รายงานประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

Evaluate Indivedual Development plan

ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – เมษายน 2563)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin Universirty

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คณะนิติศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็ง เตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของบุคลากรอย่างชาญฉลาดสำหรับการพัฒนาคณะให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

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

รายงานผลการรายงานประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Evaluate Indivedual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) ฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลรายบุคคลตามทิศทางและแนวโน้มที่คณะคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผลการดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะจะบรรลุมิได้ หากขาดการบูรณาการ และความร่วมมือกันอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมายังผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีดำเนินการพัฒนาตนเองตามแผน และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะเพื่อจัดทำรายงานฉบับนี้เพื่อประโยชน์ในการพัฒนาบุคลากรรายบุคคลให้มีสมรรถนะตามที่คณะคาดหวังต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เมษยน 2563

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 1

ส่วนที่ 1 ความเป็นมา 2

ส่วนที่ 2 กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล 3

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) 5

ภาคผนวก

รายละเอียดของเกณฑ์ที่คาดหวังของตำแหน่ง 125

พจนานุกรมสมรรถนะ 130

เครื่องมือในการพัฒนาบุคลากร 150

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Indivedual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) พบว่า บุคลากรคณะนิติศาสตร์ได้รับการพัฒนาคิดเป็น ร้อยละ 100 สายคณาจารย์ จำนวน 32 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 คน รวม 44 คน โดยใช้งบประมาณทั้งสิ้น 175,527.45 บาท ดังตารางที่ 1 และ 2

ตารางที่ 1 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	6	7	7	32	72.73
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	3	3	12	27.27
รวม	**14**	**10**	**10**	**10**	**44**	**100**
ร้อยละ	**31.82**	**22.73**	**22.73**	**22.73**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

ตารางที่ 2 สรุปผลการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามจำนวนและร้อยระความสำเร็จของแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

รายการ	แผน	ผล	คิดเป็นผลสำเร็จ (ร้อยละ)
บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	37	45	100.00
งบประมาณ (บาท)	1,077,580.00	175,527.45	16.29
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลาของคณะ	10	8	80.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

ส่วนที่ 1

ความเป็นมา

ปัจจุบันองค์กรต่างๆ จะต้องเตรียมความพร้อมของบุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น สำหรับหน่วยงานภาครัฐภายใต้การบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ที่มีการปรับเปลี่ยนทั้งโครงสร้าง และการบริหารจัดการ บุคลากรภาครัฐจะต้องได้รับการเพิ่มพูนความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามที่องค์กรคาดหวัง พระราชบัญญัติระเบียบขาราชการพลเรือน พ.ศ. 2551 มาตรา 72 กำหนดให้ส่วนราชการมีหน้าที่เพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากร เพื่อให้มีคุณภาพ คุณธรรม คุณภาพชีวิต มีขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจภาครัฐ ซึ่งแนวทางการเพิ่มพูนประสิทธิภาพและเสริมสร้างแรงจูงใจจะต้องสอดคล้องกับภารกิจ วิสัยทัศน์ 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 6 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) เพื่อสรุปผลการดำเนินงานการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนทั้งระดับบุคคล และระดับหน่วยงาน เป็นข้อมูลในการพัฒนาบุคลากรในปีถัดไป

ส่วนที่ 2

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

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

ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลักๆ 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 และรายงคณะกรรมการประจำคณะทราบและให้ข้อเสนอแนะ

ส่วนที่ 3

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Indivedual Development plan) ประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) พบว่า บุคลากรคณะนิติศาสตร์ได้รับการพัฒนาคิดเป็นร้อยละ 100 บุคลากรสายคณาจารย์ จำนวน 32 คน และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 12 คน รวม 44 คน โดยใน 6 เดือนแรกมีการพัฒนาตนเองตามแผนในภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 75 ทั้งนี้คณาจารย์ มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ร้อยละ 100 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ร้อยละ 53.13 จัดการเรียนการสอนที่เน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการณ์ ร้อยละ 40.63 และการบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัย (ไม่นับรวมรายวิชาวิจัยทางนิติศาสตร์) ยังค่อนข้างน้อย ร้อยละ 15.63 ซึ่งคณาจารย์มีแผนการดำเนินการพัฒนาตนเองในช่วงเดือนพฤษภาคม – กันยายน 2563 บุคลากรสายสนับสนุนมีการพัฒนาตนเองตามแผนได้ ร้อยละ 70 ส่วนใหญ่ยังไม่ดำเนินการพัฒนากระบวนงาน ร้อยละ 83.33 ทั้งนี้จะมีการติดตามและรายงานในรอบ 9 เดือนต่อไป ดังนี้

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงินแผ่นดิน	อัตราว่าง	รวม	เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	อัตราว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	18	6*	24	2	12		14	32	71.11
สายสนับสนุน	6		6	1	5	1	7	13	28.89
รวม	**24**	**6***	**30**	**3**	**17**	**1**	**21**	**45**	**100**
ร้อยละ	**53.33**	**13.33**	**53.33**	**6.66**	**37.78**	**2.22**	**46.67**	**100.00**	

*หมายเหตุ * ยุบเลิกกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้*
ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 45 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 32 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 71.11 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 13 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 28.89 โดยมีกรอบอัตราว่างพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 13.33 และอัตราว่างสายสนับสนุน จำนวน 1 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 2.22 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	16	5	24	54.55
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	14	0	20	45.45
รวม	**9**	**30**	**5**	**44**	**100**
ร้อยละ	**20.45**	**68.18**	**11.36**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 2563

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 68.18 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 20.45 และปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 11.36

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	5	18	56.25
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	14	0	14	43.75
รวม	**27**	**5**	**32**	**100**
ร้อยละ	**84.38**	**15.63**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 2563

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 84.38 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 15.63

ตารางที่ 6 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	50.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6		6	50.00
รวม	**9**	**3**	**12**	**100**
ร้อยละ	**75.00**	**25.00**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 2563

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

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	8	9	1	18	56.25
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	14	0	0	14	43.75
รวม	**22**	**9**	**1**	**32**	**100**
ร้อยละ	**68.75**	**28.13**	**3.13**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2562

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 68.75 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 28.13 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ ศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	32	1	1	2	100.00
รวม	**32**	**1**	**1**	**2**	**100**
ร้อยละ		**3.13**	**3.13**		

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33 และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.33

ตารางที่ 9 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	50.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	0	6	50.00
รวม	**11**	**1**	**12**	**100**
ร้อยละ	**91.67**	**8.33**	**100.00**	

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

สรุปผลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 รอบ 6 เดือน

(1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>รองศาสตรา ดร.จารย์กรกฎ ทองขะโชค</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งคณบดีคณะนิติศาสตร์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives1: Objective :** พัฒนาการจัดการเรียนการสอนและละระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ **Key Results 1 :** เพิ่มร้อยละของบัณฑิตมีงานทำ จากร้อยละ 3.57 เป็นร้อยละ 55 ในปีการศึกษา 2562	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561คณะนิติศาสตร์มีบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปี ร้อยละ 3.57 **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีนโยบายให้คณาจารย์ปรับวิธีการจัดการเรียนการสอน Active learning , e - Learning จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 2. ผลักดันให้คณาจารย์จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 3. ส่งเสริมให้คณาจารย์พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมายแก่บัณฑิตจากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 4. การจัดสหกิจศึกษาเพื่อให้บัณฑิตได้มักทักษผู้ประกอบการ และเป็นโอกาส	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** ศึกษาดูงานมหาวิทยาลัยในเครือเทางาม เช่น ม. มหาสารคาม, ม.อุบลราชธานี, ม.นเรศวร เพื่อศึกษาแนวปฏิบัติที่ดีในการมีงานทำของบัณฑิต และใช้เป็นคู่เทียบเพื่อพัฒนาการดำเนินงานต่อไป	1. การติดต่อกับสำนักงานจัดหางานเพื่อประชาสัมพันธ์ให้นิสิตทราบ 2. การแนะแนวนิสิตในการออกไปประกอบอาชีพ 3. การสอนจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเพิ่มทักษะผู้ประกอบการให้แก่นิสิต		พ.ค. – มี.ค. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>รองศาสตรา ดร.จารย์กรกฎ ทองขะโชค</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งคณบดีคณะนิติศาสตร์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ในการเข้าทำงานในหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน				
<u>กระบวนการด้านบริหารจัดการ</u> **Key Results 2 :** ผ่านมาตรฐาน EdPEx 200 ในปีการศึกษา 2562	คณะนิติศาสตร์เป็นหน่วยงานนำร่องในการนำเครื่องมือ EdPEx มาใช้ในการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ โดยได้เริ่มตั้งแต่ปีการกศึกษา 2560 ซึ่งมีแนวโน้มการดำเนินงานที่ดีขึ้นตามลำดับ โดยในปีการศึกษา 2561 บรรลุเป้าหมายตามคำรับรอง ร้อยละ 72.34 และมีผลการประเมินเพิ่มจาก 2.33 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 2.50 ในปีการศึกษา 2562 **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีความรู้และความเข้าเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx 2. มีความพร้อมในการดำเนินงาน 3. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดและมีการปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างเป็นระบบ	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. อบรมหลักสูตรผู้ประเมิน EdPEx โดยมหาวิทยาลัยทักษิณ 2. อบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหารอุดมศึกษา 3. อบรมหลักสูตร ปยส.	การทำ MOU กับมหาวิทยาลัยในเครือเทางามเพื่อเป็นคู่เทียบในการพัฒนาผลการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศ	1. การฝึกอบรม : หลักสูตรผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร EdPEx 2. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์การทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEx (Public Training)	9-11 ม.ค. 2563 20-21 ก.พ. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives1:** ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้อองการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จาก ประสบการณ์ตรงในชุมชน **Key results:** **KR1** เพิ่มรายวิชาที่มีการจัดกาเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จากร้อยละ 10 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 **KR2** เพิ่มรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** แต่เดิมยังไม่ได้กำหนดให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning และยังไม่ได้กำหนดรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ให้เป็นตัวชี้วัด **<u>จุดอ่อน</u>** บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning ยังไม่เพียงพอ **<u>จุดแข็ง</u>** มีชุมชนเป็นฐานในการเรียนรู้อย่างเพียงพอและได้รับความร่วมมือจากชุมชน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ทุกรายวิชาที่สอน **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้ตรงกับความต้องการของชุมชนมากที่สุด	ให้คณะฯ จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชาพระธรรมนูญศาลยุติธรรมและระบบตุลาการ 0801323	พ.ย. 62- มี.ค. 63 พ.ย. 62- มี.ค. 63 พ.ย. 62- มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการด้านการวิจัย</u> **Objective2:** ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์โดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน **KR3** เพิ่มอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุน วิจัยทุนภายนอก จากร้อยละ 12.5 เป็นร้อยละ 20 ในปีการศึกษา 2562 **KR4** เพิ่มจำนวนทุนวิจัยต่อหัวจาก 60,000 บาท/คน/ปี เป็น 65,000 บาท ในปีการศึกษา 2562 **KR5** เพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์จากร้อยละ 4.17 ผลงาน เป็นร้อยละ 20 ในปีการศึกษา 2562 **KR6** เพิ่มจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 3 รายวิชา เป็น 6 รายวิชา	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 มีอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกร้อยละ 12.5 และได้รับทุนวิจัยต่อหัว 60,000 บาท และมีจำนวนงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ร้อยละ 4.17 ทั้งนี้ยังไม่มีการกำหนดจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดแต่อย่างใด **<u>จุดอ่อน</u>** 1. อาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนวิจัยทุนภายนอกยังมีน้อย กล่าวคือ ร้อยละ 12.5 2. จำนวนทุนวิจัยต่อหัวที่ได้รับยังน้อย กล่าวคือ 60,000 บาท/คน/ปี 3. จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ยังมีน้อย กล่าวคือ ร้อยละ 4.17	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย 5. เพิ่มจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัย	1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยโครงการต้องมีลักษณะที่กำหนดให้ผู้เข้าอบรมได้ข้อเสนอโครงการวิจัยอย่างน้อย 1 โครงการ ทั้งนี้โดยวิทยากรต้องทำหน้าที่ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาด้วย 2. จัดให้มีระบบพี่เลี้ยงนักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อย 3. จัดให้มีคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัยแก่นักวิจัยที่ยังมีประสบการณ์น้อย	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎ ทองขะโชค 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62- มี.ค. 63 พ.ย. 62- มี.ค. 63 พ.ย. 62- มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	4. แต่เดิมยังไม่มีการกำหนดจำนวนของรายวิชาที่บูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยเป็นตัวชี้วัดแต่อย่างใด				

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการ/งาน/ขั้นตอนที่รับผิดชอบ</u> 1. รับผิดชอบงานทางด้านการประกันคุณภาพระดับคณะ 2. งานทางด้านการเงิน 3. งานทางด้านแผน 4. งานทางด้านพัสดุ 5. งานทางด้านบุคคล **Objectives :** พัฒนาระบบการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ **Key results:** **KR9** ผลประเมินประกันคุณภาพการจัดการศึกษาผ่านเกณฑ์มาตรฐาน EdPEx200 ในปีการศึกษา 2562	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** คณะนิติศาสตร์ได้นำเกณฑ์มาตรฐานในการบริหารจัดการสู่องค์กรที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้ในปีการศึกษา 2560 และ 2561 ซึ่งปัจจุบันมีผลการดำเนินงานอยู่ในระดับ 2.33 และ 2.50 ตามลำดับ ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ได้มีการกำหนดให้คณะเข้าสู่โครงการ EdPEx200 ของ สกอ. **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีความรู้เบื้องต้นเกี่ยวกับเกณฑ์ EdPEx 2. มีความพร้อมในการดำเนินงาน **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเครื่องมือต่างๆ ที่ใช้บริหารจัดการองค์กรในแผนกลยุทธ์ และกลยุทธ์ทางการเงิน	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. เรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) ในเรื่องของเกณฑ์ EdPEx 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการบริหารจัดการเพื่อเข้าสู่องค์กรที่เป็นเลิศ 3. ฝึกอบรมเกณฑ์ EdPEx เพิ่มเติม 4. อบรมหลักสูตรผู้ประเมินเกณฑ์ EdPEx **<u>ลดจุดอ่อน</u>** ฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และกลยุทธ์ทางการเงิน	1. ให้คณะจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในด้านต่างๆ ที่ได้กำหนดไว้ในการเสริมจุดแข็งและลดจุดอ่อน 2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมในด้านต่างๆ ที่จำเป็น	1. เรียนรู้ด้วยตัวเอง (Self – Learning) ในเรื่องของเกณฑ์ EdPEx ผ่านทาง YouTube 2. การฝึกอบรม:การเตรียมและพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ รุ่นที่ 1 3. การฝึกอบรม:โครงการทบทวนแผนพัฒนามหาวิทยาลัย กิจกรรมการอบรม ObJectives and Key Results (OKRs) 4. การฝึกอบรม : หลักสูตรผู้ตรวจประเมินคุณภาพองค์กร EdPEx 5. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์การทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEx (Public Training) 6. ฝึกอบรมเครื่องมือที่ใช้ในการบริหารจัดการแผนกลยุทธ์และกลยุทธ์ทางการเงิน	ต.ค. 62 – มี.ค. 63 ต.ค. 62 – มี.ค. 63 16 ต.ค. 62 9-11 ม.ค. 63 20-21 ก.พ. 63 พ.ค. – ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งรองคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR10 เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี จากร้อยละ 72.34 เป็นร้อยละ 90 ในปีการศึกษา 2562	คณะนิติศาสตร์ได้มีผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2561 โดยบรรลุเป้าหมายตามคำรับรองที่ได้รับรองไว้กับมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนร้อยละ 72.34 ซึ่งในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์มีเป้าหมายในการดำเนินงานให้บรรลุตามคำรับรองการปฏิบัติงานอยู่ที่ร้อยละ 90 **จุดแข็ง** มีผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่ได้รับรองไว้กับมหาวิทยาลัยครบถ้วน **จุดอ่อน** ขาดการติดตามผลการดำเนินงานที่เป็นระบบและไม่สามารถทราบถึงผลการดำเนินงานที่เป็นปัจจุบัน	**เสริมจุดแข็ง** การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการบริหารจัดการโดยมุ่งเน้นให้บรรลุผลลัพธ์ตามคำรับรองการปฏิบัติงาน **ลดจุดอ่อน** การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการรายงานผลการดำเนินงานให้มีลักษณะเป็นปัจจุบัน (real time) ในงานแต่ละด้าน		1. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ	ต.ค. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>ผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ทองขาว</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการพัฒนานิสิต</u>** **Objectives1:** ผลิตบัณฑิตที่ทักษะการเป็นผู้ประกอบการตอบสนองความต้องการของสังคม (KR3) **Key results** **KR3** เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 **(KR3)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในการปีการศึกษา 2561 มีการกิจกรรม/โครงการอบรมวิชาชีพสำรับนักกฎหมาย และการปัจฉิมนิเทศสำหรับนิสิตชั้นปีที่ 3-4 **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีการกำหนดนิยามที่ชัดเจนสำหรับ “ทักษะการเป็นผู้ปกระกอบการสำหรับนักกฎหมาย” **<u>จุดแข็ง</u>** มีเครือข่ายความรวมมือกับองค์กรภายนอก ในการทำกิจกรรม/การจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถานประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน/เสริมจุดแข็ง</u>** การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อกำหนดทักษะผู้กอบการที่จำเป็นสำหรับนักกฎหมาย	การขยายความร่วมมือให้มีเครือข่ายมากขึ้น	1. ประชุมอาจารย์ประจำหลักสูตรร่วมกับอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อกำหนดทักษะที่จำเป็นในการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย ดังนี้ 1) ทักษะการสืบค้นข้อมูลทางวิชาการและเก็บข้อมูลชุมชน 2) ทักษะการปฏิบัติงานทางด้านกฎหมาย 3) ทักษะการให้คำปรึกษาทางกฎหมายและนำเสนอผลงานวิชาการ 2. ผลักดันให้คณาจารย์ได้ดำเนินการบูรณาการทักษะต่าง ๆ ผ่านทางกิจกรรมในรายวิชาที่เกี่ยวข้อง และมีการดำเนินการจัดกิจกรรม/โครงการ เช่น โครงการปัจฉิมนิเทศ โดยมีเป้าหมาย คือ ให้นิสิตชั้นปีที่ 2 – 4 เข้าร่วมกิจกรรมตามระดับการเรียนรู้ ซึ่งอยู่ในระหว่างการดำเนินการ	พ.ย. 62–มี.ค. 63 พ.ย. 62–มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของผู้ช่วยศาสตราจารย์เจษฎา ทองขาว พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				3. มีการเชิญวิทยาในรายวิชาต่าง โดยเชิญผู้ประกอบการณ์ในสาขาต่างๆ และศิษย์เก่ามาให้ความรู้ และเพิ่มพูนทักษะผู้ประกาอบการแก่นิสิต โดยจัดให้กับนิสิตทุกชั้นปี ตามทักษะที่กำหนดไว้ในหลักสูตร และเสริมทักษะให้บัณฑิตใน 4. จัดโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62–มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิรนันท์ ไชยบุปผา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนา	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการบริการวิชาการ</u>** **Objectives 4:** พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อป้อนเข้าสู่หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต **Key results:** KR7 มีหลักหลักสูตรการจัดการศึกษาต่อเนื่อง จำนวน 2 หลักสูตร (KR7) KR8 มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน (KR8)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อป้อนเข้าสู่หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้เรื่องหลักเกณฑ์และแนวทางในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง **<u>จุดแข็ง</u>** มีเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรศึกษาต่อเนื่อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 3. ลงพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน 4. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่องเพื่อป้อนเข้าสู่หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ในรายวิชาหลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์, กฎหมายอาญา 1, และกฎหมายอาญา 2	การประสานงานกันหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาหลักสูตรการศึกษาต่อเนื่อง	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาหลักสูตรศึกษาต่อเนื่อง ผ่าน YouTube และเว็ปต์ไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. พัฒนาหลักสูตรจัดการศึกษาโครงการเรียนล่วงหน้า (Pre-degree) ในรายวิชาหลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์ 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4. ลงพื้นที่เพื่อสร้างความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนพัทลุง 2) โรงเรียนสตรีพัทลุง 3) โรงเรียนอุบลรัตนราชกัญญาราชวิทยาลัย พัทลุง พื้นที่สงขลา 2 โรงเรียน ได้แก่ 1) โรงเรียนวรนารีเฉลิม 2) โรงเรียนนวมินทราชูทิศ ทักษิณ	ต.ค. 62-มี.ค. 63 ต.ค. 62-มิ.ย. 63 ก.พ.- มี.ค. 63 ม.ค.- ก.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการสื่อสารองค์กร</u>** **objectives 6:** พัฒนาระบบการสื่อสารองค์กร และห่วงโซ่อุปทานเพื่อรองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 (KR9) **Key results:** **KR12** เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายใน จาก 3 ช่องทางเป็น 6 ชองทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 **KR13** เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายนอกจาก 2 ช่องทางเป็น 4 ชองทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562	ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์มีระบบการสื่อสารองค์กรทั้งภายในและภายนอกองค์กรด้วยช่องทางที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น การประชุมบุคลากร ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ สื่อสังคมออนไลน์ เช่น Line, Facebook เป็นต้น **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีการสื่อสารภายใน 24 ชั่วโมง 2. มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน 3. มีระบบการตรวจสอบก่อนเผยแพร่ **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้เรื่องการสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพ	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. เพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย 2. เพิ่มคุณภาพในการประชาสัมพันธ์ **<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ศึกษาด้วยตนเอง 2. ฝึกอบรมเกี่ยวกับการสื่อสารองค์กร 3. ฝึกอบรมการเขียนบทความภาษาอังกฤษ 4. ศึกษาดูงานการสื่อสารองค์การที่มีประสิทธิภาพ ของมหาวิทยาลัย/ภาคเอกชนในพื้นที่	1. งบประมาณในการฝึกอบรม 2. งบประมาณในการศึกษาดูงาน	1. มีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารที่หลากหลายเพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย เช่น Facbook, Line, Web page เป็นต้น 2. เพิ่มคุณภาพในการประชาสัมพันธ์โดยมีการตรวจทานจากผู้บริหารที่รับผิดชอบก่อนทุกครั้ง 3. ศึกษาด้วยตนเองผ่านทาง YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	ธ.ค. 62 – มี.ค. 63 ธ.ค. 62 – มี.ค. 63 ธ.ค. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการด้านการตลาด</u> **KR14** มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน	ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ยังไม่มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมในพื้นที่สงขลาและพัทลุง **<u>จุดแข็ง</u>** มีการลงพื้นที่ในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรเป็นประจำทุกปี	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. ลงพื้นที่โรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย 2. ทำ MOU กับโรงเรียนในพื้นที่พัทลุงอย่างน้อย 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลาอย่างน้อย 3 โรงเรียน 3. จัดกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่อง	1. งบประมาณในการลงพื้นที่ 2. งบประมาณในการจัดกิจกรรม/โครงการ		
KR15 มีคู่ความร่วมมือกับผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคม พื้นที่พัทลุง 3 หน่วยงาน และพื้นที่สงขลา 3 หน่วยงาน	ในปีการศึกษา 2561 มีความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการกับชุมชนเป้าหมาย 3 ชุมชน **<u>จุดแข็ง</u>** มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถานประกอบการในการส่งนิสิตไปฝึกงาน/สหกิจศึกษา	1. ทำ MOU กับสถานประกอบการในพื้นที่พัทลุงอย่างน้อย 3 หน่วยงาน และพื้นที่สงขลาอย่างน้อย 3 หน่วยงาน 2. จัดกิจกรรมร่วมกับสถานประกอบการอย่างต่อเนื่อง	1. สนับสนุนการทำ MOU 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำกิจกรรมกับสถานประกอบการ		

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิดา แก้วสมบูรณ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการ/งาน/ขั้นตอนที่รับผิดชอบ</u> การพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) จะมีการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ โดยพิจารณาคัดเลือกจากผลที่กระทบกับผู้รับบริการและผู้ให้บริการ ซึ่งจะส่งผลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจสูงสุดจากการให้บริการ โดยกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ได้แก่ กระบวนการนำองค์กร กระบวนการมุ่งเน้นลูกค้า กระบวนการวางแผน กระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา กระบวนการเงินการคลังและพัสดุเป็นต้น โดยกระบวนการสนับสนุนต่างก็เป็นกระบวนการที่มีคุณค่าที่ทำหน้าที่ให้สามารถส่งมอบสินค้าและบริการแก่ลูกค้าได้ โดย กระบวนการหลักเป็นเหมือนน้ำมันเชื้อเพลิงแต่กระบวนการสนับสนุนเปรียบเหมือนน้ำมันหล่อลื่น	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ได้มีกระบวนการเพื่อให้มั่นใจได้ว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการทำงานต่างๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ทั้งยังเป็นการส่งเสริมการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น 1. ผู้บริหารได้ดำเนินการศึกษากฎระเบียบ ข้อบังคับ รวมถึงกฎหมายที่อาจเกี่ยวข้อง เช่น พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ .ศ.2560 2. ดำเนินการสื่อสารเพื่อสร้างความรับรู้ความเข้าใจถึงข้อกำหนดที่สำคัญต่างๆ ต่อบุคลากร 3. จัดทำแนวทางหรือข้อปฏิบัติที่จำเป็นต่อการดำเนินงาน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรม และพัฒนาตนเองให้มีความรู้ความเข้าใจในเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) และการพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) เพื่อสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดีในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 6.1ข(2) กระบวนการสนับสนุน 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบงานสนับสนุนและการพัฒนานวัตกรรมหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการ	1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) ในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 6.1ข(2) กระบวนการสนับสนุน 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน และวิจัยเพื่อพัฒนางานในหมวด 6 ระบบปฏิบัติการ 3. สนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในหมวด 6	1. โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง "การพัฒนาคุณภาพองค์การทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEx (Public Training) 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบงานสนับสนุนและการพัฒนานวัตกรรมหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้บริหารและผู้รับบริการผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินงาน EdPEx กับหน่วยงานในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง 4. จัดทำผลงานวิจัยเรื่อง ระบบการนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูงเพื่อการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	20-21 ก.พ. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 ต.ค. 62- มี.ค. 63 พ.ย. – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวดุสิดา แก้วสมบูรณ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
หากขาดส่วนใดไปกระบวนการของหน่วยงานก็จะติดขัด **Objectives :** พัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) เพื่อรองรับการประเมิน EdPEx 200 ภายในปีการศึกษา 2562 (KR9) **Key results:** **KR16** กระบวนงานสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100 **KR17** ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกกระบวนงาน ไม่น้อยกว่า 4.25 **KR18** จำนวนนวัตกรรมหรือสารสนเทศที่พัฒนาโดยคณะ 5 ชิ้นงาน **Objectives :** พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายคำรับรองการปฏิบัติงาน (KR10)	4. กำกับ ติดตาม และตรวจสอบการดำเนินงานในแต่ละกระบวนการผ่านคณะกรรมการต่างๆ เช่น คณะกรรมการประจำคณะ คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน คณะกรรมการบริหารและควบคุมความเสี่ยง เป็นต้น 5. ปรับปรุงกระบวนการทำงาน หากพบปัญหาหาการละเมิดข้อกำหนดโดยมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบปรับปรุงกระบวนการทำงานให้แล้วเสร็จอย่างเร่งด่วน อีกทั้งคณะได้แสวงหานวัตกรรมในการทำงานใหม่ๆ เพื่อให้การทำงานมีความคล่องตัว ประหยัดเวลา เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการทำงาน มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหารดำเนินการดังนี้	3. การร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Knowledge Management) ในงานที่รับผิดชอบ ร่วมกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่มีลักษณะคล้ายคลึงกัน **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. จัดทำผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานสนับสนุน (Support Process) ให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 2. จัดทำบทวิเคราะห์เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจ 3. พัฒนาระบบงานหมวด 6 ด้วยกระบวนการ LEAN หรือ SIPOC 4. พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุ		5. พัฒนาระบบการติดตามและผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานผ่าน Google Drive 3. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน เรื่อง การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 4. พัฒนาระบบงานหมวด 6 ด้วยกระบวนการ LEAN หรือ SIPOC	พ.ย. – มี.ค. 63 พ.ย. – มี.ค. 63 พ.ย. – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ <u>นางสาวดุสิดา แก้วสมบูรณ์</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Key results: **KR19** เพิ่มผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี จากร้อยละ 72.34 เป็นร้อยละ 90 ในปีการศึกษา 2562	1. ประเมินความต้องการและความจำเป็นถึงประเด็นการสร้างนวัตกรรม 2. จัดทำแผนการสร้างนวัตกรรมเพื่อรองรับการดำเนินงานที่มีปริมาณและความซับซ้อนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งระบุผู้รับผิดชอบในการสร้างนวัตกรรม 3. ขออนุมัติแผนการสร้างนวัตกรรมต่อคณบดี 4. ดำเนินการตามแผนการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจของคณะ 5. ประเมินผลกระบวนการสร้างนวัตกรรมและปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อสร้างนวัตกรรม 6. ประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจต่อนวัตกรรมที่สร้างขึ้นเพื่อนำมาพัฒนานวัตกรรม	เป้าหมาย คำรับรองการปฏิบัติงาน			

แผนการพัฒนารายบุคคลของ <u>ผู้ช่วยศาตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **objectives 1** : พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e -Learning (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)** KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา **(KR2)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความรู้เรื่อง Active Learning ที่ดีพอ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) จากผู้มีประสบการณ์ภายนอก และคณาจารย์ภายในที่มีประสบการณ์	1. จัดอบรมการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบ Active Learning สำหรับการสอนกฎหมาย 2. จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ภายนอก และคณาจารย์ภายในที่มีประสบการณ์	1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ 3.ดร. สมคิด -เลิศไพฑูรย์ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learningคดีเยาวชนและครอบครัว และละเมิดจัดการงานนอกสั่ง และลาภมิควรได้	มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย. – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
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 หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6) **Key results:** KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5)	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการบรรยายเป็นหลัก และมีการสอดแทรกงานวิจัยบ้าง **จุดอ่อน** ยังไม่มีทักษะในการทำให้งานวิจัยไปให้หน่วยงานภายนอกใช้ประโยชน์	**ลดจุดอ่อน** รวบรวมหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่และเข้าถึงได้ เพื่อให้นักวิจัยสามารถพิจารณาเมื่อเริ่มต้นในการขอทุน	1. จัดการรวบรวมหน่วยงานหรือองค์กรต่าง ๆ เป็นหมวดหมู่และเข้าถึงได้ เพื่อให้นักวิจัยสามารถพิจารณาเมื่อเริ่มต้นในการขอทุน 2. ติดต่อประสานงานเบื้องต้นกับหน่วยงานข้างต้น	1. นำเสนอหัวข้อวิจัย ณ สำนักงานวิจัยแห่งชาติ 2. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยในรายวิชาคดีเยาวชนและครอบครัว	22 ม.ค.63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาตราจารย์ปพนธีร์ ธีระพันธ์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6) **KR 3** จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)					

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โกมลวานิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 3 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1) KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 เริ่มใช้การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แต่ยังไม่เด่นชัด **จุดอ่อน** ยังมีความรู้น้อยในเรื่อง Active Learning หรือ e - Learning **จุดแข็ง** ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียน	**ลดจุดอ่อน** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2 .เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning **เสริมจุดแข็ง** เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดอบรมการใช้ การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. จัดให้มีการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด –เลิศไพฑูรย์ 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 4. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา 1) ประกันภัย 2) นิติกรรมสัญญา 3) การวิจัยทางนิติศาสตร์	10 เมย. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย. - มี.ค. 2563 พ.ย. - มี.ค. 2563

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โกมลวานิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
				4) หลักการพื้นฐานทางนิติศาสตร์ 5) ทรัพย์สินและที่ดิน 6) ตั๋วเงินและบัญชีเดินสะพัด 7) ตั๋วเงิน 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา การวิจัยทางนิติศาสตร์	พ.ย. - มี.ค. 2563
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	จัดอบรมเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	1. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 – มี.ค. 63

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของนายธนากร โกมลวานิช พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการด้านการวิจัย **Objectives 3:** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคม หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6) **Key results:** KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6) **KR 3** จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	ในปีการศึกษา 2561 ได้รับจัดสรรทุนวิจัยจากคณะนิติศาสตร์ จำนวน 1 เรื่อง แต่ยังไม่มีหนังสือรับรองการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย แต่เป็นการใช้ทุนส่วนตัว **จุดอ่อน** 1. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 2. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ **จุดแข็ง** มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	**ลดจุดอ่อน** 1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) 3. เน้นการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน	1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. ระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 3. คลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 4. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. การทำงานร่วมกับนักวิจัยคือ อ.ดร.ศาสตรา แก้วแพง 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube 4. เน้นการบูรณาการงานวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา ประกันภัย การวิจัยทางนิติศาสตร์	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. - มี.ค. 2563 พ.ย. - มี.ค. 2563 พ.ย. - มี.ค. 2563

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)** KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR2**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning มีการจัดการเรียนการสอนผ่านระบบ TSU MOOC **<u>จุดอ่อน</u>** ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC **<u>จุดแข็ง</u>** มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mooc หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนโดย Webex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ดร.สมคิด ลิศไพฑูรย์ 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning โดยใช้ Feacbook, Webex Meeting, Tsu Mooc ในรายวิชากฎหมายมรดกกฎหมายอาญา 1 และอาชญาวิทยาฯ 4. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา	มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 –มี.ค. 63 พ.ย. 62 –มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2 พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการจำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **จุดอ่อน** 1. ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจาก YouTube 2. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. เข้าร่วมโครงการโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 4. จัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการในรายวิชา กฎหมายมรดกกฎหมายอาญา 1 และอาชญาวิทยาฯ	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 2563 พ.ย. 62 – มี.ค. 63
กระบวนการด้านการวิจัย Objectives 3 พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัย (KR 4 KR 5 KR 6) **Key results** KR1 จำนวนงานวิจัย 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (KR 5)	**ผลการดำเนินงาน** เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนโดยเอาผลงานวิจัยมามาใช้อยู่บ้างในการสอน **จุดอ่อน** 1. ยังไม่ได้สามารถขอทุนจากแหล่งทุนวิจัยภายนอกได้	**ลดจุดอ่อน** 1. เข้าร่วมอบรมการขอทุนวิจัย 2. เขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัย	จัดอบรมเกี่ยวกับวิจัย	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอ	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางกนกลักษณ์ จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR 2 จำนวนผลงานวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง (KR 6) KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัย 1 รายวิชา (KR 7)	2. จำนวนผลงานวิจัยยังน้อย			โครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube 3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัยในรายวิชาอาชญาวิทยาและทัณฑวิทยา	พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาตราจารย์ธีรยุทธ์ ปักษา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **objectives 1** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)** KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ **(KR2)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ e-book **<u>จุดอ่อน</u>** ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC **<u>จุดแข็ง</u>** มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e learning ในบางกรณีได้	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนโดย Webex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชากฎหมายประกันภัย และ กฎหมายหุ้นส่วนบริษัทไป 4. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชากฎหมายประกันภัย และ กฎหมายหุ้นส่วนบริษัทไป	มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ ผู้ช่วยศาตราจารย์ธีรยุทธ์ ปักษา พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการด้านการวิจัย **Objectives 3** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัย **(KR 4, KR 5 KR 6)** **Key results** KR1 จำนวนงานวิจัย 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 **(KR 5)** KR 2 จำนวนผลงานวิจัยในการนำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง **(KR 6)** KR 3 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัย 1 รายวิชา **(KR 7)**	**ผลการดำเนินงาน** เดิมได้มีการนำการเรียนการสอนโดยเอาผลงานวิจัยมามาใช้อยู่บ้างในการสอน **จุดอ่อน** 1. ยังไม่สามารถขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกได้ 2. จำนวนผลงานวิจัยยังน้อย	**ลดจุดอ่อน** 1. อบรมการขอทุนวิจัย 2. เขียนโครงการเพื่อขอทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	จัดอบรมเกี่ยวกับวิจัย	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการผ่าน Youtube 3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการงานสอนกับงานวิจัย ในรายวิชา กฎหมายประกันภัย และ กฎหมายหุ้นส่วนบริษัทไป	พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ <u>นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning (KR1, KR2) **Key results:** KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา **(KR2)**	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา คือ รายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** ประเมินและทบทวนแผนการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานก่อนการจัดการเรียนการสอนเพื่อแก้ไขปัญหาที่ยังมีอยู่ก่อนการจัดการเรียนการสอนในปีการศึกษาถัดไป	ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้เกิดการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	1. นำผลการประเมินใน มคอ. 5 มาปรับแผนการเรียนใน มคอ. 3 เทอม 2/2562 และปีการศึกษา 2563 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชา กฎหมายทะเล 3. นิสิตมีผลงานการจัดทำคลิปวีดีโอนำเสนอแนวทางการอนุรักษ์และลดภาวะมลพิษต่อสิ่งแวดล้อมทางทะเลในรายวิชา กฎหมายทะเล เทอม 2/2562	พ.ย. – มี.ค. 63 พ.ย. – มี.ค. 63 พ.ย. – มี.ค. 63
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่พัฒนาบัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ 2. ดูงานเพื่อศึกษาการเป็นผู้ประกอบการที่เป็นนักกฎหมายและประกอบกิจการด้านกฎหมาย	1. จัดหาหลักสูตรฝึกอบรมที่ส่งเสริมความเข้าใจการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย 2. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (ถ้ามี) หรือหลักสูตรความเข้าใจเรื่อง OBEs	1. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL: Work-Integrated Learning) 2. เรียนรู้เรื่องการเป็นผู้ประกอบการจาก YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	14-15 ก.พ. 63 พ.ย.62 – มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ <u>นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย	3. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย	เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (ของนักกฎหมาย) 3. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (ถ้ามี) 4. จัดโครงการศึกษาดูงานสถาบันการศึกษาที่มีการจัดการเรียนการสอนเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย 5. จัดโครงการศึกษาดูงานสถานประกอบการที่ผู้ประกอบการเป็นนักกฎหมายและประกอบกิจการด้านกฎหมาย	3. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการด้านการวิจัย</u> **Objectives 3:** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการ เชิงสังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6) **Key results:** KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 **(KR6)** **KR 3** จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา **(KR7)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ไม่มีงานวิจัยที่ได้รับจากแหล่งทุนใด แต่มีการนำผลงานจากการวิจัยที่ได้รับก่อนหน้านี้ไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชา0000146 กฎหมายในชีวิตประจำวัน และรายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล **<u>จุดอ่อน</u>** 3. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุน 4. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ **<u>จุดแข็ง</u>** มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยเรื่อง “มาตรการทางกฎหมายในการควบคุมธุรกิจสถานบริการดูแลผู้สูงอายุ” และ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้กับรายวิชาที่มีการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย 2. บูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ	1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน 2. จัดระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 3. มีส่วนงานที่เป็นคลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 4. สนับสนุนงบประมาณการเผยแพร่ผลงานวิจัย 5. ส่งเสริมงบประมาณทุนวิจัยภายในเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้นักวิจัย	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎ ทองขะโชค 3. นำเสนอผลงานวิจัยในการประชุมทางวิชาการระดับชาติ "พะเยาวิจัย" ครั้งที่ 8 " ระหว่างวันที่ 24-25 มกราคม 2562 ชื่อผลงาน : มาตรกฎหมายในการกำกับดูแลการจัดตั้งธุรกิจสถานบริการดูแลผู้สูงอายุภาคเอกชนในจังหวัดสงขลา 4. เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ด้านการเรียนการสอนกับและการวิจัยของคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 5. บูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ และจัดการ	พ.ย. 62 –มี.ค. 63 พ.ย. 62 –มี.ค. 63 23-26 ม.ค. 2563 พ.ย. 62 –มี.ค. 63 ม.ค. – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ <u>นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	“การมีส่วนร่วมของชุมชนกับการจัดโครงการสวัสดิการสังคมสำหรับผู้สูงอายุในความรับผิดชอบขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น” ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา 0000146 กฎหมายในชีวิตประจำวัน และผลการวิจัยเรื่อง “การเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมในการเข้าสู่ประชาคมอาเซียนปี พ.ศ. 2558” ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชา 0801452 กฎหมายทะเล			เรียนการสอน และการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านรายวิชาต่างๆ จัดเป็นกลุ่มรายวิชา และลงพื้นที่ทั้งพัทลุง และสงขลา โดยให้นิสิตลงพื้นที่ชุมชนสำรวจความต้องการชุมชนในความรู้ทางด้านกฎหมาย และนำมาผลิตสื่อให้ความรู้ทางกฎหมายที่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรม นำยุติธรรมสู่สังคม : รอบรั้วมหาวิทยาลัย ในวันที่ 19 มกราคม 2563 โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรมนำยุติธรรมสู่สังคม : การจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย ในวันที่ 4-7 มีนาคม 2563 นอกจากนี้ในรายวิชาวิจัยทางนิติศาสตร์ได้บูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวนฤมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบobjectives 1: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e- Learning (KR1, KR2) **Key results**: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**ผลการดำเนินงาน** ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย 1. 0801447 การระงับข้อพิพาททางทางเลือกและอนุญาโตตุลาการ มีผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ **ในรายวิชาการระงับข้อพิพาททางทางเลือกและอนุญาโตตุลาการ** **ประการแรก** ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยให้นิสิตเข้ากลุ่มที่ผู้สอนทำขึ้นใน google classroom และได้ให้นิสิตทำแบบฝึกหัด แสดงความคิดเห็นและตอบคำถาม ผ่านระบบ google classroom **ประการที่สอง** ให้นิสิตจัดทำการโต้วาทีตามหัวข้อต่างๆที่ผู้สอนมอบหมาย	**ลดจุดอ่อน** 1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ 2. เข้าศึกษาอบรมเรียนรู้ในโครงการอบรมที่ให้องค์ความรู้ใหม่ๆที่เป็นทักษะขั้นสูงที่ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยง่าย **เสริมจุดแข็ง** 1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะ ที่ไม่ใช่การคุยในรูปแบบห้องประชุม เพราะการพูดคุยในรูปแบบการประชุมมักจะทราบแต่ข้อดี แต่ไม่ทราบอุปสรรคในการจัดเรียนสอนในรูปแบบนี้	1. เวลาในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน 2. ระยะเวลาในการวางรูปแบบการเรียนการสอน แบบ Active Learning หรือ e- Learning เพราะการวางรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ทักษะการเรียนการสอนในแต่ชั้นปี ข้าพเจ้ามองว่าต้องใช้เวลานานต้องมีระยะเวลาของการทดลองปรับปรุงแก้ไข และประเมินผล	1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอนโดย Webex Meeting 3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5. จัดการเรียนการสอนรายวิชากฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดี	พ.ย.62 - มี.ค. 63 มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย.62 - มี.ค. 63 พ.ย.62 - มี.ค. 63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวนฤมล ฐานิสโร</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<u>จุดอ่อน</u> 1. ผู้สอนขาดทักษะการประยุกต์องค์ความรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมายสู่การลงมือปฏิบัติ 2. ผู้สอนขาดการเตรียมตัวเชิงระบบทำให้ไม่สามารถนำรูปแบบการสอนแบบ Active learning มาใช้ในการสอนทุกคาบ 3. ผู้สอนขาดทักษะการวางแผนการเรียนการสอน ใน ม.ค.อ. 3 ให้ออกมาในรูปแบบ Active learning 4. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ไม่สามารถตอบโจทย์ทักษะแต่ล่ะชั้นปี ตามที่หลักสูตรกำหนด 5. ผู้สอนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่			บุคคล ซึ่งได้มอบหมายให้นิสิตค้นคว้าหาข้อมูลในหัวข้อที่ได้รับมอบหมายและมาทำเป็นแผนผังความรู้ส่งเป็นรายบุคคล และ วิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ให้นิสิตทำงานเป็นกลุ่มโดยให้ค้นคว้าหาความรู้และมาเขียนเป็นบทเพื่อนำเสนอเป็นเรื่องสั้นอธิบายเกี่ยวกับความรู้ที่ได้รับมอบหมาย	

รายงานการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวนฤมล ฐานิสโร</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<u>จุดแข็ง</u> ผู้สอนมีความรู้ขั้นพื้นฐานในเรื่องการเรียนการสอนแบบ Active learning				
KR2 จัดการเรียนการสอนโดย**ใช้ชุมชนเป็นฐาน**การเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย 0801314 กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา โดยผู้สอนได้มอบหมายชิ้นงานให้แก่นิสิต ซึ่งชิ้นงานนั้น มีความเกี่ยวพันกับการพัฒนาสินค้า OTOP ของชุมชนที่อาจเสนอแนะให้ทางชุมชนสามารถยกระดับจนสามารถขอจดอนุสิทธิบัตรได้ **<u>จุดอ่อน</u>** ผู้สอนขาดทักษะในการลงพื้นที่ และไม่รู้จักผู้นำชุมชน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ติดต่อผู้นำชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะและชุมชน 2. จัดทำโดยการให้นิสิตลงพื้นที่เพื่อสอบถามถึงความต้องการของชุมชนเป็นสำคัญ	1. จัดโครงการบริการวิชาการเอาความรู้ทางกฎหมายลงชุมชน	1. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ และจัดการเรียนการสอนและการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านรายวิชาของชั้นปีที่ 2 จัดเป็นกลุ่มรายวิชา และลงพื้นที่ทั้งพัทลุง และสงขลา โดยให้นิสิตลงพื้นที่ชุมชนสำรวจความต้องการชุมชนในความรู้ทางด้านกฎหมาย และนำมาผลิตสื่อให้ความรู้ทางกฎหมายที่ตรงกับความต้องการของชุมชน เช่น โครงการทักษิณถิ่นยุติธรรม นำยุติธรรมสู่สังคม : รอบรั้วมหาวิทยาลัย ในวันที่ 19 มกราคม 2563 โครงการ	ม.ค. – มี.ค. 63_

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวนฤมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				ทักษิณถิ่นยุติธรรมนำยุติธรรมสู่สังคม : การจัดทำสื่อเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย ในวันที่ 4-7 มีนาคม 2563 นอกจากนี้ในราวิชาวิจัยทางนิติศาสตร์ได้บูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. รายวิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา ได้มอบหมายให้นิสิตนำเสนอความรู้ในขั้นตอนและการเตรียมความพร้อมเบื้องต้นในการขออนุสิทธิบัตรจากสินค้าในชุมชน (OTOPs) ต่างๆ	
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **จุดอ่อน** 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย	**ลดจุดอ่อน** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวนฤมล ฐานิสโร</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว			
<u>กระบวนการด้านการวิจัย</u> **Objectives 2:** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการ เชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6) **Key results:** KR4 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ได้มีการตีพิมพ์ proceedingณ Phayao Research Conference ในวันที่ 24-25 มกราคม 2562 ในหัวข้อเรื่อง “การรับรองและบังคับตามคำพิพากษาต่างประเทศในการล้มละลายข้ามชาติ: มุมมองเชิงเปรียบเทียบกฎหมายสิงคโปร์และกฎหมายไทย” และได้รับรางวัลการนำเสนอดีเด่นจากการนำเสนอในคราวนั้น **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ไม่ติดตามการประชาสัมพันธ์ที่เกี่ยวข้องกับแหล่งทุนเท่าที่ควร 2. เตรียมตัวสำหรับการไปศึกษาต่อ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** หาแหล่งทุนจากภายนอก เพื่อพัฒนาศักยภาพในการผลิตงานวิจัยที่มีคุณภาพ	จากประชาสัมพันธ์จากหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	เสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก ร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง	พ.ย. 62 – มี.ค.63

รายงานการพัฒนารายบุคคลของนางสาวนฤมล ฐานิสโร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR6 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	**ผลการดำเนินงาน** ได้นำส่วนหนึ่งของงานวิจัย การล้มละลายข้ามชาติ: ศึกษากรณีรับรองและบังคับตามคำพิพากษาต่างประเทศในคดีล้มละลายในกลุ่มประเทศอาเซียน มาประกอบการสอนในรายวิชา 0801459 กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล ซึ่งประกอบในส่วนหัวข้อของการบังคับและรับรองตามคำพิพากษาของศาลต่างประเทศ **จุดอ่อน** ตัวอย่างอาจจะยังไม่มากพอเพื่อให้ผู้เรียนเห็นภาพและเข้าใจในกระบวนการรับรองและบังคับตามคำพิพากษาของศาลต่างประเทศยังไม่กระจ่างชัด	**ลดจุดอ่อน** ค้นหาข่าวและเหตุการณ์ใกล้ตัวทันต่อโลก เพื่อให้นิสิตเกิดความเข้าใจได้อย่างกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น		1. ได้นำส่วนหนึ่งของงานวิจัยการล้มละลายข้ามชาติ: ศึกษากรณีรับรองและบังคับตามคำพิพากษาต่างประเทศในคดีล้มละลายในกลุ่มประเทศอาเซียน มาประกอบการสอนในรายวิชา 0801459 กฎหมายระหว่างประเทศแผนกคดีบุคคล มาเป็นส่วนหนึ่งในการบรรยายในหัวข้อการบังคับและรับรองคำพิพากษาที่มาจากต่างประเทศมาบังคับใช้ในประเทศไทย 2. ค้นหาข่าวและเหตุการณ์ใกล้ตัวทันต่อโลก เพื่อให้นิสิตเกิดความเข้าใจได้อย่างกระจ่างชัดมากยิ่งขึ้น	

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายเอกราช สุวรรณรัตน์</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	<u>**ผลการดำเนินงาน**</u> ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเดิมที่เน้นการบรรยาย <u>**จุดอ่อน**</u> ยังไม่มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning	<u>**ลดจุดอ่อน**</u> 1. ฝึกอบรมการสอนแบบ project base learning 2. ทดลองใช้การสอนแบบ project base learning ในวิชาเลือก 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning 5. ทดลองจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา กฎหมายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (0801439)	สนับสนุนส่งไปอบรมการเรียนการสอนแบบ project base learning	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ทดลองจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา กฎหมายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม (0801439) 3. เรียนรู้จาก Case Study 4. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ภายในคณะอย่างต่อเนื่อง 5. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ใน	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 13 พ.ย. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		6. เรียนรู้จาก Case Study		คณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุม ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์	
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801439 - กฎหมายอนุรักษ์ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และ 0801413 – การวิจัยทางนิติศาสตร์ **จุดแข็ง** 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	**เสริมจุดแข็ง** เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	สนับสนุนงบประมาณการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้		พ.ย. 62 - มี.ค. 63
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน **จุดอ่อน** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs 2. ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	1. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2562 2. สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงาน	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการด้านการวิจัย **Objectives 3:** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการ เชิง สังคมหรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน **(KR4, KR5, KR6)** **Key results:** KR4 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 **(RK4, KR5)** KR5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 **(KR6)** KR6 จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา **(KR7)**	ในปีการศึกษา 2561 ได้รับทุนสนับสนุนวิจัยจาก สกว. จำนวน 1 เรื่อง คือธรรมนูญชุมชนกับการบริหารจัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง แต่ยังขาดองค์ความรู้ในการเผยแพร่ผลงานในการตีพิมพ์ในวารสารระดับ TCI และมีการนำผลการวิจัยไปบูรณาการกับการเรียนการสอนในรายวิชากฎหมายปกครองและกฎหมายอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนบทความวิชากร/บทความวิจัยในระดับ TCI 2. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ **<u>จุดแข็ง</u>**	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI 2. อบรมการเขียนบทความเพื่อพัฒนาบทความวิจัยให้สามารถตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. เพิ่มการบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น 2. บูรณาการการวิจัยกับการบริการวิชาการ	1. งบประมาณในการสนับสนุนการอบรมการเขียนบทความเพื่อพัฒนาบทความวิจัยให้สามารถตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI 2. สนับสนุนงบประมาณในการส่งไปอบรม เพื่อเพิ่มพูนองค์ความรู้ 3. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาต	1. ฝึกเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI 2. ศึกษาการเขียนบทความเพื่อพัฒนาบทความวิจัยให้สามารถตีพิมพ์ในวารสารฐาน TCI ด้วยตนเอง ผ่านทางผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเอกราช สุวรรณรัตน์ พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยเรื่องธรรมนูญชุมชนกับการบริหารจัดการน้ำแบบมีส่วนร่วมเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตคนลุ่มน้ำอย่างยั่งยืน กรณีศึกษาคลองท่าแนะ จังหวัดพัทลุง ไปใช้ในการจัดการเรียนการสอนในรายวิชารายวิชากฎหมายปกครองและกฎหมายอนุรักษ์				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศรุต จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 3 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 เริ่มใช้การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning แต่ยังไม่เด่นชัด **จุดอ่อน** ยังมีความรู้น้อยในเรื่อง Active Learning หรือ e Learning	**ลดจุดอ่อน** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	จัดอบรมการใช้ การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชากฎหมายปกครอง 1 และรายวิชากฎหมายปกครอง 1	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศรุต จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา **(KR2)**	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีมีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียน	**เสริมจุดแข็ง** เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	จัดให้มีการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชากฎหมายปกครอง1และรายวิชากฎหมายปกครอง 2 ใช้ปัญหาการตราพรฎ.กำหนดเขตพื้นที่ป่าสงวนทับซ้อนกับพื้นที่ของชาวบ้านชุมชนตโหมตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายศรุต จุ๋ยมณี</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ กระบวนการด้านผลิตบัณฑิต **Objectives 2:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา **(KR3)**	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้และประสบการณ์เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนให้นิสิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 4. ฝึกอบรม 5. ศึกษาดูงาน 6. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	จัดอบรมเทคนิคการสอนให้บัณฑิตมีทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในรายวิชากฎหมายปกครอง 2 โดยศึกษาดูงานศาลปกครอง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14 – 19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศรุต จุ่ยมณี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการด้านการวิจัย **Objectives 3:** พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคม หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน **(KR4, KR5, KR6)** **Key results:** KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 **(KR6)** **KR 3** จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา **(KR7)**	**<u>จุดอ่อน</u>** 5. ยังขาดความรู้และประสบการณ์ในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 6. ยังไม่มีผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ **<u>จุดแข็ง</u>** มีการบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำผลการวิจัยมาใช้ในการจัดการเรียนการสอน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 4. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 5. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) 6. เน้นการบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอน	6. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 7. ระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย 8. คลินิกให้คำปรึกษาด้านการวิจัย 9. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	1. ฝึกเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) เรื่องมาตราการทางกฎหมายในการตราพรฎ.กำหนดเขตพื้นที่ป่าศึกษากรณีพื้นที่ตะโหมด 3. การบูรณาการการวิจัยกับการจัดการเรียนการสอนในราวิชากฎหมายปกครอง 1 และกฎหมายปกครอง2 กับงานวิจัยเรื่องการฟ้องคดีปกครองและเงื่อนไขคดีปกครองศึกษากรณีศึกษาทางปกครองใสมหาวิทยาลัยของรัฐใช้ประกอบการเรียนปกครอง1และ2	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>อาจารย์ ดร.ศาสตรา แก้วแพง</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning (KR1, KR2) **Key results** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเดิมที่เน้นการบรรยาย **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความรู้เรื่อง Active Learning หรือ e Learning จุดแข็ง	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. ทดลองจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 4. เรียนรู้จาก Case Study	1. มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 2. เรียนรู้จาก Case Study	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ Case Study ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา (โปรดระบุ 0801112 รายวิชานิติกรรมและสัญญา 0801251 รายวิชาภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 1	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวจิดาภา พรยิ่ง</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต** **objectives** 1 : พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือe Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2562 เทอม 2 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบการใช้ Active Learning หรือ e Learning **จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเอง** **<u>จุดแข็ง</u>** มีความรู้เรื่องระบบการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ e - Learning	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** ต้องการเติมเต็มความรู้ ความเข้าใจ 1. ฝึกอบรม MOOC 2. ทดลองใช้ MOOC ในวิชาเลือก 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM)เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี	จัดอบรมการใช้ TSU MOOC	1. ศึกษาด้วยตนเองเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนด้วย MOOC และWebex Meeting 2. ร่วมแลกเปลี่ยนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning	พ.ย. - มี.ค. 63 พ.ย. - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	ในปีการศึกษา 2562 เทอม 2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา คือ 0801411หลักวิชาชีพนักกฎหมาย **จุดแข็ง** 1. มีความเข้าใจบริบทของผู้ประกอบการและฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชุนและผู้ประกอบการ	**เสริมจุดแข็ง** เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	สนับสนุนงบประมาณการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เป็นวิทยากรแลกเปลี่ยนร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด - เลิศไพฑูรย์ 2. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา คือ 0801411หลักวิชาชีพนักกฎหมาย	13 พ.ย. 63 พ.ย. - มี.ค. 63
Objectives2 : พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการจำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ในปีการศึกษา2562 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน **จุดอ่อน** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs 2. ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	1.อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดในวันที่ 24 ธันวาคม 2562 2. สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงาน	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ในรายวิชา 0801411 หลักวิชาชีพนักกฎหมาย	พ.ย. 62-มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการด้านการวิจัย **objectives 3** : พัฒนาสมรรถนะด้านการวิจัยเพื่อผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงวิชาการเชิง สังคม หรือเชิงโดยรับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน (KR4, KR5, KR6) **Key results:** KR1 จำนวนงานวิจัยทุนภายนอก 1 เรื่องในปีการศึกษา 2562 (RK4, KR5) KR2 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ 1 เรื่อง ในปีการศึกษา 2562 (KR6) **KR 3** จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยที่ 1 รายวิชา (KR7)	**<u>จุดอ่อน</u>** 1. การเรียนรู้ทักษะประสบการณ์ในการขอทุนสนับสนุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก 2. การเรียนรู้ทักษะด้านการเขียนงานโครงการวิจัยเพื่อขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก **<u>จุดแข็ง</u>** สามารถบูรณาการจัดการเรียนการสอนกับการวิจัย โดยนำประสบการณ์การวิจัยมาใช้กับการจัดการเรียนการสอนได้	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ต้องการเติมเต็มความรู้ความเข้าใจเชิงทักษะและประสบการณ์ด้านการขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก ต้องการเพิ่มทักษะการเขียนโครงการและนำเสนอเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1.เป็นวิทยากรให้ความรู้กับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชน 2.บูรณาการวิชาการกับการบริการทางวิชาการ	1. จัดอบรมเทคนิคการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. งบประมาณสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ	1. เขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอกร่วมกับทีมวิจัยคณะนิติศาสตร์อย่างต่อเนื่อง 2. การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญ (นักวิจัยพี่เลี้ยง) คือ รศ.ดร.กรกฎ ทองขะโชค 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ ผ่าน Youtube 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย ในโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม 3. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการจัดการเรียนการสอนกับงานวิจัยในรายวิชา 0801412 นิติปรัชญา	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนด้วยระบบเดิมที่เน้นการบรรยาย **จุดอ่อน** ยังไม่มีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning จุดแข็ง	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมการสอนแบบ project base learning 2. ทดลองใช้การสอนแบบ project base learning ในวิชาเลือก 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 4. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning 5. ทดลองจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา กฎหมายปกครองท้องถิ่น(0801334) 6. เรียนรู้จาก Case Study	สนับสนุนส่งไปอบรมการเรียนการสอนแบบ project base learning	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ project base learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด –เลิศไพฑูรย์ 3. ทดลองจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชากฎหมายปกครองท้องถิ่น 0801334 4. เรียนรู้จาก Case Study	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา **(KR2)**	ในปีการศึกษา 2561 มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801334 – กฎหมายปกครองท้องถิ่น และ 0801214 - ละเมิด การจัดการงานนอกสั่ง และลาภมิควรได้ **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีความเข้าใจพื้นที่ และฐานข้อมูลในพื้นที่ 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับชุมชน	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. อบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปกครองปกครองท้องถิ่น	สนับสนุนงบประมาณการ KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ และเนื่องจากกฎหมายปกครองท้องถิ่นมีการแก้ไขเปลี่ยนแปลงอยากให้จัดสรรค์งบประมาณอบรมในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการปกครองปกครองท้องถิ่น	1. เป็นวิทยากรภายในนำกิจกรรม KM การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายศิริชัย กุมารจันทร์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	ในปีการศึกษา 2561 ยังไม่มีการนำเทคนิคการสอนแบบ OBEs มาใช้ในการจัดการเรียนการสอน **จุดอ่อน** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเรื่อง OBEs 2. ไม่มีทักษะและประสบการณ์เกี่ยวกับการเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. ฝึกอบรม 2. ศึกษาดูงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	1. อนุญาตให้เข้าร่วมฝึกอบรมหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยจัดในวันที่ 24 พฤศจิกายน 2562 2. สนับสนุนงบประมาณศึกษาดูงาน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จัดการเรียนการสอนโดยใช้ใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวน Active Learning หรือ E Learning **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวน Active Learning หรือ E Learning	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ E Learning 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียนการศึกษา 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ 4. เรียนรู้จาก case study 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562		1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน 3. เรียนรู้จาก case study 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ E Learning ในวิชากฎหมายอาญา1 วิชาหุ้นส่วนบริษัท วิชานิติปรัญญา 5. เรียนรู้จาก Case Study	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2 .อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต **จุดอ่อน** ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ **จุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2/2562	**ลดจุดอ่อน** 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียนการศึกษา 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ 3. เรียนรู้จาก case study **เสริมจุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	1. ให้มหาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน 2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ประกอบการ 1 วิชา **จุดอ่อน** ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ **จุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	**ลดจุดอ่อน** 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. เรียนรู้จากผู้ประกอบการ **เสริมจุดแข็ง** การเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562		1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชาหุ้นส่วนบริษัท	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต **objectives** **1.**พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e-Learning **Key results :** **1.**จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning จำนวน 2 รายวิชา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 **2.**จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 -วิชาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2 -วิชาการว่าความและศาลจำลอง	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 มีการเรียนการสอนโดยระบบเดิมที่เน้นการบรรยายร้อยละ 90 **จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเอง** **จุดอ่อน** 1.ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับการสอนแบบ Active Learning 2.เนื้อหาของวิชาวิธีพิจารณาความแพ่ง 2จำเป็นต้องเน้นการบรรยายเพื่อให้นิสิตได้เข้าใจเบื้องต้นก่อน 3.ไม่มีชุมชนเป้าหมายที่สอดคล้องกับรายวิชา **จุดแข็ง** 1.ในการสอนมีกิจกรรมนอกจากการบรรยายเพียงอย่างเดียว	**ลดจุดอ่อน** 1.อบรมการสอนแบบ Active Learning 2.ดูงานด้านการสอนแบบ Active Learning 3.ปรับกิจกรรมและเนื้อหารายวิชาให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวิถีชุมชนในปัจจุบันโดยใช้ภาพข่าวและข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตแทนการลงพื้นที่ **เสริมจุดแข็ง** 1. จัดให้นิสิตไปดูงานที่ศาล สำนักงานอัยการ หน่วยงานในกระบวนการยุติธรรม หรือหน่วยงานอื่นๆตามความต้องการของรายวิชา 2. เข้ารับการอบรมหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการเรียนการสอน	**ความต้องการ** 1. จัดให้มีการอบรมการสอนแบบ Active Learning 2. จัดให้มีการดูงานคณะนิติศาสตร์ที่ใช้การเรียนการสอนแบบ Active Learning 3. ให้การสนับสนุนงบประมาณในการดูงานของนิสิต 4. ให้การสนับสนุนอาจารย์เข้ารับการอบรมหลักสูตรเกี่ยวกับการเรียนการสอนตามที่ต้องการ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. อบรมการสอนแบบ Active Learning ด้วย Webex Meeting 3.ปรับ มคอ. 3 ให้เหมาะสมกับสภาพสังคมและวิถีชุมชนในปัจจุบันโดยใช้ภาพข่าวและข้อมูลจากอินเตอร์เน็ตแทนการลงพื้นที่ 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning หรือ e - Learning ในวิชาการว่าความและศาลจำลอง 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ใน วิชาวิธี	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็ง ของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2.ในรายวิชาการว่าความและศาลจำลอง มีการฝึกให้นิสิตได้ปฏิบัติด้วยแบบฟอร์มที่ใช้ในการทำงานจริง			พิจารณาความแพ่ง 2 และวิชาการว่าความและศาลจำลอง	
objectives **2.**พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ Key results **3.**จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา ในภาคเรียนที่ 2 ปีการศึกษา 2562 -วิชาการว่าความและศาลจำลอง	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ยังมีการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นิสิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** 1.ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องเกี่ยวกับทักษะการเป็นผู้ประกอบการ 2.เนื้อหาของรายวิชาอาจไม่เหมาะกับการสอนให้มีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ 3.ไม่ทราบว่าทักษะการเป็นผู้ประกอบการในแต่ละรายวิชาเป็นอย่างไร	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1.อบรมการให้ความรู้ทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2.จัดการเรียนการสอน โดยมีผู้ปฏิบัติงานจริงมาบรรยาย และจัดกิจกรรมให้นิสิตได้มีส่วนร่วม	**<u>ความต้องการ</u>** 1.จัดให้มีการอบรมการใช้ทักษะการเป็นผู้ประกอบให้เหมาะสมกับรายวิชา 2.ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ และสนับสนุนงบประมาณในการจัดกิจกรรมต่างๆ	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชาวิชาการว่าความและศาลจำลอง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการผลิตบัณฑิต** **objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results**: KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**ผลการดำเนินงาน** ผลการดำเนินในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย 1. 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด 2. 1502142 กฎหมายเบื้องต้น มีผลการดำเนินงานดังต่อไปนี้คือ **ในรายวิชากฎหมายอาญา 2** **ประการแรก** ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยให้นิสิตได้ค้นคว้าความรู้ทางกฎหมายอาญา ในภาคความผิด และให้นิสิตถ่ายทอดเนื้อหาออกมาในรูปของการแสดงบทบาทสมมุติ หรือการอธิบาย โดยอาศัยสื่อบันทึกภาพและบันทึกเสียง **ประการที่สอง** ให้นิสิตได้เผยแพร่ความรู้ออกสู่สังคมโดยอาศัยช่องทาง Face book	**ลดจุดอ่อน** 1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ 2. เข้าศึกษาอบรมเรียนรู้ในโครงการอบรมที่ให้องค์ความรู้ใหม่ๆที่เป็นทักษะขั้นสูงที่ไม่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเองได้โดยง่าย **เสริมจุดแข็ง** 1. แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะ ที่ไม่ใช่การคุยในรูปแบบห้องประชุม เพราะการพูดคุยในรูปแบบการประชุมมักจะทราบแต่ข้อดี แต่ไม่ทราบอุปสรรคในการจัดเรียนสอนในรูปแบบนี้	1. เวลาในการพัฒนาตนเองของอาจารย์ ที่สอดคล้องกับงานที่ได้รับมอบหมายในแต่ละด้าน 2. ระยะเวลาในการวางรูปแบบการเรียนการสอน แบบ Active Learning หรือ e- Learning เพราะการวางรูปแบบการเรียนการสอนเพื่อให้ตอบโจทย์ทักษะการเรียนการสอนในแต่ชั้นปี ข้าพเจ้ามองว่าต้องใช้เวลานานต้องมีระยะเวลาของการทดลองปรับปรุงแก้ไข และประเมินผล	1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting 3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง	พ.ย.62 - มี.ค. 63 มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย.62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายวิรัตน์ นาทิพเวทย์</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ในรายวิชากฎหมายเบื้องต้น **ประการแรก** ได้มีการจัดการเรียนการสอนโดยการให้นิสิตค้นคว้าข้อมูลในหัวข้อที่อาจารย์กำหนดไว้ และเขียนสรุปออกในรูปแบบ Infographic **ประการที่สอง** นิสิตออกรายงานหน้าชั้นเรียน **ประการที่สาม** อาจารย์วิพากษ์งานของนิสิต และให้นิสิตปรับปรุงแก้ไขงานใหม่ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ผู้สอนขาดทักษะการประยุกต์องค์ความรู้ในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย สู่การลงมือปฏิบัติ 2. ผู้สอนขาดการเตรียมตัวเชิงระบบทำให้ไม่สามารถนำรูปแบบการสอนแบบ Active learning มาใช้ในการสอนทุกคาบ			5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา คือ 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด และ 1502142 กฎหมายเบื้องต้น	พ.ย.62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายวิรัตน์ นาทิพเวทย์</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	3. ผู้สอนขาดทักษะการวางแผนการเรียนการสอน ใน ม.ค.อ. 3 ให้ออกมาในรูปแบบ Active learning 4. ผู้สอนจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning ไม่สามารถตอบโจทย์ทักษะแต่ล่ะชั้นปี ตามที่หลักสูตรกำหนด 5. ผู้สอนขาดทักษะการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ **<u>จุดแข็ง</u>** ผู้สอนมีความรู้ขั้นพื้นฐานในเรื่องการจัดการเรียนการสอบแบบ Active learning				

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** ในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2562 รายวิชาที่ได้รับมอบหมาย 1. 0801221 กฎหมายอาญา 2:ภาคความผิด 2. 1502142 กฎหมายเบื้องต้น ไม่มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน **จุดอ่อน** ผู้สอนขาดทักษะในการลงพื้นที่และไม่รู้จักผู้นำชุมชน	**ลดจุดอ่อน** 1. ติดต่อผู้นำชุมชน เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างคณะและชุมชน 2.แสวงหาความรู้จากปราชญ์ชุมชนและนำมาบูรณาการกับวิชาที่ได้รับมอบหมาย	1. จัดโครงการบริการวิชาการ เอาความรู้ทางกฎหมายลงชุมชน	1. จัดการเรียนการสอนโดยบูรณาการการวิจัยลงสู่ชุมชนกับโครงการบริการวิชาการ และจัดการเรียนการสอน และการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่านรายวิชา วิจัยทางนิติศาสตร์	พ.ย.62 – มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** **KR3** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **จุดอ่อน** 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จากการทำงานปฏิบัติงานมาเป็นเวลา 3 เดือน ได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการใช้สื่อหรือเกมในการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book **<u>จุดอ่อน</u>** 1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายเอกเทศ 2 และ ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 2 **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mooc หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบActive Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมส์ในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายเอกเทศ 2 และภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 2	13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub			
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ **จุดอ่อน.** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**ลดจุดอ่อน** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมายเอกเทศ 2 และ ภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมาย 2	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** **KR3** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **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	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e -Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** -การจัดการเรียนการสอนระบบ Active Leaning การจัดการเรียนการสอนยังไม่มีความหลากหลายโดยยังเน้นการจัดการเรียนการสอนให้ความรู้ การคิดวิเคราะห์ ปรับใช้ -ส่วน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book **<u>จุดอ่อน</u>** 1. มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning บ้างแต่ยังไม่มีรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อนำมาใช้ในการจัดการเรียนการสอนที่หลากหลาย เทคนิคการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Leaning และวิธีการประเมินผลลัพธ์ที่หลายหลายมากขึ้น	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่นสื่อวิดีโอออนไลน์ 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้และกฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 2	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ หรือการใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน 3. ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในภาคการศึกษา 2/2562 จำนวน 2 รายวิชาดังนี้ - 0801216 วิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้โดยวิธีการนำนิสิตลงพื้นที่เก็บข้อมูลปัญหาด้านกฎหมายเกี่ยวกับการยืมและการค้ำประกันเพื่อให้นิสิตฝึกการค้นหาข้อมูลและสรุปนำมาเป็นประเด็นจากการเก็บข้อมูลและนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันภายในชั้นเรียนทั้งได้ดำเนินการ	20 พ.ย. 62 – 20 ก.พ. 63 13 พ.ย. 62 5 ม.ค. 63 3 ก.พ. 63 7 ก.พ. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	2. การเพิ่มทักษะการทำ e Learning สำหรับการใช้เทคโนโลยีในการจัดทำสื่อการเรียน แบบ E Leaning	**เสริมจุดแข็ง** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้หลักการจำลองในการปฏิบัติงานทางกฎหมาย ในการจัดการเรียนการสอน หรือการทำ Mini e-book		จัดทำงานกลุ่มสร้างสรรค์เป็นสื่อวิดีโอจากข้อเท็จจริงที่ได้จากการลงพื้นที่เพื่อนำเสนอปัญหากฎหมายและแนวทางแก้ไข -รายวิชารหัส0801322 วิชากฎหมายวิธีพิจารณาความอาญา 2 ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนแบบActive Learning โดยวิธีการจัดการเรียนการสอนในเนื้อหาเกี่ยวกับการบรรยายฟ้องเป็นรูปแบบในการปฏิบัติจริงนอกเหนือจากหลักเกณฑ์กฎหมายกำหนด ทำให้นิสิตสามารถร่างฟ้องคดีอาญาที่ไม่ซับซ้อนได้นอกจากการเข้าใจและปรับวิเคราะห์กฎหมายได้ถูกต้อง ทั้งได้จัดการเรียนการสอนโดยมีกิจกรรมเสริมรายวิชาโดยวิทยากรผู้เชี่ยวชาญด้านการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีอาญามาบรรยายเพื่อให้เห็นถึงแนวทางการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคดีอาญาในทางปฏิบัติเพื่อให้นิสิตเห็นถึงวิธีการปฏิบัติงานจริงในคดีอาญามากยิ่งขึ้น	17 ธ.ค. 62 24 ธ.ค. 62 22 ก.พ. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย และประเด็นปัญหาที่เป็นฐานการเรียนการสอนยังมาจากหลักวิชาการ ตัวบทกฎหมาย กรณีศึกษา แต่ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการจัดการเรียนรู้หรือใช้ชุมชนเป็นห้องเรียน **จุดอ่อน** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**ลดจุดอ่อน** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ได้เข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ 3. ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในรายวิชา 0801216วิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้ โดยการนำประเด็นปัญหาจากการลงพื้นที่ตำบลเขารูปช้างมากำหนดเป็นปัญหาและวิเคราะห์กับหลักการทางกฎหมายในรายวิชากฎหมายยืมและหลักประกันหนี้ในภาคการศึกษา 2/2562	23 พ.ย. 62 – 3 ม.ค. 63 27 พ.ย. 62 5 ม.ค. 63 20,14 ม.ค.63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 3: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) Key results: KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **จุดอ่อน** 1. ไม่มีความรู้ความเข้าใจในรูปแบบวิธีการ การจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิต 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2.เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ ด้านต่างๆ เช่น การเข้าสู่อาชีพตำรวจ ทนายความ ผู้พิพากษา และการศึกษาต่อระดับปริญญาโท 3.ได้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนเพื่อส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการให้กับนิสิตในวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้โดยการรับฟังการบรรยายจากผู้ประกอบการวิชาชีพด้านต่างๆ	9 ธ.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 5 ม.ค. 63 – 6 มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ทิพย์ชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการผลิตบัณฑิต** **objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**ผลการดำเนินงาน** จากการทำงานที่ผ่านมาเป็นเวลา 1 สัปดาห์เศษ ได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น ให้นิสิตตอบคำถามในชั้นเรียนแล้วส่งคำตอบ เพื่อทบทวนก่อนเข้าเนื้อหาในแต่ละเรื่อง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning ยังไม่ได้นำมาใช้ในการเรียนการสอน **จุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเอง** **จุดอ่อน** 1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	**ลดจุดอ่อน** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายปกครอง 2 และหลักกฎหมายมหาชน **เสริมจุดแข็ง** 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mooc หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด -เลิศไพฑูรย์ทดลองจัดการเรียน 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายปกครอง 2 และหลัก	13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ทิพย์ชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		กฎหมายมหาชนโดยการแบ่งกลุ่มนิสิตออกเป็นหลายๆ กลุ่ม ให้ตัวแทนกลุ่มออกมาตอบคำถามและแลกเปลี่ยนความเห็นกับผู้สอน และเปิดวีดีโอจาก Youtube เพื่อใช้ประกอบการสอน	
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** จากการทำงานที่ผ่านมาเป็นเวลา 1 สัปดาห์เศษ การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ **จุดอ่อน** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**ลดจุดอ่อน** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายเกริกเกียรติ ทิพย์ชัย ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** **KR3** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **จุดอ่อน** ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**ลดจุดอ่อน** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวน Active Learning หรือ E Learning **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวน Active Learning หรือ E Learning	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1.ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ E Learning 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียนการศึกษา 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ 4. เรียนรู้จาก case study 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562		1. ศึกษาค้นคว้าด้วยตนเองในเรื่องที่เกี่ยวข้องกับ ระบบการเรียนการสอนแบบ Active learning ในเชิงปฏิบัติ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ฝึกอบรมการจัดการเรียนการสอน โดย Webex Meeting 3. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 4. แลกเปลี่ยนแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดเรียนการสอนของอาจารย์ในคณะแบบไม่เป็นทางการ เพื่อพัฒนาการจัดการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่อง 5. เรียนรู้จาก case study	พ.ย.62 - มี.ค. 63 มี.ค. 2563 13 พ.ย. 62 พ.ย.62 - มี.ค. 63 พ.ย.62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวมาตา สินดำ</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				6. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning ในรายวิชา คือ วิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา, วิชากฎหมายมรดก, วิชาวิธีพิจารณาความอาญา 2, วิชาสัมมนากฎหมายอาญา	พ.ย.62 - มี.ค. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2 .อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต **<u>จุดแข็ง</u>** จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2/2562 **<u>จุดอ่อน</u>** ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	1. ให้มหาวิทยาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน 2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง		

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวมาตา สินดำ</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ(KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง ผู้ประกอบการ 1 วิชา **<u>จุดอ่อน</u>** ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ **<u>จุดแข็ง</u>** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** การเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562		จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ ในวิชากฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา	พ.ย.62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวกัญญารัตน์ สวัสดิวงศ์</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e - Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)** KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา **(KR2)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** 1. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2 .อาจารย์ในรายวิชามีความสัมพันธ์อันดีกับชุมชน โดยผู้นำชุมชนให้ความร่วมมือ พร้อมทั้งนิสิต **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความรู้ความเข้าใจในการใช้ทักษะการเรียนรู้ด้วยกระบวน Active Learning หรือ E Learning	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมการใช้ Active Learning หรือ e Learning 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง 1 ภาคเรียนการศึกษา 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ 4. เรียนรู้จาก case study 5. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active Learning หรือ E Learning จำนวน 3 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	1. ให้มหาลัยทำงานร่วมมือกับชุมชน 2. คณะควรจัดโครงการอบรมด้านทักษะในการเก็บข้อมูลชุมชน 3. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับกระบวนการในรายวิชาที่มีชุมชนเป็นศูนย์กลาง	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน 3. เรียนรู้จาก case study	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอนโดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริง **จุดอ่อน** ผู้สอนมีความรู้ด้านผู้ประกอบน้อย ที่จะถ่ายถอดได้ **จุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	**ลดจุดอ่อน** 1. เรียนรู้ด้วยตนเอง 2. เรียนรู้จากผู้ประกอบการ **เสริมจุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562		1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้จากประสบการณ์ร่วมกับคณาจารย์ภายในและภายนอกคณะ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา 0801218 - หุ้นส่วน-บริษัทในเทอม 2/2562 **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาเป็นเวลาหลายปี และในหลายวิชา เช่น 081312 กฎหมายครอบครัว 0801215 เอกเทศสัญญา 2 และ 0801426 กฎหมายแรงงาน 1 **<u>จุดอ่อน</u>** ไม่มีทักษะการทำe - Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น TSU MOOC	**<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. เป็นวิทยากรในการแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) **<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. อบรม TSU MOOC 2. พัฒนาสื่อสารรายวิชาหุ้นส่วนบริษัท ด้วยระบบ MOOC ในรายวิชากฎหมายแรงงาน	1. การ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น Mooc หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. เป็นวิทยากรในการแลกแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 4. อบรม TSU MOOC และ Webex Meeting 5. พัฒนาสื่อสารรายวิชาหุ้นส่วนบริษัท ด้วยระบบ MOOC ในรายวิชากฎหมายแรงงาน และจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในรายวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการ 1) แบ่งนิสิตออกเป็นกลุ่มๆ ละประมาณ 9-10 คน เพื่อจัดตั้งห้างหุ้นส่วนและบริษัทจำลอง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				2) ร่วมประชุมกับผู้นำชุมชนและพานิสิตลงพื้นที่เพื่อหาข้อมูลและปัญหามาเรียบเรียงประเด็นในห้องเรียน ทำให้นิสิตได้ประสบการณ์และสามารถนำข้อเท็จจริงมาปรับใช้กับกฎหมายได้ 3) ให้นิสิตนำปัญหาที่ได้จากพื้นที่มาทำคลิป VDO บทบาทสมมุติประกอบหลักกฎหมาย	
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** มีการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ ในรายวิชา 0801218 - หุ้นส่วน-บริษัทในเทอม 2/2562 โดยอาจารย์ได้เชิญผู้นำชุมชนหารือกำหนดพื้นที่เป้าหมายและประเด็นเพื่อเป็นแนวทางดำเนินการนำนิสิตลงพื้นที่ เพื่อให้นิสิตได้เรียนรู้ประสบการณ์จริงจากชุมชนร่วมแก้ปัญหา และบูรณาการสู่การบริการวิชาการกลับคืนสู่ชุมชน	**เสริมจุดแข็ง** 1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ	1. การ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. สนับสนุนงบประมาณในการจัดลงพื้นที่ชุมชน	1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. เป็นพี่เลี้ยงให้กับอาจารย์ในคณะ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการร่วมประชุมกับผู้นำชุมชนเพื่อกำหนดพื้นที่และกลุ่มเป้าหมาย และพานิสิตลงพื้นที่เพื่อหาข้อมูลและปัญหามาเรียบเรียง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	จุดแข็ง 1. มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐาน และบูรณาการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง 2. มีความสัมพันธ์ที่ดีกับผู้นำชุมชน และศิษย์เก่าในพื้นที่			ประเด็นในห้องเรียน ทำให้นิสิตได้ประสบการณ์และสามารถนำข้อเท็จจริงมาปรับใช้กับกฎหมายได้	
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** ให้นิสิตแบ่งกลุ่มเพื่อจัดตั้งองค์กรธุรกิจประเภทห้างหุ้นส่วนและบริษัทจำลอง โดยมีการสอนกระบวนการในการเป็นผู้ประกอบการในการจัดตั้งองค์กรธุรกิจ **จุดแข็ง** 1. มีความรู้ในทักษะผู้ประกอบการ 2. มีประสบการณ์ในการปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนองค์กรธุรกิจประเภทต่างๆ	**เสริมจุดแข็ง** เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ	ต้องการให้เจ้าหน้าที่จากสำนักงานพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลามาร่วมเป็นวิทยากรเพื่อให้นิสิตมีความรู้และประสบการณ์จากผู้ประกอบการและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องจริง	1. เป็นวิทยากรในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการเรียนการสอนที่ส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชา 0801218 หุ้นส่วนบริษัท โดยการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากกรมพัฒนาธุรกิจการค้าจังหวัดสงขลามาบรรยายให้นิสิตได้รับฟังถึงหลักกฎหมายและหลักปฏิบัติเกี่ยวกับการจดทะเบียนห้างหุ้นส่วนและบริษัท	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางชลีรัตน์ มเหสักขกุล</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning **(KR1, KR2)** **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 **(KR1)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จากการทำงานที่มหาวิทยาลัยเดิมได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการใช้สื่อหรือเกมในการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e Learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book **<u>จุดอ่อน</u>** 1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้ และกฎหมายลักษณะล้มละลายและการฟื้นฟูกิจการ	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub	13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		เสริมจุดแข็ง 1. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		4. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในรายวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้ โดยการให้นิสิตลงพื้นที่เก็บข้อมูลในชุมชนเก้าเส้ง เกี่ยวกับเรื่องการกู้ยืม ค้ำประกัน จำนองและจำนำ	-เตรียมความพร้อมก่อนการลงชุมชน ช่วงเดือนพ.ย.-ธ.ค. 62 -นิสิตลงพื้นที่ 19 ม.ค.63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**ผลการดำเนินงาน** การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ **จุดอ่อน** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**ลดจุดอ่อน** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้ โดยให้นิสิตลง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 นิสิตลงพื้นที่ 19 ม.ค.63

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
				พื้นที่ในชุมชนเก้าเส้งสอบถามปัญหาด้านการกู้ยืมเงิน การค้ำประกัน จำนองและจำนำ	
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชากฎหมายลักษณะยืมและการประกันหนี้ให้แก่นิสิต ในโครงการส่งเสริมทักษะการปฏิบัติงานด้านกฎหมาย โดยเชิญทนายความมาให้ความรู้และทักษะต่างๆ ที่เกี่ยวกับการทำคดีในเรื่องการกู้ยืมเงิน ค้ำประกัน จำนอง และจำนำ และทักษะของการเป็นทนายความ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 26 ก.พ. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวริญญาภัทร์ ณ สงขลา</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 1 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จากการทำงานที่มหาวิทยาลัยเดิมได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน หรือการใช้สื่อหรือเกมส์ในการเรียนการสอน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วนสื่อการเรียนการสอน e learning มีเพียงแค่การจัดทำเอกสารประกอบการสอนแบบ Mimi e-book **<u>จุดอ่อน</u>** 1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e -Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบActive Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายนิติกรรมและสัญญา **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด -เลิศไพฑูรย์ 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมส์ในการเรียนการสอน หรือการทำ	13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวริญญาภัทร์ ณ สงขลา</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		เกมส์ในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชา 0801112 - นิติกรรมและสัญญา	พ.ย. 62 – มี.ค. 63
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 1 รายวิชา (KR2)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวริญญาภัทร์ ณ สงขลา</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** **KR3** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในวิชา0801112 - นิติกรรมและสัญญา	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาววีณา สุวรรณโณ</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการผลิตบัณฑิต</u>** **objectives 1:** พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ด้วยกระบวนการ Active Learning หรือ e- Learning ให้บัณฑิตมีทักษะผู้ประกอบการ (KR1, KR2) **Key results:** KR1 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ Active learning จำนวน 2 รายวิชา ในปีการศึกษา 2562 (KR1)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จากการทำงานได้มีการนำการเรียนการสอนแบบ Active Learning มาใช้อยู่บ้าง เช่น การทำกิจกรรมในชั้นเรียน แต่ยังไม่มีความหลากหลาย ส่วน e learning ยังไม่ได้นำมาใช้ในการเรียนการสอน **<u>จุดอ่อน</u>** 1. มีการเรียนการสอนแบบ Active Learning อยู่บ้าง แต่ยังไม่มีความหลากหลาย 2. ไม่มีทักษะการทำ e Learning ที่ต้องมีการใช้เทคโนโลยี เช่น MOOC	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากอาจารย์ภายในคณะที่มีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น youtube 3. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ในรายวิชากฎหมายอาญา และกฎหมายประกันภัย **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการ	1. จัดอบรม หรือการ KM การจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning 2. การจัดอบรมการจัดทำสื่อการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เช่น MOOC หรือ การใช้โปรแกรมในการทำสื่อการเรียนการสอนที่มีความทันสมัย	1. ร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด –เลิศไพฑูรย์ ทดลองจัดการเรียน 2. เรียนรู้วิธีการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ e - Learning จากสื่อการเรียนต่าง ๆ เช่น YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 3. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ให้แก่บุคลากรภายในในการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning และ E learning ในบางกรณีได้ เช่นการใช้เกมในการเรียนการสอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub 4. จัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ในวิธีที่หลากหลาย ใน	13 พ.ย. 62 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63 พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาววีณา สุวรรณโณ</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
		สอน หรือการทำ Mini Ebook โดยโปรแกรม EPub		รายวิชากฎหมายประกันภัยและกฎหมายอาญา โดยให้ทำpower point แล้วออกมาpresentงานหน้าชั้นเรียนและอัดคลิปลงในfacebookกลุ่ม	
KR2 จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ จำนวน 2 รายวิชา (KR2)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** การเรียนการสอนยังเน้นการเรียนการสอนตามแนวทางทฤษฎีและหลักกฎหมาย ยังไม่มีการนำประเด็นปัญหาของชุมชนมาเป็นฐานการเรียนรู้ **<u>จุดอ่อน</u>** ยังไม่มีความเข้าใจที่มากพอในการจัดการเรียนรู้โดยใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. การเรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 2. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว 3. จัดรายวิชาเพื่อทดลองการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. จัดระบบพี่เลี้ยงที่มีแบบอย่างการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. จัดอบรมการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้	1. เรียนรู้จากสื่อการเรียนรู้ออนไลน์ในการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดังกล่าว ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้จากอาจารย์ที่มีประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนแบบการใช้ชุมชนเป็นฐานแห่งการเรียนรู้ 3. จัดการเรียนการสอนโดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ในวิชากฎหมายประกันภัยโดยนำนิสิตลงพื้นที่ชุมชนเพื่อศึกษาปัญหาข้อเท็จจริงมาปรับใช้กับปัญหาข้อกฎหมายแล้วนำมาประยุกต์ไปแสดงละครเพื่อเป็นกรณีศึกษาในปัญหาข้อกฎหมาย	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาววีณา สุวรรณโณ</u> ลูกจ้างมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** **KR3** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ยังไม่มีการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ไม่มีความรู้ในการจัดการเรียนการสอนแบบเน้นทักษะการเป็นผู้ประกอบการในด้านกฎหมาย 2. ไม่มีทักษะของความเป็นผู้ประกอบการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาจากแหล่งสื่อออนไลน์ 2. คณะจัดอบรมการจัดการสอนในรูปแบบสร้างทักษะให้บัณฑิตเป็นผู้ประกอบการ 3. ดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือมีแนวทางในการดำเนินการดังกล่าว	1. การจัดการศึกษาดูงาน 2. จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63

รายบุคคลของ<u>นางสาวอจิรวดี เหลาอ่อน</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอาจารย์ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

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

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

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
Objectives 2: พัฒนาระบบการจัดการเรียนการสอนให้บัณฑิตมีทักษะการเป็นผู้ประกอบการ (KR3) **Key results:** KR3 จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ จำนวน 1 รายวิชา (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** จัดการเรียนการสอนบูรณาการในรายวิชาที่สอน โดยให้นิสิตเข้าใจคำว่าผู้ประกอบ ให้สามารถนำไปใช้ได้จริงผู้ประกอบการ 1 วิชา **จุดอ่อน** ผู้สอนไม่มีความเชี่ยวชาญด้านการส่งเสริมทักษะผู้ประกอบการ **จุดแข็ง** จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562	**ลดจุดอ่อน** 1.เรียนรู้ด้วยตนเอง 2.เรียนรู้จากผู้ประกอบการ **เสริมจุดแข็ง** 1.จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 1 วิชา ในปีการศึกษา 2/2562 2.หากรณีตัวอย่างในการศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 3.ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่จัดการเรียนการสอน หรือหน่วยงานที่ดำเนินงานโดยตรง	1.จัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการให้แก่ผู้สอน	1. เรียนรู้ด้วยตนเองเกี่ยวกับทักษะผู้ประกอบการ (Self Learning) ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เข้าร่วมโครงการแนะแนวการศึกษาต่อและการประกอบอาชีพ 3. หากรณีตัวอย่างในการศึกษาผ่านสื่อสังคมออนไลน์ โทรทัศน์ สื่อสิ่งพิมพ์ต่าง ๆ 4. จัดการเรียนการสอนส่งเสริมทักษะความเป็นผู้ประกอบการในรายวิชากฎหมายล้มละลายและฟื้นฟูกิจการ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 14-19 ก.พ. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา 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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระงานหมวด 5 บุคลากรเพื่อรองรับ การประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16) **Key results** KR1 พัฒนากระบวนงานในหมวด 5 บุคลากร ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 KR2 เพิ่มระดับความผูกของบุคลากร จาก 3.68 เป็น 3.90 ในปีการศึกษา 2562	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานในหมวด 5.1 ก ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังคน บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังนี้ **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) 7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับทุนเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก — ร้อยละ 8 (2 คน) — ร้อยละ 12.5 (บรรลุ)	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) 3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. จัดทำบทวิเคราะห์เพื่อทราบข้อมูลระดับความผูกพันของบุคลากร 2. จัดทำวิจัยเพื่อหาแนวทางเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร 3. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร 4. พัฒนาระบบงานหมวด 5 ด้วยกระบวนการ LEAN, SIPOC หรือ PDCA	1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยสถาบัน และวิจัยเพื่อพัฒนางานในหมวด 5 ด้านบุคลากร 3. สนับสนุนงบประมาณในการนำเสนอผลงานวิจัยในหมวด 5	1. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับความรู้พื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) โดยจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน ส่งงานจัดการความรู้เพื่อทำภาพรวมเผยแพร่บุคลากร และมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในโครงโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 3. จัดทำวิจัยเรื่องแนวทางการพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรคณะนิติศาสตร์	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา 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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ผลการดำเนินงาน หมวด 5.1 ข ด้านบรรยากาศในการทำงาน ผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ **ตัวบ่งชี้** / **ค่าเป้าหมาย** / **ผลการประเมิน** 7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน / ค่าเฉลี่ย 3.35 / ค่าเฉลี่ย 3.08 (ไม่บรรลุ) ผลการดำเนินงานหมวด 5.2 ข การประเมินความผูกพันของบุคลากร ผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย ดังนี้ **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)			4. จัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร 5. พัฒนาระบบงานหมวด 5 ด้วยกระบวนการ PDCA ได้แก่ ระบบการการพัฒนาบุคลากร ระบบการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน ระบบการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ระบบการรายงานผลการดำเนินงาน EdPEx	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ นางชาโลมา 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 ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	<u>จุดอ่อน</u> ขาดความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานทางการบริหารและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (ได้รับมอบหมายงานหมวด 5 ด้านบุคลากร ในเดือนพฤศจิกายน 2561) **<u>จุดแข็ง</u>** 1. มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการประจำปี มีความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัย และบทวิเคราะห์				

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ <u>นายวีระ ชุมช่วย</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนงานด้านงานแผนงาน</u>** **objectives 1:** พัฒนากระงานหมวด 2 กลยุทธ์ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEx200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 (KR16) **Key results:** KR1 มีกระบวนการติดตามแผนการดำเนินงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 ผลการประเมินร้อยละของตัวชี้วัดที่บรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปี (ปีงบประมาณ) คิดเป็นร้อยละ 72.34 (บรรลุ จำนวน 34 ตัว จากตัวชี้วัดจำนวน 47 ตัว) ซึ่งไม่บรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ (ร้อยละ 81) **<u>จุดอ่อน</u>** 1.ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้ด้านการติดตามแผนที่สอดคล้องกับการประเมิน EdPEx200 2.ผู้ปฏิบัติงานขาดความรู้เกี่ยวกับการนำ OKRs มาใช้ในการจัดทำ ดำเนินการและติดตามแผนการดำเนินงาน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรม EdPex และ OKRs ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการจัดทำการดำเนินการและการติดตามแผนการดำเนินงาน 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับ EdPEx และ OKRs	จัดอบรม EdPEx และ OKR ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับแผนงานและการติดตามการดำเนินงานตามแผน	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับ EdPEx และ OKRs ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 3. จัดโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ นายวีระ ชุมช่วย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ ไม่น้อยกว่า 4.25ในปีการศึกษา 2562 (KR17)	**ผลการดำเนินงาน** ในปีการศึกษา 2561 ผลการประเมินระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ คะแนนเฉลี่ย 4.31 บรรลุค่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ที่ 4.25 **จุดอ่อน** 1. ผู้ให้บริการไม่รู้ความคาดหวังของผู้รับบริการ 2. ผู้รับบริการไม่เข้าใจกระบวนการดำเนินการในแต่ละเรื่อง	**ลดจุดอ่อน** 1. ฝึกอบรม การให้บริการที่เป็นเลิศ 2. แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ร่วมกันระหว่างผู้ให้บริการและผู้รับบริการเพื่อหาแนวปฏิบัติที่ดีร่วมกัน 3. การกำหนดขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานแต่ละเรื่องให้ชัดเจน และรับรู้ร่วมกัน	1. จัดอบรม การใช้บริการที่เป็นเลิศ 2. สนับสนุนงบประมาณการศึกษาดูงานการให้บริการที่เป็นเลิศ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการให้บริการที่เป็นเลิศผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. จัดโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ 3. การกำหนดขั้นตอน แนวทางการดำเนินงานแต่ละเรื่องให้ชัดเจน และรับรู้ร่วมกัน	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

รายงานผลการพัฒนารายบุคคลของ นายวีระ ชุมช่วย พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่องานวิจัย จำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18)	**ผลการดำเนินงาน** ไม่มีระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่สามารถให้ข้อมูลเพื่อสนับสนับการบริหาร แบบ Real Time **จุดอ่อน** 1. ไม่มีระบบสารสนเทศด้านการวิจัยที่สามารถเก็บรวบรวมข้อมูลการวิจัย การติดตามงานวิจัย และการประเมินผลการวิจัยของคณะนิติศาสตร์ 2. ผู้ปฏิบัติงานไม่มีความรู้ความสามารถในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัย	**ลดจุดอ่อน** 1. ผู้ปฏิบัติงานฝึกอบรมและสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องระบบสารสนเทศด้านการวิจัย 2. มีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีด้านการวิจัยและหาความต้องการร่วมกันในการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัย 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการวิจัย	จัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อจัดจ้างพัฒนาระบบสารสนเทศด้านการวิจัยของคณะนิติศาสตร์	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับระบบสารสนเทศด้านการวิจัย 2. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 3. จัดโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวเพ็ญนภา ไพยศาล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านการเงินและจัดหารายได้</u>** หน้าที่งานการเงิน หน้าที่หลัก คือ การเบิกจ่าย การควบคุม และรายงานผล รวมถึงการบริการให้คำปรึกษา มุ่งเน้นความถูกต้อง รวดเร็ว และการบริการที่ดี ยกเว้นการจัดหารายได้ของส่วนงานจากการเก็บค่าลงทะเบียนซึ่งเป็นงานท้าทายที่ได้รับมอบหมายเพิ่มเติมจากผู้บริหาร **objectives**: พัฒนากระบวนการงานการเงิน และการจัดหารายได้เพื่อรองรับการประเมิน EdPEx ร้อย 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16) **Key results :** KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 พบว่า กระบวนการทำงานด้านการเงินยังตอบสนองการนำไปใช้ของผู้บริหารและผู้รับบริการไม่เต็มรูปแบบ และบางอย่างยังมีความซับซ้อนในกระบวนการทำงาน ดังนั้นเพื่อให้ตอบโจทย์หน้าที่หลักของงานการเงินในส่วนของ การเบิกจ่าย การควบคุม การรายงานผล ที่รวดเร็ว สามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้วิเคราะห์จุดอ่อนและจุดแข็งความสามารถในการทำงานของตนเอง ได้ดังนี้ **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ขาดความรู้เรื่อง LEAN หรือ Kizen ที่จะนำมาใช้กับกระบวนการทำงาน	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมความรู้เรื่อง LEAN หรือ Kizen 2. ฝึกอบรมด้านการบริหารโครงการ เพื่อรองรับโครงการจัดหารายได้ของส่วนงาน 3. เรียนรู้ด้วยตนเอง 4. ทำงานร่วมกับผู้พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อรองรับการใช้งาน **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงิน ที่ตอบสนองความต้องการของผู้บริหาร 2. พัฒนานวัตกรรมเครื่องมือที่ใช้ในปัจจุบันให้มีความเสถียรและนำไปสู่การใช้งานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรม 2. คณะจัดอบรมความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ LEAN หรือ Kizen 3. สนับสนุนงบประมาณสำหรับศึกษาดูงาน	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	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวเพ็ญนภา ไพยศาล พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17) KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการเงินจำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18) KR4 รายงานข้อมูลทางการเงินผ่าน Google Drive Group Real time (KR18)	2. ขาดความรู้เรื่องการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อนำมาใช้กับงานการเงินและงานจัดหารายได้ 3. ขาดระบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการเงินและจัดหารายได้	3. พัฒนาระบบงานการเงินด้วยกระบวนการ LEAN หรือ Kizen 4. ศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเน้นการดูระบบและขั้นตอนเพื่อนำแนวคิดมาปรับปรุงใช้ให้ตรงกับงานที่จะพัฒนา			

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายธานินทร์ เงินถาวร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

<table>
<tr><th>ผลสัมฤทธิ์งาน
(งานตามใบพรรณนางาน: JD)</th><th>ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน</th><th>ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ
(ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)</th><th>ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร</th><th>ผลการพัฒนาตนเอง</th><th>ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง</th></tr>
<tr>
<td>กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ
<u>กระบวนการบริหารหลักสูตร</u>
การพัฒนางาน ปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรให้มีความทันสมัย เพื่อตอบโจทก์ความต้องการของของลูกค้า
objectives: พัฒนากระบวนงานบริหารหลักสูตรเพื่อรองรับการ EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2567 (KR16, KR17, KR18)
Key results:
KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนางาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16)
KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)
KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชีวัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 (KR18)</td>
<td><u>ผลการดำเนินงาน</u>
<table>
<tr><th>รายการประเมิน</th><th>ผลประเมินตนเอง</th><th>ผลประเมินกรรมการ</th></tr>
<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>
<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></td>
<td><u>ลดจุดอ่อน</u>
1. ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA
2. ฝึกอบรมความรู้ความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่องทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร
3.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning)
4.การจัดการความรู้ (Knowledge Management)
<u>เสริมจุดแข็ง</u>
1.จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร
2.จัดทำบทวิเคราะห์ข้อมูลเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของแผนพัฒนา ย้อนหลัง 2 ปี3. จัดทำบทวิเคราะห์การพัฒนา/การปรับปรุงหลักสูตร</td>
<td>1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเรื่องเกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA
2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานเรื่องฐานความรู้ความเข้าใจเรื่องทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร
3. สนับสนุนงบประมาณในการทำบทวิเคราะห์รายงานเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของแผนพัฒนาย้อนหลัง 2 ปี และบทวิเคราะห์การพัฒนา/การปรับปรุงหลักสูตร</td>
<td>1. การฝึกอบรม: การส่งเสริมการใช้กระบวนการ Active Learning ในการจัดการเรียนการสอน
2. อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การจัดการศึกษาเชิงบูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน (WIL: Work-Integrated Learning)
3.ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ผ่านทาง YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง
4. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การจัดการศึกษา และการจัดทำมคอ.2 ในชาวงเดือนพ.ย.62
5.จัดทำแผนพัฒนาหลักสูตร</td>
<td>25 พ.ค. 62

14-15 ก.พ. 63

พ.ย. 62 – มี.ค. 63

พ.ย. 62 – มี.ค. 63

พ.ย. 62 – มี.ค. 63</td>
</tr>
</table>

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายธานินทร์ เงินถาวร พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานประเมินคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA 3.09 และมีการปรับปรุงหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ตาม มคอ.1และมีการพัฒนาหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ขาดความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานความรู้ความเข้าใจเรื่องเกณฑ์คุณภาพระดับหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN QA 2. ขาความรู้และความเข้าใจในพื้นฐานทางการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร				

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายธานินทร์ เงินถาวร</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	<u>จุดแข็ง</u> มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำแผนพัฒนา และแผนปฏิบัติการหลักสูตรประจำปี ความรู้และประสบการณ์ในการทำผลงานวิจัย หรือบทวิเคราะห์				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางเมวดี ขวัญศรี พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการด้านพัสดุ</u>** **Objectives:** พัฒนาระงานพัสดุพัฒนากระงานพัสดุและงานสวัสดิการเพื่อรองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 2562 **(KR16)** **Key results:** KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 **(KR16)** KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 **(KR17)** KR3 พัฒนาระบบสารสนเทศด้านพัสดุ จำนวน 1 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 **(KR18)** KR4 รายงานข้อมูลทางพัสดุผ่าน Google Drive Group Real time **(KR18)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 จากข้อเสนอแนะของมหาวิทยาลัยในการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายในส่วนของการตรวจสอบเอกสารจัดซื้อจัดจ้าง ยังมีเอกสารบางอย่างยังไม่ถูกต้องครบถ้วน ตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจ พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ 2. ศึกษาด้วยตนเอง **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. พัฒนาระบบงาน LEAN 2. สร้างกลุ่มผู้ปฏิบัติงานพัสดุและจัดกิจกรรมเพื่อสร้างความสัมพันธ์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานพัสดุ	สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างตาม พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ.2560 และระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวข้องกับงานพัสดุผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางเมวดี ขวัญศรี</u> พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการพัสดุ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	2. ขาดเครื่องมือในการวัดระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ **<u>จุดแข็ง</u>** มีการพัฒนากระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานพัฒนา				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายณัฐวุฒิ คงไข่ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **กระบวนการบริการการศึกษา :ขั้นตอนการบริการคำร้องแก่นิสิต** **Objectives 1 :** พัฒนากระงานบริหารหลักสูตร การพัฒนานิสิต การบริการวิชาการ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 (KR16 **Key results:** KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 **(KR16)** KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 **(KR17)** KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ **(KR18)**	**ผลการดำเนินงาน** บริการคำร้องต่างๆ แก่นิสิตจำนวนมากส่วนใหญ่นิสิตจะมาดำเนินการติดต่อในช่วงวันสุดท้ายซึ่งการใช้ระบบกระดาษทำให้การบริการนิสิตล่าช้า **จุดอ่อน** การบริการไม่ได้นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการและขั้นตอน ทำให้เพิ่มระยะเวลาในการทำงานของตนเอง **จุดแข็ง** การบริการต่อนิสิตเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ไม่มีผิดพลาดในขั้นตอนและกระบวนการ	**ลดจุดอ่อน** นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของตนเอง เพราะเนื่องจากปัจจุบันยังใช้วิธีการแบบเดิมคือ บริการคำร้องผ่านกระดาษ ทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาด และยากแก่การเก็บข้อมูลย้อนหลัง	ศึกษาดูงาน ณ มหาวิทยาลัยอื่นเพื่อทราบและเปรียบเทียบขั้นตอนและกระบวนการและนำมาพัฒนางานที่ทำ	1. นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ได้แก่ บริการนิสิตผ่านระบบออนไลน์เพิ่มมากขึ้น เช่น การตอบคำถาม การยื่นแบบฟอร์มคำร้องต่างๆช่วยประหยัดเวลาและสามารถติดตามผลได้ 2. มีการพัฒนากระบวนงาน ให้สามารถเข้าถึงนิสิตทุกคน และสะดวกในการใช้บริการในรูปแบบของเพจคณะที่นิสิตสามารถเข้ามาสอบถามข้อสงสัยได้ตลอด 24 ชั่วโมง 3. มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบได้แก่ ข้อมูลสถิติของนิสิต อัตราการคงอยู่ อัตราการลาออก และการสำเร็จการศึกษาของนิสิต	ม.ค. - มี.ค. 63 ม.ค. - มี.ค. 63 ม.ค. - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นายณัฐวุฒิ คงไข่</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
<u>กระบวนการพัฒนานิสิต : จัดโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เสริมหลักสูตรแก่นิสิต</u> **Objectives 2:** พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต (KR3) **Key results:** KR9 เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 (KR3)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** จัดโครงการ/กิจกรรม เสริมหลักสูตรแก่นิสิตอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี **<u>จุดอ่อน</u>** ยังขาดความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับองค์กรภาคธุรกิจและไม่สามารถหาข้อมูลและวิทยากรที่มีความสามารถเกี่ยวกับการเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการแก่นิสิตได้	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจที่สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต	ทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อที่จะให้มีผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้แก่นิสิต		

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายอนุชา ขุนแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **งานพัฒนาระบบสารสนเทศ** **Objectives:** พัฒนาระบบสารสนเทศตามความต้องการของคณะ (KR18) **Key results:** KR1 พัฒนาระบบสารสนเทศตามความต้องการของคณะ จำนวน 2 ระบบ ในปีการศึกษา 2562 (KR18)	**ผลการดำเนินงาน** ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 ได้รับมอบหมายให้พัฒนาระบบสารสนเทศด้านการบริการนิสิต โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริการเอกสารอิเล็กทรอนิกส์แก่นิสิต ซึ่งได้พัฒนาไปแล้วเป็นบางส่วนยังไม่แล้วเสร็จ ผลการดำเนินงานประมาณ 40% เนื่องจากได้ออกแบบระบบให้รองรับการพัฒนาต่อยอดในระบบสารสนเทศอื่นๆ เช่นข้อมูลของอาจารย์ และปัญหาในการทำงานคือไม่มีเวลาเพียงพอในการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง **จุดอ่อน** 1. ไม่ได้พัฒนาตนเอง 2. ไม่ได้พัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง	**ลดจุดอ่อน** 1. พัฒนาตนเองด้านการเขียนเว็บไซต์เพื่อกลับพัฒนาระบบสารสนเทศ 2. ต้องการเวลาในการพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่อง **เสริมจุดแข็ง** ศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น	1. งบประมาณในการสนับสนุนการอบรมพัฒนาตนเอง 2. เดินทางไปศึกษาดูงานจากหน่วยงานอื่น 3. เวลาในการพัฒนาระบบที่มากขึ้น	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับการออกแบบพัฒนาเวบไซต์ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง และเข้าร่วมอบรมตามหลักสูตรที่เปิดออนไลน์	พ.ย. 62 – มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายอนุชา ขุนแก้ว ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	จุดแข็ง 1. มีความรู้และตรงกับงานที่รับผิดชอบ 2. พัฒนาระบบให้รองรับกับระบบที่จะพัฒนาต่อเนื่องไปในอนาคต				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายกรีฑา รักเล่ง ตำแหน่ง นักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **งานบริการการศึกษา : ขั้นตอนการบริการคำร้องแก่นิสิต** **Objectives1 :** พัฒนากระงานบริหารหลักสูตร การพัฒนานิสิต การบริการวิชาการ เพื่อรองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2563 **(KR16)** **Key results:** KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 **(KR16)** KR2 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 **(KR17)** KR3 มีฐานข้อมูลตามตัวชี้วัด AUN QA ในปีการศึกษา 2562 ทุกตัวชี้วัดที่รับผิดชอบ **(KR18)**	**ผลการดำเนินงาน** บริการคำร้องต่างๆ แก่นิสิต และต้องส่งมายังวิทยาเขตสงขลาทำให้เกิดความล่าช้าในการดำเนินงาน **จุดอ่อน** เซ็นเอกสารคำร้องต่างๆ ต้องผ่านผู้บริหารที่รับผิดชอบในฝ่ายนั้นๆ ทำให้ต้องเพิ่มกระบวนการและขั้นตอนรวมทั้งระยะเวลาในการดำเนินการจัดส่งส่งเอกสารระหว่างวิทยาเขตพัทลุง – วิทยาเขตสงขลา ทำให้เพิ่มระยะเวลาในการทำงานของตนเอง **จุดแข็ง** การบริการต่อนิสิตเป็นไปด้วยความรวดเร็ว ถูกต้องไม่มีข้อผิดพลาดในขั้นตอนและกระบวนการและสามารถตรวจสอบคำร้องต่างๆย้อนหลังได้ผ่านระบบสารบรรณ	**ลดจุดอ่อน** นำเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อปรับปรุงขั้นตอนการทำงานของตนเอง เพราะเนื่องจากปัจจุบันยังใช้วิธีการแบบเดิมคือ บริการคำร้องผ่านกระดาษ ทำให้อาจเกิดข้อผิดพลาด และยากแก่การเก็บข้อมูลย้อนหลังและเสี่ยงต่อการสูญหายของเอกสารคำร้อง	ศึกษาดูงานเกี่ยวกับการนำเทคโนโลยีสารสนเทศการยื่นคำร้องต่างๆผ่านระบบ ณ มหาวิทยาลัยที่มีการใช้เทคโนโลยีดังกล่าว เพื่อเป็นแนวทางและเปรียบเทียบขั้นตอนและกระบวนการและนำมาพัฒนาระบบงานที่ทำต่อไป	1. การฝึกอบรม : อบรมการใช้ Webex ในการจัดการเรียนการสอน 2. การใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ในการยื่นคำร้องต่างๆของนิสิต	20 มี.ค. 63 ม.ค. - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนายกรีฑา รักเล่ง ตำแหน่ง นักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
งานพัฒนานิสิต : จัดโครงการเสริมสร้างการเรียนรู้เสริมหลักสูตรแก่นิสิต **Objectives 2:** พัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต (KR3) **Key results:** KR9 เพิ่มจำนวนนิสิตที่ได้รับการพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักกฎหมาย จากร้อยละ 25 เป็นร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2562 (KR3)	**ผลการดำเนินงาน** จัดโครงการ/กิจกรรม เสริมหลักสูตรแก่นิสิตอย่างต่อเนื่องเป็นประจำทุกปี **จุดอ่อน** ยังขาดความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวกับองค์กรภาคธุรกิจ และไม่สามารถหาข้อมูลและวิทยากรที่มีความสามารถเกี่ยวกับการเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการแก่นิสิตได้	**ลดจุดอ่อน** ศึกษาดูงานในหน่วยงานที่เกี่ยวกับภาคธุรกิจที่สามารถพัฒนาทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนิสิต	คณะทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อที่จะให้มีผู้เชี่ยวชาญร่วมให้ความรู้แก่นิสิต		

แผนการพัฒนารายบุคคลของ<u>นางสาวอทิตา มู่สา</u> ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ - <u>งานธุรการ/สารบรรณ</u> - <u>งานประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์</u> **objectives: พัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนงานรองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562** (KR16) KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระบบงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16) KR2 เพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกระบบงานไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)	**ผลการดำเนินงาน** <u>งานธุรการ/สารบรรณ</u> ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานของงานธุรการ/สารบรรณได้รับความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการในระดับ 4 มากกว่าหรือเท่ากับ 4.25 มีการเผยแพร่ขั้นตอนงานสารบรรณอย่างแพร่หลาย ดำเนินงานทันตามระยะเวลาที่กำหนด มีการนำเทคโนโลยีอื่นนอกเหนือจาก E-doc มาใช้ในการดำเนินงาน ทั้งนี้ไม่มีข้อร้องเรียนในงานสารบรรณ **<u>จุดอ่อน</u>** การส่งต่อเอกสารภายหลังจากผู้บังคับบัญชาเกษียณมอบหมายถึงผู้รับผิดชอบ ยังมีบุคลากรบางส่วนที่ยังไม่เปิดอ่านเอกสารในระบบ E-doc จึงทำให้การประสานงานหรือการ	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณและงานการประชุม 2. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) 3. การจัดการความรู้ (Knowledge Management) **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. จัดทำสถิติในการใช้บริการและความผิดพลาดที่เกิดขึ้นในงานธุรการ/สารบรรณ จัดทำวิจัยเพื่อหาแนวทางพัฒนาระบบงานธุรการ/สารบรรณ/งานประชุม 2. พัฒนาระบบงานด้วยกระบวนการ LEAN	1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณ และงานประชุม 2. สนับสนุนงบประมาณในการทำวิจัยเพื่อพัฒนางาน	1. ศึกษาด้วยตนเอง (Self Learning) ความรู้พื้นฐานทางด้านงานธุรการ/สารบรรณ และงานการประชุม ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. คู่มือการปฏิบัติงานการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	พ.ย. 62 – มีค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิตา มู่สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
	ดำเนินงานในขั้นตอนต่อไปนั้นล่าช้าหรือเกิดข้อผิดพลาด **จุดแข็ง** การบริหารจัดการงานธุรการ/สารบรรณ จะดำเนินการรับ-ส่ง เอกสารทุกประเภท ให้เสร็จสิ้นในวันต่อวัน โดยไม่มีเอกสารค้าง ทั้งนี้เพื่อความรวดเร็วในการดำเนินการส่งต่อเอกสารให้แก่บุคคลหรือหน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป **งานการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์** ในปีการศึกษา 2561 ผลการดำเนินงานประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์มีการกำหนดปฏิทินและแจ้งระยะเวลาในการเสนอวาระการประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 7 วัน จัดทำเอกสารประกอบการประชุมเสนอต่อประธานและเลขานุการฯ ก่อน				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิตา มู่สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	การประชุมล่วงหน้าอย่างน้อย 3 วัน จัดทำรายงานการประชุมและมติย่อแจ้งผู้เกี่ยวข้อง ภายหลังจากวันที่ประชุมไม่เกิน 3 วัน มีการติดตามผลการดำเนินงานตามมติที่ประชุมฯ และรายงานต่อประธานที่ประชุมฯ ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในครั้งถัดไป มีระบบการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ทุก 6 10 และ 12 เดือน **จุดอ่อน** ความล่าช้าของการเสนอเรื่องเพื่อบรรจุเข้าเป็นระเบียบวาระการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ยังมีความล่าช้ากว่ากำหนดที่ให้เสนอเรื่อง จึงส่งผลต่อการจัดทำเอกสารประกอบการประชุมฯ				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวอทิตา มู่สา ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)					
ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	**ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน**	**ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)**	**ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร**	**ผลการพัฒนาตนเอง**	**ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง**
	จุดแข็ง การวางแผนในการดำเนินงาน การประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินงานตามแผนอย่างเป็นระบบ จึงส่งผลทำให้การส่งรายงานการประชุมฯ และการออกมติย่อให้กับผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นไปด้วยความรวดเร็วและทันตามระยะเวลาที่กำหนด				

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางจิราวรรณ คงเรือง ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/ จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ/ งาน/ ขั้นตอนที่รับผิดชอบ **<u>กระบวนการพัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนงาน</u>** **Objectives 1:** พัฒนาระบบการประเมินความพึงพอใจทุกกระบวนงาน รองรับการประเมิน EdPEx 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 (KR16) **Key results:** KR1 กระบวนงานที่รับผิดชอบมีการพัฒนาระงาน ร้อยละ 100 ในปีการศึกษา 2562 (KR16) KR2 เพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการทุกระบบงานไม่น้อยกว่า 4.25 ในปีการศึกษา 2562 (KR17)	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 จากการดำเนินงานพบว่ามีการพูดถึงการบริการที่ดีในส่วนวิทยาเขตพัทลุง แต่ยังไม่มีการทำแบบสอบถามเพื่อเป็นลายลักษณ์อักษรที่สามารถตรวจสอบหาข้อเท็จจริงได้ การการจัดทำเอกสารเบิกจ่ายขอซื้อขอจ้างโครงการยังไม่ถูกต้องตาม พรบ. การจัดซื้อจัดจ้างการบริการงานพัสดุ พ.ศ. 2560 **<u>จุดอ่อน</u>** 1. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเกี่ยวกับการออกแบบสอบถาม 2. ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับระเบียบงานพัสดุ **<u>จุดแข็ง</u>** มีการบริการที่ดี	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถาม ออนไลน์ 2. ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. จัดทำแบบสอบถามเพื่อได้ทราบผลการประเมินในส่วนของการบริการที่แท้จริง 2. จัดกิจกรรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงานด้านพัสดุ	1. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถาม ออนไลน์ 2. สนับสนุนงบประมาณในการฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับเรื่องระบบสารสนเทศการออกแบบสอบถามออนไลน์ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวข้องกับงานพัสดุ ผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง	พ.ย. 62 - มี.ค. 63

แผนการพัฒนารายบุคคลของนางสาวกาญจนรัตน์ วรพงศ์ ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่จะพัฒนา (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

ผลสัมฤทธิ์งาน (งานตามใบพรรณนางาน: JD)	ผลการดำเนินงานและการประเมินตนเองที่สะท้อนจุดอ่อน/จุดแข็งของผู้ต้องการพัฒนาตนเองที่มีต่อผลการดำเนินงานที่ผ่านมาหรือในปัจจุบัน	ความต้องการในการพัฒนาตนเอง ระบุทั้งความรู้ ทักษะ ประสบการณ์ ทัศนคติ ฯลฯ ที่ต้องการพัฒนา รวมถึงวิธีการในการพัฒนาตนเองที่ต้องการ (ลดจุดอ่อน/ เสริมจุดแข็ง)	ความต้องการการสนับสนุนจากองค์กร/ หน่วยงานในการพัฒนาผลสัมฤทธิ์งานของบุคลากร	ผลการพัฒนาตนเอง	ช่วงเวลาในการพัฒนาตนเอง
กระบวนการ **<u>งานเลขานุการ สื่อสารองค์กร ประชาสัมพันธ์และวิเทศสัมพันธ์</u>** **Objectives:** พัฒนาระบบงานสื่อสารองค์กรและห่วงโซ่อุปทานเพื่อรองรับการประเมิน EdPEx ร้อย 200 ในปีการศึกษาภายในปีการศึกษา 2562 **Key results:** KR1 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายในองค์กรเชิงรุกจาก จาก 3 ช่องทางเป็น 6 ช่องทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 **(KR12)** KR1 เพิ่มช่องทางการสื่อสารองค์กรภายนอกเชิงรุก จาก 2 ช่องทางเป็น 4 ชองทางในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 **(KR13)** KR3 เพิ่มคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยมศึกษาในพื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน **(KR14)** KR3 เพิ่มคู่ความร่วมมือกับผู้ประกอบการในพื้นที่เพื่อผลิตบัณฑิตที่ตอบสนองความต้องการของสังคม พื้นที่พัทลุง 3 โรงเรียน และพื้นที่สงขลา 3 โรงเรียน **(KR15)**	**<u>ผลการดำเนินงาน</u>** ในปีการศึกษา 2561 การสื่อสารองค์กรยังไม่ถั่วถึง และบางอย่างยังไม่สามารถสื่อสารได้อย่างตรงจุด และการประชาสัมพันธ์ยังล่าช้า **<u>จุดอ่อน</u>** ขาดความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์ การทำแบนเนอร์/อินโทรกราฟฟิคประชาสัมพันธ์ **<u>จุดแข็ง</u>** มีการพัฒนากระบวนการหรือขั้นตอนในการปฏิบัติงาน เพื่อลดข้อผิดพลาดในการปฏิบัติงานพัฒนา	**<u>ลดจุดอ่อน</u>** 1. ฝึกอบรมเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานเลขานุการ และสื่อสารองค์กร 2. ศึกษาด้วยตนเอง 3. ฝึกภาษา 4. ฝึกเรียนการทำอินโฟกราฟฟิค **<u>เสริมจุดแข็ง</u>** 1. มีช่องทางการสื่อสารองค์กรที่มีระบบ และเข้าถึงผู้ที่ต้องการสื่อสารได้อย่างตรงจุด 2. มีคู่ความร่วมมือกับโรงเรียนมัธยม	สนับสนุนงบประมาณ ในการฝึกอบเรื่องเลขานุการ ประชาสัมพันธ์ หรือเรื่องอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง	1. เรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning) เกี่ยวกับงานเลขานุการและสื่อสารองค์กรผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อง 2. ฝึกภาษาผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อ 4. ฝึกเรียนการทำอินโฟกราฟฟิผ่าน YouTube และเว็บไซต์ที่เกี่ยวข้อ	พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63 พ.ย. 62 - มี.ค. 63

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 ที่เกี่ยวข้องกับงานงบประมาณ ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านงบประมาณให้มีประสิทธิภาพ
4	ความรู้ในด้านการเงิน	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านนการเงิน รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานการเงิน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการเงินใหมีประสิทธิภาพ
5	ความรู้ในด้านการ ตรวจสอบภายใน	ความสามารถในการอธิบายถึงวิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านการ ตรวจสอบภายใน รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานตรวจสอบภายใน ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการตรวจสอบภายในให้มีประสิทธิภาพ
6	ทักษะในการคำนวณ	ความรู้และความเข้าใจในวิธีการและขั้นตอนการคำนวณข้อมูล รวมทั้ง ความสามารถในการคำนวณและวิเคราะห์ข้อมูลออกเป็นประเด็นย่อยๆ ตลอดจนการนำข้อมูลที่คำนวณได้มาใช้ในการวางแผน การวิเคราะห์และหา แนวทางเลือกในการแก้ไขปัญหาต่อไปได้
7	ทักษะในด้านการเงิน	การคาดการณ์และบริหารการเงินของหน่วยงานหรือทีมงานรวมถึงการควบคุมดูแลการใช้เงินให้เกิดประโยชน์และเป็นตามงบประมาณที่จัดสรรไว้
8	การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล	การออกแบบและการพัฒนาวิธีการหรือเทคนิคในการรวบรวมหรือค้นหาข้อมูล รวมทั้งการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการค้นหา และจัดเก็บข้อมูล ตลอดจนการวิเคราะห์หาข้อสรุปจากข้อมูลที่รวบรวมได้ อย่างเป็นระบบ
9	ความรู้ในด้านกฎหมาย	ความสามารถในการอธิบายถึงระเบียบข้อบังคับ และมาตราต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย รวมทั้งการตอบข้อซักถามและให้คำปรึกษาแนะนำในประเด็นต่าง ๆ โดยอ้างอิงถึงกฎหมายที่เกี่ยวข้องได้
10	ความรู้ในด้านจัดซื้อ จัดจ้าง	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านงานจัดซื้อ จดจ้าง รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานจัดซื้อจัดจ้าง ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านจัดซื้อ จัดจ้างให้มีประสิทธิภาพ
11	ทักษะการบริหารงาน จัดซื้อ	การอธิบายได้ถึงแนวคิด หลักการ และขั้นตอนการทำงานในด้านงานจัดซื้อ รวมทั้งการบริหารจัดการกระบวนการจัดซื้อให้มีความถูกต้องทั้งในด้านปริมาณ คุณภาพ ราคา ระยะเวลา และแหล่งผู้ขาย ตลอดจนการปรับปรุงขั้นตอนงาน จัดซื้อให้มีประสิทธิภาพสูงสุด

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
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 ที่ เกี่ยวข้องกับงานIT ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงาน ด้าน IT ให้มีประสิทธิภาพ
18	ความรู้ในด้านวิจัย	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงาน ในด้านการวิจัย รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับ งานวิจัย ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานด้านการวิจัยให้มี ประสิทธิภาพ
19	ความรู้ในด้านการบริหารความเสี่ยง	ความสามารถในการอธิบายถึงแนวคิด หลักการ วิธีการและขั้นตอนการทำงานในด้านนการบริหารความเสี่ยง รวมทั้งการตอบข้อซักถามในประเด็นต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับงานบริหารความเสี่ยง ตลอดจนการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอนการทำงานดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพ
20	ความรู้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx)	ความสามารถในการวางแผนและควบคุมดูแล และออกแบบการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานของทั้งองค์การ รวมทั้งให้คำปรึกษาแนะนำการปฏิบัติงานของฝ่ายต่างๆ ให้สอดคล้องกับข้อกำหนด ตลอดจนประสานงานกับหน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอกองค์การในด้านการจัดการศึกษาเพื่อการดำเนินงานงานที่เป็นเลิศ
21	การให้คำปรึกษา	ความเข้าใจในความต้องการหรือความคาดหวัง และปัญหาที่เกิดขึ้นของผู้อื่น รวมถึงการใคำปรึกษาแนะนำแก่ผู้อื่นถึงแนวทางหรือทางเลือกในการแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้น
22	การสร้างเครือข่าย	การสร้างและรักษาสัมพันธภาพที่ดีกับบุคคลต่าง ๆ ในทุกระดับตำแหน่งงานทั้งภายในและภายนอกองค์การ รวมทั้งความสามารถในการขอความคิดเห็น ความช่วยเหลือ และความร่วมมือต่างๆ จากสมาชิกที่เป็นเครือข่ายเพื่อ ตอบสนองต่อเป้าหมายของหน่วยงานที่กำหนดขึ้น

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
23	การวางแผนงานและการจัดการ	ความสามารถในการจัดลำดับความสำคัญของงานที่เร่งด่วน และการกำหนดแผนการปฏิบัติงานสำหรับงานที่เป็นปกติประจำวันและงานที่เร่งด่วนได้ รวมทั้งการกำหนดผลที่คาดหวังของงานที่ปฏิบัติ และการหาวิธีประเมินผลการ ทำงานของตนเองและของทีมงาน
24	การแก้ไขปัญหาตัดสินใจ	การสามารถประเมินสถานการณ์ คาดคะเนและวิเคราะห์ปัญหาที่อาจเกิดขึ้นตลอดจนการมองการณ์ไกลก่อนการตัดสินใจใดๆ เพื่อให้การตัดสินใจและการ แก้ไขปัญหาได้เป็นไปอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เป็นไปอย่างเป็นระบบ มีประสิทธผิ ลและมีประสิทธิภาพ
25	ความเป็นผู้นำ	ความรับผิดชอบผลงานที่เกิดขึ้นของทีมงาน และนำเสนอความคิดเห็นของตนแก่สมาชิกในทีม รวมทั้งกระตุ้นให้ทีมงานแสดงออกถึงความเป็นผู้นำและพร้อมที่จะนำเสนอความคิดเห็นของตนแก่สมาชิกในทีม
26	การบริหารต้นทุน	การตระหนักถึงความสำคัญของต้นทุนที่ถูกนำมาใช้ในการบริหารงานหรือ โครงการ รวมทั้งความสามารถในการบริหารจัดการต้นทุนให้เป็นไปตามแผนงบประมาณและแผนงานที่กำหนด ตลอดจนการกำหนดและติดตามผลที่ได้จากการลงทุนในแต่ละงาน/โครงการ/กิจกรรม
27	การบริหารความเสี่ยง	ความเข้าใจความหมาย ประเภท วงจรการบริหารความเสี่ยง และเสนอแนะ แนวทางป้องกัน รวมทั้งความสามารถในการวางแผน และการตรวจสอบการ บริหารความเสี่ยงให้เกิดประสิทธิภาพ ตลอดจนการกำหนดแนวทางการ ดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานและองค์การ
28	การบริหารโครงการ	ความสามารถในการกำหนดทิศทางของโครงการ แผนงานโครงสร้างของโครงการ และความสามารถบริหารจัดการการดำเนินโครงการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ พร้อมทั้งสามารถติดตามความคืบหน้าของโครงการ และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นได้
29	ทักษะการสอนงานและพัฒนางาน (Coaching Development Skills)	การกำหนดกลยุทธ์ และเป้าหมายหรือผลลัพธ์ที่ต้องการจากการสอนงาน รวมทั้งสอนงานให้เป็นไปตามมาตรฐานการสอนงานที่กำหนดขึ้นโดยพิจารณา จากความแตกต่างของผู้ถูกสอนเป็นสำคัญ ตลอดจนการปรับเปลี่ยนรูปแบบและเทคนิคการสอนงานใหม่ๆ ให้เหมาะสมและบรรลุผลสำเร็จของงานรวมทั้งพัฒนาความรู้และทักษะการทำงานของตนเองและผู้อื่นได้อย่างต่อเนื่อง
30	ทักษะในการนำเสนองาน	ความสามารถในการนำเสนอข้อมูลหรือรายละเอียดต่างๆ ให้กับกลุ่มผู้ฟังใน ระดับที่แตกต่างกัน รวมทั้งความสามารถในการเลือกใช้สื่อ เครื่องมือ และอุปกรณ์ต่าง ๆ เพื่อประกอบการนำเสนองานได้อย่างเหมาะสม
31	การบริหารทรัพยากร	การวิเคราะห์ทรัพยากรที่มีอยู่และการคาดการณ์ถึงทรัพยากรที่จำเป็นจะต้องนำมาใช้ในกิจกรรม หรือโครงการที่กำหนดขึ้น โดยการวางแผนเพื่อจัดสรรและใช้ทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
28	ทักษะการประนีประนอม	ความสามารถในการกำหนดเงื่อนไขหรือผลประโยชน์ที่จะนำเสนอให้กบคู่กรณีทั้งภายในและ/หรือภายนอกองค์การ รวมถึงความสามารถในการเจรจาต่อรอง และประนีประนอมกับผู้อื่นถึงผลประโยชน์ที่จะได้รับของทั้งสองฝ่าย
32	ความสามารถในการใช้คอมพิวเตอร์	ความสามารถในการประยุกต์ใช้คอมพิวเตอร์เพื่อการออกแบบ และการสร้าง รูปแบบของแบบฟอร์ม เอกสาร และรายงานต่างๆ ได้ รวมถึงการดึงฐานข้อมูลจากโปรแกรมคอมพิวเตอร์เพื่อนำมาใช้ประโยชน์ในการทำงานอื่นๆ ต่อไปได้
33	การบริหารจัดการ ฐานข้อมูล	ความสามารถในการออกแบบระบบหรือฟังก์ชั่นงานใหม่ๆ โดยการดึงฐานข้อมูลที่มีอยู่มาใช้เพื่อจัดทำเอกสารหรือรายงานในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามความต้องการของผู้อื่นได้

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
34	การบริหารจัดการรายงานและเอกสาร	ความสามารถในการจัดเตรียมและจัดทำเอกสารและรายงานต่างๆ รวมทั้งการนำโปรแกรมคอมพิวเตอร์มาช่วยในการจัดทำและจัดระบบการเก็บรักษาเอกสารและรายงานต่าง ๆ ได้
35	การใช้อุปกรณ์/เครื่องมือ	การจัดหาและเตรียมความพร้อมของอุปกรณ์ / เครื่องมือประเภทต่างๆ ได้รวมถึงความสามารถในการใช้ การบำรุงรักษา และการแก้ไขปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นได้จากการใช้อุปกรณ์ / เครื่องมือต่างๆ
36	ความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ	ความเข้าใจศัพท์ภาษาอังกฤษ และความสามารถในการใช้ภาษาอังกฤษ (ฟัง พูด อ่าน และเขียน) เพื่อการติดต่อสื่อสารและการโต้ตอบทั้งที่เป็นลายลักษณ์อักษรและไม่เป็นลายลักษณ์อักษรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
37	ทักษะในการใช้ภาษา	ความสามารถในการเลือกใช้คำพูดและสำนวนภาษาในการนำเสนองานให้ เหมาะสมกับเนื้อหาในรูปแบบต่างๆ รวมทั้งความสามารถในการเลือกใช้ ศัพท์เทคนิคที่เกี่ยวข้องกับสายงานของตนและสายอื่น ๆ ได้อย่างถูกต้อง เหมาะสม
38	ทักษะการเจรจาต่อรอง	ความเข้าใจในสถานการณ์ที่จำเป็นต้องเจรจาต่อรอง และความสามารถในการ หาข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ ประกอบการเจรจาต่อรองกับคู่กรณี รวมทั้งการกำหนดและเลือกแนวทางเลือกที่เหมาะสมที่สุดโดยได้รับการยอมรับและการตกลงร่วมกันของทั้งสองฝ่าย
39	การบริหารงานสำนักงาน/ธุรการ	ความสามารถในการจัดหา จัดเตรียม เก็บและบำรุงรักษาข้อมูล เอกสาร และอุปกรณ์ต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการสนับสนุนความต้องการขององค์กรและหน่วยงานงานได้
40	การบริหารโครงการ	การจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) และทรัพยากรต่าง ๆ ที่ใช้ใน โครงการ รวมทั้งการนำแผนปฏิบัติการดังกล่าวไปประยุกต์ใช้ (Implementation Plan) ตลอดจนการติดตามและประเมินผลความสำเร็จ ของโครงการ
41	การวิจัยและพัฒนา	ความสามารถในการกำหนดกรอบหรือแนวทางในการวิจัยและพัฒนา และการ นำผลจากข้อมูลที่เก็บรวบรวมได้มาวิเคราะห์ เสนอแนะ และคาดการณ์ผลลัพธ์ที่อาจจะเกิดขึ้น
42	การเขียนรายงาน	ความสามารถในการออกแบบรูปแบบของรายงาน และการใช้โปรแกรมคอมพิวเตอร์หรือเครื่องมือพิเศษในการสร้างรายงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
43	การวิเคราะห์ทางสถิติ	ความสามารถในการกำหนดกรอบ มุมมอง และสมมติฐานในการวิเคราะห์ข้อมูลทางสถิติ รวมทั้งสามารถนำสถิติที่เหมาะสมมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลได้ตลอดจนสามารถแปลและสรุปผลข้อมูลจากการวิเคราะห์ด้วยหลักการทางสถิติ
44	ทักษะด้านชุมชนสัมพันธ์	การวางแผนและกำหนดขั้นตอนการพัฒนาโครงการ เพื่อก่อให้เกิดสังคมภายในโครงการที่มีความอบอุ่น เข็มแข็ง และมีความสัมพันธ์ที่ดี ตลอดจนดูแลในเรื่องความปลอดภัยและความเรียบร้อยให้สอดคล้องต่อสภาวการณ์ต่างๆ ที่มีการเปลี่ยนแปลง พร้อมทั้งการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี เพื่อก่อให้เกิดความร่วมมือ ระหว่างองค์การกับสมาชกิ โครงการเป็นอย่างดี
45	ทักษะการบริหารจัดการ ด้าน Hardware	การกำหนดและการพัฒนาระบบงาน เป้าหมาย และกลยุทธ์การนำ Hardware มาใช้ในองค์การ รวมทั้งสอนแนะ และให้คำปรึกษา แนะนำแก่ผู้อื่น ถึงวิธีการดูแลรักษาระบบ Hardware ให้ปลอดภัยและสามารถนำมาใช้งานได้อย่างมี ประสทิ ธิภาพ
46	ทักษะการบริหารจัดการ ด้าน Software	ความเข้าใจในหลักการ และวิธีการจัดการด้าน Software รวมถึงความสามารถในการติดตั้ง ใช้คำสั่ง แก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นจากการใช้ Software ตลอดจนการใช้ Software ได้อย่างเหมาะสมกับการดำเนินงานของหน่วยงาน และองค์การ

รหัส	เกณฑ์ที่คาดหวัง	คำนิยาม
47	ทักษะการติดต่อ ประสานงาน	การติดต่อเพื่อรับและส่งข้อมูล ข่าวสาร หรืองานกับผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกหน่วยงานได้ถูกต้องครบถ้วนทันตามเวลาที่กำหนด รวมทั้งแลกเปลี่ยนข้อมูล ข้าวสาร และให้คำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคหรือวิธีการติดต่อสื่อสารได้อย่างมี ประสิทธิภาพ
48	ทักษะด้านเลขานุการ	ความสามารถในการจัดพิมพ์เอกสาร จดหมายโต้ตอบ อำนวยความสะดวก ให้แก่ผู้บริหารขององค์การและผู้มาติดต่องาน ตลอดจนช่วยแก้ไขปัญหา อุปสรรคในการบริหารจัดการให้เป็นไปด้วยความรวดเร็วและราบรื่น
49	ความละเอียดรอบคอบ	ความสามารถในการวางแผนงาน และการวิเคราะห์ถึงปชัญหาหรืออุปสรรคที่ อาจจะเกิดขึ้นไว้ล่วงหน้าเสมอ รวมทั้งความสามารถในการตรวจสอบข้อมูล และรายละเอียดต่าง ๆ ทั้งของตนเองและผู้อื่นได้
50	มนุษยสัมพันธ์	ความสามารถในการสร้างและรักษาความสัมพันธ์ที่ดีห์เกิดขึ้นกับบุคคลต่างๆ ทั้งจากภายในและภายนอกองค์การ เพื่อเป้าหมายในการทำงานร่วมกันและเพื่อผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นทั้งในระดับบุคคล หน่วยงานและองค์การ
51	การควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพ	ความสามารถในการบริหาร จัดการ และควบคุมอารมณ์และบุคลิกภาพที่ แสดงออกได้อย่างเหมาะสมทั้งของตนเองและของผู้อื่นได้ในสถานการณ์หรือเหตุการณ์ที่แตกต่างกันไป
52	ความคิดสร้างสรรค์	การนำเสนอความคิดริเริ่มเพื่อสร้างสรรค์งานใหม่ๆ ซึ่งนำไปสู่การออกแบบ ผลงานที่มีความแปลกใหม่ ทันยุคสมัยเพิ่มประสิทธิภาพทางการตลาดและการ ขาย รวมถึงการส่งเสริมภาพลักษณ์ให้กับองค์การ
53	ความคิดเชิงกลยุทธ์	ความมุ่งมั่นใจในทิศทาง เป้าหมาย และกลยุทธ์ของหน่วยงานและองค์การ พร้อมทั้งความสามารถในการวางแผนการดำเนินงาน และดำเนินงานให้สอดคล้อง และรองรับกับกลยุทธ์ทั้งของหน่วยงานและองค์การ
54	ความคิดเชิงวิเคราะห์	ความเข้าใจในการกำหนด วิธีการรวบรวมประเด็น เหตุการณ์ หรือปัญหาที่ เกิดขึ้น รวมทั้งมีหลักการในการสรุปผลการวิเคราะห์ และแยกแยะแจกแจง ข้อมูลออกเป็นปัจจัยย่อยๆ เช่น สาเหตุ ผลลัพธ์ ผลกระทบ ข้อเสนอแนะ และผู้ที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น ได้อย่างเป็นระบบ
55	การเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	การตื่นตัวต่อการศึกษาหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อปรับปรุงพัฒนาตนเองให้มีความรู้ และเพิ่มขีดความสามารถให้แก่ตนเองอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา
56	จิตสำนึกด้านบริการ	การให้ความสำคัญกับลูกค้าทั้งภายในและภายนอก โดยตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้าอยู่ในระดับสูงอยู่เสมอ ด้วยมาตรฐานการ ให้บริการที่ดี
57	ความน่าเชื่อถือได้	ความสามารถในการรับผิดชอบงานที่ได้รับมอบหมายให้บรรลุผลสำเร็จ รวมทั้งความสามารถในการตรวจสอบ สืบค้น และคช้นหาข้อมูลและรายละเอียดต่างๆ เพื่อที่จะให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์ และตรงประเด็นแก่ผู้อื้นทั้งภายในและภายนอกองค์การ
58	จิตสำนึกด้านสิ่งแวดล้อม สุขภาพและความ ปลอดภัย	การตระหนักในความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสิ่งแวดล้อมในการทำงาน โดยปฏิบัติให้เป็นไปตามมาตรฐานและวิธีการที่กำหนดอย่างเคร่งครัด

พจนานุกรมสมรรถนะ

ความหมายของสมรรถนะ Competency หมายถึง ขีดความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคลหรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ เป็นการกระทำหรือการแสดงออกของพนักงาน ที่องค์กร คาดหวังหรือต้องการเพื่อการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

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

2. **สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)** หมายถึง ความสามารถ ศักยภาพ ความรู้ ทักษะคุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ทางการบริหาร ที่จำเป็นสำหรับการ ปฏิบัติงานด้านการบริหารจัดการงานในองค์กร ซึ่งองค์กรคาดหวังให้พนักงานในระดับบริหารหรือหัวหน้างาน ขึ้นไปจำเป็นต้องมีสมรรถนะทางการบริหารได้ 6 ตัว ดังนี้

สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)	**ระดับอำนวยการ**	**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 ทักษะ คุณลักษณะส่วนบุคคล หรือพฤติกรรมที่พึงประสงค์ ที่จำเป็นส าหรับการปฏิบัติงานในองค์กร ซึ่ง องค์กรคาดหวังให้พนักงานในสายงานที่จำเป็นต้องมีตามตำแหน่งที่กำหนด โดยกำหนดสมรรถนะประจำสายงาน ไว้ 12 ตัว สามารถเลือกสมรรถนะประจำสายงานที่เหมาะสมในแต่ละตำแหน่งได้

ตารางแสดงระดับความสามารถที่คาดหวังแบ่งตามประเภทตำแหน่งงาน (Competency Mapping)

กลุ่มตำแหน่ง	ระดับความสามารถที่คาดหวัง			
	สมรรถนะหลัก	สมรรถนะทางการบริหาร	สมรรถนะสายคณาจารย์	สมรรถนะสายสนุนวิชาการ
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	-
กลุ่มวิชาชีพเฉพาะหรือเชยี่วชาญเฉพาะ				
- 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

คำจำกัดความและรายละเอียดเกี่ยวกบัสมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.1 ความเป็นผู้นำ (Leadership)	ความสามารถในการวางตนและเป็นตัวอย่างที่ดี การมีศลิปะในการโน้มน้าว จูงใจ กระตุ้นและให้กำลังใจแก่ผู้ร่วมงานเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการปฏิบัตงิานเต็มประสิทธิภาพและบรรลุ วัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย
ระดับที่ 1	บริหารการประชุมได้ดีและคอยชี้แจงข่าวสารความเป็นไปอยู่เสมอ ● กำหนดประเด็นหัวข้อในการประชุม วัตถุประสงค์ ควบคุมเวลา และแจกแจงหน้าที่รบัผิดชอบให้แก่บุคคลในกลุ่มได้ ● แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะไดรับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอแม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ ● อธิบายเหตผุลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ ● ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่ม ● ลงมอืกระทำการเพื่อช่วยให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ ● กำหนดเป้าหมายทิศทางที่ชัดเจน ใช้โครงสร้างที่เหมาะสม เลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือใช้วิธีการอื่นๆ เพื่อช่วยสร้างสภาวะที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น ● เปิดใจกว้างรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อสนับสนุนให้กลุ่มหรือกระบวนการปฏิบัติงานมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ● สร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน หรือให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาในการแสดงศักยภาพการ ทำงานอย่างเต็มที่ เพื่อเสริมประสิทธิภาพ
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใหก้ารดูแลและช่วยเหลอืทีมงาน ● เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน ● ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนงาน มหาวิทยาลัย ● จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลคัญมาให้ทีมงาน ● ช่วยเหลือให้ทีมงานเข้าใจถึงการปรบัเปลี่ยนที่เกิดขึ้นภายในองค์กรและความจำเป็นในการปรับเปลี่ยนนั้น ๆ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และประพฤติตนเหมาะสมกับการเป็นผู้น า ● กำหนดธรรมเนียมปฏิบัตปิระจำกลุ่มและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ทีมงาน ● ยึดหลักธรรมาภบิาล (Good Governance) (นิติธรรม คุณธรรม โปร่งใส การมีส่วนร่วม ความรับผิดชอบ ความคุ้มค่า) ในการปกครองทีมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ● สนับสนุนการมีส่วนร่วมของทมีงาน ผู้ใต้บังคับบัญชาในการอุทิศตนให้กับการปฏิบัติงานเพื่อ สนองนโยบายขององค์กร
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และแสดงวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนต่อทีมงาน และผู้ใต้บังคับบัญชา ● สื่อสารวิสัยทัศน์ที่มีพลัง สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาสามารถ ปฏิบัติงานให้ภารกิจสำเร็จลุล่วงได้จรงิ ● เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและ ประสบความสำเร็จได้ด้วยกลยทุธ์และวิธีการดำเนินการที่เหมาะสม ● มีวิสัยทัศน์ในการเล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และเตรียมการสร้างกลยุทธ์ให้กับองค์กรในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นๆ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.2 การมีวิสัยทัศน์ (Visioning)	ความสามารถในการกำหนดวิสัยทัศน์ ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานที่ชัดเจนให้ ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และสามารถผลักดันและกระตุ้นให้ผู้อื่น ความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์
ระดับที่ 1	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร ● รู้เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร ● เชื่อมโยงวิสัยทัศน์ของหน่วยงานกับเป้าหมาย วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ขององค์กรโดยรวมได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ● อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของมหาวิทยาลัยได้ ● แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์ ● แบ่งปันความรับผิดชอบในการกำหนดวิสัยทัศน์ระยะยาวโดยให้ผู้อื่นได้มีส่วนร่วมหรือแสดงความคิดเห็นด้วย
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์ ● โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ของตนเองเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ● ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทมีถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ ● สามารถสอนงานและการปฏิบัติงานนของสมาชิกในทีมบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ได้ ● ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานที่ดูแลรับผิดชอบอยู่ด้วยวิธีสร้างแรงบันดาลใจความกระตือรือร้นและความร่วมแรงร่วมใจให้บรรลุวิสัยทัศน์นั้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้วิสัยทัศน์มาช่วยกำหนดนโยบายในงาน ● มีการพัฒนาปรับปรุงนโยบายใหม่ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำ วิสัยทัศน์ ● คิดนอกกรอบ นำเสนอความคิดใหม่เพื่อใช้กำหนดนโยบายในงานเพื่อประโยชน์หรือโอกาสขององค์กรโดยรวมอย่างที่ไม่มีผู้ใดคิดมาก่อน
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ● กำหนดเป้าหมาย และทิศทางงานในมหาวิทยาลัยด้วยความเข้าใจอย่างแจ่มแจ้งว่าเป้าหมายเหล่านั้นสอดคล้องเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ ภารกิจมหาวิทยาลัย ● คาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์ในมหาวิทยาลัยอาจไดรับผลกระทบอย่างไรจากกการเปลี่ยนแปลงทุกด้านทั้งภายในและภายนอกประเทศ และเสนอกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รบัประโยชน์ สูงสุดจากการเปลี่ยนแปลง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.3 การวางกลยุทธ์ของ หน่วยงาน (Strategic Orientation)	ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบาย และสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยได้
ระดับที่ 1	รู้และเข้าใจนโยบายของมหาวิทยาลัย ว่ามีความเกี่ยวโยงกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ● เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร ● สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้ ● สามารถอธิบายความเกี่ยวโยงของนโยบายมหาวิทยาลัย ภารกิจของหน่วยงานได้อย่างถูกต้องเป็น รูปธรรม
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานได้ ● ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับ กลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยและสามารถบรรลุภารกิจกำหนดไว้ได้ ● ใช้ความรู้ความเข้าใจด้านการบริหารมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่ปลี่ยนแปลงได้ ● สามารถกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยุกต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ในการ ปฏิบัติงานในอนาคต ● ประยุกตท์ฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ ● คิดโครงการ แผนงานที่ผลสัมฤทธิ์มีประโยชน์ระยะยาว หรือประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเชื่อมโยงสถานการณ์ในประเทศเพื่อกำหนดกลยุทธ์ในการปฏิบัติงาน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ● ประเมินและเชื่อมโยงสถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศที่ซับซ้อนโดยมองภาพในลักษณะองคร์วมเพื่อใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ ● คิดแผนหรือกลยทุธ์เชิงรกุในการปฏิบัติงานของหน่วยงาน เพื่อตอบสนองโอกาสหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นจากสถานการณ์ของหน่วยงานที่เปลี่ยนแปลงไประดับที่
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และปรับเปลี่ยนทิศทางกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลง ● มีการปรับเปลี่ยนแผนกลยทุธ์ให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงและมีการประเมินความเสี่ยงอย่างต่อเนื่อง ● สรรค์สร้างและบรูณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในมหาวิทยาลัย โดยพิจารณาจากบริบทของมหาวิทยาลัยในภาพรวมและปรับให้เหมาะสม ปฏิบัติได้จริง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.4 ศักยภาพเพื่อนำการเปลี่ยนแปลง (Change Management)	ความตั้งใจและความสามารถในการกระตุ้นผลักดันสมาชิกในองค์กรให้เกิดความต้องการจะปรับเปลี่ยนไปในแนวทางการที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร รวมถึงการสื่อสารให้ผู้อื่นรับรู้ เข้าใจ และดำเนินการให้การเปลี่ยนแปลงนั้นเกิดขึ้นจริง
ระดับที่ 1	เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน ● เห็นความจำเป็นของการปรับเปลี่ยน สามารถกำหนดทิศทางและขอบเขตของการปรับเปลี่ยนที่ควรเกิดขึ้นภายในองค์กรได้ ● เข้าใจถึงความจำเป็นในการปรับเปลี่ยน และปรับพฤติกรรมให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนนั้น
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสนับสนุนให้ผู้อื่นเข้าใจการปรับเปลี่ยนที่จะเกิดขึ้น ● ช่วยเหลือให้ผู้อื่นเข้าใจถึงความจำเป็นและประโยชน์ของการเปลี่ยนแปลงนั้น ● สนับสนุนความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กร พร้อมทั้งเสนอแนะวิธีการและมีส่วนร่วมในการปรับเปลี่ยนดังกล่าว
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และกระตุ้น และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้น ● กระตุ้น สร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเห็นความสำคัญของการปรับเปลี่ยนเพื่อให้เกิดความร่วมแรงร่วมใจ ● เปรียบเทียบให้เห็นว่าสิ่งที่ปฏิบัติอยู่ในปัจจุบันกับสิ่งที่จะเปลี่ยนแปลงไปนั้นแตกต่างกันในสาระสำคัญอย่างไร ● สร้างความเข้าใจในที่เกิดขึ้นแก่ผู้ที่ยังไม่ยอมรับการเปลี่ยนแปลงนั้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และวางแผนงานที่ดีเพื่อรับการปรับเปลี่ยนในองค์กร ● สร้างวิสัยทัศน์และชี้ให้เห็นผลสมัฤทธิ์จากความพยายามในการปรับเปลี่ยนองค์กรที่กำลังจะดำเนินการ ● วางแผนอย่างเป็นระบบและชี้ให้เห็นประโยชน์ของการปรับเปลี่ยน ● เตรียมแผน และติดตามการบริหารการเปลี่ยนแปลงอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และดำเนินการตามแผนให้เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างประสิทธิภาพ ● เป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนขององค์กร ผลักดันให้การปรับเปลี่ยนสามารถดำเนินไปได้อย่างราบรื่นและประสบความสำเร็จ ● สร้างขวัญกำลังใจ และความเชื่อมั่นในการขับเคลื่อนให้เกิดการปรับเปลี่ยน อย่างมีประสิทธิภาพ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.5 การควบคุมตนเอง (Self Control)	ความสามารถในการควบคุมอารมณ์ และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจถูกยั่วยุหรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้น เมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม ● ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์ ● อดกลั้นไม่แสดงพฤติกรรมหุนหันพลันแล่น
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และหลีกเลี่ยงหรือเบี่ยงเบนสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ● รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสมอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ (ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์) ชั่วคราวหากกระทำได้ หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนาหรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสงบ แม้จะถูกยั่วยุจากฝ่ายตรงข้าม ● รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวังหรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกและไม่โต้ตอบรุนแรงแม้จะถูกยั่วยุจากฝ่ายตรงข้าม และยังครองสติปฏิบัติตนต่อไปได้อย่างสงบ ● สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และมีพฤติกรรมตอบโต้ได้อย่างสร้างสรรค์ เพื่อแก้ไขสถานการณ์ที่ทำให้เกิดความรุนแรงทางอารมณ์ ● รู้สึกถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน แต่สามารถเลือกวิธีการแสดงออกในทางสร้างสรรค์เพื่อแก้ไขสถานการณ์ให้ดีขึ้น ● สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดหมายได้ว่าจะเกิดขึ้น ● บริหารจัดการอารมณ์ของตนได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ ● ละวางอารมณ์ ระงับอารมณ์รุนแรง โดยการพยายามทำความเข้าใจต้นเหตุ เข้าใจตนเองเข้าใจ สถานการณ์ เข้าใจคู่กรณี ตลอดจนบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ อาจให้อภัยหรือปล่อยวาง ได้ตามแต่กรณี สามารถแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่างๆ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
1.6 การสอนงานและมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)	ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถ มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ของตนได้
ระดับที่ 1	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน ● สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน ● ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่นๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน ● มีการใช้เทคนิคการสอนงานที่ดี
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และทำให้ผู้ใต้บังคับบัญชารู้สึกว่าตนมีศักยภาพ ● เข้าใจข้อดีและข้อด้อยของผู้ใต้บังคับบัญชา และสามารถให้คำปรึกษาชี้แนะหนทางเพื่อสนับสนุนส่งเสริมข้อดีให้โดดเด่นและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง ● ให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพด้านดีของตนเพื่อเสริมสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนเพื่อให้โอกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน ● วางแผนในการพฒันาผู้ใต้บังคับบัญชาทงั้ในระยะสั้นและระยะยาว ● มอบหมายงานที่เหมาะสม ตลอดจนทรัพยากรที่จำเป็นคำชี้แนะและการสนับสนุนต่าง ๆ เพื่อให้งานสำเร็จ รวมทั้งให้โอกาสผู้ใต้บังคับที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ ● มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อใหม่ โอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ๆ หรือบรหิารจัดการด้วยตนเอง ● พร้อมจะยอมเสี่ยง โดยยอมให้ผู้อื่นตัดสินใจในบางเรื่อง
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาที่เป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ● ช่วยปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา ● มีจิตวิทยาในการเข้าถึงจิตใจและเหตุผลเบื้องหลังพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาสนับสนุนในการล้มล้างความเชื่อ และค่านิยมเชิงลบและพัฒนาศักยภาพในการทำงานให้ดีขึ้น ● เปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้ริเริ่มสิ่งใหม่ด้วยตนเองโดยการมอบหมายอำนาจตัดสินใจให้
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและสอนงาน ● สนับสนุนส่งเสริมวัฒนธรรมการทำงานที่ให้อำนาจและมีการสอนงานกันเองเพื่อพัฒนาการร่วมกันของบุคลากรภายในองค์กร ● สร้างบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อวัฒนธรรมการทำงาน ตลอดจนจัดหาทรัพยากรและการสนับสนุนต่าง ๆ ที่จำเป็นให้

คำจำกัดความและรายละเอียดเกี่ยวกบัสมรรถนะประจำสายงาน (Functional Competency)

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.1 ทักษะการจัดการเรียนการสอน (Teaching and Learning skill)	ความสามารถในการบรูณาการวิชาการ และความรู้ที่เกี่ยวข้องมาใช้ในการถ่ายทอดเนื้อหา การจัดเตรียมแผนการสอน การเลือกใช้ทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนที่เหมาะสม รวมทั้งการกระตุ้น ส่งเสริมให้นิสิตมีส่วนร่วมในชั้นเรียน รวมทั้งปรับปรุงและพัฒนาการจัดการเรียนการสอนให้เหมาะสมอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	สอนนิสิตให้ครบตามตารางเวลาการสอนที่กำหนด • จัดเตรียมแผนการสอนและทรพัยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาที่จะสอน • ถ่ายทอดเนื้อหา และตอบข้อซักถามของนิสิตได้ครบถ้วนชัดเจน • สร้างบรรยากาศการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดการมสี่วนร่วมในชั้นเรียน • ใช้วิธีการวัดผลการเรียนรู้ได้อย่างเหมาะสม สอดคล้องกับเนื้อหารายวิชา
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ • ปรับปรุงวิธีการและทรัพยากรประกอบการเรียนการสอนให้เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและกลุ่มผู้เรียน • ยกตัวอย่างและกรณีศึกษาประกอบการสอนได้อย่างชัดเจน • กระตุ้นจูงใจให้นิสิตมีส่วนร่วมในกระบวนการเรียนการสอน • กระตุ้นให้นิสิตเกิดการแสวงหาความรู้เพิ่มเติมนอกชั้นเรียน • ประเมิน/ตรวจสอบวิธีการจัดการเรียนการสอนของตนเองอย่างสม่ำเสมอ
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ • เลือกใช้กระบวนการจัดการเรียนการสอน และทรัพยากรที่เหมาะสมกับเนื้อหาวิชาและศักยภาพของผู้เรียน • บูรณาการความรู้และประสบการณ์เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาใช้ในกระบวนการเรียนการสอน • พัฒนาแนวทางการเรียนการสอนให้สอดคล้องเหมาะสมกบัสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ • วิเคราะห์/วิพากษ์ และให้คำแนะนำผู้เรียนในเรื่อง/ประเด็นต้องพัฒนาเพิ่มเติม
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ • เป็นที่ปรึกษา/ให้คำแนะนำในเรื่องการจัดการเรียนการสอนให้แก่อาจารย์ผู้อื่นภายในส่วนงานได้ • แลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการจัดการเรียนการสอนกับอาจารย์ภายในมหาวิทยาลัยได้ • ร่วมวางแผน/ให้ความคิดเห็นเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนของสาขาวิชา/ส่วนงานได้
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ • สอนและถ่ายทอดความรู้เชิงวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวมได้ • สนับสนุนและส่งเสริมอาจารย์/นิสิตเข้าร่วมกจิกรรมทางวิชาการภายนอกมหาวิทยาลัย • สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์สร้างผลงานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการจัดการเรียนการสอน • สร้างเครือข่ายผู้เชี่ยวชาญในศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพฒันากระบวนการจัดการเรียนการสอนให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.2 ทักษะการวิจัย (Research skill)	ความสามารถในการดำเนินงานวิจัย ตั้งแต่การกำหนดประเด็นปัญหา/หัวข้อวิจัย เครื่องมือและวิธีการเก็บข้อมูล การวิเคราะห์และสรุปผล การนำเสนอผลงาน การเผยแพร่และการนำไปใช้ประโยชน์ ตลอดจนการส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนางานด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่อง
ระดับที่ 1	กำหนดประเด็นปัญหาหรือหัวข้อวิจัยได้ ● เขียนข้อเสนองานวิจัย (Research Proposal) ได้ถูกต้องครบถ้วนและน่าสนใจ ● อธิบายรายละเอียดเกี่ยวกับงานวิจัยที่รับผิดชอบได้ ● สามารถสืบค้นหาแหล่งข้อมูลสารสนเทศสำหรับการทำวิจัยได้ ● ร่วม/ดำเนินการวิจัยตามขอบเขตที่ได้รับมอบหมายได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● กำหนดกรอบและแนวทางในการทำวิจัยได้ถูกต้อง ตรงตามหลักการวิจัย ● ออกแบบกระบวนการวิจัยให้เหมาะสมกับประเด็นปัญหาหรือหารือหัวข้อวิจัยได้ ● วิเคราะห์ข้อมูลโดยเลือกใช้เทคนิควิธีการได้อย่างถูกต้อง และเหมาะสม ● เขียนอภิปรายผลการวิจัยในส่วนที่ได้รับมอบหมายได้
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ● สามารถทำวิจัยและพัฒนาชุมชนท้องถิ่น วิจัยเชิงพาณิชย์ วิจัยการพัฒนาองค์กรหรือวิจัย จัดการเรียนรู้เพื่อชีวิตและชุมชน ● ริเริ่ม/ต่อยอดโครงการวิจัยได้ด้วยตนเอง ● นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในรูปแบบ/แหล่งต่างๆ ที่ได้รับการยอมรับในศาสตร์ของตนได้ ● ให้คำแนะนำปรึกษาผู้อื่นเกี่ยวกับรูปแบบและกระบวนการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ● พัฒนาและดำเนินงานโครงการวิจัยอย่างต่อเนื่อง ● นำเสนอ/เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ หรืองเวทีระดับนานาชาติได้ ● เป็นที่ปรึกษา/นักวิจัยพี่เลี้ยงให้แก่อาจารย์/นักวิจัยรุ่นน้อง เกี่ยวกับการดำเนินโครงการวิจัยในสาขาที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญได้ ● สนับสนุนให้มีการนำผลการวิจัยไปใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ● เป็นวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิในการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านการวิจัยให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและ ภายนอกได้ ● สร้าง/เข้าร่วม/พัฒนาเครือข่ายการวิจัยในศาสตร์ที่ตนเองมีความเชี่ยวชาญ ● ส่งเสริม และสนับสนุนให้มีการพัฒนางานวิจัยในส่วนงานอย่างต่อเนื่อง ● มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยุทธ์เกี่ยวกับงานวิจัยในระดับส่วนงาน/มหาวิทยาลัยได้

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.3 ทักษะการบริการวิชาการ (Academic service skill)	ความสามารถในการนำเสนอแนวคิดในรูปเอกสาร บทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็คทรอนิคส์ การเป็นวิทยากรเพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สงัคม
ระดับที่ 1	แสดงออกถึงความสนใจที่จะเรียนรู้งานในหน้าที่ความรับผิดชอบ ● ยินดีเข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพฒันาความรู้ตามที่หน่วยงานมอบหมาย ● รับฟังคำแนะนำและข้อเสนอแนะจากผู้อื่นเพื่อนำมาพัฒนาตนเองให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ตามความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตน เพื่อสร้างประโยชนแ์ก่ส่วนรวม
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และ ● สามารถนำเสนอแนวคิดในรปูเอกสารบทความ หลักสูตรฝึกอบรม สื่ออิเล็คทรอนิคส์ ● สามารถเป็นวิทยากร เพื่อผลิตผลงานบริการทางวิชาการแก่สังคม ● มีความรู้เนื้อหาและติดตามความก้าวหน้าในศาสตร์ของตนเองเพื่อนำมาใช้ในการให้บริการวิชาการแก่สังคม
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และ ● มีส่วนร่วมในกจิกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย/ชุมชน ● สำรวจความต้องการของผู้รับบริการ เพื่อนำมาออกแบบเนื้อหาและรูปแบบการให้บริการวิชาการแก่สังคมที่สอดคล้องตรงตามความต้องการ และเหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายผู้รับบริการ ● สามารถนำสื่ออิเล็คทรอนิคสม์าใช้ในการใหบ้รกิารวิชาการแก่สังคม เพื่อสนับสนุนต่อระบบการศึกษาที่เน้นเทคโนโลยีที่ทันสมัย
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และ ● นำผลการให้บริการวิชาการแก่สังคมมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตร การเรียนการสอน และการวิจัย ● สามารถถ่ายทอดความรู้เนื้อหาในศาสตร์ของตนเองเพื่อให้บริการวิชาการแก่สังคม รวมทั้งสามารถสำรวจความพึงพอใจของผู้รับบริการและนำมาปรบัปรุงได้ ● ให้คำปรึกษา แนะนำการจัดทำโครงการบริการวิชาการที่เป็นประโยชน์ต่อส่วนงานแก่สังคมได้ ● ริเริ่มโครงการบริการวิชาการที่สนบัสนุนผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยสรู่ะดับประเทศระดับชาติ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และ ● ส่งเสริม และสนับสนุนใหม่การบริการวิชาการแก่สังคม เพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และผู้ที่กี่ยวข้องอยู่เสมอ ● มีส่วนร่วมกำหนดแผนกลยทุธ์เกี่ยวกับการบริการวิชาการแกชุ่มชนสังคมในระดับส่วนงาน/ มหาวิทยาลัยได้

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.4 การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)	การทำความเข้าใจสถานการณ์ อธิบายประเด็น สถานการณ์ ปัญหาโดยการแยกข้อมูลที่ได้รับออกเป็นประเด็นย่อยๆ หรือการกำหนดกรอบแนวคิด ประเด็นหลัก โดยการเชื่อมต่อความสัมพันธ์ ระหว่างส่วนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกันอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ได้ข้อสรุปในการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและประสบผลสำเร็จ
ระดับที่ 1	มีความเข้าใจสถานการณ์ ประเด็นปัญหา โดยสามารถวิเคราะห์สถานการณ์หรือแตกประเด็นปัญหาออกเป็นส่วนย่อยๆ ได้ ● รู้ขอบเขต เข้าใจสถานการณ์ ผลที่ต้องการจากข้อมูลที่วิเคราะห์ ● ระบุประเด็นย่อยๆ ของข้อมูล ปัญหา สถานการณ์ได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และเข้าใจความสัมพันธ์ขั้นพื้นฐานของปัญหา หรืองานโดยสามารถระบุ เหตุและผล ข้อดี ข้อเสียในประเด็นต่างๆ และวางแผนงานตามลำดับความสำคัญ ● รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องมาประกอบการวิเคราะห์ ● จัดลำดับความสำคัญ/เร่งด่วน ความเป็นเหตุเป็นผล ● แยกข้อดีข้อเสียของประเด็นต่างๆ ได้ ● วิเคราะห์ความสัมพันธ์และแตกประเด็นปัญหาของงาน ที่ตนเองรับผิดชอบ กับงานที่เกี่ยวข้อง ในกระบวนงานเดียวกันได้
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และเข้าใจความสัมพันธ์ที่ซับซ้อนของปัญหาหรืองาน ● เชื่อมโยงเหตุปัจจัยทับซ้อนของเหตุการณ์ ประเด็นต่างๆ ได้ ● กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานออกเป็นรายละเอียดที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ ● วางแผนขั้นตอนการดำเนินงานที่มีผู้เกี่ยวข้องหลายฝ่ายได้อย่างมีประสทิธิภาพ
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถวิเคราะห์ วางแผน และคาดการณ์ปัญหา พร้อมวางแนวทางป้องกันปัญหาล่วงหน้าในงานที่ซบัซ้อนได้ ● แยกประเด็นปัญหาที่เชื่อมโยงซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ ● หาแนวทางเลือกที่ดีที่สุดเพื่อการแก้ปัญหา ● กำหนดขั้นตอนการดำเนินงานต่างๆ ของงานที่ซับซ้อน และหาทางป้องกันปัญหาไว้ล่วงหน้า
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถใช้เทคนิคและรูปแบบต่างๆ ในการกำหนดแผนงานการทำงาน และหาทางเลือกสำหรับป้องกัน หรือแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ● ใช้วิธีวิเคราะห์ด้วยเทคนิคที่เหมาะสม เป็นระบบ หลากหลายรูปแบบในการแยกประเด็นปัญหาที่สลับซับซ้อนออกเป็นส่วนๆ เพื่อหาทางเลือกในการแก้ปัญหาและการพิจารณาข้อดี ข้อเสียของทางเลือกแต่ละทาง

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.5 การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)	การคิดในเชิงสังเคราะห์ มองภาพองคร์วมจนได้เป็นกรอบความคิดหรือแนวคิดใหม่ อันเป็นผลมาจากการสรุปรูปแบบ ประยุกต์แนวทางต่าง ๆ จากสถานการณ์หรือข้อมูลหลากหลาย และนานาทัศนะ
ระดับที่ 1	ใช้กฎพื้นฐานทั่วไป ● ใช้กฎพื้นฐาน หลักเกณฑ์ ตลอดจนหลักสามัญสำนึกทั่วไปในการปฏิบัติหน้าที่ระบุประเด็นปัญหาหรือแก้ปัญในงาน
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และประยุกต์ประสบการณ์ ● พิจารณารปูแบบของข้อมูลแล้วสามารถระบุแนวโน้ม หรือระบุข้อมูลที่ขาดหายไปได้ ● ประยุกต์ประสบการณ์และบทเรียนในอดีตมาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ ระบุประเด็นปัญหา หรือแก้ปัญหาในงาน
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และประยกุต์ทฤษฎีหรือแนวคิดซบัซ้อน ● ประยุกตท์ฤษฎีหรือแนวคิดที่ซับซ้อนมาใช้ในการพิจารณาสถานการณ์ปัจจุบัน ระบุประเด็นปัญหาในงานได้อย่างลึกซึ้งแยบคาย แม้ในบางกรณี แนวคิดที่นำมาใช้และสถานการณ์ที่ ประสบอยู่ดูเหมือนจะไม่มีความเกี่ยวข้องเชื่อมโยงกันเลยก็ตาม
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และอธิบายปัญหา/งานในภาพองค์รวม ● พิจารณาสถานการณ์ ประเด็น หรือปญัหาซับซ้อนด้วยกรอบแนวคิดและวิธีพิจารณาแบบมองภาพองค์รวม และอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้โดยง่าย ● จัดการสังเคราะห์ข้อมลู สรปุแนวคิด ทฤษฎี องค์ความรู้ ฯลฯ ที่ซับซ้อนเป็นคำอธิบายที่สามารถเข้าใจได้โดยง่าย และเป็นประโยชน์ต่องาน
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และคิดนอกกรอบเพื่อสร้างสรรคอ์งค์ความรู้ใหม่ ● คิดนอกกรอบ พิจารณาสิ่งต่างๆ ในงานด้วยมุมมองที่แตกตฺาง อันนำไปสู่การประดิษฐ์คิดค้น การสร้างสรรค์และการนำเสนอรูปแบบ วิธี ตลอดจนองค์ความรู้ใหม่ที่ไม่เคยปรากฏมาก่อน และเป็นประโยชน์ต่องาน และมหาวิทยาลัย

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.6 การสืบหาข้อมูล (Information Seeking)	ความสนใจใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการทำงาน
ระดับที่ 1	สามารถใช้ข้อมูลที่มีอยู่หรือหาข้อมูลเพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน ● สามารถนำข้อมูลที่มีอยู่มาปรับปรุง แก้ไขเพื่อใช้ในการปฏิบัติได้ ● หาข้อมูลโดยซักถามผู้ที่เกี่ยวข้องโดยตรง ● สามารถจัดเก็บข้อมูลที่ใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบได้
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และสืบเสาะค้นหาข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถือและอ้างอิงได้มาใช้ในการปฏิบัติงาน ● สามารถพิจารณาและตัดสินใจเลือกใช้ข้อมูลจากแหล่งที่มาของข้อมูลที่น่าเชื่อถือ ● สามารถใช้วิธีการที่เหมาะสมในการค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้ ● สืบเสาะปัญหาหรือสถานการณ์ จากผู้ที่ใกล้ชิดกับเหตุการณ์ หรือประเด็นปัญหามากที่สุด ● ใช้เทคนิคใหม่ๆ ในการสืบเสาะค้นหาข้อมูลในการปฏิบัติงานได้
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และแสวงหาข้อมูลเชิงลึกจากผู้รู้ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่อง นั้น ● ตั้งใจสืบเสาะ แสวงหาแหล่งของขอ้มูลเชิงลึกจากบริบท สถานการณ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน และผู้ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงเรื่องนั้น ● มีจิตวิทยาในการสื่อสารและสร้างความสัมพันธ์กับแหล่งข้อมูลเชิงลึกเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลที่มีประโยชน์ให้ได้มากที่สุด ● ซักถามคำถามอย่างเจาะลึกต่อเนื่อง เพื่อหาต้นตอของสถานการณ์ ปัญหา หรือโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่น่าเชื่อถืออย่างเป็นระบบ ด้วยวิธีการต่างๆ รวมทั้งการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ หรือการวิจัย ● ดำเนินการเก็บข้อมูลที่จำเป็นอย่างเป็นระบบ ● สืบค้น/วิจัยข้อมูลจากแหล่งข้อมูลต่างๆ ● ใช้เทคโนโลยีการสื่อสารที่เหมาะสมเพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกที่น่าเชื่อถืออย่างเป็นระบบในการทำงานได้
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และวางระบบการสืบค้นเพื่อหาข้อมูลให้เป็นปัจจุบันที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง ● วางระบบการสืบค้น เพื่อใหม่ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์ป้อนเข้ามาอย่างต่อเนื่อง ● กำหนดมอบหมายให้ผู้อื่นทำการสืบค้นข้อมูลให้อย่างสม่ำเสมอ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.7 การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)	การเล็งเห็นปัญหาหรือโอกาสพร้อมทั้งลงมือจัดการปัญหานั้นๆ หรือใช้โอกาสที่เกิดขึ้นให้เป็นประโยชน์ต่องาน ด้วยวิธีการที่สร้างสรรค์และแปลกใหม่
ระดับที่ 1	เห็นโอกาสหรอือปัญหาระยะสั้นและลงมือดำเนินการ ● เล็งเห็นโอกาสในขณะนั้นและไม่รอที่จะนำโอกาสนั้นมาใช้ประโยชน์ในงาน ● เล็งเห็นปัญหา อุปสรรคและลงมือหาวิธีแก้ไขโดยไม่รอช้า
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และจัดการปัญหาเฉพาะหน้าหรือเหตุการณ์วิกฤต ● ลงมืออย่างฉับไวเมื่อเกิดปัญหาหรือในเวลาวิกฤติ ● กระท าการแก้ไขปัญหาอย่างเร่งด่วนในขณะที่คนส่วนใหญ่จะวิเคราะหส์ถานการณ์ก่อนและรอให้ปัญหาคลี่คลายไปเอง ● รู้จักพลิกแพลง ยืดหยุ่น ประนปีระนอมเมื่อเผชิญอุปสรรค ● มีใจเปิดกว้าง ยอมรับความคิดแปลกใหม่และแหวกแนวที่อาจเป็นประโยชน์ต่อการแก้ไขปัญหา
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และลงมือกระทำการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาระยะสั้น ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 3 เดือนข้างหน้า ● ทดลองใช้วิธีการที่แปลกใหม่ในการแกปั้ญหาหรือสร้างสรรค์สิ่งใหม่ให้เกิดขึ้นในองค์กร
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และเตรียมการล่วงหน้า เพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาในระยะยาว ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 4 – 12 เดือนข้างหน้า ● คิดนอกกรอบเพื่อหาวิธีการที่แปลกใหม่และสร้างสรรค์ในการแก้ปัญหาที่คาดว่าจะเกิดขึ้นในอนาคต
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเตรียมการล่วงหน้า เพอื่สร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาอย่างยั่งยืน ● คาดการณ์และลงมือกระทำการล่วงหน้าเพื่อสร้างโอกาส หรือหลีกเลี่ยงปัญหาที่อาจเกิดขึ้นได้ ในระยะเวลา 12 เดือนข้างหน้า ● สร้างบรรยากาศของการคิดริเริ่มให้เกิดขึ้นในหน่วยงานและกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานเสนอความคิดใหม่ๆ ในการทำงาน เพื่อแก้ปัญหาหรือสร้างโอกาสในระยะยาว

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.8 การตรวจสอบความถูกต้อง ตามกระบวนงาน (Concern for Order)	ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาท หน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม สามารถวางแผน ติดตาม ตรวจสอบการทำงาน และการวิเคราะห์ถึงปัญหาและอุปสรรค์ที่อาจเกิดขึ้น ตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบข้อมลู และรายละเอียดต่างๆ เพื่อความถูกต้องของกระบวนงาน
ระดับที่ 1	ปฏิบัติงานได้ถูกต้อง ครบถ้วนโดยสามารถอธิบายข้อผิดพลาดได้ ● รู้และเข้าใจประเด็นที่จะต้องตรวจสอบของงานที่ได้รับมอบหมาย ● อธิบายได้ถึงผลกระทบที่เกิดขึ้นจากการทำงานทผี่ิดพลาด ● สามารถตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลได้ตามมาตรฐานที่หนด
ระดับที่ 2	แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 1 และคำนึงถึงมาตรฐานผลงาน ● สามารถตั้งข้อสงสัยกับข้อมลูที่ไม่ชัดเจน และหาข้อมลูเพิ่มเติมเพื่อให้ข้อมลูมีความชัดเจนยิ่งขึ้น ● มีการตรวจสอบ ตั้งคำถามหรือข้อสงสัยถึงความถูกต้องในมาตรฐานผลงาน ● ติดตามความคืบหน้าของงานไว้ก่อนล่วงหน้าเสมอ
ระดับที่ 3	● แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 2 และวางแผนป้องกันลดข้อผิดพลาด ● สามารถค้นพบข้อผิดพลาดของข้อมูลหรอืผลงานทปี่ฏิบัติไดด้วยตนเอง ● สามารถค้นหาสาเหตุของข้อผิดพลาดในงานทเี่กิดขึ้น และวางแผนป้องกันลดข้อผิดพลาดใน งานที่อาจเกิดขึ้น ● วางแผนการทำงานของตนเองไว้ล่วงหน้าเสมอ
ระดับที่ 4	แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำแนะนำผู้อื่นถึงวิธีการป้องกันข้อผิดพลาดในงานที่อาจเกิดขึ้น ● สามารถให้คำแนะนำแก่เพื่อนร่วมงานถึงประเด็นหรือจุดที่จะต้องตรวจสอบข้อมลูในรายละเอียด ● อธิบายให้เพอื่นร่วมงานเข้าใจถึงปัญหาและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นจากการทำงานที่ผิดพลาด ● สามารถกำหนดมาตรฐานผลงานแบบใหม่ แตกต่าง หรือสูงขึ้น
ระดับที่ 5	แสดงพฤติกรรมและสมรรถนะระดับที่ 4 และกำหนดมาตรฐานหรือแนวทางในการแกปั้ญหา ● กำหนดมาตรฐานหรือแนวทางปฏบัติในการตรวจสอบรายละเอียด ความถูกต้องครบถ้วน และเรียบร้อยของผลงาน ● กำหนดทางเลือกในการแก้ปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นกับหน่วยงานหรือองค์กร ● ให้คำปรึกษาหรือคำแนะนำแก่ผู้อื่นถึงเทคนิคและวิธีการวิเคราะห์และกำหนดทางเลือกเพื่อการแก้ปัญหาไว้ล่วงหน้า

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.9 ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility	ความสามารถในการปรับตัวและปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพในสถานการณ์และกลุ่มคนที่หลากหลาย หมายความรวมถึงการยอมรับความเห็นที่แตกต่าง และปรับเปลี่ยนวิธีการเมื่อสถานการณ์เปลี่ยนไป
ระดับที่ 1	• มีความคล่องตัวและสามารถปรับตัวได้แม้ประสบความยากลำบากในการปฏิบัติบัติงาน สามารถปรับตัว และยอมรับและเข้าใจความคิดเห็นของผู้อื่นในการปฏิบัติงาน
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และยอมรบั เข้าใจความเห็นของผู้อื่นหรือเต็มใจที่จะเปลี่ยนความคิด ทัศนคติ เมื่อได้รับข้อมูลใหม่ๆ ทที่ทันสมัย และถูกต้อง • เต็มใจทจี่ะยอมรบัการปรับเปลี่ยนทัศนคติของตนเอง • สามารถปรบัเปลี่ยนความคิด ทัศนคติเมื่อได้รับข้อมลูใหม่ๆ ที่ทันสมัย และถูกต้อง
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และมีวจิารณญาณในการปรับใชก้ฎระเบียบให้เหมาะสมกับสถาณการณ์ เพื่อผลสำเร็จของงานและองค์กร • มีความคล่องตัวในการปฏิบัติหน้าที่ ใช้กฎเกณฑ์ กระบวนการปฏิบัติงานอย่างยืดหยุ่น • มีการปรบัตัวให้เข้ากบัสถานการณ์เฉพาะหน้าเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงาน หรอื เพื่อใหบ้รรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร ระดับที่
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงานได้ • ปรับเปลี่ยนวิธีการหรือขั้นตอนการทำงานใหเ้ข้ากับสถานการณ์แต่ยังคงเป้าหมายเดิมไว้ • ปรับแก้ไขกฎ ระเบียบ ขั้นตอนการทำงานที่ล้าสมัยเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสามารถปรับเปลี่ยนโครงสร้างหรอืกระบวนงานเพื่อให้สอดรับกับสถานการณ์เฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม • ปรับแผนกลยุทธ์เพื่อใหเ้หมาะสมกับสถานการณเ์ฉพาะหน้า • ทบทวน กฎระเบียบและวิธีการทำงานของหน่วยงานที่ดูแลรบัผิดชอบเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของหน่วยงาน • ปรับเปลี่ยนโครงสร้าง กระบวนการทำงาน สายการบังคับบัญชาเป็นการเฉพาะกิจเพื่อให้สามารถตอบสนองต่อสถานการณเ์ฉพาะหน้าได้อย่างเหมาะสม

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.10 ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)	ความตั้งใจที่จะสื่อสารด้วยการเขียน พูด โดยใช้สื่อต่างๆ ตลอดจนการชักจูงหว่านล้อม โน้มน้าวบุคคลอื่น และทำให้ผู้อื่นประทับใจ หรือเพื่อให้สนับสนุนความคิดของตน
ระดับที่ 1	นำเสนออย่างตรงไปตรงมา ● นำเสนอความเห็นอย่างตรงไปตรงมาในการอภิปรายหรือนำเสนอผลงาน อาจยกเหตผุลความ เป็นมา ข้อมลู หรือความสนใจของผู้ฟังมาประกอบการพูดหรือการนำเสนอ หรือยกตัวอย่าง อย่างเป็นรูปธรรมมาประกอบการนำเสนอ เช่น ภาพประกอบหรือการสาธิต เป็นต้น แต่ยังมิได้ ปรับรูปแบบการนำเสนอตามความสนใจและระดับของผู้ฟัง
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และใช้ความพยายามขั้นต้นในการจูงใจ ● มีการเตรียมข้อมูลที่ใช้ในการนำเสนออย่างรอบคอบละเอียดถี่ถ้วนอาจมีการนำเสนอประเด็น ข้อคิดเห็นที่แตกต่างกันในการบรรยายหรืออภิปราย เพื่อความกระจ่างหรือเพื่อจูงใจให้เห็นด้วย
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และใช้ศิลปะการจูงใจ ● ปรับรูปแบบการน าเสนอและอภิปรายให้เหมาะสมกับความสนใจและระดับของผู้ฟัง คาดการณ์ถึงผลกระทบของสิ่งที่จะนำเสนอและภาพพจน์ของผู้พูดทจี่ะมีต่อผู้ฟัง ● ใช้รูปแบบการนำเสนอที่วางแผนไว้ล่วงหน้ามาอย่างดี ตื่นตาตื่นใจและแปลกใหม่ เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อผู้ฟังในทิศทางที่ตนต้องการ อีกทั้งคาดการณ์และเตรียมการไว้ล่วงหน้าเพื่อ รับมือกับปฏิกิริยาของผู้ฟังที่อาจเกิดขึ้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และใช้อิทธิพลทางอ้อมในการจงูใจ ● โน้มน้าวใจผู้ฟงัทางอ้อมด้วยการชักจูงเป็นลูกโซ่ เช่น ให้ คุณ A แสดงให้คุณ B เห็น เพื่อให้คุณ B ไปบอกคุณ C ต่อไปอีกทอดหนึ่ง เป็นต้น มีการปรับแต่ละขั้นตอนในการสื่อสาร น าเสนอ และจูงใจให้เหมาะสมกับผู้ฟงัแต่ละกลุ่มหรือแต่ละราย ● ให้ผู้เชี่ยวชาญในด้านนั้น ๆ มาช่วยให้การสื่อสารจงูใจได้ผลดียิ่งขึ้น
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และใช้กลยุทธ์ซับซ้อนในการจงูใจ ● สร้างกลมุ่ผสู้นับสนุนอยเู่บื้องหลังหรือสร้างกลุ่มแนวร่วม เพื่อช่วยสนับสนุนผลกัดันแนวคิด แผนงาน โครงการ ฯลฯ ให้สมฤทธผิล ● ใช้ความเข้าใจอย่างถ่องแท้เกี่ยวกับปฏิกิริยาของผู้รับสาร พฤติกรรมกลุ่มจิตวิทยามวลชน ฯ ให้เป็นประโยชน์ในการสื่อสารจงูใจ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.11 การบริการที่ดี (Service Mind)	ความตั้งใจ และความพยายามของบุคลากร ในการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของนิสิต ผู้รับบริการกลุ่มอื่น และ ประชาชนทั่วไป
ระดับที่ 1	ให้บรกิารที่เป็นมิตร ● ให้บรกิารที่เป็นมิตร สุภาพ เต็มใจต้อนรับ ● ให้คำแนะนำ ให้ข้อมูลข่าวสารที่ถูกต้อง
ระดับที่ 2	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ● ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็วไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปัดภาระ ● คอยติดตามเรื่องและแจ้งให้ผู้รับบรกิารทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนเรื่อง ต่างๆที่ให้บริการ
ระดับที่ 3	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และให้ขอ้มูลข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการ ● ช่วยประสานงานภายในหน่วยงาน และกบัหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อแก้ไขปัญหาหรือหาแนว ทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับการอย่างรวดเร็วเต็มใจ ● คอยดูแลให้ผรู้้รับบริการได้รบัความพึงพอใจ และเมื่อพบข้อบกพร่องให้นำไปปรับปรุงบริการให้ดีขึ้น
ระดับที่ 4	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และให้คำแนะนำที่มีประโยชน์ ● ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงแก่ผู้รับบริการ ● ก าหนดกรอบแนวทางการให้บริการเพื่อให้ผู้รับบริการได้รับตามสิ่งที่ผู้รับบริการต้องการ และสามารถช่วยผู้รับบริการแก้ปัญหาต่างๆ
ระดับที่ 5	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และเข้าใจความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ● พยายามทำความเข้าใจเกี่ยวกับความจำเป็น หรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ ● คำนึงถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการ เพื่อประโยชน์สงูสุดของผู้รับบริการ

สมรรถนะ	คำจำกัดความ
2.12 สั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)	สนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงาน ด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติงานให้เกิดผลสมัฤทธิ์
	ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยี และองค์ความรู้ใหม่ๆในสาขาอาชีพของตน ● ติดตามเทคโนโลยี องค์ความรู้ใหม่ๆจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏบัติงาน ● ทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพ และความรู้ ความสามารถของตนในการปฏิบัติงานให้ดียิ่งขึ้น
	แสดงสมรรถนะระดับที่ 1 และความรอบรู้ในเทคโนโลยี ● รอบรู้เท่าทันเทคโนโลยี หรือองค์ความรู้ใหม่ๆ แนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัยในสาขาของตน และที่เกี่ยวข้องหรืออาจมผีลกระทบต่อการปฏิบัติงานของตน
	แสดงสมรรถนะระดับที่ 2 และสามารถนำวิชาการ องค์ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆใหมๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานได้ ● ประยุกต์ใช้หลักวิชาการที่ต้องใช้ความชำนาญในการปฏิบัติงาน ● นำวิชาการความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยกุต์ใช้ในการพัฒนาแนวทางปฏิบัติระบบงาน กลวิธีการใหบ้รกิารที่ตอ้งมีความชำนาญใหม่คุณภาพอยู่เสมอ ● สั่งสมความรู้ วิทยาการใหม่ๆ นำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้มีความรู้อยู่เสมอ
	แสดงสมรรถนะระดับที่ 3 และและมีความรอบรู้ความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ไป บรูณาการและปรับใช้ได้ ● มีความรู้ เชี่ยวชาญในงานหลายด้าน และสามารถนาความรู้ไปปรับใช้กับการปฏิบัติงานได้อย่างครอบคลุม ● นำความรู้เชิงบรูณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต ● หาความรู้ที่เกี่ยวข้องกบังานทังเชิงลึก และเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง
	แสดงสมรรถนะระดับที่ 4 และสนับสนุนความเชี่ยวชาญในหน่วยงาน ● สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ และการพัฒนาความเชี่ยวชาญในหน่วยงานมหาวิทยาลัย ● 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	- ปรับปรุงจุดอ่อนหรือข้อที่ต้องพัฒนาของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น - พัฒนาความสามารถที่เป็นจุดแข็งของบุคลากรให้ดีขึ้นกว่าเดิม - เตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งงานที่สูงขึ้น ทำให้ผู้บังคับบัญชาและ บุคลากรเกิดความมั่นใจว่าจะสามารถรับผิดชอบงานที่ได้รบมอบหมายเมื่อได้รับการเลื่อนตำแหน่งงานในอนาคต - ใช้เป็นเครื่องมือคัดเลือกบุคลากรดาวเด่น (Talented People) หรือผู้สืบทอดตำแหน่งงาน (Successors) ที่จะก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งงานระดับบริหารต่อไป
2. การสอนงาน (Coaching)	เน้นอธิบายรายละเอียดของงาน ไม่จำเป็นจะต้องอยู่ในภาคสนาม เท่านั้น อาจจะเป็นการสอนงานนอกภาคสนาม โดยส่วนใหญ่หัวหน้างาน โดยตรงจะทำหน้าที่สอนงานให้กับบุคลากร	- เพื่อแก้ปัญหาที่เกิดขึ้นในการทำงาน ผู้สอนชี้ให้เห็นแนวทางแก้ไข และให้บุคลากรคิดแก้ไขปัญหาต่อเอง - เพื่อพัฒนาอาชีพเป็นการเตรียมให้พร้อมก่อนที่จะเลื่อนตำแหน่ง ผู้สอนต้องทบทวนผลงาน ความสามารถที่มีอยู่ และกำหนดเป้าหมายในการสอนงาน โดยเนินการพัฒนาความสามารถในตำแหน่งที่บุคลากรจะเลื่อนขึ้นไป - เพื่อปรับปรุงและพัฒนางานให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น 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) ระเบียบปฏิบัติที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน (Rules & Regulation) หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ เพื่อให้บุคลากรสามารถทำงานตามที่ได้รับมอบหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. โปรแกรมพี่เลี้ยง (Mentoring Program)	เน้นพัฒนาเรื่องจิตใจ การปรับตัว การทำงานร่วมกับผู้อื่นภายในองค์การ องค์การบางแห่งเรียก Buddy Program ซึ่งบุคลากรจะมีพี่เลี้ยงที่ได้รับคัดเลือกให้ ดูแลเอาใจใส่และพูดคุยกับบุคลากร อย่างไม่เป็นทางการ	- เพื่อดูแลและรักษาบุคลากรใหม่ให้ สามารถปฏิบัติงานร่วมกับทุกคนในองค์การได้อย่างมีความสุข สามารถปรับตัวเข้ากับองค์การ เพื่อนร่วมงาน และสภาพแวดล้อม ในการทำงานที่แตกต่างจากองค์การเดิมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีพี่ เลี้ยงทำหน้าที่ในการสร้าง ความสัมพันธ์ ความคุ้นเคย และ บรรยากาศ

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
		ที่ดีในการทำงาน รวมทั้งเป็นแบบอย่าง (Role Model) ที่ดี ให้แก่บุคลากรใหม่ - เพื่อช่วยบุคลากรที่กำลังจะปรับ ตำแหน่งให้เติบโตขึ้นในองค์การ พี่เลี้ยงจะทำหน้าที่ให้ข้อมูลที่เป็น ประโยชน์ในการทำงานรวมถึงข้อควรระวังและความขัดแย้งที่อาจ เกิดขึ้นจากงานใหม่ที่ได้รับมอบหมาย
5. การเพิ่มคุณค่าในงาน (Job Enrichment)	เน้นการมอบหมายงานที่ยากหรือท้าทายมากขึ้น ต้องใช้ความคิดริเริ่ม การคิดเชิงวิเคราะห์ การวางแผนงาน มากกว่าเดิมที่เคยปฏิบัติ	- Renewal: การทำให้เกิดความแปลก ใหม่ไม่ให้บุคลากรเกิดความเบื่อหน่าย โดยการเปลี่ยนแปลงลักษณะงานบุคคลที่จะต้องติดต่อประสานงานด้วย เปลี่ยนมุมมองหรือ ความคิดจากงานเดิม - Exploration: การพัฒนาและการแสวงหาทักษะความชำนาญมากขึ้น พัฒนาสัมพันธภาพที่เกิดขึ้นจากการ ทำงานใหม่ ๆ - Specialization: การขำนาญในงานเป็นพิเศษก่อให้เกิดความสามารถในการบริหารจัดการงานนั้นที่ลึกขึ้น
6. การเพิ่มปริมาณงาน (Job Enlargement)	เน้นการมอบหมายงานที่มากขึ้น เป็นงานที่มีขั้นตอนงานคล้ายกับงาน เดิมที่เคยปฏิบัติ หรืออาจจะเป็นงานใหม่ แตกต่างจากเดิมที่เคยปฏิบัติ แต่งานที่ ได้รับมอบหมายไม่ยากหรือไม่ต้องใช้ ความคิดเชิงวิเคราะห์มากนัก	- เพื่อเป็นการเพิ่มทักษะการทำงานให้กับ บุคลากร โดยเฉพาะทักษะในด้านการ บริหารจัดการ (Managerial Competency) ที่เพิ่มขึ้นจากการบริหารงานที่มีปริมาณที่มากขึ้นกว่าเดิมที่ เคยปฏิบัติ ได้แก่ ทักษะการวางแผนงาน ทักษะการบริหารเวลา ทักษะการแก้ไข ปัญหาและตัดสินใจ การบริหารทีมงาน การสอนและการพัฒนาทีมงาน (เหมาะสำหรับบุคลากรที่ทำงานเดิมๆ ซ้ำๆ มาเป็นระยะเวลานาน)
7. การมอบหมาย โครงการ (Project Assignment)	เน้นการมอบหมายให้บุคลากร รับผิดชอบโครงการระยะยาว ไม่ สามารถทำให้เสร็จภายในวันหรือสอง วัน เป็นโครงการพิเศษที่บุคลากร จะต้องแยกตัวจากเดิมที่เคยปฏิบัติ หรือ เป็นโครงการที่เพิ่มขึ้นจากงานประจำที่ รับผิดชอบ	- เพื่อใช้เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์หาจุด แข็งและจุดอ่อนของบุคลากรจากโครงการ ที่มอบหมายให้บุคลากรไปปฏิบัติ เป็น เครื่องมือในการฝึกทักษะในการทำงาน (Skill-based) โดยเฉพาะทักษะเฉพาะด้านที่เกี่ยวข้องในงานนั้น บางองค์การนำมาใช้ในการเลื่อนระดับตำแหน่งงาน การคัดเลือกหาบุคลากรดาวเด่น และการ หาผู้สืบทอดทายาทตำแหน่งงาน
8. การหมุนเวียนงาน (Job Rotation)	เน้นให้บุคลากรเวียนงานจากงานหนึ่ง ไปยังอีกงานหนึ่ง เพื่อเรียนรู้งานนั้น ตามระยะเวลาที่กำหนด โดยส่วนใหญ่ มักใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนา ความสามารถของผู้บริหารก่อนการ ปรับตำแหน่ง/ระดับ	- เพื่อพัฒนาความสามารถของบุคลากรให้เกิดการทำงานที่หลากหลายด้าน เป็นการเสริมสร้างประสบการณ์ของบุคลากรให้ เรียนรู้งานมากขึ้น จึงเหมาะสำหรับ บุคลากรที่เตรียมความพร้อมในการรับผิดชอบงานที่สูงขึ้น หรือเป็นกลุ่มคนที่ มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง (High Performance and High Potential

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
9. การให้คำปรึกษา แนะนำ (Consulting)	เน้นการให้คำปรึกษาแนะนำเมื่อ บุคลากรมีปัญหาที่เกิดขึ้นจากงานที่ รับผิดชอบ หัวหน้างานจะต้องทำ หน้าที่ให้แนวทาง เคล็ดลับ และวิธีการ เพื่อให้บุคลากรสามารถแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นนั้นได้	- เพื่อใช้ในการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากร ด้วยการวิเคราะห์ปัญหาที่เกิดขึ้น ในการทำงาน และนำมากำหนดแนวทางในการแก้ไขปัญหาร่วมกัน ระหว่างผู้บังคับบัญชากับผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งผู้บังคับบัญชาจะต้องนำเสนอแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่เหมาะสมเพื่อให้ บุคลากรมีแนวทางในการแก้ไขปัญหาที่ เกิดขึ้นกับตนเองได้มี 3 ลักษณะ ได้แก่ การแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นกับบุคลากรการป้องกันปัญหาที่อาจเกิดขึ้น การส่งเสริมให้บุคลากรได้พัฒนาทักษะ และความรู้ต่างๆ
10. การติดตาม/สังเกต (Job Shadowing)	เน้นการเรียนรู้งานจากการเลียนแบบ และการติดตามหัวหน้างานหรือผู้รู้ใน งานนั้น ๆ เป็นเครื่องมือที่ไม่ต้องใช้ เวลามากนักในการพัฒนา ความสามารถของบุคลากร เนื่องจาก บุคลากรจะต้องทำหน้าที่สังเกตติดตาม พฤติกรรมของหัวหน้างาน	- เพื่อให้บุคลากรได้เห็นสภาพแวดล้อม ทักษะที่จำเป็นต้องใช้ในการทำงาน ขอบเขตงานที่รับผิดชอบ การจัดการงานที่เกิดขึ้นจริง รวมถึงการแสดงออกและทัศนคติของ แม่แบบหรือ Role Model ภายในระยะเวลาสั้น (Shot-term Experienced) ระยะเวลาตั้ แต่หนึ่งวนั ไปจนถึงเป็นเดือน หรือเป็นปีมักใช้ในการพัฒนาบุคลากรที่มี ศักยภาพสูง (Talent) หรือการพัฒนาคนเก่ง หรือให้บุคลากรทั่วไปได้เรียนรู้วิธีการทำงาน ของผู้อื่นเพื่อนำมาปรบั ปรุงการทำงานของตนเองให้ดีขึ้น หรือใช้ในการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร (Career Path)
11. การทำกิจกรรม (Activity)	เน้นการมอบหมายกิจกรรมระยะสั้นไม่ต้องมีระยะเวลาหรือขั้นตอนการ ดำเนินงานมากนัก ความสำเร็จของ เครื่องมือดังกล่าวนี้ต้องอาศัยความ ร่วมมือจากบุคลากรในการรับผิดชอบ กิจกรรมให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนด	- เพื่อให้บุคลากรเกิดความร่วมมือสามัคคีกัน เกิดการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและ มุมมองซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการเรียนรู้ร่วมกัน รวมถึงช่วยสร้างบรรยากาศและสร้างขวัญกำลังใจที่ดีในการทำงาน ทำให้บุคลากรเกิดความรู้สึก สนุกสนานในระหวางวันทำงาน อัน ส่งผลให้ผลผลิตหรือผลการปฏิบัติงานเพิ่มสูงขึ้น และมีประสิทธิภาพเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด
12. การเรียนรู้ด้วยตนเอง (Self Learning)	เน้นการฝึกฝนฝึกปฏิบัติด้วยตนเองจากแหล่ง/ ช่องทาง การเรียนรู้ต่าง ๆ เช่น อ่านหนังสือ หรือศึกษาระบบงานจาก Work Instruction หรือ ค้นคว้าผ่าน Internet หรือเรียนรู้จาก e- Learning หรือสอบถามผู้รู้ เป็นต้น	- เพื่อให้บุคลากรมีความรับผิดชอบในการ เรียนรู้และพัฒนาตนเองโดยไม่จำเป็นต้องใช้ช่วงเวลาในการปฏิบัติงานเท่านั้น บุคลากรสามารถแสวงหาโอกาสเรียนรู้ได้ด้วยตนเองผ่านช่องทางการ เรียนรู้และสื่อต่าง ๆ ที่ต้องการได้ วิธีนี้ เหมาะกับบุคลากรที่ชอบเรียนรู้และพัฒนาตนเองอยู่เสมอ (Self Development) โดยเฉพาะกับ บุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดี และมี ศักยภาพในการทำงานสูง (Talented People
13. การเป็นวิทยากร ภายใน (Internal Trainer)	เน้นการสร้างบุคลากรที่มี ความสามารถในการถ่ายทอด รักการสอนและมีความรู้ในเรื่องที่จะสอน โดยมอบหมายให้บุคคลเหล่านี้เป็น วิทยากรภายในองค์การทำ	- เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและพัฒนาความสามารถของบุคลากร ช่วยให้บุคลากรได้แสดงผลงานจากการเป็น วิทยากรภายในให้กับบุคลากรภายในองค์การ วิธีนี้เหมาะสำหรับบุคลากรที่

เครื่องมือการพัฒนาบุคลากร	ลักษณะเฉพาะ	วัตถุประสงค์/เป้าหมาย
	หน้าที่จัด อบรมให้ กับบุคลากรในหน้วยงานต่าง ๆ	มี ความเชี่ยวชาญหรือรอบรู้ในงานที่รับผิดชอบ มีความชำนาญในงานเป็น อย่างมาก เช่น หัวหน้างาน หรือผู้บริหาร
14. การดูงานนอก สถานที่ (Site Visit)	เน้นการดูระบบและขั้นตอนงานจากองค์การที่เป็นตัวอย่าง (Best Practice) ในเรื่องที่ต้องการดูงาน เพื่อให้บุคลากรเห็นแนวคิด และหลัก ปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ อัน นำไปสู่การปรับใช้ในองค์การต่อไป	เพื่อให้บุคลากรได้เห็นประสบการณ์ใหม่ๆ การได้เห็นรูปแบบการทำงานที่มีวิธีปฏิบัติ ที่เป็นเลิศ หรือได้เรียนรู้เรื่องใหม่ๆ ที่ดีจากองค์การภายนอกมาใช้เพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานให้ดีขึ้น วิธีนี้ เหมาะกับบุคลากรตั้งแต่ระดับผู้จัดการขึ้น ไป
15. การให้ข้อมูล ป้อนกลับ (Feedback)	เน้นการติดตาม ตรวจสอบ ประเมิน และแจ้งผลหรือให้ข้อมูลป้อนกลับแก่ บุคลากร เพื่อให้บุคลากรปรับปรุง พัฒนาประสิทธิภาพและ ความสามารถในการทำงาน	เพื่อรับฟังข้อมูลต่างๆ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องการทำงานหรือเรื่องทั่วๆ ไปที่เกิดขึ้นของตัวบุคคลหรือกลุ่มคนมี 3 รูปแบบ คือ - แบบแจ้งและชักจูง (Tell and Sell) - แบบแจงและรับฟัง (Tell and Listen) - แบบร่วมแก้ปัญหา (Problem Solving)
16. การฝึกงานกับ ผู้เชี่ยวชาญ (Counterpart)	เน้นการฝึกปฏิบัติจริงกับผู้เชี่ยวชาญ ที่มีประสบการณ์ในเรื่องนั้น เป็นการ ฝึกงานภายนอกสถานที่หรือการเชิญ ผู้เชี่ยวชาญให้เข้ามาฝึกงานกับ บุคลากรภายใต้ระยะเวลาที่กำหนด	เพื่อให้บุคลากรในระดับผู้จัดการ หัวหน้างาน และบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งมีความสามารถในการเรียนรู้และพัฒนาตนเองได้ภายในระยะเวลาที่จำกัด เพื่อให้นำความรู้ที่ได้รับจากผู้เชี่ยวชาญมาถ่ายทอดให้กับบุคลากรคนอื่นๆ ในองค์กรต่อไป
17. การเปรียบเทียบ กับคู่แข่ง/คู่เทียบ (Benchmarking)	เน้นการนำตัวอย่างของขั้นตอนหรือระบบงานจากองค์การอื่นที่ป็น ตัวอย่าง (Best Practice) มา วิเคราะห์เปรียบเทียบกับขั้นตอนหรือ ระบบงานปัจจุบัน เพื่อกระตุ้นจูงใจ บุคลากรให้เห็นถึงสถานะของหน่วยงานเทียบกับองค์การที่เป็น Best Practice	เพื่อหาวิธีการปฏิบัติต่างๆ ที่ดีที่สุด หรือได้เทียบเท่าหรือดีกว่า เหมาะกับบุคลากรระดับหัวหน้างาน หรือบุคลากรที่มีผลงานดีและมีศักยภาพสูง ที่มีความพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับปรุงผลงานและความสามารถของตนเองให้เป็นไปตาม หรือสูงกว่ามาตรฐานของคู่แข่งภายในหรือภายนอกหน่วยงานและองค์การ
18. การประชุม/ สัมมนา (Meeting/ Seminar)	เน้นการพูดคุยระดมความคิดเห็นของทีมงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยน มุมมองที่หลากหลาย ผู้นำการ ประชุม/สัมมนาจึงมีบทบาทสำคัญ มากในการกระตุ้นจูงใจให้ผู้เข้าร่วม ประชุม/สัมมนานำเสนอความคิดเห็นร่วมกัน	เพื่อให้เกิดความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ จากผู้อื่นทั้งภายในและภายนอกองค์การ เป็นการเรียนรู้จากการรับฟังแนวคิดหรือผลงานใหม่ๆ รวมถึงการหารือหรือระดม ความคิดเห็นกันในหัวข้อใดหัวข้อหนึ่ง
19. การให้ทุนการศึกษา (Scholarship)	เน้นการให้ทุนการศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนมีความรู้ ประสบการณ์มากขึ้นจาก อาจารย์ผู้สอน รวมถึงการสร้าง เครือข่ายกับผู้เรียนด้วยกัน ซึ่งบุคคลที่ ได้รับทุนจะต้องใช้เวลาการทำงานหรือ เวลาส่วนตัวในการขอรับทุนจาก องค์การ	เพื่อให้บุคลากรได้ใช้ช่วงเวลาทำงานปกติหรือนอกเวลาทำงานในการศึกษา หาความรู้เพิ่มเติมในระดับที่สูงขึ้น โดยศึกษาต่อในหลักสูตรที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานปัจจุบันของบุคลากร หรือการทำงานในอนาคตหรือเป็นประโยชน์ต่อการเลื่อนระดับหรือตำแหน่งงานที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต
20. การนำเสนอผลงานในการประชุมวิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ	เน้นการนำเสนอผลงานวิจัย/งานวิชาการในการประชุมวิชาการระดับชาติ หรือนานาชาติ	เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ และสร้างความเชี่ยวชาญของบุคลากรให้เป็นที่ยอมรับในวิชาชีพ