



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี

(พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

ประจำปีงบประมาณ 2563

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ครั้งที่ 5/2562 เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน พ.ศ. 2562 ณ สำนักงานคณบดีคณะนิติศาสตร์

ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ 4/2562 เมื่อวันที่ 13 ธันวาคม พ.ศ. 2562 ณ สำนักงานคณบดีคณะนิติศาสตร์

คำนำ

ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประจำปีงบประมาณ 2563 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในการให้ความสำคัญของ ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงอันสะท้อนให้เห็นปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากร นั้น คณะนิติศาสตร์ จึงมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาและปรับปรุง กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ โดยเฉพาะสายผู้สอน ที่เป็นต้นแบบในการผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน สักคมต่อไป ต้องให้มีแนวทางในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ อันส่งผลถึงผลการปฏิบัติราชการ

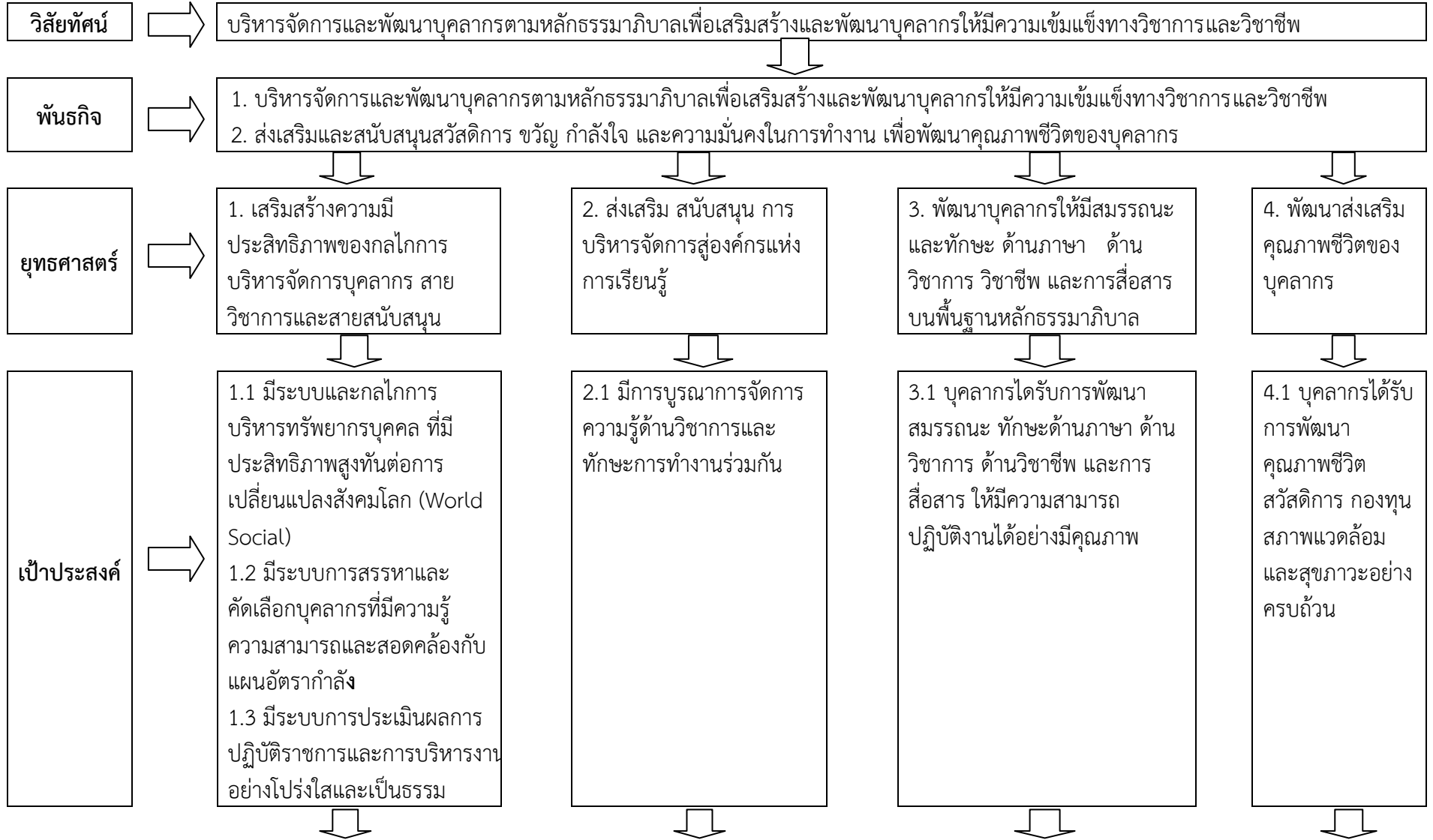
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

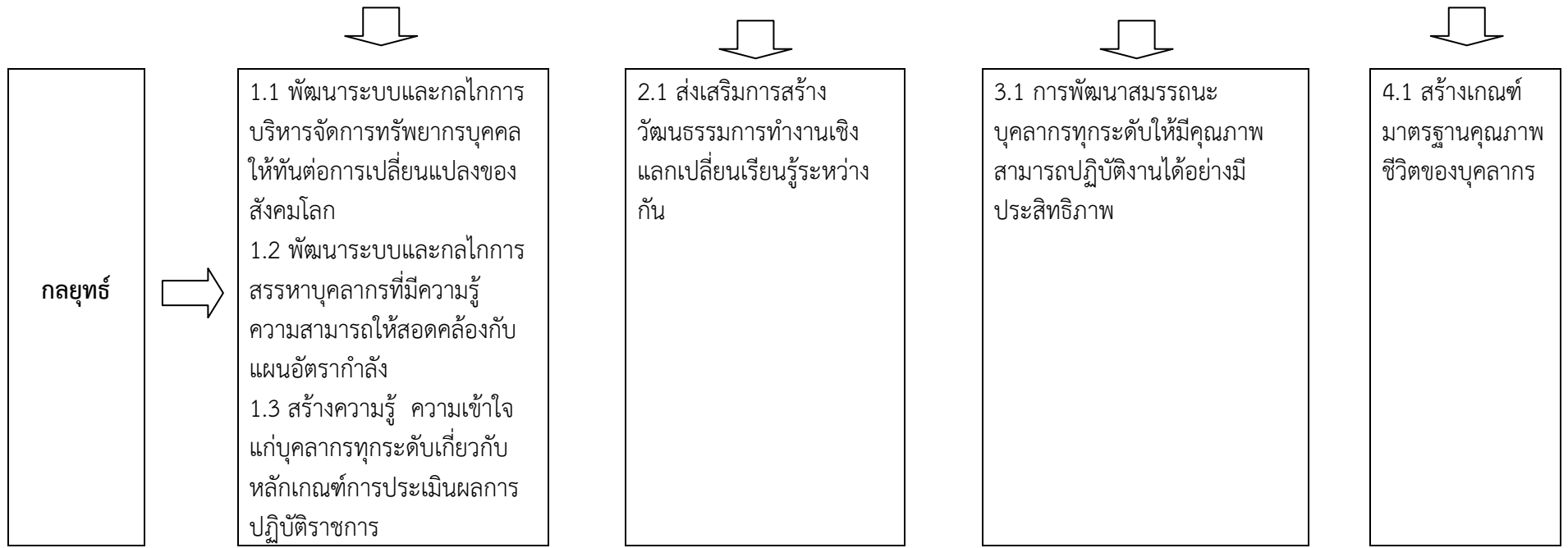
สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์	1
โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร	3
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)	4
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	5
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	6
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	6
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	7
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ 2563	8
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	9
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	9
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	10
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	10
แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 – 2564) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	11
แผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 – 2564) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	12
ภาคผนวก	13
แบบสำรวจความต้องการของอาจารย์และบุคลากร	14

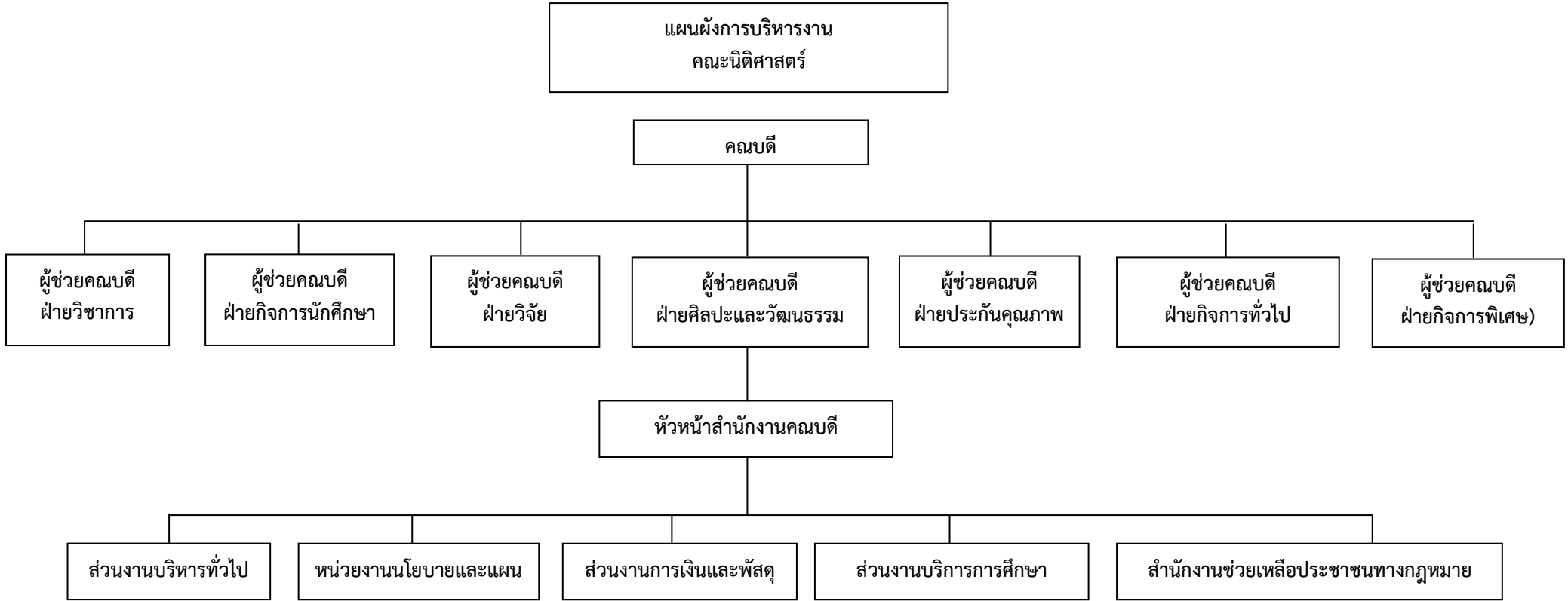
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564) คณะนิติศาสตร์





โครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหาร



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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

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	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงานคณบดี
	1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	70	80	80	85			
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงานคณบดี
3. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติราชการและการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.1 คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คู่มือ	1	1	1	1	1	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงานคณบดี

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	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงาน คณบดี

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 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	คน	-	-	2	-	4	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	บุสยวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน
	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	-	-	-	2	-		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคณบดี
	1.3 จำนวนของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	20 (ร้อยละ)	20 (ร้อยละ)	20 (ร้อยละ)	2	2		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคณบดี
	1.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	คน	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	88 (ร้อยละ)	5	5		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน
	1.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	คน	85 (ร้อยละ)	85 (ร้อยละ)	88 (ร้อยละ)	2	2		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคณบดี
	1.6 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	2	3	5	7	9		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน

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 2563

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. มีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก(World Social)	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	80	-	-	
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
3. 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 ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	2	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน	
		1.2 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	2	-	-	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี	
		1.3 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	คน	5	49,300	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	คน	2		-	-	- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
		1.5 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	7	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน	

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

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักสูตร	ชื่อ - สกุล	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					การลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ
		2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564	
นิติศาสตรบัณฑิต	1. อ.ดร.อุลธิช ดิษฐปรานีต	ผศ.										
	2. ผศ.พรพรรณรัตน์ โสธรประภากร	ผศ.		รศ								
	3. ผศ.ฐิติรัตน์ อธิธิมีชัย		ผศ.				ป.เอก					
	4. อ.ดร.อดิศร กุลวิทิต					ผศ.						
	5. อ.กุลปรานี ศรีโย			ผศ.								ป.เอก 2565
	6. อ.ชินะกานต์ แสงอำนาจ		ผศ.			ผศ.					ป.เอก	
	7. อ.ทรงพร ประมาณ					ผศ.						
	8. อ.อาทิตยา โภคสุทธิ					ผศ.		ป.เอก				
	9. อ.ชฎานาภา ลมัยวงษ์											
	10. อ.ดร.วิศิษศักดิ์ เนืองนอง					ผศ.						

แผนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชื่อ - สกุล	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					การลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ
	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564	
1. นางสาวภัคกร แซ่ห่าน	-	-	-	ชำนาญการ		-	-	-	-	-	
2. นางกาญจลักษณ์ พรรครัตน์	-	-	-	ชำนาญการ	-	-	-	-	-	-	
3. นางสาวฉวีวรรณ รัตนมิตร	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ข้าราชการ
4. นางสาวปิยธิดา ทิพจินดา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	ลูกจ้างชั่วคราว

ภาคผนวก