

แผนบริหาร และ พัฒนาศักยภาพบุคคล

ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

**“พัฒนาศักยภาพบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและ
วิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และ
รองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ”.**

Workforce

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

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

<https://tsu.ac.th>



คำนำ

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

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

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ฉบับนี้ 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. 2568	4
วิสัยทัศน์	4
ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล	4
แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568	6
โครงการและกิจกรรม	7
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	14
กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	16
กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	17
การติดตามและประเมินผล	19

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล พ.ศ. 2567-2570	6
ตารางที่ 2 กิจกรรม/โครงการสำคัญ	7
ตารางที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	8
ตารางที่ 4 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	14
ตารางที่ 5 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร	16
ตารางที่ 6 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล	17

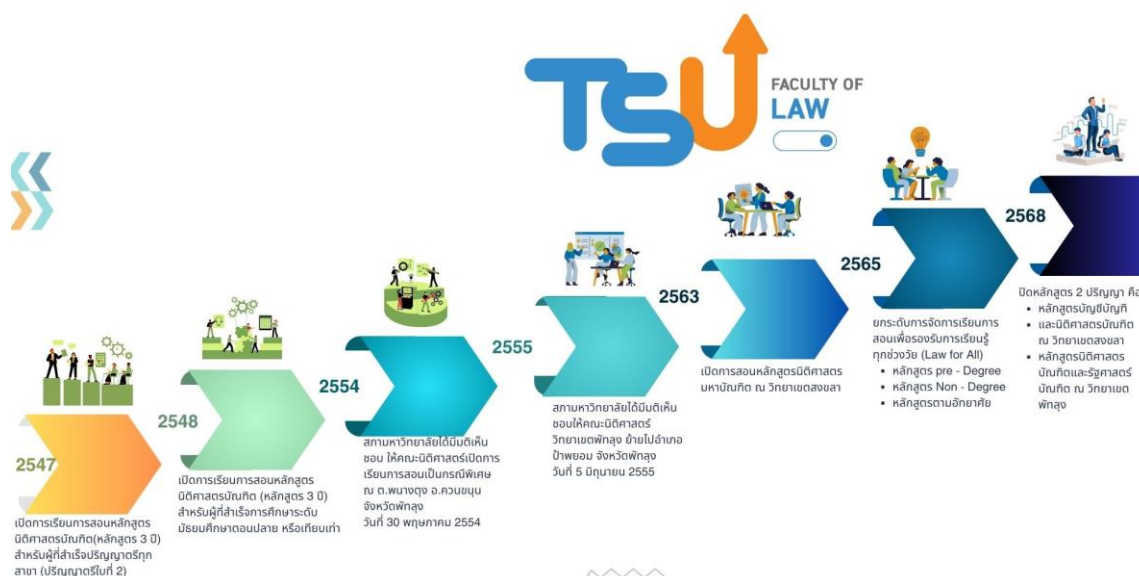
สารบัญภาพ

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

ส่วนที่ 1

บริบทองค์กร

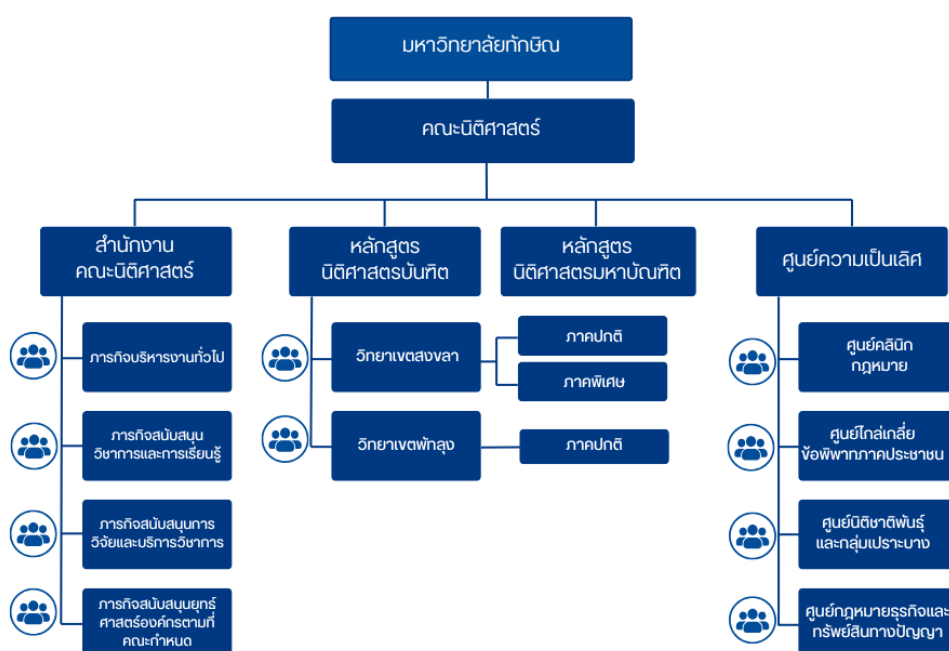
ประวัติความเป็นมา



ภาพที่ 2 ประวัติคณะนิติศาสตร์

การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร

โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์ (ORGANIZATION CHART)



ภาพที่ 3 โครงสร้างองค์กรคณะนิติศาสตร์



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. 2568

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ทบทวนและกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และคณะ ดังนี้

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้าง “นวัตกรรมสังคม” ภายในปี 2570

วิสัยทัศน์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล HRD Vision

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับ บริบทโลกดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศ”

พันธกิจการบริหารและพัฒนาบุคลากร HRD Mission

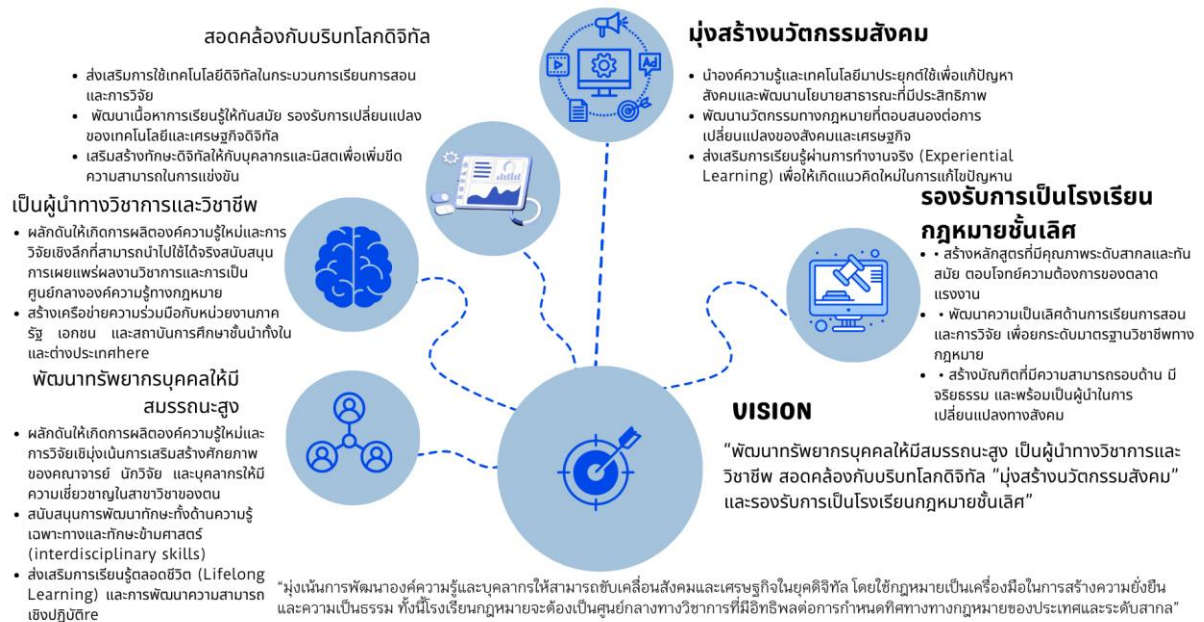
1. พัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้มีศักยภาพทั้งด้านการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนการเป็น “โรงเรียนกฎหมายชั้นเลิศที่มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม”
2. ปรับปรุงระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ โดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและแนวทางการบริหารสมัยใหม่
3. พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต การสร้างนวัตกรรม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

กลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

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

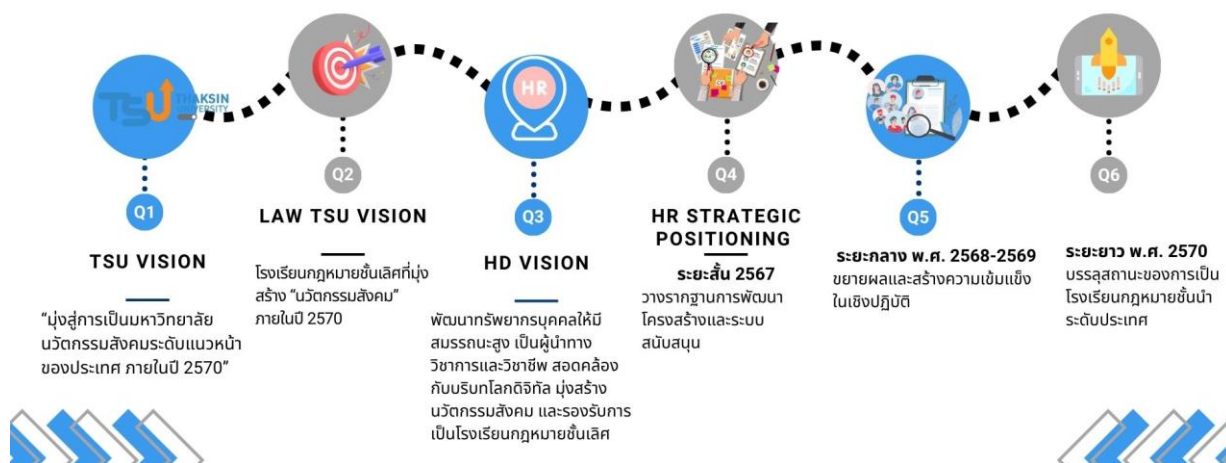
วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีสมรรถนะสูง เป็นผู้นำทางวิชาการและวิชาชีพ สอดคล้องกับบริบทโลก ดิจิทัล มุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม และรองรับการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ”



ภาพที่ 7 วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล

ตำแหน่งยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)



ภาพที่ 9 เส้นทาง LAW TSU Roadmap 2024 – 2027

ตาราง 1 แผนบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567-2570

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	กลยุทธ์	วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ให้รองรับโลกดิจิทัลและการเป็นโรงเรียนกฎหมายชั้นนำ	1.1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความเป็นสากล	1.1 พัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์สมัยใหม่	1.1 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

ตาราง 14 กิจกรรม/โครงการสำคัญ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567-2570

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

1. กิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

เป้าหมาย: เพิ่มศักยภาพการสอน การวิจัย และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เน้น การพัฒนาทักษะ เทคโนโลยี และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ

ตารางที่ 3 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
1.1 การอบรมเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการสอนและวิจัย	อบรม AI, Data Analytics, ChatGPT, Coding และเทคโนโลยีที่เกี่ยวข้องกับการศึกษาและกฎหมาย (อบรมออนไลน์)	เพื่อพัฒนาอาจารย์ให้สามารถใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในการสอนและวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ	% อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรม % อาจารย์ที่ใช้ AI หรือเทคโนโลยีในการจัดการเรียนการสอน จำนวนสิ่งสนับสนุน	≥ 70% ≥ 60% 1	20,000 10,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ประธานหลักสูตร - งานบุคคล - งานบริการการศึกษา - งานวิจัย มิถุนายน 2568
1.2 การพัฒนาทักษะด้านกฎหมายดิจิทัล	อบรมเรื่อง Cyber Law, Data Privacy, AI Law ให้กับอาจารย์เพื่อพัฒนาหลักสูตรทันสมัย (อบรมออนไลน์)	เพื่อพัฒนาศักยภาพอาจารย์ในด้านกฎหมายดิจิทัล และสามารถปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนา จำนวนหลักสูตรที่ปรับปรุง	≥ 5% ≥ 1 รายวิชา	20,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ประธานหลักสูตร - งานบุคคล - งานบริการการศึกษา มิถุนายน 2568

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
1.3 การสนับสนุนวิจัยและตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ	สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติ/นานาชาติและการร่วมมือกับต่างประเทศ	เพื่อส่งเสริมงานวิจัยคุณภาพสูงและการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ	% อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับชาติ % อาจารย์ที่มีบทความตีพิมพ์ระดับนานาชาติ $\geq 3\%$	$\geq 70\%$ $\geq 1\%$	300,000	• รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ • งานวิจัย ตลอดปีงบประมาณ
	โครงการสนับสนุนทุนวิจัยคณะนิติศาสตร์				350,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรในการทำวิจัยและบริการวิชาการเชิงพื้นที่ (KM)				30,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย				30,000	
	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับหน่วยงานภายนอก/ชุมชนตามที่กำหนดเพื่อสร้าง Research Cluster				30,000	

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
1.4 การพัฒนาความสามารถด้านภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากร	จัดอบรม TOEFL/IELTS, Writing Academic Paper และทักษะการสื่อสารเพื่อการทำงานระดับสากล	เพื่อเพิ่มความสามารถด้านการสื่อสารและการตีพิมพ์บทความในระดับนานาชาติ	% อาจารย์ที่ผ่านการอบรม Writing Academic % อาจารย์ที่ผ่านการอบรม	≥ 5% ≥ 30%	50,000	● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ฯ ● งานวิเทศสัมพันธ์ พฤษภาคม 2568
	English Corner	เพื่อให้บุคลากรได้ฝึกทักษะในการสื่อสารภาษาอังกฤษและสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ				
1.5 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ผ่านการประเมินสมรรถนะอาจารย์ฯ (TPSF)	จัดอบรมและเวิร์กช็อปพัฒนาสมรรถนะอาจารย์ และการจับคู่ที่ปรึกษากับผู้รับคำปรึกษาเพื่อสนับสนุนและแนะนำแนวทางพัฒนาตามเกณฑ์ TPSF และทุนสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาทางวิชาการที่เกี่ยวข้องกับ TPSF	1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้เป็นไปตามเกณฑ์ TPSF (Thai Professional Standard Framework) 2. เพื่อเพิ่มอัตราการผ่านการประเมินสมรรถนะของอาจารย์ใหม่และอาจารย์ปัจจุบัน 3. เพื่อเสริมสร้างทักษะการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานสากล 4. เพื่อสร้างระบบสนับสนุนและที่ปรึกษาทางวิชาการสำหรับอาจารย์	% อาจารย์ที่ผ่านการประเมิน TPSF	≥ 45%	50,000	● รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ ● ประธานหลักสูตร ● งานบริการการศึกษา ตลอดปีงบประมาณ

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
1.6 การพัฒนาทักษะทางกฎหมายตามบริบทของภาคใต้	ส่งเสริมให้บุคลากรทำวิจัย/ผลงานทางวิชาการ เกี่ยวกับประเด็นทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับบริบทของภาคใต้ เช่น กฎหมายเกี่ยวกับสิทธิในที่ดินและทรัพยากรท้องถิ่น, กฎหมายอิสลามและการจัดการในพื้นที่พหุวัฒนธรรม, กฎหมายเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและการจัดการชายฝั่งทะเล, การเสวนาทางวิชาการร่วมกับผู้นำศาสนา ผู้นำชุมชน และภาคประชาสังคมในพื้นที่, การจัดทำหลักสูตรกฎหมายที่สะท้อนบริบทและปัญหาทางกฎหมายเฉพาะพื้นที่ภาคใต้	● เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจในบริบททางกฎหมายของพื้นที่ภาคใต้แก่คณาจารย์ ● เพื่อพัฒนาหลักสูตรกฎหมายที่ตอบสนองต่อปัญหาเฉพาะถิ่น ● เพื่อส่งเสริมการวิจัยทางกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับสังคมภาคใต้	● % อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรม ● จัดกิจกรรมเสวนา/สัมมนา ครั้ง/ปี	≥ 30% 1 ครั้ง	30,000	● รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ ● ประธานหลักสูตร ● งานวิจัย ● งานบริการวิชาการ ● ศูนย์ศึกษากฎหมายและวัฒนธรรมภาคใต้* ตลอดปีงบประมาณ
1.7 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีทักษะองค์ความรู้ และวิธีการในการสอนกฎหมาย เพื่อเป็นอาจารย์สอนกฎหมายที่เป็นเลิศ ภายใต	1. การพัฒนาความรู้เชิงลึกในศาสตร์กฎหมาย 2. การพัฒนาเทคนิคการสอนและการออกแบบหลักสูตรกฎหมาย : อบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับนวัตกรรมการสอนกฎหมาย, การ	1. เพื่อพัฒนาและส่งเสริมศักยภาพของอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการสอนกฎหมาย	%อาจารย์ที่มีการพัฒนาเองเพื่อเพิ่มพูนความรู้กฎหมายเชิงลึกตามความเชี่ยวชาญ จำนวนอาจารย์ที่เข้าร่วมการอบรมพัฒนาทักษะการสอนกฎหมาย	≥30% ≥50%	100,000 20,000	● รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ ● ประธานหลักสูตร ● งานบริการการศึกษา ตลอดปีงบประมาณ

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
แนวคิด 'Teach Law in the Grand Manner'	พัฒนา Case Study, Moot Court, และ Problem-Based Learning (PBL) และออกแบบหลักสูตรที่เน้นทักษะการวิเคราะห์และวิจารณ์กฎหมาย 3. การนำเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการสอนกฎหมาย: การใช้ AI, Chatbot และ Digital Learning Platform ในการเรียนการสอน และการอบรมเกี่ยวกับการใช้ Legal Tech และ Data Analytics ในการสอนกฎหมาย	เพื่อเสริมสร้างความสามารถในการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางกฎหมายอย่างมีประสิทธิภาพและสร้างสรรค์ • เพื่อพัฒนาเทคนิคการสอนที่ทันสมัย รองรับการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 • เพื่อส่งเสริมการออกแบบหลักสูตรที่ตอบโจทย์แนวโน้มกฎหมายและบริบทสังคมที่เปลี่ยนแปลง	จำนวนอาจารย์ที่นำเทคโนโลยีมาใช้ในการสอนกฎหมาย %อาจารย์ที่มีผลงานทางวิชาการในรายวิชาที่ได้รับมอบหมาย $\geq 100\%$	$\geq 50\%$ 70%	20,000	
1.8 การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรมสังคม	อบรมการใช้เครื่องมือในการสร้างนวัตกรรมสังคมบูรณาการกับการจัดการเรียนการสอน	• เพื่อพัฒนาความรู้และทักษะของบุคลากรในการใช้เครื่องมือสร้างนวัตกรรมสังคม	% อาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาทักษะการสร้างนวัตกรรมสังคม จำนวนรายวิชาที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม (มคอ. 3) 3 รายวิชา	$\geq 70\%$ ≥ 1 $\geq 50\%$	30,000	- รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯ - ประธานหลักสูตร - งานบริการการศึกษา มิถุนายน 2568

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
		● เพื่อส่งเสริมการบูรณาการเทคโนโลยีและนวัตกรรมในการจัดการเรียนการสอน	จำนวนของอาจารย์ที่นำเครื่องมือไปใช้ในการเรียนการสอนที่เน้นการสร้างนวัตกรรมสังคม			
1.9 การส่งเสริมตำแหน่งทางวิชาการ	○ จัดเวิร์กช็อปการทำผลงานวิชาการ , Coaching กับผู้เชี่ยวชาญ, จัดกลุ่มพี่เลี้ยงช่วยส่งเสริมการขอตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ. ○ จัดให้มีที่ปรึกษาด้านวิชาการ สำหรับอาจารย์ใหม่และอาจารย์ที่อยู่ระหว่างการขอเลื่อนตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อสนับสนุนและเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่ง ผศ./รศ./ศ.	≥ 40%	40,000	● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ

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/กำหนด
2.1 การอบรม Digital HR และ One Stop Service	อบรมบุคลากรสายสนับสนุนให้สามารถใช้ HR Tech, Workflow Automation และ One Stop Service	เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถใช้เทคโนโลยีและระบบดิจิทัลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพงาน HR	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม	≥ 50%	15,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานบุคคล มีนาคม 2568
2.2 การพัฒนาทักษะ Soft Skills และภาวะผู้นำ	อบรมภาวะผู้นำ, การแก้ปัญหา, การทำงานร่วมกัน และ Emotional Intelligence	เพื่อเสริมสร้างทักษะด้านภาวะผู้นำและการทำงานร่วมกันในองค์กร	% บุคลากรที่ผ่านการอบรม	≥ 85%	15,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
2.3 การอบรม Data Analytics และ AI สำหรับงานสนับสนุน	อบรม Power BI, Excel Advanced, AI Tools สำหรับงานบริหารและวิเคราะห์ข้อมูล	เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการใช้เทคโนโลยีวิเคราะห์ข้อมูลและ AI ในงานธุรการ	% บุคลากรที่สามารถใช้ AI และ Data Analytics ในงานจริง	≥ 50%	10,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - งานเทคโนโลยีสารสนเทศ

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
2.4 การพัฒนาระบบ Feedback & Customer Service Excellence	พัฒนาทักษะการให้บริการแบบ One Stop Service และการใช้ระบบ Feedback Improvement	เพื่อพัฒนาระบบบริการและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพในองค์กร	คะแนนความพึงพอใจของผู้รับบริการ	≥ 70%		● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● หัวหน้าสำนักงานคณะ มีนาคม – สิงหาคม 2568
2.5 การอบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	การให้คำปรึกษาและโค้ชซึ่งส่วนบุคคล (One-on-One Coaching) และให้ทุนสนับสนุนการอบรมระยะสั้นในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาสายอาชีพ	เพื่อสนับสนุนบุคลากรสายสนับสนุนในการเตรียมเอกสารและคุณสมบัติตามหลักเกณฑ์การเลื่อนตำแหน่ง	จำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมการอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ	≥ 80%	35,000	● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● งานบุคคล มกราคม – สิงหาคม 2568

3. กิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

เป้าหมาย: เสริมสร้างความผูกพันองค์กรและคุณภาพชีวิตบุคลากร เน้น ความโปร่งใสและมาตรฐาน HR ระดับสากล

ตารางที่ 15 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาสภาพแวดล้อมการทำงานและวัฒนธรรมองค์กร

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
3.1 การส่งเสริม Well-being & Work-Life Balance	จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพจิตและกาย, Flexible Working Hour และ Well-being Coaching	เพื่อเสริมสร้างสุขภาพจิตและกายของบุคลากร และส่งเสริมความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน	% ความพึงพอใจของบุคลากรต่อคุณภาพชีวิต	≥ 70%	100,000	● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
3.2 การ Mentorship Program	จัดระบบพี่เลี้ยง (Mentor-Mentee) สำหรับบุคลากรใหม่และบุคลากรที่ต้องการพัฒนาตนเอง	เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตัวบุคลากรผ่านระบบพี่เลี้ยง	% ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม	≥ 70%		● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
3.3 การสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง	จัดกิจกรรมปลูกฝังค่านิยมหลักของคณะและกิจกรรมพัฒนาองค์กร	เพื่อส่งเสริมวัฒนธรรม LAWLui ภายในองค์กร	คะแนนวัฒนธรรมองค์กรจากการสำรวจ	≥ 70%	100,000	● รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ ● งานบุคคล กรกฎาคม – กันยายน 2568

4. กิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

เป้าหมาย: เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารบุคลากรและยกระดับมาตรฐานองค์กร)

ตารางที่ 6 รายละเอียดกิจกรรม/โครงการพัฒนาธรรมาภิบาลและมาตรฐานบริหารงานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
4.1 การพัฒนาธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	จัดอบรมและพัฒนากระบวนการบริหารที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้	เพื่อเสริมสร้างความโปร่งใสและธรรมาภิบาลในการบริหารงานบุคคล	คะแนนการประเมินธรรมาภิบาล ITA	≥ 85%	15,000	- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าสำนักงานคณะ - งานบุคคล มีนาคม 2568
4.2 การพัฒนาระบบการประเมินบุคลากร	พัฒนาระบบประเมินบุคลากร การให้รางวัล และ Career Path	เพื่อพัฒนาระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร และสร้างเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path)	จำนวนระบบ HR ที่พัฒนา	1		- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าสำนักงานคณะ - งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
4.3 การพัฒนาระบบสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	พัฒนาระบบสรรหาแบบดิจิทัล ใช้ AI และ Big Data วิเคราะห์ความเหมาะสมของผู้สมัครและ	เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพกระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรให้เหมาะสมกับตำแหน่งงาน	ลดระยะเวลาเฉลี่ยในการสรรหาบุคลากรลง	≥ 10%		- รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ - ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ - หัวหน้าสำนักงานคณะ - งานบุคคล

กิจกรรม/โครงการ	รายละเอียด	วัตถุประสงค์	ตัวชี้วัด (KPIs)	ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ/กำหนด
						ตลอดปีงบประมาณ
	ปรับปรุงกระบวนการ สัมภาษณ์และการ ประเมิน โดยใช้ Competency Model และ AI Screening Tools)	เพื่อพัฒนากระบวนการ คัดเลือกบุคลากรโดยใช้ เกณฑ์สมรรถนะหลัก (Competency)	% อัตราการคัดเลือก บุคลากรที่ผ่านทดลองงาน	≥ 90%		• รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ • หัวหน้าสำนักงานคณะ • งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
	นำ Structured Interview, Situational Judgment Test (SJT) และ AI Scoring มาใช้	เพื่อให้กระบวนการ สัมภาษณ์งานมีความ น่าเชื่อถือและสามารถวัด ศักยภาพของผู้สมัครได้ อย่างมีประสิทธิภาพ	% ผู้สมัครที่ผ่าน กระบวนการสัมภาษณ์ และสามารถปฏิบัติงานได้ ตามเกณฑ์	≥ 75%		• รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายบริหารฯ • หัวหน้าสำนักงานคณะ • งานบุคคล ตลอดปีงบประมาณ
4.4 การพัฒนา Recruitment Branding & Employer Value Proposition (EVP)	พัฒนาเว็บไซต์ HR, ทำ Employer Branding Campaign และส่งเสริม EVP ผ่าน Social Media	เพื่อสร้างภาพลักษณ์ องค์กรที่ดีและดึงดูด บุคลากรที่มีคุณภาพ	% อัตราผู้สมัครที่มี คุณภาพสูงเพิ่มขึ้น	≥ 20%		• รองคณบดีฝ่ายบริหารฯ • ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กรฯ • งานสื่อสารองค์กร ตลอดปีงบประมาณ

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

