



**แผนการบริหาร
และพัฒนาทรัพยากรบุคคล
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
(ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569)**

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ (ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569) จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นกรอบแนวทางการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 – 2573 ให้มีความเชื่อมโยงสอดคล้อง และเป็นไปในทิศทางเดียวกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย นโยบายของผู้บริหาร ตลอดจนสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปทั้งภายในและภายนอกองค์กร และเพื่อมุ่งให้บุคลากรของคณะนิติศาสตร์ ได้พัฒนาตนเองตามกรอบภาระงานที่ได้รับมอบหมาย เพื่อเป็นบุคลากรคุณภาพ มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานทั้งในระดับองค์กร ระดับชาติ นานาชาติ และทำงานอย่างมีความสุข ครอบคลุมถึงเป้าหมายแนวทางการดำเนินกิจกรรม สำหรับการพัฒนาศักยภาพของคณะนิติศาสตร์ เพื่อให้สามารถดำเนินงานตามพันธกิจคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

1. ประวัติความเป็นมาของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา เริ่มต้นหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต พ.ศ. 2546 ภายใต้อำนาจของคณบดีศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยนเรศวร วิทยาเขตสารสนเทศพะเยา ต่อมาในปี 2551 แยกออกเป็นสำนักวิชานิติศาสตร์ และเมื่อพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดช ได้มีพระบรมราชโองการโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ขึ้นจึงเปลี่ยนเป็น “คณะนิติศาสตร์” ซึ่งมีพันธกิจหลักด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2. ปรัชญา ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมร่วม และวัฒนธรรมองค์กร

ปรัชญา (Philosophy)

ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม (ปัญญาชีวิต เสถียรชีวิต นาม)

"ดำรงชีวิตด้วยปัญญาประเสริฐที่สุด" (A Life of Wisdom Is the Most Wondrous of All)

ปณิธาน (Determination)

ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน (Wisdom for Community Empowerment)

วิสัยทัศน์ (Vision) : สร้างนักกฎหมายเพื่อชุมชน ที่ยึดมั่นหลักนิติธรรม ด้วยนวัตกรรมการศึกษา กฎหมายเชิงคลินิก ส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือก เพื่อสังคมสันติสุข

พันธกิจ (Mission)

1. พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน
3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
4. ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ค่านิยมร่วม (Shared Value) : LAW UP

L = Legal : (Rule of Law) ยึดมั่นหลักนิติธรรม

A = Agent (Chang Agent) : นำการเปลี่ยนแปลง

W = Wisdom : ความรอบรู้เท่าทันโลก

U = Unity : ทำงานร่วมกันเป็นหนึ่ง มุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

P = Peace : สร้างสังคมสันติสุข

วัฒนธรรมองค์กร : “องค์กรแห่งการเรียนรู้”

3. เป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 หมวด 1 มาตรา 6 ได้ระบุให้มหาวิทยาลัยพะเยา “ให้การศึกษ่า ส่งเสริม และพัฒนาริชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอนทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน และทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อประโยชน์ต่อการพัฒนาชุมชน สังคม และประเทศชาติ” และด้วยความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและการเปลี่ยนแปลงของบริบทสังคมไทยและสังคมโลก มหาวิทยาลัยพะเยาตระหนักถึงการผลิตกำลังคนที่มีคุณภาพและมาตรฐาน จัดการเรียนรู้ที่เน้นการพัฒนาผู้เรียนทุกช่วงวัยแบบบูรณาการมีผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน สังคมและประเทศชาติ จึงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก 5 ด้าน ดังนี้

- (1) พัฒนากำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต
- (2) วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน
- (3) บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม
- (4) ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรม และสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย
- (5) บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

4. สมรรถนะหลักของคณะนิติศาสตร์ (Core competency)

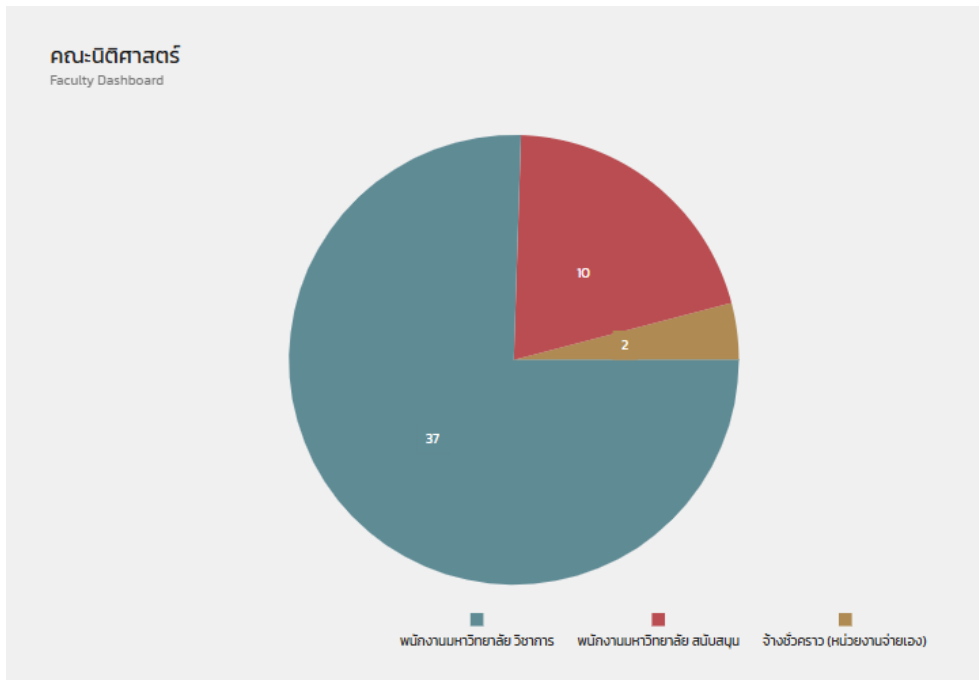
สมรรถนะหลัก	แนวทาง
1. การจัดการศึกษาที่รองรับคนทุกกลุ่ม ทุกช่วงวัย และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงต่อความต้องการของชุมชนและสังคมด้วยบุคลากรมืออาชีพ ที่มีความเชี่ยวชาญสูง	<ul style="list-style-type: none"> - กลุ่มวิชาเอกเลือกเฉพาะทาง 6 สาขา - หลักสูตรครบ 2 ปริญญา (5 หลักสูตร) - ต้นแบบกฎหมายเชิงคลินิก/ฝึกปฏิบัติงานกฎหมาย - ความร่วมมือกับสภาวิชาชีพ/หน่วยงานรัฐและเอกชน ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น แนวทางการส่งเสริมอนุปริญญา เพื่อรองรับการสอบใบประกอบวิชาชีพ
2. การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามวิชาชีพ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของโลกรวมถึงสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นต้นแบบให้แก่บัณฑิตชุมชนและสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF / Thailand PSF (ระดับ 3 จำนวน 4 ราย, ระดับ 2 จำนวน 4 ราย) - การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (รศ.= 3 ราย และ ผศ.=16 ราย จากอาจารย์ทั้งสิ้น 37 ราย) - มีอาจารย์ดีเด่นด้านการสอน 2 ราย
3. การผลิตงานวิจัยด้านนิติศาสตร์และสร้างเครือข่ายการวิจัย กับชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาสังคม	<ul style="list-style-type: none"> - มีงานวิจัยที่นำไปสู่การกำหนดเป็นนโยบายหรือการดำเนินการในระดับประเทศ (ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท) - มีชุมชนที่เป็นฐานของการเรียนรู้ด้านการวิจัย

สมรรถนะหลัก	แนวทาง
	<ul style="list-style-type: none"> - มีประกาศการให้ทุนวิจัยที่ให้ทุนเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่ อันดับ 1 - คณาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่
<p>4. บริการวิชาการด้านกฎหมายบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน</p>	<ul style="list-style-type: none"> - มี Learning Space ที่ได้รับรางวัลของมหาวิทยาลัย - มีคลินิกกฎหมายที่ให้บริการทั้งบุคคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย - มีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในมหาวิทยาลัยเป็นแห่งแรก - มี MOU กับภาครัฐและเอกชนในการบริการวิชาการด้านกฎหมาย
<p>5. ส่งเสริมให้เกิดการทำนุบำรุงสืบสาน รักษา ต่อยอด มรดกภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p>	<ul style="list-style-type: none"> - รางวัล Green office ระดับเหรียญเงิน - รางวัลโครงการการพัฒนาคุณภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สำหรับการเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน (Super KPI) - ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์และใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
<p>6. การบริหารที่ทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ</p>	<ul style="list-style-type: none"> - เข้าร่วมการประเมิน ITA ทุกปี และอยู่ในระดับ “ผ่าน” - ปฏิบัติตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 - ตั้งคณะกรรมการในระดับคณะเพื่อช่วยให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารของคณะ

5. ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

บุคลากร	วุฒิการศึกษา			ความต้องการ/ความคาดหวัง	สวัสดิการที่จัดให้
	ตรี	โท	เอก		
สายวิชาการ				ความก้าวหน้าในงาน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/สวัสดิการครอบคลุมถึงคนในครอบครัว/ความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ/การเรียนรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ/การมีชื่อเสียงในวงวิชาการ/การมีแหล่งตีพิมพ์แผนแพรผลงาน/การสนับสนุนผลิตหนังสือ/ตำรา	เงินชดเชยหลังเกษียณ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ประกันสังคม/ประกันสุขภาพ/ตรวจสุขภาพประจำปี/เงินประจำตำแหน่ง/วัสดุครุภัณฑ์/ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง/ทุนการศึกษา/กองทุนนิติเยี่ยม/สวัสดิการหอพัก
ผู้ช่วยสอน	-	-	-		
อาจารย์	-	15	3		
ผศ.	-	13	3		
รศ.	-	1	2		
ศ.	-	-	-		
รวม	-	29	8		
สายสนับสนุน				ความต้องการ/ความคาดหวัง	สวัสดิการที่จัดให้
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	1	-	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/สวัสดิการครอบคลุมถึงคนในครอบครัว/การเรียนรู้ความรู้ที่ทันสมัยตามตำแหน่ง/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย R2R อย่างเพียงพอ/การสนับสนุนการทำคู่มือ/วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ	เงินชดเชยหลังเกษียณ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ประกันสังคม/ประกันสุขภาพ/ตรวจสุขภาพประจำปี/เงินประจำตำแหน่ง/วัสดุครุภัณฑ์/ค่าใช้จ่ายในการพัฒนาตนเอง/ทุนการศึกษา/กองทุนนิติเยี่ยม/สวัสดิการหอพัก
ลูกจ้างชั่วคราว	2	-	-	ความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยได้รับการบรรจุ/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ	ประกันสังคม/ประกันสุขภาพ/กองทุนนิติเยี่ยม
รวม	11	1	-		

จำนวนบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา



สถิติจำนวนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา (อัตราบรรจุ)



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นแนวทางกลยุทธ์ที่หน่วยงานกำหนดไว้ เพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังและพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานตามสายงาน ให้เป็นไปตามคุณลักษณะบุคลากรที่ต้องการโดยคำนึงถึงการได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัดของแต่ละบุคคล อันจะก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานที่ดี มีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ แนวทางการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มีนโยบายสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในการปฏิบัติงาน อีกทั้งสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อ ฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากร เช่น การสัมมนาการจัดการความรู้ หรือการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในสถาบันหรือภายนอกสถาบัน การจัดส่งบุคลากรไปฝึกอบรม ประชุมสัมมนา หรือดูงาน เพื่อพัฒนาทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอน วิชาการ และงานสร้างสรรค์ วิชาชีพหรือพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน การจัดบุคลากรเข้าร่วมอบรมด้านคุณธรรมจริยธรรมในการทำงาน การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น รวมถึงการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบอื่น ๆ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากร คณะและมหาวิทยาลัย

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาจะดำเนินการสอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ของมหาวิทยาลัยพะเยา ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้วยการขับเคลื่อนเชิงระบบเพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “มหาวิทยาลัยสร้างปัญญา เพื่อนวัตกรรมชุมชน สู่อุตสาหกรรมอย่างยั่งยืน” ด้วยหลักธรรมาภิบาลบนพื้นฐานของคุณภาพและความร่วมมือโดยมุ่งเน้นในการพัฒนากระบวนการบริหารงานองค์กร เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศโดยใช้ EdPEX เป็นเครื่องมือในการจัดการองค์กร มุ่งสู่การจัดการองค์กรสมัยใหม่ โดยใช้ข้อมูลในการบริหารงานที่มีความคล่องตัวและยืดหยุ่น พัฒนาระบบงาน ให้เกิดความเชื่อมโยงลดขั้นตอนเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้มีการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ สมรรถนะ ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานในศตวรรษที่ 21 โดยการ Upskill/ Reskill มี Growth Mindset ที่เรียนรู้ได้ตลอดเวลาและมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วยประเด็นดังต่อไปนี้

(1) แผนการบริหารอัตรากำลัง

- การวางแผนอัตรากำลัง
- การสรรหาและคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง
- การย้าย การโอน หรือการเลื่อน
- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

(2) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร

(1) แผนการบริหารอัตรากำลัง

- การวางแผนอัตรากำลัง

คณะนิติศาสตร์ ดำเนินการวิเคราะห์อัตรากำลังและจัดทำข้อมูลกรอบอัตรากำลัง เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้เหมาะสม เพียงพอ โดยเสนอผู้บริหารพิจารณาแผนอัตรากำลัง และปรับปรุง ภาระงานให้สอดคล้องกับพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย

- การสรรหาและคัดเลือกบรรจุแต่งตั้ง

คณะนิติศาสตร์ดำเนินการระดมการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการและบุคลากร สายสนับสนุนตั้งแต่การขออนุมัติกรอบอัตรากำลัง การประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก จนถึง การบรรจุแต่งตั้งโดยดำเนินการตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 และระเบียบอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินงานมีความถูกต้องและเป็นไปตามขั้นตอนที่ มหาวิทยาลัยกำหนด

ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. ขอรอบอัตรากำลัง	คณะเสนอบันทึกขอรอบใหม่/ทดแทน เพื่อให้ ก.บ.ม. หรือรองอธิการบดีพิจารณา	1-2 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งานบริหารตำแหน่งฯ
2. ประกาศรับสมัคร	คณะเสนอบันทึกขออนุมัติประกาศรับสมัคร และกองการเจ้าหน้าที่ประกาศผ่านเว็บไซต์	1 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งานบริหารตำแหน่งฯ
3. ตรวจสอบคุณสมบัติ	กองการเจ้าหน้าที่สรุปรายชื่อผู้สมัครและแจ้งผลมายังคณะ	ไม่เกิน 3 วัน	งานบริหารตำแหน่งฯ
4. ประกาศรายชื่อ	คณะเสนอบันทึกขออนุมัติประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบสัมภาษณ์	1 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งานบริหารตำแหน่งฯ
5. การสอบสัมภาษณ์	ดำเนินการสอบสัมภาษณ์ และสรุปผลเพื่อขออนุมัติผลการคัดเลือก	1 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งานบริหารตำแหน่งฯ
6. อนุมัติการบรรจุ	รายงานผลการคัดเลือกเสนอ ก.บ.ม. เพื่อให้ความเห็นชอบ	ไม่เกิน 2 วัน	งานบริหารตำแหน่งฯ
7. ประกาศผลและรายงานตัว	ประกาศผลการคัดเลือก และผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวทำสัญญาจ้าง	1-2 วัน	งานบริหารตำแหน่งฯ

ขั้นตอนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ขั้นตอนที่	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. การขอ กรอบ อัตรา	คณะเสนอบันทึกขอกรอบ อัตราใหม่ หรือกรอบอัตราว่าง ทดแทน	ไม่เกิน 3 วัน - 2 สัปดาห์ (ตาม รอบประชุม)	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ
2. ประกาศ รับสมัคร	เสนอขออนุมัติจัดทำประกาศ และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของ การเจ้าหน้าที่	ไม่น้อยกว่า 15 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ
3. คัดเลือก (ข้อเขียน)	ประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ ข้อเขียน/ปฏิบัติ และ ดำเนินการจัดสอบ	ไม่น้อยกว่า 7 วัน (ประกาศ รายชื่อ)	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ
4. คัดเลือก (สัมภาษณ์)	ประกาศรายชื่อผู้ผ่านข้อเขียน เพื่อเข้าสอบสัมภาษณ์ (ต้องได้ คะแนนข้อเขียนไม่ต่ำกว่าร้อยละ 50)	ไม่น้อยกว่า 7 วัน (ประกาศ รายชื่อ)	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ
5. สรุปผล การ คัดเลือก	รายงานผลการสอบสัมภาษณ์ เพื่อขออนุมัติผลคัดเลือก	1 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ
6. บรรจุ และแต่งตั้ง	ประกาศผลการคัดเลือก (เผยแพร่ไม่น้อยกว่า 30 วัน) และรับรายงานตัวทำสัญญา จ้าง	ไม่เกิน 2 วัน	คณะนิติศาสตร์ / งาน บริหารตำแหน่งฯ

- การย้าย การโอน หรือการเลื่อน

การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะนิติศาสตร์ดำเนินกระบวนการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ ตั้งแต่ระดับคณะจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา และประกาศ ก.พ.อ. ที่เกี่ยวข้องอย่างถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

ขั้นตอนการดำเนินงาน การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ระยะที่ 1: การดำเนินการระดับคณะ

ขั้นตอน	รายละเอียดการดำเนินงาน	ระยะเวลา
1. ยื่นคำขอ - ขอรับการประเมินการ สอน - ขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	ผู้ขอเสนอเอกสารบันทึกข้อความ พร้อมแนบเอกสารที่เกี่ยวข้อง	ตามระยะเวลาที่ผู้ขอ ต้องการ
2. ตรวจสอบคุณสมบัติ	ตรวจสอบวุฒิ, ระยะเวลาปฏิบัติงาน, สาขาวิชาที่ขอ และความ ครบถ้วนของเอกสารหลักฐาน	1-3 วัน
3. ประเมินผลการสอน	เสนอคุณสมบัติแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการสอนฯ และ ต้องดำเนินการให้เสร็จสิ้น	ประเมินภายใน 60 วัน
4. ความเห็นชอบคณะ	เสนอเรื่องต่อคณะกรรมการประจำคณะเพื่อพิจารณาให้ความ เห็นชอบก่อนส่งมหาวิทยาลัย	ตามรอบประชุมคณะ

ระยะที่ 2: การดำเนินการระดับมหาวิทยาลัย (กองการเจ้าหน้าที่)

- (1) กลั่นกรองผลงาน: กองการเจ้าหน้าที่รับเรื่องและเสนอคณะกรรมการกลั่นกรองผลงานทางวิชาการ
- (2) ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิ: ทาบทาม Peer Reviewer เพื่อประเมินผลงานและจริยธรรม
- (3) พิจารณาตำแหน่ง: เสนอคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัย
- (4) อนุมัติ: เสนอคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยเพื่ออนุมัติและออกคำสั่งแต่งตั้ง

เอกสารสำคัญที่ต้องเตรียม

- แบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่ง
- ผลประเมินการสอนฯ และเอกสารประกอบการสอน/เอกสารคำสอน
- แบบแสดงรายละเอียดผลงานและสัดส่วนการมีส่วนร่วม
- ผลงานทางวิชาการ: เช่น งานวิจัย, บทความวิชาการ, หนังสือ หรือตำรา ตามเกณฑ์ที่ขอ
- หลักฐานการเผยแพร่: เช่น หนังสือตอบรับตีพิมพ์, สำเนาวารสารในฐานข้อมูล TCI/Scopus
- หลักฐานจริยธรรม: ใบรับรองการผ่านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ (ถ้ามี)

การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์เตรียมความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยาว่าด้วย การกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2564

ขั้นตอนการปฏิบัติงาน

ขั้นตอน	การดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
1. ยื่นคำขอ	ผู้ขอส่งบันทึกข้อความผ่านคณะพร้อมเอกสารผลงาน และแบบคำขอรับการกำหนดตำแหน่งสูงขึ้นของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน	ผู้ขอเข้าสู่อำนาจตำแหน่ง
2. ตรวจสอบ	คณะฯ ตรวจสอบคุณสมบัติและเอกสารเบื้องต้นก่อนส่งกองการเจ้าหน้าที่	คณะนิติศาสตร์
3. กลับกรอง	กองการเจ้าหน้าที่เสนอ ก.พ.ต. เพื่อพิจารณาคุณสมบัติและเลือกผู้ทรงคุณวุฒิ	กองการเจ้าหน้าที่
4. ประเมินผลงาน	ผู้ทรงคุณวุฒิประเมินคุณภาพผลงานและจริยธรรม	คณะกรรมการผู้ทรงฯ
5. อนุมัติ/แต่งตั้ง	เสนอ ก.บ.ม. พิจารณาเห็นชอบ และอธิการบดีลงนามในคำสั่งแต่งตั้ง	กองการเจ้าหน้าที่

สิทธิประโยชน์เมื่อได้รับตำแหน่ง

- ระดับชำนาญการ: ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 3,500 บาท/เดือน
- ระดับชำนาญการพิเศษ: ได้รับเงินประจำตำแหน่ง 7,000 บาท/เดือน

- การประเมินผลการปฏิบัติงาน

คณะนิติศาสตร์ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้การบริหารงานบุคคลของคณะนิติศาสตร์เป็นไปอย่างโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยดำเนินการตามขั้นตอนและระเบียบของมหาวิทยาลัยพะเยา

องค์ประกอบและสัดส่วนการประเมินคะแนนแยกตามกลุ่มและลักษณะการประเมิน

ประเภทบุคลากร / ลักษณะงาน	ผลสัมฤทธิ์ของงาน (ร้อยละ)	พฤติกรรมการทำงาน (ร้อยละ)
สายวิชาการ (ประเมินประจำปี)	80	20
สายสนับสนุน (ประเมินประจำปี)	80	20
สายวิชาการ/สายสนับสนุน (ประเมินทดลองปฏิบัติงาน)	50	50

เกณฑ์คะแนนและระดับผลการประเมิน แบ่งออกเป็น 5 ระดับ ดังนี้

- ระดับดีมาก: 80.01 – 100.00 คะแนน
- ระดับดี: 70.01 – 80.00 คะแนน
- ระดับปานกลาง: 60.01 – 70.00 คะแนน
- ระดับต้องปรับปรุง: 50.00 – 60.00 คะแนน
- ระดับต่ำ: ต่ำกว่า 50.00 คะแนน

รอบและระยะเวลาการประเมิน

- การประเมินประจำปี: ดำเนินการระหว่างวันที่ 1 กรกฎาคม ถึง 30 มิถุนายน ของทุกปี
- การประเมินทดลองปฏิบัติงาน: แบ่งเป็น 2 ครั้ง
 - ครั้งแรก: เมื่อปฏิบัติงานครบ 5 เดือน
 - ครั้งที่สอง: เมื่อปฏิบัติงานครบ 6 เดือน (นับต่อจากครั้งแรก)

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การวางแผนอัตรากำลัง/การสรรหา/การย้าย การโอน หรือการเลื่อน/การประเมินผลการปฏิบัติงาน								
1. การ วิเคราะห์ อัตรากำลัง และจัดทำ แผนกรอบ อัตรากำลัง	1. เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังให้ เหมาะสมและสอดคล้องกับ บทบาทตามภารกิจ 2. เพื่อใช้กำหนดกรอบ อัตรากำลังของคณะ 3. เพื่อให้คณะมีอัตรากำลัง ที่เพียงพอ และบุคลากรมี สมรรถนะตามความเหมาะสม	ร้อยละ ความสำเร็จของ การจัดทำแผน กรอบอัตรากำลัง	ร้อยละ 100	คณะนิติศาสตร์	1. เจ้าหน้าที่บุคลากรวิเคราะห์กรอบ อัตรากำลังของคณะ 2. ใช้แผนอัตรากำลังเสนอผู้บริหาร พิจารณา ปรับปรุงภาระงานให้ สอดคล้องกับการปฏิบัติงานใน ปัจจุบัน	ไม่ใช้ งบประ มาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	ฝ่ายบริหาร/ งานบุคลากร
2. การสรร หาและ คัดเลือก บุคลากร	1. เพื่อสร้างกระบวนการสรร หา รับสมัครบุคคลที่ได้ตรงตาม ความต้องการ 2. เพื่อมีอัตรากำลังเหมาะสม ตามภารกิจ และตรงตามความ ต้องการ	อัตรากำลัง ที่ได้รับการบรรจุ ตามแผนกรอบ อัตรากำลัง	ร้อยละ 100	บุคคลที่มี คุณสมบัติ ตามที่ หน่วยงาน กำหนด	1. ดำเนินการขออนุมัติกรอบ อัตรากำลัง และกำหนดคุณสมบัติ 2. ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ คัดเลือก 3. ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ ดำเนินการสรรหาบุคคลทุกครั้งเมื่อมี การสรรหา 4. การคัดเลือกบุคคลเพื่อบรรจุ และ แต่งตั้งตามระเบียบหลักเกณฑ์ของ มหาวิทยาลัย	ไม่ใช้ งบประ มาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	ฝ่ายบริหาร/ งานบุคลากร

โครงการ/ กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุน ตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
3. การย้าย การโอน หรือการ เลื่อน	1. เพื่อประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของพนักงาน 2. เพื่อให้การบริหารงานเป็นไป อย่างมีประสิทธิภาพ 3. เพื่อให้บุคลากรเลื่อนหรือเข้า สู่อำนาจหน้าที่สูงขึ้น	การดำเนินงาน เป็นไปด้วยความ ถูกต้องตาม ระเบียบที่ มหาวิทยาลัย กำหนด	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัด คณะนิติศาสตร์	งานบุคคลดำเนินการตามขั้นตอนระเบียบ ประกาศมหาวิทยาลัย และนำเข้าที่ ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ	ไม่ใช้ งบประ มาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	ฝ่ายบริหาร/ งานบุคลากร
4. การ ประเมินผล การ ปฏิบัติงาน ของ บุคลากร	1. เพื่อวัดผลประสิทธิภาพการ ปฏิบัติงานของบุคลากร 2. เพื่อเสริมสร้างจุดเด่น แก้ไข จุดบกพร่อง ในการปฏิบัติงาน 3. เพื่อประกอบการพิจารณา ความดีความชอบ ตามผลการ ปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม และ สามารถตรวจสอบได้	ผลประเมินการ ปฏิบัติงาน ประจำปีของ บุคลากรอยู่ระดับ 85 ขึ้นไปอยู่ใน ระดับร้อยละ 80 ของบุคลากรแต่ละ สายงาน	ร้อยละ 100	บุคลากรสังกัด คณะนิติศาสตร์	1. แจ้งหลักเกณฑ์การประเมินผลการ ปฏิบัติงาน และการคำนวณจำนวน ชั่วโมงภาระงานเพื่อประกอบการ จัดทำภาระงาน โดยผู้บังคับบัญชา ตามลำดับเพื่อความเป็นธรรม ตาม เกณฑ์มาตรฐานกำหนด 2. ดำเนินการตามระเบียบขั้นตอน มหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	ไม่ใช้ งบประ มาณ	1 ต.ค. 68 – 30 ก.ย.69	ฝ่ายบริหาร/ งานบุคลากร

(2) แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

- การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร โดยคณะนิติศาสตร์กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

(1) กำหนดโครงการพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ

(2) การสนับสนุนบุคลากรไปพัฒนาตนเองโดยการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาทางด้านหลักสูตรการเรียนการสอน วิชาการและงานสร้างสรรค์ วิชาชีพหรือพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(3) การสนับสนุนการเข้าร่วมโครงการของมหาวิทยาลัย

(4) การศึกษาดูงานหรือการจัดการความรู้ภายในสถาบัน/ภายนอกสถาบัน

(5) การสนับสนุนบุคลากรให้ไปศึกษาต่อ

(6) การสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ หรือเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

คณะนิติศาสตร์ ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปพัฒนาตนเองโดยกำหนดหัวข้อและงบประมาณในการพัฒนาตนเอง (ไม่รวมค่าศึกษาต่อ) ดังนี้

(1) คณะได้จัดสรรงบประมาณเพื่อการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในหัวข้อ ดังนี้

- ด้านหลักสูตรการเรียนการสอน

- ด้านวิชาการและงานสร้างสรรค์

- ด้านวิชาชีพหรือพัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน

- ด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการทำงาน

(2) คณะจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองคนละ 15,000 บาท

(3) กรณีใช้งบประมาณในการพัฒนาตนเองเกินกว่าที่กำหนด (15,000 บาท) ให้เสนอผู้บริหารเพื่อพิจารณาเป็นรายกรณี

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569

โครงการ/กิจกรรม	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด ความสำเร็จ	เป้าหมาย ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	โครงการ/กิจกรรม สนับสนุนตัวชี้วัด	งบประมาณ	ระยะเวลา ดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การพัฒนาขีดความสามารถและพัฒนาบุคลากร								
โครงการจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะบุคลากรสาย วิชาการและสายสนับสนุน เพื่อยกระดับและรองรับ ทักษะแห่งอนาคต	เพื่อจัดทำแผนพัฒนา สมรรถนะบุคลากร สายวิชาการและสาย สนับสนุน	แผนพัฒนา บุคลากรคณะ นิติศาสตร์	ร้อยละ 100	บุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนคณะ นิติศาสตร์	กิจกรรมระดมความคิด เห็นและข้อเสนอแนะ โดยใช้ข้อมูล IDP ประกอบการดำเนินงาน	50,000.00	ม.ค.-มี.ค. 69	ฝ่ายบริหาร
โครงการทุนสนับสนุน งานวิจัยคณะนิติศาสตร์	ส่งเสริมและสนับสนุน งานวิจัยทางนิติศาสตร์ และประเด็นท้าทายอื่น	ข้อเสนอ โครงการวิจัยของ บุคคลากรคณะ นิติศาสตร์	≥ 7 ราย	บุคลากรสายวิชาการและ สายสนับสนุนคณะ นิติศาสตร์	สนับสนุนงบประมาณใน การดำเนินงาน	80,000.00	ก.พ.-ส.ค. 69	ฝ่ายวิจัยและ งาน สร้างสรรค์
โครงการพัฒนาทักษะการ เขียนหนังสือและตำราทาง กฎหมาย	เพื่อพัฒนาทักษะการ เขียนหนังสือและตำรา ทางกฎหมาย	ทักษะและความ เข้าใจในการเขียน หนังสือและตำรา ทางกฎหมาย	ร้อยละ 80	บุคลากรสายวิชาการคณะ นิติศาสตร์	อบรมให้ความรู้โดย วิทยากร	20,000.00	พ.ค.-69	ฝ่ายวิจัยและ งาน สร้างสรรค์
โครงการทุนส่งเสริมการ จัดทำหนังสือและตำรา ทางกฎหมาย	เพื่อสนับสนุนและ ส่งเสริมการเขียน หนังสือหรือตำราทาง กฎหมาย	ผู้ยื่นขอทุน	≥ 3 ราย	บุคลากรสายวิชาการคณะ นิติศาสตร์	สนับสนุนงบประมาณใน การดำเนินงาน	150,000.00	ก.พ.-69	ฝ่ายวิจัยและ งาน สร้างสรรค์

