

# แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2562

Human Resource Development Plan 2019



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

# คำนำ

คณะนิติศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

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

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตุลาคม 2561

# สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์ 1

กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 4

บทที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4

บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 13

บทที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 14

บทที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 17

# บทที่ 1 บทนำ

## 1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

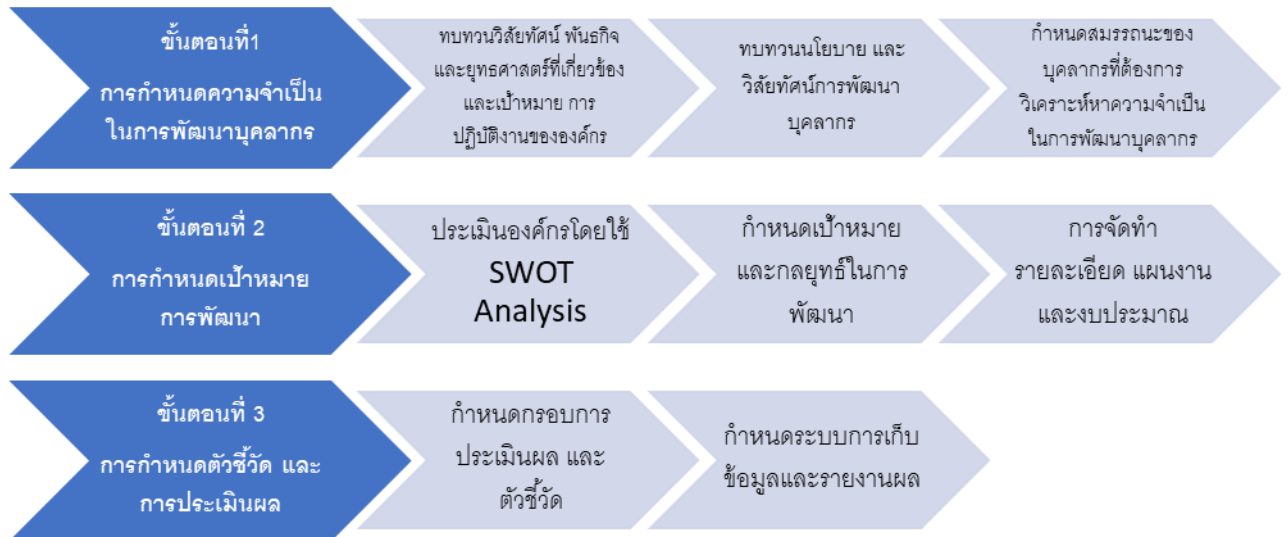
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คณะเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางกาพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2560-2561 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร 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 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบ ที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะที่เดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ พ.ศ. 2560-2564 สู่การปฏิบัติ
- 2) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 3) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาศูนย์คุณวุฒิศาสตร์ของคณะ

### 1.3 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2560-2564 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. 2560- 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. 2558-2567 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็น แนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อัน เป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและ จัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

**ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร** ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนา บุคลากรในภาพรวม 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 ทักษะคิดที่เปี่ยมล้นที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการชั้นนวัตกรรมนำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้ายาเป็น มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้าน การเงิน ระบบโลจิสติกส์ บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหารคุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรม และบริการอัจฉริยะมาตอยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและ กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้ประกอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
- 2) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
- 3) ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
- 4) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
- 5) ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
- 6) ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทาง ต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ 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. ความเหลื่อมล้ำทางดานรายได้และความยากจนลดลง เศรษฐกิจฐานรากมีความเข้มแข็ง ประชาชนทุกคนมีโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การประกอบอาชีพ และบริการทางสังคมที่มีคุณภาพอย่างทั่วถึง และเป็นธรรม กลุ่มที่มีรายได้น้อยที่สุดร้อยละ 40 มีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างน้อยร้อยละ 15

3. ระบบเศรษฐกิจมีความเข้มแข็งและแข่งขันได้ โครงสร้างเศรษฐกิจปรับสู่เศรษฐกิจฐานบริการและดิจิทัล มีผู้ประกอบการรุ่นใหม่และเป็นสังคมผู้ประกอบการ ผู้ประกอบการขนาดกลางและขนาดเล็กที่เข้มแข็งสามารถใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัลในการสร้างสรรค์คุณค่าสินค้าและบริการ มีระบบการผลิตและให้บริการจากฐานรายได้เดิมที่มีมูลค่าเพิ่มสูงขึ้น และมีการลงทุนในการผลิตและบริการฐานความรู้ขั้นสูงใหม่ ๆ ที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและชุมชน รวมทั้งกระจายฐานการผลิตและการให้บริการสู่ภูมิภาคเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ โดยเศรษฐกิจไทยมีเสถียรภาพและมีอัตราการขยายตัวเฉลี่ยร้อยละ 5 ต่อปี และมีปัจจัยสนับสนุน อาทิ ระบบโลจิสติกส์ พลังงาน และการลงทุนวิจัย และพัฒนาที่เอื้อต่อการขยายตัวของภาคการผลิตและบริการ

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

5. มีความมั่นคงในเอกราชและอธิปไตย สังคมปลอดภัย สามัคคี สร้างภาพลักษณ์ดี และเพิ่มความเชื่อมั่นของนานาชาติต่อประเทศไทย ความขัดแย้งทางอุดมการณ์และความคิดในสังคมลดลง ปัญหา อาชญากรรมลดลง ปริมาณความสูญเสียจากภัยโจรสลัดและการลักลอบขนส่งสินค้าและค่านิยมขาลดลง มีความพร้อมที่ปกป้องประชาชนจากการก่อการร้ายและภัยพิบัติทางธรรมชาติ ประเทศไทยมีส่วนร่วมในการกำหนดบรรทัดฐานระหว่างประเทศ เกิดความเชื่อมโยงการขนส่ง โลจิสติกส์ ห่วงโซ่มูลค่าเป็นหุ้นส่วนการพัฒนาที่สำคัญในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และโลก และอัตราการเติบโตของมูลค่าการลงทุน และการส่งออกของไทยในอนุภูมิภาค ภูมิภาค และอาเซียนสูงขึ้น

6. มีระบบบริหารจัดการภาครัฐที่มีประสิทธิภาพ ทันสมัย โปร่งใส ตรวจสอบได้ กระจายอำนาจ และมีส่วนร่วมจากประชาชน บทบาทภาครัฐในการให้บริการซึ่งภาคเอกชนดำเนินการแทนได้ดีกว่าลดลง เพิ่มการใช้ระบบดิจิทัลในการให้บริการ ปัญหาคอร์รัปชันลดลง และการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีประสิทธิภาพสูงขึ้น โดยอันดับประสิทธิภาพภาครัฐที่จัดทำโดยสถาบันการศึกษานานาชาติ และอันดับความยากง่ายในการดำเนินธุรกิจในประเทศดีขึ้น การใช้จ่ายภาครัฐและระบบงบประมาณ มีประสิทธิภาพสูงฐานภาษีกว้างขึ้นและดัชนีการรับรู้การทุจริตดีขึ้นรวมถึงมีบุคลากรภาครัฐที่มีความรู้ ความสามารถและปรับตัวได้ทันกับยุคดิจิทัลเพิ่มขึ้น

## ยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศ

- ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์
- ยุทธศาสตร์ที่ 2 : การสร้างความпенธรรมและลดความเหลื่อมล้ำในสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ 3 : การสร้างความเข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขันได้อย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 4 : การเติบโตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 5 : การเสริมสร้างความมั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนาประเทศสู่ความมั่งคั่งและยั่งยืน
- ยุทธศาสตร์ที่ 6 : การบริหารจัดการในภาครัฐ การป้องกันการทุจริตประพฤตมิชอบและธรรมาภิบาล

## ในสังคมไทย

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

## ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567

### วิสัยทัศน์

มุ่งพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีศักยภาพสูง เป็นมืออาชีพ สามารถขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์

### พันธกิจ

1. มีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความเข้มแข็ง อันจะนำไปสู่การปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ
2. มีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพและมีความก้าวหน้าในอาชีพ
3. มีผู้นำที่มีศักยภาพในการบริหารจัดการและมีบุคลากรที่มีความพร้อมที่จะเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร
4. บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุขในการปฏิบัติงานและมีวัฒนธรรมที่เข้มแข็ง

### ประเด็นยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ความก้าวหน้าในอาชีพ สร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ เพื่อเป็นผู้นำในการขับเคลื่อนสู่การเป็นมหาวิทยาลัยคุณภาพมาตรฐานสากล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้าง ปลุกฝังค่านิยมร่วมและวัฒนธรรมองค์กรสู่มหาวิทยาลัยที่มีวัฒนธรรมองค์กรเข้มแข็ง

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2560 – 2561 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ 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><b>1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน</b></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>

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
<p><b>2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัย</b></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&amp;D) และ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)</p>
<p><b>3. ความเป็นนานาชาติ</b></p> <p>3.1 ส่งเสริมการพัฒนาหลักสูตรนานาชาติหรือรายวิชาที่ชาวต่างชาติสามารถเข้าเรียนได้</p> <p>3.2. พัฒนาเครือข่ายความร่วมมือในระดับนานาชาติ</p> <p>3.3. สนับสนุนให้เกิดการแลกเปลี่ยนและแสวงหาบุคลากรในระดับนานาชาติ</p> <p>3.4. พัฒนาสมรรถนะสากลและส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมและการแลกเปลี่ยนนิสิตระดับนานาชาติ</p> <p>3.5. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐาน สิ่งอำนวยความสะดวก สภาพแวดล้อม และการให้บริการ ที่สนับสนุนความเป็นนานาชาติ</p>	<p>พัฒนาระบบการจัดการศึกษา การบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม ที่เป็นนานาชาติ</p>	<p>1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะสากลที่จำเป็น</p> <p>2. บุคลากรมีประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน หรือการแลกเปลี่ยนกับบุคลากรต่างประเทศ</p>
<p><b>4. การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ</b></p> <p>4.1 พัฒนาการบริหารจัดการและระบบคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล</p> <p>4.2 พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สุ่มมหาวิทยาลัยแห่งความสุข และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข</p>	<p>1. บุคลากรมีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) และ AUN -QA</p> <p>2. บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็งและเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข</p> <p>3. มีช่องทาง สื่อการเรียนรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกทั่วถึง</p> <p>4. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและ</p>

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านการพัฒนาบุคลากร
		เครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร 5. บุคลากรสามารถพัฒนาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
<b>5. ความมั่นคงทางการเงิน</b> 5.1 บริหารจัดการสินทรัพย์ให้เกิดมูลค่าเพิ่ม 5.2 บริหารจัดการ การเงินและต้นทุนให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 5.3 ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและการบริการวิชาการเพื่อชุมชนและการหารายได้ 5.4 การจัดการต้นทุนและรายได้จากการจัดการศึกษา	สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงินด้วยการหารายได้ การบริหารสินทรัพย์ และการบริหารต้นทุน	1. บุคลากรใช้ความรู้ความสามารถในการจัดโครงการบริการเพื่อแสวงหารายได้ 2. บุคลากรสามารถพัฒนากระบวนการหรือนวัตกรรมเพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร

## 2. ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความคาดหวัง
นิสิต	<u>สายวิชาการ</u> 1. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. คณาจารย์สามารถในการสอนถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม 3. ใช้เทคโนโลยีเพื่อการพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต 4. คณาจารย์คอยดูแล ให้คำปรึกษาและไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนิสิตจนสำเร็จการศึกษา <u>สายสนับสนุน</u> 1. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพแก่ผู้รับบริการ	<u>สายวิชาการ</u> 1. คณาจารย์มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้ของนิสิต <u>สายสนับสนุน</u> 1. มีจิตบริการ 2. มีความเชี่ยวชาญในงาน

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเพื่อตอบสนองความคาดหวัง
<p>ผู้ให้ทุนวิจัย</p> <p>ผู้รับบริการโครงการวิชาการ</p> <p>ผู้ใช้บัณฑิต</p> <p>ศิษย์เก่า</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัยและสามารถนำไปใช้ ประโยชน์ได้</li> <li>2. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ</li> <li>3. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน</li> <li>4. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะ</li> </ol>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้คอมพิวเตอร์</li> <li>2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ</li> <li>3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผนและการติดตามประเมินผล</li> <li>4. บุคลากรมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย และการบริหารจัดการคณะ</li> </ol>

### 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 และยังไม่มีการจัดทำ 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)

ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณ การพัฒนามีสัดส่วนลดลง

# บทที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 มุ่งรับใช้สังคม

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)	ค่า เป้าหมาย ประจำปี
1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEX (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEX	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน	2 เรื่อง
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน	ร้อยละ 90
		2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ 90
		ก) ประเภทบริหาร	
		- ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)	1 คน
		ข) ประเภทอำนวยการ	
		- อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช.คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน)	6 คน
		ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์	
		- ศาสตราจารย์	1 คน
		- รองศาสตราจารย์	-
		- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 คน
		อาจารย์	20 คน
		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	
		- ชำนาญกรพิเศษ	1 คน
		- ชำนาญการ	2 คน
- ปฏิบัติการ	10 คน		
2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	ร้อยละ 75		
2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 75		
2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 75		

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย ประจำปี
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุก ระดับให้มีขีดความสามารถสูงในการ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือ นวัตกรรม	ร้อยละ 10
		2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต	ร้อยละ 80
		2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ	ร้อยละ 85
	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของ บุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของ การวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	2 คน
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรใน การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	2 คน
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่ บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	4.2 แสน
		2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	2 คน
		2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	2 คน
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบต่อตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน
		2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น	2 โครงการ
		2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	25 คน
		2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	3 หลักสูตร

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย ประจำปี	
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็น องค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	6 ประเด็น	
		3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 85	
		3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 75	
		3.1.4 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาฐานข้อมูลการเรียนรู้ผ่านเว็บไซต์	ระดับ 3	
		3.1.5 จำนวนหัวข้อความรู้ที่มีในระบบ KM	6 หัวข้อ	
	3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ	3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงานภายนอก	1 คน	
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่มีการทำ IDP	ร้อยละ 30	
		3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนาดตนเองต่อคนต่อปี	ร้อยละ 30	
	4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในเชิงนวัตกรรมและ เทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่ เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	3 เรื่อง
			4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล	1 เรื่อง
4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์			1 เรื่อง	
4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการ ทำงานในยุค 4.0		4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0	ร้อยละ 60	
		4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	ร้อยละ 80	
		4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ 80	
		4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 80	
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้ การปรับปรุงและพัฒนาางอย่าง ต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ)		5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุง และพัฒนาางานที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุง และพัฒนาางาน	1 ชิ้น
	5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนาางาน		5 คน	
	5.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรใน การสร้างสรรคผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	5.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรคผลงาน	-	

## 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 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาศักยภาพบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEX	<ul style="list-style-type: none"> <li>· การให้การศึกษา</li> <li>· การฝึกอบรม</li> <li>· การ <b>จุด</b>ใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>· การพัฒนาตนเอง</li> <li>· การจัดการความรู้</li> </ul>	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน	2 เรื่อง	1. การพัฒนาระบบคุณภาพการเรียนรู้และการพัฒนา (5.2 ข (1)) 2. การพัฒนาระบบคุณภาพการบริหารการฝึกอบรม (5.2 ข(2)) 3. การพัฒนาระบบการพัฒนาบุคลากรที่เชื่อมโยงกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (5.2ข (3))		ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล		
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	<ul style="list-style-type: none"> <li>· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติมากขึ้น</li> <li>· การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ</li> <li>· การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม)</li> <li>· e-Learning ในบางหลักสูตร</li> <li>· การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ</li> <li>· การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ</li> <li>· การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test)</li> <li>· การทำโครงการส่งต่อการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill</li> </ul>	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดทำตามแผน	ร้อยละ 90			ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล		
			2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ 90				ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล	
			ก) ประเภทบริหาร	1 คน		- ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)		1. ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับสูง	ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			ข) ประเภทอำนวยการ	6 คน		1. ฝึกอบรมหลักสูตรผู้บริหารระดับต้น-ระดับกลาง	คณะกรรมกรคณะ	2. ศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบ		
					3. จัดทำโครงการส่งหลักการฝึกอบรม และศึกษาดูงาน		ต.ค.61-ก.ย.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. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ)	-หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชา ทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชา และผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการ ฝึกอบรมในบางหลักสูตร	ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง		ต.ค.61 ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ งานบุคคล
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง		ต.ค.61 ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ งานบุคคล
			อาจารย์	20 คน	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง	10,000 10,000	ต.ค. 62 ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ งานบุคคล
					3. โครงการเตรียมความพร้อมในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีใน การจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มอัตราคง อยู่ของนิสิต	250,000	ธ.ค. 61 ม.ค. 62	รองคณบดี(อ.ศุภวีร์)/ ประธานสาขาวิชา/ ผู้ช่วยคณบดี (อ.เจษฎา)/ งานบริการการศึกษา/ งานพัฒนานิสิต/ งานจัดการความรู้
					5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ		ต.ค.61	รองคณบดี (อ.กฤษฏา)/ 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)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ)		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	12 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ	15,000	ต.ค.61	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			ชำนาญการพิเศษ	1 คน			ต.ค.61-ก.ย.62 ต.ค.61-ก.ย.62	
			ชำนาญการ	2 คน				
			ปฏิบัติการ	10 คน	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ในงานประจำ 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ	10,000 150,000	ม.ค. 62 ต.ค.61-ก.ย.62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
4.กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ในการพัฒนางานประจำสู่ความเป็นเลิศ	250,000	เม.ย. 62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้					
5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		ต.ค.61-ก.ย.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 (สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ)		2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ 2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ 2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการ พัฒนา	ร้อยละ 75 ร้อยละ 75 ร้อยละ 75			ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ</li> <li>พี่สอนน้อง โดยทำทีมที่ปรึกษา</li> <li>การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงาน ดีเด่น</li> </ul>	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม	ร้อยละ 10	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/การพัฒนา นวัตกรรมเพื่อพัฒนางานประจำ	20,000	ม.ค.62	รองคณบดี(อ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้
		<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ</li> <li>การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น มาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ</li> <li>การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงาน ดีเด่น</li> </ul>	2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากร สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต	ร้อยละ 80	1. กิจกรรมเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การเรียนการสอน		ส.ค. 62	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย
			2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากร สามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุ เป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ	ร้อยละ 85	1. กิจกรรมเชิญเกียรติบุคลากรดีเด่นด้าน การบริการวิชาการ		ธ.ค. 61	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 (สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ)	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของบุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของการวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>การสร้างรางวัลจูงใจ</li> <li>การนำบุคลากรที่ได้รับรางวัลมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้</li> </ul>	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	2 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม</li> <li>กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นด้านการวิจัยรับใช้สังคม</li> </ol>	10,000	ส.ค.61  ธ.ค.61	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำบุคคลที่ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น</li> </ul>	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีดความสามารถในการทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	2 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>การแลกเปลี่ยนบุคลากร</li> <li>Shadowing Program</li> </ol>	30,000	เม.ย. 62	ผู้ช่วยคณบดี(อ.ปพนธีร์)/ งานวิเทศสัมพันธ์
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดสรรงบประมาณในทุกปี</li> </ul>	2.5.1 จำนวนทุนการศึกษา (บาท)	4.2 แสน	<ol style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง</li> </ol>		ต.ค. 61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
		<ul style="list-style-type: none"> <li>การมอบหมายงาน (รายบุคคล)</li> </ul>	2.5.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์	2 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ</li> <li>ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตามแผนพัฒนาตนเอง</li> </ol>		ต.ค. 61 ต.ค. 61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษาแก่บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ (ต่อ)	<ul style="list-style-type: none"> <li>ประชาสัมพันธ์การให้ทุนการศึกษาแก่บุคลากร</li> </ul>	2.5.3 จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	2 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>กิจกรรมประชาสัมพันธ์แหล่งทุนการศึกษาจากภายนอก</li> </ol>		ต.ค. 61-ก.ย. 62	งานบุคคล
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	<ul style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร</li> </ul>	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน	<ol style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำ</li> <li>ศึกษาดูงานจากหน่วยงานต้นแบบ</li> <li>มอบหมายงานที่ท้าทายเพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำ</li> </ol>		ต.ค. 61-ก.ย. 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. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ต่อ)		ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง		ต.ค. 61 ต.ค. 61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ ในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง		ต.ค. 61 ต.ค. 61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			อาจารย์	20 คน	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม 2. ส่งเสริมและสนับสนุนการศึกษาต่อตาม แผนพัฒนาดตนเอง	10,000	ส.ค. 62 ต.ค.61-ก.ย.60	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
					3. โครงการเตรียมความพร้อมในการขอ ตำแหน่งทางวิชาการ 4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีใน การจัดการเรียนการสอนเพื่อเพิ่มอัตรการคง อยู่ของนิสิต 5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	10,000 250,000	ธ.ค. 61 ม.ค. 62 ต.ค.61	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ ประธานสาขาวิชา/ ผู้ช่วยคณบดี (อ.เจษฎา)/ งานบริการการศึกษา/ งานพัฒนานิสิต/ งานจัดการความรู้ 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 (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ต่อ)		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13 คน				
			ชำนาญการพิเศษ	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ	15,000	ต.ค.61 ต.ค.61-ก.ย.62 ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			ชำนาญการ	2 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญการในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ชำนาญการ	.030,000	ต.ค.61 ต.ค.61-ก.ย.62 ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			ปฏิบัติการ	10 คน	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ในงานประจำ 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางานประจำ 3. โครงการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดี ในการพัฒนางานประจำสู่ความเป็นเลิศ 5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการ เพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	10,000 150,000 10,000 250,000	ม.ค. 62 ต.ค.61-ก.ย.62 ธ.ค. 61 เม.ย. 62 ต.ค.61-ก.ย.62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/หัวหน้า สำนักงานคณะ/ 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)		ครอบคลุมการเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นทั้งภายในหน่วยงานและข้ามแห่ง	2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	2 โครงการ			ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล
		<ul style="list-style-type: none"> <li>· ฐานข้อมูลการครองระดับตำแหน่ง</li> <li>· ประชาสัมพันธ์การส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อการเลื่อนระดับตำแหน่ง</li> <li>· การฝึกอบรม</li> <li>· การศึกษาดูงาน</li> <li>· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร</li> <li>· Job Empowerment</li> </ul>	2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	25 คน			ต.ค.61-ก.ย.62	รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	<ul style="list-style-type: none"> <li>· การจัดการความรู้เน้น Implicit Knowledge จากคนเก่งอย่างต่อเนื่อง</li> <li>· การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่เป็นต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ</li> <li>· การจัดทำ KM Web ให้เป็น</li> <li>· การจัดทำ Content ให้มีความทันสมัยอยู่เสมอ</li> <li>· จัดทำ COP Online</li> <li>· e-Learningหมวดหมู่</li> </ul>	2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุนบุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	3 หลักสูตร	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 2. โครงการสร้างระบบ Talent Management - ด้านการเรียนการสอน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริหารวิชาการ - ด้านบริหารจัดการ		ต.ค.-ธ.ค. 61 ต.ค.61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ประธานสาขาวิชา/หัวหน้าสำนักงานคณะ/งานบุคคล
			3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	6 ประเด็น	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้คณะนิติศาสตร์	80,000	ต.ค.61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/งานจัดการความรู้

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 85	1. การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล		ต.ค.61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้
			3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 75			ต.ค.61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้
			3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯให้แก่หน่วยงานภายนอก	1 คน			ต.ค.61-ก.ย. 62	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ มีการทำ IDP	ร้อยละ 30			ต.ค.-ธ.ค. 61	รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนา ตนเองต่อคนต่อปี	30 ชม./ คน/ปี			ต.ค.-ธ.ค. 61	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		ต.ค.-ธ.ค. 61	รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0	· การฝึกอบรม	4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับรางวัล 4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์ 4.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0 4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ 4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	1 เรื่อง 1 เรื่อง ร้อยละ 60 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0	15,000	ก.พ. 62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล

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"> <li>การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร</li> <li>การมอบหมายงานที่ท้าทาย</li> </ul>	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	1 ชิ้น	1. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean		ต.ค.-ธ.ค. 61	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน	5 คน	1. มอบหมาย TOR รายบุคคล		ต.ค. 61	รองคณบดี(อ.กฤษฏา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล