แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี

(พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

ประจำปีงบประมาณ 2561

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผ่านมติที่ประชุมเห็นชอบ จากการประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๓๐ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๑

ผ่านมติที่ประชุมเห็นชอบ จากการประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ ๑/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๙ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๑

คำนำ

ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประจำปีงบประมาณ 2561 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในการให้ความสำคัญของข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงอันสะท้อนให้เห็นปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากร นั้น คณะนิติศาสตร์ จึงมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ โดยเฉพาะสายผู้สอน ที่เป็นต้นแบบในการผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน สังคมต่อไป ต้องให้มีแนวทางในการปฏิบัติงานความก้าวหน้า และสวัสดิการ อันส่งไปถึงผลการปฏิบัติราชการ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ ประเด็นยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์	**1**
โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร	**3**
อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย	**4**
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)	**5**
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	6
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	7
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	8
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	9
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ 2560	**10**
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	11
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	12
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	13
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	14
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการ) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564**) ประจำปีงบประมาณ 2561**	**15**
หลักเกณฑ์การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564**) ประจำปีงบประมาณ 2561**	**16**

สารบัญ (ต่อ)

เรื่อง	หน้า
แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	**17**
ตารางสรุปแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะนิติศาสตร์	19
ตารางสรุปแผนการลาศึกษาต่อของอาจารย์คณะนิติศาสตร์	22
แผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	**24**
ตารางสรุปแผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	25
ภาคผนวก	**26**
แบบสำรวจความต้องการของอาจารย์และบุคลากร	27

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี
(พ.ศ. 2560 - 2564) คณะนิติศาสตร์

วิสัยทัศน์

บริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ

พันธกิจ

1. บริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อเสริมสร้างและพัฒนาบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนสวัสดิการ ขวัญ กำลังใจ และความมั่นคงในการทำงาน เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ยุทธศาสตร์

1. เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน
2. ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
3. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล
4. พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์

1.1 มีระบบและกลไกการบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงสังคมโลก (World Social)

1.2 มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

1.3 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม

2.1 มีการบูรณาการจัดการความรู้ด้านวิชาการและทักษะการทำงานร่วมกัน

3.1 บุคลากรไดรับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านภาษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และการสื่อสาร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ

3.2 ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง

4.1 บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างครบถ้วน

กลยุทธ์

1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

1.2 พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง

1.3 สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ

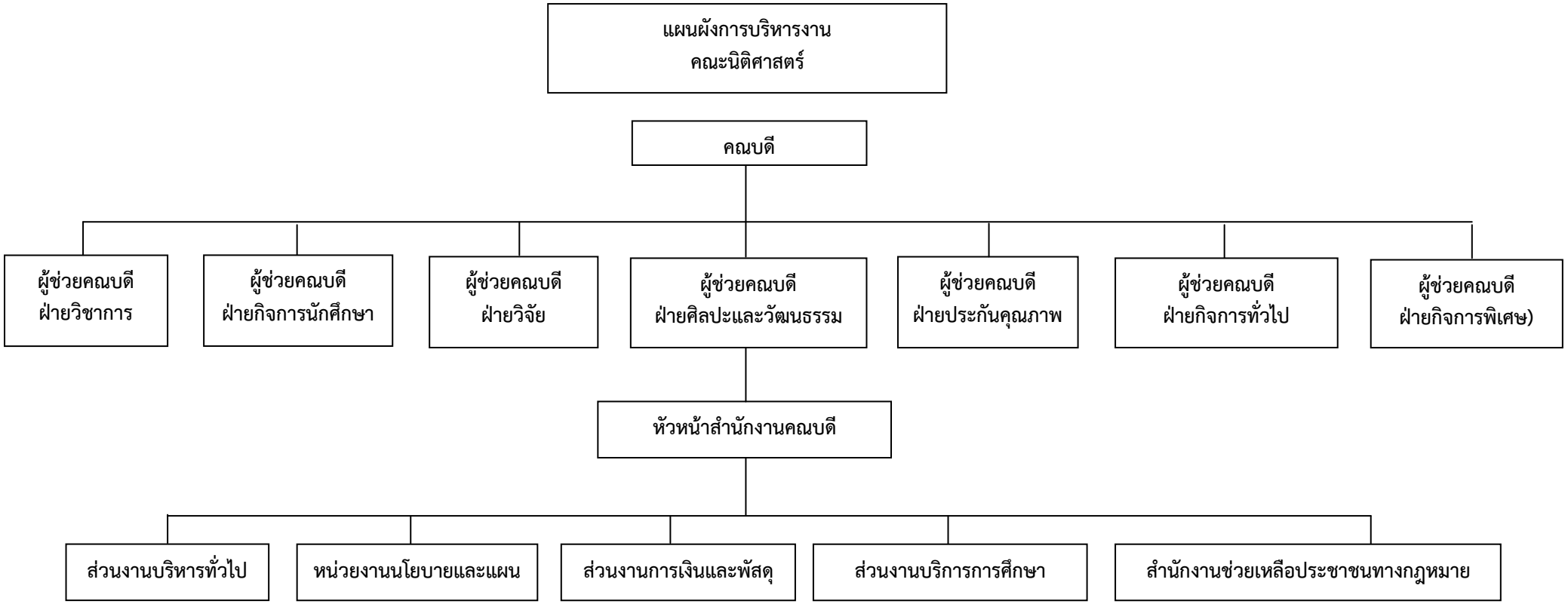
2.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน

3.1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรก้าวผู้ตำแหน่งผู้บริหาร

4.1 สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร

โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร



อัตลักษณ์และเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

1. อัตลักษณ์ “บัณฑิตย่อมฉลาดจัดการ” ภาษาอังกฤษใช้ว่า “Graduates Manage Wisely”

หมายความว่า ผู้เป็นบัณฑิตซึ่งเป็นผลผลิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีนั้นเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมบ่มเพาะทางด้านวิชาการและวิชาชีพในระดับสูง จึงเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาในการบริหารจัดการทุกสิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งความรู้ที่สำคัญของท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีและภาคตะวันออก มาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน บัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงได้รับการศึกษาอบรม ฝึกฝนเคี่ยวกรำอย่างหนัก ได้รับการหล่อหลอมให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาทุกอย่างได้อย่างดีจนตกผลึก นำไปสู่ความมีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเองและผู้อื่นได้อย่างดียิ่ง จนประสบความก้าวหน้าในวิชาชีพอันเป็นประจักษ์ชัดโดยทั่วไป ในขณะเดียวกันก็นับได้ว่าสอดคล้องถึงการที่สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก (เจริญ สุวฑฒโน) ปัจจุบันอายุ 99 ปี พรรษา 78 ปี เป็นสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ สถิต ณ วัดบวรนิเวศวิหาร ทรงดำรงตำแหน่งเมื่อ พ.ศ. 2532 ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ประทานคติธรรมประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2533 เป็นภาษาบาลีว่า “ปณฺฑิโต นิปุณ สวิเธติ” ซึ่งแปลว่า “บัณฑิตย่อมฉลาดจัดการ”

2. เอกลักษณ์ “ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออก” ภาษาอังกฤษใช้ว่า “Wisdom of the East”

หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคตะวันออก ที่มีชื่อเสียงเกริกไกร มีหลักสูตรและสาขาวิชาการต่าง ๆ อันหลากหลายและลุ่มลึกสามารถผลิตบัณฑิตเพื่อนำความรู้ดังกล่าวได้รับใช้ท้องถิ่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างอเนกอนันต์ จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลทั่วไปในภาคตะวันออกอย่างกว้างขวาง ที่มา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินีในรัชกาลที่ 7 พระราชทานวังสวนบ้านแก้ว อันเป็นวังที่ประทับและที่ทรงงานส่วนพระองค์ จำนวน 720 ไร่ ๓ งาน อันเปรียบประดุจปฐมบทของการสร้างองค์ความรู้อันทรงคุณค่ามหาศาลทั้งทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วัฒนธรรม สังคม การบริหารจัดการ ฯลฯ โดยพระองค์ทรงเปรียบประดุจองค์บรมครู ผู้ชี้นำการนำศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้มาสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่ประชาชนชาวจังหวัดจันทบุรี และภาคตะวันออกจนกระทั่งวังสวนบ้านแก้วได้แผ่กิ่งก้านสาขาอันโอฬารนำไปสู่ความเป็นวิทยาลัยครูจันทบุรี วิทยาลัยรำไพพรรณี สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี และมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในปัจจุบันซึ่งได้มีการฝึกสอนในหลักสูตร และสาขาวิชาการต่าง ๆ อันเป็นความต้องการของเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น สรรสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ และมีภูมิธรรมออกไปรับใช้ประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นและในระดับชาติอยู่อย่างไม่จบไม่สิ้น ในห้วงระยะเวลา 40 ปี จนได้รับการกล่าวขวัญจากประชาชนว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นศักดิ์ศรีทางวิชาการแห่งบูรพาทิศอย่างแท้จริง

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี
(พ.ศ. 2560 - 2564) คณะนิติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. มีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (World Social)	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	1	1	1	1	1	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	70	80	90	100			
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.1 คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คู่มือ	1	1	1	1	1	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. มีการบูรณาการจัดการความรู้ด้านวิชาการและทักษะการทำงานร่วมกัน	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ในการทำงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80	1. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านภาษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และการสื่อสาร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ	ร้อยละ	60	65	70	75	80	1. การพัฒนาสมรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ	ร้อยละ	60	65	70	75	80		สายสนับสนุน	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	1.3 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	20	20	30	30		บุสายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
	1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายสนับสนุน	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	1.5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
	1.6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายสนับสนุน	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
	1.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายสนับสนุน	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
	1.9 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	2	3	5	7	9		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร (ต้น/กลาง/สูง)	คน	1	2	3	4	5	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	- สายวิชาการ - สายสนับสนุน	- ผู้ช่วยคณบดี - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างครบถ้วน	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะ	ร้อยละ	75	80	80	80	80	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน)
ประจำปีงบประมาณ 2561

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. มีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก(World Social)	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	70	-	-	
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้สอดคดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
43 มีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการและการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.1 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คู่มือ	1	-	-	- คณบดี - ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. มีการบูรณาการจัดการความรู้ด้านวิชาการและทักษะการทำงานร่วมกัน	1. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมในกิจกรรมการจัดการความรู้ในการทำงาน	ร้อยละ	80	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านภาษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และการสื่อสาร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1. การพัฒนาสมรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ	ร้อยละ	65	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อตามแผนการลาศึกษาต่อ	ร้อยละ	65	-		- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.3 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	-		- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		1.6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	-		- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	ร้อยละ	85	75,000		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		1.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	ร้อยละ	85			- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.9 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	3	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร (ต้น/กลาง/สูง)	คน	2	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างครบถ้วน	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะ	ร้อยละ	80	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)
ประจำปีงบประมาณ 2561 คณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ ให้หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีกำหนด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะประกอบไปด้วย

1. คู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ผู้บริหารที่เป็นบุคลากรสายการสอน)
2. คู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการ (ข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ)
3. ข้อบังคับ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555
4. ประกาศ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา และพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2557
5. ประกาศ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะขั้นต่ำสมรรถนะหลัก สมรรถนะประจำสายงาน และสมรรถนะทางการบริหาร
6. ข้อบังคับ ว่าด้วย เกณฑ์มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่ง ผศ. แรศ. (ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2557
7. ข้อบังคับ ว่าด้วย มาตรฐานภาระงานวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560
8. ประกาศ เรื่อง การกำหนดเกณฑ์ภาระงานของคณาจารย์ 2555

โดยสามารถ ดาวน์โหลด ได้จากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี http://www.personal.rbru.ac.th

หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)
ประจำปีงบประมาณ 2561 คณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ ให้หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน และพนักงานราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีกำหนด เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกัน ซึ่งจะประกอบไปด้วย

1. คู่มือประเมินผลการปฏิบัติราชการ (พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน)
2. ประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ
3. คำอธิบายประกาศคณะกรรมการบริหารพนักงานราชการ เรื่อง แนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานราชการ พ.ศ. 2554.

โดยสามารถ ดาวน์โหลด ได้จากเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี http://www.personal.rbru.ac.th

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563)
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ (พ.ศ. 2560 - 2564) และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักสูตร	ชื่อ - สกุล	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ (ปี พ.ศ.)					การลาศึกษาต่อ (ปีการศึกษา)					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	2559	2560	2561	2562	2563	
นิติศาสตรบัณฑิต	1. อ.อุลิช ดิษฐปราณีต	ผศ.										
	2. อ.ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		ผศ.				ป.เอก					
	3. อ.อดิศร กุลวิทิต				ผศ.							ลาศึกษาต่อ ตั้งแต่ปี 2558
	4. อ.กุลปราณี ศรีใย				ผศ.							ป.เอก 2565
	5. อ.ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์			ผศ.				ป.เอก				
	6. อ.ชินะกานต์ แสงอำนาจ		ผศ.							ป.เอก		
	7. อ.พรรณรัตน์ โสธรประภากร	ผศ.										
	8. อ.นิติณัฏฐ์ นุเวศษ์วงกมล	ผศ.									ป.เอก	
	9. อ.ใยแก้ว ศีลรักษ์		ผศ.									

ตารางสรุปแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์คณะนิติศาสตร์ 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะนิติศาสตร์	2560	2561	2562	2563	2564	หมายเหตุ
1. อ.ดร.อุลิช ดิษฐปราณีต	ผศ.					
2. อ.ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		ผศ.				
3. อ.อดิศร กุลวิทิต				ผศ.		
4. อ.กุลปราณี ศรีไย				ผศ.		
5. อ.ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์			ผศ.			
6. อ.ชินะกานต์ แสงอำนาจ		ผศ.				
7. อ.พรรณรัตน์ โสธรประภากร	ผศ.					
8. อ.นิติณัฏฐ์ นุเวศษ์วงกมล	ผศ.					
9. อ.ดร.ใยแก้ว ศีลรักษ์		ผศ.				
รวม ผู้ช่วยศาสตราจารย์	3	3	1	2	-	
รวม รองศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	
รวม ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-	
รวม	3	3	1	2	-	

รายละเอียดส่วนบุคคลการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. 2560 - 2564 คณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์	พ.ศ. 2560*			รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.			
1. อาจารย์ ดร.อุลิช ดิษฐปราณีต	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์พรรณรัตน์ โสธรประภากร	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
3. อาจารย์นิติณัฏฐ์ นุเวศวงษ์กมล	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
รวม	**3**				**90,000**	
รวมทั้งหมด	**3**				**90,000**	

คณะนิติศาสตร์	พ.ศ. 2561*			รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.			
1. อาจารย์ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์ ดร.ใยแก้ว ศีลรักษ์	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
3. อาจารย์ชินะกานต์ แสงอำนาจ	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
รวม	**3**				**90,000**	
รวมทั้งหมด	**3**				**90,000**	

คณะนิติศาสตร์	พ.ศ. 2562*			รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.			
1. อาจารย์ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
รวม	**1**				**30,000**	
รวมทั้งหมด	**1**				**30,000**	

คณะนิติศาสตร์	พ.ศ. 2563*			รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.			
1. อาจารย์อดิศร กุลวิทิต	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
2. อาจารย์กุลปราณี ศรีใย	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
รวม	**2**				**60,000**	
รวมทั้งหมด	**2**				**60,000**	

ตารางสรุปแผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

คณะนิติศาสตร์	ปีการศึกษา				
	2559	2560	2561	2562	2563
1. อาจารย์ ดร.อุลิช ดิษฐปราณีต					
2. อาจารย์ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย	ป.เอก				
3. อาจารย์อดิศร กุลวิทิต					
4. อาจารย์กุลปราณี ศรีใย (ศึกษาต่อปี 2565)					
5. อาจารย์ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์		ป.เอก			
6. อาจารย์ชินะกานต์ แสงอำนาจ				ป.เอก	
7. อาจารย์พรรณรัตน์ โสธรประภากร					
8. อาจารย์นิติณัฏฐ์ นุเวศษ์วงกมล					ป.เอก
9. อาจารย์ ดร.ใยแก้ว ศีลรักษ์					
รวม ป.โท	-	-	-	-	-
รวม ป.เอก	1	1	-	1	1
รวม	1	1	-	1	1

รายละเอียดส่วนบุคคลที่ลาศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2559 - 2563 คณะนิติศาสตร์

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษา 2559*		รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. อาจารย์ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		✓	1. เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย	-	ม.ราชภัฏรำไพพรรณี

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษา 2560*		รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. อาจารย์ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์		✓	1. เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย	-	ม.ในประเทศ

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษา 2562*		รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. อาจารย์ชินะกานต์ แสงอำนาจ		✓	1. เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย	-	ม.ในประเทศ

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษา 2563*		รายละเอียดส่วนบุคคล (เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ปริญญาโท	ปริญญาเอก			
1. อาจารย์นิติณัฏฐ์ นุเวศวงษ์กมล		✓	1. เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ 2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย	-	ม.ในประเทศ

แผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีการศึกษา 2559 – 2563)
พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)

ตารางสรุปแผนการลาศึกษาต่อ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) 5 ปี

ปีการศึกษา 2559 - 2563

ชื่อ/สกุล	หลักสูตรที่ลาศึกษาต่อ	ปีที่ลาศึกษาต่อ (ป.โท)					เหตุผลความจำเป็น	งบประมาณ	หมายเหตุ
		59	60	61	62	63			
นางสาวภาพิมล พฤกษากิจ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศศาสตร์ ม.สุโขทัยธรรมาธิราช						เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน	ส่วนตัว	เรียนแล้วเมื่อปี 2557
นางสาวจิรนันท์ นิยมนา	อาชีวอนามัย								
นางวรัญญา ตันอุตม์	นิติศาสตร์				/		เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการปฏิบัติงาน	-	
นางสาวภัคภร แซ่ห่าน	บริหารทรัพยากรมนุษย์								
นางกาญจลักษณ์ พรรครัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี								

ภาคผนวก