

แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

คณะนิติศาสตร์ได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 - 2568 สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นเพิ่มสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

มีนาคม 2565

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ 1

วัตถุประสงค์ 1

กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน 2

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ 3

ส่วนที่ 2 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 4

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ 4

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน 7

ส่วนที่ 3 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 10

ส่วนที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 22

ส่วนที่ 5 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 23

ส่วนที่ 6 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 17

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะนิติศาสตร์ 29

บทที่ 1 บทนำ

1.1 ความเป็นมา และความสำคัญ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คณะเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางภาพพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คณะตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางคณะนิติศาสตร์ของประเทศไทย 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี และยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (ก.พ.) ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) แนวทางการบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐแนวใหม่มีเป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ผู้ปฏิบัติงาน สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มศักยภาพและมีประสิทธิภาพ เกิดผลสัมฤทธิ์ต่อภารกิจขององค์กรและตอบสนอง ความต้องการของประชาชน ตามพระราชกฤษฎีกาว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 การปรับเปลี่ยนบทบาทด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มีจุดมุ่งหมายเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้องค์กรในการบริหารทรัพยากรบุคคลของตนเอง เป็นระบบ ที่สร้างความคล่องตัวให้แก่ผู้บริหารและองค์กร และต้องเป็นระบบที่เกื้อหนุนต่อการทำงานเชิงยุทธศาสตร์ ช่วยให้องค์กรบรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ในขณะเดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

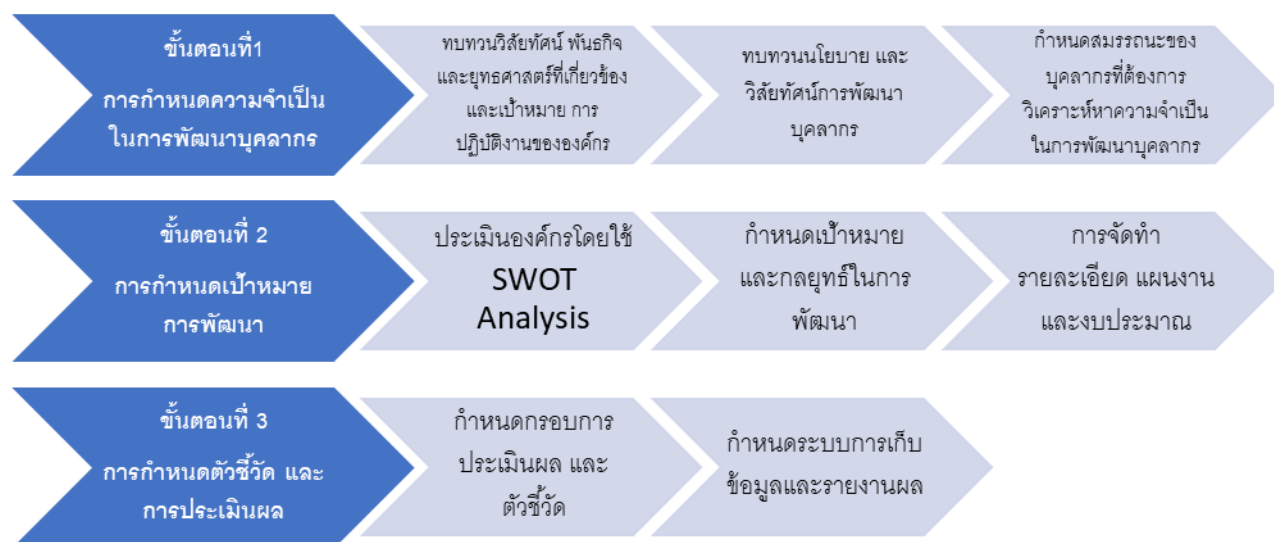
1.2 วัตถุประสงค์

- 1.2.1 เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์กลางทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 สู่การปฏิบัติ
- 1.2.2 เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคิดในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาศูนย์กลางทรัพยากรบุคคลของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
- 1.2.3 เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาศูนย์กลางทรัพยากรบุคคลของคณะ



1.3 กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564-2568 สู่อำนาจปฏิบัติ โดยสรุปกระบวนการ ดังต่อไปนี้



ภาพที่ 1 กระบวนการและลำดับขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

กระบวนการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 3 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 4 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง และเป้าหมายการปฏิบัติงานขององค์กร ทั้งนี้ ได้นำแผนยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564- 2568 วิเคราะห์เพื่อ กำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทาง ในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่ามีสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้ เน้นการใช้ข้อมูลที่ได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากร ในการประชุมบุคลากร วันที่ 8 ธันวาคม 2564

3. การวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร โดยการนำผลจากการวิเคราะห์ทั้งหมดมา กำหนด ความจำเป็นที่ต้องการพัฒนา และเป้าประสงค์ของการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์

4. การทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาบุคลากร ได้นำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร 5 ปี คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2568 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567 แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็น แนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

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 ขั้นตอนดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)
2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นทางการ

1.4 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ส่วนที่ 2 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมี กระบวนการดังนี้

กระบวนการ

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

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

- สนับสนุนทุนในการทบทวนวิทยานิพนธ์สนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ

- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

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



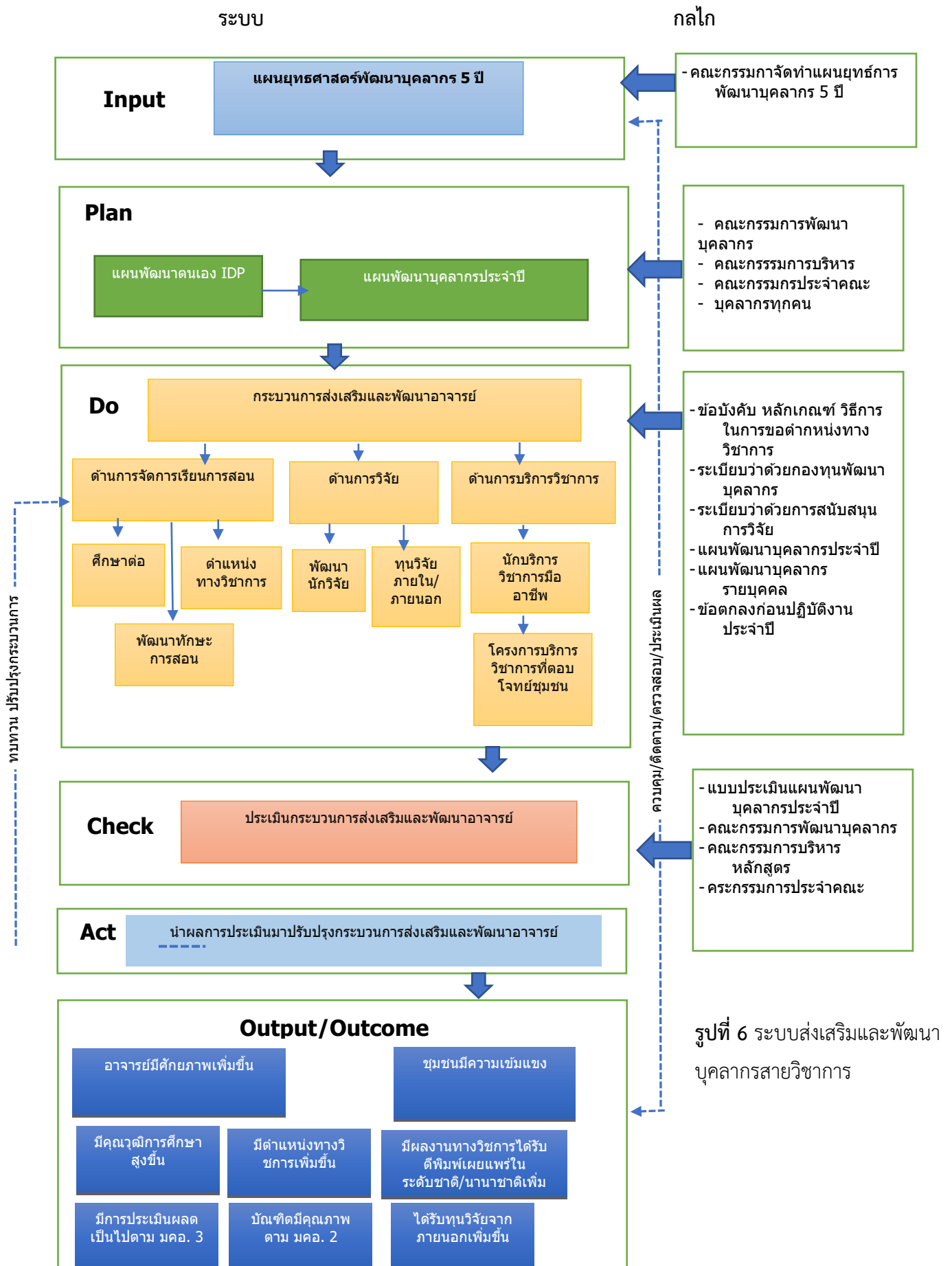
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

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



ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการดังนี้

กระบวนการ

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

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

1) ด้านวิชาชีพ

- สนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้อำนาจการผลิตผลงานวิจัย ฯลฯ
- พัฒนาศักยภาพการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม

- สนับสนุนทุนในการทำวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ
- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

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

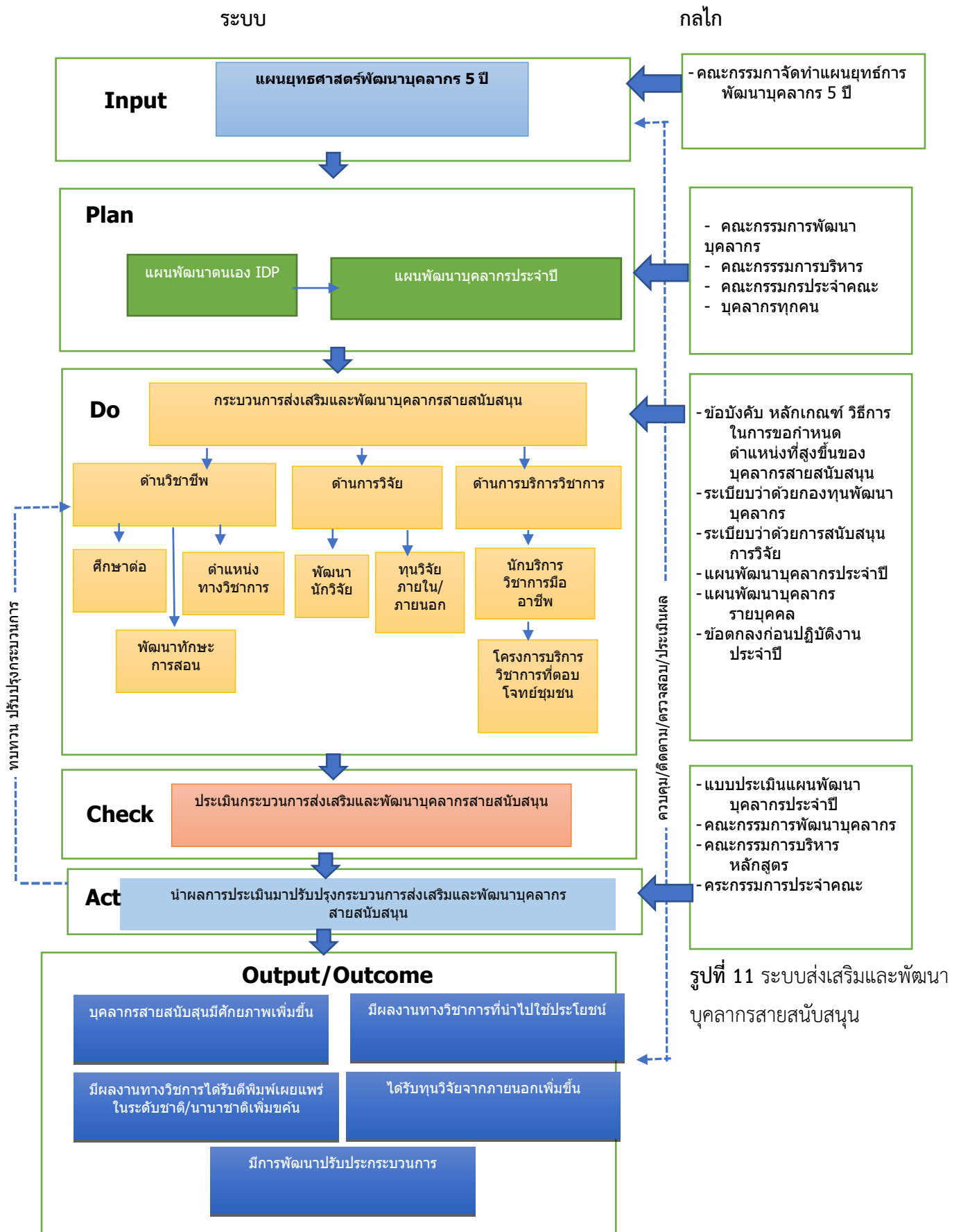
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน



ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผลการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สามารถให้บริการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มี การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

มีการกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมินผลการดำเนินงานกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินไปตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มากกว่า 1 วงรอบ เพื่อพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการ และสามารถนำมาปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ ดังภาพที่ 11

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 11 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 3 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและ สังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรูและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและ ทักษะคิดที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการซัพพลายเชน นำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้ายายเป็น มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหาร คุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรม และบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพ ในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทางการต้องให้ความสำคัญ และเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคลภาครัฐ ได้แก่ (3) การพัฒนาระบบบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ และพัฒนาบุคลากรภาครัฐ และ (4) การต่อต้านการทุจริตและประพฤติมิชอบ

แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567

กรอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2563-2567

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนา กำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน ค่านิยม มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นนวัตกรรม จริยธรรมและความ โปร่งใส สร้างประโยชน์ให้สังคม

เป้าหมาย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ กำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาในด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรและชีวภาพ
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
หลักสูตร และ บริการ	SC1 การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ด้านการพัฒนา นวัตกรรมสังคม และการเป็น ผู้ประกอบการ SC2 การพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรมสังคม ที่ตอบสนองความต้องการของ สังคม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้จริง SC3 การนำองค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรมสังคมไปสู่การ ใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม	SA1 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มี ประสิทธิภาพและมีผลงานที่เกิด จากการทำงานร่วมกับชุมชน/ สังคม ภาครัฐ SA2 มีเครือข่ายความร่วมมือ กับชุมชนในการจัดการศึกษาและ การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เข้มแข็ง	SO1 การจัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต/ รองรับคนทุกช่วงวัย SO2 การพัฒนาหลักสูตร โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และ กำลังคนที่มีสมรรถนะ เพื่อ ตอบโจทย์ภาคการผลิต SO3 การปรับ ตัว/ การ ปรับเปลี่ยนสู่การทำงานแบบ Digital Transformation/Digital University
การ ปฏิบัติการ	SC4 การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ SC5 การสร้าง ความมั่นคงทางการเงิน		
การสร้าง ประโยชน์ให้ สังคม	SC6 การสนับสนุนการสร้าง สังคมและ ชุมชนเข้มแข็ง		
บุคลากร	SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มี ประสิทธิภาพ		

สมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> - Creativity and Innovation เน้น Social Innovation - Entrepreneurial skills - การจัดการศึกษาแบบ Competency-Based หรือ Outcome- Based Education (OBE) - การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต - Digital Technology
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้น การพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการแผน/ชุดโครงการวิจัย บริหารงานวิจัย/สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม - การแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก -สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม- การ สร้างงานวิจัยพื้นฐานและบูรณาการ - Collaboration
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้	<ul style="list-style-type: none"> - การแสวงหาทุนบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก - การพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น - การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคม สู่อการพัฒนาเชิง พื้นที่ - Collaboration - การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (Talent Mobility)
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญา เพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์
5. การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศและยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการองค์กรมุ่งสู่ Performance Excellence - ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการทำงาน/การบริการ - ICT literacy/Digital Technology - การประสานงาน

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2568 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์ ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของคณาจารย์ทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Kr4.2 พัฒนาคณาจารย์บุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
4.2.1 พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1. คณาจารย์วิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม 2. คณาจารย์สนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม
4.2.2 พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	1. คณาจารย์วิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. คณาจารย์สนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ
4.2.3 พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของ	1. คณาจารย์วิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ 2. คณาจารย์สนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
4.2.4 พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	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	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรและสังคม และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ	1 บุคลากรสายวิชาการ มีทักษะการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรและสังคม 2 บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสนับสนุนระบบงานของคณะให้บรรลุเป้าหมายและมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

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"> มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน <p>โครงสร้าง (Structure)</p> <ol style="list-style-type: none"> หน่วยงานขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่คล่องตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง <p>มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผน เส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนา บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน <p>ทักษะ (Skill)</p> <ol style="list-style-type: none"> บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน <p>สไตล์ (Style)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีระบบการทำงานเป็นทีม ผู้นำมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ 	<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว ขาดระบบการสรรหาและคัดเลือกทรัพยากรบุคคลเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Recruitment) ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อม ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) <p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <ol style="list-style-type: none"> นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร ยังไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan) <p>บุคลากร (Staff)</p> <ol style="list-style-type: none"> 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. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ 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. 2565 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 59 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 43 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 72.88 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 16 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 27.12 โดยมีกรอบอัตรารว่างสายวิชาการ จำนวน 7 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.86 และอัตรารว่างสายสนับสนุน จำนวน 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 5.08 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน	อัตรา	รวม	เงิน	เงิน	อัตรา	รวม		
	แผ่นดิน	ว่าง		แผ่นดิน	รายได้	ว่าง			
สายคณาจารย์	20	5*	25	3	13	2	18	43	72.88
สายสนับสนุน	6		6	1	6	3	10	16	27.12
รวม	26	5	31	3	19	5	28	59	100
ร้อยละ	44.07	8.47	52.54	6.78	32.20	8.47	47.46	100	

หมายเหตุ * ยับเล็กกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 50 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
	สายคณาจารย์	12	7	9		
สายสนับสนุน	2	4	3	4	13	26.00
รวม	14	11	12	13	50	100
ร้อยละ	28.00	22.00	24.00	26.00	100.00	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	17	6	26	53.06
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	5	18	-	23	46.94
รวม	8	35	6	49	100
ร้อยละ	16.33	71.43	12.24	100.00	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 83.78 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	6	19	51.35
พนักงานพิเศษ	18		18	48.65
รวม	31	6	37	100
ร้อยละ	83.78	16.22	100	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7		7	53.85
รวม	10	3	13	100
ร้อยละ	76.92	23.08	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปลักษณะกำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	ศ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	11	1	19	51.35
พนักงานพิเศษ	17	1	-	18	48.65
รวม	24	12	1	37	100
ร้อยละ	64.86	32.43	2.70	100	

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปลักษณะกำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	19	1	1	2	5.41
พนักงานพิเศษ	18	1	-	1	2.70
รวม	37	2	1	3	8.11
ร้อยละ	100	66.67	33.33	8.11	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปลักษณะกำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	-	7	53.85
รวม	12	1	13	100
ร้อยละ	92.31	7.69	100	

3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุค Thailand 4.0 (HR 4.0)

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

1. การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่
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 อันมุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม ภายในปี 2568

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล HRD Vision

บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิต

ที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมสังคม

พันธกิจการพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล HRD Mission

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

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
2. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ
3. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่
6. พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)



ส่วนที่ 5

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 2565
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	70
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	70
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	70
4. พัฒนากิจกรรมบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัย และงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	6.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะสืบทอดตำแหน่งต่อไป	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	2
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	1

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
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) · การทำโครงการส่งผลการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill · หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	70	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงาน และรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ <ul style="list-style-type: none"> - โครงการแลกเปลี่ยน เรียนรู้เพื่อสร้างเครือข่ายการเป็นผู้ประกอบการ - โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะการเป็นผู้ประกอบการกับสถานประกอบการเอกชน 	25,000 10,000	มี.ค. 2565 เม.ย. 2565	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา ผศ.ชลีรัตน์/พิธาน ผศ.ชลีรัตน์/พิธาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ ทักษะผู้ประกอบการ และการสร้างนวัตกรรมสังคม	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> · การให้การศึกษา · การฝึกอบรม · ศึกษาดูงาน · การจูงใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้ 	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะเชิงปฏิบัติ	70	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติและทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่สามารถสร้างนวัตกรรมสังคม 	<p>25,000</p> <p>25,000</p> <p>10,000</p>	<p>มี.ค. 2565</p> <p>ก.พ. 2565</p> <p>เม.ย. 2565</p> <p>เม.ย. 2565</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา</p> <p>ผศ.กรรณภัทร/สุวรัตน์</p> <p>ผศ.ชลธิรัตน์/พิธาน</p> <p>ผศ.ธีรยุทธ/พิธาน</p>
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น · มอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล 	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการจัดทำข้อเสนออย่างไร้ให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 	<p>30,000</p>	<p>มี.ค. 2565</p> <p>เม.ย. 2565</p>	<p>รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา</p> <p>รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ/วีระ</p>



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5. พัฒนาทักษะนักวิจัย ด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับนักวิจัยหน้าใหม่ 	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องเครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับงานวิจัยเชิงพื้นที่ อบรมระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> - โครงการฝึกอบรมการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับงานวิจัยเชิงพื้นที่ (อบรมออนไลน์) 	10,000	เม.ย. 2565	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/วิระ
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)		จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับตำแหน่งระดับบริหาร	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อพัฒนากลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะในการเป็นผู้บริหารในอนาคต จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานทั้งจากผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารในอนาคต เรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารชุดปัจจุบัน <ul style="list-style-type: none"> - โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การเป็นผู้บริหาร 	100,000	มี.ค. 2565 มี.ค. - ส.ค. 65	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	<ul style="list-style-type: none"> การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร 	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	2	<ol style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วยเครื่องมือ Lean มอบหมาย TOR รายบุคคล <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาขีดความสามารถในการสร้างนวัตกรรมของบุคลากรสายสนับสนุน 	20,000	ต.ค. 2564 - ก.ย. 2565 มี.ค.- ส.ค. 2565	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/หัวหน้าสำนักงานคณะ/ชาโลมา



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	· การจูงใจ การเชิดชูเกียรติ	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	1	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ		ต.ค. – ก.ย. 2565	รองคณบดีฝ่าย พัฒนางาน/กรร/ธานี/กรีฑา/พืธาน/ชาโลมา

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565





คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ ๐๐๙๐/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร คณะณัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะณัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

๑. คณบดีคณะณัติศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยคณบดีคณะณัติศาสตร์	กรรมการ
๔. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
๕. หัวหน้าสำนักงานคณะณัติศาสตร์	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา พรยิ่ง	กรรมการ
๗. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิรัตน์ มหะสักขกุล	กรรมการ
๘. อาจารย์ศิริชัย กุมารจันทร์	กรรมการ
๙. นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
๑๐. นายณัฐวุฒิ คงไช้	กรรมการ
๑๑. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ
๑๒. นางสาวชนิกา ชุมทอง	กรรมการ
๑๓. นางสาวสุภารัตน์ คำฝ้าย	กรรมการ
๑๔. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร	กรรมการและเลขานุการ
๑๕. นางชาโลมา กองสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

.../ให้คณะกรรมการ...



ให้คณะกรรมการชมนีมีหน้าที่

๑. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานและสอดคล้องกับนโยบายของคณะ
 ๒. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรหรือโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก
 ๓. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน
 ๔. พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
 ๕. จัดให้มีระบบการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน การดำรงรักษาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
 ๖. พัฒนาบุคลากรให้เกิดองค์ความรู้ด้านต่างๆ และสามารถนำออกเผยแพร่สื่อสารด้วยระบบ IT และใช้ประโยชน์ได้
 ๗. ติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการเพื่อนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น
- ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ



