



แผนพัฒนาการศึกษาต่อของบุคลากร

วิทยาลัยสงฆ์ตาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย

ประจำปีการศึกษา ๒๕๖๘-๒๕๗๒ (ระยะ ๕ ปี)

๑. หลักการและเหตุผล

วิทยาลัยสงฆ์ตาก มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย มีพันธกิจในการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงพระพุทธศาสนา ศิลปวัฒนธรรม โดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีความรู้ ความสามารถ คุณธรรม และจริยธรรมตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนถือเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนพันธกิจของวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย แผนอุดมศึกษา และเกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา การส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น จะช่วยยกระดับคุณวุฒิ สมรรถนะด้านวิชาการ งานวิจัย การบริหารจัดการ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัล การบริการวิชาการ และการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนสามารถนำองค์ความรู้ใหม่มาพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริหารองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

วิทยาลัยจึงจัดทำแผนพัฒนาการศึกษาต่อของบุคลากร ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๘-๒๕๗๒) เพื่อเป็นกรอบในการสำรวจความต้องการ วางแผน สนับสนุน กำกับติดตาม และประเมินผลการพัฒนาบุคลากรอย่างเป็นระบบ โดยเชื่อมโยงกับแผนพัฒนาบุคลากร แผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย และแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP)

๒. วัตถุประสงค์

๑. ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นตามความต้องการของหลักสูตรและมหาวิทยาลัย
๒. ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนศึกษาต่อหรือพัฒนาคุณวุฒิให้สอดคล้องกับตำแหน่งงาน
๓. เพิ่มสัดส่วนบุคลากรที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกและระดับบัณฑิตศึกษา
๔. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีสมรรถนะสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสังคม เทคโนโลยี และการอุดมศึกษา
๕. สร้างแรงจูงใจ ความก้าวหน้าในสายอาชีพ และองค์กรแห่งการเรียนรู้

๓. เป้าหมาย

๓.๑ บุคลากรสายวิชาการ

- อาจารย์มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- อาจารย์ที่กำลังศึกษาต่อระดับปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ ๓๐
- อาจารย์ทุกคนมีแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
- อาจารย์ที่สำเร็จการศึกษานำองค์ความรู้ไปพัฒนาหลักสูตร งานวิจัย และบริการวิชาการ

๓.๒ บุคลากรสายสนับสนุน

- บุคลากรที่มีคุณวุฒิต่ำกว่าปริญญาตรีได้รับการส่งเสริมให้ศึกษาต่อจนสำเร็จ
- บุคลากรระดับปริญญาตรีได้รับการสนับสนุนศึกษาต่อระดับปริญญาโท
- บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาวิชาชีพอย่างน้อยปีละ ๑ ครั้ง
- บุคลากรที่สำเร็จการศึกษานำองค์ความรู้มาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

๔. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI)

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย
ร้อยละของอาจารย์ที่ศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	≥ 30
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อ	≥ 20
บุคลากรที่ได้รับทุนศึกษาต่อ	อย่างน้อยปีละ ๑ คน
บุคลากรที่สำเร็จการศึกษาตามแผน	≥ 80
ความพึงพอใจต่อการสนับสนุนศึกษาต่อ	≥ 4.50 จาก 5
ผู้สำเร็จการศึกษาที่ถ่ายทอดองค์ความรู้	100%

๕. การสำรวจและวิเคราะห์ความต้องการศึกษาต่อของบุคลากร

๕.๑ หลักการ

วิทยาลัยกำหนดให้มีการสำรวจความต้องการศึกษาต่อของบุคลากรเป็นประจำทุกปี เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลในการวางแผนพัฒนาบุคลากร แผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การจัดสรรทุน และการวางแผนอัตรากำลัง

๕.๒ วัตถุประสงค์ของการสำรวจ

- สำรวจความต้องการศึกษาต่อของบุคลากร
- วิเคราะห์สาขาวิชาที่จำเป็นต่อการพัฒนาวิทยาลัย
- จัดลำดับความสำคัญของผู้มีความพร้อม
- ใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาทุนและการลาศึกษาต่อ

ตารางที่ ๑ แบบสำรวจความต้องการศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ

ที่	ชื่อ/ฉายา/ สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ ปัจจุบัน	สาขา ปัจจุบัน	ระดับที่ ต้องการ ศึกษา	สาขาที่ ต้องการ	สถาบัน ที่สนใจ	แหล่งทุ น	ปีที่ต้อง การศึกษา	ความพร้อม (สูง/กลาง/ต่ำ)
๑	พระครูโกวิท บุญเขต	อาจารย์	ปริญญา โท	พธ.บ.	ปริญญา เอก	รัฐศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	สูง
๒	พระครู นิทัศน์ธนา นุสิฐ	อาจารย์	ปริญญา โท	พธ.บ.	ปริญญา เอก	รัฐศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	กลาง
๓	พระพินิจ ธีรโท ดร.	อาจารย์	ปริญญา เอก	พธ.บ.				ตนเอง		
๔	ดร.วีระ จุฑา คุปต์	อาจารย์	ปริญญา เอก	รป.บ.				ตนเอง		
๕	นายอำนาจ สาเขตร์	อาจารย์	ปริญญา โท	รป.บ.	ปริญญา เอก	รัฐ ประศาสน ศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	สูง
๖	นายอำนาจ ทาปิน	อาจารย์	ปริญญา โท	รป.บ.	ปริญญา เอก	รัฐศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ
๗	นางทัศนีย์ เนื่องดัด	อาจารย์	ปริญญา โท	รป.บ.	ปริญญา เอก	รัฐ ประศาสน ศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ
๘	นางสาวพนม พร เมฆพัฒน์	อาจารย์	ปริญญา โท	รป.บ.	ปริญญา เอก	รัฐ ประศาสน ศาสตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ
๙	นางสาววิญา ภรณ์ วงษา	อาจารย์	ปริญญา โท	พธ.บ.	ปริญญา เอก	บริหารธุ รกิจ	รามคำแ หง	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ
๑๐	นายจักรพันธ์ นะวะแก้ว	อาจารย์	ปริญญา โท	พธ.บ.		นิติศาส ตร์	มจร.	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ

ตารางที่ ๒ แบบสำรวจความต้องการศึกษาต่อของบุคลากรสายสนับสนุน

ที่	ชื่อ/ฉายา/ สกุล	ตำแหน่ง	วุฒิ ปัจจุบัน	สาขา ปัจจุบัน	ระดับที่ ต้องการ ศึกษา	สาขาที่ ต้องการ	สถาบัน ที่สนใจ	แหล่งทุ น	ปีที่ต้อง การศึกษา	ความพร้อม (สูง/กลาง/ต่ำ)
๑	พระกัทอน สุธมโม	นัก จัดการ งาน ทั่วไป	ปริญญา ตรี	รัฐ ประศาสน ศาสตร์	ปริญญา โท	รัฐ ประศาสน ศาสตร์	มจร	ตนเอง	๒๕๖๙	สูง
๒	นางสาวณัฐ ธิดา จันสุระ ตระกูล	นักวิชาการ การเงิน และ บัญชี	ปริญญา ตรี	บัญชี	ปริญญา โท	บัญชี	มหาวิทยาลัย ปทุมธานี	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ
๓	นายทวีศักดิ์ ขำ ศิริ	นักวิชาการ การศึกษา	ปริญญา ตรี	เทคโนโลยี	ปริญญา โท	เทคโนโลยี	มหาวิทยาลัย พะเยา	ตนเอง	๒๕๖๙	ต่ำ

ตารางที่ ๓ สรุปผลการสำรวจความต้องการศึกษาต่อ

ประเภท บุคลากร	จำนวนทั้งหมด	ประสงค์ศึกษาต่อ	ร้อยละ	ปริญญาโท	ปริญญาเอก
สายวิชาการ	๑๐	๒	๒๐		๒
สายสนับสนุน	๓	๐	๐		

ตารางที่ ๔ วิเคราะห์สาขาวิชาที่ต้องการพัฒนา

สาขาวิชา	จำนวนผู้ประสงค์ศึกษา	ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์	ระดับความจำเป็น
พระพุทธศาสนา		สูง	สูง
รัฐประศาสนศาสตร์	๓	สูง	สูง
รัฐศาสตร์	๓	ปานกลาง	ปานกลาง
บัญชี	๒	ปานกลาง	ปานกลาง
เทคโนโลยีดิจิทัล	๑	สูง	สูง
นิติศาสตร์	๑	สูง	สูง

๖. กลยุทธ์

๑. สำรวจและวิเคราะห์ความต้องการศึกษาต่อของบุคลากร
๒. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)
๓. สนับสนุนทุนการศึกษาและการลาศึกษาต่อ
๔. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ
๕. กำกับติดตามผลการศึกษาต่อและการนำองค์ความรู้กลับมาพัฒนางาน

๗. แผนปฏิบัติการ

กิจกรรม	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด
สำรวจความต้องการศึกษาต่อ	ต.ค.-พ.ย.	งานบุคลากร	มีฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน
วิเคราะห์ผลการสำรวจและจัดลำดับความสำคัญ	พ.ย.	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร	รายงานผลการวิเคราะห์
จัดทำแผนศึกษาต่อรายบุคคล (IDP)	พ.ย.	งานบุคลากร	บุคลากรทุกคนมี IDP
ประชาสัมพันธ์ทุนการศึกษา	ตลอดปี	งานบุคลากร	มีผู้สมัครรับทุน
เสนอขออนุมัติลาศึกษาต่อ	ตามรอบ	ผู้บริหาร	เป็นไปตามระเบียบ
ติดตามผลการศึกษา	ทุก ๖ เดือน	งานบุคลากร	รายงานความก้าวหน้า
ถ่ายทอดองค์ความรู้หลังสำเร็จการศึกษา	ภายใน ๖๐ วัน	ผู้สำเร็จการศึกษา	จัดกิจกรรม KM อย่างน้อย ๑ ครั้ง

๘. ระบบกำกับติดตาม (PDCA)

Plan

- สำรวจความต้องการ
- วิเคราะห์ข้อมูล
- จัดทำฐานข้อมูล
- จัดทำแผนศึกษาต่อและ IDP

Do

- สนับสนุนทุนการศึกษา
- สนับสนุนการลาศึกษาต่อ
- ประสานเครือข่ายสถาบันการศึกษา

Check

- ติดตามผลทุก ๖ เดือน
- รายงานต่อคณะกรรมการบริหาร
- ประเมินผลตาม KPI
- ติดตามการใช้ทุนและความก้าวหน้าการศึกษา

Act

- สรุปผลและจัดทำข้อเสนอแนะ
 - ปรับปรุงแผนรายปี
 - ปรับปรุงหลักเกณฑ์การสนับสนุน
 - พัฒนาแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)
-

๙. สิทธิประโยชน์และการสนับสนุน

- สนับสนุนการลาศึกษาตามระเบียบมหาวิทยาลัย
 - สนับสนุนทุนศึกษาต่อจากมหาวิทยาลัยและแหล่งทุนภายนอก
 - สนับสนุนค่าลงทะเบียนนอบบรมและศึกษาระยะสั้น
 - สนับสนุนการเข้าร่วมประชุมวิชาการ
 - ส่งเสริมการสร้างผลงานวิจัยและผลงานวิชาการควบคู่กับการศึกษา
 - ส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการและการประชุมระดับชาติ/นานาชาติ
-

๑๐. การประเมินผล

ประเมินผลปีละ ๑ ครั้ง โดยพิจารณาจาก

๑. จำนวนผู้เข้าศึกษาต่อ

๒. จำนวนผู้สำเร็จการศึกษา
 ๓. ผลสัมฤทธิ์ของการศึกษา
 ๔. การนำองค์ความรู้มาพัฒนางาน
 ๕. ผลการประเมินสมรรถนะหลังสำเร็จการศึกษา
 ๖. ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่เพิ่มขึ้น
 ๗. ความคุ้มค่าของการลงทุนด้านการพัฒนาบุคลากร
 ๘. ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบสนับสนุน
-

๑๑. ผลที่คาดว่าจะได้รับ

๑. บุคลากรมีคุณวุฒิและสมรรถนะสูงขึ้น
๒. สัดส่วนอาจารย์ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกเพิ่มขึ้นตามเป้าหมาย
๓. บุคลากรสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ
๔. วิทยาลัยมีศักยภาพด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น
๕. เกิดระบบฐานข้อมูลและแผนพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับ IDP อย่างเป็นระบบ
๖. เกิดวัฒนธรรมองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization) และการถ่ายทอดองค์ความรู้ภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง