



แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔

บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัย ได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรตามแนวทางที่ได้กำหนดไว้ในยุทธศาสตร์ที่ ๕ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และตามคำแนะนำของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในมหาวิทยาลัยฯ ปีการศึกษา ๒๕๕๖-๒๕๕๗ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ระยะ ๖ ปี (๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ สอดคล้องกับลักษณะงานและวิชาชีพ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตามแผนพัฒนามหาวิทยาลัย

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประกอบด้วย ๔ ขั้นตอนได้แก่ ๑.แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๒.สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย ๓.นำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ และ ๔. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและสภามหาวิทยาลัย

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้วิเคราะห์ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร เชื่อมโยงกับพันธกิจของมหาวิทยาลัย กำหนดเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ โดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ ๕ ประการ คือ ๑. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ๒. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล ๓. ปลูกฝังวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ๔. พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง ๕. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ทั้งนี้ ได้กำหนดเป้าประสงค์ที่สอดคล้องตามประเด็นยุทธศาสตร์ไว้ จำนวน ๑๑ เป้าประสงค์ ๒๐ ตัวชี้วัด ๑๒ กลยุทธ์ ๕๗ โครงการ/กิจกรรม รวมทั้งกำหนดแนวทางการดำเนินโครงการเป็นแผนปฏิบัติการรายปี

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นแนวทางให้ทุกส่วนงานได้นำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาส่วนงานเพื่อมุ่งไปสู่วิสัยทัศน์ พันธกิจของมหาวิทยาลัยต่อไป

ตุลาคม ๒๕๕๘

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	๑๔
๒.๑ วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๔
๒.๒ พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๔
๒.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙	๑๕
๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ระยะที่ ๑๑ (พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙)	๑๖
๒.๕ เอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และอัตลักษณ์บัณฑิต	๑๖
๒.๖ แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย	๑๗
๒.๗ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๘
๒.๘ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๑๙
๒.๙ ความก้าวหน้าตามสายงาน	๑๙
ส่วนที่ ๓ แผนแม่บทพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๑
๓.๑ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๑
๓.๒ พันธกิจ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๑
๓.๓ เป้าประสงค์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๒
๓.๔ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย	๒๓
๓.๕ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และแผนการดำเนินงาน ในแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๖ ปีงบประมาณ (๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)	๒๕

ส่วนที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

บุคลากรของส่วนงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่าง ๆ ของส่วนงานให้บรรลุผลสำเร็จและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของส่วนงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของตนที่มีอยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของส่วนงานสูงสุดด้วย แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาวะการแข่งขัน 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. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔) ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ทิศทางการพัฒนาตามพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับที่ ๑๑ (พ.ศ. ๒๕๕๕ – ๒๕๕๙) และสอดคล้องกับลักษณะงานและวิชาชีพ

๑.๓ เป้าหมาย

บุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้รับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ตามแผนพัฒนาบุคลากร

๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

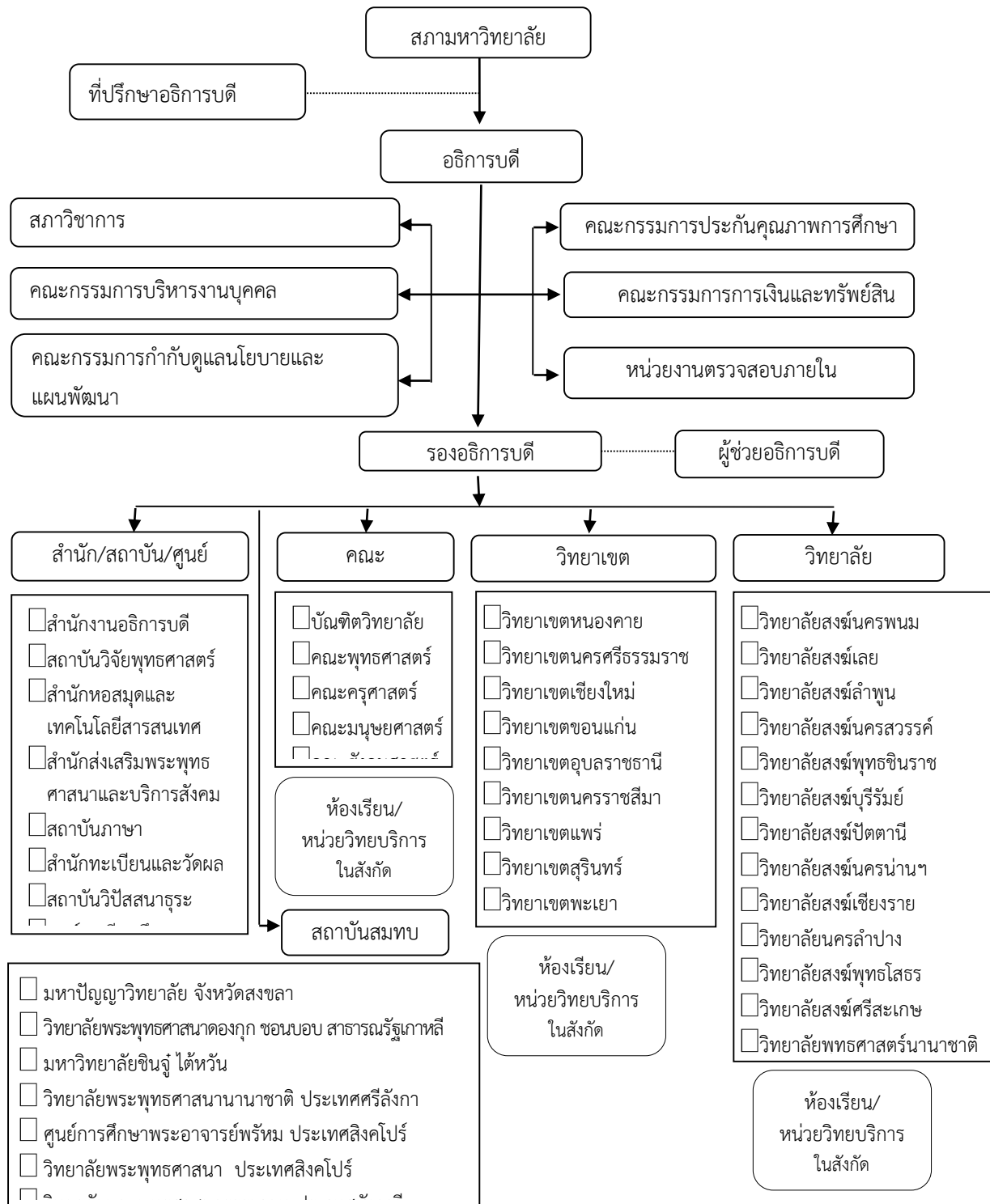
๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
๒. สำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย
๓. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔
๔. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๔ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลและสภามหาวิทยาลัย

๑.๕ โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหารงาน

๑.๕.๑ การบริหารงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ถือเป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ แห่งคณะสงฆ์ไทย ฝ่ายมหานิกาย การบริหารและการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความสัมพันธ์ทางกฎหมายทั้งกับรัฐบาลและคณะสงฆ์ โดยมีสภามหาวิทยาลัยเป็นองค์กรบริหารสูงสุด

๑.๕.๒ โครงสร้างมหาวิทยาลัย



แผนภาพที่ ๑ โครงสร้างมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๖ ข้อมูลอัตรากำลังบุคลากร

๑.๖.๑ ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ และผู้ดำรงตำแหน่งวิชาการ ปีการศึกษา ๒๕๕๗

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 อัตราสายวิชาการ ปริญญาเอกต่อปริญญาโท ของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา เท่ากับ ๖๐: ๔๐ (คัดเลือกสรรหา พัฒนาอาจารย์ ปริญญาเอกเพิ่มขึ้นจำนวน ๑๑๓ รูปหรือคน)

บุคลากรสายวิชาการ ตามตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน ๙๘ รูปแยกเป็น ศาสตราจารย์ ๑ รูป รองศาสตราจารย์ จำนวน ๑๑ รูปหรือคน ผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน ๘๖ รูปหรือคน อาจารย์จำนวน ๓๖๔ รูปหรือคน คิดเป็นสัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการต่ออาจารย์เท่ากับ ๒๐.๕๑ : ๗๙.๔๙ เทียบกับเกณฑ์มาตรฐานสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาอาจารย์ประจำที่มีตำแหน่งทางวิชาการร้อยละ ๔๕ (๒๐๘ ตำแหน่ง) (พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นจำนวน 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	-	๓	-	๑	๕๑
๓	คณะครุศาสตร์	-	๘	๓	๖	๔	๓	-	๓	-	-	๒๕
	-โรงเรียน	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

ที่	ส่วนงาน	ตำแหน่ง/ระดับการศึกษา										รวม
		อาจารย์				ผศ.		รศ.		ศ.		
		ตรี	โท	เอก	ว่าง	โท	เอก	โท	เอก	โท	เอก	
๑๕	วิทยาเขตสุรินทร์	-	๙	๓	๒	๔	๒	-	-	-	-	๒๐
๑๖	วิทยาเขตพะเยา	-	๘	๕	๒	๔	๒	-	-	-	-	๒๑
๑๗	วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส วิทยาลัย	-	๓	๗	๒	๑	๑	-	-	-	-	๑๔
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	วิทยาลัยสงฆ์เชียงราย	-	๖	๓	-	-	-	-	-	-	-	๙
๒๙	วิทยาลัยสงฆ์ศรีสะเกษ	-	๖	๑	๒	-	-	-	-	-	-	๙
	รวม	๑๙	๒๓๘	๑๐๗	๗๐	๓๘	๔๘	๓	๘	-	๑	๕๓๒

ข้อมูล ณ วันที่ ๓ มิถุนายน ๒๕๕๘ 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 จำแนกเป็น ปริญญาเอก 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	
๑	ส่วนกลาง สำนักงานอธิการบดี	๑๔	๑๕	๔๖	๗๔	๓	๑๕๒
๒	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	๑	๔	-	๕
๓	คณะพุทธศาสตร์	-	-	๑	๒	-	๓

ที่	ส่วนงาน	สาย ธุรการ	สายปฏิบัติการวิชาชีพ				รวม
			ว่าง	ตรี	โท	เอก	
๔	คณะครุศาสตร์*	-	-	๑	๒	-	๓
	-โรงเรียน	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
๙	สถาบันวิจัยสันติศึกษา	-	-	-	๓	-	๓
๑๐	สำนักทะเบียนและวัดผล	-	-	๕	๖	-	๑๑
๑๑	สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	๑	๑๘	๑๔	๓	๓๖
๑๒	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	๑๖	๗	๑	๒๔
๑๓	ศูนย์อาชีวศึกษา	-	-	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	วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	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

ที่	ส่วนงาน	สาย ธุรการ	สายปฏิบัติการวิชาชีพ				รวม
			ว่าง	ตรี	โท	เอก	
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 ๓ มิถุนายน ๒๕๕๘

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)	๓๐		๓๐		
	รวม	๑๙๐	๑๘๐	๘๐	๑๘๔	๑๐๖

๑.๘ การวิเคราะห์ข้อมูลสภาพแวดล้อม (SWOT)

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ได้วิเคราะห์ประเด็นของการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไว้ ๔ ด้าน คือ ๑) ด้านคุณธรรม ๒) ด้านความรู้ ๓) บุคลิกภาพ ๔) ด้านการเสียสละ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๒ – ๕

แผนภาพที่ ๒ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านคุณธรรม

	มุมมองเชิงบวก	มุมมองเชิงลบ
ปัจจัยภายใน	<p><u>จุดแข็ง (Strengths)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความประพฤติที่แสดงออกต่อผู้อื่นด้วยอาการอ่อนน้อมถ่อมตน บุคลากรมีจิตสำนึกต่อความรู้ผิดชอบชั่วดี อันสอดคล้องต่อวิชาชีพของตน บุคลากรรู้จักรักษาและส่งเสริมเกียรติคุณชื่อเสียงและฐานะของส่วนงานและสถาบัน 	<p><u>จุดด้อย (Weaknesses)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> วิธีการฝึกอบรมหรือกิจกรรมที่เป็นเครื่องมือเพื่อสื่อให้บุคลากรเห็นคุณค่าของคุณธรรมในเชิงประจักษ์ คุณลักษณะเฉพาะตนของบุคลากร อันจะเปิดรับสิ่งต่างๆ ที่ใช้ในการอบรม
ปัจจัยภายนอก	<p><u>โอกาส (Opportunities)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนงานกำกับดูแลการศึกษา ออกเกณฑ์มาตรการ กฎระเบียบ ข้อบังคับ เพื่อพัฒนาบุคลากร นโยบายของรัฐมุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรในสายงานนั้น สื่อเทคโนโลยีมีความทันสมัยต่อการศึกษารเรียนรู้ของบุคลากรในทุกสายงาน 	<p><u>ภาวะคุกคาม (Threats)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> อารมณ์ของผู้มารับบริการมีผลกระทบโดยตรงต่อบุคลากร

แผนภาพที่ ๓ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านความรู้

	มุมมองเชิงบวก	มุมมองเชิงลบ
ปัจจัยภายใน	<p><u>จุดแข็ง (Strengths)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับวิชาชีพ เทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ บุคลากรมีความรู้ ในทำงานวิจัย และความรู้เกี่ยวกับสายอาชีพ บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทำงานต่อกันและกัน 	<p><u>จุดด้อย (Weaknesses)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความรู้ที่จบมาไม่ตรงกับสายงาน บุคลากรมีประสบการณ์ในการทำงานไม่มากพอ
ปัจจัยภายนอก	<p><u>โอกาส (Opportunities)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> สถาบัน หน่วยงาน หรือส่วนงานพิจารณาทุนการศึกษาให้กับบุคลากร การปรับอัตราเงินเดือน ให้เป็นไปตามวุฒิการศึกษา สำหรับบุคลากรที่ลาศึกษาจากทุนของมหาวิทยาลัย 	<p><u>ภาวะคุกคาม (Threats)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> การแบ่งเวลาเรียน และงาน ไม่สัมพันธ์กัน ทำให้บุคลากรที่ลาศึกษาต่อไม่จบตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้

แผนภาพที่ ๔ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านบุคลิกภาพ

	มุมมองเชิงบวก	มุมมองเชิงลบ
ปัจจัยภายใน	<p><u>จุดแข็ง (Strengths)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความสามารถในการรับรู้และเข้าใจในสภาพความจริงได้อย่างถูกต้อง การแสดงอารมณ์ในลักษณะและขอบเขตที่เหมาะสม บุคลากรสามารถสร้างความสัมพันธ์กับบุคคลอื่นและสังคมได้ดี มีความรักและความผูกพันต่อผู้อื่น 	<p><u>จุดด้อย (Weaknesses)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความเคร่งเครียดอยู่เป็นทุนเดิม บุคลากรมีอาการเจ็บป่วยทางกาย ซึ่งเป็นสาเหตุความเครียด บุคลากรมีวิสัยทัศน์ที่สูง ทำให้การพัฒนาเป็นไปได้ยาก
ปัจจัยภายนอก	<p><u>โอกาส (Opportunities)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนงานมีนโยบายให้รางวัลเชิดชูเกียรติ หรือรางวัลชมเชยแก่บุคลากรที่มีบุคลิกภาพดี ส่งเสริมให้แต่งกายเหมือนกัน เพื่อสร้างความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย 	<p><u>ภาวะคุกคาม (Threats)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> สื่อ ค่านิยม แฟชั่นในปัจจุบันชักจูงจิตใจบุคลากรให้

แผนภาพที่ ๕ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการเสียสละ

	มุมมองเชิงบวก	มุมมองเชิงลบ
ปัจจัยภายใน	<p><u>จุดแข็ง (Strengths)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรมีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานทั้งของตนเอง และส่วนรวม บุคลากรมีความสามารถและเต็มใจทดแทนตำแหน่งของกันและกันได้ บุคลากรอาสา หรือเสนอตัวเพื่อช่วยเหลืองานต่างๆ ทั้งของส่วนงานและของมหาวิทยาลัย 	<p><u>จุดด้อย (Weaknesses)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรทำงานส่วนเดียว ไม่สนใจงานอื่น แม้จะสำคัญกว่า บุคลากรมีความสามารถจำกัด จึงไม่กล้าที่จะอาสา แสดงออก หรือเสนอตัวเพื่อรับงานอื่นๆ
ปัจจัยภายนอก	<p><u>โอกาส (Opportunities)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ส่วนงานกำหนดเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบ หรือการขอรับการพิจารณาเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ในแต่ละปี 	<p><u>ภาวะคุกคาม (Threats)</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ความเปื้อนหาย และความไม่เข้าใจกันระหว่างบุคลากรและเพื่อนร่วมงาน

คณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมการพัฒนาบุคลากร (SWOT Analysis) ซึ่งเป็นกรวิเคราะห์ให้เห็นถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค จากนั้นจึงนำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์ โดยใช้เครื่องมือการวิเคราะห์ คือ TOWS Matrix เพื่อให้ทราบถึงสภาวะการณ์ในปัจจุบัน และนำผลการวิเคราะห์ที่ได้จัดทำเป็นแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยวิเคราะห์ความสัมพันธ์ของข้อมูลในแต่ละคู่สัมพันธ์ ทำให้เกิดกลยุทธ์

สำคัญ คือ กลยุทธ์เชิงรุก (SO) กลยุทธ์เชิงป้องกัน (WO) กลยุทธ์เชิงแก้ไข (ST) กลยุทธ์เชิงรับ (WT) สามารถกำหนดเป็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรม ให้สามารถดำเนินงานได้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ ดังแสดงในแผนภาพที่ ๖

แผนภาพที่ ๖ วิเคราะห์ความสัมพันธ์ทางเลือกในการจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

SO Strategies	WO Strategies
<p><u>การใช้ประโยชน์จากโอกาสโดยอาศัยจุดแข็ง</u></p> <p>ด้านคุณธรรม</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบการทำงานเพื่อสนองตอบความต้องการทั้งภายในและภายนอก ปลูกฝังจริยธรรม ผลักดันให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองตลอดเวลา <p>ด้านความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ส่งเสริมให้โอกาสบุคลากรได้แสดงวิสัยทัศน์ ในแง่อิสระ โดยแนวทางเพื่อพัฒนาตนเองและเพื่อนร่วมงาน ผ่านการทำกิจกรรมที่สร้างสรรค์ ดีงาม - ส่งเสริมบุคลากรได้ศึกษาต่อในทุกระดับ <p>ด้านบุคลิกภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนารูปแบบการแต่งกาย และลักษณะการแสดงออกทางกาย และวาจาของบุคลากร ที่แสดงออกต่อผู้มารับบริการ และกับเพื่อนร่วมงานทุกคน <p>ด้านการเสียสละ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาระบบสวัสดิการ ค่าตอบแทน มอบโอกาสในการให้สินเชื่อของบุคลากรตามความเหมาะสม - พัฒนาระบบการพิจารณาความดีความชอบ โดยกลวิธีที่สามารถตรวจสอบได้ 	<p><u>กำจัดจุดอ่อนโดยใช้โอกาสที่เกิดขึ้น</u></p> <p>การมีคุณภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากร โดยใช้กระบวนการที่เกี่ยวข้องกันระหว่างจริยธรรม กับนโยบาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับทั้งของมหาวิทยาลัย และของหน่วยงานที่เนื่องด้วยระบบการศึกษา <p>ด้านความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยออกนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรที่สามารถบังคับใช้ได้จริง <p>ด้านบุคลิกภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ออกระเบียบ ข้อบังคับว่าด้วยเรื่องการแต่งกายของบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อสะดวกต่อการติดต่อประสานงานในด้านต่างๆ และสร้างเอกลักษณ์วัฒนธรรมองค์กรให้เด่นชัด <p>ด้านการเสียสละ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดให้ความเสียสละเพื่อส่วนร่วม มีส่วนในการใช้พิจารณาความดี ความชอบ หรือเครื่องราชอิสริยาภรณ์
ST Strategies	WT Strategies
<p><u>ปฏิเสธภัยคุกคามโดยอาศัยจุดแข็ง</u></p> <p>ด้านความรู้</p> <ul style="list-style-type: none"> - บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันและกัน ส่งผลต่อความสัมพันธ์อันดีต่อการปฏิบัติงานในเชิงบวก เมื่อมีความรู้และประสบการณ์ที่ถ่ายทอดให้ ส่งผลให้บุคลากรจัดแบ่งเวลา และทดแทนเวลากันได้ ทำให้บุคลากรที่ลาศึกษา มีเวลาศึกษาให้จบตามกำหนดได้ <p>ด้านบุคลิกภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การออกเป็นนโยบายเรื่องการแต่งกาย การประพฤติต่อผู้มารับบริการ เป็นแนวปฏิบัติให้บุคลากรเป็นบุคคลที่มีบุคลิกภาพที่พึงประสงค์ได้ 	<p><u>กำจัดจุดอ่อนและปฏิเสธข้อจำกัด</u></p> <p>-</p>

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

๑) ส่งเสริมและสนับสนุนให้ทุกส่วนงานมีการจัดทำแผนอัตรากำลังที่สอดคล้องกับภารกิจและ ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

๒) สร้างระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และ ความพร้อมทางด้านจิตใจ และอารมณ์เข้าสู่องค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

๓) สร้างระบบพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ

๔) ส่งเสริมการพัฒนาผู้บริหารทุกระดับให้มีศักยภาพ มีความเป็นผู้นำพร้อมขับเคลื่อนนโยบายของ มหาวิทยาลัย

๕) สร้างระบบการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร

๖) ส่งเสริมการพัฒนาฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารเพื่อประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน

๗) ส่งเสริมการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศด้านบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกัน

๘) สร้างระบบและกลไกในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ

๙) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเป็นมืออาชีพ

๑๐) สร้างเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ เพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร

๑๑) สร้างระบบกลไกในการบริหารบุคคลที่ชัดเจนและเป็นธรรม

๑๒) พัฒนารูปแบบสวัสดิการ/สิ่งจูงใจ กำหนดผลตอบแทนให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถและ ผลงาน

๑๓) ปรับเปลี่ยนกระบวนการจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล

๑๔) ส่งเสริมและสนับสนุนให้หน่วยงานนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารจัดการ

๑๕) ส่งเสริมบุคลากรให้ประพฤติตามจรรยาบรรณ วิชาชีพ คุณธรรมและจริยธรรม

๑๖) เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจแก่บุคลากรใน เกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน

๑๗) สร้างแผนปฏิบัติการ พัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความผาสุกของบุคลากร

ส่วนที่ ๒

ความเชื่อมโยงและทิศทางการพัฒนาบุคลากรกับการพัฒนามหาวิทยาลัย

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 เป็นผู้มีความรู้ มีปฏิพาน่าเลื่อมใส 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 พัฒนาคูณภาพชีวิตและความเป็นอยู่ของ ประชาชน ให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม ส่งเสริมการเรียนรู้ ความร่วมมืออันดี ระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ

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

๓.๒.๕ ธรรมนูญในการบริหารจัดการ ปรับปรุงโครงสร้างองค์กร กฎระเบียบ การบริหารและ พัฒนาบุคลากรให้เกิดการบริหารการเปลี่ยนแปลง โดยยึดหลักการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพตามหลัก ธรรมนูญ

๒.๓ นโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย* พ.ศ.๒๕๕๕ – ๒๕๕๙

๓.๓.๑ นโยบายด้านการจัดการศึกษา

ส่งเสริมการจัดการศึกษาผ่านระบบเครือข่าย การจัดการเรียนการสอนทางไกล การผลิตสื่อเพื่อ การเรียนการสอน การจัดทำ video on demand ให้ผู้เรียนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้ได้ทุกที่ ทุกเวลา เพื่อยกระดับ มาตรฐานการจัดการศึกษาให้เท่าเทียมกัน 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 ในรูปแบบศูนย์การเรียนรู้สำหรับพระสังฆาธิ การ ซึ่งสามารถนำไปต่อยอดสอบบาลีสนามหลวงได้

๓.๓.๔ นโยบายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

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

๓.๓.๕ นโยบายด้านการบริหารจัดการ

เน้นการบริหารเชิงรุก มุ่งที่จุดแข็งและโอกาสของมหาวิทยาลัย สร้างความสมดุลระหว่าง ความสามารถในตนเองกับความสามารถในการแข่งขันในโลก ความสมดุลระหว่างสังคมชนบทและสังคมเมือง มีการเตรียมระบบภูมิคุ้มกัน ด้วยการบริหารจัดการความเสี่ยงให้เพียงพอ พร้อมกับผลกระทบทั้งภายในและ ภายนอกประเทศ มีระบบการป้องกันความเสี่ยงทางด้านงบประมาณ การเงิน การตรวจสอบภายใน นิติการ

๑) กลยุทธ์การจัดการด้านงบประมาณ จัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย จัดสรรจากส่วนงาน ต่าง ๆ สมทบเข้ากองทุน อาจมีการจัดตั้งกองทุนเฉพาะด้านขึ้นมาได้

๒) กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเป็นผู้บริหารทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพ ประกอบด้วย การคัดเลือก การสรรหา การเลือกสรร การให้ทุนการศึกษา การ ฝึกอบรม ระบบการดำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถ เป็นต้น เพื่อสร้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านมากขึ้น

๓) การบริหารตามหลักธรรมนูญ เน้นหลักความรับผิดชอบ (Accountability) หลักการมี ส่วนร่วม (Participation) หลักความโปร่งใส (Transparency) หลักคุณธรรม (Ethics) หลักนิติธรรม (Rule of Laws) และหลักความคุ้มค่า (Value for Money)

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

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

**๒.๔ แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในช่วงแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา
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) บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษาระดับอุดมศึกษาเป็นผู้มีคุณธรรมนำความรู้ 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 ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสาย

สนับสนุน โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดเป็นแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๖ แผนปรับปรุงคุณภาพการศึกษามหาวิทยาลัย

ผลการประเมินคุณภาพการศึกษภายใน ระดับสถาบัน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๖ ได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ใน ๓ ด้านหลัก ได้แก่

๓.๖.๑ ด้านบุคลากร

๑) กำหนดนโยบาย หาแนวทาง วางระบบการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีความก้าวหน้า มีความมั่นคง และมีขวัญกำลังใจที่ดี

๒) ควรมีการพิจารณาการจัดอัตรากำลังเพื่อรองรับเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. ด้านคุณวุฒิและสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต โดยพิจารณาบุคลากรที่มีคุณสมบัติเหมาะสม ทั้งด้านคุณวุฒิและคุณสมบัติอื่นๆ ที่อยู่ในสายสนับสนุนให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ หรือทำหน้าที่ในการสอน โดยอาจให้เป็นอาจารย์ประจำสังกัดคณะ และทำหน้าที่ในสายสนับสนุนอีกตำแหน่งหนึ่ง

๓) ควรกำหนดนโยบายและแนวทางการปฏิบัติ เพื่อใช้เป็นเกณฑ์ในการพัฒนาทางด้านวิชาการ และการวิจัยของบุคลากรสายวิชาการ เพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรระดับสาขาวิชาและเพื่อรองรับการประเมินในระดับสาขาวิชา

๔) ควรกำหนดนโยบาย เป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อกระตุ้น ผลักดัน และจูงใจให้บุคลากรพัฒนางานวิชาการหรืองานวิจัยที่มีคุณภาพ และส่งเสริมการตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารที่ได้มาตรฐาน เพื่อนำไปสู่การก้าวสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

๕) อาจจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้กับบุคลากรระดับต่างๆ เพื่อเพิ่มศักยภาพในการบริหารและเพื่อเตรียมบุคลากรทดแทนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ

๓.๖.๒ ด้านการเรียนการสอน

๑) เร่งพัฒนานวัตกรรมหรือเทคโนโลยีและสื่อเพื่อการเรียนการสอนและบริการที่ช่วยยกระดับคุณภาพบัณฑิตของทุกส่วนงานให้มีมาตรฐานเดียวกันทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค

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 ทั้งนี้ในส่วนคณะ ก็ต้องดำเนินงานตามพันธกิจต่างๆ ด้วย ดังนั้น จึงควรให้มีการบูรณาการการดำเนินงานระหว่างสำนักและคณะ รวมไปถึงวิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ในส่วนภูมิภาคอย่างเป็นรูปธรรม

คณะกรรมการประเมินยังได้ให้ข้อเสนอแนะที่เป็นนโยบายเร่งด่วน ๓ ประการ ได้แก่

๑) ตรวจสอบ ประเมินการดำเนินงานของหลักสูตรทุกหลักสูตร ในทุกระดับทั้งระดับปริญญาตรี และระดับบัณฑิตศึกษาทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค ให้เป็นไปตามมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร

๒) กำหนดมาตรการในการส่งเสริมคณาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการโดยเร่งรัดการสร้าง ผลงานทางวิชาการและงานวิจัย

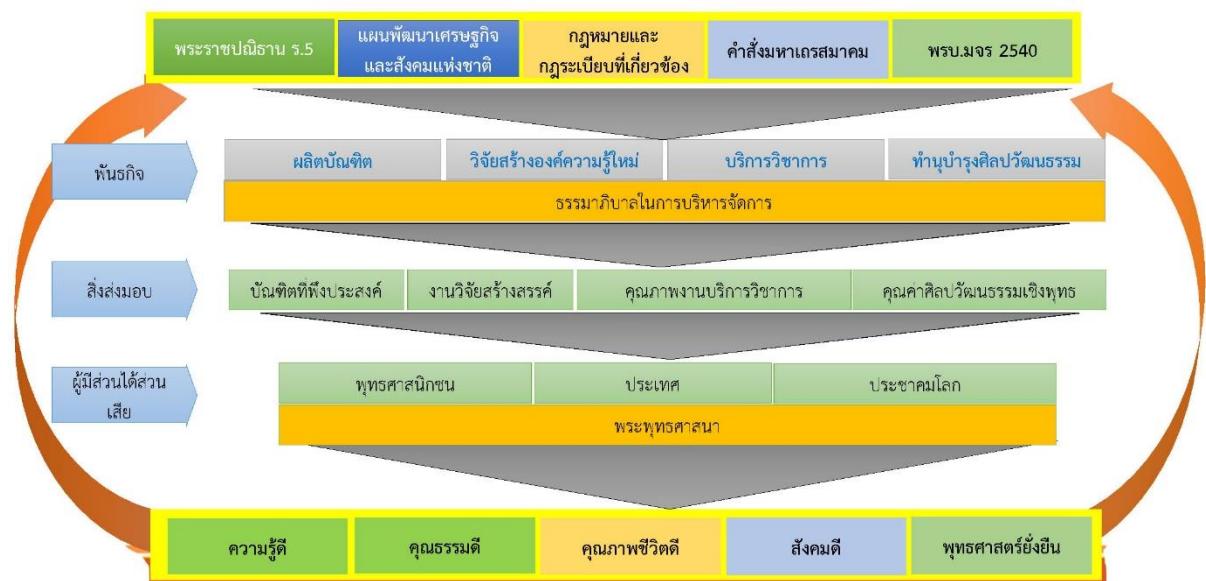
๓) พัฒนาระบบแผน ให้ได้มาตรฐานโดยกำหนดทิศทางการพัฒนาในด้านต่างๆ และมีตัวชี้วัด ความสำเร็จที่สามารถประเมินได้อย่างเป็นรูปธรรม

จากข้อเสนอแนะเร่งด่วนและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนา คุณภาพ และเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยฉบับนี้ด้วย

๒.๗ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยสถาปนาขึ้นตามพระราชปณิธานของล้นเกล้า รัชกาลที่ ๕ เพื่อมุ่งให้เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาชั้นสูงสำหรับพรพชิตและคฤหัสถ์ ซึ่งมหาวิทยาลัยใช้เป็น ปณิธานการดำเนินการกิจจวบจนปัจจุบัน ตลอดจนกฎหมายและกฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง ใช้เป็นกรอบแนว ทางการจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจที่ได้ประกาศไว้ ซึ่งนำไปประกอบการ พิจารณาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรนี้ด้วย

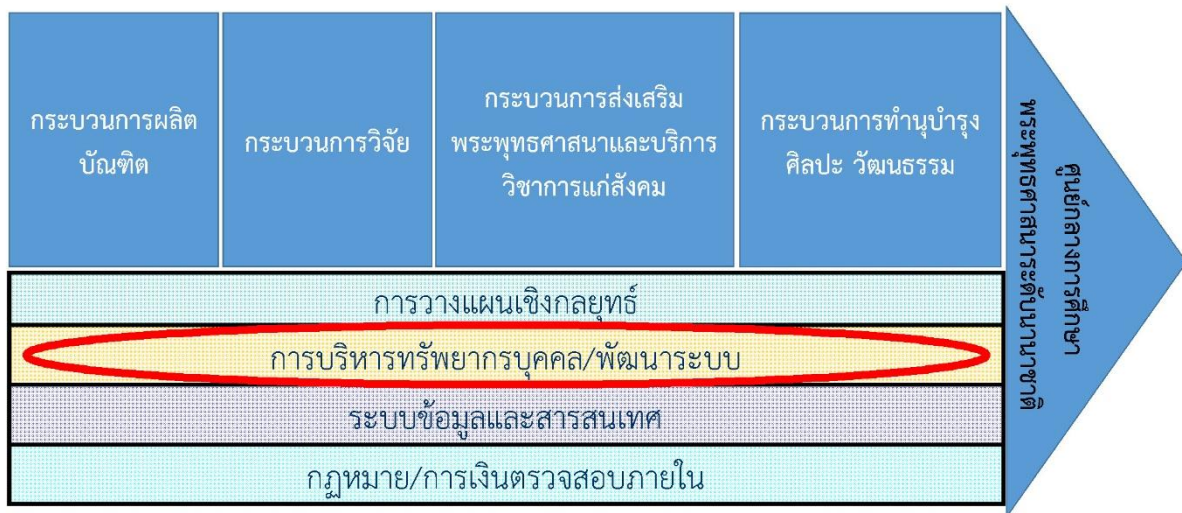
แผนภาพที่ ๗ ความเชื่อมโยงยุทธศาสตร์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร



๒.๘ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

กระบวนการบริหารจัดการภายใน ที่ช่วยส่งเสริมพันธกิจของมหาวิทยาลัย ในการขับเคลื่อนไปสู่ วิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในการที่จะเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ระบบการ บริหารทรัพยากรบุคคลเป็นระบบสำคัญระบบหนึ่งที่ช่วยขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปใน ทิศทางเดียวกัน

แผนภาพที่ ๘ สายโซ่คุณค่ามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



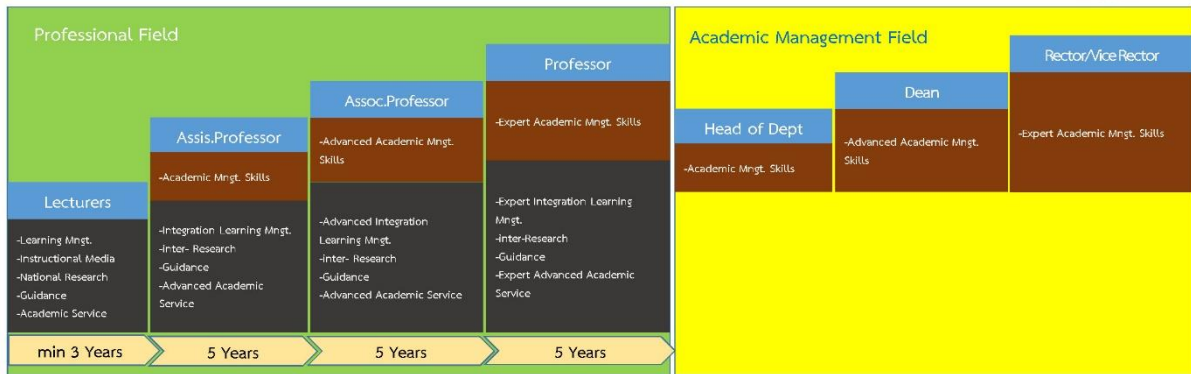
๒.๙ ความก้าวหน้าตามสายงาน

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 โดยกองกลางในฐานะส่วนงานสนับสนุนการบริหารจะได้ดำเนินการจัดทำคู่มือหลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งต่อไป

สำหรับกรอบแนวทางการก้าวหน้าในตำแหน่งทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพฯ แสดงดังแผนภาพที่ ๑๐ และ ๑๑

แผนภาพที่ ๑๐ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายวิชาการ



แผนภาพที่ ๑๑ เส้นทางความก้าวหน้าในตำแหน่งสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารทั่วไป



ส่วนที่ ๓

แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔

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

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรระยะ ๖ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๕๙ - ๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนแม่บทในการพัฒนาบุคลากรไว้ ๕ ประเด็นยุทธศาสตร์ คือ

๑. พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๒. ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล
๓. ปลุกฝังวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์
๔. พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
๕. ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

๓.๑ วิสัยทัศน์ แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

พัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ “ความเป็นเลิศด้านพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ”

๓.๒ พันธกิจ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงกำหนดพันธกิจไว้ ๔ ประการ คือ

๑. เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ
๒. เสริมสร้างสุขภาวะองค์กรและความผูกพัน
๓. ส่งเสริมการเรียนรู้ อย่างยั่งยืน
๔. สร้างเสริมวัฒนธรรมและพฤติกรรมในการเป็นผู้นำด้านพระพุทธศาสนาระดับนานาชาติ

๓.๓ เป้าประสงค์ แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ “พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ” มีเป้าประสงค์ ๓ ประการ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๑ มีกรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

เป้าประสงค์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิตบัณฑิต

เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอุดมศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ “ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล” มีเป้าประสงค์ ๓ ประการ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๔ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว

เป้าประสงค์ที่ ๕ บุคลากรมีสมรรถนะ (Competencies) ที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

เป้าประสงค์ที่ ๖ มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ “ปลูกฝังวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์” มีเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๗ มีวัฒนธรรมความเป็นมหาจุฬาฯ

เป้าประสงค์ที่ ๘ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ “พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง” มีเป้าประสงค์ ๑ ประการ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๙ พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระดับนานาชาติ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๕ “ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน” มีเป้าประสงค์ ๒ ประการ คือ

เป้าประสงค์ที่ ๑๐ จัดการความรู้เพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กร

เป้าประสงค์ที่ ๑๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ในแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดังแสดงในแผนภาพที่ ๑๒



แผนภาพที่ ๑๒ แผนที่ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย

๓.๔ ตัวชี้วัด และกลยุทธ์แผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ที่ ๑ มีกรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่ เหมาะสมกับแผนแม่บทการ พัฒนาบุคลากร	ตัวชี้วัดที่ ๑ มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนา บุคลากร ตัวชี้วัดที่ ๒ ระดับความสำเร็จของการกำหนด กรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและ เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ ๑ มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่ เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนา บุคลากร กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดสรรอัตรากำลังตามแผน แม่บทการพัฒนาบุคลากร
เป้าประสงค์ที่ ๒ ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการ ผลิตบัณฑิต	ตัวชี้วัดที่ ๓ ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา ในระดับดี	กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคณาจารย์มืออาชีพ
เป้าประสงค์ที่ ๓ พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตาม เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร อุดมศึกษา	ตัวชี้วัดที่ ๔ อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการตาม มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา	กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการพัฒนาตำแหน่งทาง วิชาการ
เป้าประสงค์ที่ ๔ มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว	ตัวชี้วัดที่ ๕ ร้อยละของข้อมูลในระบบที่ครบถ้วน ตัวชี้วัดที่ ๖ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบสารสนเทศการ บริหารงานบุคคล
เป้าประสงค์ที่ ๕ บุคลากรมีสมรรถนะ (Competencies) ที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน	ตัวชี้วัดที่ ๗ ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ Competencies ตัวชี้วัดที่ ๘ ร้อยละความสำเร็จตามโครงการ ปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศฯ ตัวชี้วัดที่ ๙ ร้อยละความสำเร็จตามแผนการสร้าง มาตรฐานการทำงาน JD ตัวชี้วัดที่ ๑๐ ร้อยละความสำเร็จตามแผน Talent Management ตัวชี้วัดที่ ๑๑ ร้อยละความสำเร็จตามแผน IDP	กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพบุคลากรของ มหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
เป้าประสงค์ที่ ๖ มีเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path)	ตัวชี้วัดที่ ๑๒ ระดับความสำเร็จตามแผนงานประจำปี	กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
เป้าประสงค์ที่ ๗ มีวัฒนธรรมความเป็นมหาวิทยาลัย	ตัวชี้วัดที่ ๑๓ ระดับความสำเร็จตามแผนในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร	กลยุทธ์ที่ ๘ สร้างวัฒนธรรมองค์กรมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๘ บุคลากรมีขวัญกำลังใจ	ตัวชี้วัดที่ ๑๔ ระดับความสำเร็จตามแผนในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๕ ระดับคะแนนการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร	กลยุทธ์ที่ ๙ พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
เป้าประสงค์ที่ ๙ พัฒนาภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระดับนานาชาติ	ตัวชี้วัดที่ ๑๖ จำนวนผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์ Leadership Role Model	กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาแบบอย่างผู้นำองค์กรมหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๑๐ จัดการความรู้เพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กร	ตัวชี้วัดที่ ๑๗ จำนวนองค์ความรู้ที่จดทะเบียนลิขสิทธิ์	กลยุทธ์ที่ ๑๑ การจัดการความรู้มหาวิทยาลัย
เป้าประสงค์ที่ ๑๑ มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง	ตัวชี้วัดที่ ๑๘ จำนวนครั้งในการสื่อสารเรื่องการบริหารจัดการองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๑๙ ความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการสื่อสารในองค์กร ตัวชี้วัดที่ ๒๐ จำนวนข้อร้องเรียนลดลง	กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาการสื่อสารภายในอย่างทั่วถึง

๓.๕ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และแผนการดำเนินงานในแผนแม่บท
การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ๖ ปีงบประมาณ (๒๕๕๙ – ๒๕๖๔)

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : มีกรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๑ : มีกรอบโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๑ มีกรอบโครงสร้าง อัตรากำลังที่เหมาะสม กับแผนแม่บทการ พัฒนาบุคลากร	๑. โครงการปรับปรุง โครงสร้างการแบ่งงาน ภายในสำนัก กอง (JD) ตามกรอบภาระงานใหม่	๙๐	-	-	-	-	-	๒,๕๐๐ X ๙๐ = ๒๒๕,๐๐๐	กองกลาง	คณะ วิทยาลัย สำนัก สถาบัน ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑ : มีกรอบโครงสร้าง อัตรากำลัง ที่เหมาะสมกับแผนแม่บทการพัฒนาบุคลากร

ตัวชี้วัดที่ ๒ : ระดับความสำเร็จของการกำหนดกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมและเพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๒ การจัดสรรอัตรากำลัง ตามแผนแม่บทการ พัฒนาบุคลากร	๑. โครงการวิเคราะห์และ กำหนดกรอบอัตรากำลัง ของสำนัก / กอง ที่ สอดคล้องแผนแม่บท การพัฒนาบุคลากร	-	-	๕	-	-	๕	๑๐,๐๐๐ X ๑๐ = ๑๐๐,๐๐๐	กองกลาง	คณะ วิทยาลัย สำนัก สถาบัน ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๒ : ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการผลิตบัณฑิต

ตัวชี้วัดที่ ๓ : ผ่านเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา ในระดับดี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๓ พัฒนาคณาจารย์มือ อาชีพ	๑. โครงการยกระดับ คุณภาพการจัดการเรียน การสอน	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๖ = ๖๐๐,๐๐๐	คณะ วิทยาลัย	สถาบัน สำนัก ศูนย์
	๒. โครงการกลยุทธ์การ จัดการเรียนการสอนใน บริบทการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ ๒๑*	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๖ = ๖๐๐,๐๐๐	กอง วิชาการ	
	๓. โครงการฝึกอบรมกล ยุทธ์การนำเสนอแบบมือ อาชีพ*	๔๐	๔๐	๓๐	-	-	-	๒,๕๐๐ X ๑๑๐ = ๒๗๕,๐๐๐	กองกลาง	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
	๔. โครงการฝึกอบรมการเป็นวิทยากรมืออาชีพ*	-	-	-	๔๐	๔๐	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	
	๕. โครงการตำราวิชาการดีเด่น	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง วิชาการ	คณะ วิทยาลัย
	๖. โครงการยกระดับศักยภาพนิสิตสู่ความเป็นผู้นำทางพระพุทธศาสนา ระดับนานาชาติ	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๑,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๑๘๐,๐๐๐	กอง กิจการ นิสิต	คณะ วิทยาลัย
	๗. โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมทางการศึกษา	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๑๐,๐๐๐ X ๔๐ X๓ = ๑,๒๐๐, ๐๐๐	กองคลัง และ ทรัพย์สิน	คณะ วิทยาลัย

*โครงการจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ ๓ : พัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรอุดมศึกษา

ตัวชี้วัดที่ ๔ : อาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการตามมาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๔ เร่งรัดการพัฒนา ตำแหน่งทางวิชาการ	๑. โครงการเร่งรัดการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	๒,๕๐๐ X ๕๐ X๕ = ๖๒๕,๐๐๐	กอง วิชาการ	คณะ วิทยาลัย
	๒. โครงการส่งเสริมการทำวิจัยเข้มข้นทางด้านพระพุทธศาสนา	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	-	๒,๕๐๐ X ๕๐ X๕ = ๖๒๕,๐๐๐	สถาบัน วิจัยพุทธ ศาสตร์	คณะ วิทยาลัย
	๓. โครงการพัฒนาเครื่องมือเพื่อใช้ในการเก็บรวบรวมข้อมูลสำหรับงานวิจัยและประเมินโครงการ*	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	สถาบัน วิจัยพุทธ ศาสตร์ ร่วมกับ กองกลาง	คณะ วิทยาลัย
	๔. โครงการฝึกอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อเสนอขอทุนวิจัย*	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	สถาบัน วิจัยพุทธ ศาสตร์ ร่วมกับ กองกลาง	คณะ วิทยาลัย

*โครงการจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ ๔ : มีฐานข้อมูลบุคลากรที่ทันสมัย เป็นปัจจุบัน เข้าถึงได้สะดวก รวดเร็ว

ตัวชี้วัดที่ ๕ : ร้อยละของข้อมูลในระบบที่ครบถ้วน

ตัวชี้วัดที่ ๖ : ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๕ พัฒนาระบบ สารสนเทศการ บริหารงานบุคคล	๑. โครงการปรับปรุง ระบบฐานข้อมูลด้าน ทรัพยากรบุคคล	๔๐	๔๐	-	-	-	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	ส่วน เทคโนโลยี สารสนเทศ
	๒. โครงการสำรวจความ พึงพอใจของผู้ใช้บริการ ข้อมูลด้านงานบุคคลากร	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	กองกลาง	-

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ ๕ : บุคลากรมีสมรรถนะ (Competencies) ที่เหมาะสม เพียงพอต่อการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดที่ ๗ : ร้อยละความสำเร็จของการจัดทำ Competencies

ตัวชี้วัดที่ ๘ : ร้อยละความสำเร็จตามโครงการปรับปรุงเทคโนโลยีสารสนเทศฯ

ตัวชี้วัดที่ ๙ : ร้อยละความสำเร็จตามแผนการสร้างมาตรฐานการทำงาน JD

ตัวชี้วัดที่ ๑๐ : ร้อยละความสำเร็จตามแผน Talent Management

ตัวชี้วัดที่ ๑๑ : ร้อยละความสำเร็จตามแผน IDP

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๖ เพิ่มศักยภาพบุคลากร ของมหาวิทยาลัย	๑. โครงการปรับปรุง ระบบสมรรถนะและ ทักษะจำเป็นในการ ปฏิบัติงาน	๔๐	๔๐	๔๐	-	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๔ = ๔๐๐,๐๐๐	กองกลาง	ทุกส่วน งาน
	๒. โครงการพัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศใน การประเมินสมรรถนะ ของบุคลากรทุกระดับ	-	-	-	-	-	-	-	กองกลาง	ส่วน เทคโนโลยี สารสนเทศ
	๓. โครงการสร้าง มาตรฐานบุคลากร JD	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	ทุกส่วน งาน
	๔. โครงการสอบวัด ทักษะมาตรฐานตำแหน่ง งาน (มาตรฐานด้านไอที มาตรฐานด้านภาษา และ มาตรฐานประจำ ตำแหน่ง)	๔๐๐	๔๐๐	๔๐๐	-	-	-	๑๐๐ X ๔๐๐ X ๓ = ๑๒๐,๐๐๐	กองกลาง	ส่วน เทคโนโลยี สารสนเทศ สถาบัน ภาษา

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
	๕. โครงการสรรหาและ พัฒนาผู้มีความสามารถ สูง (Talent Mngt)	-	๒๐	-	๒๐	-	๒๐	๓,๐๐๐ X ๒๐ X๓ = ๑๘๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๖. โครงการจัดทำ แผนพัฒนาตนเอง -สายวิชาการ -สายปฏิบัติการวิชาชีพ -สายบริหาร	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๖ = ๖๐๐,๐๐๐	กองกลาง	กอง วิชาการ
	๗. โครงการพัฒนางาน สารบรรณให้มี ประสิทธิภาพและ ทันสมัย*	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๘. โครงการฝึกอบรมการ เขียนหนังสือราชการและ โต้ตอบเอกสาร*	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๙. โครงการฝึกอบรมการ บริหารงานพัสดุและ แนวทางปฏิบัติการ กำหนดและเปิดเผยราคา กลางในการจัดซื้อจัดจ้าง*	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๖ = ๖๐๐,๐๐๐	กองคลัง และ ทรัพย์สิน	กองกลาง
	๑๐. โครงการฝึกอบรม เทคนิคการเขียนรายงาน การประชุมอย่างมี ประสิทธิภาพ*	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๑๑. โครงการฝึกอบรม เทคนิคการบริการด้วยใจ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี ขององค์กร*	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	-
	๑๒. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ เก่งงาน เก่งคน เก่งคิด*	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๑๓. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ การเขียน และประเมินโครงการ : แปลงแผนยุทธศาสตร์ องค์กรสู่การปฏิบัติ*	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง แผนงาน	กองกลาง
	๑๔. โครงการฝึกอบรม คิดเชิงบวกด้วยหลัก พฤติกรรม	-	๕๐	-	๕๐	-	-	๒,๕๐๐ X ๕๐ X๒ = ๑๐๐,๐๐๐	กองกลาง	-

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
	๑๕. โครงการฝึกอบรม การบริหารความเสี่ยง และควบคุมภายใน	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๐๐,๐๐๐	สำนักงาน ตรวจสอบ ภายใน	กองกลาง
	๑๖. โครงการฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการงบการเงิน และการวิเคราะห์หังบ การเงิน	-	๕๐	-	๕๐	-	-	๒,๕๐๐ X ๕๐ X ๒ = ๑๐๐,๐๐๐	กองคลัง และ ทรัพย์สิน	กองกลาง

*โครงการจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ : ยกระดับศักยภาพบุคลากรให้มีความสามารถระดับสากล

เป้าประสงค์ที่ ๖ : มีเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path)

ตัวชี้วัดที่ ๑๒ : ระดับความสำเร็จตามแผนงานประจำปี

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๗ จัดทำเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๑.โครงการจัดทำแผนการ ก้าวหน้าในระดับผู้บริหาร ระดับสูง (Successor Plan)	๒๕	-	๒๕	-	๒๕	-	๓,๐๐๐ X ๒๕ X ๓ = ๒๒๕,๐๐๐	กองกลาง	-
	๒.โครงการจัดทำแผนการ ก้าวหน้าในระดับผู้บริหาร ระดับกลาง	๕๐	-	๕๐	-	๕๐	-	๓,๐๐๐ X ๕๐ X ๓ = ๔๕๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๓.โครงการจัดทำแผนการ ก้าวหน้าในระดับผู้บริหาร ระดับต้น	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๖๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๔.โครงการพัฒนาความรู้ ด้านทรัพยากรมนุษย์แก่ ผู้บังคับบัญชา (HR & Non-HR)	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๖๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๕.โครงการพัฒนาระบบ ทดแทนตำแหน่งผู้บริหาร	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๖๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๖.โครงการสร้างภาวะ ผู้นำและการพัฒนา ทีมงาน*	-	-	๔๐	๔๐	๔๐	-	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๖๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๗.โครงการฝึกอบรม การ กำหนดเส้นทาง ความก้าวหน้าในสาย อาชีพ	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๖๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๘.โครงการฝึกอบรม เทคนิคการวิเคราะห์	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๓,๐๐๐ X ๔๐ X ๓ =	กองกลาง	-

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
	กรอบอัตรากำลังเพื่อการวางแผนกำลังคนที่มีประสิทธิภาพ							๓๖๐,๐๐๐		

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปลุกฝังวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๗ : มีวัฒนธรรมความเป็นมาหาจรรยา

ตัวชี้วัดที่ ๑๓ : ระดับความสำเร็จตามแผนในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๘ สร้างวัฒนธรรมองค์กร มหาจุฬาฯ	๑.โครงการส่งเสริมค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรตามเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐ X ๕๐ X ๕ = ๖๒๕,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	กองกลาง
	๒.โครงการบูรณาการการเรียนการสอนตามเอกลักษณ์และอัตลักษณ์มหาวิทยาลัย	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๕๐	๒,๕๐๐ X ๕๐ X ๕ = ๖๒๕,๐๐๐	กอง กิจการ นิสิต	กอง สื่อสาร องค์กร
	๓.โครงการวิจัยสำรวจความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๑	๑	๑	๓,๐๐๐ X ๖ = ๑๘,๐๐๐	กองกลาง	กอง สื่อสาร องค์กร
	๔.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร	๕๐	-	๕๐	-	๕๐	-	๒,๕๐๐ X ๕๐ X ๓ = ๓๗๕,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	กองกลาง
	๕.หลักธรรมาภิบาลคุณธรรม และจริยธรรมในการทำงาน*	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X ๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	กอง สื่อสาร องค์กร

*โครงการจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : ปลุกฝังวัฒนธรรมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์

เป้าประสงค์ที่ ๘ : บุคลากรมีขวัญกำลังใจ

ตัวชี้วัดที่ ๑๔ : ระดับความสำเร็จตามแผนในการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑๕ : ระดับคะแนนการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๙	๑.โครงการวิจัยสำรวจความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัย	๑	๑	๑	๑	๑	๑	-	กองกลาง	กอง สื่อสาร องค์กร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งความสุข	๒.โครงการเสริมสร้างความผูกพันและความสุข	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กองกลาง	กองสื่อสารองค์กร
	๓.โครงการ มจร. หน้าบ้าน นำมอง (๕ ส.)	๕๐	-	๕๐	-	๕๐	-	๕,๐๐๐ X ๕๐ X๓ = ๗๕๐,๐๐๐	กองกลาง	กองสื่อสารองค์กร
	๔.โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารในองค์กร	๕๐	-	๕๐	-	๕๐	-	-	กองสื่อสารองค์กร	กองกลาง

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : พัฒนภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง

เป้าประสงค์ที่ ๙ : พัฒนภาวะผู้นำเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงระดับนานาชาติ

ตัวชี้วัดที่ ๑๖ : จำนวนผู้บริหารที่ผ่านเกณฑ์ Leadership Role Model

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๑๐ พัฒนาแบบอย่างผู้นำองค์กรมหาจุฬาฯ	๑.โครงการพัฒนภาวะผู้นำต้นแบบระดับสูง	๒๐	-	๒๐	-	๒๐	-	๓,๐๐๐ X ๒๐ X๓ = ๑๘๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๒.โครงการพัฒนภาวะผู้นำต้นแบบระดับกลาง	-	๓๐	-	๓๐	-	๓๐	๓,๐๐๐ X ๒๐ X๓ = ๒๗๐,๐๐๐	กองกลาง	-
	๓.โครงการศิลปะการบริหารงานสำหรับผู้บริหารสมัยใหม่ (ต้น กลาง สูง)*	ต้น ๗๓	กลาง ๖๕	สูง ๔๑	-	-	-	๓,๐๐๐ X ๓๗ = ๕๕๗,๐๐๐	กองกลาง	-
	๔.โครงการยุทธศาสตร์การวัดความสำเร็จขององค์กร (KPI)*	-	ต้น ๖๙	กลาง ๖๓	สูง ๔๑	-	-	๓,๐๐๐ X ๓๗ = ๕๑๙,๐๐๐	กองกลาง	กองแผนงาน
	๕.กลยุทธ์และเทคนิคการตัดสินใจและแก้ปัญหาของนักบริหาร*	-	-	ต้น ๖๔	กลาง ๖๖	สูง ๔๐	-	๓,๐๐๐ X ๓๗ = ๕๑๙,๐๐๐	กองกลาง	-
	๖.โครงการบ่มเพาะนักวางแผนกลยุทธ์องค์กร*	-	-	-	ต้น ๖๗	กลาง ๕๖	สูง ๔๑	๓,๐๐๐ X ๑๖๔ = ๔๙๒,๐๐๐	กองกลาง	กองแผนงาน

*โครงการจากการสำรวจความต้องการในการฝึกอบรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑๐ : จัดการความรู้เพื่อยกระดับการพัฒนาองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑๗ : จำนวนองค์ความรู้ที่จดทะเบียนลิขสิทธิ์

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๑๑ การจัดการความรู้มหา จุฬาฯ	๑.โครงการพัฒนาการ จัดการองค์ความรู้*	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง วิชาการ	กองกลาง
	๒.โครงการประกวดองค์ ความรู้และนวัตกรรม องค์กร	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง วิชาการ	กองกลาง
	๓.โครงการพัฒนาศูนย์ เรียนรู้อาเซียนศึกษา	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	ศูนย์ อาเซียน ศึกษา	กองกลาง
	๔.โครงการศูนย์การ เรียนรู้นานาชาติ เพื่อการ เรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning Centre)	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	วิทยาลัย พุทธ ศาสตร์ นานาชาติ	กองกลาง
	๕.โครงการปรับปรุง สภาพแวดล้อมเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	-	กองคลัง และ ทรัพย์สิน	คณะ วิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ : ส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ ๑๑ : มีการสื่อสารแนวทางการบริหารทรัพยากรและข้อมูลภายในมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง

ตัวชี้วัดที่ ๑๘ : จำนวนครั้งในการสื่อสารเรื่องการบริหารจัดการองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๑๙ : ความสำเร็จของการจัดทำคู่มือการสื่อสารในองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๒๐ : จำนวนข้อร้องเรียนลดลง

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	แผนการดำเนินงาน						งบ ประมาณ	ส่วนงาน รับผิดชอบ	ส่วนงาน สนับสนุน
		๕๙	๖๐	๖๑	๖๒	๖๓	๖๔			
กลยุทธ์ที่ ๑๒ พัฒนาการสื่อสาร ภายในอย่างทั่วถึง	๑.โครงการปรับปรุงช่อง ทางการสื่อสารในองค์กร	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	กองกลาง
	๒.โครงการพัฒนาการ สื่อสารในภาวะปกติและ ภาวะวิกฤต	-	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	กองกลาง
	๓.โครงการบุคคลากรทุก คนเป็นประชาสัมพันธ์ องค์กร	๔๐	-	๔๐	-	๔๐	-	๒,๕๐๐ X ๔๐ X๓ = ๓๐๐,๐๐๐	กอง สื่อสาร องค์กร	กองกลาง

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๑. การบริหาร

๑.๑ ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัย

๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๒. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) ในระดับต่างๆ ดังนี้

๒.๑ ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๕๙-๒๕๖๔) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๒.๒ ระดับคณะ/หน่วยงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/หน่วยงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ของคณะ/หน่วยงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่มหาวิทยาลัยดำเนินการในภาพรวม

๒.๓ ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับตัวบุคคล ไปกำหนดในกรอบ การประเมินผลระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๓. แนวทางการติดตามประเมินผล

๓.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี

๓.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๓.๓ ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

๓.๔ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการผล สำหรับรายบุคคล

๓.๕ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๓.๖ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ