

# แผนบริหาร และ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและ  
วิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และ  
รองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ”.

## Workforce

- ✓ การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรที่ตอบสนองกลยุทธ์
- ✓ ปรับปรุงกระบวนการให้เอื้อต่อการทำงาน
- ✓ การสร้างความผูกพันเพื่อขับเคลื่อนความสำเร็จขององค์กรอย่างยั่งยืน
- ✓ ขับเคลื่อนด้วยค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

## คำนำ

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแผนในการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ผ่านการทบทวนผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ผ่านมาในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และแปลงแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2567 -2570 สู่อำนาจปฏิบัติ และสอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX ประกอบด้วยเนื้อหาที่สำคัญ ดังนี้

ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร

ส่วนที่ 2 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้จะเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะนิติศาสตร์ให้บรรลุเป้าหมายร่วมกันต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

## บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อนำแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล 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 ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	4
วิสัยทัศน์	5
ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	5
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	6
กิจกรรม/โครงการสำคัญ	7
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	10
กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	11
กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	11
การติดตามและประเมินผล	12

## สารบัญตาราง

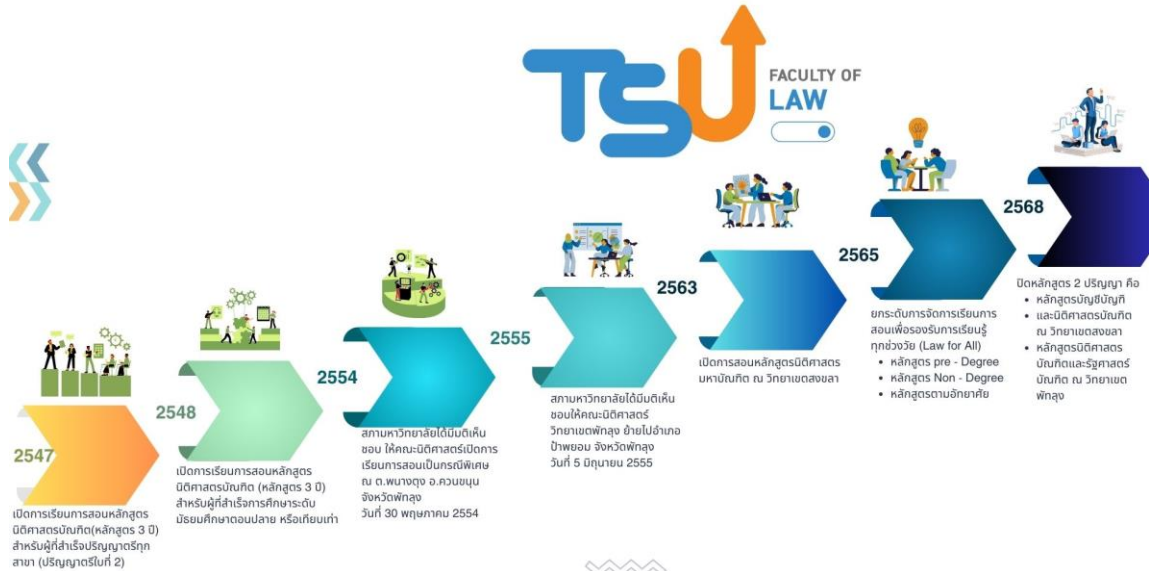
	หน้า
ตารางที่ 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570	6
ตารางที่ 2 กิจกรรม/โครงการสำคัญ	7
ตารางที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
ตารางที่ 4 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	10
ตารางที่ 5 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	11
ตารางที่ 6 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	11

## 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

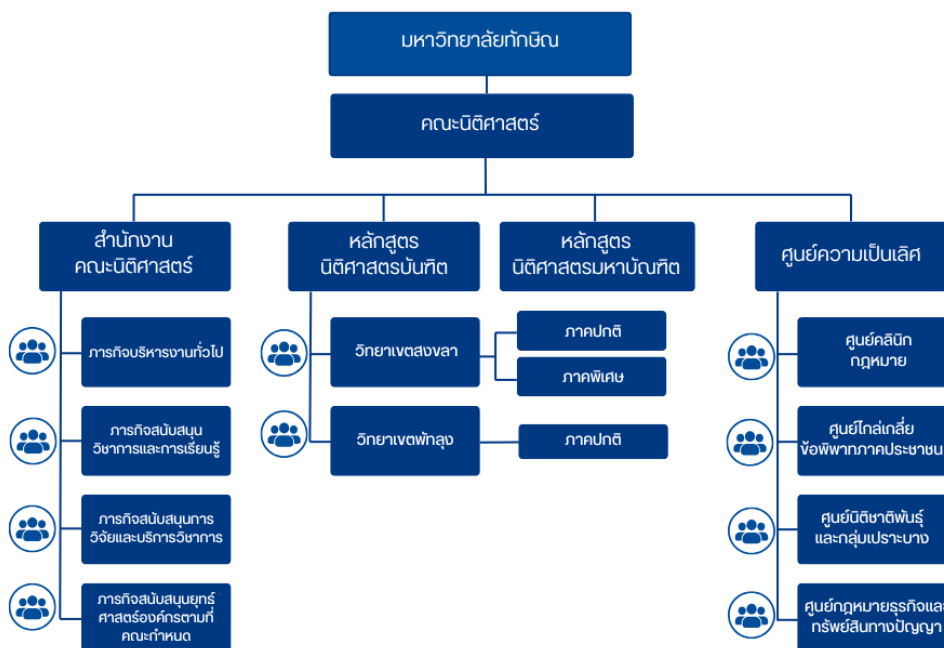
## ประวัติความเป็นมา



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

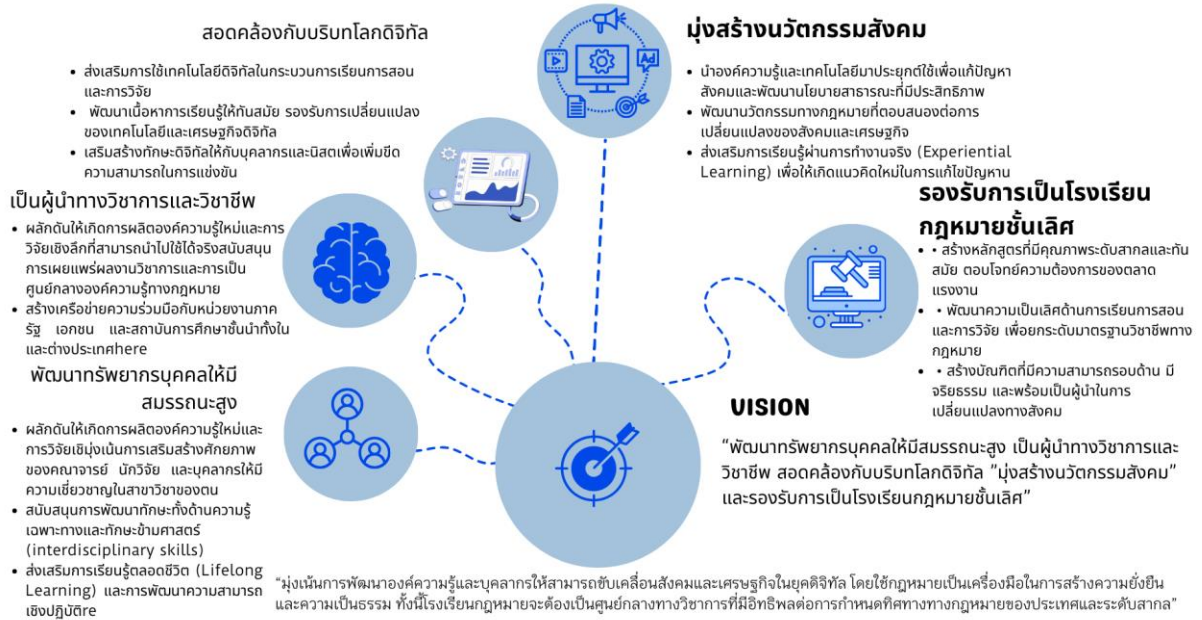
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็น “โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม”
2. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการบริหารสมัยใหม่
3. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรม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

#### กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

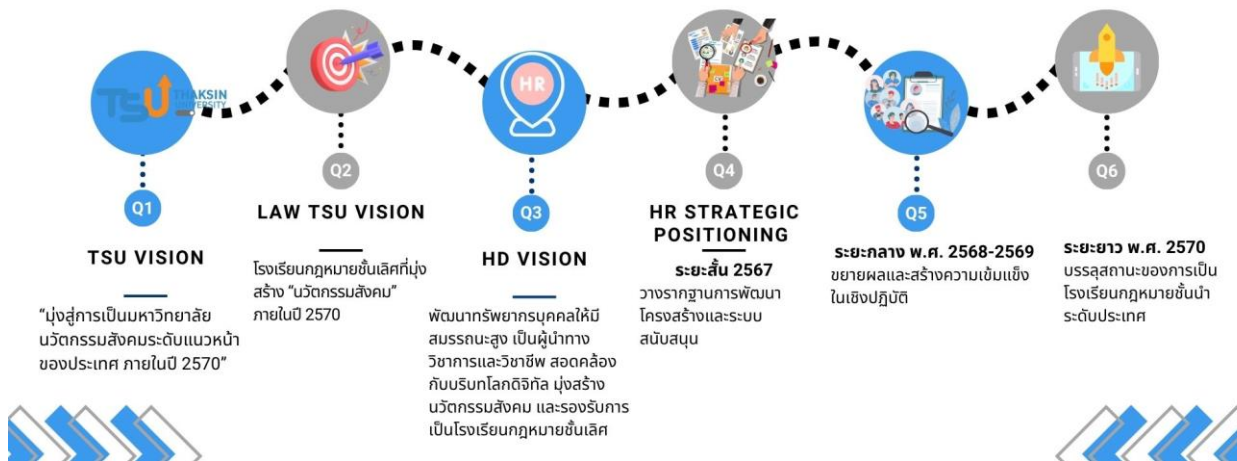
## วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลก ดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำระดับโลก”



ภาพที่ 7 วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

## ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)



ภาพที่ 8 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 2 กิจกรรม/โครงการสำคัญ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1.1 ส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	- การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	% อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 30%
	1.2 เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้ เป็นไปตามเกณฑ์ TPSF (Thai Professional Standard Framework)	- การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	≥ 17.14
	1.3 เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันในองค์กร	- การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	% บุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการอบรม	≥ 100%
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. ธรรมาภิบาล	4.1 ยกระดับธรรมาภิบาล	- การพัฒนาระบบประเมินธรรมาภิบาล HR ตามมาตรฐานสากล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 80%

- 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 การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติและการร่วมมือกับต่างประเทศ	เพื่อส่งเสริมงานวิจัยคุณภาพสูงและการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	% อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับชาติ	≥ 50%		<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานวิจัย</li> </ul>
	โครงการพัฒนาสมรรถนะในการเขียนข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยเพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก				100,000	
	โครงการสนับสนุนทุนวิจัยคณะนิติศาสตร์				250,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำความร่วมมือด้านวิจัย				10,000	
	โครงการจัดการความรู้ด้านการวิจัย				10,000	
1.2 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม	โครงการ KM การจัดการเรียนการสอนด้านนวัตกรรมสังคม	<ul style="list-style-type: none"> <li>เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมสังคม</li> </ul>	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม	≥ 50%	20,000	<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
		<ul style="list-style-type: none"> <li>● เพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน</li> </ul>				
<b>1.3 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)</b>	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ Thailand PSF	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ TPSF (Thai Professional Standard Framework)</li> <li>2. เพื่อเพิ่มอัตราการผ่านการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่และอาจารย์ปัจจุบัน</li> <li>3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล</li> <li>4. เพื่อสร้างระบบสนับสนุนและที่ปรึกษาทางวิชาการสำหรับอาจารย์</li> </ol>	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	$\geq 17.14\%$	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
1.3 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.	≥ 30%	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 การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	อบรมภาวะผู้นำ, การแก้ปัญหา, การทำงานร่วมกัน และ Emotional Intelligence	เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันในองค์กร	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม 100%	≥ 100%		<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 5 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
3.1 การส่งเสริม Well-being & Work-Life Balanc	โครงการเสริมสร้าง ความสุขและความผูกพัน	เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิต และกายของบุคลากร และส่งเสริมความสมดุล ระหว่างชีวิตและการ ทำงาน	% ความพึงพอใจใน บรรยากาศการทำงาน≥ 85%	≥ 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	จัดอบรมและพัฒนาระบบ การบริหารที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาลและ ตรวจสอบได้	เพื่อเสริมสร้างความ โปร่งใสและธรรมาภิบาล ในการบริหารงานบุคคล	คะแนนการประเมินธรร มาภิบาล ITA	≥ 80%	15,000	<ul style="list-style-type: none"> <li>รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ</li> <li>งานบุคคล</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

