

แผนพัฒนาบุคลากร

(พ.ศ. 2553 - 2555)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

จัดทำโดย

กองแผนงาน

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2553-2555) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยฉบับนี้จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยใน(พ.ศ. 2553-2555) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของมหาวิทยาลัย ทั้งในระดับคณะ สถาบัน สำนัก วิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์ ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลังของสายสนับสนุน การสำรวจความต้องการในการฝึกอบรมทั้งในส่วน of สายวิชาการและสายปฏิบัติการ การปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ ได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกคณะในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะที่เกี่ยวข้อง จำนวนนิสิตรับเข้าใหม่ หลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนเพิ่ม/ปิด จำนวนบุคลากรเพื่อทดแทนอัตราเกษียณ การสำรวจความต้องการศึกษาต่อฝึกอบรมสัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในแต่ละคณะ โดยได้คำนึงถึงสัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนักศึกษาในแต่ละกลุ่มสาขาวิชา สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี: ปริญญาโท: ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของการประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งทำให้การจัดทำแผนการรับบุคลากรเพิ่มเพื่อรองรับการเปิดหลักสูตรใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ แผนการพัฒนาบุคลากรประจำการโดยการให้ลาศึกษาต่อ แผนการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และแผนการพัฒนาบุคลากรโดยการฝึกอบรมสัมมนาและศึกษาดูงานแล้วเสร็จและคาดว่าจะสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง

กองแผนงาน มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ใคร่ขอขอบพระคุณ ผู้บริหารของทุกหน่วยงาน ที่ได้เสนอกรอบแนวคิดและทิศทางที่ชัดเจนและได้ร่วมกันจัดทำเอกสารฉบับนี้ให้เสร็จลุล่วงไปได้ด้วยดี จึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของมหาวิทยาลัยได้อย่าง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

กองแผนงาน สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีหน้าที่ในการผลิตบัณฑิตทางด้านพระพุทธศาสนาและสังคมศาสตร์ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศด้านคุณธรรมและจริยธรรม ดังวิสัยทัศน์ที่ว่า “ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติที่สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการได้อย่างมีคุณภาพ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ” เพื่อให้บรรลุภารกิจของมหาวิทยาลัย บุคลากรถือว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (2553-2555) สำหรับเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์โครงสร้างของโครงการ (Organization) วิสัยทัศน์(Vision) พันธกิจ(Mission) จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวน^{๒๒๕}หลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนักศึกษาและประมาณการจำนวนนักศึกษาใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา 2553-2555 ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณสมบัติและตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบ โดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล(Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถภาพ(Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน(Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจในการบริหารงานบุคคลไว้ดังนี้

วิสัยทัศน์ “ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ ที่สร้างคนดีและคนเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยได้อย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม
2. จัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันอย่าง สมบูรณ์และสันติสุข
3. มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษา ไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา
4. มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึก รับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุน ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ อย่างแท้จริง

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
ส่วนที่ 1	
ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร	1
ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย	1
โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหารงาน	5
วิสัยทัศน์และพันธกิจ	7
ปณิธานการผลิตบัณฑิต	8
จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน	9
จำนวนนิสิตจำแนกตามคณะ	14
ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน	16
ตอนที่ 2	
ทิศทางการพัฒนาบุคลากร	24
การวิเคราะห์สถานการณ์	25
สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ	30
ตอนที่ 3	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร	32
การสรรหาบุคลากร	34
การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร	39
การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร	53
การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร	55
ตอนที่ 4	
การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ	57
การบริหาร	57
แนวทางการติดตามประเมินผล	58

ส่วนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานและข้อมูลบุคลากร มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1.1 ประวัติความเป็นมาของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นมหาวิทยาลัยสงฆ์ที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 5 ได้ทรงสถาปนาขึ้นเมื่อ พ.ศ. 2430 ตั้งอยู่ ณ วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ และโปรดให้เรียกว่า “มหาธาตุวิทยาลัย” เปิดสอนครั้งแรก เมื่อวันที่ 8 พฤศจิกายน 2432 ต่อมาวันที่ 13 กันยายน พ.ศ. 2439 ทรงพระราชทานนามใหม่ว่า “มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย” โดยมีพระราชประสงค์ให้ใช้ “เป็นสถานศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์”

ในปี พ.ศ. 2490 พระพิมลธรรม (ช้อย จานตตมหาเถร) อธิบดีสงฆ์วัดมหาธาตุยุวราชรังสฤษฎิ์ ได้จัดประชุมพระเถรานุเถระฝ่ายมหานิกาย จำนวน 57 รูป เพื่อดำเนินการจัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูง ตามพระราชปณิธานของพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัว โดยเปิดสอนระดับปริญญาตรีครั้งแรก เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม พ.ศ. 2490 และดำเนินการจัดการศึกษามาโดยลำดับ

พ.ศ. 2512 มหาเถรสมาคมออกคำสั่งเรื่อง “การศึกษาของมหาวิทยาลัยสงฆ์ พุทธศักราช 2512” และเรื่อง “สภาการศึกษาของคณะสงฆ์ พุทธศักราช 2512” ส่งผลให้มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีสถานะเป็นสถาบันการศึกษาของคณะสงฆ์ไทยโดยสมบูรณ์

2527 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 9 โดยคำแนะนำและยินยอมของรัฐสภา ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติกำหนดวิทยฐานะผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนา พ.ศ. 2527 ระบุไว้ในมาตรา 4 (3) ว่า “ให้ผู้สำเร็จวิชาการทางพระพุทธศาสนาตามหลักสูตรปริญญาพุทธศาสตรบัณฑิต มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ มีวิทยฐานะชั้นปริญญาตรี เรียกว่า “พุทธศาสตรบัณฑิต” ใช้อักษรย่อว่า “พธ.บ.”

ต่อมาในปี พ.ศ. 2540 พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าโปรดกระหม่อมให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขึ้น ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 114 ตอนที่ 51 ก ลงวันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2540 กำหนดมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ มีฐานะเป็นนิติบุคคล กำหนดสถานภาพและวัตถุประสงค์ (ตามมาตรา 6) ไว้ “ให้เป็นสถานศึกษาและวิจัย มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษ วิจัย ส่งเสริมและให้บริการทางพระพุทธศาสนาแก่พระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์ รวมทั้งการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม”

ผลจากความเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ตามพระราชบัญญัติดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหารงานการจัดการศึกษา สามารถพัฒนาโครงสร้างและระบบการบริหารจัดการองค์กรให้เหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้แบ่งส่วนงานเพื่อรับผิดชอบภาระงานของมหาวิทยาลัยออกเป็นระดับต่างๆ ดังนี้

1. ส่วนงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน มี 9 ส่วนงาน ประกอบด้วย

- 1) สำนักงานอธิการบดี
- 2) บัณฑิตวิทยาลัย
- 3) คณะพุทธศาสตร์
- 4) คณะครุศาสตร์
- 5) คณะมนุษยศาสตร์
- 6) คณะสังคมศาสตร์
- 7) สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
- 8) สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 9) สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม

2. ส่วนงานระดับวิทยาเขต มี 10 วิทยาเขต ประกอบด้วย

- 1) วิทยาเขตหนองคาย จังหวัดหนองคาย
- 2) วิทยาเขตเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่
- 3) วิทยาเขตนครศรีธรรมราช จังหวัดนครศรีธรรมราช
- 4) วิทยาเขตขอนแก่น จังหวัดขอนแก่น
- 5) วิทยาเขตนครราชสีมา จังหวัดนครราชสีมา
- 6) วิทยาเขตอุบลราชธานี จังหวัดอุบลราชธานี
- 7) วิทยาเขตแพร่ จังหวัดแพร่
- 8) วิทยาเขตสุรินทร์ จังหวัดสุรินทร์
- 9) วิทยาเขตพะเยา จังหวัดพะเยา
- 10) วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส จังหวัดนครปฐม

3. ส่วนงานระดับวิทยาลัยสงฆ์ มี 7 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) วิทยาลัยสงฆ์เลย จังหวัดเลย
- 2) วิทยาลัยสงฆ์นครพนม จังหวัดนครพนม
- 3) วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน จังหวัดลำพูน
- 4) วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ จังหวัดนครสวรรค์
- 5) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช จังหวัดพิษณุโลก
- 6) วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์ จังหวัดบุรีรัมย์
- 7) วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี จังหวัดปัตตานี

4. สถาบันสมทบ มี 6 แห่ง ประกอบด้วย

- 1) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาตองกุก ขอนบอบ สาธารณรัฐเกาหลี
- 2) มหาวิทยาลัยพระพุทธศาสนาซินจู สาธารณรัฐไต้หวัน
- 3) มหาปัญญาวิทยาลัย วัดถาวราราม อำเภอหาดใหญ่ จังหวัดสงขลา
- 4) สถาบันพระพุทธศาสนานานาชาติศรีลังกา ประเทศศรีลังกา
- 5) ศูนย์การศึกษาพระอาจารย์พรหม ประเทศสิงคโปร์
- 6) วิทยาลัยพระพุทธศาสนาสิงคโปร์ ประเทศสิงคโปร์

5. ห้องเรียน มี 11 แห่ง ประกอบด้วย

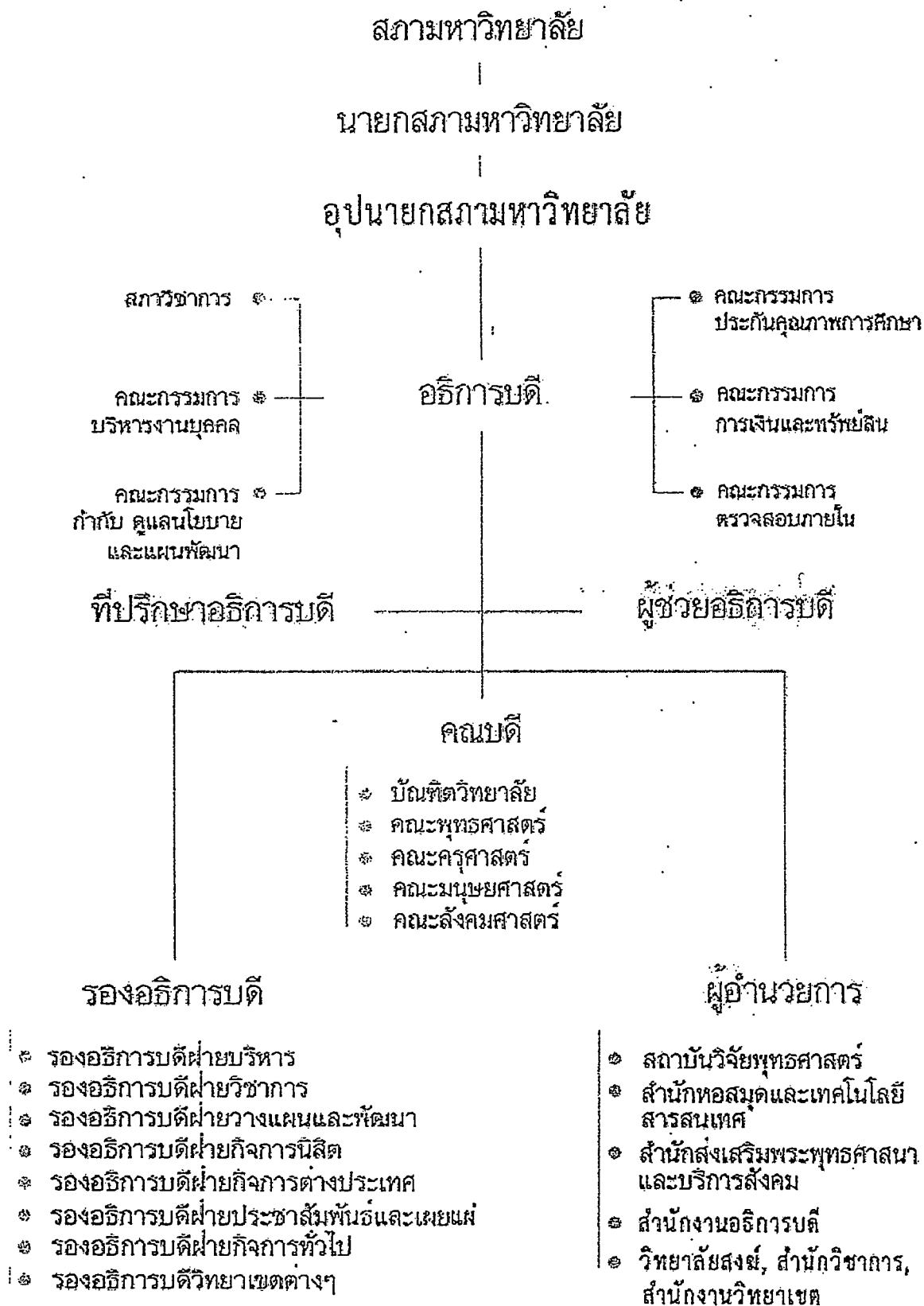
- 1) ห้องเรียนวิทยาเขตขอนแก่น: วัดสระทอง จ. ร้อยเอ็ด
- 2) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ : วัดไพธมส์ศักดิ์ดาราม จ.เพชรบูรณ์
- 3) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ : วัดพิบูลทอง จ.สิงห์บุรี
- 4) ห้องเรียนวิทยาเขตแพร่ : วัดบุญวาทย์วิหาร จ.ลำปาง
- 5) ห้องเรียนวิทยาเขตพะเยา : วัดพระธาตุแช่แห้ง จ.น่าน
- 6) ห้องเรียนวิทยาเขตอุบลราชธานี : วัดสระกำแพงใหญ่ จ.ศรีสะเกษ
- 7) ห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช: จ.ปัตตานี
- 8) ห้องเรียนวิทยาเขตนครศรีธรรมราช : วัดพัฒนาราม จ.สุราษฎร์ธานี

- 9) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์: วัดโสธรวราราม จ.ฉะเชิงเทรา
- 10) ห้องเรียนคณะพุทธศาสตร์ :วัดไชยชุมพลชนะสงคราม จ.กาญจนบุรี
- 11) ห้องเรียนวิทยาเขตพะเยา : วัดพระแก้ว จ. เชียงราย

6. หน่วยวิทยบริการ มี 18 แห่ง ประกอบด้วย

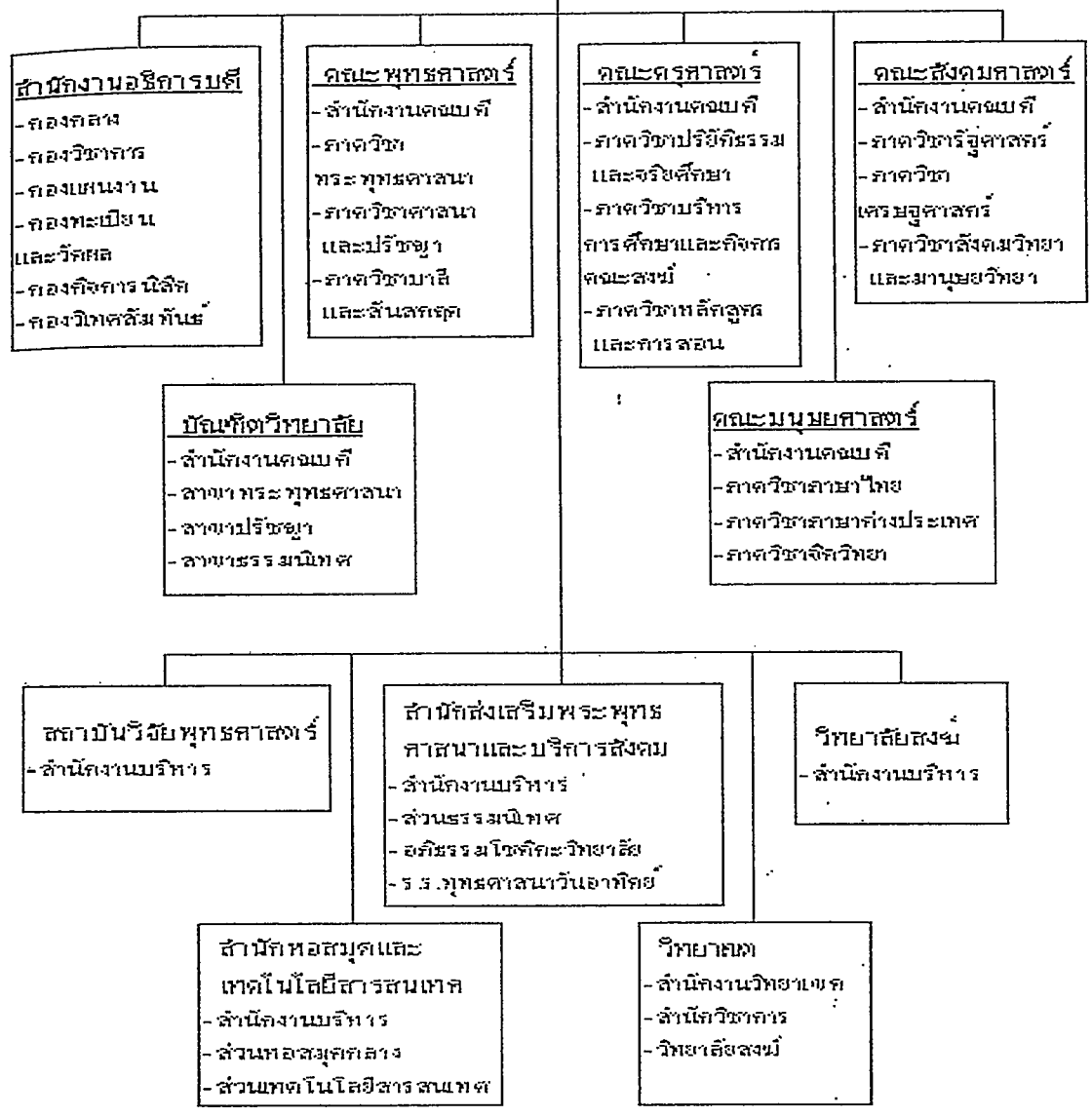
- 1) หน่วยวิทยบริการคณะพุทธศาสตร์ : วัดหงษ์ประดิษฐาราม จ.สงขลา (ส่วนกลาง)
- 2) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ : วัดหลวงพ่อสดธรรมกายาราม จ. ราชบุรี (ส่วนกลาง)
- 3) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตหนองคาย :วัดพระธาตุเชิงชุมวรวิหาร จ.สกลนคร
- 4) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตขอนแก่น : วัดอภิสีทธิ จ. มหาสารคาม
- 5) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช : วัดท่านา จ.ตาก
- 6) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ : วัดต้นสน จ.เพชรบุรี (ส่วนกลาง)
- 7) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์: วัดหนองขุนชาติ จ.อุทัยธานี
- 8) หน่วยวิทยบริการวิทยาเขตนครราชสีมา : วัดชัยภูมิการาม จ.ชัยภูมิ
- 9) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช: วัดหมอนไม้ จ.อุตรดิตถ์
- 10) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ : วัดบรมธาตุ จ.กำแพงเพชร
- 11) หน่วยวิทยบริการวิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์ : วัดพุทธะวันโชติการาม จ.พิจิตร
- 12) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ :วัดใหญ่อินทาราม จ.ชลบุรี(ส่วนกลาง)
- 13) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ : วัดป่าประดู่ จ.ระยอง (ส่วนกลาง)
- 14) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ : วัดไร่ขิง จ.นครปฐม (ส่วนกลาง)
- 15) หน่วยวิทยบริการคณะมนุษยศาสตร์ :วัดสามพราน จ.นครปฐม (ส่วนกลาง)
- 16) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ :วัดไผ่ล้อม จ.จันทบุรี (ส่วนกลาง)
- 17) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์: วัดป่าเลไลยก์ จ.สุพรรณบุรี (ส่วนกลาง)
- 18) หน่วยวิทยบริการคณะสังคมศาสตร์ : วัดสระแก้ว จ.สระแก้ว (ส่วนกลาง)

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนงานและการบริหารงาน



โครงสร้างมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยมหจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย



40

0

4

0

0

0

6.

1.3 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

“ศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนา ระดับนานาชาติที่สร้างคนดีและเก่งอย่างมีสมรรถภาพ จัดการศึกษาและวิจัยอย่างมีคุณภาพ บริการวิชาการอย่างมีคุณภาพ บริหารอย่างมีประสิทธิภาพ”

พันธกิจมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. ผลิตบัณฑิตและพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีปฏิปทาน่าเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์กว้างไกล มีความสามารถในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม
2. จัดการศึกษาและกระบวนการเรียนรู้ โดยบูรณาการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาเข้ากับศาสตร์สมัยใหม่ทั้งภาคทฤษฎีและปฏิบัติ ผ่านกระบวนการศึกษา ค้นคว้า วิจัย และการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ในการพัฒนา มนุษย์ สังคม และสิ่งแวดล้อม ให้อยู่ร่วมกันอย่างสมบูรณ์และสันติสุข
3. มุ่งมั่นในการให้บริการวิชาการด้านพระพุทธศาสนาแก่คณะสงฆ์และสังคม รวมทั้งส่งเสริมการเรียนรู้และความร่วมมืออันดีระหว่างพุทธศาสนิกชนในระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อธำรงรักษาไว้ซึ่งขนบธรรมเนียมประเพณี ศิลปะ และวัฒนธรรม อันเนื่องด้วยพระพุทธศาสนา
4. มุ่งพัฒนาการบริหารจัดการตามหลักนิติธรรม จริยธรรม ความสำนึกรับผิดชอบ การมีส่วนร่วม ความโปร่งใส ตรวจสอบได้และความคุ้มค่า รวมทั้งสนับสนุนส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เพื่อก้าวไปสู่ความเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างแท้จริง

1.4 จุดเน้นความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย (Focus Areas)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มุ่งเน้นที่จะผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญทางพระพุทธศาสนากับสังคมศาสตร์ โดยจัดให้มีการเรียนการสอนที่เชื่อมโยงพระพุทธศาสนา พระไตรปิฎกกับศาสตร์สมัยใหม่ นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังมีจุดเด่นในวิชาการ เช่น

1. พระพุทธศาสนา
2. ปรัชญา
3. พระไตรปิฎก
4. ภาษาบาลีสันสกฤต
5. การจัดการเชิงพุทธ

สาขาที่มหาวิทยาลัยต้องการสร้างความเป็นเลิศของแต่ละคณะมีดังนี้

คณะ	สาขาที่ต้องการสร้างเป็นเลิศของแต่ละคณะ
บัณฑิตวิทยาลัย	พระพุทธศาสนา,ปรัชญา,ธรรมนิเทศ,วิปัสสนาภาวนา.
คณะพุทธศาสตร์	พระพุทธศาสนา,ปรัชญา,ศาสนา,ภาษาสันสกฤต.
คณะครุศาสตร์	สังคมศึกษา,บริหารการศึกษา,การสอนภาษาอังกฤษ, จริยศึกษา, การสอนภาษาไทย.
คณะมนุษยศาสตร์	ภาษาไทย,ภาษาอังกฤษ,พุทธจิตวิทยา,จิตวิทยา.
คณะสังคมศาสตร์	รัฐศาสตร์,การจัดการเชิงพุทธ,สังคมวิทยาและมานุษยวิทยา

1.5 ปณิธานการผลิตบัณฑิต

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดปณิธานของมหาวิทยาลัย ไว้ดังนี้
 “จัดการศึกษาพระไตรปิฎกและวิชาการชั้นสูงสำหรับพระภิกษุสามเณรและคฤหัสถ์”

เป้าประสงค์ บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษอบรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิบัตินำเลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถและทักษะในการแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

กลยุทธ์ที่ 1 พัฒนาและขยายโอกาสการศึกษาวิชาการด้านพระพุทธศาสนาและด้านสังคมศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบัณฑิตและบุคลากรผ่านกิจกรรมการปฏิบัติศาสนกิจและการบริการสังคม

กลยุทธ์ที่ 3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนาในระดับนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 4 ส่งเสริมและพัฒนาสื่อการเรียนรู้และระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการศึกษาให้มีคุณภาพและทันสมัย

กลยุทธ์ที่ 5 พัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีคุณภาพ

1.6 เป้าหมายการจัดการศึกษา

บัณฑิตและบุคลากรที่ผ่านการศึกษอาบรมเป็นผู้ที่มีคุณธรรมนำความรู้ มีปฏิปทานำ
 เลื่อมใส ใฝ่รู้ ใฝ่คิด เป็นผู้นำทางจิตใจและปัญญา มีโลกทัศน์ที่กว้างไกล มีความสามารถและทักษะใน
 การแก้ปัญหา มีศรัทธาอุทิศตนเพื่อพระพุทธศาสนาและพัฒนาสังคม

1.7 คุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์

1. มีความรู้และทักษะพื้นฐานในการประกอบอาชีพได้เป็นอย่างดี
2. มีความสามารถในการจัดระบบความคิด คิดวิเคราะห์ คิดสังเคราะห์ คิดริเริ่ม
 สร้างสรรค์และแก้ปัญหาได้อย่างเป็นระบบ
3. มีความสามารถในการใช้ภาษาในการสื่อสารและใช้เทคโนโลยีได้ดี
4. มีคุณธรรม จริยธรรมในการดำรงชีวิตและประกอบอาชีพ
5. มีทักษะความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล
6. มีความสามารถในการบริหารจัดการและทำงานเป็นทีมได้เป็นอย่างดีและมี
 ประสิทธิภาพ

1.8 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนในปัจจุบัน

พุทธศาสตรบัณฑิต

หลักสูตรคณะพุทธศาสตร์

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
2. สาขาวิชาพระอภิธรรม
3. สาขาวิชาศาสนา
4. สาขาวิชาปรัชญา
5. สาขาบาลีพุทธศาสตร์
6. สาขาภาษาบาลี
7. สาขาวิชาภาษาสันสกฤต
8. สาขามหาयาศึกษา
9. สาขาวิชาพุทธศิลป์
10. สาขาวิชา Mahayana Studies
11. สาขาวิชา Buddhism and Management
12. สาขาวิชา Chinese Buddhism
13. สาขาวิชา Buddhist Leadership

14. สาขาปฐนีสกฤต

หลักสูตรคณะครุศาสตร์ (9 สาขา)

1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา
2. สาขาวิชาการศึกษานอกโรงเรียน
3. สาขาวิชาสังคมศึกษา
4. สาขาวิชาการสอนภาษาไทย
5. สาขาวิชาการสอนภาษาอังกฤษ
6. สาขาวิชาคณิตศาสตร์
7. สาขาวิชาจริยศึกษา
8. สาขาวิชาจิตวิทยาการให้คำปรึกษาและการแนะแนว
9. สาขาวิชาการสอนพระพุทธศาสนา

หลักสูตรคณะมนุษยศาสตร์ (5 สาขา)

1. สาขาวิชาภาษาไทย
2. สาขาวิชาภาษาอังกฤษ
3. สาขาวิชาประวัติศาสตร์
4. สาขาวิชาพุทธจิตวิทยา
5. สาขาวิชาจิตวิทยา

หลักสูตรคณะสังคมศาสตร์ (6 สาขา)

1. สาขาวิชารัฐศาสตร์
2. สาขาวิชาสังคมวิทยา
3. สาขาวิชามานุษยวิทยา
4. สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์
5. สาขาวิชาสังคมสงเคราะห์ศาสตร์
6. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

พุทธศาสตรมหาบัณฑิต

คณะพุทธศาสตร์

1. สาขาวิชาภาษาบาลี
2. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
3. สาขาวิชาปรัชญา
4. สาขาวิชาธรรมนิเทศ
5. สาขาวิชาศาสนาเปรียบเทียบ

6. สาขาวิชาวิปัสสนาภาวนา
7. สาขามหาयานศึกษา
8. สาขาวิชาสันสกฤต
9. สาขาวิชาพุทธศาสตร์และศิลปะแห่งชีวิต

คณะครุศาสตร์

1. สาขาวิชาการบริหารการศึกษา

คณะมนุษยศาสตร์

1. สาขาวิชาภาษาศาสตร์
2. สาขาวิชาชีวิตและความตาย

คณะสังคมศาสตร์

1. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์
2. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ

หลักสูตรพุทธศาสตรมหาบัณฑิต (นานาชาติ 3 สาขา)

1. BUDDIST STUDIES
2. PHILOSOPHY
3. MAHAYANA BUDDHISM

หลักสูตรพุทธศาสตรดุษฎีบัณฑิต (6 สาขา)

คณะพุทธศาสตร์

1. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา
2. สาขาวิชาพระพุทธศาสนา(หลักสูตรนานาชาติ)
3. สาขาวิชาปรัชญา
4. สาขาบาลีพุทธศาสตร์

คณะสังคมศาสตร์

5. สาขาวิชาการจัดการเชิงพุทธ
6. สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์

ประกาศนียบัตรบัณฑิต/ประกาศนียบัตร

หลักสูตรประกาศนียบัตรบัณฑิต (๒ หลักสูตร)

1. พระไตรปิฎกศึกษา
2. วิชาชีพรู

หลักสูตรประกาศนียบัตร(๑๐ หลักสูตร)

- | | |
|----------------------------|----------------------|
| 1. บริหารกิจการคณะสงฆ์ | 2. ภาษาจีน |
| 3. ภาษาบาลี | 4. ภาษาอังกฤษขั้นต้น |
| 5. ภาษาไทย | 6. ภาษาญี่ปุ่น |
| 7. การปฏิบัติวิปัสสนากาวนา | 8. พระพุทธศาสนา |
| 9. พระธรรมทูต | 10. วิชาการเทศนา |

1.9 รายชื่อหลักสูตรที่มีแผนจะเปิดสอนในปีการศึกษา 2553 - 2555

1.9.1 ระดับปริญญาตรี

คณะ	รายชื่อหลักสูตรที่จะเปิดสอนในแต่ละปีการศึกษา		
	2553	2554	2555
1. บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-
2. คณะพุทธศาสตร์	14	14	14
3. คณะครุศาสตร์	9	9	9
4. คณะมนุษยศาสตร์	5	5	5
5. คณะสังคมศาสตร์	6	6	6
รวม	34	34	34

1.9.2 ระดับปริญญาโท

คณะ	รายชื่อหลักสูตรที่จะเปิดสอนในแต่ละปีการศึกษา		
	2553	2554	2555
1. บัณฑิตวิทยาลัย	7	7	7
2. คณะพุทธศาสตร์	1	1	1
3. คณะครุศาสตร์	1	1	1
4. คณะมนุษยศาสตร์	3	3	3
5. คณะสังคมศาสตร์	2	2	2
รวม	14	14	14

1.9.3 ระดับปริญญาเอก

ปี 2554

คณะ	รายชื่อหลักสูตรที่จะเปิดสอนในแต่ละปีการศึกษา		
	2553	2554	2555
1. บัณฑิตวิทยาลัย	3	3	3
2. คณะพุทธศาสตร์	-	-	-
3. คณะครุศาสตร์	-	-	1
4. คณะมนุษยศาสตร์	-	-	-
5. คณะสังคมศาสตร์	-	2	2
รวม	3	5	6

1.10 จำนวนนิสิตจำแนกตามคณะ(ปี 2553)

สรุปสถิติจำนวนนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2553 (ไม่รวมภาคนิพนธ์)

(ไม่รวมสถาบันสมทบ)

ระดับ	คณะ	ชั้นปีที่				รวม
		1	2	3	4	
ปริญญาตรี	พุทธศาสตร์	1221	982	907	918	4,028
	ครุศาสตร์	582	335	303	259	1,479
	มนุษยศาสตร์	368	295	271	230	1,164
	สังคมศาสตร์	3315	2502	1806	939	8,562
	รวม	5,486	4,114	3,287	2,346	15,233
ปริญญาโท	หลักสูตร	จำนวน		รวม	บอณโณบายิษฐุณ ระฆาก หนุโณบายิษฐุณ ระฆาก	
		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2			
	พธ.ม. ภาคปกติ	738	573	1311		
	พธ.ม. ภาคพิเศษ	77	75	152		
	พธ.ม. หลักสูตรนานาชาติ	25	21	46		
	รวม	840	669	1,509		
ปริญญาเอก	หลักสูตร	จำนวน		รวม		
		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2			
	พธ.ด. ภาคปกติ	108	74	182		
	พธ.ด. ภาคพิเศษ	45	40	85		
	รวม	153	114	267		
รวมทั้งสิ้น					17,009	

1.11 จำนวนนิสิตปัจจุบันจำแนกตามคณะ(ปี 2554)

สรุปสถิติจำนวนนิสิต มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2554 (ไม่รวมภาคนิพนธ์)
(ไม่รวมสถาบันสมทบ)

ระดับ	คณะ	ชั้นปีที่					รวม
		1	2	3	4	5	
ปริญญาตรี	พุทธศาสตร์	1,464	1,128	952	749		4,293
	ครุศาสตร์	854	436	298	233	252	2,073
	มนุษยศาสตร์	319	236	236	254		1,045
	สังคมศาสตร์	3,371	2,444	2,259	1,248		9,322
	รวม	6,008	4,244	3,745	2,484	252	16,733
ปริญญาโท	หลักสูตร	จำนวน		รวม	บวชโยนิญญ ๘๗๗ นบวชโยนิญญ ๗๘๘		
		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2				
	พธ.ม. ภาคปกติ	857	755	1,612			
	พธ.ม. ภาคพิเศษ	135	73	208			
	พธ.ม. หลักสูตรนานาชาติ	42	26	68			
	รวม	1,034	854	1,888			
ปริญญาเอก	หลักสูตร	จำนวน		รวม			
		ชั้นปีที่ 1	ชั้นปีที่ 2				
	พธ.ด. ภาคปกติ	285	115	400			
	พธ.ด. ภาคพิเศษ	41	45	86			
	รวม	326	160	486			
รวมทั้งสิ้น						19,107	

1.12 ประมาณการจำนวนนิสิตใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา 2553- 2555 จำแนกตามคณะ

คณะ	ประมาณการ		
	จำนวนนิสิตใหม่ในแต่ละปีการศึกษา(จำนวนรับ/คน)		
	2553	2554	2555
บัณฑิตวิทยาลัย	1,055	2,374	2,750
คณะพุทธศาสตร์	4,028	4,117	4,528
คณะครุศาสตร์	1,479	1,853	2,038
คณะมนุษยศาสตร์	1,164	1,060	1,166
คณะสังคมศาสตร์	8,562	9,334	10,267
รวม	16,288	18,738	20,749

17,000

19,110

21,680

10,250

2. ข้อมูลบุคลากรปัจจุบัน

2.1 รายงานบุคลากรทั้งหมดจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด ประเภทบุคลากรและสายงาน
ปีการศึกษา 2553

คณะ/หน่วยงาน/หรือเทียบเท่า	พนักงานมหาวิทยาลัย		ผลรวม
	วิชาการ	ปฏิบัติการ	
สำนักงานอธิการบดี	21	142	212
บัณฑิตวิทยาลัย	3	12	29
คณะพุทธศาสตร์	26	7	39
คณะครุศาสตร์	23	6	30
คณะมนุษยศาสตร์	17	6	29
คณะสังคมศาสตร์	19	7	33
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	1	10	14
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	2	31	77
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	11	30
วิทยาเขตหนองคาย	22	15	47
วิทยาเขตเชียงใหม่	31	23	88
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	13	20	37
วิทยาเขตขอนแก่น	27	29	89

วิทยาเขตนครราชสีมา	20	11	43 31
วิทยาเขตอุบลราชธานี	23	7	35 30
วิทยาเขตแพร่	18	13	49 31
วิทยาเขตสุรินทร์	16	10	52 26
วิทยาเขตพะเยา	17	18	46 35
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	13	8	21 21
วิทยาลัยสงฆ์เลย	6	2	19 1
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	6	0	18 6
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	7	2	25 6
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	17	12	29 29
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	14	2	44 16
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	12	9	35 31
รวม	289 288	413 685	1225
ผลรวมพนักงานมหาวิทยาลัยทั้งหมด		804	

~~787~~ 791

485
428
613

2.2. จำนวนบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะ/หน่วยงานที่สังกัด(ปีการศึกษา 2553)

คณะ/หน่วยงานที่สังกัด	ประเภท		
	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างชั่วคราว	รวม
สำนักงานอธิการบดี	21	0	21
บัณฑิตวิทยาลัย	3	11	14
คณะพุทธศาสตร์	26	8	34
คณะครุศาสตร์	23	2	25
คณะมนุษยศาสตร์	17	8	25
คณะสังคมศาสตร์	19	7	26
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	1	0	1
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	2	0	2
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0	0
วิทยาเขตหนองคาย	22	0	22
วิทยาเขตเชียงใหม่	31	7	38
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	13	0	13
วิทยาเขตขอนแก่น	27	5	32
วิทยาเขตนครราชสีมา	20	2	22
วิทยาเขตอุบลราชธานี	23	1	24
วิทยาเขตแพร่	18	1	19
วิทยาเขตสุรินทร์	16	4	20
วิทยาเขตพะเยา	17	3	20
วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	13	0	13
วิทยาลัยสงฆ์เลย	6	0	6
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	6	0	6
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	7	2	9
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	17	0	17
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	14	9	23
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	12	4	16
รวม	374	74	448

2.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามคณะ ตำแหน่งทางวิชาการและวุฒิการศึกษา พ.ศ. 2554

ส่วนงาน	ตำแหน่ง/ระดับคุณวุฒิ									รวม
	พวดยศศาสตราจารย์			รองศาสตราจารย์			ศาสตราจารย์			
	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	ตรี	โท	เอก	
คณะครุศาสตร์		8	7							15
คณะพุทธศาสตร์		10	6			2			1	19
คณะมนุษยศาสตร์		7	6		1	1				15
คณะสังคมศาสตร์		6	8			1				15
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์		1	3							4
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช			2							2
วิทยาลัยสงฆ์เลย			1							1
วิทยาเขตขอนแก่น		1	2		2					5
วิทยาเขตนครราชสีมา		1	1							2
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช		1	1		1					3
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส		1	1							2
วิทยาเขตพะเยา		3	2							5
วิทยาเขตสุรินทร์		5	1							6
วิทยาเขตอุบลราชธานี		3								3
วิทยาเขตเชียงใหม่		3	3							6
วิทยาเขตแพร่		7								7
ผลรวมทุกส่วนงาน		57	44		4	4			1	110

2.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2553- 2555 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุ												รวม			
	ปี 2553				ปี 2554				ปี 2555							
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะพุทธศาสตร์	-	-	1	1	1	1	-	2	-	-	-	-	1	1	1	3
คณะครุศาสตร์	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	2	4	1	3	2	6
คณะมนุษยศาสตร์	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2
คณะสังคมศาสตร์	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	1	-	-	2	2
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตหนองคาย	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตเชียงใหม่	-	-	-	-	-	2	-	2	-	1	-	1	2	1	-	3
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

วิทยาเขตขอนแก่น	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
วิทยาเขตนครราชสีมา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตอุบลราชธานี	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตสุรินทร์	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตพะเยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตบาฬีศึกษาพุทธโฆส	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1
วิทยาลัยสงฆ์เลย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

26

๑๓๖-๒๕๕

2.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ภายในปีงบประมาณ 2555-2559 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ที่	หน่วยงาน/สังกัด	ปีการศึกษา 2553			ปีการศึกษา 2554			ปีการศึกษา 2555		
		คณาจารย์	บุคลากร	อื่นๆ	คณาจารย์	บุคลากร	อื่นๆ	คณาจารย์	บุคลากร	อื่นๆ
1.	สำนักงานอธิการบดี	-	1	-	-	-	-	-	-	-
2.	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	1	-
3.	คณะพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4.	คณะครุศาสตร์	2	-	-	-	-	-	-	-	-
5.	คณะมนุษยศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6.	คณะสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7.	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8.	สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9.	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10.	วิทยาเขตหนองคาย	1	-	-	-	-	-	-	-	-
11.	วิทยาเขตเชียงใหม่	-	1	-	-	-	-	-	-	-
12.	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	-	1	-	-	1	-	-	-	-
13.	วิทยาเขตขอนแก่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14.	วิทยาเขตนครราชสีมา	-	-	-	-	-	-	-	-	-

15.	วิทยาเขตอุบลราชธานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16.	วิทยาเขตแพร่	-	1	-	-	-	-	-	-	-
17.	วิทยาเขตสุรินทร์	1	-	-	-	-	-	-	-	-
18.	วิทยาเขตพะเยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19.	วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	-	-	-	-	-	-	-	-	-
20.	วิทยาลัยสงฆ์เลย	-	-	-	-	-	-	-	-	-
21.	วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	-	-	-	-	-	-	-	-
22.	วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
23.	วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
24.	วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	-	-	-	-	-	-	-	-
25.	วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตอนที่ 2

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

1. หลักการและเหตุผล

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบว่า มีทั้งกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมายและไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหารจัดการบุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย จำเป็นที่มหาวิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

เนื่องจากทรัพยากรมนุษย์ถือว่าเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 11 โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ยุทธศาสตร์ (Strategy) เป้าประสงค์ (Goal) แผนงาน (Action Plan) นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ที่ใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงานได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติ ให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

2. วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

- | | |
|---------|---|
| พันธกิจ | <ol style="list-style-type: none"> 1. สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร 3. รักษาบุคลากรให้คงอยู่ในองค์กร |
|---------|---|

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงาน บุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วน ของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วน คุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดกลยุทธ์การ พัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การสรรหา การพัฒนา และการธำรงรักษาไว้ใน องค์กร” ไว้ดังนี้

- 1.วางแผนอัตรากำลังคนให้เหมาะสมกับภารกิจ
- 2.กำหนดกระบวนการสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีคุณภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
- 3.วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทาง วิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่ สกอ. และมหาวิทยาลัยกำหนด
- 4.วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อ ความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
- 5.ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงาน และที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
- 6.จัดระบบการประเมินผลที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนด ค่าตอบแทนสิทธิประโยชน์ และสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการ ปฏิบัติงาน โดยยึดหลัก “No measurement , No Management”
- 7.ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่าง ถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ
- 8.ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดีอันจะ นำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

3. การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย จัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย พ.ศ. 2540 จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมาจะพบว่า มีทั้งกลยุทธ์ที่บรรลุ เป้าหมายและไม่บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ ดังนั้นในการวางแผนเกี่ยวกับโครงสร้างองค์กร การบริหาร จัดการ บุคลากร การจัดการศึกษา และการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัย จำเป็นที่ มหาวิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ต่างๆ เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการวางแผนเพื่อให้ การปฏิบัติงานสำเร็จลุล่วงตามพันธกิจ โดยมีการวิเคราะห์สถานการณ์ของมหาวิทยาลัย (SWOT Analysis) ไว้ดังนี้

การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สถานการณ์	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้าน การบริหาร จัดการ	<ul style="list-style-type: none"> - มหาวิทยาลัยมีความเป็นอิสระในการบริหารจัดการ สามารถออกแบบและพัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพ ยืดหยุ่น คล่องตัว โปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ภายใต้กลไกการประกันคุณภาพการศึกษา - มีกระบวนการในการจัดทำแผนที่เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมและบุคลากร มีความพึงพอใจ - มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อใช้ในการบริหารจัดการ 	<ul style="list-style-type: none"> - โครงสร้างและรูปแบบการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในบางระดับ ที่มีศูนย์อยู่ต่างพื้นที่ ยังไม่ชัดเจนและไม่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน - การนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน การวิจัยและการบริหารโดยมุ่งสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการยังไม่เด่นชัด - การประเมินผู้บริหารยังทำได้ไม่ครบทุกระดับ - การประเมินประสิทธิภาพ/ประสิทธิผลของผู้ที่สำเร็จการศึกษายังไม่เป็นระบบเท่าที่ควร
ด้านบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน - มีงบประมาณจากหลายแหล่งและสามารถใช้เพื่อการพัฒนาบุคลากรได้ - มีกลไกการดำเนินการและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพที่เด่นชัด - มีการพัฒนาสถาบันส่งเสริมการเรียนรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่มีวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - สัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผศ. รศ. และ ศ. ยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์ - ขาดบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อช่วยในการบริหาร โดยเฉพาะด้านการเงินคอมพิวเตอร์ - บุคลากรสายสนับสนุนยังขาดขวัญกำลังใจ

สถานภาพ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านการจัดการศึกษา	<ul style="list-style-type: none"> - มีการกำหนดจุดเน้นที่ชัดเจนในสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยต้องการสร้างความเข้มแข็ง เช่น สาขาพระพุทธศาสนา, สาขาปรัชญา, สาขาการจัดการเชิงพุทธ เป็นต้น - ได้รับความร่วมมือและการสนับสนุนในการจัดการศึกษาจากคณะสงฆ์และประชาชนทั่วไปทั้งในและต่างประเทศ - มีองค์กรนิสิตที่เข้มแข็งและมีความผูกพันอย่างต่อเนื่องกับสถาบันการศึกษา: 	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาคุณลักษณะเสริมด้านต่างๆ เช่น ความสามารถด้านภาษาต่างประเทศ การกล้าแสดงออกของนิสิตยังไม่เพียงพอ - นิสิตมีความแตกต่างในวุฒิการศึกษา วัยวุฒิ จึงเป็นอุปสรรคในการพัฒนา ทั้งในด้านความรู้ ความสามารถ เจตคติและทักษะในการใช้ภาษาอังกฤษ - ขาดการวิจัยเชิงประเมินหลักสูตรอย่างต่อเนื่อง - การพัฒนาสื่อการเรียนการสอนยังทำได้ไม่เต็มประสิทธิภาพและความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัยของมหาวิทยาลัยยังไม่ถึงระดับมาตรฐานสากล
ด้านการบริหารงบประมาณ	<ul style="list-style-type: none"> - ใช้หลักการบริหารงบประมาณแบบมุ่งเน้นผลงานตามแผนงาน /โครงการ - มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และแผนงบประมาณที่ชัดเจน - มีการติดตามประเมินผลการใช้จ่ายงบประมาณตามโครงการต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง - มีการใช้ทรัพยากรระหว่างหน่วยงานร่วมกัน - มีนโยบายส่งเสริมการวิจัยโดยการสนับสนุนงบประมาณจากภายในมหาวิทยาลัยในรูปของกองทุนวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดทำงบประมาณจากแหล่งภายนอก ยังดำเนินการได้ในปริมาณน้อย - จำนวนแหล่งให้บริการทางวิชาการระดับชาติซึ่งเป็นช่องทางหารายได้ยังไม่ครบทุกด้านที่เป็นจุดเน้นของมหาวิทยาลัย - ทุนสนับสนุนงานวิจัยจากภายนอกยังมีจำนวนน้อย

สถานการณ์	โอกาส (Opportunity)	อุปสรรค (Threat)
<p>ด้านการบริหารจัดการ</p>	<p>- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ.2542 สนับสนุนการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานส่งผลให้ มีความต้องการศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้น</p> <p>- การเปิดโอกาสให้อุดมศึกษาเป็นนิติบุคคล ทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และสามารถพัฒนาเป็นสถาบันการศึกษา ที่เข้มแข็งได้และและเฉพาะทางได้ง่ายขึ้น</p> <p>-ชาวต่างประเทศมีความสนใจในการศึกษาพระพุทธศาสนาทั้งภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ ซึ่งเป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยในการที่จะเปิดหลักสูตรนานาชาติสาขาที่เกี่ยวกับพระพุทธศาสนา และปรัชญา พัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ (Excellence Center) เพื่อการเป็นศูนย์กลางการศึกษาพระพุทธศาสนา นานาชาติ</p>	<p>- การเปิดเสรีทางการศึกษาทำให้มีการแข่งขันสูง</p> <p>- เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีวิทยาเขตและวิทยาลัยสงฆ์และห้องเรียนเป็นจำนวนมาก ทำให้เป็นอุปสรรคในการบริหารจัดการ ไม่ว่าจะเป็นบุคลากร งบประมาณและการติดต่อประสานงาน</p> <p>-ระเบียบ ข้อบังคับ ซึ่งถือเป็นเครื่องมือในการบริหารจัดการยังไม่เพียงพอ และขาดการพัฒนาปรับปรุงให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลง</p>
<p>ด้านบุคลากร</p>	<p>-บัณฑิตบรรพชิตที่จบการศึกษาออกไปมี โอกาสสนองงานกิจการคณะสงฆ์ ทั้งในด้านการศึกษาการปกครอง การเผยแผ่ การสาธารณูปการ และการศึกษา สงเคราะห์ และเป็นพระสังฆาธิการ ระดับสูง เป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้รับความเชื่อถือและไว้วางใจจากคณะสงฆ์ในการดำเนินกิจกรรมการจัดการศึกษา อบรมและพัฒนาคณะสงฆ์ในฐานะเป็น มหาวิทยาลัยแห่งคณะสงฆ์ไทยเป็นгло</p>	<p>- จำนวนผู้บรรพชาอุปสมบทเพื่อการศึกษา เล่าเรียนทางพระพุทธศาสนาและจำนวน พระภิกษุสามเณรที่จะเข้าศึกษาใน มหาวิทยาลัยจะลดน้อยลง อันเนื่องมาจาก ความเปลี่ยนแปลงทางโครงสร้างประชากร และการขยายการศึกษาขั้นพื้นฐานออกเป็น ๑๕ ปี</p>

	<p>สำคัญในการพัฒนาบุคลากรด้าน พระพุทธศาสนา</p>	
<p>ด้านการ จัดการศึกษา</p>	<p>- สถานการณ์ทางสังคมของโลกมีความ วุ่นวายเกิดขึ้นมากมาย สังคมมีความ แตกแยก ไม่มีความสงบ เกิดความ แตกแยกอันเกิดจากการพัฒนาที่ไม่สมดุล เกิดความเห็นแก่ตัว แบ่งฝักแบ่งฝ่าย เป็น โอกาสของมหาวิทยาลัยในการเสนอ ทางเลือกในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เชิงพุทธ ผ่านกระบวนการจัดการศึกษา การบริการวิชาการ การวิจัย และโครงการ พระสอนศีลธรรมในโรงเรียนพระธรรมทูต สายต่างประเทศและการเผยแผ่พุทธธรรม ทั้งในและต่างประเทศ</p> <p>- การขยายส่วนการจัดการศึกษาออกไปทั่ว ภูมิภาคตามความต้องการของคณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไป ช่วยให้ผู้สนใจศึกษา วิชาการด้านพระพุทธศาสนาที่อยู่ใน ท้องถิ่นต่างๆมีโอกาสเข้าศึกษาสอดคล้อง กับนโยบายของรัฐ</p>	<p>- การแข่งขันเชิงคุณภาพและปริมาณจะ เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนโยบายเปิดเสรี ทางการศึกษา</p> <p>- การขยายส่วนการจัดการศึกษาออกไปทั่ว ภูมิภาคตามความต้องการของคณะสงฆ์ และประชาชนทั่วไปภายใต้ข้อจำกัดด้าน การบริหารการจัดการศึกษา งบประมาณ และบุคลากร ทำให้มหาวิทยาลัยต้องมีการ งานเพิ่มมากขึ้น มีโครงสร้างการบริหาร สายการบังคับบัญชาเพิ่มมากขึ้น เกิดความ ล่าช้าและไม่ทันต่อความเปลี่ยนแปลงใน การบริหารจัดการ</p>
<p>ด้านการบริหาร งบประมาณ</p>	<p>- เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่เน้นใน ด้านพระพุทธศาสนาและศาสตร์สมัยใหม่ จึงมีความสามารถในการระดมทุนทั้งจาก ภาครัฐและจากประชาชนทั่วไไปได้ง่ายขึ้น</p> <p>- ค่าใช้จ่ายในการศึกษาไม่สูงนัก เป็น ทางเลือกให้พระสงฆ์ สามเณร และ ประชาชนทั่วไปที่มีข้อจำกัดทางด้าน เศรษฐกิจสามารถเข้าศึกษาได้</p>	<p>- แนวนโยบายของรัฐบาลที่จะจัดสรร งบประมาณสนับสนุนมหาวิทยาลัยใน ลักษณะเงินอุดหนุน<u>เฉลี่ยรายหัวนิสิต</u> สถาบันการศึกษาที่มีความพร้อมด้านการ บริหารจัดการ ด้านทรัพยากร ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศด้านอาคาร สถานที่ ห้องสมุด และระบบประกันคุณภาพ การศึกษาถูกประเมินให้ค่าเฉลี่ยระดับ คุณภาพสูงจะได้เปรียบสถาบันการศึกษาที่ ไม่มีความพร้อม</p>

4. สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วย องค์ประกอบ

3 ประการ ได้แก่

1. ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
2. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
3. อุปนิสัยหรือทัศนคติในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้น ขึ้นอยู่กับปัจจัย 3 ประการ คือ ค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยกำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

4.1 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน

- ความรู้ความสามารถในงาน
- ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการบริหารจัดการสารสนเทศได้
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ
- การเห็นแก่ประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าส่วนตน

4.2 สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

- ความรู้ความสามารถในวิชาที่สอน
- การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง
- ทักษะในการเขียนตำรา เอกสารคำสอนและการทำวิจัย
- การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- การประยุกต์ใช้ตัวเลข
- ทักษะการแก้ปัญหา
- การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
- การทำงานกับคนที่หลากหลาย/การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

4.3 สมรรถนะที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

- ความสามารถในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมและกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม
- ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน
- ความสามารถในการตัดสินใจ บนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้อง
- การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

ตอนที่ 3

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร (พ.ศ. 2553 -2555)

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ตามทิศทางการพัฒนาคณากรของมหาวิทยาลัยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของคณากร โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานบุคคล พบว่า สิ่งที่มีมหาวิทยาลัยควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และ ตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณากรที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน รวมทั้งการส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่คณากร โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณากร (พ.ศ. 2553 – 2555) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล มหาวิทยาลัยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณากรไว้ 4 ด้านคือ

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณากร
2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของคณากร
3. การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของคณากร
4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณของคณากร

1. การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณากร

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคณากรของมหาวิทยาลัยพบว่า ยังมีจำนวนคณากรไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างหน่วยงานมหาวิทยาลัยใหม่ ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตรากำลังคณากรภาครัฐ ทำให้ ขาดแคลนคณากร ในขณะที่มี ภาระงานเพิ่มมากขึ้น ซึ่งขณะนี้อยู่ในระหว่างการขอจัดสรรอัตรากำลังเพิ่ม ดังนั้น มหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาคณากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์: การวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกหน่วยงาน
2. มีระบบการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง
3. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานบุคคลที่ถูกต้องและทันเวลา

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. มีแผนความต้องการอัตรากำลังคนครบทุกหน่วยงาน
2. สรรหาบุคลากรได้ตามคุณลักษณะที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ 80
3. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

มาตรการ

1. มีการวางแผนกำลังคน ในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสม สอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของมหาวิทยาลัยในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตลอดจนการวิเคราะห์สภาพกำลังคนให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตาม โครงสร้างองค์กรของมหาวิทยาลัย
2. มีนโยบาย แผนงาน และมาตรการด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานให้เป็นไปตาม พันธกิจของมหาวิทยาลัย
3. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลในเชิงรุกเกี่ยวกับ สถิติและแนวโน้มกำลังคนของมหาวิทยาลัย

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ และเพื่อพัฒนาระบบ

การสรรหาบุคลากรดังนี้

1.1 โครงการ / กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการสรรหาบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			รับผิดชอบ
	2553	2554	2555	
1. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากร	↔			กองแผน, กบม.ฝ่ายบุคคล
2. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	↔			กองแผน, กบม.ฝ่ายบุคคล
3. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	↔			ผู้บริหาร, กองแผน ฝ่ายบุคคล, กบม.
4. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	↔			กบม. , กองแผน, ฝ่ายบุคคล, ผู้บริหาร.
5. เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท – เอก โดยสนับสนุนทุนการพัฒนาแก่นักศึกษาที่ผ่านการคัดเลือก	↔			ฝ่ายบุคคล, กบม.
6. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และโปร่งใส			↔	ฝ่ายบุคคล, กบม.
7. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผล การปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุน	↔			ผู้บริหาร , กบม. ฝ่ายบุคคล
8. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	↔			กบม. และ หน่วยงานที่ เกี่ยวข้อง
9. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	↔			กบม.ฝ่ายวิจัย สถาบัน, ฝ่ายบุคคล

2.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุในปีงบประมาณ 2553- 2555 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

สังกัด	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุ												รวม			
	ปี 2553				ปี 2554				ปี 2555							
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
คณะพุทธศาสตร์	-	-	1	1	1	1	-	2	-	-	-	-	1	1	1	3
คณะครุศาสตร์	1	1	-	2	-	-	-	-	-	2	2	4	1	3	2	6
คณะมนุษยศาสตร์	-	1	-	1	-	-	1	1	-	-	-	-	-	1	1	2
คณะสังคมศาสตร์	-	-	1	1	-	-	1	1	-	1	1	1	-	-	2	2
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตหนองคาย	-	-	-	-	-	1	-	1	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตเชียงใหม่	-	-	-	-	-	2	-	2	-	1	-	1	2	1	-	3
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตขอนแก่น	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	1
วิทยาเขตนครราชสีมา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตอุบลราชธานี	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตแพร่	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตสุรินทร์	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาเขตพะเยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	-	-	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1

สังกัด	จำนวนบุคลากรสายวิชาครุฑจะเกษียณอายุ												รวม			
	ปี 2553				ปี 2554				ปี 2555							
	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม	ตรี	โท	เอก	รวม
วิทยาลัยสงฆ์เลย	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	1	-	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	1
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

13

2.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ภายในปีงบประมาณ 2553-2555 จำแนกตามวุฒิการศึกษา

ร.ก.	หน่วยงาน/สังกัด	ปีการศึกษา 2553			ปีการศึกษา 2554			ปีการศึกษา 2555		
		หลักคุณวุฒิ	ปริญญา	อื่นๆ	หลักคุณวุฒิ	ปริญญา	อื่นๆ	หลักคุณวุฒิ	ปริญญา	อื่นๆ
1	สำนักงานอธิการบดี	-	1	-	-	-	-	-	-	-
2	บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	-	-	-	-	-	1	-
3	คณะพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
4	คณะครุศาสตร์	2	-	-	-	-	-	-	-	-
5	คณะมนุษยศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
6	คณะสังคมศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
7	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
8	สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-
9	สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-
10	วิทยาเขตหนองคาย	1	-	-	-	-	-	-	-	-
11	วิทยาเขตเชียงใหม่	-	1	-	-	-	-	-	-	-
12	วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	-	1	-	-	1	-	-	-	-
13	วิทยาเขตขอนแก่น	-	-	-	-	-	-	-	-	-
14	วิทยาเขตนครราชสีมา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
15	วิทยาเขตอุบลราชธานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
16	วิทยาเขตแพร่	-	1	-	-	-	-	-	-	-
17	วิทยาเขตสุรินทร์	1	-	-	-	-	-	-	-	-
18	วิทยาเขตพะเยา	-	-	-	-	-	-	-	-	-
19	วิทยาเขตบาหลีศึกษาพุทธโฆส	-	-	-	-	-	-	-	-	-

2. การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

ตามแผนปฏิบัติการ 4 ปี (พ.ศ. 2551-2554) ของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานการศึกษา โดยระบุเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ว่า ต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรม สัมมนา ดูงาน อย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. บุคลากรมีแผนการพัฒนาตนเอง
 2. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำให้สูงขึ้น
 3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
 4. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการทำงานเพิ่มขึ้น

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาตนเอง
2. สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
3. สัดส่วนตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ประจำตรงตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพการศึกษา
4. บุคลากรร้อยละ 80 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างน้อย 2 ครั้ง/คน/ปี

มาตรการ

1. วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานของบุคลากร เพื่อสร้างความพร้อมในการเป็นสมาชิกใหม่ ขององค์กรและสามารถวางแผนพัฒนาการปฏิบัติงานได้ด้วยตนเองในลำดับต่อไป
2. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
3. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน

4. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน
6. พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

2.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	2553	2554	2555	
1. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	←		→	ฝ่ายบุคคล,กบม.
2. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	←		→	กบม. ฝ่ายบุคคล,และทุกหน่วยงาน
3. การสำรวจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	←		→	กบม.ฝ่ายบุคคล, และทุกหน่วยงาน
4. การจัดสรรงบประมาณ และแสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทั้ง สายวิชาการและสายสนับสนุน	←		→	กบม,กบง,ฝ่ายบุคคล
5. การจัดอบรมเทคนิคและหลักเกณฑ์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ		↔		กองวิชาการ
6. การอบรม สัมมนา เพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน	←		→	ฝ่ายบุคคล,ทุกหน่วยงานในสังกัด
7. โครงการเตรียมผู้บริหารรุ่นใหม่	←		→	กบม , ฝ่ายบุคคล, หัวหน้าหน่วยงานในสังกัด
8. การนำระบบเทคโนโลยีมาใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้งด้านการให้บริการ การจัดการเรียนการสอน และ การบริหารจัดการ	←		→	ทุกหน่วยงาน

2.2 แผนพัฒนาบุคลากรประจำสายวิชาการด้านการศึกษาต่อในปีงบประมาณ 2553-2555 (จำนวนคน)

สังกัด	บุคลากรประจำสายวิชาการด้านการศึกษาต่อ											
	ปี 2553			ปี 2554			ปี 2555			รวม(ปี 2553-2555)		
	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม	โท	เอก	รวม
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	-	2	2	-	2	2	-	-	-	-	4	4
คณะพุทธศาสตร์	-	1	1	-	2	2	-	-	-	-	3	3
คณะครุศาสตร์	2	-	2	-	-	-	-	2	2	2	2	4
คณะมนุษยศาสตร์	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
คณะสังคมศาสตร์	-	1	1	-	1	1	-	-	-	-	2	2
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตหนองคาย	-	-	-	-	1	1	-	-	-	-	1	1
วิทยาเขตเชียงใหม่	-	-	-	-	2	2	-	1	-	-	3	3

ปีงบประมาณ	ปี 2553		ปี 2554		ปี 2555		รวม (ปี 2553 - 2555)		
	พ.	ธ.	พ.	ธ.	พ.	ธ.	พ.	ธ.	
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	-	1	-	-	-	-	-	1	1
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	2	9	11	0	10	10	0	3	2
									22
									24

1474

คณะ	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการระดับตำแหน่งทางวิชาการ ปี 2553-2555											
	2553				2554				2555			
	ผศ.	รศ.	ค.	รวม	ผศ.	รศ.	ค.	รวม	ผศ.	รศ.	ค.	รวม
วิทยาเขตเชียงใหม่	6	-	-	6	6	-	-	6	6	-	-	6
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	2	1	-	3	2	1	-	3	2	1	-	3
วิทยาเขตขอนแก่น	3	2	-	5	3	2	-	5	3	2	-	5
วิทยาเขตนครราชสีมา	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2
วิทยาเขตอุบลราชธานี	3	-	-	3	3	-	-	3	3	-	-	3
วิทยาเขตแพร่	7	-	-	7	7	-	-	7	7	-	-	7
วิทยาเขตสุรินทร์	6	-	-	6	6	-	-	6	6	-	-	6
วิทยาเขตพะเยา	5	-	-	5	5	-	-	5	5	-	-	5
วิทยาเขตบ่านีศึกษาพุทธโฆส	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2

คณะ	แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการตำแหน่งทางวิชาการในปี 2553-2555											
	2553				2554				2555			
	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม
วิทยาลัยสงฆ์เลย	1	-	-	1	1	-	-	1	1	-	-	1
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	4	-	-	4	4	-	-	4	4	-	-	4
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	2	-	-	2	2	-	-	2	2	-	-	2
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
รวม	101	8	1	110	101	8	1	110	101	8	1	110

2.6 แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2555

คณะ	จำนวนโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ(ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2553-2555														
	พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ			พัฒนาคุณวุฒิบัตรเรียนการสอน			พัฒนาผลงานวิจัย			พัฒนาโครงการประกวดงาน			พัฒนาคุณนอปร		
	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555
สำนักงานอธิการบดี	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
บัณฑิตวิทยาลัย	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	-	-	-
คณะพุทธศาสตร์	2	2	2		3	3	2	2	2	2	2	2	-	-	-
คณะครุศาสตร์	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	-	-	-
คณะมนุษยศาสตร์	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
คณะสังคมศาสตร์	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	-	-	-
สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	-	-	-
สำนักส่งเสริมพระพุทธศาสนาและบริการสังคม	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
สำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
วิทยาเขตหนองคาย	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตเชียงใหม่	2	2	2	3	3	3	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตนครศรีธรรมราช	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตขอนแก่น	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	-	-	-
วิทยาเขตนครราชสีมา	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-

คณะ	จำนวนโครงการพัฒนาศูนย์กลางการศึกษาศึกษา (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2555-2559														
	พัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ			พัฒนาศูนย์กลางการศึกษาศึกษา			พัฒนาลงทุนวิจัย			พัฒนาการบริหารจัดการ			พัฒนาด้านอื่นๆ		
	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555	2553	2554	2555
วิทยาเขตอุบลราชธานี	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตแพร่	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตสุรินทร์	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตพะเยา	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาเขตบ่านีศึกษาพุทธโฆส	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์เลย	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครพนม	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์ลำพูน	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์บุรีรัมย์	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์นครสวรรค์	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
วิทยาลัยสงฆ์ปัตตานี	1	1	1	2	2	2	2	2	2	2	2	2	-	-	-
รวม	44	45	45	54	54	54	50	50	50	51	51	51	0	0	0

2.6 /

2.8) แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน (ฝึกอบรม / สัมมนา) ปีงบประมาณ 2553 - 2555

ปีงบประมาณ	พัฒนาคุณภาพงานและสมรรถนะ (โครงการ)	พัฒนาการปศุสัตว์จัดการ (โครงการ)	พัฒนาทักษะฝีมือ (โครงการ)	รวม
ปี 2553	12	3	2	17
ปี 2554	14	3	2	19
ปี 2555	15	5	3	23
รวม	41	11	7	59

๒.๑ การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารจัดการด้านงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อสรรหา พัฒนา และธำรงรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม : โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

1. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
2. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรม
3. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 มีความพึงพอใจต่อคุณภาพชีวิตในการทำงาน

- มาตรการ
1. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกื้อกูลของบุคลากรทุกประเภทให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน โดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลัก และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
 2. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยอื่นในระดับเดียวกัน
 3. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของมหาวิทยาลัย
 4. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส เป็นธรรม
 5. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อการพัฒนาบุคลากร การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งหน้าที่งานของบุคลากรแต่ละคน

โดยมหาวิทยาลัยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

3.1 โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ คุณภาพและความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			ผู้รับผิดชอบ
	2553	2554	2555	
1. ร่างระเบียบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย	←→			ผู้บริหาร , กบม , กบง.
2. สอบทานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย			←→	ผู้บริหาร, กบม, กบง.
3. ร่างระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เกื้อกูลให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย	←→			ผู้บริหาร , กบม.
4. สอบทานระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกื้อกูลให้แก่บุคลากรของมหาวิทยาลัย		←→		ผู้บริหาร, กบม.
5. จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	←→			ฝ่ายบุคคล, กบม.
6. จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดกรอบระดับตำแหน่ง ข.ร.ก. พลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้เป็นระดับสูงขึ้น	←→			ฝ่ายบุคคล, กบม.
7. ร่างประกาศ ก.บ.ม. เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการปรับวุฒิพนักงานมหาวิทยาลัย		←→		ฝ่ายบุคคล, กบม.
8. จัดทำหลักเกณฑ์ภาระงานขั้นต่ำให้สอดคล้องกับเป้าหมายของงาน	←→			ผู้บริหาร , กบม. และผู้เกี่ยวข้อง
9. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	←→			ผู้บริหาร , กบม. และผู้เกี่ยวข้อง
10. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรักสามัคคีของบุคลากร	←→			ทุกหน่วยงานในสังกัด
11. โครงการบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหารและบุคลากร	←→			กบม.

4. การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรในสังกัดสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสภาวการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ : การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

- เป้าประสงค์
1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อมหาวิทยาลัย
 2. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ชยัน อดทน มีวินัยในการทำงาน
 3. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเองและมหาวิทยาลัย อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

1. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยว่าด้วยจรรยาบรรณข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
2. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
3. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
4. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณไม่เกินร้อยละ 1

โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ไว้ดังนี้

1. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย
2. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณ ตามประกาศคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) วันที่ 8 พฤษภาคม 2550 และตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด
3. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
4. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณ รวมทั้งการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรในสังกัด ดังนี้

4.1 โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ			รับผิดชอบ
	2553	2554	2555	
1. การประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรของทุกหน่วยงาน	←	→	→	ฝ่ายบุคคล, กบม.
2. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	←	→	→	ฝ่ายบุคคล, กบม.
3. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	←	→	→	ฝ่ายบุคคล, กบม.
4. โครงการคนดีศรีมจร.	←	→	→	ฝ่ายบุคคล, กบม.
5. โครงการงานมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ				ฝ่ายบุคคล
6. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรมศีลธรรม ในสถาบันการศึกษาให้ได้เดือนเงินเดือนเป็นกรณีพิเศษตามโครงการของกระทรวงศึกษาธิการ	←	→	→	ฝ่ายบุคคล และทุกหน่วยงานในสังกัด

ส่วนที่ 4

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกหน่วยงานและบุคลากรทุกคนในมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

1. การบริหาร

1.1 ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

1.2 ระดับขับเคลื่อนแผน มีคณะ/หน่วยงาน ทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

1.3 ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

2. การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2555 - 2559) ในระดับต่างๆ ดังนี้

2.1 ระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. 2553 - 2555) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

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

2.3 ระดับบุคคล ให้คณะ/หน่วยงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับตัวบุคคล ไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็นส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

แนวทางการติดตามประเมินผล

1. แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
2. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
3. ให้มหาวิทยาลัยและคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน
4. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล
5. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
6. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ