

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 ในการให้ความสำคัญของ ข้อมูลที่ถูกต้องและเที่ยงตรงอันสะท้อนให้เห็นปัญหา อุปสรรค จุดอ่อน และจุดแข็งในการพัฒนาบุคลากร นั้น คณะนิติศาสตร์ จึงมีจุดเริ่มต้นในการพัฒนาและปรับปรุง กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ โดยเฉพาะสายผู้สอน ที่เป็นต้นแบบในการผลิตบัณฑิตออกสู่ตลาดแรงงาน สังคมต่อไป ต้องให้มีแนวทางในการปฏิบัติงาน ความก้าวหน้า 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

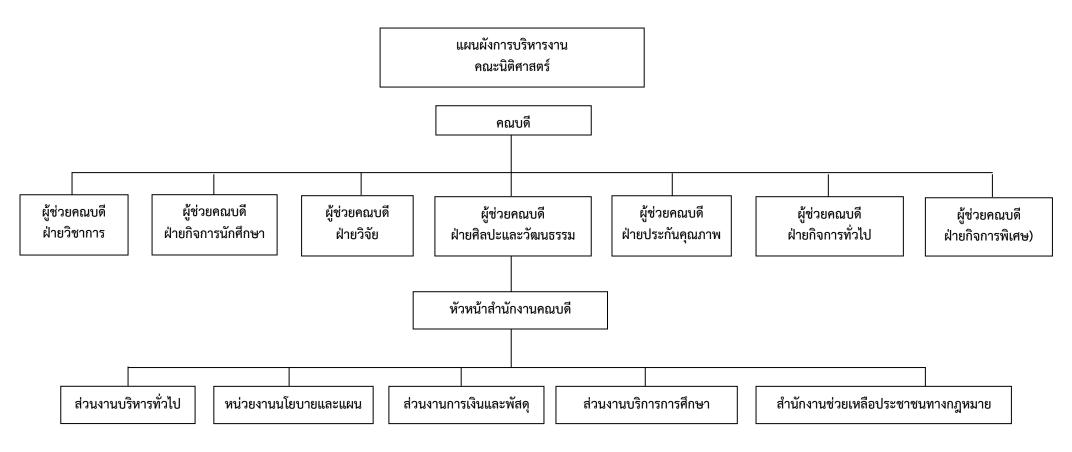
เป้าประสงค์

- 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 ผู้เป็นบัณฑิตซึ่งเป็นผลผลิตของมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีนั้นเป็นผู้ที่ได้รับการศึกษาอบรมบ่มเพาะทางด้านวิชาการและวิชาชีพ ในระดับสูง จึงเป็นผู้ที่มีระดับสติปัญญาในการบริหารจัดการทุกสิ่งได้อย่างมีประสิทธิภาพ ที่มา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยซึ่งเป็นแหล่งความรู้ ที่สำคัญของท้องถิ่นในจังหวัดจันทบุรีและภาคตะวันออก มาเป็นระยะเวลาที่ยาวนาน บัณฑิตและผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี จึงได้รับการศึกษา อบรม ฝึกฝนเคี่ยวกรำอย่างหนัก ได้รับการหล่อหลอมให้คิดเป็น ทำเป็น แก้ปัญหาทุกอย่างได้อย่างดีจนตกผลึก นำไปสู่ความมีศักยภาพในการบริหารจัดการตนเองและ ผู้อื่นได้อย่างดียิ่ง จนประสบความก้าวหน้าในวิชาชีพอันเป็นประจักษ์ชัดโดยทั่วไป ในขณะเดียวกันก็นับได้ว่าสอดคล้องถึงการที่สมเด็จพระสังฆราช สกลมหาสังฆปรินายก (เจริญ สุวฅฒโน) ปัจจุบันอายุ 99 ปี พรรษา 78 ปี เป็นสมเด็จพระสังฆราชองค์ที่ 19 แห่งกรุงรัตนโกสินทร์ สถิต ณ วัดบวรนิเวศวิหาร ทรงดำรงตำแหน่งเมื่อ พ.ศ. 2532 ในรัชกาลพระบาทสมเด็จพระปรมินทรมหาภูมิพลอดุลยเดช ได้ประทานคติธรรมประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เมื่อวันที่ 21 มิถุนายน พ.ศ. 2533 เป็นภาษาบาลี ว่า "ปณฑิโต นิปุณ์ สัวิเธติ" ซึ่งแปลว่า "บัณฑิตย่อมฉลาดจัดการ"

2. เอกลักษณ์ "ภูมิปัญญาแห่งภาคตะวันออก" ภาษาอังกฤษใช้ว่า "Wisdom of the East"

หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นในภาคตะวันออก ที่มีชื่อเสียงเกริกไกร มีหลักสูตรและสาขาวิชาการ ต่าง ๆ อันหลากหลายและลุ่มลึกสามารถผลิตบัณฑิตเพื่อนำความรู้ดังกล่าวได้รับใช้ท้องถิ่น ชุมชน สังคม และประเทศชาติอย่างอเนกอนันต์ จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคล ทั่วไปในภาคตะวันออกอย่างกว้างขวาง ที่มา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี ได้รับพระมหากรุณาธิคุณจากสมเด็จพระนางเจ้ารำไพพรรณี พระบรมราชินีในรัชกาลที่ 7 พระราชทานวังสวนบ้านแก้ว อันเป็นวังที่ประทับและที่ทรงงานส่วนพระองค์ จำนวน 720 ไร่ ๓ งาน อันเปรียบประดุจปฐมบทของการสร้างองค์ความรู้อันทรงคุณค่า มหาศาลทั้งทางด้านการเกษตร วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีอุตสาหกรรม วัฒนธรรม สังคม การบริหารจัดการ ฯลฯ โดยพระองค์ทรงเปรียบประดุจองค์บรมครู ผู้ชี้นำการนำ ศาสตร์ต่าง ๆ เหล่านี้มาสร้างประโยชน์และคุณค่าให้แก่ประชาชนชาวจังหวัดจันทบุรี และภาคตะวันออกจนกระทั่งวังสวนบ้านแก้วได้แผ่กิ่งก้านสาขาอันโอหารนำไปสู่ความ เป็นวิทยาลัยครูจันทบุรี วิทยาลัยรำไพพรรณี สถาบันราชภัฏรำไพพรรณี และมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีในปัจจุบันซึ่งได้มีการฝึกสอนในหลักสูตร และสาขาวิชาการ ต่าง ๆ อันเป็นความต้องการของเยาวชนและประชาชนในท้องถิ่น สรรสร้างบัณฑิตที่มีคุณภาพ มีความรู้ และมีภูมิธรรมออกไปรับใช้ประชาชนทั้งในระดับท้องถิ่นและ ในระดับชาติอยู่อย่างไม่จบไม่สิ้น ในห้วงระยะเวลา 40 ปี จนได้รับการกล่าวขวัญจากประชาชนว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี เป็นศักดิ์ศรีทางวิชาการแห่งบูรพาทิศ อย่างแท้จริง

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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเเ้	ไาหมาย ต <u>ึ</u>	íวชี้วัด / ^ร	ปังบประเ	มาณ	000005	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
เบาบระสงพ	M 2.0 1M		2560	2561	2562	2563	2564	- กลยุทธ์		
1. มีระบบและกลไกการ	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนา	ครั้ง	1	1	1	1	1	1. พัฒนาระบบและกลไกการบริหาร	คณาจารย์และ	- ผู้ช่วยคณบดี
บริหารและพัฒนา	ทรัพยากรบุคคล							จัดการทรัพยากรบุคคลให้ทันต่อการ	บุคลากร	ทุกท่าน
ทรัพยากรบุคคล ที่มี	1.2 ความสำเร็จของผลการดำเนินการ	ร้อยละ	60	70	80	90	100	เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	·	- หัวหน้า
	ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากร									สำนักงาน
เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก	บุคคล									คณบดี
(World Social)										
2. มีระบบการสรรหาและ	2.1 ระบบและกลไกการสรรหา	ระบบ	1	1	1	1	1	2. พัฒนาระบบและกลไกการสรรหา	คณาจารย์และ	- ผู้ช่วยคณบดี
คัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้	บุคลากร							บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้	บุคลากร	ทุกท่าน
ความสามารถและ								สอคดคล้องกับแผนอัตรากำลัง		- หัวหน้า
สอดคล้องกับแผน										สำนักงาน
อัตรากำลัง										คณบดี
3. มีระบบการประเมินผล	3.1 คู่มือหรือแนวทางปฏิบัติในการ	คู่มือ	1	1	1	1	1	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่	คณาจารย์และ	- ผู้ช่วยคณบดี
การปฏิบัติราชการและการ	ประเมินผลการปฏิบัติราชการ							บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับหลักเกณฑ์	บุคลากร	ทุกท่าน
บริหารงานอย่างโปร่งใส								การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	,	- หัวหน้า
และเป็นธรรม										สำนักงาน
										คณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	000 1000 000	ค่าเเ้	lาหมาย ต ื	íวชี้วัด / ^ร ึ	ปังบประเ	มาณ	00000	กล่มเป้าหมาย	ผ้รับผิดชอบ
เก.เกวะผงผ	N. 9.0.9 N	หน่วยนับ	2560	2561	2562	2563	2564	กลยุทธิ์	กลุ่มเบาหมาย	ผู้วบผดขอบ
1. มีการบูรณาการจัดการ ความรู้ด้านวิชาการและทักษะ การทำงานร่วมกัน	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการจัดการความรู้ในการ ทำงาน	ร้อยละ	80	80	80	80	80	1. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง กัน	คณาจารย์และ บุคลากร	 ผู้ช่วยคณบดี ทุกท่าน หัวหน้า สำนักงาน คณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	ตัวขึ้วัด	หน่วยนับ	ค่าเเ้	าหมาย ตั	ัวชี้วัด / ^ร	ปึงบประเ	มาณ	00000		ผู้รับผิดชอบ
เขาบระสงค	ดเวชเาด	หนวยนบ	2560	2561	2562	2563	2564	กลยุทธ์	กลุ่มเป้าหมาย	ผูรบผดชอบ
1. บุคลากรไดรับการพัฒนา	1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อ	ร้อยละ	60	65	70	75	80	1. การพัฒนาสมรถนะบุคลากรทุก	สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี
สมรรถนะ ทักษะด้านภาษา	ตามแผนการลาศึกษาต่อ							ระดับให้มีคุณภาพสามารถปฏิบัติงาน		ทุกท่าน
ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ และ	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อ	ร้อยละ	60	65	70	75	80	ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	สายสนับสนุน	- หัวหน้า
การสื่อสาร ให้มีความสามารถ	ตามแผนการลาศึกษาต่อ									สำนักงานคณบดี
ปฏิบัติงานได้อย่างมีคุณภาพ	1.3 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่	ร้อยละ	20	20	20	30	30		บุสายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี
	ตำแหน่งทางวิชาการตามแผนการเข้าสู่									ทุกท่าน
	ตำแหน่งทางวิชาการ									
	1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายสนับสนุน	- หัวหน้า
	ตำแหน่งที่สูงขึ้น									สำนักงานคณบดี
	1.5. ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี
	ได้รับการส่งเสริมและสนับสนุนให้เข้าสู่									ทุกท่าน
	ตำแหน่งทางวิชาการ	97								04 94
	1.6. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละ	20	20	20	30	30		สายสนับสนุน	- หัวหน้า
	ที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้าตำแหน่งที่ สูงขึ้น									สำนักงานคณบดี
	1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี
	พัฒนาด้านภาษา ด้านวิชาการ									ทุกท่าน
	1.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการ	ร้อยละ	85	85	88	88	90		สายสนับสนุน	- หัวหน้า
	พัฒนาทักษะทางวิชาชีพ									สำนักงานคณบดี
	1.9 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการ	คน	2	3	5	7	9		สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี
	พัฒนาด้านการเรียนการสอนโดยเน้น									ทุกท่าน
	ผู้เรียนเป็นสำคัญ									
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับการ	2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าว	คน	1	2	3	4	5	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร	- สายวิชาการ	- ผู้ช่วยคณบดี -
พัฒนาอย่างเป็นระบบและ	สู่ผู้บริหาร (ต้น/กลาง/สูง)							ก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหาร	- สายสนับสนุน	
ต่อเนื่อง										สำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4:พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้	าหมาย ตั	ัวชี้วัด / ^ร ึ	ปังบประเ	มาณ	000005	กล่มเป้าหมาย	ผ้รับผิดชอบ
เบาบวะสงท	N.1.0.1M	หนายนบ	2560	2561	2562	2563	2564	าลยุทธั	กลุ่มเบาหมาย	ผู้วบผพชอบ
1. บุคลากรได้รับการพัฒนา	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับ	ร้อยละ	75	80	80	80	80	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพชีวิต	- บุคลากรสาย	- ผู้ช่วยคณบดี
คุณภาพชีวิต สวัสดิการ	การพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ							ของบุคลากร	วิชาการ	ทุกท่าน
กองทุน สภาพแวดล้อมและสุข	กองทุน สภาพแวดล้อมและสุขภาวะ								- บุคลากรสาย	- หัวหน้า
ภาวะอย่างครบถ้วน									สนับสนุน	สำนักงานคณบดี

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ประจำปีงบประมาณ 2561

ยุทธศาสตร์ที่ 1 : เสริมสร้างความมีประสิทธิภาพของกลไกการบริหารจัดการบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

เป้าประสงค์	000006	ตัวชี้วัด	หน่วย	ค่า	งบเ	ไระมาณ	
เบาบระสงค	กลยุทธ์	Q1.3.00.30J	หนวย	เป้าหมาย	แผ่นดิน	รายได้	— หน่วยงาน
1. มีระบบและกลไกการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ที่มี	1. พัฒนาระบบและกลไกการ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	1.1 ทบทวนแผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ครั้ง	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
ประสิทธิภาพสูงทันต่อการ เปลี่ยนแปลงของสังคมโลก(World Social)	ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของ สังคมโลก	1.2 ความส่ำเร็จของผลการดำเนินการ ตามแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากร บุคคล	ร้อยละ	70	-	-	
2. มีระบบการสรรหาและคัดเลือก บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถ และสอดคล้องกับแผนอัตรากำลัง	2. พัฒนาระบบและกลไกการ สรรหาบุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถให้สอคดคล้องกับ แผนอัตรากำลัง	2.1 ระบบและกลไกการสรรหา บุคลากร	ระบบ	1	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี
43 มีระบบการประเมิน ผลการ ปฏิบัติราชการและการบริหารงาน อย่างโปร่งใสและเป็นธรรม	3. สร้างความรู้ ความเข้าใจแก่ บุคลากรทุกระดับเกี่ยวกับ หลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติราชการ	3.1 คู่มือหรือแนวทางการปฏิบัติใน การประเมินผลการปฏิบัติราชการ	คู่มือ	1	-	-	- คณบดี - ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 2 : ส่งเสริม สนับสนุน การบริหารจัดการสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้

เป้าประสงค์	500 HW &	ตัวชี้วัด	909 1081	ค่า	งบปร	ระมาณ	999 1000 909 1
เบ เบระสงพ	กลยุทธั	N 1.0.1 M	หนวย	เป้าหมาย	แผ่นดิน	รายได้	หน่วยงาน
1. มีการบูรณาการจัดการ ความรู้ด้านวิชาการและ ทักษะการทำงานร่วมกัน	1. ส่งเสริมการสร้างวัฒนธรรมการ ทำงานเชิงแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระหว่างกัน	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่มีส่วนร่วมใน กิจกรรมการจัดการความรู้ในการทำงาน	ร้อยละ	80	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน - หัวหน้าสำนักงานคณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 3 : พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะและทักษะ ด้านภาษา ด้านวิชาการ วิชาชีพ และการสื่อสาร บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

เป้าประสงค์	000006	ตัวชี้วัด		ค่า	าบประ	มาณ	
เกเกระสงผ	กลยุทธ์	N. 1.0.1.NI	หน่วย	เป้าหมาย	แผ่นดิน	รายได้	– หน่วยงาน
1. บุคลากรไดรับการพัฒนา	1. การพัฒนาสมรถนะ	1.1 บุคลากรสายวิชาการที่ไปศึกษาต่อตาม	ร้อยละ	65	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
สมรรถนะ ทักษะด้านภาษา	บุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพ	แผนการลาศึกษาต่อ					
ด้านวิชาการ ด้านวิชาชีพ	สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมี	1.2 บุคลากรสายสนับสนุนที่ศึกษาต่อตาม	ร้อยละ	65	-		- หัวหน้าสำนักงาน
และการสื่อสาร ให้มี	ประสิทธิภาพ	แผนการลาศึกษาต่อ					คณบดี
ความสามารถปฏิบัติงานได้	0 30 61 11031 114	1.3 บุคลากรสายวิชาการที่เข้าสู่ตำแหน่งทาง	ร้อยละ	20	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
อย่างมีคุณภาพ		วิชาการตามแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
		1.4 บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ร้อยละ	20	-		- หัวหน้าสำนักงาน
							คณบดี
		1.5. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมและ	ร้อยละ	20	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		สนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ					
		1.6. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมให้เข้า	ร้อยละ	20	-		- หัวหน้าสำนักงาน
		สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น					คณบดี
		1.7 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้าน	ร้อยละ	85			- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		ภาษา ด้านวิชาการ			75,000		
		1.8 บุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	85	. 5,000		- หัวหน้าสำนักงาน
		ทักษะทางวิชาชีพ					คณบดี
		1.9 บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาด้าน	คน	3	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
		การเรียนการสอนโดยเน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ					
2. ผู้บริหารทุกระดับได้รับ	2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้	2.1 บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาเพื่อก้าวสู่ผู้บริหาร	คน	2	-		- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
การพัฒนาอย่างเป็นระบบ	บุคลากรก้าวสู่ตำแหน่ง	(ต้น/กลาง/สูง)					- หัวหน้าสำนักงาน
และต่อเนื่อง	ผู้บริหาร						คณบดี

ยุทธศาสตร์ที่ 4:พัฒนาส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร

เป้าประสงค์	O DE 190 É	ตัวชี้วัด	989 1081	ค่า	งบปร	ะมาณ	999 081 909
เบ เบ เฮ สงพ	กลยุทธิ์	או 1.0 או	หนวย	เป้าหมาย	แผ่นดิน	รายได้	หนวยงาน
1. บุคลากรได้รับการพัฒนา	1. สร้างเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ	1. ความพึงพอใจของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ	80	-	-	- ผู้ช่วยคณบดีทุกท่าน
คุณภาพชีวิต สวัสดิการ	ชีวิตของบุคลากร	คุณภาพชีวิต สวัสดิการ กองทุน สภาพแวดล้อม					- หัวหน้าสำนักงานคณบดี
กองทุน สภาพแวดล้อมและ	·	และสุขภาวะ					
สุขภาวะอย่างครบถ้วน							

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

คณะนิติศาสตร์ ให้หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี กำหนด 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) ประจำปังบประมาณ 2561 คณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ ให้หลักเกณฑ์การบริหารพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน และพนักงานราชการ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564) ตามหลักเกณฑ์ที่ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีกำหนด 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	การ	เข้าสู่ตำแท	เน่งทางวิช	าการ (ปี ท	พ.ศ.)		การลาศึก	ษาต่อ (ปีก	าารศึกษา)		หมายเหตุ
Melligial	00 - elliel	2560	2561	2562	2563	2564	2559	2560	2561	2562	2563	NW IOPNIA
นิติศาสตรบัณฑิต	1. อ.อุลิช ดิษฐปราณีต	ผศ.										
	2. อ.ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		ଧ୍ମ.				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	ଧ୍ମ.										
	8. อ.นิติณัฏฐ์ นุเวศษ์วงกมล	ଧମ.									ป.เอก	
	9. อ.ใยแก้ว ศีลรักษ์		ଧ୍ମ.									_

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

คณะนิติศาสตร์	2560	2561	2562	2563	2564	หมายเหตุ
1. อ.ดร.อุลิช ดิษฐปราณีต	ଧ୍ମ.					
2. อ.ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		ผศ.				
3. อ.อดิศร กุลวิทิต				ผศ.		
4. อ.กุลปราณี ศรีใย				ผศ.		
5. อ.ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์			ผศ.			
6. อ.ชินะกานต์ แสงอำนาจ		ผศ.				
7. อ.พรรณรัตน์ โสธรประภากร	ผศ.					
8. อ.นิติณัฏฐ์ นุเวศษ์วงกมล	ଧ୍ମ.					
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	٩	พ.ศ. 2560	•	รายละเอียดส่วนบุคคล	งบประมาณ	หมายเหตุ
11000 50711 101710	ผศ.	รศ.	ศ.	(เหตุผล/แผน-ผล)	100000100	VIOL ICOVIV
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	P	พ.ศ. 2561	*	รายละเอียดส่วนบุคคล	งบประมาณ	หมายเหตุ
11020 27111 101110	ผศ.	รศ.	ศ.	(เหตุผล/แผน-ผล)	100000100	7104 1007774
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	9	พ.ศ. 2562	*	รายละเอียดส่วนบุคคล	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.	(เหตุผล/แผน-ผล)	100000100	
1. อาจารย์ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์	/				30,000	ทุนมหาวิทยาลัย
รวม	1				30,000	
รวมทั้งหมด	1				30,000	

คณะนิติศาสตร์	พ.ศ. 2563*			รายละเอียดส่วนบุคคล	งบประมาณ	หมายเหตุ
	ผศ.	รศ.	ศ.	(เหตุผล/แผน-ผล)	100000100	NW IOPNIN
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		โ	ปการศึกษ _์	า	
महिल्ल स्रमाम । सम्रा	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	ปีการศึกษ	า 2559*	รายละเอียดส่วนบุคคล	99 19 15 29 12 20 1	หมายเหต	
พเนะ/สถาบน/สานก	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	(เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	ุ พม.เยเหตุ	
1. อาจารย์ฐิติรัตน์ อิทธิมีชัย		1	1. เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่	-	ม.ราชภัฏรำไพ	
		V	2. เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย		พรรณี	

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษ	า 2560*	รายละเอียดส่วนบุคคล	99 19 15 99 10 0 1	99910811990	
។ ដេ ಪ∕ តត ।∪น/ ត ।น/।	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	(เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ	
1. อาจารย์ณัฏฐ์นรี ศรีสมบูรณ์		✓	 เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย 	-	ม.ในประเทศ	

คณะ/สถาบัน/สำนัก		ปีการศึกษา 2562*		รายละเอียดส่วนบุคคล	2010 5901001	99910811998	
	។រណៈភ/ឥរ បេដ/ឥ ដេក	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	(เหตุผล/แผน-ผล)	งบประมาณ	หมายเหตุ	
	1. อาจารย์ชินะกานต์ แสงอำนาจ		✓	 เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย 	-	ม.ในประเทศ	

คณะ/สถาบัน/สำนัก	ปีการศึกษา	1 2563*	รายละเอียดส่วนบุคคล	งบประมาณ	หมายเหต
11880/ 8181 TU R/ 81 TRIT	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	(เหตุผล/แผน-ผล)	400399188	ทม เกยหม่
1. อาจารย์นิติณัฏฐ์ นุเวศวงษ์กมล		✓	 เพื่อรองรับการพัฒนาหลักสูตรใหม่ เพื่อพัฒนาศักยภาพด้านวิชาการและพัฒนางานวิจัย 	-	ม.ในประเทศ

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

ตารางสรุปแผนการลาศึกษาต่อ พนักงานมหาวิทยาลัย (สายสนับสนุน) 5 ปี ปีการศึกษา 2559 - 2563

ชื่อ/สกุล	หลักสูตรที่ลาศึกษาต่อ		ปีที่ลา	ศึกษาต	ื่อ (ป.โท	1)	19981202212212	งบประมาณ	999108119900
ขย/ สกุส	ทิสกิสูติวิทิส เซกเษาติย	59	60	61	62	63	หตุผลความจำเป็น	ุ	หมายเหตุ
นางสาวภาพิมล พฤกษากิจ	ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาสารสนเทศ ศาสตร์ ม.สุโขทัยธรรมาธิราช						เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการปฏิบัติงาน	ส่วนตัว	เรียนแล้วเมื่อ ปี 2557
นางสาวจิรนันท์ นิยมนา	อาชีวอนามัย						MITATITIA O SAL O PINITIA		0 2331
นางวรัญญา ตันอุตม์	นิติศาสตร์				/		เพื่อพัฒนาศักยภาพ ด้านการปฏิบัติงาน	-	
นางสาวภัคภร แซ่ห่าน	บริหารทรัพยากรมนุษย์								
นางกาญจลักษณ์ พรรครัตน์	บริหารธุรกิจบัณฑิต สาขาวิชาการบัญชี								

ภาคผนวก