



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างมากในการที่จะทำให้องค์กรไปสู่ความสำเร็จในการบริหารงาน ในส่วนของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล มีทรัพยากรมนุษย์ที่สำคัญต่อการปฏิบัติงานให้มุ่งไปถึงวิสัยทัศน์ และบรรลุตามเป้าหมายองค์กร ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งเป็นบุคลากรที่ปฏิบัติงานตามแผนยุทธศาสตร์ของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาทั้ง 5 ด้าน ดังนั้นบุคลากรของศูนย์จึงต้องเป็นผู้ที่มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานและควรได้รับการพัฒนา เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะที่ดี มีคุณธรรม และจริยธรรมอันจะทำให้การปฏิบัติหน้าที่ราชการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุด ศูนย์จิตตปัญญาศึกษาจึงได้จัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้เป็นแนวทางที่จะพัฒนาบุคลากรของศูนย์ให้มีประสิทธิภาพในการบริหารงานและปฏิบัติงานมากยิ่งขึ้น

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยมหิดล

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ข้อมูลพื้นฐานของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เป็นหน่วยงานสังกัดสำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยมหิดล ก่อตั้งขึ้นด้วยมติสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ 390 เมื่อวันที่ 19 กรกฎาคม พ.ศ. 2549 โดยพัฒนาขึ้นจาก “ภาควิชาเครือข่ายจิตตปัญญาศึกษา” ซึ่งเป็นการรวมตัวกันอย่างไม่เป็นทางการของกลุ่มผู้ที่สนใจในการเข้าร่วมหารือและช่วยกันขับเคลื่อนงานทางด้านจิตตปัญญาศึกษาให้เกิดขึ้นในประเทศไทยของเรา ซึ่งสมาชิกในเครือข่ายดังกล่าวนั้น ประกอบไปด้วย เครือข่ายผู้ทรงคุณวุฒิ อาทิ พระไพศาล วิสาโล นายแพทย์ประเวศ วะสี ศาสตราจารย์สุนทร อมรวิวัฒน์ และจากที่อื่น ๆ อีกมากมาย อีกทั้งคณาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยมหิดลเอง หรือแม้แต่จาก จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันอาศรมศิลป์ เสริมสิกขาลัย สถาบันการศึกษาสัตยาไส สถาบันขวัญเมือง ศูนย์คุณธรรม สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ เสถียรธรรมสถาน และมูลนิธิสิดดศรี-สฤชดีวงศ์ และผู้ทรงคุณวุฒิจากหลากหลายสาขาวิชา อาทิ วิทยาศาสตร์ สังคมศาสตร์ แพทยศาสตร์ วิศวกรรมศาสตร์ การศึกษา ศาสนา สิ่งแวดล้อม ธุรกิจ เป็นต้น ซึ่งสมาชิกผู้ทรงคุณวุฒิบางท่านนั้นจะพัฒนาตนเองขึ้นจนเป็นวิทยากร และอาจารย์ผู้สอนในหลักสูตรปริญญาโทและปริญญาเอกต่อไป เพื่อเป็นการเพิ่มจำนวนบุคลากรและผู้เชี่ยวชาญให้มากขึ้นตามลำดับ และดำเนินการตามจุดมุ่งหมายเดียวกันนั้นคือผลักดันให้การศึกษาตามแนวทางจิตตปัญญานั้นได้เกิดขึ้นจริงและหลอมรวมเป็นส่วนหนึ่งกับการศึกษาทั่วไป ในทุกระดับการศึกษาและทุกหลักสูตร

ณ ปัจจุบัน ศูนย์ดำเนินงานสร้างสรรค์และเผยแพร่องค์ความรู้เกี่ยวกับจิตตปัญญาศึกษา โดยมีพันธกิจในการมุ่งมั่นที่จะสร้างการเรียนรู้ พัฒนาตนเองอย่างสมดุล และสร้างเสริมกระบวนการเรียนรู้เพื่อพาสังคมสู่ความสุขที่แท้จริงด้วยความรักความเมตตา มีภารกิจทั้งทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ การสื่อสารสาธารณะและสิ่งพิมพ์ ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีความรู้ ทักษะ ในการปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์ โดยมุ่งพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรให้มีความพร้อมในการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ การตระหนักถึงความมีจิตสำนึกในการให้บริการ เสริมสร้างค่านิยมการทำงานเป็นทีม คุณธรรมและจริยธรรม เพื่อรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพ การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นสิ่งที่สำคัญที่จะนำศูนย์จิตตปัญญาศึกษาไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด โดยมุ่งหมายให้สอดคล้องกับพันธกิจ และแนวทางการดำเนินงานขององค์กร

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นภารกิจสำคัญที่มุ่งส่งเสริมให้หน่วยงานสามารถปฏิบัติงานเพื่อตอบสนองภารกิจ เพื่อดำเนินการด้านการบริหารงานบุคคลให้เกิดความคล่องตัว อิสระ ภายใต้กฎหมายระเบียบเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล บุคลากรได้รับการพัฒนา มีความรู้ ความสามารถ มีขวัญกำลังใจ ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ มีความมั่นคงก้าวหน้าในวิชาชีพ ซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการทำงานและการสร้างความผูกพันให้แกบุคลากรภายในหน่วยงานได้ ทั้งนี้ ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการสนับสนุนให้บุคลากรได้เริ่มเรียนรู้จากด้านในของตนเอง โดยอยู่ภายใต้ระเบียบปฏิบัติให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างมีคุณค่า โดยได้ดำเนินการจัดกระบวนการเรียนรู้ผ่านกิจกรรมต่างๆ เช่น การจัดสัมมนาบุคลากรประจำปี การส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านจิตตปัญญาศึกษา การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนาการทำงานตาม Career Path เพื่อเตรียมขอตำแหน่งที่สูงขึ้น ฯลฯ

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปณิธานและค่านิยมองค์กร

วิสัยทัศน์: เป็นสถาบันหลักด้านจิตตปัญญาศึกษาระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อการพัฒนามนุษย์และสังคมอย่างยั่งยืน

ปณิธาน: ปัญญาของแผ่นดิน

พันธกิจ: ศูนย์จิตตปัญญาศึกษา มุ่งเน้นที่จะขับเคลื่อนจิตตปัญญาศึกษาผ่านการศึกษา การวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อพัฒนามิติด้านในของมนุษย์ นำไปสู่การเปลี่ยนแปลงทั้งในระดับบุคคล องค์กร ชุมชน และสังคมอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์

1. การวิจัยและการพัฒนาองค์ความรู้
2. หลักสูตรและการจัดการเรียนการสอน
3. การบริการวิชาการเพื่อสังคม
4. การบริหารจัดการอย่างยั่งยืน

ค่านิยม

M = Mindfulness

U = Un-conditional

C = Co-creation

E = Experiential Reality

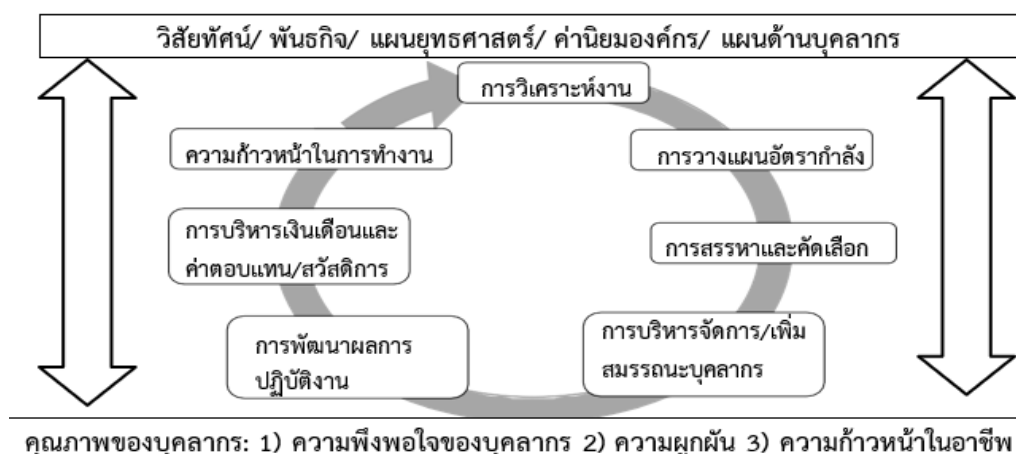
ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนจำแนกตามวุฒิการศึกษา			
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี
ข้าราชการ	-	-	-	-
พนักงาน	6	8	6	-
รวม	6	8	6	-

จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ							รวม (คน)
สายวิชาการ (ปริญญาเอกทุกคน)				สายสนับสนุน			
ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
-	-	1	5	8	6	-	20

ข้อมูล ณ เดือนกุมภาพันธ์ 2568

การบริหารงานทรัพยากรบุคคลของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา

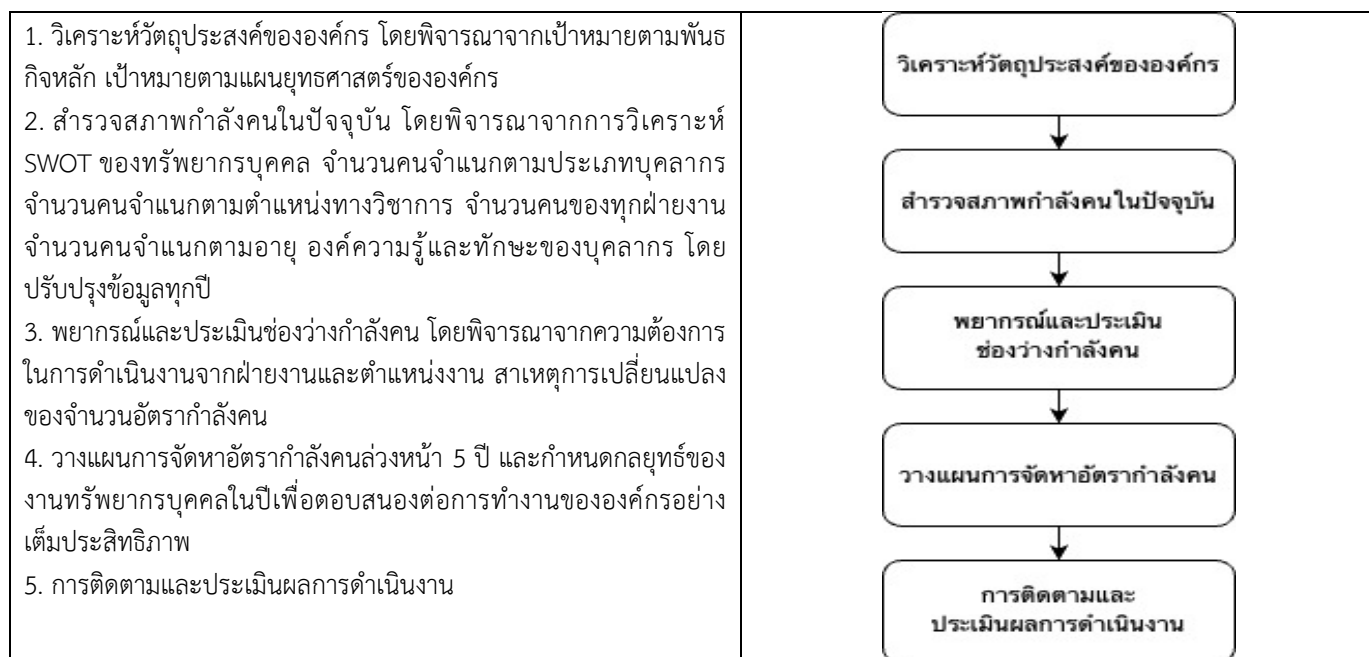


1. การบริหารอัตรากำลัง

การวิเคราะห์ SWOT ทรัพยากรบุคคลศูนย์จิตตปัญญาศึกษา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
- บุคลากรมีความยืดหยุ่นค่อนข้างสูง สามารถปรับตัวดำเนินงานได้หลากหลาย และสามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ - การบริหารงานของศูนย์มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีการประชุมบุคลากรประจำทุก 2 เดือน เพื่อหารือแจ้งข่าวสาร กิจกรรมต่างๆ ร่วมกัน - จำนวนบุคลากรค่อนข้างน้อยทำให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน	- จำนวนบุคลากรไม่เพียงพอต่อการปฏิบัติการกิจของศูนย์ที่เพิ่มมากขึ้นให้สำเร็จลุล่วงได้อย่างมีประสิทธิภาพ - ยังมีข้อจำกัดในการจัดการงบประมาณสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากร - การเติบโตในสายงานของบุคลากรยังมีข้อจำกัด ไม่สามารถสร้างความท้าทายได้ - ไม่สามารถทำงานทดแทนกันได้อย่างเต็มที่ในบางตำแหน่งที่ต้องอาศัยความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน
โอกาส (Opportunity)	ข้อจำกัด/อุปสรรค (threats)
- การพัฒนาระบบงานต่าง ๆ ของกองทรัพยากรบุคคลช่วยเอื้ออำนวยต่อการบริหารจัดการงานทรัพยากรบุคคลของศูนย์ - ได้รับการสนับสนุนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลด้านต่างๆ ให้แก่บุคลากรโดยไม่มีค่าใช้จ่าย - มีระบบสารสนเทศที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน - มีอิสระในการแสดงความคิดเห็นและเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความสามารถได้อย่างเต็มที่ - ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน - ทุนพัฒนาอาจารย์มหาวิทยาลัยมหิดล - นโยบายการสนับสนุนอาจารย์ หรือนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงของมหาวิทยาลัย	- การเติบโตขององค์กร/สถาบันด้านจิตตปัญญาศึกษามีจำนวนมากขึ้น (มหาวิทยาลัย, หน่วยงานภาคสังคมอื่นๆ) - ข้อจำกัดของกฎระเบียบ/ข้อบังคับต่างๆ - การบริหารงานในองค์กรขนาดเล็กมีโอกาสขยายตัวได้ยากเนื่องจากทรัพยากรและเงินทุนมีน้อยกว่าองค์กรขนาดใหญ่ - เนื่องจากศูนย์มีการขยายหน้างานมากขึ้น ทำให้อัตรากำลังคนไม่เพียงพอที่จะรองรับงานในการกิจใหม่ ๆ - คุณสมบัติของบุคลากรศักยภาพสูง เช่น ต้องมีผลงานวิจัยในระดับนานาชาติเป็นประจักษ์ หรือการวัดจากค่า h-Index การค้นหาบุคลากรตำแหน่งอาจารย์ที่ต้องมีความเชี่ยวชาญเฉพาะ

ศูนย์จิตตปัญญาศึกษามีการดำเนินการบริหารกำลังให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ โดยการจัดทำแผนอัตรากำลังล่วงหน้า 5 ปี เพื่อกำหนดตำแหน่งการจัดอัตรากำลังให้เหมาะสม ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ โดยมีแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการด้านความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ดังนี้

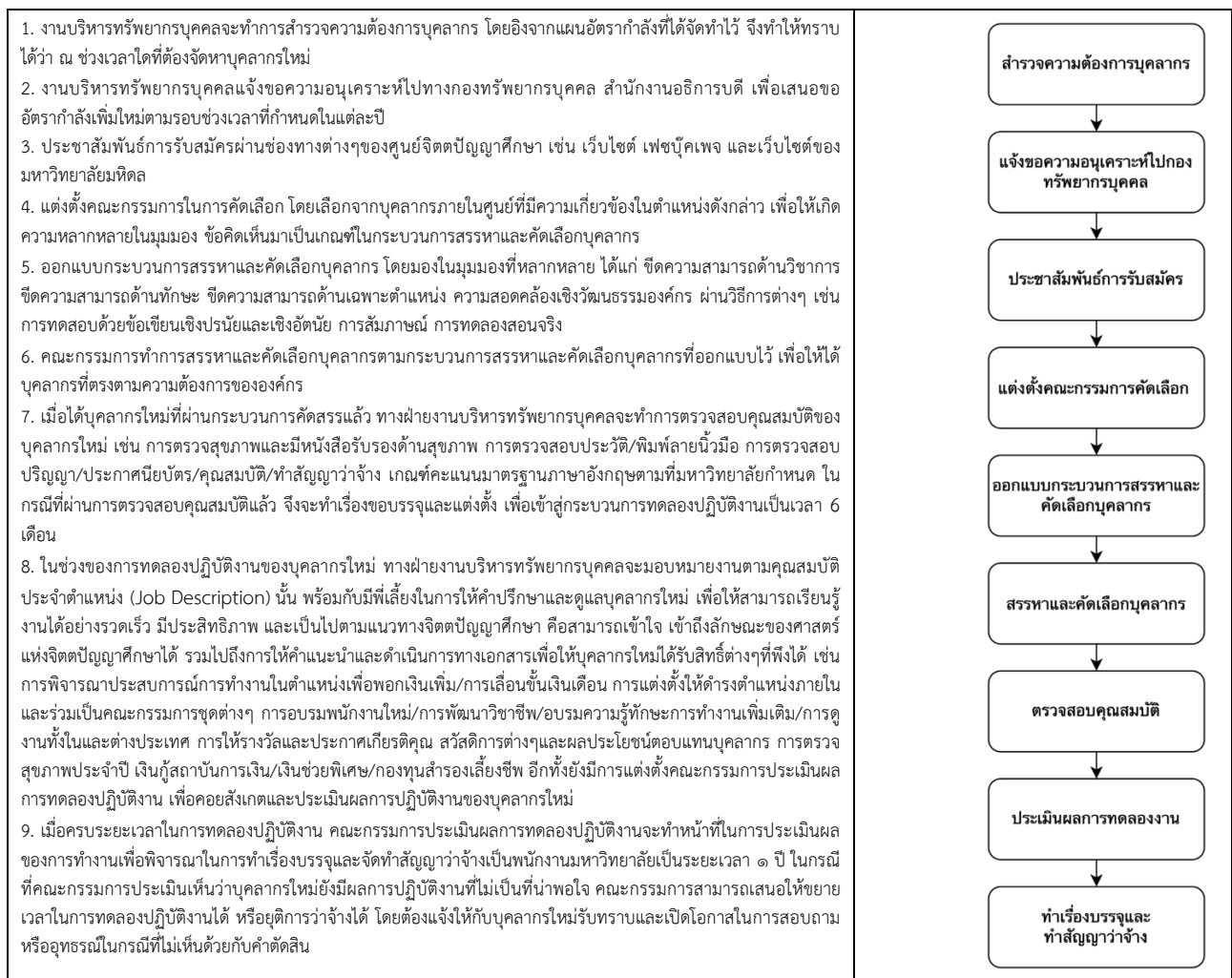


แนวทางและเกณฑ์ในการพิจารณากำหนดอัตรากำลังตามประเภทของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	แนวทาง/เกณฑ์ในการกำหนดอัตรากำลัง
สายวิชาการ	- ประเมินถึงความต้องการด้านขีดความสามารถในการทำงานทางวิชาการ และด้านอัตรากำลัง รวมไปถึงการหาอัตราทดแทนอัตราที่ขาดหายไป โดยคำนึงถึงทักษะ ความรู้ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์การสอนตามแนวจิตตปัญญาศึกษา - ดำเนินการจัดสรรอัตรากำลังให้สอดคล้องกับกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และตามประกาศ การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย - พิจารณาอัตรากำลังตามค่า FTES ของสาขาวิชา สัดส่วนอาจารย์ต่อผู้เรียน ภาระงานการสอน และภาระงานอื่น
สายสนับสนุนวิชาการ	- ผู้บริหารวิเคราะห์วัตถุประสงค์ขององค์กร โดยพิจารณาจากเป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร - พยากรณ์และประเมินช่องว่างกำลังคน โดยพิจารณาจากความต้องการในการดำเนินงานจากฝ่ายงานและตำแหน่งงานและใช้ Job Description อัตราการลดลงของบุคลากร ประกอบการพิจารณา คำนวณตามเกณฑ์ภาระ - วางแผนการจัดหาอัตรากำลังคนล่วงหน้า 5 ปี และกำหนดกลยุทธ์ของงานทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองต่อการทำงานขององค์กรอย่างเต็มประสิทธิภาพ - การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน

2 การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

ดำเนินการสรรหาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนตามแผนการดำเนินการสรรหาให้เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยให้เหมาะสมกับตำแหน่ง ความรู้ความสามารถ ตรงตามความต้องการของหน่วยงาน การบรรจุและแต่งตั้ง การจ้างบุคลากรใหม่ตามประเภท เงินเดือน ค่าตอบแทน ตำแหน่ง คุณวุฒิ ระยะเวลาการจ้างของบุคลากร รวมทั้งการทำสัญญาจ้างประกันในตำแหน่งที่ระบุไว้ การดำเนินการเกี่ยวกับการจ้างต่อสำหรับบุคลากรที่จะหมดสัญญาจ้างให้เป็นไปตามแผนการดำเนินการจ้างต่อของส่วนงาน



กระบวนการการสรรหาและคัดเลือกบุคคลใหม่

ด้าน	กระบวนการ
การสรรหาเพื่อรับเข้าทำงานเพื่อให้ได้ผู้ปฏิบัติงานที่หลากหลายสาขาวิชาชีพทุกชุมชน อายุ เพศ	1. หน่วยงาน/ส่วนงานขอความอนุเคราะห์เรื่องรับสมัครมายังกองทรัพยากรบุคคล (สำนักงานอธิการบดี)/ฝ่ายทรัพยากรบุคคล (ระดับส่วนงาน) 2. ประกาศรับสมัครที่เว็บไซต์มหาวิทยาลัยและศูนย์ 3. การแนะนำและบอกต่อของผู้สอน อาจารย์ ผู้ปฏิบัติงาน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและกลุ่มผู้เรียน 4. การติดต่อผู้มีคุณสมบัติและความสามารถโดยตรงเพื่อเชิญชวนให้เข้าสู่กระบวนการสรรหา
การคัดเลือก	ศูนย์แต่งตั้งคณะกรรมการคัดเลือก คณะกรรมการจัดทำเกณฑ์คัดเลือกและข้อสอบ แต่งตั้งคณะกรรมการสอบสัมภาษณ์ตามเกณฑ์การคัดเลือกด้านชีตความสามารถ 3 ด้าน 1. ชีตความสามารถด้านวิชาการ 2. ชีตความสามารถด้านทักษะ 3. ชีตความสามารถด้านเฉพาะตำแหน่ง
ว่าจ้าง	ผ่านหลักเกณฑ์การคัดเลือก การตรวจสอบสุขภาพและมีหนังสือรับรองด้านสุขภาพ การตรวจสอบประวัติ/พิมพ์ลายนิ้วมือ

ด้าน	กระบวนการ
	การตรวจสอบปริญญญา/ประกาศนียบัตร/คุณสมบัติ/ทำสัญญาว่าจ้าง บรรจุและแต่งตั้ง การประเมินผลการทดลองงานภายใน ๖ เดือน ผ่านการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐาน
การรักษาพนักงานใหม่	1. แนะนำองค์กร ผู้บริหาร ภาระงาน และเพื่อนร่วมงาน 2. จัดพี่เลี้ยง (หัวหน้างาน) ให้คำแนะนำการปฏิบัติงาน 3. การพิจารณาประสบการณ์การทำงานในตำแหน่งเพื่อพอกเงินเพิ่ม/การเลื่อนขั้นเงินเดือน 4. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งภายในและร่วมเป็นคณะกรรมการชุดต่างๆ 5. อบรมพนักงานใหม่/การพัฒนาวิชาชีพ/อบรมความรู้ทักษะการทำงานเพิ่มเติม/การดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ 6. การให้รางวัลและประกาศเกียรติคุณ 7. สวัสดิการต่างๆ ประกันสุขภาพ และผลประโยชน์ตอบแทนบุคลากร 8. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี 9. เงินกู้สถาบันการเงิน/เงินช่วยเหลือ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ

3. การบริหารผลการปฏิบัติงาน

ศูนย์มีดำเนิการบริหารผลการปฏิบัติงานตามแผนการดำเนิการของส่วนงานที่กำหนดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยมหิดลว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยมหิดล พ.ศ. 2565 ด้วยความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล

4. การฝึกอบรมและการพัฒนาบุคลากร

ศูนย์ดำเนิการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องเพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพตอบสนองต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจของมหาวิทยาลัย ภายใต้โครงการส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรประจำปี เน้นให้โอกาสในการเรียนรู้ทั้งในเรื่องมิติภายใน การภาวนา เพิ่มพูนทักษะในการทำงานของแต่ละตำแหน่ง ฯลฯ เพื่อเอื้อต่อการทำงานในสายวิชาชีพของตน โดยมีการกำหนดงบประมาณการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2568 เป็นงบประมาณจำนวนทั้งสิ้น 361,000.00 บาท รวมถึงมีนโยบายให้ผู้ปฏิบัติงานได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) ร่วมกับหัวหน้างาน/ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น โดยร่วมกันกำหนดเป้าหมายการพัฒนา และค้นหาวิธีการพัฒนาที่มีความเหมาะสมกับเป้าหมายการพัฒนา ระยะเวลา สภาพแวดล้อมในการทำงาน ลักษณะการเรียนรู้ (Learning Style) ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละท่าน ตลอดจนคำนึงถึงทรัพยากรขององค์กร การจัดสรร กระจายภาระงานภายในทีม โดยมุ่งเน้นทั้งประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลให้บุคลากรเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมไปสู่จุดที่ต้องการ

5. แผนการดำเนินงานสำหรับการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
1. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลในองค์กร (Human Resource Management) : HRM				
1.1	การวางแผนกำลังคน	ทบทวนปรับปรุงแผนอัตรากำลัง 5 ปี เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังที่รองรับ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตค. 67- เมย. 68

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ภารกิจของหน่วยงาน โดยคำนึงถึง ความจำเป็น เหมาะสมเพื่อให้เกิด ประโยชน์สูงสุดแก่องค์กร		
1.2	การบรรจุและแต่งตั้ง บุคลากร	ดำเนินการสรรหาบุคลากรตามกรอบ อัตรากำลัง การเปิดรับสมัคร การสอบ คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การรับ โอนย้าย การสรรหาบุคลากรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงหรือทดแทน อัตรากำลังที่ลาออกโดยมุ่งเน้นให้มี อัตรารว่างไม่เกินร้อยละ 10 ของ อัตรากำลังทั้งหมด	ไม่ใช่ งบประมาณ	ตค. 67- กย. 68
1.3	การจัดทำข้อตกลงการ ปฏิบัติงาน (PA) และ ประเมินผลการปฏิบัติงาน ตามรอบการประเมิน ประจำปี	กำหนดให้บุคลากรดำเนินการจัดทำ ข้อตกลงการปฏิบัติงานฯ ร่วมกับ ผู้บังคับบัญชาชั้นต้น รวมทั้งเลือกผู้ ประเมินตามกลุ่มผู้รับการประเมินฯ ตามระเบียบของมหาวิทยาลัย และ ประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อ - เพื่อวัดผลศักยภาพการทำงาน - เพื่อเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้าย หากพบว่าบุคลากรมีศักยภาพสูง อาจ พิจารณาเลื่อนตำแหน่งให้เหมาะสม กับความสามารถ หรือท้าทายด้วยการ ให้ทำงานในตำแหน่งใหม่ ๆ - เพื่อปรับฐานเงินเดือน ที่สามารถ ช่วยกระตุ้นให้เกิดแรงจูงใจในการ ทำงาน และเพิ่มประสิทธิภาพของงาน ได้เช่นกัน - เพื่อเสริมสร้างประสิทธิภาพในการ ทำงาน - เพื่อแก้ไขจุดบกพร่อง พัฒนาจุดเด่น ประสิทธิภาพการทำงาน ไปจนถึงเรื่อง ของความสัมพันธ์ระหว่างบุคคลใน องค์กร ซึ่งเราสามารถนำปัญหาเหล่านี้ มาแก้ไขจุดบกพร่องให้ดีขึ้นได้ หรือ หากพบจุดเด่นก็อาจช่วยส่งเสริม	ไม่ใช่ งบประมาณ	กค. 67 - มิย.68

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
		ศักยภาพให้ดีขึ้นไปอีก อย่างเช่น การ จัดอบรมพิเศษ, คอร์สเสริมทักษะ, หรือแม้แต่การส่งไปศึกษาต่อ เป็นต้น		
2. การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development) HRD				
2.1	โครงการสนับสนุนการ พัฒนาบุคลากรศูนย์จิตต ปัญญาศึกษาในรูปแบบของ การไปเข้าอบรม	เพื่อเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรมี ความรู้ความสามารถไปจนถึงมีทักษะ ในการปฏิบัติงานได้ดีมากยิ่งขึ้น เปิด โอกาสให้บุคลากรได้เพิ่มเติมความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ผ่านการเข้าร่วม อบรม สัมมนา ฐานต่าง ๆ ดังนี้ ● ส่งเสริมบุคลากรเข้าร่วมอบรม พัฒนาทักษะความรู้ระดับสูงขึ้น ตามตำแหน่ง ภารกิจและหน้าที่ที่ เกี่ยวข้อง ● การพัฒนา Talent ตามแผนพัฒนา รายบุคคล โดยจัดทำแผนพัฒนา รายบุคคล IDP: (Individual Development Plan) ตาม แนวทางการพัฒนาแบบ 70:20:10 (Experience: Experiential Learning 70% , Exposure: Social Learning 20%, Education: Formal Learning 10%) ● การพัฒนาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับ วิชาชีพ หรือเทคนิค วิธีการ วิทยาการใหม่ๆ ตามตำแหน่ง ศูนย์จึงมีการกำหนดหลักเกณฑ์ในการ อนุมัติเงินสนับสนุนให้บุคลากรเข้า อบรมพัฒนาตนเอง จำนวน 5,000 บาท ต่อคนต่อปีงบประมาณ	100,000 บาท	ตค. 67- กย. 68
2.2	การจัดโครงการอบรม ภายในให้แก่บุคลากร	การดำเนินการอบรมในรูปแบบ In- House ให้กับบุคลากรในหัวข้อที่มี ความสำคัญต่อการดำเนินงาน หรือ บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสนใจ เช่น	26,000 บาท	ธค. 67 - พค.68

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
		การป้องกันการทุจริต การพัฒนามิติ ด้านใน		
2.3	การดำเนินการจัดสัมมนา บุคลากรประจำปี	เพื่อปรับปรุงแผนการปฏิบัติงาน ร่วมกัน สร้างสัมพันธภาพและความ สามัคคี เชื่อมความสัมพันธ์ระหว่าง บุคลากรแต่ละฝ่าย สนับสนุนให้ บุคลากรมีสุขภาพจิตและสุขภาพกาย ที่แข็งแรง สร้างขวัญและกำลังใจให้แก่ บุคลากร	130,000 บาท	เมย.68 – มิย. 68
3. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพิ่มเติมให้แก่บุคลากร (นอกเหนือจากสวัสดิการของสำนักงานอธิการบดี)				
3.1	การจัดทำประกันสุขภาพ แบบกลุ่มให้แก่บุคลากร	จัดทำประกันสุขภาพและอุบัติเหตุ แบบกลุ่มให้แก่บุคลากรทุกคน ระยะเวลา 1 ปี	75,000 บาท	18 มค. 68 - 17 มค.69
3.2	การดำเนินการด้าน สวัสดิการดูแลสุขภาพ บุคลากร ในโครงการ ป้องกัน Office Syndrome	ศูนย์เล็งเห็นถึงความสำคัญใน เสริมสร้างคุณภาพชีวิตที่ดีทั้งในด้าน สุขภาพกายและจิตของบุคลากรจึง เห็นควรจัดโครงการส่งเสริมสุขภาพ สำหรับบุคลากรศูนย์จิตตปัญญาศึกษา เรื่อง“บอกเล่าอาการ Office Syndrome” เพื่อให้บุคลากรใน องค์กรมีความรู้และความเข้าใจ เกี่ยวกับบุคลิกภาพในการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถนำไปประยุกต์ใช้ใน ชีวิตประจำวัน และสถานที่ทำงานได้ อย่างเหมาะสม เพื่อบรรเทาอาการ เจ็บป่วยจากอาการปวดตึงกล้ามเนื้อ บริเวณ คอ บ่า ไหล่ จากพฤติกรรม การนั่งโต๊ะทำงานเป็นเวลานาน อันจะ ทำให้การให้ปฏิบัติงานให้แก่องค์กรมี ประสิทธิภาพมากขึ้น ผ่านกิจกรรม 1. ตรวจรักษาอาการรายบุคคล 2. ให้คำแนะนำ การบริหารกายจิต แบบชีกง 3. การยืดเหยียดร่วมกัน ผ่านแพทย์ แผนจีนและแผนไทย	30,000 บาท	พย. 67 - กย. 68

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	รายละเอียดโครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ
3.3	การปรับปรุงสวัสดิการและความปลอดภัยในองค์กรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน เช่น สถานที่ทำงานสะอาด เป็นระเบียบ เรียบร้อย มีอุปกรณ์เครื่องมือที่ทันสมัย และรวดเร็วในการปฏิบัติงาน มีสถานที่จอดรถเพียงพอ มีห้องครัว และน้ำดื่มสำหรับให้บุคลากรพักผ่อน และรับประทานอาหาร	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตค. 67- กย. 68
		ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตด้านความปลอดภัยในการทำงาน โดยจัดให้มีอุปกรณ์พื้นฐานด้านความปลอดภัย และจัดเตรียมกระเป๋าพยาบาลประจำบ้าน	ไม่ใช้ งบประมาณ	ตค. 67- กย. 68

6. การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์จิตตปัญญาศึกษา ซึ่งเป็นกิจกรรมสำคัญเพื่อใช้ในการประเมินว่ามีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างแท้จริงเพียงใด และได้ผลเป็นอย่างไร เพื่อสามารถวัดความสัมฤทธิ์ผลของแผน และในขณะเดียวกันก็สามารถเก็บรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพได้ เพื่อสรุปผลเสนอต่อผู้บริหาร และสามารถนำผลประเมินมาใช้เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของศูนย์จิตตปัญญาศึกษาต่อไป