

รายงานประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

Evaluate the Human Resource Development Plan 2020



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

การพัฒนาบุคลากร ถือเป็นหัวใจสำคัญของการพัฒนาองค์กรให้ขับเคลื่อนการดำเนินงาน เพื่อไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ คณะนิติศาสตร์ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาบุคลากร โดยมีความต้องการและความจำเป็นที่จะต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างฐานปัญญาที่เข้มแข็ง เตรียมพร้อมที่จะใช้ฐานปัญญาที่มีของบุคลากรอย่างชาญฉลาดสำหรับการพัฒนาคณะให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

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

รายงานผลการรายงานประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ 2563 รอบ 6 เดือน (ตุลาคม 2562 – มีนาคม 2563) ฉบับนี้ เป็นการรายงานผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2563 ซึ่งมีผลการดำเนินงานในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลตามทิศทางและแนวโน้มที่คณะคาดหวังอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งผลการดำเนินงานและความคุ้มค่าในการลงทุนพัฒนา อย่างไรก็ตามความสำเร็จของการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะจะบรรลุได้ หากขาดการบูรณาการ และความร่วมมือกันอย่างดีในทุกระดับและทุกส่วนงาน

สุดท้ายนี้ขอขอบคุณมายังผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ตลอดจนหน่วยงานต่างๆ ที่มีส่วนช่วยในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ อาทิ ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล สำนักคอมพิวเตอร์ สำนักวิจัยและพัฒนา ที่ให้ความร่วมมือในการเป็นวิทยากรฝึกอบรม และเป็นพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรมาโดยตลอด

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เมษายน 2563

สารบัญ

คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ค
ส่วนที่ 1 ความเป็นมา	1
ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร	2
ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563	4
สรุปกิจกรรมโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จัดโดยคณะนิติศาสตร์	18
ภาคผนวก	
คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะนิติศาสตร์	23

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 30 เมษายน 2563) พบว่า บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100 โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 175,527.45 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.29 (หลายโครงการอยู่ระหว่างการดำเนินการเบิกจ่ายเงิน) และมีการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผน จำนวน 8 กิจกรรม/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 80 ทั้งนี้เนื่องจากการปรับแผนการดำเนินงานอันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่วางแผนไปพัฒนาตนเองในช่วงปิดภาคเรียน และกำหนดจากโครงการในช่วงปิดภาคเรียน บรรลุตัวชี้วัดตามแผน 36 ตัวชี้วัด (41 ตัวชี้วัด) คิดเป็นร้อยละ 85.37

ตารางที่ 1 สรุปผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบ 6 เดือน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
1. พัฒนาระบบ HRD ให้ได้ตามมาตรฐาน EdPEX (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	1.1 เพื่อออกแบบระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEX	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง	บรรลุ
2. พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ตามแผน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
		2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
		ก) ประเภทบริหาร			
		- ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)	1 คน	1 คน	บรรลุ
		ข) ประเภทอำนวยการ			
		- อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช.คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน)	6 คน	6 คน	บรรลุ
		ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์			
		- ศาสตราจารย์	1 คน	-	ไม่บรรลุ
		- รองศาสตราจารย์	-	-	ไม่บรรลุ
		- ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 คน	10 คน	บรรลุ
		อาจารย์	20 คน	14 คน	บรรลุ
		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน			
		- ข้าราชการพิเศษ	1 คน	-	ไม่บรรลุ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
		- ข้าราชการ	2 คน	1 คน	ไม่บรรลุ
		- ปฏิบัติการ	10 คน	12 คน	ไม่บรรลุ
		2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	บรรลุ
		2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	บรรลุ
		2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	บรรลุ
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุก ระดับให้มีขีดความสามารถสูงในการ ทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัย หรือนวัตกรรม	ร้อยละ 15	ร้อยละ 100	บรรลุ
		2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่ บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการ ผลิตบัณฑิต	ร้อยละ 85	ร้อยละ 85	บรรลุ
		2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่ บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้ องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการ บริการวิชาการ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	บรรลุ
	2.3 เพื่อยกระดับขีดความสามารถของ บุคลากรให้เป็นต้นแบบความสำเร็จของ การวิจัยเพื่อรับใช้สังคม	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ รางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ	3 คน	2 คน	ไม่บรรลุ
	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของบุคลากรใน การทำงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีด ความสามารถในการทำงาน ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	2 คน	4 คน	บรรลุ
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษแก่ บุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	2.5.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	1 คน	1 คน	บรรลุ
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้า ในสายวิชาชีพ	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน	11 คน	บรรลุ
		2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการ พัฒนาบุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	2 โครงการ	2 โครงการ	บรรลุ
		2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	25 คน	37 คน	บรรลุ
		2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุน บุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	3 หลักสูตร	3 หลักสูตร	บรรลุ
3. การจัดการความรู้เพื่อการเป็น องค์กรชั้นนำแห่งการเรียนรู้ (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้งภายในและภายนอกองค์กร	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มี การจัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	7 ประเด็น	4 ประเด็น	บรรลุ
		3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับ จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95	บรรลุ

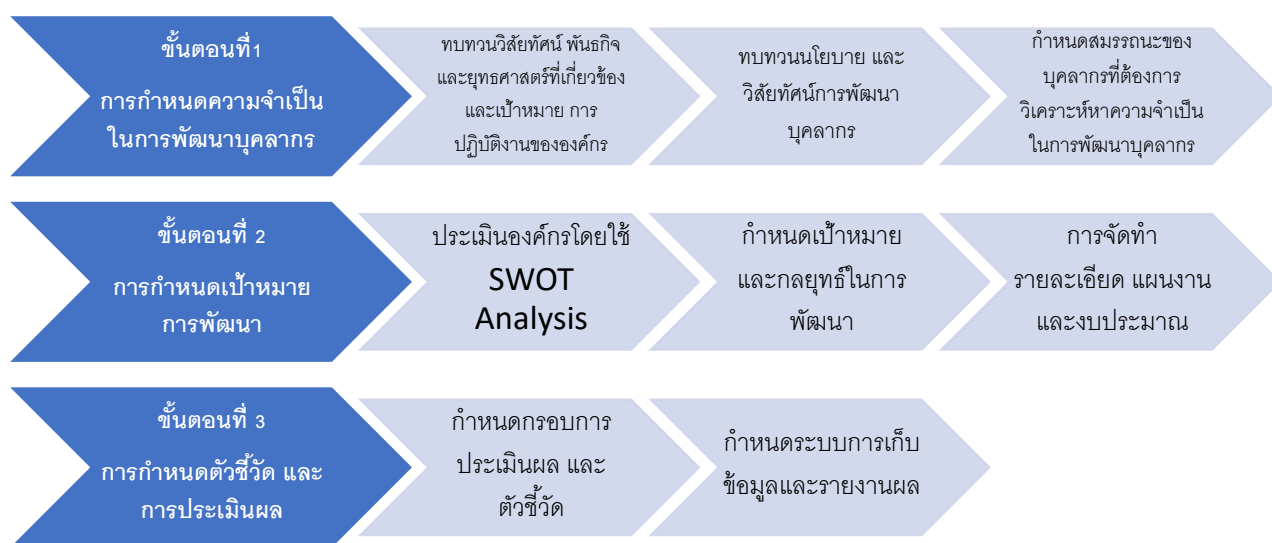
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย ประจำปี	ผลการ ดำเนินงาน	การบรรลุ เป้าหมาย
		3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้า ร่วมในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	บรรลุ
	3.2 เพื่อพัฒนาคณานิเทศศาสตร์ให้เป็น องค์กรแห่งการเรียนรู้ในระดับประเทศ	3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร ฯลฯ ให้แก่หน่วยงาน ภายนอก	2 คน	3 คน	บรรลุ
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนา ตนเองอยู่เสมอ	3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากร ที่มีการทำ IDP	ร้อยละ 50	ร้อยละ 100	บรรลุ
		3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนา ตนเองต่อคนต่อปี	30 ชม.	30 ชม.	บรรลุ
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในเชิงนวัตกรรมและ เทคโนโลยีรองรับการทำงานในยุค 4.0 (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่ เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร ในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากร ขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	3 เรื่อง	3 เรื่อง	บรรลุ
		4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับ รางวัล	1 เรื่อง	ร้อยละ 100	บรรลุ
		4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูก นำไปใช้ประโยชน์	1 เรื่อง	ร้อยละ 100	บรรลุ
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการ ทำงานในยุค 4.0	4.2.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ตามแผน 4.0	ร้อยละ 70	ร้อยละ 85	บรรลุ
		4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ	ร้อยละ 80	ร้อยละ 100	บรรลุ
		4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไป ใช้ประโยชน์	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	บรรลุ
		4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 80	ร้อยละ 85	บรรลุ
	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำ ความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุง และพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มี ประสิทธิภาพอยู่เสมอ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากร สามารถนำความรู้ไปใช้ในการ ปรับปรุงและพัฒนางาน	2 ชิ้น	2 ชิ้น	บรรลุ
		5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถ นำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนา งาน	5 คน	6 คน	บรรลุ

ส่วนที่ 1 ความเป็นมา

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคลได้ดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2562 โดยใช้กลไกการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อให้เกิดการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง แก่บุคลากรในทุกระดับ โดยงานพัฒนาและฝึกอบรมแบ่งงานหลักออกเป็น 2 ส่วนด้วยกันคือ 1) ดำเนินการพัฒนา และฝึกอบรมบุคลากร ประกอบด้วยการพัฒนาบุคลากรตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) การพัฒนาบุคลากรตามแผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี การเสนอเรื่องการพัฒนาบุคลากรจากภายนอก มหาวิทยาลัย การส่งบุคลากรเข้ารับการพัฒนาจากภายนอกมหาวิทยาลัย ฯลฯ 2) ดำเนินการเรื่องศึกษาต่อของ บุคลากร (การลา การขยายเวลา การรายงานตัวกลับ) การขออนุมัติให้บุคลากรเข้าร่วมประชุม/สัมมนา/ดูงาน/ ฝึกอบรม/ปฏิบัติการ วิจัย/เสนอผลงานทางวิชาการและอื่นๆ ในต่างประเทศ และการบริหารนักเรียนทุน การพัฒนา ทรัพยากรบุคคลดำเนินการตามแผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) โดยแบ่งการพัฒนาออกเป็น 3 หมวด คือ 1) Organization (ความรู้ความเข้าใจเพื่อการปฏิบัติงาน และบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ) 2) People (การพัฒนาตนเองและการพัฒนาทีมงาน) และ 3) Function (ความรู้ความสามารถ และทักษะในงานที่ปฏิบัติ รวมถึง คอมพิวเตอร์และภาษาอังกฤษ) ตามขีดความสามารถหลัก (Core Competency) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรใน การบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นระบบที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิง ยุทธศาสตร์ และมีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมี คุณภาพชีวิตที่ดี

ส่วนที่ 2 กระบวนการพัฒนาบุคลากร

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2561-2564 สู่การปฏิบัติ โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

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

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่

คณะได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากรในการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาล บุคคล พ.ศ. 2561-2564 เมื่อวันที่ 25 เมษายน 2561 ณ โรงแรมหาดแก้วรีสอร์ท

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนด ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์

4. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 5 ปี คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2556 – 2560 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็น แนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อัน เป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและ จัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่ เกี่ยวข้องกับการพัฒนาศูนย์พยาบาล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนา บุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้า ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจน กลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

2. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนา ศูนย์พยาบาล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

ส่วนที่ 3 ผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 1 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน	อัตรา	รวม	เงิน	เงิน	อัตรา	รวม		
	แผ่นดิน	ว่าง		แผ่นดิน	รายได้	ว่าง			
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 30 เม.ย. 2563

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

ตารางที่ 2 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 30 เม.ย. 2563

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 44 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 72.73 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 27.27 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55 และเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 54.55

ตารางที่ 3 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 4 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 5 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 6 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 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

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

ข้อมูล ณ วันที่ 30 เม.ย. 2563

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

ตารางที่ 8 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 30 เม.ย. 2563

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

ตารางที่ 9 สรุปผลการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามจำนวนและร้อยละความสำเร็จของแผน
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/โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ	10	8	80.00

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มีนาคม 2563

ในภาพรวมการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563) พบว่า บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100 โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 175,527.45 บาท คิดเป็นร้อยละ 16.29 (หลายโครงการอยู่ระหว่างการดำเนินการเบิกจ่ายเงิน) และมีการจัดกิจกรรม/โครงการตามแผน จำนวน 8 กิจกรรม/โครงการ คิดเป็นร้อยละ 80 ทั้งนี้ เนื่องจากการปรับแผนการดำเนินงานอันเนื่องมาจากสถานการณ์ COVID-19 ซึ่งบุคลากรส่วนใหญ่วางแผนไปพัฒนาตนเองในช่วงปิดภาคเรียน และกำหนดจากโครงการในช่วงปิดภาคเรียน

ตารางที่ 10 ผลการดำเนินงานจำแนกตาม กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 รอบ 6 เดือน (1 ต.ค. 2562 – 30 มี.ค. 2563)

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาระบบ HRD ให้ ได้ตามมาตรฐาน EdPEX (สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ ที่ 4 การบริหารจัดการ เพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	1.1 เพื่อออกแบบระบบการ พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้ สอดคล้องกับมาตรฐาน EdPEX	· การให้การศึกษา · การฝึกอบรม · การรู้จักผ่านระบบเส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้	1.1.1 จำนวนเรื่องที่มีการออกแบบ ระบบ HRD ที่สอดคล้องกับเกณฑ์ มาตรฐาน	1 เรื่อง	1 เรื่อง	1. โครงการพัฒนาบุคลากร ด้วย IDP (5.2 ข)	56,820	5-6 พ.ย. 2563	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน	· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มาก ขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึก ปฏิบัติมากขึ้น · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ ประสบผลสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคล และกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมใน หลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหาร หรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงการส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill	2.1.1 ร้อยละของหลักสูตรที่จัดได้ ตามแผน 2.1.2 ร้อยละหรือจำนวนของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผน <i>ก) ประเภทบริหาร</i> - ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี)	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100 1 คน	ร้อยละ 100 ร้อยละ 100 1 คน	- ผู้บริหารระดับต้น (คณบดี) 1. อบรมภายในมหาวิทยาลัย ผู้ประเมินคุณภาพการศึกษา ตามแนวทาง EdPEX 2. ประชุมเชิงปฏิบัติการ การพัฒนาคุณภาพองค์การ ทางการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX 3. เข้าร่วมปรากฏาพิเศษ เรื่อง Transforming University for the Future บทบาทใหม่มหาวิทยาลัยเพื่อ พัฒนาพื้นที่	2,120 8,980 10,590	ต.ค.62-มี.ค.63 ต.ค.62-มี.ค.63 9-11 ม.ค. 63 20-21 ก.พ. 63 5 มี.ค. 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ข) ประเภทอำนวยการ - อำนวยการระดับต้น (รองคณบดี, ผช.คณบดี, หัวหน้าสำนักงาน	6 คน	6 คน	1. ฝึกอบรมหลักสูตรเตรียม ผู้บริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ		ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ)	- หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชา ทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชา และผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการ ฝึกอบรมในบางหลักสูตร	ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์	1 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ		ต.ค.62	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 คน	10 คน	2. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง		ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
			อาจารย์	20 คน	14 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง		ต.ค.61	
						1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ		ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้
						2. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ ดีในการวิจัย 3. โครงการฝึกอบรมการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อ ขอรับทุน*		ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย
						4. โครงการแลกเปลี่ยน อาจารย์กับมหาวิทยาลัยใน ต่างประเทศ 5. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ ดีในการจัดการเรียนการสอน	8,030	ต.ค.62-มี.ค.63	ผู้ช่วยคณบดี (อ.หทัยกาญจน์) รองคณบดี(ผศ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
					ปรับแผน	6. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ ปรึกษา* 7. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ		พ.ค.-ก.ย 63 ต.ค. 62	ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์)/ งานบริการการศึกษา รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้ เป็นไปตามแผน (ต่อ)		ง) <u>ประเภทวิชาการ</u> สายสนับสนุน ชำนาญการพิเศษ	13 คน 1 คน	-	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญ การในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ ชำนาญการ		ต.ค.62 ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			ชำนาญการ	2 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญ การในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ ชำนาญการ	3,000	ต.ค.62 5-6 มี.ค. 63	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี (อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			ปฏิบัติการ	10 คน	12 คน	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 2. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน ประจำ 3. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัยเพื่อ พัฒนางานประจำ และเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	7,800 7,120	ต.ค.62-มี.ค.63 ต.ค.62-มี.ค.63 พ.ย.62-ม.ค.63	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
						4. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ 5. มอบหมาย TOR ผลักดันผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น		ต.ค.62-มี.ค.63 ต.ค.62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.1 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผน (ต่อ)		2.1.3 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ 2.1.4 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 2.1.5 ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 85 ร้อยละ 100 ร้อยละ 85			ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
	2.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในทุกระดับให้มีความสามารถสูงในการทำงานให้บรรลุตามเป้าหมาย	· การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · พี่สอนน้อง โดยทำทีมที่ปรึกษา · การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น	2.2.1 ร้อยละของ Productivity ของบุคลากรที่เพิ่มขึ้นในการวิจัยหรือนวัตกรรม 2.2.2 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการผลิตบัณฑิต	ร้อยละ 15 ร้อยละ 85	ร้อยละ 100 ร้อยละ 85	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ 2. กิจกรรมนักวิจัยพี่เลี้ยง		พ.ค.-ก.ย 63 ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.ศุภวีร์)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย
		· การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงานจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น	2.2.3 ร้อยละความสำเร็จที่บุคลากรสามารถช่วยผลักดันให้องค์กรบรรลุเป้าหมายในเรื่องการบริการวิชาการ	ร้อยละ 90	ร้อยละ 90	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นด้านการเรียนการสอน 1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากรดีเด่นด้านการบริการวิชาการ		พ.ค.-ก.ย 63 พ.ค.-ก.ย 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบริการการศึกษา รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบริการวิชาการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
	2.3 เพื่อยกระดับขีด ความสามารถของบุคลากรให้ เป็นต้นแบบความสำเร็จของการ วิจัยเพื่อรับใช้สังคม	· การสร้างรางวัลใจ · การนำบุคลากรที่ได้รับรางวัลมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้	2.3.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัล ระดับชาติหรือนานาชาติ	3 คน	2 คน	1. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ แนวปฏิบัติที่ดีการสร้าง งานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนา งานประจำ 2. กิจกรรมเชิดชูเกียรติบุคลากร การดีเด่นด้านการวิจัยรับใช้ สังคม*		พ.ค.-ก.ย 63 พ.ค.-ก.ย 63	รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.4 เพื่อสร้างสมรรถนะของ บุคลากรในการทำงานร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญระดับสากล	· นำบุคคลที่ได้ทำงานกับผู้เชี่ยวชาญ มาถ่ายทอดความรู้และ ประสบการณ์ให้แก่ผู้อื่น	2.4.1 จำนวนบุคลากรที่มีขีด ความสามารถในการทำงานร่วมกับ ผู้เชี่ยวชาญในต่างประเทศ	2 คน	4 คน	1. การแลกเปลี่ยนบุคลากร 2. Shadowing Program		ต.ค.62-มี.ค.63	ผู้ช่วยคณบดี (อ.หทัยกาญจน์)/ งานวิเทศสัมพันธ์
	2.5 เพื่อสนับสนุนด้านการศึกษา แก่บุคลากรทั้งในและ ต่างประเทศ	· จัดสรรงบประมาณในทุกปี · การมอบหมายงาน (รายบุคคล)	2.5.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับ ทุนการศึกษาจากแหล่งอื่น	1 คน	1 คน	1. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง 2. กิจกรรมประชาสัมพันธ์ แหล่งทุนการศึกษาจาก ภายนอก		พ.ค.-ก.ย 63	รองคณบดี (ผศ.ภุชญา)/ งานบุคคล
	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ	· จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับ ตำแหน่งระดับบริหาร	2.6.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	5 คน	11 คน	1. โครงการเตรียมความพร้อม ผู้บริหาร ม.ทักษิณ 2. ศึกษาดูงานจากหน่วยงาน ต้นแบบ* 3. มอบหมายงานที่ท้าทาย เพื่อพัฒนาศักยภาพผู้นำ		พ.ค.-ก.ย 63	รองคณบดี (ผศ.ภุชญา)/ งานบุคคล
			ค) ประเภทวิชาการ สายคณาจารย์ ศาสตราจารย์	1 คน	-	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง		ต.ค. 62 พ.ค.-ก.ย 63	รองคณบดี (ผศ.ภุชญา)/ งานบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
			ผู้ช่วยศาสตราจารย์	5 คน	10 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการในระดับชาติ และนานาชาติ 2. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง		ต.ค. 62 ต.ค. 62-ก.ย. 63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)			อาจารย์	20 คน	14	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 2. ส่งเสริมและสนับสนุน การศึกษาต่อตามแผนพัฒนา ตนเอง 3. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ ดีในการวิจัย 4. โครงการฝึกอบรมการเขียน ข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อ ขอรับทุน* 5. โครงการแลกเปลี่ยน อาจารย์กับมหาวิทยาลัยใน ต่างประเทศ 6. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ ดีในการจัดการเรียนการสอน 7. โครงการสัมนาอาจารย์ที่ ปรึกษา* 8. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ	8,030	ม.ค.-มี.ค.63 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.-พ.ค.63 พ.ค.-ก.ย.63 ต.ค.62-ก.ย.63 ต.ค.62-มี.ค.63 พ.ค.-ก.ย.63 ต.ค. 62	รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้ รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย ผู้ช่วยคณบดี (อ.หทัยกาญจน์)/ งานวิเทศสัมพันธ์ รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานวิจัย ประธานสาขาวิชา นิติศาสตร์/งานบริการ การศึกษา รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)	2.6 สนับสนุนให้บุคลากรมี ความก้าวหน้าในสายวิชาชีพ (ต่อ)		ง) ประเภทวิชาการ สายสนับสนุน	13 คน					
			ชำนาญการพิเศษ	1 คน	-	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญ การในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ ชำนาญการ		ด.ค.62 ด.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ
			ชำนาญการ	2 คน	1 คน	1. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2. ฝึกอบรมตามความชำนาญ การในงาน 3. วิทยากรให้ความรู้ในงานที่ ชำนาญการ	3,000	ด.ค.62 ด.ค.62-มี.ค.63 ด.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ
			ปฏิบัติการ	10 คน	12 คน	1. ฝึกอบรมเพื่อพัฒนางาน ประจำ 2. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 3. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัย เพื่อ พัฒนางานประจำ และเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 4. มอบหมาย TOR ผลักดัน ผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	7,800 7,120	ด.ค.62-มี.ค.63 ด.ค.62-มี.ค.63 พ.ย.62-ม.ค.63 ด.ค.62	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานจัดการความรู้ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล

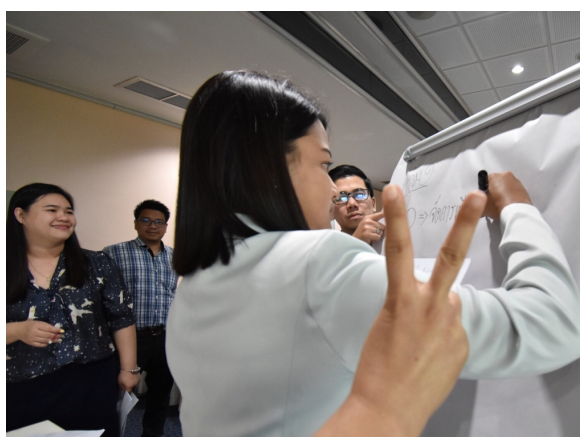
ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาขีด ความสามารถของ บุคลากรให้อยู่ในระดับสูง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ ของคณะ) (ต่อ)		ครอบคลุมการเข้าสู่ระดับตำแหน่ง ที่สูงขึ้นทั้งภายในแห่งเดียวกันและ ข้ามแห่ง · ดูฐานข้อมูลการครองระดับ ตำแหน่ง · ประชาสัมพันธ์การ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรเพื่อ การเลื่อนระดับตำแหน่ง · การฝึกอบรม · การศึกษาดูงาน · การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร · Job Empowerment	2.6.2 จำนวนโครงการที่มีการพัฒนา บุคลากรเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่ สูงขึ้น 2.6.3 จำนวนพนักงานที่ได้รับการ เตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ระดับ ตำแหน่งที่สูงขึ้น 2.6.4 จำนวนหลักสูตรที่สนับสนุน บุคลากรที่เป็น Talented Person ขององค์กร	1 โครงการ 25 คน 3 หลักสูตร	1 โครงการ 37 คน 3 หลักสูตร	1. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล 2. โครงการสร้างระบบ Talent Management - ด้านการเรียนการสอน - ด้านการวิจัย - ด้านการบริการวิชาการ - ด้านบริหารจัดการ	56,820	ต.ค.62-มี.ค.63 ต.ค.62-มี.ค.63 5-6 พ.ย. 62 ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี(อ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
3. การจัดการความรู้เพื่อ การเป็นองค์กรชั้นนำแห่ง การเรียนรู้ (สนับสนุนทุก ยุทธศาสตร์ของคณะ)	3.1 เพื่อส่งเสริมให้มีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร	· การจัดการความรู้เน้น Implicit Knowledge จากคนเก่งอย่าง ต่อเนื่อง · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับองค์กรที่ เป็นต้นแบบทั้งในและต่างประเทศ · การจัดทำ KM Web ให้เป็น · การจัดทำ Content ให้มีความ ทันสมัยอยู่เสมอ · จัดทำ COP Online · e-Learningหมวดหมู่	3.1.1 จำนวนประเด็นความรู้ที่มีการ จัดแลกเปลี่ยนรู้ทั้งภายในและ ภายนอกองค์กร 3.1.2 ร้อยละของความรู้ที่ได้รับจาก การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3.1.3 ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วม ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	7 ประเด็น ร้อยละ 90 ร้อยละ 80	4 ประเด็น ร้อยละ 95 ร้อยละ 100	1. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างงานวิจัยรับใช้สังคม/ พัฒนางานประจำ 2. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ ดีในการจัดการเรียนการสอน	8,030	ต.ค.62-มี.ค.63 ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.ศุภวีร์)/ งานจัดการความรู้

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. การจัดการความรู้เพื่อ การเป็นองค์กรชั้นนำแห่ง การเรียนรู้ (สนับสนุนทุก ยุทธศาสตร์ของคณะ) (ต่อ)	3.2 เพื่อพัฒนาคณะนิติศาสตร์ให้ เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ใน ระดับประเทศ		3.2.1 จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิญ เป็นผู้ทรงคุณวุฒิ ที่ปรึกษา วิทยากร สาขาให้แก่หน่วยงานภายนอก	2 คน	3 คน			ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ งานบุคคล
	3.3 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมี การพัฒนาตนเองอยู่เสมอ		3.3.1 ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ มีการทำ IDP 3.3.2 จำนวนชั่วโมงที่มีการพัฒนา ตนเองต่อคนต่อปี	ร้อยละ 50 30 ชม./ คน/ปี	ร้อยละ 100 30 ชม./คน/ ปี	1. โครงการการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล	56,820	5-6 พ.ย.62 ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี (ผศ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ งานบุคคล รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
4. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในเชิง นวัตกรรมและเทคโนโลยี รองรับการทำงานใน ยุค 4.0 (สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่ 4 การ บริหารจัดการเพื่อ ดำเนินงานที่เป็นเลิศ)	4.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ของบุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้แก่องค์กร	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร	4.1.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากร ขององค์กรได้พัฒนาขึ้น 4.1.2 จำนวนนวัตกรรมที่ได้รับ รางวัล 4.1.3 จำนวนนวัตกรรมที่ได้ถูก นำไปใช้ประโยชน์	3 เรื่อง 1 เรื่อง 1 เรื่อง	3 เรื่อง - 3 เรื่อง	1. การพัฒนานวัตกรรม คณะนิติศาสตร์ 2. การประกวดนวัตกรรม คณะนิติศาสตร์		ต.ค.62-มี.ค.63	รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ ประธานสาขาวิชา/ หัวหน้าสำนักงานคณะ
	4.2 เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0	· การฝึกอบรม	4.2.1 ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาความรู้ตามแผน 4.0 4.2.2 ร้อยละความรู้ที่ได้รับ 4.2.3 ร้อยละของการนำความรู้ไปใช้ ประโยชน์ 4.2.4 ร้อยละความพึงพอใจของผู้ เข้ารับการพัฒนา	ร้อยละ 70 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80 ร้อยละ 80	ร้อยละ 100 ร้อยละ 85 ร้อยละ 100 ร้อยละ 85	1. โครงการพัฒนาบุคลากรให้ มีความรู้เกี่ยวกับการใช้ เทคโนโลยีเพื่อรองรับการ ทำงานในยุค 4.0 : การใช้ Webex Meeting ในการ จัดการเรียนการสอนออนไลน์ และการประชุมออนไลน์		มี.ค.-เม.ย 63	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานโสตทัศนศึกษา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
5. การนำความรู้จากการพัฒนาไปใช้การปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่อง (สนับสนุนทุกยุทธศาสตร์ของคณะ)	5.1 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการพัฒนาไปปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพอยู่เสมอ	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์การ	5.1.1 จำนวนชิ้นงานที่บุคลากรสามารถนำความรู้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางาน	2 ชิ้น	2 ชิ้น	1. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนาระบบการด้วยเครื่องมือ Lean		ต.ค.62-มี.ค.63	หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล
			5.1.2 จำนวนบุคลากรที่สามารถนำความรู้ไปปรับปรุงและพัฒนางาน	5 คน	6 คน	1. มอบหมาย TOR รายบุคคล		ต.ค. 62	รองคณบดี(ผศ.กฤษฎา)/ หัวหน้าสำนักงานคณะ/ งานบุคคล

สรุปกิจกรรมโครงการตามแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่จัดโดยคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

1. โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ 5 – 6 พฤศจิกายน 2563 ณ อาคารสัมมนาการ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อวางแผนการพัฒนาที่สอดคล้องกับความต้องการของแต่ละบุคคล 2) เพื่อพัฒนาความสามารถ และสมรรถนะตามความคาดหวังของแต่ละตำแหน่งงาน 3) เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ให้บรรลุตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561 - 2564 และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561 – 2564



2. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

จัดโครงการโครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ในระหว่างเดือนธันวาคม 2562 ถึง เดือนมีนาคม 2563 ณ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา มีวัตถุประสงค์เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการสามารถผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ และสามารถใช้งานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตาม แผนเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ โดยมีวิทยากรพี่เลี้ยง คือ ธรรมนูญ ขนอม เจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการพิเศษให้ ความอนุเคราะห์เป็นที่เลี้ยงในการผลิตผลงานของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง



3. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการจัดการเรียนการสอน

วันที่ 13 พฤศจิกายน 2562 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดโครงการการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจัดการเรียนการสอนแบบ Active Learning ระหว่างอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด - เลิศไพฑูรย์



4. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีเพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0 : การใช้ Webex Meeting ในการจัดการเรียนการสอนออนไลน์

วันที่ 18 มีนาคม 2563 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประชุมบุคลากรประจำคณะ เพื่อเตรียมความพร้อมการจัดการเรียนการสอนออนไลน์รับมือสถานการณ์โควิด - 19 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



5. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีการดำเนินงานวิจัยรับใช้สังคม/พัฒนางานประจำ

วันที่ 30 ตุลาคม 2562 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ จัดโครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี ประจำปีการศึกษา 2562 ประชุมเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง การจัดการความรู้ ประจำปีการศึกษา 2562 ทั้ง 5 ด้าน คือ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ ระบบสนับสนุน และ การพัฒนานวัตกรรม ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ และมีการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง



6. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย

ในระหว่างเดือนพฤศจิกายน 2562 – เดือนมีนาคม 2563 ได้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการวิจัย โดยเฉพาะด้านการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยมี รองศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค และ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ปพนธิ์ ธีระพันธ์ เป็นผู้ดำเนินการหลัก



7. โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ

เมื่อวันอังคารที่ 14 มกราคม 2563 ทีมคณะผู้บริหารเข้าทำ MOU ความร่วมมือทางวิชาการและกฎหมาย กับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ณ ห้องประชุมคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตพัทลุง



8. โครงการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ

ในระหว่างเดือนตุลาคม 2562 – เดือนมีนาคม 2563 ได้มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการพัฒนางานประจำ โดยมีหัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ และนายวิระ ชุมช่วย เป็นผู้ดำเนินการหลัก



ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะนิติศาสตร์



คำสั่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0082/2561

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์

พ.ศ. 2561-2564

เพื่อให้การจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 37 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 0323/2552 ลงวันที่ 6 มีนาคม พ.ศ. 2552 เรื่อง มอบอำนาจและภารกิจให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ดังรายชื่อต่อไปนี้

คณะกรรมการดำเนินงานโครงการ ดังนี้

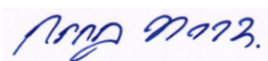
- | | |
|--|---------------|
| 1. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์
(อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์) | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์
(อาจารย์ปพนธีร์ ชีระพันธ์) | กรรมการ |
| 4. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์
(อาจารย์จิรนนท์ ไชยบุปผา) | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์
(อาจารย์เจษฎา ทองขาว) | กรรมการ |
| 6. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 7. อาจารย์ ดร.อุกฤษฏ์ มุสิกพันธ์ | กรรมการ |
| 8. อาจารย์ศาสตรา แก้วแพง | กรรมการ |
| 9. อาจารย์ณัฐกานต์ ดั่งปาน | กรรมการ |
| 10. นางสาวดุสิตา แก้วสมบุญ | กรรมการ |
| 11. นางสาวเพ็ญภา ไพยศาล | กรรมการ |
| 12. นายวีระ ชุมช่วย | กรรมการ |

- | | |
|--|----------------------------|
| 13. นายธานินทร์ เงินถาวร | กรรมการ |
| 14. นายณัฐวุฒิ ชัชวรงค์ | กรรมการ |
| 15. นายณัฐวุฒิ คงไช่ | กรรมการ |
| 16. นายเศกสิทธิ์ แก้วพิบูลย์ | กรรมการ |
| 17. นายกริธา รักเล่ง | กรรมการ |
| 18. นางจิรวรรณ คงเรือง | กรรมการ |
| 19. นายอนุชา ขุนแก้ว | กรรมการ |
| 20. นางสาวอติตา มุ่สา | กรรมการ |
| 21. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์
(อาจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล) | กรรมการและเลขานุการ |
| 22. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| 23. นางเมวดี ขวัญศรี | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ในการดำเนินโครงการให้เป็นไปด้วยความเรียบร้อย

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2561



(รองศาสตราจารย์กรกฎ ทองชะไค)

คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ