



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปี 2563 - 2564



สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย | MCU

คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ จัดทำขึ้นเพื่อมุ่งให้บุคลากรของหน่วยงานได้รับการพัฒนาให้มีสมรรถนะในการทำงานตามมาตรฐานและทำงานอย่างมีความสุขเป็นแผนที่สนองต่อวิสัยทัศน์และสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัดและโครงการ/กิจกรรมของหน่วยงานตลอดจนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถ มีสมรรถนะเพียงพอสำหรับการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน มีคุณธรรมจริยธรรม และมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในวิชาชีพ

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ ได้ทำการปรับปรุงจากแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ โดยการเพิ่มเติมเครื่องมือการพัฒนาบุคลากร การนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์สู่ การปฏิบัติ และแบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล แผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวจะช่วยให้สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์นำไปปฏิบัติได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรและสนับสนุนให้เกิดความร่วมมือระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอก มีการพัฒนาระบบบริหารบุคลากรของหน่วยงานให้มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และสร้างวัฒนธรรมขององค์กรเพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานอย่างมีความสุข

คณะผู้จัดทำ

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ ๑ ข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน	๑
๑.๑ ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑
๑.๒ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ	๑
๑.๓ โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการบริหาร	๓
๑.๔ รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๔
ส่วนที่ ๒ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของสถานการณ์ปัจจุบัน	๕
๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT)	๕
๒.๑.๑ สภาพแวดล้อมภายในส่วนงาน	๕
๒.๑.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกส่วนงาน	๖
ส่วนที่ ๓ แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ	๘
พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔	
๓.๑ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๘
๓.๒ โครงการ/กิจกรรม/งบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔	๑๑
๓.๓ เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑๒
ส่วนที่ ๔ การนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ	๑๖
๔.๑ การบริหาร	๑๖
๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ	๑๖
๔.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล	๑๗
ภาคผนวก	
- แบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล	๑๙
- แบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)	๒๑
- คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔	๒๒

ข้อมูลทั่วไปของส่วนงาน



๑.๑ ประวัติความเป็นมาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ ๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๒๒ เพื่อเป็นอนุสรณ์เนื่องในโอกาสที่พระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาจุฬาลงกรณ์ พระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวพระปิยมหาราช ได้ทรงสถาปนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ครบรอบ ๙๐ ปี มีภารกิจสำคัญคือ ดำเนินการวิจัยและพัฒนางานวิชาการ เพื่อสร้างองค์ความรู้ควบคู่ไปกับการกระบวนการเรียนการสอน เน้นการพัฒนาองค์ความรู้ในพระไตรปิฎก โดยวิธีสหวิทยาการแล้วนำองค์ความรู้ที่ค้นพบมาประยุกต์ใช้แก้ปัญหาศีลธรรมและจริยธรรมของสังคม รวมทั้งพัฒนาคุณภาพงานวิชาการด้านพระพุทธศาสนา

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ แม้จะก่อตั้งมาตั้งแต่ พ.ศ. ๒๕๒๒ ก็ตาม แต่การดำเนินงานสนองนโยบายตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งเอาไว้ ได้เริ่มปฏิบัติอย่างจริงจังเมื่อ พ.ศ. ๒๕๒๗ โดยมหาวิทยาลัยได้ออกคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมา ๒ คณะ คือ คณะกรรมการนโยบายและคณะกรรมการดำเนินงาน รวมทั้งได้แต่งตั้งเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ เจ้าหน้าที่ฝ่ายวิชาการ และเจ้าหน้าที่ฝ่ายธุรการ

การดำเนินงานในระยะแรก ฝ่ายบริหารได้ดำเนินตามนโยบายที่กำหนดไว้ควบคู่ไปกับการศึกษารูปแบบการทำงาน ดังนั้นในปี พ.ศ. ๒๕๓๐ จึงได้จัดประชุมกำหนดนโยบายเร่งด่วนของสถาบัน คือ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์จะต้องเน้นการวิจัยตนเองเป็นหลัก เพื่อให้ทราบบทบาทและประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ต่อมาคณะอนุกรรมการยกร่างงานวิจัยจึงได้กำหนดโครงการวิจัยขึ้นมา ๓ โครงการ คือ

๑) ประสิทธิภาพการผลิตพระพุทธศาสตรบัณฑิต

๒) ศึกษาบทบาทและหน้าที่ของมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยในทัศนะของอาจารย์ บัณฑิตพุทธศาสตรบัณฑิตและพระสงฆ์สามเณร

๓) ศึกษาติดตามผลผู้สำเร็จการศึกษาพุทธศาสตรบัณฑิต ปี พ.ศ. ๒๕๒๘-๒๕๒๙

โดยมอบหมายให้สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เร่งดำเนินการให้แล้วเสร็จทันงานฉลอง มหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยครบ ๑๐๐ ปี ในปี พ.ศ. ๒๕๓๒

ในปี พ.ศ. ๒๕๕๗ มหาวิทยาลัยมีประกาศเรื่องภารกิจ อำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบของส่วนงานสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ให้มีความเกี่ยวข้องกับงานวางแผนและพัฒนางานวิจัย และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย ประสานงานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย รับรอง เผยแพร่และนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ โดยแบ่งเป็น ๒ ส่วนงาน ดังนี้

๑) ส่วนงานบริหาร มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานบริหารและงานสารนิเทศ และเผยแพร่งานวิจัยของสถาบัน และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๑.๑ กลุ่มงานบริหาร ปฏิบัติงานด้านธุรการ ประสานงานด้านงบประมาณ การเงิน การบัญชี พัสดุ นโยบายและแผนพัฒนา และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๑.๒ กลุ่มงานสารสนเทศและเผยแพร่งานวิจัย ปฏิบัติงานด้านการให้บริการระบบสารสนเทศ วารสารวิจัย ชูดความรู้จากงานวิจัย เพื่อนำมาเผยแพร่ในการเรียนการสอน งานพัฒนา มหาวิทยาลัยและกิจการคณะสงฆ์ที่เกี่ยวข้อง และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

๒) ส่วนงานวางแผนและส่งเสริมการวิจัย มีอำนาจหน้าที่และความรับผิดชอบเกี่ยวกับงานวางแผนและพัฒนางานวิจัย สนับสนุนงานวิจัย พัฒนานักวิจัย รวมทั้งเป็นศูนย์กลางข้อมูลและการประสานงานการวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย แบ่งออกเป็น ๒ กลุ่มงาน ดังนี้

๒.๑ กลุ่มงานวางแผน วิจัยและพัฒนา ปฏิบัติงานด้านนโยบายและแผนด้านการวิจัย ส่งเสริม สนับสนุน ประสานงานและรวบรวมข้อมูลงานวิจัย พัฒนาและส่งเสริมบุคลากรของมหาวิทยาลัย ด้านงานวิจัย รวมทั้งพัฒนา ติดตามและประเมินผลโครงการวิจัยต่างๆ และปฏิบัติงานอื่นที่ได้รับมอบหมาย

๒.๒ กลุ่มงานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัย ปฏิบัติงานจัดหาทุนสนับสนุนงานวิจัยทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อจัดสรรทุนวิจัยให้แก่บุคลากรและส่วนงานของมหาวิทยาลัย งานวิจัย มนุษย์ พัฒนาห้องปฏิบัติการวิจัย งานประสานภาคีวิจัย และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้องหรือที่ได้รับมอบหมาย

จากนั้น สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ได้ดำเนินการพัฒนาโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย คือ การพัฒนาการวิจัยทางพระพุทธศาสนาควบคู่กับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อการพัฒนาจิตใจและสังคม

๑.๒ ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์และพันธกิจ

มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัยโดยสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ได้จัดทำแผนแม่บทการวิจัยของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และแผนงานการวิจัยที่สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์การวิจัยของสำนักงานคณะกรรมการการวิจัยแห่งชาติ (วช.) แผนพัฒนามหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย โดยในแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์และคณะทำงานได้จัดทำแผนแม่บทการวิจัยของมหาวิทยาลัย ดังนี้

๑) **ปรัชญา** สร้างสรรค์การวิจัยทางพระพุทธศาสนากับศาสตร์สมัยใหม่เพื่อพัฒนาจิตใจและสังคม

๒) **ปณิธาน** เป็นศูนย์กลางการวิจัยทางพระพุทธศาสนาแบบบูรณาการในระดับชาติและนานาชาติ

๓) **วิสัยทัศน์** องค์กรแห่งการวิจัยเชิงพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

๔) **พันธกิจ**

(๑) การพัฒนาองค์ความรู้ กระบวนการวิจัย และผลงานวิจัยเชิงพุทธบูรณาการเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

(๒) การพัฒนานักวิจัย จริยธรรมการวิจัย และเสริมสร้างเครือข่ายการวิจัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

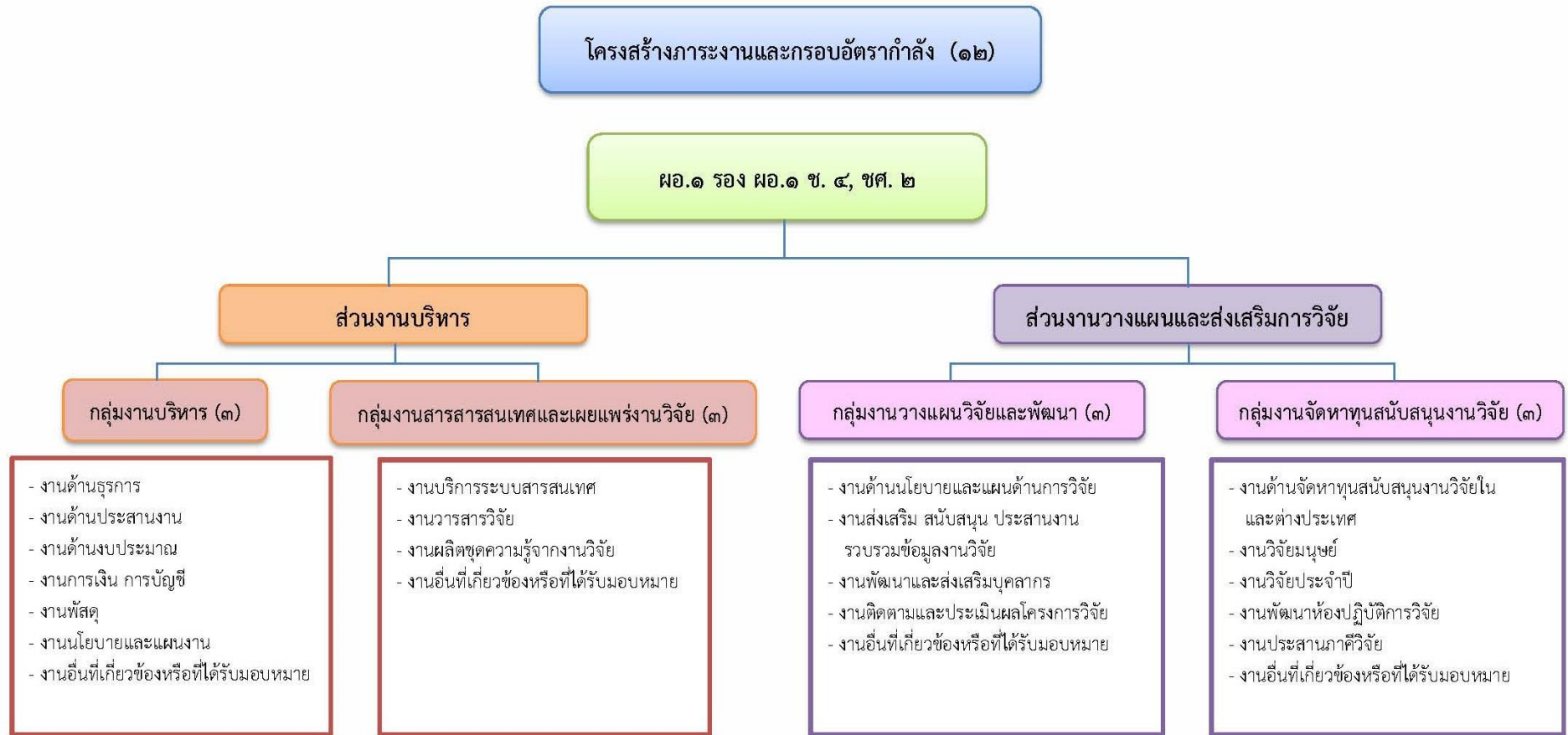
(๓) ส่งเสริมการจัดการความรู้ การเผยแพร่และการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และผลงานวิจัยเพื่อการพัฒนาสังคมและกิจกรรมคณะสงฆ์

(๔) การสร้างนวัตกรรมการวิจัยและสนับสนุนภาควิชาการวิจัย (Think Tank/Exceence Center) ในการสร้างสรรค์สังคมอุดมปัญญา

(๕) การพัฒนาระบบการบริหารการวิจัยและกองทุนการวิจัยของมหาวิทยาลัยที่มีประสิทธิภาพ

(๖) การบูรณาการการวิจัยกับการเรียนการสอนและพันธกิจของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

๑.๓ โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร



๑.๔ รายชื่อผู้บริหารและบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๓

ลำดับที่	ชื่อ - ฉายา / นามสกุล	ตำแหน่ง
๑	พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	ผู้อำนวยการ
๒	นายธเนศรัฐ ประเสริฐศิลป์	รองผู้อำนวยการ
๓	พระมหาเสรีชน นริสโร	ผู้อำนวยการส่วนงานบริหาร
๔	พระมหาชุตีภัก อภินนโท	ผู้อำนวยการส่วนวางแผนและส่งเสริมการวิจัย
๕	พระมหานันทวิทย์ ธีรภทฺโท, ดร.	นักวิจัย
๖	พระมหาสมยศ สุทธิศิริ	นักวิจัย
๗	พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ, ดร.	นักวิจัย
๘	พระมหาประจักษ์ กิตติเมธี, ดร.	นักวิจัย
๙	นายบดินทร์ภัทร์ สายบุตร	นักวิจัย
๑๐	นายถาวร ภูษา	นักวิจัย
๑๑	นายสุรัตน์ คำโสภา	นักจัดการงานทั่วไป
๑๒	นายเดชฤทธิ์ โอธสุ	นักจัดการงานทั่วไป
๑๓	นายวันเฉลิม แสงกำ	นักจัดการงานทั่วไป (อัตราจ้าง)

สถิติบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

บุคลากร	ปี ๒๕๕๘	ปี ๒๕๕๙	ปี ๒๕๖๐	ปี ๒๕๖๑	ปี ๒๕๖๒	ปี ๒๕๖๓
ประจำ	๑๒	๑๒	๑๐	๑๐	๑๒	๑๒
ผู้เชี่ยวชาญ	๒	๑	๑	๑	-	-
ลูกจ้างชั่วคราว	๒	๒	๑	๑	๑	๑
อาสาสมัคร	-	-	-	-	-	-

สถานที่ตั้ง

ตั้งอยู่ ณ อาคารสำนักหอสมุดและเทคโนโลยีสารสนเทศ ชั้น ๓ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย อยุธยา ตำบลลำไทร อำเภอน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ๑๓๑๗๐ หมายเลขติดต่อภายใน ๘๐๗๓, ๘๑๕๔, ๘๑๕๓



ส่วนที่ ๒

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของสถานการณ์ปัจจุบัน



๒.๑ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกองค์กร (SWOT)

จากการดำเนินการในรอบหลายปีที่ผ่านมาสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ได้มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินการตามหลัก SWOT โดยอาศัยฐานข้อมูลจากผู้บริหาร บุคลากร และผลการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายในจากคณะกรรมการฯ ที่ระบุว่า “ควรประเมินระบบบริหารงานวิจัย และวิเคราะห์ประสิทธิภาพด้านการวิจัย จากข้อมูลเชิงประจักษ์ ด้านจำนวนนิสิต หลักสูตร ภาระงานสอน สมรรถนะด้านการวิจัย งบประมาณ และระบบบริหารงานวิจัย ระดับคณะ วิทยาเขต วิทยาลัยสงฆ์ เพื่อจัดทำแผนพัฒนาการวิจัยของมหาวิทยาลัย ควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาคุณภาพงานวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับชาติและนานาชาติที่หลากหลาย ทั้งนี้ควรจัดตั้งกองทุนวิจัยและพิจารณากำหนดสัดส่วนงบประมาณสนับสนุนการวิจัยองค์ความรู้ และการวิจัยที่นำไปสู่การใช้ประโยชน์เพื่อให้นักวิชาการวิจัยสอดคล้องกับวิสัยทัศน์มหาวิทยาลัย” ดังนั้น สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ จึงได้มีการวิเคราะห์ ดังนี้

๒.๑.๑ สภาพแวดล้อมภายในส่วนงาน

การวิเคราะห์สถานการณ์จากปัจจัยภายในเป็นการศึกษาองค์ประกอบภายในของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ที่มีผลกระทบต่อการทำงาน การบริหารจัดการ อันจะเป็นการบ่งบอกถึงจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ของการดำเนินงาน จากการวิเคราะห์พบว่า สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มีจุดแข็งและจุดอ่อน ดังปรากฏในตารางที่ ๒.๑.๑ และ ๒.๑.๒

ตารางที่ ๒.๑.๑ จุดแข็งและจุดอ่อนของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

องค์ประกอบ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
ด้านบุคลากร	- บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางการทำงานเชิงรุก - บุคลากรได้รับการพัฒนาและเพิ่มพูนความรู้อย่างสม่ำเสมอ - ผู้บริหารงานวิจัยมีประสบการณ์ด้านงานวิจัย	- บุคลากรที่มีทักษะด้านภาษามีน้อย - บุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมีจำนวนน้อย - บุคลากรที่ทำหน้าที่ให้บริการมีจำนวนน้อย
ด้านการบริหารจัดการ	- มีกระบวนการบริหารงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม โดยมีคณะกรรมการประจำสถาบันกำหนดทิศทางและนโยบายการบริหารจัดการ และมีคณะอนุกรรมการกลั่นกรอง ติดตามประเมินผลงานวิจัย ช่วยกำกับดูแลในการสร้างสรรค์ผลงานวิจัย - มีการจัดทำหรือการพัฒนาโครงการวิจัยให้สอดคล้องกับนโยบาย	- ขาดระบบและกระบวนการติดตามและประเมินโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพ ทำให้ไม่สามารถพัฒนาโครงการวิจัยให้สำเร็จตามเวลาที่กำหนด - ขาดระบบการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานวิจัยในวงกว้างหรือต่อสาธารณชน และการนำเสนอผลงานวิจัยในวารสาร

องค์ประกอบ	จุดแข็ง (Strength)	จุดอ่อน (Weakness)
	การวิจัยของชาติและมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการบูรณาการหลักพุทธธรรมในการพัฒนางานวิจัย - มีกระบวนการให้ทุนอุดหนุนการวิจัยที่เป็นไปตามความสำคัญของผลผลิตทางการวิจัยและการกระจายตามส่วนงานของมหาวิทยาลัย - มีการส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งภายในและภายนอกสถาบัน รวมทั้งในระดับนานาชาติที่เป็นรูปธรรม - มีแนวทางการส่งเสริมจริยธรรมการวิจัยและการวิจัยในมนุษย์ที่เป็นไปตามมาตรฐานของการวิจัยในระดับชาติและสากล - มีกระบวนการจัดการความรู้ และการวิเคราะห์ สังเคราะห์ผลงานวิจัยเพื่อเป็นชุดความรู้ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างเหมาะสม - มีการจัดตั้งศูนย์ประสานงานวิจัย ประจำส่วนงานทั้งส่วนกลาง ส่วนวิทยาเขต เพื่อทำหน้าที่ประสานงานและให้คำแนะนำด้านการวิจัย	ระดับชาติ นานาชาติที่เป็นที่ยอมรับ - ขาดแนวทางการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ที่เป็นรูปธรรม รวมทั้งการการวิเคราะห์ในเชิงการใช้ประโยชน์ - คณาจารย์และนักวิจัย ยังขาดแนวทางการเชื่อมโยง/การบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน หรือการสร้างองค์ความรู้ให้กับนิสิต - ยังไม่มีการจัดกองทุนวิจัยและการพิจารณากำหนดสัดส่วนงบประมาณสนับสนุนการวิจัย องค์ความรู้ การผลิตผลงานวิจัยของส่วนงานในภูมิภาค - ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญด้านวิจัย ที่จะให้คำแนะนำ คณาจารย์ให้ความสำคัญน้อย

๒.๑.๒ สภาพแวดล้อมภายนอกส่วนงาน

ตารางที่ ๒.๑.๒ ปัจจัยภายนอกของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
- สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ภาควิชา และหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานกองทุนสนับสนุนการวิจัย สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ ให้การสนับสนุนงบประมาณ/กิจกรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัย - สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มีแนวทางการพัฒนาระบบและกระบวนการติดตามและประเมินโครงการวิจัยที่มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	- นักวิจัยและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ยังไม่มีความตื่นตัวในการพัฒนางานวิจัย รวมทั้งมีภาระงานมากทำให้ไม่สามารถพัฒนาโครงการ/ผลิตผลงานวิจัยให้ลุล่วงตามเวลาได้ - ขาดเทคนิคและเทคโนโลยีในเชิงวิทยาศาสตร์ เพื่อมาพัฒนาระบบงานวิจัยที่เป็นการประยุกต์ระหว่างหลักพุทธธรรมกับหลักวิทยาศาสตร์ - การจัดการตามระบบสารสนเทศและการเผยแพร่ผลงานวิจัยยังเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาและการดำเนินการของสถาบันวิจัย

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
● สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มีแนวทางการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาปรับปรุงระบบการบริหารงานวิจัยที่ชัดเจนมากขึ้น โดยเฉพาะระบบ NRMS ● สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ได้รับความร่วมมือทางการวิจัยกับนานาชาติ เช่น กลุ่มประเทศอาเซียน ญี่ปุ่น เกาหลี จีน ฯลฯ เพิ่มมากขึ้น	● ผลผลิตงานวิจัย ขาดการนำไปประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอน ไม่ตอบสนองภารกิจของมหาวิทยาลัย และไม่ตอบสนองภารกิจของคณะสงฆ์เท่าที่ควร



ส่วนที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔



๓.๑ วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

๓.๑.๑ วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์มุ่งพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อขับเคลื่อนสถาบันให้ได้ทันการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจ และทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

๓.๑.๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ ๔ ประเด็นยุทธศาสตร์ ประกอบด้วยเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางที่ ๑ ประเด็นยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ กลุ่มเป้าหมาย ตัวชี้วัด และกลยุทธ์การพัฒนาศูนย์ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
๑. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	๑.๑ พัฒนาศูนย์ให้มีความรู้ ทักษะ และสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	- สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์เข้ารับการอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะและทักษะ - จัดศึกษาดูงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
๒. การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๒.๑ ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	- ส่งเสริมการทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างอัตรากำลังที่เหมาะสม
	๒.๒ การพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	- พัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับภารกิจทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์	กลุ่มเป้าหมาย	ตัวชี้วัด	กลยุทธ์
			ศาสตร์	
๓. พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม	๓.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้ารับการอบรมคุณธรรม จริยธรรม และปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ
๔. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร	๔.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีความสุข	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๔.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต	- ส่งเสริมสภาพแวดล้อมด้านอุปกรณ์ เครื่องมือเครื่องใช้ และสร้างเสริมคุณภาพชีวิต

ตารางที่ ๒ ค่าเป้าหมายตัวชี้วัดการพัฒนาบุคลากร สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
๑. การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร							
๑.๑ พัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะและทักษะในการ ปฏิบัติหน้าที่ ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑.๑.๑ ร้อยละความ พึงพอใจของ ผู้ให้บริการ สถาบันวิจัยพุทธ ศาสตร์	๗๕	๘๐	๘๐	๘๕	๘๕	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๒. การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์							
๒.๑ ปรับโครงสร้างและ อัตรากำลังให้เหมาะสม กับการกิจและทิศทางการ พัฒนาสถาบันวิจัยพุทธ ศาสตร์	๒.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ ปรับปรุงโครงสร้าง และกรอบ อัตรากำลัง	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๒	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๒.๒ การพัฒนากระบวนการ สรรหาบุคลากรที่เหมาะสม กับการกิจและทิศทางการ พัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธ ศาสตร์ และทิศทางการ พัฒนาของมหาวิทยาลัย	๒.๒.๑ ระดับ ความสำเร็จของแผน ความต้องการ อัตรากำลังบุคลากร ที่สอดคล้องกับทิศ ทางการพัฒนา สถาบันวิจัยพุทธ	๙	๑๐	๑๑	๑๒	๑๒	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ประเด็นยุทธศาสตร์/ เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายตัวชี้วัด ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๘-๒๕๖๒					ผู้รับผิดชอบ
		๒๕๕๙	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	
	ศาสตร์						
๓. พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม							
๓.๑ บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๑.๑ ระดับ ความสำเร็จของการ ปฏิบัติตาม จรรยาบรรณวิชาชีพ ของบุคลากร สถาบันวิจัยพุทธ ศาสตร์	๔	๕	๕	๖	๗	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๔. การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร							
๔.๑ บุคลากรได้รับการ ส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิต อย่างมีความสุข	๔.๑.๑ ระดับความ พึง พอใจของบุคลากร ต่อการพัฒนา ส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๔	๔	๕	๖	๗	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

๓.๒ โครงการ/กิจกรรม/งบประมาณเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
๒๕๖๓-๒๕๖๔

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	โครงการ/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ การเสริมสร้างสมรรถนะและทักษะการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร					
๑. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติหน้าที่ตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑.๑.๑ ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑. โครงการสัมมนาทางวิชาการและผลงานวิจัยดีเด่น	บุคลากร สฟ./นักวิจัย	๒๐๐,๐๐๐	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
		๒. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย	บุคลากร สฟ. /นักวิจัย	๓๐๐,๐๐๐	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
		๓. โครงการติดตามและประเมินผลโครงการวิจัย	บุคลากร สฟ. /นักวิจัย	๘๐๐,๐๐๐	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๒ การวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์					
๒.๑ ปรับโครงสร้างและอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๒.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้างและกรอบอัตรากำลัง	๑. โครงการวิเคราะห์ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนเพื่อขอกรอบอัตรากำลังเพิ่มเติม	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
๒.๒ การพัฒนากระบวนการสรรหาบุคลากรที่เหมาะสมกับการกิจและทิศทางการพัฒนาของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	๒.๒.๑ ระดับความสำเร็จของแผนความต้องการอัตรากำลังบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์				
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๓ พัฒนาการบริหารจัดการบุคลากรในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ด้วยหลักธรรมาภิบาลและระบบคุณธรรม					
๓.๑ บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ	๓.๑.๑ ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพของบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๑. โครงการส่งเสริมบุคลากรให้มีส่วนร่วมในการทำนุบำรุงตามภารกิจของมหาวิทยาลัย	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๔ การส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร					
๔.๑ บุคลากรได้รับการส่งเสริมพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีความสุข	๔.๑.๑ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิต	๑. โครงการประชุมบุคลากรประจำเดือน	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

		๒. โครงการจัดหาอุปกรณ์เครื่องมือเครื่องใช้วัสดุของสำนักงานและบุคคล ให้เพียงพอและทันสมัยประจำปี	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	๓๐,๐๐๐	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
		๓. การให้รางวัลสร้างขวัญและกำลังใจตามโอกาสต่างๆ เช่น เทศกาลปีใหม่	บุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์	-	สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

๓.๓ เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร (Development Tools) ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๑. การฝึกอบรม (Training)	เน้นการเรียนรู้จากหลากหลายส่วนงานที่ทำหน้าที่ดำเนินการจัดอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย	๑. ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ๒. พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม ๓. เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้นทำให้ผู้บริหารและบุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต ๔. ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป
๒. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นต้องอยู่ในภาคสนามเท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างานโดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	๑. เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงานผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง ๒. เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงานความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป ๓. เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับ ความสำคัญของความสามารถที่จะต้องพัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา
๓. การฝึกอบรมในขณะทำงาน (On the Job Training: OJT)	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยนโอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้อง

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
	ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่งเครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับการสอนงาน	อธิบายงานใหม่ๆ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงาน งาน (Procedure) วิธีการปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือการทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
๔. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร องค์กรบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากรอย่างไม่เป็นทางการ	๑. เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ให้สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่แตกต่างจากองค์กรเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพโดยมีพี่เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้างความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และบรรยากาศที่ดีในการทำงานรวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดีให้แก่บุคลากรใหม่ ๒. เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์กร พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจเกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย
๕. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	เน้นการมอบหมายงานที่ยาก หรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงานมากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ	๑. Renewal – การทำให้เกิดความแปลกใหม่ไม่ให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงาน บุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยนมุมมองหรือความคิดจากงานเดิม ๒. Exploration – การพัฒนาและการแสวงหาทักษะ ความชำนาญมากขึ้น พัฒนาสมรรถภาพที่เกิดขึ้นจากการทำงานใหม่ ๆ ๓. Specialization – การชำนาญในงานเป็นพิเศษ ก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการงานนั้นที่ลึกขึ้น ยากและท้าทายมากขึ้น
๖. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงานเดิมที่เคยปฏิบัติหรืออาจจะเป็นงานที่แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากร โดยเฉพาะทักษะในด้านการบริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไขปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและการพัฒนาทีมงาน (เหมาะสำหรับบุคลากรที่ทำงานเดิม ๆ ซ้ำ ๆ มาเป็นระยะเวลานาน)

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
๗. การมอบหมายโครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสองวัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากรจะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือเป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่รับผิดชอบ	เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุดแข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็นเครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่น และการหาผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน
๘. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่งไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาความสามารถของผู้บริหารก่อนการปรับตำแหน่ง/ระดับ	เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับบุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)
๙. การให้คำปรึกษาแนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อบุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำหน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการเพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นนั้นได้	เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาพร้อมกันระหว่างผู้บริหารและบุคลากร ซึ่งผู้บริหารจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับตนเองได้ มี ๓ ลักษณะ ได้แก่ - การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร - การป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น - การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะและความรู้ต่างๆ
๑๐. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ในงานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้เวลามากนักในการพัฒนาความสามารถของบุคลากร เนื่องจากบุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตามพฤติกรรมของหัวหน้างาน	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของแม่แบบหรือ Role Model ภายในระยะเวลาสั้น ๆ (Short-term Experienced) ระยะเวลาตั้งแต่หนึ่งวันไปจนถึงเป็นเดือนหรือเป็นปี มักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงานของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)
๑๑. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้น ไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก	เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและมุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
	ความสำเร็จของเครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบกิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสนุกสนานในระหว่างวันทำงาน อันส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
๑๒. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ช่องทาง การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือ ค้นคว้าข้อมูลผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e-Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการเรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People)
๑๓. การเป็นวิทยากรภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักษการสอนและมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็นวิทยากรภายในองค์กรทำหน้าที่จัดอบรมให้กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ	เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้แสดงผลงานจากการเป็นวิทยากรภายในให้กับบุคลากรภายในองค์กร วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานเป็นอย่างมาก เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร
๑๔. การดูงานนอกสถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์กรที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิดและหลักปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อันนำไปสู่การปรับใช้ในองค์กรต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ ๆ ที่ดีจากองค์กรภายนอก มาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีนี้เหมาะกับบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป
๑๕. การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงานให้เกิดการแลกเปลี่ยนมุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญมากในการกระตุ้นจิตใจให้ผู้เข้าร่วมประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ ๆ รวมถึงการหารือหรือระดมความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง
๑๖. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจากอาจารย์ผู้สอน รวมถึงการสร้างเครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือเวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจากองค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาทำงานปกติ หรือนอกเวลาทำงานในการศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงาน ปัจจุบันของบุคลากร หรือการทำงานในอนาคต หรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต

ส่วนที่ ๔

การนำแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ



การนำแผนพัฒนาบุคลากรไปดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดถือเป็นขั้นตอนสำคัญ ซึ่งต้องเกิดจากความร่วมมือจากบุคลากรทุกคนในส่วนงาน ดังนั้น เพื่อให้แผนพัฒนาบุคลากรมีความสอดคล้องกันในระดับนโยบายจนถึงระดับปฏิบัติการ ตลอดจนมีแนวทางการดำเนินงานที่สนับสนุนซึ่งกันและกัน ควรดำเนินการดังนี้

๔.๑ การบริหาร

๑. ระดับนโยบาย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เพื่อทำหน้าที่กำกับดูแลนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน พิจารณากำหนดนโยบายเสนอความเห็นก่อนนำเสนอคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เพื่อให้เกิดผลในทางปฏิบัติ

๒. ระดับขับเคลื่อนแผน มีส่วนงานทำหน้าที่ในการนำนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร รวมทั้งติดตามความก้าวหน้าและนำเสนอข้อเสนอแนะ รวมทั้งปัญหาอุปสรรคในการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติเสนอต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

๓. ระดับปฏิบัติการ ประกอบด้วยบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทุกรูป/คน จะต้องรับทราบนโยบายการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำไปปฏิบัติในส่วนที่ตนมีความเกี่ยวข้อง

๔.๒ การขับเคลื่อนแผนพัฒนาบุคลากรสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ในระดับต่างๆ ดังนี้

๑. ระดับส่วนงาน

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

๓. ระดับบุคคล

- ดำเนินงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- เข้าร่วมกิจกรรม แผนงานของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
- ปฏิบัติตามวัฒนธรรม ค่านิยมของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์อย่างเคร่งครัด
- เรียนรู้และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง

๔.๓ แนวทางการติดตามประเมินผล

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ทำหน้าที่กำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ประจำปี
๒. มีการประเมินผลตามเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากร
๓. ให้กลุ่มงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของส่วนงาน
๔. นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินผลสำหรับรายบุคคล
๕. มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานในระดับปฏิบัติการตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์
๖. ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ

ภาคผนวก

แบบฟอร์มการหาความจำเป็นในการพัฒนารายบุคคล

ชื่อผู้รับการพัฒนา.....ตำแหน่ง.....

ชื่อหัวหน้างาน.....ตำแหน่ง.....

ประเภทของการพัฒนา ☐ จุดแข็ง ☐ สิ่งที่ต้องปรับปรุง (จุดอ่อน)

งบประมาณที่ใช้.....บาท (กรณีส่งไปฝึกอบรม)

ระยะเวลาเริ่มต้น – สิ้นสุด : ๑ มิถุนายน ๒๕๖๒ – ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๖๓

ส่วนที่ 1 เป้าหมายในการพัฒนา	คำอธิบาย
1.1 เป้าหมาย	
1.2 ประโยชน์ต่อกลุ่มงาน/หน่วยงาน	
1.3 ประโยชน์สำหรับผู้รับการพัฒนา	
ส่วนที่ 2 วิธีการพัฒนาและแนวทางสนับสนุนการพัฒนา	
2.1 การเรียนรู้จะเกิดขึ้นได้โดยวิธีใดบ้าง	
2.2 อุปสรรคหรือความท้าทายที่อาจจะเกิดขึ้น มีอะไรบ้าง	
2.3 หัวหน้างาน/หน่วยงานจะสนับสนุนการพัฒนาได้อย่างไร	
2.4 จะวัดความสำเร็จของการพัฒนาได้อย่างไร และเมื่อใด	
ส่วนที่ 3 ประโยชน์ของการพัฒนา	
3.1 จะนำความรู้/ทักษะ/สมรรถนะที่ได้รับ การพัฒนาไปใช้ได้ในโอกาสใด	

3.2 หัวหน้างาน/หน่วยงานจะสนับสนุนการนำไปใช้ได้อย่างไร	
---	--

ลงชื่อ.....ผู้รับการพัฒนา ลงชื่อ.....หัวหน้างาน
 (.....) (.....)
 ตำแหน่ง..... ตำแหน่ง.....
 วันที่..... วันที่.....

สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

ตัวอย่างแบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

ส่วนที่ ๑ : ข้อมูลทั่วไป

ชื่อ-ฉายา/นามสกุลผู้ถูกประเมิน		ตำแหน่งงาน		ส่วนงาน	
ชื่อ-ฉายา/นามสกุลผู้ประเมิน		ตำแหน่งงาน		ส่วนงาน	

ส่วนที่ ๒ : แผนพัฒนาบุคลากร (ทำเครื่องหมาย ✓ เครื่องมือพัฒนาบุคลากร หรือระบุวิธีการในช่องอื่นๆ ไม่เกิน ๓ วิธีการ ต่อ ๑ เกณฑ์)

[illegible]



คำสั่งสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
ที่ ๗ / ๒๕๖๓

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔

เพื่อให้การบริหารจัดการภายในสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินการตามตัวบ่งชี้ที่ ๑.๖ ว่าด้วยการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร ตามเกณฑ์มาตรฐานการประกันคุณภาพ การศึกษาภายในส่วนงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย มีประสิทธิภาพ บรรลุวัตถุประสงค์และนโยบายของมหาวิทยาลัย จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๓ ดังนี้

๑. พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.	ที่ปรึกษา
๒. พระมหาเสรีชน นริสโร,ดร.	ประธานกรรมการ
๓. พระมหาชุตีภัก อภินนโท	รองประธานกรรมการ
๔. พระมหานันทวิทย์ อธิภทฺโท,ดร.	กรรมการ
๕. พระมหาสมยศ สุทธิศิริ	กรรมการ
๖. พระมหาเกรียงศักดิ์ อินทปญโญ,ดร.	กรรมการ
๗. พระมหาประจักษ์ กิตติเมธี,ดร.	กรรมการ
๘. นายบัณฑิตภัทร์ สายบุตร	กรรมการ
๙. นายถาวร ภูษา	กรรมการ
๑๐. นายธเนศวร์รัฐ ประเสริฐศิลป์	กรรมการและเลขานุการ
๑๑. นายเดชฤทธิ์ โอฐสุ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๑๒. นายวันเฉลิม แสงคำ	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

คณะกรรมการมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้

- กำหนดนโยบาย กรอบแนวทางและทิศทางการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธ ศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔
- ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๓-๒๕๖๔ ของ สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

/.....๓. ติดตามและรายงาน

๓. ติดตามและรายงานผลการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์

สั่ง ณ วันที่ ๒๕ เดือน กรกฎาคม พ.ศ. ๒๕๖๓



(พระสุธีรัตนบัณฑิต, รศ.ดร.)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพุทธศาสตร์