

# แผนบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและ  
วิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และ  
รองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ”.

## Workforce

- ✓ การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองกลยุทธ์
- ✓ ปรับปรุงกระบวนการให้เชื่อต่อการทำงาน
- ✓ การสร้างความผูกพันเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
- ✓ ขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<https://tsu.ac.th>



## คำนำ

คณะนิติศาสตร์ได้จัดทำแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2567 -2570 เพื่อผลักดัน **วิสัยทัศน์ของคณะนิติศาสตร์** ในการเป็น “โรงเรียนกฎหมายชั้นนำที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม” ซึ่งต้องอาศัยการพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในกฎหมายดิจิทัลและกฎหมายระหว่างประเทศ ตลอดจนการบูรณาการเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ากับกระบวนการเรียนการสอนและการวิจัย **สมรรถนะหลักของคณะนิติศาสตร์** ที่จะได้รับการส่งเสริม ได้แก่: **ความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบผสมผสาน** ที่เอื้อต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลเข้ามาช่วยในการเรียนรู้ **ความเชี่ยวชาญด้านกฎหมายดิจิทัลและเทคโนโลยี** เช่น Cyber Law, Data Privacy, AI & Law เพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของสังคมดิจิทัล **ทักษะการวิจัยและการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ** เพื่อสร้างองค์ความรู้ที่สามารถแข่งขันในระดับสากล **การบูรณาการกฎหมายเข้ากับภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม** เพื่อพัฒนาแนวคิดกฎหมายที่รองรับเศรษฐกิจดิจิทัลและสังคมแห่งนวัตกรรม และ **ความสามารถในการทำงานร่วมกันในระดับสากล** ผ่านโครงการแลกเปลี่ยนและความร่วมมือระหว่างประเทศ

เพื่อแปลงแผนดังกล่าวสู่การปฏิบัติ และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) คณะนิติศาสตร์จึงจัดทำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ ถูกจัดทำขึ้นเพื่อนำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 สู่การปฏิบัติ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ “โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม” โดยมุ่งเน้นการพัฒนา **สมรรถนะหลักของบุคลากร** ให้สามารถรองรับความเปลี่ยนแปลงของระบบนิติศาสตร์ในบริบทของเศรษฐกิจดิจิทัลและการเรียนรู้ตลอดชีวิต และขับเคลื่อนกลยุทธ์หลักของแผนนี้ให้มีความสำคัญกับ 4 ด้านหลัก ได้แก่

1. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเสริมสร้างขีดความสามารถในการสอน วิจัย และการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
2. การเสริมสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้และการทำงาน ที่รองรับการจัดการศึกษารูปแบบใหม่และการเรียนรู้ตลอดชีวิต
3. การพัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีความทันสมัย ผ่านการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางธรรมาภิบาลที่โปร่งใส
4. การส่งเสริมความร่วมมือระดับสากลและความเป็นนานาชาติ เพื่อขยายโอกาสในการพัฒนาความรู้และนวัตกรรมทางกฎหมาย

โครงการสำคัญภายใต้แผนนี้ถูกออกแบบให้รองรับแนวทางดังกล่าว อาทิ โครงการอบรมด้านเทคโนโลยีดิจิทัลและกฎหมายดิจิทัลสำหรับอาจารย์ โครงการพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่ใช้ AI Scoring และ Competency-Based Hiring โครงการพัฒนา Well-being & Work-Life Balance เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตของบุคลากร และโครงการพัฒนาเครือข่ายทางวิชาการและอุตสาหกรรมระดับนานาชาติ เพื่อให้มั่นใจว่าแผนนี้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ระบบการติดตามและประเมินผลจะถูกนำมาใช้ โดยมีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs) อย่างชัดเจน และมีการรายงานความก้าวหน้าของโครงการอย่างต่อเนื่อง ทั้งนี้ ความสำเร็จของแผนขึ้นอยู่กับความร่วมมือของทุกฝ่ายภายในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งรวมถึงผู้บริหาร บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ตลอดจนเครือข่ายพันธมิตรทางวิชาการและอุตสาหกรรม

ในอนาคต คณะนิติศาสตร์จะยังคงมุ่งเน้นการพัฒนา “**บุคลากรที่มีสมรรถนะสูง พร้อมปรับตัวสู่ยุคดิจิทัล และสามารถสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์สังคมได้อย่างแท้จริง**” เพื่อยกระดับคุณภาพทางวิชาการและวิชาชีพกฎหมาย พร้อมขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยทักษิณให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศระดับนานาชาติ ตามตำแหน่งยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ดังนี้



ภาพที่ 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570

## สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
บทนำ	
ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร	1
ส่วนที่ 2 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570	4
วิสัยทัศน์	4
ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	4
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2570	6
โครงการและกิจกรรม	7
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	13
กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	15
กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	16
การติดตามและประเมินผล	17

## สารบัญตาราง

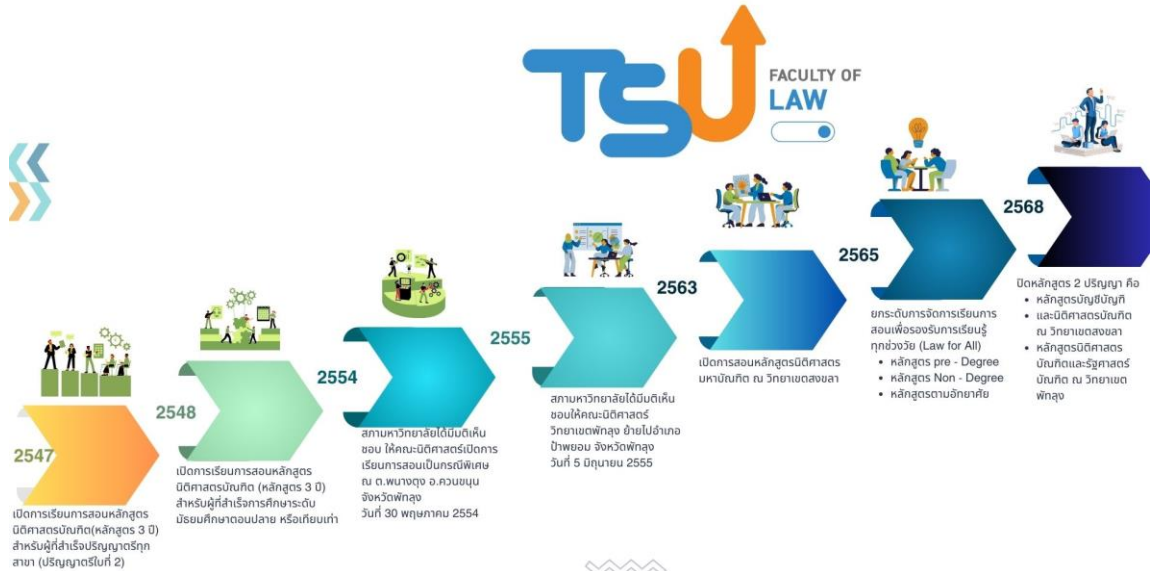
	หน้า
ตารางที่ 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570	6
ตารางที่ 2 กิจกรรม/โครงการสำคัญ	7
ตารางที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
ตารางที่ 4 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	13
ตารางที่ 5 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	15

## สารบัญภาพ

	หน้า	
ภาพที่ 1	แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570	ข
ภาพที่ 2	ประวัติคณะนิติศาสตร์	1
ภาพที่ 3	โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์	1
ภาพที่ 4	โครงสร้างการบริหารคณะนิติศาสตร์	2
ภาพที่ 5	วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร คณะนิติศาสตร์	2
ภาพที่ 6	เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027	3
ภาพที่ 7	วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล	5
ภาพที่ 8	เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027	5

# ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

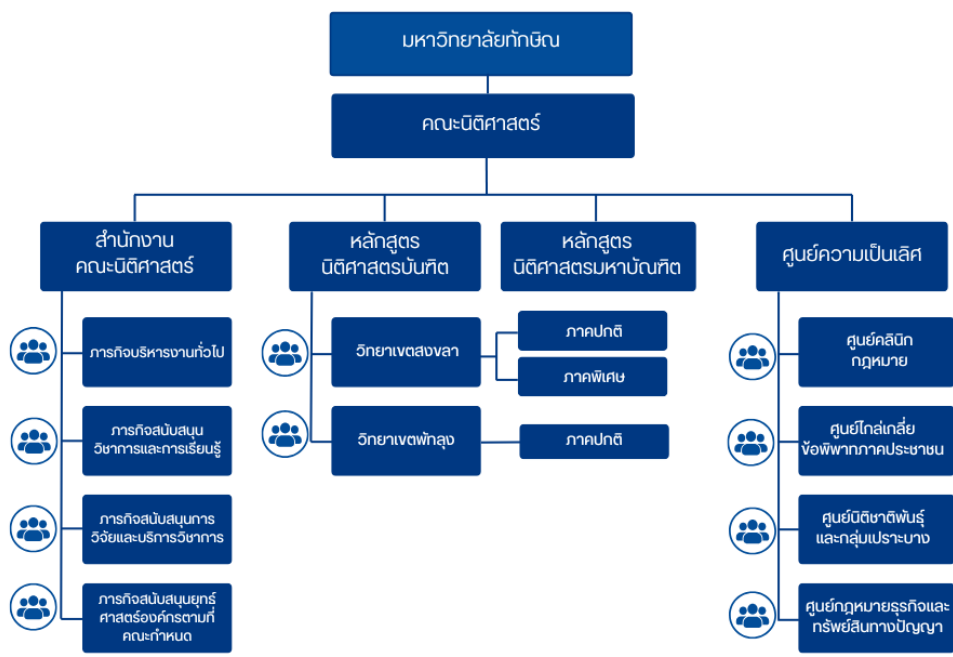
## ประวัติความเป็นมา



ภาพที่ 2 ประวัติคณะนิติศาสตร์

## การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร

### โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์ (ORGANIZATION CHART)



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์



โครงสร้างการบริหารงานคณะนิติศาสตร์  
(Administration Chart)



ภาพที่ 4 โครงสร้างการบริหารคณะนิติศาสตร์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ 5 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร คณะนิติศาสตร์



## เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 - 2027



ภาพที่ 6 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027

## ส่วนที่ 2

### แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ทบทวนและกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และคณะ ดังนี้

#### วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้าง “นวัตกรรมสังคม” ภายในปี 2570

#### วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD Vision

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศ”

#### พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร HRD Mission

1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็น “โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม”
2. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการบริหารสมัยใหม่
3. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรม และการทำงานร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
4. ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง ยึดหลักธรรมาภิบาล และสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพ
5. สร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กรเพื่อให้เกิดความร่วมมือในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยและคณะนิติศาสตร์
6. สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีความก้าวหน้าในสายอาชีพและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

#### กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สมัยใหม่
2. นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงระบบ HR และการให้บริการบุคลากร
3. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการและนวัตกรรมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
4. พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร
5. ยกกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล

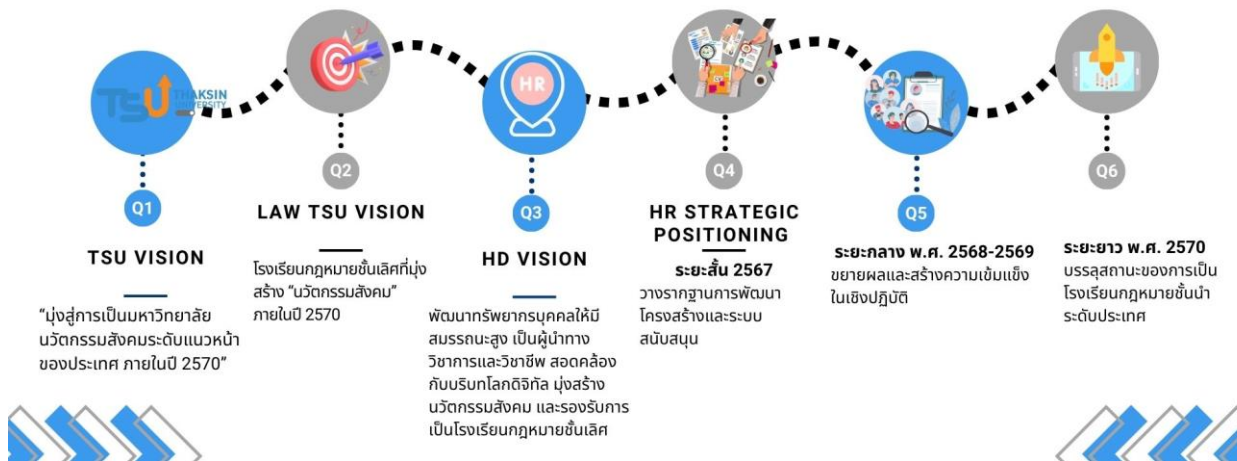
## วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลก ดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำระดับโลก”



ภาพที่ 7 วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

## ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)



ภาพที่ 9 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027

ตาราง 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้รองรับโลกดิจิทัลและการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ	1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความเป็นสากล	1.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สมัยใหม่	1.1 พัฒนาทักษะด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล 1.2 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการยอมรับในระดับนานาชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	2.1 ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้เป็นดิจิทัล รองรับ One Stop Service	2.1 นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาปรับปรุงระบบ HR และการให้บริการบุคลากร	2.1 พัฒนาระบบ HR เป็นดิจิทัล รองรับ One Stop Service 2.2 ปรับปรุงระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้และนวัตกรรม	3.1 พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางกฎหมาย โดยทำงานร่วมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม	3.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการและนวัตกรรมกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม	3.1 สนับสนุนการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมทางกฎหมาย 3.2 ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและคุณภาพชีวิตบุคลากร	4.1 เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรและพัฒนาคุณภาพชีวิตบุคลากร เพื่อสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความสุข	4.1 พัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและสวัสดิการเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร 4.2 เสริมสร้างความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงานและเสริมสร้างความร่วมมือภายในองค์กร	4.1 พัฒนาแนวทางการทำงานที่สนับสนุน Well-being และความสมดุลชีวิต-การทำงาน 4.2 ส่งเสริมการทำงานเป็นทีมและความผูกพันองค์กร
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การยกระดับธรรมาภิบาลและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล	5.1 ยกระดับธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล ให้มีมาตรฐานระดับสากล	5.1 ยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลและกระบวนการบริหารงานบุคคลให้เทียบเคียงมาตรฐานสากล	5.1 ยกระดับมาตรฐานธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล

ตาราง 14 กิจกรรม/โครงการสำคัญ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1.1 พัฒนาทักษะด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ	- การอบรม AI และ Data Analytics สำหรับอาจารย์	% บุคลากรที่เข้าร่วมอบรม AI & Data Analytics	≥ 100%
	1.2 ส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	- การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	% อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 80%
2. ปรับปรุงระบบ HR	2.1 ระบบ HR เป็นดิจิทัล	- การพัฒนา HRIS และ One Stop Service	ระยะเวลาการให้บริการ One Stop Service	≤ 5 วันทำการ
	2.2 ปรับปรุงระบบสรรหา	- การปรับปรุงระบบสรรหาบุคลากรให้ทันสมัย	ระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาบุคลากรใหม่	≤ 60 วัน
3. ระบบนิเวศการเรียนรู้	3.1 สนับสนุนองค์ความรู้และนวัตกรรม	- การพัฒนาแพลตฟอร์มการเรียนรู้แบบ Digital Learning	จำนวนโครงการความร่วมมือกับภาคธุรกิจ	≥ 10 โครงการ
		การสร้างความร่วมมือด้านกฎหมายและเทคโนโลยีกับภาคธุรกิจ		
4. วัฒนธรรมองค์กร	4.1 Well-being และสมดุลชีวิต	- การพัฒนาระบบ Feedback ภายในองค์กร	คะแนนความพึงพอใจของบุคลากรต่อ Work-Life Balance	≥ 85%
		- การส่งเสริม Well-being และสมดุลชีวิต-การทำงาน		
5. ธรรมาภิบาล	5.1 ยกระดับธรรมาภิบาล	- การพัฒนาระบบประเมินธรรมาภิบาล HR ตามมาตรฐานสากล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 90%

- เน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับเทคโนโลยีและความเป็นสากล
- ปรับปรุงระบบ HR ให้ทันสมัย (Digital HR & One Stop Service)
- สนับสนุน การสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ผ่านเครือข่ายภาคธุรกิจและอุตสาหกรรม
- ส่งเสริม วัฒนธรรมองค์กรที่ดีและคุณภาพชีวิตบุคลากรยกระดับ ธรรมาภิบาลและมาตรฐานการบริหารงานบุคคล

## 1. กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

เป้าหมาย: เพิ่มศักยภาพการสอน การวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เน้น การพัฒนาทักษะ เทคโนโลยี และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.1 การอบรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนและวิจัย	อบรม AI, Data Analytics, ChatGPT, Coding และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและกฎหมาย (อบรมออนไลน์)	เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	% อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรม  % อาจารย์ที่ใช้ AI หรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน  จำนวนสิ่งสนับสนุน	≥ 70%  ≥ 60%  1	20,000   10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> <li>งานบริการการศึกษา</li> <li>งานวิจัย</li> </ul>
1.2 การพัฒนาทักษะด้านกฎหมายดิจิทัล	อบรมเรื่อง Cyber Law, Data Privacy, AI Law ให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนาหลักสูตรทันสมัย (อบรมออนไลน์)	เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในด้านกฎหมายดิจิทัล และสามารถปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา  จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุง	≥ 5%  ≥ 1 รายวิชา	20,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> <li>งานบริการการศึกษา</li> </ul>

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.3 การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติและการร่วมมือกับต่างประเทศ	เพื่อส่งเสริมงานวิจัยคุณภาพสูงและการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	% อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับชาติ  % อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับนานาชาติ $\geq 3\%$	$\geq 70\%$  $\geq 1\%$	300,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานวิจัย</li> </ul>
	โครงการสนับสนุนทุนวิจัยคณะนิติศาสตร์				350,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในการทำวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่ (KM)				30,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย				30,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก/ชุมชนตามที่กำหนดเพื่อสร้าง Research Cluster				30,000	



กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.4 การพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	จัดอบรม TOEFL/IELTS, Writing Academic Paper และทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานระดับสากล	เพื่อเพิ่มความสามารถด้านการสื่อสารและการตีพิมพ์บทความในระดับนานาชาติ	% อาจารย์ที่ผ่านการอบรม Writing Academic % อาจารย์ที่ผ่านการอบรม	≥ 5% ≥ 30%	50,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ฯ</li> <li>งานวิเทศสัมพันธ์</li> </ul>
	English Corner	เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษและสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ				
1.5 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)	จัดอบรมและเวิร์กช็อปพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ และการจับคู่ที่ปรึกษากับผู้รับค่าปรึกษาเพื่อสนับสนุนและแนะนำแนวทางพัฒนาตามเกณฑ์ TPSF และทุนสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ TPSF	<ol style="list-style-type: none"> <li>เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ TPSF (Thai Professional Standard Framework)</li> <li>เพื่อเพิ่มอัตราการผ่านการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่และอาจารย์ปัจจุบัน</li> <li>เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล</li> <li>เพื่อสร้างระบบสนับสนุนและที่ปรึกษาทางวิชาการสำหรับอาจารย์</li> </ol>	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	≥ 45%	50,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ</li> <li>ประธานหลักสูตร</li> <li>งานบริการการศึกษา</li> </ul>

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ	
1.6 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะองค์ความรู้ และวิธีการในการสอนกฎหมาย เพื่อเป็นอาจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ ภายใต้แนวคิด 'Teach Law in the Grand Manner'	1. การพัฒนาความรู้เชิงลึกในศาสตร์กฎหมาย	1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้มี	%อาจารย์ที่มีการพัฒนาเองเพื่อ	≥30%	100,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>• รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ</li> <li>• ประธานหลักสูตร</li> <li>• งานบริการการศึกษา</li> </ul>	
	2. การพัฒนาเทคนิคการสอนและการออกแบบหลักสูตรกฎหมาย : อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอนกฎหมาย, การพัฒนา Case Study, Moot Court, และ Problem-Based Learning (PBL) และออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะการวิเคราะห์และวิจารณ์กฎหมาย	ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการสอนกฎหมาย	เพิ่มพูนความรู้กฎหมายเชิงลึกตามความเชี่ยวชาญ	จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนกฎหมาย	≥50%		20,000
	3. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนกฎหมาย: การใช้ AI, Chatbot และ Digital Learning Platform ในการเรียนการสอน และการอบรมเกี่ยวกับการใช้ Legal Tech และ Data Analytics ในการสอนกฎหมาย	เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์	จำนวนอาจารย์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนกฎหมาย	จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย ≥ 100%	≥50%		20,000
		<ul style="list-style-type: none"> <li>• เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนที่ทันสมัย รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21</li> <li>• เพื่อส่งเสริมการออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์แนวโน้มกฎหมายและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง</li> </ul>	%อาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย ≥ 100%	70%			

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1.7 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม	อบรมการใช้เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมสังคมบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน	<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมสังคม</li> <li>● เพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน</li> </ul>	<p>% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม</p> <p>จำนวนรายวิชาที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม (มคอ. 3) 3 รายวิชา</p> <p>จำนวนของอาจารย์ที่นำเครื่องมือไปใช้ในการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม</p>	<p>≥ 70%</p> <p>≥ 1</p> <p>≥ 50%</p>	30,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ</li> <li>● ประธานหลักสูตร</li> <li>● งานบริการการศึกษา</li> </ul>
1.8 การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ จัดเวิร์กช็อปการทำผลงานวิชาการ, Coaching กับผู้เชี่ยวชาญ, จัดกลุ่มพี่เลี้ยงช่วยส่งเสริมการขอตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.</li> <li>○ จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวิชาการสำหรับอาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ</li> </ul>	เพื่อสนับสนุนและเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 50%	40,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานบุคคล</li> </ul>

## 2. กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

เป้าหมาย: เพิ่มขีดความสามารถในการทำงานและการบริหารจัดการองค์กรแบบดิจิทัล เน้น Digital HR, AI, และ Soft Skills

ตารางที่ 4 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2.1 การอบรม Digital HR และ One Stop Service	อบรมบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถใช้ HR Tech, Workflow Automation และ One Stop Service	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน HR	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม	≥ 50%	15,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
2.2 การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	อบรมภาวะผู้นำ, การแก้ปัญหา, การทำงานร่วมกัน และ Emotional Intelligence	เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันในองค์กร	% ความพึงพอใจของผู้เข้าอบรม	≥ 85%	15,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
2.3 การอบรม Data Analytics และ AI สำหรับงานสนับสนุน	อบรม Power BI, Excel Advanced, AI Tools สำหรับงานบริหารและวิเคราะห์ข้อมูล	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลและ AI ในงานธุรการ	% บุคลากรที่สามารถใช้ AI และ Data Analytics ในงานจริง	≥ 50%	10,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานเทคโนโลยีสารสนเทศ</li> </ul>

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
2.4 การพัฒนาระบบ Feedback & Customer Service Excellence	พัฒนาทักษะการให้บริการ แบบ One Stop Service และการใช้ระบบ Feedback Improvement	เพื่อพัฒนาระบบบริการ และการสื่อสารที่มี ประสิทธิภาพในองค์กร	คะแนนความพึงพอใจ ของผู้รับบริการ	≥ 70%		<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● หัวหน้าสำนักงานคณะ</li> </ul>
2.5 การอบรมเชิงปฏิบัติการ พัฒนาศักยภาพบุคลากร สายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	การให้คำปรึกษาและโค้ชซึ่ง ส่วนบุคคล (One-on-One Coaching) และให้ทุน สนับสนุนการอบรมระยะสั้น ในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการ พัฒนาสายอาชีพ	เพื่อสนับสนุนบุคลากรสาย สนับสนุนในการเตรียม เอกสารและคุณสมบัติตาม หลักเกณฑ์การเลื่อน ตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมเพื่อ พัฒนาศักยภาพ	≥ 80%	35,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานบุคคล</li> </ul>

### 3. กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย: เสริมสร้างความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตบุคลากร เน้น ความโปร่งใสและมาตรฐาน HR ระดับสากล

ตารางที่ 15 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.1 การส่งเสริม Well-being & Work-Life Balance	จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย, Flexible Working Hour และ Well-being Coaching	เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและกายของบุคลากร และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	% ความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิต	≥ 70%	100,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานบุคคล</li> </ul>
3.2 การ Mentorship Program	จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor-Mentee) สำหรับบุคลากรใหม่และบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตัวบุคลากรผ่านระบบพี่เลี้ยง	% ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	≥ 70%		<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานบุคคล</li> </ul>
3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมหลักของคณะและกิจกรรมพัฒนาองค์กร	เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม LAWLui ภายในองค์กร	คะแนนวัฒนธรรมองค์กรจากการสำรวจ	≥ 70%	100,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>● งานบุคคล</li> </ul>

#### 4. กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย: เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรและยกระดับมาตรฐานองค์กร)

ตารางที่ 6 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4.1 การพัฒนาธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	จัดอบรมและพัฒนากระบวนการบริหารที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้	เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 85%	15,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
4.2 การพัฒนาระบบการประเมินบุคลากร	พัฒนาระบบประเมินบุคลากร การให้รางวัล และ Career Path	เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนระบบ HR ที่พัฒนา	1		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
4.3 การพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	พัฒนาระบบสรรหาแบบดิจิทัล ใช้ AI และ Big Data วิเคราะห์ความเหมาะสมของผู้สมัคร และ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	ลดระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาบุคลากรลง	≥ 10%		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
	ปรับปรุงกระบวนการสัมภาษณ์และการประเมิน โดยใช้	เพื่อพัฒนากระบวนการคัดเลือกบุคลากรโดยใช้	% อัตราการคัดเลือกบุคลากรที่ผ่านทดลองงาน	≥ 90%		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>



กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
	Competency Model และ AI Screening Tools)	เกณฑ์สมรรถนะหลัก (Competency)				
	นำ Structured Interview, Situational Judgment Test (SJT) และ AI Scoring มาใช้	เพื่อให้กระบวนการสัมภาษณ์งานมีความน่าเชื่อถือและสามารถวัดศักยภาพของผู้สมัครได้อย่างมีประสิทธิภาพ	% ผู้สมัครที่ผ่านกระบวนการสัมภาษณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้ตามเกณฑ์	≥ 75%		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</li> </ul>
4.4 การพัฒนา Recruitment Branding & Employer Value Proposition (EVP)	พัฒนาเว็บไซต์ HR, ทำ Employer Branding Campaign และส่งเสริม EVP ผ่าน Social Media	เพื่อสร้างภาพลักษณ์องค์กรที่ดีและดึงดูดบุคลากรที่มีคุณภาพ	% อัตราผู้สมัครที่มีคุณภาพสูงเพิ่มขึ้น	≥ 20%		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรฯ</li> <li>งานสื่อสารองค์กร</li> </ul>

## การติดตามและประเมินผล

การติดตามและประเมินผลเป็นขั้นตอนสำคัญในการรับรองว่ากลยุทธ์และโครงการที่กำหนดไว้สามารถบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ กระบวนการติดตามและประเมินผลจะดำเนินการผ่านเกณฑ์และเครื่องมือที่ชัดเจน ดังนี้:

### 1. ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPIs)

- ติดตามผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดหลักที่กำหนดในแต่ละโครงการ เช่น อัตราการอบรมสำเร็จ จำนวนบทความตีพิมพ์ ฯลฯ
- ประเมินผลรายไตรมาสและรายปี เพื่อปรับปรุงแนวทางให้เหมาะสม

### 2. การเก็บรวบรวมข้อมูล

- ใช้แบบสำรวจความคิดเห็นของบุคลากรเพื่อตรวจสอบความพึงพอใจ
- วิเคราะห์ข้อมูลจากระบบดิจิทัลและ HR Analytics เพื่อตรวจสอบประสิทธิภาพการดำเนินงาน

### 3. กระบวนการติดตามผล

- จัดประชุมติดตามความก้าวหน้าของโครงการทุก 6 เดือน
- จัดทำรายงานสรุปผลและข้อเสนอแนะสำหรับปรับปรุงแผนงานในอนาคต

### 4. การประเมินผลลัพธ์และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง

- วิเคราะห์ข้อดีและข้อจำกัดของโครงการที่ดำเนินการแล้ว
- นำข้อมูลจากการประเมินไปใช้ในการพัฒนาแผนงานในอนาคต

