

รูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากร สายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

The competency development model of the four bhavanas for academic
support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University

พรพรรณ โปรเทียร์ณ¹

Ponpun Prothien¹

วรกฤต เกื้อนช้าง², พระมหาอุดร อุตตโร (มากดี)³

Worrakrit Thuenchang², PhramahaUdorn Uttaro (Makdee)³

บทคัดย่อ

การศึกษาวิจัยเรื่องรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นการวิจัยแบบคุณภาพ (Qualitative Research) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ 1) ศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2) สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 3) ประเมินรูปแบบวิธีการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีวิจัยใช้วิธีการวิจัยเชิงคุณภาพ ดำเนินการ 3 ขั้นตอนดังนี้ ขั้นตอนที่ 1 ศึกษาสภาพสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยใช้เครื่องมือในการเก็บรวบรวมข้อมูลได้แก่ การสัมภาษณ์ แบบกึ่งโครงสร้าง การวิเคราะห์เนื้อหาจากเอกสารการประเมินบุคลากร และงานวิจัยที่เกี่ยวข้อง สัมภาษณ์ ผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 รูป/คน โดยใช้สถิติพรรณนา วิเคราะห์ข้อมูล คือ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย และ ส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน ขั้นตอนที่ 2 สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยการสนทนากลุ่ม ของผู้เชี่ยวชาญร่วมสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) จำนวน 10 รูป/คน สังเคราะห์ แบบการสนทนากลุ่ม โดยใช้ การวิเคราะห์ประเด็นเนื้อหา ขั้นตอนที่ 3 การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยผู้เชี่ยวชาญ จำนวน 30 รูป/คน ประเมินรูปแบบ โดยใช้สถิติ ค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และ ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D) รูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ใน ความถูกต้อง เหมาะสม เป็นไปได้ เป็นประโยชน์ระดับมาก

¹ พรพรรณ โปรเทียร์ณ. นักศึกษาปริญญาเอกหลักสูตรพุทธศุภบัณฑิต สาขาพุทธบริหารการศึกษามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย วิทยาเขตนครสวรรค์. E-mail : music.lovebie_thestarwow@hotmail.com

² รองศาสตราจารย์, ประธานที่ปรึกษาคุณุภินิพนธ์และอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

³ ผู้ช่วยศาสตราจารย์, อาจารย์ที่ปรึกษาคุณุภินิพนธ์ร่วมและอาจารย์ประจำหลักสูตร

ผลการวิจัย พบว่า ผลการศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้แก่ มีโครงการฝึกอบรมหลายโครงการเพื่อสร้างและพัฒนาบุคลากรสนับสนุนด้านวิชาการ ที่ปฏิบัติงานเกี่ยวกับพฤติกรรม ความรู้ ทักษะ ทักษะ และ ความสามารถ ในสมรรถนะหลัก 5 ข้อ เพื่อความเป็นเลิศ ให้บรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้

ผลการสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวา 4 สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยพบว่า การนำหลักภาวา 4 พัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานหลัก 5 ด้าน เกิดคุณค่าเป็นประโยชน์ในการศึกษาและพัฒนาตนเองให้มีศักยภาพสูงขึ้น ภายภาวา คือ การพัฒนาทางกายภาพให้เกิดประโยชน์แก่ตนเอง และ ศิลภาวา คือ การพัฒนาทางสังคมอยู่กับสังคมอย่างมีความสุข จิตตภาวา คือ การพัฒนาอารมณ์ความรู้สึกที่จะทำให้มีความอดทนและความเพียรสูงขึ้น มีสมาธิมั่นคงแน่วแน่ ปัญญาภาวา คือ การเข้าถึงความรู้มีวิธีการความสามารถในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ เข้าใจความเป็นจริงอย่างสมบูรณ์

การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะตามหลักภาวา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนสายวิชาการในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พบว่า สมรรถนะหลักตามเกณฑ์ในการปฏิบัติงานของบุคลากรเมื่อได้รับการพัฒนาโดยหลักภาวา 4 พัฒนาให้ 1) คุณลักษณะทั้งภายนอกและภายในเกิดความ เหมาะสม ถูกต้องเป็น ไปได้ความเป็น ประโยชน์ สมรรถนะการปฏิบัติงานดีขึ้นกว่าเดิม พฤติกรรมมี ความซื่อสัตย์สุจริต ทำงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตและ ความเพียรในการช่วยเหลือผู้อื่น ความฉลาดทางอารมณ์ พฤติกรรม มีความรอบคอบ นอบน้อมถ่อมตนด้วยวาจา ความอ่อนน้อมถ่อมตน จิตใจอ่อนโยน มีด้วยความรอบคอบ บุคลิกภาพ ซื่อสัตย์ ซื่อตรงความสมดุล ความมั่นคง ความเพียร สติ ความมุ่งมั่น ความจงรักภักดี จรรยาบรรณ ในการทำงานและอื่น ๆ อยู่ในระดับดี สูงสุดคือการทำงานเป็นทีม คือมีลักษณะของความซื่อสัตย์มีความกระตือรือร้นเด่นชัด 2) มีความรู้และมีความคิดสร้างสรรค์ 3) บุคลากรที่มีความรับผิดชอบ 4) มีความสามารถในการทำงานอย่างเข้มแข็งประกอบด้วยปัญญา 5) มีแนวทางในการวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ทำงานได้อย่างสมบูรณ์ และ สิ่งที่สำคัญที่สุดคือการประเมินตนเอง พัฒนาดตนเอง มองเห็นสิ่งที่เปลี่ยนแปลงในการปฏิบัติงาน เกิดทัศนคติที่ชาญฉลาด

คำสำคัญ : รูปแบบ, หลักภาวา 4, การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร.

Abstract

The objectives of this purpose research were : 1)To study of working Performance about competency for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. 2)To make competency development model of the four bhavana for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. 3) Evaluate the model of how to improve the performance competency development model of the four bhavana for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University.

The research methodology was using qualitative research. There are 3 steps. Step 1: Examine the performance status of academic for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. Data were collected by semi-structured interview. Content analysis of personnel assessment documents. The research involved the experts of Semi-structured interview 15 monks / person. using descriptive statistics. Data were analyzed by percentage, mean and standard deviation. Step 2 : Create a pattern of the competency development model of the four bhavana for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University was that development consist. College synthesize content issues for development by focus group discussion. Focus group using content analysis. The experts of focus group discussion a group were selectively of 10 monks / person . Step 3: Evaluate in the competency development model of the four bhavanas for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. The experts of Evaluate improve 30 monks / person were evaluated using the mean. The mean ($\bar{X}$) and standard deviation (S.D.) is high level. It is accuracy appropriate, possibility, usefulness to be at a beneficial level.

The reserch finding were as follows:

1. There were several training programs in order to create and change academic support personnel working on behavior, knowledge, abilities, skills, attitudes, and competences in the five core competences. To excellence to achieve the goals set.
2. The competency development model of the four bhavanas for academic Support Personnel Working In Mahachulalongkornrajavidyalaya University . Use of to four bhavanas to develop five core competences . Academic supporting personnel working is training of self to being of systematic activities that result changing Academic supporting personnel working's behaviours and effectiveness in work, 5 core competency consults to the four bhavana in which the value is useful. There were resource competency development consisting by Kayabhavana stands for physical development for benefits of oneself and other. Silabhavana stands for the development that benefits one's self , and the precept is a happy social. Cittabhavana stands for the development of emotion that is to purify and concentrate one's mind with the help of Samadhi. The concentrate, to be firm. Pannabhavana stands for the development of wisdom that is to reach knowledge through training, education and development wisdom of knowledge task effectively to understand the truth completely reality.
3. Evaluating in the competency development model of the four bhavana for academic support personnel working in Mahachulalongkornrajavidyalaya University. A good idea of what you want to do. It is appropriate, accurate, possibility, usefulness. The

application of the Four bhavana to improve the core competency performance of Mahachulalongkornrajavidyalaya University academic support personnel working is so good. Behaviors are discreet integrity . Work with self personality prudence, honesty, a well-balanced mind, and perseverance working in helping other and emotional intelligence high. Behaviors are discreet humble body verbal humility humble mind work with prudence, personality, integrity, mind, balance, stability, perseverance, consciousness, earnestness, loyalty, work ethic, and more perseverance in helping. These are: 1) Faithful people are zealous in principle. 2) Knowledgeable people have the knowledge and creativity. 3) Personnel with responsible. 4) Strong ability with wisdom. Teamwork, concentration and intelligence. 5) Ability to plan work in a systematic manner. It works perfectly and the most important thing is to see things change in the workplace and wise attitude.

Keywords: Model, the four bhāvanā , the competency development

บทนำ

บุคลากรที่ปฏิบัติงานในทุกหน่วยงานคือกำลังสำคัญขององค์กรที่จะสร้างประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นกับงาน การทำงานที่ต้องอาศัยพึ่งพากันจึงจะสามารถช่วยพยุงเพิ่มพูน เติบโตระบบงานให้สูงขึ้น องค์กรทุกแห่งต้องการบุคลากร เก่ง ดี มีสุข ผลงานที่ดี บอกถึงความก้าวหน้าความสำเร็จขององค์กร การพัฒนาบุคลากรสู่แข่งขัน ต้องมีความรู้ความสามารถ กระตือรือร้น มีอารมณ์ขัน มีการทำงานอย่างเอาใจจริงเอาใจ ในวิถีโลก วิถีไทย อาเซียน ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ ปฏิบัติตนให้มีคุณค่า มีเป้าหมาย มีวิธีการ จัดการงาน มีความรับผิดชอบ มีวินัย ลดการขัดแย้ง ปัญหาส่วนใหญ่เกิดจากความรู้ในงานที่ทำยังไม่เพียงพอ การสื่อสารยังไม่ชัดเจนสมบูรณ์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย บูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับการปฏิบัติงาน เน้นการศึกษาด้านพระพุทธศาสนาเป็นสำคัญได้ดำเนินการฝึกอบรมเพื่อให้สมรรถนะในการดำเนินการสายสนับสนุนวิชาการมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมอบรมองค์ความรู้ KM ความรู้คือพลังจุดหมายปลายทางคือการลงมือปฏิบัติและการสร้างขวัญกำลังใจให้ความรู้ด้านคุณธรรม เพื่อปรับเปลี่ยนทัศนคติ เจตคติและพฤติกรรมเสริมสมรรถนะให้เกิดแรงผลักดัน โดยใช้หลักธรรมคำสอนของพระสัมมาสัมพุทธเจ้าซึ่งมีความสำคัญนำสมัยอยู่เสมอทำให้หน่วยงานสามารถดำเนินงานให้เป็นไปได้อย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุผลตามวัตถุประสงค์ สมรรถนะหลักและสมรรถนะประจำสายงาน จากเอกสารประกอบการประเมินผลงานตามหน้าที่ตำแหน่ง นักจัดการงานทั่วไปของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประเมินสมรรถนะหลัก 5 สมรรถนะประกอบด้วย 1) การยึดมั่นในคุณธรรม (Integrity) 2) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) 3) ความรับผิดชอบในงาน (Responsibility) 4) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) 5) การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ (Systematic Job Planning)

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการคือบุคคลที่ทำหน้าที่ปฏิบัติงานทั่วไปตามโครงสร้างของมหาวิทยาลัย ได้แก่ ธุรการ คอมพิวเตอร์ ทะเบียน วิจัยบรรณารักษ์ ประกันคุณภาพ ส่งเสริมการบริการวิชาการ ช่วยดูแลงานวิชาการ มีหน้าที่และความรับผิดชอบโดยตรงในการสนองนโยบายในแต่ละงานให้ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ เป้าหมายขององค์กรที่ตั้งไว้

สมรรถนะของบุคคล เป็นสินทรัพย์ทางปัญญา (Intellectual Assets) สมรรถนะของบุคคลประกอบด้วย ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะ ทัศนคติ แรงขับ-แรงจูงใจ ช่วยขับเคลื่อนให้ประสบความสำเร็จเป็นการสร้างหรือก่อให้เกิดมูลค่าเพิ่ม และช่วยสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน

ดังนั้นรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 คือการอบรมพัฒนาตนเองให้เกิดการปรับเปลี่ยนรูปแบบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เหมาะสมกับสถานะที่เปลี่ยนแปลงไปให้เป็นสากลและเหมาะสม เพิ่มความรู้ ทักษะ ทัศนคติ บุคลิกลักษณะ แรงจูงใจ ในสมรรถนะหลักสูงขึ้นกว่าเดิม

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
2. เพื่อสร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
3. เพื่อประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

วิธีดำเนินการวิจัย

ขั้นตอนที่ 1 วิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยการศึกษเอกสาร หนังสือ ตำรา งานวิจัยที่เกี่ยวข้อง ร่างเครื่องมือทำ (Face Validity) ทาค่า (Reliability) ให้ที่ปรึกษาตรวจสอบความถูกต้องเมื่อได้รับการอนุมัติแล้วจึงนำไปใช้ในการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับรองอธิการฝ่ายบริหาร รองคณบดี เลขาคณะ จำนวน 15 รูป/คน สัมภาษณ์แบบกึ่งโครงสร้างและวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเนื้อหา (Content Analysis) วิเคราะห์เชิงพรรณนา(Descriptive Analysis)ด้วยการพรรณนาความ(Descriptive Interpretation) การตีความหมาย (Interpretation) การสังเคราะห์ (Synthesis)

ขั้นตอนที่ 2 สอนทากลุ่มยกร่างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย หา Consensus การสนทนา หา Solution ที่มีเหตุผล เชิญผู้เชี่ยวชาญที่มีความรู้จริง มีประสบการณ์จริง มีความเป็น Homogeneous ใช้เทคนิค Dialectic Process นำผลการสนทนากลุ่มแต่ละประเด็นหลักการสนทนาซึ่งผู้เชี่ยวชาญแต่ละท่านให้ไว้นำไปสรุป/เรียงใจความสำคัญแต่ละหัวข้อ นำข้อมูลเข้าสู่กระบวนการวิเคราะห์เนื้อหา (Content Analysis Technic) ปรับเปลี่ยนประเด็นเนื้อหาเพื่อให้เกิดความเข้าใจมากยิ่งขึ้นให้เชื่อมโยงสู่สมรรถนะการปฏิบัติงานได้มากขึ้น

ขั้นตอนที่ 3 ประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย นำรูปแบบที่ได้รับตรวจแก้จากกรรมการผู้ควบคุมวิทยานิพนธ์ให้ผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นผู้บริหารระดับผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เลขาธิการทำการประเมินความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์ ให้เห็นจุดเด่นและจุดที่ควรพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาความเติบโตและความก้าวหน้าในอาชีพของรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ผลการวิจัย

1. วิเคราะห์สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ได้รับการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยทำการพัฒนาบุคลากรในหลายรูปแบบ การอบรม การส่งเสริมวิชาการให้บุคลากรมีความรู้สูงขึ้น มีส่วนร่วมในการบริหารอย่างเป็นระบบ มีสวัสดิการ มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ การสร้างความมั่นคง มีการตรวจสอบ ประเมินผลตามแผน แต่งตั้งบุคคลให้เกิดความเหมาะสมกับงาน ตามความถนัด ตามสายงาน ตามสาขาที่สำเร็จการศึกษามีทีมงานที่ทำงานได้ผลดีส่งเสริมการทำงานด้วยจิตอาสาสอดคล้องกับผลการสัมภาษณ์ที่ระบุว่า “การพัฒนาบุคลากรเป็นสิ่งที่สำคัญมาก การนำหลักธรรมภาวะ 4 มาพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานย่อมเกิดความเรียบร้อยปกติตามฐานะของตน”⁴

2. สร้างรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย การสร้างความตระหนักรู้ด้วยการวางแผนการเรียนรู้ด้วยตนเองตามหลักภาวะ 4 ให้เกิดความสำเร็จมีคุณลักษณะเชิงพฤติกรรม พระพุทธศาสนายึดหลักรู้จักพอดีเรียกว่า มัตตัญญูตา ตระหนักรู้ สร้างแรงจูงใจสมรรถนะให้มีจิตอาสา สอดคล้องกับพจนีย์ พัดจาด⁵ เพื่อพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงาน 1. ด้านกายภาวนาควบคุมกายให้ มีทักษะในการใช้เครื่องมืออุปกรณ์และเทคโนโลยีสมัยใหม่ มีความสัมพันธ์กับสิ่งแวดล้อมทางกายภาพ พัฒนาตนเองในการใช้อินทรีย์ด้วยการจัดระเบียบ ตาหูฟัง ให้มีความสงบ อย่างมีสติ ดูดีทั้งภายนอกและภายใน บริโภคปัจจัย 4 และสิ่งของเครื่องใช้ตลอดจนเทคโนโลยีอย่างฉลาด ได้ผลตรงเต็มตามคุณค่าเกิดประโยชน์ในการปฏิบัติงาน รักษาสุขภาพร่างกายให้สมบูรณ์แข็งแรง ทำงานอย่างรู้รายละเอียดของงาน รู้สาเหตุ รู้สมมติฐานและประยุกต์ความรู้นั้นได้ สามารถในการถ่ายทอด 2. การพัฒนาสมรรถนะในด้านศีลภาวนา ควบคุมกายไม่ให้เกิดอารมณ์ โกรธ หลง ทำร้ายผู้อื่น ควบคุมวาจา ไม่กล่าวเท็จ ไม่กล่าวคำหยาบ หรือกล่าวคำส่อเสียด ปรับตัวเข้ากับคนอื่นได้ มีคุณธรรมจริยธรรมตามแนวจริยศึกษา อยู่ในวินัยด้วยการสำรวมระวัง มีเจตนาที่จะงดเว้นจากการทุจริต ไม่ล่วงละเมิดบทบัญญัติ มีความเรียบร้อยเป็นปกติทางกาย วาจา ใจ สะอาดหมดจด ปทัณฐานของศีลคือ หิริโอตตปปะ 3. การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานในด้านจิตภาวนา แสดงออกในเรื่องความดีงาม มีเมตตา เอื้อเฟื้อ มีความ

⁴ เรืองเดียวกัน, หน้า 60.

⁵ พจนีย์ พัดจาด, “รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กรการศึกษา” รายงานการวิจัย: สถาบันเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี, 2556.

กรุณา มีความกตัญญู มีสัมมาคารวะ มีการช่วยเหลือผู้อื่นอยู่เสมอ จนเกิดเป็นสมรรถนะ ความรู้ ทักษะ ทศนคติ บุคลิกลักษณะ แรงขับ/แรงจูงใจ ประพฤติตนเป็นคนดี ในด้านของ Heart ฝรั่งเรียกว่า Emotional เป็นด้านอารมณ์ ที่แท้ของจิตใจ คือ มีจิตในที่ฝึกอบรมดีแล้วสมบูรณ์ ประกอบด้วยคุณธรรม ด้านความเข้มแข็งของจิต สมบูรณ์ด้วยสมรรถภาพจิต คือมีจิตใจเด็ดเดี่ยว เข้มแข็งมั่นคงมีความเพียรพยายาม กล้าหาญ อดทน รับผิดชอบ มีสติ มีสมาธิมีวิริยะ มีขันติ มีสัจจะ ด้านความสุข คือ มีจิตใจ ร่าเริง เบิกบานสดชื่นเอิบอิ่มผ่องใสและสงบเป็นสุข 4.การพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานด้านปัญญากาวานา มีเสรีภาพทางความคิดคือคิดเป็นตามหลักโยนิโสมนสิการ สามารถแสวงหาความรู้ด้วยตนเองตลอดเวลา เพิ่มความรู้ให้ตนเองพอที่จะจัดการกับความทุกข์ที่เรียกว่าทักษะในการแก้ปัญหาชีวิตกาวานาข้อนี้เทียบได้กับ พุทธศึกษา พุทธวิธีบริหารที่มุ่งผลสัมฤทธิ์ แล้ว คือรู้จักคิด รู้จักพิจารณา รู้จักวินิจฉัย รู้จัก แก้ปัญหาและรู้จักจัดทำดำเนินการต่างๆ ด้วยปัญญาที่บริสุทธิ์ มองดูรู้เข้าใจเหตุปัจจัย มองเห็นสิ่งทั้งหลายตามเป็นจริงหรือตามที่มันเป็นปราศจากอคติ จึงเป็นการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสายสนับสนุนให้สูงขึ้นส่งผลต่อการปฏิบัติงาน บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายขององค์การสูงขึ้น มีความสมดุลทั้งทางด้านสติปัญญา ด้านจิตใจ และด้านสังคมอย่างครบถ้วนตามวิถีพุทธและอยู่ในสภาวะที่พร้อมที่ “แข่งขัน” และ “ร่วมมือ” กันคนที่มิรู้และภูมิธรรมเข้มแข็งและแข็งแกร่ง มีความสามารถที่สร้างสรรค์ กว้าง/ลึกและมีไหวพริบ เพื่อให้องค์กรมีความสามารถดำเนินการ ปฏิบัติภารกิจไปได้สำเร็จ เรียบร้อย มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ปฏิบัติตามเหตุผล ด้วยความรู้เท่าทันต่อเหตุปัจจัย มีปัญญาซึ่งส่งผลให้จิตใจเป็นอิสระ เมื่อใดมีกาวานาครบ 4 ประการนี้โดยสมบูรณ์ จึงเป็นบุคคลที่ได้พัฒนาสมรรถนะหลักการยึดมั่นในคุณธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การรับผิดชอบในงาน การทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบ ครบถ้วนบริบูรณ์” 4. การประเมินรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักกาวานา 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ด้วยการสร้างแบบประเมิน ให้ผู้เชี่ยวชาญทำการประเมินแบบพฤติกรรม 4 แบบคือ ความถูกต้อง ความเหมาะสม ความเป็นไปได้ ความเป็นประโยชน์

การอบรมพัฒนาตนเอง ประเมินตนเอง (Self-Evaluation) ตามหลักกาวานา 4 จะมีความมุ่งมั่นอยู่ในระเบียบแบบแผนและข้อสัตย์ต่อตนเอง ส่งผลและเอื้ออำนวยประโยชน์ให้กับองค์การหรือหน่วยงานได้เพียงใด ย่อมได้รับการประเมินถูกต้องในระดับมาก อย่างสมเหตุ สมผล พระธรรมปิฎก⁶ กล่าวถึงคุณธรรมที่นำไปสู่ความสำเร็จของผู้ประเมินตนเอง 2 ประการ 1.อิทธิบาท 4 ได้แก่ ฉันทะ คือความพอใจ วิริยะคือความเพียร จิตตะคือความคิด วิมังสาคือความไตร่ตรอง พิจารณตรองหาเหตุผล 2.คุณธรรมของสัตบุรุษ คือ สปัจริยธรรม 7 ได้แก่ ธรรมัญญุตาคือรู้จักหลัก รู้จักเหตุผล อัตถัญญุตาคือรู้ความมุ่งหมายและรู้จักผล อัตตัญญุตาคือรู้จักตน มัตตัญญุตาคือรู้จักประมาณ กาลัญญุตาคือรู้จักกาล ปริสสญญุตาคือรู้จักชุมชน บุคคลัญญุตาคือรู้จักบุคคล จึงสามารถสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาการปฏิบัติงาน เกิดผลสัมฤทธิ์ เนื่องจากองค์กรมุ่งหวังผลผลิตที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ บุคลากรคือผู้ที่จะทำให้ผลผลิตไปสู่จุดมุ่งหมาย เพื่อความเข้าใจงานอันนำไปสู่ความรวดเร็วในการทำงานและยังเป็นการป้องกันความผิดพลาดที่อาจจะเกิดขึ้นจากการทำงานนั้นในสมรรถนะหลักของบุคลากรได้รับการประเมินการทำงานจาก

⁶พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตโต), พระพุทธธรรม(ฉบับเดิม)พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว,

ผู้เชี่ยวชาญประเมินการยึดมั่นในคุณธรรม การมุ่งผลสัมฤทธิ์ การรับผิดชอบในงาน การทำงานเป็นทีม การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบได้รับการประเมินระดับ มาก

อภิปรายผลการวิจัย

การศึกษารูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีประเด็นในการอภิปรายผลจำแนกเป็นรายด้าน ตามการปฏิบัติงาน ตามบทบาทหน้าที่และตามหลักภาวะ 4 บุคลากรมีระดับการปฏิบัติงานตามบทบาท หน้าที่โดยรวมมีค่าเฉลี่ยระดับมาก เมื่อพิจารณารายด้านพบว่า ด้านการทำงานเป็นทีมมีค่าเฉลี่ยสูงสุดอยู่ในระดับมากส่วนด้านการงานยึดมั่นในคุณธรรมมีค่าเฉลี่ย อยู่ในระดับมากปานกลาง

อภิปรายผลตามบทบาท หน้าที่สมรรถนะการปฏิบัติตามหลักภาวะ 4 ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ผู้วิจัยสามารถนำมาอภิปรายผลการวิจัยได้ดังต่อไปนี้

1. ด้านการยึดมั่นในธรรมตามหลักภาวะ 4 : การปฏิบัติงาน/บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมากปานกลาง สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร ในพระพุทธศาสนามุ่งเน้นการเปลี่ยนแปลงตนเองจากภายใน (โยนิโสมนสิการ) ตนเองอยู่ในสิ่งแวดล้อม ได้รับสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสม (ปรโตโฆสะ) ซึ่งต้องมีการพัฒนาเป็นขั้นๆ พัฒนากาย ฝึกตนเอง เอาใจจริงเอาใจ มีวินัยใช้ชีวิต รักษาศีล 5 เป็นผู้สำรวมกาย มีความสงบ แน่วแน่เป็นภาวะทางกาย พัฒนาศีล การฝึกอบรมตนเอง ไม่ทำผิดระเบียบวินัย อยู่ในคุณธรรม พัฒนาจิต มีสุขภาพจิตดี จิตที่มีคุณภาพ ควบคุมอารมณ์ ฝึกเป็นคนใจเย็น มีเหตุผล ไม่วู่วาม ควบคุมตนเองได้ พัฒนาปัญญา การแสวงหาความรู้สิ่งใหม่ เมื่อบุคคลถึงความหลุดพ้นก็สามารถทำลายอวิชชาเกิดวิชา แจ่มในความเป็นจริงว่าทุกสิ่งในโลกเป็นอนิจจัง มีการเปลี่ยนแปลงและสูญสลายไปหากมีปัญญางะพบทางหลุดพ้น พร้อมทั้งเรียนรู้จิตใจของตน เรียนรู้ภายนอกตน และเรียนรู้ภายในตน จึงนำหลักพุทธธรรมภาวะ 4 มาใช้ ในการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการเพราะเป็นการอบรมพัฒนาดตนเอง สอดคล้องกับความคิดเห็นผู้เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล⁷ กล่าวว่าองค์ประกอบที่มีเหตุผลต่อการสร้างคุณภาพในการทำงานคือ ความเป็นอิสระ สามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานของตนเองได้ สมรรถนะกายภาวนาเป็นการประพฤติปฏิบัติที่ใช้กายสัมพันธ์กับงานและบุคคล สังคม มีสมรรถนะในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มีวิธีการและกิจกรรมจะทำให้เกิดวิสัยทัศน์กว้างไกลยิ่งขึ้น จัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ ที่ประสบความสำเร็จ การเรียนรู้ด้วยตนเอง ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สมรรถนะของจิตตภาวนาที่มีผลกับวิสัยทัศน์สร้างประสิทธิภาพเกิดแรงจูงใจ ทำให้บุคลากรมีมาตรฐานในการปฏิบัติงาน สมรรถนะในการยึดมั่นในคุณธรรม สร้างวิสัยทัศน์ที่เป็นคุณทำให้งานมีความหมาย บุคลากร เข้าใจ เสียสละ อุทิศตนเพื่องาน ทำงานด้วยความตั้งใจเพราะมีความเห็นถูกต้องงานจึงมีคุณค่าและมีความหมาย บุคลากรมีบุคลิก มีความรู้มีปัญญา และสมรรถนะของปัญญาภาวนาสามารถสร้างความรักในการทำงานและมีความรู้สึภาคภูมิใจในงานและมีความต้องการเป็นส่วน

⁷ผู้เชี่ยวชาญ อาศุวัฒน์กุล, “มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล”, กรุงเทพมหานคร โอเอสพริ้นติ้งเฮ้าส์, 2533.

หนึ่งของความสำเร็จขององค์กร สร้างวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในภายนอก พัฒนาความสามารถและสร้างทักษะสื่อสารเชิงสร้างสรรค์ ส่งเสริม สนับสนุนและการพัฒนาทั้งที่เป็นความต้องการของตนเองและมหาวิทยาลัยกำหนดทั้งนี้มีความเห็น สอดคล้องกับ สมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระญาณสังวร สกลมหาสังฆปริณายก⁸ ที่ทรงสอนในหนังสือการปฏิบัติกรรมฐาน ด้วยการพิจารณารู้จักกายทั้งหมด ทำสมาธิตั้งมั่นกำหนดรู้ใช้ปัญญาพิจารณาที่เหตุและผลคอยแก้ไขจิตของตน ด้วยสัทนทริย (ศรัทธา) วิริยทริย (วิริยะ) สตินทริย (สติ) สมาธิทริย (สมาธิ) ปัญญาทริย (ปัญญา)

2. ด้านการมุ่งผลสัมฤทธิ์ การปฏิบัติงาน/บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร การสืบเสาะหาข้อมูล ความถูกต้อง การส่งมอบความเชี่ยวชาญ ประสิทธิภาพสูง ใช้เวลาน้อยลง ปฏิบัติงานให้เกินมาตรฐานบุคลากรมีความมั่นใจในการปฏิบัติงาน ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัยของ นายกาญจนพงศ์ สุวรรณ⁹ ผลการวิจัยพบว่า บุคลากรสามารถพัฒนาได้จากการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมการแสวงหาความรู้ เพื่อให้ได้มาซึ่งสาระนิเทศ ข้อมูลข่าวสารนิเทศที่ ศึกษาและวิเคราะห์เรื่องราวหรือปัญหาใดปัญหาหนึ่ง หากความรู้เพิ่มเติม ใช้ทักษะเกี่ยวกับการรู้จักฟัง เรียนรู้อย่างสม่ำเสมอ การติดต่อสื่อสารเป็นสิ่งสำคัญในการปฏิบัติหน้าที่ ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับ สุภาพร พิศาลบุตร และยงยุทธ เกษสาคร¹⁰ กล่าวว่าการพัฒนาบุคลากรเป็นการเพิ่มพูนทักษะความรู้ความสามารถซึ่งองค์กรเป็นผู้จัดดำเนินการให้หรือโดยบุคลากรดำเนินการเอง เพื่อให้เกิดการพัฒนาทางด้านความคิด ความรู้ จิตใจบุคลิกภาพและการทำงาน วัตถุประสงค์หรือความประพฤติดของบุคลากรในองค์กรให้สัมพันธ์กับการเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางในระบบเศรษฐกิจ สังคม การเมืองเทคโนโลยี การเปิดโอกาสให้ได้รับการพัฒนาขององค์กรซึ่งจะมีความสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับระบบอื่นๆทั้งภายในและภายนอกองค์กรต่อไปนอกจากนี้ยังมีความคิดเห็นสอดคล้องกับรูปแบบการพัฒนาสมรรถนะของ Sparks, D. & Louck - Horsley, S.¹¹ รูปแบบการฝึกอบรมเป็นรูปแบบที่ใช้กันมาจนเกือบทุกคนต่างมีประสพประการณ์ซึ่งการฝึกอบรมนี้อาจจะเป็นการนำเสนอและการอภิปรายผลงานการประชุมเชิงปฏิบัติการ การสัมมนา การสาธิตบทบาทสมมติ การจำลองสถานการณ์ หรือการสอนระดับจุลภาค ทำให้เกิดความรู้อย่างเข้าใจ เป็นการเพิ่มทักษะ ประสพการณ์และการเรียนรู้จากผู้อื่นเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งยังเป็นการแลกเปลี่ยนประสพการณ์แนวคิดทำให้เกิดการพัฒนาได้โดยตรง เป็นวิธีการพัฒนาที่ทำให้เห็นเทคนิค รูปแบบ วิธีการปฏิบัติงาน ที่สามารถนำเอาความรู้ที่นำมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานเพื่อ

⁸ สมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระญาณสังวร สกลมหาสังฆปริณายก, “การปฏิบัติกรรมฐาน”, พิมพ์ใน วารสารสมัยพระชาติกาล 101 ชันษา, 3 ตุลาคม 2557.

⁹ กาญจนพงศ์ สุวรรณ, “การประยุกต์ใช้สติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษานอก ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548.

¹⁰ สุภาพร พิศาลบุตร และ ยงยุทธ เกษสาคร, **การวางแผนและนโยบายทางด้านทรัพยากรมนุษย์**, (พิมพ์ครั้งที่ 2), กรุงเทพมหานคร : สถาบันราชภัฏสวนดุสิต 2547.

¹¹ Sparks, D. & Louck - Horsley, S “Five models of development for teacher”. Journal of Staff Development, 10(4) 1989.

พัฒนาสมรรถนะของตนเองด้วย รวมถึงการให้คำปรึกษา ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับการศึกษาของเอ็อมพร ชลวร¹² พบว่าองค์ความรู้ในการจัดการองค์ความรู้และองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาที่ผ่านมามีได้นำองค์ความรู้ในพระพุทธศาสนาเข้ามาประยุกต์สร้างรูปแบบจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ โดยประยุกต์โมเดลเกลียวความรู้ Ikujiro Nonaka (อิกุจิโร่ โนนากะ) ที่เรียกว่าเซกิ (SEGI) มาเป็นหลักปฏิบัติซึ่งมีองค์ประกอบ 4 แบบด้วยกันคือ (1) การขัดเกลาทางสังคม (Socialization) (2) การจัดการความรู้ออกจากตัวคน (Externalization) (3) การผสมผสานความรู้ (Combination) (4) การผนึกความรู้ในตนเป็นพลวัตที่มีการหมุนในลักษณะที่เป็นเกลียว (Spiral) เป็นการสร้างความรู้ใหม่ที่ไม่รู้จบ หลังจากนั้นได้นำแบบจำลองดังกล่าวตรวจสอบองค์ความรู้ด้วยผู้ทรงคุณวุฒิด้วยกระบวนการสนทนากลุ่ม ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับผลงานวิจัยของ จรัสศรี เพ็ชรคง¹³ พบว่าการพัฒนาปัญญานันเป็นความรู้ความเข้าใจในศิลปะวิทยาการความเจริญทางวิชาการวิชาชีพที่ให้ความรู้ เข้าใจจริงอะไรต่างๆ เหล่านี้เป็นเบื้องต้น ต่อจากนี้ลึกซึ้งลงไปอีกคือ การรับรู้เรียนรู้อย่างถูกต้องตามความเป็นจริงไม่เบียดเบียนหรือเอนเอียงด้วยอคติในการศึกษา การใช้ปัญญาคิดวินิจฉัยการต่างๆ จะต้องเป็นไปอย่างบริสุทธิ์ใจไม่ถูกรอบงำด้วยกิเลสสร้างสรรค์ความสำเร็จที่พัฒนาตน พัฒนาชีวิต และสังคมให้เจริญดีงามยิ่งขึ้นเป็นปัญญาที่เข้าใจโลกวินิจฉัยด้วย มีความคิดเห็นสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก¹⁴ มนุชย์ใช้อินทรีย์คือตาหูฟุ้งสมองคิดมือทำ

3. ด้านการรับผิดชอบในงาน การปฏิบัติงาน/บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรหากบุคลากรมีสมรรถนะทางกายภาพนา ผักตบถเอง เอาจริงเอาจัง มีวินัยในการใช้ชีวิตและการทำงาน รู้จักบังคับตัวเองรักษาศีล 5 เป็นผู้สรวมกาย วาจา และใจ มีความสงบ ความมั่นคง ความแน่วแน่งในงาน มีสมรรถนะจิตตภาวนา ผักตบถมจิตใจ มีสุขภาพจิตดี สุขภาพดี มีคุณภาพดี จิตที่มีคุณภาพ จิตที่นำไปใช้งานได้ดี อารมณ์ดี ใจเย็น มีเหตุผล ไม่วุ่นวาม ควบคุมอารมณ์ตัวเองได้มั่นคงในงาน เมื่องานยังไม่สำเร็จลุล่วงก็ไม่ทิ้งงานนั้น มีสมรรถนะทางปัญญา แสวงหาความรู้เพิ่มใหม่ ๆ มาใช้ในงานที่ทำ และการค้นคว้า คิด ขึ้นมาเพื่อประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับพระราชปณิธิ (สฤชต์ ประธาตุ)¹⁵ ได้วิจัยเรื่อง “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” ผลการวิจัยพบว่า “สภาพการดำเนินงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีโครงสร้างการบริหารงานวิชาการเช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ทั้งในและต่างประเทศ แต่มีจุดเด่น คือ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยมีความเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัว คือมุ่งให้การศึกษา วิจัยส่งเสริมการให้บริการทาง

¹² เอ็อมพร ชลวร เอ็อมพร, การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ.วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎี

บัณฑิตสาขา พระพุทธศาสนา, บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2544.

¹³ จรัสศรี เพ็ชรคง, “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”.

วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร, 2552.

¹⁴ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต). พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา 2540.

¹⁵ พระราชปณิธิ, (สฤชต์ ประธาตุ), “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. วิทยานิพนธ์พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2551.

วิชาการพระพุทธศาสนาและการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีผลต่อการบริหารงานด้านอื่นๆ คือ ด้านการบริหารบุคลากรทางวิชาการ ที่ต้องกระจายกำลังคนไปตามวิทยาเขตทุกประเทศ ทำให้แต่ละวิทยาเขตต้องเร่งสร้างบุคลากรทั้งในด้านปริมาณและคุณภาพทั้งต้องเสริมสร้างระบบการประสานงานและการประชาสัมพันธ์ข่าวสารของมหาวิทยาลัยให้รวดเร็วและทั่วถึงการบริหารบุคลากรมีจุดอ่อนที่จะต้องพัฒนาอย่างรีบด่วนคือการเพิ่มพูนองค์ความรู้ในระดับปัญญาที่สูงขึ้น และตำแหน่งทางวิชาการเนื่องจากมาตรการในหมวด 2 ของพระราชบัญญัติได้เทียบเคียงเนื้อความของมหาวิทยาลัยอื่นๆ เพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ของสำนักงานการอุดมศึกษา กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีทิศทางและเป้าหมายซึ่งแยกปัจจัยที่วิเคราะห์ออกเป็น การวิเคราะห์ผู้ที่มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดทิศทางของสถานศึกษาเป็นการกำหนดทิศทางการพัฒนา กำหนดเป็นประเด็นกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมายกลยุทธ์ซึ่งเปรียบเสมือนการตอบคำถามที่ว่าเราจะไปสู่จุดหมาย การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ (Strategic Implementation) เป็นขั้นตอนที่มีความสำคัญเป็นอย่างมากในกระบวนการจัดการประมวลผลให้เป็นไปตามตัวชี้วัดความสำเร็จที่ได้กำหนดไว้และตอบคำถามที่ได้ที่ว่าเราจะวัดความก้าวหน้าและรู้ว่าเราจะไปถึงจุดหมายได้อย่างไร” ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับคำสอนของพระพุทธเจ้า¹⁶ ทรงตรัสถึงคนที่มีความเพเลิดเพลินในอายตนะทั้งภายในและภายนอกว่า การปฏิบัติหน้าที่อย่างเต็มความสามารถเพื่อนำข้อมูลมาถ่ายทอดด้วยความรวดเร็ว

4. การทำงานเป็นทีม การปฏิบัติงาน/บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากร การสร้างมนุษยสัมพันธ์ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาอย่างเคร่งครัด ต้องมีความเป็นผู้ยึดมั่นด้านนิสสัยสัมปโน มีบุคลิกภาพดี มีทักษะในการติดต่อประสานงาน มีความเข้าใจในเรื่องบัว สี่เหล่ากับคน 4 จำพวก 1. อุคฆฏัตถุญญคือปัญญาเฉลียวฉลาด เป็นสัมมาทิฐิ บัวพันน้ำ มีความรู้ภูมิภาวะสูงเต็มใจมั่นในการทำงาน 2. วิปจิตถุญญคือปัญญานกลางเป็นสัมมาทิฐิ บัวปรี่มน้ำ ปฏิบัติตามคำสั่งของผู้บังคับบัญชาด้วยความเต็มใจ 3. เนยยะ ปัญญาน้อยเป็นสัมมาทิฐิ บัวใต้น้ำ ไม่เต็มใจในการทำงาน 4. ปทปรมะ คือร้อนเป็นมิถฉาทิฐิ บัวอยู่ในโคลนตมไม่เต็มใจทำงาน องค์กรต้องใช้กฎระเบียบควบคุม สอดคล้องกับบทินทร วิจารณ์¹⁷ ด้านการทำงานพบว่าความคิดเห็นของบุคลากรหากจิตใจ ความคิด และการปฏิบัติตรงกันนั้นคือแก้ปัญหาสำเร็จ โอกาสและวิธีการทำงานที่เหมาะสมโอกาส หมายถึง ช่วงเวลาที่เหมาะสม ที่จะทำงานบางอย่าง และโอกาสนั้นสัมพันธ์กับวิธีการทำงานด้วยการแก้ปัญหาเดียวกันแต่ต่างเวลากันอาจต้องใช้วิธีการต่างกัน มิฉะนั้นอาจไม่ประสบความสำเร็จได้ ความร่วมมืออย่างจริงจังและจริงจัง ของผู้เกี่ยวข้อง บางโอกาสอาจไม่ใช่ผู้รับผิดชอบการแก้ปัญหาโดยตรง แต่ไม่ได้รับผลตอบแทนจากการแก้ปัญหาโดยตรงความจริงจึงในการช่วยร่วมมือแก้ปัญหาอาจไม่เต็มที่หรือน้อยเกินไป ประสิทธิผลของงานการทำงานเป็นทีมต้องอาศัยการทำงานร่วมกันมีใจเดียวกัน โดยภาพรวมมีความสำคัญอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเป็นเพราะว่า บุคลากรมีความสัมพันธ์ที่ดีมีความสามัคคีร่วมกันกับผู้บังคับบัญชา/

¹⁶ พระพุทธเจ้ากล่าวถึงบุคคลสี่จำพวก (ตามอุคฆฏัตถุญญสูตร)

¹⁷ บดินทร วิจารณ์, “การจัดการความรู้สู่องค์กรยุคใหม่”, Knowledge Management, บริษัท ชัม ชิสเต็มจำกัด, กรุงเทพมหานคร 2549.

เพื่อนร่วมงาน/ผู้ใต้บังคับบัญชา/รวมทั้งบริษัท เสริมสร้างความเข้มแข็งให้เกิดขึ้นในทีมและแต่ละหน่วยงานเพื่อเป็นการสร้างสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรในบริษัทด้วยกันเองและองค์กรอื่นเพื่อให้บริษัทมีความเจริญก้าวหน้าต่อไป ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับพระธรรมปิฎก¹⁸ กล่าวในหนังสือพุทธธรรม ธัมมานุปัสสนา การตามรู้ตามธรรม คือ นิเวศน์ คือ รู้ชัดในขณะนั้นๆว่า อยู่ในใจตนหรือไม่ หรือยังไม่เกิด เกิดขึ้นได้อย่างไร ละเสียได้อย่างไร ที่ละได้แล้ว ไม่เกิดขึ้นอีกต่อไป รู้ชัดตามที่ไปไปในขณะนั้นสอดคล้องกับรุ่งรัชดาพร เวหะชาติ ที่ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาแบบการบริหารคุณภาพทั้งองค์กรที่เห็นว่าสมรรถนะเป็นลักษณะของบุคคลที่มีความเชื่อมโยงกับประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร เกิดผลงานสูงกว่ามาตรฐาน

5. การวางแผนการทำงานอย่างเป็นระบบปฏิบัติงาน/บทบาทหน้าที่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยภาพรวมอยู่ในระดับเห็นด้วยมาก การจัดเก็บรักษาความรู้ให้ดีที่สุด ไม่ว่าจะเป็นข้อมูลความรู้สารสนเทศตลอดจนผลสะท้อนกลับ การวิจัย การบันทึกเป็นฐานข้อมูล (Database) หรือการบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษรที่ชัดเจน เก็บสะสมความรู้ ด้านโครงสร้างและการจัดเก็บความรู้สามารถค้นหาและส่งมอบได้อย่างถูกต้องและรวดเร็ว จัดจำแนกรายการต่างๆ ไว้อย่างชัดเจนความเข้าใจหรือความคิดรวบยอดเกี่ยวกับสิ่งนั้นๆ เป็นพื้นฐาน การเตรียมความพร้อมในการทำงานสอดคล้องกับจริยประภา อัครบวร¹⁹ ศึกษาเรื่องคุณค่าคน คุณค่างานพบว่า การแก้ปัญหาโดยวิธีการสั่งการเมื่อเปลี่ยนมาเป็นการวางแผนร่วมกันและต้องเกิดการพัฒนา 3 เรื่อง คือ ความรู้ ทักษะ พฤติกรรมในการปฏิบัติงาน ในพระพุทธศาสนา กล่าวถึงสัปายะ 7 ซึ่งเป็นการเอื้ออำนวยต่อการพัฒนาสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรที่องค์กรเอื้อสถานที่ และความสะดวกสบายในการทำงานแก่บุคลากร 7 ข้อคือ 1. อาวาสสัปายะ 2. โคจรสัปายะ 3. ภัสสสัปายะ 4. บุคคลสัปายะ 5. วัตถุสัปายะ 6. อริยาปถสัปายะ 7. โภชนะสัปายะ สอดคล้องกับยูเอส. ดีพาสเมนต์ ออบ เลเบอร์ (U.S. Department of Labor) ได้สรุปสมรรถนะทางการบริหารในรายงานของ “Commission on Achieving Necessary Skills a SCANS Report for America” ทั้งกายภาพนา ศิลปภาพนา จิตตภาพนา ปัญญาภาพนาเป็นการนำคำสอนของพระพุทธเจ้ามาเป็นหลักคิดอย่างเป็นระบบ เพื่อให้บุคลากรที่เข้ารับการพัฒนามีความรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน มีความเจริญเติบโตทั้งทางด้าน สังคม พฤติกรรม จิตใจ ปัญญา สอดคล้องกับบุษกร วัฒนบุตร²⁰ การศึกษาวิจัยเรื่อง “การพัฒนาทุนมนุษย์พุทธในการบริหารองค์กร” ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องโดยพบว่า ไตรสิกขา มีจุดมุ่งหมายพัฒนาบุคลากรให้มีศีล ประพฤติตนดี เกื้อกูลตนเองและสิ่งแวดล้อม สมาธิ ประสานร่วมมือความรู้ความชำนาญ ระดมความคิดจัดความขัดแย้ง ปัญญาพัฒนาประสิทธิภาพการวางแผน การปรับปรุงงาน การประเมินผล (วิจารณ์สัมปโน) พัฒนาเชิงพุทธทำให้ชีวิตเป็นชีวิตที่ประเสริฐ มีปัญญาพัฒนาตนเอง รู้จักสัมพันธ์กับผู้อื่นในสังคม จิตสูงเข้าใจหลักสัจธรรม สอดคล้องกับงานวิจัยของศิริวรรณ กำลัง

¹⁸ พระธรรมปิฎก (ป.อ.ปยุตโต), พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2540.

¹⁹ จริยประภา อัครบวร, “คุณค่าคน คุณค่างาน”, กรุงเทพมหานคร: สำนักพิมพ์ 2000, 2552.

²⁰ บุษกร วัฒนบุตร, (2555) “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”. วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐประศาสนศศึกษบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตรมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563

สินเสริม²¹ ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกันพบว่าปัญญาเป็นเรื่องของการฝึก หรือพัฒนาในด้าน การรู้ความจริง เริ่มตั้งแต่ความเชื่อ ความเห็น ความรู้ความจริง ความเข้าใจ ความหยั่งรู้ เหตุผล การรู้จักวินิจฉัย ไตร่ตรอง ตรวจสอบอย่างสร้างสรรค์ ทั้งนี้มีความคิดเห็นสอดคล้องกับงานวิจัย ของ สุวิดา แสงสีหนาท²² วิจัยเรื่อง “ภูมิปัญญาบูรณาการบนฐานคิดพุทธปรัชญา : ยุทธศาสตร์ ทางเลือกในการพัฒนาสังคมไทย” ซึ่งพบว่าเป้าหมายชีวิตที่พึงประสงค์ได้เพราะมีศีลและพัฒนาจิตใจ ให้เป็นผู้ให้ได้จะเกิดพลังความรัก หลักสำคัญคือการให้ การพัฒนาย่อมหมายถึงการรู้จักตนเอง การพัฒนาตนเองด้วยตนเอง

อภิปรายผลตามหลักภาวนา 4

ผู้วิจัยอภิปรายความคิดเห็นของผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญที่มีความคิดเห็นต่อ สมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการตามหลักภาวนา 4 ประกอบด้วย ภาย ภาวนา เป็นผู้มีบุคลิกดีมีสังคมดี ศีลภาวนา เป็นผู้มีคุณธรรม จิตตภาวนา เป็นผู้มีสมาธิ มีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ ปัญญาภาวนา เป็นผู้รู้ รู้ควร รู้เท่าทัน รู้ย่อด รู้แจ้ง รอบรู้ จึงสรุป อภิปรายผลได้ดังต่อไปนี้

1. ภายภาวนา : เป็นผู้มีบุคลิกภาพดี มีสมรรถนะตามหลักภาวนา 4 คือเป็นผู้มี บุคลิกภาพ สุขุม เรียบร้อย พุดน้อย พุดมีสาระ มีหลักการ ไม่ใช้อารมณ์ในการเจรจา พุดแต่คำ สัตย์จริง แต่งกายอยู่ในกฎระเบียบของมหาวิทยาลัย เอาใจใส่ดูแลทุกข์ สุขผู้อื่น ให้ความเป็น กันเองเข้าถึงง่ายในการปฏิบัติงานคือการแสวงหาความรู้ การสร้างความรู้ การเก็บกักความรู้และ การถ่ายโอน/ใช้ความรู้สอดคล้องกับหลักพระพุทธศาสนาเถรวาท²³ ที่ให้บุคคลระงับกายใจให้ ปฏิบัติดีรวมอยู่เสมอ

2. ศีลภาวนา : เป็นผู้มีความดี เป็นผู้ไม่นับถือ มีสมรรถนะตามหลักภาวนา 4 คือ เปี่ยมไปด้วยคุณธรรมความดีมีจริยธรรมทั้งดงาม ไม่คิดแย่งผลงานเพื่อน ไม่คิดอยากได้ ระวัง คำพูด ถนอมน้ำใจคนฟัง มีคุณความดีเป็นที่ประจักษ์ มุ่งมั่นทำงานให้บรรลุเป้าหมาย ยึดหลักการ เป็นสำคัญ มีความเที่ยงตรง ไม่มีอคติ วางตนเหมาะสมกับหน้าที่ในการปฏิบัติงานคือการใช้ ประสพการณ์ ปฏิสัมพันธ์กับเพื่อนร่วมงาน กับผู้มาติดต่อราชการ กับผู้บริหาร²⁴ สอดคล้องกับ ความงามที่เกิดจากการมีเมตตาและรักษาความดี²⁵

3. จิตตภาวนา : เป็นผู้ที่มีจิตแห่งพุทธะ มีสมรรถนะตามหลักภาวนา 4 คือ เป็นจิตที่ สว่าง สะอาด สงบ เป็นผู้ให้ เห็นใจ เอื้ออาทร พัฒนาตนเองอยู่เสมอ มีความรับผิดชอบ พัฒนางาน

²¹ศิริวรรณ กำลั้งสินเสริม, “พุทธกระบวนทัศน์การดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม”. พุทธศาสตร์คุณ

บัณฑิต พระพุทธศาสนา. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย 2551.

²²สุวิดา แสงสีหนาท, ภูมิปัญญาบูรณาการบนฐานความคิดพุทธปรัชญา : ยุทธศาสตร์ ทางเลือก ในการพัฒนาสังคมไทย, โครงการปริญญาเอกสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิชามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ 2549.

²³พระธรรมปิฎก,(ป.อ. ปยุตโต), ความสำคัญของพระพุทธศาสนา, พิมพ์ครั้งที่ 9, (กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม,2540), หน้า 79.

²⁴พระธรรมธีรราชมหามุนี (โชดกญาณสิริ),วิปัสสนาญาณโสภณ, พิมพ์ครั้งที่ 3, (กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์ , 2546), หน้า 75.

²⁵สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส, เบญจศีลและเบญจธรรม, (กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาราชวิทยาลัย,2538) ,หน้า 15.

มีจิตวิทยา สร้างแรงจูงใจในการทำงาน สร้างความร่วมมือ สร้างความเข้าใจที่ถูกต้องได้ดี มีความจริงใจและความปรารถนาดีให้กับผู้อื่นและเพื่อนร่วมงานในการปฏิบัติงานคือมุ่งสู่การเป็นเลิศ ใช้ข้อมูลเพื่อวิเคราะห์ ตัดสินใจ ปรับปรุงการทำงานให้ดีขึ้นตลอดเวลา²⁶ สอดคล้องกับการปฏิบัติสมาธิทำให้จิตสงบ

4. ปัญญาภavana : เป็นผู้รอบรู้ รู้วิธีพูดให้ได้ผล รู้วิธีคิดให้ประสบความสำเร็จ รู้วิธีแก้ไข ป้องกันความเสียหาย มีสมรรถนะตามหลักภavana 4 คือส่งเสริมผู้คนให้ร่วมมือกันสร้างความดี ให้โดยไม่หวังผลตอบแทน ขวนขวายใคร่เรียนรู้สิ่งต่างๆ ที่ผ่านการไตร่ตรองวินิจฉัยว่าดีแล้ว สร้างความสำเร็จให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง ในการปฏิบัติงานเข้าใจระบบ สามารถแก้ปัญหาที่สลับซับซ้อนได้เป็นอย่างดี²⁷ สอดคล้องกับแสงสว่างความรู้ในการปฏิบัติงานความสามารถที่แสดงออกคนทั่วไปสามารถเห็นและรับรู้ได้และเมื่อเกิดปัญญาสูงสุดเป็นเหตุ ทำลายกิเลสได้ถือได้ว่าเป็นผู้มีสติทุกเมื่อ²⁸

ข้อเสนอแนะ

1. ควรศึกษาวิธีการสร้างสมรรถนะในการปฏิบัติงานด้านมุ่งผลสัมฤทธิ์ด้วยการทำงานวิจัย ที่เป็นเลิศในการปฏิบัติให้เกิดขึ้นแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานที่ถูกต้องขององค์กร พร้อมด้วยคุณธรรมและจริยธรรมตามหลักคำสอนในพุทธศาสนา

2. ควรศึกษาพัฒนารูปแบบสมรรถนะการปฏิบัติงานร่วมกับ ติดตามผลให้บรรลุผลสำเร็จของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของทุกมหาวิทยาลัยทั้งของรัฐและเอกชน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงขึ้น

เอกสารอ้างอิง

- กาญจนพงศ์ สุวรรณ. “การประยุกต์ใช้สติในการปฏิบัติงานของบุคลากร ศูนย์การศึกษานอก
ระบบและการศึกษาตามอัธยาศัย อำเภอชัยภูมิ จังหวัดชัยภูมิของมหาวิทยาลัย
มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. *วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต*. บัณฑิต
วิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2548.
- จรัสศรี เพ็ชรคง. “การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาลสังกัดสถาบันพระบรมราชชนก”.
วิทยานิพนธ์ปริญญาดุษฎีบัณฑิต. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยศิลปากร .2552
- เขียวชาญ อาศุวัฒนกุล. มิติใหม่ของการบริหารงานบุคคลในภาครัฐบาล. กรุงเทพมหานคร
โอ เอส พรินติ้งเฮ้าส์, 2533.

²⁶ พระภิกษุญาณพิศาลเถร (หลวงพ่อดุริธญาณโย) *ธรรมปฏิบัติ และตอบปัญหาการปฏิบัติธรรม*,
(กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์ , ม.ป.ป.) 2550, หน้า 183.

²⁷ พุทธทาสภิกขุ, *ธรรมโฆษณธรรมทานุกรม*, เล่ม 1, หน้า 129.

²⁸ สุชีพ ปุญญานุภาพ, *คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา*, พิมพ์ครั้งที่ 2, (กรุงเทพมหานคร : โรง
พิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2541), หน้า 220.

- ศิริวรรณ กำลังสินเสริม. “พุทธกระบวนทัศน์การดำเนินชีวิตยุคบริโภคนิยม”. **พุทธศาสตร์ ดุษฎีบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2551.
- พจนีย์ พัดจาด. “รูปแบบการบริหารงานเสริมสร้างสมรรถนะการปฏิบัติงานของครูใหม่ในการพัฒนาระบบสมรรถนะในองค์กรการศึกษา”. **รายงานการวิจัย : สถาบันเจ้าพระยาธรรมศักดิ์มนตรี**, 2556.
- พระภวนาพิศาลเถร. (หลวงพ่อดุริธนิโย) **ธรรมปฏิบัติ. และตอบปัญหาการปฏิบัติธรรม**, กรุงเทพมหานคร : หอรัตนชัยการพิมพ์ , ม.ป.ป.), 2550.
- บดีนทร์ วิจารณ์. **การจัดการความรู้สู่องค์กรยุคใหม่. Knowledge Management**, บริษัท ซีเอสเอ็ม จำกัด. กรุงเทพมหานคร, 2549.
- บุษกร วัฒนบุตร. “การนำพุทธญาณวิทยา (ไตรสิกขา) และตัวแบบ KSM เพื่อสร้างและพัฒนาทุนมนุษย์ในองค์กรมหาชน”. **วิทยานิพนธ์หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ในพระบรมราชูปถัมภ์**, 2555.
- พระธรรมปิฎก(ป.อ.ปยุตฺโต). **พุทธธรรมกับการพัฒนาชีวิต**. กรุงเทพมหานคร : ธรรมสภา, 2540.
- _____. **พจนานุกรมพุทธศาสน์ ฉบับประมวลศัพท์**. กรุงเทพมหานคร : มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2540.
- _____. **พระพุทธธรรม (ฉบับเดิม)** พิมพ์ครั้งที่ 11, กรุงเทพมหานคร : ดวงแก้ว, 2540.
- _____. (ป.อ.ปยุตฺโต). **ความสำคัญของพระพุทธศาสนา.**, พิมพ์ครั้งที่ 9. กรุงเทพมหานคร : มูลนิธิพุทธธรรม, 2540.
- พระธรรมธีรราชมหามุนี(โชดกญาณสิริ). **วิปัสสนาญาณโสภณ**, พิมพ์ครั้งที่ 3. กรุงเทพมหานคร : ศรีอนันต์การพิมพ์ , 2546 .
- พระราชปริยัติ สฤตต์ ประชาตุ. “การพัฒนารูปแบบการบริหารงานวิชาการของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย”. **วิทยานิพนธ์ พุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพระพุทธศาสนา : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย**, 2551.
- มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย. **พระไตรปิฎกภาษาไทย**. กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2539.
- สมเด็จพระมหาสมณเจ้า กรมพระยาวชิรญาณวโรรส. **เบญจศีลและเบญจธรรม**, กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2538.
- สุภาพร พิศาลบุตร. **จริยธรรมทางธุรกิจ**. พิมพ์ครั้งที่ 4 กรุงเทพฯ : วี เจ.พริน ตั้ง, 2543.
- สุวิดา แสงสีหนาท. **ภูมิปัญญาบูรณาการบนฐานความคิดพุทธปรัชญา : ยุทธศาสตร์ทางเลือกในการพัฒนาสังคมไทย**. โครงการปริญญาเอกสหวิทยาการ วิทยาลัยสหวิทยาการมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, 2549.
- สมเด็จพระสังฆราช สมเด็จพระญาณสังวร สกลมหาสังฆปริณายก. **การปฏิบัติกรรมฐาน**. พิมพ์ในวาระสมัยพระชาติกาล 101 ชันษา 3 ตุลาคม 2557.
- สุชีพ ปุญญานุภาพ. **คุณลักษณะพิเศษแห่งพระพุทธศาสนา**. พิมพ์ครั้งที่ 2 .กรุงเทพมหานคร : โรงพิมพ์มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, 2541.

บัณฑิตศึกษาปริทรรศน์ วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ ปีที่ 8 ฉบับที่ 3 กันยายน-ธันวาคม 2563

เอี่ยมพร ชลวร เอี่ยมอร ชลวร. การจัดการความรู้เชิงพุทธบูรณาการ. **วิทยานิพนธ์พุทธศาสตร์
ดุสิตบัณฑิต สาขาพระพุทธศาสนา**. บัณฑิตวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลง
กรณราชวิทยาลัย, 2544.

Sparks.D. & Louck-Horsley,S.,“Five models of development for teacher”.Journal
of Staff Development. 10(4) 1989.