

LAW TSU

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## HUMAN RESOURCE DEVELOPMENT PLAN

“พัฒนาองค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุข  
เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Proud Organization)”



ป ร ะ จ ำ ป ี ง บ ป ร ะ ม า ณ พ . ศ . ๒ ๕ ๖ ๗

# คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์ การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567 - 2570 สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ ทักษะ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง ส่งเสริมทัศนคติของ บุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อ ขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนาทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การ เป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง พัฒนาสู่องค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อการเติบโตอย่าง ยืดหยุ่น (Proud Organization)

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่ วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤษภาคม 2567

# สารบัญ

## คำนำ

## สารบัญ

### ส่วนที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	4

### ส่วนที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)	5
แนวคิดและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	6
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567	11
แผนพัฒนาคณะนิติศาสตร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570)	15
ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	19
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	22
ผลการวิเคราะห์บุคลากรของคณะนิติศาสตร์	24
แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัล	27

### ส่วนที่ 3 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ส่วนที่ 4 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ส่วนที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร	34
ภาคผนวก ข คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะนิติศาสตร์	41

# บทที่ 1 บทนำ

## ความเป็นมา และความสำคัญ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คณะเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต เพื่อพัฒนาสู่องค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Proud Organization) จึงได้จัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คณะตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของประเทศระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 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 ในขณะที่เดียวกันจะต้องเป็นระบบที่มีประสิทธิผล ประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดี

## วัตถุประสงค์

1. เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 สู่การปฏิบัติ
2. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคติในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อเสริมสร้างความสุขและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

## กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2567-2570 สู่การปฏิบัติ 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. 2567- 2570 วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาระบบราชการขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่สมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้เน้นการใช้ข้อมูลที่คณะได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากร ในโครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วันที่ 23-26 เมษายน 2567 ณ โรงแรมประสานสุข วิลล่า บีช รีสอร์ท อำเภอสีชล จังหวัดนครศรีธรรมราช

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 และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

## ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

## นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องทั่วถึง และตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้จัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการโดยมีงบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการและขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
6. ส่งเสริมการพัฒนาเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

## ส่วนที่ 2 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

### ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580)

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 เป็นแผนการพัฒนาประเทศ ที่กำหนดกรอบและแนวทางการพัฒนาให้หน่วยงานของรัฐทุกภาคส่วนต้องทำตาม เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ประเทศไทยที่ว่า “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” หรือเป็นคติพจน์ประจำชาติว่า “มั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน” เพื่อสนองต่อต่อผลประโยชน์แห่งชาติ โดยที่รัฐธรรมนูญ แห่งราชอาณาจักรไทย มาตรา 65 กำหนดให้รัฐพึงจัดให้มียุทธศาสตร์ชาติเป็นเป้าหมายการพัฒนาประเทศอย่างยั่งยืนตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อใช้เป็นกรอบในการจัดทำแผนต่าง ๆ ให้สอดคล้องและบูรณาการกัน เพื่อให้เกิดพลังผลักดันร่วมกันไปสู่เป้าหมายดังกล่าว ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) เป็นยุทธศาสตร์ชาติฉบับแรกของประเทศไทยตามรัฐธรรมนูญแห่งราชอาณาจักรไทย ซึ่งจะต้องนำไปสู่ การปฏิบัติเพื่อให้ประเทศไทยบรรลุวิสัยทัศน์ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจ พอเพียง” เพื่อความสุขของคนไทยทุกคน

เพื่อให้ประเทศสามารถยกระดับการพัฒนาให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายการพัฒนาประเทศ จึงกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาประเทศระยะยาวที่มุ่งเน้นการสร้างสมดุลระหว่างการพัฒนา ความมั่นคง เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ได้แก่

1. ยุทธศาสตร์ชาติด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์
4. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการสร้างการเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ชาติด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบการบริหารจัดการภาครัฐ

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



## แนวคิดและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)

มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้กำหนดวิสัยทัศน์ “มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567” และตำแหน่งแห่งที่เป็นมหาวิทยาลัย “กลุ่มที่ 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (Technology and Innovation) สามารถสร้างอนาคตด้วยการจัดการเรียนรู้ สร้างองค์ความรู้ วิจัย เทคโนโลยี บทสรุปผู้บริหาร (Executive Summary) วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหาร มหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569) รองศาสตราจารย์ ดร. อนุพงศ์ จิตรนิรัตน์ 6 นวัตกรรม การบริการวิชาการและการบริหารที่เป็นเลิศ ผสานการดำเนินงานและการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจแบบ บูรณาการจาก จุดแข็งที่มีทางสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการร่วมมือกับภาคี พันธมิตร โดย

(1) ส่งเสริมมหาวิทยาลัยให้ “เติบโตอย่างสมดุล เชื่อมโยงถึงกัน” ในมิติความสมดุลในการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มี ระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาเขตและพื้นที่ส่วนขยาย มิติสร้างความสมดุลในการจัดการเรียนรู้ที่แบบ บูรณาการและผสมผสานศาสตร์ มีความยืดหยุ่นตอบสนองการผู้เรียนและการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ และมิติพลิกโฉมการ ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์แบบมุ่งเป้าหมาย ภายใต้อาณัติของศาสตร์ อัตลักษณ์และความโดดเด่นด้วย “พื้นที่นวัตกรรม สังคม” (TSU Social Innovation Polis) ของ 2 วิทยาเขต 3 พื้นที่ขยาย จะทำให้มหาวิทยาลัยเติบโตอย่างแข็งแกร่ง เป็น “The University of Glocalization” มีความโดดเด่น เป็นที่รับรู้ (Perception) ในชุมชนท้องถิ่น ชาติ และ นานาชาติ

(2) เพิ่มขีดความสามารถด้านการแข่งขันในด้านการวิจัยและบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยทักษิณดำเนินงาน ตามเกณฑ์ EdPEX และ AUN QA แต่ไม่ได้รับการจัดอันดับจากสถาบันจัดอันดับระดับโลก ยกเว้น Webometrics Ranking of World Universities โดย Cybermetrics Lab อยู่ในลำดับที่ 31 ของประเทศที่ 4,137 ของโลก ในปี พ.ศ. 2565 และ UI Green Metric World Universities Ranking อันดับ 331 จากมหาวิทยาลัยเข้าร่วม 959 แห่งทั่วโลก ในปี พ.ศ. 2564 แต่มีผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่ การอ้างอิงผลงานการตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำไปใช้ประโยชน์ รายได้ จากแหล่งทุนวิจัยภายนอกที่เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง จึงสามารถยกระดับความเป็นนานาชาติด้วยการสนับสนุนการจัดการ เรียนรู้และการวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อตีพิมพ์เผยแพร่จะช่วยยกระดับความเป็นนานาชาติและความแข็งแกร่งด้าน วิชาการไปพร้อมกันโดยเฉพาะกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการบริการวิชาการ พบว่าสามารถยกระดับพัฒนา ต่อยอดไปสู่การวิจัยและบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหลากหลายมิติมากขึ้น ขณะที่ยังประมาณจากการ บริการวิชาการจากภายนอกเพิ่มสูงอย่างมีนัยสำคัญ

(3) การเพิ่มความสามารถด้านการวิจัยและบริการวิชาการ มีนัยที่สำคัญอย่างน้อย 2 ประการ คือ **ประการแรก** การสร้างความมั่นคงทางการเงินผ่านการหารายได้จากองค์ความรู้ วิจัย และนวัตกรรม ตลอดจนการพัฒนาระบบทรัพย์สิน ทางปัญญาไปสู่การประโยชน์ในแง่มุมต่าง ๆ (Research Utilization) การแพร่กระจาย นวัตกรรมและการถ่ายทอด เทคโนโลยี (Diffusion of Social Innovation) การจัดสรรดูแลสิทธิประโยชน์จากงานวิจัยตามพ.ร.บ. ส่งเสริมการใช้ ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564 (TRIUP Act) **ประการที่สอง** ยกระดับผลักดันมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่ฐาน การจัดอันดับโลกในอนาคต ด้วย “ปริมาณสู่คุณภาพ” ด้วยการสนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสมและการสร้างเชื่อมโยงงานวิจัยตลอดห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่า (TSU

Research Supply/Value Chain Management ) โดยให้ ความสำคัญกับการ Reskill, Upskill, Newskill, Cross-Skills นักวิจัยควบคู่ไปกับสร้างวัฒนธรรม โครงสร้างพื้นฐาน และระบบนิเวศการวิจัย

(4) การสร้างความมั่นคงทางการเงิน มหาวิทยาลัยมีรายได้จากงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ ที่มาจากค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นหลัก ซึ่งจำ นวนนิสิตในระดับปริญญาตรีเพิ่มขึ้น แต่บัณฑิตศึกษาลดลง 50 เปอร์เซ็นต์ ในช่วงระยะเวลา 10 ปี หากพิจารณาจากแผนการรับ ในภาพรวมนิสิตปริญญาตรีเป็นไปตามแผนการรับ โดยวิทยาเขต สงขลาสูงกว่าแผนที่ตั้งไว้ ส่วนวิทยาเขตพัทลุงต่ำกว่าแผนมาโดยตลอด แต่มีรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาลดลง เนื่องจากการลดหย่อนและการค้างชำระอันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด-19 ดังนั้น การแสวงหารายได้จากค่าธรรมเนียม การศึกษาด้วยการเพิ่มจำ นวนผู้เรียนจาก “ทางเลือกและโอกาสอันหลากหลาย” ในการเรียนรู้และสามารถพึ่งพาตนเอง วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569) รองศาสตราจารย์ ดร. ฐพงศ์ จิตรนิรัตน์ 7 และลดความเสี่ยงด้านการเงินด้วยการบริหารสินทรัพย์ จาก “การพัฒนาพื้นที่เป็นย่านพาณิชย์เพื่อการศึกษา” และ “การลงทุนในธุรกิจวิจัยและนวัตกรรม”

(5) การบริหารจัดการและการเชื่อมโยงเชิงนโยบาย พลิกโฉมระบบ โครงสร้างบริหาร และการจัดการเชิงระบบ สร้างภาพลักษณ์ วัฒนธรรมและบรรยากาศการทำงานใหม่ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้เป็น Multi Generation และ Smart Manpower และใช้เทคโนโลยีเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ อย่างไรก็ตาม ท่ามกลางความผันผวน ซับซ้อน และไม่แน่นอน มหาวิทยาลัยต้องมี “ห้องปฏิบัติการเชิงนโยบาย” (TSU Policy Lab) เป็นพื้นที่กลาง สำ สำหรับ ออกแบบนโยบาย สร้างเครื่องมือการบริหารเชิงนวัตกรรมที่จะทำให้เกิด “ระบบเชื่อมต่อที่สอดคล้องประสานและกลมกลืน” จากกลไกเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติการ (Strategy Alignment and Agile Management) จากหลายทิศทาง นอกจากนี้ ห้องปฏิบัติการเชิงนโยบายจะเป็นคลังสมองและกลไกสำคัญ ในการผลิต/สร้างความรู้เพื่อสร้างวาระ (Agenda) เสนอทางเลือกเชิงนโยบายและนโยบายสาธารณะที่ตอบสนอง การสร้างสรรค์สังคมแห่งความสุข มีสุขภาวะอย่างยั่งยืนร่วมกับ ภาศิจจากทุกภาคส่วน ภายใต้แนวคิดข้างต้น จะขับเคลื่อนพลิกโฉมมหาวิทยาลัยทักษิณไปสู่ “The University of Glocalization” ที่ มีความโดดเด่นด้าน นวัตกรรมสังคมและเป็นมหาวิทยาลัยแถวหน้าในกลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม โดยกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) การบริหารเพื่อขับเคลื่อนและมุ่งสู่ภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยใน เชิง ยุทธศาสตร์หลังการพลิกโฉม จำ นวน 6 หมุดหมาย โดยมีกลยุทธ์และแนวทางที่สำคัญ ๆ ดังนี้

#### หมุดหมายที่ 1 การจัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ

##### กลยุทธ์และแนวทางที่ 1

- ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรแบบผสมผสาน/บูรณาการข้ามศาสตร์ และหลักสูตรแบบ TSU Gen Next Academy
- สร้างทางเลือกในการจัดการเรียนรู้ เช่น Dual Degree หลักสูตร 2+2 หลักสูตร 3+1 และ Pre-Degree
- ยกกระดับหลักสูตรที่มีศักยภาพสูงให้ได้การยอมรับและรับรองในระดับนานาชาติ (International Accreditation) โดยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้และการตีพิมพ์ เผยแพร่ในนานาชาติ โดยเน้นกลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ

- สร้างการเรียนรู้ควบคู่การปฏิบัติ เช่น Active Learning, Problem-Based/Research-Based/Project-Based/ Area-Based/ 1 หลักสูตร 1 นวัตกรรมสังคม เป็นต้น
- จัดตั้ง “ธนาคารหน่วยกิตมหาวิทยาลัยทักษิณ” (TSU Credit Bank)
- จัดทำหลักสูตร TSU Sandbox พัฒนา “ผู้ประกอบการ” ด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การพัฒนา วิสาหกิจขนาดกลาง/ย่อม และการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพเพื่อความยั่งยืน ตามหมุดหมายในแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 13
- พัฒนานิสิตให้เป็น Glocal Citizenship การพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เช่น Soft Skills, Power Skills, Digital Skills, Thinking Skills สนับสนุนกิจกรรมรวมกลุ่มนิสิตและการแก้ไขปัญหา Lost Generation เช่น Start Up Clubs, TSU Youth Ted Talk, Meet CEO Start Up โดยมีทุน/ทรัพยากรสนับสนุนที่เหมาะสม
- พัฒนาการเรียนรู้ในสถานการณ์วิกฤต และแสวงหาผู้เรียนใหม่ด้วยแพลตฟอร์มการสื่อสารที่หลากหลายและ การตลาดที่มีประสิทธิภาพ วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569) รองศาสตราจารย์ ดร. อนุพงศ์ จิตรนิรัตน์ 8

## หมุดหมายที่ 2 สร้างผลงานวิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่ และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

### กลยุทธ์และแนวทางที่ 2

- วิจัยและพัฒนา “พื้นที่นวัตกรรมสังคม” (TSU Social Innovation Polis) ประกอบด้วยพื้นที่นวัตกรรม Phatthalung Polis, Wetland Polis, Satingphra Peninsula Polis, Songkhla and Hinterland Polis, Bangkok Polis
- จัดทำแผนงานวิจัย Area-Based, Issue-Based ด้วยแผนงานวิจัยแบบมุ่งเป้า (Spearhead/Targeted Research Issues), Quick Win Project, Big Rock Project, Flagship Project
- สร้างความเชื่อมโยงงานวิจัยตลอดเส้นทาง (Research and Development Impact Pathway) เพื่อสร้างห่วงโซ่อุปทานและคุณค่า (Research Supply/Value Chain Management) และประเมินความคุ้มค่าจากงานวิจัย และนวัตกรรมด้วยการวิเคราะห์ Social Return on Investment (SROI) ด้าน Supply Sides and Demand Sides
- ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยด้วยกระบวนการวิเคราะห์ตาม SRL/TRL เพื่อต่อยอดงานวิจัย (Spiral Effect)
- สนับสนุนการจัดตั้งหน่วยวิจัย/ศูนย์วิจัย และศูนย์วิจัยเพื่อความเป็นเลิศ พัฒนาศักยภาพนักวิจัย และทักษะความสามารถนักวิจัยเป็นนวัตกรรมสังคมด้วยแนวคิด TSU Social Innovator
- สนับสนุนการร่วมมือกับต่างประเทศในรูปของ Adjunct Professor, Postdoctoral Fellowship
- สร้างระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานการวิจัย เช่น ระบบมาตรฐานการวิจัย, โครงสร้างพื้นฐาน, TSU Social Innovation Index, Co-Working Research Space, Creativity Space

- สร้างแรงจูงใจเชื่อมโยงนักวิจัยกับผู้ใช้ประโยชน์ เช่น ให้รางวัล TSU Research Expo, TSU IP Awards
- สนับสนุนการเผยแพร่/อ้างอิงและความร่วมมือในระดับนานาชาติ ด้วย Live DNA Profile, TSU Publication Clinic, TSU Research Cafe เช่น บทสัมภาษณ์ Infographic, Podcast, Catalog
- เสริมความเข้มแข็ง TLO และการใช้ประโยชน์งานวิจัย ด้วย IP Portfolio, TRIUP Act และการแปลงเทคโนโลยี/ องค์ความรู้ “เป็นทุน” ตามระดับ (TRL/SRL)

### หมวดหมู่ที่ 3 การบริการวิชาการและถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่และ สร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

#### กลยุทธ์และแนวทางที่ 3

- ส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์ (Research Utilization) ด้วย IP to Utilization, TRIUP Act IP Utilization, IP to Startup, การสร้างผลประโยชน์ร่วมจากงานวิจัยในอนาคต (Tech Seeker/ Tech Provider)
  - พัฒนากลไก IP Matching, IP Market Place, IP Service Platform และ Tech Biz
  - ส่งเสริมและสนับสนุนธุรกิจและการประกอบการ (Business Entrepreneur Shift Support and Training: TSU-BEST) และด้วยการระดมทุนเพื่อการประกอบการแบบ Crowd Funding
  - สร้างผู้ประกอบการใหม่ (TSU Incubation and Spin-out New Entrepreneur) และยกระดับมูลค่าเพิ่ม ผลิตภัณฑ์ด้วย Smart SME และ SMEs IDE วิสัยทัศน์และแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565-2569) รองศาสตราจารย์ ดร. ณัฐพงศ์ จิตรนิรัตน์ 9
- พัฒนาอาจารย์/นักวิจัยที่มีทักษะสูงตอบโจทย์อุตสาหกรรม ด้วยโครงการ TSU Talent Mobility Program, TSU Pre Talent Mobility, Pre Seed Fund และ TSU-RUN

### หมวดหมู่ที่ 4 พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานและพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชน

#### กลยุทธ์และแนวทางที่ 4

- พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ ด้วยแนวคิด Cultural Innovation การยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ การจัดทำแผนที่วัฒนธรรม (Cultural Mapping)
- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เน้นมิติด้านพัฒนาวัฒนธรรมของท้องถิ่นภาคใต้ เป็นแหล่งเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ
- พัฒนาพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยาให้เป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิต และปรับการให้บริการออนไลน์แบบ Metaverse บริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์

## หมวดหมู่ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น (The University of Glocalization)

### กลยุทธ์และแนวทางที่ 5

- จัดระบบกลไกให้ทุกพันธกิจเพื่อรองรับความเป็นสากล ส่งเสริมการพัฒนานิสิตสู่สากล
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในลักษณะ Strategic Partner
- ผลักดันให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับโลกในฐานะที่เป็นที่ยอมรับ เช่น U-Multirank, Scimago Institutions Ranking, The World University Rankings โดย Times Higher Education (THE)

Scimago Institutions Ranking, The World University Rankings โดย Times Higher Education (THE)

### หมวดหมู่ที่ 6 มีระบบบริหารจัดการที่เป็นเลิศ

#### กลยุทธ์และแนวทางที่ 6

- **สร้างทัศนคติและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดีของมหาวิทยาลัย** (Proud to be TSU Members) ด้วย วัฒนธรรมนวัตกรรม การพัฒนาระบบงานให้เป็น Multi Generation การสร้าง Growth Mindset และ Outward Mindset
- ปฏิรูปโครงสร้างและปรับระบบบริหารเป็นแบบโครงข่าย และการจัดตั้งหน่วยงานใหม่ เช่น สถาบันนโยบายสาธารณะ สถาบันนวัตกรรมและการประกอบการ
- สร้างการมีส่วนร่วมเชิงนโยบายด้วย “พื้นที่กลาง” ที่เรียกว่า TSU Policy Lab
- สร้างความมั่นคงทางการเงิน โดยจัดตั้ง TSU Holding Company เพื่อบริหารสินทรัพย์และการลงทุนต่อยอด ด้านวิจัยและนวัตกรรม
- การเปลี่ยนระบบจัดสรรงบประมาณเป็นการจัดสรรเชิงยุทธศาสตร์ฯ และนำระบบ LEAN มาใช้อย่างเข้มข้น
- ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับ 300
- **พัฒนาไปสู่การเป็น Digital University** โดยมีกิจกรรมสำคัญ เช่น TSU Digital Convergence, Infrastructures, Digital Data Administration, Digital Learning และ Digital Service
- พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึงและสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ด้วย TSU Rebranding, TSU Brand Refresh, การสื่อสารแบบสองทาง และการสื่อสารงานวิจัยสู่สาธารณะ
- พัฒนาสู่การเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว และเป็น University of Glocalization ด้วยแนวคิดมหาวิทยาลัยในสวน เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและการสร้าง Open Learning Space และ Public Space
- สร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใสในมหาวิทยาลัย และเปิดโอกาสให้ภาคส่วนสังคมมีส่วนร่วมสร้างธรรมาภิบาล
- แก้ไขปัญหาที่ดินแบบมีส่วนร่วมเพื่อสร้างความสมานฉันท์และการอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขกับชุมชนโดยรอบ พร้อมทั้งสนับสนุนการถ่ายทอดเทคโนโลยีและการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนด้วยพันธกิจสัมพันธ์ของมหาวิทยาลัย

โดยในระยะแรกของการบริหารจะให้ความสำคัญกับ การสร้างระบบนิเวศใหม่ การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่ แข็งแกร่ง การสร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมแบบมีส่วนร่วม การบริหารงานแบบโครงข่ายในแนวราบ และการสานพลัง จากนั้นจึงขับเคลื่อนสร้างเส้นทาง (TSU Journey) สู่จุดหมาย กลยุทธ์และแนวทางที่กำหนด ทั้งนี้ กำหนดให้มีระบบ การติดตาม การประเมิน และการสะท้อนกลับ (Reflection) ที่ต่อเนื่องในทุกระดับ

## แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567

### กรอบแผนบริหารทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2566-2570

#### วิสัยทัศน์

"มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2570" นวัตกรรมสังคม (Social Innovation) หมายถึง กรประยุกต์ใช้แนวคิดใหม่และเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการ พัฒนาคุณภาพชีวิต เศรษฐกิจ เศรษฐกิจสร้างสรรค์ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเป็นผู้ประกอบการ ระดับแนวหน้าของประเทศ มายถึง คะแนนจากการประเมินตามเกณฑ์การจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา เชิงยุทธศาสตร์ กลุ่ม 2 การพัฒนาเทคโนโลยีและ นวัตกรรม ระดับ 4 ขึ้นไป "

#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อมและการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรม และการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน

#### ค่านิยม

ค่านิยมหลักมหาวิทยาลัยทักษิณ (TSU Core Values) คือ ความคิด ความเชื่อ ความฝันแรงบันดาลใจ และวิถีหล่อหลอมที่ตกผลึกเป็นวัฒนธรรมร่วมแห่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่พร้อมก้าวสู่วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ด้วยความมุ่งมั่น แน่วแน่และศรัทธา ผ่าน TSU Move - เคลื่อนเปลี่ยนสู่นาคตเป้าหมาย

#### T: Talent = มีปัญญาปฏิบัติการ

- แสวงหาความรู้ใหม่อย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ (Knowledge Acquisition)
- กล้าเปลี่ยนแปลงและ พร้อมสร้างสรรค์สิ่งใหม่ (Change and Innovative Creativity)
- ทำงานเชิงรุก มุ่งความสำเร็จที่ท้าทาย (Being Proactive and Challenging Goals) และมี วิจารณ์ญาณ (Critical Thinking Outside the Box)

#### S: Synergy ช สานพลังสู่ความสำเร็จ

- ทำงานเป็นทีม เชื่อมั่นซึ่งกันและกัน (Trust and Smart Teamwork)
- ร่วมแบ่งปันความรู้และประสบการณ์ (Knowledge and Experience Sharing)
- ยอมรับและเคารพในความแตกต่าง (Inclusion)

- ตระหนักในคุณค่าของการเป็นส่วนหนึ่งในการขับเคลื่อนองค์กร (Self-esteem)
- กล้าตัดสินใจเพื่อประโยชน์สูงสุดขององค์กร (Maximum Benefits)

### U: University for Change = สร้างสรรค์สังคม

- ยึดหลักธรรมาภิบาล (Good governance)
- มีจิตสำนึกรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม (Consciousness and Responsibilities)
- สร้างนวัตกรรมสังคมสู่การเปลี่ยนแปลงอย่างสร้างสรรค์ (Social Innovation for Creative Changes)
- เป็นหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อการพัฒนา (Partnership for goal)

### เป้าหมาย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาตามสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรมเกษตร และชีวภาพ
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือ ภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน

### ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
หลักสูตร และบริการ	SC1 การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ด้านการพัฒนา นวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ SC2 การพัฒนางานวิจัย นวัตกรรมสังคมที่ตอบสนองความต้องการของสังคม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง SC3 การนำองค์ความรู้งานวิจัย นวัตกรรมสังคมไปสู่การใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม	SA1 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มีประสบการณ์และมีผลงานที่เกิด จากการทำงานร่วมกับ ชุมชน/ สังคมภาคใต้ SA2 มีเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนในการจัดการศึกษา และการพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เข้มแข็ง	SO1 การจัดการศึกษาเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต/ รองรับคนทุกช่วงวัย SO2 การพัฒนาหลักสูตร โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และกำลังคนที่มีสมรรถนะ เพื่อตอบโจทย์ภาคการผลิต SO3 การปรับตัว/การปรับเปลี่ยนสู่ การทำงาน แบบ Digital Transformation/Digital University

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
การปฏิบัติการ	SC4 การบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ SC5 การสร้างความมั่นคงทางการเงิน		
การสร้าง ประโยชน์ให้ สังคม	SC6 การสนับสนุนการสร้างสังคมและ ชุมชนเข้มแข็ง		
บุคลากร	SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มี ประสิทธิภาพ		

**สมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย**

เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
1. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. สร้างวัฒนธรรมนวัตกรรมใหม่เป็น รมใหม่เป็นวัฒนธรรมหลัก บรรยากาศใหม่ที่เน้นการสร้างสรรค์ แรงบันดาลใจ และความท้าทายในการทำงาน (Informal Atmosphere)</li> <li>2. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้สามารถรองรับบุคลากรในทุกช่วงวัย (Multi Generation) และ ลดช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) เพื่อให้ทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข</li> <li>3. พัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (Talent/Smart Mapower) ให้ตอบสนองการเป็นนวัตกรรมสังคมและพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ด้วยเส้นทางการเติบโตและก้าวหน้าในวิชาชีพ (Career Path) มีแผนสร้างความต่อเนื่องในการบริหารงานด้วยกระบวนการพัฒนาและบ่มเพาะผู้นำ</li> <li>4. ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ทั้งการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการทั่วไป ละวิชาการเฉพาะ</li> <li>5. กำหนดประเภทภาระ (Tracks) สำหรับสายวิชาการให้มี 3 Tracks ประกอบด้วย ด้านการสอน ด้านการวิจัยและการวิจัยขั้นสูง และด้านบริการวิชาการและการนวัตกรรมสังคม</li> <li>6. พัฒนาผู้นำทางการบริหาร (TSU Leadership) ด้วยกระบวนการนำร่วม (Collective Leadership) ที่ให้ความสำคัญกับการสร้างคุณลักษณะของผู้นำแบบมีส่วนร่วม สามารถสานพลัง สร้างแรงบันดาลใจ และแรงผลักดัน (Passion)</li> <li>7. สร้าง Growth Mindset และ Outward Mindset ให้เป็น DNA ของบุคลากรทุกประเภท/ทุกระดับ เพื่อมุ่งสู่ความสำเร็จ (TSU Social Innovation Mindset) เป็น DNA ของบุคลากรทุกประเภท</li> </ol>



เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
2. การสร้างความมั่นคงทางการเงินและการบริหารสินทรัพย์ที่มีประสิทธิภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดตั้งบริษัทบริหารสินทรัพย์และการประกอบการในรูปแบบ TSU Holding Company</li> <li>2. ปรับระบบการจัดสรรงบประมาณที่ใช้ฐานจำนวนนิสิตและภารกิจประจำ (Routine) ให้เป็นการจัดสรรงบประมาณในเชิงยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์ การตอบโจทย์ ความท้าทาย และการทำงานเชิงรุก</li> <li>3. สร้างระบบบริหารที่กระชับด้วยการนำระบบ LEAN เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัย เช่น ลดกระบวนการ วิธีการรูปแบบการทำงานที่ไม่สามารถสร้างมูลค่า/คุณค่าและการลดต้นทุนบริหาร</li> </ol>
3. พัฒนาระบบบริหารจัดการและระบบคุณภาพระดับมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงานตามเกณฑ์คุณภาพ	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ปลุกฝังใบบุคลากรขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับ EPEX 300 โดยให้ความสำคัญกับการปรับปรุง/พัฒนาระบบกระบวนการ และผลลัพธ์ตามบริบทเชิงวิสัยทัศน์และผลลัพธ์ตามเกณฑ์ EdPEX รวมทั้งสร้างความเชื่อมโยงการขับเคลื่อน EdPEX โดยส่วนงานวิชาการในระดับ EdPEX 200 ภายในปี พ.ศ. 2567</li> <li>3. สร้างกลไกการมีส่วนร่วมใบบุคลากรสามารถเข้าถึงการประกันคุณภาพและมาตรฐานหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ให้เป็นไปในแนวเดียวกัน และทำให้เกิดการจัดการศึกษาแบบมุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome-Based Learning: OBE) ด้วย AUN QA</li> <li>4. สร้างความตระหนักให้ผู้บริหารทุกระดับนำเกณฑ์ [EPEX และ AUN-QA เป็นเครื่องมือทางการบริหารและมีการถ่ายทอด (Deployment) ที่สอดคล้องกันทั่วทั้งมหาวิทยาลัย</li> </ol>
4. พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึงและสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. ส่งเสริมใบบุคลากร กระจายภาพลักษณ์ใหม่ (TSU Rebranding) เพื่อสร้างภาพลักษณ์ การรับรู้ ความผูกพัน และความภักดีใหม่ (Royalty) ของบุคลากรและประชาชน ให้มีส่วนร่วม สนับสนุน และ/หรือเข้าศึกษาในมหาวิทยาลัย</li> <li>2. บุคลากรสามารถสื่อสารภายในให้ทั่วถึงทั้งองค์กรแบบสองทาง (Two-Way Communication) ในลักษณะ "ชุมชนสื่อสาร" โดยการสนับสนุนให้หน่วยงานของมหาวิทยาลัย สามารถผลิตสื่อสร้างสรรค์เชิงรุก</li> <li>3. สร้าง/พัฒนาแพลตฟอร์มสื่อสารแบบออนไลน์ เพื่อให้เกิดการสื่อสารสาธารณะที่หลากหลาย ยืดหยุ่น เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในทุกกลุ่มวัย และมุ่งเป้ามากขึ้น พร้อมทั้งสร้างความร่วมมือกับสื่อมวลชน</li> </ol>

เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
	ทุกระดับ
5. การสร้างธรรมาภิบาลและความโปร่งใส	<p>1. บุคลากรสามารถบริหารจัดการและดำเนินงานภายใต้ต้นนโยบายมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับหลักคุณธรรมและความโปร่งใส ตามเกณฑ์ ITA ของ ป.ป.ช.</p> <p>2. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมสร้างมหาวิทยาลัยใสสะอาดโดยบริหารและดำเนินงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล ให้ความสำคัญกับระบบคุณธรรม การมีส่วนร่วม การเข้าถึงระบบข้อมูลข่าวสาร การสร้างหลักประกันที่มั่นคง และการดึงภาคส่วนของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งไกระบวนการ</p>

### แผนพัฒนาคณะนิติศาสตร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570)

#### วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์	“โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้าง “นวัตกรรมสังคม” ภายในปี 2570”
พันธกิจ	<p>1) ผลิตบัณฑิตเพื่อพัฒนากำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดนมุ่งเน้นการสร้างสมรรถนะการสร้างนวัตกรรมสังคม มีทักษะเชิงปฏิบัติและการเป็นผู้ประกอบการของผู้เรียน</p> <p>2) สร้างสรรค์ผลงานวิจัย อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมอันสามารถแก้ไขปัญหาและพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p> <p>3) เป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการด้านกฎหมายและเชื่อมโยงเครือข่ายชุมชน โดยถ่ายทอดความรู้และนวัตกรรมอันเกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อการจัดการเศรษฐกิจชุมชนเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p>
ค่านิยม	<p>L : Lawyer</p> <p>A : Active</p> <p>W : Wisdom</p> <p>L : Leadership and Lifelong learning</p> <p>U : Unity and Universal</p> <p>I : Innovation and Integrate</p>
สมรรถนะหลัก	“มีความสามารถด้านการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบผสมผสานอันเอื้อต่อการจัดการศึกษาตลอดชีวิต”

## กลยุทธ์ตามแผนพัฒนาคณะนิติศาสตร์ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2567-2570)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนทางด้านกฎหมายให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการด้วยแนวคิด Teach Law in the grand manner

กลยุทธ์ที่ 1.1 พัฒนาระบบการจัดการศึกษาทางด้านกฎหมายเพื่อสร้างนวัตกรรมสังคมและส่งเสริมความเป็นผู้ประกอบการ

- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร
  - ศิลปศาสตรบัณฑิต (กฎหมายเพื่อการบริหารการเงินและการลงทุน)
  - นิติศาสตรมหาบัณฑิต
  - นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต
- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร Premium
- พัฒนาจัดการเรียนการสอน (Blended Learning)
  - นิติศาสตรบัณฑิตภาคพิเศษ และ
  - นิติศาสตรมหาบัณฑิต วิทยาเขตพัทลุง
- เสริมสร้างสมรรถนะ Glocal Citizenship ให้แก่ผู้เรียน
- พัฒนาผู้เรียนกฎหมายมีอัตลักษณ์ความเป็นนิติภาคภูมิ (Proud to be Law)

กลยุทธ์ที่ 1.2 ยกกระตบการจัดการเรียนการสอนเพื่อรองรับการเรียนรู้ทุกช่วงวัย (Law for All) เพื่อพัฒนาและต่อยอดการจัดการศึกษาตลอดชีวิต เพื่อขับเคลื่อนกำลังคนทางด้านกฎหมายเพื่อการการพัฒนาประเทศ ทั้งรูปแบบ Non-Degree และ Pre-Degree

- พัฒนาหลักสูตร Non-Degree
  - 1) หลักสูตร Non-Degree กฎหมายปกครองชั้นสูงสำหรับการบริหารงานภาครัฐ (นม.)
  - 2) หลักสูตร Non-Degree กฎหมายกับการบริหารการศึกษา (นบ.)
- พัฒนาหลักสูตร Pre-Degree
  - 1) แผนสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่อยู่ในระดับม.ปลาย
  - 2) แผนสำหรับกลุ่มผู้เรียน นบ.>นม.
  - 3) แผนการสำหรับผู้สนใจเรียนหลักสูตร นบ.ควบ นม.(Double Pre-Degree)

กลยุทธ์ที่ 1.3 พัฒนาระบบนิเวศให้เหมาะสมกับการพัฒนากำลังคนทางด้านกฎหมายให้สอดคล้องกับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำที่มุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม

- สนับสนุนและส่งเสริมศูนย์เป็นเลิศเฉพาะทาง (4 ศูนย์ความเป็นเลิศ)

- สนับสนุนให้มีสิ่งแวดล้อมที่เหมาะสมกับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำที่มุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคมผ่าน
- นโยบาย ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอน
- ต่อยอดและพัฒนากิจการห่วงโซ่อุปทาน (Supply chain)
- พัฒนาอาจารย์อาชีพสู่อาจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ(TSU & PSU Connect)

**กลยุทธ์ที่ 2 สร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ**

**กลยุทธ์ที่ 2.1** สร้างองค์ความรู้ ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

**กลยุทธ์ที่ 2.2** ส่งเสริมและพัฒนาคลัสเตอร์วิจัย (Research Cluster) ร่วมกับหน่วยงานภายใน และภายนอกมหาวิทยาลัย

**กลยุทธ์ที่ 2.3** ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยคณะนิติศาสตร์เพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนภายนอก

**กลยุทธ์ที่ 2.4** พัฒนาระบบนิเวศอันเกี่ยวข้องของการบริหารงานวิจัยและผลงานวิชาการที่มีประสิทธิภาพ

- จัดทำ Proposal Bank ในระดับคณะ
- กำหนดผู้มีประสบการณ์วิจัยเป็นที่เล็งนักวิจัยรุ่นใหม่
- พัฒนาขีดความสามารถในการผลิตผลงานทางวิชาการในรูปแบบอื่น ๆ
- ผลักดันวารสารวิชาการนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณให้เข้าสู่ TCI ฐาน 1

**กลยุทธ์ที่ 3 บริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน**

**กลยุทธ์ที่ 3.1** ต่อยอดมูลค่าสินค้าและบริการผ่านศูนย์ความเป็นเลิศกฎหมายธุรกิจและทรัพย์สินทางปัญญา

**กลยุทธ์ที่ 3.2** ส่งเสริมการบริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ ลดความเหลื่อมล้ำ ระวังข้อพิพาทในชุมชนด้วยกระบวนการยุติธรรมทางเลือกผ่านศูนย์ความเป็นเลิศต่าง ๆ

**กลยุทธ์ที่ 3.3** พัฒนาและส่งเสริมการจัดการศึกษาตามอัธยาศัย ด้วยการอบรมหลักสูตรอบรมเพื่อตอบสนองการศึกษาเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยเชื่อมโยงกับ TSU Credit Bank ผ่านศูนย์ความเป็นเลิศ คณะนิติศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 3.4 พัฒนาระบบนิเวศเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจและ  
ภาคอุตสาหกรรม

- ส่งเสริมการรับฟังเสียงของภาคธุรกิจและอุตสาหกรรมเพื่อนำข้อมูลสารสนเทศมาปรับปรุงและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
- ส่งเสริมให้บุคลากรคณะนิติศาสตร์ทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบการและภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกัน
- ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม

กลยุทธ์ที่ 4 พัฒนาสู่องค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อการเติบโตอย่างยืดหยุ่น  
(Proud Organization)

กลยุทธ์ที่ 4.1 ปฏิรูปคณะนิติศาสตร์สู่การเป็น Smart Faculty เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรอัน  
ภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุข

- การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ
- การสื่อสารองค์เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดี
- การบริหารจัดการให้เป็นองค์กรแห่งธรรมาภิบาล
- พัฒนาศูนย์วิจัยวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- ระบบการจัดการความรู้

กลยุทธ์ที่ 4.2 ปฏิรูปการบริการของคณะนิติศาสตร์สู่การบริการเหนือความคาดหมาย Service  
excellent

- ระบบบริการในรูปแบบ One Stop Service
- ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสีย (VOC/VOS)
- สนับสนุนและส่งเสริมการให้ทุนทำงานระหว่างเรียน

กลยุทธ์ที่ 4.3 ส่งเสริมการสร้างความยั่งยืนสู่การเติบโตอย่างยืดหยุ่น Sustainable

- พัฒนาขีดความสามารถในการแสวงหารายได้ผ่านการวิจัย บริการวิชาการ และการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา
- ปรับปรุงรูปแบบประชาสัมพันธ์เชิงรุกให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
- ส่งเสริมและปรับปรุงระบบการรักษาไว้ซึ่งความผูกพันกับศิษย์เก่า

## เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

1. เพิ่มสมรรถนะ นบ. ให้ผู้เรียนมีงานทำ
2. ปรับ บม. ให้สอดคล้อง LAW FOR ALL
3. Pre-Degree เต็มรูปแบบ
4. จัดการ supply chain ด้านการจัดการศึกษา
5. ปรับเปลี่ยนการทำงานแบบ Routine เป็น Project Based
6. สนับสนุนทุนเพื่อผลิตผลงานวิชาการ

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567 – 2570 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์ ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ทักษะ สมรรถนะของคณาจารย์ทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

### การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

#### 1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

##### ความท้าทายเชิงกลยุทธ์

ยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนากำลังคนทางด้านกฎหมายให้สอดคล้องกับการขับเคลื่อนพัฒนาประเทศ โดยเน้นการสร้างสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการด้วยแนวคิด Teach Law in the grand manner

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
<p><b>กลยุทธ์ที่ 1.3</b> พัฒนาระบบนิเวศให้เหมาะสมกับการพัฒนากำลังคนทางด้านกฎหมายให้สอดคล้องกับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำที่มุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม</p> <p>1.3.1 ส่งเสริมความเป็นเลิศทางวิชาการด้วยการแลกเปลี่ยนอาจารย์ผู้สอน</p>	<p>เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์สายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมและความเป็นผู้ประกอบการ</p>	<p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคม ใน 3 ด้าน ได้แก่</p> <p>1) นวัตกรรมกระบวนการ 2) นวัตกรรม</p>

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (objective๗)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
		ผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรมบริการ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะใน สร้างนวัตกรรมกระบวนการ และ นวัตกรรมบริการเพื่อสนับสนุนการ จัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียน เกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคม
1.3.2 พัฒนาอาจารย์อาชีพสู่อาจารย์ สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ (TSU & PSU Connect)	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสาย วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการ สอนบูรณาการกับคู่ความร่วมมือเพื่อ การจัดการสอนกฎหมายที่เป็นเลิศ	1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะ ด้านการจัดการเรียนตามมาตรฐาน Thailand PFS 2. บุคลากรสายวิชาการมีการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และสอนร่วม ระหว่างคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัย ทักษิณ และ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** สร้างสรรค์ผลงานวิจัยและผลงานวิชาการเพื่อพัฒนานวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิง  
พื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (objective๗)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
กลยุทธ์ที่ 2.3 ส่งเสริมและสนับสนุน การพัฒนาศักยภาพของนักวิจัยคณะ นิติศาสตร์เพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุน ภายนอก	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรเรื่อง การจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุด โครงการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจาก แหล่งทุนภายนอก	1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะในการ จัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการ วิชาการ <b>ตอบโจทย์อุตสาหกรรม/แหล่ง</b> ทุนภายนอก 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะใน การพัฒนากระบวนการสนับสนุนการ การจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการ วิชาการที่ <b>ตอบโจทย์อุตสาหกรรม/แหล่ง</b> ทุนภายนอก

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** บริการวิชาการเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ ทางด้านกฎหมาย นวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่ สร้างความเป็นธรรม ลดความเหลื่อมล้ำและสร้างขีดความสามารถด้านการแข่งขัน

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (Objective๗)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
<p><b>กลยุทธ์ที่ 3.4</b> พัฒนาระบบนิเวศเพื่อตอบสนองการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม</p> <p>3.4.1 ส่งเสริมให้บุคลากรคณะนิติศาสตร์ทำงานร่วมกับสถานประกอบการผู้ประกอบการและภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกัน</p> <p>3.4.2 ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้กับภาคธุรกิจและภาคอุตสาหกรรม</p>	<p>เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานร่วมกับสถานประกอบการผู้ประกอบการและภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกัน</p>	<p>1. บุคลากรมีสมรรถนะการวิจัยที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่</p>

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** พัฒนาสู่องค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Proud Organization)

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (Objective๗)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
<p><b>กลยุทธ์ที่ 4.1</b> ปฏิรูปคณะนิติศาสตร์สู่การเป็น Smart Faculty เพื่อเสริมสร้างการเป็นองค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุข</p> <p>4.1.1 พัฒนาศูนย์วิจัยวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p> <p>4.1.2 บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น</p>	<p>1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะ และทักษะในการจัดการเรียนการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>2. บุคลากรสายสนับสนุนทักษะในการปฏิบัติงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>



## 2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

### 1.1 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><b>ระบบ (System)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน</li> <li>มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน</li> <li>มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ</li> <li>มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน</li> </ol> <p><b>โครงสร้าง (Structure)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>หน่วยงานขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่คล่องตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที</li> <li>มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผน เส้นทางการความก้าวหน้าในอาชีพ</li> </ol> <p><b>บุคลากร (Staff)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนา</li> <li>บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน</li> </ol> <p><b>ทักษะ (Skill)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมี ความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</li> </ol> <p><b>สไตล์ (Style)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีระบบการทำงานเป็นทีม</li> <li>ผู้นำมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</li> </ol>	<p><b>ระบบ (System)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว</li> <li>ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อม ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร ( Succession Plan)</li> <li>ขาดการนำแนวปฏิบัติที่ดีของคู่เทียบมาพัฒนาปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</li> </ol> <p><b>กลยุทธ์ (Strategy)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร</li> <li>ยังไม่มีผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)</li> </ol> <p><b>บุคลากร (Staff)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง</li> </ol>

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

### 3. ผลการวิเคราะห์บุคลากรของคณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 51 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 37 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 73 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีกรอบอัตรารว่างสายวิชาการ จำนวน 2 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 4 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน แผ่นดิน	อัตรา ว่าง	รวม	เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	อัตรา ว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	18		18	7	10	2	19	37	73
สายสนับสนุน	6		6	1	7		8	14	27
<b>รวม</b>	<b>24</b>	<b>-</b>	<b>24</b>	<b>8</b>	<b>17</b>	<b>2</b>	<b>27</b>	<b>51</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>47</b>	<b>-</b>	<b>47</b>	<b>16</b>	<b>33</b>	<b>4</b>	<b>53</b>	<b>100</b>	

หมายเหตุ \* ยับเลิกกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ข้อมูล ณ วันที่ 30 มีนาคม 2567

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 49 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 35 คน คิดเป็นร้อยละ 71 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 49 และเป็นเพศหญิง จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 51 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	11	7	7	10	35	71
สายสนับสนุน	2	4	4	4	14	29
<b>รวม</b>	<b>13</b>	<b>11</b>	<b>11</b>	<b>14</b>	<b>49</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>27</b>	<b>22</b>	<b>22</b>	<b>29</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 61 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	14	7	24	49
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	16	1	25	51
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>8</b>	<b>49</b>	<b>100</b>
ร้อยละ	22	61	16	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 83 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	7	18	51
พนักงานพิเศษ	16	1	17	49
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
ร้อยละ	77	23	100	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	43
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8		8	57
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
ร้อยละ	79	21	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา คือ รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	10	1	1	18	51
พนักงานพิเศษ	15	2			17	49
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>12</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>35</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>60</b>	<b>34</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และมีแผนขอตำแหน่งทางวิชาการในปี 2567 จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 29 โดยมีแผนผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 91 ในปี 2570 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	แผนขอ 67	แผนขอ 68	แผนขอ 70	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	18		1	7	7		18	51
พนักงานพิเศษ	17	1		5	3	4	14	40
<b>รวม</b>	<b>35</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>4</b>	<b>32</b>	<b>91</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>100</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>34</b>	<b>29</b>	<b>11</b>	<b>91</b>	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 86 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	4	2	6	51
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	-	8	49
<b>รวม</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>86</b>	<b>14</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง  
ชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7 อยู่ระหว่างยื่นขอรอบชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน  
คิดเป็นร้อยละ 14 และมีแผนขอกำหนดตำแหน่งทางที่สูงขึ้นในปี 2568 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 36  
โดยมีแผนผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 100  
ในปี 2568 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 9 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	สนับสนุน ทั้งหมด	ยื่นชำนาญการ	ยื่นขอกำหนด		รวม	ร้อยละ
			รอบชำนาญ การพิเศษ	แผนขอ 68		
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	1	2	5	6	100
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8				-	-
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>6</b>	
<b>ร้อยละ</b>	<b>100</b>	<b>7</b>	<b>14</b>	<b>36</b>	<b>43</b>	

### 3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัล

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า  
สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) ส่งผลให้ทุกภาคส่วน  
ต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัว  
เช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัลมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics), บล็อกเชน (Block chain), อินเทอร์เน็ตของ  
สรรพสิ่ง (Internet of Thing)
2. ปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ (Artificial Intelligence and Automation)
3. การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่
4. การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคสมัยใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง
5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม และพร้อมเรียนรู้ด้วยตนเอง
6. การเตรียมแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมไปกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์  
การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด
7. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology
8. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากรที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม
9. การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดง  
ความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา
10. การนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating  
Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

# ส่วนที่ 3

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล

### วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้าง “นวัตกรรมสังคม” ภายในปี 2570



วิสัยทัศน์การพัฒนารัพยากรบุคคล HRD Vision



บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิต  
ที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมสังคม



พันธกิจการพัฒนาบุคลากร HRD Mission



1. การพัฒนาระบบ HRD สู่องค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุขเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Proud Organization)
2. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ



ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนารัพยากรบุคคล



1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และทักษะเชิงปฏิบัติ พัฒนาขีดความสามารถสู่อาจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF
3. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก
4. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

## ส่วนที่ 4

# เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 2567
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และทักษะเชิงปฏิบัติ พัฒนาขีดความสามารถสู่อจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	80
		TSU 20 ร้อยละของงบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)	3.61
		TSU 21 บุคลากรของมหาวิทยาลัยแลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	100
		TSU 22 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)	53.57
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	TSU05 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	12.50
3. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100
		TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับสมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้างนวัตกรรมสังคม)	50
		TSU 11 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ	228.13
		(1) ระดับชาติ	193.75
		(2) ระดับนานาชาติ	34.38
		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้านการวิจัยและบริการวิชาการ	2
		(1) ด้านการวิจัย	1
		(2) ด้านการบริการวิชาการ	1
		TSU 13 ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	25
		(1) ระดับชาติ	21.88
		(2) ระดับนานาชาติ	3.13
		TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งภายนอก	3,870,000
4. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนและการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 4.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	70



## ส่วนที่ 5 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และทักษะเชิงปฏิบัติ พัฒนาขีดความสามารถสู่อาจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม</li> <li>การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ</li> <li>การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม)</li> <li>e-Learning ในบางหลักสูตร</li> <li>การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ</li> <li>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ</li> <li>การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test)</li> <li>การทำโครงการส่งผลการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill</li> <li>หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง</li> <li>การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม</li> <li>การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร</li> </ul>	1.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม ทักษะความเป็นผู้ประกอบการ และเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	80	1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม		มี.ค. – เม.ย. 67	รองคณบดีฝ่ายบริหารและวิจัย/ชาโลมา
			TSU 20 ร้อยละของงบประมาณการพัฒนาเทคโนโลยี/นวัตกรรมเพื่อพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ ของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)	3.61	2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	14,860	มี.ค. 67	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการและศูนย์ความเป็นเลิศ/ พิธาน
			TSU 21 บุคลากรของมหาวิทยาลัย แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม	100	3. ส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	20,000	เม.ย. 67	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้/กรีธา
			TSU 22 ความร่วมมือเพื่อพัฒนาผู้ประกอบการและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมกับภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรมของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน (กลุ่ม 2)	53.57	4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	100,000	ม.ค. – พ.ค. 67	รองคณบดีฝ่ายบริหารและวิจัย/ชาโลมา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะบุคลากรสายวิชาการให้มีสามารถจัดการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	<ul style="list-style-type: none"> <li>· การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม</li> <li>· การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบผลสำเร็จ</li> <li>· การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม)</li> <li>· e-Learning ในบางหลักสูตร</li> <li>· การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ</li> <li>· การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบผลสำเร็จ</li> <li>· การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test)</li> <li>· การทำโครงการส่งหลังการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill</li> <li>· หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง</li> <li>· การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม</li> <li>· การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร</li> </ul>	TSU05 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF	12.50	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะวิชาชีพด้านการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF</li> <li>2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการเรียนการสอนตามเกณฑ์ Thailand PSF <ul style="list-style-type: none"> <li>- โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ Thailand PSF</li> </ul> </li> </ol>	50,000	เม.ย. – พ.ค. 67	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้/กฤติธี

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ					
3. พัฒนาทักษะบุคลากร เรื่องการจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุน จากแหล่งทุนภายนอก	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการ วิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุน ทุนจากแหล่งทุนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ</li> <li>การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ</li> <li>การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจาก บุคคลที่มีผลงานดีเด่น</li> <li>มอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล</li> </ul>	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะในการ จัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการ วิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุน ภายนอก	100	<ol style="list-style-type: none"> <li>จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับส่วน งานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดทำ ข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก</li> <li>ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาศักยภาพ บุคลากรด้านการวิจัย เช่น หลักสูตร: นักสวัต กรรมสังคม นักนวัตกรรมเทคโนโลยีเชิงพาณิชย์ นักบริหารกิจการงานวิจัย ของมหาวิทยาลัย</li> <li>การพัฒนางานวิจัยร่วมกับผู้ใช้ประโยชน์ ผลงานวิจัย (research engagement) ที่ตรง ตามความต้องการของพื้นที่และตอบโจทย์แหล่ง ทุน</li> <li>จัดระบบพี่เลี้ยงในการสร้างนักวิจัย (Mentor System) โดยให้คำปรึกษาและวางแผนการทำ วิจัยเพื่อให้เสร็จตามกำหนดเวลา และผลงานวิจัย มีคุณภาพ และผลงานตีพิมพ์</li> <li>กิจกรรมหรือจัดอบรมเชิงปฏิบัติการเพื่อ พัฒนาศักยภาพนักวิจัยด้านการวิจัยและ จรรยาบรรณนักวิจัย</li> <li>อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการ จัดทำข้อเสนออย่างไร้ให้ได้รับทุนจากแหล่งทุน ภายนอก <ul style="list-style-type: none"> <li>โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการ เขียนข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยเพื่อให้ ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก</li> <li>โครงการสนับสนุนการวิจัยคณะ นิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567</li> <li>โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดทำ</li> </ul> </li> </ol>	50	228.13	2	25	3,870,000	100,000	พ.ค.-มิ.ย. 67	รองคณบดีฝ่าย บริหารและวิจัย/ วัระ
			TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับ สมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้าง นวัตกรรมสังคม)	TSU 11 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้าน การวิจัยและบริการวิชาการ	TSU 13 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่ง ภายนอก	100,000	พ.ค.-มิ.ย. 67			
			TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับ สมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้าง นวัตกรรมสังคม)	TSU 11 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้าน การวิจัยและบริการวิชาการ	TSU 13 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่ง ภายนอก	250,000	ต.ค. 66 -ก.ย. 67			
			TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับ สมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้าง นวัตกรรมสังคม)	TSU 11 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้าน การวิจัยและบริการวิชาการ	TSU 13 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่ง ภายนอก	10,000	เม.ย. 67			
			TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับ สมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้าง นวัตกรรมสังคม)	TSU 11 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้าน การวิจัยและบริการวิชาการ	TSU 13 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่ง ภายนอก					
			TSU 10 นักวิจัยที่ได้รับการยกระดับ สมรรถนะด้านการวิจัย (ด้านการสร้าง นวัตกรรมสังคม)	TSU 11 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่เผยแพร่ในระดับชาติหรือนานาชาติ		TSU 12 จำนวนนวัตกรรมสังคมด้าน การวิจัยและบริการวิชาการ	TSU 13 ผลงานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่อ้างอิงในระดับชาติหรือนานาชาติ	TSU 14 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่ง ภายนอก					

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
					ความร่วมมือด้านการวิจัย <ul style="list-style-type: none"> <li>ส่งเสริมให้บุคลากรคณะนิติศาสตร์ทำงานร่วมกับสถานประกอบการ ผู้ประกอบการและภาคเอกชนต่าง ๆ เพื่อกำหนดโจทย์วิจัยร่วมกัน</li> </ul>		ต.ค. 66 -ก.ย. 67	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริการวิชาการ และศูนย์ความเป็นเลิศ/พิธาน
4. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้า ให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอน และการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 4.2 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการปฏิบัติงาน และการผลิตผลงานทางวิชาการของบุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> <li>การฝึกอบรมในหลักสูตรต่าง ๆ</li> <li>การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ</li> <li>การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น</li> <li>สนับสนุนงบประมาณในการผลิตผลงานวิชาการ</li> </ul>	ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น	70	1. จัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานเพื่อผลักดันให้บุคลากรผลิตผลงานวิชาการเพื่อยื่นขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น 2. จัดทำแผนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาที่สูงขึ้นของบุคลากร และมีการติดตามการดำเนินงานทุกไตรมาส 2. ส่งบุคลากรกลุ่มเป้าหมายเข้าร่วมกิจกรรม ROAD TO TSU PROUD ACADEMY		ต.ค. 66-ก.ย. 67	รองคณบดีฝ่ายบริหารและวิจัย/ชาโลมา

# ภาคผนวก ก

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

## ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

### ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา บุคลากรของ มหาวิทยาลัย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมี กระบวนการดังนี้

#### กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ศึกษาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับไว้

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

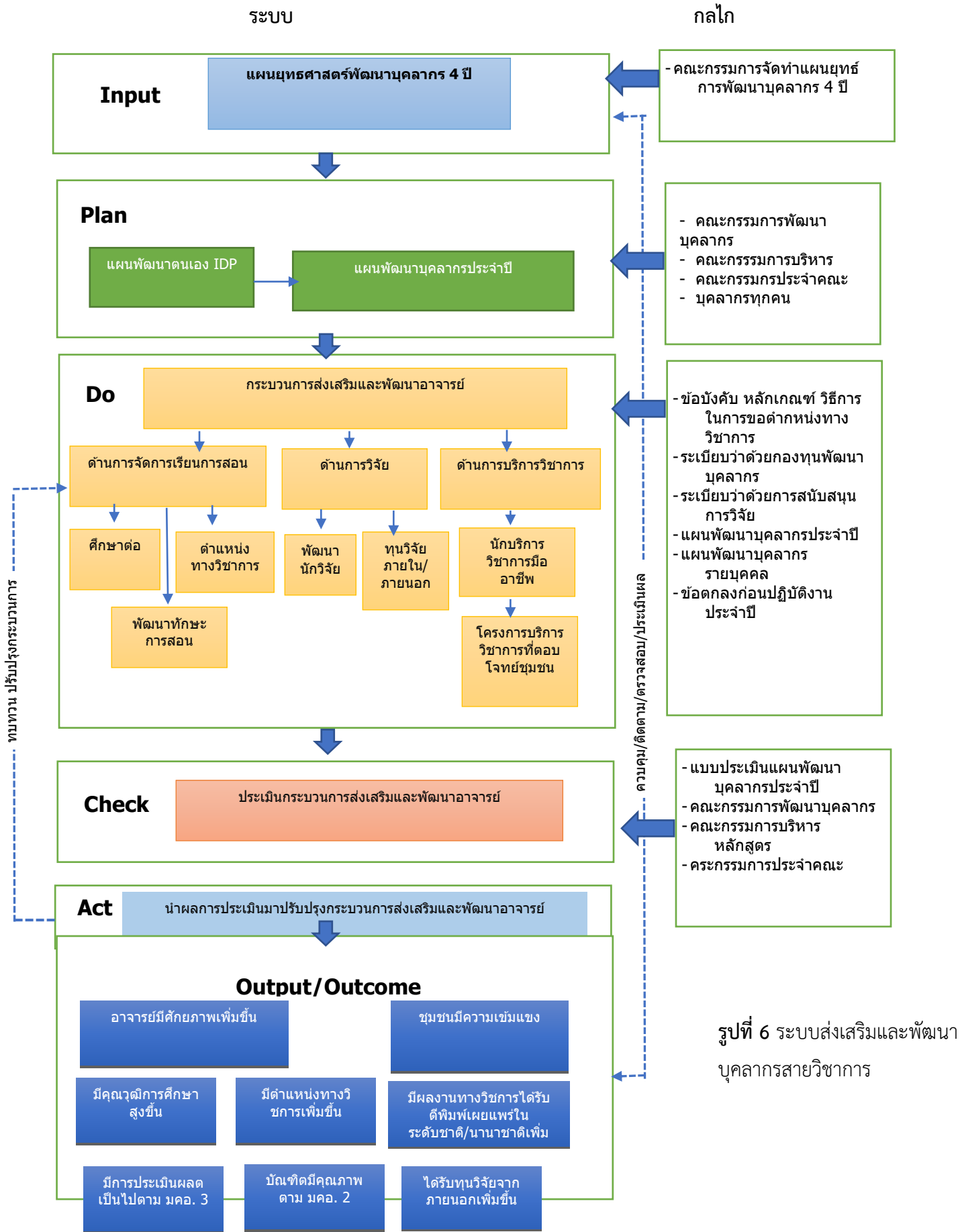
3. **ขั้นตรวจสอบ (Check)** ดำเนินการประเมินกระบวนการส่งเสริมและพัฒนา อาจารย์เป็นระยะตามที่กำหนด เพื่อให้เป็นไปตามแผน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลในการดำเนินงาน (Common Data Set)

4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมา ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

**ผลผลิต/ผลลัพธ์** ผลการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพของบัณฑิต อาจารย์ของมหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียน การสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ ชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทำให้บุคลากร (อาจารย์) มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีบัณฑิตที่มี คุณภาพ และชุมชนมีความเข้มแข็ง

#### **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

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





## ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

### ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการดังนี้

#### กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ศึกษาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนารายบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ระบุไว้

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้ด้านต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบุคลากรในด้านต่าง ๆ ดังนี้

##### 1) ด้านวิชาชีพ

- สนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้ทุนการผลิตผลงานวิจัย ฯลฯ
- พัฒนากิจกรรมการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

##### 2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม
- สนับสนุนทุนในการทำวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

##### 3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ
- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

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

4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมา ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

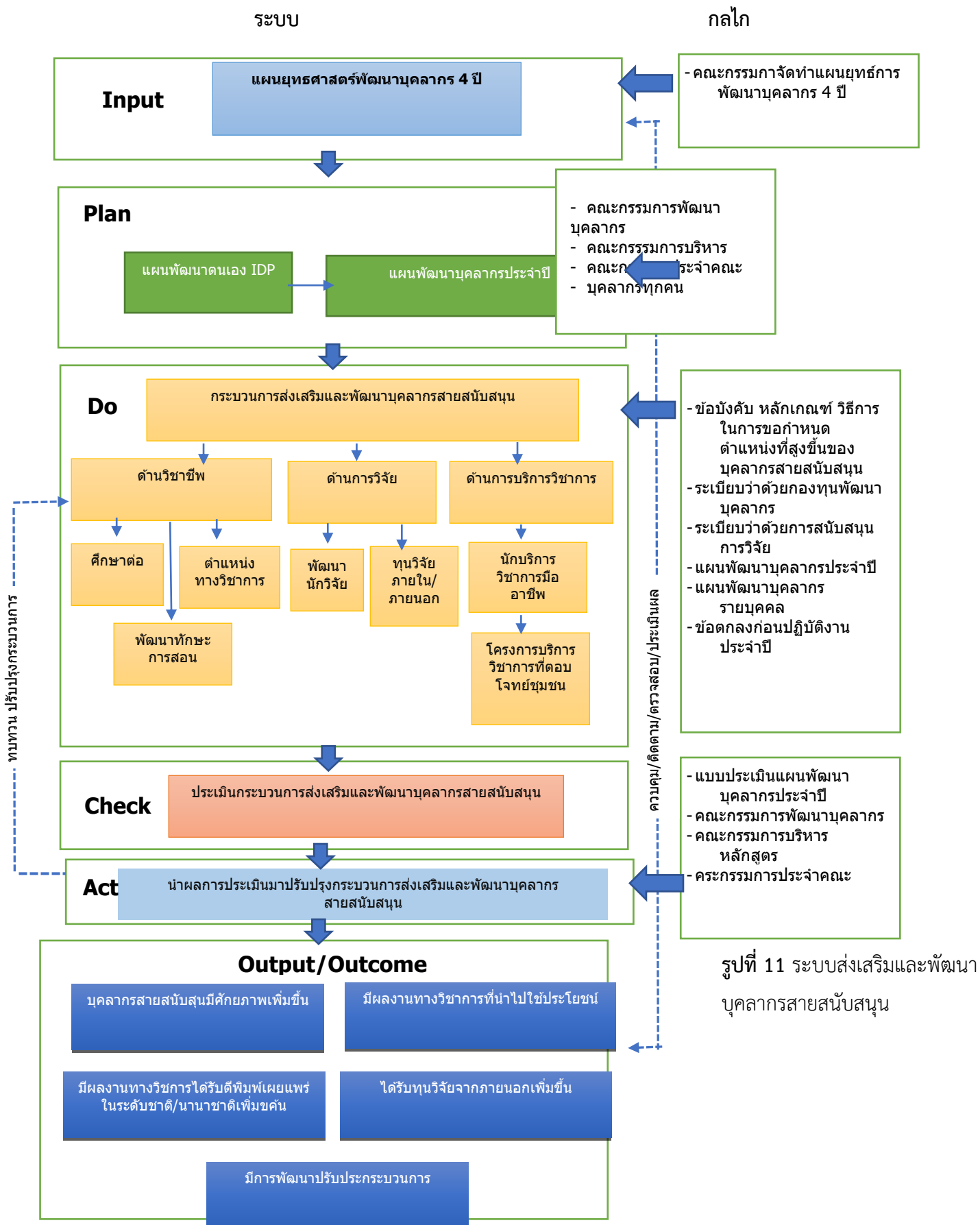
**ผลผลิต/ผลลัพธ์** ผลการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย

สามารถให้บริการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลกระทบต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น

#### **การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน**

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

# ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 11 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

# ภาคผนวก ข

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567



คำสั่งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0056/2567

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

-----

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 1642/2561 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2561 จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

- |   |                            |
|---|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะนิติศาสตร์                                     | ประธานกรรมการ              |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและการเรียนรู้                      | กรรมการ                    |
| 3. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและสื่อสารองค์กร วิทยาเขตพัทลุง | กรรมการ                    |
| 4. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และพัฒนาสมรรถนะสากล      | กรรมการ                    |
| 5. ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิต                             | กรรมการ                    |
| 6. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์                           | กรรมการ                    |
| 7. ประธานหลักสูตร   | กรรมการ                    |
| 8. อาจารย์ดร.จันทราทิพย์ สุขุม                            | กรรมการ                    |
| 9. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว                               | กรรมการ                    |
| 10. นายวีระ ชุมช่วย                                       | กรรมการ                    |
| 11. นายธานินทร์ เงินถาวร                                  | กรรมการ                    |
| 12. นายอนุชา ขุนแก้ว                                      | กรรมการ                    |
| 13. นายพิธาน ดลหมาน                                       | กรรมการ                    |
| 14. นายกฤติธิ์ แสงช่วง                                    | กรรมการ                    |
| 15. น.ส.สิตานันท์ บุญยอด                                  | กรรมการ                    |
| 16. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและวิจัย                           | กรรมการและเลขานุการ        |
| 17. นางชาโลมา กองสวัสดิ์                                  | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

## ให้คณะกรรมการชุดนี้มีหน้าที่

1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เหมาะสมสอดคล้องกับงานและสอดคล้องกับนโยบายของคณะ
2. จัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรหรือโครงการฝึกอบรมสำหรับบุคลากรทั้งภายในและภายนอก
3. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน
4. พัฒนา เสริมสร้าง วัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
5. จัดให้มีระบบการสร้างขวัญ กำลังใจในการทำงาน การดำรงรักษาบุคลากร เพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงาน และมีคุณภาพชีวิตให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง
6. พัฒนาบุคลากรให้เกิดองค์ความรู้ด้านต่าง ๆ และสามารถนำออกเผยแพร่สื่อสารด้วยระบบ IT และใช้ประโยชน์ได้
7. ติดตามการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ดำเนินการเพื่อนำผลมาพัฒนาและปรับปรุงแผนการดำเนินงานให้มีความเหมาะสมยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2567



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล)  
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

“พัฒนาองค์กรอันภาคภูมิใจบนพื้นฐานการทำงานอย่างมีความสุข  
เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน (Proud Organization)”

