เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรและนักศึกษา ด้วยเหตุนี้สถานศึกษาซึ่งถือเป็นกลไกหลักสำคัญในการขับเคลื่อนการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน ต้องสร้างความเข้าใจและให้ความรู้เกี่ยวกับประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาตระหนักถึงความสำคัญของการเข้าสู่การเป็นประชาคมอาเซียน และพร้อมที่จะพัฒนาศักยภาพของตนเองให้เท่าเทียมกับประเทศสมาชิกในสังคมอาเซียน (ปาจรีย์ รุจิแสวง, 2555)

2) สภาพแวดล้อมที่ส่งผลต่อการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยประกอบด้วย จุดเด่นโดยภาพรวม ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ มีความรู้ ความสามารถ มีเครือข่ายเป็นที่ยอมรับในระดับชาติ และ นานาชาติ มีการบริหารเชิงรุกที่จะพัฒนามหาวิทยาลัย ให้เกิดความก้าวหน้า มหาวิทยาลัยมีทุนทางสังคมสูง ในการพัฒนาสถาบันให้เป็นศูนย์กลางของ การจัดการศึกษาทางพระพุทธศาสนา สำหรับจุดที่ควรพัฒนาในภาพรวม พัฒนาระบบสารสนเทศ/ฐานข้อมูลด้านต่างๆ ให้ทันสมัยและเชื่อมโยงในหน่วยงานต่างๆ ทั้งส่วนกลางและภูมิภาค เพื่อสามารถใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารจัดการและดำเนินการ จัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่แสดงถึงความรู้ความชำนาญ เผยแพร่ใน Website เพื่อเป็นการประชาสัมพันธ์ศักยภาพเชิงวิชาการของคณาจารย์

เพื่อนำมาซึ่งชื่อเสียงในวงวิชาการและวิชาชีพ ส่งเสริมคณาจารย์ในการศึกษาต่อเพื่อยกระดับความรู้โดยให้เข้าศึกษาจากสถาบัน ที่หลากหลายทุกภูมิภาคของโลกรวมทั้งรับคณาจารย์ภายนอกเพื่อให้เกิดความหลากหลายทางวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **จรัสศรี เพ็ชรคง** ได้ศึกษาวิจัยเรื่องการพัฒนาทุนมนุษยของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ผลการวิจัยพบว่า การพัฒนาทุนมนุษย์ของวิทยาลัยพยาบาล สังกัดสถาบันพระบรมราชชนก ประกอบด้วย 9 ปัจจัยคือ 1) ภาวะผู้นำของผู้บริหาร 2) ค่านิยมในการเรียนรู้เพื่อพัฒนาตนเองและความยึดมั่นต่อองค์กร 3) ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ 4) การบริหารผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาผู้ที่มีความรู้ความสามารถ 5) ความสมดุลของชีวิตและงาน 6) การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปันความรู้ 7) วัฒนาธรรมองค์การที่มุ่งสร้างคุณภาพและการแข่งขัน 8) การใช้เทคโนโลยีสนับสนุนการปฏิบัติงานและการพัฒนา 9) ความเหนียวแน่นของทีมงาน (จรัสศรี เพ็ชรคง, 2552)

3) รูปแบบในการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยนำหลักภาวนา 4 มาใช้เป็นกรอบในการพัฒนา ประกอบด้วย 1) กายภาวนา พัฒนากาย 2) ศีลภาวนา พัฒนาศีล 3) จิตภาวนา พัฒนาจิตใจ และ 4) ปัญญาภาวนา พัฒนาปัญญา บูรณาการเข้ากับการพัฒนาทีมงานของบุคลากรตาม กำหนดเป็นรูปแบบการพัฒนาทีมงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย 3 รูปแบบ ดังนี้

ด้านการฝึกอบรม เพื่อพัฒนาทีมของบุคลากรให้เป็นมืออาชีพ โดยมีแนวทางการพัฒนาดังนี้ ส่งเสริมการฝึกอบรมและจัดโครงการแลกเปลี่ยนความรู้ในการปฏิบัติงานกับหน่วยงานอื่น ๆ ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมข้าราชการที่ดี และเสริมสร้างทัศนคติที่จำเป็น ส่งเสริมโครงการฝึกอบรมทักษะ เพื่อส่งเสริมความตระหนักรู้เกี่ยวกับหน้าที่ของบุคลากร ซึ่งสอดคล้องกับงานวิจัยของ **สายรุ้ง บุบผาพันธ์** (สายรุ้ง บุบผาพันธ์, 2558) ได้ศึกษาวิจัยเรื่อง การพัฒนาทุนมนุษย์ตามหลักพุทธธรรม