



# แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

## บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในแผนพัฒนา มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และลักษณะงานและวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตามแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๕ ขั้นตอนได้แก่ ๑) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒) สำรวจความต้องการในการพัฒนา บุคลากรมหาวิทยาลัย ๓) นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ๔) รับฟังความคิดเห็นต่อร่างแผนพัฒนาบุคลากร ๕) นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนพัฒนาบุคลากรเชื่อมโยงกับ พันธกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งกำหนด Road Map ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราช วิทยาลัย ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ไว้ดังนี้ ปีที่ ๑ พ.ศ. ๒๕๖๖ วางระบบงาน HR (HR System พร้อมใช้ EdPEX) ปีที่ ๒ พ.ศ. ๒๕๖๗ สื่อสารและสร้าง ระบบงาน HR สู่วิถีความเป็นเลิศ ปีที่ ๓ พ.ศ. ๒๕๖๘ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถที่กำหนด ปีที่ ๔ พ.ศ. ๒๕๖๙ ยกระดับกระบวนการ HR DIGITAL และปีที่ ๕ พ.ศ. ๒๕๗๐ บุคลากรที่เป็นต้นแบบตามแนวทางการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งคณะกรรมการ บริหารงานบุคคล ได้พิจารณาอนุมัติใช้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ในคราวประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๖ ในวันที่ ๑๑ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๖

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นแนวทางให้ทุกส่วนงานได้นำไปประกอบการ จัดทำแผนพัฒนาของส่วนงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยต่อไป

กรกฎาคม ๒๕๖๕

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร	ก
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ เป้าหมาย	๑
๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒
๑.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหาร	๒
๑.๖ ข้อมูลสารสนเทศในด้านบุคลากร	๔
๑.๗ จำนวนผู้บริหารตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย	๔
ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงและทิศทางการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	๖
๒.๑ นโยบายอธิการบดีเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕	๖
๒.๒ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๓
๒.๓ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๓
๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)	๑๔
ส่วนที่ ๓ การวิเคราะห์ความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	๑๗
๓.๑ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	๑๘
๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT	๑๙
๓.๓ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร	๒๐
๓.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่วนที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากร	๒๑
ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร	๒๓
๔.๑ เป้าหมายแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๓
๔.๒ กลยุทธ์แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๓
๔.๓ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๔
๔.๔ Road Map ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๒๙
ส่วนที่ ๕ การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	๓๐
๕.๑ การบริหาร	๓๑
๕.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)	๓๑
๕.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๑
บรรณานุกรม	๓๒
ภาคผนวก	๓๓

## ส่วนที่ ๑

### บทนำ

#### ๑.๑ ความเป็นมา

บุคลากรมีความสำคัญต่อมหาวิทยาลัย เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนา ตามภารกิจต่าง ๆ ของส่วนงานให้บรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของส่วนงานสูงสุดด้วย แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาวะการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้รับบริการ ฉะนั้น ส่วนงานทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทางการพัฒนาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบกับบุคลากรของรัฐแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย มีความแตกต่างกันตามหน้าที่และภารกิจ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีสติปัญญาและคุณธรรม เป้าประสงค์ ๑.๒ หลักสูตรมีการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่ และเป้าประสงค์ที่ ๑.๓ อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และสามารถบูรณาการพุทธนวัตกรรมกับกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม และ ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล เป้าประสงค์ที่ ๕.๓ มีระบบการบริหารจัดการองค์กรวิถีพุทธ ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนาตามพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) และสอดคล้องกับลักษณะงานและบริบทของมหาวิทยาลัย

#### ๑.๓ เป้าหมาย

บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีขีดสมรรถนะเพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์

## ๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



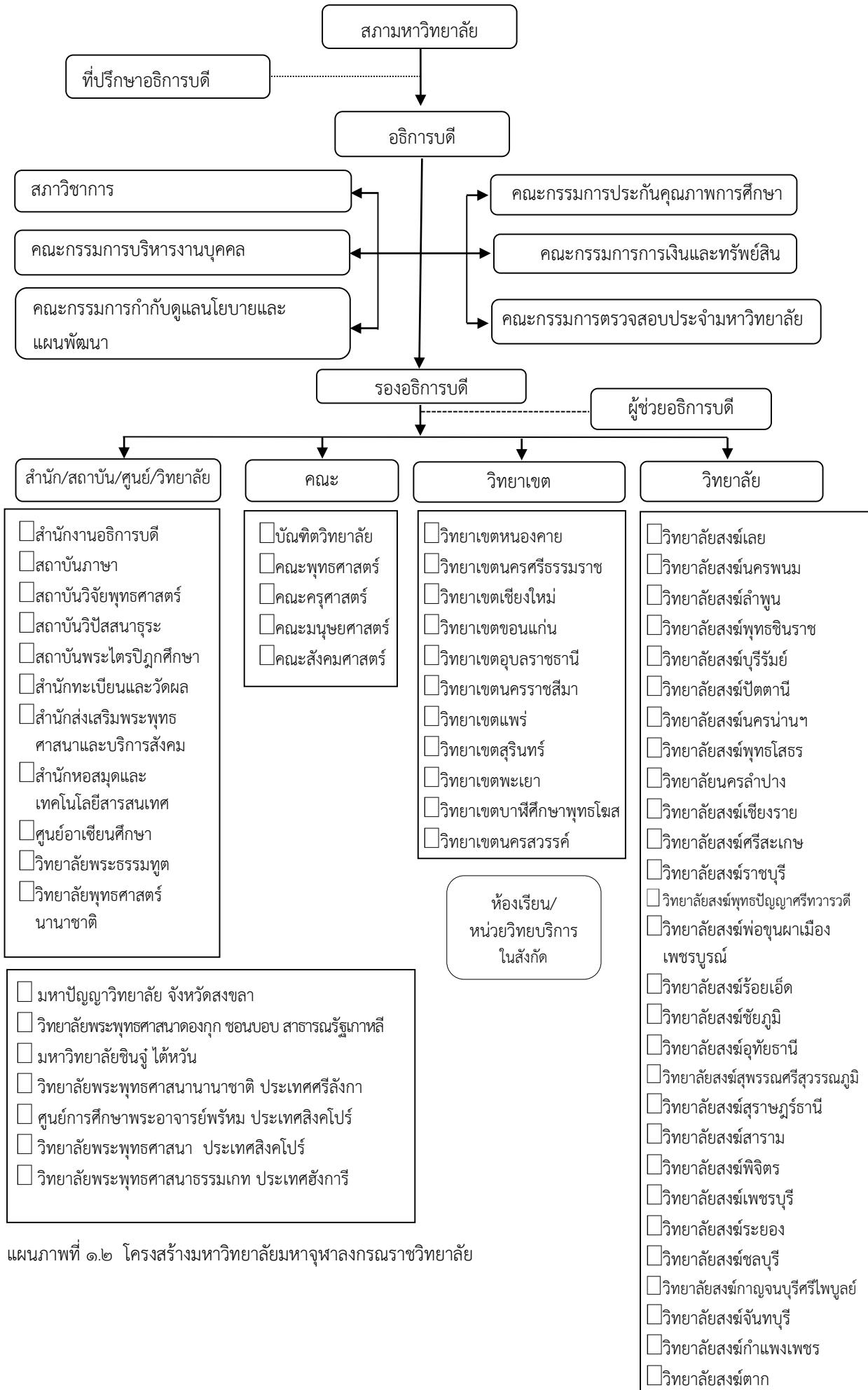
แผนภาพที่ ๑.๑ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## ๑.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหารงาน

### ๑.๕.๑ การบริหารงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งคณะสงฆ์ไทย ฝ่ายมหานิกาย การบริหารและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทาง กฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุด

๑.๕.๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ ๑.๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

## ๑.๖ ข้อมูลสารสนเทศในด้านบุคลากร

### ๑.๖.๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ และผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๖๔

วันที่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕ มีอาจารย์ทั้งหมด ๑,๓๖๔ รูป/คน จำแนกเป็นปริญญาโท ๕๓๐ รูป/คน ปริญญาเอก ๘๓๔ รูป/คน และมีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๕๐๔ รูป/คน จำแนกเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ ๓๓๓ รูป/คน รองศาสตราจารย์ ๑๒๓ รูป/คน และศาสตราจารย์ ๘ รูป/คน

ที่	ส่วนงาน	รวม	จำนวนอาจารย์										
			ปริญญาโท				ปริญญาเอก				รวม		
			อ.	ศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	อ.	ผศ.	รศ.
จำนวนอาจารย์ประจำ และอัตราจ้าง ทุกส่วนงาน	๑,๓๖๔	๔๔๘	๖๘	๑๔		๔๑๒	๓๐๕	๑๐๙	๘	๘๖๐	๓๓๓	๑๒๓	๘
<b>รวมทั้งสิ้น</b>		<b>๕๓๐</b>				<b>๘๓๔</b>				<b>๑,๓๖๔</b>			

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕ ผศ.= ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รศ.= รองศาสตราจารย์ ศ.= ศาสตราจารย์

### ๑.๖.๒ จำนวนบุคลากรแยกตามประเภท

ในปีพ.ศ. ๒๕๖๖ มีบุคลากรประเภทตำแหน่งสายปฏิบัติการและบริหารทั่วไป (นับรวมอัตราจ้างที่มีสัญญาจ้างและค่าตอบแทน) จากทุกส่วนงาน รวมทั้งหมด ๒,๓๐๘ รูป/คน บุคลากร ๑,๐๓๘ รูป/คน ลูกจ้าง ๑,๒๗๐ รูป/คน

ส่วนงาน	ปริญญาเอก		ปริญญาโท		ปริญญาตรี		ต่ำกว่า ปริญญาตรี		รวม
	บรรพชิต	คฤหัสถ์	บรรพชิต	คฤหัสถ์	บรรพชิต	คฤหัสถ์	บรรพชิต	คฤหัสถ์	
๑. สายวิชาการ	๑๘๘	๑๕๐	๙๕	๑๐๒	๔	๓	-	-	๕๔๒
๒. สายปฏิบัติการ	๑๖	๑๓	๗๔	๑๖๒	๓๘	๑๗๔	-	๑๙	๔๙๖
๓. ลูกจ้าง	๑๓๗	๑๗๔	๒๑๗	๓๐๐	๔๕	๒๕๔	๕	๑๔๕	๑,๒๗๐
<b>รวม</b>	<b>๓๔๑</b>	<b>๓๓๗</b>	<b>๓๘๖</b>	<b>๕๖๔</b>	<b>๘๗</b>	<b>๔๓๑</b>	<b>๕</b>	<b>๑๖๔</b>	<b>๒,๓๐๘</b>

หมายเหตุ ๑. ข้อมูล กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ณ วันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๖

### ๑.๗ จำนวนผู้บริหารตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีโครงสร้างและตำแหน่งจำแนกเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ดังแสดงในตารางที่ ๓ ตารางที่ ๓ ผู้บริหารระดับสูง กลาง ต้น ตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย

ที่	ตำแหน่ง	ส่วนงาน		ระดับ		
		ส่วนกลาง	วิทยาเขต/วิทยาลัย	ต้น	กลาง	สูง
๑.	ตำแหน่งมีวาระ					
๑.	นายกสภามหาวิทยาลัย	๑				๑
๒.	อธิการบดี	๑				๑
๓.	รองอธิการบดี	๗			๑๑	๑๘
๔.	ผู้ช่วยอธิการบดี	๑๑			๓๓	๔๔
๕.	คณบดี	๕				๕

ที่	ตำแหน่ง	ส่วนงาน		ระดับ		
		ส่วนกลาง	วิทยาเขต/วิทยาลัย	ต้น	กลาง	สูง
๖.	ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์	๘	๒๒			๓๐
๗.	ผู้อำนวยการวิทยาลัย	๒	๔๐			๔๒
๘.	รองคณบดี	๑๐			๑๐	
๙.	หัวหน้าภาควิชา	๑๔			๑๔	
๑๐.	รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์	๑๖	๔๔		๖๐	
๑๑.	รองผู้อำนวยการวิทยาลัย	๔	๖๗		๗๑	
๑๒.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย	๒	๒๘		๓๐	
๑๓.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ	๒	๒๘		๓๐	
	<b>ตำแหน่งไม่มีวาระ</b>					
๑๔.	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๑				๑
๑๕.	รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๑			๑	
๑๖.	ผู้อำนวยการกอง/ส่วน	๓๓	๑๑๑		๑๔๔	
๑๗.	รองผู้อำนวยการกอง/ส่วน	๓๕		๓๕		
	<b>รวม</b>	<b>๑๕๓</b>	<b>๓๘๔</b>	<b>๓๕</b>	<b>๓๖๐</b>	<b>๑๔๒</b>
	<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๕๓๗</b>		<b>๕๓๗</b>		

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ ธันวาคม ๒๕๖๕



## ส่วนที่ ๒

### ความเชื่อมโยงและทิศทางการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีข้อมูลนโยบาย เอกสารที่เชื่อมโยง เกี่ยวข้องและนำมาทบทวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้

๒.๑ นโยบายอธิการบดีเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕

๒.๒ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา  
ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

#### ๒.๑ นโยบายอธิการบดีเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ \*

##### ๒.๑.๑ นโยบายที่ ๑ วัดมหาวิทยาลัย (MCU Monastic University)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะดำรงสถานะความเป็นสถาบันอุดมศึกษาแบบ  
สากลและสถาบันอุดมศึกษาของคณะสงฆ์ ดังนี้

- องค์ประกอบของวัด เช่น พระสงฆ์สามเณร การศึกษา ปฏิบัติ และเผยแผ่พระธรรมวินัย ศาสน  
วัตถุ/ศาสนสถานเป็นพุทธศิลป์เช่น พระพุทธรูป เจดีย์ วิหาร รอยพระพุทธรบาท ต้นพระศรีมหาโพธิ พระบรม  
สารีริกธาตุ ศาสนพิธี ลักษณะทางกายภาพอื่น ๆ ที่แสดงความเป็นวัดในพระพุทธศาสนา

- ผู้บริหารที่เป็นพระสงฆ์และ/หรือพระนิสิตนำทำกิจกรรมทางพระพุทธศาสนา เช่น  
ทำวัตร สวดมนต์ บำเพ็ญจิตภาวนา บุญพิธีและกุศลพิธีอยู่เนื่อง ๆ ทั้งในวันสำคัญทางพระพุทธศาสนา วันสำคัญของ  
ชาติ และวันสำคัญของชุมชนท้องถิ่น

- ร่วมมือกับคณะสงฆ์หรือองค์กร/สมาคม/สถาบันต่าง ๆ ในการจัดกิจกรรมการศึกษา ปฏิบัติ  
และเผยแผ่พระพุทธศาสนา กิจกรรม/พิธีกรรมท้องถิ่นที่สัมพันธ์กับหลักพระพุทธศาสนา ภายในบริเวณ  
มหาวิทยาลัย

- พิพิธภัณฑสถานและห้องสมุดพระพุทธศาสนา ศูนย์การเรียนรู้และเก็บสะสมคัมภีร์โบราณ/  
ปัจจุบัน สถาปัตยกรรม/ประติมากรรม/จิตรกรรมทางพระพุทธศาสนา

- มูลนิธิ/กองทุนพัฒนาสถาบัน

**มจร วังน้อย :** จัดภูมิทัศน์พื้นที่ด้านหน้ามหาวิทยาลัย ประดิษฐานพระพุทธรูปองค์ใหญ่ และ  
บริเวณโดยรอบอาคารพิพิธภัณฑพระไตรปิฎก ซึ่งเป็นที่ประดิษฐานพระบรมสารีริกธาตุ บริเวณต้นพระศรีมหา  
โพธิ และสถานที่อื่น ๆ กิจกรรมทำวัตรเช้าทุกวันจันทร์ต้นเดือน และกิจกรรมบำเพ็ญบุญกุศลในวันสำคัญ  
ต่าง ๆ

##### ๒.๑.๒ นโยบายที่ ๒ มหาวิทยาลัยสีเขียว (MCU Green University, Living Educational Institution)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะพัฒนาด้านกายภาพ เช่น อาคารสถานที่ ให้  
เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว ดังนี้ ต้นไม้ สวนป่า สวนหย่อม แหล่งน้ำ สวนเกษตรผสมผสาน

- การจัดเก็บขยะ กำจัดขยะมูลฝอย การแปลงขยะมูลฝอยไปใช้ประโยชน์ต่าง ๆ

\* นโยบายบริหารมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๕ หนังสือแจ้งเวียน อว. ๘๐๐๐/ว๔๘ ลงวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๕

- ใช้พลังงานจากแสงอาทิตย์(โซลาร์เซลล์) อย่างน้อยครั้งหนึ่งในการเรื่องไฟฟ้าเพื่อการบริหารภายในอาคาร และติดตั้งหลอดไฟโซลาร์เซลล์ตามจุดต่าง ๆ ภายนอกอาคาร

- **มาตรการประหยัดค่าสาธารณูปโภค คือ ไฟฟ้า โดย**

(๑) ปรับเปลี่ยนสวิทช์รวมเป็นสวิทช์ ไฟฟ้าและพัดลมบางจุด เพื่อให้เปิดใช้เฉพาะจุดที่จำเป็น

(๒) ลดจำนวนหลอดไฟบางจุดที่มีมากเกินไปจนจำเป็น

(๓) ใช้สวิทช์อัตโนมัติ (Sensor) ที่เปิดเมื่อคนเดินเข้าไปใช้และปิดเองเมื่อไม่มีคนเข้าไปใช้งานในทีนั้น ๆ เช่น บริเวณห้องน้ำ

(๔) ใช้อุปกรณ์ไฟฟ้าชนิดประหยัดพลังงาน

(๕) เปลี่ยนอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เก่าเกินไปมาก

(๖) รณรงค์ให้ช่วยกันประหยัดไฟฟ้า

- **มาตรการประหยัดน้ำ**

(๑) ปรับเปลี่ยนก๊อกน้ำอัตโนมัติบางจุดที่มีระยะเวลาระหว่างเปิด-ปิด นานเกินไปเมื่อมีการเปิดก๊อกน้ำ

(๒) สำรวจและซ่อมแซมก๊อกน้ำ/ท่อน้ำที่ชำรุดทำให้น้ำรั่วไหล

(๓) ใช้น้ำจากบ่อ/สระรดน้ำต้นไม้สลับกับใช้น้ำประปา โดยใช้พลังงานแสงอาทิตย์ปั้มน้ำ

(๔) รณรงค์ให้ช่วยกันประหยัดน้ำ

- **จัดภูมิทัศน์บริเวณภายในมหาวิทยาลัย** รวมทั้งบูรณปฏิสังขรณ์อาคารต่าง ๆ ให้อยู่ในสภาพดี งดงาม สะอาด สว่างโดยติดตั้งหลอดไฟโซลาร์เซลล์ตามจุดต่าง ๆ และสงบ ให้สัปปายะ (เหมาะสมดวง) ต่อการศึกษา ปฏิบัติ เผยแผ่พระพุทธศาสนา

**มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา :**

- **ปลูกต้นไม้เสริมตามจุดต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย** เพิ่มพื้นที่สีเขียวภายในมหาวิทยาลัย

- **จัดภูมิทัศน์ในบริเวณมหาวิทยาลัย** คือ ด้านหน้าติดถนนใหญ่ ประตูทางเข้า (หน้าบ้านหน้ามอง) ด้านหน้าอาคารสถาบันวิปัสสนาธุระ รอบอาคารหอฉัน พื้นที่บริเวณตรงกลางอาคารเรียนรวม บริเวณรอบสระหน้าหอประชุม มวก.

- **บูรณปฏิสังขรณ์อาคาร** คือ (๑) อาคาร มจร ที่วัดมหาธาตุ ท่าพระจันทร์ กรุงเทพมหานคร (๒) อาคารเรียนรวม (๓) อาคารหอฉัน (๔) อาคารหอพักนิสิตที่อยู่ด้านหน้าอาคาร พอ.มจร.

- ดำเนินการจัดทำอาคารหอสมุดนานาชาติให้สมบูรณ์ และจัดหาครุภัณฑ์ประกอบอาคารเพื่อให้ใช้สอยได้

- บูรณปฏิสังขรณ์บริเวณไหล่ทางภายในมหาวิทยาลัยให้สะดวกแก่การสัญจร

- ปรับปรุง/ลอกท่อน้ำภายในมหาวิทยาลัยให้น้ำไหลถ่ายเทได้สะดวกยิ่งขึ้น

- ปรับปรุงระบบบำบัดน้ำเสีย

- สร้างอาคารที่เก็บพักขยะ

- ติดตั้งโซลาร์เซลล์ตามอาคารต่าง ๆ

- ปรับปรุง/เพิ่มสมรรถนะโรงไฟฟ้าย่อยให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

- จัดทำระบบไฟฟ้าสำรองตามอาคารต่าง ๆ เช่น อาคารเรียนรวม อาคารสำนักงานอธิการบดี อาคารวิทยบริการ

- นำดินมาใส่เพิ่มบริเวณพื้นที่ป่าหลังอาคารสถาบันวิปัสสนาธุระให้มีระดับสูงขึ้น เพื่อใช้เป็นที่ปฏิบัติกรรมฐาน และเพื่อไม่ให้มีน้ำท่วมขังเวลาฝนตก

- ปลูกต้นไม้เล็ก เช่น ชาตัด ต้นโมก หรือไทรเกาหลีเพื่อเป็นแนวรั้วกันสวนหลังอาคารสถาบัน  
วิปัสสนาธุระ ให้เป็นสวนป่าแยกสัดส่วนใช้ปฏิบัติธรรมได้ในบางโอกาส

### ๒.๑.๓ นโยบายที่ ๓ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ (MCU Learning Community)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเป็นชุมชนแห่งการเรียนรู้สำหรับคนทุกเพศทุก  
วัยและทุกชาติ จะดำเนินงานพันธกิจด้านการผลิตบัณฑิตดังนี้

- ดำเนินการจัดทำ มคอ. ๑ สาขาวิชาพระพุทธศาสนาระดับปริญญาตรี-ปริญญาเอกเสนอให้  
กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ประกาศรับรองอย่างเป็นทางการ

- หลักสูตรด้านพระพุทธศาสนา และพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ระดับรับ  
ปริญญา Degree และหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร Non Degree

- หลักสูตรฝึกอบรมด้านพระพุทธศาสนา และพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่  
เพื่อให้เกิดทักษะใหม่ ๆ (Reskills) และเพื่อเพิ่มทักษะ (Upskills) สำหรับผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของ  
มหาวิทยาลัย คณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไป

- หลักสูตรเพิ่มความรู้ (Upskills) ด้านภาษาต่างประเทศสำหรับผู้บริหาร คณาจารย์  
เจ้าหน้าที่มหาวิทยาลัย และประชาชนทั่วไป

- ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรับปริญญา โดยเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษา  
ระดับประกาศนียบัตรสาขาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสะสมหน่วยกิตเพื่อรับปริญญา

- หลักสูตรด้านพระพุทธศาสนาออนไลน์เพื่อรับปริญญา (Degree)

- หลักสูตรบริการวิชาการ Massive Online Open Course (Mooc)

- ร่วมมือกับเครือข่ายจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ๒ ปริญญา รวมทั้งเปิดรับนิสิตนักศึกษา  
จากสถาบันอุดมศึกษาอื่นมาลงทะเบียนเรียนบางรายวิชาเพื่อสะสมหน่วยกิตรับปริญญาหรือเพิ่มพูนความรู้

- บริเวณภายในมหาวิทยาลัยมีแหล่งเรียนรู้มาก ในรูปแบบของเอกสารทางวิชาการ กิจกรรม  
การบรรยาย ห้องสมุดที่เปิดให้ชุมชนโดยรอบเข้าใช้ประโยชน์ พิพิธภัณฑ์ประวัติศาสตร์วัฒนธรรม เป็นต้น

๒.๑.๔ นโยบายที่ ๔ พุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม มหาวิทยาลัยเพื่อสังคม  
มหาวิทยาลัยประจำ (Buddhist Innovation for Mental and Social Development, Engaged University  
and Boarding University)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จะเป็นแหล่งสร้างพุทธนวัตกรรมทั้งด้านผลผลิต  
กระบวนการบริการ และการจัดการ โดยจะดำเนินงานพันธกิจด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ดังนี้

- วิจัยและพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญา มีเนื้อหาเกี่ยวกับพุทธวิธีเพื่อสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่  
จัดการเรียนการสอนโดยกระบวนการที่เน้นทั้งการศึกษาเล่าเรียน (Study-Academic) และการศึกษา อบรม  
(Training-Meditation) ควบคู่กันไป พร้อมกันนั้นก็ให้นิสิตได้ฝึกปฏิบัติในสถานการณ์จริง/จำลองสถานการณ์  
ประกอบรายวิชาต่าง ๆ ให้มีความรู้ทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ เข้ากับหลักพาหุสัจจะที่ว่า (๑) พหุสสุตา ได้  
ยินได้ฟังมาก (๒) ธตา ทรงจำไว้ได้ (๓) วจสา ปริจิตา คล่องปาก (๔) มนसानุปกฺขิตา ขึ้นใจ และ (๕) ทิฏฐิยา  
สุปฏิวิฐา ขบคิดเป็นทฤษฎีได้ เน้นกระบวนการเรียนการสอนแบบ Teach Less, Learn More และ  
Student-Directed Learning เพื่อสร้างคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ที่จะทำให้อยู่ในสังคมยุคใหม่ได้อย่าง  
ปกติสุข ประกอบด้วย Academic Leadership, Social Literacy, Social Maturity, Proactive Attitude,  
Emotional Intelligence, Management Skills และ Media Literacy

- วิจัยและพัฒนารูปแบบการปฏิบัติสมถกรรมฐานและวิปัสสนากรรมฐานที่เหมาะสมสำหรับคน  
แต่ละวัยและสถานะหน้าที่การงานเพื่อพัฒนาปัญญาและคุณธรรม

- วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างรูปแบบการบริหารจัดการเชิงพุทธบูรณาการ โดยนำผลการวิจัยมาทำเป็นคู่มือการฝึกอบรม พร้อมกันนั้นก็จัดโครงการฝึกอบรมผู้บริหาร คณาจารย์ เจ้าหน้าที่ของ มหาวิทยาลัย และประชาชนทั่วไป

- วิเคราะห์ ตีความ อธิบายความพุทธธรรม จัดระบบ ออกแบบการนำเสนอ จัดทำเป็นชุดความรู้ที่เหมาะสมกับคนแต่ละวัยและสถานะ เช่น การ์ตูน Animation พุทธประวัติ อนุพุทธประวัติ ซาดกแล้ว นำเสนอทั้งใน Onsite และ Online ในช่องทางต่าง ๆ ของ MCUTV

- กิจกรรมการเทศน์ ปาฐกถา บรรยายธรรม Online ทุกสัปดาห์และในวันสำคัญต่าง ๆ สะสมข้อมูลเนื้อหาเกี่ยวกับพระพุทธศาสนาให้บริการวิชาการแก่สังคมทุกรูปแบบ เช่น รายการเสียงธรรมจากมหาจุฬาลงกรณ ทั้งภาษาไทยและภาษาอังกฤษ

- กิจกรรมการให้การศึกษาเล่าเรียนและการศึกษาอบรมแก่เยาวชนในรูปแบบโรงเรียนพระพุทธศาสนาวันเสาร์ - อาทิตย์ ในรูปแบบของการจัดค่ายพุทธบุตร-ค่ายคุณธรรม

- กิจกรรมปฏิบัติวิปัสสนาสำหรับนิสิตและประชาชนทั่วไป เช่น ที่ มจร วังน้อยจัดเดือนละ ๒ ครั้ง สำหรับบุคลากรของภาครัฐและเอกชนที่มำบำเพ็ญจิตตภาวนา

- การทำหน้าที่ตามพันธกิจของสถาบันอุดมศึกษา เน้นบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นเพื่อสุขภาพกาย สุขภาพใจ อาชีพ และชุมชนสามัคคี

- มีชุมชนภายในมหาวิทยาลัย/รอบมหาวิทยาลัยที่มีกิจกรรมทางวิชาการและกิจกรรมศาสนา ร่วมกันอยู่เนื่อง ๆ

### ๒.๑.๕ นโยบายที่ ๕ ความเป็นนานาชาติ (International Buddhist Studies Center)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาระดับโลก ปัจจุบันมีนิสิตต่างประเทศทุกระดับ มีจำนวน ๑,๓๘๓ รูป/คน แยกระดับดังนี้ (๑) ปริญญาตรี จำนวน ๘๕๕ รูป/คน (๒) ปริญญาโท จำนวน ๓๖๒๙ รูป/คน (๓) ปริญญาเอก จำนวน ๓๕๖ รูป/คน นโยบายในการจัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์ สมัยใหม่ระดับนานาชาติ ดังนี้

- วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ (International Buddhist Studies Center = IBSC) คณะวิทยาลัยของมหาวิทยาลัยทำความตกลงร่วมมือทางวิชาการกับสถาบัน/องค์กรในต่างประเทศ

- จัดตั้งศูนย์ประสานงานในต่างประเทศ ทำหน้าที่ติดต่อประสานงานกับผู้ที่อยู่ในประเทศนั้น ๆ ประสงค์จะมาศึกษาที่มหาวิทยาลัย รวมทั้งผู้จบการศึกษาจากมหาวิทยาลัยแล้วกลับไปประเทศของตน ประสงค์ข้อมูลอะไรเพิ่มเติมก็สามารถแจ้งศูนย์ประสานงานนี้ได้

- ทำงานร่วมกับเครือข่าย ABU, ICDV และกลุ่มนักวิชาการด้านพระพุทธศาสนาที่ทำ CBT และ UCBT รวมทั้งการแปลพระไตรปิฎกบาลีเป็นภาษาอังกฤษที่รัฐบาลให้งบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานเพื่อเฉลิมฉลองพระชนมายุ ๖ รอบพระเจ้าอยู่หัวรัชกาลปัจจุบัน

- ทำงานร่วมกับเครือข่ายสถาบันสมทบในต่างประเทศ

- คณะ วิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษทำแผนแนะนำหลักสูตร มีรายละเอียดครบถ้วนตั้งแต่ขั้นตอนการสมัคร หลักฐานประกอบการสมัคร การขอ Provisional Admission เพื่อประกอบการขอวีซ่าเข้าประเทศ จำนวนหน่วยกิตรายวิชา ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร (เทียบสกุลเงินของชาติต่าง ๆ ระยะเวลาศึกษาตลอดหลักสูตร เป็นต้น)

- กำหนดให้คณาจารย์ของคณะที่เปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษเรียนภาษาอังกฤษเพิ่มเติม เพื่อเพิ่มความรู้ระดับที่จะถ่ายทอดทางวิชาการได้

- ตั้งกองทุนเพื่อความเป็นนานาชาติ เพื่อระดมทุนจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศมาเป็นอาจารย์คณะ วิทยาลัยที่เปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ
- จัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติ (อังกฤษ จีน และอื่น ๆ) ในคณะและวิทยาลัยต่าง ๆ เพิ่มขึ้น เช่น เปิดสอนหลักสูตรภาษาอังกฤษระดับปริญญาตรีในคณะครุศาสตร์
- เพิ่มจำนวนหลักสูตรด้านพระพุทธศาสนา/พระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ หลักสูตรภาษาอังกฤษและภาษาอื่น ๆ อีก ๑ ภาษา Online
- แปรตำราประกอบการเรียนการสอนระดับปริญญาตรีเป็นภาษาอังกฤษปีละ ๑๐ วิชา
- เพิ่มปริมาณเนื้อหาทางวิชาการด้านพระพุทธศาสนาภาษาอังกฤษ เผยแพร่ทั้งในรูปของเอกสารและทาง Online

### ๒.๑.๖ นโยบายที่ ๖ เทคโนโลยีเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และบริการวิชาการ (Network, Application and Broadcasting)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยที่นำความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารสถาบัน ดังนี้

- เพิ่มสมรรถนะเครือข่าย MCU-Network ให้สามารถรองรับการใช้งานบริหารมหาวิทยาลัยครอบคลุมทุกวิทยาเขต/ทุกวิทยาลัยสงฆ์
- นำ Application มาใช้ในการบริหารด้านการเงิน-งบประมาณ ด้านงานบุคคล ด้านการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล เพื่อสร้างความเป็นเอกภาพในเชิงนโยบายแต่หลากหลายในทาง
- พัฒนาบุคลากร/เจ้าหน้าที่ด้านข้อมูลและเทคโนโลยี (IT) ทั้งด้านปริมาณและคุณภาพ โดยขีดความสามารถและจำนวนของบุคลากรเจ้าหน้าที่ด้านนี้ปัจจุบันมีดังนี้ (๑) ด้านเว็บไซต์ ระดับพื้นฐาน จำนวน ๘๕ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๑ คน ระดับสูง จำนวน ๑ คน (๒) ด้านเน็ตเวิร์ค ระดับพื้นฐาน จำนวน ๓๗ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๑๑ รูปหรือคน ระดับสูง จำนวน ๑ คน (๓) อี-เลิร์นนิ่ง ระดับพื้นฐาน จำนวน ๓๗ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๑ รูปหรือคน ระดับสูง จำนวน ๑ รูปหรือคน (๔) ด้านแอปพลิเคชัน-ระดับพื้นฐาน จำนวน ๔๓๒ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๕๙ รูปหรือคน ระดับสูง ๖ รูปหรือคน

นอกจากนี้ เมื่อจัดกลุ่มแยกย่อยลงไป มีขีดความสามารถและจำนวนบุคลากร/เจ้าหน้าที่ ดังนี้ (๑) ห้องสมุด ระดับพื้นฐาน จำนวน ๖๘ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๕๖ รูปหรือคน ระดับสูง จำนวน ๒ รูปหรือคน (๒) ด้านอี-มีทติ้ง ระดับพื้นฐาน จำนวน ๔๐ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๑ รูปหรือคน ระดับสูง จำนวน ๑ รูปหรือคน (๓) ด้านทะเบียน+การเงิน ระดับพื้นฐาน จำนวน ๓๒๔ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๒ รูปหรือคน ระดับสูง จำนวน ๓ รูปหรือคน (๔) ด้านเอ็มไอเอส - MIS ระดับพื้นฐาน จำนวน ๕๐ รูปหรือคน ระดับกลาง จำนวน ๑ รูปหรือคน

- ศึกษาวิจัย/นำเสนอ/บริการข้อมูลด้านพระพุทธศาสนาทุกมิติทั้งออนไซต์และออนไลน์ มีความถูกต้อง มีจำนวนมาก มีหลายภาษา ทำหน้าที่เน้นบทบาทผู้สร้างและนำเสนอเนื้อหา

- ระบบ BIG DATA เพื่องานบริหารมหาวิทยาลัย ให้มีลักษณะเป็นกึ่ง E-RGANIZATION และเป็นกึ่ง DIGITAL UNIVERSITY

### ๒.๑.๗ นโยบายที่ ๗ กิจกรรมร่วมเครือข่ายเดิมและเพิ่มเครือข่ายใหม่กับสถาบัน/องค์กรภายนอก

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ทำข้อตกลงร่วมมือกับองค์กร/สถาบันทั้งในประเทศและต่างประเทศจำนวนมาก จะสานต่อกิจกรรมร่วมกันที่ทำมาให้อย่างยิ่งขึ้น จะเริ่มกิจกรรมร่วมกันใหม่ ๆ ให้มาก ดังนี้

- มหาเถรสมาคม (มส.)
- โครงการหมู่บ้านรักษาศีล ๕
- โครงการวัด ประชา รัฐ สร้างสุข
- หน่วยอบรมประชาชนประจำตำบล (อปต.)
- สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติ และ สำนักงานพระพุทธศาสนา ประจำจังหวัด
- กระทรวงวัฒนธรรมและวัฒนธรรมประจำจังหวัด
- ศูนย์คุณธรรม
- กองธรรม กองบาลี และการศึกษาพระปริยัติธรรมแผนกสามัญ
- องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น
- สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) และเขตพื้นที่การศึกษาของ สพฐ.
- สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา (สอศ.)
- สถาบันการศึกษาต่าง ๆ
- สำนักงานคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ป.ป.ช.)
- สำนักงานกองทุนสนับสนุนการเสริมสร้างสุขภาพ (สสส.)
- สำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.)
- กระทรวงยุติธรรม (งานศูนย์ไกล่เกลี่ยภาคประชาชน)
- กระทรวงสาธารณสุข (โรงพยาบาลสงฆ์เป็นต้น)
- สมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนานานาชาติ (IABU)
- สภาสากลวันวิสาขบูชาโลก (ICDV)
- สถาบันสมทบในต่างประเทศ

### ๒.๑.๘ นโยบายที่ ๘ บริหารองค์กรโดยหลักธรรมาภิบาลและพระธรรมวินัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมี ๒ สถานะคือ (๑)เป็นสถาบันอุดมศึกษาสังกัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม มีพันธกิจ ๔ ด้านคือ ผลิต บัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเหมือนกับสถาบันอุดมศึกษาทั่วไป และ (๒)เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ของคณะสงฆ์ไทย ที่มหาเถรสมาคมซึ่งเป็นองค์กรปกครองสูงสุดของคณะสงฆ์ไทยรับรองอย่างเป็นทางการ ตามคำสั่งมหาเถรสมาคม พ.ศ. ๒๕๑๒ เรื่อง การศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งเท่ากับว่ามหาวิทยาลัยมีพันธกิจของคณะสงฆ์อีก ๖ ด้านคือ การปกครอง การศึกษา การเผยแผ่ การสาธารณูปการ การสาธารณสงเคราะห์ และการศึกษาสงเคราะห์ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและยึดหลักพระธรรมวินัยควบคู่กันไป อนุวัตตามกันและกัน

การบริหารงานเพื่อความสำเร็จตามนโยบาย ๖ ประการข้างต้นโดยหลักธรรมาภิบาลและหลักพระธรรมวินัยควบคู่กัน คือ

ประการที่ ๑ หลักนิติธรรม (Rule of Law) และศีล/พระวินัย บริหารงานโดยยึดข้อกฎหมาย ๒ ส่วน คือส่วนที่เป็นข้อกฎหมายที่หน่วยงานราชการประกาศใช้และส่วนที่เป็นกฎระเบียบที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นมาเองโดยอนุวัตตามกฎระเบียบของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.)

และกระทรวงอื่น ๆ ที่สำคัญคือ ในการปฏิบัติตามกฎเกณฑ์ของทางราชการและกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้นมาเองนั้น ต้องอนุวัตตามกันและกันกับศีล/พระวินัยตามหลักพระพุทธศาสนาด้วย

ประการที่ ๒ หลักคุณธรรม (Morality) บริหารงานโดยยึดความถูกต้องตามหลักนิติธรรม ความยุติธรรม และตามวัฒนธรรมประเพณีอันดีงามของสถาบันและชุมชนโดยรอบ ปฏิบัติตามหลักคุณธรรมบถหรือทางแห่งความดีทางกาย (กายสุจริต) ทางวาจา (วจีสจจริต) และทางใจ (มโนสุจริต)

ประการที่ ๓ หลักความโปร่งใส (Accountability) บริหารงานตามข้อกฎหมายและสามารถตรวจสอบได้ทุกขั้นตอนของการปฏิบัติงานในทุกเรื่อง โดยการสื่อสารภายในองค์กรและสื่อสารกับสถาบัน/องค์กรและชุมชนภายนอก เปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารมหาวิทยาลัยตามช่องทางการสื่อสารต่าง ๆ เปิดโอกาสให้ประชาคมภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยได้รับรู้ข้อมูลที่อยู่ในระดับที่เขามีสิทธิ์จะรับรู้ มีระบบ/ช่องทางเปิดข้อมูลข่าวสารที่เข้าถึงง่ายและมีการสื่อสาร ๒ ทางอย่างรวดเร็ว ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักพระธรรมวินัยหรืออนุวัตตามหลักพระธรรมวินัยด้วย

ประการที่ ๔ หลักความมีส่วนร่วม (Participation) บริหารงานโดยหลักการมีส่วนร่วมทั้งของประชาคมภายในมหาวิทยาลัยและประชาคมภายนอก นั่นคือ

ด้านที่ ๑ ประชาคมภายใน มหาวิทยาลัยมีส่วนงานจัดการศึกษาที่ มจร วังน้อย ๕ คณะ ๒ วิทยาลัย มีส่วนงานจัดการศึกษาในส่วนภูมิภาคประกอบด้วย ๑๑ วิทยาเขต ๒๘ วิทยาลัยสงฆ์ ๒ หน่วยวิทยบริการ และ ๕ สถาบันสมทบในต่างประเทศ ให้ทุกส่วนงานมีส่วนร่วมทั้งโดยรูปของคณะกรรมการด้านต่าง ๆ ทั้งโดยการกิจกรรมสื่อสารสัมพันธ์ในโอกาสต่าง ๆ ให้มีส่วนร่วมรับรู้และร่วมเสนอความเห็นในเรื่องสำคัญและมีความเกี่ยวข้องโดยตรงหรือโดยอ้อม ทั้งนี้ โดยเป็นไปตามหลักการบริหารนิยธรรม พรหมวิหารธรรม สาราณียธรรม และธรรมข้ออื่น ๆ

ด้านที่ ๒ ประชาคมภายนอก มหาวิทยาลัยมี ๒ สถานะคือเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและเป็นสถาบันการศึกษาคณะสงฆ์ไทย จึงต้องให้ความสำคัญต่อการมีส่วนร่วมของประชาคมภายนอกอย่างยิ่ง ทั้งที่เป็นสถาบัน/องค์กรและพุทธศาสนิกชนทั่วไป มีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็งกับมหาเถรสมาคม (มส.) สำนักงานพระพุทธศาสนาแห่งชาติและ สำนักงานพระพุทธศาสนาประจำจังหวัด กระทรวงวัฒนธรรม และวัฒนธรรมประจำจังหวัด องค์การปกครองส่วนท้องถิ่น สำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐาน (สพฐ.) สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) เป็นต้น

ประการที่ ๕ หลักความรับผิดชอบ (Responsibility) บริหารงานโดยหลักความรับผิดชอบ ๒ ระดับ คือ

ระดับที่ ๑ ให้ผู้บริหารทุกระดับมีความรับผิดชอบลดหลั่นกันตามฐานะ ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค เพื่อให้งานเป็นไปด้วยความรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ ไม่กระจุกตัวแออัดเป็นคอขวดอยู่ในจุดใดจุดหนึ่ง ซึ่งจะเป็นการให้ผู้บริหารทุกระดับได้เรียนรู้ระบบและกลไกการบริหารงานมหาวิทยาลัยด้วย ท้ายที่สุดจะทำให้แผนงาน/โครงการที่รัฐและประชาชนทั่วไปสนับสนุนงบประมาณบรรลุเป้าหมายและเป็นคุณูปการแก่สังคมประเทศชาติสืบไป

ระดับที่ ๒ ให้ผู้บริหารมีความรู้สึกสำนึกตลอดเวลาว่า มหาวิทยาลัยได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐและได้รับเงินบริจาคจากคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไปในฐานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์และเป็นสถาบันการศึกษาทางพระพุทธศาสนา ต้องทำงานให้มากขึ้นเป็น ๒ เท่า ต้องให้งานสำเร็จตามวัตถุประสงค์/เป้าหมายร้อยเปอร์เซ็นต์ทุกเรื่องไป ให้สำนึกอย่างนี้เป็นเบื้องต้น โดยวาทกรรมที่สื่อสารกันอยู่เนื่อง ๆ คือ “งบประมาณที่รัฐจัดสรรให้นั้นมาจากภาษีอากรของประชาชน และประชาชนผู้เสียภาษีเหล่านี้ยังได้สนับสนุนงบประมาณโดยการบริจาคอีก”

ประการที่ ๖ หลักความคุ้มค่า(Cost-Effectiveness) บริหารงานโดยยึดแผนยุทธศาสตร์ (แผนพัฒนามหาวิทยาลัย)ระยะที่ ๑๓ ที่คลี่ออกมาเป็นแผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในแต่ละปีงบประมาณ นอกจากนี้โดยยึดนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม ที่กำหนดกลุ่มสถาบัน อุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยได้เข้าสังกัดในกลุ่ม ๔ พัฒนาปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยการ บริหารงานตามนโยบาย ๗ ข้อ นั้น จะยึดหลักความคุ้มค่านี้เป็นแนวปฏิบัติ เช่น นโยบายที่ ๒ มหาวิทยาลัยสีเขียว เช่น ได้มีมาตรการประหยัดค่าสาธารณูปโภคคือ ไฟฟ้า โดยลดจำนวนหลอดไฟบางจุดที่มีมากเกิดความ จำเป็น ใช้สวิทช์อัตโนมัติที่เปิดเมื่อคนเดินเข้าไปใช้และปิดเองเมื่อไม่มีคนเข้าไปใช้งานในที่นั้น ๆ ใช้อุปกรณ์ ไฟฟ้าชนิดประหยัดพลังงาน รมรงค้ให้มีจิตสำนึกช่วยกันประหยัดไฟฟ้า นโยบายที่ ๓ ชุมชนแห่งการเรียนรู้ มี การเปิดสอนหลักสูตรด้านพระพุทธศาสนา และพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ระดับรับปริญญา Degree และหลักสูตรระดับประกาศนียบัตร (Non Degree) ระบบธนาคารหน่วยกิต (Credit Bank) เพื่อรับ ปริญญา โดยเปิดโอกาสให้ผู้จบการศึกษาระดับประกาศนียบัตรสาขาต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสะสมหน่วยกิ ตเพื่อรับปริญญา หลักสูตรบริการวิชาการ Massive Online Open Course (MooC) และในอนาคตจะร่วมมือ กับเครือข่ายจัดการเรียนการสอนหลักสูตร ๒ ปริญญา รวมทั้งเปิดรับนิสิตนักศึกษาจากสถาบันอุดมศึกษาอื่น มาลงทะเบียนเรียนบางรายวิชาเพื่อสะสมหน่วยกิตรับปริญญาหรือเพิ่มพูนความรู้ บริหารงานมหาวิทยาลัยทำ หน้าที่เป็นเสาหลักของสถาบันอุดมศึกษาที่เน้นด้านพระพุทธศาสนา จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการ กับศาสตร์สมัยใหม่ และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตและสังคมสืบไป

**\*กลุ่มสีฟ้าเป็นนโยบายบริหารงานบุคคล**

## ๒.๒ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ และสร้างพุทธนวัตกรรม เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

## ๒.๓ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๓.๑ ผลิตบัณฑิต ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ โดยคำนึงถึงอัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของการเป็น มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนาบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ การเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มพัฒนา ปัญญาและคุณธรรมด้วยหลักศาสนา โดยกระบวนการผลิตบัณฑิตจะบูรณาการร่วมกับพันธกิจด้านการวิจัย และพัฒนาด้านการบริการวิชาการ และด้านทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อผลิตบัณฑิตให้มีสติปัญญาและ คุณธรรม ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย

๒.๓.๒ วิจัยและพัฒนา พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยเพื่อสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ควบคู่ไปกับกระบวนการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เน้นการพัฒนา องค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ให้แก้ปัญหาศีลธรรมและ จริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาปัญญาและคุณธรรม การพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา โดยความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงทั้งภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อพัฒนาคุณภาพนักวิจัย ผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ หรือพุทธนวัตกรรมให้มีคุณภาพ ประสิทธิภาพและมีความเป็นสากล และใช้ กระบวนการวิจัยเป็นส่วนหนึ่งในการผลิตบัณฑิต บริการวิชาการ และทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อบูรณาการ พระพุทธศาสนา กับศาสตร์สมัยใหม่ให้สู่ภาคปฏิบัติได้อย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม

๒.๓.๓ ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ส่งเสริมให้บุคลากรและนิสิต มีความ ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีจิตอาสา ความเจริญงอกงามทางสติปัญญาและคุณธรรม การมีส่วนร่วม



ในการคิดริเริ่มสร้างสรรค์ พัฒนาการบริการวิชาการที่เกิดจากประสบการณ์การปฏิบัติงานของบุคลากรและนิสิตร่วมกับภาคีเครือข่ายการบริการวิชาการในระดับชาติ ภูมิภาค และนานาชาติ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และพุทธนวัตกรรมในการแก้ปัญหาและเสริมสร้างสันติสุขและความมั่นคงของ ชุมชน วัด ท้องถิ่น และสังคมโดยใช้การปฏิบัติศาสนกิจและการบริการสังคมของนิสิต เป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามพันธกิจ

๒.๓.๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ร่วมกับภาคีเครือข่าย ชุมชน วัด ท้องถิ่น หรือเครือข่ายความร่วมมือในต่างประเทศ เพื่อเสริมสร้างและพัฒนาแหล่งการเรียนรู้ด้านการอนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริม พระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น ให้เอื้อต่อการศึกษาโดยใช้พระพุทธศาสนาเป็นกลไกเพื่อสร้างจิตสำนึกและความภาคภูมิใจในความเป็นไทยรวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้มีการนำภูมิปัญญาท้องถิ่นมาเป็นรากฐานของการพัฒนาอย่างมีคุณภาพและยั่งยืน

๒.๓.๕ การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร ทบทวนกฎหมาย ปรับปรุงกฎหมาย ให้ทันสมัยสอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ตามรูปแบบ และส่งเสริมการใช้กฎหมายให้กับบุคลากรอย่างถูกต้องในกระบวนการทำ ตามหลักการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมาภิบาล

## ๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา

ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)<sup>๒</sup>

### ประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๓

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีทิศทางยุทธศาสตร์มุ่งสู่การเป็นเลิศทางการบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่สังคม และเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับชาติและอาเซียน เพื่อการกำหนดทิศทางให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้นมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จึงดำเนินการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ - ๒๕๗๐) ซึ่งประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ๑๗ เป้าประสงค์ ดังนี้

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีสติปัญญาและคุณธรรม

ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๑.๑ บัณฑิตมีคุณลักษณะทางสติปัญญาและคุณธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๑.๒ หลักสูตรมีการบูรณาการหลักพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่\*

เป้าประสงค์ที่ ๑.๓ อาจารย์มีความรู้ความเชี่ยวชาญในศาสตร์และสามารถบูรณาการพุทธนวัตกรรมกับกระบวนการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม\*

เป้าประสงค์ที่ ๑.๔ ทรัพยากรการเรียนรู้และสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการศึกษา

#### ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนางานวิจัยและพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

ประกอบด้วย ๔ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๒.๑ มีระบบและกลไก การส่งเสริมและสนับสนุนการบริหารงานวิจัยที่ได้มาตรฐาน

เป้าประสงค์ที่ ๒.๒ ผลงานวิจัยและ /หรือ นวัตกรรมที่พัฒนาปัญญาและคุณธรรม

เป้าประสงค์ที่ ๒.๓ ผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์หรือพุทธนวัตกรรมได้รับการตีพิมพ์หรือ

<sup>๒</sup> แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ.๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

เผยแพร่ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ  
 เป้าประสงค์ที่ ๒.๔ ผลงานวิจัยงานสร้างสรรค์หรือพุทธนวัตกรรมได้รับการอ้างอิงหรือนำไป  
 ใช้ประโยชน์ในระดับชาติหรือนานาชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๓** บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุน ชุมชน วัด ท้องถิ่น  
 และสังคมให้เกิดสันติสุข

ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๓.๑ ศูนย์กลางบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาเพื่อสร้าง  
 ชุมชนและสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืนในระดับชาติหรือนานาชาติ

เป้าประสงค์ที่ ๓.๒ ผลงานบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและปรัชญาที่บูรณาการกับ  
 พันธกิจเพื่อสร้างชุมชนสังคมสันติสุขอย่างยั่งยืน

**ยุทธศาสตร์ที่ ๔** อนุรักษ์ สืบสาน ส่งเสริม พระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิ  
 ปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน

ประกอบด้วย ๒ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๔.๑ ผลงานด้านการอนุรักษ์สืบสานส่งเสริมและพัฒนาศิลปวัฒนธรรมและภูมิ  
 ปัญญาท้องถิ่นเพื่อพัฒนาชุมชนสังคมอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๔.๒ พุทธนวัตกรรมที่เกิดจากการอนุรักษ์สืบสานส่งเสริมและพัฒนา  
 ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่นในระดับชาติหรือนานาชาติ

**ยุทธศาสตร์ที่ ๕** พัฒนาการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ประกอบด้วย ๓ เป้าประสงค์ ดังนี้

เป้าประสงค์ที่ ๕.๑ มีระบบการบริหารจัดการองค์กรวิถีพุทธ\*

เป้าประสงค์ที่ ๕.๒ มีระบบการบริหารจัดการด้วยระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย

เป้าประสงค์ที่ ๕.๓ มีระบบการบริหารจัดการด้วยรูปแบบมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green

University)



ภาพที่ ๒.๑ แผนที่ยุทธศาสตร์ (Strategy map) ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

### ส่วนที่ ๓

#### การวิเคราะห์ความเชื่อมโยง

#### แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ไว้แล้ว ที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละส่วนงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ในส่วนงานที่ตั้งใหม่ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยจะพัฒนาสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานดิจิทัล เสริมสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย พร้อมใช้ ยกระดับศักยภาพอาจารย์สู่มาตรฐานระดับสากล พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และส่งเสริมค่านิยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมด้านปัญญาและคุณธรรม

๓.๑ วิเคราะห์ความเชื่อมโยงจากแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย



## แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มีสติปัญญาและคุณธรรม				ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล		
๑ โครงการ เพิ่มทักษะ (Upskill)	๒ โครงการ เสริมสร้าง ความรู้การ พัฒนา ตำแหน่งทาง วิชาการและ งานวิจัย	๓ โครงการ พัฒนาอาจารย์ แบบมืออาชีพ	๔ โครงการ เพิ่มศักยภาพ อาจารย์ของ มหาวิทยาลัย	๕ โครงการ ส่งเสริมการสร้าง ค่านิยม และวัฒนธรรม องค์กร	๖ โครงการ พัฒนาการ บริหาร จัดการตาม หลักธรรมาภิบาล	๗ โครงการ ขับเคลื่อนการ พัฒนาการบริหาร องค์กรสู่ความ เป็นเลิศ ตามหมวด ๕ ของ Edpex

แผนภาพที่ ๓.๑ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓ กับ แผนพัฒนาบุคลากร ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)

## ๓.๒ การวิเคราะห์ SWOT

จุดแข็ง (Strengths)	จุดที่ควรพัฒนา (Weaknesses)
<p>๑. มีทุนสังคมทางพระพุทธศาสนา</p> <p>๒. มีประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจ</p> <p>๓. บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลักพระพุทธศาสนา</p> <p>๔. มีสถาบันในองค์กรสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร</p> <p>๕. มีเครือข่ายด้านวิชาการและด้านศาสนาทั้งภายในและต่างประเทศ</p>	<p>๑. ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย</p> <p>๒. ไม่มีระบบ ๓R (Recruit, Retrain, Retry) ที่เป็นมาตรฐาน</p> <p>๔. คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษากำหนด</p> <p>๕. ไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย</p> <p>๖. ไม่มีแผนสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ</p> <p>๗. ไม่มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน</p> <p>๘. ขาดระบบการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สัปปายะ (ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดลอม)</p> <p>๙. ขาดการบังคับใช้กฎหมาย (กฎหมายแรงงาน กฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายความปลอดภัย ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เช่น ห้ามสูบบุหรี่ในสถานศึกษา)</p> <p>๑๐. ขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย</p>

โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฉบับที่ ๑๓ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายขับเคลื่อน ซึ่งเป็นจุดแข็งของบุคลากรมหาวิทยาลัย</p> <p>๒. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ วิชาชีพทั้งภายในและภายนอกประเทศ</p> <p>๓. การเปิดประเทศเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติธรรม (meditation hub) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาการให้บริการการปฏิบัติธรรม และพัฒนาศูนย์ปฏิบัติธรรมนานาชาติ</p> <p>๔. มหาวิทยาลัยมีพื้นฐานวิถีพุทธที่สามารถยกระดับคุณภาพบุคลากรสู่ระดับสากล (นิสิต บุคลากร บริการ และกระบวนการ)</p>	<p>๑. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคม เป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถปรับระบบการบริหารจัดการ บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง</p> <p>๒. เกณฑ์การประเมินจากหน่วยงานที่กำกับดูแลมาตรฐานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สกอ. สมศ. AUNQA)</p>

## ๓.๓ ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร

สมรรถนะหลัก	ความได้เปรียบเชิงยุทธศาสตร์	ความท้าทายเชิงยุทธศาสตร์	โอกาสเชิงยุทธศาสตร์
บุคลากรมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน	ด้านพันธกิจ : - มีการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามภารกิจอย่างสม่ำเสมอ	ด้านพันธกิจ : - บุคลากรฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ครอบคลุมทุกภารกิจ - การปรับปรุงระบบการบริหารจัดการแบบบูรณาการ	ได้รับงบประมาณแหล่งเงินทุนจากหน่วยงานภายนอกเพื่อสนับสนุนขับเคลื่อนขีดความสามารถของบุคลากร
	ด้านปฏิบัติการ : - ส่วนงานที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาคที่กระจายอยู่ทั่วประเทศ	ด้านปฏิบัติการ : - เทคโนโลยีสารสนเทศที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วทำให้องค์กรปรับตัวไม่ทัน - การปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล	
	ด้านบุคลากร : มีบุคลากรต้นแบบด้านปัญญาและคุณธรรม	ด้านบุคลากร : - การพัฒนาบุคลากรหรือเตรียมความพร้อมไม่เพียงพอต่อการเปลี่ยนแปลง	
	ด้านความรับผิดชอบต่องสังคม : มีเครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	ด้านความรับผิดชอบต่องสังคม : - ส่งเสริมความร่วมมือที่เข้มแข็งและมีความรอบรู้ด้านคุณธรรมและปัญญา	

๓.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓ ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐) ส่วนที่เชื่อมโยงสู่การพัฒนาบุคลากร

ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓				แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มี สติปัญญาและ คุณธรรม	๑.๓ อาจารย์มีความรู้ ความ เชี่ยวชาญในศาสตร์ และสามารถบูรณา การพุทธนวัตกรรม กับกระบวนการ เรียนรู้ อย่าง เหมาะสม	๑.๓.๑ ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิทางศาสนาหรือเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนาหรือพัฒนา คุณธรรม	๑.๓.๑ พัฒนาระบบและกลไกเพื่อ ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ให้มี คุณวุฒิ หรือความเชี่ยวชาญด้าน พระพุทธศาสนา	๑. โครงการเพิ่มทักษะ (Upskill)	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
		๑.๓.๒ ร้อยละของอาจารย์ที่มี ผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติหรือนานาชาติ	๑.๓.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนให้ อาจารย์พัฒนาศักยภาพเพื่อสร้าง ผลงานทางด้านวิชาการในระดับชาติ หรือนานาชาติ	๒. โครงการเสริมสร้าง ความรู้การพัฒนาตำแหน่ง ทางวิชาการและงานวิจัย	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
		๑.๓.๓ ระดับความสำเร็จของ อาจารย์ที่จัดกระบวนการเรียนรู้และ บูรณาการหลักพระพุทธศาสนา มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามคุณลักษณะบัณฑิตที่ พึงประสงค์	๑.๓.๓ พัฒนาศักยภาพอาจารย์ในการ จัดกระบวนการเรียนรู้และส่งเสริม การบูรณาการการจัดการเรียนการ สอนเพื่อมุ่งผลสัมฤทธิ์คุณลักษณะ บัณฑิตที่พึงประสงค์	๓. โครงการพัฒนา คณาจารย์แบบมืออาชีพ	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
		๑.๓.๔ ร้อยละของอาจารย์ที่มีทักษะ ด้านภาษาต่างประเทศและทักษะ เทคโนโลยี	๑.๓.๔ พัฒนา และยกระดับศักยภาพ อาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้าน ภาษาต่างประเทศและเทคโนโลยี	๔. โครงการเพิ่มศักยภาพ อาจารย์ของมหาวิทยาลัย	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ ๕ จัดการศึกษา พัฒนาบัณฑิตให้มี	๕.๓ มีระบบการ บริหารจัดการ องค์กรวิถีพุทธ	๕.๓.๑ ระดับความสำเร็จของส่วน งานที่นำหลักพระพุทธศาสนามาใช้ ในการบริหารจัดการองค์กร	๕.๓.๑ พัฒนาและส่งเสริมการนำหลัก พระพุทธศาสนามาประยุกต์ใช้ในการ บริหารจัดการองค์กร	๕. โครงการส่งเสริมการ สร้างค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร	รองอธิการบดีฝ่าย ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่



ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะที่ ๑๓				แผนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐	
ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์	โครงการ	ผู้รับผิดชอบ
สติปัญญาและ คุณธรรม					
		๕.๓.๒ ร้อยละความสำเร็จการติดตามและประเมินผลการทำงานด้วยหลักธรรมาภิบาลของทุกส่วนงาน	๕.๓.๒ ส่งเสริมและพัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	๖. โครงการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการทั่วไป
		๕.๓.๓ ร้อยละของส่วนงานจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	๕.๓.๓ ส่งเสริม สนับสนุนส่วนงานจัดการศึกษาเข้าสู่ระบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	๗. โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ ตามหมวด ๕ ของ EdPEX	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา

## ส่วนที่ ๔ แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ตระหนักและเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีสมรรถนะทั้งทางด้านทักษะ ความรู้ และมีมาตรฐานในการในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ ได้แก่ “มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม” ทั้งนี้บุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องได้รับการพัฒนา และมีความก้าวหน้าตามสายอาชีพ และเป็นสถาบันอุดมศึกษาที่สังกัดกลุ่ม ๔ ที่พัฒนาปัญญาและคุณธรรม

เนื่องจากมหาวิทยาลัย ต้องการให้เกิดการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองต่อการแข่งขันจากภายนอกอย่างรวดเร็ว จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรที่มุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยกำหนดเป้าหมาย กลยุทธ์ ของแผนพัฒนาบุคลากรไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
“มหาวิทยาลัยที่จัดการศึกษาพระพุทธศาสนา  
บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่และสร้างพุทธนวัตกรรมเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม”

### ๔.๑ เป้าหมายแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๔.๑.๑ ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับ

๔.๑.๒ ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนโครงการตามแผนพัฒนาบุคลากร

### ๔.๒ กลยุทธ์แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

HR 1 พัฒนาสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานดิจิทัล

HR 2 เสริมสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย พร้อมใช้

HR 3 ยกระดับศักยภาพอาจารย์สู่มาตรฐานระดับสากล

HR 4 พัฒนาระบบผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

HR 5 ส่งเสริมค่านิยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมด้านปัญญาและคุณธรรม

## ๔.๓ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)

HR ๑									
พัฒนาสารสนเทศด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลด้วยเทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมการทำงานดิจิทัล									
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบ โดยรวม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
ส่งเสริมค่านิยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ ที่พร้อมด้านปัญญาและคุณธรรม	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลบุคลากรตามแผน	๗๐	๗๐	๘๐	๘๐	๑๐๐	โครงการพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป	กองกลาง
	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้งานระบบฐานข้อมูลบุคลากร	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรที่มีผลงานทางวิชาการ	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
		๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	โครงการยกระดับฐานข้อมูลบุคลากรสู่ระบบดิจิทัล	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	กองกลาง

HR ๒									
เสริมสร้างระบบบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย พร้อมใช้									
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
พัฒนาระบบบริหารจัดการตามแนวทาง EdPEx หมวด 5	ร้อยละของส่วนงานจัดการศึกษาได้รับการพัฒนาการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	๓๐	๔๐	๕๐	๗๐	๘๐	โครงการขับเคลื่อนการพัฒนาการบริหารองค์กรสู่ความเป็นเลิศ	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	กองกลาง
	ร้อยละความสำเร็จการขับเคลื่อน EdPEx หมวด 5	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการจัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลสู่ความเป็นเลิศ (แผนขับเคลื่อน ตามหมวด ๕ ของ EdPEx) <sup>๓</sup>	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	กองกลาง
		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากร	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผนและพัฒนา	กองกลาง

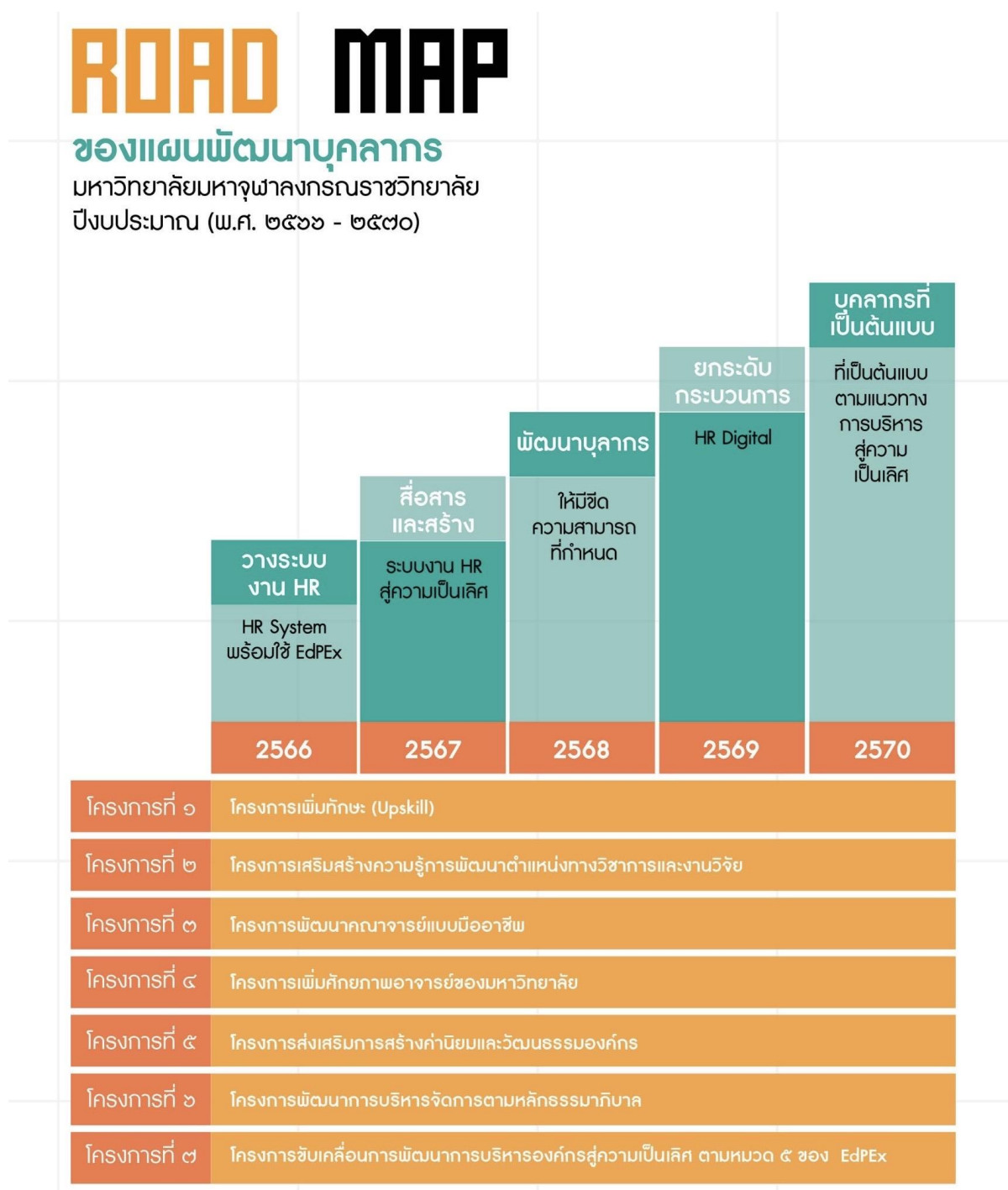
<sup>๓</sup> ตามหมวด ๕ ของ EdPEx หมายถึง การมุ่งเน้นพัฒนาบุคลากร ทั้งผู้บริหารระดับสูง ระดับต้น ระดับกลาง คณาจารย์ และเจ้าหน้าที่

HR ๓									
ยกระดับศักยภาพอาจารย์สู่มาตรฐานระดับสากล									
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
ยกระดับศักยภาพ อาจารย์ สู่มืออาชีพ	ระดับความสำเร็จของ อาจารย์ที่จัดกระบวนการ เรียนรู้และบูรณาการ หลักพระพุทธศาสนา มุ่งผลสัมฤทธิ์ตาม คุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๙๕	โครงการพัฒนา คณาจารย์แบบมืออาชีพ	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
	ร้อยละของอาจารย์ ที่มีทักษะด้านภาษา ต่างประเทศและทักษะ เทคโนโลยี	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	โครงการเพิ่มศักยภาพ อาจารย์ของมหาวิทยาลัย	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
	ร้อยละของอาจารย์ที่มี ผลงานทางวิชาการ ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ระดับชาติหรือนานาชาติ	๔๐	๔๐	๔๕	๔๕	๕๐	โครงการเสริมสร้าง ความรู้การพัฒนาตำแหน่ง ทางวิชาการและงานวิจัย	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
	ร้อยละของอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา ตามที่องค์กรกำหนด	๖๐	๖๕	๗๐	๗๕	๘๐	โครงการพัฒนาศักยภาพ อาจารย์ตาม competency ที่กำหนด	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง

HR ๔									
พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต									
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบ ร่วม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
สร้างผู้นำด้านปัญญา และคุณธรรม	ร้อยละผู้นำที่เป็น ต้นแบบด้าน ปัญญาและ คุณธรรม	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	๒๕	โครงการพัฒนา ผู้เชี่ยวชาญ ด้านพระพุทธศาสนา หรือพัฒนาคุณธรรม ต้นแบบ (Role model)	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
		๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	๘๐	โครงการเสริมสร้าง ความรู้ด้าน กระบวนการเรียนรู้ และบูรณาการหลัก พระพุทธศาสนามุ่ง ผลสัมฤทธิ์ตาม คุณลักษณะบัณฑิตที่ พึงประสงค์	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง

HR ๕									
ส่งเสริมค่านิยม เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่พร้อมด้านปัญญาและคุณธรรม									
กลยุทธ์	ตัวชี้วัดหลัก	ค่าเป้าหมาย					แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้รับผิดชอบร่วม
		๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘	๒๕๖๙	๒๕๗๐			
เสริมสร้างค่านิยม และวัฒนธรรมสู่ องค์กรแห่งการ เรียนรู้ที่พร้อมด้าน ปัญญาและคุณธรรม	ร้อยละของอาจารย์ที่มี คุณวุฒิทางศาสนาหรือเป็น ผู้เชี่ยวชาญด้านศาสนาหรือ พัฒนาคุณธรรม	๕๐	๕๐	๖๐	๖๐	๗๐	โครงการเพิ่มทักษะ (Upskill)	รองอธิการบดี ฝ่ายวิชาการ	กองกลาง
	ระดับความสำเร็จของส่วน งานที่นำหลัก พระพุทธศาสนาใช้ในการ บริหารจัดการองค์กร	๓	๓	๔	๔	๕	โครงการส่งเสริมการสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผน และพัฒนา	กองกลาง
	ร้อยละของบุคลากรที่มี ค่านิยมและวัฒนธรรมตามที่ องค์กรกำหนด	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๕๐	โครงการส่งเสริมการสร้าง ค่านิยมและวัฒนธรรม องค์กร (คู่มือ และแผน ชีบเคลื่อน)	รองอธิการบดี ฝ่ายวางแผน และพัฒนา	กองกลาง
	จำนวนข้อร้องเรียนด้าน บริหารจัดการ	<๓	<๓	<๓	<๓	<๓	โครงการส่งเสริมความรู้ ด้านการบริหารจัดการ ตามหลักธรรมาภิบาล	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการ ทั่วไป	กองกลาง
	ร้อยละของส่วนงานที่ ผ่านการประเมินเป็น ต้นแบบด้านปัญญาและ คุณธรรม	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	๒๐	โครงการเสริมสร้างส่วนงาน ต้นแบบด้านปัญญาและ คุณธรรม	รองอธิการบดี ฝ่ายกิจการ ทั่วไป	กองกลาง

๔.๔ Road Map ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



ภาพที่ ๓.๑ Road Map ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐)



## ส่วนที่ ๕

### การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกส่วนงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

#### ๕.๑ การบริหาร

๕.๑.๑ ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๕.๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/ส่วนงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับ การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย

๕.๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

#### ๕.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) ในระดับต่างๆ ดังนี้

๕.๒.๑ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๖-๒๕๗๐) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๕.๒.๒ ระดับคณะ/ส่วนงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/ส่วนงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/ส่วนงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

๕.๒.๓ ระดับบุคคล ให้คณะ/ส่วนงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบการประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

#### ๕.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล

๕.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๕.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๕.๓ ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/ส่วนงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติราชการประจำปีของคณะ/ส่วนงาน

๕.๔ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการทำงาน สำหรับรายบุคคล

๕.๕ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๕.๖ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

## บรรณานุกรม

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย, ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๓  
(พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐), ๒๕๖๖.

## ภาคผนวก



คำสั่งมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ที่ กช๕๔ / ๒๕๖๕  
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประมวลผลการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อให้การดำเนินงานพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ (๑) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๔๐ จึงแต่งตั้งให้มีรายนามดังต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมการประมวลผลการดำเนินงานในแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย :-

- |                                      |                            |
|--------------------------------------|----------------------------|
| ๑. รองอธิการบดีฝ่ายวางแผนและพัฒนา    | ประธานกรรมการ              |
| ๒. รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ           | รองประธานกรรมการ           |
| ๓. รองอธิการบดีฝ่ายกิจการทั่วไป      | รองประธานกรรมการ           |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี      | รองประธานกรรมการ           |
| ๕. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์  | กรรมการ                    |
| ๖. ผู้อำนวยการกองแผนงาน              | กรรมการ                    |
| ๗. ผู้อำนวยการส่วนเทคโนโลยีสารสนเทศ  | กรรมการ                    |
| ๘. ผู้อำนวยการส่วนวิชาการ สถาบันภาษา | กรรมการ                    |
| ๙. ผู้อำนวยการกองนิติการ             | กรรมการ                    |
| ๑๐. เลขานุการสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย  | กรรมการ                    |
| ๑๑. รองผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี  | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๒. ผู้อำนวยการกองกลาง               | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๓. ผู้อำนวยการกองวิชาการ            | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๔. ผู้อำนวยการกองกิจการพิเศษ        | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๕. รองผู้อำนวยการกองสื่อสารองค์กร   | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

ทั้งนี้ ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๑๖

กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(พระธรรมวัชรบัณฑิต, ศ.ดร.)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

# แผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย  
ปีงบประมาณ (พ.ศ. ๒๕๖๖ - ๒๕๗๐)