



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี

(พ.ศ. 2560 - 2564)

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

ประจำปีงบประมาณ 2562

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารคณะ ครั้งที่ ๖/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๑๔ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ สำนักงานคณะนิติศาสตร์  
ผ่านมติที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ครั้งที่ ๔/๒๕๖๑ เมื่อวันที่ ๒๖ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๑ ณ สำนักงานคณะนิติศาสตร์

## คำนำ

ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) ประจำปีงบประมาณ 2562 มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ในการให้ความสำคัญของข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงอันสะท้อนให้เห็นปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากร นั้น คณะนิติศาสตร์ จึงมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาและปรับปรุงกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ โดยเฉพาะสายผู้สอน ที่เป็นต้นแบบในการผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน สังคมต่อไป ต้องให้มีความก้าวหน้าในการทำงาน ความก้าวหน้า และสวัสดิการ อันส่งผลไปถึงผลการปฏิบัติงาน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

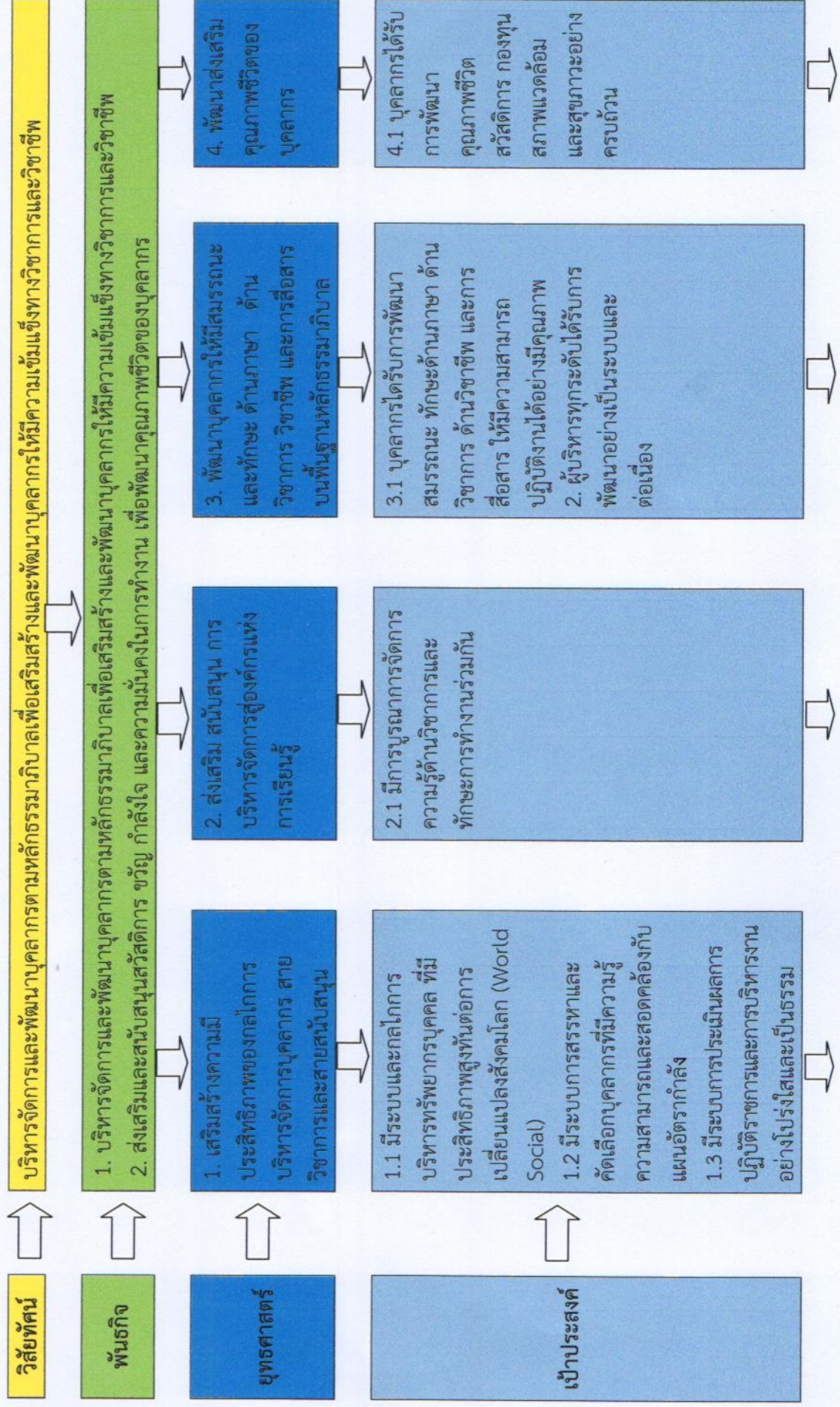


## สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์ แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี	1
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564)	3
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	4
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	5
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	6
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	7
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ 2562	8
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	9
ยุทธศาสตร์ที่ 2 ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้	10
ยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล	11
ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	12
แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และแผนลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายวิชาการ)	13
แผนการลาศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564) พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน)	14
ภาคผนวก	15
แบบสำรวจความต้องการของอาจารย์และบุคลากร	16



วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์  
 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี (พ.ศ. 2560 - 2564) คณะนิติศาสตร์





กลยุทธ์



- 1.1 พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก
- 1.2 พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง
- 1.3 สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน



- 2.1 ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน



- 3.1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร



- 4.1 สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) 5 ปี

(พ.ศ. 2560 - 2564) คณะนิติศาสตร์



ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างควมมีประสิทธิภพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

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 สำนักงาน คณบดี
	1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ร้อยละ	60	70	80	90	100			
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	1	1	1	1	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงาน คณบดี
3. มีระบบการประเมินผลการทำงานและการบริหารงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3.1 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติงาน	คู่มือ	1	1	1	1	1	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน	คณาจารย์และบุคลากร	- ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงาน คณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้

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	หน่วย นับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ					กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
			2560	2561	2562	2563	2564			
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ทักษะด้านภาษา ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และการสื่อสาร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตามแผนการการศึกษาต่อ (ปีงบประมาณ)	คน	-	-	-	2	-	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคนบดี ทุกท่าน
	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อตามแผนการการศึกษาต่อ (ปีการศึกษา)	คน	-	-	1	-	-		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคนบดี
	1.3 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	คน	-	-	2	1	-		บุคลากร	- ผู้ช่วยคนบดี ทุกท่าน
	1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	คน	-	-	-	2	2		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคนบดี
	1.5 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคนบดี ทุกท่าน
	1.6 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคนบดี
	1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคนบดี ทุกท่าน
	1.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายสนับสนุน	- หัวหน้า สำนักงานคนบดี
	1.9 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาการเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	2	3	5	7	9		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคนบดี ทุกท่าน
	2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร (ต้น/กลาง/สูง)	คน	1	2	3	4		5	- สายวิชาการ - สายสนับสนุน



ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย ตัวชี้วัด / ปีงบประมาณ				กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ	
			2560	2561	2562	2563				2564
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาพอย่างครบถ้วน	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาพ	ร้อยละ	75	80	80	80	80	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร	- บุคลากรสายวิชาการ - บุคลากรสายสนับสนุน	- ผู้ช่วยคนบดี - ทุกท่าน - หัวหน้า สำนักงานคนบดี



แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน)

ประจำปีงบประมาณ 2562



ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างควมมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. มีระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มีประสิทธิภาพสูงทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก (World Social)	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินงานตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้สอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหาบุคลากร	ระบบ	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
3. มีระบบการประเมิน ผลการปฏิบัติราชการและการทำงานอย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	3.1 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติในการประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คู่มือ	1	-	-	- คณบดี - ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการองค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. มีการบูรณาการจัดการความรู้ด้านวิชาการและทักษะการทำงานร่วมกัน	1. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน	ตัวชี้วัด 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 วิชาชีพ และการสื่อสาร ให้มีความสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1. การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1.1 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อตามแผนการศึกษาต่อ ปีการศึกษา 2561	คน	1	-	-	- หัวหน้าสำนักงาน คนบดี	
		1.2 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการปีงบประมาณ 2562	คน	2	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน	
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	1.3 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	20	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน	
		1.4 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	-	-	- หัวหน้าสำนักงาน คนบดี	
		1.5 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ	ร้อยละ	88	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน	
		1.6 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาชีพ	ร้อยละ	88	30,000	-	-	- หัวหน้าสำนักงาน คนบดี
		1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามการเรียนรู้การสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ	คน	5	-	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน
		2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร (ต้น/กลาง/สูง)	คน	3	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงาน คนบดี	

ยุทธศาสตร์ที่ 4 : พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ		หน่วยงาน
					แผ่นดิน	รายได้	
1. บุคลากรได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาพอย่างครบถ้วน	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิตของบุคลากร	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาพ	ร้อยละ	80	-	-	- ผู้ช่วยคนบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคนบดี



แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ และแผนผลการศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564)  
 คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

หลักสูตร	ชื่อ - สกุล	การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					การลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ		
		2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564			
นิติศาสตร์บัณฑิต	1. อ.ดร.อุลิส ดิษฐปรานีต	ผศ.												
	2. อ.สิริรัตน์ อธิรมิชัย		ผศ.				ป.เอก							
	3. อ.อดิสร กุลวิฑิต				ผศ.									ลาศึกษาต่อ ตั้งแต่ปี 2558
	4. อ.กุลปรานี ศรีเเย			ผศ.										ป.เอก 2565
	5. อ.ณัฏฐ์นรี ศรีสมบุญณ์			ผศ.										
	6. อ.ชินะกานต์ แสงอำนาจ		ผศ.					ป.เอก						
	7. ผศ.พรรณรัตน์ โสธรประภากร	ผศ.												
	8. อ.นิตินันท์ นุเวชษ์วงมกล	ผศ.											ป.เอก	
	9. อ.ดร.โยแก้ว ศีลรักษ์		ผศ.											
	10. อ.ทรงพร ประมาณ													
	11. อ.อาทิตยา โภคสุทธิ์													
	12. อ.ชญาภา ลมัยวงษ์													

แผนการเข้าสู่งานที่สูงสุด และแผนการศึกษาต่อ 5 ปี (ปีงบประมาณ 2560 - 2564)  
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี

ชื่อ - สกุล	การเข้าสู่งานตำแหน่งทางวิชาการ					การลาศึกษาต่อ					หมายเหตุ	
	2560	2561	2562	2563	2564	2560	2561	2562	2563	2564		
1. นางสาวภัคร แซ่ห่าน	-	-	-	ชำนาญ การ	2564	-	-	-	-	-	-	
2. นางกาญจลักษณ์ พรรครัตน์	-	-	-	ชำนาญ การ	-	-	-	-	-	-	-	
3. นางวรัญญา ตันอุดม	-	-	-	-	ชำนาญ การ	-	-	-	ป.โท	-	-	-
4. นางภาพิมล รุจิวงศ์	-	-	-	-	ชำนาญ การ	-	-	-	-	-	-	ลาเรียน ตั้งแต่ปี 2557
5. นางสาวปิยธิดา ทิพจินดา	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	