

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี

(พ.ศ. ๒๕๖๐ – ๒๕๖๔)



วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมหาวิทยาลัย มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาวิทยาลัยใน ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยได้จัดให้มีการประชุมสัมมนาผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อรวบรวมข้อมูลจากทุกหน่วยงานของวิทยาลัย ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรจากกระบวนการที่เป็นระบบได้แก่ การวิเคราะห์ภาระงานเพื่อประกอบ การวิเคราะห์อัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป การสำรวจความต้องการฝึกอบรมของสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป มาตรฐานการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากการประเมินความพึงพอใจ ของผู้ใช้บริการ ตลอดจนข้อสรุปจากการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรสายสนับสนุนอย่างเป็นรูปธรรม

ในส่วนของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากทุกหน่วยงาน ในการวิเคราะห์และประมาณการข้อมูลในระยะ ๕ ปี เกี่ยวกับความต้องการศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา/ศึกษาดูงาน และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรในสายวิชาการ โดยได้คำนึงถึง สัดส่วนมาตรฐานของอาจารย์ต่อนิสิต สัดส่วนคุณวุฒิอาจารย์ประจำระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก และสัดส่วนของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตามหลักเกณฑ์ของ การประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย โดยเน้นการพัฒนาสมรรถนะการบริหารงานบุคคล รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางการพัฒนา ของวิทยาลัยโดยใช้กระบวนการจัดการความรู้ และประเด็นปัญหาในการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไป ตามเป้าหมาย ซึ่งแผนพัฒนาจะทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การพัฒนาของวิทยาลัย

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ฉบับนี้ มีความคาดหวังว่าแผนพัฒนาฉบับนี้จะเป็นกรอบแนวทางเพื่อการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากรของ วิทยาลัยได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาวิทยาลัยที่ ชัดเจนและเหมาะสมมากขึ้น

กลุ่มงานวางแผนและประมาณ วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

สารบัญ

	หน้า
คำนำ.....	ก
สารบัญ.....	ข
บทสรุปผู้บริหาร.....	ง
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลสภาพทั่วไปของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช.....	๑
๑.๑ ประวัติความเป็นมาของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช.....	๑
๑.๒ โครงสร้างการบริหาร.....	๓
๑.๓ บุคลากร.....	๖
๑.๔ หลักสูตรและสาขาวิชาที่เปิดสอน.....	๑๔
๑.๕ จำนวนนิสิตประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ปีการศึกษา ๒๕๖๒.....	๑๖
๑.๖ งบประมาณ.....	๑๗
๑.๗ สุขภาพิตประจำวิทยาลัย.....	๑๘
๑.๘ ภูมิจานวิทยาลัย.....	๑๘
๑.๙ ปรัชญาวิทยาลัย.....	๑๘
๑.๑๐ วิสัยทัศน์วิทยาลัย.....	๑๘
๑.๑๑ วัตถุประสงค์การจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๒.....	๑๘
๑.๑๒ ยุทธศาสตร์ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๒.....	๑๘
๑.๑๓ เป้าประสงค์ ในแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ฉบับที่ ๑๒.....	๑๘
๑.๑๔ องค์กรสถาปนา.....	๑๙
๑.๑๕ สัญลักษณ์และตรามหาวิทยาลัย.....	๑๙
๑.๑๖ อัตลักษณ์และเอกลักษณ์วิทยาลัย.....	๒๐
๑.๑๗ อัตลักษณ์บัณฑิต.....	๒๐
๑.๑๘ สีและต้นไม้ประจำวิทยาลัย.....	๒๐
ส่วนที่ ๒ ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงราชวิทยาลัย.....	๒๑
๒.๑ หลักการและเหตุผล.....	๒๑
๒.๒ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช.....	๒๒
๒.๓ พันธกิจ.....	๒๒

	หน้า
	๒๓
	๒๕
ส่วนที่ ๓	
๒.๔ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis).....	๒๓
๒.๕ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรต่างๆ.....	๒๕
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔).....	๒๗
๓.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร.....	๓๒
๓.๒ ด้านการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ ของบุคลากร.....	๓๒
๓.๓ ด้านการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิต ของบุคลากร.....	๓๗
๓.๔ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร.....	๔๐
ส่วนที่ ๔	
การนำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์สู่การปฏิบัติ.....	๔๒
๔.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์สู่การปฏิบัติ.....	๔๒
๔.๒ แนวทางการติดตามประเมินผล.....	๔๒

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย เป็นสถาบันอุดมศึกษา ที่ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาศักยภาพด้านความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงานและการวิจัย เนื่องจากวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรว่าเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามภารกิจของวิทยาลัย ทั้งนี้วิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สำหรับเป็นทิศทางในการพัฒนาบุคลากร ภายใต้กรอบยุทธศาสตร์ของแผนการพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ.๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยการจัดทำแผนได้ใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของผู้บริหารและผู้เกี่ยวข้องในการให้ข้อมูล รวมทั้งการวิเคราะห์ โครงสร้างองค์กร (Organization) วิสัยทัศน์ (Vision) พันธกิจ (Mission) ปณิธานการผลิตบัณฑิต เป้าหมายการจัดการศึกษา จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน และแผนการเปิดสอน จำนวนนิสิตและประมาณการจำนวนนิสิตใหม่ที่จะรับในปีการศึกษา ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ประกอบกับข้อมูลอัตรากำลังบุคลากรปัจจุบันและอนาคต ที่จำแนกตามประเภท คุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการ

ทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัย จึงได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนาวิทยาลัย นโยบายในการพัฒนาบุคลากร และระบบการบริหารงานบุคคล (Human Resource Management) ซึ่งใช้การบริหารจัดการที่อิงสมรรถนะ (Competency Based Management) บนพื้นฐานของทักษะ ความรู้ และความสามารถ เพื่อให้เกิดผลงานที่มีประสิทธิภาพสูงสุด โดยมีระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงกระบวนการบริหารงานบุคคลกับผลการปฏิบัติงานในการพัฒนาบุคลากร

ดังนั้น แผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) จึงได้วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในการบริหารงานบุคคล ซึ่งภายใต้ยุทธศาสตร์แต่ละด้านได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย มาตรการ และแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจน ทั้งนี้เพื่อให้สามารถนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติได้ โดยมีระบบการติดตามประเมินผลให้เกิดผลสำเร็จตามเป้าหมายของแผนพัฒนาต่อไป

ส่วนที่ ๒

ทิศทางการพัฒนาบุคลากร วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๒.๑ หลักการและเหตุผล

มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ในพระบรมราชูปถัมภ์ ได้มีความพยายามในการผลักดันให้มีการดำเนินการตรากฎหมายหรือพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเป็นการเฉพาะ โดยใช้เวลาในการดำเนินการเป็นเวลานานถึง ๕๐ ปี จนกระทั่ง พ.ศ. ๒๕๔๐ รัฐบาลโดยการนำของ ฯพณฯ พล.อ.ชวลิต ยงใจยุทธ ได้เสนอให้รัฐสภา ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชมหาราช ได้ทรงลงพระปรมาภิไธย เมื่อวันที่ ๒๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๐ และประกาศใช้ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๑๔ ตอนที่ ๕๑ ก ลงวันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๔๐ กำหนดเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐมีฐานะเป็นนิติบุคคล เป็นผลให้วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ต้องเร่งดำเนินการในเรื่องการจัดทำแผนอัตรากำลัง และแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับหน้าที่ที่รับผิดชอบในฐานะเป็นสถาบันอุดมศึกษาของรัฐ ที่มีหน้าที่ในการผลิต พัฒนาบุคลากรระดับวิชาชีพให้กับประเทศชาติ เนื่องจากทรัพยากรบุคคลถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กร เพราะปัจจัยด้านบุคลากร หรืออัตรากำลังเป็นปัจจัยหนึ่งที่สำคัญในการชี้ขาดความสำเร็จในการทำงานทุกองค์กร ดังนั้นการพัฒนาบุคลากร จึงเป็นกลไกสำคัญที่จะเข้าไปขับเคลื่อนการดำเนินงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์การพัฒนา เพื่อก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ พัฒนาคนด้านวิชาชีพเพื่อเสริมสร้างสังคมคุณภาพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช จัดทำขึ้นอย่างเป็นระบบโดยคำนึงถึงแผนพัฒนามหาวิทยาลัยในระยะที่ ๑๑ (๒๕๕๕-๒๕๕๙) 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 โดยแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยนี้สามารถใช้เป็นกรอบทิศทางให้มหาวิทยาลัยได้นำแนวทางดังกล่าวไปปฏิบัติให้บรรลุผลได้ตามพันธกิจ

๒.๒ วิสัยทัศน์การบริหารงานบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

“บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และศักยภาพในการปฏิบัติงาน ภายใต้การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล”

๒.๓ พันธกิจ

- ๓.๑ คัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ
- ๓.๒ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ
- ๓.๓ ดำรงรักษาคุณธรรมจริยธรรมของบุคลากร
- ๓.๔ ส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจในการบริหารงานบุคลากรดังกล่าวของมหาวิทยาลัย บรรลุผลสำเร็จครอบคลุมทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ ทั้งในส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป โดยมีจำนวนที่เพียงพอ มีคุณภาพเหมาะสม มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาและมหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพตรงตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรภายใต้แนวคิดหลักเกี่ยวกับ “การคัดเลือกและสรรหา การพัฒนา การดำรงรักษาคุณธรรมจริยธรรม และการส่งเสริมสวัสดิการ” ไว้ดังนี้

๑. วางแผนอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงาน
๒. กำหนดกระบวนการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้
๓. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในระดับที่ได้มาตรฐานตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยกำหนด
๔. วางแผน ส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ให้มีความรู้ ความสามารถที่เหมาะสม เพื่อความก้าวหน้าตามตำแหน่งงาน (Career Path) หรือวิชาชีพที่ครองอยู่
๕. ส่งเสริม และสนับสนุนการจัดอบรม/เข้าร่วมอบรม สัมมนา และการศึกษาต่อ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ในสายงานและที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเอง
๖. ส่งเสริม และสนับสนุนการทำวิจัยแก่บุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ในการปฏิบัติงาน ตลอดจนพัฒนาตนเองและสังคม

๗. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความรับผิดชอบหน้าที่ ชยัน อดทน มีจิตสาธารณะและมีวินัยในการปฏิบัติงาน

๘. จัดระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและดำเนินการอย่างต่อเนื่องเพื่อกำหนดค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสมกับภาระงาน สมรรถนะ และผลการปฏิบัติงาน

๙. ปรับปรุงกฎ ระเบียบ ที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคล เพื่อเป็นคู่มือในการปฏิบัติงานได้อย่างถูกต้อง รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ

๑๐. ส่งเสริม และพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิต และสวัสดิการที่ดี อันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร

๒.๔ การวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis)

เนื่องจากวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช มีแนวทางในการบริหารงานบุคลากร โดยให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช ระยะที่ ๑๑ (๒๕๕๕-๒๕๕๙) เพื่อใช้เป็นกรอบในการวางแผนเกี่ยวกับการบริหารจัดการ บุคลากรให้เกิดประสิทธิภาพ ดังนั้นจึงจำเป็นที่วิทยาลัยจะต้องศึกษาและวิเคราะห์สถานการณ์ (SWOT Analysis) ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับบุคลากรเพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๕-๒๕๕๙) ไว้ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (weakness)
๑. บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีความรู้ความเชี่ยวชาญทางด้านพระพุทธศาสนา	๑. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคลากรยังไม่มีประสิทธิภาพเท่าที่ควร ขาดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง การสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพของบุคลากรและคณาจารย์ยังไม่เพียงพอ
๒. บุคลากรส่วนใหญ่มีภูมิลำเนาอยู่ในจังหวัดพิษณุโลก ซึ่งบุคลากรสามารถเข้าใจสภาพบริบทของวิทยาเขตได้เป็นอย่างดี ส่งผลต่อการมีจิตสำนึกในการที่จะพัฒนาวิทยาเขตให้เป็นสถาบันการศึกษาที่เป็นเลิศ	๒. ขาดแคลนบุคลากรที่มีทักษะ ความรู้ความสามารถที่ตรงกับสายงาน
๓. บุคลากรสายวิชาการส่วนมากมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก	๓. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดแคลนการสนับสนุนพัฒนา/เสริมทักษะ/อบรมสัมมนา/หาความรู้เพิ่มเติมในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อพัฒนาและบริหารจัดการงานในสายงานของตนเอง

จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (weakness)
<p>๔. วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีความคล่องตัวและมีความเป็นอิสระในการบริหารงานบุคลากรทำให้สามารถพัฒนาวิทยาเขตได้ตรงตามบริบทและตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคมในพื้นที่บริการ</p> <p>๕. มีระบบการดำเนินการและการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ</p>	<p>๔. การขาดประสบการณ์ในการบริหารจัดการตามภาระงานของบุคลากร ทำให้องค์กรไม่สามารถพึ่งพาตนเองได้ ต้องพึ่งงบประมาณแผ่นดินเป็นหลัก</p> <p>๕. บุคลากรวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชส่วนใหญ่ไม่สามารถสื่อสารภาษาต่างประเทศได้ จึงทำให้เกิดความไม่สะดวกแก่ชาวต่างชาติที่มาติดต่อ</p> <p>๖. การผลิตผลงานทางวิชาการและการวิจัยของบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชยังไม่ถึงระดับมาตรฐานสากล</p> <p>๗. สัดส่วนตำแหน่งอาจารย์ต่อตำแหน่งวิชาการยังไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานตามระบบประกันคุณภาพ</p>

โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<p>๑. บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชได้รับการส่งเสริมการพัฒนายอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๒. บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชได้รับการส่งเสริมให้เพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๓. บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชได้รับการดูแลจัดสวัสดิการอย่างสม่ำเสมอ</p>	<p>๑. งบประมาณจากภาครัฐที่ได้รับการจัดสรรในการส่งเสริมผลงานวิชาการและวิจัยไม่เพียงพอต่อความต้องการ</p> <p>๒. วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชอยู่ห่างไกลจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ซึ่งส่งผลต่อการศึกษาค้นคว้างานวิชาการเพื่อมาพัฒนางานของตนเอง</p> <p>๓. การแข่งขันในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการกับกับสถาบันการศึกษาอื่นๆ ทำให้เกิดความเหลื่อมล้ำระหว่างกัน</p>

๒.๕ สมรรถนะที่ต้องการสำหรับบุคลากรกลุ่มต่างๆ

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้น ควรประกอบด้วย องค์ประกอบ ๔ ประการ ได้แก่

๑. ความรู้ (Knowledge) คือ ความเข้าใจในงานที่ปฏิบัติ ความสามารถอธิบายและนำไป ปฏิบัติได้อย่างถูกต้องและชัดเจน

๒. ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติงานให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์

๓. อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ การแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่ สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ มีความพึงพอใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเอง

๔. จิตสาธารณะ (Public Mind) คือ ความเสียสละ ความทุ่มเทในการปฏิบัติงาน และมี จิตสำนึกรักองค์กร

ดังนั้นมหาวิทยาลัย จึงได้กำหนดสมรรถนะหลัก (Core Competencies) ของบุคลากร แต่ละกลุ่ม ไว้ดังนี้

สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับผู้บริหาร

๑) ความสามารถในการวิเคราะห์และสังเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก องค์กร และกำหนดแนวทางในการดำเนินงานอย่างเหมาะสม

๒) ภาวะผู้นำและความสามารถในการจูงใจผู้ใต้บังคับบัญชาให้ปฏิบัติงานอย่างมี ประสิทธิภาพ

๓) ความสามารถในการสร้างความสัมพันธ์ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน

๔) ความสามารถในการตัดสินใจบนพื้นฐานของข้อมูลที่ถูกต้องและเป็นธรรม

๕) การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล

๖) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายวิชาการ

๑) ความรู้ความสามารถในวิชาที่บรรยาย

๒) ความสามารถในการสอนแบบเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลาง และบูรณาการเรียนการสอน กับการวิจัย

๓) ความรู้ความสามารถในการใช้เทคนิคการสอน

๔) การใช้สื่อสารสนเทศเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ

๕) ทักษะในการเขียนผลงานทางวิชาการ

๖) ทักษะในการทำวิจัย

๗) การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๘) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๙) การมีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับบุคคลอื่น สามารถทำงานร่วมกับบุคคลอื่นได้

๑๐) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๑๑) มีจิตสำนึกรักองค์กร เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

สมรรถนะหลักที่ต้องการสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป

๑) ความรู้ความสามารถในงานที่ปฏิบัติ

๒) ความสามารถในการวางแผนและการวิเคราะห์และสังเคราะห์งานที่ได้รับมอบหมาย

๓) ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์และเทคโนโลยีสารสนเทศในการปฏิบัติงาน

๔) การใช้ภาษาต่างประเทศในการสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

๕) การพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๖) การมีจรรยาบรรณวิชาชีพ

๗) มีจิตสำนึกรักองค์กร เห็นแก่ประโยชน์ขององค์กรมากกว่าส่วนตน

ส่วนที่ ๓

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔)

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชได้กำหนดทิศทางการพัฒนาคณาจารย์ของวิทยาลัยสงฆ์ โดยมุ่งการพัฒนาสมรรถนะของคณาจารย์ โดยใช้เครื่องมือบริหารจัดการยุคใหม่ การจัดการทรัพยากรที่มีอยู่จำกัดให้เกิดประโยชน์สูงสุด และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ในการบริหารจัดการ ประกอบการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กร โดยการวิเคราะห์ SWOT เพื่อให้ทราบสถานะที่แท้จริง เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ใดขององค์กรที่สอดคล้องและมีความเป็นไปได้ที่จะบรรลุผลตามที่องค์กรต้องการ ซึ่งในส่วนของการบริหารงานคณาจารย์ พบว่า สิ่งที่วิทยาลัยสงฆ์ควรเร่งดำเนินการ ได้แก่ การกำหนดอัตรากำลังรองรับในแต่ละหน่วยงาน การเพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในระดับมาตรฐาน ตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษากำหนด การพัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาคณาจารย์ให้มีประสิทธิภาพ การพัฒนาองค์ความรู้และศักยภาพในการปฏิบัติงานของคณาจารย์ที่จำเป็นในแต่ละตำแหน่งงาน การส่งเสริมเรื่องขวัญและกำลังใจแก่คณาจารย์ รวมทั้งการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของคณาจารย์ โดยนำแนวคิดเรื่องระบบสมรรถนะ (Competency System) เป็นเครื่องมือแปลงกลยุทธ์ของวิทยาลัยสงฆ์ไปสู่การปฏิบัติและมีการติดตามประเมินผล เพื่อสามารถบ่งชี้ความสำเร็จ ความล้มเหลวและปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานตามแผน

ดังนั้น เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) บรรลุวัตถุประสงค์อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล วิทยาลัยสงฆ์ได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ในการพัฒนาคณาจารย์ไว้ ๔ ด้านคือ

๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและสรรหาคณาจารย์
๒. ด้านการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของคณาจารย์
๓. ด้านการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตของคณาจารย์
๔. ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของคณาจารย์

๓.๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและสรรหาคณาจารย์

จากการวิเคราะห์สถานการณ์ด้านคณาจารย์ของวิทยาลัยสงฆ์พบว่า ยังมีจำนวนคณาจารย์ไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการให้เป็นไปตามพันธกิจของวิทยาลัยสงฆ์ เนื่องจากมีการปรับเปลี่ยนโครงสร้างจากการวิทยาลัยสงฆ์ ประกอบกับนโยบายการจำกัดอัตราคณาจารย์ภาครัฐ ทำให้ขาดแคลนคณาจารย์ ในขณะที่มีภาระงานเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น วิทยาลัยสงฆ์ จึงได้กำหนดเป้าประสงค์

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร
ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ด้านการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีแผนความต้องการกำลังคนครอบคลุมทุกส่วนงาน
๒. มีระบบการสอบคัดเลือกและวิธีการสรรหาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ
๓. มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการงานบุคลากรที่ถูกต้องและทันสมัย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. มีแผนอัตรากำลังบุคลากรครบทุกส่วนงาน
๒. สอบคัดเลือกและสรรหาบุคลากรได้ตามคุณสมบัติที่ต้องการไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐
๓. ผู้บริหารและบุคลากรใช้ฐานข้อมูลด้านบุคลากรไม่น้อยกว่า ร้อยละ ๘๐
๔. มีรายงานผลการดำเนินงานด้านบุคลากรได้ตรงตามเวลาที่กำหนด

มาตรการ

๑. มีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรในเชิงรุกทั้งด้านปริมาณและคุณภาพที่เหมาะสมสอดคล้องกับเป้าหมายการวางตำแหน่งของวิทยาลัยสงฆ์ในระยะ ๕ ปี
๒. มีการวิเคราะห์สภาพอัตรากำลังบุคลากรให้เหมาะสมกับภาระงานที่มีอยู่ตามโครงสร้างของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช
๓. มีแผนพัฒนาบุคลากรเป็นไปตามพันธกิจของวิทยาลัยสงฆ์
๔. มีระบบฐานข้อมูล และระบบการติดตามเพื่อรายงานผลเกี่ยวกับสถิติ และแนวโน้มอัตรากำลังบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และแผนความต้องการบุคลากรที่จะดำเนินการเพื่อเพิ่มอัตรากำลังรองรับการเปิดหลักสูตร/สาขาวิชาใหม่และทดแทนอัตราเกษียณ และเพื่อพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรดังนี้

๑.๑ โครงการ/กิจกรรมการวางแผนอัตรากำลังและระบบการคัดเลือกและการสรรหา

บุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. กำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี (๒๕๖๐-๒๕๖๔)	✓					สำนักงานวิทยาลัย
๓. ทบทวนแผนอัตรากำลังและแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๔. กำหนด กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ เกี่ยวกับกระบวนการสรรหาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติด้วยความถูกต้อง ยุติธรรม และโปร่งใส	✓					สำนักงานวิทยาลัย
๕. เพิ่มการผลิตบุคลากรปริญญาโท - เอก	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๖. ทบทวนกระบวนการสรรหาบุคลากรให้เอื้อต่อการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส			✓			สำนักงานวิทยาลัย
๗. กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายบริหาร สายวิชาการ และสายปฏิบัติละวิชาชีพบริหารงานทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย สำนักงานวิชาการ
๘. จัดทำรายละเอียดงานในทุกตำแหน่งงาน (Job Description) ให้มีความชัดเจน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๙. พัฒนาระบบ MIS ของงานบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

๑.๒ แผนพัฒนาอัตรากำลังสายวิชาการและตำแหน่งทางวิชาการ

๑.๒.๑ แผนพัฒนาอัตรากำลังสายวิชาการ

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีอาจารย์ประจำในระดับปริญญาโทจำนวน ๒๙ รูป/คน ระดับปริญญาเอก จำนวน ๑๓ รูป/คน รวมทั้งหมด ๔๒ รูป/คน ดังนั้นในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีแผนพัฒนาอาจารย์ประจำเพิ่ม ดังนี้

คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ)					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ระดับปริญญาตรี	-	-	-	-	-	-	
ระดับปริญญาโท	๒๙	-	-	-	-	-	
ระดับปริญญาเอก	๑๓	-	๑	๑	๑	๑	
รวม	๔๒	-	๑	๑	๑	๑	

๑.๒.๒ แผนพัฒนาอัตรากำลังตำแหน่งทางวิชาการ

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๓ รูป/คน ระดับรองศาสตราจารย์จำนวน ๑ คน รวมทั้งหมด ๔ รูป/คน โดยมีแผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการในระดับผู้ช่วยศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ ปีพุทธศักราช ๒๕๖๐-๒๕๖๔ ดังนี้

ตำแหน่งทางวิชาการ	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ศาสตราจารย์ (ศ.)	-	-	-	-	-	
รองศาสตราจารย์ (รศ.)	๑	๑	๑	๒	๑	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (ผศ.)	๑	๑	๑	๓	๑	
รวม	๒	๒	๒	๕	๒	

๑.๓ แผนพัฒนาอัตรากำลังสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป

๑.๓.๑ แผนพัฒนาอัตรากำลังสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ในระดับต่ำกว่าปริญญาตรีจำนวน ๓ รูป/คน ระดับปริญญาตรีจำนวน ๒๔ รูป/คน ระดับปริญญาโทจำนวน ๕ รูป/คน รวมทั้งหมด ๓๒ รูป/คน ดังนั้น ในปีพุทธศักราช ๒๕๖๐-๒๕๖๔ มีแผนพัฒนาอัตรากำลังสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ดังนี้

คุณวุฒิ	อัตรากำลังเดิม	อัตรากำลังใหม่ (ปีงบประมาณ)					หมายเหตุ
		๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ระดับต่ำกว่าปริญญาตรี	๓	-	-	-	-	-	
ระดับปริญญาตรี	๒๔	-	-	-	-	-	
ระดับปริญญาโท	๕	-	-	-	๑	๑	
ระดับปริญญาเอก	-	-	-	-	-	-	
รวม	๓๒	-	-	-	๑	๑	

๑.๓.๒ แผนพัฒนาอัตรากำลังตำแหน่งสายวิชาชีพ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ชำนาญการ	-	-	๑	๑	๑	
ชำนาญการพิเศษ	-	-	-	๑	๑	
เชี่ยวชาญ	-	-	-	๑	๑	
รวม	-	-	๑	๓	๓	

๑.๔ แผนพัฒนาอัตรากำลังทดแทนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ

ตำแหน่ง	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
สายวิชาการ	-	-	-	๑	๑	
สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป	-	๑	-	-	๑	
รวม	-	๑	-	๑	๒	

๓.๒ ด้านการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร

ตามแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ที่ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการผลิตบัณฑิตและการพัฒนา การจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน โดยมีกลยุทธ์เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของอาจารย์ให้มีความรู้ความสามารถในการจัดกิจกรรมการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์เกี่ยวกับการพัฒนาระบบการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล โดยมี กลยุทธ์ในการพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรให้มีความเป็นสากล ซึ่งแสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยสงฆ์ต้องการที่จะยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาต้องการให้อาจารย์และบุคลากรทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษามีคุณภาพ มีคุณวุฒิทางการศึกษาเพิ่มขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น และบุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการพัฒนาโดยการฝึกอบรมสัมมนาคุณงาน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี ซึ่งการพัฒนาทุกรูปแบบนั้นควรครอบคลุมถึงเรื่องของทักษะและสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามภารกิจต่างๆของวิทยาลัยสงฆ์ โดยมีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ด้านการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะ และความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีแผนการพัฒนาดตนเองของบุคลากร
๒. เพิ่มสัดส่วนคุณวุฒิบุคลากรให้สูงขึ้น
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารงานทั่วไป ตรง

ตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

๔. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถและสมรรถนะในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรทุกคนมีแผนการพัฒนาดตนเอง
๒. สัดส่วนคุณวุฒิบุคลากรตรงตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา
๓. สัดส่วนตำแหน่งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและ บริหารงานทั่วไปตรง

ตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

๔. บุคลากรร้อยละ ๘๐ ได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะใน การปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/รูป/คน/ปี

มาตรการ

๑. มีการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป เพื่อสร้างความพร้อมในการปฏิบัติงาน
 ๒. กำหนดให้บุคลากรจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) และให้มีระบบติดตามการดำเนินการ ตามแผนเพื่อการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง
 ๓. ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางสายวิชาการ และสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป โดยมีการกำหนดแผนการพัฒนาและเป้าหมายที่ชัดเจน
 ๔. กำหนดสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งงานเพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
 ๕. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน และการวิจัย
 ๖. พัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการในระดับสูงทั้งในด้านการบริหารงานทั่วไป และการบริหารงานวิชาการ
- โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) แผนพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ แผนพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และแผนการฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงานเพื่อพัฒนาคุณภาพ และสมรรถนะของบุคลากร ดังนี้

๒.๑ โครงการ/กิจกรรมการพัฒนาศักยภาพ สมรรถนะและความก้าวหน้าในสายวิชาชีพของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒. การจัดทำแผนพัฒนาตนเองสำหรับบุคลากรทุกคน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๓. การสำรวจสมรรถนะที่พึงประสงค์ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๔. การจัดสรรงบประมาณ และแสวงหาทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อแก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๕. การนำระบบเทคโนโลยีมา ใช้สนับสนุนการปฏิบัติงานทั้ง ด้านการให้บริการ การจัดการ เรียนการสอน และ การ บริหารจัดการ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๖. โครงการจัดทุนสนับสนุน การศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ของบุคลากรสายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๗. โครงการจัดทำคู่มืออาจารย์ และพัฒนาระบบอาจารย์ที่ ปรึกษานิสิต	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๘. โครงการพัฒนาและส่งเสริม ทักษะวิชาชีพบุคลากรสาย วิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๙. โครงการผลิตและพัฒนา ตำราทางวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๐. โครงการจัดตั้งเครือข่าย วิจัยอาเซียน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๑. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้านการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๒. โครงการผลิตผลงานด้าน การวิจัยด้านพระพุทธศาสนาที่ ครอบคลุมทุกกลุ่มความรู้	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๓. โครงการสร้างเครือข่าย ความร่วมมือทางวิชาการและ วิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๔. โครงการส่งเสริมและ สนับสนุนการนำองค์ความรู้ จากการวิจัยไปใช้ในการเรียน การสอน พัฒนาตน พัฒนางาน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑๕. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการนำองค์ความรู้จากการวิจัยไปใช้ในการพัฒนาสังคม และกิจการคณะสงฆ์	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๖. โครงการพัฒนาระบบการบริหารงานวิจัยระดับอาเซียน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๗. โครงการส่งเสริมและสนับสนุนผลการวิจัยให้ได้รับการอ้างอิง การนำเสนอ การนำไปใช้ การตีพิมพ์และได้รับรางวัล	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๘. โครงการพัฒนาระบบการบริหารการจัดการงานวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๑๙. โครงการจัดตั้งคลินิกการวิจัย	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๒๐. โครงการจัดอบรมให้ความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรและนิสิตของวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๒๑. โครงการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิชาการ
๒๒. โครงการอบรมบุคลากรด้านภาษา	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒๓. โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒๔. โครงการกิจกรรมกำกับดูแลบุคลากรประจำชั้นสู่อำเภอ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๒๕. โครงการสืบค้นแหล่งเรียนรู้พระพุทธศาสนาและวัฒนธรรมระหว่างล้านนาประเทศไทยกับสิบสองปันนา			✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒๖. โครงการเตรียมความพร้อมวิทยาลัยสงฆ์สู่ประชาคมอาเซียน			✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

๒.๒ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการลาศึกษาต่อ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ลาศึกษาต่อ	๑	๑	๑	๕	๑	
รวม	๑	๑	-	-	-	

๒.๓ แผนพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไปลาศึกษาต่อ

กิจกรรม	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ลาศึกษาต่อ	-	-	-	๑	๑	
รวม	-	-	-	-	-	

๒.๔ แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน)

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีบุคลากร สายวิชาการทั้งสิ้น ๔๒ รูป/คน สำหรับสายวิชาการบุคลากรร้อยละ ๘๐ ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงานอย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี ดังนี้

กิจกรรม	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	
รวม	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	๓๔	

๒.๕ แผนพัฒนาบุคลากรสายปฏิบัติการวิชาชีพ และบริหารงานทั่วไป (ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน)

ปัจจุบันวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีบุคลากร สายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป ทั้งสิ้น ๓๒ รูป/คน สำหรับสายปฏิบัติการวิชาชีพและบริหารงานทั่วไป บุคลากรร้อยละ ๘๐ ต้องได้รับการฝึกอบรมเพื่อเพิ่มทักษะและสมรรถนะในการ ปฏิบัติงาน อย่างน้อย ๒ ครั้ง/คน/ปี ดังนี้

กิจกรรม	ปีงบประมาณ					หมายเหตุ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
ฝึกอบรม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	
รวม	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	๒๖	

๓.๓ ด้านการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

การบริหารงานบุคลากรมีวัตถุประสงค์หลักเพื่อคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพ พัฒนาบุคลากรให้มีความเป็นเลิศทางวิชาชีพ อารังรักษาคูณธรรมจริยธรรมของบุคลากร และส่งเสริมสวัสดิการแก่บุคลากรอย่างเหมาะสม เพื่ออารังรักษาบุคลากร ที่มีคุณภาพให้คงอยู่กับองค์กรตลอดไป จึงจำเป็นต้องอาศัยมาตรการในการจูงใจ เพื่อรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถโดยผ่านกระบวนการพัฒนาระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการที่สามารถแข่งขันกับองค์กรภายนอกได้ นอกจากนี้ ยังต้องมีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่างโปร่งใส และเป็นระบบเพื่อสร้างขวัญและกำลังใจ ตลอดจนการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ช่วยส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ ได้รับการยกย่อง ให้เกียรติ เป็นที่ยอมรับในคุณค่าและความสามารถ ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน ซึ่งจะช่วยเพิ่มคุณภาพชีวิตที่ดีให้แก่บุคลากรได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยวิทยาลัยสงฆ์ได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากรไว้ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ด้านการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของบุคลากรที่เหมาะสม
๒. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
๓. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อใช้ประกอบการพิจารณาความดีความชอบที่โปร่งใสและเป็นธรรม

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

บุคลากรไม่น้อยกว่าร้อยละ ๘๐ มีความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนสวัสดิการและความมั่นคงในชีวิตตามระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ

มาตรการ

๑. ทบทวนและพัฒนาระบบค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับของบุคลากรทุกส่วนงานให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงาน

๒. สอบทานและพัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพของบุคลากร เพื่อเทียบเคียงกับวิทยาลัยสงฆ์อื่นในระดับเดียวกัน

๓. ส่งเสริมการจัดสวัสดิการให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติของวิทยาลัยสงฆ์

๔. กำหนดนโยบาย แผนงาน และแนวทางการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ ที่เหมาะสมเพิ่มเติมในส่วนที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรและสถานภาพของวิทยาลัยสงฆ์

๕. สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จของงานอย่าง โปร่งใส เป็นธรรม

๖. จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานในทุกด้านตามระบบการประเมินที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งมีการนำผลการประเมินไปใช้จริงเพื่อ การให้ผลตอบแทนที่ยุติธรรมและการสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากร

โดยวิทยาลัยสงฆ์มีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรดังนี้

โครงการ / กิจกรรมการพัฒนาค่าตอบแทน สวัสดิการ และความมั่นคงในชีวิตของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. ระเบียบค่าตอบแทนสำหรับบุคลากร วิทยาลัยสงฆ์	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒. สอบทานและพัฒนาระบบค่าตอบแทนสำหรับบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์		✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๓. ระเบียบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เกี่ยวกับให้แก่บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๔. สอบทานระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ถือปฏิบัติแก่บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์		✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๕. จัดทำประกาศวิทยาลัยสงฆ์ ค่าตอบแทน สวัสดิการ ของวิทยาลัยสงฆ์	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๖. กำหนดแนวทางและเกณฑ์การประเมินบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๗. จัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อสร้างความรัก สามัคคีของบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๘. โครงการจัดตั้งกองทุนสวัสดิการบุคลากร	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๙. โครงการสหการวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๐. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๑. โครงการจัดหาอุปกรณ์เครื่องออกกำลังกาย	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๒. โครงการจัดสร้างสนามกีฬาภายในวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๓. โครงการพัฒนาระบบสาธารณูปโภคภายในวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๔. โครงการติดกล้องวงจรปิด	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๑๕. โครงการติดตั้งระบบไฟฟ้า	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

๓.๔ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

วิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราชมีความมุ่งมั่นที่จะพัฒนาบุคลากรสามารถปฏิบัติหน้าที่ให้เต็มศักยภาพ มีคุณธรรม จริยธรรม จงรักภักดี ซื่อสัตย์ต่อองค์กร และสามารถปรับตัวให้เหมาะสมกับสถานการณ์ทั้งในปัจจุบันและอนาคตบนพื้นฐานของจิตสำนึกแห่งจรรยาบรรณ ตามที่วิทยาลัยสงฆ์กำหนดไว้เป็นกรอบแนวทางการปฏิบัติ ดังนั้น วิทยาลัยสงฆ์จึงได้กำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย และมาตรการการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ด้านการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

เป้าประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรมีความจงรักภักดีและซื่อสัตย์สุจริตต่อวิทยาลัยสงฆ์
๒. บุคลากรมีความรับผิดชอบต่อนหน้าที่ ขยัน อดทน มีจิตสาธารณะและมีวินัยในการปฏิบัติงาน
๓. เสริมสร้างชื่อเสียง เกียรติคุณ และเกียรติภูมิของตนเอง และวิทยาลัยสงฆ์อันยังผลให้เป็นที่เลื่อมใสศรัทธาและได้รับการยกย่องจากบุคคลทั่วไป

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

๑. บุคลากรในสังกัดรับทราบและปฏิบัติตามข้อบังคับวิทยาลัยสงฆ์ว่าด้วยจรรยาบรรณ
๒. การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากรอยู่ในระดับดี
๓. บุคลากรได้รับการยกย่อง/รางวัล ทั้งจากภายในและภายนอก วิทยาลัยสงฆ์
๔. การรายงานผู้กระทำผิดหรือไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณที่ร้ายแรงไม่เกินร้อยละ 1

มาตรการ

๑. มีกรรมการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของวิทยาลัยสงฆ์
๒. ดำเนินการส่งเสริมและกำกับดูแลให้บุคลากรปฏิบัติตามจรรยาบรรณในด้านความสำเร็จและมาตรการดำเนินการกับผู้ไม่ปฏิบัติตามจรรยาบรรณ
๓. มีการประเมินการดำเนินงานตามจรรยาบรรณว่าสามารถนำไปใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. มีการนำผลการกำกับติดตามประเมินผลไปใช้ในการส่งเสริมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและวางแผนป้องกันการกระทำผิดจรรยาบรรณรวมทั้งการทบทวนจรรยาบรรณให้เหมาะสมทันสมัยยิ่งขึ้น

โดยมีแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพื่อส่งเสริมบุคลากรให้ปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ดังนี้

โครงการ/กิจกรรม การพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณของบุคลากร

โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ					ผู้รับผิดชอบ
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	
๑. การประเมินผลการดำเนินงานตามจรรยาบรรณของบุคลากรของทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๒. ทบทวนจรรยาบรรณของบุคลากรให้เหมาะสม	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๓. จัดกิจกรรมส่งเสริม/กระตุ้นจิตสำนึกการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๔. คัดเลือกบุคลากรผู้ปฏิบัติด้านส่งเสริมคุณธรรม ศีลธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๕. โครงการสามัคคีธรรม	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๖. โครงการจัดงานวันบูรพาจารย์	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย
๗. โครงการคัดเลือกบุคลากรดีเด่น	✓	✓	✓	✓	✓	สำนักงานวิทยาลัย

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์สู่การปฏิบัติ

๔.๑ การนำแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์สู่การปฏิบัติ

การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากทุกส่วนงานและบุคลากรทุกคนในวิทยาลัยสงฆ์ ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกันควรดำเนินการดังนี้

๔.๑.๑ การบริหาร

๑.๑.๑ ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำวิทยาลัยสงฆ์พุทธชินราช เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๑.๑.๒ ระดับขับเคลื่อนแผน มีส่วนงานทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้า และนำเสนอข้อแนะนำ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์

๑.๑.๓ ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วย บุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ทุกคน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๑.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ในระดับต่างๆ ดังนี้

๑.๒.๑ ระดับวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อให้มีการบูรณาการแผนพัฒนาบุคลากร (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) และแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ และนำไปกำหนดเป็นกรอบของแผนพัฒนาวิทยาลัยสงฆ์ และใช้เป็นกรอบและแนวทางในการพิจารณาจัดสรรงบประมาณ และดูแลรับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมในการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในภาพรวมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม

๑.๒.๒ ระดับส่วนงาน เพื่อให้มีการขับเคลื่อนแผนไปสู่การปฏิบัติในระดับส่วนงาน โดยผลักดันให้นโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นส่วนหนึ่งของแผนพัฒนาของส่วนงาน รวมทั้งเป้าหมาย มาตรการ และแนวทางไปดำเนินการจัดทำโครงการ/กิจกรรมเพื่อให้เกิดผลเป็นรูปธรรม และการมีส่วนร่วมในโครงการ/กิจกรรมที่วิทยาลัยสงฆ์ดำเนินการในภาพรวม

๑.๒.๓ ระดับบุคคล ให้ส่วนงานนำตัวชี้วัดของแผนพัฒนาบุคลากรที่เกี่ยวกับ ตัวบุคคลไปกำหนดในกรอบ การประเมินผล TOR ระดับบุคคล เพื่อวัดผลงานระดับบุคคลและนำไปสู่การเป็น ส่วนหนึ่งของการพิจารณาความดีความชอบระดับบุคคล หรือการต่อสัญญาจ้างต่อไป

๔.๒ แนวทางการติดตามประเมินผล

๔.๒.๑ แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี

๔.๒.๒ มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร

๔.๒.๓ ให้วิทยาลัยสงฆ์และส่วนงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยสงฆ์ไปบูรณาการ
ร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของวิทยาลัยสงฆ์และแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนงาน

๔.๒.๔ นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR
สำหรับรายบุคคล

๔.๒.๕ มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานใน
ระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุง
แผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

๔.๒.๖ มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงาน ตามระยะเวลาที่กำหนด

๔.๒.๗ ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรวิทยาลัยสงฆ์ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการ
ดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ