



แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔

ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ในคราวประชุมครั้งที่ ๑/๒๕๕๙
ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยฯ ในคราวประชุมครั้งที่ ๖/๒๕๕๙

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙) และตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา ๒๕๕๖-๒๕๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐ - ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ กรอบแนวคิดในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ประกอบด้วย

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒. ศึกษาความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย สัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูง และจัดสนทนากลุ่มผู้บริหารวิชาการ ประเมินสถานภาพการบริหารงานบุคคลด้วยเครื่องมือ SWOT Analysis ซึ่งเป็นการวิเคราะห์วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในที่เป็นจุดแข็ง จุดอ่อนของบุคลากรและหรือระบบการบริหารงานบุคคล วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่เป็นโอกาสและอุปสรรคในการบริหารงานบุคคล และใช้เครื่องมือ TOWS Matrix เพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับบริบทและความเปลี่ยนแปลงจากภายนอก

๓. วิเคราะห์ และจัดทำวิสัยทัศน์ทรัพยากรบุคคล ค่านิยมองค์กร และวัฒนธรรมองค์กรดังนี้

วิสัยทัศน์ทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“บุคลากรมีสมรรถนะระดับนานาชาติและทำงานด้วยวิถีพุทธ”

ค่านิยม

“องค์กรวิถีพุทธ อุทิศชีวิตเพื่อพุทธศาสน์”

วัฒนธรรมองค์กร

“M = Mastery of Buddhism

C = Compassionate & Collaboration

U = Unity

ต้นแบบพุทธวิถี

สร้างสิ่งดีเพื่อมหาวิทยาลัย

รวมใจกันเป็นหนึ่ง”

การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรเชื่อมโยงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประการ คือ ๑. เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร ๒. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน ๔. เสริมสร้างสุขภาพองค์กรและความผูกพัน และกำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ จำนวน ๙ เป้าประสงค์ ๑๑ ตัวชี้วัด ๑๔ กลยุทธ์ ดังนี้



เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร		
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง (Competencies)	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงสาย	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนและบริหารกำลังคน กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำให้มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตรงสาย
เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Role Model)	ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน Leadership Role Model	กลยุทธ์ที่ ๕ ผู้นำต้นแบบ (Leadership Role Model)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการจัดการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการผลิตบัณฑิต	ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งสูงขึ้น	กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
เป้าประสงค์ที่ ๔ มีการพัฒนาคนตามเกณฑ์ TQF	ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน		
เป้าประสงค์ที่ ๕ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จในการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ ๖ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่ ๑๐ จัดทำความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาคคลังความรู้ที่ใช้ในงานและความรู้นวัตกรรม (Working & Innovation Knowledge)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน		
เป้าประสงค์ที่ ๗ มีวัฒนธรรมความเป็นมหาจุฬาฯ	ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินเชิงพฤติกรรม	กลยุทธ์ที่ ๑๒ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมมหาจุฬาฯ
เป้าประสงค์ที่ ๘ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ เป้าประสงค์ที่ ๙ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement Survey) ตัวชี้วัดที่ ๑๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ ๑๓ ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๑๔ การมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์

การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร ดำเนินการใน ๓ ระดับ คือ ๑. ระดับมหาวิทยาลัย โดยการสื่อสารบูรณาการแผนสู่การปฏิบัติในส่วนงาน ใช้เป็นกรอบในการจัดสรรงบประมาณและติดตามประเมินผล ๒.ระดับคณะหรือส่วนงาน โดยการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีส่วนงาน รายงานผลการปฏิบัติงาน ๓.ระดับบุคคล โดยดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ปฏิบัติตามวัฒนธรรมค่านิยมของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

การติดตามประเมินผล ประกอบด้วย ๑. มหาวิทยาลัยติดตามประเมินผล ๒. ส่วนงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำส่วนงานโดยมีตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรเป็นแนวทาง ๓.พัฒนาระบบฐานข้อมูลการดำเนินงาน และ ๔. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยแห่งความสำเร็จในการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปใช้ คือ การสนับสนุนจากผู้บริหาร การสนับสนุนด้านงบประมาณ การนำแผนไปปฏิบัติทุกระดับ และการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

สารบัญ

	หน้า
บทสรุปผู้บริหาร	๒
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๔
๑.๑ ความเป็นมา	๔
๑.๒ วัตถุประสงค์	๔
๑.๓ เป้าหมาย	๔
๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๔
๑.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหาร	๕
๑.๖ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร	๖
๑.๗ จำนวนผู้บริหารตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย	๙
๑.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม	๑๐
ส่วนที่ ๒ ความเชื่อมโยงและทิศทางการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนามหาวิทยาลัย	
๒.๑ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๒
๒.๒ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๒
๒.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๑๓
๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)	๑๔
๒.๕ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์บัณฑิต	๑๔
๒.๖ แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย	๑๕
๒.๗ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๖
๒.๘ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๗
๒.๙ ความก้าวหน้าตามสายงาน	๑๗
ส่วนที่ ๓ แผนแม่บทพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
๓.๑ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๙
๓.๒ เป้าประสงค์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๙
๓.๓ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	
๓.๔ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ในแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	๒๑
๓.๕ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และแผนการดำเนินงานฯ ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔	๒๒
๓.๖ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในระยะ ๕ ปี	๒๖
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	
๔.๑ การบริหาร	๒๙
๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ.๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ในระดับต่างๆ	๒๙
๔.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล	๓๐

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา	๘
ตารางที่ ๒ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ	๙
ตารางที่ ๓ ผู้บริหารระดับสูง กลาง ตัน ตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย	๑๑

สารบัญแผนภาพ

แผนภาพ	หน้า
แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๗
แผนภาพที่ ๒ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	๑๒
แผนภาพที่ ๓ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ ทางเลือกในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร	๑๓
แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร	๑๘
แผนภาพที่ ๕ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๙
แผนภาพที่ ๖ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายวิชาการ	๒๐
แผนภาพที่ ๗ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป	๒๐
แผนภาพที่ ๘ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย	๒๒

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

บุคลากรของส่วนงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของส่วนงานให้บรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของส่วนงานสูงสุดด้วย แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาวะการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้รับบริการ ฉะนั้น ส่วนงานทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนาและป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐในระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบกับบุคลากรของรัฐแต่ละบุคคลมีความรู้ ความสามารถหลากหลาย มีความแตกต่างกันตามหน้าที่และภารกิจ จำเป็นต้องมีการพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การปฏิบัติงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์ และนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๗ – ๒๕๕๙) ตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีการศึกษา ๒๕๕๖

๑.๒ วัตถุประสงค์

เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๖ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนาตามพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิชาชีพ

๑.๓ เป้าหมาย

บุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

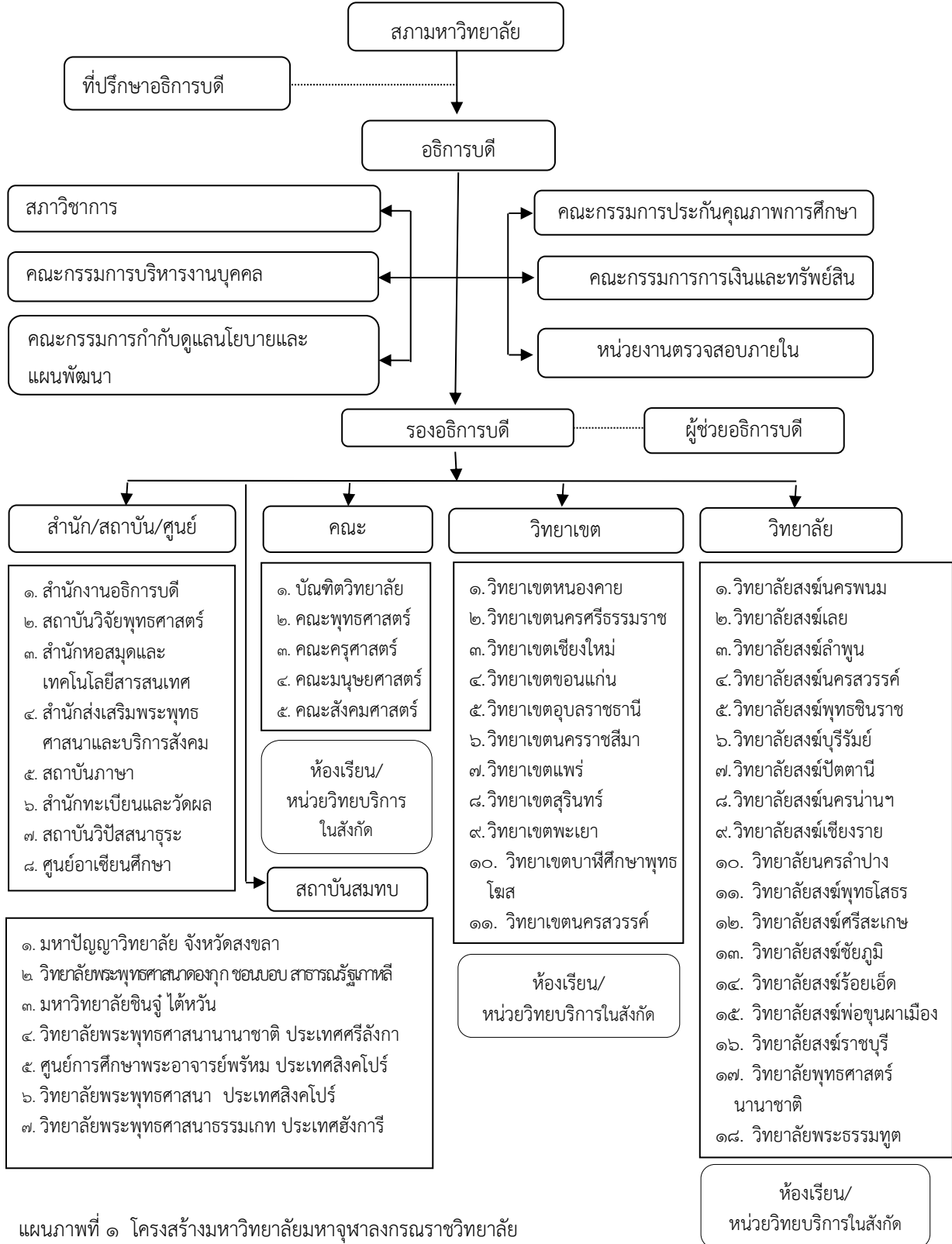
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
๓. สัมภาษณ์ผู้บริหารวิชาการระดับสูง และจัดสนทนากลุ่มผู้บริหารวิชาการ
๔. นำข้อมูลที่ได้มาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔
๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

๑.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหารงาน

๑.๕.๑ การบริหารงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งคณะสงฆ์ไทย ฝ่ายมหานิกาย การบริหารและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุด

๑.๕.๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัย



๑.๖ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร

๑.๖.๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ และผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๘

บุคลากรสายวิชาการ จำนวนรวม ๕๐๗ รูปหรือคน สังกัดส่วนกลางจำนวน ๑๓๔ รูปหรือคน วิทยาเขตจำนวน ๒๒๘ รูปหรือคน วิทยาลัย จำนวน ๑๔๕ รูปหรือคน

บุคลากรสายวิชาการ ตามระดับการศึกษา เป็นระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๖๔ รูปหรือคน ปริญญาโท จำนวน ๒๗๙ รูปหรือคน ปริญญาตรี จำนวน ๑๙ รูปหรือคน คิดเป็นสัดส่วนปริญญาเอกต่อปริญญาโทและตรี เท่ากับ ๓๕.๕๐ : ๖๐.๓๙ : ๔.๑๑ เทียบกับเป้าหมายมาตรฐานสัดส่วน อัตราส่วนสายวิชาการ ปริญญาเอกต่อปริญญาโท ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เท่ากับ ๖๐ : ๔๐ (ควรคัดเลือก สรรหา พัฒนาอาจารย์ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๑๓ รูปหรือคน)

บุคลากรสายวิชาการ ตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๙๘ รูปแยกเป็น ศาสตราจารย์ ๒ รูป รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน ๘๖ รูปหรือคน อาจารย์จำนวน ๓๖๔ รูปหรือคน คิดเป็นสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์เท่ากับ ๒๐.๕๑ : ๗๙.๔๙ เทียบกับเกณฑ์มาตรฐาน สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ ๔๕ (๒๐๘ ตำแหน่ง) (ควรพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๑๐ ตำแหน่ง)

จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา แสดงดังในตารางที่ ๑
ตารางที่ ๑ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ตามตำแหน่งทางวิชาการและระดับการศึกษา

ที่	ส่วนงาน	ตำแหน่ง/ระดับการศึกษา										รวม
		อาจารย์				ผศ.		รศ.		ศ.		
		ตรี	โท	เอก	ว่าง	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	
	ส่วนกลาง											
๑	บัณฑิตวิทยาลัย											
๒	คณะพุทธศาสตร์	๑	๑๐	๑๕	๗	๕	๙	-	๒	-	๒	๕๑
๓	คณะครุศาสตร์ -โรงเรียน	-	๘	๓	๖	๔	๓	-	๓	-	-	๒๕
		๑๕	๘	-	๗	-	-	-	-	-	-	๓๐
๔	คณะมนุษยศาสตร์	-	๘	๓	๔	๓	๕	-	-	-	-	๒๓
๕	คณะสังคมศาสตร์	-	๖	๓	๑๗	๒	๗	๑	-	-	-	๓๖
๖	วิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ	-	๑	๓	๒	-	-	-	-	-	-	๖
๗	วิทยาลัยพระธรรมทูต	-	-	๓	๑	-	-	-	-	-	-	๔
	วิทยาเขต											
๘	วิทยาเขตหนองคาย	๒	๑๑	๕	๓	-	-	-	-	-	-	๒๑
๙	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	-	๙	๓	๑	๑	-	๑	-	-	-	๑๕
๑๐	วิทยาเขตเชียงใหม่	-	๒๐	๖	๑	๒	๔	-	-	-	-	๓๓
๑๑	วิทยาเขตขอนแก่น	-	๑๙	๘	๒	๓	๓	-	๒	-	-	๓๗
๑๒	วิทยาเขตนครราชสีมา	๑	๑๑	๑๐	-	-	๓	-	-	-	-	๒๕
๑๓	วิทยาเขตอุบลราชธานี	-	๑๘	๒	-	๒	๑	-	-	-	-	๒๓
๑๔	วิทยาเขตแพร่	-	๔	๖	-	๔	๔	๑	-	-	-	๑๙
๑๕	วิทยาเขตสุรินทร์	-	๙	๓	๒	๔	๒	-	-	-	-	๒๐
๑๖	วิทยาเขตพะเยา	-	๘	๕	๒	๔	๒	-	-	-	-	๒๑
๑๗	วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	-	๓	๗	๒	๑	๑	-	-	-	-	๑๔

ที่	ส่วนงาน	ตำแหน่ง/ระดับการศึกษา										รวม
		อาจารย์				ผศ.		รศ.		ศ.		
		ตรี	โท	เอก	ว่าง	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	
	วิทยาลัย											
๑๘	วิทยาลัยสงฆ์เลย	-	๗	๑	-	-	๑	-	-	-	-	๙
๑๙	วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	-	๔	๒	๑	๑	-	-	-	-	-	๘
๒๐	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	๘	-	-	๒	๒	-	-	-	-	๑๒
๒๑	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	๗	๑	-	-	-	-	-	-	-	๘
๒๒	วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	๔	๓	๘	๒	๑	-	-	-	-	๑๘
๒๓	วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	-	๑๔	๔	๒	-	-	-	-	-	-	๒๐
๒๔	วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	๙	-	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๕	วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน	-	๘	๑	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๖	วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร	-	๖	๓	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๗	วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง	-	๖	๓	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๘	วิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่	-	๖	๓	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๙	วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	-	๖	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๙
	รวม	๑๙	๒๓๘	๑๐๗	๗๐	๓๘	๔๘	๓	๗	-	๒	๕๓๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙ ผศ.= ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รศ.= รองศาสตราจารย์ ศ.= ศาสตราจารย์

๑.๖.๒ ข้อมูลบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ

บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ จำนวนรวม ๕๒๕ อัตรา สังกัด ส่วนกลางจำนวน ๒๘๒ รูปหรือคน วิทยาเขต จำนวน ๑๘๓ รูปหรือคน วิทยาลัยจำนวน ๖๓ รูปหรือคน

บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ ตามระดับการศึกษา จำแนกเป็นปริญญาเอก จำนวน ๑๐ รูปหรือคน ปริญญาโท จำนวน ๒๒๐ รูปหรือคน ปริญญาตรี จำนวน ๒๒๘ รูปหรือคน ต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน ๓๔ รูปหรือคน

จำนวนบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ ตามระดับการศึกษา แสดงดังตารางที่ ๒ ตารางที่ ๒ บุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป และสายธุรการ ตามระดับการศึกษา

ที่	ส่วนงาน	สาย ธุรการ	สายปฏิบัติการวิชาชีพ				รวม
			ว่าง	ตรี	โท	เอก	
	ส่วนกลาง						
๑	สำนักงานอธิการบดี	๑๔	๑๕	๔๖	๗๔	๓	๑๕๒
๒	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	๑	๔	-	๕
๓	คณะพุทธศาสตร์	-	-	๑	๒	-	๓
๔	คณะครุศาสตร์* -โรงเรียน	-	-	๑	๒	-	๓
		๓	-	๗	๑	-	๑๑
๕	คณะมนุษยศาสตร์	-	-	-	๓	-	๓
๖	คณะสังคมศาสตร์	-	๑	๑	๑	-	๓
๗	สถาบันภาษา	-	๑	-	๙	-	๑๐
๘	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	๒	๑	๘	-	๑๑

ที่	ส่วนงาน	สาย ธุรการ	สายปฏิบัติการวิชาชีพ				รวม
			ว่าง	ตรี	โท	เอก	
๙	สถาบันวิปัสสนาธุระ	-	-	-	๓	-	๓
๑๐	สำนักทะเบียนและวัดผล	-	-	๕	๖	-	๑๑
๑๑	สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	๑	๑๘	๑๔	๓	๓๖
๑๒	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	๑๖	๗	๑	๒๔
๑๓	ศูนย์อาเซียนศึกษา	-	-	๒	๑	๒	๕
๑๔	วิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติ	-	-	-	-	-	-
๑๕	วิทยาลัยพระธรรมทูต	-	๒	-	-	-	๒
	วิทยาเขต						
๑๖	วิทยาเขตหนองคาย	๑	-	๘	๓	-	๑๒
๑๗	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	๒	-	๑๒	๕	-	๑๙
๑๘	วิทยาเขตเชียงใหม่	๒	-	๑๕	๑๐	-	๒๗
๑๙	วิทยาเขตขอนแก่น	๓	-	๑๕	๑๒	-	๓๐
๒๐	วิทยาเขตนครราชสีมา	-	-	๗	๕	-	๑๒
๒๑	วิทยาเขตอุบลราชธานี	๒	๑	๑๐	๗	-	๒๐
๒๒	วิทยาเขตแพร่	๑	-	๕	๑๐	๑	๑๗
๒๓	วิทยาเขตสุรินทร์	๑	๑	๙	๖	-	๑๗
๒๔	วิทยาเขตพะเยา	-	๑	๑๐	๗	-	๑๘
๒๕	วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	๒	๑	๔	๔	-	๑๑
	วิทยาลัย						
๒๖	วิทยาลัยสงฆ์เลย	-	๒	๒	-	-	๔
๒๗	วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	-	-	๒	๑	-	๓
๒๘	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	-	-	๓	-	๓
๒๙	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	-	๓	๑	-	๔
๓๐	วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	๑	๕	๓	-	๙
๓๑	วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	๑	๔	๖	๒	-	๑๓
๓๒	วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	๑	-	๓	-	-	๔
๓๓	วิทยาลัยสงฆ์นครน่าน	-	-	๒	๒	-	๔
๓๔	วิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร	๑	-	๒	๑	-	๔
๓๕	วิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง	-	-	๔	-	-	๔
๓๖	วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย	-	-	๒	๒	-	๔
๓๗	วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	-	-	๓	๔	-	๗
	รวม	๓๔	๓๓	๒๒๘	๒๒๐	๑๐	๕๒๕

ข้อมูล ณ วันที่ ๓๐ เมษายน ๒๕๕๙

๑.๗ จำนวนผู้บริหารตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารตามประกาศมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เรื่อง การแบ่งส่วนงาน พ.ศ.๒๕๕๖ มีโครงสร้างและตำแหน่งจำแนกเป็นผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง และระดับต้น ดังแสดงในตารางที่ ๓ ตารางที่ ๓ ผู้บริหารระดับสูง กลาง ต้น ตามโครงสร้างมหาวิทยาลัย

ที่	ตำแหน่ง	ส่วนงาน		ระดับ		
		ส่วนกลาง	วิทยาเขต/วิทยาลัย	ต้น	กลาง	สูง
ตำแหน่งมีวาระ						
๑.	นายกสภามหาวิทยาลัย	๑				๑
๒.	อธิการบดี	๑				๑
๓.	รองอธิการบดี	๕	๑๐			๑๕
๔.	ผู้ช่วยอธิการบดี	๑๒	๒๐			๓๒
๕.	คณบดี	๕				๕
๖.	ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์	๗	๑๐			๑๗
๗.	ผู้อำนวยการวิทยาลัย	๒	๒๒			๒๔
๘.	รองคณบดี	๑๐			๑๐	
๙.	หัวหน้าภาควิชา	๑๓			๑๓	
๑๐.	รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน/ศูนย์	๕	๑๐		๑๕	
๑๑.	(รองผู้อำนวยการวิทยาลัย)	๑	๒๔		๒๕	
๑๒.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาลัย		๒๒		๒๒	
๑๓.	ผู้อำนวยการสำนักงานวิชาการ		๑๒		๑๒	
๑๔.	(หัวหน้าสาขาวิชา)	๑		๑		
ตำแหน่งไม่มีวาระ						
๑๕.	ผู้อำนวยการสำนัก	๑	๑๐			๑๑
๑๖.	(รองผู้อำนวยการสำนัก)	๑	๑๐		๑๑	
๑๗.	ผู้อำนวยการกอง/ส่วน	๔๖	๓๐		๗๖	
๑๘.	(รองผู้อำนวยการกอง/ส่วน)	๔๙		๔๙		
๑๙.	(หัวหน้าฝ่าย)	๒๓	๔๐	๖๓		
รวม		๑๘๓	๒๒๐	๑๑๓	๑๘๔	๑๐๖

๑.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม (SWOT)

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้ดำเนินการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย ระหว่างวันที่ ๒๕ มีนาคม ถึงวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙ และดำเนินการจัดสนทนากลุ่ม ผู้บริหารวิชาการเมื่อวันที่ ๘ เมษายน ๒๕๕๙ แล้วนำมาวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม ในประเด็นของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒

แผนภาพที่ ๒ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. มีทุนสังคมทางพระพุทธศาสนา ๒. มีประวัติศาสตร์ที่น่าภาคภูมิใจ ๓. บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในหลักพระพุทธศาสนา ๔. มีระบบสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร ๕. มีเครือข่ายด้านวิชาการและด้านศาสนาทั้งภายในและต่างประเทศ 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. ขาดแผนพัฒนามหาวิทยาลัยระยะยาว ๑๐-๑๕ ปี ๒. ขาดระบบมาตรฐาน 3R (Recruit, Retrain, Retry) ๓. คุณวุฒิบุคลากรสายวิชาการ ยังไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา ๔. ไม่มีการกำหนดสมรรถนะบุคลากร ๕. ไม่มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ๖. ไม่มีการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ๗. ไม่มีแผนสื่อสารภายในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นทางการ ๘. ไม่มีระบบการสร้างแรงจูงใจในการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน ๙. ขาดระบบการจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่สลับปะาย (ความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อม) ๑๐. ขาดการบังคับใช้กฎหมาย (กฎหมายแรงงาน กฎหมายควบคุมอาคาร กฎหมายความปลอดภัย ประกาศกระทรวงสาธารณสุข เช่น ห้ามสูบบุหรี่ในสถานศึกษา) ๑๑. ไม่มีแผนการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบ ๑๒. ขาดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<ol style="list-style-type: none"> ๑. แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ใช้หลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง ฉบับที่ ๑๒ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนาเป็นนโยบายขับเคลื่อน ซึ่งเป็นจุดแข็งของบุคลากรมหาวิทยาลัย ๒. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ วิชาชีพทั้งภายในและภายนอกประเทศ ๓. การเปิดประเทศเป็นศูนย์กลางการปฏิบัติธรรม (meditation hub) ของคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุน (BOI) ซึ่งจะทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสพัฒนาการให้บริการการปฏิบัติธรรม และพัฒนาศูนย์ปฏิบัติธรรมนานาชาติ ๔. มหาวิทยาลัยมีพื้นฐานวิถีพุทธที่สามารถยกระดับคุณภาพบุคลากรสู่ระดับสากล (นิสิต บุคลากร บริการ และกระบวนการ) 	<ol style="list-style-type: none"> ๑. การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ การเมือง และสังคมเป็นไปอย่างรวดเร็ว ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถปรับระบบการบริหารจัดการจัดการบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ๒. เกณฑ์การประเมินจากหน่วยงานที่กำกับดูแลมาตรฐานไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน (สกอ. สมศ. AUNQA)

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ คือ TOWS Matrix เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จัดทำเป็นแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลในแต่ละคู่สัมพันธ์ ทำให้เกิดกลยุทธ์สำคัญ คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (ST) กลยุทธ์เชิงรับ (WT) สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม ให้สามารถดำเนินงานได้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๓

แผนภาพที่ ๓ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเลือกในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

SO Strategies	WO Strategies
กลยุทธ์เชิงรุก พัฒนาบุคลากรให้เป็นเลิศด้านการศึกษาพระพุทธศาสนา	กลยุทธ์เชิงป้องกัน -บูรณาการระบบ IT เพื่อเชื่อมโยงข้อมูลให้มีประสิทธิภาพ -ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร
ST Strategies	WT Strategies
กลยุทธ์เชิงแก้ไข -พัฒนาระบบและรูปแบบการสื่อสารทั้งในและนอกองค์กร -ยกระดับผู้นำสู่ระดับนานาชาติ -ยกระดับคุณภาพบุคลากรด้วยสถาบันภายใน	กลยุทธ์เชิงรับ -พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) -พัฒนาระบบบริหารงานบุคคล

สรุปผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) โดยการวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค และการวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ โดยใช้ TOWS Matrix หรือ TOWS Analysis เพื่อให้ทราบถึงสถานการณ์ในปัจจุบัน ดังกล่าวข้างต้นแล้วนำผลการวิเคราะห์ ที่ได้จัดทำเป็นแนวทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังนี้

- ๑) เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร
- ๒) พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ๓) ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ๔) เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงและทิศทาง การพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีข้อมูลนโยบาย เอกสารที่เชื่อมโยง เกี่ยวข้องและนำมาทบทวนการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรดังนี้

๑. วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๓. นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙
๔. แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)
๕. เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์บัณฑิต
๖. แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย
๗. ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๘. สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๙. ความก้าวหน้าตามสายงาน

๒.๑ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ โดยจัดการศึกษาและ พัฒนาองค์ความรู้บูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ให้นำไปสู่การพัฒนาจิตใจและสังคมอย่างยั่งยืน

๒.๒ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๒.๑ ผลิตบัณฑิต ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากร ผ่านการศึกษาอบรม เป็นผู้ที่มีคุณธรรมนำ ความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและ ทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

๓.๒.๒ วิจัยและพัฒนา ส่งเสริมการศึกษา ค้นคว้าวิจัย ให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการด้าน พระพุทธศาสนา เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนามนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันได้อย่าง สมดุลและสันติสุข รวมทั้งการสร้างเครือข่ายกับสถาบันที่มีชื่อเสียง ทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อพัฒนา คุณภาพของนักวิจัยให้นำไปสู่ความเป็นสากล

๓.๒.๓ ส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการวิชาการแก่สังคม ให้บริการทางวิชาการในรูปแบบที่ หลากหลาย มีการบริการหรือบริหารเพื่อพัฒนาพระพุทธศาสนา พัฒนาคุณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชน ให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ ความร่วมมืออันดี ระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ

๓.๒.๔ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ส่งเสริมการศึกษา ผสมผสานทางวัฒนธรรมและการมีส่วนร่วมใน ประชาคมโลกด้านพระพุทธศาสนา ทำนุบำรุง อนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรมของสังคมไทยอันเป็นรากฐานของการ พัฒนาอย่างมีคุณภาพ รักษาความแตกต่างทางวัฒนธรรมและการอยู่ร่วมกันในประชาคมโลกอย่างมีเอกลักษณ์ และศักดิ์ศรี สร้างวัฒนธรรมและค่านิยมที่พึงประสงค์ให้เกิดขึ้นกับบุคคล องค์กรและสังคม

๓.๒.๕ ธรรมเนียมปฏิบัติในการบริหารจัดการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ การบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ

๒.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย* พ.ศ.๒๕๕๕ - ๒๕๕๙

๓.๓.๑ นโยบายด้านการจัดการศึกษา

ส่งเสริมการจัดการศึกษาผ่านระบบเครือข่าย การจัดการเรียนการสอนทางไกล การผลิตสื่อเพื่อการเรียนการสอน การจัดทำ video on demand ให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อยกระดับมาตรฐานการจัดการศึกษาให้เท่าเทียมกัน ทั้งส่วนกลาง วิทยาเขต วิทยาลัย ห้องเรียน และหน่วยวิทยบริการ

๓.๓.๒ นโยบายด้านการวิจัย

จัดทำประเด็นวิจัยเชิงรุก สร้างเครือข่ายการวิจัยพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

๓.๓.๓ นโยบายด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

๑) การบริหารผลผลิตตามความต้องการของผู้รับบริการ
๒) จัดทำวิทยุ-โทรทัศน์ผ่านดาวเทียม (บูรณาการกับนโยบายการจัดการศึกษา)
๓) จัดทำหลักสูตรบริการสังคมเฉพาะกลุ่ม (พระสังฆาธิการ อุบาสก-อุบาสิกา นักเรียน)
๔) เปิดและบริหารหลักสูตรประกาศนียบัตรบาลี ในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้สำหรับพระสังฆาธิการ ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดสอบบาลีสนามหลวงได้

๓.๓.๔ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

๑) การบริหารหลักสูตรพุทธศิลป์ให้แพร่หลาย และเหมาะสมกับพื้นที่
๒) เปิดและบริหารหลักสูตรการเทศนา (บูรณาการกับนโยบายด้านการบริการวิชาการ)
๓) การสร้างวัดมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๓.๓.๕ นโยบายด้านการบริหารจัดการ

เน้นการบริหารเชิงรุก มุ่งที่จุดแข็งและโอกาสของมหาวิทยาลัย สร้างความสมดุลระหว่างความสามารถในตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทและสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมกับผลกระทบทั้งภายในและภายนอกประเทศ มีระบบการป้องกันความเสี่ยงทางด้านงบประมาณ การเงิน การตรวจสอบภายใน นิติการ

๑) กลยุทธ์การจัดการด้านงบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จัดสรรจากส่วนงานต่าง ๆ สมทบเข้ากองทุน อาจมีการจัดตั้งกองทุนเฉพาะด้านขึ้นมาได้

๒) กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นผู้บริหารทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย การคัดเลือก การสรรหา การเลือกสรร การให้ทุนการศึกษา การฝึกอบรม ระบบการจรรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นต้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมากขึ้น

๓) การบริหารตามหลักธรรมเนียมปฏิบัติ เน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักการมีส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money)

* เรียบเรียงและถอดประเด็นจากรายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษาระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕-๒๕๕๙) ครั้งที่ ๑/๒๕๕๔ วันจันทร์ที่ ๑ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๔ เวลา ๐๙.๐๐ น. ห้องประชุม ๔๐๑ อาคารสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- ๔) พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานวิทยาลัยพุทธศาสนานานาชาติให้แล้วเสร็จภายในปี ๒๕๕๙
- ๕) ผลักดันสมาคมมหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนา (IABU) เข้าไปสังกัดองค์การเพื่อการศึกษา วิทยาศาสตร์และวัฒนธรรมแห่งสหประชาชาติ (UNESCO)
- ๖) ผลักดันให้วันวิสาขบูชาซึ่งเป็นวันสำคัญสากลของสหประชาชาติ (UN Day of Vesak: UNDV) อยู่ในบัญชีกิจกรรมสำคัญขององค์การสหประชาชาติ (UN)

๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยฯ ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)

๓.๔.๑ ยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๑

- ๑) การผลิตบัณฑิตและการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน
- ๒) ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้เพื่อเพิ่มศักยภาพการวิจัยทางพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ
 - ๓) การบริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่ชุมชนและสังคมทุกระดับ
 - ๔) การทะนุบำรุงพระพุทธศาสนา และศิลปวัฒนธรรม
 - ๕) พัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล
- ๓.๔.๒ เป้าประสงค์ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๑
 - ๑) บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษาระดับปริญญาตรีเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม
 - ๒) มหาวิทยาลัยพัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอนบูรณาการกับศาสตร์สมัยใหม่ ที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานสากล สามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคม
 - ๓) มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยทางพระพุทธศาสนาที่ได้รับการเผยแพร่ และประยุกต์ใช้พัฒนาจิตใจและสังคมในระดับชาติและนานาชาติ
 - ๔) มหาวิทยาลัยให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์ ชุมชนและสังคมทุกระดับ
 - ๕) มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ด้านพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
 - ๖) มหาวิทยาลัยมีระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล

๒.๕ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์บัณฑิต

๓.๕.๑ เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

๓.๕.๒ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

ประยุกต์พระพุทธศาสนาเพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

๓.๕.๓ อัตลักษณ์บัณฑิตของมหาวิทยาลัย

มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนา

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารบุคลากรดังกล่าว บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่

ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดเป็นแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๖ แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับสถาบัน ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่

๓.๖.๑ ด้านบุคลากร

๑) กำหนดนโยบาย หาแนวทาง วางระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง และมีขวัญกำลังใจที่ดี

๒) ควรมีการพิจารณาการจัดอัตรากำลังเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ด้านคุณวุฒิและสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต โดยพิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นๆ ที่อยู่ในสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หรือทำหน้าที่ในการสอน โดยอาจให้เป็นอาจารย์ประจำ สังกัดคณะ และทำหน้าที่ในสายสนับสนุนอีกตำแหน่งหนึ่ง

๓) ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาทางด้านวิชาการ และการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรระดับสาขาวิชาและเพื่อรองรับการประเมินในระดับสาขาวิชา

๔) ควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้น ผลักดัน และจูงใจให้บุคลากรพัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๕) อาจจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้กับบุคลากรระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารและเพื่อเตรียมบุคลากรทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๒ ด้านการเรียนการสอน

๑) เร่งพัฒนานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนการสอนและการบริการที่ช่วยยกระดับคุณภาพบัณฑิตของทุกส่วนงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๒) จัดทำเอกสาร ตำรา ที่ใช้สอนในรายวิชาต่างๆ ให้เป็นมาตรฐานเพื่อใช้ในการเรียนการสอนร่วมกัน ทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

๓) จัดทำข้อสอบกลาง จัดทำธนาคารข้อสอบ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวัดผลร่วมกัน และเป็นมาตรฐานเดียวกัน

๓.๖.๓ ด้านบริการวิชาการ

๑) สถาบันเป็นที่หวังและเป็นที่พึ่งของสังคม มีโครงการที่ดำเนินการเป็นจำนวนมาก ควรมีการติดตามประเมินผลกระทบของโครงการต่างๆ ที่มีต่อสังคม เพื่อนำสู่การพัฒนาให้ตรงประเด็นมากยิ่งขึ้น

๒) มหาวิทยาลัยมีสำนักที่จัดตั้งขึ้นตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เช่น สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม ทั้งนี้ในส่วนบุคคล ก็ต้องดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆ ด้วย ดังนั้น จึงควรให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างสำนักและคณะ รวมไปถึงวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ในส่วนภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการประเมินยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นนโยบายเร่งด่วน ๓ ประการ ได้แก่

๑) ตรวจสอบ ประเมินการดำเนินงานของหลักสูตรทุกหลักสูตร ในทุกระดับทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

๒) กำหนดมาตรการในการส่งเสริมคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเร่งรัดการสร้าง ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย

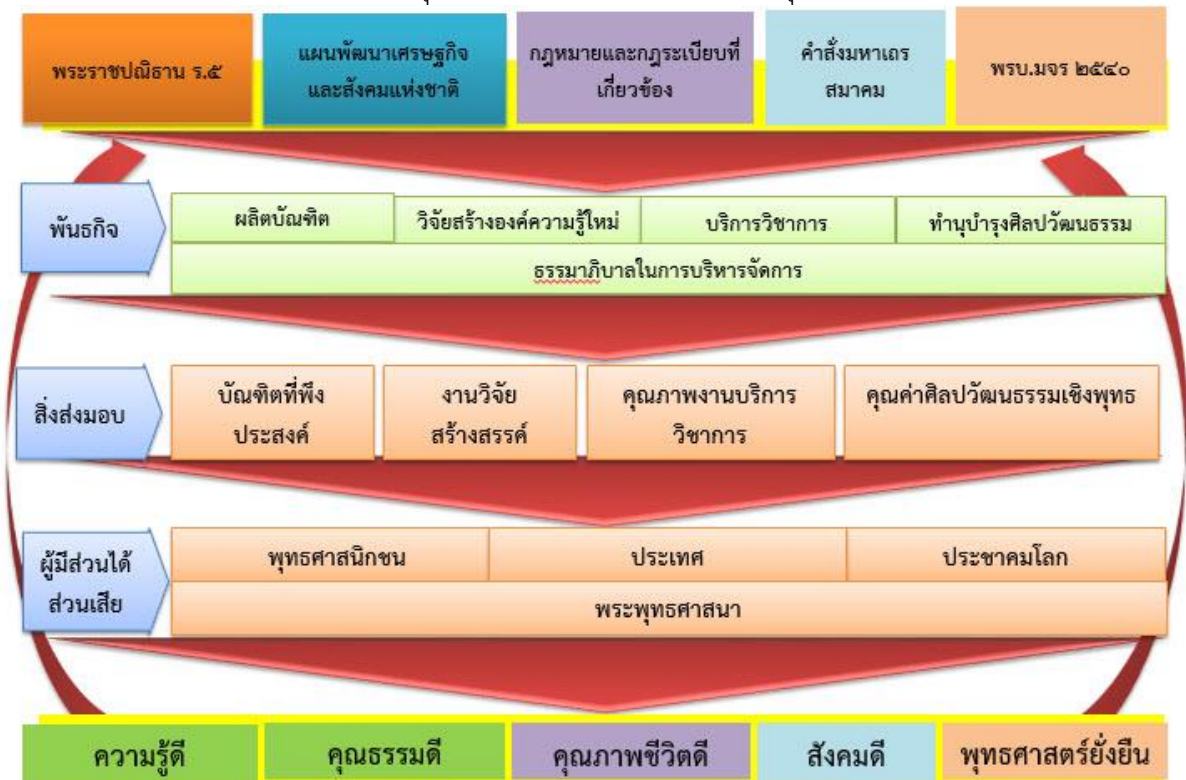
๓) พัฒนาระบบแผน ให้ได้มาตรฐานโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาในด้านต่างๆ และมีตัวชี้วัด ความสำเร็จที่สามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากข้อเสนอแนะเร่งด่วนและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพ และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฉบับนี้ด้วย

๒.๗ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสถาปนาขึ้นตามพระราชปณิธานของล้นเกล้า รัชกาลที่ ๕ เพื่อมุ่งให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้เป็น ปณิธานการดำเนินการกิจจวบจนปัจจุบัน ตลอดกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นกรอบแนว ทิศทางการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้ประกาศไว้ ซึ่งนำไปประกอบการ พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ดังแสดงในแผนภาพที่ ๔

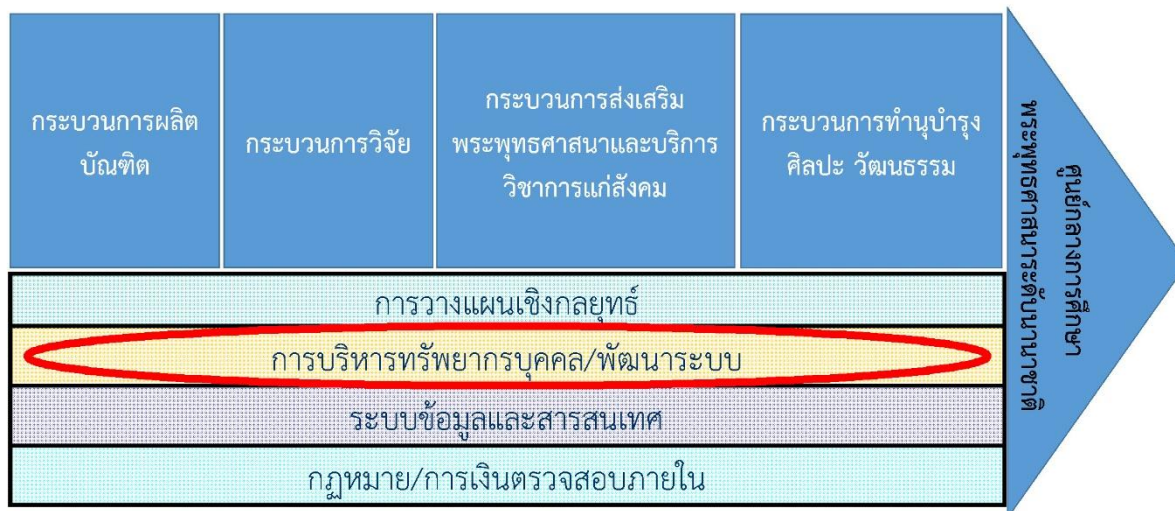
แผนภาพที่ ๔ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร



๒.๘ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กระบวนการบริหารจัดการภายใน ที่ช่วยส่งเสริมพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนไปสู่วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการที่จะเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบสำคัญระบบหนึ่งที่จะช่วยขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน ดังแสดงในแผนภาพที่ ๕

แผนภาพที่ ๕ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



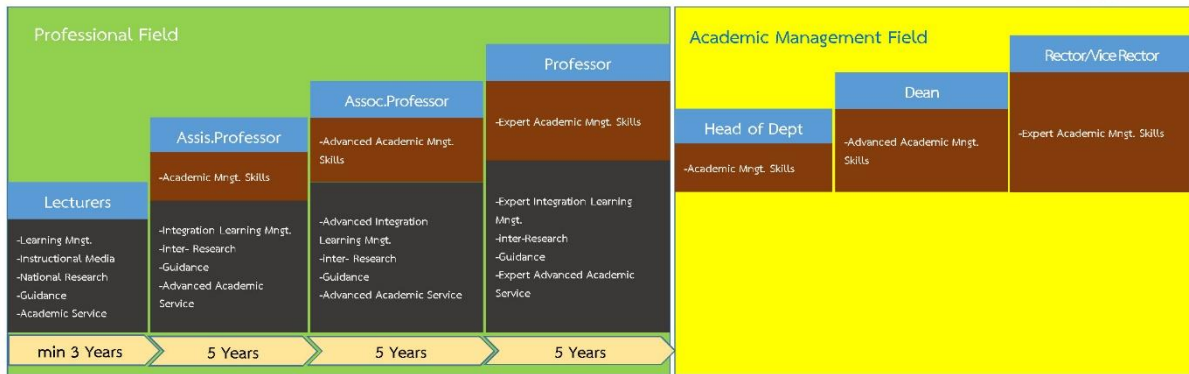
๒.๙ ความก้าวหน้าตามสายงาน

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๔๐ มาตรา ๔๙ ระบุถึงคณาจารย์ประจำของมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งทางวิชาการ ได้แก่ ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนคณาจารย์ โดยออกข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.๒๕๔๑ โดยกองวิชาการ ในฐานะส่วนงานสนับสนุนงานวิชาการได้จัดทำคู่มือหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการไว้เป็นแนวทางปฏิบัติด้วย

มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศ เรื่องการกำหนดตำแหน่งบุคลากรของมหาวิทยาลัย พุทธศักราช ๒๕๕๕ ประกอบด้วย ๑) ตำแหน่งทางวิชาการ รวม ๕ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งคณาจารย์ประจำ ๔ ตำแหน่ง และตำแหน่งนักวิจัย ๒) ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป รวม ๑๘ ตำแหน่ง ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติการวิชาชีพ ๑๓ ตำแหน่ง ตำแหน่งธุรการ ๔ ตำแหน่ง และตำแหน่งอำนวยการ ๑๖ ตำแหน่ง ๓) ตำแหน่งบริหารวิชาการ ๑๖ ตำแหน่ง นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้ออกประกาศ เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการจัดบุคลากรให้ดำรงตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง พุทธศักราช ๒๕๕๕ ไว้เป็นแนวปฏิบัติ โดยกองกลางในฐานะส่วนงานสนับสนุนการบริหารจะได้ดำเนินการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอกำหนดตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

สำหรับกรอบแนวทางการก้าวหน้าในตำแหน่งทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ แสดงดังแผนภาพที่ ๖ และ ๗

แผนภาพที่ ๖ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายวิชาการ



แผนภาพที่ ๗ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป



ส่วนที่ ๓
แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔

ตามทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัด ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดของมหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่ต้องการ ซึ่งในส่วนของงานบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละส่วนงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของบุคลากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่บุคลากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรระยะ ๖ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรไว้ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร
๒. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน
๔. เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน

๓.๑ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“บุคลากรมีสมรรถนะระดับนานาชาติและทำงานด้วยวิถีพุทธ”

๓.๒ เป้าประสงค์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ “เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร” มี ๒ เป้าประสงค์ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง (Competencies)

เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Role Model)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มี ๒ เป้าประสงค์ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการผลิตบัณฑิต

เป้าประสงค์ที่ ๔ มีการพัฒนาคนตามเกณฑ์ TQF

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ “ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน” มี ๒ เป้าประสงค์ คือ

- เป้าประสงค์ที่ ๕ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน
 - เป้าประสงค์ที่ ๖ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน” มี ๓ เป้าประสงค์ คือ
- เป้าประสงค์ที่ ๗ มีวัฒนธรรมความเป็นมหาจุฬาฯ
 - เป้าประสงค์ที่ ๘ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ
 - เป้าประสงค์ที่ ๙ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๘



แผนภาพที่ ๘ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

๓.๓ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์ในแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยฯ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร		
เป้าประสงค์ที่ ๑ บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง (Competencies)	ตัวชี้วัดที่ ๑ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐาน กำหนดตำแหน่ง ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล ตัวชี้วัดที่ ๓ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงสาย	กลยุทธ์ที่ ๑ พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model กลยุทธ์ที่ ๒ การวางแผนและบริหารกำลังคน กลยุทธ์ที่ ๓ การปรับปรุงระบบสรรหาคัดเลือก และรักษาบุคลากร กลยุทธ์ที่ ๔ ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำให้มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตรงสาย
เป้าประสงค์ที่ ๒ สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Role Model)	ตัวชี้วัดที่ ๔ ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน Leadership Role Model	กลยุทธ์ที่ ๕ ผู้นำต้นแบบ (Leadership Role Model)
ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการจัดการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ		
เป้าประสงค์ที่ ๓ ยกระดับคุณภาพ มาตรฐานการผลิตบัณฑิต	ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งสูงขึ้น	กลยุทธ์ที่ ๖ ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ
เป้าประสงค์ที่ ๔ มีการพัฒนาคนตามเกณฑ์ TQF	ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน		
เป้าประสงค์ที่ ๕ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	ตัวชี้วัดที่ ๗ ระดับความสำเร็จในการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	กลยุทธ์ที่ ๘ พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ ๖ มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	ตัวชี้วัดที่ ๘ ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ที่ ๑๐ จัดการความรู้และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กลยุทธ์ที่ ๑๑ พัฒนาคลังความรู้ที่ใช้ในงานและความรู้นวัตกรรม (Working & Innovation Knowledge)
ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน		
เป้าประสงค์ที่ ๗ มีวัฒนธรรมความเป็นมหาวิทยาลัยฯ	ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละของบุคลากรที่ผ่านการประเมินเชิงพฤติกรรม	กลยุทธ์ที่ ๑๒ ขับเคลื่อนวัฒนธรรมมหาจุฬาฯ
เป้าประสงค์ที่ ๘ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ	ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement Survey)	กลยุทธ์ที่ ๑๓ ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ที่ ๙ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	ตัวชี้วัดที่ ๑๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	กลยุทธ์ที่ ๑๔ การมุ่งสู่ความสำเร็จด้วยวิสัยทัศน์

๓.๕ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และแผนการดำเนินงานในแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ปีงบประมาณ (๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร

เป้าประสงค์ที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย (พ.ศ.)					กลยุทธ์ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (สัดส่วนร้อยละ)
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
๑.บุคลากรมีขีดสมรรถนะสูง (Competencies)	HRSP ๐๑	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาขีดความสามารถตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง	๗๐	๗๕	๘๐	๘๕	๙๐	๑.พัฒนาขีดความสามารถบุคลากรด้วย Competency Model	โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย
	HRSP ๐๒	ระดับความสำเร็จในกระบวนการบริหารงานบุคคล	ปีฐาน	๒.๕	๓.๐	๓.๕	๔.๐	๒.การวางแผนและบริหารกำลังคน	ทบทวนการจัดทำกรอบอัตรากำลังที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์พันธกิจมหาวิทยาลัย	-สนง.อธิการบดี
								๓.การปรับปรุงระบบสรรหา คัดเลือก และรักษาบุคลากร	จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในระบบ สรรหา คัดเลือกและรักษาบุคลากร	-สนง.อธิการบดี
									สื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้นโยบายการบริหารงานบุคคล และคู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	-สนง.อธิการบดี
		จัดทำระบบติดตามการดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	-สนง.อธิการบดี							
HRSP ๐๓	ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิตรงสาย	-	-	๔๐	๔๕	๕๐	๔.ส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ประจำให้มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอกตรงสาย	โครงการส่งเสริมการเรียนปริญญาเอก จัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ	-สนง.อธิการบดี -คณะหรือเทียบเท่า -สนง.อธิการบดี -กองวิเทศสัมพันธ์	
๒.สร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลง (Leadership Role Model)	HRSP ๐๔	ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ผ่านเกณฑ์การประเมิน Leadership Role Model	๒๐	๓๐	๔๐	๕๐	๖๐	๕.ผู้นำต้นแบบ Leadership Role Model	ผู้นำต้นแบบ Leadership Role Model	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย
									โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบต่อสังคมมหาวิทยาลัยต่อสังคม (University Social Responsibility)	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ พัฒนาการจัดการเรียนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย (พ.ศ.)					กลยุทธ์ที่	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (สัดส่วนร้อยละ)
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
๓.ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิตบัณฑิต	HRSP ๐๕	๕. ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งสูงขึ้น	-	-	๓๐	๔๐	๕๐	๖.ส่งเสริมสนับสนุนการเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการ	กิจกรรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย
๔.มีการพัฒนาคนตามเกณฑ์ TQF	HRSP ๐๖	๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	-	-	6๐	๗0	๘๐	๗.จัดทำหลักสูตรพัฒนาบุคลากร	โครงการหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารวิชาการ (การบริหารอุดมศึกษา, นิเทศและพัฒนาหลักสูตร)	-สนง.อธิการบดี
									โครงการอบรมผู้บริหารตามเกณฑ์ กพอ.	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย (พ.ศ.)					กลยุทธ์ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (สัดส่วนร้อยละ)
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
๕. มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน	HRSP ๐๗	๗. ระดับความสำเร็จในการใช้ระบบฐานข้อมูลเพื่อการวางแผนและตัดสินใจ	ปี ฐาน	๔	๔	๔	๔	๘.พัฒนาระบบความเชื่อมโยงของฐานข้อมูลที่มีอยู่กับการนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากร	โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลประเมินขีดความสามารถบุคลากรบนระบบเครือข่าย (กิจกรรมจัดทำและพัฒนาระบบอบรมผู้ใช้ และประเมินผล	สำนักงานอธิการบดี สำนักหอสมุดและ เทคโนโลยีสารสนเทศ
									โครงการเชื่อมระบบฐานข้อมูลประเมินขีดความสามารถของบุคลากรกับระบบ HRIS	สำนักงานอธิการบดี
๖. มีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบ	HRSP ๐๘	๘. ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้	ปี ฐาน	๔	๔	๔	๔	๙. พัฒนาระบบการจัดการความรู้เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์	โครงการจัดการความรู้	คณะกรรมการจัดการ ความรู้
								๑๐. Best Practice Sharing	โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้สู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต วิทยาลัย
								๑๑. พัฒนาคลังความรู้ที่ใช้ในงาน และความรู้ นวัตกรรม (Working & Innovation Knowledge)	โครงการพัฒนาระบบคลังความรู้	สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต วิทยาลัย สำนักหอสมุดและ เทคโนโลยีสารสนเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน

เป้าประสงค์ที่	รหัสตัวชี้วัด	ตัวชี้วัดที่	เป้าหมาย (พ.ศ.)					กลยุทธ์ที่	แผนงาน/โครงการ/ กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ (สัดส่วนร้อยละ)
			๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
๗. มีวัฒนธรรมความเป็น มหาวิทยาลัย	HRSP ๐๙	๙.ร้อยละของบุคลากรที่ผ่าน การประเมินเชิงพฤติกรรม	ปี ฐาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๒.ขับเคลื่อนวัฒนธรรม มหาวิทยาลัย	โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามเอกลักษณ์ และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย
๘.บุคลากรมีขวัญกำลังใจ	HRSP ๑๐	๑๐.ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อองค์กร (Engagement Survey)	ปี ฐาน	๕๐	๖๐	๗๐	๘๐	๑๓. ส่งเสริมความผูกพัน ของบุคลากร	โครงการองค์กรสร้างสุข ด้วยกิจกรรม ๕ ส.	-สนง.อธิการบดี -วิทยาเขต -วิทยาลัย
๙.มีการสื่อสารแนวทางการ บริหารทรัพยากรและข้อมูล ภายในมหาวิทยาลัยอย่าง ทั่วถึง	HRSP ๑๑	๑๑.ร้อยละการรับรู้วิสัยทัศน์ และทิศทางองค์กรของ ผู้บริหาร	๖๐	๗๐	๘๐	๙๐	๑๐๐	๑๔.การมุ่งสู่ความสำเร็จ ด้วยวิสัยทัศน์	โครงการสร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ทุก ระดับ)	-สนง.อธิการบดี
									โครงการมุ่งสู่วิสัยทัศน์รวม (ผู้บริหารใหม่ระดับคณะหรือ เทียบเท่า)	-สนง.อธิการบดี -คณะหรือเทียบเท่า

๓.๖ แผนงาน / โครงการ / กิจกรรม ในระยะ ๕ ปี

ลำดับ	รหัสตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผนการดำเนินงาน				
				๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
๑	HRSP ๐๑	โครงการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรตามสายงาน	-สำนักงานอธิการบดี -วิทยาเขต, -วิทยาลัย					
๒	HRSP ๐๒	แผนงานจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานในระบบ สรรหา คัดเลือกและรักษาบุคลากร	-สำนักงานอธิการบดี					
๓	HRSP ๐๒	กิจกรรมสื่อสาร เผยแพร่ ให้ความรู้นโยบายการบริหารงานบุคคล และคู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	-สำนักงานอธิการบดี					
๔	HRSP ๐๒	แผนงานจัดทำระบบติดตามการดำเนินงานตามคู่มือการปฏิบัติงานบริหารงานบุคคล	-สำนักงานอธิการบดี					
๕	HRSP ๐๓	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ปริญญาเอก	-สำนักงานอธิการบดี -คณะหรือเทียบเท่า					
๖	HRSP ๐๓	แผนงานจัดทำฐานข้อมูลแหล่งทุนการศึกษา ฝึกอบรม ทั้งในและต่างประเทศ	-สำนักงานอธิการบดี					
๗	HRSP ๐๔	โครงการผู้นำต้นแบบ Leadership Role Model	-สำนักงานอธิการบดี -วิทยาเขต, -วิทยาลัย					
๘	HRSP ๐๔	โครงการเสริมสร้างความรับผิดชอบของมหาวิทยาลัยต่อสังคม	-สำนักงานอธิการบดี -วิทยาเขต, -วิทยาลัย					
๙	HRSP ๐๕	กิจกรรมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ./รศ./ศ.)	-สำนักงานอธิการบดี -วิทยาเขต, -วิทยาลัย					

ลำดับ	รหัสตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	แผนการดำเนินงาน				
				๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔
๑๐	HRSP ๐๖	โครงการหลักสูตรด้านการจัดการเรียนการสอนสำหรับผู้บริหารวิชาการ (การบริหารอุดมศึกษา, นิเทศและพัฒนาหลักสูตร)	-สำนักงานอธิการบดี					
๑๑	HRSP ๐๖	โครงการอบรมผู้บริหารตามเกณฑ์ กพอ.	-สำนักงานอธิการบดี -วิทยาเขต, -วิทยาลัย					
๑๒	HRSP ๐๗	โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลประเมินขีดความสามารถบุคลากรบนระบบเครือข่าย (กิจกรรมจัดทำและพัฒนาระบบ อบรมผู้ใช้ และประเมินผล	สำนักงานอธิการบดี สำนัก หอสมุด และ เทคโนโลยีสารสนเทศ					
๑๓	HRSP ๐๗	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานบุคคล	สำนักงานอธิการบดี					
๑๔	HRSP ๐๘	โครงการจัดการความรู้ (+ส่งเสริมการจัดการความรู้สู่วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ + พัฒนาระบบคลังความรู้)	คณะกรรมการจัดการ ความรู้					
๑๕	HRSP ๐๙	โครงการองค์กรสร้างสุข * สร้างความเข้าใจวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย (ทุกระดับ) * สื่อสารค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	สำนักงานอธิการบดี วิทยาเขต วิทยาลัย					

สรุปยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม ในระยะ ๕ ปี

รายการ	จำนวน	หมายเหตุ
๑. ยุทธศาสตร์	๔	ด้าน
๒. เป้าประสงค์	๙	ข้อ
๓. ตัวชี้วัด	๑๑	ข้อ
๔. กลยุทธ์	๑๔	กลยุทธ์
๕. แผนงาน โครงการ กิจกรรม	๑๕	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๐	๖	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๑	๕	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๒	๒	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม
เริ่มดำเนินการปี ๒๕๖๓	๒	แผนงาน/โครงการ/กิจกรรม

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ การบริหาร

๑. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย

๓. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ในระดับต่างๆ ดังนี้

๑. ระดับมหาวิทยาลัย

- บูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สู่การปฏิบัติในระดับส่วนงาน
- สื่อสารแผนพัฒนาบุคลากรสู่ระดับส่วนงาน
- ใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณด้านบุคลากร
- ติดตาม แผนงาน/โครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรตามแผนยุทธศาสตร์

๒. ระดับคณะ/หน่วยงาน

- นำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรไปสู่แผนปฏิบัติการในส่วนที่เกี่ยวข้อง
- ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ
- รายงานผลรวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรม
- มีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

๓. ระดับบุคคล

- ดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- เข้าร่วมกิจกรรม แผนงานของมหาวิทยาลัย
- ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ค่านิยมของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด
- เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๒. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๓. ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

๔. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผล สำหรับรายบุคคล

๕. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๖. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

ภาคผนวก



บันทึกข้อความ

ส่วนงาน กองกลาง สำนักงานอธิการบดี โทร. ๐๓๕-๒๔๘-๐๐๐ ต่อ ๘๐๓๙
ที่ ศธ ๖๑๐๐.๑/ ว ๒๐๑ วันที่ ๑ มิถุนายน ๒๕๖๐
เรื่อง แจ้งแผนพัฒนาบุคลากร และการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากร

เรียน หัวหน้าส่วนงาน ตามบัญชีแนบท้าย

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ในคราวประชุม ครั้งที่ ๖/๒๕๕๙ เมื่อวันที่พฤหัสบดีที่ ๑๔ กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๕๙ มีมติเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ๒๕๖๐ - ๒๕๖๔ เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกส่วนงานดำเนินการเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ดำเนินการไปตามวิสัยทัศน์ทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งให้ “บุคลากรมีสมรรถนะระดับนานาชาติและทำงานด้วยวิถีพุทธ” ประกอบด้วยประเด็นยุทธศาสตร์ ๔ ประการ คือ ๑. เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากร ๒. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๓. ส่งเสริมการเรียนรู้และพัฒนาอย่างยั่งยืน ๔. เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน และกำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ จำนวน ๙ เป้าประสงค์ ๑๑ ตัวชี้วัด ๑๔ กลยุทธ์ รายละเอียดปรากฏตามเอกสารที่แนบมาพร้อมกันนี้

เพื่อให้การดำเนินการพัฒนาบุคลากรของทุกส่วนงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน จึงขอให้ส่วนงานดำเนินการ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์และตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยและรายงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของส่วนงานแจ้งมหาวิทยาลัยทราบ ภายในวันที่ ๓๐ สิงหาคม ๒๕๖๐

ทั้งนี้ ฝ่ายเลขานุการจะได้รวบรวมวิเคราะห์และรายงานเสนอคณะกรรมการบริหารงานบุคคลพิจารณาเมื่อสิ้นปีงบประมาณต่อไป

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการให้แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด จักขอบคุณยิ่ง

(พระราชวรเมธี)

รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร

กลุ่มงานพัฒนาบุคลากร กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
โทร ๐๓๕ ๒๔๘ ๐๓๙ email: center@mcu.ac.th

หัวหน้าส่วนงาน ตามบัญชีรายชื่อแนบท้ายบันทึก

ส่วนกลาง ๑๕ ส่วนงาน

๑. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
๒. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย
๓. คณบดีคณะพุทธศาสตร์
๔. คณบดีคณะครุศาสตร์
๕. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์
๖. คณบดีคณะสังคมศาสตร์
๗. ผู้อำนวยการสถาบันภาษา
๘. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๙. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสันติวิธี
๑๐. ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและวัดผล
๑๑. ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม
๑๒. ผู้อำนวยการสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๓. ผู้อำนวยการศูนย์อาเซียนศึกษา
๑๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพุทธศาสตร์นานาชาติ
๑๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยพระธรรมทูต

วิทยาเขต ๑๑ แห่ง

๑. รองอธิการบดีวิทยาเขตหนองคาย
๒. รองอธิการบดีวิทยาเขตเชียงใหม่
๓. รองอธิการบดีวิทยาเขตนครศรีธรรมราช
๔. รองอธิการบดีวิทยาเขตขอนแก่น
๕. รองอธิการบดีวิทยาเขตนครราชสีมา
๖. รองอธิการบดีวิทยาเขตอุบลราชธานี
๗. รองอธิการบดีวิทยาเขตแพร่
๘. รองอธิการบดีวิทยาเขตสุรินทร์
๙. รองอธิการบดีวิทยาเขตพะเยา
๑๐. รองอธิการบดีวิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส นครปฐม
๑๑. รองอธิการบดีวิทยาเขตนครสวรรค์

วิทยาลัยในกำกับ ๑๖ แห่ง

๑. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เลย
๒. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครพนม
๓. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ลำพูน
๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช
๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์
๖. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี
๗. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครน่าน เฉลิมพระเกียรติ
๘. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธโสธร ฉะเชิงเทรา
๙. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์เชียงใหม่
๑๐. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์นครลำปาง
๑๑. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ
๑๒. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พุทธปัญญาศรีทวารวดี นครปฐม
๑๓. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ชัยภูมิ
๑๔. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์พ้อขุนผาเมือง เพชรบูรณ์
๑๕. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ร้อยเอ็ด
๑๖. ผู้อำนวยการวิทยาลัยสงฆ์ราชบุรี