาวนา หมายถึง การเจริญสืล พัฒนาความประพฤติ การฝึกอบรมสืล คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล มุ่งยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานคุณภาพพระดบนานาชาติ มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการตรวจสอบผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ เอื้อต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก่อให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย พัฒนาการจัดทำรายงานการประเมินตนเองของทุกส่วนงานให้มีประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการตรวจประเมินคุณภาพ การศึกษาภายในให้มีประสิทธิภาพและมีจำนวนที่เพียงพอ ส่งเสริมและสนับสนุนให้เกิดวัฒนธรรมคุณภาพทั่วทั้งมหาวิทยาลัย เพื่อบรมนุษย์ให้ตั้งอยู่ในระเบียบวินัย มีความสุจริต กาย วาจา ไม่เบียดเบียนหรือก่อความเดือดร้อนเสียหาย อยู่ร่วมกับผู้อื่นได้ด้วยดี เกื้อกูลแก่กัน ซึ่งมองได้สองด้าน คือ ด้านภายในตัวเอง กับด้านภายนอก โดยที่ด้านภายใน คือ การฝึกกายวาจาให้เดินเข้าสู่ทางที่ถูกต้องปราศจากโทษ เพื่อให้เป็นพื้นฐานในการฝึกอบรมจิตต่อไป สำหรับด้านภายนอก คือ การมองโนแง่ประโยชน์ของ

สังคม ได้แก่ การไม่เบียดเบียนกันเป็นอย่างน้อย ไม่สร้างความเดือดร้อนให้แก่ผู้อื่น ต่อจากนั้นเป็นศีลที่เกื้อกูลยิ่งขึ้น คือ การช่วยเหลือทางสังคม

ควบคุมคุณภาพการศึกษา การควบคุมองค์ประกอบต่างๆ ในมหาวิทยาลัยที่จะมีผลต่อคุณภาพและผลผลิตคุณภาพการศึกษา มีการดำเนินการทั้งระบบและปัจจัยสนับสนุน ประกอบด้วย ๖ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นโครงสร้างการบริหารงาน ประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นบุคลากร ประเด็นแนวยุทธศาสตร์ ประเด็นงบประมาณงานประกันคุณภาพการศึกษา ประเด็นระบบฐานข้อมูล และประเด็นเกณฑ์มาตรฐานและเกณฑ์การประเมิน การตรวจสอบผลการดำเนินการของระบบและกลไกควบคุมคุณภาพการศึกษาภายใน ที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีขึ้น โดยจะเป็นการตรวจสอบเชิงระบบ และดำเนินการตรวจสอบด้วยตนเอง ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ของส่วนงาน ประเด็นการดำเนินงาน ตรวจสอบคุณภาพของส่วนงาน และประเด็นการนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาไปพัฒนาการดำเนินงาน การประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในภาพรวม เป็นกระบวนการต่อเนื่องจากกระบวนการตรวจสอบคุณภาพ แต่เน้นการวิเคราะห์เปรียบเทียบผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัย กับดัชนีบ่งชี้คุณภาพในทุกองค์ประกอบของคุณภาพว่าดำเนินการเป็นไปตามเกณฑ์และมาตรฐานการศึกษาที่กำหนดเพียงใด โดยวัดเป็นระดับการบรรลุเป้าหมาย ประกอบด้วย ๓ ประเด็น ได้แก่ ประเด็นกรรมการตรวจประเมิน ประเด็นจำนวนวันและจำนวนของกรรมการตรวจประเมิน และประเด็นการเตรียมรับการตรวจประเมินสร้างสังคมเป็นธรรมและเป็นสังคมที่มีคุณภาพ ทุกคนมีความมั่นคงในชีวิต ได้รับการคุ้มครองทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึงและเท่าเทียม มีโอกาสเข้าถึงทรัพยากรและกระบวนการยุติธรรมอย่างเสมอภาค ทุกภาคส่วนได้รับการเสริมพลังให้สามารถมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนา ภายใต้ระบบบริหารจัดการภาครัฐที่โปร่งใส เป็นธรรม

โครงการปฏิบัติธรรมของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยทำให้บุคลากรและนิสิตได้เรียนรู้นำไปปฏิบัติให้เกิดประโยชน์ส่วนตัวและส่วนรวม มีการอบรมในส่วนงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความร่วมมือร่วมใจในการปฏิบัติ ในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนาก็มีกิจกรรมต่อบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาทำกิจกรรมร่วมกันให้เกิดความสามัคคีร่วมแรงร่วมใจเพื่อเกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่รับมอบหมาย การบริหารจัดการในการบริหารจัดการในการบริหารนั้น ส่วนงานมีหน้าที่ดูแลส่วนงานให้เกิดประสิทธิภาพตามคำสั่งของมหาวิทยาลัยได้กำหนดไว้

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักพระพุทธศาสนานั้น ต้องพัฒนาตนเองให้เป็นคนดี ก่อนแล้ว สังคมก็จะดีไปด้วย ซึ่งตรงกับข้อความที่ว่า “หลักแห่งความประพฤติ” หรือ แนวทางของการประพฤติดี ปฏิบัติชอบของการดำเนินชีวิตของมนุษย์ เพราะหลักศีลธรรมเป็นแนวทางประพฤติปฏิบัติตนที่สร้างสรรค์ชีวิตคนให้เป็นคนดี ทั้งเป็นพื้นฐานในการดำเนินชีวิต เพื่อให้บรรลุถึงเป้าหมายปลายทางสูงสุดของชีวิต หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อย และเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศลจากการเว้นถือเอาของที่เขาไม่ได้ให้ การไม่เบียดเบียนเกี่ยวกับการดำเนินชีวิตด้านทรัพย์สินของบุคคลอื่นโดยไม่ได้รับอนุญาต การเว้นจากการประพฤติผิดในกาม งดเว้นจากความประพฤติในการที่จะล่วง

การประพุดิเมณด้วยประสงคในการเสพอสัทธิธรรม โดยมีเจตนาถ่วงเกิน อคมนียฐาน (ฐานะมิควรถึง หมายถึง สตรีหรือบุรุษที่มีเจ้าของคัมครอง) การเว้นจากการพูดเท็จ งดเว้นจากความประพุดิในการที่จะกล่าวด้วยคำพูดที่บิดเบือนจากความจริง โดยมีความจงใจเพื่อให้ผู้ฟังเข้าใจผิดคิดว่า คำที่กล่าวเท็จนั้นเป็นความจริง

ที่สำคัญมีการปฏิบัติ ตามหลักสัปปริสธรรม ๗ ซึ่งสามารถพัฒนามนุษย์ ได้ดีอย่างยิ่งประการหนึ่ง ประกอบด้วย

๑) ความรู้จักหลักการ รู้จักเหตุผล รู้จักกฎเกณฑ์ของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และเข้าใจสิ่งที่ตนจะต้องประพุดิปฏิบัติ คือ รู้ว่าตำแหน่ง หน้าที่การงาน ฐานะ อาชีพ รู้จักรับผิดชอบตลอดถึงผลสำเร็จขั้นสูงสุด คือ ตามธรรมชาติของความเป็นจริง ไม่ตกเป็นทาสของความโลภ ความโกรธ ความหลง กิเลส ตัณหา อุปาทาน

๒) รู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล คือ รู้ความหมายที่ตนปฏิบัติ เข้าใจวัตถุประสงค์ที่ตนกระทำ รู้ว่าหลักการนี้มุ่งหมายอะไร การดำเนินชีวิตอย่างนั้นๆ เพื่อประโยชน์อะไรเป็นผลดีหรือผลเสีย ตลอดถึงขั้นสูงสุดที่เป็นประโยชน์ที่เป็นสาระแก่ของชีวิต

๓) รู้จักตนตามความเป็นจริง โดยฐานะภาวะ เพศ ความรู้ กำลัง ความสามารถ คุณธรรม ที่จะประพุดิปฏิบัติชอบได้อย่างเหมาะสมและรู้จักแก้ไขปรับปรุงให้สอดคล้องถูกต้องตามจุดมุ่งหมายปลายทางสูงสุดของการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๔) การรู้จักประมาณในการบริโภค การใช้จ่ายทรัพย์สิน คือ รู้จักพอดีพอเหมาะ รู้จักคิดพูด กระทำกิจต่างๆแต่พอดี แม้การพักผ่อนสนุกสนาน ก็เช่นกัน

๕) รู้กาลเวลาอันควร รู้เวลาไหน ควรทำอะไร ที่ไหน ใช้เวลาแต่พอดีในการดำเนินการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ หรือประกอบกิจการหน้าที่การงานต่างๆ

๖) รู้จักชุมชน สังคม สิ่งแวดล้อม ในถิ่น ควรมึกริยาวาจาอย่างไร มีระเบียบวัฒนธรรม ประเพณีอย่างไร ควรประพุดิตนให้เหมาะสมกับสังคม และสิ่งแวดล้อมนั้นๆ

๗) รู้บุคคล และเข้าใจความแตกต่างชงบุคคลที่จะต้องเกี่ยวข้องซึ่งกันและกันธรรมที่พัฒนามนุษย์และทรัพยากรมนุษย์ให้มีคุณค่า และเป็นคุณสมบัติของคนดี ซึ่งถือว่าเป็นการพัฒนาที่ถูกต้องและยั่งยืน นอกจากหลักสัปปริสธรรมดังกล่าวนี้แล้ว ยังมีหลักธรรมซึ่งเป็นหลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี

ดังนั้น การเจริญศีล พัฒนาความประพุดิ การฝึกอบรมศีล จึงมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางสังคม คือ หลักพื้นฐานของมนุษย์มีจุดหมายที่เหมือนกัน คือ การมีชีวิตที่ไม่มีโทษภัยอยู่ในสังคมที่ปกติสุขจึงสร้างกฎระเบียบขึ้นในสังคมมนุษย์ คือ ศีล ๕ เป็นเสมือนระเบียบปฏิบัติของสังคม ได้แก่ การเว้นจากการปลงชีวิตสัตว์ที่มีชีวิต ชีวิตทั้งหลายมีค่าเท่าเทียมกันทั้งหมด ซึ่งการที่ทำให้มนุษย์อยู่ร่วมกันโดยความเป็นระเบียบเรียบร้อยและเป็นที่ยอมรับของธรรมทั้งหลายที่เป็นกุศล

๔.๓.๓ การพัฒนาด้านจิตตภาวนา

การพัฒนาด้านจิตตภาวนา ได้แก่ การเจริญจิต พัฒนาจิต และการฝึกอบรมจิตใจ ซึ่งมหาวิทยาลัยถือได้ว่าเป็นที่พึ่งพาทางปัญญาและจิตใจของสังคมและชุมชน โดยมีกิจกรรมที่พัฒนาสังคมที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยซึ่งมีต้นทุนทางสังคมสูง ประกอบกับผู้บริหารมี

วิสัยทัศน์ จึงมีการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีสิ่งแวดล้อมและภูมิทัศน์ที่สวยงาม มีบรรยากาศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ครบทุกด้าน กับทั้งมีการพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง เช่น MCU Model ผู้บริหารมีความรู้ความสามารถ มีการบริหารที่ทันสมัย สามารถจัดการ พัฒนาสภาพแวดล้อม และทรัพยากรสนับสนุนการเรียนรู้ รวมทั้งระบบ IT และสิ่งอำนวยความสะดวกด้านต่างๆ หลังจากประสบอุทกภัย ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผู้บริหารทุกระดับ ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษา นอกจากนี้ ฝ่ายมาตรฐานและคุณภาพการศึกษาทำงานอย่างเต็มศักยภาพ มีการทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR) ที่ถูกต้องตามข้อเท็จจริง จำเป็นต้องกำหนดทิศทางและยุทธศาสตร์การพัฒนาที่เหมาะสม โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันเพื่อป้องกันปัจจัยเสี่ยง และเสริมรากฐานของมหาวิทยาลัยด้านต่างๆ ให้เข้มแข็งควบคู่กับการให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลง มีโอกาสการเข้าถึงทรัพยากร และได้รับประโยชน์จากการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างเป็นธรรม รวมทั้งสร้างโอกาสทางเศรษฐกิจด้วยฐานความรู้และความคิดสร้างสรรค์ บนพื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมอันจะนำไปสู่การพัฒนาให้เป็นเชิงบูรณาการเชิงพุทธที่มั่นคงและยั่งยืน การทำจิตใจให้เจริญงอกงามขึ้นในคุณธรรม ความดีงาม ความเข้มแข็งมั่นคง และความเบิกบานผ่องใส สงบสุข มีคุณภาพจิตดี มีสมรรถภาพจิตดี มีสุขภาพจิตดี เข้มแข็งมั่นคง เจริญงอกงามด้านคุณธรรมทั้งหลาย เช่น มีเมตตา กรุณา มีฉันทะ ขยันหมั่นเพียร อดทน มีสมาธิ และสดชื่น เบิกบาน เป็นสุขผ่องใส เป็นต้น

การจัดบริการทางสังคมให้ทุกคนตามสิทธิขั้นพื้นฐาน เน้นการสร้างภูมิคุ้มกัน ระดับปัจเจก และสร้างการมีส่วนร่วมในกระบวนการตัดสินใจในการพัฒนามหาวิทยาลัย มุ่งพัฒนา ระบบบริการสาธารณะให้มีคุณภาพและมีช่องทางการเข้าถึงอย่างเท่าเทียมและทั่วถึง การจัดหาที่อยู่อาศัยสำหรับผู้ที่มีรายได้น้อย การเข้าถึงระบบสาธารณสุขโรค พัฒนาระบบสวัสดิการทางสังคมให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพ พัฒนาระบบการเงิน ฐานรากและระบบการออมที่หลากหลาย เสริมสร้างเจตคติ ด้านความเสมอภาคระหว่างหญิงและชาย และพัฒนาระบบฐานข้อมูลในการคุ้มครองทางสังคมให้ครอบคลุมประชาชนทุกคนตามสิทธิ และสามารถเข้าถึงบริการอย่างมีประสิทธิภาพ

การพัฒนาวิทยาการด้านเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ให้เป็นพลังขับเคลื่อนการปรับโครงสร้างเศรษฐกิจให้เติบโตอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน เน้นการนำความคิดสร้างสรรค์ ภูมิปัญญาท้องถิ่น ทรัพยากรทางปัญญา วิจัยและพัฒนาไปต่อยอด ถ่ายทอด และประยุกต์ใช้ประโยชน์ทั้งเชิงพาณิชย์ สังคม และชุมชน โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการพัฒนาและประยุกต์ใช้วิทยาการด้านเทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม ที่ส่งเสริมการใช้ความคิดสร้างสรรค์และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับภาคการผลิต ตลอดจนพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางวิทยาการด้านเทคโนโลยี วิจัยและนวัตกรรมให้ทั่วถึงและเพียงพอ ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ในลักษณะของความร่วมมือระหว่างภาครัฐและเอกชน

การประชาสัมพันธ์เพื่อเผยแพร่ภาพลักษณ์ และสร้างความเชื่อมั่นต่อมหาวิทยาลัยสู่ระดับนานาชาติ มีการสร้างภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เพื่อให้เป็นที่รับรู้อย่างกว้างขวาง ทั้งภายในและภายนอกประเทศ และปรับปรุงพัฒนาเว็บไซต์มหาวิทยาลัยให้มีความน่าสนใจ ทันสมัย และเป็นประโยชน์ทั้งแก่ชาวไทยและต่างประเทศ สรุปผลการดำเนินการ ดังนี้

๑) มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมและโครงสร้างเพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ได้แก่ (๑) โครงการฝึกอบรมพระนักเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุกระจายเสียง (๒) โครงการฝึกอบรมผู้บริหารโครงการพระนักเผยแผ่ธรรมะ (๓) โครงการเผยแผ่ธรรมะทางวิทยุโทรทัศน์ (๔) โครงการพัฒนาศักยภาพงานประชาสัมพันธ์ (๕) โครงการ MCU Radio and MCUTV (๖) โครงการสัมมนา ยกร่างแผนแม่บทเพื่อการประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย

๒) มหาวิทยาลัยได้ร่วมกับบริษัท ทูริติจิตอล เอ็นเตอร์เทนเมนต์ จำกัด และแล้วเสร็จในปี ๒๕๔๗ โดยได้นำข้อมูลจากการพัฒนาระบบเดิมมาวิเคราะห์ปรับปรุงการทำงานของเว็บไซต์ และได้รับการพัฒนาแก้ไขเพิ่มเติม ได้แก่ ระบบข่าว ระบบปฏิทินกิจกรรม ระบบจัดการแฟ้มภาพ ระบบบทความทางวิชาการ ระบบดาวน์โหลดข้อมูล ระบบของเว็บไซต์ส่วนงาน ได้ฟังจากข่าวสารของมหาวิทยาลัย การเจริญจิต พัฒนาจิต การฝึกอบรมจิตใจ เพื่อให้รู้เท่าทันต่อเหตุการณ์นี้ คือ การฝึกจิตอย่างหนึ่ง

หลักธรรมประจำใจที่ประเสริฐ ที่จะเป็นตัวช่วยในการพัฒนามนุษย์ทางด้านจิตใจได้เป็นอย่างดี หลักธรรมที่กล่าวถึงคือ พรหมวิหารธรรม ซึ่งประกอบด้วย

๑) เมตตา ความรัก ความปรารถนาดี การแสดงออกซึ่งภาพไมตรีของสังคมมนุษย์โดยปรารถนาแผ่เมตตาจิตให้ทุกคนมีความสุขกาย สบายใจ

๒) กรุณา ความสงสาร อยากช่วยเหลือผู้อื่นให้พ้นจากทุกข์ ปัญหาและอุปสรรคทั้งหลาย บำบัดความทุกข์ยากเดือดร้อนของเพื่อนมนุษย์ให้ประสบสำเร็จ ความเจริญรุ่งเรือง สิ่งสำคัญอย่ากรณามากจนเกินประมาณ ต้องรู้จักปฏิบัติตนให้เหมาะสมในการทำการสงเคราะห์ ควรประกอบด้วยอุเบกขากำกับด้วย

๓) มุทิตา ความรู้สึกยินดีด้วยเมื่อเห็นบุคคลอื่นได้ดีมีความสุข ตัวเองก็มีจิตใจแช่มชื่นเบิกบาน พลอยยินดีปลาบปลื้มใจไปด้วย เมื่อเห็นเขาเหล่านั้นประสบผลสำเร็จ มีความเจริญงอกงามในตำแหน่งหน้าที่การงานยิ่งขึ้นไป

๔) อุเบกขา ความมีใจเป็นกลาง ต้องรักษาความยุติธรรมถูกต้อง สมควรแก่เหตุที่ตนได้กระทำไว้ และปฏิบัติตามความเที่ยงธรรม โดยไม่เห็นแก่พรรคพวกพี่น้อง

หลักพรหมวิหารธรรมนี้ จะต้องใช้ให้ถูกต้องตามความหมายขององค์ธรรมแต่ละข้อ จึงจะไม่เกิดความเสียหาย เป็นอคติ อันจะมีผลร้ายต่อสังคมและทรัพยากรมนุษย์ได้

ดังนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ จึงมีส่วนทำให้บุคคลมีจิตใจและอารมณ์มั่นคง เป็นผู้มีความเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่แก่คนอื่นเป็นคนที่เห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวม พระพุทธเจ้าสอนให้บุคคลงดเว้นความโลภ ความพยาบาท แล้วให้ประพฤติดมโนสุจริต ไม่มีความโลภ ไม่มีความพยาบาท หรือมีจิตใจเสียสละและยินดีให้อภัย ตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาจิตใจตามหลักของสมาธิที่เรียกว่า จิตตภาวนา

๔.๓.๔ การพัฒนาด้านปัญญาภาวนา

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 ทั้งนี้โดยมีโครงสร้างส่วนงานหน้าที่ความรับผิดชอบ การนำเทคโนโลยีมาใช้ประกอบ มีงบประมาณในการดำเนินงาน เป็นต้น การดำเนินการตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เป็นไปตามกระบวนการบริหารนำแผนสู่การปฏิบัติ คือ

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

ขั้นตอนนับตั้งแต่การจัดทำแผนเสร็จสิ้น จนถึงขั้นตอนการนำแผนไปใช้ในการปฏิบัติงาน จำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องร่วมมือกันอย่างใกล้ชิด เพื่อถ่ายทอดความรู้ความเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการทุกระดับ แก่บุคลากรที่เกี่ยวข้อง ทั้งผู้จัดทำโครงการต่างๆ ผู้ตรวจสอบและประเมินผล และผู้ปรับปรุงมาตรฐานขององค์กร เนื่องจากบุคคลเหล่านี้จะต้องเข้าใจในแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการอย่างชัดเจนและแนะนำบุคคลอื่นได้ เพราะคุณภาพและประสิทธิภาพและประสิทธิผล ย่อมขึ้นอยู่กับระดับของความรู้ความเข้าใจในแผนกระบวนการนำแผนสู่การปฏิบัติ ประกอบด้วย ๒ ส่วน คือ

๑. การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนปฏิบัติการจะเป็นแผนที่ถูกกำหนดขึ้นโดยระบุรายละเอียดเกี่ยวกับแผนงานและโครงการต่างๆ ที่มีเป้าหมาย สอดคล้องกับเป้าประสงค์และแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ โดยทั่วไปแล้วการกำหนดแผนปฏิบัติการจะเป็นรายปี โดยหน่วยปฏิบัติจะต้องกำหนดให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของผลงานที่จะเกิดขึ้นอย่างน้อย ๒ ระดับ ได้แก่ ผลผลิต (Output) และผลลัพธ์ (Outcome) โดยใช้กรอบการวางแผนแบบเหตุผลสัมพันธ์ (Logical Framework Project Planning) ซึ่งเป็นการชี้ให้เห็นถึงความสัมพันธ์ของเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ (ในระดับต่างๆ) ตัวชี้วัดความสำเร็จและทรัพยากรที่จำเป็นในการดำเนินงาน

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

๒.๑ การปฏิบัติตามแผนงาน/งาน/โครงการ ตามกลยุทธ์ของแผนฯ เพื่อดำเนินการจัดทำผลผลิตหรือให้บริการแก่ผู้รับบริการ

๒.๒ การปฏิบัติตามแผนงาน งาน/โครงการ ที่เป็นพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ การจัดการความรู้ (Knowledge Management) ในองค์กร หรือการพัฒนาองค์กรและการจัดการ (Management Development) เพื่อช่วยเสริมสร้างขีดสมรรถนะการเรียนรู้ให้องค์กรมีความพร้อมที่จะปรับปรุงตนเอง เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล

เพื่อบูมให้เกิดความสำเร็จตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) นี้ จะต้องดำเนินการทำความเข้าใจเกี่ยวกับขั้นตอนการนำแผนสู่การปฏิบัติแก่ส่วนงานทั้งระดับสถาบัน สำนัก ศูนย์ คณะ ภาควิชา โดยการประชุมชี้แจงทำความเข้าใจในกระบวนการปฏิบัติที่สร้างองค์ความรู้ในการบริหารแก่ผู้ที่เกี่ยวข้อง และดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการในระดับต่างๆ ที่

เชื่อมโยงกันตั้งแต่แผนพัฒนาหลักจนถึงแผนพัฒนาระดับส่วนงานให้มีความเชื่อมโยงเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จากนั้น จะต้องสร้างระบบการติดตามประเมินผล ที่สอดคล้องกับตัวชี้วัดความสำเร็จซึ่งเป็นกลไกความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผน หรือพัฒนาระบบการติดตามประเมินผลให้เชื่อมโยงกันโดยการสรุปเป็นรายงาน ประชาสัมพันธ์ให้แก่องค์กร หรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องได้รับ การเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจ และการหยั่งรู้ความจริง ให้รู้เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามความเป็นจริง คือ เข้าใจสิ่งทั้งหลายตามสภาวะหรือตามที่มันเป็น สิ่งทั้งหลายเป็นอย่างไร ก็รู้ตามที่มันเป็นอย่างนั้นแค่นั้น เกิดญาณภูตญาณทัสสนะ รู้เท่าทันเห็นแจ้งโลกและชีวิตตามสภาวะ สามารถทำจิตใจให้เป็นอิสระ ทำตนให้บริสุทธิ์จากกิเลสจะปลดพ้นจากความทุกข์ แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นได้ด้วยปัญญา ต้องมีการพัฒนาอย่างก้าวกระโดด เพื่อเป็นแหล่งความรู้ที่ตอบสนองการแก้ไขปัญหาวิกฤติและชี้แนะการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชาติและท้องถิ่น โดยเร่งสร้างภูมิคุ้มกันในประเทศให้เข้มแข็งขึ้นภายใต้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และต้องส่งเสริมการพัฒนาประเทศให้สามารถแข่งขันได้ในประชาคมอาเซียนและประชาคมโลก โดยให้ความสำคัญกับการพัฒนาคนและสังคมไทยให้มีคุณภาพ ผลิดักำลังคนที่มีศักยภาพตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานสามารถทำงานเพื่อดำรงชีพตนเองและเพื่อช่วยเหลือสังคม มีคุณธรรม มีความรับผิดชอบ และมีสุขภาวะทั้งร่างกายและจิตใจ รวมทั้งพัฒนาอาจารย์ให้เป็นมืออาชีพ และผู้เชี่ยวชาญมืออาชีพ เป็นที่ยอมรับของสังคมมีการจัดการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศไทยโดยใช้ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ความคิดสร้างสรรค์ พื้นฐานการผลิตและการบริโภคที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของประเทศไทย ทั้งนี้ โดยอาศัยการบริหารจัดการอุดมศึกษาเชิงรุก ซึ่งมีกลยุทธ์การเงิน และพระราชบัญญัติอุดมศึกษา เป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อน ในแผนนี้กำหนดวิสัยทัศน์ ปี ๒๕๕๙ ว่า “อุดมศึกษาเป็นแหล่งองค์ความรู้และพัฒนากำลังคนระดับสูงที่มีคุณภาพเพื่อการพัฒนาชาติอย่างยั่งยืน สร้างสังคมการเรียนรู้ตลอดชีวิต ตามแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) บนพื้นฐานปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง มีบทบาทสูงในสังคมอาเซียนและมุ่งสู่คุณภาพระดับนานาชาติ”

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 รวมทั้งสัตว์อื่นหลายทั้งปวงด้วย)

๒) สมธิ หมายถึง การฝึกพัฒนาในด้านจิตใจ มีความสำคัญอย่างยิ่งเพราะจิตใจเป็นฐานของพฤติกรรม เนื่องจากพฤติกรรมทุกอย่างเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา และเป็นไปตามเจตจำนงและแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้ตั้งงามแล้ว ก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ตั้งงามด้วย แม้ความสุขความทุกข์ในที่สุดก็อยู่ที่ใจ ยิ่งกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ ต้องอาศัยจิตใจที่เข้มแข็งสู่ปัญญาเอาใจใส่ มีความเพียรพยายามที่จะคิดค้นไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณานั้นยาก หรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือ ต้องมีสมาธิจึงจะคิดได้ชัดเจน เจาะลึกทะลุได้และมองเห็นทั่วตลอด จิตที่ฝึกดีแล้ว จึงเป็นฐานะที่จะให้ปัญญาทำงานและพัฒนาได้ผล

๓) ปัญญา หมายถึง การพัฒนาปัญญา ซึ่งมีความสำคัญสูงสุด เพราะปัญญาเป็นตัวนำ และควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่ไหน ก็อยู่ที่ว่าจะมีปัญญา ชี้นำหรือบอกทางให้เท่าใด และปัญญาเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจ ให้ทางออกแก่จิตใจ เช่น เมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาติดตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระ ได้การพัฒนาปัญญาเป็น เรื่องกว้างขวางแยกออกไปได้หลายด้าน และมีหลายขั้นหลายระดับ เช่น

ก. เป็นปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ความรู้ความเข้าใจในข้อมูล รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ เข้าถึงเนื้อหาความหมายถูกต้องชัดเจน การเรียนรู้อย่างถูกต้องตามเป็นจริง โยงเข้ามาประสานเป็นภาพองค์รวมที่ชัดเจน หรือโยงออกไปสู่ความหยั่งรู้หยั่งเห็นใหม่ๆ ได้

ข. ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ความรู้ความเข้าใจระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัยสืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย

ค. ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ความเข้าใจถึงเท่าทันความจริงของสังขาร คือ โลกและชีวิตที่เปลี่ยนแปลงไปตามกฎธรรมดาของธรรมชาติ จนสามารถวางใจถูกต้องต่อสิ่งทั้งหลาย ทำจิตใจให้หลุดพ้น เป็นอิสระได้โดยสมบูรณ์

ดังนั้น ปัญญาภาวนาสามารถทำให้บุคคลได้รู้และเข้าใจในสิ่งต่างๆ อย่างถูกต้องตามความเป็นจริง เป็นสัมมาทิฐิ ละมโนทุจริต ปฏิบัติตามมโนสุจริต เป็นการพัฒนาศักยภาพบุคคล ตามหลักของปัญญา เรียกว่า ปัญญาภาวนา การปฏิบัติข้อนี้เป็นการพัฒนาศักยภาพให้เข้าใจชีวิตอย่างแจ่มแจ้ง จนถึงสัมมาญาณและบรรลุสัมมาวิมุตติ (ความหลุดพ้นจากกิเลสได้อย่างสิ้นเชิง) ซึ่งถือเป็นปัญญาภาวนาเช่นกัน

๔.๔ สรุปวิเคราะห์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการ

การพัฒนา เป็นกระบวนการเปลี่ยนแปลงไปสู่ความเจริญ โดยมีการเป็นการวางแผนเพื่อ มาตรการในการปฏิบัติให้หลุดพ้นจากความเป็นทุกข์ยากที่ไม่พึงปรารถนา เป็นความพยายามที่ตั้งใจกระทำเพื่อเปลี่ยนแปลงโครงสร้างสังคม และการพัฒนานั้นนอกจากเป็นการพัฒนาที่เป็นรูปธรรม คือเป็นวัตถุที่จับต้องได้ ยังมีการพัฒนาคุณภาพจิตใจและความพอใจซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถจับต้องได้ แต่สามารถวัดระดับได้ ทั้งนี้ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นสิ่งที่จำเป็นต่อความอยู่รอดและความมีประสิทธิภาพขององค์กร ซึ่งการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ได้กลายเป็นเครื่องมือที่สำคัญที่มีคุณค่าต่อความสำเร็จขององค์กร ในยุคของการแข่งขัน องค์กรจำเป็นต้องมีนโยบาย และแผนการที่ให้ความสำคัญในด้านการพัฒนาและการฝึกอบรม ทรัพยากรมนุษย์เป็นสิ่งที่ช่วยให้หน่วยงาน องค์กร และองค์กรสังคมมีความเจริญก้าวหน้า ประสบความสำเร็จ จึงทำให้เกิดมีแนวคิดในการพัฒนามนุษย์อย่างมีรูปแบบขึ้นมา เพื่อตอบสนองความต้องการของประชาสังคม

ส่วนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในทางพระพุทธศาสนานั้น ได้แบ่งแยกบุคคลที่เหมาะสมแก่การพัฒนาไว้อย่างชัดเจนตามหลักบัว ๔ เหล่านั้น น่าจะมีเพียง ๓ ประเภท คือ ๑) อุกคฆฏัตถุญญ หมายถึง พวกที่มีสติปัญญาฉลาดเฉลียวเป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมก็สามารถรู้และเข้าใจในเวลาอันรวดเร็ว เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่พ้นน้ำ เมื่อต้องแสงอาทิตย์ก็เบ่งบานทันที ๒) วิปจิตถุญญ พวกที่มีสติปัญญาปานกลาง เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้วพิจารณาตามและได้รับการอบรมฝึกฝน

เพิ่มเติมก็จะสามารถรู้และเข้าใจได้ในเวลาอันไม่ช้า เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ปริ่มน้ำซึ่งจะบานในวันถัดไป ๓) เนยยะ พวกที่มีสติปัญญาน้อย แต่เป็นสัมมาทิฐิ เมื่อได้ฟังธรรมแล้ว พิจารณาตามและได้รับการอบรมฝึกฝนเพิ่มอยู่เสมอ มีความขยันหมั่นเพียร ไม่ย่อท้อ มีสติมั่น ประกอบด้วยศรัทธา ปสาทะ ในที่สุดก็สามารถรู้และเข้าใจได้ในวันหนึ่งข้างหน้า เปรียบเสมือนดอกบัวที่อยู่ใต้น้ำ ซึ่งจะค่อยๆ โผล่ขึ้นเบ่งบานได้ในวันหนึ่ง ส่วนประเภทที่ ๔) ปทปรมะ หรือ พวกที่ไร้สติปัญญาและยังเป็นมิจฉาทิฐิ แม้ได้ฟังธรรม ก็ไม่อาจเข้าใจความหมายหรือรู้ตามได้ ทั้งยังขาดศรัทธาปสาทะ ไร้ซึ่งความเพียร เปรียบเสมือนดอกบัวที่จมลึกอยู่ในโคลนตม ยังแต่จะตกเป็นอาหารของเต่าและปลา ไม่มีโอกาสโผล่ขึ้นพ้นน้ำเพื่อเบ่งบาน ประเภทนี้ ไม่เหมาะที่จะนำมาพัฒนา ทั้งนี้ ๓ จำพวก แรกพระพุทธองค์ให้คำจำกัดความเรียกว่า "เวไนยสัตว์" หรือผู้ที่ควรแก่การแนะนำสั่งสอนได้ ส่วนปทปรมะนั้นเป็นพวก "อเวไนยสัตว์" หรือผู้ไม่อาจแนะนำสั่งสอนได้ แม้จะสั่งสอนก็จะเสียเวลาเปล่า สำหรับหลักธรรมที่นำมาพัฒนามนุษย์ให้เป็นผู้ที่จะมีทั้ง "วิชาและจรณะ" นั้น ต้องยกเอา "ภาวนา ๔" มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้เป็นผู้ที่ถึงพร้อมทั้งด้านกาย ศีล สมาธิ และปัญญา

การพัฒนาด้านกายภาวนา หรือ การเจริญกาย พัฒนากาย การฝึกอบรมกาย คือ การมีความสัมพันธ์ที่เกื้อกูลกับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพหรือทางวัตถุ ซึ่งมีคำอธิบายไว้หลายอย่าง ได้แก่ อินทริยสังวร แปลว่า สรรวมอินทริย ๖ แต่บางแห่งแสดงไว้เพียง ๕ คือ ยกเว้นใจ ให้รู้จักติดต่อกว่เกี่ยวข้องสิ่งทั้งหลายภายนอกทางอินทริยทั้งห้าด้วยดี และปฏิบัติต่อสิ่งเหล่านั้นในทางที่เป็นคุณ มิให้เกิดโทษ ให้กุศลธรรมงอกงาม ให้กุศลเสื่อมสูญ รวมทั้งการพัฒนาความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกาย นอกจากนี้ กายภาวนา ยังหมายถึง กายานุปัสสนาสติปัฏฐาน ฐานที่ตั้งแห่งสติที่พิจารณาเห็นชัด กาย คือ เรื่องที่เกี่ยวข้องกับทางกาย ได้แก่ การบริโภคน้ำ 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 เป็นผู้มีความใฝ่ใจมีไตร่ตรอง ประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ได้รับการยอมรับและเป็นที่ไว้วางใจจากผู้มีส่วนได้เสียทุกส่วนงาน โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรทำงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส เข้าใจผู้อื่น คำนึงถึงสังคม ชุมชน สิ่งแวดล้อม และคำนึงถึงผลประโยชน์ขององค์กรเป็นหลัก มุ่งเน้นวัฒนธรรมการทำงานให้บุคลากรมุ่งมั่นในผลสัมฤทธิ์ขององค์การอย่างมีเอกภาพ มีประสิทธิภาพ เพื่อขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้มีความสามารถ มองการณ์ไกล มุ่งสู่นวัตกรรมใหม่ ให้ผลงานขององค์การเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ บริหารจัดการให้บุคลากรได้รับค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรมและเหมาะสม มีคุณภาพชีวิตที่ดีและปลอดภัย มีความก้าวหน้าในการทำงานตามความสามารถและได้รับการยกย่องชมเชย

การพัฒนาด้านศีลหรือการพัฒนาพฤติกรรม หมายถึง การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ให้มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมอย่างถูกต้อง มีผลดีกับสิ่งแวดล้อมที่เราเกี่ยวข้องสัมพันธ์ มี ๒

ประเภท คือ ๑) สิ่งแวดล้อมทางสังคม ได้แก่ เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสัตว์อื่น และ ๒) สิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ได้แก่ ปัจจัย ๔ เครื่องใช้วัสดุอุปกรณ์ต่างๆ รวมทั้งเทคโนโลยี และสิ่งทั้งหลายที่มีในธรรมชาติ ทั้งนี้ ศิลปินมีขอบเขตเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก

ทั้งนี้ จากการสัมภาษณ์เชิงลึก พบว่า การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปะ ส่วนใหญ่จะเป็นการพัฒนาที่มุ่งเน้นให้เกิดการอยู่ร่วมสังคมอย่างสันติ เน้นการมีความสัมพันธ์กับเพื่อนมนุษย์ในลักษณะที่ไม่เบียดเบียนกัน ไม่ก่อความเดือดร้อนแก่กัน โดยมีหลักปฏิบัติในขั้นพื้นฐาน ศิลปินเป็นเครื่องมือกลั่นกรองพฤติกรรมอย่างดีเยี่ยม เพราะมนุษย์เราเกิดมามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศิลปินก็มีมากมายหลายระดับที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมและยกระดับจิตใจให้สูงขึ้น ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน บุคลากรในองค์กรจะต้องมีศิลปะเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่ว่านี้แบ่งออกเป็น ๓ คือ กายกรรม วาจกรรม มโนกรรม (กุศลกรรมบถ ๑๐) กล่าวคือต้องมีความบริสุทธิ์ทั้งกายวาจาใจ ต้องคิดดี พูดดี ทำดีหรือเรียกว่ามี “อินทรีย์สังวร”

ขณะที่การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปะนั้น ส่วนใหญ่จะเน้นที่การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาบุคคล ทั้งนี้ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพแห่งชีวิตของบุคคลให้สูงขึ้น โดยในส่วนของศิลปศึกษานั้นจะเน้นให้เกิดความรู้ ความเข้าใจ โดยมีเป้าหมายที่จะให้บุคคลสามารถควบคุมการแสดงออกทางกายทางวาจา (เบญจศีล) ไม่ให้มีการกระทำและการพูดในลักษณะที่เบียดเบียนตนเองและบุคคลอื่นให้เดือดร้อน ขณะเดียวกันก็สามารถรักษามารยาททางกาย ทางวาจาให้เรียบร้อย เพื่อให้ปราศจากโทษหรือผลกระทบที่จะเกิดขึ้นแก่ตนและส่วนรวม ส่งเสริมและสนับสนุนการฝึกอบรมที่เน้นให้บุคลากรเกิดการประพฤติปฏิบัติถูกต้องตามหลักจริยธรรมหรือคุณธรรม คือ ไม่ทำให้ผู้อื่นเดือดร้อน ไม่ทำตนให้เดือดร้อน ถือเป็นการส่งเสริมการปฏิบัติส่วนตนเพื่อผลความปรกดีสงบเรียบร้อยในส่วนรวม

ส่วนการจัดการศึกษาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปะ การพัฒนาบุคลากรด้วยการจัดการศึกษาด้านศิลปะนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาองค์ความรู้ด้านศิลปะ ที่เกี่ยวกับการทำงานจะเกิดผลดีต่อองค์กรในภาพรวมถึงระบบการบริหารจัดการก็จะเกิดความสมบูรณ์ยิ่งขึ้น ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่มีความรู้ด้านศิลปะหรือดำเนินชีวิตประกอบด้วยศิลปะ ส่วนใหญ่ก็จะมีสมาธิที่ดี รวดเร็ว ตรงต่อเวลา จะมาทำงานก่อนเวลาเสมอ และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดศิลปะก็จะขาดความกระตือรือร้นไปด้วย และโดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานก็ทำด้วยความเฉื่อยชา ไม่ค่อยสนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ จะขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนา

การจัดการศึกษาเพื่อการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลปะ ผลที่ตามมาคือจะทำให้เกิดประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน เกิดมาตรฐานในการปฏิบัติที่เป็นอันหนึ่งอันเดียวกัน และจะช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง หากมีการเปรียบเทียบผลงานก็จะเห็นการเปลี่ยนแปลงที่ชัดเจน ถือเป็นแนวทางในการพัฒนาการปฏิบัติงานให้เกิดผลได้ดียิ่งขึ้น ขณะเดียวกันก็จะเป็นการสนับสนุนให้บุคลากรมีการฝึกฝนตนเองให้เข้าสู่ระบบมาตรฐานได้อีกทางหนึ่ง และจะทำให้พฤติกรรมในการปฏิบัติงานในองค์กรในทุกฝ่ายเข้ากันได้เป็นอย่างดีที่สุด ทุกคนจะได้รับความพอใจสูงขึ้น และกำลังความสามารถในทางที่จะปฏิบัติหน้าที่และสร้างสรรค์ผลงาน จากการศึกษาพบว่า นอกจากงานที่ได้รับมอบหมายและงานในหน้าที่แล้ว ทุกคนยังมีความต้องการทางจิตใจที่ต้องการ

ตอบสนองอยู่ด้วย ความต้องการทางอารมณ์และร่างกายของมนุษย์ประกอบเป็นพื้นฐานขององค์กร ซึ่งอาจเกิดขึ้นได้เองจากการรวมตัวของทุกคนในองค์กร ซึ่งมีความต้องการผลประโยชน์ หรือ วัตถุประสงค์ร่วมกัน จะต้องมีการพัฒนาให้มีความช่วยเหลือ ความสำนึกในหน้าที่ การให้ความร่วมมือ ความอดทนอดกลั้น คำนึงถึงผู้อื่น เคารพต่อกฎระเบียบ ตรงต่อเวลา อดทน พุเม เท ไม่ย่อท้อ เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กร ช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เป็นแบบอย่างที่ดีในการปฏิบัติงาน สุภาพอ่อนน้อมต่อกัน ข้าราชการจะต้องมีวินัย ยึดหลักจรรยาบรรณและหลักประมวลจริยธรรมข้าราชการ มาเป็นกรอบในการปฏิบัติงาน

ส่วนการให้การศึกษาเพื่อพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป จำเป็นที่จะต้องให้ความสำคัญเป็นเบื้องต้น เนื่องจากว่า มนุษย์เราเกิดมามีพฤติกรรมที่แตกต่างกันไป และศิลปนั้นก็มากมายหลายระดับที่จะช่วยหล่อหลอมพฤติกรรมยกระดับจิตใจให้สูงขึ้นๆ ในการทำงานก็เช่นเดียวกัน บุคลากรหรือทรัพยากรมนุษย์จะต้องมีศิลปเป็นเครื่องกำกับพฤติกรรม ซึ่งพฤติกรรมที่ว่่านี้แบ่งออกเป็น ๓ คือ กายกรรม วจีกรรม มโนกรรม กล่าวคือ ต้องมีความบริสุทธิ์ทั้งกาย วาจา และใจ ต้องทำดี พูดดี และคิดดี หรือที่เรียกว่า “อินทริยสังวร ” และเป็นแบบอย่างที่ดีในด้านการสร้างค่านิยมในการรักษาศิล โดยผู้บริหารจะต้องวางแผน วางนโยบาย เพื่อดำเนินโครงการที่จะให้ทุกคนในองค์กร โดยเริ่มจากผู้บริหารเป็นผู้นำร่องในการบำเพ็ญตนหรือปฏิบัติตนให้อยู่ในทำนองคลองธรรม (รักษาศิล) ก่อน จากนั้น ก็จะขยายผลให้ทุกคนในองค์กรเข้าร่วมโครงการ จะถือเป็นการพัฒนาอย่างยั่งยืนในที่สุด

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านศิลป ส่วนใหญ่จะเน้นการพัฒนาโดยจัดระเบียบความเป็นอยู่ การดำเนินชีวิตและการอยู่ร่วมกันในสังคม หากเรามีการส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่องจนคนมีพฤติกรรมที่ดีก็จะเกิดเป็นการพัฒนาที่ยั่งยืน ทั้งนี้ เพราะสามารถพัฒนาบุคคลให้มีการดำเนินชีวิตไปในวิถีทางที่ถูกต้อง ดึงตามส่งผลต่อตนเอง ครอบครัว และสังคม ตลอดจนการทำงานในองค์กรหรือหน่วยงาน สำหรับการนำเอาภาวนา ๔ มาประยุกต์ใช้กับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์สามารถพิจารณาได้จากผู้บริหาร เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล และบุคลากรในองค์กร เกี่ยวกับตัวชีวิตดังต่อไปนี้

๑) มีการพัฒนาความสามารถปรับตัวหรือสร้างความยืดหยุ่นให้เกิดขึ้นในทางประพฤติปฏิบัติ

๒) ในโลกของการสื่อสารเพื่อการพัฒนาด้านว่่านั้น จะต้องเน้นในส่วนที่เป็นคำจริง เป็นคำสุภาพ เป็นคำพูดไพเราะที่กลั่นออกมาจากน้ำใจที่บริสุทธิ์ ไม่เป็นคำหยาบ คำด่า คำประชด ประชัน คำเสียดสี หรือคำหยาบที่ฟังระคายหู หรือแค้นถึงกระคายใจ

การพัฒนาจิตตภาวนา หรือ ด้านสมาธิ ถือเป็นการฝึกฝนพัฒนาในด้านจิตใจ ซึ่งถือว่ามีสำคัญอย่างยิ่ง ทั้งนี้ เพราะจิตใจเป็นรากฐานของพฤติกรรม และพฤติกรรมทุกอย่างจะเกิดขึ้นจากความตั้งใจหรือเจตนา รวมถึงจะเป็นไปตามเจตจำนงหรือแรงจูงใจที่อยู่เบื้องหลัง ถ้าจิตใจได้รับการพัฒนาให้เจริญงอกงามหรือเป็นผู้ที่มีจิตใจดีงามแล้ว คนผู้นั้นก็จะควบคุมดูแลและนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงามด้วย ยิ่งไปกว่านั้น ปัญญาจะเจริญงอกงามได้ก็ต้องอาศัยจิตใจที่มั่นคง เข้มแข็ง สู้ปัญหา เอาใจใส่ และมีความเพียรพยายามที่จะคิดค้น ไม่ท้อถอย ยิ่งเรื่องที่คิดหรือพิจารณา นั้นยากหรือละเอียดลึกซึ้ง ก็ยิ่งต้องมีจิตใจที่สงบแน่วแน่ ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่พลุ่งพล่าน กระวนกระวาย คือต้องมีสมาธิ จึงจะสามารถคิดค้นหาแนวทาง วิธีการ หรือรูปแบบการแก้ไขปัญหาคิดได้ชัดเจน เจาะลึก

ทะลุทุกประเด็น และมองเห็นทั่วตลอด ทั้งนี้ จิตที่สงบแล้ว จิตที่ฝึกดีแล้ว จะเป็นฐานที่จะให้ปัญญาทำงานได้ดีมีประสิทธิภาพ ผู้บำเพ็ญสมาธินั้นก็จะบรรลุภาวะจิตที่เรียกว่า "ฌาน" ซึ่งเป็นสมาธิจิตขั้นสูง การพัฒนาจิตใจหรือเรื่องของสมาธิทั้งหมดนี้ อรรถประโยชน์จากฌานนั้นสามารถนำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์ได้หลายอย่าง แต่สิ่งที่สำคัญก็คือการใช้ฌานเป็นฐานหรือเป็นเครื่องเกื้อหนุนการพัฒนาปัญญา ซึ่งการทำงานทางปัญญาที่ยังละเอียดซับซ้อนและลึกซึ้งมากขึ้น ก็ยังต้องการและใช้สมาธิจิตที่สูงขึ้น ฉะนั้น การพัฒนาจิตใจหรือสมาธินี้จึงมีความสำคัญมากในทุกด้าน

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภาวนา เป็นการพัฒนาการบังคับจิตใจของตัวเองไว้ให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ เพราะสมาธินั้น คือ จิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่หนึ่งเหมือนก้อนหินหรือเป็นจิตที่สงบ เป็นจิตที่บริสุทธิ์ จิตที่สมควรแก่การทำงาน ซึ่งหมายถึงลักษณะของจิตที่เป็นสมาธิ การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านสมาธินั้น ส่วนใหญ่มีการจัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาด้านสมาธิให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์และเป้าหมายดังต่อไปนี้

๑) จัดโครงการเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน โดยการฝึกอบรมด้านจิตตภาวนานั้นถือว่าเป็นเรื่องสำคัญ เพราะจิตที่เป็นสมาธิจะช่วยให้เกิดการทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

๒) การจัดโครงการเพื่อพัฒนาจิตสำนึกในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้ ในการทำงานก็ย่อมจะมีการบังคับจิตใจของตัวเองให้อยู่ในสภาพที่จะทำประโยชน์ให้มากที่สุดตามที่ตนต้องการ และสมาธินั้นคือจิตที่ตั้งมั่นแน่วแน่หนึ่งเหมือนก้อนหินหรือมักเรียกว่าเป็นจิตที่สงบ เป็นจิตที่บริสุทธิ์ ขณะเดียวกันองค์สมเด็จพระสัมมาสัมพุทธเจ้าทรงแสดงลักษณะทางจิตด้วยคำอีกคำหนึ่งซึ่งสำคัญที่สุด คือ คำว่า “กัมมณีย์” แปลว่า สมควรแก่การทำงาน

๓) การจัดทำโครงการด้านการพัฒนามนุษย์สัมพันธ์ ซึ่งเป็นการฝึกอบรมสมาธิที่ส่งผลต่อความรัก ความเข้าใจ ความตั้งใจ ความจริงใจในการปฏิบัติงาน บุคลากรจะต้องรักในอาชีพของตน และมีความตั้งใจทำงานเพื่อให้เกิดผลประโยชน์ตามเป้าหมายองค์กร สมาธิยังเป็นปัจจัยสนับสนุนความใส่ใจหรือพยายามในการที่จะศึกษา ค้นคว้า ถึงวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ปฏิบัติงาน ความจริงใจ มีความทุ่มเท เสียสละ อดทน ซึ่งทำให้งานนั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาด ได้รับความสำเร็จ

๔. การจัดโครงการเกี่ยวกับการพัฒนาคุณภาพทางอารมณ์ ถือเป็นการพัฒนาจิตตภาวนา เพื่อก่อให้เกิดความอดุสาหะ พยายามในการตั้งใจปฏิบัติงาน และการฝึกฝนจิตใจให้ยังมีวุฒิภาวะมากขึ้นไป ถือเป็นส่วนหนึ่งของการฝึกฝนสมาธิ ซึ่งหมายถึงการฝึกหรือการพัฒนาสภาพจิตให้เกิดความหนักแน่นมั่นคง มีความสุข ความสงบ มีความแน่วแน่ เรียกว่า ใจอยู่กับจิต จิตอยู่กับงาน ไม่ฟุ้งซ่าน ไม่วุ่นวาย ไม่เดือดร้อนใจ ตลอดจนคุณธรรมต่างๆ โดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ หรือจิตเลือนลอย รู้ตัวอยู่เป็นปกติ ตั้งใจปฏิบัติงานอย่างรอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี

การฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา ถือเป็นเรื่องสำคัญเพราะสมาธิจะช่วยให้เราทำงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ทั้งนี้ สมาธิหมายถึงความมุ่งมั่นตั้งใจ การทำจิตให้จดจ่อกับปัจจุบันการณ์อยู่ตลอดเวลา และยังหมายถึงความเอาใจใส่ในการงานอีกด้วย สิ่งหนึ่งที่จะต้องพัฒนาแบบคู่ขนานไปกับเรื่องนี้ก็คือการพัฒนาจิตสำนึกเรื่องความรับผิดชอบในงาน ซึ่งเป็นเรื่องของ “จรรยาบรรณวิชาชีพ” เพราะเราถ้ามีความตั้งใจจริง สมาธิจะช่วยให้พ้นจาก

ความผิดพลาด เพราะจะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท และมีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ความใส่ใจ ความพยายามในการศึกษา ค้นคว้า เพื่อหาวิธีการป้องกันและแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นในหน้าที่ ที่ทุ่มเทปฏิบัติงาน ความจริงใจ มีความเสียสละ อดทน เพื่อให้ได้มาซึ่งแนวทางในการปฏิบัติงาน นั้นไม่เกิดข้อบกพร่องหรือผิดพลาดและได้รับความสำเร็จ ก็ถือเป็นอีกหนึ่งเรื่องที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมาธิในการทำงานด้วย

การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภาวนานั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องต่อไปนี้

๑) การพัฒนาองค์ความรู้ในการสร้างมุ่งมั่น ตั้งใจในการปฏิบัติหน้าที่การทำงาน ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง มีสติยับยั้งคอยเตือนตนเองเสมอเช่นกัน ปัญหาต่างๆ จะค่อยๆ หดไป เพราะเรามีความตั้งใจจริง สมาธิช่วยให้พ้นจากความผิดพลาดเพราะตั้งอยู่บนความไม่ประมาท

๒) การพัฒนาส่งเสริมความรู้ในเรื่องความใส่ใจ และความตั้งใจปฏิบัติงานให้เกิดความรอบคอบและให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี มีความอดทนและพยายามตั้งใจปฏิบัติงาน โดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ มีความสมบูรณ์และมีความสุขทั้งทางกายและใจ ก่อให้เกิดตัวแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์วิถีพุทธ โดยเฉพาะการสร้างวัฒนธรรมองค์กร ที่มีการพัฒนาออกไปจากใจตนเองสู่ครอบครัว ชุมชน และสังคม

๓. การพัฒนาส่งเสริมความรู้ ความเข้าใจในการพัฒนาจิตสำนึก เพื่อการพัฒนาบุคลิกภาพ ไม่ว่าจะเป็นการยืน การเดิน การนั่ง และการนอน ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ ย่อมสะท้อนความเป็นบุคลิกของคนๆ นั้นออกมา จนกลายเป็นคำว่า สันดาน เพราะฉะนั้น การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในเรื่องนี้จะต้องแก้ไขตั้งแต่เรื่องจิตสำนึก เพื่อมาเป็นตัวหลักต้นและขับเคลื่อนพฤติกรรมนิสัยดังที่กล่าวมา

การให้การศึกษาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภาวนานั้น ถือเป็นเรื่องสำคัญ ทั้งนี้ เพราะสมาธิต้องประกอบทั้งด้านกาย วาจา ใจ เป็นตัวสำเร็จทุกอย่าง การพัฒนาให้มีสติยับยั้ง คอยเตือน คอยกระตุ้นตนเองอยู่เสมอจะมีส่วนช่วยให้ปัญหาต่างๆ หดไป ทำให้เกิดความตั้งใจจริงในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นอย่างรอบคอบ และมีความมุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติงานให้สำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยมีความอดทนพยายามตั้งใจปฏิบัติงานโดยไม่ปล่อยให้เกิดความพลั้งเผลอ อันจะนำไปสู่การพัฒนาสร้างสรรค์ทรัพยากรมนุษย์ การสร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อองค์กร ในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตภาวนา สิ่งที่ต้องผลักดันและขับเคลื่อนอันดับแรกก็คือ ผู้บริหาร ทั้งนี้ เพราะผู้บริหารคือกุญแจสำคัญในการกำหนดทิศทางนโยบายเพื่อให้เกิดการพัฒนาในด้านนี้ ให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลติดตามมา เป็นต้นว่า

๑) โครงการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม เป็นการเสริมสร้างพัฒนาจิตใจให้เกิดความดีงาม และให้เป็นจิตใจที่สูง มีความประณีตและประเสริฐ

๒) การพัฒนาสมรรถภาพและประสิทธิภาพของบุคลากร โดยการเสริมสร้างคุณสมบัติที่ทำให้จิตใจมีความเข้มแข็ง หนักแน่น มั่นคง แก่ล้าวกกล้า สามารถทำกิจหน้าที่ให้เกิดผลดี

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา หรือการพัฒนาด้านความรู้ ถือเป็นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในขั้นสูงสุดและมีความสำคัญสูงสุด ทั้งนี้ เพราะปัญญาถือเป็นตัวนำทางและ

ควบคุมพฤติกรรมทั้งหมด คนเราจะมีพฤติกรรมอะไร อย่างไร และแค่นั้น ก้อยู่ที่ว่าจะมีปัญญาชี้แนะหรือบอกทางให้เท่าใด ขณะเดียวกันปัญญายังเป็นตัวปลดปล่อยจิตใจและให้ทางออกแก่จิตใจ เช่นเมื่อจิตใจอึดอัดมีปัญหาคับตันอยู่ พอเกิดปัญญารู้ว่าจะทำอย่างไร จิตใจก็โล่งเป็นอิสระได้ การพัฒนาปัญญาเป็นเรื่องกว้างขวาง สามารถแยกออกไปได้หลายด้านและมีความสลับซับซ้อนหลายชั้นหลายระดับ ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพประสบความสำเร็จ ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในข้อมูล ความรู้ รวมทั้งศิลปวิทยาการต่างๆ ปัญญาที่ช่วยให้ดำเนินเข้าสู่วิถีชีวิตที่ถูกต้องดีงาม ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้ความเข้าใจในระบบความสัมพันธ์ของสิ่งทั้งหลาย ที่อิงอาศัย หรือมีความสัมพันธ์สืบเนื่องส่งผลต่อกันตามเหตุปัจจัย ปัญญาที่ช่วยให้บรรลุจุดหมายสูงสุดของชีวิตที่ดีงาม ถือเป็นปัญญาที่เกิดจากการมีความรู้เข้าใจเข้าถึงเท่าทันความจริงของสังขารคือโลกและชีวิต ที่เปลี่ยนแปลงเป็นไปตามกฎของธรรมชาติ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา ส่วนใหญ่จะให้ความสำคัญในการพัฒนาให้เกิดความรอบรู้มากยิ่งขึ้น ทั้งรู้สึก รู้กว้าง จะต้องมีการถอดบทเรียนให้เกิดขึ้นในลักษณะองค์กร เพื่อการเรียนรู้ และส่งเสริมพัฒนาให้เกิดระบบการจัดการองค์ความรู้ให้มากขึ้น นอกจากนั้น ก็จะต้องพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องมนุษย์สัมพันธ์ให้เกิดขึ้นกับคนในองค์กร โดยต้องศึกษาบริบทขององค์การให้เกิดการรู้กว้าง รู้ลึกในทุกมิติ ผ่านกระบวนการฝึกอบรมส่งเสริมความรู้ เพื่อจะได้นำมาต่อยอดการทำงานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น และการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนา สิ่งที่สำคัญ ควรจะเน้นให้เกิดปัญญา ๔ ประการ ที่เรียกว่า ปัญญาวุฒิธรรม ๔ ซึ่งหลักแห่งปัญญาทั้ง ๔ ประการนี้ ถ้าพัฒนาได้หรือทำได้ในองค์กรใด องค์กรนั้นก็จะมีทรัพยากรมนุษย์ที่สมบูรณ์ และจะเป็นทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นต้นแบบขององค์กรที่มีความเป็นเลิศ ซึ่งประกอบด้วย ๑) บุคคลนั้นพึงมีสัพปุริสสังเสว หรือการอยู่ไกลคนดี ไกลผู้รู้ ๒) บุคคลพึงมีสัทธัมมัสสนะ หรือการเอาใจใส่ มีกิจกรรมหรือวิธีการที่นำไปสู่การพัฒนาองค์ความรู้ ๓) บุคคลพึงมีโยนิโสมนสิการะ หรือมีกระบวนการคิดวิเคราะห์ด้วยวิธีและแนวคิดที่ถูกต้อง มีการจัดระบบ หรือมีการจัดความสำคัญของการทำงานว่างานไหนเร่งด่วน สำคัญมากน้อย ก่อนหรือหลัง และ ๔) บุคคลพึงมีธัมมานุธัมมปฏิบัติ หรือการมีความสามารถในการใช้ชีวิตได้อย่างถูกต้องเหมาะสม เป็นไปตามกรอบคุณธรรม จริยธรรม และถูกต้องตามทำนองคลองธรรม

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการฝึกอบรม พบว่า ด้านการฝึกอบรมซึ่งเป็นการฝึกฝนและเรียนรู้ที่มีความสัมพันธ์กับสภาพการทำงานปัจจุบัน หากพิจารณาการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์โดยใช้วิธีการฝึกอบรมถือเป็นการจัดเตรียมความรู้ ทักษะที่จำเป็นให้กับบุคลากรในการปฏิบัติงาน และเป็นความพยายามในการเปลี่ยนแปลงทัศนคติที่ดีให้เกิดขึ้นในการปฏิบัติงานกับพนักงาน โดยการเน้นด้านพุทธิพิสัยซึ่งเป็นการเน้นให้ผู้เรียนเกิดองค์ความรู้ เกิดความเข้าใจในเนื้อสาระ บทบาท หน้าที่ และความรับผิดชอบ ส่วนการเน้นด้านจิตพิสัยหรือสมาธิถือเป็นการมุ่งเน้นในการพัฒนาผู้เข้ารับการฝึกอบรมมีความรู้สึก เจตคติ ค่านิยม คุณธรรม และจริยธรรมที่พึงประสงค์ และการมุ่งเน้นด้านทักษะพิสัยเป็นการพัฒนาให้ผู้เข้ารับการฝึกอบรมให้มีความสามารถในการปฏิบัติ

จากสภาพทั่วไปของการฝึกอบรมทักษะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิธีการฝึกอบรมจึงถือเป็นการจัดกิจกรรมที่จะเสริมสร้างและเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมของทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นบุคคลที่มีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และเสริมประสบการณ์

เพื่อให้การปฏิบัติงานได้ผลดียิ่งขึ้น รวมทั้งกิจกรรมการฝึกอบรมยังถือเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติหรือมุมมองที่ดีให้เกิดขึ้นต่อหน้าที่ ต่อองค์กร ซึ่งอาจจะสะท้อนออกมาจากความรับผิดชอบในการปฏิบัติงานที่เกิดขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลให้การปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งในปัจจุบันและในอนาคต โดยการฝึกอบรมในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงานนั้น จะส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน เป็นต้นว่า หากบุคลากรมีโอกาสเข้าร่วมกิจกรรมฝึกอบรมเพื่อพัฒนาอยู่เสมอ จะส่งผลให้มีการพัฒนาเรื่องบุคลิกลักษณะ พฤติกรรมการทำงาน หรือแม้แต่วิธีการทำงาน โดยผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมจะมีการสำรวจและประเมินความสามารถของตนเองอยู่ตลอดเวลา และคอยตรวจสอบตนเองอยู่เสมอว่ามีจุดแข็งและจุดบกพร่องในด้านใด พร้อมกันนั้น ก็มีความพยายามที่จะหาทางพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น เช่น ถ้าไม่เก่งเรื่องระเบียบ ข้อบังคับซึ่งจำเป็นต้องนำมาใช้ในการทำงาน เขาเหล่านั้นก็จะขวนขวายหาโอกาสที่จะศึกษาเรียนรู้เพิ่มเติมเพื่อความเข้าใจที่กระจ่างชัดยิ่งขึ้น นอกจากนั้น ผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมยังจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยจะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความพยายามที่จะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ

การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ โครงการฝึกอบรมนั้นจะส่งผล และเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์กรหรือหน่วยงาน โดยเฉพาะในเรื่องการพัฒนาทัศนคติหรือมุมมองที่มีต่อองค์กร รวมถึงระบบการบริหารจัดการ แม้กระทั่งมุมมองในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงานก็จะเกิดภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้น ทั้งนี้ จะส่งผลช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หากบุคลากรผ่านการฝึกอบรมและมีแนวคิดทัศนคติหรือมุมมองที่เป็นบวกมากขึ้นแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะเกิดความรัก ความหวงแหนหน้าที่ในองค์กร และจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ไม่เฉพาะเท่านั้น สำหรับผู้ที่มีสมาธิตั้งมั่นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือบุคคลเหล่านั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัวที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ ทั้งนี้ ส่วนใหญ่คนที่มีความกระตือรือร้นจะเป็นคนที่ชอบลองผิดลองถูก มาทำงานก่อนเวลาเสมอ เพื่อหาโอกาสค้นคว้าข้อมูลและหาความรู้เพิ่มเติม และจะพยายามที่จะให้งานเสร็จก่อนหรือตรงตามเวลาที่กำหนด ซึ่งแตกต่างจากคนที่ขาดความกระตือรือร้น โดยส่วนใหญ่จะเป็นคนที่ไม่อยากให้วันทำงานมาถึง รอคอยเวลาเลิกงานหรือเสร็จสิ้นสัปดาห์การทำงาน ทำงานเฉื่อย ไม่สนใจรับฟังข้อมูลข่าวสารใดๆ ขอเพียงให้งานของตนเองเสร็จเท่านั้น เพื่อที่จะได้กลับบ้านหรือไปที่ไหนๆ ตามที่ใจปรารถนา

การฝึกอบรมทรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความรู้ นั้น ถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยในการพัฒนาบุคลากรและนำไปสู่การปรับปรุงระบบการบริหาร และเกิดการพัฒนาในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ที่จะส่งต่อแบบรุ่นต่อรุ่น พร้อมทั้งมีระบบการบริหารจัดการและพัฒนาตัวเองอยู่ตลอดเวลา ฉะนั้น หากมีบุคลากรใหม่เข้ามาหรือมีหน่วยงานจากภายนอกต้องการจะศึกษาเรียนรู้บุคลากรในองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถอธิบายหรือส่งผ่านองค์ความรู้ที่มีไปยังบุคคลต่างๆ นั้นด้วยความรู้ ความเข้าใจที่ถูกต้อง นอกจากนั้น องค์ความรู้ที่เกิดขึ้นยังสามารถที่จะแยกแยะให้ทุกคน ทุก

ฝ่ายทราบว่าหากเกิดกรณีฉุกเฉินเร่งด่วน ทุกคนในองค์กรจะรู้ว่าควรจะทำอะไรก่อนและหลัง รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เข้าสนับสนุนแก้ไขปัญหาและอุปสรรคได้อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดการองค์ความรู้ในองค์กรโดยผ่านกระบวนการฝึกอบรมพัฒนาถือเป็นระบบการบริหารจัดการให้เกิดการวางแผนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงานอีกทางหนึ่งด้วย

สำหรับด้านสมานินั้นถือเป็นการพัฒนาหรือสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเกิดความรักองค์กร รักหน้าที่ รักผู้ร่วมงาน ตลอดจนรักประชาชนผู้มาติดต่อหรือในท้องถิ่น ขณะเดียวกันก็จะเกิดความมุ่งมั่นเพื่อก้าวสู่ความเป็นมาตรฐานในการปฏิบัติงาน ซึ่งเป็นสิ่งที่ผู้ปฏิบัติงานที่มีความสามารถจะเกิดความรู้สึกรักทำ และมีความพยายามที่จะมุ่งไปสู่ความสำเร็จและความภาคภูมิใจ สุดท้ายด้านปัญญาหรือการพัฒนาองค์ความรู้นั้น ผลที่เกิดขึ้นจากการฝึกอบรมก็จะส่งผลให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงในจุดที่ด้อยและเสริมความเข้มแข็งในจุดที่เด่น พร้อมกันนั้นองค์ความรู้ที่เกิดจากการจัดการที่เป็นระบบก็จะช่วยในการเน้นมาตรฐานการปฏิบัติงาน และช่วยให้ผู้ปฏิบัติงานทราบว่าผลงานที่มีคุณภาพจะต้องปฏิบัติอย่างไร โดยที่ไม่ต้องกำหนดรายละเอียดของงานทุกครั้ง ทำให้มองเห็นแนวทางในการปรับปรุงงานและพัฒนาความสามารถของผู้ปฏิบัติงาน และช่วยให้สามารถพิจารณาถึงความคุ้มค่าและเป็นประโยชน์ต่อการเพิ่มผลผลิต

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านการศึกษา พบว่า ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น เช่น ในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือหลักสูตรเฉพาะอื่นๆ ถือเป็นกลยุทธ์ที่สำคัญที่จะมีส่วนสนับสนุนการพัฒนาทั้งในเรื่องความรู้ ความเข้าใจและทักษะในการทำงานเพื่อให้มีประสิทธิภาพที่สูงขึ้น ขณะเดียวกัน การจัดการศึกษา ถือเป็นรูปแบบการพัฒนาที่มาจากการวางแผนอย่างเป็นระบบ และจัดทำขึ้นอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ เพื่อสร้างความรู้ ความเข้าใจเชิงลึกในการปฏิบัติงานของพนักงาน ถือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการดำเนินขององค์การโดยใช้วิธีการจัดการศึกษามาเสริมสร้าง และเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานของบุคลากร และเป็นแนวทางในการพัฒนาให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะที่ถูกต้องและมีเป้าหมายในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนยิ่งขึ้น รวมทั้งมีทัศนคติที่ดีต่อหน้าที่และมีความรับผิดชอบที่สูงขึ้น ขณะเดียวกันผู้ที่ได้รับการศึกษาก็จะมีการพัฒนาในเรื่องดังต่อไปนี้

การให้การศึกษาแก่ทรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงาน และการให้การศึกษาเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้น ทั้งนี้ จากเดิมบุคลากรอาจจะมีเพียงความรู้พื้นฐานที่สามารถปฏิบัติงานได้ตามปกติทั่วไป หากได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะเป็นการปรับเปลี่ยนทัศนคติที่ส่งผลต่อการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมและทักษะในการทำงานให้ดีขึ้น หรือแม้แต่วิธีการทำงานหากบุคลากรได้รับการศึกษาเพิ่มเติมก็จะมีวิธีการปรับปรุง เปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงานเปลี่ยนไปจากเดิม ทั้งนี้ อาจจะมีการสำรวจและประเมินวิธีการทำงานของตนเองอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อเป็นการพัฒนาจุดแข็งและปรับปรุงจุดบกพร่องของตนให้ดีขึ้น นอกจากนี้ ผู้ที่ผ่านการศึกษาในระดับที่สูงขึ้นยังจะเป็นกลุ่มคนที่ไม่ยึดติดกับวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานแบบเดิมๆ โดยจะกลายเป็นกลุ่มคนที่มีความพยายามที่จะหาเทคนิคและแนวทางใหม่ๆ เพื่อพัฒนาการทำงานของตนเองให้ดีขึ้นและมีประสิทธิภาพมากขึ้นอยู่เสมอ พร้อมกันนั้นก็จะเป็นการพัฒนาตนเองเพื่อก้าวขึ้นไปรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงขึ้นไปในอนาคตด้วย

การให้การศึกษาศรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ การให้การศึกษเพิ่มเติมให้กับบุคลากร นอกจากจะเป็นการเปิดโลกทัศน์ให้กว้างขึ้นแล้ว การศึกษาเล่าเรียนในระดับที่สูงขึ้นยังเป็นการพัฒนาวิสัยทัศน์ของบุคลากรให้กว้างขึ้นและมีสายตาวไกลขึ้นด้วย ซึ่งการมีโลกทัศน์และวิสัยทัศน์ที่เพิ่มมากขึ้นนั้น ยังส่งผลไปยังแนวคิด มุมมองในการทำงาน และสะท้อนให้เห็นถึงวิถีคิดของแต่ละบุคคลที่มีความสุขุม ลุ่มลึก และสลับซับซ้อนมากขึ้น ซึ่งการพัฒนาความคิดที่สุขุมลุ่มลึกยิ่งขึ้น และมีความสลับซับซ้อนยิ่งขึ้น ถือเป็นกระบวนการทำงานที่ต้องมีหรืออาศัยสมาธิที่อยู่ในขั้นที่สูงกว่าบุคคลหรือบุคลากรทั่วไป ฉะนั้น การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ในการให้การศึกษจึงเป็นแนวทางในการพัฒนาการทำงานที่ไม่ได้มองแค่ประสิทธิภาพการทำงานที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรเท่านั้น หากแต่การให้การศึกษยังสามารถพัฒนาคุณภาพแห่งการทำงานเกิดขึ้นได้ด้วย ทั้งนี้ โดยอาศัยปัจจัยพื้นฐานหลักที่มาจากการมีสมาธิหรือความมุ่งมั่นตั้งใจในขั้นที่สูง ทั้งในกระบวนการคิด กระบวนการวางแผน กระบวนการปฏิบัติการและอื่นๆ ด้วย

การให้การศึกษาศรัพยากรมนุษย์ด้านการจัดการความรู้ การให้การศึกษเพิ่มเติมให้กับบุคลากรถือเป็นโอกาสในการรับเอาองค์ความรู้ใหม่ ที่จะมาสนับสนุนองค์ความรู้เดิมในองค์กร ให้มีความครอบคลุม และสอดคล้องกับสถานการณ์หรือยุคสมัยมากขึ้น พร้อมกันนั้น บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทางการศึกษาที่สูงขึ้น ยังจะเป็นกำลังสำคัญในการมาพัฒนาปรับปรุงองค์ความรู้เดิมที่ยังมีข้อด้อยหรือข้อบกพร่องให้กลายเป็นองค์ความรู้ที่เข้มแข็งยิ่งขึ้น ทั้งนี้ หากองค์กรใดมีองค์ความรู้ที่เพียบพร้อม ทันต่อยุคและสถานการณ์ ยังถือเป็นแนวทางในการบริหารจัดการความเสี่ยงขององค์กรที่ทรงประสิทธิภาพด้วย ขณะเดียวกันการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรได้เข้าสู่ระบบการศึกษาที่สูงขึ้น ยังเป็นการสร้างแรงจูงใจทางอ้อม ที่จะผลักดันให้บุคลากรที่ยังไม่ได้รับการสนับสนุน ให้มีความขยันมุ่งมั่นในการทำงาน เพื่อที่จะได้มีโอกาสได้รับการพิจารณาให้ได้รับการศึกษในระดับที่สูงขึ้นในรุ่นต่อไป ทั้งนี้ ส่วนหนึ่งก็เป็นไปตามแนวคิดทฤษฎีความต้องการของมนุษย์ที่ Abraham Maslow มองว่า คนทุกคนย่อมต้องการที่จะได้รับการยกย่องเชิดชู และประสบผลสำเร็จดังที่ตนเองปรารถนา และการให้การศึกษในระดับที่สูงขึ้นแก่บุคลากร ก็ถือว่าเป็นอีกแนวทางหนึ่ง ซึ่งสามารถตอบโจทยตามแนวคิดทฤษฎีของ Abraham Maslow ทั้งนี้ เพราะหากบุคลากรจะก้าวขึ้นไปสู่จุดหมายส่วนบุคคลในตำแหน่งหน้าที่ที่ตนเองต้องการ ซึ่งบุคลากรคนนั้นจะต้องตั้งมั่นในสติ หรือในสมาธิที่มากขึ้นหรือสูงขึ้นกว่าพนักงานในระบบหรือในระดับเดียวกันด้วย

การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ด้านการพัฒนา พบว่า สิ่งที่สำคัญที่สุดที่ต้องมีการพัฒนาในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ การทำงานเป็นทีม โดยจะมีการพัฒนาตนเองอยู่ ๒ รูปแบบ กล่าวคือ รูปแบบแรก จะเป็นวิธีการพัฒนาตนเองด้วยการลองผิดลองถูก เพื่อการสร้างสรรค์พัฒนาวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ๆ ซึ่งเกิดจากแรงบันดาลใจที่มาจากกรอยากเอาชนะอุปสรรคปัญหาที่พบในขณะปฏิบัติงาน ในขณะอีกรูปแบบหนึ่งจะเป็นการพัฒนาตนเองด้วยผลจากการฝึกอบรมหรือจากการศึกษาเรียนรู้ ในรูปแบบนี้ วิธีการในการพัฒนาจะเกิดขึ้นเป็นระบบ มีรูปแบบ และมีองค์ความรู้ที่เป็นหลักการ ทฤษฎีมารองรับ ประกอบกับในขณะที่มีการพัฒนาจะเกิดกระบวนการพูด คิด ถาม ฟังและอื่นๆ เกิดขึ้นตลอดเวลาด้วย

การพัฒนาศรัพยากรมนุษย์ด้านการปฏิบัติงาน ในการพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน และทุกระดับ ส่วนใหญ่จะมีการพัฒนาตนเองเป็นไปตามวัตถุประสงค์โดยรวมขององค์กร รวมทั้ง

เป็นไปตามบทบาท อำนาจ หน้าที่ที่ได้รับมอบหมายซึ่งเป็นความรับผิดชอบที่ตนมี ทั้งนี้ ในการพัฒนานั้น ส่วนหนึ่งหากบุคลากรไม่ได้ผ่านกระบวนการฝึกอบรม หรือการศึกษาหาความรู้ในระดับที่สูงขึ้นไป การพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรยังคงเป็นไปในลักษณะลองผิดลองถูกเป็นส่วนใหญ่ แต่ก็ด้วยเจตนารมณ์ที่จะพัฒนาการปฏิบัติงานหรือการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้น ขณะที่หลายคนจะอาศัยเพียงคำแนะนำจากบุคลากรที่มีประสบการณ์ หรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญคอยชี้แนะ ขณะเดียวกันยังมีบุคลากรอีกส่วนหนึ่งที่ต้องการจะพัฒนาตนเอง แต่ไม่กล้าที่จะไปขอความรู้จากคนรอบข้าง แต่ก็ได้อาศัยการศึกษาเรียนรู้จากการคอยสังเกตพฤติกรรมของผู้ที่มีความรู้ หรือมีความเชี่ยวชาญ จากนั้น ก็จะนำมาพัฒนาและประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานของตน

สำหรับบุคลากรที่ผ่านทั้งการฝึกอบรม ผ่านทั้งการศึกษาเรียนรู้ในขั้นที่สูงขึ้น วิธีการพัฒนาตนเองของกลุ่มคนเหล่านี้จะเป็นไปค่อนข้างมีระบบ มีแบบแผน และอ้างอิงตามหลักวิชาการ ทั้งนี้ จะส่งผลไปสู่การปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นระบบตั้งแต่กระบวนการคิด การวางแผน การปฏิบัติ และยังมีระบบติดตามประเมินผลเกิดขึ้นด้วย ซึ่งการปฏิบัติในลักษณะนี้ส่วนใหญ่จะส่งผลให้เกิดระบบการจัดการองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานเกิดเป็นผลพลอยได้ติดตามมา ไม่เฉพาะเท่านั้น ในการพัฒนาตนเองอย่างเป็นระบบในด้านการปฏิบัติงาน ยังถือเป็นพื้นฐานที่จะนำไปสู่การพัฒนาที่จะก้าวขึ้นรับตำแหน่งหน้าที่ที่สูงกว่าที่เป็นอยู่ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยก็เช่นกัน หากพนักงานเจ้าหน้าที่หรือบุคลากรคนใด มีระบบการพัฒนาตนเองดังที่กล่าวมา ส่วนใหญ่ก็จะได้รับการสนับสนุนส่งเสริมให้ได้รับตำแหน่งหน้าที่ที่ดีขึ้นด้วย

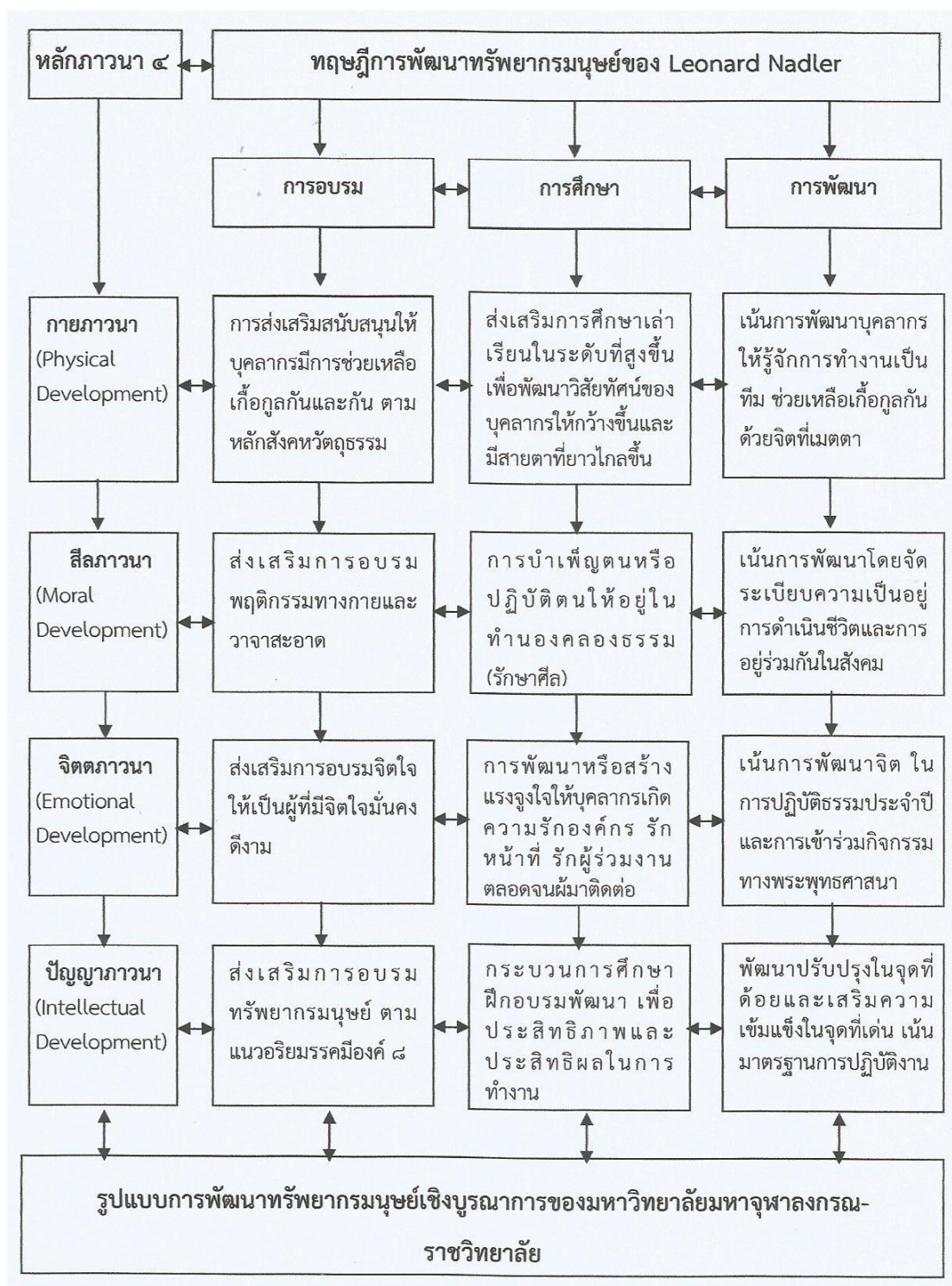
การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านความมุ่งมั่นตั้งใจ หากเกิดการพัฒนาตนเองของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ผลที่จะเกิดขึ้นหรือประโยชน์ที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือหน่วยงานก็คือ บุคลากร การจะเกิดการพัฒนาศักยภาพหรือแนวคิดมุมมองที่มีระบบ การบริหารจัดการขององค์กรเป็นไปในทิศทางบวก หรือทิศทางแห่งการสร้างสรรค์มากขึ้น แม้กระทั่งแนวคิดมุมมองในเรื่องความสัมพันธ์ในที่ทำงาน หรือกับเพื่อนร่วมงาน ก็เกิดภาพในเชิงบวกหรือภาพในเชิงสร้างสรรค์มากขึ้นเช่นกัน ทั้งนี้ ผลที่เกิดขึ้นจะช่วยให้การปฏิบัติงานและภาระหน้าที่ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคตเป็นไปอย่างมีเอกภาพ สิ่งที่สำคัญอีกประการหนึ่ง หากบุคลากรผ่านการฝึกอบรม หรือได้รับการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น ก็ถือว่าบุคลากรเหล่านั้นได้เปิดโลกทัศน์ของตัวเองมากขึ้น วิสัยทัศน์ในการดำเนินงาน และการอยู่ร่วมในสังคมมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยก็จะกว้างและยาวไกลมากขึ้นตามไปด้วย และเมื่อแนวคิด ทัศนคติ มุมมอง หรือวิสัยทัศน์ที่ยาวไกลขึ้นแล้ว เขาเหล่านั้นก็จะเกิดความรัก ความห่วงใยในหน้าที่ในองค์กร และจะมีความสุขกับงานที่ทำ ซึ่งจะทำให้เกิดความคิดที่สร้างสรรค์และพยายามหาวิธีการต่างๆ เพื่อเพิ่มมูลค่าของงานที่ทำอยู่ตลอดเวลา ทั้งนี้ เพื่อยกระดับตนเองให้ถึงพร้อมในบทบาทหน้าที่หรือตำแหน่งที่สูงกว่าในโอกาสต่อไป ไม่เฉพาะเท่านั้น สำหรับผู้ที่มีสมาธิตั้งมั่นและเกิดความจงรักภักดีต่อองค์กร ผลที่ติดตามมาก็คือบุคคลเหล่านั้นจะมีความกระตือรือร้นและมีความตื่นตัว ซึ่งเป็นรูปแบบการพัฒนาตนเองอีกรูปแบบหนึ่ง ที่แสดงออกถึงความพร้อมที่จะแสวงหาความรู้ใหม่ๆ พร้อมทั้งมีความมุ่งมั่นที่จะแก้ไขปัญหาและอุปสรรคให้ประสบผลสำเร็จ

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้านการจัดการความรู้ การถือเป็นเครื่องมือสำคัญที่ช่วยพัฒนาองค์กรให้เกิดขึ้นในทางอ้อม เมื่อบุคคลพัฒนา

ตนเองก็จะนำไปสู่การพัฒนาในภาพรวมอื่นๆ ทั้งการพัฒนาปรับปรุงระบบการบริหารจัดการ รวมถึงเกิดการพัฒนาในเรื่องการจัดการองค์ความรู้ที่จะส่งต่อแบบรุ่นสู่รุ่น ฉะนั้น หากมีบุคลากรใหม่เข้ามาร่วมงานหรืออาจจะมีหน่วยงานจากภายนอกต้องการจะศึกษาเรียนรู้ บุคลากรที่มีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอในองค์กรนั้นๆ ก็จะสามารถอธิบายหรือส่งผ่านองค์ความรู้ที่มีไปยังบุคคลต่างๆ นั้นด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง รวมถึงสามารถจัดสรรเวลาและทรัพยากรต่างๆ ที่มีอยู่เข้าสนับสนุนแก้ไขปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างมีประสิทธิภาพและเห็นผลเป็นรูปธรรม

๔.๕ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย (Knowledge Framework)

ผู้วิจัยได้ศึกษาถึงหลักพุทธธรรม แนวคิด และทฤษฎีในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และได้ศึกษาสภาพทั่วไปในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ โดยรวบรวมข้อมูลจากการสัมภาษณ์เชิงลึก (In-depth Interview) จากผู้ให้ข้อมูลสำคัญ (Key Informants) ซึ่งเป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ตรง และเป็นผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จำนวน ๓ ๐ รูป/คน ขณะเดียวกันก็ได้รวบรวมข้อมูล ข้อเสนอแนะที่ได้จากผู้เชี่ยวชาญจำนวน ๑๐ รูป/คน จากเวทีสนทนากลุ่มเฉพาะ (Focus Group Discussion) มาประกอบการวิเคราะห์และสังเคราะห์เป็นรูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้



แผนภาพที่ ๔.๑ องค์ความรู้ที่ได้จากการวิจัย

จากแผนภาพที่ ๔.๑ อธิบายได้ว่า รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เชิงบูรณาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยอาศัยหลักภาวนา ๔ ที่ประกอบด้วยกายภาวนา สีสภาวนา จิตตภาวนา และปัญญาภาวนาเป็นรากฐานในการพัฒนานั้น ในรายละเอียดของการพัฒนาใน ๔ หลักที่สำคัญข้างต้น ยังต้องอาศัยกระบวนการและวิธีการฝึกอบรม การจัดการศึกษา และหลักแห่งการพัฒนาตนเอง เพื่อพัฒนาองค์กรตามแนวคิดทฤษฎีของ Leonard Nadler มาเป็นส่วนประกอบด้วย ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๔.๕.๑ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านกายภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย คือ การส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรมีการช่วยเหลือเกื้อกูลกันและกัน ตามหลักสังคหวัตถุธรรม คือ ๑) การให้ด้วยความเมตตาเป็นที่ตั้ง เพื่อแสดงน้ำใจไมตรี สร้างเสริมมิตรภาพให้ด้วยกรุณาในองค์กร และเกิดความสุขเชิงปฏิบัติงานร่วมกัน ๒) พุทโธระสมานฉันท์สามัคคี ให้เกิดไมตรีและความรักใคร่นับถือ ตลอดถึงคำแสดงประโยชน์ประกอบด้วยเหตุผล เป็นหลักฐานจงใจให้นิยามยติเป็นอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ๓) บำเพ็ญสาธารณประโยชน์ ตลอดถึงช่วยแก้ไขปรับปรุงส่งเสริมในทางจริยธรรม การบำเพ็ญประโยชน์ช่วยเหลือด้วยแรงกายและชวนช่วยช่วยเหลือกิจกรรมต่างๆ บำเพ็ญประโยชน์ในองค์กรและร่วมกันสร้างชาติให้กับมหาวิทยาลัย ๔) ทำตนเสมอต้นเสมอปลาย ปฏิบัติสม่ำเสมอในชนทั้งหลาย และเสมอในสุขทุกข์โดยรวมรับรู้ร่วมแก้ไข ตลอดถึงวางตนเหมาะสมแก่ฐานะ ภาวะบุคคล เหตุการณ์และสิ่งแวดล้อมถูกต้องตามธรรมในแต่ละกรณี

๔.๕.๒ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านสีสภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น ส่วนใหญ่จะเน้นไปที่การพัฒนาพฤติกรรมทางกายและวาจา ซึ่งถือเป็นการพัฒนาที่มุ่งให้บุคลากรในมหาวิทยาลัย มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับสิ่งแวดล้อมที่อยู่ในและนอกองค์กรซึ่งได้แก่เพื่อนร่วมงาน เพื่อนมนุษย์ รวมทั้งสิ่งมีชีวิตอื่นๆ ในมหาวิทยาลัย นอกจากนั้น ยังต้องฝึกฝนอบรมให้เกิดการประสานสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางวัตถุ ทั้งนี้ การพัฒนาด้านสีสภาวนาส่วนใหญ่จะเน้นเฉพาะทางกายและวาจาที่ปรากฏภายนอก โดยได้มุ่งพัฒนามนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมีองค์ ๘ ในองค์ประกอบ ๓ ด้านสำคัญ คือ สัมมาวาจา สัมมาภังคะ และสัมมาอาชีวะ ดังรายละเอียดต่อไปนี้ คือ ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาวาจา เพื่อให้ถึงพร้อมทางด้านวาจา โดยเว้นจากการพูดเท็จ การพูดส่อเสียด การพูดหยาบคาย และการพูดเพ้อเจ้อ ฝึกทรัพยากรมนุษย์ให้พูดในลักษณะที่เป็นสัจจวาจา คือ พูดความจริง พูดแล้วก่อให้เกิดกำลังใจ ประองตอสมานฉันท์ในองค์กร พูดด้วยหลักปิยวาจา พูดจาไพเราะเสนาะหุ พูดสุภาพ พูดอ่อนหวาน และพูดในเรื่องที่มีสาระ ก่อให้เกิดประโยชน์ต่อตนเองและผู้อื่น ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาภังคะ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ถึงพร้อมด้วยการประพฤติปฏิบัติตน ให้เป็นไปตามหลักเบญจศีลหรือศีล ๕ ในข้อ ๑ , ๒ และ ๓ โดยศีลข้อ ๑ ส่งเสริมพัฒนาให้ทรัพยากรมนุษย์ไม่เบียดเบียนหรือการมุ่งร้ายทำลายชีวิตของกันและกัน ไม่ว่าจะเป็นมนุษย์หรือสัตว์ ส่งเสริมให้เกิดการช่วยเหลือเกื้อกูล มีความเอื้ออาทร แบ่งปัน ข้อ ๒ การเคารพในทรัพย์สินหรือทรัพยากรของผู้อื่น การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนด้านทรัพย์สินหรือกรรมสิทธิ์ และสนับสนุนให้เกิดการบริจาคทาน การเอื้อเฟื้อแบ่งปันแก่กันและกัน และข้อ ๓ การประพฤติหรือดำเนินชีวิตที่ปราศจากการเบียดเบียนผู้อื่นด้านคนรัก คู่ครอง บุพพการี ทายาท อันเป็นที่รักและหวงแหน รวมทั้งบทบาท อำนาจและหน้าที่ของผู้อื่น ๓) การพัฒนาทรัพยากร

มนุษย์ตามหลักสัมมาอาชีวะ เพื่อให้ทรัพยากรมนุษย์ให้ถึงพร้อมด้วยการประกอบสัมมาชีพด้วยความถูกต้องเหมาะสม ไม่เบียดเบียนผู้อื่น ละเว้นจากการประกอบมิจฉาชีพ ยึดถือหลักสำคัญในการประกอบอาชีพตามแนวทางเศรษฐกิจพอเพียง ลดกิเลส คือความละโมภโลภมาก ประกอบอาชีพกิจการ หน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต ไม่ข่มเหง ไม่กด ไม่โกง

๔.๕.๓ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านจิตตภาวนา ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น เน้นการพัฒนาให้เป็นผู้ที่มีจิตใจเจริญงอกงามหรือดีงาม ควบคุมดูแล และนำพฤติกรรมไปในทางที่ดีงาม ตามแนวทางมรรคมีองค์ ๘ ในองค์ประกอบ ๓ ด้านสำคัญ คือ ๑) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาวายามะ ให้ถึงพร้อมด้วยแรงจูงใจที่เรียกว่า ความพยายามชอบ ซึ่งเป็นทิศทางของการกระทำ ความมุ่งมั่นที่จะกระทำในทางที่ถูกที่ควร มีการลด ละ หรือเลิกการกระทำที่ผิดหรือที่ไม่ดี ความเพียรพยายามตามหลักสัมมาวายามะ คือ เพียรระวังไม่ให้ความชั่วเกิดขึ้น เพียรพยายามกำจัดหรือละความชั่วที่ได้เกิดขึ้นแล้ว เพียรพยายามที่จะสร้างความคิดดีหรือก่อการดีให้เกิดขึ้นใหม่ และสุดท้ายคือการเพียรพยายามที่จะรักษาคุณงามความดีที่เกิดขึ้นแล้วให้คงอยู่อย่างยืนนาน ๒) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาสติ ให้ถึงพร้อมด้วยการระลึกชอบหรือการรู้ตน รู้ว่าตนกำลังทำอะไร ทำอย่างไร ทำแค่นั้น หรือทำเพื่อใคร ขณะเดียวกันก็เป็นการกระทำด้วยความระมัดระวัง ตื่นตัว ไม่ประมาท รู้ว่าสิ่งใดควรลดควรเว้น และที่สำคัญ จะต้องพัฒนาตนหรือฝึกตนให้รู้เท่าทันความชั่ว ตื่นตัวในการทำความดีโดยอาศัยหลักสติปัญญา ๓) การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตามหลักสัมมาสมาธิ ให้ถึงพร้อมแห่งจิตที่แน่วแน่เป็นการพัฒนาคุณภาพของจิต สมรรถภาพของจิต และสุขภาพจิตให้ดีขึ้น ซึ่งจำเป็นจะต้องใช้หลักโพชฌงค์ ๗ ที่เป็นองค์แห่งการตรัสรู้ทั้งเจ็ดอย่าง คือ ความระลึกได้ ความเพียรหรือสอดส่องสืบค้นธรรม ความเพียร ความอิมใจ ความสงบกายใจ ความมีใจตั้งมั่นแน่วแน่ในอารมณ์ และ ความมีใจเป็นกลาง

๔.๕.๔ รูปแบบการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ด้านปัญญาภาวนาของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยนั้น ได้มุ่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ให้เป็นไปตามแนวทางมรรคมีองค์ ๘ ในองค์ประกอบ ๒ ด้านสำคัญ คือ สัมมาทิฐิและสัมมาสังกัปปะ ให้ถึงพร้อมในด้านความเห็น ความเชื่อ ความรู้ ความเข้าใจของบุคคลที่ตรงตามความเป็นจริง โดยแบ่งออกเป็น ๒ ระดับ คือ ๑) ระดับโลกียสัมมาทิฐิ หมายถึง ความเห็นชอบในระดับโลกีย์ ที่ยังหนุนเนื่องอยู่กับสมมติของโลก ในระดับนี้มักเกิดจากการรับรู้หรือความรู้ที่ได้มาในลักษณะ “โปรโตไซส” หรือ การอบรม สั่งสอน การรับรู้ หรือ เรียนรู้จากผู้อื่น จากเอกสาร ตำรา หรือจากสื่ออื่นๆ ส่วนสัมมาทิฐิในระดับที่ ๒) โลกุตระสัมมาทิฐิ หมายถึง ความรู้ที่เป็นความเข้าใจในธรรมชาติ หรือ เป็นไปตามลักษณะความจริงที่เที่ยงแท้ ไม่ใช่ความจริงที่เกิดขึ้นตามการสมมติของมนุษย์โลก หรืออาจจะเกิดขึ้นได้โดยการคิดพิจารณา พิเคราะห์ตามหลักโยนิโสมนสิการ ๑๐ ประการ อันประกอบด้วย (๑) วิธีคิดแบบสืบสาวหาเหตุและปัจจัยเชิงระบบ (หลักปฏิจจนูปบาท) (๒) วิธีคิดที่วิเคราะห์ แยกแยะ (๓) วิธีคิดที่เท่าทันธรรมชาติ (กฎไตรลักษณ์) (๔) วิธีคิดแบบอริยสัจ ๔ (ทุกข์ สมุทัย นิโรธ มรรค) (๕) คิดแบบอรรถธรรมสัมพันธ์ (หลักการ หลักความจริง กับอรรถ) (๖) คิดแบบคุณค่า โทษ ข้อดี ข้อเสีย อุปสรรค โอกาส (SWOT) (๗) คิดแบบคุณค่าแท้ คุณค่าเทียม (๘) คิดแบบกุศลธรรม หรือ คิดเชิงบวก (๙) คิดแบบปัจจุบัน คิดแบบมีสติ และ (๑๐) คิดแบบวิภาษวาท หรือ คิดแบบเชื่อมโยงกับการพูด เช่น คิดแบบนี้ ถ้าจะพูดหรือสื่อสารควรทำอย่างไร เป็นต้น