

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนา
ทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2564-2568

strategic Human Resource
Development Plan 2021–2024

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ
อันมุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม
ภายในปี 2568

“บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีขีดสมรรถนะสูง
ในการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพในการสร้าง
นวัตกรรมสังคม”

(074) 317687

www.law.tsu.ac.th/index.php



สารบรรณ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน	2
กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน	4
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4

ส่วนที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	5
ระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	10

ส่วนที่ 3 ระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร

ส่วนที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 5 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ส่วนที่ 6 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	30
คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568	

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและตอบสนองความต้องการของประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบ ที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่างๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดาเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี และมีขีดสมรรถนะสูงในการการผลิตบัณฑิตที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมสังคม” พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางของคณะรองรับภารกิจในระยะ 4 ปีข้างหน้าให้สอดคล้องกับภารกิจหลัก ภารกิจรอง กลยุทธ์ ตลอดจนความต้องการขององค์กร ในอนาคตอย่างเป็นระบบ
- 2) เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 3) เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ

1.3 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บวคค คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2568 ได้ประยุกต์ใช้แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์บุคลากรของสำนักงาน ก.พ. และการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเชิงกลยุทธ์ (Strategic Human Resource Development Plan) ผสมผสานกัน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บวคค

กระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บวคค คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บวคคขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่สมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่คณะได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากรในการประชุมปฏิบัติการจัดทำแผนประชุมเชิงปฏิบัติการ: การจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 เมื่อวันที่ 23-25 กันยายน 2563 ณ โรงแรมธรรมรินทร์ธนา จังหวัดตรัง

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนด ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์

4. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 4 ปี คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561 – 2564 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็น แนวทางเพื่อ ให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตามข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้า ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

2. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

1.4 กรอบแนวคิดในการจัดทำแผน



ที่มา : รศ.ดร.เทพศักดิ์ บุญยรัตพันธุ์

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มียุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ซึ่ดความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร

ระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติฯ แผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารบุคลากร คณะนิติศาสตร์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT analysis) และการสังเคราะห์ (TOWS analysis) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบบริหารบุคลากรคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ อันมุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม ภายในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตร ตามมาตรฐานของ AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มีความสามารถทันยุคสมัย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของของคณะประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวทางในการจัดทำกระบวนการและการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีกระบวนการบริหารกำลังคนในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ด้านระบบการรับอาจารย์ และแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร
- 2) ด้านระบบการบริหารบุคลากรสายวิชาการ
- 3) ด้านระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์

คณะนิติศาสตร์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 วางแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น มีตำแหน่งทางวิชาการ เช่น ให้อำนาจในการทำวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน และสนับสนุนงบประมาณให้คณาจารย์ได้พัฒนาตนเองทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2. ขั้นปฏิบัติ (Do) เป็นการควบคุม ติดตามการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามระบบบริหารและพัฒนาคณาจารย์ของมหาวิทยาลัย และเนิการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

1) จัดทำระบบการรับและแต่งตั้งอาจารย์ประจำหลักสูตร ระบบบริหารบุคลากรสายวิชาการ ระบบการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ รวมทั้งแผนพัฒนาคณาจารย์ กรอบอัตรากำลัง แผนปฏิบัติงานประจำปี แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และแผนการจัดการความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการพัฒนาอาจารย์ของคณะนิติศาสตร์

2) ดำเนินการเก็บข้อมูลในระบบการบริหารข้อมูลของคณะ โดยบูรณาการเป็นระบบฐานข้อมูลที่รองรับการตรวจประเมินคุณภาพ (Common Data Set)

3. ขั้นตรวจสอบ (Check) หลักสูตร/สาขาวิชา/คณะดำเนินการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการ ทุกปีการศึกษา และนิสิตประเมินผลการสอนของบุคลากรสายวิชาการ ทุกภาคเรียน และประเมินผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารและพัฒนาอาจารย์ เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้นำผลการประเมินการสอนมาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะ และความสามารถด้านการสอนอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นปรับปรุง (Act) ประเมินความสำเร็จของกระบวนการบริหารและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง และตรงตามความต้องการขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

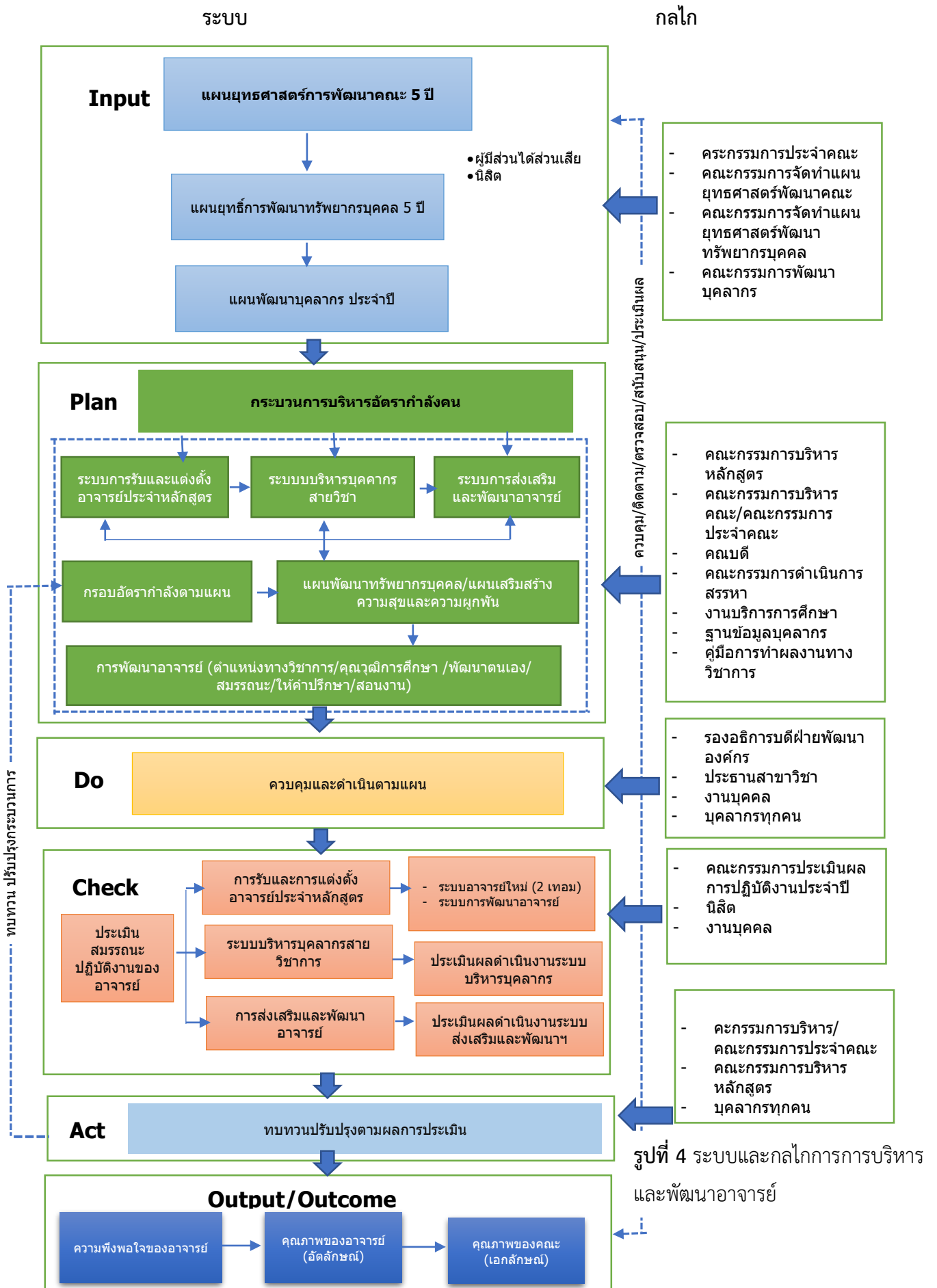
ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลการบริหารและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ บุคลากรสายวิชาการมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารและพัฒนาอาจารย์ พร้อมทั้งมีคุณวุฒิ ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียนการสอนที่หลากหลายสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรูปที่ 3

ระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ



รูปที่ 4 ระบบและกลไกการการบริหารและพัฒนาอาจารย์

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมี กระบวนการดังนี้

กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ระบุไว้

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ ได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ และ ตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านวิชาการ

- สนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น สนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น เช่น ให้ทุนการผลิตผลงานทางวิชาการ ฯลฯ

- พัฒนาทักษะการสอน ให้มีแนวทางการสอนที่หลากหลาย สามารถจัดทำ มคอ. ต่างๆ ได้ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ

2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทรงสังคม

- สนับสนุนทุนในการทบทวนวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ

- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

3. **ขั้นตรวจสอบ (Check)** ดำเนินการประเมินกระบวนการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์เป็นระยะตามที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

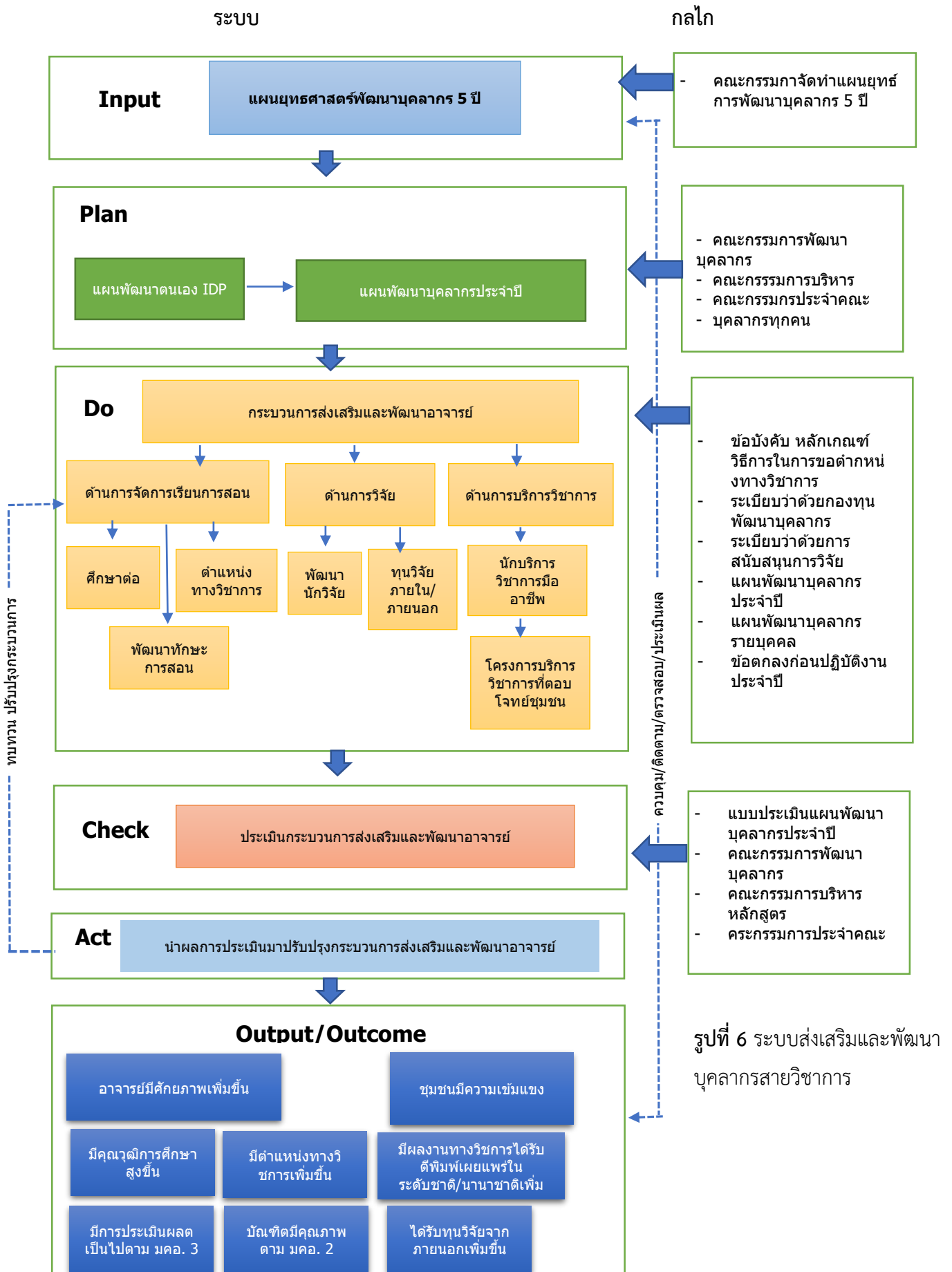
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผลการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพของบัณฑิต อาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียน การสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ ชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทำให้บุคลากร (อาจารย์) มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีบัณฑิตที่มีคุณภาพ และชุมชนมีความเข้มแข็ง

การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานกระบวนการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์ให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการ และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 6

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ



รูปที่ 6 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทักษิณ แผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย และนโยบายสภามหาวิทยาลัยทักษิณ ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้มีคุณภาพ โดยมีกระบวนการ ดังนี้

กระบวนการ

1. ขั้นวางแผน (Plan) คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารับราชการบุคลากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ วิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก (SWOT analysis) และการสังเคราะห์ (TOWS analysis) จัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารับราชการบุคลากรคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ อันมุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม ภายในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตร ตามมาตรฐานของ AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของคณะเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงขึ้นและสามารถปฏิบัติงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ มีความสามารถทันยุคสมัย มีความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยี สอดรับกับยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศสู่ยุค Thailand 4.0 ที่ใช้นวัตกรรมในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมของของคณะประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล เป็นแนวทางในการจัดทำกระบวนการและการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีกระบวนการบริหารกำลังคนในด้านต่างๆ ดังนี้

- 1) ด้านระบบการสรรหาบุคลากร
- 2) ด้านระบบการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน
- 3) ด้านระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

คณะนิติศาสตร์ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลแผนต่างๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อจัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 วางแผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนในการทำวิจัย และการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน และสนับสนุนงบประมาณให้บุคลากรสายสนับสนุนได้พัฒนาตนเองทั้งภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งให้คำปรึกษาในการดำเนินงานด้านต่างๆ ของบุคลากร เพื่อให้บุคลากรมีคุณภาพตามสมรรถนะที่คาดหวังของตำแหน่งงาน

2. ขั้นปฏิบัติ (Do) เป็นการควบคุม ติดตามการดำเนินงานของคณะให้เป็นไปตามระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และเนิกรเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

1) จัดทำระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน ระบบบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ระบบการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน รวมทั้งแผนพัฒนาบุคลากร กรอบอัตรากำลัง แผนปฏิบัติงานประจำปี แผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน และแผนการจัดการความรู้ เพื่อนำมาใช้ในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์

2) ดำเนินการเก็บข้อมูลในระบบการบริหารข้อมูลของคณะ โดยบูรณาการเป็นระบบฐานข้อมูลที่รองรับการตรวจประเมินคุณภาพ (Common Data Set)

3. ขั้นตรวจสอบ (Check) หลักสูตร/สาขาวิชา/คณะดำเนินการประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนทุกปีการศึกษา และนิสิตประเมินผลการบริการของบุคลากรสายสนับสนุนทุกภาคเรียน และประเมินผลการดำเนินงานตามกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากร เพื่อให้การดำเนินงานในด้านต่างๆ มีประสิทธิภาพ และบุคลากรได้นำผลการประเมินการบริการมาปรับปรุงและพัฒนาสมรรถนะ และความสามารถด้านการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการสนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อให้บุคลากรสามารถดำเนินการได้ตามแผนที่วางไว้

4. ขั้นปรับปรุง (Act) ประเมินความสำเร็จของกระบวนการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน และนำผลการประมาทบทวนและปรับปรุงการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อพัฒนาระบบให้มีประสิทธิภาพ สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลง และตรงตามความต้องการขององค์กร พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

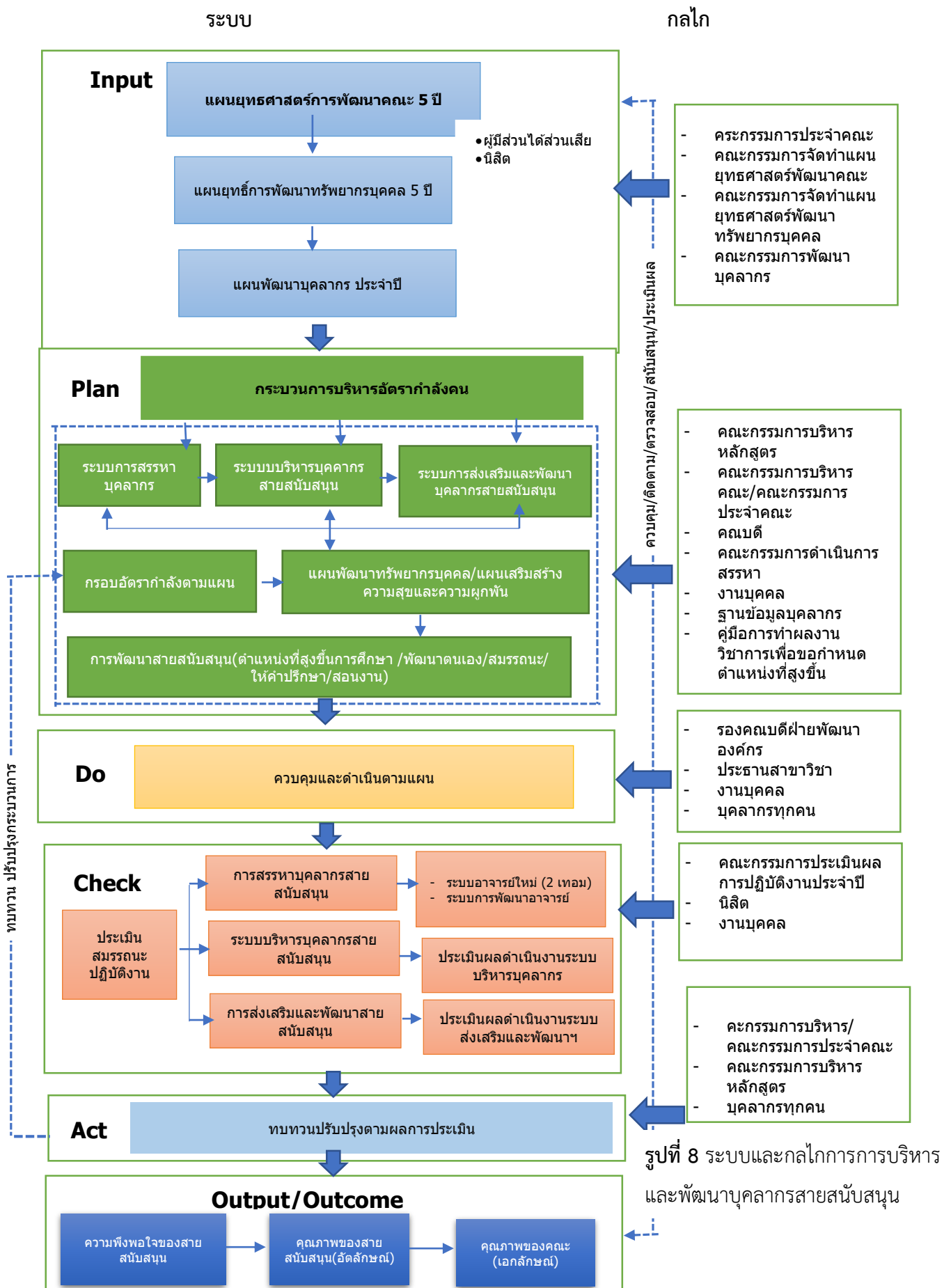
ผลผลิต/ผลลัพธ์

ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนส่งผลต่อคุณภาพขององค์กร และคุณภาพของบุคลากรสายสนับสนุน บุคลากรสายสนับสนุนมีความพึงพอใจต่อระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร พร้อมทั้งมีการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลายสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานตามระบบให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุงระบบ พร้อมทั้งสร้างองค์ความรู้ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีและสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังรูปที่

ระบบการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 8 ระบบและกลไกการการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการดังนี้

กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ระบุไว้

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านวิชาชีพ

- สนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้อำนาจการผลิตผลงานวิจัย ฯลฯ
- พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม

- สนับสนุนทุนในการทำวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ
- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

3. **ขั้นตรวจสอบ (Check)** ดำเนินการประเมินกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นระยะตามที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการ ติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

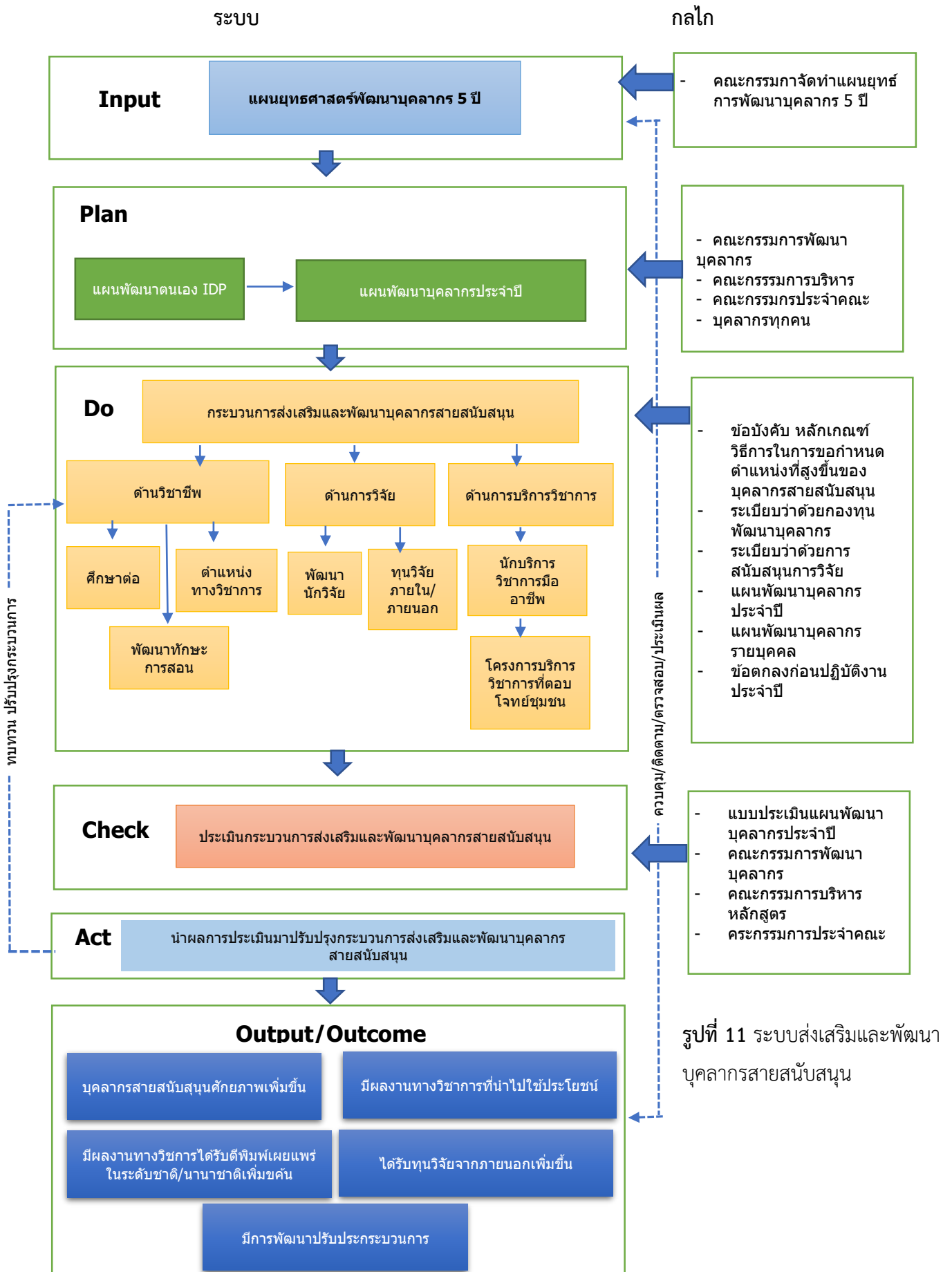
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผลการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่

หลากหลาย สามารถให้บริการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการบริหารได้
อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่
พึงประสงค์ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย
และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มี
ศักยภาพเพิ่มขึ้น มี การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการด าเนินงานกระบวนการส่งเสริมและพัฒนา
บุคลากรให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการ
และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 11

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 11 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 3 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์ ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของคณาจารย์ทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Kr4.2 พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
4.2.1 พัฒนาคณาจารย์สายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์สายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1. คณาจารย์สายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม 2. คณาจารย์สายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม
4.2.2 พัฒนาคณาจารย์สายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์สายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	1. คณาจารย์สายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. คณาจารย์สายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
4.2.3 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ	1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
4.2.4 พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ	1. บุคลากรสายวิชาการทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก
4.2.5 พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ	1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่
4.2.6 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะและความสามารถในการเป็นผู้บริหารในอนาคต
4.2.7 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร และสังคม และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ	1 บุคลากรสายวิชาการ มีทักษะในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรและสังคม 2 บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนระบบงานของคณะให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร (จุดแข็ง : Strengths/จุดอ่อน : Weaknesses)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ 7 ปัจจัย (7S Model) ของ McKinsey ประกอบด้วย ระบบ (System) โครงสร้าง (Structure) กลยุทธ์ (Strategy) บุคลากร (Staff) ทักษะ (Skill) สไตล์ (Style) และค่านิยมร่วม (Shared Values) ผลการวิเคราะห์จุดแข็ง – จุดอ่อนด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร มีดังนี้

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต 2. มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3. มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน <p>โครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. หน่วยงานขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่คล่องตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที 7. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง <p>มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผน เส้นทางการความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนา 11. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน <p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> 12. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน <p>สไตล์ (Style)</p> <ol style="list-style-type: none"> 13. มีระบบการทำงานเป็นทีม 14. ผู้นำมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 	<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่ คล่องตัว 2. ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment) 3. ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อม ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) <p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> 4. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร 5. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) <p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง

2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร พิจารณาจากตัวแบบ PEST Analysis”หรือ “STEP Analysis” ซึ่งประกอบด้วย 1) การเมือง (Political Component) 2) เศรษฐกิจ (Economic Component) 3) สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component) 4) เทคโนโลยี (Technological Component) ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์ มีดังนี้

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)
<p>การเมือง (Political Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้บุคลากรต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานในระดับสากล 2. นโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล 3. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน 4. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา 5. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มีความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร <p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 6. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม <p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 7. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม 8. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และ องค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation) <p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 9. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทางทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการ เช่น e-learning การฝึกอบรมออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านระบบ Internet 10. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ 11. ความเชื่อมโยงของของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization) 	<p>การเมือง (Political Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง 2. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง 3. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ 4. นโยบายในภาวะฉุกเฉิน เช่น โรคระบาด COVID - 19 <p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 5. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล 6. การขยายตัวของผู้ประกอบการอิสระ ทำให้ความต้องการเป็นพนักงานประจำลดลง 7. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนามีสัดส่วนลดลง <p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 8. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ 9. การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทาง <p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <ol style="list-style-type: none"> 10. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี 11. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด

3. ผลการวิเคราะห์บุคลากรของคณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 58 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 42 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 72.41 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 27.59 โดยมีกรอบอัตรารว่างสายวิชาการ จำนวน 10 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 17.24 และอัตรารว่างสายสนับสนุน จำนวน 1 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 1.72 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน แผ่นดิน	อัตรา ว่าง	รวม	เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	อัตรา ว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	20	4*	24	2	10	6	18	42	72.41
สายสนับสนุน	6		6	1	8	1	10	16	27.59
รวม	26	4	30	3	18	7	28	58	100
ร้อยละ	44.83	6.90	51.72	5.17	31.03	12.07	48.28	100	

หมายเหตุ * ยุบเลิกกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ข้อมูล ณ วันที่ 31 มี.ค. 2564

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 44 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 32 คน คิดเป็นร้อยละ 68.09 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 15 คน คิดเป็นร้อยละ 31.91 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 55.32 และเป็นเพศชาย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 48.94 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	13	7	4	8	32	68.09
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	4	5	15	31.91
รวม	15	11	8	13	47	100
ร้อยละ	31.91	23.40	17.02	27.66	100	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 65.96 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 21.28 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.77 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	17	6	26	55.32
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	14	-	21	44.68
รวม	10	31	6	47	100
ร้อยละ	21.28	65.96	12.77	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 81.25 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 18.75 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	6	20	62.50
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	12	*	12	37.50
รวม	26	6	32	100
ร้อยละ	81.25	18.75	100	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 75 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 25 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	40
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	9		9	60
รวม	12	3	15	100
ร้อยละ	75	25	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 65.63 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 31.25 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	10	1	18	56.25
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	14	-	-	14	43.75
รวม	21	10	1	32	100
ร้อยละ	65.63	31.25	3.13	100	

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.25 และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3.13 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	2	1	3	9.38
พนักงานพิเศษ	14				
รวม	18	2	1	3	9.38
ร้อยละ	100	6.25	3.13	9.38	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 93.33 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 6.67 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	40
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	9	-	9	60
รวม	14	1	15	100
ร้อยละ	93.33	6.67	100	

3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค Thailand 4.0 (HR 4.0)

ตามที่รัฐบาลได้กำหนดนโยบาย Thailand 4.0 โดยปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่ “เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม” ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลใน ยุค HR 4.0 มีดังต่อไปนี้

1. การถ่ายถอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่
2. การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคสมัยใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
3. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม และพร้อมเรียนรู้ด้วยตนเอง
4. การเตรียมแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์ การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
5. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
6. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากรที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม
7. การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา
8. การนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

ส่วนที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ อันทรงสร้างนวัตกรรมทางสังคม ภายในปี 2568

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล HRD Vision

บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิต

ที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมสังคม

พันธกิจการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล HRD Mission

1. การพัฒนาระบบ HRD ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่ได้รับมอบหมายให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
2. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ
3. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่
6. พัฒนาศูนย์บุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)

ส่วนที่ 5

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี				
			2564	2565	2566	2567	2568
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	60	70	80	90	100
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	60	70	80	90	100
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	60	70	80	90	100
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100	100	100	100	100
5. พัฒนากลุ่มนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100	100	100	100	100
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan)	6.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะสืบทอดตำแหน่งต่อไป	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100	100	100	100	100
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับกับการทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	1	2	3	4	5
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	-	1	2	3	4

ส่วนที่ 6 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ /กิจกรรม (Initiative)
				2564	2565	2566	2567	2568	
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม - การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ - การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) - e-Learning ในบางหลักสูตร - การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ - การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) - การทำโครงการส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill - หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง - การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	1.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	60	70	80	90	100	<ul style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ /กิจกรรม (Initiative)
				2564	2565	2566	2567	2568	
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> - การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม - การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ - การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) - e-Learning ในบางหลักสูตร - การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ - การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) - การทำโครงการส่งหลังการอบรม จบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill - หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง - การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้รับการอบรม - การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	60	70	80	90	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ / กิจกรรม (Initiative)
				2564	2565	2566	2567	2568	
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ ทักษะผู้ประกอบการ และการสร้างนวัตกรรมสังคม	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> · การให้การศึกษ · การฝึกอบรม · ศึกษาดูงาน · การมุ่งใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้ 	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะเชิงปฏิบัติ	60	70	80	90	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่สามารถสร้างนวัตกรรมสังคม
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น · มอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล 	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100	100	100	100	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องของการจัดทำข้อเสนออย่างไร้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น · สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ 	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100	100	100	100	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ 2. อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องเครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับงานวิจัยเชิงพื้นที่ 3. อบรมระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมายประจำปี					โครงการ / กิจกรรม (Initiative)
				2564	2565	2566	2567	2568	
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)		- จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100	100	100	100	100	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะในการเป็นผู้บริหารในอนาคต 2. จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานทั้งจากผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารในอนาคต 3. เรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารชุดปัจจุบัน
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	- การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	1	2	3	4	5	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ 2. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean 3. มอบหมาย TOR รายบุคคล
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	- การจูงใจ การเชิดชูเกียรติ	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	-	1	2	3	4	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะนิติศาสตร์



คำสั่งคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0045 /2564

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบุคคล คณะนิติศาสตร์

พ.ศ. 2564-2568

เพื่อให้การเพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 มาตรา 31 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 0323/2562 ลงวันที่ 6 มีนาคม 2562 เรื่อง มอบอำนาจ และภารกิจให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้ง คณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ดังนี้

- | | |
|---|---------------|
| 1. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิตคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 4. หัวหน้าฝ่ายพัฒนาทักษะความเป็นผู้ประกอบการ | กรรมการ |
| 5. หัวหน้าฝ่ายวิชาการคณะนิติศาสตร์ วิทยาเขตพัทลุง | กรรมการ |
| 6. ผู้อำนวยการหลักสูตรนิติศาสตร์ ภาคพิเศษ | กรรมการ |
| 7. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 8. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 9. อาจารย์ ดร.จิตาภา พรยิ่ง | กรรมการ |
| 10. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว | กรรมการ |
| 11. นายวีระ ชุมช่วย | กรรมการ |
| 12. นายธานินทร์ เงินถาวร | กรรมการ |
| 13. นายณัฐวุฒิ คงไข่ | กรรมการ |
| 14. นายกริธา รักเล่ง | กรรมการ |

- | | |
|--|----------------------------|
| 15. นายอนุชา ขุนแก้ว | กรรมการ |
| 16. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กรคณะนิติศาสตร์ | กรรมการและเลขานุการ |
| 17. นางชาโลมา กองสวัสดิ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

มีหน้าที่ในจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ให้สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนา และแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 และแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 5 พฤษภาคม พ.ศ. 2564



(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ