

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

Human Resource Development Plan 2020



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

คณะนิติศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 สู่อำนาจปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล โดยผ่านการพิจารณาของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 8/2562 ในวันพุธที่ 21 สิงหาคม 2562

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

สิงหาคม 2562

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. 2563 15

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. 2563 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- 2561 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 โดยมีสุขภาพและสุขภาพที่ดี ครอบครัวอบอุ่น 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 กลุ่มที่มีรายได้น้อยร้อยละ 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 ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านุขย์ลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่งโลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุน และการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัยโปร่งใส 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. 2560 – 2561 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567 แผนพัฒนาระบบบริหารวิชาการ 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 มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

| ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ | วัตถุประสงค์ | เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามระบบคุณภาพระดับนานาชาติและตอบสนองความต้องการของสังคม</p> <p>1.2 ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงในชุมชน</p> <p>1.3 พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสังคมดิจิทัล</p> <p>1.4 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้และสมรรถนะสากลของอาจารย์</p> <p>1.5 พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม และมีคุณลักษณะตามสมรรถนะสากล</p> <p>1.6 จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้</p> <p>1.7 เพิ่มอัตราการคงอยู่ของนิสิต</p> <p>1.8 การผลิตบัณฑิตผ่านงานบริการวิชาการโดยบูรณาการร่วมกับชุมชน</p> | <p>ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพได้มาตรฐานในระดับนานาชาติมีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้ที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> | <p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน, ทักษะการจัดการเรียนการสอนและ ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของอาจารย์, การบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย/การบริการวิชาการ/ศาสตร์อื่นๆ</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ ติดตามและประเมินผลข้อมูล แผนงาน/โครงการ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p> <p>3. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากลที่จำเป็น</p> <p>4. บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างประเทศ</p> |
| <p>2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัย</p> <p>2.1 กำหนดนโยบายและจุดเน้นการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคม</p> <p>2.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการงานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ เพื่อสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจในการทำวิจัย</p> <p>2.3 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับนานาชาติ</p> <p>2.4 สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยรับใช้ชุมชน/สังคม และการวิจัยสู่เชิงพาณิชย์</p> | <p>ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ หรือนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p> | <p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะการผลิตงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม</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 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</p> | <p>พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) และ AUN -QA 2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 3. มีช่องทาง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกทั่วถึง 4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร 5. บุคลากรสามารถพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น |
| <p>4. ความมั่นคงทางการเงิน</p> <p>4.1 บริหารจัดการสินทรัพย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม</p> <p>4.2. บริหารจัดการ การเงินและต้นทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>4.3. ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและการบริการวิชาการเพื่อชุมชนและการหารายได้</p> <p>4.4.การจัดการต้นทุนและรายได้จากการจัดการศึกษา</p> | <p>สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงินด้วยการหารายได้ การบริหารสินทรัพย์ และการบริหารต้นทุน</p> | <ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการจัดโครงการบริการเพื่อแสวงหารายได้ 2. บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการงาน หรือนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร |

2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

| ผู้รับบริการ | ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน | เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความคาดหวัง |
|-------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <p>นิสิต</p> | <p><u>สายวิชาการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. คณาจารย์สามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม 3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้นักนิสิต 4. คณาจารย์คอยดูแล ให้คำปรึกษา และไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนิสิตจนสำเร็จการศึกษา <p><u>สายสนับสนุน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพ แก่ผู้รับบริการ | <p><u>สายวิชาการ</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. คณาจารย์มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นักนิสิต <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. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน และการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย และการบริหารจัดการคณะ |

3. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

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

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อมขั้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan)
2. การจัดทำเส้นทางความก้าวหน้า สายอาชีพ (Career Path) ยังไม่ครอบคลุมทุกสายงาน และยังมี 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)

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนามีสัดส่วนลดลง

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในปี 2568



วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD Vision



บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิตเพื่อรับใช้สังคม



พันธกิจการพัฒนาบุคลากร HRD Mission



1. การพัฒนาระบบ HRD ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรคนวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
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) | ค่า เป้าหมาย ประจำปี |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|
| 1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEX (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ) | 1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEX | 1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน | 1 เรื่อง |
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน | 2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน | ร้อยละ 100 |
| | | 2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน | ร้อยละ 100 |
| | | 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 | 20 คน |
| | | ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน | 13 คน |
| | | - ชำนาญการพิเศษ | 1 คน |
| | | - ชำนาญการ | 2 คน |
| | | - ปฏิบัติการ | 10 คน |
| 2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ | ร้อยละ 80 | | |
| 2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ | ร้อยละ 80 | | |
| 2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา | ร้อยละ 80 | | |
| 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้มีขีดความสามารถสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย | | 2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม | ร้อยละ 15 |
| | | 2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการผลิตภัณฑ์ | ร้อยละ 85 |
| | | 2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ | ร้อยละ 90 |
| 2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม | | 2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ | 3 คน |
| | | 2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในระดับสากล | 2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย ประจำปี | |
|-----------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|----------|
| | 2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ | 2.5.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น | 1 คน | |
| | 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ | 2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | 5 คน | |
| | | 2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | 2 โครงการ | |
| | | 2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น | 25 คน | |
| | | 2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร | 3 หลักสูตร | |
| 3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | 3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 7 ประเด็น | |
| | | 3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ร้อยละ 90 | |
| | | 3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ร้อยละ 80 | |
| | | 3.1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์ | ระดับ 3 | |
| | | 3.1.5 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีในระบบ KM | 7 หัวข้อ | |
| | 3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ | 3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก | 2 คน | |
| | 3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเองอยู่เสมอ | 3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำ IDP | ร้อยละ 50 | |
| | | 3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนาตนเองต่อคนต่อปี | 30 ชม. | |
| | 4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ) | 4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร | 4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น | 3 เรื่อง |
| | | | 4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล | 1 เรื่อง |
| 4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ | | | 1 เรื่อง | |
| 4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0 | | 4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0 | ร้อยละ 70 | |
| | | 4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ | ร้อยละ 80 | |
| | | 4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ | ร้อยละ 80 | |
| | | 4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา | ร้อยละ 80 | |
| 5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | | 5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | 5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน | 2 ชิ้น |
| | 5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน | | 5 คน | |
| | 5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร | 5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน | 1 คน | |

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEx (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ) | 1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEx | <ul style="list-style-type: none"> · การให้การศึกษา · การฝึกอบรม · การมุ่งใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้ | 1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน | 1 เรื่อง | 1. โครงการพัฒนาบุคลากรด้วย IDP (5.2 ข) | | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน | <ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคล และกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงการส่งผลการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill | 2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดทำตามแผน 2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน ก) ประเภทบริหาร - ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี) ข) ประเภทอำนวยการ - อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช.คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน) | ร้อยละ 100 ร้อยละ 100 1 คน 6 คน | - ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี) 1. การสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ 1. ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลาง 2. การสัมมนาผู้บริหารและคณะกรรมการคณะ | | ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์) | 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ) | <ul style="list-style-type: none"> · หลักการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชา | ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์ | 1 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม | | ต.ค.62 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | | |
|--------------------------------------------------------------------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------|---------------------------------|-----------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------|
| ของคณะ) (ต่อ) | | และผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการ ฝึกอบรมในบางหลักสูตร | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 5 คน | แผนพัฒนาตนเอง | 70,000 | ด.ค.61 ด.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ งานบุคคล | | |
| | | | | | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ | | | ม.ค. - มี.ค. 63 | รองคณบดี(อ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ | |
| | | | | | 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง | | | | ด.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | | | | 1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ | | | | ม.ค.-มี.ค. 63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | | | | 2. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย | | | | ด.ค.62-ก.ย.63 | ผู้ช่วยคณบดี (อ.ปพนธีร์ ธีระพันธ์) |
| | | | | | 3. โครงการฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน | | | | ด.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี(อ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ |
| | | | | | 4. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ | | | | พ.ย.-ธ.ค. 62 | ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/ งานบริการการศึกษา |
| 5. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการ จัดการเรียนการสอน | ด.ค. 62 | รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ งานบุคคล | | | | | | | | |
| 6. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา | | | | | | | | | | |
| 7. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ | | | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|------------------------------------------|--------------------------------|-----------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|-------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ) | | ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน | 13 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ | 15,000 | ต.ค.62 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | | | ชำนาญการพิเศษ | 1 คน | | | | |
| | | | ชำนาญการ | 2 คน | | | | |
| | | | ปฏิบัติการ | 10 คน | 1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การร่ำงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 3. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ 5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 70,000 | ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | | | | | | | | |
| | | 20,200 | ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล | | | | |
| | | 35,600 | ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ | | | | |
| | | | | | | | ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|-----------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------|--------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | 2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ) | | 2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ 2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ 2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการ พัฒนา | ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 | | | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | 2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ บุคลากรในทุกระดับให้มีขีด ความสามารถสูงในการทำงานให้ บรรลุตามเป้าหมาย | <ul style="list-style-type: none"> การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ พี่สอนน้อง โดยทำทีมที่ปรึกษา การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงาน ดีเด่น | 2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม | ร้อยละ 15 | 1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางาน ประจำ 2. กิจกรรมนักวิจัยพี่เลี้ยง | 70,000 | ม.ค. – มี.ค. 63 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี(อ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | <ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงาน ดีเด่น | 2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากร สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต | ร้อยละ 85 | 1. กิจกรรมเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การเรียนการสอน | | ธ.ค. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | | | 2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากร สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ | ร้อยละ 90 | 1. กิจกรรมเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การบริการวิชาการ | | ธ.ค. 62 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | 2.3 เพื่อยกระดับขีด ความสามารถของบุคลากรให้ เป็นต้นแบบความสำเร็จของการ วิจัยเพื่อรับใช้สังคม | <ul style="list-style-type: none"> การสร้างรางวัลจูงใจ การนำบุคลากรที่ได้รับรางวัลมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้ | 2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ระดับชาติหรือนานาชาติ | 3 คน | 1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางาน ประจำ 2. กิจกรรมเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การวิจัยรับใช้สังคม | 70,000 | ม.ค. – มี.ค. 63 ธ.ค. 62 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ | |
|--------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------|--------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|-------------------------------------------|------------------------------|
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | 2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล | นำบุคคลที่ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น | 2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ | 2 คน | 1. การแลกเปลี่ยนบุคลากร 2. Shadowing Program | 30,000 | ต.ค.62-มี.ค. 63 | ผู้ช่วยคณบดี(อ.ปพนธีร์)/ งานวิเทศสัมพันธ์ | |
| | 2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ | จัดสรรงบประมาณในทุกปี · การมอบหมายงาน (รายบุคคล) | 2.5.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น | 1 คน | 1. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง 2. กิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก | | ต.ค. 62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล | |
| | 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ | จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร | 2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan) | 5 คน | 1. โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ 2. ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ 3. มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำ | | ต.ค. 62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล | |
| | | | ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์ | | 1 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง | | ต.ค. 62 ต.ค. 62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | | | ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | | 5 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง | | ต.ค. 62 ต.ค. 62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | | | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------|------------------------------------------------|-----------------|-----------------|---------------------------------------------------------------------------|----------|-----------------------|-----------------------------------------------------|
| 2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ) | | | อาจารย์ | 20 คน | 1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ | 70,000 | ม.ค.-มี.ค.63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | | | | 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาตนเอง | | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | | | | | 3. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย | 40,000 | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้ |
| | | | | | 4. โครงการฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน | 47,500 | ม.ค.-มี.ค. 63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | | | | 5. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับ มหาวิทยาลัยในต่างประเทศ | 30,000 | ต.ค.62-ก.ย.63 | ผู้ช่วยคณบดี (ผศ.ป พนธิ์)/งานวิเทศน์ สัมพันธ์ |
| | | | | | 6. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการ จัดการเรียนการสอน | 40,000 | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย |
| | | | | | 7. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ปรึกษา | 10,800 | พ.ย. 62-ม.ค.63 | ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/งานบริการ การศึกษา |
| | | | | | 8. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ | | ต.ค. 62 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|--------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|------------------------------------------|------------------------------|--------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------|------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | 2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ต่อ) | | ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน | 13 คน | | | | |
| | | | ชำนาญการพิเศษ | 1 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ | 15,000 | ต.ค.62 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | | | ชำนาญการ | 2 คน | 1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ | .030,000 | ต.ค.62 ต.ค.61-ก.ย.62 ต.ค.61-ก.ย.62 | รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | | | ปฏิบัติการ | 10 คน | 1. 1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 3. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ 4. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | 70,000 150,000 70,000 20,200 | ม.ค.-มี.ค. 62 ต.ค.62-ก.ย.63 ม.ค.-มี.ค. 63 ต.ค.62-ก.ย.63 | หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | | | | | | | ต.ค.62 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | | <p>ครอบคลุมการเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งภายในหน่วยงานและข้ามแห่ง</p> <ul style="list-style-type: none"> · ดูฐานข้อมูลการครองระดับตำแหน่ง · ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง · การฝึกอบรม · การศึกษาดูงาน · การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร · Job Empowerment | <p>2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร</p> | <p>1 โครงการ</p> <p>25 คน</p> <p>3 หลักสูตร</p> | <p>1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล</p> <p>2. โครงการสร้างระบบ Talent Management</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการเรียนการสอน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริการวิชาการ - ด้านบริหารจัดการ | 35,600 | <p>ต.ค.62-ก.ย.63</p> <p>ต.ค.62-ก.ย.63</p> <p>ต.ค.-ธ.ค. 63</p> <p>ต.ค.62-ก.ย. 63</p> | <p>รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล</p> <p>รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล</p> <p>รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล</p> |
| 3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | 3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร | <ul style="list-style-type: none"> · การจัดการความรู้เน้น Implicit Knowledge จากคนเก่งอย่างต่อเนื่อง · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่เป็นต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ · การจัดทำ KM Web ให้เป็น · การจัดทำ Content ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ · จัดทำ COP Online · e-Learningหมวดหมู่ | 3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร | 7 ประเด็น | <p>1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ</p> <p>2. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน</p> | <p>70,000</p> <p>40}000</p> | <p>ม.ค.-มี.ค 63</p> <p>ต.ค.62-ก.ย. 63</p> | <p>รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/งานจัดการความรู้</p> |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|---------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|---------------|--------------------------------------------|----------|--------------------|-----------------------------------------------------------------|
| 3. การจัดการความรู้เพื่อ การเป็นองค์กรชั้นนำแห่ง การเรียนรู้ (สนับสนุนทุก ยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ) | 3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ระดับประเทศ | | 3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ร้อยละ 90 | 1. โครงการการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล | 35,600 | ต.ค.62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้ |
| | | | 3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ | ร้อยละ 80 | | | ต.ค.62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้ |
| | | | 3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก | 2 คน | | | ต.ค.62-ก.ย. 63 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล |
| | | | 3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ มีการทำ IDP | ร้อยละ 50 | | | ต.ค.-ธ.ค. 62 | รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ งานบุคคล |
| | | | 3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนา ตนเองต่อคนต่อปี | 30 ชม./ คน/ปี | | | ต.ค.62-ก.ย.63 | รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------------------------|----------|--------------------|--------------------------------------------------------------------------|
| 4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ) | 4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร | - การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร | 4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น | 3 เรื่อง | 1. การพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ 2. การประกวดนวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ | 25,900 | ต.ค.62-ก.ย. 63 | รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล |
| | 4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0 | -การฝึกอบรม | 4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล | 1 เรื่อง | | | | |
| 4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ | 1 เรื่อง | 4.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0 | ร้อยละ 70 | | | | | |
| 4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ | ร้อยละ 80 | 4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ | ร้อยละ 80 | | | | | |
| 4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา | ร้อยละ 80 | | | | | | | |

| ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) | เป้าประสงค์ (Goal) | กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies) | ตัวชี้วัด (KPI) | ค่า เป้าหมาย | โครงการ /กิจกรรม (Initiative) | งบประมาณ | ระยะเวลา ดำเนินการ | ผู้รับผิดชอบ |
|------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------|--------------|-----------------------------------------------------|----------|--------------------|-----------------------------------------------|
| 5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ) | 5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ | <ul style="list-style-type: none"> การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร การมอบหมายงานที่ท้าทาย | 5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน | 2 ชิ้น | 1. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean | | ต.ค.62-ก.ย. 63 | หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล |
| | | | 5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน | 5 คน | 1. มอบหมาย TOR รายบุคคล | | ต.ค. 62 | รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล |