

รายงานประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

Evaluate Individual Development plan

ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คณะนิติศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็ง เตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของบุคลากรอย่างชาญฉลาดสำหรับการพัฒนาคณะให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลเป็นงานสำคัญในการพัฒนาบุคลากรทุกระดับของคณะ ให้มีกลไกในการดำเนินงานในรูปของคณะกรรมการ มีกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร เพื่อความสำเร็จ 5 ประการ คือ พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEx พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง การจัดการความรู้เพื่อการเป็นองค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมและเทคโนโลยีรองรับกับการทำงานในยุค 4.0 การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง และส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความสุข และมีคุณธรรมจริยธรรม โดยที่แนวทางการพัฒนาบุคลากร

รายงานผลการรายงานประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Evaluate Individual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563) ฉบับนี้เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายบุคคลตามทิศทางและแนวโน้มที่คณะคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผลการดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะจะบรรลุได้ หากขาดการบูรณาการ และความร่วมมือกันเป็นอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมายังผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตลอดจนหน่วยงานต่าง ๆ ที่มีดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผน และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะเพื่อจัดทำรายงานฉบับนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีสมรรถนะตามที่คณะคาดหวังต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตุลาคม 2563

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1

ส่วนที่ 1 ความเป็นมา

2

ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

3

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563

5

รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ภาคผนวก

รายละเอียดของเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง

156

พจนานุกรมสมรรถนะ

162

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

182

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) พบว่า บุคลากรคณะนิติศาสตร์ได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 100 สายคณาจารย์จำนวน 32 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 คน รวม 44 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 263,006.354 บาท ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 สรุปอัตราค่าจ้างจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	13	7	5	7	32	72.73
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	3	3	12	27.27
รวม	15	11	8	10	44	100
ร้อยละ	34.09	25.00	18.18	22.73	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ตารางที่ 2 สรุปผลการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามจำนวนและร้อยละความสำเร็จของแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายการ	แผน	ผล	คิดเป็นผลสำเร็จ (ร้อยละ)
บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	37	44	100.00
งบประมาณ (บาท)	1,077,580.00	263,006.354	24.41
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ	10	8	80.00

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ส่วนที่ 1

ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์กรต่าง ๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้างและการบริหารจัดการ บุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ซึ่งแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจจะต้องสอดคล้องกับภารกิจวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของหน่วยงาน รวมทั้งยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรของชาติ ตลอดจนความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรแต่ละกลุ่ม และผลการประเมินการปฏิบัติงานประจำปี การพัฒนาบุคลากร จึงถือเป็นหัวใจสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังนั้นคณะนิติศาสตร์จึงได้กำหนดการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2561-2564 และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2561-2564 ซึ่งการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเป็นวิธีการหนึ่งที่จะช่วยให้บุคลากรได้พัฒนาขีดสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้สูงขึ้นเพื่อตอบสนองความต้องการขององค์กร สามารถ กระทำได้ด้วยเครื่องมือที่หลากหลาย เช่น การมอบหมายงาน การเรียนรู้ด้วยตนเอง การให้คำปรึกษา แนะนำ การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกอบรม การศึกษาดูงาน เป็นต้น

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบ 12 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563) เพื่อสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

ส่วนที่ 2

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บริการบุคคล พ.ศ. 2561-2564 สู่การปฏิบัติ โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 5 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 ศึกษา ทบทวน และวางกรอบแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) การทบทวน วางแผน กำหนดแนวทาง เพื่อการจัดทำกรอบแนวทางการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ที่แสดงให้เห็นถึงกระบวนการในการจัดทำแผน/การดำเนินการตามแผน/การรายงานความก้าวหน้า ประเด็นในการพัฒนา (ความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ) วิธีการพัฒนา (ประชุม/อบรม/e-learning/ ค้นคว้าด้วยตนเอง/การสอนงาน/ การหมุนเวียนงาน ฯลฯ) เป้าหมายการพัฒนา และระยะเวลาในการพัฒนาที่สอดคล้องกับผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี, Job Description, Career Path และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 2 ถ่ายทอด/ชี้แจง/ทำความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบกรอบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล กระบวนการหรือวิธีการถ่ายทอด/ชี้แจง/ทำความเข้าใจให้บุคลากรรับทราบกรอบการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เช่น การประชุมบุคลากร การให้บุคลากรลงลายมือชื่อรับทราบ เป็นต้น

ขั้นตอนที่ 3 จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมของหน่วยงาน แสดงให้เห็นแผนพัฒนาบุคลากรภาพรวมของหน่วยงาน รวมทั้งจำแนกให้เห็นถึงแผนพัฒนารายบุคคลด้วยผู้บังคับบัญชา และผู้ใต้บังคับบัญชาเห็นชอบร่วมกัน

ขั้นตอนที่ 4 ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนารายบุคคล กระบวนการในการติดตามความก้าวหน้าของการดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน รายงานผู้บริหารทราบ

ขั้นตอนที่ 5 สรุปการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน จัดทำสรุปการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนารายบุคคลและแผนพัฒนาภาพรวมของหน่วยงาน รอบ 12 เดือน และรายงานคณะกรรมการประจำคณะทราบและให้ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 12 เดือน (ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563) พบว่า บุคลากรคณะนิติศาสตร์ได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรสายคณาจารย์ จำนวน 32 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 คน รวม 44 คน

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	13	7	5	7	32	72.73
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	3	3	12	27.27
รวม	15	11	8	10	44	100
ร้อยละ	34.09	25.00	18.18	22.73	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 44 คน จำแนกเป็นบุคลากร สายคณาจารย์ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 59.09 และเป็นเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 52.27

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	17	6	26	59.09
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	12	0	18	40.91
รวม	9	29	6	44	100
ร้อยละ	20.45	65.91	13.64	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 29 คน คิดเป็นร้อยละ 65.91 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 13.64

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	6	20	62.50
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	12	0	12	37.50
รวม	26	6	32	100
ร้อยละ	81.25	18.75	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75

ตารางที่ 6 สรุปลักษณะกำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	50
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6		6	50
รวม	9	3	12	100
ร้อยละ	75	25	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25

ตารางที่ 7 สรุปลักษณะกำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	10	1	18	56.25
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	14	0	0	14	43.75
รวม	21	10	1	32	100
ร้อยละ	65.63	31.25	3.13	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13

ตารางที่ 8 สรุปลักษณะกำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	2	1	3	9.38
พนักงานพิเศษ	14				
รวม	32	2	1	3	9.375
ร้อยละ		6.25	3.13	9.38	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13

ตารางที่ 9 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	40.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	9	0	9	60.00
รวม	14	1	15	100
ร้อยละ	93.33	6.67	100	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2563

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 25623 รอบ 12 เดือน
(1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

แผนการพัฒนารายบุคคลของรองศาสตราจารย์ ดร.จารุณีกรกฎ ทองชะโงก พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งคณบดีคณะนิติศาสตร์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาด้านตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives1: Objective : พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>Key Results 1 : เพิ่มร้อยละของบัณฑิตมีงานทำ จากร้อยละ 3.57 เป็นร้อยละ 55 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561คณะนิติศาสตร์มีบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปี ร้อยละ 3.57</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> มีนโยบายให้คณาจารย์ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน Active learning , e - Learning จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 ผลักดันให้คณาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย 	<p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <p>ศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยในเครือเทวงาม เช่น ม. มหาสารคาม, ม. อุบลราชธานี, ม.นเรศวร เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการมีงานทำของบัณฑิต และใช้เป็นคู่มือเพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป</p>	<ol style="list-style-type: none"> การติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้นิสิตทราบ การแนะแนวนิสิตในการออกไปประกอบอาชีพ การสอนจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเพิ่มทักษะผู้ประกอบการให้แก่ นิสิต 		พ.ศ. – ก.ย. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของรองศาสตราจารย์ดร.ทองชะโลง พนักงนมหาวิทยาลัย ตำแหน่งคณบดีคณะนิติศาสตร์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาด้านเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านเอง
	แก้บัณฑิตจากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 4. การจัดสหกิจศึกษาเพื่อให้บัณฑิตได้ฝึกทักษะผู้ประกอบการ และเป็นโอกาสในการเข้าทำงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน				
กระบวนการด้านบริหารจัดการ Key Results 2 : ผ่านมาตรฐาน EdPEX 200 ในปีการศึกษา 2562	คณะนิติศาสตร์เป็นหน่วยงานนำร่องในการนำเครื่องมือ EdPEX มาใช้ในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ โดยได้เริ่มตั้งแต่ปีการศึกษา 2560 ซึ่งมีแนวโน้มนำการดำเนินงานที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยในปีการศึกษา 2561 บรรลุเป้าหมายตามคำรับรอง ร้อยละ 72.34 และมีผลการประเมินเพิ่มจาก 2.33 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 2.50 ในปีการศึกษา 2562	เสริมจุดแข็ง 1. อบรมหลักสูตรผู้ประเมิน EdPEX โดยมหาวิทยาลัยทักษิณ 2. อบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารอุดมศึกษา 3. อบรมหลักสูตร ปยส.	การทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในเครือเทงามเพื่อเป็นคู่เทียบในการพัฒนาผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ	1. การฝึกอบรม : หลักสูตรผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร EdPEX 2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์กรทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX (Public Training)"	9-11 ม.ค. 2563 20-21 ก.พ. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของรองศาสตราจารย์ ดร.จารุณีกรกฎ ทองชะโงก พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งคณบดีคณะนิติศาสตร์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และความเข้าใจเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx 2. มีความพร้อมในการดำเนินงาน 3. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด และมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ 				

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives1: ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงในชุมชน</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 เพิ่มรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562</p> <p>KR2 เพิ่มรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>แต่เดิมยังไม่ได้กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning และยังไม่ได้กำหนดรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ให้เป็นตัวชี้วัด</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning ยังไม่เพียงพอ</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>มีชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้ อย่างเพียงพอและได้รับความร่วมมือจากชุมชน</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ทุกรายวิชาที่สอน <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้ตรงกับความต้องการของชุมชนมากที่สุด 	<p>ให้คณะฯ จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา พระธรรมนุญศาลยุติธรรมและระบบตุลาการ 0801323 	<p>พ.ย. 62- มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62- มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62- ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวิทย์ เกียรติงันท์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคน ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objective2: ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์โดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน</p> <p>KR3 เพิ่มอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุน วิจัยทุนภายนอก จากร้อยละ 12.5 เป็นร้อยละ 20 ในปีการศึกษา 2562</p> <p>KR4 เพิ่มจำนวนทุนวิจัยต่อหัวจาก 60,000 บาท/คน/ปี เป็น 65,000 บาท ในปีการศึกษา 2562</p> <p>KR5 เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์จากร้อยละ 4.17 ผลงาน เป็นร้อยละ 20 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 มีอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกร้อยละ 12.5 และได้รับทุนวิจัยต่อหัว 60,000 บาท และมีจำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 4.17 ทั้งนี้ยังไม่มีกำหนดจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดแต่อย่างใด</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>1. อาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยทุนภายนอกยังมีน้อย กล่าวคือ ร้อยละ 12.5</p> <p>2. จำนวนทุนวิจัยต่อหัวที่ได้รับยังน้อย กล่าวคือ 60,000 บาท/คน/ปี</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย เพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง)</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ</p> <p>4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย</p>	<p>1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยโครงการต้องมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างน้อย 1 โครงการ ทั้งนี้โดยวิทยากรต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาด้วย</p> <p>2. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อย</p> <p>3. จัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่นักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อย</p>	<p>1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎ ทองชะโชค</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube</p> <p>4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ในโครงการ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62- ก.ย.63</p> <p>พ.ย. 62- ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62- ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวีร์ เกียรติจันทร์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR6 เพิ่มจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 3 รายวิชา เป็น 6 รายวิชา	3. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ยังมีน้อย กล่าวคือ ร้อยละ 4.17 4. แต่เดิมยังไม่มีกำหนดจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดแต่อย่างไร	5. เพิ่มจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัย		แลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม	

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินววารกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ที่ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/งาน/ขั้นตอนที่รับผิดชอบ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รับผิดชอบงานทางด้านการประกันคุณภาพระดับคณะ 2. งานทางด้านการเงิน 3. งานทางด้านแผน 4. งานทางด้านพัสดุ 5. งานทางด้านบุคคล <p>Objectives : พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ</p> <p>Key results: KR9 ผลประเมินประกันคุณภาพการจัดการศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน EdPEX200 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>คณะนิติศาสตร์ได้นำเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้ในปีการศึกษา 2560 และ 2561 ซึ่งปัจจุบันมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ 2.33 และ 2.50 ตามลำดับ</p> <p>ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ได้มีการกำหนดให้คณะเข้าสู่โครงการ EdPEX200 ของ สกอ.</p> <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEX 2. มีความพร้อมในการดำเนินงาน <p>จุดอ่อน</p>	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) ในเรื่องของเกณฑ์ EdPEX 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ 3. ฝึกอบรมเกณฑ์ EdPEX เพิ่มเติม 4. อบรมหลักสูตรผู้ประเมินเกณฑ์ EdPEX <p>ลดจุดอ่อน</p> <p>ฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และกลยุทธ์ทางการเงิน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. ให้คณะจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในการเสริมจุดแข็งและลดจุดอ่อน 2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่จำเป็น 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) ในเรื่องของเกณฑ์ EdPEX ผ่านทาง YouTube 2. การฝึกอบรม: การเตรียมและพัฒนาระบบบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ รุ่นที่ 1 3. การฝึกอบรม: โครงการทบทวนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย กิจกรรมการอบรม Objectives and Key Results (OKRs) 4. การฝึกอบรม : หลักสูตรผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร EdPEX 5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์กร" 	<p>ต.ค. 62 – ก.ย. 63</p> <p>ต.ค. 62 – ก.ย.. 63</p> <p>16 ต.ค. 62</p> <p>9-11 ม.ค. 63</p> <p>20-21 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้บริหารจัดการองค์กรในแผนกลยุทธ์ และกลยุทธ์ทางการเงิน			ทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX (Public Training) 6. ฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และกลยุทธ์ทางการเงิน	พ.ค. – ก.ย. 63
KR10 เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี จากร้อยละ 72.34 เป็นร้อยละ 90 ในปีการศึกษา 2562	คณะนิติศาสตร์ได้มีผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2561 โดยบรรลุเป้าหมายตามคำรับรองที่ได้รับรองไว้กับมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนร้อยละ 72.34 ซึ่งในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์มีเป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติงานอยู่ที่ร้อยละ 90	เสริมจุดแข็ง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการบริหารจัดการ โดยมุ่งเน้นให้บรรลุผลลัพธ์ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ลดจุดอ่อน การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการรายงานผลการดำเนินงานให้มีลักษณะเป็น		1. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำปี	ต.ค. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับรองไว้กับมหาวิทยาลัย</p> <p>ครบถ้วน</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ขาดการติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและไม่สามารถทราบถึงผลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน</p>	<p>ปัจจุบัน (real time) ในงานแต่ละด้าน</p>			

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรนนท์ ไชยบุปผา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการบริการวิชาการ</u></p> <p>Objectives 4: พัฒนาหลักสูตร การศึกษาต่อเนื่องเพื่อป้อนเข้าสู่ หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต</p> <p>Key results: KR7 มีหลักหลักสูตรการจัดการศึกษา ต่อเนื่อง จำนวน 2 หลักสูตร (KR7)</p> <p>KR8 มีคู่มือความร่วมมือกับโรงเรียน มัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน (KR8)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มี หลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อ ป้อนเข้าสู่หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ขาดความรู้เรื่องหลักเกณฑ์และ แนวทางในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาต่อเนื่อง</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>มีเครือข่ายความร่วมมือในการ พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 3. ลงพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน 4. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อป้อนเข้าสู่หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ในรายวิชาหลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์, 	<p>การประสานงานกันหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. พัฒนาหลักสูตรจัดการศึกษาโครงการเรียนล่วงหน้า (Pre-degree) ในรายวิชาหลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์ 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4. ลงพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนพัทลุง 2) โรงเรียนสตรีพัทลุง 3) โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย พัทลุง 	<p>ต.ค. 62-มี.ค. 63</p> <p>ต.ค. 62-มิ.ย. 63</p> <p>ก.พ.- มี.ค. 63</p> <p>ม.ค.- ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรนนท์ ไชยบุปผา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
		กฎหมายอาญา 1, และกฎหมาย อาญา 2		พื้นที่สงขลา 2 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวรนาเรเฉลิม 2) โรงเรียนนวมิ นตราชูทิศ ทักษิณ 5. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง โครงการเรียนล่วงหน้า Pre degree เพื่อโปรดโอกาสให้ผู้เรียนในระดับ มัธยมศึกษาตอนปลายที่มีความสนใจ เรียนทางด้านกฎหมายได้มีโอกาสศึกษา หาความรู้เพื่อเสริมสมรรถนะการเรียนรู้ ทางด้านนิติศาสตร์ โดยสามารถเก็บ สะสมหน่วยกิตที่ลงทะเบียนเรียนมาเทียบ โอนผลการเรียนหลังจากสำเร็จการศึกษา ในระดับมัธยมศึกษาชั้นปีที่ 6 ในหลัก สูตรนิติศาสตรบัณฑิต และเป็นการ	มี.ค. –มี.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรนนท์ ไชยบุปผา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				สร้างฐานผู้เรียนครุศาสตร มหาวิทยาลัยทักษิณในอนาคต	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการสื่อสารองค์กร</p> <p>objectives 6: พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และห่วงโซ่อุปทานเพื่อรองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษา ภายในปีการศึกษา 2562 (KR9)</p> <p>Key results:</p> <p>KR12 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กร ภายใน จาก 3 ช่องทางเป็น 6 ช่องทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p> <p>KR13 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายนอก จาก 2 ช่องทางเป็น 4 ช่องทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์มีระบบการสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมบุคลากร ระบบสารบรรณ อิเล็กทรอนิกส์ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line, Facebook เป็นต้น</p> <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการสื่อสารภายใน 24 ชั่วโมง 2. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 3. มีระบบการตรวจสอบก่อนเผยแพร่ 	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2. เพิ่มคุณภาพในการประชาสัมพันธ์ <p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาด้วยตนเอง 2. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารองค์กร 3. ฝึกอบรมการเขียนบทความภาษาอังกฤษ 4. ศึกษาดูงานการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัย/ภาคเอกชนในพื้นที่ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณในการฝึกอบรม 2. งบประมาณในการศึกษาดูงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น Facebook, Line, Web page เป็นต้น 2. เพิ่มคุณภาพในการประชาสัมพันธ์ โดยมีการตรวจทานจากผู้บริหารที่รับผิดชอบก่อนทุกครั้ง 3. ศึกษาด้วยตนเองผ่านทาง YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 	<p>ธ.ค. 62 – ก.ย. 63</p> <p>ธ.ค. 62 – ก.ย. 63</p> <p>ธ.ค. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	จุดอ่อน ขาดความรู้เรื่องการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ				
กระบวนการด้านการตลาด KR14 มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน	ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ยังไม่มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมในพื้นที่สงขลาและพัทลุง จุดแข็ง มีการลงพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเป็นประจำทุกปี	เสริมจุดแข็ง 1. ลงพื้นที่โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 2. ทำ MOU กับโรงเรียนในพื้นที่พัทลุงอย่างน้อย 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลาอย่างน้อย 3 โรงเรียน 3. จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	1. งบประมาณในการลงพื้นที่ 2. งบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการ		

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR15 มีคู่มือความร่วมมือกับผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคม พื้นที่พัทลุง 3 หน่วยงาน และพื้นที่สงขลา 3 หน่วยงาน	ในปีการศึกษา 2561 มีความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการกับชุมชนเป้าหมาย 3 ชุมชน จุดแข็ง มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการส่งนิสิตไปฝึกงาน/สหกิจศึกษา	1. ทำ MOU กับสถานประกอบการในพื้นที่พัทลุงอย่างน้อย 3 หน่วยงาน และพื้นที่สงขลาอย่างน้อย 3 หน่วยงาน 2. จัดกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	1. สนับสนุนการทำ MOU 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมกับสถานประกอบการ		

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ทองขาว พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการพัฒนานิสิต</u></p> <p>Objectives1: ผลิตบัณฑิตที่ทักษะการเป็นผู้ประกอบการตอบสนองความต้องการของสังคม (KR3)</p> <p>Key results</p> <p>KR3 เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 (KR3)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในการปีการศึกษา 2561 มีการกิจกรรม/โครงการอบรมวิชาชีพสำหรับนักกฎหมาย และการปัจฉิมนิเทศสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 3-4</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ยังไม่มีข้อกำหนดนิยามที่ชัดเจนสำหรับ “ทักษะการเป็นผู้ประกอบการสำหรับนักกฎหมาย”</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>มีเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรภายนอก ในการทำกิจกรรม/การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน/เสริมจุดแข็ง</u></p> <p>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดทักษะผู้ประกอบการที่จำเป็นสำหรับนักกฎหมาย</p>	<p>การขยายความร่วมมือให้มีเครือข่ายมากขึ้น</p>	<p>1. ประชุมอาจารย์ประจำหลักสูตรร่วมกับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรเพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย ดังนี้ 1) ทักษะการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการและเก็บข้อมูลชุมชน 2) ทักษะการปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย 3) ทักษะการให้คำปรึกษาทางกฎหมายและนำเสนอผลงานวิชาการ</p> <p>2. ผลักดันให้คณาจารย์ได้ดำเนินการบูรณาการทักษะต่าง ๆ ผ่านทางกิจกรรมในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และมีการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ เช่น โครงการปัจฉิมนิเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ให้นิสิตชั้นปีที่ 2 – 4 เข้า</p>	<p>พ.ย. 62-มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62-มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ทองขาว พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				<p>ร่วมกิจกรรมตามระดับการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระหว่างการทำเนิการ</p> <p>3. มีการเชิญวิทยากรในรายวิชาต่าง โดยเชิญผู้ประกอบการในสาขาต่างๆ และศิษย์เก่ามาให้ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะผู้ประกอบการแก่นิสิต โดยจัดให้นิสิตทุกชั้นปี ตามทักษะที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเสริมทักษะให้บัณฑิตใน</p> <p>4. จัดโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ</p>	<p>พ.ย. 62-มี.ค. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 2563</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิตา แก้วสมบุญ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/งาน/ขั้นตอนที่รับผิดชอบ</p> <p>การพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) จะมีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยพิจารณาคัดเลือกจากผลที่กระทบกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากการให้บริการ โดยกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการนำองค์กร กระบวนการมุ่งเน้นลูกค้า กระบวนการวางแผน กระบวนการ</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ได้มีกระบวนการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น</p> <p>1. ผู้บริหารได้ดำเนินการศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎหมายที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ฝึกอบรม และพัฒนาตนเอง ให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และการพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 6.1ข(2) กระบวนการสนับสนุน</p>	<p>1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 6.1ข(2) กระบวนการสนับสนุน</p> <p>2. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน และวิจัยเพื่อพัฒนา งานในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ</p>	<p>1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์การทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX (Public Training)</p> <p>2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบงานสนับสนุนและการพัฒนานวัตกรรมหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>20-21 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิตา แก้วสมบูรณ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

<p>ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)</p>	<p>ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน</p>	<p>ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)</p>	<p>ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร</p>	<p>ผลการพัฒนาตนเอง</p>	<p>ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง</p>
<p>ประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการเงินการคลังและพัสดุเป็นต้น</p> <p>โดยกระบวนการสนับสนุนต่างก็เป็นกระบวนการที่มีคุณค่าที่ทำหน้าที่ให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้าได้ โดย กระบวนการหลักเป็นเหมือนน้ำมันเชื้อเพลิงแต่กระบวนการสนับสนุนเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่น หากขาดส่วนใดไปกระบวนการของหน่วยงานก็จะติดขัด</p> <p>Objectives : พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) เพื่อรองรับการประเมิน EdPEX 200 ภายในปีการศึกษา 2562 (KR9)</p> <p>Key results:</p>	<p>การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560</p> <p>2. ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจถึงข้อกำหนดที่สำคัญต่างๆ ต่อบุคลากร</p> <p>3. จัดทำแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน</p> <p>4. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการผ่านคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน คณะกรรมการบริหารและควบคุมความเสี่ยง เป็นต้น</p>	<p>2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบงานสนับสนุนและการพัฒนานวัตกรรมหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและ ผู้รับบริการ</p> <p>3. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management) ในงานที่รับผิดชอบ ร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. จัดทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support</p>	<p>3. สนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในหมวด 6</p>	<p>3. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน EdPEX กับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง</p> <p>4. จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง ระบบการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ</p> <p>5. พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานผ่าน Google Drive</p> <p>3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ</p>	<p>ต.ค. 62- มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. – มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิตา แก้วสมบูรณ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>KR16 กระบวนการสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100</p> <p>KR17 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกกระบวนการ ไม่น้อยกว่า 4.25</p> <p>KR18 จำนวนนวัตกรรมหรือสารสนเทศที่พัฒนาโดยคณะ 5 ชิ้นงาน</p> <p>Objectives : พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายคำรับรองการปฏิบัติงาน (KR10)</p> <p>Key results:</p> <p>KR19 เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี จากร้อย</p>	<p>5. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หากพบปัญหาหาการละเมิดข้อกำหนดโดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบปรับปรุงกระบวนการทำงานให้แล้วเสร็จอย่างรวดเร็ว</p> <p>อีกทั้งคณะได้แสวงหานวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว ประหยัดเวลา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ประเมินความต้องการและความจำเป็นถึงประเด็นการสร้างนวัตกรรม 2. จัดทำแผนการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการดำเนินงานที่มีปริมาณและ 	<p>Process) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. จัดทำบทวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ 3. พัฒนาระบบงานหมวด 6 ด้วยกระบวนการ LEAN หรือ SIPOC 4. พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมาย <p>คำรับรองการปฏิบัติงาน</p>		<p>4. พัฒนาระบบงานหมวด 6 ด้วยกระบวนการ LEAN หรือ SIPOC</p>	<p>พ.ย. – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิตา แก้วสมบุญ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
ละ 72.34 เป็นร้อยละ 90 ในปีการศึกษา 2562	<p>ความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งระบุผู้รับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรม</p> <p>3. ขออนุมัติแผนการสร้างนวัตกรรมต่อคนบดี</p> <p>4. ดำเนินการตามแผนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของคณะ</p> <p>5. ประเมินผลกระบวนการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม</p> <p>6. ประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ต่อนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรม</p>				

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>objectives 1 : พัฒนาระบบการจัดการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ Active Learning หรือ e -Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการ เรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็น หลัก</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความรู้เรื่อง Active Learning ที่ดีพอ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการ สอนในรูปแบบ Active Learning</p> <p>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) จาก ผู้มีประสบการณ์ภายนอก และ คณาจารย์ภายในที่มี ประสบการณ์</p>	<p>1. จัดอบรมการจัดการเรียนการ สอนในรูปแบบ Active Learning สำหรับการสอน กฎหมาย</p> <p>2. จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ มีประสบการณ์ภายนอก และ คณาจารย์ภายในที่มี ประสบการณ์</p>	<p>1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการ สอน โดย Webex Meeting</p> <p>2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่าง อาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning คดีเยาวชน และครอบครัว และละเมิด</p>	<p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)				จัดการงานนอกสั่ง และลาภมิควรได้	
objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ผลการดำเนินงาน ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก จุดอ่อน ยังไม่มีความรู้และทักษะเรื่องการเป็นผู้ประกอบการที่ดีพอ	ลดจุดอ่อน 1. ฝึกอบรมเรื่องการเป็นผู้ประกอบการ 2. ส่งเสริมการเพิ่มทักษะการเป็นผู้ประกอบการโดยให้ปฏิบัติงานในสถานที่จริง	1. จัดการฝึกอบรมเรื่องการเป็นผู้ประกอบการ 2. ให้ปฏิบัติงานในสถานที่จริง	1. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 – มี.ค. 63
กระบวนการด้านการวิจัย objectives 3: พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคม	ผลการดำเนินงาน ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก และมีการสอดแทรกงานวิจัยบ้าง จุดอ่อน	ลดจุดอ่อน รวบรวมหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่และเข้าถึงได้ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถพิจารณาเมื่อเริ่มต้นในการขอทุน	1. จัดการรวบรวมหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่และเข้าถึงได้ เพื่อให้ นักวิจัยสามารถพิจารณาเมื่อเริ่มต้นในการขอทุน	1. นำเสนอหัวข้อวิจัย สำนักงานวิจัยแห่งชาติ 2. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการ	22 ม.ค.63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p> <p>KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)</p>	<p>ยังไม่มีทักษะในการทำให้งานวิจัยไปให้หน่วยงานภายนอกใช้ประโยชน์</p>		<p>2. ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับหน่วยงานข้างต้น</p>	<p>สอนกับงานวิจัยในรายวิชาคดีเยาวชนและครอบครัว</p>	

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายรณกร โกมลวานิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 3 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p> <p>KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 เริ่มใช้การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แต่ยังไม่เด่นชัด</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ยังมีความรู้ในเรื่อง Active Learning หรือ e - Learning</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>2 .เรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <p>เรียนรู้ ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p>	<p>1. จัดอบรมการใช้ การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. จัดให้มีการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p>	<p>1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting</p> <p>2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด –เลิศไพฑูรย์</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>10 เมย. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. - มี.ค. 2563</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โคมลวานิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				4. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา <ol style="list-style-type: none"> 1) ประกันภัย 2) นิติกรรมสัญญา 3) การวิจัยทางนิติศาสตร์ 4) หลักการพื้นฐานทาง นิติศาสตร์ 5) ทรัพย์สินและที่ดิน 6) ตัวเงินและบัญชี เดินสะพัด <ol style="list-style-type: none"> 7) ตัวเงิน 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชา การวิจัยทาง นิติศาสตร์	<p>พ.ย. – ก.ย. 2563</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 2563</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โภภวนิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 	<p>จัดอบรมเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>1. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p>
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objectives 3: พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคม หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุน</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 ได้รับจัดสรรทุนวิจัยจากคณะนิติศาสตร์ จำนวน 1 เรื่อง แต่ยังไม่มีการยื่นขอรับทุนจากหน่วยงานวิจัย แต่เป็นการใช้ทุนส่วนตัว</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) 	<ol style="list-style-type: none"> จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย คลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง การทำงานร่วมกับนักวิจัยคือ อ.ดร.ศาสตรา แก้วแพง 	<p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. - มี.ค. 2563</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โภมลาวณิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>ภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p> <p>KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)</p>	<p>1. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>2. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>3. เน้นการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>4. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube</p> <p>4. เน้นการบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา ประกันภัย การวิจัยทางนิติศาสตร์</p>	<p>พ.ย. - มี.ค. 2563</p> <p>พ.ย. - ก.ย. 2563</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จ๋ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>เดิมได้มีการนำการเรียนการสอน แบบ Active Learning มาใช้อย่าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่ มีความหลากหลาย ส่วน e learning มีการจัดการเรียนการสอน ผ่านระบบ TSU MOOC</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC</p> <p>จุดแข็ง</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก อาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย <p>เสริมจุดแข็ง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดอบรม หรือการ KM การ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการ เรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Moc หรือ การใช้โปรแกรมใน การทำสื่อการเรียนการสอนที่มี ความทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ดร.สมคิด ลิศไพฑูรย์ 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning โดยใช้ Feacbook, Webex Meeting, Tsu Moc ใน รายวิชากฎหมายมรดกกฎหมาย อาญา 1 และอาชญาวิทยา 	<p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จ๋ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR2)	มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย	แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้		4. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชาอาชญาวิทยาและทันตวิทยา	
Objectives 2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการจำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ผลการดำเนินงาน ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ จุดอ่อน 1. ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	ลดจุดอ่อน 1. ทากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. คูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. ทากรณีตัวอย่างในการศึกษาจาก YouTube 2. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. เข้าร่วมโครงการโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 4. จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการใน	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 2563 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จ๋ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				รายวิชา กฎหมายมรดกกฎหมายอาญา 1 และอาชญาวิทยาฯ	
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objectives 3 พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัย (KR 4 KR 5 KR 6)</p> <p>Key results</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัย 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (KR 5)</p> <p>KR 2 จำนวนผลงานวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง (KR 6)</p> <p>KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัย 1 รายวิชา (KR 7)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนโดยเอาผลงานวิจัยมาใช้อยู่บ้างในการสอน</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>1. ยังไม่ได้สามารถขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกได้</p> <p>2. จำนวนผลงานวิจัยยังน้อย</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. เข้าร่วมอบรมการขอทุนวิจัย</p> <p>2. เขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย</p>	<p>จัดอบรมเกี่ยวกับวิจัย</p>	<p>1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัยในรายวิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา</p>	<p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 – มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรยุทธ ปักษา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>objectives 1 พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>เดิมได้มีการนำการเรียนการสอน แบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่ มีความหลากหลาย ส่วน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสาร ประกอบการสอนแบบ e-book</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมี การใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก อาจารย์ภายในคณะที่มีการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการ เรียนต่าง ๆ เช่น youtube</p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการ เรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการ ทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความ ทันสมัย</p>	<p>1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting</p> <p>2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา กฎหมายประกันภัย และ กฎหมาย หุ้นส่วนบริษัทไป</p>	<p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรยุทธ ปักษา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1) KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (KR2)	มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย	3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย <u>เสริมจุดแข็ง</u> แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e learning ในบางกรณีได้			
<u>กระบวนการด้านการวิจัย</u> Objectives 3 พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัย (KR 4, KR 5 KR 6) Key results	<u>ผลการดำเนินงาน</u> เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนโดยเอาผลงานวิจัยมาใช้อยู่บ้างในการสอน <u>จุดอ่อน</u>	<u>ลดจุดอ่อน</u> 1. อบรมการขอทุนวิจัย 2. เขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	จัดอบรมเกี่ยวกับวิจัย	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียน	พ.ย. 62 – ก.ย. 63 พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธีรยุทธ ปักษา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR1 จำนวนงานวิจัย 1 เรื่องในปี การศึกษา 2562 (KR 5) KR 2 จำนวนผลงานวิจัยในการนำไปใช้ ประโยชน์ 1 เรื่อง (KR 6) KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ งานสอนกับงานวิจัย 1 รายวิชา (KR 7)	1. ยังไม่สามารถขอสนับสนุนทุนวิจัย จากแหล่งทุนภายนอกได้ 2. จำนวนผลงานวิจัยยังน้อย			ข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube 3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณา การงานสอนกับงานวิจัยที่นำเสนอใน เวทีระดับชาติ ในรายวิชากฎหมาย ประกันภัย และกฎหมายหุ้นส่วน บริษัท	พ.ย. 62 – ก.ย.63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา คือ รายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล</p> <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>ประเมิน และ ทบทวนแผนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานก่อนการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยังมีอยู่ก่อนการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาถัดไป</p>	<p>ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. นำผลการประเมินใน มคอ. 5 มาปรับแผนการเรียนใน มคอ. 3 เทอม 2/2562 และปีการศึกษา 2563 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชา การวิจัยทางนิติศาสตร์เพื่อชุมชน เทอม 1/2563 3. นิสิตมีผลงานการจัดทำรายงานการวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นกลุ่มเป้าหมาย (ประชากร) ได้แก่ กลุ่มพ่อค้าแม่ค้าในตลาดสด ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากภาวะมลพิษทางอากาศ หน่วยงานภาครัฐที่รับผิดชอบ 	<p>พ.ย. – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				ต่อภาวะมลพิษทางทะเลจากแหล่งบนบกจากการทิ้งพลาสติก ในการทำวิจัยในรายวิชา การวิจัยทางนิติศาสตร์ เพื่อชม เทอม 1/2563	
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาบัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ ดูงานเพื่อศึกษาการเป็นผู้ประกอบการที่เป็นนักกฎหมาย และ ประกอบกิจการด้านกฎหมาย ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (ถ้ามี) หรือหลักสูตรความเข้าใจเรื่อง OBEs เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (ของนักกฎหมาย) 	<ol style="list-style-type: none"> อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL: Work-Integrated Learning) เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการ จาก YouTube และ เว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 	<p>14-15 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย.62 – มี.ค. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>16 ต.ค. 62</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
			<p>3. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรม หลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัด เกี่ยวกับทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ (ถ้ามี)</p> <p>4. จัดโครงการศึกษาดูงาน สถาบันการศึกษาที่มีการจัดการ เรียนการสอนเกี่ยวกับทักษะการ เป็นผู้ประกอบการของนัก กฎหมาย</p> <p>5. จัดโครงการศึกษาดูงานสถาน ประกอบการที่ผู้ประกอบการเป็น นักกฎหมายและประกอบกิจการ ด้านกฎหมาย</p>	<p>4. อบรม Objectives and Key Results (OKRs)</p> <p>5. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ จัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้ กับ การทำงาน (WIL: Work- Integrated Learning)</p>	14 ก.พ. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p><u>กระบวนการด้านการวิจัย</u></p> <p>Objectives 3: พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ไม่มีงานวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนใด แต่มีการนำผลงานจากการวิจัยที่ได้รับก่อนหน้านี้ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชา 0000146 กฎหมายในชีวิตประจำวัน และรายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>3. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุน</p> <p>4. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึ ก เชี ย น ขั อ เสน อ โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน 2. ก า ร ท ำ ก าร ร ่วม กั บ ผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย 2. บูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน 2. จัดระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 3. มีส่วนงานที่เป็นคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 4. สนับสนุนงบประมาณการเผยแพร่ผลงานวิจัย 5. ส่งเสริมงบประมาณทุนวิจัยภายในเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎทองชะโชค 3. นำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ "พะเยาวิจัย" ครั้งที่ 8 " ระหว่างวันที่ 24-25 มกราคม 2562 ชื่อผลงาน : มาตรฐานในการกำกับดูแลการจัดตั้งธุรกิจสถานบริการดูแลผู้สูงอายุภาคเอกชนในจังหวัดสงขลา 	<p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 –มี.ค. 63</p> <p>23-26 ม.ค. 2563</p> <p>พ.ย. 62 –มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	มีการบูรณาการการจัดการเรียนการ สอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการควบคุม ธุรกิจสถานบริการดูแลผู้สูงอายุ” และ “การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการจัด โครงการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุ ในความรับผิดชอบขององค์กรปกครอง ส่วนท้องถิ่น” ไปใช้ในการจัดการเรียน การสอนในรายวิชา 0000146 กฎหมาย ในชีวิตประจำวัน และผลการวิจัยเรื่อง “ การเตรียมความพร้อมด้าน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมใน การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558” ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอน ในรายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล			4. เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านการเรียนการสอนกับและการ วิจัยของคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 5. บูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับ โครงการบริการวิชาการ และจัดการ เรียนการสอน และการโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านรายวิชาต่างๆ จัดเป็นกลุ่มรายวิชา และลงพื้นที่ทั้ง พัทลุง และสงขลา โดยให้นิสิตลงพื้นที่ ชุมชนสำรวจความต้องการชุมชนใน ความรู้ทางด้านกฎหมาย และนำมา ผลิตสื่อให้ความรู้ทางกฎหมายที่ตรง กับความต้องการของชุมชน เช่น โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรม นำ ยุติธรรมสู่สังคม : รอบรู้	ม.ค. – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทร์ทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				มหาวิทยาลัย ในวันที่ 19 มกราคม 2563 โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรมนำ ยุติธรรมสู่สังคม : การจัดทำสื่อ เผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย ในวันที่ 4-7 มีนาคม 2563 นอกจากนี้ในรา วิชาวิจัยทางนิติศาสตร์ได้บูรณาการ การเรียนการสอนกับการวิจัยโดยใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐ ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบobjectives 1: พัฒนาระบบ การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e- Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับ มอบหมาย</p> <p>1. 0801447 การระงับข้อพิพาททาง ทางเลือกและอนุญาโตตุลาการ มีผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ</p> <p><u>ในรายวิชาการระงับข้อพิพาททาง ทางเลือกและอนุญาโตตุลาการ</u> <u>ประการแรก</u> ได้มีการจัดการเรียนการ สอนโดยให้นิสิตเข้ากลุ่มที่ผู้สอนทำขึ้น ใน google classroom และได้ให้ นิสิตทำแบบฝึกหัด แสดงความคิดเห็น และตอบคำถาม ผ่านระบบ google classroom</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่อง ที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการ สอนแบบ Active learning ใน เชิงปฏิบัติ</p> <p>2. เข้าศึกษาอบรมเรียนรู้ใน โครงการอบรมที่ให้องค์ความรู้ ใหม่ๆที่เป็นทักษะขั้นสูงที่ไม่ สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้ โดยง่าย</p> <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <p>1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการ จัดเรียนการสอนของอาจารย์ใน คณะ ที่ไม่ใช่การคุยในรูปแบบห้อง ประชุม เพราะการพูดคุยใน</p>	<p>1. เวลาในการพัฒนาตนเองของ อาจารย์ ที่สอดคล้องกับงานที่ ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน</p> <p>2. ระยะเวลาในการวางรูปแบบ การเรียนการสอน แบบ Active Learning หรือ e- Learning เพราะการวางรูปแบบการเรียน การสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ทักษะ การเรียนการสอนในแต่ละชั้นปี ข้าพเจ้ามองว่าต้องใช้เวลา นาน ต้องมีระยะเวลาของการทดลอง ปรับปรุงแก้ไข และประเมินผล</p>	<p>1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่ เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอน แบบ Active Learning ในเชิงปฏิบัติ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอน ของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็น</p>	<p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p> <p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p>

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
 ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>ประการที่สอง ให้นิสิตจัดทำกา ไร่ว่าที่ตามหัวข้อต่างๆที่ ผู้สอน มอบหมาย</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนขาดทักษะการประยุกต์องค์ ความรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายสู่ การลงมือปฏิบัติ 2. ผู้สอนขาดการเตรียมตัวเชิงระบบ ทำให้ไม่สามารถนำรูปแบบการสอน แบบ Active learning มาใช้ในการ สอนทุกคาบ 3. ผู้สอนขาดทักษะการวางแผนการ เรียนการสอน ใน ม.ค.อ. 3 ให้ออกมา ในรูปแบบ Active learning 	รูปแบบการประชุมมักจะทราบแต่ ข้อดี แต่ไม่ทราบอุปสรรคในการ จัดเรียนสอนในรูปแบบนี้		<p>ทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียน การสอนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนรายวิชา กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดี บุคคล ซึ่งได้มอบหมายให้นิสิตค้นคว้า หาข้อมูลในหัวข้อที่ได้รับมอบหมาย และมาทำเป็นแผนผังความรู้ส่งเป็น รายบุคคล และ วิชากฎหมาย ทรัพย์สินทางปัญญา ให้นิสิตทำงาน เป็นกลุ่มโดยให้ค้นคว้าหาความรู้และ มาเขียนเป็นบทเพื่อนำเสนอเป็นเรื่อง สั้นอธิบายเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับ มอบหมาย</p>	พ.ย.62 – ก.ย. 63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>4. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ไม่สามารถตอบโจทย์ ทักษะแต่ละชั้นปี ตามที่หลักสูตร กำหนด</p> <p>5. ผู้สอนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยี สมัยใหม่</p> <p><u>จุดแข็ง</u> ผู้สอนมีความรู้ขั้นพื้นฐานในเรื่อง การเรียนการสอนแบบ Active learning</p>				

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับ มอบหมาย 0801314 กฎหมาย ทรัพย์สินทางปัญญา โดยผู้สอนได้ มอบหมายชิ้นงานให้แก่นิสิต ซึ่ง ชิ้นงานนั้น มีความเกี่ยวพันกับการ พัฒนาสินค้า OTOP ของชุมชนที่อาจ เสนอแนะให้ทางชุมชนสามารถ ยกระดับจนสามารถขจัดอนุ สิทธิบัตรได้</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ผู้สอนขาดทักษะในการลงพื้นที่ และ ไม่รู้จักผู้นำชุมชน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ติดต่อผู้นำชุมชน เพื่อสร้าง เครือข่ายความร่วมมือระหว่าง คณะและชุมชน</p> <p>2. จัดทำโดยการให้นิสิตลงพื้นที่ เพื่อสอบถามถึงความต้องการของ ชุมชนเป็นสำคัญ</p>	<p>1. จัดโครงการบริการวิชาการ เอาความรู้ทางกฎหมายลงชุมชน</p>	<p>1. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ การวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการ วิชาการ และจัดการเรียนการสอน และการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ ผ่านรายวิชาของชั้นปีที่ 2 จัดเป็นกลุ่มรายวิชา และลงพื้นที่ ทั้ง พัทลุง และสงขลา โดยให้นิสิตลงพื้นที่ ชุมชนสำรวจความต้องการชุมชนใน ความรู้ทางด้านกฎหมาย และนำมา ผลิตสื่อให้ความรู้ทางกฎหมายที่ตรง กับความต้องการของชุมชน เช่น โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรม นำ ยุติธรรมสู่สังคม : รอบรั้วมหาวิทยาลัย ในวันที่ 19 มกราคม 2563 โครงการ ทักษิณถิ่นยุติธรรมนำยุติธรรมสู่สังคม :</p>	ม.ค. – ก.ย.63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐม ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				<p>การจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ทาง กฎหมาย ในวันที่ 4-7 มีนาคม 2563 นอกจากนี้ในรายวิชาวิจัยทางนิติศาสตร์ ได้บูรณาการการเรียนการสอนกับการ วิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>2. รายวิชากฎหมายทรัพย์สินทาง ปัญญา ได้มอบหมายให้นิสิตนำเสนอ ความรู้ในชั้นตอนและการเตรียมความ พร้อมเบื้องต้นในการขออนุสิทธิบัตร จากสินค้าในชุมชน (OTOPs) ต่างๆ</p>	
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results:</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษา จากแหล่งสื่อออนไลน์</p>	<p>1. การจัดการศึกษาดูงาน</p> <p>2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการ เป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษาจาก แหล่งสื่อออนไลน์ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษา ต่อและการประกอบอาชีพ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย.63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณัฐมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการ สอนแบบเน้นทักษะการเป็น ผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มี ทักษะ ของ ความเป็น ผู้ประกอบการ	2. คณะจัดอบรมการจัดการสอน ในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิต เป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการ เรียนการสอน หรือมีแนวทางใน การดำเนินการดังกล่าว			
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objectives 2: พัฒนาสมรรถนะด้าน การวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการ เชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจาก แหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการ จัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ได้มีการตีพิมพ์ proceedingณ Phayao Research Conference ใน วันที่ 24-25 มกราคม 2562 ในหัวข้อ เรื่อง “การรับรองและบังคับตามคำ พิพากษาต่างประเทศในการล้มละลาย ข้ามชาติ: มุมมองเชิงเปรียบเทียบ กฎหมายสิงคโปร์และกฎหมายไทย”</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>หาแหล่งทุนจากภายนอก เพื่อ พัฒนาศักยภาพในการผลิต งานวิจัยที่มีคุณภาพ</p>	จากประชาสัมพันธ์ จาก หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน จากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัย คณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง	พ.ย. 62 – ก.ย.. 63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR4 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)	และได้รับรางวัลการนำเสนอดีเด่นจาก การนำเสนอในคราวนั้น จุดอ่อน 1. ไม่ติดตามการประชาสัมพันธ์ที่ เกี่ยวข้องกับแหล่งทุนเท่าที่ควร 2. เตรียมตัวสำหรับการไปศึกษาต่อ				
KR6 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	ผลการดำเนินงาน ได้นำส่วนหนึ่งของงานวิจัย การ ล้มละลายข้ามชาติ: ศึกษากรณีรับรอง และบังคับตามคำพิพากษา ต่างประเทศในคดีล้มละลายในกลุ่ม ประเทศอาเซียน มาประกอบการสอน ในรายวิชา 0801459 กฎหมาย ระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล ซึ่ง ประกอบในส่วนหัวข้อของการบังคับ	ลดจุดอ่อน ค้นหาข่าวและเหตุการณ์ใกล้ ตัวทันต่อโลก เพื่อให้หนีตเกิด ความเข้าใจได้อย่างกระจ่างชัด มากยิ่งขึ้น		1. ได้นำส่วนหนึ่งของงานวิจัยการ ล้มละลายข้ามชาติ: ศึกษากรณีรับรอง และบังคับตามคำพิพากษา ต่างประเทศในคดีล้มละลายในกลุ่ม ประเทศอาเซียน มาประกอบการสอน ในรายวิชา 0801459 กฎหมาย ระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล มา เป็นส่วนหนึ่งในการบรรยายในหัวข้อ การบังคับและรับรองคำพิพากษาที่มา	พ.ย. 62 – ก.ย.. 63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวณมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจําปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>และรับรองตามคำพิพากษาของศาล ต่างประเทศ</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ตัวอย่างอาจจะยังไม่มากพอ เพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพและเข้าใจใน กระบวนการรับรองและบังคับตามคำ พิพากษาของศาลต่างประเทศยังไม่ กระจ่างชัด</p>			<p>จากต่างประเทศมาบังคับใช้ใน ประเทศไทย</p> <p>2. ค้นหาข่าวและเหตุการณ์ใกล้ตัวทัน ต่อโลก เพื่อให้னிสิตเกิดความเข้าใจได้ อย่างกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น</p>	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการ เรียนการสอนด้วยระบบเดิมที่เน้นการ บรรยาย</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ยังไม่มีความรู้ด้านการจัดการเรียน การสอนแบบ project base learning</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมการสอนแบบ project base learning ทดลองใช้การสอนแบบ project base learning ในวิชา เลือก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนแบบ project base learning ทดลองจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning ใน รายวิชา กฎหมายอนุรักษ์ 	<p>สนับสนุนส่งไปอบรมการ เรียนการสอนแบบ project base learning</p>	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียน การสอนแบบ project base learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ ที่เกี่ยวข้อง จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา กฎหมายอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (0801439) โดยให้ลงพื้นที่เพื่อศึกษา ประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อม พร้อมทั้ง ผลิตสื่อสำหรับประเด็นปัญหาของ ชุมชน เรียนรู้จาก Case Study 	<p>พ.ย. 62 - ก.ย 63</p> <p>พ.ย. 62- ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
		ทรัพยากรธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม (0801439) 6. เรียนรู้จาก Case Study		4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหา แนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ภายใน คณะอย่างต่อเนื่อง 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ใน คณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์	พ.ย. 62- ก.ย. 63 13 พ.ย. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801439 - กฎหมายอนุรักษ์ธรรมชาติและ สิ่งแวดล้อม และ 0801413 - การวิจัยทางนิติศาสตร์ จุดแข็ง	เสริมจุดแข็ง เป็นวิทยากรภายในนำ กิจกรรม KM การจัดการเรียนการ สอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้	สนับสนุนงบประมาณการ KM การจัดการเรียนการสอนโดย ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน บ้านโคกเมือง อ.ควนเนียง จ.สงขลา เป็นฐานในการเรียนรู้ประเด็นการ จัดการสิ่งแวดล้อมและบูรณาการกับ งานวิจัยเรื่อง การอนุรักษ์ปลาสามน้ำ ในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาโดยมิติ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และฐานข้อมูล ในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน 			ทางกฎหมายและการมีส่วนร่วมของ ชุมชน	
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ(KR3) KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	<p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการ นำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ใน การจัดการเรียนการสอน</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs 2. ไม่มีทักษะและประสบการณ์ เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 	<ol style="list-style-type: none"> 1. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรม หลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดใน วันที่ 24 พฤศจิกายน 2562 2. สนับสนุนงบประมาณศึกษาดู งาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะนำการศึกษา ต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการในรายวิชา กฎหมายปกครอง 2 โดยเพิ่มทักษะ การปฏิบัติการเขียนคำฟ้องคดีปกครอง เพื่อเป็นทักษะเสริมในการประกอบ อาชีพทนายความและนักกฎหมาย ภาครัฐ 	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objectives 3: พัฒนาสมรรถนะด้าน การวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการ เชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจาก แหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการ จัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR4 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 ได้รับทุน สนับสนุนวิจัยจาก สกว. จำนวน 1 เรื่อง คือ ธรรมนูญชุมชนกับการบริหาร จัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง แต่ยังขาดองค์ความรู้ในการเผยแพร่ ผลงานในการตีพิมพ์ในวารสารระดับ TCI และมีการนำผลการวิจัยไปบูรณา การกับการเรียนการสอนในรายวิชา กฎหมายปกครองและกฎหมายอนุรักษ์ ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกเขียนบทความวิจัยเพื่อ ตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI 2. อบรมการเขียนบทความเพื่อ พัฒนาบทความวิจัยให้สามารถ ตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI <p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เพิ่มการบูรณาการงานวิจัยกับ การเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น 2. บูรณาการการวิจัยกับการ บริการวิชาการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณในการสนับสนุน การอบรมการเขียนบทความเพื่อ พัฒนาบทความวิจัยให้สามารถ ตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI 2. สนับสนุนงบประมาณในการ ส่งไปอบรม เพื่อเพิ่มพูนองค์ ความรู้ 3. งบประมาณสนับสนุนการ เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติ และนานาชาติ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ใน วารสารฐาน TCI 2. ศึกษาการเขียนบทความเพื่อพัฒนา บทความวิจัยให้สามารถตีพิมพ์ใน วารสารฐาน TCI ด้วยตนเอง ผ่านทาง ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง 3. งานวิจัยเรื่องการอนุรักษ์ปลาสาม น้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำทะเลสาบสงขลาโดย มิติทางกฎหมายและการมีส่วนร่วมของ ชุมชน 	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 - ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR6 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	<p>1. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ใน การเขียนบทความวิชาการ/บทความวิจัย ในระดับ TCI</p> <p>2. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>มีการบูรณาการการจัดการเรียน การสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัย เรื่องธรรมนูญชุมชนกับการบริหาร จัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนา คุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนใน รายวิชารายวิชากฎหมายปกครองและ กฎหมายอนุรักษ์</p>			จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานและบูรณาการกับงานวิจัย เรื่อง การอนุรักษ์ปลาสามน้ำในพื้นที่ลุ่มน้ำ ทะเลสาบสงขลาโดยมิติทางกฎหมาย และการมีส่วนร่วมของชุมชน ณ บ้าน โคกเมือง อ.ควนเนียง จ.สงขลา	พ.ย. 62 - ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายศรุต จุยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 3 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 เริ่มใช้การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แต่ยังไม่เด่นชัด</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังมีความรู้ในเรื่อง Active Learning หรือ e Learning</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 	<p>จัดอบรมการใช้ การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา กฎหมายปกครอง 1 และรายวิชา กฎหมายปกครอง 1 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายศรุต จุ้ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	<u>เสริมจุดแข็ง</u> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	จัดให้มีการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชากฎหมายปกครอง 1 และรายวิชากฎหมายปกครอง 2 ใช้ปัญหาการตราพรฎ. กำหนดเขตพื้นที่ป่าสงวนทับซ้อนกับพื้นที่ของชาวบ้านชุมชนใหม่ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย	พ.ย. 62 – ก.ย. 63 พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศรุต จุ้ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results:</p> <p>KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. ผูกอบรม 5. ศึกษาดูงาน 6. เรียนรู้ด้วยตนเอง <p>(Self Learning)</p>	<p>จัดอบรมเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในรายวิชากฎหมายปกครอง 2 โดยศึกษาดูงานศาลปกครอง 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14 – 19 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>Objectives 3: พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ</p>	<p>จุดอ่อน</p> <p>5. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ผูกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศุภ จุ้ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p> <p>KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)</p>	<p>ขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>6. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>4. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>5. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง)</p> <p>6. เน้นการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน</p>	<p>2. ระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย</p> <p>3. คลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย</p> <p>4. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) เรื่องมาตรการทางกฎหมายในการตราพรฎ. กำหนดเขตพื้นที่ป่าศึกษากรณีพื้นที่ตะโหนด</p> <p>3. การบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา กฎหมายปกครอง 1 และกฎหมายปกครอง2 กับงานวิจัยเรื่องการฟ้องคดีปกครองและเงื่อนไขคดีปกครองศึกษากรณีศึกษาทางปกครองใสมหาวิทยาลัยของรัฐใช้ประกอบการเรียนปกครอง1และ2</p>	

แผนการพัฒนารายบุคคลของอาจารย์ ดร. ศาสตรา แก้วแพง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุน จากองค์กร/ หน่วยงานในการ พัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของ บุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ใน ปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 มีการ จัดการเรียนการสอนด้วยระบบเดิม ที่เน้นการบรรยาย</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความรู้เรื่อง Active Learning หรือ e Learning จุดแข็ง</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning 3. ทดลองจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning 4. เรียนรู้จาก Case Study 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้จาก Case Study 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning และ Case Study ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ ภายในและภายนอกคณะ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา (โปรดระบุ 0801112 รายวิชานิติ กรรมและสัญญา 0801251 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

				รายวิชา ภาษาอังกฤษสำหรับนัก กฎหมาย 1	
--	--	--	--	---	--

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวจิตาภา พรยิ่ง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>objectives 1 : พัฒนาระบบการจัดการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2562 เทอม 2 มี การจัดการเรียนการสอนด้วยระบบ การใช้ Active Learning หรือ e Learning</p> <p>จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเอง</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u> ต้องการเพิ่มเติม ความรู้ ความเข้าใจ</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรม MOOC ทดลองใช้ MOOC ในวิชา เลือก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อ ค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 	จัดอบรมการใช้ TSU MOOC	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับการ จัดการเรียนการสอนด้วย MOOC และWebex Meeting ร่วมแลกเปลี่ยนร่วมแลกเปลี่ยน เรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning 	<p>พ.ย. – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวจิตาภา พรยิ่ง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	มีความรู้เรื่องระบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ e - Learning				
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2562 เทอม 2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา คือ 0801411หลักวิชาชีพนักกฎหมาย จุดแข็ง 1. มีความเข้าใจบริบทของผู้ประกอบการและฐานข้อมูลในพื้นที่	เสริมจุดแข็ง เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	สนับสนุนงบประมาณการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด - เลิศไพฑูรย์	13 พ.ย. 63 พ.ย. – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวจิตาภา พรยิ่ง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านตนเอง
	2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชนและผู้ประกอบการ			2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา คือ 0801411หลักวิชาชีพนักกฎหมาย	
<p>Objectives2 : พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการจำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ในปีการศึกษา2562 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 	<ol style="list-style-type: none"> อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดในวันที่ 24 ธันวาคม 2562 สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงาน 	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ในรายวิชา 0801411 หลักวิชาชีพนักกฎหมาย 	<p>พ.ย. 62-มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวจิตาภา พรยิ่ง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนานตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการด้านการวิจัย</p> <p>objectives 3 : พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)</p> <p>KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)</p> <p>KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)</p>	<p>จุดอ่อน</p> <p>1. การเรียนรู้ทักษะประสบการณ์ในการขอทุนสนับสนุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>2. การเรียนรู้ทักษะด้านการเขียนงานโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>สามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำประสบการณ์การวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนได้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ต้องการเติมเต็มความรู้ความเข้าใจเชิงทักษะและประสบการณ์ด้านการขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>ต้องการเพิ่มทักษะการเขียนโครงการและนำเสนอเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1.เป็นวิทยากรให้ความรู้กับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน</p> <p>2.บูรณาการวิชาการกับการบริการทางวิชาการ</p>	<p>1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก</p> <p>2. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>1. เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง</p> <p>2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎทองชะโชค</p> <p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube</p> <p>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม</p>	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวจิตาภา พรยิ่ง พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการ การจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัย ในรายวิชา 0801412 นิติปรัชญา	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อน จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ <u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u> Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2) Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u> ในปีการศึกษา 2561 มีการ จัดการเรียนการสอนด้วยระบบ เดิมที่เน้นการบรรยาย จุดอ่อน ยังไม่มีความรู้ด้านการ จัดการเรียนการสอนแบบ project base learning จุดแข็ง</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u> 1. ฝึกอบรมการสอนแบบ project base learning 2. ทดลองใช้การสอนแบบ project base learning ใน วิชาเลือก 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการ เรียนการสอนแบบ project base learning 5. ทดลองจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning ใน</p>	<p>สนับสนุนส่งไปอบรมการเรียนการ สอนแบบ project base learning</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด –เลิศไพฑูรย์ 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชากฎหมายปกครอง ท้องถิ่น 0801334 4. เรียนรู้จาก Case Study</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย 63 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – ก.ย. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อน จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการ พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
		รายวิชา กฎหมายปกครอง ท้องถิ่น(0801334) 6. เรียนรู้จาก Case Study			
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2561 มีการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801334 – กฎหมายปกครอง ท้องถิ่น และ 0801214 - ละเมิด การจัดการงานนอกสั่ง และลามิควรรได้ จุดแข็ง 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และ ฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	เสริมจุดแข็ง 1. เป็นวิทยากรภายในนำ กิจกรรม KM การจัดการเรียน การสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนรู้ 2. อบรมในหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการปกครอง ปกครองท้องถิ่น	สนับสนุนงบประมาณการ KM การ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ และเนื่องจากกฎหมายปกครอง ท้องถิ่นมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลง อยากให้จัดสรรงบประมาณอบรม ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ ปกครองปกครองท้องถิ่น	1. เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรม ศึกษาดูงาน เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) 	<ol style="list-style-type: none"> อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2562 สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงาน 	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดการเรียนการสอนโดยใช้ใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรวมการใช้ Active Learning หรือ E Learning เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียน การศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ เรียนรู้จาก case study จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562 		<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ทดลองจัดการเรียน เรียนรู้จาก case study จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 	<p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 - ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				<ul style="list-style-type: none"> - วิชากฎหมายอาญา 2 วิเคราะห์ฎีกาแบบกลุ่มและนำเสนอ หน้าชั้นเรียน - วิชากฎหมายวิธีพิจารณา ความอาญา 1 วิเคราะห์ฎีกาแบบ กลุ่มและนำเสนอหน้าชั้นเรียน จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปี การศึกษา 2/2562 - วิชากฎหมายอาญา1 วิเคราะห์ ฎีกาแบบกลุ่มและนำเสนอหน้าชั้น เรียน 	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				<ul style="list-style-type: none"> - วิชาหุ้นส่วน บริษัท วิเคราะห์ ฎีกาแบบกลุ่มและนำเสนอหน้าชั้นเรียน - วิชานิติปรัชญา วิเคราะห์ ทฤษฎีนักปราชญ์แบบกลุ่มและนำเสนอหน้าชั้นเรียน ให้นิสิททำ คลิปวีดีโออธิบายทฤษฎีของนักปราชญ์ในรูปแบบการ์ตูน จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ E Learning ในวิชากฎหมายอาญา1 วิชาหุ้นส่วนบริษัท วิชานิติปรัชญา - วิชากฎหมายอาญา1 วิเคราะห์ ฎีกาแบบกลุ่มและนำเสนอหน้าชั้นเรียน 	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				- วิทยานิพนธ์ปริญญา วิเคราะห์ ทฤษฎีนักปราชญ์แบบกลุ่มและนำเสนอหน้าชั้นเรียน ให้นิสิตทำคลิปวีดีโออธิบายทฤษฎีของนักปราชญ์ในรูปแบบการ์ตูน 5. เรียนรู้จาก Case Study	
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ผลการดำเนินงาน 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต จุดอ่อน	ลดจุดอ่อน 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียน การศึกษา 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ 3. เรียนรู้จาก case study เสริมจุดแข็ง	1. ให้มหาวิทยาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน 2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ	พ.ย. 62 – ก.ย 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>	<p>จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>		<p>3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา กฎหมายอาญา 1 และวิชานิติปรัชญา นำนิสิตลงพื้นที่ศึกษาปัญหาเรื่องที่ดินของกลุ่มชาติพันธุ์ชาวเลมอแกลน ณ หาดทับตะวัน อ.ตะกั่วป่า จ.พังงา ได้เรียนรู้ศึกษาในปัญหากฎหมายในเรื่องกฎหมายไม่มีผลย้อนหลังในรายวิชากฎหมายอาญา 1 และการตีอรรถแก่กฎหมายในรายวิชานิติปรัชญา</p>	พ.ย. 62 – ก.ย 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบการ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</p> <p>ผู้ประกอบการ 1 วิชา</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ</p> <p>จุดแข็ง จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. เรียนรู้จากผู้ประกอบการ <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>การเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>		<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชาหุ้นส่วนบริษัท โดยบรรยายและยกตัวอย่างแบบฟอร์มการจดทะเบียนหุ้นส่วน บริษัท ให้นิสิตสามารถเป็นผู้จดทะเบียนได้ในเบื้องต้น 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐกนต์ ตัวงปาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>objectives 1.พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning</p> <p>Key results : 1.จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning จำนวน 2 รายวิชา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ในปีการศึกษา 2561 มีการเรียนการสอนโดยระบบเดิมที่เน้นการบรรยายร้อยละ 90</p> <p>จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเอง จุดอ่อน 1.ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสอนแบบ Active Learning</p>	<p>ลดจุดอ่อน 1.อบรมการสอนแบบ Active Learning 2.ดูงานด้านการสอนแบบ Active Learning 3.ปรับกิจกรรมและเนื้อหารายวิชาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวิถีชุมชนในปัจจุบันโดยใช้ภาพข่าวและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตแทนการลงพื้นที่</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p>	<p>ความต้องการ 1. จัดให้มีการอบรมการสอนแบบ Active Learning 2. จัดให้มีการดูงานคณะนิติศาสตร์ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดูงานของนิสิต 4. ให้การสนับสนุนอาจารย์เข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามที่ต้องการ</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. อบรมการสอนแบบ Active Learning ด้วย Webex Meeting</p> <p>3. ปรับ มคอ. 3 ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวิถีชุมชนในปัจจุบันโดยใช้ภาพข่าวและข้อมูลจากอินเทอร์เน็ตแทนการลงพื้นที่</p>	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐกนต์ ดั่งวงปาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>2.จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน การเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในภาคเรียน ที่ 2 ปีการศึกษา 2562</p> <p>-วิชาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2</p> <p>-วิชาการว่าความและศาลจำลอง</p>	<p>2.เนื้อหาของวิชาวิธีพิจารณาความ แพ่ง 2จำเป็นต้องเน้นการบรรยาย เพื่อให้นิสิตได้เข้าใจเบื้องต้นก่อน</p> <p>3.ไม่มีชุมชนเป้าหมายที่สอดคล้อง กับรายวิชา</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>1.ในการสอนมีกิจกรรมนอกจากการ บรรยายเพียงอย่างเดียว</p> <p>2.ในรายวิชาการว่าความและศาล จำลอง มีการฝึกให้นิสิตได้ปฏิบัติ ด้วยแบบฟอร์มที่ใช้ในการทำงาน จริง</p>	<p>1. จัดให้นิสิตไปดูงานที่ ศาล สำนักงานอัยการ หน่วยงานใน กระบวนการยุติธรรม หรือ หน่วยงานอื่นๆตามความต้องการ ของรายวิชา</p> <p>2. เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน</p>		<p>4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ e - Learning ในวิชาการว่าความ และศาลจำลอง</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ใน วิชาวิธี พิจารณาความแพ่ง 2 และวิชาการ ว่าความและศาลจำลอง</p>	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐกนต์ ดั่งวางปาน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือใน ปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>objectives</p> <p>2. พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้ บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>Key results</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความ เป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา ใน ภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 -วิชาการว่าความและศาลจำลอง</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ยังมีการเรียน การสอนที่มุ่งเน้นให้นิสิตมีทักษะการ เป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>1. ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้อง เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ ประกอบการ</p> <p>2. เนื้อหาของรายวิชาอาจไม่เหมาะ กับการสอนให้มีทักษะการเป็นผู้ ประกอบการ</p> <p>3. ไม่ทราบว่าทักษะการเป็นผู้ ประกอบการในแต่ละรายวิชาเป็น อย่างไร</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1.อบรมการให้ความรู้ทักษะใน การเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>2.จัดการเรียนการสอน โดยมี ผู้ปฏิบัติงานจริงมาบรรยาย และ จัดกิจกรรมให้นิสิตได้มีส่วนร่วม</p>	<p>ความต้องการ</p> <p>1.จัดให้มีการอบรมการใช้ทักษะการ เป็นผู้ประกอบให้เหมาะสมกับรายวิชา</p> <p>2.ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ และ สนับสนุนงบประมาณในการจัด กิจกรรมต่างๆ</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะ ผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนะแนว การศึกษาต่อและการประกอบ อาชีพ</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการใน วิชาการว่าความและศาลจำลอง</p>	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายวิรัตน์ นาทิพเวทย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการผลิตบัณฑิต</p> <p>objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>1. 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด</p> <p>2. 1502142 กฎหมายเบื้องต้น</p> <p>มีผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ ใน</p> <p>รายวิชากฎหมายอาญา 2</p> <p>ประการแรก ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยให้นิสิตได้ค้นคว้าความรู้ทางกฎหมายอาญา ในภาคความผิด และให้นิสิตถ่ายทอดเนื้อหาออกมาในรูปแบบของการแสดงบทบาทสมมติ หรือ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ</p> <p>2. เข้าศึกษาอบรมเรียนรู้ในโครงการอบรมที่ให้องค์ความรู้ใหม่ๆที่เป็นทักษะขั้นสูงที่ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยง่าย</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะ ที่ไม่ใช่การคุยในรูปแบบห้องประชุม เพราะการพูดคุยในรูปแบบการประชุมมักจะทราบแต่ข้อดี แต่</p>	<p>1. เวลาในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน</p> <p>2. ระยะเวลาในการวางรูปแบบการเรียนการสอน แบบ Active Learning หรือ e - Learning เพราะการวางรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ทักษะการเรียนการสอนในแต่ละชั้นปี</p> <p>ข้าพเจ้ามองว่าต้องใช้เวลานานต้องมีระยะเวลาของการทดลองปรับปรุงแก้ไข และประเมินผล</p>	<p>1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็น</p>	<p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p> <p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายวิรัตน์ นาทิพเวทย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาด้านเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาด้านเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านเอง
	<p>การอธิบาย โดยอาศัยสื่อบันทึกภาพและบันทึกเสียง</p> <p>ประการที่สอง ให้นิสิตได้เผยแพร่ความรู้สู่สังคมโดยอาศัยช่องทาง Face book</p> <p>ในรายวิชากฎหมายเบื้องต้น</p> <p>ประการแรก ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยการให้นิสิตค้นคว้าข้อมูลในหัวข้อที่อาจารย์กำหนดไว้ และเขียนสรุปออกในรูปแบบ Infographic</p> <p>ประการที่สอง นิสิตออกรายงานหน้าชั้นเรียน</p> <p>ประการที่สาม อาจารย์วิพากษ์งานของนิสิต และให้นิสิตปรับปรุงแก้ไขงานใหม่</p>	ไม่ทราบอุปสรรคในการจัดเรียนสอนในรูปแบบนี้		<p>ทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด และ 1502142 กฎหมายเบื้องต้น</p>	พ.ย.62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายวิรัตน์ นาทิพเวทย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะ ทักษะ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้สอนขาดทักษะการประยุกต์องค์ความรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายสู่การลงมือปฏิบัติ 2. ผู้สอนขาดการเตรียมตัวเชิงระบบทำให้ไม่สามารถนำรูปแบบการสอนแบบ Active learning มาใช้ในการสอนทุกคาบ 3. ผู้สอนขาดทักษะการวางแผนการเรียนการสอน ใน ม.ค.อ. 3 ให้ออกมาในรูปแบบ Active learning 4. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ไม่สามารถตอบโจทย์ทักษะแต่ละชั้นปี ตามที่หลักสูตรกำหนด 				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายวิรัตน์ นาทิพเวทย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	5. ผู้สอนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ จุดแข็ง ผู้สอนมีความรู้ขั้นพื้นฐานในเรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning				
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ผลการดำเนินงาน ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย 1. 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด 2. 1502142 กฎหมายเบื้องต้น ไม่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	ลดจุดอ่อน 1. ติดต่อผู้นำชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะและชุมชน 2. แสวงหาความรู้จากปราชญ์ชุมชน และนำมาบูรณาการกับวิชาที่ได้รับมอบหมาย	1. จัดโครงการบริการวิชาการ เอาความรู้ทางกฎหมายลงชุมชน	1. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ และจัดการเรียนการสอน และการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านรายวิชา วิจัยทางนิติศาสตร์	พ.ย.62 – ก.ย 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายวิรัตน์ นาทิพเวทย์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาด้านตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาด้านตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาด้านตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาด้านตนเอง
	<u>จุดอ่อน</u> ผู้สอนขาดทักษะในการลงพื้นที่และไม่รู้จักผู้นำชุมชน				
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย</p> <p>2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. ทากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์</p> <p>2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>3. คูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว</p>	<p>1. การจัดการศึกษาดูงาน</p> <p>2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. ทากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายพงศ์ศักดิ์ เจ๊ะพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมี ทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>จากการทำงานปฏิบัติงานมาเป็น เวลา 3 เดือน ได้มีการนำการเรียน การสอนแบบ Active Learning มา ใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้น เรียน หรือการใช้สื่อหรือเกมในการ เรียนการสอน แต่ยังไม่มีความ หลากหลาย ส่วน e learning มีเพียง แค่การจัดทำเอกสารประกอบการ สอนแบบ Mimi e-book</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่ มีความหลากหลาย</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก อาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ใน วิ ธี ที่ หลากหลาย ในรายวิชากฎหมาย เอกเทศ 2 และ ภาษาอังกฤษ สำหรับนักกฎหมาย 2</p> <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อ การเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mool หรือ การใช้โปรแกรม ในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มี ความทันสมัย</p>	<p>1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอน แบบActive Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ใน บางกรณีได้ เช่นการใช้เกมส์ในการเรียน การสอน หรือการทำ Mini Ebook โดย โปรแกรม Epub</p>	<p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายพงศ์ศักดิ์ เจ๊ะพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		4. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชา กฎหมายเอกเทศ 2 และ ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 2	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ผลการดำเนินงาน การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ จุดอ่อน. ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	ลดจุดอ่อน 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายพงศ์ศักดิ์ เจ๊ะพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
		3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้		3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมายเอกเทศ 2 และ ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 2	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะ การเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียน การสอนแบบเน้นทักษะการเป็น ผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มี ทักษะของความเป็น ผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน 1. ทหารณีตัวอย่างในการศึกษา จากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอน ในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิต เป็นผู้ประกอบการ 3. ดูนงานในหน่วยงานที่จัดการ เรียนการสอน หรือมีแนวทางใน การดำเนินการดังกล่าว</p>	<p>1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการ เป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะ ผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษา ต่อและการประกอบอาชีพ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายสนั่น ยามาเจริญ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning ให้บัณฑิต มีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>-การจัดการเรียนการสอนระบบ Active Learning การจัดการเรียนการ สอนยังไม่มีหลากหลายโดยยัง เน้นการจัดการเรียนการสอนให้ ความรู้ การคิดวิเคราะห์ ปรับใช้</p> <p>-ส่วน e learning มีเพียงแค่การจัดทำ เอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning บ้างแต่ยังไม่มี รูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ใน</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก อาจารย์ภายในคณะที่มีการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการ สอน แบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการ เรียนต่าง ๆ เช่น สื่อวีดิโอ ออนไลน์</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ใน วิ ธี ที่</p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการ เรียนการสอนแบบออนไลน์ หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการ เรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้อง ประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน</p> <p>3. ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในภาคการศึกษา 2/2562 จำนวน 2 รายวิชาดังนี้</p>	<p>20 พ.ย. 62 – 20 ก.พ. 63</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>5 ม.ค. 63 3 ก.พ. 63 7 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายสนั่น ยามาเจริญ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>การจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ วิธีการ ประเมินผลลัพท์ที่หลากหลายมากขึ้น</p> <p>2. การเพิ่มทักษะการทำ e Learning สำหรับการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำ สื่อการเรียน แบบ E Learning</p>	<p>หลากหลาย ในรายวิชากฎหมาย ลักษณะยืมและการประกันหนี้ และกฎหมายวิธีพิจารณาความ อาญา 2</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่ บุคลากรภายในในการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ใน บางกรณีได้ เช่นการใช้หลักการ จำลองในการปฏิบัติงานทาง กฎหมาย ในการจัดการเรียนการ</p>		<p>- 0801216 วิชากฎหมายลักษณะยืม และการประกันหนี้โดยวิธีการนำนิติลง พื้นที่เก็บข้อมูลปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับ การยืมและการค้าประกันเพื่อให้นิติฝึก การค้นหาข้อมูลและสรุปนำมาเป็นประเด็น จากการเก็บข้อมูลและนำมาแลกเปลี่ยน เรียนรู้กันภายในชั้นเรียนทั้งได้ดำเนินการ จัดทำงานกลุ่มสร้างสรรค์เป็นสื่อวิดีโอจาก ข้อเท็จจริงที่ได้จากการลงพื้นที่เพื่อนำเสนอ ปัญหากฎหมายและแนวทางแก้ไข</p> <p>-รายวิชาการส0801322 วิชากฎหมายวิธี พิจารณาความอาญา 2 ได้ดำเนินการจัดการ เรียนการสอนแบบActive Learning โดย วิธีการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหา เกี่ยวกับการบรรยายฟ่องเป็นรูปแบบในการ</p>	<p>17 ธ.ค. 62 24 ธ.ค. 62 22 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายสนั่น ยามาเจริญ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
		สอน หรือ การทำ Mini e-book		ปฏิบัติจริงนอกเหนือจากหลักเกณฑ์ กฎหมายกำหนด ทำให้นิสิตสามารถร่าง ฟ้องคดีอาญาที่ไม่ซับซ้อนได้นอกจากการ เข้าใจและปรับวิเคราะห์กฎหมายได้ถูกต้อง ทั้งได้จัดการเรียนการสอนโดยมี กิจกรรมเสริมรายวิชาโดยวิทยากร ผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับ คดีอาญามาบรรยายเพื่อให้เห็นถึงแนว ทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีอาญาในทาง ปฏิบัติเพื่อให้นิสิตเห็นถึงวิธีการปฏิบัติงาน จริงในคดีอาญามากยิ่งขึ้น	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายสนั่น ยามาเจริญ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>การเรียนการสอนยังเน้นการเรียน การสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลัก กฎหมาย และประเด็นปัญหาที่เป็น ฐานการเรียนการสอนยังมาจากหลัก วิชาการ ตัวบทกฎหมาย กรณีศึกษา แต่ยังไม่มีให้นำประเด็นปัญหาของ ชุมชนมาเป็นฐานการจัดการเรียนรู้ หรือใช้ชุมชนเป็นห้องเรียน</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มี ความเข้าใจที่มากพอใน การจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน แห่งการเรียนรู้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มี ประสบการณ์ในการจัดการเรียน การสอนแบบการใช้ชุมชนเป็น ฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ ออนไลน์ในการจัดการเรียนการ สอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่าง การเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ประสบการณ์ร่วมกับคณาจารย์ภายใน และภายนอกคณะ 3. ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดย ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา 0801216วิชากฎหมายลักษณะยืมและ การประกันหนี้ โดยการนำประเด็นปัญหา จากการลงพื้นที่ตำบลเขารูปข้างมา กำหนดเป็นปัญหาและวิเคราะห์กับ หลักการทางกฎหมายในรายวิชา กฎหมายยืมและหลักประกันหนี้ในภาค การศึกษา 2/2562 	<p>23 พ.ย. 62 – 3 ม.ค. 63</p> <p>27 พ.ย. 62</p> <p>5 ม.ค. 63 20,14 ม.ค.63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายสนั่น ยามาเจริญ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>Objectives 3: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้ บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่ มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็น ผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>1. ไม่มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบ วิธีการ การจัดการเรียนการสอนแบบ เน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการ ให้กับนิสิต</p> <p>2. ไม่ มี ทักษะ ของ ความเป็น ผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษา จากแหล่งสื่อออนไลน์</p> <p>2. คณะจัดอบรมการจัดการสอน ในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิต เป็นผู้ประกอบการ</p> <p>3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการ เรียนการสอน หรือมีแนวทางใน การดำเนินการดังกล่าว</p>	<p>1. การจัดการศึกษาดูงาน</p> <p>2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการ เป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะ ผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อ และการประกอบอาชีพ ด้านต่างๆ เช่น การเข้าสู่อาชีพตำรวจ ทนายความ ผู้ พิพากษา และการศึกษาต่อระดับปริญญา โท</p> <p>3. ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อ ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ให้กับนิสิตในวิชากฎหมายลักษณะยืม และการประกันหนี้โดยการรับฟังการ บรรยายจากผู้ประกอบการวิชาชีพด้าน ต่างๆ</p>	<p>9 ธ.ค. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>5 ม.ค. 63 – 6 มี.ค. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ธิพิยชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>จากการทำงานที่ผ่านมาเป็นเวลา 1 สัปดาห์เศษ ได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น ให้นิสิตตอบคำถามในชั้นเรียนแล้วส่งคำตอบ เพื่อทบทวนก่อนเข้าเนื้อหาในแต่ละเรื่อง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning ยังไม่ได้นำมาใช้ในการเรียนการสอน</p> <p>จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเอง</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมาย ปกครอง 2 และหลักกฎหมายมหาชน</p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mool หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด -เลิศไพฑูรย์ทดลองจัดการเรียน</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียน</p>	<p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ทัพย์ชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub</p>		<p>การสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub</p> <p>4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายปกครอง 2 และหลักกฎหมายมหาชนโดยการแบ่งกลุ่มนิสิตออกเป็นหลายๆ กลุ่ม ให้ตัวแทนกลุ่มออกมาตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้สอน และเปิดวิดีโอจาก Youtube เพื่อใช้ประกอบการสอน</p>	พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ทัพย์ชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จากการทำงานที่ผ่านมาเป็นเวลา 1 สัปดาห์เศษ การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎี และหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ธิพิยชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย</p> <p>2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์</p> <p>2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>3. คูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว</p>	<p>1. การจัดการศึกษาดูงาน</p> <p>2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนวทางการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย.63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวมาตา สิ้นดำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ E Learning</p> <p>2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียน การศึกษา</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์</p> <p>4. เรียนรู้จาก case study</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>		<p>1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็น</p>	<p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p> <p>มี.ค. 2563</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย.62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวมาตา สีนดำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				ทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5. เรียนรู้จาก case study 6. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา คือ วิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา, วิชากฎหมายมรดก, วิชาวิธีพิจารณาความอาญา 2, วิชาสัมมนากฎหมายอาญา	พ.ย.62 – ก.ย. 63 พ.ย.62 – ก.ย.63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ผลการดำเนินงาน 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต	เสริมจุดแข็ง จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	1. ให้มหาวิทยาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน 2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน		

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวมาตา สิ้นดำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>จุดแข็ง จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p> <p>จุดอ่อน ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p>		มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง		
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบการ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ประกอบการ 1 วิชา</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ</p> <p>จุดแข็ง</p>	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>การเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>		จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ในวิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	พ.ย.62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวมาตา สีนดำ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปี การศึกษา 2/2562				

แผนการพัฒนาบุคคลของนางสาวกัญญารัตน์ สวัสดิวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็น ฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> จัดการเรียนการสอนโดยใช้ ชุมชนเป็นฐาน อาจารย์ในรายวิชามี ความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดย ผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อม ทั้งนิสิต <p><u>จุดอ่อน</u> ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจใน การใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วย กระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ e Learning เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียน การศึกษา แลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก ประสบการณ์ เรียนรู้จาก case study จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562 	<ol style="list-style-type: none"> ให้มหาวิทยาลัยทำงานร่วมมือกับ ชุมชน คณะควรจัดโครงการอบรมด้าน ทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน มหาวิทยาลัยควรให้ ความสำคัญกับกระบวนการใน รายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง 	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการ เรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้อง ประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน เรียนรู้จาก case study 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย.63</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย.63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกัญญารัตน์ สวัสดิวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)					
Objectives 2: พัฒนาระบบการ จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะ การเป็นผู้ประกอบการ (KR3) Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	<u>ผลการดำเนินงาน</u> จัดการเรียนการสอนบูรณาการ ในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจ คำว่าผู้ประกอบการ ให้สามารถ นำไปใช้ได้จริง <u>จุดอ่อน</u> ผู้สอนมีความรู้ด้านผู้ประกอบการ น้อย ที่จะถ่ายทอดได้ <u>จุดแข็ง</u>	<u>ลดจุดอ่อน</u> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. เรียนรู้จากผู้ประกอบการ <u>เสริมจุดแข็ง</u> จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ใน ปีการศึกษา 2/2562		1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชน เป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ ร่วมกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ	พ.ย. 62 –ก.ย. 63 พ.ย. 62 –ก.ย.63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกัญญารัตน์ สวัสดิวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	จัดการเรียนการสอนส่งเสริม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกรรณภัทร ชิตวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ	<u>ผลการดำเนินงาน</u>	<u>เสริมจุดแข็ง</u>	1. การ KM การจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning	1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายใน	พ.ย. 62 –ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกรรณภัทร ชิตวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา 0801218 - หุ้นส่วน-บริษัทในเทอม 2/2562</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>1. มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาเป็นเวลหลายปี และในหลายวิชา เช่น 081312 กฎหมายครอบครัว 0801215 เอกเทศสัญญา 2 และ 0801426 กฎหมายแรงงาน 1</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ไม่มีทักษะการทำ e-Learning ที่ต้องการใช้เทคโนโลยี เช่น TSU MOOC</p>	<p>1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)</p> <p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. อบรม TSU MOOC</p> <p>2. พัฒนาสื่อสารรายวิชาหุ้นส่วนบริษัท ด้วยระบบ MOOC ในรายวิชากฎหมายแรงงาน</p>	<p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mool หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>คณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>4. อบรม TSU MOOC และ Webex Meeting</p> <p>5. พัฒนาสื่อสารรายวิชาหุ้นส่วนบริษัท ด้วยระบบ MOOC ในรายวิชา กฎหมายแรงงาน และจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการ</p>	<p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกรรณภัทร ชิตวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				<p>1) แบ่งนิสิตออกเป็นกลุ่มๆ ละ ประมาณ 9-10 คน เพื่อจัดตั้งห้าง หุ้นส่วนและบริษัทจำลอง</p> <p>2) ร่วมประชุมกับผู้นำชุมชนและ พานิสิตลงพื้นที่เพื่อหาข้อมูลและ ปัญหามาเรียบเรียงประเด็นใน ห้องเรียน ทำให้นิสิตได้ประสบการณ์ และสามารถนำข้อเท็จจริงมาปรับใช้ กับกฎหมายได้</p> <p>3) ให้นิสิตนำปัญหาที่ได้จากพื้นที่ มาทำคลิป VDO บทบาทสมมุติ ประกอบหลักกฎหมาย</p>	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกรรณภัทร ชิตวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชา 0801218 - หุ้นส่วน-บริษัทในเทอม 2/2562 โดยอาจารย์ได้เชิญผู้นำชุมชนหรือกำหนดพื้นที่เป้าหมายและประเด็นเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการนำนิสิตลงพื้นที่ เพื่อให้ นิสิตได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงจากชุมชนร่วมแก้ปัญหา และบูรณาการสู่การบริการวิชาการกลับคืนสู่ชุมชน</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>1. มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และบูรณาการการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ</p>	<p>1. การ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. สนับสนุนงบประมาณในการจัดลงพื้นที่ชุมชน</p>	<p>1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการร่วมประชุมกับผู้นำชุมชนเพื่อกำหนดพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย และพานิสิตลงพื้นที่เพื่อหาข้อมูลและปัญหามาเรียบเรียงประเด็นในห้องเรียน ทำให้นิสิตได้ประสบการณ์และสามารถนำข้อเท็จจริงมาปรับใช้กับกฎหมายได้</p>	<p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกรรณภัทร ชิตวงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำชุมชน และศิษย์เก่าในพื้นที่				
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results:</p> <p>KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ให้นิสิตแบ่งกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรธุรกิจประเภทห้างหุ้นส่วนและบริษัทจำลอง โดยมีการสอนกระบวนการในการเป็นผู้ประกอบการในการจัดตั้งองค์กรธุรกิจ</p> <p>จุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ในทักษะผู้ประกอบการ 2. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรธุรกิจประเภทต่างๆ 	<p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>ต้องการให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลามาร่วมเป็นวิทยากรเพื่อให้ นิสิตมีความรู้ และประสบการณ์จากผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจริง</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลาบรรยายให้นิสิตได้รับฟังถึงหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนและบริษัท 	<p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางชลิรัตน์ มเหล็กขกุล ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives1: พัฒนาระบบการจัดการ เรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการ เรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปี การศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จากการทำงานที่มหาวิทยาลัยเดิม ได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการ ใช้สื่อหรือเกมในการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีหลากหลาย ส่วน e Learning มีเพียงแค่การจัดทำ เอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จาก อาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการ เรียน การสอน แบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการ สอนแบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ใน รายวิชากฎหมายลักษณะยืมและ การประกันหนี้ และกฎหมาย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดอบรม หรือการ KM การ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการ เรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมใน การทำสื่อการเรียนการสอนที่มี ความทันสมัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการ จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะ นิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอน แบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากร ภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ใน 	<p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 –ก.ย 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางชลิรัตน์ มหะลักกุล ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีหลากหลาย</p> <p>2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC</p>	<p>ลักษณะล้มละลายและการฟื้นฟูกิจการ</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม Epub</p>		<p>บางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม Epub</p> <p>4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชากฎหมายลักษณะ ยืมและการประกันนี้ โดยการให้นิสิตลงพื้นที่เก็บข้อมูลในชุมชนกำลัง เกี่ยวกับเรื่องการกู้ยืม ค้ำประกัน จำนองและจำนำ</p>	<p>-เตรียมความพร้อมก่อนการประชุมในช่วงเดือนพ.ย.-ธ.ค. 62</p> <p>-นิสิตลงพื้นที่ 19 ม.ค.63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางชลิรัตน์ มเหล็กขกุล ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมายลักษณะ ยืมและการประกันหนี้ โดยให้นิสิตลงพื้นที่ในชุมชนแก้แสบสอบถามปัญหาด้านการกู้ยืมเงิน การค้าประกัน จำนองและจำนำ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>นิสิตลงพื้นที่ 19</p> <p>ม.ค.63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางชลิรัตน์ มเหล็กขกุล ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results:</p> <p>KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. คูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชากฎหมาย ลักษณะเข้มและการประกันหนี้ให้แก่ นิสิต ในโครงการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย โดยเชิญ นายความมาให้ความรู้และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำคดีในเรื่องการกู้ยืมเงิน ค้ำประกัน จำนอง และจำนำ และทักษะของการเป็นนายความ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>26 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิญญาภัทร์ ณ สงขลา ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการผลิตบัณฑิต</p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จากการทำงานที่มหาวิทยาลัยเดิมได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการใช้สื่อหรือเกมส์ในการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วนสื่อการเรียนการสอน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e-Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e-Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลายในรายวิชา กฎหมายนิติกรรมและสัญญา</p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด -เลิศไพฑูรย์</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e-Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการ</p>	<p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิญญาภัทร์ ณ สงขลา ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	<u>เสริมจุดแข็ง</u> แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่น การใช้เกมส์ในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		เรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมส์ในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชา 0801112 - นิติกรรมและสัญญา	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	<u>ผลการดำเนินงาน</u> การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้	<u>ลดจุดอ่อน</u> 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิญญาภัทร์ ณ สงขลา ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	จุดอ่อน ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้		2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ผลการดำเนินงาน ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ จุดอ่อน 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	ลดจุดอ่อน 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็น	พ.ย. 62 – ก.ย. 63 14-19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิญญาภัทร์ ณ สงขลา ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึง วิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				ผู้ประกอบการในวิชา0801112 - นิติกรรมและสัญญา	

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิณา สุวรรณโณ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e- Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2)</p> <p>Key results: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>จากการทำงานได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning ยังไม่ได้นำมาใช้ในการเรียนการสอน</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย</p> <p>2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ใน วิธี ที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายอาญา และกฎหมายประกันภัย</p> <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p>	<p>1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning</p> <p>2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย</p>	<p>1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด –เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน</p> <p>2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้</p>	<p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิณา สุวรรณโณ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e-learning ในบางกรณีได้ เช่น การใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายประกันภัยและกฎหมายอาญา โดยให้ทำ power point แล้วออกมา present งานหน้าชั้นเรียนและอัปเดตคลิปลงใน facebook กลุ่ม	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	ผลการดำเนินงาน การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ จุดอ่อน	ลดจุดอ่อน 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการ	พ.ย. 62 – ก.ย. 63 พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววิณา สุวรรณโณ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะ ทักษะที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 		<p>สอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้</p> <p>3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมาย ประกันภัยโดยนำนิสิตลงพื้นที่ชุมชนเพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงมาปรับใช้กับปัญหาข้อกฎหมายแล้วนำมาประยุกต์ไปแสดงละครเพื่อเป็นกรณีศึกษาในปัญหาข้อกฎหมาย</p>	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results:</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ยังไม่มีจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. หากกรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาววีณา สุวรรณโณ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะ ความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการ สอน แบบเน้นทักษะการเป็น ผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็น ผู้ประกอบการ	3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการ เรียนการสอน หรือมีแนวทางใน การดำเนินการดังกล่าว			

รายบุคคลของนางสาวจิรวดี เหล่าอ่อน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u></p> <p>Objectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning (KR1, KR2)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)</p> <p>KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>2. อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ E Learning</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ E Learning</p> <p>2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียน การศึกษา</p> <p>3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์</p> <p>4. เรียนรู้จาก case study</p> <p>5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p>	<p>1. ให้มหาวิทยาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน</p> <p>2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน</p> <p>3. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง</p>	<p>1. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e-Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ฝึกอบรมการใช้ Webex Meeting</p> <p>3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ หน่วยงานประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์</p> <p>4. เรียนรู้จาก case study</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>มี.ค. 63</p> <p>13 พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

รายบุคคลของนางสาวจิรวดี เหล่าอ่อน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				5. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชาว่าความและศาลจำลอง ,วิชากฎหมายพยาน	พ.ย. 62 – ก.ย. 63
<p>Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3)</p> <p>Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอน โดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบการ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง</p> <p>ผู้ประกอบการ 1 วิชา</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1.เรียนรู้ด้วยตนเอง</p> <p>2.เรียนรู้จากผู้ประกอบการ</p> <p>เสริมจุดแข็ง</p> <p>1.จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562</p> <p>2.หากรณีตัวอย่างในการศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ</p>	<p>1.จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ</p> <p>3. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>14-19 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

รายบุคคลของนางสาวจิรวดี เหล่าอ่อน ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	จุดแข็ง จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	3.ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือ หน่วยงานที่ดำเนินงานโดยตรง		4. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ในรายวิชากฎหมายล้มละลาย และฟื้นฟูกิจการ	พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา กองสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง												
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</u></p> <p>Objectives 1: พัฒนาระงานหมวด 5 บุคลากรเพื่อรองรับ การประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16)</p> <p>Key results</p> <p>KR1 พัฒนาระงานงานในหมวด 5 บุคลากร ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562</p> <p>KR2 เพิ่มระดับความผูกของบุคลากร จาก 3.68 เป็น 3.90 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานในหมวด 5.1 ก ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังคน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="553 799 920 1247"> <thead> <tr> <th>ตัวบ่งชี้</th> <th>ค่าเป้าหมาย</th> <th>ผลการประเมิน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.3ก-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก</td> <td>ร้อยละ 8.33 (2 คน)</td> <td>ร้อยละ 8.33 (บรรลุ)</td> </tr> <tr> <td>7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</td> <td>ร้อยละ 12.50 (3 คน)</td> <td>ร้อยละ 22.22 (บรรลุ)</td> </tr> <tr> <td>7.3ก-4 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล</td> <td>ร้อยละ 4.71</td> <td>ร้อยละ 16.67 (บรรลุ)</td> </tr> </tbody> </table>	ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	7.3ก-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 8.33 (2 คน)	ร้อยละ 8.33 (บรรลุ)	7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 12.50 (3 คน)	ร้อยละ 22.22 (บรรลุ)	7.3ก-4 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	ร้อยละ 4.71	ร้อยละ 16.67 (บรรลุ)	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำทวิเคราะห์เพื่อทราบข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากร จัดทำวิจัยเพื่อหาแนวทางเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน และวิจัยเพื่อพัฒนางานในหมวด 5 ด้านบุคลากร สนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในหมวด 5 	<ol style="list-style-type: none"> ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งงานจัดการความรู้เพื่อทำภาพรวมเผยแพร่บุคลากร และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>
ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน															
7.3ก-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 8.33 (2 คน)	ร้อยละ 8.33 (บรรลุ)															
7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 12.50 (3 คน)	ร้อยละ 22.22 (บรรลุ)															
7.3ก-4 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	ร้อยละ 4.71	ร้อยละ 16.67 (บรรลุ)															

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา กองสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง									
	<table border="1" data-bbox="546 508 920 705"> <tr> <td>7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินวิทยวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก</td> <td>ร้อยละ 8 (2 คน)</td> <td>ร้อยละ 12.5 (บรรลุ)</td> </tr> </table> <p>ผลการดำเนินงาน หมวด 5.1 ข ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้</p> <table border="1" data-bbox="546 851 920 1058"> <thead> <tr> <th>ตัวบ่งชี้</th> <th>ค่าเป้าหมาย</th> <th>ผลการประเมิน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน</td> <td>ค่าเฉลี่ย 3.35</td> <td>ค่าเฉลี่ย 3.08 (ไม่บรรลุ)</td> </tr> </tbody> </table> <p>ผลการดำเนินงานหมวด 5.2 ข การประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้</p>	7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินวิทยวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ 8 (2 คน)	ร้อยละ 12.5 (บรรลุ)	ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	ค่าเฉลี่ย 3.35	ค่าเฉลี่ย 3.08 (ไม่บรรลุ)	<p>3. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร</p> <p>4. พัฒนาระบบงานหมวด 5 ด้วยกระบวนการ LEAN, SIPOC หรือ PDCA</p>		<p>3. จัดทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ และตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการ ปชมท. 9(3) : 83-96.</p> <p>4. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร</p> <p>5. พัฒนาระบบงานหมวด 5 ด้วยกระบวนการ PDCA ได้แก่ ระบบการพัฒนามุขพลากร ระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ระบบการ</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>
7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินวิทยวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ 8 (2 คน)	ร้อยละ 12.5 (บรรลุ)												
ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน												
7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	ค่าเฉลี่ย 3.35	ค่าเฉลี่ย 3.08 (ไม่บรรลุ)												

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา กองสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเองระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง												
	<table border="1" data-bbox="553 505 925 879"> <thead> <tr> <th>ตัวบ่งชี้</th> <th>ค่าเป้าหมาย</th> <th>ผลการประเมิน</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>7.3ก-7 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร</td> <td>ร้อยละ 98</td> <td>ร้อยละ 94.44 (ไม่บรรลุ)</td> </tr> <tr> <td>7.3ก-8 ระดับความผูกพันของบุคลากร</td> <td>ค่าเฉลี่ย 3.90</td> <td>ค่าเฉลี่ย 3.68 (ไม่บรรลุ)</td> </tr> <tr> <td>7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย</td> <td>ร้อยละ 68</td> <td>ร้อยละ 63.7 (ไม่บรรลุ)</td> </tr> </tbody> </table> <p>จุดอ่อน ขาดความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ได้รับมอบหมายงานหมวด 5 ด้านบุคลากร ในเดือนพฤศจิกายน 2561)</p>	ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน	7.3ก-7 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ 98	ร้อยละ 94.44 (ไม่บรรลุ)	7.3ก-8 ระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย 3.90	ค่าเฉลี่ย 3.68 (ไม่บรรลุ)	7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 68	ร้อยละ 63.7 (ไม่บรรลุ)			รายงานผลการดำเนินงาน EdPEX	
ตัวบ่งชี้	ค่าเป้าหมาย	ผลการประเมิน															
7.3ก-7 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ 98	ร้อยละ 94.44 (ไม่บรรลุ)															
7.3ก-8 ระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย 3.90	ค่าเฉลี่ย 3.68 (ไม่บรรลุ)															
7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 68	ร้อยละ 63.7 (ไม่บรรลุ)															

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวโลมา กองสวัสดิ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>จุดแข็ง</p> <p>1. มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>มีความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัย และบทวิเคราะห์</p>				

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ นายวีระ ชุมช่วย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการดำเนินงานแผนงาน</u></p> <p>objectives 1: พัฒนาระงานหมวด 2 กลยุทธ์ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEX200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562</p> <p>(KR16)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 มีกระบวนการติดตามแผนการดำเนินงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปี การศึกษา 2561 ผลการประเมินร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปี (ปีงบประมาณ) คิดเป็นร้อยละ 72.34 (บรรลุ จำนวน 34 ตัว จากตัวชี้วัดจำนวน 47 ตัว) ซึ่งไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 81)</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>1. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านการติดตามแผนที่สอดคล้องกับการประเมิน EdPEX200</p> <p>2. ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้เกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในการจัดทำ ดำเนินการ และติดตามแผนการดำเนินงาน</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>1. ฝึกอบรม EdPex และ OKRs ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดการดำเนินงานและการติดตามแผนการดำเนินงาน</p> <p>2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับ EdPEX และ OKRs</p>	<p>จัดอบรม EdPEX และ OKR ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนงานและการติดตามการดำเนินงานตามแผน</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับ EdPEX และ OKRs ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p> <p>2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ</p> <p>3. ร่วมโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ นายวีระ ชุมช่วย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25ในปีการศึกษา 2562 (KR17)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ คะแนนเฉลี่ย 4.31 บรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 4.25</p> <p>จุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้ให้บริการไม่มีความคาดหวังของผู้รับบริการ 2. ผู้รับบริการไม่เข้าใจกระบวนการดำเนินการในแต่ละเรื่อง 	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรม การให้บริการที่เป็นเลิศ 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ร่วมกันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 3. การกำหนดขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานแต่ละเรื่องให้ชัดเจน และรับรู้ร่วมกัน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรม การใช้บริการที่เป็นเลิศ 2. สนับสนุนงบประมาณ การศึกษาดูงานการให้บริการที่เป็นเลิศ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการให้บริการที่เป็นเลิศผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ 3. การกำหนดขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานแต่ละเรื่องให้ชัดเจน และรับรู้ร่วมกัน 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 - มี.ค. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ นายวีระ ชุมช่วย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่องานวิจัย จำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18)	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ไม่มีระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่สามารถให้ข้อมูลเพื่อสนับสนุนการบริหาร แบบ Real Time</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>1. ไม่มีระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย การติดตามงานวิจัย และการประเมินผลการวิจัยของคณะนิติศาสตร์</p> <p>2. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัย</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>1. ผู้ปฏิบัติงานฝึกอบรมและสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบสารสนเทศด้านการวิจัย</p> <p>2. มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการวิจัยและหาความต้องการร่วมกันในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัย</p> <p>3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการวิจัย</p>	จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยของคณะนิติศาสตร์	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการวิจัย</p> <p>2. ร่วมโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ</p> <p>3. ร่วมโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวเพ็ญภา ไพยศาล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ กระบวนการด้านการเงินและจัดหารายได้</p> <p>หน้าที่งานการเงิน หน้าที่หลัก คือ การเบิกจ่าย การควบคุม และรายงานผล รวมถึงการบริการให้คำปรึกษา มุ่งเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และการบริการที่ดี ยกเว้นการจัดหารายได้ของส่วนงานจากการเก็บค่าลงทะเบียนซึ่งเป็นงานทำหายที่ ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บริหาร</p> <p>objectives: พัฒนาระบบงานการเงิน และการจัดหารายได้เพื่อรองรับการประเมิน EdPEX ร้อย 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563</p> <p>(KR16)</p> <p>Key results :</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า กระบวนการทำงานด้านการเงิน ยังตอบสนองการนำไปใช้ของผู้บริหาร และผู้รับบริการไม่เต็มรูปแบบ และบางอย่างยังมีความซับซ้อนในกระบวนการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้ตอบโจทย์หน้าที่หลักของงานการเงินในส่วนของการเบิกจ่าย การควบคุม การรายงานผล ที่รวดเร็ว สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งความสามารถในการทำงานของตนเอง ได้ดังนี้</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรมความรู้เรื่อง LEAN หรือ Kizen 2. ฝึกอบรมด้านการบริหารโครงการ เพื่อรองรับโครงการจัดหารายได้ของส่วนงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง 4. ทำงานร่วมกับผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้งาน <p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร 2. พัฒนาวัตถุกรรมเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบันให้มีความเสถียรและ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม 2. คณะจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ LEAN หรือ Kizen 3. สนับสนุนงบประมาณสำหรับศึกษาดูงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับ LEAN และ Kizen ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการบริหารโครงการ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. ทำงานร่วมกับผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้งาน 4. รายงานข้อมูลทางการเงินผ่าน Google Drive Group Real time 5. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน ที่ตอบสนองความ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวเพ็ญภา ไพยศาล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>KR1 กระบวนการที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p> <p>KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p> <p>KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน จำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18)</p> <p>KR4 รายงานข้อมูลทางการเงินผ่าน Google Drive Group Real time (KR18)</p>	<ol style="list-style-type: none"> ขาดความรู้เรื่อง LEAN หรือ Kizen ที่จะนำมาใช้กับกระบวนการทำงาน ขาดความรู้เรื่องการพัฒนากระบวนการสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้กับงานการเงินและงานจัดหารายได้ ขาดระบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการเงินและจัดหารายได้ 	<ol style="list-style-type: none"> นำไปสู่การใช้งานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น พัฒนาระบบงานการเงินด้วยกระบวนการ LEAN หรือ Kizen ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อนำมาบูรณาการและขั้นตอนเพื่อนำแนวคิดมาปรับปรุงใช้ให้ตรงกับงานที่จะพัฒนา 		<p>ต้องการของผู้บริหาร ได้แก่ ปรับปรุงระบบการรายที่มีอยู่เดิมให้มีการรายงานแบบเสถียรมากยิ่งขึ้น ซึ่งปัจจุบันใช้โปรแกรม excel ซึ่งอาจยังมีความคลาดเคลื่อนและในอนาคตจะมีการพัฒนาระบบสำเร็จรูป</p> <p>6. พัฒนานวัตกรรมเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบันให้มีความเสถียรและนำไปสู่การใช้งานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ได้แก่ การพัฒนาระบบการเบิกจ่ายค่าสอนที่มีอยู่เดิมซึ่งใช้โปรแกรม excel ต่อยอดเป็นนวัตกรรมของแบบฟอร์มการเบิกจ่าย เพื่อให้</p>	พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวเพ็ญภา ไพยศาล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
				<p>ผู้ใช้สามารถใช้งานได้สะดวก ยิ่งขึ้น และวางแผนต่อยอด นวัตกรรมการรายงานเส้นทางผัง การเดินทางของเอกสารตั้งเบิกการ เบิกจ่ายเพื่อให้ผู้เบิกจ่ายสามารถ ตรวจสอบเส้นทางการรับเงินได้</p> <p>7. เรียนรู้ด้วยตนเองผ่าน ช่องทางระบบสารสนเทศของ หน่วยงานต่างๆ เกี่ยวกับช่อง ทางการเบิกจ่ายทางการเงินผ่าน เว็บไซต์ และศึกษาข้อมูลเพิ่มเติม ผ่านช่องทาง You tube</p>	พ.ย. 62 – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายธานินทร์ เงินถาวร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง																											
<p>กระบวนกร/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนกรบริหารหลักสูตร</p> <p>การพัฒนางาน ปรับปรุง/พัฒนา หลักสูตรให้มีความทันสมัย เพื่อตอบโจทก์ ความต้องการของของลูกค้ำ</p> <p>objectives: พัฒนากระบวนงานบริหาร หลักสูตรเพื่อรองรับการ EdPEX 200 ในปี การศึกษาภายในปีการศึกษา 2567 (KR16, KR17, KR18)</p> <p>Key results: KR1 กระบวนงานที่ได้รับผิดชอบมีการพัฒนา งาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <table border="1" data-bbox="530 557 929 1233"> <thead> <tr> <th>รายการประเมิน</th> <th>ผล ประเมิน ตนเอง</th> <th>ผลประเมิน กรรมการ</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>AUN 1 Expected Learning Outcomes</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 2 Programme Specification</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 3 Programme Structure and Content</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 4 Teaching and Learning Approach</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 5 Student Assessment</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 6 Academic Staff Quality</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 7 Support Staff Quality</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 8 Student Quality and Support</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> </tbody> </table>	รายการประเมิน	ผล ประเมิน ตนเอง	ผลประเมิน กรรมการ	AUN 1 Expected Learning Outcomes	3	3	AUN 2 Programme Specification	3	3	AUN 3 Programme Structure and Content	3	3	AUN 4 Teaching and Learning Approach	3	3	AUN 5 Student Assessment	3	3	AUN 6 Academic Staff Quality	3	3	AUN 7 Support Staff Quality	3	3	AUN 8 Student Quality and Support	3	4	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจใน พื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่อง เกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจใน พื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่อง ทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) การจัดการความรู้ (Knowledge Management) <p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร 	<ol style="list-style-type: none"> สนับสนุนงบประมาณในการ ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเรื่อง เกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA สนับสนุนงบประมาณในการ ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเรื่อง ฐานความรู้ความเข้าใจเรื่อง ทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร สนับสนุนงบประมาณในการทำ บทวิเคราะห์รายงานเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานของแผนพัฒนา ย้อนหลัง 2 ปี และบทวิเคราะห์ การพัฒนา/การปรับปรุงหลักสูตร 	<ol style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม: การส่งเสริมการใช้ กระบวนกร Active Learning ใน การจัดการเรียนการสอน อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การ จัดการศึกษาเชิงบูรณาการการ เรียนรู้กับการทำงาน (WIL: Work- Integrated Learning) ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการพัฒนา/ปรับปรุง หลักสูตร ผ่านทาง YouTube และ เว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัด การศึกษา และการจัดทำมคอ.2 ในขาวงเดือนพ.ย.62 จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร 	<p>25 พ.ค. 62</p> <p>14-15 ก.พ. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>
รายการประเมิน	ผล ประเมิน ตนเอง	ผลประเมิน กรรมการ																														
AUN 1 Expected Learning Outcomes	3	3																														
AUN 2 Programme Specification	3	3																														
AUN 3 Programme Structure and Content	3	3																														
AUN 4 Teaching and Learning Approach	3	3																														
AUN 5 Student Assessment	3	3																														
AUN 6 Academic Staff Quality	3	3																														
AUN 7 Support Staff Quality	3	3																														
AUN 8 Student Quality and Support	3	4																														

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายธานินทร์ เงินถาวร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง												
KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17) KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 (KR18)	<table border="1" data-bbox="530 505 920 718"> <tr> <td>AUN 9 Facilities and Infrastructure</td> <td>3</td> <td>4</td> </tr> <tr> <td>AUN 10 Quality Enhancement</td> <td>3</td> <td>3</td> </tr> <tr> <td>AUN 11 Output</td> <td>3</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>ผลการประเมินภาพรวม</td> <td>3.00</td> <td>3.09</td> </tr> </table> <p data-bbox="530 718 920 1254">ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA 3.09 และมีการปรับปรุงหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ตาม มคอ.1 และมีการพัฒนาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต</p>	AUN 9 Facilities and Infrastructure	3	4	AUN 10 Quality Enhancement	3	3	AUN 11 Output	3	2	ผลการประเมินภาพรวม	3.00	3.09	2. จัดทำบทวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของแผนพัฒนา ย้อนหลัง 2 ปี 3. จัดทำบทวิเคราะห์การพัฒนา/ การปรับปรุงหลักสูตร			พ.ย. 62 – ก.ย. 63
AUN 9 Facilities and Infrastructure	3	4															
AUN 10 Quality Enhancement	3	3															
AUN 11 Output	3	2															
ผลการประเมินภาพรวม	3.00	3.09															

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายธานินทร์ เงินถาวร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>จุดอ่อน</p> <p>1. ขาดความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA</p> <p>2. ขาดความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร</p> <p>จุดแข็ง มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการหลักสูตรประจำปี</p> <p>ความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัย หรือบทความวิชาการ</p>				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางเมวดี ขวัญศรี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p>กระบวนการด้านพัสดุ</p> <p>Objectives: พัฒนาระงานพัสดุพัฒนากระบวนการพัสดุและงานสวัสดิการเพื่อรองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 2562 (KR16)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 กระบวนการที่รับผิดชอบมีการพัฒนาภาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p> <p>KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 จากข้อเสนอแนะของมหาวิทยาลัยในการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายในส่วนของ การตรวจสอบเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง ยังมีเอกสารบางอย่างยังไม่ถูกต้องครบถ้วน ตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560</p> <p>จุดอ่อน</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ 2. ศึกษาด้วยตนเอง <p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบงาน LEAN 2. สร้างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัสดุ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานพัสดุ 	<p>สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวข้องกับงานพัสดุผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางเมวดี ขวัญศรี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านพัสดุ จำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18) KR4 รายงานข้อมูลทางพัสดุผ่าน Google Drive Group Real time (KR18)	1. ขาดความรู้ความเข้าใจ พรบ.การ จัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบ กระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัด จ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2. ขาดเครื่องมือในการวัดระดับความ พึงพอใจของผู้รับบริการ จุดแข็ง มีการพัฒนากระบวนการหรือ ขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อลด ข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานพัฒนา				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐวุฒิ คงไช้ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <p><u>กระบวนการบริการการศึกษา :ขั้นตอนการบริการคำร้องแก่นิสิต</u></p> <p>Objectives 1 : พัฒนาระบบงานบริหารหลักสูตร การพัฒนานิสิต การบริการวิชาการ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 กระบวนการที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระบบ ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p> <p>KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>บริการคำร้องต่างๆ แก่นิสิตจำนวนมากส่วนใหญ่ นิสิตจะมาดำเนินการติดต่อในช่วงวันสุดท้ายซึ่งการใช้ระบบกระดาษทำให้การบริการนิสิตล่าช้า</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>การบริการไม่ได้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการและขั้นตอน ทำให้เพิ่มระยะเวลาในการทำงานของตนเอง</p> <p><u>จุดแข็ง</u></p> <p>การบริการต่อนิสิตเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่มีผิดพลาดในขั้นตอนและกระบวนการ</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <p>นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของตนเอง เพราะเนื่องจากปัจจุบันยังใช้วิธีการแบบเดิมคือ บริการคำร้องผ่านกระดาษ ทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาด และยากแก่การเก็บข้อมูลย้อนหลัง</p>	<p>ศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัยอื่น เพื่อทราบและเปรียบเทียบขั้นตอนและกระบวนการและนำมาพัฒนางานที่ทำ</p>	<p>1. นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ บริการนิสิตผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เช่น การตอบคำถาม การยื่นแบบฟอร์มคำร้องต่างๆช่วยประหยัดเวลาและสามารถติดตามผลได้</p> <p>2. มีการพัฒนาระบบงาน ให้สามารถเข้าถึงนิสิตทุกคน และสะดวกในการใช้บริการในรูปแบบของเพจ คณะที่นิสิตสามารถเข้ามาสอบถามข้อสงสัยได้ตลอด 24 ชั่วโมง</p> <p>3. มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบได้แก่ ข้อมูลสถิติของนิสิต</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐวุฒิ คงไข่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ (KR18)				อัตราการคงอยู่ อัตราการลาออก และการสำเร็จการศึกษาของนิสิต	
<p>กระบวนการพัฒนานิสิต : จัดโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เสริมหลักสูตรแก่นิสิต</p> <p>Objectives 2: พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต (KR3)</p> <p>Key results: KR9 เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา หมายถึง จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดโครงการ/กิจกรรม เสริมหลักสูตรแก่นิสิตอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังขาดความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภาคธุรกิจและไม่สามารถหาข้อมูลและวิทยากรที่มีความสามารถเกี่ยวกับการเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการแก่นิสิตได้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับภาคธุรกิจที่สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต</p>	<p>ทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อที่จะให้มีผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้แก่นิสิต</p>		

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายอนุชา ขุนแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของ บุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ รับผิดชอบ</p> <p><u>งานพัฒนาระบบสารสนเทศ</u></p> <p>Objectives: พัฒนาระบบสารสนเทศ ตามความต้องการของคณะ (KR18)</p> <p>Key results:</p> <p>KR1 พัฒนาระบบสารสนเทศตามความ ต้องการของคณะ จำนวน 2 ระบบ ในปี การศึกษา 2562 (KR18)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u></p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้รับ มอบหมายให้พัฒนาระบบสารสนเทศ ด้านการบริการนิสิต <u>โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการ</u> <u>เอกสารอิเล็กทรอนิกส์แก่นิสิต</u> ซึ่งได้ พัฒนาไปแล้วเป็นบางส่วนยังไม่แล้ว เสร็จ ผลการดำเนินงานประมาณ 40% เนื่องจากได้ออกแบบระบบให้ รองรับการพัฒนาต่อยอดในระบบ สารสนเทศอื่นๆ เช่นข้อมูลของ อาจารย์ และปัญหาในการทำงานคือ ไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาระบบ อย่างต่อเนื่อง</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> พัฒนาตนเองด้านการเขียน เว็บไซต์เพื่อกลับพัฒนาระบบ สารสนเทศ ต้องการเวลาในการพัฒนา ระบบอย่างต่อเนื่อง <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <p>ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น</p>	<ol style="list-style-type: none"> งบประมาณในการสนับสนุนการอบรม พัฒนาตนเอง เดินทางไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น เวลาในการพัฒนาระบบที่มากขึ้น 	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการ ออกแบบพัฒนาเว็บไซต์ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่ เกี่ยวข้อง และเข้าร่วมอบรม ตามหลักสูตรที่เปิดออนไลน์ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นายอนุชา ขุนแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้พัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของ บุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	1. ไม่ได้พัฒนาตนเอง 2. ไม่ได้พัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง <u>จุดแข็ง</u> 1. มีความรู้และตรงกับงานที่ รับผิดชอบ 2. พัฒนาระบบให้รองรับกับระบบที่ จะพัฒนาต่อเนื่องไปในอนาคต				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายกรัษิษา รักเล็ง ตำแหน่ง นักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ <u>งานบริการการศึกษา : ขั้นตอนการ บริการคำร้องแก่นิสิต</u></p> <p>Objectives1 : พัฒนาระบบงานบริหาร หลักสูตร การพัฒนานิสิต การบริการ วิชาการ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16)</p> <p>Key results: KR1 กระบวนการที่รับผิดชอบมีการ พัฒนาระบบ ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16) KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน บริการคำร้องต่างๆ แก่นิสิต และ ต้องส่งมายังวิทยาเขตสงขลาทำให้เกิด ความล่าช้าในการดำเนินงาน</p> <p>จุดอ่อน เช่นเอกสารคำร้องต่างๆ ต้องผ่าน ผู้บริหารที่รับผิดชอบในฝ่ายนั้นๆ ทำให้ ต้องเพิ่มกระบวนการและขั้นตอนรวมทั้ง ระยะเวลาในการดำเนินการจัดส่งส่ง เอกสารระหว่างวิทยาเขตพัทลุง – วิทยา เขตสงขลา ทำให้เพิ่มระยะเวลาในการ ทำงานของตนเอง</p> <p>จุดแข็ง การบริการต่อนิสิตเป็นไปด้วยความ รวดเร็ว ถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาดใน</p>	<p>ลดจุดอ่อน นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อ ปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของ ตนเอง เพราะเนื่องจากปัจจุบัน ยังใช้วิธีการแบบเดิมคือ บริการ คำร้องผ่านกระดาษ ทำให้อาจ เกิดข้อผิดพลาด และยากแก่การ เก็บข้อมูลย้อนหลังและเสี่ยงต่อ การสูญหายของเอกสารคำร้อง</p>	<p>ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนำ เทคโนโลยีสารสนเทศการยื่นคำ ร้องต่างๆ ผ่านระบบ มหาวิทยาลัยที่มีการใช้เทคโนโลยี ดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางและ เปรียบเทียบขั้นตอนและ กระบวนการและนำมาพัฒนา ระบบงานที่ทำต่อไป</p>	<p>1. การฝึกอบรม : อบรมการใช้ Webex ในการจัดการเรียนการ สอน 2. การใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ใน การยื่นคำร้องต่างๆของนิสิต</p>	<p>20 มี.ค. 63 ม.ค. – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของ**นายกริษา รักเล็ง** ตำแหน่ง นักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่ รับผิดชอบ (KR18)	ขั้นตอนและกระบวนการและสามารถ ตรวจสอบคำร้องต่างๆย้อนหลังได้ผ่าน ระบบสารบรรณ				
<p>งานพัฒนานิสิต : จัดโครงการเสริมสร้าง การเรียนรู้เสริมหลักสูตรแก่นิสิต</p> <p>Objectives 2: พัฒนาทักษะการเป็น ผู้ประกอบการของนิสิต (KR3)</p> <p>Key results: KR9 เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนา ทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนัก กฎหมาย จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 (KR3)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>จัดโครงการ/กิจกรรม เสริมหลักสูตร แก่นิสิตอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี</p> <p>จุดอ่อน</p> <p>ยังขาดความสัมพันธ์กับหน่วยงาน ภายนอกที่เกี่ยวข้องกับองค์กรภาคธุรกิจ และไม่สามารถหาข้อมูลและวิทยากรที่ มีความสามารถเกี่ยวกับการเสริมทักษะ การเป็นผู้ประกอบการแก่นิสิตได้</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <p>ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่ เกี่ยวกับภาคธุรกิจที่สามารถ พัฒนาทักษะการเป็น ผู้ประกอบการของนิสิต</p>	<p>คณะทำความร่วมมือกับ หน่วยงานภายนอกเพื่อที่จะให้มี ผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้แก่นิสิต</p>		

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอติตา มุสา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - งานธุรการ/สารบรรณ - งานประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ <p>objectives: พัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนการรองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p> <p>KR1 กระบวนการที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระบบงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)</p> <p>KR2 เพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกระบบงานไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p><u>งานธุรการ/สารบรรณ</u></p> <p>ในปี การศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานของงานธุรการ/สารบรรณได้รับความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการในระดับ 4 มากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 มีการเผยแพร่ขั้นตอนงานสารบรรณอย่างแพร่หลาย ดำเนินงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำเทคโนโลยีอื่นนอกเหนือจาก E-doc มาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ไม่มีข้อร้องเรียนในงานสารบรรณ</p> <p><u>จุดอ่อน</u></p> <p>การส่งต่อเอกสารภายหลังจากผู้บังคับบัญชาเกษียณมอบหมายถึง</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณ และงานการประชุม 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) 3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) <p><u>เสริมจุดแข็ง</u></p> <ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำสถิติในการใช้บริการและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานธุรการ/สารบรรณ จัดทำวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาระบบงานธุรการ/สารบรรณ/งานประชุม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณ และงานประชุม 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) ความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณ และงานการประชุม ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. คู่มือการปฏิบัติงานการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิธา มุ้สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>ผู้รับผิดชอบ ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยัง ไม่เปิดอ่านเอกสารในระบบ E-doc จึง ทำให้ การประสานงานหรือการ ดำเนินงานในขั้นต่อไปนั้นล่าช้า หรือเกิดข้อผิดพลาด</p> <p>จุดแข็ง</p> <p>การบริหารจัดการงานธุรการ/สาร บรรณ จะดำเนินการรับ-ส่ง เอกสาร ทุกประเภท ให้เสร็จสิ้นในวันต่อวัน โดยไม่มีเอกสารค้าง ทั้งนี้เพื่อความ รวดเร็วในการดำเนินการส่งต่อ เอกสารให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่ เกี่ยวข้องต่อไป</p> <p>งานการประชุมคณะกรรมการประจำ คณะนิติศาสตร์</p>	2. พัฒนาระบบงานด้วย กระบวนการ LEAN			

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิธา มุ้สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	<p>ในปี การศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์มีการกำหนดปฏิทินและแจ้งระยะเวลาในการเสนอวาระการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน จัดทำเอกสารประกอบการประชุมเสนอต่อประธานและเลขานุการฯ ก่อนการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน จัดทำรายงานการประชุมและมติด้อยแจ้งผู้เกี่ยวข้อง ภายหลังจากวันที่ประชุมไม่เกิน 3 วัน มีการติดตามผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมฯ และรายงานต่อประธานที่ประชุมฯ ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในครั้งถัดไป มีระบบการ</p>				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอติตา มุสา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<p>ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ทุก 6 10 และ 12 เดือน</p> <p>จุดอ่อน ความล่าช้าของการเสนอเรื่องเพื่อบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ยังมีความล่าช้ากว่ากำหนดที่ให้เสนอเรื่อง จึงส่งผลต่อการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ</p> <p>จุดแข็ง การวางแผนในการดำเนินการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลทำให้การส่งรายงานการประชุมฯ และการออกมติ</p>				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิธา มุ่สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของ ผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	ย่อให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความ รวดเร็วและทันตามระยะเวลาที่กำหนด				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรวรรณ คงเรือง ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

<p>ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)</p>	<p>ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน</p>	<p>ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)</p>	<p>ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร</p>	<p>ผลการพัฒนาตนเอง</p>	<p>ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง</p>
<p>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่ได้รับผิดชอบ <u>กระบวนการพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนการ</u> Objectives 1: พัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนการ รองรับการประเมิน EdPEX 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 (KR16) Key results: KR1 กระบวนการที่ได้รับผิดชอบมีการพัฒนาระบบ ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16) KR2 เพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกระบบงานไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)</p>	<p><u>ผลการดำเนินงาน</u> ในปีการศึกษา 2561 จากการดำเนินงานพบว่ามีการพูดถึงการบริการที่ดีในสวนวิทยาเขตพัทลุง แต่ยังไม่มีการทำแบบสอบถามเพื่อเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถตรวจสอบหาข้อเท็จจริงได้ การการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายขอซื้อขอร้างโครงการยังไม่ถูกต้องตามพรบ. การจัดซื้อจัดจ้างการบริการงานพัสดุ พ.ศ. 2560 <u>จุดอ่อน</u> 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการออกแบบสอบถาม</p>	<p><u>ลดจุดอ่อน</u> 1. ฝึกอบรมเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถาม ออนไลน์ 2. ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ <u>เสริมจุดแข็ง</u> 1. จัดทำแบบสอบถามเพื่อได้ทราบผลการประเมินในส่วนของการบริการที่แท้จริง 2. จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ</p>	<p>1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถาม ออนไลน์ 2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ</p>	<p>1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรวรรณ คงเรือง ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมิน ตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการ ดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทศนคติ ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการ ในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
	2. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับ ระเบียบงานพัสดุ <u>จุดแข็ง</u> มีการบริการที่ดี				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกาญจนรัตน์ วรพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ทักษะคิด ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<p>กระบวนการ งานเลขานุการ <u>สื่อสารองค์กร ประชาสัมพันธ์ และวิเทศสัมพันธ์</u></p> <p>Objectives: พัฒนาระบบงานสื่อสารองค์กรและห่วงโซ่อุปทานเพื่อรองรับการประเมิน EdPEX ร้อย 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562</p> <p>Key results: KR1 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายในองค์กรเชิงรุกจาก จาก 3 ช่องทางเป็น 6 ช่องทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (KR12) KR1 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายนอกเชิงรุก จาก 2 ช่องทางเป็น 4 ช่องทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 (KR13)</p>	<p>ผลการดำเนินงาน</p> <p>ในปีการศึกษา 2561 การสื่อสารองค์กรยังไม่ถ่วงถึง และบางอย่างยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างตรงจุด และการประชาสัมพันธ์ยังล่าช้า</p> <p>จุดอ่อน ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การทำแบนเนอร์/อินโฟกราฟฟิคประชาสัมพันธ์</p> <p>จุดแข็ง มีการพัฒนากระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานพัฒนา</p>	<p>ลดจุดอ่อน</p> <ol style="list-style-type: none"> ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเลขานุการ และสื่อสารองค์กร ศึกษาด้วยตนเอง ฝึกภาษา ฝึกเรียนการทำอินโฟกราฟฟิค <p>เสริมจุดแข็ง</p> <ol style="list-style-type: none"> มีช่องทางการสื่อสารองค์กรที่มีระบบ และเข้าถึงผู้ที่ต้องการสื่อสารได้อย่างตรงจุด มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยม 	สนับสนุนงบประมาณ ในการฝึกอบ เรื่อ ง เลขานุการ ประชาสัมพันธ์ หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	<ol style="list-style-type: none"> เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับงานเลขานุการ และสื่อสารองค์กรผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ฝึกภาษาผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง ฝึกเรียนการทำอินโฟกราฟฟิคผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 	<p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p> <p>พ.ย. 62 – ก.ย. 63</p>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกาญจนารัตน์ วรพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 30 กันยายน 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการ ประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนา ตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนา ตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทักษะคนดี ฯลฯ ที่ ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการใน การพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจาก องค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนา ผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการ พัฒนาตนเอง
KR3 เพิ่มคู่มือความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน (KR14) KR3 เพิ่มคู่มือความร่วมมือกับผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคม พื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน (KR15)					

ภาคผนวก

1. รายละเอียดของเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง
2. พจนานุกรมสมรรถนะ
3. เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร

รายละเอียดของเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
1	ความรู้ในด้านบัญชี	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านบัญชี รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบัญชี ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านบัญชีให้มี ประสิทธิภาพ
2	ความรู้ในการเป็นผู้ตรวจสอบ	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนของการเป็นผู้ตรวจสอบ รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเป็นผู้ตรวจสอบ ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการตรวจสอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3	ความรู้ในด้านประมาณ	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านงบประมาณ รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการงบประมาณ ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านงบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ
4	ความรู้ด้านการเงิน	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านการเงิน รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการเงิน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการเงินให้ <input type="checkbox"/> มีประสิทธิภาพ
5	ความรู้ในการตรวจสอบ ภายใน	ความสามารถในการอธิบายถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานในการตรวจสอบ ภายใน รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจสอบภายใน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการตรวจสอบภายในให้มี ประสิทธิภาพ
6	ทักษะในการคำนวณ	ความรู้และความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนการคำนวณข้อมูล รวมทั้ง ความสามารถในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นประเด็นย่อยๆ ตลอดจนการนำข้อมูลที่คำนวณได้มาใช้ในการวางแผน การวิเคราะห์และหา แนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่อไปได้
7	ทักษะในด้านการเงิน	การคาดการณ์และบริหารการเงินของหน่วยงานหรือทีมงานรวมถึงการควบคุมดูแล การใช้เงินให้เกิดประโยชน์และเป็นตามงบประมาณที่จัดสรรไว้
8	การรวบรวมและวิเคราะห์ ข้อมูล	การออกแบบและการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการรวบรวมหรือค้นหาข้อมูล รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการค้นหา และจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์หาข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้ อย่างเป็นระบบ
9	ความรู้ในด้านกฎหมาย	ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบข้อบังคับ และมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย รวมทั้งการตอบข้อซักถามและให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นต่าง ๆ โดยอ้างอิงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้
10	ความรู้ในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านงานจัดซื้อ จัดจ้าง รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อ จัดจ้าง ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านจัดซื้อ จัดจ้างให้มี ประสิทธิภาพ

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
11	ทักษะการบริหารงาน จัดซื้อ	การอธิบายได้ถึงแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการทำงานในด้านงานจัดซื้อ รวมทั้งการบริหารจัดการกระบวนการจัดซื้อให้มีความถูกต้องทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ราคา ระยะเวลา และแหล่งผู้ขาย ตลอดจนการปรับปรุงขั้นตอนงาน จัดซื้อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
12	ความรู้ในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (HRD) รวมทั้งการตอบข้อซักถามใน ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน HRD ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุง ขั้นตอนการทำงานด้าน HRD ให้มีประสิทธิภาพ
13	ความรู้ในงานด้านระบบสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานบุคคล	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่เกี่ยวกับงานบุคคล (HRIS) รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน HRIS ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้าน HRIS
14	ความรู้ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM) รวมทั้งการตอบข้อซักถามใน ประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงาน HRM ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุง ขั้นตอนการทำงานด้าน HRM ให้มีประสิทธิภาพ
15	การสัมภาษณ์เพื่อการคัดเลือก	การกำหนดความสามารถและทักษะที่จำเป็นในการคัดเลือกผู้สมัครที่มี คุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานนั้น รวมทั้งการบริหารและควบคุม งบประมาณที่ใช้ในการคัดเลือกผู้สมัครแต่ละครั้ง
16	ความรู้เกี่ยวกับระเบียบ/ข้อบังคับของหน่วยงาน	ความเข้าใจระเบียบ คำสั่ง ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน รวมทั้งสามารถตอบข้อซักถามและให้คำแนะนำกับผู้อื่นเกี่ยวกับระเบียบ คำสั่ง และ/หรือสัญญาที่เกี่ยวข้องได้อย่างถูกต้อง ชัดเจนตรงประเด็น
17	ความรู้ในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานIT ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ด้าน IT ให้มีประสิทธิภาพ
18	ความรู้ในด้านวิจัย	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านการวิจัย รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัย ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการวิจัยให้มี ประสิทธิภาพ
19	ความรู้ในด้านการบริหารความเสี่ยง	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารความเสี่ยง ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานดังกล่าวให้มี ประสิทธิภาพ

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
20	ความรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX)	ความสามารถในการวางแผนและควบคุมดูแล และออกแบบการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทั้งองค์กร รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนด ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกองค์กรในด้านการจัดการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
21	การให้คำปรึกษา	ความเข้าใจในความต้องการหรือความคาดหวัง และปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้อื่น รวมถึงการให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น
22	การสร้างเครือข่าย	การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ในทุกระดับตำแหน่งงานทั้งภายในและภายนอกองค์กร รวมทั้งความสามารถในการขอความคิดเห็น ความช่วยเหลือ และความร่วมมือต่างๆ จากสมาชิกที่เป็นเครือข่ายเพื่อ ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น
23	การวางแผนงานและการจัดการ	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่เร่งด่วน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เป็นปกติประจำวันและงานที่เร่งด่วนได้ รวมทั้งการกำหนดผลที่คาดหวังของงานที่ปฏิบัติ และการหาวิธีประเมินผลการ ทำงานของตนเองและของทีมงาน
24	การแก้ไขปัญหาตัดสินใจ	ความสามารถประเมินสถานการณ์ คาดคะเนและวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนการมองการณ์ไกลก่อนการตัดสินใจใดๆ เพื่อให้การตัดสินใจและการ แก้ไขปัญหาได้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิภาพ
25	ความเป็นผู้นำ	ความรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน และนำเสนอความคิดเห็นของตนแก่สมาชิกในทีม รวมทั้งกระตุ้นให้ทีมงานแสดงออกถึงความเป็นผู้นำและพร้อมที่จะนำเสนอความคิดเห็นของตนแก่สมาชิกในทีม
26	การบริหารต้นทุน	การตระหนักถึงความสำคัญของต้นทุนที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานหรือ โครงการ รวมทั้งความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนให้เป็นไปตามแผนงบประมาณและแผนงานที่กำหนด ตลอดจนการกำหนดและติดตามผลที่ได้จากการลงทุนในแต่ละงาน/โครงการ/กิจกรรม
27	การบริหารความเสี่ยง	ความเข้าใจความหมาย ประเภท วงจรการบริหารความเสี่ยง และเสนอแนะ แนวทางป้องกัน รวมทั้งความสามารถในการวางแผน และการตรวจสอบการ บริหารความเสี่ยงให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนการกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานและองค์กร
28	การบริหารโครงการ	ความสามารถในการกำหนดทิศทางของโครงการ แผนงานโครงสร้างของโครงการ และความสามารถบริหารจัดการการดำเนินโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสามารถติดตามความคืบหน้าของโครงการ และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้
29	ทักษะการสอนงานและพัฒนางาน (Coaching Development Skills)	การกำหนดกลยุทธ์ และเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการจากการสอนงาน รวมทั้งสอนงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอนงานที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณา จากความแตกต่างของผู้ถูกสอนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเทคนิคการสอนงานใหม่ๆ

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
		ให้เหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จของงานรวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของ ตนเองและผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง
30	ทักษะในการนำเสนองาน	ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลหรือรายละเอียดต่างๆ ให้กับกลุ่มผู้ฟังใน ระดับที่ แตกต่างกันไป รวมทั้งความสามารถในการเลือกใช้สื่อ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อ ประกอบการนำเสนอได้อย่างเหมาะสม
31	การบริหารทรัพยากร	การวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่และการคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่จำเป็นจะต้อง นำมาใช้ในกิจกรรม หรือโครงการที่กำหนดขึ้น โดยการวางแผนเพื่อจัดสรรและใช้ ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
28	ทักษะการประนีประนอม	ความสามารถในการกำหนดเงื่อนไขหรือผลประโยชน์ที่จะนำเสนอให้กับคู่กรณี ทั้งภายในและ/หรือภายนอกองค์การ รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรอง และ ประนีประนอมกับผู้อื่นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับของทั้งสองฝ่าย
32	ความสามารถในการใช้ คอมพิวเตอร์	ความสามารถในการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการออกแบบ และการสร้าง รูปแบบ ของแบบฟอร์ม เอกสาร และรายงานต่างๆ ได้ รวมถึงการดึงฐานข้อมูลจากโปรแกรม คอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอื่นๆ ต่อไป
33	การบริหารจัดการ ฐานข้อมูล	ความสามารถในการออกแบบระบบหรือฟังก์ชันงานใหม่ๆ โดยการดึงฐานข้อมูลที่มี อยู่มาใช้เพื่อจัดทำเอกสารหรือรายงานในรูปแบบที่แตกต่างไปตามความต้องการของ ผู้อื่นได้
34	การบริหารจัดการรายงาน และเอกสาร	ความสามารถในการจัดเตรียมและจัดทำเอกสารและรายงานต่างๆ รวมทั้งการนำ โปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดทำและจัดระบบการเก็บรักษาเอกสารและ รายงานต่าง ๆ ได้
35	การใช้อุปกรณ์/เครื่องมือ	การจัดการและเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ / เครื่องมือประเภทต่างๆ ได้รวมถึง ความสามารถในการใช้ การบำรุงรักษา และการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการ ใช้อุปกรณ์ / เครื่องมือต่างๆ
36	ความสามารถในการใช้ ภาษาอังกฤษ	ความเข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน และเขียน) เพื่อการติดต่อสื่อสารและการโต้ตอบทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็น ลายลักษณ์อักษรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
37	ทักษะในการใช้ภาษา	ความสามารถในการเลือกใช้คำพูดและสำนวนภาษาในการนำเสนองานให้ เหมาะสม กับเนื้อหาในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเลือกใช้ ศัพท์เทคนิคที่เกี่ยวข้อง กับสายงานของตนและสายอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
38	ทักษะการเจรจาต่อรอง	ความเข้าใจในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเจรจาต่อรอง และความสามารถในการ หา ข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ประกอบการเจรจาต่อรองกับคู่กรณี รวมทั้งการกำหนด และเลือกแนวทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดโดยได้รับการยอมรับและการตกลงร่วมกันของ ทั้งสองฝ่าย
39	การบริหารงานสำนักงาน/ ธุรการ	ความสามารถในการจัดหา จัดเตรียม เก็บและบำรุงรักษาข้อมูล เอกสาร และอุปกรณ์ ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนความต้องการขององค์กรและหน่วยงานงานได้

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
40	การบริหารโครงการ	การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ใน โครงการ รวมทั้งการนำแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ (Implementation Plan) ตลอดจนการติดตามและประเมินผลความสำเร็จ ของโครงการ
41	การวิจัยและพัฒนา	ความสามารถในการกำหนดกรอบหรือแนวทางในการวิจัยและพัฒนา และการ นำ ผลจากข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เสนอแนะ และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่อาจจะ เกิดขึ้น
42	การเขียนรายงาน	ความสามารถในการออกแบบรูปแบบของรายงาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์ หรือเครื่องมือพิเศษในการสร้างรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
43	การวิเคราะห์ทางสถิติ	ความสามารถในการกำหนดกรอบ มุมมอง และสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลทาง สถิติ รวมทั้งสามารถนำสถิติที่เหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตลอดจนสามารถ แปลและสรุปผลข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้วยหลักการทางสถิติ
44	ทักษะด้านชุมชนสัมพันธ์	การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการพัฒนาโครงการ เพื่อก่อให้เกิดสังคมภายใน โครงการที่มีความอบอุ่น เข้มแข็ง และมีความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนดูแลในเรื่องความ ปลอดภัยและความเรียบร้อยให้สอดคล้องต่อสภาพการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างองค์กรกับ สมาชิก โครงการเป็นอย่างดี
45	ทักษะการบริหารจัดการ ด้าน Hardware	การกำหนดและการพัฒนาระบบงาน เป้าหมาย และกลยุทธ์การนำ Hardware มา ใช้ในองค์กร รวมทั้งสอนแนะ และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้อื่น ถึงวิธีการดูแลรักษา ระบบ Hardware ให้ปลอดภัยและสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
46	ทักษะการบริหารจัดการ ด้าน Software	ความเข้าใจในหลักการ และวิธีการจัดการด้าน Software รวมถึงความสามารถใน การติดตั้ง ใช้คำสั่ง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ Software ตลอดจนการใช้ Software ได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และองค์กร
47	ทักษะการติดต่อ ประสานงาน	การติดต่อเพื่อรับและส่งข้อมูล ข่าวสาร หรืองานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอก หน่วยงานได้ถูกต้องครบถ้วนทันเวลาที่กำหนด รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ข่าวสาร และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคหรือวิธีการติดต่อสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
48	ทักษะด้านเลขานุการ	ความสามารถในการจัดพิมพ์เอกสาร จัดหมายโต้ตอบ อำนวยความสะดวก ให้แก่ ผู้บริหารขององค์กรและผู้มาติดต่องาน ตลอดจนช่วยแก้ไข้ปัญหา อุปสรรคในการ บริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและราบรื่น
49	ความละเอียดรอบคอบ	ความสามารถในการวางแผนงาน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาหรืออุปสรรคที่ อาจจะ เกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมทั้งความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล และรายละเอียด ต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้
50	มนุษยสัมพันธ์	ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีที่เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆ ทั้งจาก ภายในและภายนอกองค์กร เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่ เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์กร

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
51	การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ	ความสามารถในการบริหาร จัดการ และควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่ แสดงออก ได้อย่างเหมาะสมทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่แตกต่าง กันไป
52	ความคิดสร้างสรรค์	การนำเสนอความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ซึ่งนำไปสู่การออกแบบ ผลงานที่ มีความแปลกใหม่ ทัศนคติสมัยเพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาดและการ ขาย รวมถึงการ ส่งเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์กร
53	ความคิดเชิงกลยุทธ์	ความเข้าใจในทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ของหน่วยงานและองค์กร พร้อมทั้ง ความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และดำเนินงานให้สอดคล้อง และรองรับ กับกลยุทธ์ทั้งของหน่วยงานและองค์กร
54	ความคิดเชิงวิเคราะห์	ความเข้าใจในการกำหนด วิธีการรวบรวมประเด็น เหตุการณ์ หรือปัญหาที่ เกิดขึ้น รวมทั้งมีหลักการในการสรุปผลการวิเคราะห์ และแยกแยะแจกแจง ข้อมูลออกเป็น ปัจจัยย่อยๆ เช่น สาเหตุ ผลลัพธ์ ผลกระทบ ข้อเสนอแนะ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ได้ อย่างเป็นระบบ
55	การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การตื่นตัวต่อการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และ เพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
56	จิตสำนึกด้านบริการ	การให้ความสำคัญกับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก โดยตอบสนองความต้องการ และ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ด้วยมาตรฐานการ ให้บริการที่ดี
57	ความน่าเชื่อถือได้	ความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้ง ความสามารถในการตรวจสอบ สืบค้น และค้นหาข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงประเด็นแก่ผู้อื่นทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร
58	จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความปลอดภัย	การตระหนักในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดย ปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

พจนานุกรมสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ Competency หมายถึง ชีตความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน ที่องค์กร คาดหวังหรือต้องการ เพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

1. **สมรรถนะหลักคณะหรือส่วนงาน (Faculty Core Competency)** หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์หลัก ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน ในระดับคณะ/ส่วนงาน ซึ่งส่วนงานคาดหวังให้พนักงานภายในคณะ/ส่วนงานจำเป็นต้องมี

2. **สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางการบริหาร ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงาน ด้านการบริหารจัดการงานในองค์กร ซึ่งองค์กรคาดหวังให้พนักงานในระดับบริหารหรือหัวหน้างาน ขึ้นไป จำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหารได้ 6 ตัว ดังนี้

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	ระดับ อำนาจการ	ระดับต้น
1. ความเป็นผู้นำ (Leadership)	✓	✓
2. การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	✓	✓
3. การวางกลยุทธ์ของหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย (Strategic Orientation)	✓	✓
4. ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	✓	✓
5. การควบคุมตนเอง (Self Control)	✓	✓
6. การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)	✓	✓

3. **สมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)** หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นสำหรับการทำงานในองค์กร ซึ่ง องค์กร คาดหวังให้พนักงานในสายงานที่จำเป็นต้องมีตามตำแหน่งที่กำหนด โดยกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ไว้ 12 ตัว สามารถเลือกสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งได้

ตารางแสดงระดับความสามารถที่คาดหวังแบ่งตามประเภทตำแหน่งงาน (Competency Mapping)

กลุ่มตำแหน่ง	ระดับความสามารถที่คาดหวัง			
	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะสายคณาจารย์	สมรรถนะสายสนับสนุนวิชาการ
กลุ่มบริหาร				
- ผู้บริหารระดับต้น ได้แก่ คณบดี	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	-
- ผู้บริหารระดับอำนวยการ ได้แก่ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน ประธานสาขาวิชา	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	-
- ผู้บังคับบัญชา ได้แก่ หัวหน้างาน	ระดับ 3	ระดับ 3	-	-
กลุ่มวิชาการ				
- ศาสตราจารย์/รองศาสตราจารย์	ระดับ 5	ระดับ 5	ระดับ 5	-
- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ระดับ 4	ระดับ 4	ระดับ 4	-
- อาจารย์	ระดับ 3	ระดับ 3	ระดับ 3	-
- บุคลากรใหม่ (อายุงานน้อยกว่า 1 ปี)	ระดับ 1	ระดับ 1	ระดับ 1	-
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ				
- เชี่ยวชาญพิเศษ/เชี่ยวชาญ	ระดับ 5	-	-	ระดับ 5
- ชำนาญการพิเศษ	ระดับ 4	-	-	ระดับ 4
- ชำนาญการ	ระดับ 3	-	-	ระดับ 3
- ปฏิบัติการ	ระดับ 2	-	-	ระดับ 2
- บุคลากรใหม่ (อายุงานน้อยกว่า 1 ปี)	ระดับ 1	-	-	ระดับ 1

คำจำกัดความและรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership)	ความสามารถในการวางตนและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีสติปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้น และให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัติงานเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
ระดับที่ 1	<p>บริหารการประชุมได้ดีและคอยชี้แจงข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดประเด็นหัวข้อในการประชุม วัตถุประสงค์ ควบคุมเวลา และแจกแจงหน้าที่รับผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอแม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม</p> <ul style="list-style-type: none"> ลงมือกระทำการเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน ใช้โครงสร้างที่เหมาะสม เลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อช่วยสร้างสภาวะที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือกระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนงาน มหาวิทยาลัย จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลคัมภีร์มาให้ทีมงาน ช่วยเหลือให้ทีมงานเข้าใจถึงการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้นำ</p> <ul style="list-style-type: none"> กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีมงาน ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองทีมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทีมงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงาน เพื่อ สนองนโยบายขององค์กร
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อทีมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ ปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้จริง เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและ ประสบความสำเร็จได้ด้วยกลยุทธ์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเตรียมการสร้างกลยุทธ์ให้กับองค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.2 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจนให้ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และสามารถผลักดันและกระตุ้นให้ผู้อื่น ความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
ระดับที่ 1	<p>รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร ● เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวมได้
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ ● แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ ● แบ่งปันความรับผิดชอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวโดยให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นด้วย
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ● ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ● สามารถสอนงานและการปฏิบัติงานของสมาชิกในทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ● ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ด้วยวิธีสร้างแรงบันดาลใจ ความกระตือรือร้นและความร่วมแรงร่วมใจให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้วิสัยทัศน์มาช่วยกำหนดนโยบายในงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำ วิสัยทัศน์ ● คิดนอกกรอบ นำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงานเพื่อประโยชน์หรือโอกาสขององค์กรโดยรวมอย่างที่ไม่มีความคิดมาก่อน
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดเป้าหมาย และทิศทางงานในมหาวิทยาลัยด้วยความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าเป้าหมายเหล่านั้นสอดคล้องเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจมหาวิทยาลัย ● คาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์ในมหาวิทยาลัยอาจได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทุกด้านทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเสนอกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์ สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.3 การวางกลยุทธ์ของ หน่วยงาน (Strategic Orientation)	ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของ หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้
ระดับที่ 1	<p>รู้และเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัย ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของ หน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจ ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร ● สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ ● สามารถอธิบายความเกี่ยวข้องของนโยบายมหาวิทยาลัย ภารกิจของหน่วยงานได้อย่าง ถูกต้องเป็น รูปธรรม
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของ หน่วยงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้ สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและสามารถบรรลุภารกิจกำหนดไว้ได้ ● ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ปล ี่เปลี่ยนแปลงได้ ● สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ในการ ปฏิบัติงานในอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของ หน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ ● คิดโครงการ แผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ระยะยาว หรือประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกล ยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการ ปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศที่ซับซ้อนโดยมองภาพในลักษณะองค์รวมเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ● คิดแผนหรือกลยุทธ์เชิงรุกในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองโอกาสหรือ ประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไป ระดับที่
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนทิศทางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่ เปลี่ยนแปลง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีการปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมิน ความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ● สร้างสรรค์และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากบริบท ของมหาวิทยาลัยในภาพรวมและปรับให้เหมาะสม ปฏิบัติได้จริง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.4 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง
ระดับที่ 1	<p>เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน สามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยนที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ● เข้าใจถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนนั้น
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ● สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมมือแรงร่วมใจ ● เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร ● สร้างความเข้าใจให้เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สร้างวิสัยทัศน์และชี้ให้เห็นผลสัมฤทธิ์จากความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กรที่กำลังจะดำเนินการ ● วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ● เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการตามแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้ อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ● สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยน อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	<p>ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ● อดกลั้นไม่แสดงพฤติกรรมหุนหันพลันแล่น
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสมอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ (ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์) ชั่วคราวหากกระทำได้ หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสงบ แม้จะถูกยั่วยุจากฝ่ายตรงข้าม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกและไม่โต้ตอบรุนแรงแม้จะถูกยั่วยุจากฝ่ายตรงข้าม และยังคงสติปฏิบัติตนต่อไปได้อย่างสงบ ● สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้สึกถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน แต่สามารถเลือกวิธีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น ● สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น ● บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ละวางอารมณ์ ระวังอารมณ์รุนแรง โดยการพยายามทำความเข้าใจต้นเหตุ เข้าใจตนเองเข้าใจ สถานการณ์ เข้าใจคู่กรณี ตลอดจนบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อาจให้อภัยหรือปล่อยวาง ได้ตามแต่กรณี สามารถแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.6 การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)	ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
ระดับที่ 1	<p>สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน ● ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ● มีการใช้เทคนิคการสอนงานที่ดี
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่ามีศักยภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เข้าใจข้อดีและข้อด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหนทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมข้อดีให้โดดเด่นและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง ● ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพด้านดีของตนเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ● มอบหมายงานที่เหมาะสม ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นคำชี้แนะและการสนับสนุนต่างๆ เพื่อให้งานสำเร็จ รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ● มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อใหม่ โอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง ● พร้อมจะยอมเสี่ยง โดยยอมให้ผู้อื่นตัดสินใจในบางเรื่อง
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ● มีจิตวิทยาในการเข้าถึงจิตใจและเหตุผลเบื้องหลังพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาสนับสนุนในการล้มล้างความเชื่อ และค่านิยมเชิงลบและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ● เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองโดยการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและสอนงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและมีการสอนงานกันเองเพื่อพัฒนาการร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ● สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนจัดหาทรัพยากร และการสนับสนุนต่างๆ ที่จำเป็นให้

คำจำกัดความและรายละเอียดเกี่ยวกับสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.1 ทักษะการจัดการเรียน การสอน (Teaching and Learning skill)	ความสามารถในการบูรณาการวิชาการ และความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหา การจัดเตรียมแผนการสอน การเลือกใช้ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งการกระตุ้น ส่งเสริมให้นักศึกษามีส่วนร่วมในชั้นเรียน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	<p>สอนนิสิตให้ครบตามตารางเวลาการสอนที่กำหนด</p> <ul style="list-style-type: none"> ● จัดเตรียมแผนการสอนและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน ● ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบข้อซักถามของนิสิตได้ครบถ้วนชัดเจน ● สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมในชั้นเรียน ● ใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปรับปรุงวิธีการและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและกลุ่มผู้เรียน ● ยกตัวอย่างและกรณีศึกษาประกอบการสอนได้อย่างชัดเจน ● กระตุ้นจูงใจให้นักศึกษามีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน ● กระตุ้นให้นักศึกษาเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน ● ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เลือกใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และทรัพยากรที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและศักยภาพของผู้เรียน ● บูรณาการความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน ● พัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ● วิเคราะห์/วิพากษ์ และให้คำแนะนำผู้เรียนในเรื่อง/ประเด็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เป็นที่ปรึกษา/ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์ผู้อื่นภายในส่วนงานได้ ● แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้ ● ร่วมวางแผน/ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา/ส่วนงานได้
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สอนและถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ ● สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์/นิสิตเข้าร่วมกิจกรรมทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย ● สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน ● สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.2 ทักษะการวิจัย (Research skill)	ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	<p>กำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เขียนข้อเสนองานวิจัย (Research Proposal) ได้ถูกต้องครบถ้วนและน่าสนใจ ● อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยที่รับผิดชอบได้ ● สามารถสืบค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการทำวิจัยได้ ● ร่วม/ดำเนินการวิจัยตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายได้
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดกรอบและแนวทางในการทำวิจัยได้ถูกต้อง ตรงตามหลักการวิจัย ● ออกแบบกระบวนการวิจัยให้เหมาะสมกับประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้ ● วิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้เทคนิควิธีการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ● เขียนอภิปรายผลการวิจัยในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถทำวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น วิจัยเชิงพาณิชย์ วิจัยการพัฒนองค์กรหรือวิจัย จัดการเรียนรู้เพื่อชีวิตและชุมชน ● ริเริ่ม/ต่อยอดโครงการวิจัยได้ด้วยตนเอง ● นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบ/แหล่งต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์ของตนได้ ● ให้คำแนะนำปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พัฒนาและดำเนินงานโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ● นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ หรือเวทีระดับนานาชาติได้ ● เป็นที่ปรึกษา/นักวิจัยที่เลี้ยงให้แก่อาจารย์รุ่นน้อง เกี่ยวกับการดำเนินโครงการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้ ● สนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เป็นวิทยากรหรือผู้ทรงคุณวุฒิในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอกได้ ● สร้าง/เข้าร่วม/พัฒนาเครือข่ายการวิจัยในศาสตร์ที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ ● ส่งเสริม และสนับสนุนใหม่การพัฒนางานวิจัยในส่วนงานอย่างต่อเนื่อง ● มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับงานวิจัยในระดับส่วนงาน/มหาวิทยาลัยได้

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.3 ทักษะการบริการวิชาการ (Academic service skill)	ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดในรูปเอกสาร บทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การเป็นวิทยากรเพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สังคม
ระดับที่ 1	<p>แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาความรู้ตามที่หน่วยงานมอบหมาย ● รับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตามความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน เพื่อสร้างประโยชน์แก่ส่วนรวม
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถนำเสนอแนวคิดในรูปเอกสารบทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็กทรอนิกส์ ● สามารถเป็นวิทยากร เพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สังคม ● มีความรู้เนื้อหาและติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีส่วนร่วมในกิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย/ชุมชน ● สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำมาออกแบบเนื้อหาและรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่สอดคล้องตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ● สามารถนำสื่ออิเล็กทรอนิกส์มาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม เพื่อสนับสนุนต่อระบบการศึกษาที่เน้นเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● นำผลการให้บริการวิชาการแก่สังคมมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวิจัย ● สามารถถ่ายทอดความรู้เนื้อหาในศาสตร์ของตนเองเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสามารถสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและนำมาปรับปรุงได้ ● ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำโครงการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานแก่สังคมได้ ● ริเริ่มโครงการบริการวิชาการที่สนับสนุนผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสู่ระดับประเทศระดับชาติ
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ส่งเสริม และสนับสนุนใหม่การบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และผู้ที่เกี่ยวข้องอยู่เสมอ ● มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับการบริการวิชาการแก่ชุมชนสังคมในระดับส่วนงาน/ มหาวิทยาลัยได้

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.4 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	การทำความเข้าใจสถานการณ์ อธิบายประเด็น สถานการณ์ ปัญหาโดยการแยกข้อมูลที่ได้รับ ออกเป็นประเด็นย่อยๆ หรือการกำหนดกรอบแนวคิด ประเด็นหลัก โดยการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ระหว่างส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
ระดับที่ 1	มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ <ul style="list-style-type: none"> ● รู้ขอบเขต เข้าใจสถานการณ์ ผลที่ต้องการจากข้อมูลที่วิเคราะห์ ● ระบบประเด็นย่อยๆ ของข้อมูล ปัญหา สถานการณ์ได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหา หรืองานโดยสามารถระบุเหตุและผล ข้อดี ข้อเสียในประเด็นต่างๆ และวางแผนงานตามลำดับความสำคัญ <ul style="list-style-type: none"> ● รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ ● จัดลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน ความเป็นเหตุเป็นผล ● แยกข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ ● วิเคราะห์ความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ กับงานที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนการเดียวกันได้
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน <ul style="list-style-type: none"> ● เชื่อมโยงเหตุปัจจัยทับซ้อนของเหตุการณ์ ประเด็นต่างๆ ได้ ● กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็นรายละเอียดที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ วางแผน และคาดการณ์ปัญหา พร้อมวางแผนแนวทางป้องกันปัญหาล่วงหน้าในงานที่ซับซ้อนได้ <ul style="list-style-type: none"> ● แยกประเด็นปัญหาที่เชื่อมโยงซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ ● หาแนวทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ปัญหา ● กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ของงานที่ซับซ้อน และหาทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานการทำงาน และหาทางเลือกสำหรับป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น <ul style="list-style-type: none"> ● ใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยเทคนิคที่เหมาะสม เป็นระบบ หลากหลายรูปแบบในการแยกประเด็นปัญหาที่สลับซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพิจารณาข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.5 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองค์รวมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ
ระดับที่ 1	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป <ul style="list-style-type: none"> ● ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักสามัญสำนึกทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญหาในงาน
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ <ul style="list-style-type: none"> ● พิจารณารูปแบบของข้อมูลแล้วสามารถระบุแนวโน้ม หรือระบุข้อมูลที่ขาดหายไป ● ประยุกต์ประสบการณ์และบทเรียนในอดีตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อน <ul style="list-style-type: none"> ● ประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนมาใช้ในการพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบัน ระบุประเด็นปัญหาในงานได้อย่างลึกซึ้งแยกแยะ แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้และสถานการณ์ที่ ประสบอยู่ดูเหมือนจะไม่มี ความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม <ul style="list-style-type: none"> ● พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย ● จัดการสังเคราะห์ข้อมูล สรุปแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ฯลฯ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่าย และเป็นประโยชน์ต่องาน
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่ <ul style="list-style-type: none"> ● คิดนอกกรอบ พิจารณาส่งต่าง ๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกต่าง อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น การสร้างสรรค์และการนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน และเป็นประโยชน์ต่องาน และมหาวิทยาลัย

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.6 การสืบหาข้อมูล (Information Seeking)	ความสนใจใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน
ระดับที่ 1	สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรือหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาปรับปรุง แก้ไขเพื่อใช้ในการปฏิบัติได้ ● หาข้อมูลโดยซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ● สามารถจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถือและอ้างอิงได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งที่มาของข้อมูลที่นำเชื่อถือ ● สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้ ● สืบเสาะปัญหาหรือสถานการณ์ จากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ หรือประเด็นปัญหามากที่สุด ● ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการสืบเสาะค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึกจากผู้ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น <ul style="list-style-type: none"> ● ตั้งใจสืบเสาะ แสวงหาแหล่งของข้อมูลเชิงลึกจากบริบท สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผู้ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงเรื่องนั้น ● มีจิตวิทยาในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ● ซักถามคำถามอย่างเจาะลึกต่อเนื่อง เพื่อหาต้นตอของสถานการณ์ ปัญหา หรือโอกาสที่อาจเกิดขึ้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่นำเชื่อถืออย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการวิจัย <ul style="list-style-type: none"> ● ดำเนินการเก็บข้อมูลที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ ● สืบค้น/วิจัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ● ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่นำเชื่อถืออย่างเป็นระบบในการทำงานได้
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้นเพื่อหาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง <ul style="list-style-type: none"> ● วางระบบการสืบค้น เพื่อใหม่ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ป้อนเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ● กำหนดมอบหมายให้ผู้อื่นทำการสืบค้นข้อมูลให้อย่างสม่ำเสมอ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.7 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่
ระดับที่ 1	เห็นโอกาสหรือปัญหาในระยะสั้นและลงมือดำเนินการ <ul style="list-style-type: none"> ● เล็งเห็นโอกาสในขณะนั้นและไม่รีรอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน ● เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคและลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤติ <ul style="list-style-type: none"> ● ลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาหรือในเวลาวิกฤติ ● กระทำ การแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะห์สถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคือคลายไปเอง ● รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประจบประยอมเมื่อเผชิญอุปสรรค ● มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแสวงหาแนวทางที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะสั้น <ul style="list-style-type: none"> ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 3 เดือนข้างหน้า ● ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแก้ปัญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว <ul style="list-style-type: none"> ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า ● คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน <ul style="list-style-type: none"> ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า ● สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.8 การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)	<p>ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครอบคลุม มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม สามารถวางแผน ติดตาม ตรวจสอบการทำงาน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมูล และรายละเอียดต่างๆ เพื่อความถูกต้องของกระบวนการ</p>
ระดับที่ 1	<p>ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครอบคลุมโดยสามารถอธิบายข้อผิดพลาดได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รู้และเข้าใจประเด็นที่จะต้องตรวจสอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ● อธิบายได้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด ● สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ตามมาตรฐานที่กำหนด
ระดับที่ 2	<p>แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 1 และคำนึงถึงมาตรฐานผลงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถตั้งข้อสงสัยกับข้อมูลที่ไม่ชัดเจน และหาข้อมูลเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมูลมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ● มีการตรวจสอบ ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยถึงความถูกต้องในมาตรฐานผลงาน ● ติดตามความคืบหน้าของงานไว้ก่อนล่วงหน้าเสมอ
ระดับที่ 3	<ul style="list-style-type: none"> ● แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนป้องกันลดข้อผิดพลาด ● สามารถค้นพบข้อผิดพลาดของข้อมูลหรือผลงานที่ปฏิบัติได้ด้วยตนเอง ● สามารถค้นหาสาเหตุของข้อผิดพลาดในงานที่เกิดขึ้น และวางแผนป้องกันลดข้อผิดพลาดใน งานที่อาจเกิดขึ้น ● วางแผนการทำงานของตนเองไว้ล่วงหน้าเสมอ
ระดับที่ 4	<p>แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำแนะนำผู้อื่นถึงวิธีการป้องกันข้อผิดพลาดในงานที่อาจเกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานถึงประเด็นหรือจุดที่จะต้องตรวจสอบข้อมูลในรายละเอียด ● อธิบายให้เพื่อนร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด ● สามารถกำหนดมาตรฐานผลงานแบบใหม่ แตกต่าง หรือสูงขึ้น
ระดับที่ 5	<p>แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางในการแก้ปัญหา</p> <ul style="list-style-type: none"> ● กำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏิบัติในการตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้อง ครอบคลุม และเรียบร้อยของผลงาน ● กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กร ● ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.9 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)	ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความว่ารวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป
ระดับที่ 1	<ul style="list-style-type: none"> ● มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้แม้ประสบความยากลำบากในการปฏิบัติปฏิบัติงาน สามารถปรับตัว และยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรับ เข้าใจความเห็นของผู้อื่นหรือเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิดทัศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ๆ ที่ทันสมัย และถูกต้อง</p> <ul style="list-style-type: none"> ● เต็มใจที่จะยอมรับการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง ● สามารถปรับเปลี่ยนความคิด ทัศนคติเมื่อได้รับข้อมูลใหม่ๆ ที่ทันสมัย และถูกต้อง
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวิจารณญาณในการปรับใช้กฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถานการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น ● มีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรือ เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ระดับที่
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานให้เข้ากับสถานการณ์แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ ● ปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรือกระบวนการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ปรับแผนกลยุทธ์เพื่อให้เหมาะสมกับสถานการณ์เฉพาะหน้า ● ทบทวน กฎระเบียบและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน ● ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน สายการบังคับบัญชาเป็นการเฉพาะกิจ เพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.10 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	ความตั้งใจที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูงหวานล่อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน
ระดับที่ 1	<p>นำเสนออย่างตรงไปตรงมา</p> <ul style="list-style-type: none"> นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน อาจยกเหตุผล ความ เป็นมา ข้อมูล หรือความสนใจของผู้ฟังมาประกอบการพูดหรือการนำเสนอ หรือ ยกตัวอย่าง อย่างเป็นรูปธรรมมาประกอบการนำเสนอ เช่น ภาพประกอบหรือการสาธิต เป็นต้น แต่ยังมีได้ ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนอาจมีการนำเสนอ ประเด็น ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบรรยายหรืออภิปราย เพื่อความกระจำหรือ เพื่อจูงใจให้เห็นด้วย
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใช้ศิลปะการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> ปรับรูปแบบการ นำเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่จะนำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดที่จะมีต่อผู้ฟัง ใช้รูปแบบการนำเสนอที่วางแผนไว้ล่วงหน้ามาอย่างดี ตื่นตาตื่นใจและแปลกใหม่ เพื่อให้ เกิดผลกระทบต่อผู้ฟังในทิศทางที่ตนต้องการ อีกทั้งคาดการณ์และเตรียมการไว้ล่วงหน้า เพื่อ รับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้อธิพลทางอ้อมในการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> โน้มน้าวใจผู้ฟังทางอ้อมด้วยการชักจูงเป็นลูกโซ่ เช่น ให้ คุณ A แสดงให้คุณ B เห็น เพื่อให้คุณ B ไปบอกคุณ C ต่อไปอีกทอดหนึ่ง เป็นต้น มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการ สื่อสาร นำเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟังแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย ให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ มาช่วยให้การสื่อสารจูงใจได้ผลดียิ่งขึ้น
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจูงใจ</p> <ul style="list-style-type: none"> สร้างกลุ่มผู้สนับสนุนอยู่เบื้องหลังหรือสร้างกลุ่มแนวร่วม เพื่อช่วยสนับสนุนผลักดัน แนวคิด แผนงาน โครงการ ฯลฯ ให้สัมฤทธิ์ผล ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่มจิตวิทยา มวลชน ๆ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจูงใจ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.11 การบริการที่ดี (Service Mind)	ความตั้งใจ และความพยายามของบุคลากร ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของ นิสิต ผู้รับบริการกลุ่มอื่น และ ประชาชนทั่วไป
ระดับที่ 1	<p>ให้บริการที่เป็นมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ให้บริการที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ ● ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
ระดับที่ 2	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่าเบียด ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ ● คอยติดตามเรื่องและแจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือ ขั้นตอนเรื่อง ต่างๆที่ให้บริการ
ระดับที่ 3	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้ข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ช่วยประสานงานภายในหน่วยงาน และกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหา แนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วเต็มใจ ● คอยดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และเมื่อพบข้อบกพร่องให้นำไปปรับปรุง บริการให้ดีขึ้น
ระดับที่ 4	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำแนะนำที่มีประโยชน์</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความ ต้องการที่แท้จริงแก่ผู้รับบริการ ● กำหนดกรอบแนวทางการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับตามสิ่งที่ผู้รับบริการ ต้องการ และสามารถช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหาต่างๆ
ระดับที่ 5	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ</p> <ul style="list-style-type: none"> ● พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ● คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอน การ ให้บริการ เพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.12 สั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)	สนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์
	<p>ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ๆ จากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงาน ● ทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และความรอบรู้ในเทคโนโลยี</p> <ul style="list-style-type: none"> ● รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ แนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยในสาขาของตน และที่เกี่ยวข้องหรืออาจมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตน
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำวิชาการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ ใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● ประยุกต์ใช้หลักวิชาการที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ● นำวิชาการความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติระบบงาน กลวิธีการให้บริการที่ต้องมีความชำนาญใหม่คุณภาพอยู่เสมอ ● สั่งสมความรู้ วิทยาการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้อยู่เสมอ
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีความรอบรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ไป บูรณาการและปรับใช้ได้</p> <ul style="list-style-type: none"> ● มีความรู้ เชี่ยวชาญในงานหลายด้าน และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม ● นำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ● ทาความรู้ที่เกี่ยวข้องกับงานทั้งเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
	<p>แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน</p> <ul style="list-style-type: none"> ● สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน มหาวิทยาลัย ● ให้การสนับสนุน ชมเชยเมื่อมีผู้แสดงออกถึงความตั้งใจที่จะพัฒนาความเชี่ยวชาญในงาน ● มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นประโยชน์ของเทคโนโลยี องค์ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ ต่อการ ปฏิบัติงานในอนาคต และสนับสนุน ส่งเสริมให้มีการนำมาประยุกต์ใช้อย่างต่อเนื่อง

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
1. การฝึกอบรมในห้องเรียน (Classroom Training)	เน้นการเรียนรู้จากผู้เรียน หลากหลายกลุ่มงาน/ตำแหน่งงาน โดยมีหน่วยงานทรัพยากรบุคคล ทำหน้าที่ดำเนินการ จัดอบรม/ส่งไปอบรมหน่วยงานภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> - ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม - เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและ บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต - ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรดาวเด่น (Talented People) หรือผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป
2. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในภาคสนาม เท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างาน โดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง - เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงานความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเน้นการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป - เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น ผู้สอนจะต้องค้นหาความสามารถที่โดดเด่น/ ที่ต้องปรับปรุง และจัดลำดับ ความสำคัญของความสามารถที่จะต้องพัฒนา หรือต้องการเสริมและพัฒนา
3. การฝึกอบรมในขณะ ทำงาน (On the Job Training :OJT)	เน้นการฝึกอบรมในภาคสนาม ฝึกปฏิบัติจริง โดยมีผู้สอนที่เป็นหัวหน้างานหรือบุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ประกบเพื่ออธิบายและชี้แนะ ซึ่ง เครื่องมือนี้จะเกิดประโยชน์ได้ถ้าใช้คู่กับ การสอนงาน	ใช้สำหรับบุคลากรใหม่ที่เพิ่งเข้ามาทำงาน สับเปลี่ยน โอนย้าย เลื่อนตำแหน่ง มีการปรับปรุงงานหรือต้อง อธิบายงานใหม่ๆ เพื่อสอนให้บุคลากรทราบและเรียนรู้เกี่ยวกับคู่มือขั้นตอน การปฏิบัติงาน (Procedure) วิธีการ ปฏิบัติงาน (Work Instruction) คู่มือ การทำงาน (Manual) ระเบียบปฏิบัติที่ เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์กร องค์กรบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ ดูแลเอาใจใส่ และพูดคุยกับบุคลากร อย่างไม่เป็นทางการ	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์กรได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์กร เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่แตกต่างจากองค์กร เดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพี่ เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้าง ความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และ บรรยากาศที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดี ให้แก่บุคลากรใหม่ - เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับ ตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์กร พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวัง และความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ ได้รับ มอบหมาย
5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	เน้นการมอบหมายงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงาน มากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> - Renewal: การทำให้เกิดความแปลก ใหม่ไม่ให้เกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วยเปลี่ยนมุมมองหรือ ความคิดจากงานเดิม - Exploration: การพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญมากขึ้น พัฒนาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานใหม่ ๆ - Specialization: การชำนาญในงานเป็น พิเศษ ก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการงานนั้นที่ลึกซึ้ง
6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงาน เดิมที่เคยปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นงานที่ แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ได้รับมอบหมายไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	<ul style="list-style-type: none"> - เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับบุคลากรโดยเฉพาะทักษะในด้านการ บริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการ บริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและการพัฒนาทีมงาน (เหมาะ สำหรับบุคลากรที่ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ มาเป็นระยะเวลาานาน)

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
7. การมอบหมาย โครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากร รับผิดชอบ โครงการระยะยาว ไม่ สามารถทำให้เสร็จ ภายในวันหรือสอง วัน เป็นโครงการพิเศษที่ บุคลากร จะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคย ปฏิบัติหรือ เป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงาน ประจำที่ รับผิดชอบ	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุด แข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการ ที่ มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็น เครื่องมือใน การฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะ ด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่ง งาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่น และการ หา ผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน
8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่ง ไปยัง อีกรายงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตาม ระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่ มักใช้เป็น เครื่องมือในการพัฒนา ความสามารถของ ผู้บริหารก่อนการ ปรับตำแหน่ง/ระดับ	- เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิด การทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้าง ประสบการณ์ของบุคลากรให้ เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับ บุคลากรที่เตรียมความพร้อมใน การ รับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่ มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential)
9. การให้คำปรึกษา แนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ บุคลากรมี ปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำ หน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากร สามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นนั้นได้	- เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกันระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการ แก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้ บุคลากรมีแนวทาง ในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นกับตนเองได้มี 3 ลักษณะ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับ บุคลากรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การ ส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ และความรู้ ต่างๆ
10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และ การติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ใน งานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้ เวลามากนักใน การพัฒนา ความสามารถของบุคลากร เนื่องจาก บุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกต ติดตาม พฤติกรรมของหัวหน้างาน	- เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่ จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่ รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึง การแสดงออกและทัศนคติของ แม่แบบหรือ Role Model ภายใน ระยะเวลาสั้น (Short-term Experienced) ระยะเวลาตั้ง แต่หนึ่งวัน ไปจนถึง เป็นเดือน หรือเป็นปีมักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่ มี ศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ของผู้อื่นเพื่อนำมาปรับ ปรุงการทำงานของตนเอง

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
		ให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)
11. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้นไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของ เครื่องมือนี้นี้ต้องอาศัยความร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	- เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ มุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้าง บรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึกสนุกสนานในระหว่างวันทำงาน อัน ส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงาน เพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
12. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ ช่องทาง การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือ ค้นคว้าผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e- Learning หรือ สอบถามผู้รู้ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาส เรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการ เรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้ เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมีศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People
13. การเป็นวิทยากร ภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มีความสามารถในการถ่ายทอด รักรการสอนและมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็น วิทยากรภายในองค์การทำหน้าที่จัด อบรมให้ กับบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ	- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้แสดงผลงานจากการเป็น วิทยากรภายในให้กับบุคลากรภายในองค์การ วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญหรือรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบมีความชำนาญในงานเป็น อย่างมาก เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร
14. การดูงานนอก สถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์การที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลัก ปฏิบัติที่ ประสบความสำเร็จ อัน นำไปสู่การปรับใช้ในองค์การต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์การภายนอกมาใช้เพิ่ม ประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีนี้ เหมาะกับบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้นไป

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
15. การให้ข้อมูล บ้อนกลับ (Feedback)	เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแจ้งผลหรือให้ข้อมูลบ้อนกลับแก่ บุคลากร เพื่อให้ บุคลากรปรับปรุง พัฒนา ประสิทธิภาพและ ความสามารถในการทำงาน	เพื่อรับฟังข้อมูลต่างๆไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่วๆ ไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคนมี 3 รูปแบบ คือ - แบบแจ้งและชักจูง (Tell and Sell) - แบบแจ้งและรับฟัง (Tell and Listen) - แบบร่วมแก้ปัญหา (Problem Solving)
16. การฝึกงานกับ ผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการ ฝึกงานภายนอกสถานที่หรือการเชิญ ผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับ บุคลากรภายในระยะเวลาที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรในระดับผู้จัดการ หัวหน้างาน และบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อนำความรู้ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กรต่อไป
17. การเปรียบเทียบ กับคู่แข่ง/ คู่เทียบ (Benchmarking)	เน้นการนำตัวอย่างของชั้น ตอนหรือระบบงานจากองค์กรอื่นที่ป็น ตัวอย่าง (Best Practice) มา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับชั้นตอนหรือ ระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นจูงใจ บุคลากรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์กรที่เป็น Best Practice	เพื่อหาวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ดีที่สุด หรือได้เทียบเท่า หรือดีกว่า เหมาะกับบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือบุคลากรที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงผลงานและ ความสามารถของตนเองให้ เป็นไปตาม หรือสูงกว่ามาตรฐานของคู่แข่งภายในหรือภายนอกหน่วยงานและองค์กร
18. การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน มุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการ ประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญ มากในการกระตุ้นจูงใจให้ ผู้เข้าร่วม ประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์กร เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการหารือหรือระดม ความคิดเห็นกัน ในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง
19. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจาก อาจารย์ ผู้สอน รวมถึงการสร้าง เครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือ เวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจาก องค์กร	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้เวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานในการศึกษา หากความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อ การทำงานปัจจุบันของบุคลากรหรือการทำงานในอนาคตหรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต
20. การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ	เน้นการนำเสนอผลงานวิจัย/งานวิชาการในการประชุม วิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ	เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ

