

เป็นคณะชั้นนำระดับชาติด้านการผลิตบัณฑิต โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568

แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2564

HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PLAN 2021



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

คำนำ

คณะนิติศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 256 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อ
แปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษาทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นเพิ่ม
สมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวทันบริบท
การเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุ
ผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ใน
โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 23-25 กันยายน 2563
ณ โรงแรมธรรมรินทร์ ธนา อำเภอเมืองตรัง จังหวัดตรัง และผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์
ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 9/2563 ในวันพุธที่ 16 ธันวาคม 2563

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.
2564 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่วางไว้
และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ธันวาคม 2563

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์ 1

กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

บทที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 12

บทที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 13

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 16

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คณะเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางกาพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2560-2561 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุ เป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คณะตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การปรับเปลี่ยนบทบาท ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบ ที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิง ยุทธศาสตร์ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 สู่การปฏิบัติ
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ของคณะ

1.3 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2561-2564 สู่อำนาจปฏิบัติ โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

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

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนด 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 แนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและ จัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

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 และกลยุทธ์ ตลอดจน กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

2. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและ สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรูและเรียนรู้ได้ด้วยตนเองตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและ ทักษะคิดที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการนวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้ายาปน มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เปนที่ต้องการในตลาดโลก เปนฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้าน การเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เปนครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เปนฐานอุตสาหกรรม และบริการอัจฉริยะมาตอยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐาน การผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทาง เดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เปนกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเต็มโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทาง ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ซึ่งเป็นแผนแม่บทหลักของการพัฒนาประเทศ และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทย ไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศ นอกจากนั้นได้ให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมของภาคี การพัฒนาทุกภาคส่วนทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาคและระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวางและ ต่อเนื่องเพื่อร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์และทิศทางการพัฒนาประเทศรวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน” การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญในการเชื่อมต่อกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้กำหนดประเด็นการพัฒนา พรอหมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปีแรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติเพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และระบบเศรษฐกิจของประเทศให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตาม ประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การพัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย สรุปลงสาระสำคัญของแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 ดังต่อไปนี้

วัตถุประสงค์

1. เพื่อวางรากฐานให้คนไทยเป็นคนที่สมบูรณ์ มีคุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบวินัย ค่านิยมที่ดี มีจิตสาธารณะ และมีความสุข โดยมีสุขภาวะและสุขภาพที่ดี ครอบครัวยอบุณ ตลอดจนเป็นคนเก่งที่มีทักษะ ความรู้ ความสามารถและพัฒนาตนเองได้ต่อเนื่องตลอดชีวิต
2. เพื่อให้คนไทยมีความมั่นคงทางเศรษฐกิจและสังคม ได้รับความเป็นธรรมในการเข้าถึงทรัพยากรและบริการทางสังคมที่มีคุณภาพ ผู้ด้อยโอกาสได้รับการพัฒนาศักยภาพ รวมทั้งชุมชนมีความเข้มแข็งพึ่งพาตนเองได้
3. เพื่อให้เศรษฐกิจเข้มแข็ง แข่งขันได้ มีเสถียรภาพ และมีความยั่งยืน สร้างความเข้มแข็งของฐานการผลิตและบริการเดิมและขยายฐานใหม่โดยการใช้นวัตกรรมที่เข้มข้นมากขึ้น สร้างความเข้มแข็งของเศรษฐกิจฐานรากและสร้างความมั่นคงทางพลังงานอาหารและน้ำ
4. เพื่อรักษาและฟื้นฟูทรัพยากรธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมให้สามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

เป้าหมายรวม

เพื่อให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ดังกล่าว ได้กำหนดเป้าหมายรวมการพัฒนาของแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ประกอบด้วย

1. คนไทยมีคุณลักษณะเป็นคนไทยที่สมบูรณ์ มีวินัย มีทัศนคติและพฤติกรรมตามบรรทัดฐานที่ดีของสังคม มีความเป็นพลเมืองตื่นรู้ มีความสามารถในการปรับตัวได้อย่างรู้เท่าทันสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีสุขภาพกายและใจที่ดี มีความเจริญงอกงามทางจิตวิญญาณ มีวิถีชีวิตที่พอเพียงและมีความสุขเป็นไทย

2. ความเหลื่อมล้ำทางด้านรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้ต่ำสุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็ง สามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ชั้นสูงใหม่ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัย และพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

4. ทูทางธรรมชาติและคุณภาพสิ่งแวดล้อมสามารถสนับสนุนการเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีความมั่นคงทางอาหาร พลังงาน และน้ำ โดยเพิ่มพื้นที่ป่าไม้ให้ได้ร้อยละ 40 ของพื้นที่ประเทศ เพื่อรักษาความสมดุลของระบบนิเวศ ลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกในภาคพลังงานและขนส่งไม่น้อยกว่าร้อยละ 7 ภายในปี 2563 เทียบกับการปล่อยในกรณีปกติ มีปริมาณหรือสัดส่วนของขยะมูลฝอยที่ได้รับ การจัดการอย่างถูกหลักสุขาภิบาลเพิ่มขึ้น และรักษาคุณภาพน้ำและคุณภาพอากาศในพื้นที่วิกฤต ให้อยู่ในเกณฑ์มาตรฐาน

5. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหาอาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมขาลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุน และการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันท่วงที โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการได้ดีว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีอิสระมากขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความเป้นธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤติมิชอบและธรรมาภิบาล

ในสังคมไทย

- ยุทธศาสตร์ที่ 7 : การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบโลจิสติกส์
- ยุทธศาสตร์ที่ 8 : การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี วิจัย และนวัตกรรม
- ยุทธศาสตร์ที่ 9 : การพัฒนาภาคเมือง และพื้นที่เศรษฐกิจ
- ยุทธศาสตร์ที่ 10 : ความร่วมมือระหว่างประเทศเพื่อการพัฒนา

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565

กรอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2565

1. แผนด้านบุคลากรที่จะช่วยสนับสนุนการดำเนินการ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

- 1.1 การพัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสากลของอาจารย์
- 1.2 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับนานาชาติตอบสนองยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศ
- 1.3 พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุขและมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง

2. แผนด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการพัฒนาระบบบริหารและการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

- 2.1 การพัฒนาระบบบริหารขีดความสามารถ อัตรากำลัง การสรรหาและคัดเลือก
- 2.2 การพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากร
- 2.3 การสนับสนุน และธำรงรักษาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้อยู่กับมหาวิทยาลัยและทำงานด้วยความทุ่มเท
- 2.4 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561 – 2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567 แผนพัฒนาระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) และ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567 มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของบุคลากรทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าไปเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
<p>1. ความเป็นเลิศด้านการจัดการศึกษา เพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมทางสังคมและความเป็นผู้ประกอบการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>1.1 พัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถานประกอบการ(KR1.1.2,1.1.3,1.2.1,1.2.2)</p> <p>1.2 พัฒนาหลักสูตรให้เหมาะสมกับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย(KR1.3.2,1.3.3)</p> <p>1.3 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติทางกฎหมายและสมรรถนะสากลของอาจารย์</p> <p>1.4 พัฒนานิสิตตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21</p> <p>1.5 จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้และพัฒนาระบบในการฝึกทักษะนิสิต</p> <p>1.6 เพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</p>	<p>-เพื่อเน้นให้นิสิตมีความเป็นผู้ประกอบการ(KR.1.1.2/1.2.1)</p> <p>- เพื่อเน้นให้นิสิตมีทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคม(KR.1.1.3,1.2.2)</p> <p>-นิสิตมีทักษะเชิงปฏิบัติ</p> <p>- เพื่อสร้างหลักสูตร/ชุดวิชา/รายวิชาสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยที่เน้นให้เกิดสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (KR.1.3.2)</p> <p>-เพื่อสร้างหลักสูตร/ชุดวิชา/รายวิชาสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยที่เน้นให้เกิดสมรรถนะในการสร้างผู้ประกอบการ (KR.1.3.3)</p>	<p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม ทักษะผู้ประกอบการ และทักษะเชิงปฏิบัติ</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ ติดตาม และ ประเมินผลข้อมูล แผนงาน /โครงการ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากลที่จำเป็น</p> <p>4. บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างประเทศ</p>
<p>2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัย</p> <p>2.1.พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>2.2.พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับนานาชาติ ตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของประเทศ</p> <p>2.3.สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยรับใช้สังคม และการวิจัยสู่เชิงพาณิชย์</p> <p>2.4.พัฒนาศูนย์วิจัยเฉพาะทางที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<p>ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p>	<p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะการผลิตงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมหรือสามารถผลิตงานวิจัยสร้างนวัตกรรมให้กับชุมชนและสังคมได้</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการผลิตงานวิจัยและพัฒนา (R&D) และ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)</p>

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
<p>3. การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ</p> <p>3.1 พัฒนาการบริหารจัดการและระบบคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล</p> <p>3.2 พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง</p> <p>3.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.4 พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึง และสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>3.5 ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>3.6 พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ เพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการ(KR 1.2.3)</p>	<p>- พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมาภิบาล</p> <p>- เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) และ AUN -QA 2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 3. มีช่องทาง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกทั่วถึง 4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร 5. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม ทักษะผู้ประกอบการ และทักษะเชิงปฏิบัติ 5. บุคลากรสามารถพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
<p>4. ความมั่นคงทางการเงิน</p> <p>4.1 การพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์</p> <p>4.2. พัฒนาระบบบริหารการเงินและการจัดการต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>4.3. ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและการบริการวิชาการเพื่อการหารายได้</p> <p>4.4. พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าและผู้รับบริการ</p>	<p>- สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงิน ด้วยการเพิ่มรายได้และการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการจัดโครงการบริการเพื่อแสวงหารายได้ 2. บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการงาน หรือนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร 3. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการวิจัยเพื่อแสวงหารายได้

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความคาดหวัง
<p>นิสิต</p>	<p><u>สายวิชาการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. คณาจารย์สามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม 3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต 4. คณาจารย์คอยดูแล ให้คำปรึกษาและไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนิสิตจนสำเร็จการศึกษา <p><u>สายสนับสนุน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพแก่ผู้รับบริการ 	<p><u>สายวิชาการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณาจารย์มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต <p><u>สายสนับสนุน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีจิตบริการ 2. มีความเชี่ยวชาญในงาน
<p>ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการโครงการวิชาการ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัยและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้ 2. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ 3. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 4. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้คอมพิวเตอร์ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผนและการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัยและการบริหารจัดการคณะ

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) และการเตรียมความพร้อมขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)
2. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า สายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และยังไม่มีการ 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. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้บุคลากรต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้ มาตรฐานในระดับสากล
2. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทางทำให้เกิดการพัฒนา ตนเองได้ตามที่ต้องการ เช่น e-learning การฝึกอบรมทาง Internet การเรียนรู้ผ่านระบบ Internet
3. การเปิดช่องทางในการเข้าศึกษาต่อของสถาบันอุดมศึกษาอย่างทั่วถึง ส่งผลให้บุคลากรที่อยู่ในส่วนภูมิภาคตัดสินใจในการศึกษาต่อและสามารถพัฒนาตนเองได้อีกช่องทางทำให้มีบุคลากรที่มีความรู้ เพิ่มมากขึ้น
4. รัฐมีนโยบายสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนา มีสัดส่วนลดลง

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำระดับชาติด้านการผลิตบัณฑิต โดยใช้ชุมชนเป็นฐานในปี 2568

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. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

บทที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย ประจำปี
			2564
	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	3 คน
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในระดับสากล	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	4 คน
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	5 แสน
		2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	4 คน
		2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	4 คน
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน
		2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	2
		2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	25
		2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	3
	3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร
3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			90
3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้			85
3.1.5 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีในระบบ KM			8
3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ		3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษาวิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก	3
3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำ IDP	75
		3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนาตนเองต่อคนต่อปี	30

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย ประจำปี
			2564
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในเชิงนวัตกรรมและ เทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่ เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	5
		4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล	1
		4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์	3
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการ ทำงานในยุค 4.0	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0	80
		4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	82.5
		4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	82.5
		4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	82.5
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ การปรับปรุงและพัฒนาางอย่าง ต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ)	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุง และพัฒนาางานที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนาางาน	3
		5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนา างาน	15
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรใน การสร้างสรรคผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	4

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงการส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill · หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรม ในบางหลักสูตร 	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน	100				
			2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	1 คน	- ผู้บริหารระดับต้น (คนบตี) 1.โครงการสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ	208,400	ม.ค. 64	เลขานุการคณะกรรมการประจำคณะ (ผศ.กฤษฎา)/ ผู้ช่วยเลขานุการฯ
			ข) <u>ประเภทอำนวยการ</u> - อำนวยการระดับต้น (รองคนบตี, ผช.คนบตี, หัวหน้าสำนักงาน	6 คน	1. โครงการสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ	208,400	ม.ค. 64	เลขานุการคณะกรรมการประจำคณะ (ผศ.กฤษฎา)/ ผู้ช่วยเลขานุการฯ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ การมอบหมายงาน (รายบุคคล และกลุ่ม) e-Learning ในบางหลักสูตร การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร หรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) การทำโครงการส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชา ทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชา และผู้เข้ารับการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการ ฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์					
			ศาสตราจารย์	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง		ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ
			รองศาสตราจารย์		1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง		ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง		ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ
			อาจารย์	21คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง 3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัย รับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ 4. โครงการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการ จัดการเรียนการสอนของคณาจารย์ 5. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากร	50,000 30,000 20,000	ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย. 64 ต.ค. 63-ก.ย. 64 ม.ค.-ก.พ. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ คณะกรรมการ KM/งาน จัดการความรู้ ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/กาญจนรัตน์/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ งานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
					6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม”	30,000	เม.ย.-พ.ค. 64	ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/อ.สนั่น/งาน บริการการศึกษา
					7.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “การจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมให้เกิดทักษะการเป็นผู้ประกอบการ”	30,000	เม.ย.-พ.ค. 64	ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/อ.สนั่น/งาน บริการการศึกษา
		<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงการส่งผลการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill 	ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13 คน				
			ชำนาญการพิเศษ	1 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ 		ต.ค.- ธ.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ
			ชำนาญการ	4 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ 		ต.ค.- ธ.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ..กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
		<ul style="list-style-type: none"> หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชา ทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชา และผู้เข้ารับการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการ ฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	<p>ปฏิบัติการ</p> <p>2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ</p> <p>2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์</p> <p>2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้า รับการพัฒนา</p>	<p>8 คน</p> <p>85</p> <p>85</p> <p>85</p>	<p>1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ</p> <p>3. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากร</p> <p>11. โครงการพี่เลี้ยงนักวิเคราะห์ และ นักวิจัย</p>	<p>20,000</p> <p>20,200</p>	<p>ต.ค.- ธ.ค.</p> <p>ต.ค. 63-ก.ย. 64</p> <p>ม.ค.-ก.พ. 64</p> <p>ต.ค. 63 -ก.ย. 64</p>	<p>รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ</p> <p>รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล</p> <p>หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล</p>
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ บุคลากรในทุกระดับให้มีขีด ความสามารถสูงในการทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ พี่สอนน้อง โดยทำทีมที่ปรึกษา การส่งงานจากบุคคลที่มีผลงาน ดีเด่น 	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม	20	<p>1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนา ทักษะด้านการวิจัย” หัวข้อ การสร้าง เครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพ ของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย</p> <p>2. โครงการอบรมจริยธรรม หลักสูตร จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับงานวิจัย ทางสังคมศาสตร์</p>	80,000	พ.ย. 63	<p>รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย</p> <p>อ.เอกราช/งานวิจัย</p>
	2.3 เพื่อยกระดับขีด ความสามารถของบุคลากรให้ เป็นต้นแบบความสำเร็จของการ วิจัยเพื่อรับใช้สังคม	<ul style="list-style-type: none"> การสร้างรางวัลใจ การนำบุคลากรที่ได้รับรางวัลมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ระดับชาติหรือนานาชาติ	3	<p>1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ</p> <p>2. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การวิจัยรับใช้สังคม</p>	50,000	<p>ต.ค. 63-ก.ย. 64</p> <p>เม.ย. - พ.ค. 64</p>	<p>คณะกรรมการ KM/งาน จัดการความรู้ งานวิจัย</p>

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	นำบุคคลที่ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ มาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	4 คน	1. การแลกเปลี่ยนบุคลากร	30,000	ต.ค. 63-ก.ย. 64	ผู้ช่วยคณบดี (อ.หทัยกาญจน์)/งานวิเทศน์สัมพันธ์	
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	จัดสรรงบประมาณในปี	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	5 แสน	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง		ต.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/งานบุคคล	
การมอบหมายงาน (รายบุคคล)		2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	4	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง		ธ.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ		
ประชาสัมพันธ์การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร		2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	4	1. กิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก		ต.ค. 63-ก.ย.64	งานบุคคล		
2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร	-	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5	1. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ 2. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ 3. มอบหมายงานที่ทำนายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำ		ต.ค. 63-ก.ย.64	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/งานบุคคล	
			ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์						
			ศาสตราจารย์	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง		ธ.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ	
			รองศาสตราจารย์		1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง		ธ.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ	
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ		ธ.ค. 63	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้า	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
					2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง		ต.ค. 63-ก.ย.64	สำนักงานคณะ
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ต่อ)		อาจารย์	21 คน	<ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ “พัฒนาทักษะด้านการวิจัย” หัวข้อ การสร้างเครื่องมือการวิจัยและการตรวจสอบคุณภาพของเครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย 2. โครงการอบรมจริยธรรม หลักสูตร จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์สำหรับงานวิจัยทางสังคมศาสตร์ 3. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน 4. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง 9. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 10. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร 11. ผลักดันการสร้างนวัตกรรมโดยใช้งานวิจัยเป็นฐาน 	80,000	พ.ย. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64 ธ.ค. 63 ม.ค.-ก.พ. 64	รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย อ.เอกราช/งานวิจัย รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/หัวหน้า สำนักงานคณะ รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ(ต่อ)		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13คน				
ชำนาญการพิเศษ			1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ		ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64 ต.ค. 63-ก.ย.64	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ	
ชำนาญการ			4 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ		ร.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย.64 ต.ค. 63-ก.ย.64		

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ(ต่อ)		ปฏิบัติการ	8 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 3. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้นของ บุคลากร 11. โครงการที่เลี้ยงนักวิเคราะห์ และ นักวิจัย	20,000 20,200	ต.ค.- ธ.ค. ต.ค. 63-ก.ย. 64 ม.ค.-ก.พ. 64 ต.ค. 63 -ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล	
		ครอบคลุมการเข้าสู่ระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นทั้งภายในแห่งเดียวกันและ ข้ามแห่ง	2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนา บุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2 โครงการ					
		· ดูฐานข้อมูลการครองระดับ ตำแหน่ง ประชาสัมพันธ์การ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การเลื่อนระดับตำแหน่ง	2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	25 คน					
		· การฝึกอบรม · การศึกษาดูงาน · การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร · Job Empowerment	2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุน บุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	3	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล 2. การสร้างระบบ Talent Management - ด้านการเรียนการสอน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริการวิชาการ - ด้านบริหารจัดการ	86,000	ธ.ค. 63 ต.ค. 63-ก.ย. 64	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล	

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ	
3. การจัดการความรู้เพื่อ การเป็นองค์กรชั้นนำแห่ง การเรียนรู้ (สนับสนุนทุก ยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> การจัดการความรู้เน้น Implicit Knowledge จากคนเก่งอย่าง ต่อเนื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่เป็นต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ การจัดทำ KM Web ให้เป็น การจัดทำ Content ให้มีความ ทันสมัยอยู่เสมอ จัดทำ COP Online e-Learningหมวดหมู่ 	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการ จัดแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	8	1. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีคณะ นิติศาสตร์ 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ	50,000	ต.ค. 63-ก.ย. 64	คณะกรรมการ KM/งาน จัดการความรู้ งานวิจัย	
			3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	90					
			3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	85					
			3.1.4 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีใน ระบบ KM	8					
	3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ระดับประเทศ		3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก	3					
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการ พัฒนาตนเองอยู่เสมอ		3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มี การทำ IDP	75	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	86,000	ธ.ค. 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล	
			3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนา ตนเองต่อคนต่อปี	30					

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	5	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์	200,000		สำนักงานคณะนิติศาสตร์
			4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล	1				
			4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์	3				
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	3	1. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean			
			5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน	15	1. มอบหมาย TOR รายบุคคล		ธ.ค. 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	· การจูงใจ การชื่นชม	5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	4	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ		เม.ย. – พ.ค. 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล



HUMAN RESOURC DEDEVELOPMENT PLAN 2021