

รายงานผลการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ



คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570 และแผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570 สำคัญประกอบด้วยข้อมูลอัตรากำลัง และรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ฉบับนี้จะเป็นแนวทางในการวางแผนและปรับปรุงกระบวนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้สำเร็จตามเป้าหมายในปีต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

งานพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ได้ดำเนินงานตามนโยบายของมหาวิทยาลัย สอดคล้องกับขีดความสามารถหลัก (Core Competency) แผนเส้นทางการพัฒนาบุคลากร (Training Roadmap) และแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี ภายใต้การกำกับดูแลของคณบดีและรองคณบดี ในภาพรวมผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567) พบว่า บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ได้รับการพัฒนา ร้อยละ 100 โดยมีการใช้จ่ายงบประมาณทั้งสิ้น จำนวน 1,148,204.86 บาท คิดเป็นร้อยละ 72 บรรลุตัวชี้วัดตามแผน 7 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 100

ตาราง 1 สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ			
1.1 การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	% อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับชาติ	≥ 50%	81.82%
1.2 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม	≥ 50%	100%
1.3 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	≥ 17.14%	
1.3 การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 30%	45.45%
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน			
2.1 การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม	100%	100%
กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร			
3.1 การส่งเสริม Well-being & Work-Life Balance	% ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ≥ 85%	≥ 70%	100,000
กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล			
4.1 การพัฒนาธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 80%	94.34%

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ค
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	จ
ส่วนที่ 1 บทนำ	1
ส่วนที่ 2 ข้อมูลสถิติอัตราค่าจ้าง	7
ส่วนที่ 3 รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	11
รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม	12
ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	18

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 สรุปผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	๗
ตารางที่ 2 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570	6
ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
ตารางที่ 4 สรุปผลการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามจำนวนและร้อยละความสำเร็จของแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	7
ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8
ตารางที่ 6 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8
ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8
ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	8
ตารางที่ 9 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9
ตารางที่ 10 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9
ตารางที่ 11 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	9
ตารางที่ 12 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	10
ตารางที่ 11 กิจกรรม/โครงการสำคัญ	7
ตารางที่ 12 ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	12
ตารางที่ 13 ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	14
ตารางที่ 14 ผลการบริหารและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	16
ตารางที่ 15 ผลการบริหารและพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	17
ตาราง 16 สรุปปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ	18

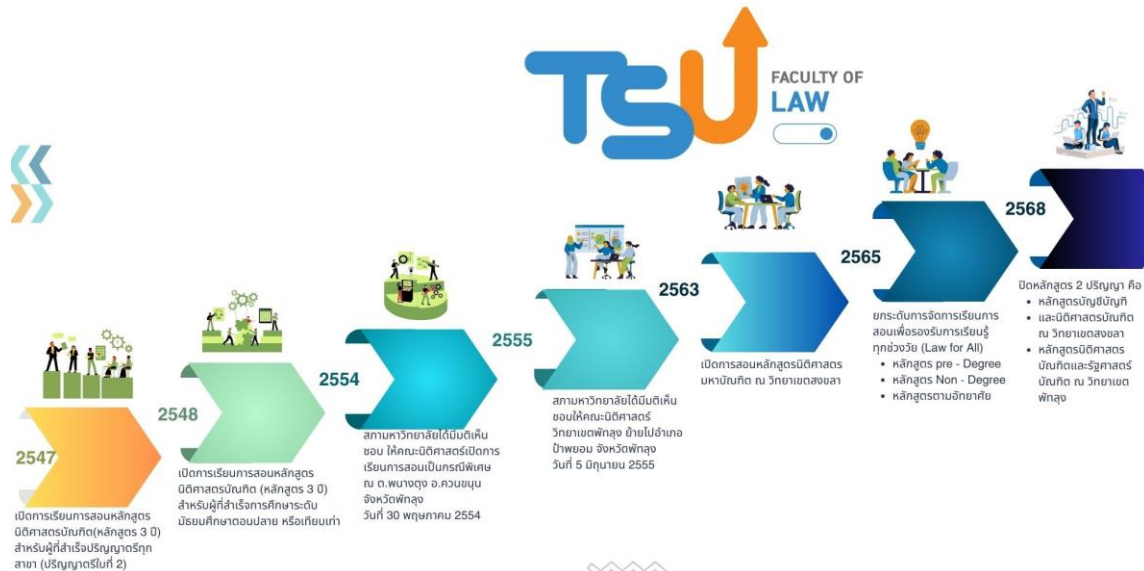
สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ 1 ประวัติคณะนิติศาสตร์	1
ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์	1
ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารคณะนิติศาสตร์	2
ภาพที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร คณะนิติศาสตร์	2
ภาพที่ 5 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027	3
ภาพที่ 6 วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล	5
ภาพที่ 7 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027	5

ส่วนที่ 1

บทนำ

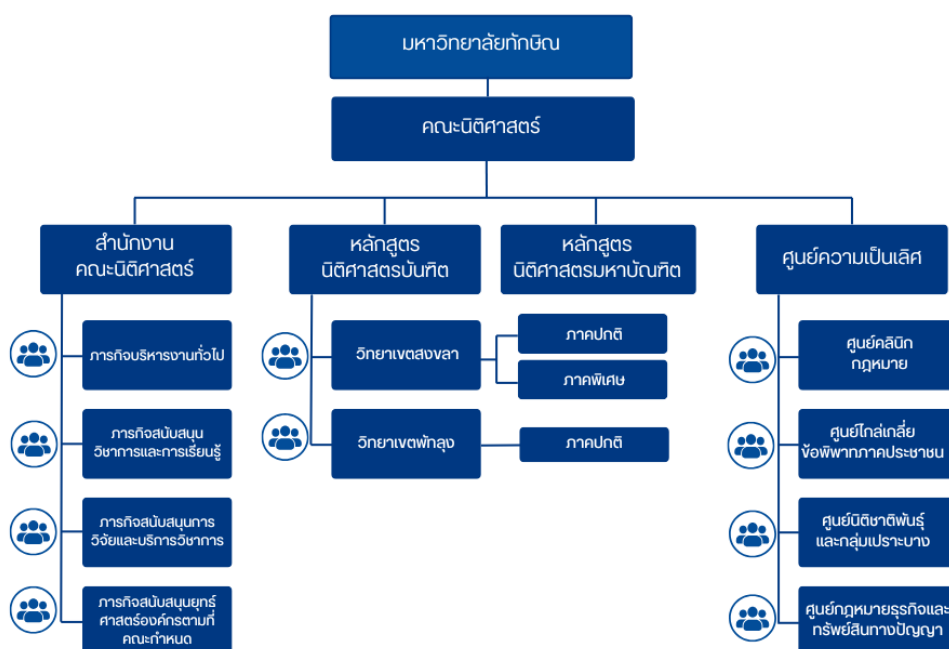
ประวัติความเป็นมา



ภาพที่ 1 ประวัติคณะนิติศาสตร์

การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์ (ORGANIZATION CHART)



ภาพที่ 2 โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์



ภาพที่ 3 โครงสร้างการบริหารคณะนิติศาสตร์

วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร



ภาพที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก ค่านิยมหลัก และวัฒนธรรมองค์กร คณะนิติศาสตร์

เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 - 2027



ภาพที่ 6 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้าง “นวัตกรรมสังคม” ภายในปี 2570

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD Vision

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับ
บริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศ”

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร HRD Mission

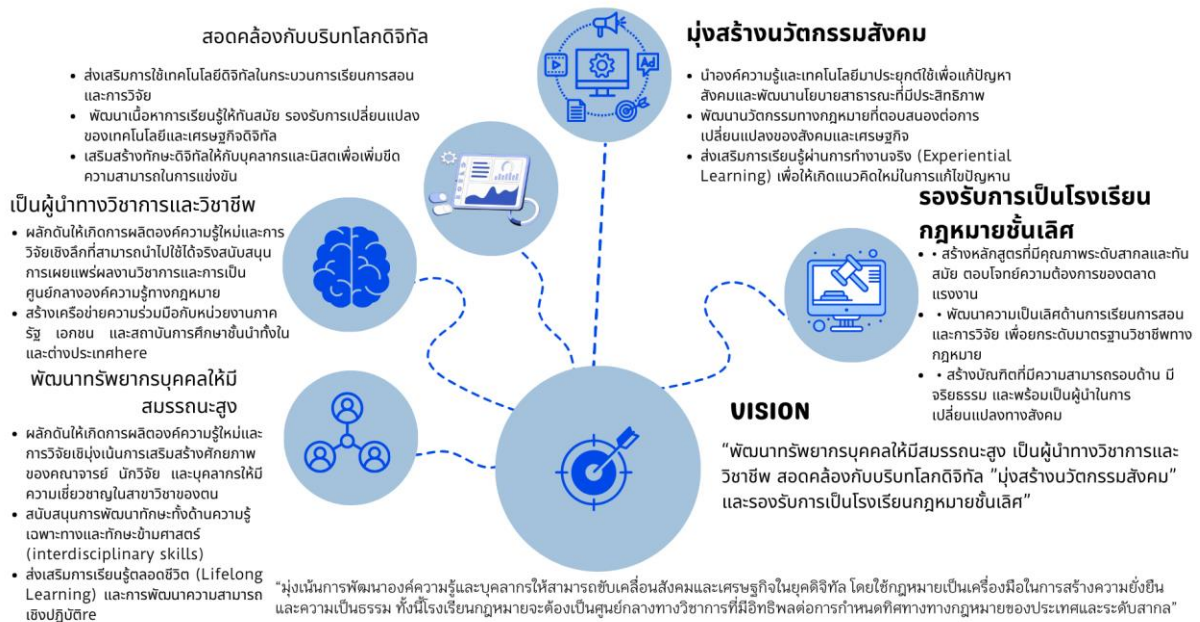
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็น “โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม”
2. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการบริหารสมัยใหม่
3. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรม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

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

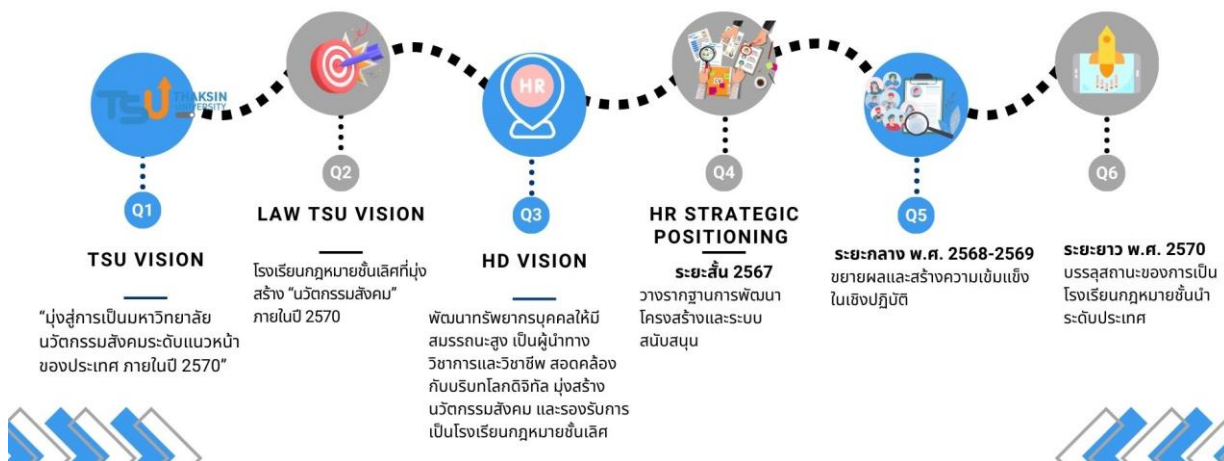
วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ”



ภาพที่ 6 วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)



ภาพที่ 7 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027

ตาราง 2 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้รองรับโลกดิจิทัลและการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ	1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความเป็นสากล	1.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สมัยใหม่	1.1 พัฒนาศักยภาพด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีดิจิทัล 1.2 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและการยอมรับในระดับนานาชาติ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพและใช้เทคโนโลยีดิจิทัล	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

ส่วนที่ 2

ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 53 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 39 อัตรา (74%) มีคนครอง 35 อัตรา (89.74%) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 อัตรา (24%) ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน	อัตรา	รวม	เงิน	เงิน	อัตรา	รวม		
	แผ่นดิน	ว่าง		แผ่นดิน	รายได้	ว่าง			
สายคณาจารย์	23		23	4	8	4	16	39	74
สายสนับสนุน	6		6	1	7		8	14	26
รวม	29	-	29	5	15	4	24	53	100
ร้อยละ	55	-	55	9	28	8	45	100	

หมายเหตุ * ยุบเลิกกรอบอัตราพนักงานพิเศษเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 2567

ตารางที่ 4 สรุปผลการพัฒนาบุคลากรจำแนกตามจำนวนและร้อยละความสำเร็จของแผน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

รายการ	แผน	ผล	คิดเป็นผลสำเร็จ (ร้อยละ)
บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา (คน)	49	49	100
งบประมาณ (บาท)	1,603,337.20	1,148,204.87	72
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรของคณะ	7	7	100

ข้อมูล ณ วันที่ 30 กันยายน 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 5

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท 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	3	5	14	29
รวม	13	11	10	15	49	100
ร้อยละ	27	22	20	31	100	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 64 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 19 และปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 17 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	14	7	24	51
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	16	1	23	49
รวม	9	30	8	47	100
ร้อยละ	19	64	17	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 77 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 23 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 71 และปริญญาโท จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	43
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	1	8	57
รวม	10	4	14	100
ร้อยละ	71	29	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34 รองลงมา คือ รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

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

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 และมีแผนขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการในปี 2568 จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 34 โดยมีแผนผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการมีตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 91 ในปี 2570 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 10 สรุพอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	แผนขอ 68	แผนขอ 69	แผนขอ 70	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	18		1	7	7		18	51
พนักงานพิเศษ	17	1		5	3	4	14	40
รวม	35	1	1	12	10	4	32	91
ร้อยละ	100	3	3	34	29	11	91	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ดังตารางที่ 11

ตารางที่ 11 สรุพอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	51
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	-	8	49
รวม	11	3	14	100
ร้อยละ	79	21	100	

บุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นในตำแหน่ง อยู่ระหว่างยื่นขอกรอบชำนาญการพิเศษ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 14 และมีแผนขอกำหนดตำแหน่งทางที่สูงขึ้นในปี 2568 จำนวน 5 คน คิดเป็นร้อยละ 36 โดยมีแผนผลักดันให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยมีตำแหน่งที่สูงขึ้น ร้อยละ 100 ในปี 2568 ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างการขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

ประเภทบุคลากร	สนับสนุน ทั้งหมด	ยื่นขานำญการ	ยื่นขอกำหนด กรอบขำนาญ การพิเศษ	แผนขอ 68	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	6		2	5	6	100
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8					
รวม	14		2	5	6	
ร้อยละ	100		14	36	43	

ส่วนที่ 3

รายงานผลบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดำเนินตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล และยุทธศาสตร์การบริหารคณะนิติศาสตร์ โดยมีกลยุทธ์และกิจกรรมโครงการ ดังนี้

ตาราง 11 กิจกรรม/โครงการสำคัญ

กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากร	1.1 ส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	- การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	% อาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 30%
	1.2 เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์ 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. ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

เป้าหมาย: เพิ่มศักยภาพการสอน การวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เน้น การพัฒนาทักษะ เทคโนโลยี และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 12 สรุปผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
1.1 การสนับสนุนทุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	% อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับชาติ	≥ 50%	81.82%	https://esar.tsu.ac.th/qareportdept/detail.jsp 1. จัดโครงการพัฒนาสมรรถนะในการเขียนข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยเพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก วันที่ 30 พฤษภาคม 2567 3. จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดทำความร่วมมือด้านวิจัย วันที่ 31 พฤษภาคม 2567 3. สนับสนุนทุนวิจัยคณะนิติศาสตร์ 4. ออกประกาศนิตินิติศาสตร์ เรื่อง การขอรับทุนอุดหนุนวิจัย คณะนิติศาสตร์ 5. ออกประกาศนิตินิติศาสตร์ เรื่อง เงินอุดหนุนเพื่อส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการของคณะนิติศาสตร์
1.2 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม	≥ 50%	100%	1. จัดโครงการพัฒนาทักษะการเรียนรู้เพื่อการเป็นผู้ประกอบการและการสร้างนวัตกรรม ในวันที่ 17 กุมภาพันธ์ 2567 ณ ห้องเรียน 18501 มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา 2. จัดโครงการส่งเสริมทักษะในการจัดการเรียนการสอนของคณาจารย์ที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ในวันที่ 6 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
1.3 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	≥ 17.14%	18.18%	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เป็นไปตามเกณฑ์ Thailand PSE - อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF ระดับ 1-2 จำนวน 6 คน (18.18%)
1.3 การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 30%	45.45%	ส่งบุคลากรเข้าร่วมโครงการ Road to TSU Proud Academy จำนวน 17 ราย ได้รับการคัดเลือก 6 ราย

2. ผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

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

ตารางที่ 13 สรุปผลการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
2.1 การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม	100%	100%	- พัฒนาทักษะการจัดทำสารสนเทศเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ - ศึกษาดูงานระบบสารสนเทศสำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา พร้อมพุดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบสารสนเทศ ในวันที่ 13 กันยายน 2566 ผู้บริหารคณะนิติศาสตร์ และบุคลากรสำนักงานคณะนิติศาสตร์ ณ ห้องประชุมชั้น 2 สำนักหอสมุด มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา - อบรมการใช้งาน TSU Application Monday เสริมการทำงานเชื่อมโยงทั้งองค์กร ในวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567 ผ่านระบบออนไลน์ - อบรมการใช้แอปพลิเคชัน Monday.com เพื่อติดตามการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน และการทำงานร่วมกันในการรายงานและติดตามผลการดำเนินงานโครงการ รวมถึงสารสนเทศที่สำคัญขององค์กร อย่างมีประสิทธิภาพ พร้อมเสนอข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ และการนำเสนอของผู้บริหาร เป็นปัจจุบัน ได้ทุกที่ทุกเวลา ในวันที่ 26 มีนาคม 2567 ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา หลักสูตรออนไลน์ LinkedIn Learning

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
				●ฝึกอบรม: Develop Your Customer Service Skills ●ฝึกอบรม: Build and Manage High-Impact Teams ●ฝึกอบรม: Develop Your Customer Service Skills ●ฝึกอบรม: Time Management Fundamentals ●ฝึกอบรม: Communication Tips ●ฝึกอบรม: Teamwork Foundations ●ฝึกอบรม: Managing Stress for Positive Change ●ฝึกอบรม: Leadership tips, Tactics and advice ●ฝึกอบรม: Thinking Creatively ●ฝึกอบรม: How To make Strategic Thinking a Habit ●ฝึกอบรม: Strategic Thinking Tips to Solve Problems and innovate ●ฝึกอบรม: Presenting Technical information with Stories ●ฝึกอบรม: Develop Your Emotional Intelligence

3. ผลการบริหารและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย: เสริมสร้างความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตบุคลากร เน้น ความโปร่งใสและมาตรฐาน HR ระดับสากล

ตารางที่ 14 สรุปผลการบริหารและพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผลการดำเนินงาน
3.1 การส่งเสริม Well-being & Work-Life Balance	% ความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ≥ 85%	≥ 70%	100,000	• รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ • งานบุคคล

4. ผลการบริหารและพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย: เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรและยกระดับมาตรฐานองค์กร)

ตารางที่ 15 สรุปผลการบริหารและพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	ผู้รับผิดชอบ
4.1 การพัฒนาธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล		เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 80%	94.34%	- ส่งเสริมการสร้างจิตสำนึกด้านจริยธรรมและความโปร่งใส (ITA) - สร้างความตระหนักรู้ต่อบทบาทความรับผิดชอบ ของตนเองต่อสังคมหรือขาดจริยธรรมในการทำงาน - ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม - บริหารจัดการเรื่องข้อมูลที่เผยแพร่ผ่านระบบเว็บไซต์

ปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ในการดำเนินแผนบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2567–2570 คณะนิติศาสตร์อาจเผชิญกับปัญหาและอุปสรรคหลายประการ ซึ่งสามารถแบ่งออกเป็น 4 ด้านหลัก พร้อมข้อเสนอแนะเพื่อแก้ไขปัญหาดังกล่าว ดังนี้

ตารางที่ 16 สรุปปัญหา/อุปสรรค และข้อเสนอแนะ

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
1. ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การดึงดูดและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงยังเป็นเรื่องท้าทาย	- จัดอบรมและพัฒนาทักษะให้บุคลากรภายในองค์กรเพื่อเสริมความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน - พิจารณาจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาเป็นอาจารย์พิเศษหรือที่ปรึกษา - สร้างแรงจูงใจ เช่น ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่สามารถแข่งขันกับภาคเอกชนได้
2. การปรับตัวให้ทันการเปลี่ยนแปลง - บุคลากรบางส่วนอาจไม่คุ้นชินกับแนวทางใหม่ เช่น Blended Learning, การใช้ AI ในการเรียนการสอน หรือแนวคิดกฎหมายที่ทันสมัย - วัฒนธรรมองค์กรที่เน้นรูปแบบการเรียนการสอนแบบดั้งเดิมอาจทำให้การปรับตัวล่าช้า	- สร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้บุคลากรเห็นถึงประโยชน์ของแนวทางใหม่ - จัดเวิร์กช็อป หรือกิจกรรมที่ส่งเสริมให้บุคลากรทดลองใช้เทคโนโลยีและวิธีการสอนใหม่ - นำเสนอ "Best Practices" จากสถาบันการศึกษาชั้นนำเพื่อเป็นต้นแบบในการเปลี่ยนแปลง

ปัญหา/อุปสรรค	ข้อเสนอแนะ
3. ข้อจำกัดด้านการตีพิมพ์และงานวิจัยระดับนานาชาติ ● บุคลากรอาจขาดทักษะด้านการเขียนและตีพิมพ์งานวิจัยในวารสารระดับนานาชาติ ● ข้อจำกัดด้านภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ อาจเป็นอุปสรรคสำคัญ	1. จัดอบรมพัฒนาทักษะการเขียนบทความวิจัยระดับสากล 2. ส่งเสริมให้บุคลากรร่วมมือกับนักวิจัยจากต่างประเทศเพื่อเพิ่มโอกาสในการตีพิมพ์ 3. จัดโครงการสนับสนุนทุนวิจัย พร้อมทั้งปรึกษาทางวิชาการเพื่อช่วยเหลือในกระบวนการตีพิมพ์
4. การขยายความร่วมมือกับต่างประเทศ ● ข้อจำกัดในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยและองค์กรกฎหมายระดับนานาชาติ ● อุปสรรคด้านภาษาของบุคลากร	1. ส่งเสริมโครงการแลกเปลี่ยนบุคลากรกับมหาวิทยาลัยและองค์กรกฎหมายในต่างประเทศ 2. จัดทำ MOU กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนที่เกี่ยวข้องทั้งในและต่างประเทศ 3. สนับสนุนบุคลากรให้เข้าร่วมประชุม สัมมนา และเวิร์กช็อประดับนานาชาติ

