แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2564 ฉบับปรับปรุง

Strategic Human Resource Development Plan2018-2021

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin Universirty

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2564 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” เชื่อมโยงกับเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตรตามมาตรฐานของ AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดาเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเพื่อพัฒนาบุคลากรของคณะให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานของคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล จะเน้นแนวทางการพัฒนาสมรรถนะการบริหารบุคคล (HR Scorecard) โดยการวิเคราะห์ SWOT ใน 3 มติ คือ 1) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) 2) ทุนมนุษย์ (Human Capital) 3) สมรรถนะ (Competency) มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนงาน โครงการ / กิจกรรรมเพื่อรองรับการพัฒนาบุคลากร ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมายโครงการ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินงาน แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจะเป็นกลไกสำคัญเพื่อขับเคลื่อนแผนกลยุทธ์ของคณะไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยบุคลากรมีส่วนร่วมผลักดันให้การดำเนินงานภายใต้ภารกิจและโครงการต่างๆ บรรลุเป้าประสงค์ มุ่งสู่ วิสัยทัศน์ที่กำหนดร่วมกันได้ โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 6/2561 เมื่อ วันที่ 20 มิถุนายน 2561 และปรับปรุงตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2580 แผนบริหารทรัยพากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ฉบับปรับปรุง โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 2/2562 เมื่อ วันที่ 20 กุมภาพันธ์ 2562

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

กุมภาพันธ์ 2562

สารบรรณ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์ 1

กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน 2

กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน 4

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

บทที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 10

บทที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 11

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 14

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล **28**
คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบ ที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดาเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาคณะและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 และแผนบริหารทรัยพากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

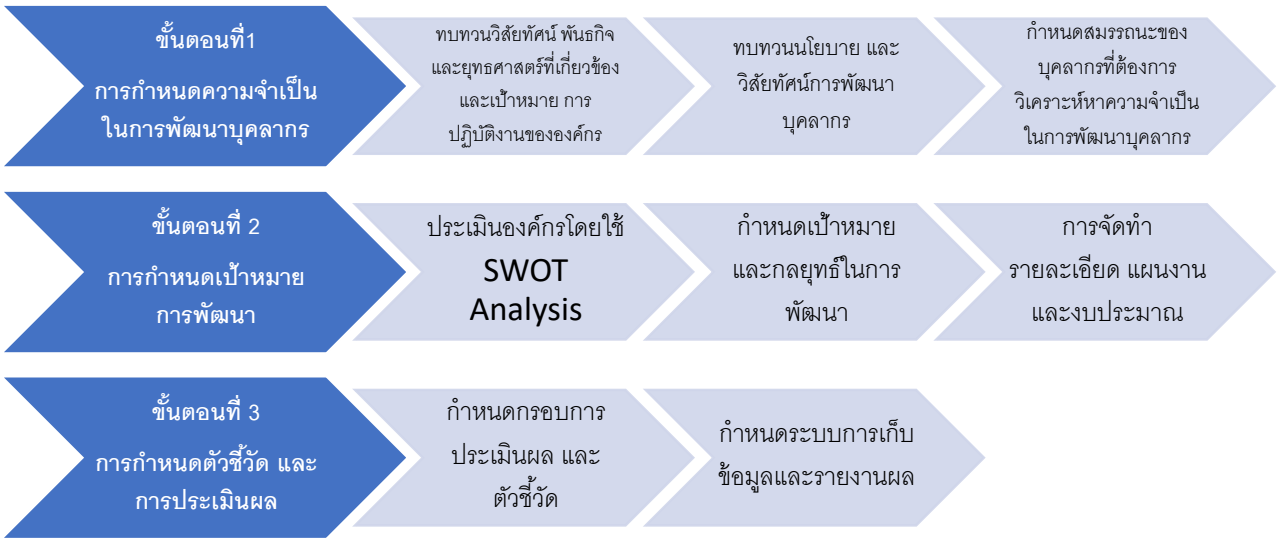
1) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของคณะรองรับภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้าให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กร ในอนาคตอย่างเป็นระบบ

2) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทัศนคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง

3) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ

1.3 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561 – 2564 ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่คณะได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากรในการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2564 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2561 ณ โรงแรมหาดแก้วรีสอร์ท

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมากำหนด ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์

4. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 5 ปี คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2556 – 2560 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็น แนวทางเพื่อ ให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้า ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

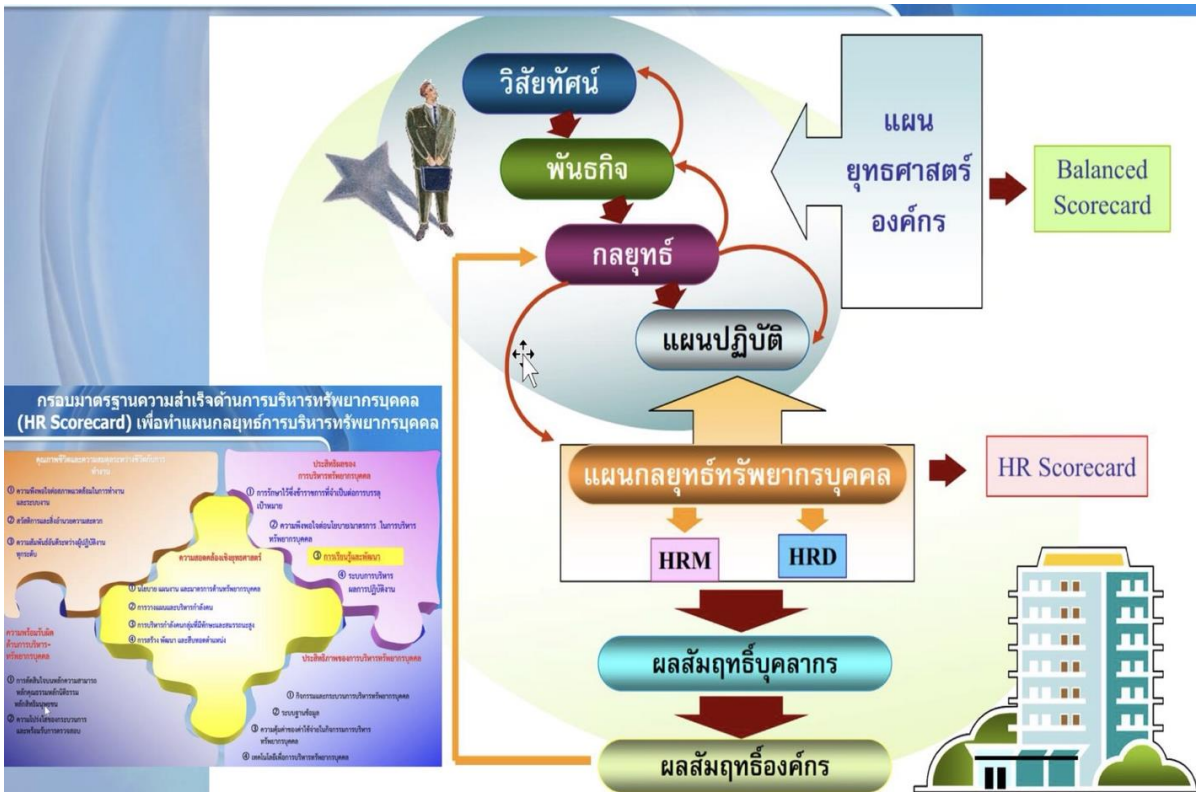
2. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน



ที่มา : รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุณยรัตพันธุ์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มียุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ขีดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิผล

บทที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามระบบคุณภาพระดับนานาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงในชุมชน 1.2 ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์ตรงในชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง 1.3 พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสังคมดิจิทัล 1.4 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติทางกฎหมายและสมรรถนะสากลของอาจารย์ 1.5 พัฒนานิสิตตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 1.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (เป็นนักกฎหมายที่มีทักษะผู้ประกอบการ) 1.7 เพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด	ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชุมชน	1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน, ทักษะการจัดการเรียนการสอนและทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของอาจารย์,การบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย/การบริการวิชาการ/ศาสตร์อื่นๆ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลข้อมูล แผนงาน/โครงการ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง 3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากลที่จำเป็น 4. บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างประเทศ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2.1.พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม 2.2 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับนานาชาติตอบสนองยุทธศาสตร์ด้นการวิจัยของประเทศ 2.3 สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยรับใช้สังคม และการวิจัยสู่เชิงพานิชย์ 2.4 พัฒนาศูนย์วิจัยเฉพาะทางที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและยุทธศาสตร์ชาติ	ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์	1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะการผลิตงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม 2. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการผลิตงานวิจัยและพัฒนา (R&D) และ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)
3. การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ 3.1.พัฒนาการบริหารจัดการและระบบคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล 3.2. พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพสู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง 3.3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ 3.4.พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึงและสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะและมหาวิทยาลัย 3.5.ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม	พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมมาภิบาล	1. บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) และ AUN -QA 2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 3. มีช่องทาง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกทั่วถึง 4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร 5. บุคลากรสามารถพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. ความมั่นคงทางการเงิน 4.1 การพัฒนาพื้นที่เชิงพานิชย์ 4.2 พัฒนาระบบบริหารการเงินและการจัดการต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ 4.3 ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและการบริการวิชาการเพื่อการหารายได้ 4.4 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าและผู้รับบริการ	สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงินด้วยการเพิ่มรายได้และการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ	1. บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถ ในการจัดโครงการบริการเพื่อแสวงหารายได้ 2. บุคลการสามารถพัฒนากระบวนงาน หรือนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความคาดหวัง
นิสิต	<u>สายวิชาการ</u> 1. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. คณาจารย์สามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม 3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต 4. คณาจารย์คอยดูแล ให้คำปรึกษาและไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนิสิตจนสำเร็จการศึกษา <u>สายสนับสนุน</u> 1. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพแก่ผู้รับบริการ	<u>สายวิชาการ</u> 1. คณาจารย์มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต <u>สายสนับสนุน</u> 1. มีจิตบริการ 2. มีความเชี่ยวชาญในงาน
ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการโครงการวิชาการ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า	1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัยและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ 2. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ 3. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 4. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะ	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผนและการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย และการบริหารจัดการคณะ

3. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

1. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนา
2. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร (networking)
3. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการพัฒนาบุคลากร
4. วัฒนธรรมองค์กรที่มีการเคารพผู้อาวุโสเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากร โดยการสอนงานและระบบพี่เลี้ยง
5. ผู้บริหารให้การสนับสนุนและส่งเสริมการพัฒนาตนเอง

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อม ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)
2. การจัดทำเส้นทางความก้าวในหน้า สายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และยังไม่มี Training Roadmap
3. การถ่ายทอดความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขาให้บุคคลอื่นหรือผู้ร่วมงานได้รับทราบและมีความรู้ความชำนาญ เพิ่มมากขึ้นยังไม่ครอบคลุมทั้งองค์กร เมื่อย้ายงานหรือลาออกก็จะเกิดปัญหาในการปฏิบัติงานที่ต่อเนื่อง
4. ขาดความต่อเนื่องในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล
5. ขาดบุคลากรด้าน HRD
6. ไม่มีการปรับปรุงข้อมูลด้าน HRD ที่เผยแพร่ผ่าน website ให้ทันสมัย
7. ไม่มีการถ่ายทอดองค์ความรู้ในกระบวนการที่ปฏิบัติเป็นเอกสารที่ชัดเจนเพื่อเผยแพร่ให้ผู้อื่นทราบ

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้บุคลากรต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานในระดับสากล
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทางทำให้เกิดการพัฒนา ตนเองได้ตามที่ต้องการ เช่น e-learning การฝึกอบรมทาง Internet การเรียนรู้ผ่านระบบ Internet
3. การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในส่วนภูมิภาคตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ เพิ่มมากขึ้น
4. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนามีสัดส่วนลดลง

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD Vision

บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้สังคม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร HRD Mission

1. การพัฒนาระบบ HRD ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐานคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี			
			2561	2562	2563	2564
1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEx (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEx	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน	1	2	3	-
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน	80	90	100	มากกว่า 90
		2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	80	90	100	มากกว่า 90
		ก) ประเภทบริหาร - ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน
		ข) ประเภทอำนวยการ - อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช. คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน	6 คน	6 คน	6 คน	6 คน
		ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ - ศาสตราจารย์		-	1 คน	1 คน
		- รองศาสตราจารย์	1 คน	1 คน		
		- ผู้ช่วยศาสตราจารย์		3 คน	4คน	5 คน
		อาจารย์		20 คน	22 คน	21 คน
		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13 คน	13 คน	13 คน	13 คน
		- ชำนาญการพิเศษ		1 คน	1 คน	1 คน
		- ชำนาญการ	1คน	2 คน	3 คน	4 คน
		- ปฏิบัติการ	1 คน	10 คน	9 คน	8 คน
		2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	70	75	80	85
		2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	70	75	80	85
		2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	70	75	80	85
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม	-	10	15	20
		2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต	80	80	85	90
		2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ	85	85	90	95

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี			
			2561	2562	2563	2564
	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	1 คน	2 คน	3 คน	3 คน
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	4 แสน	4.2 แสน	4.5 แสน	5 แสน
		2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน
		2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน	5 คน	5 คน	5 คน
		2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	2	2	2
		2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	25	25	25	25
		2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	-	3	3	3
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	5	6	7	8
		3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	80	85	90	90
		3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	70	75	80	85
		3.1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์	-	ระดับ 3	ระดับ 5	-
		3.1.5 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีในระบบ KM	5	6	7	8
	3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ	3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯให้แก่หน่วยงานภายนอก		1	2	3
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ	3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำ IDP	-	30	50	75
		3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนาตนเองต่อคนต่อปี	-	30	30	30

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี			
			2561	2562	2563	2564
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	2	3	4	5
		4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล	-	1	1	1
		4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์	-	1	2	3
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0		60	70	80
		4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	-	80	80	82.5
		4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	-	80	80	82.5
		4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	-	80	80	82.5
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	-	1	2	3
		5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน	-	5	10	15
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	-	-	2	4

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEx (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEx	· การให้การศึกษา · การฝึกอบรม · การจูงใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน	1	2	3	-	1. การพัฒนาระบบคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนา (5.2 ข (1) 2. การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารการฝึกอบรม (5.2 ข(2) 3. การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (5.2ข (3) 4. โครงการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับแผนสืบทอดตำแหน่ง (5.1 ค) 5. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วย IDP (5.2 ข) 6. โครงการพัฒนาระบบคุณภาพจัดการความรู้ (หมวด 4)	√ √ √	√ √ √		

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงงานส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill ·หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน	80	90	100	100					
			2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน <u>ก) ประเภทบริหาร</u> - ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)	1 คน	1 คน	1 คน	1 คน	- ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี) 1.ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง 2.ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ 3.โครงการสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ		√ √ √	√	√
			<u>ข) ประเภทอำนวยการ</u> - อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช.คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน	6 คน	6 คน	6 คน	6 คน	1. ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลาง 2. ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ 3.จัดทำโครงการส่งหลักการฝึกอบรมและศึกษาดูงาน 4. โครงการสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ		√ √ √	√	√

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
		· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงงานส่งหลังการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill ·หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร	ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์									
			ศาสตราจารย์		-	1 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง			√ √	√ √
			รองศาสตราจารย์	1 คน	1 คน			1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√ √	√ √	√ √	√ √
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์		3 คน	4 คน	5 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√ √	√ √	√ √	√ √
			อาจารย์		20 คน	22คน	21คน	1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. ฝึกอบรมระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์ 3. ฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง 5. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย 6. โครงการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ 7. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา 8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีใน	√ √ √	√ √ √ √	√ √	√ √

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
								การจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของนิสิต		√	√	√
								9. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ		√	√	√
		· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงงานส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill ·หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม	ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13คน	13คน	13คน	13คน					
			ชำนาญการพิเศษ		1 คน	1 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		√	√	√
								2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน		√	√	√
								3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ		√	√	√
			ชำนาญการ	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	√	√	√	√
								2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน	√	√	√	√
								3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ		√	√	√
			ปฏิบัติการ	12 คน	10 คน	9 คน	8 คน	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในงานประจำ	√			
								2. โครงการ Service Excellence	√			
								3. โครงการ Lean				
								4. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ	√			√
								5. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		√		
								6. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean		√		
								7.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่ความเป็นเลิศ		√	√	√
								8. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงาน		√	√	√

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
		· การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร						วิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 9. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 10. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์งานวิจัย เพื่อขอยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 11. โครงการพี่เลี้ยงนักวิเคราะห์ และนักวิจัย		√ √ √	√ √ √	√ √ √
			2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	70	75	80	85					
			2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	70	75	80	85					
			2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	70	75	80	85					
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	· การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · พี่สอนน้อง โดยทำทีมที่ปรึกษา · การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม	-	10	15	20	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/การพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนางานประจำ 2. โครงการนักวิจัยพี่เลี้ยง	√	√ √	√ √	√ √
		· การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น	2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต	80	80	85	90	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลาการดีเด่นด้านการเรียนการสอน	√	√	√	√
			2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ	85	85	90	95	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลาการดีเด่นด้านการบริการวิชาการ	√	√	√	√

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	· การสร้างรางวัลจูงใจ · การนำบุคลากรที่ได้รับรางวัลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	1	2	3	3	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม 2. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นด้านการวิจัยรับใช้สังคม	√ √	√ √	√ √	√ √
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	·นำบุคคลที่ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	1. การแลกเปลี่ยนบุคลากร 2. Shadowing Program		√ √	√ √	√ √
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	·จัดสรรงบประมาณในทุกปี	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	4 แสน	4.2 แสน	4.5 แสน	5 แสน	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√	√	√	√
		· การมอบหมายงาน (รายบุคคล)	2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	1	2	3	4	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√ √	√ √	√ √	√ √
		·ประชาสัมพันธ์การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร	2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	1	2	3	4	1. กิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก	√	√	√	√
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	·จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5	5	5	5	1. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ 2. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ 3. มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำ		√ √ √	√ √ √	√ √ √
			ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์									
			ศาสตราจารย์		-	1 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง			√ √	√ √

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
			รองศาสตราจารย์	1 คน	1 คน			1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ	√	√	√	√
								2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√	√	√	√
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์		3 คน	4 คน	5 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ	√	√	√	√
								2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง	√	√	√	√
			อาจารย์		20 คน	22 คน	21 คน	1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	√			
								2. ฝึกอบรมระเบียบวิธีวิจัยทางนิติศาสตร์	√			
								3. ฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน	√	√	√	√
								4. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง		√	√	√
								5. โครงการพัฒนาสมรรถนะนักวิจัย		√	√	√
								6. โครงการเตรียมความพร้อมในการขอตำแหน่งทางวิชาการ		√	√	√
								7. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา		√	√	√
								8. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มอัตราการคงอยู่ของนิสิต		√	√	√
								9. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ			√	√
											√	√

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
								10.โครงการนักวิจัยพี่เลี้ยง 11. โครงการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ			√	√
			ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13 คน	13 คน	13คน	13คน					
			ชำนาญการพิเศษ		1 คน	1 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ		√ √ √	√ √ √	√ √ √
			ชำนาญการ	1 คน	2 คน	3 คน	4 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ	√ √	√ √ √	√ √ √	√ √ √

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
			ปฏิบัติการ	12 คน	10 คน	9 คน	8 คน	1. โครงการ Service Excellence 2. โครงการ Lean 3. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 4. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean 6.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำสู่ความเป็นเลิศ 7. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งทีสูงขึ้น 8. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 9. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์งานวิจัย เพื่อขอยื่นขอตำแหน่งที่สูงขึ้น 10. โครงการพี่เลี้ยงนักวิเคราะห์ และนักวิจัย	√ √ √ √	√ √ √ √ √	√ √ √ √ √ √	
		ครอบคลุมการเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งภายในแท่งเดียวกันและข้ามแท่ง	2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	2	2	2	2					
		· ดูฐานข้อมูลการครองระดับตำแหน่ง ประชาสัมพันธ์การ ·ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง	2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	25	25	25	25					

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
		·การฝึกอบรม · การศึกษาดูงาน · การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ ·Job Empowerment	2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	-	3	3	3	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 2. โครงการสร้างระบบ Talent Management - ด้านการเรียนการสอน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริการวิชาการ - ด้านบริหารจัดการ	√	√ √	√ √	√ √
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	· การจัดการความรู้เน้น Implicit Knowledge จากคนเก่งอย่างต่อเนื่อง · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่เป็นต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ · การจัดทำ KM Webให้เป็น · การจัดทำ Content ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ · จัดทำ COP Online · e-Learningหมวดหมู่	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์การ	5	6	7	8	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คณะนิติศาสตร์ 2. โครงการจัดทำ KM Web 3. โครงการ COP Online, e-Learning โครงการประกวดนวัตกรรมการจัดการความรู้	√	√ √	√ √ √	√
			3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	80	85	90	90					
			3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	70	75	80	85					
			3.1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการเรียนรู้ผ่านเว็บไซท์	-	ระดับ 3	ระดับ 5	-	1. โครงการจัดทำ KM Web		√		
			3.1.5 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีในระบบ KM	5	6	7	8					
	3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ		3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก		1	2	3					

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำ IDP	-	30	50	75	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	√	√	√	√
			3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนาตนเองต่อคนต่อปี	-	30	30	30					
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	2	3	4	5	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ 2. โครงการประกวดนวัตกรรมคณะนิติศาสตร์		√	√ √	√ √
			4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล	-	1	1	1					
			4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์	-	1	2	3					
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0	·การฝึกอบรม	4.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0	-	60	70	80	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0		√	√	√
			4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	-	80	80	82.5					
			4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	-	80	80	82.5					
			4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	-	80	80	82.5					

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	ปี พ.ศ.			
				2561	2562	2563	2564		2561	2562	2563	2564
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	-	1	2	3	1. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean	√	√	√	√
		· การมอบหมายงานที่ท้าทาย	5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน	-	5	10	15	1. มอบหมาย TOR รายบุคคล	√	√	√	√
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	· การจูงใจ การชื่นชม	5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	-	-	2	4	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ	√	√	√	√

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะนิติศาสตร์

คำสั่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ที่ 0082/2561
เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์
พ.ศ. 2561-2564

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 0323/2552ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2552 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ดังรายชื่อต่อไปนี้

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ ดังนี้

1. คณบดีคณะนิติศาสตร์	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์)	กรรมการ
3. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์)	กรรมการ
4. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์จิรนันท์ ไชยบุปผา)	กรรมการ
5. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์	กรรมการ
6. (อาจารย์เจษฎา ทองขาว)	
7. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
8. อาจารย์ ดร.อุกฤษฎ์ มูสิกพันธุ์	กรรมการ
9. อาจารย์ศาสตรา แก้วแพง	กรรมการ
10. อาจารย์ณฐกันต์ ด้วงปาน	กรรมการ
11. นางสาวดุสิดา แก้วสมบูรณ์	กรรมการ
12. นางสาวเพ็ญนภา ไพยศาล	กรรมการ
13. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
14. นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
15. นายณัฐวุฒิ ชัชวงษ์	กรรมการ
16. นายณัฐวุฒิ คงไข่	กรรมการ
17. นายเศกสิทธิ์ แก้วพิบูลย์	กรรมการ
18. นายกรีฑา รักเล่ง	กรรมการ
19. นางจิราวรรณ คงเรือง	กรรมการ

/20. นายอนุชา...

20. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ
21. นางสาวอทิตา มู่สา	กรรมการ
22. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล)	กรรมการและเลขานุการ
23. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
24. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

มีหน้าที่ในการดำเนินโครงการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561

(รองศาสตราจารย์กรกฎ ทองขะโชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ