



คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ



2566
2023

แผนพัฒนา บุคลากร

**HUMAN RESOURCE
DEVELOPMENT PLAN**

<http://www.law.tsu.ac.th/>

คำนำ

แผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นเพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การ
พัฒนาทรัพยากรบุคคลคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 - 2568 สู่การปฏิบัติ โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะ ความรู้
ความสามารถ ทักษะในการปฏิบัติงานของบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และก้าวทันบริบทการเปลี่ยนแปลง
ส่งเสริมทัศนคติของบุคลากรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่มีคุณธรรมจริยธรรม และหลักธรรมาภิบาล ก่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร รวมทั้งการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้ที่จะส่งผลให้เกิด
ความก้าวหน้าในอาชีพ เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของคณะให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ และเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานพัฒนา
ทรัพยากรบุคคลนำไปสู่การเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

คณะนิติศาสตร์ หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ
พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถพัฒนาศักยภาพบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตาม เป้าหมายที่
วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ตุลาคม 2566

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

ส่วนที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ	1
วัตถุประสงค์	1
กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3
นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร	4

ส่วนที่ 2 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร 4

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	5
ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	8

ส่วนที่ 3 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 11

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)	11
แนวคิดและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยทักษิณ ระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2565 – 2569)	12
แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567	17
ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร	20
ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร	22
ผลการวิเคราะห์บุคลากรของคณะนิติศาสตร์	25
แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัล	28

ส่วนที่ 4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 22

ส่วนที่ 5 เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล 30

ส่วนที่ 6 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 31

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะนิติศาสตร์	36
---	----

บทที่ 1 บทนำ

ความเป็นมา และความสำคัญ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีภารกิจหลักในการผลิตบัณฑิต การวิจัย และการบริการวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน คณะเล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลซึ่งถือว่าทุนมนุษย์ (Human Capital) เป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนกลยุทธ์และมีแนวทางที่ชัดเจนสอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต จึงได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางกาพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2563-2567 ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อจุดประสงค์สำคัญคือองค์กรมี “คนเก่ง คนดี” ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร คณะตระหนักถึงบทบาทความรับผิดชอบในการพัฒนาคณาจารย์ให้มีศักยภาพ มีความพร้อมในการปฏิบัติงานอย่างมืออาชีพ สอดรับกับแนวโน้มทิศทางการพัฒนาองค์กรในอนาคต และสอดคล้องกับกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพของประเทศไทยระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 - 2579) ภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 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 ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจ ตลอดจนมีคุณภาพชีวิตที่ดีด้วย

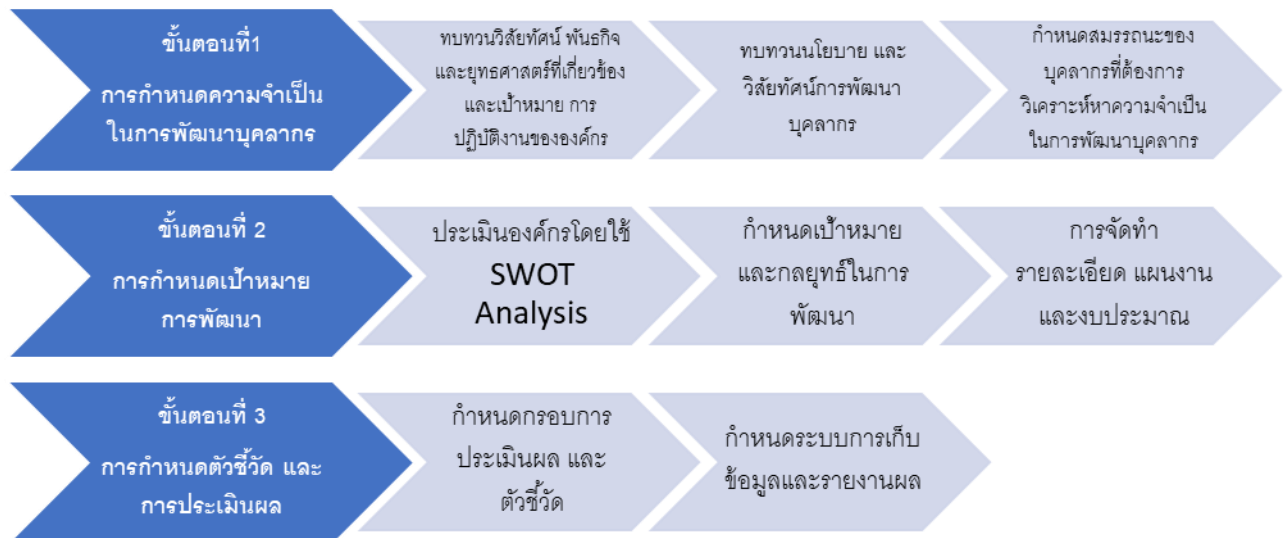
วัตถุประสงค์

1. เพื่อแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 สู่การปฏิบัติ
2. เพื่อพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ทักษะคนดีในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ให้มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น พัฒนาระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง
3. เพื่อสร้างขวัญกำลังใจและความผูกพันให้กับบุคลากร ผ่านระบบการพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ



กระบวนการและขั้นตอนการจัดทำแผน

การจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เป็นกระบวนการแปลงแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการ พ.ศ. 2564-2568 สู่อำนาจปฏิบัติ 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. 2564- 2568 วิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร การวิเคราะห์เพื่อให้ทราบวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงาน ที่สำคัญที่กำหนดไว้ และนำมาเป็นแนวทางในการวิเคราะห์เพื่อหาความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากร

2. การกำหนดสมรรถนะของบุคลากรที่ต้องการ เพื่อให้ทราบว่าสมรรถนะที่ต้องการในการปฏิบัติงานของบุคลากรคณะนิติศาสตร์แต่ละสายงาน มีการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะไว้อย่างไร ทั้งนี้เน้น

การใช้ข้อมูลที่คณะได้วิเคราะห์และร่วมทบทวนกับบุคลากร ในโครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วันที่ 22-24 มิถุนายน 2565 ณ โรงแรมแกรนด์ฟอจูน 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 แนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาบุคลากรใน ภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย อันเป็นการยืนยันความจำเป็นที่แท้จริงในการพัฒนาบุคลากร ของคณะนิติศาสตร์ กลุ่มเป้าหมายที่ต้องการพัฒนาและจัดลำดับความสำคัญของกลุ่มเป้าหมาย

ขั้นตอนที่ 2 การกำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 3 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การประเมินองค์กรโดยใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์ปัจจัยแวดล้อมภายใน และภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยใช้เทคนิค SWOT Analysis กำหนดเป้าหมายและกลยุทธ์ในการพัฒนา เป็นการนำผลจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรตาม ข้อที่ 1 และผลจากการวิเคราะห์หาความจำเป็นในการพัฒนา บุคลากรตามขั้นตอนที่ 1 มากำหนดเป้าหมายในการพัฒนาบุคลากรในภาพรวม และใช้เป็นข้อมูลนำเข้า ในการวิเคราะห์ เพื่อกำหนดยุทธศาสตร์ และกลยุทธ์ ตลอดจนกลุ่มเป้าหมายการพัฒนาที่เหมาะสม

2. การจัดทำรายละเอียด แผนงาน โครงการ และวิธีการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 3 การกำหนดตัวชี้วัดและการประเมินผล โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. กำหนดกรอบการประเมินผล และตัวชี้วัด เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของกลยุทธ์ในการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล และสอดคล้องกับตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Scorecard)

2. กำหนดระบบการเก็บข้อมูลและการรายงานผล ที่ประชุมได้ร่วมกันกำหนดวิธีการในการเก็บ ข้อมูล การติดตามและประเมินผล และการรายงานผลอย่างเป็นรูปธรรม

ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

คณะนิติศาสตร์ มีแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีที่มีความชัดเจนเป็นรูปธรรม สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ขององค์กร บุคลากรในสังกัดมีความรู้ ทักษะ ชีตความสามารถในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาบุคลากร

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรศึกษาต่อ/ฝึกอบรม/ศึกษาดูงานทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ
2. ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ/กิจกรรมที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง ทัวถึงและตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร โดยงานบริหารทรัพยากรบุคคลร่วมกับผู้รับผิดชอบภารกิจที่เกี่ยวข้องจะเป็นผู้จัดฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความวิชาการโดยมีงบประมาณสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ และการนำเสนอผลงานวิชาการในระดับชาติและระดับนานาชาติ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ และขอเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุน
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ผู้บริหารมีการพัฒนาเป็นผู้บริหารมืออาชีพ
6. ส่งเสริมการพัฒนาเตรียมความพร้อมเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งผู้บริหารของบุคลากรกลุ่มเป้าหมาย

ส่วนที่ 2 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมี กระบวนการดังนี้

กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้รับอนุมัติ

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

- สนับสนุนทุนในการทบทวนวิทยานิพนธ์สนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ

- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

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



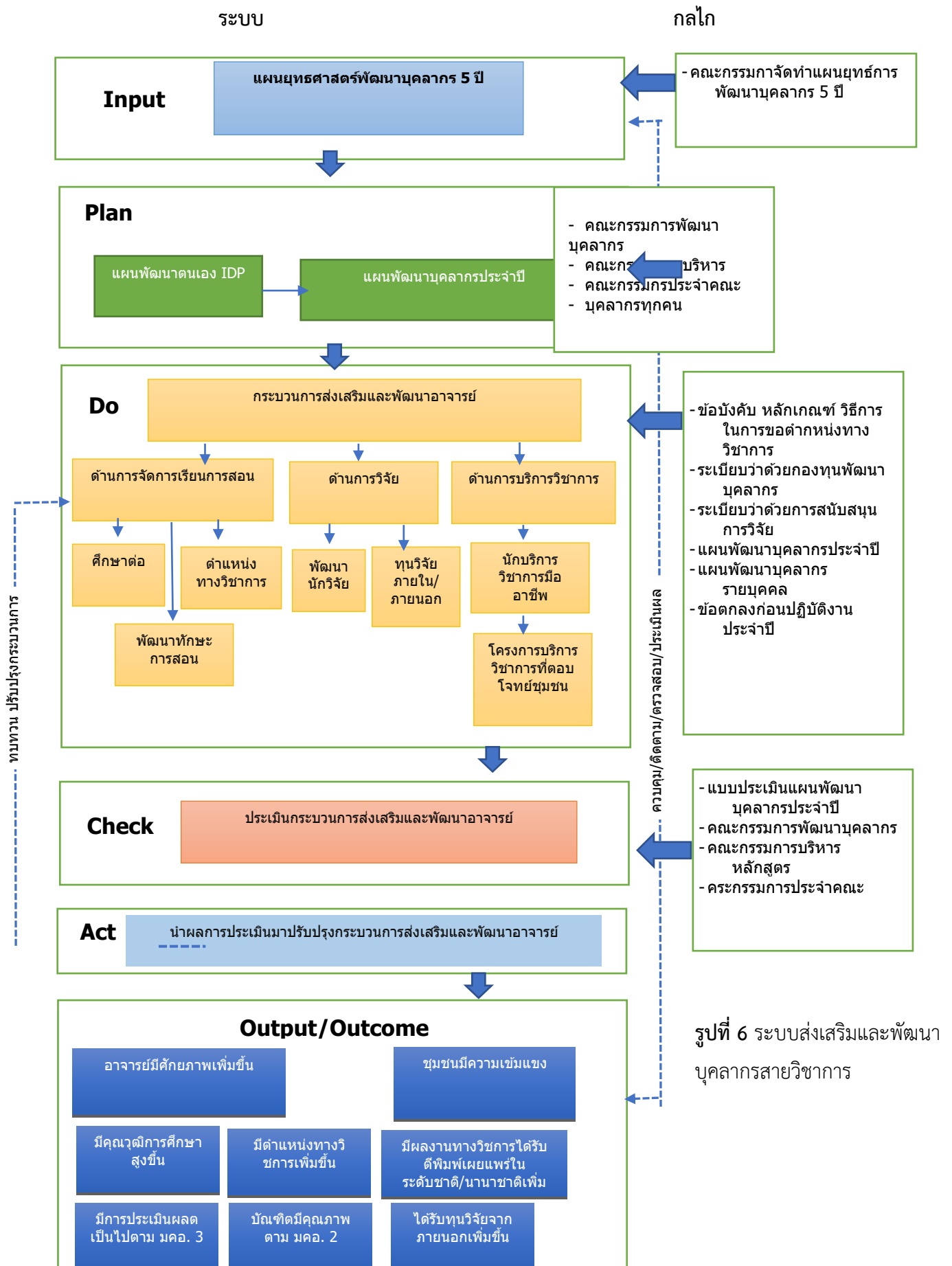
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน

ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผลการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์ส่งผลต่อคุณภาพของอาจารย์และคุณภาพของบัณฑิต อาจารย์ของ มหาวิทยาลัยมีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการเรียน การสอนที่หลากหลาย สามารถจัดการเรียนการสอนที่ประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิต บัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยที่ได้รับการยอมรับ ชุมชนได้รับการส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามกรอบมาตรฐานระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ ทำให้บุคลากร (อาจารย์) มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มีบัณฑิตที่มีคุณภาพ และชุมชนมีความเข้มแข็ง

การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

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

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ



รูปที่ 6 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ



ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจัยนำเข้า

ปัจจัยนำเข้าของระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน คือ กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารและพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัย มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ฯลฯ และ นโยบายสภามหาวิทยาลัย แผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยมีกระบวนการดังนี้

กระบวนการ

1. **ขั้นวางแผน (Plan)** คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์พัฒนาคณะ 5 ปี เพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร เป็นแนวทางในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบราชการบุคคล 5 ปี แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อจัดสรรงบประมาณในการดำเนินการตามแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ระบุไว้

2. **ขั้นปฏิบัติ (Do)** เป็นการดำเนินการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ได้ด้านต่างๆ เพื่อให้บุคลากรได้ พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่องและเป็นไปตามกรอบมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง และ ตามระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1) ด้านวิชาชีพ

- สนับสนุนให้บุคลากรมีตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ให้ออกไปหาประสบการณ์งานวิจัย ฯลฯ
- พัฒนาทักษะการปฏิบัติงาน ให้มีทักษะที่หลากหลาย สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2) ด้านงานวิจัย

- ดำเนินการพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ พร้อมทั้งส่งเสริมและสนับสนุนในการทำวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมทางสังคม

- สนับสนุนทุนในการทำวิจัยทั้งทุนสนับสนุนจากภายในและภายนอก

3) งานบริการวิชาการ

- พัฒนาบุคลากรให้เป็นนักบริการมืออาชีพ
- จัดโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ชุมชน

3. **ขั้นตรวจสอบ (Check)** ดำเนินการประเมินกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรเป็นระยะตามที่กำหนดเพื่อให้เป็นไปตามแผน บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งมีการ ติดตามการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผน และดำเนินการเก็บข้อมูลเป็นระบบฐานข้อมูลใน การดำเนินงาน (Common Data Set)

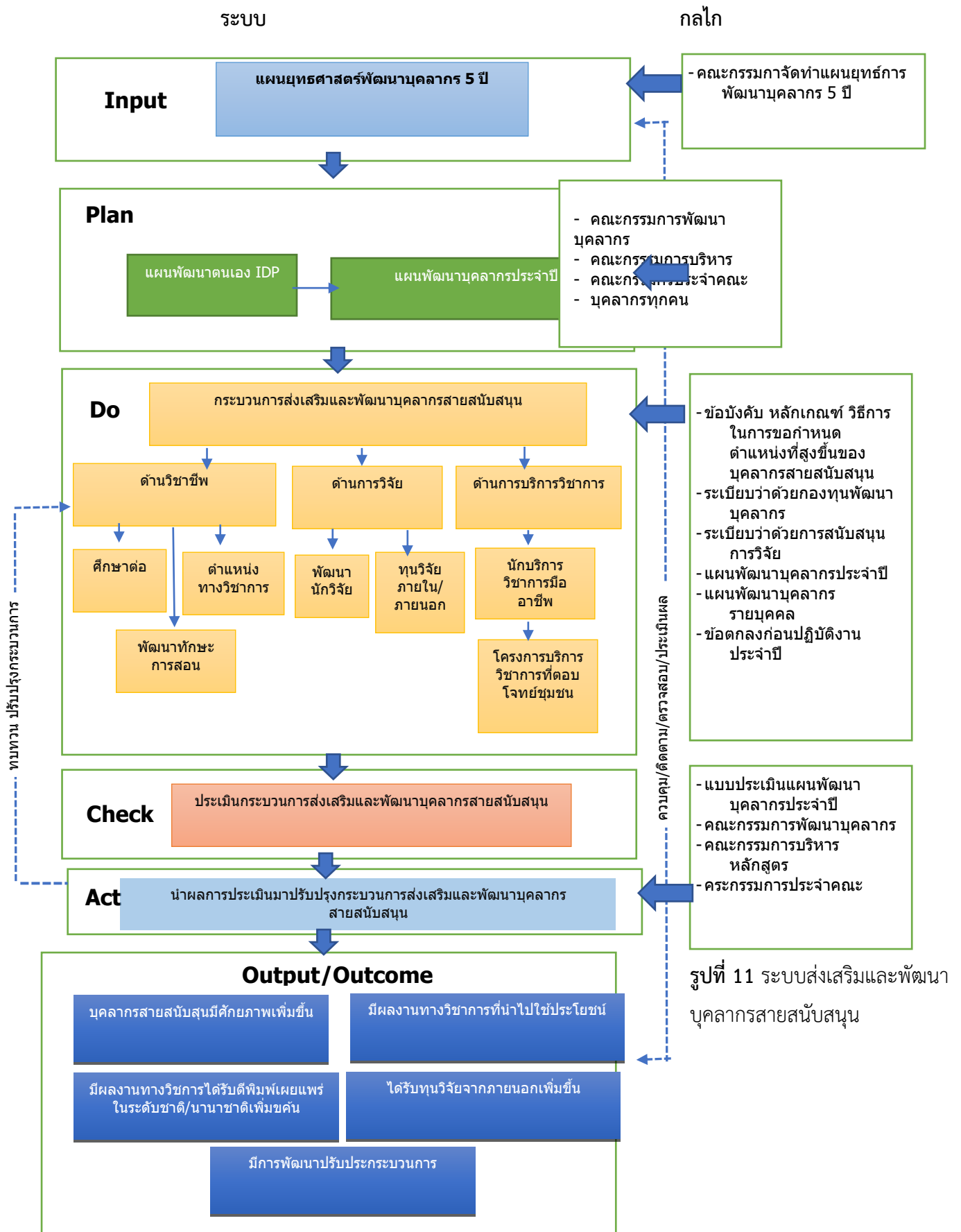
4. **ขั้นปรับปรุง (Act)** ประเมินความสำเร็จของกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร และนำผลการประเมินมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากร เพื่อพัฒนากระบวนการให้มีประสิทธิภาพตอบสนองความต้องการของบุคลากรและมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเผยแพร่ผลการดำเนินงานต่อสาธารณชน



ผลผลิต/ผลลัพธ์ ผลการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรส่งผลต่อคุณภาพของบุคลากรและคุณภาพของบัณฑิต บุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น มีคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ความเข้าใจในการปฏิบัติงานที่หลากหลาย สามารถให้บริการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย และการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลต่อคุณภาพของบัณฑิต สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเป็นไปตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ ส่งเสริมและพัฒนาจากการดำเนินงานของบุคลากรมหาวิทยาลัย และสามารถพัฒนาตนเองให้มีคุณภาพเป็นไป ตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ทำให้บุคลากรสายสนับสนุน มีศักยภาพเพิ่มขึ้น มี การกำกับ ควบคุม ติดตาม สนับสนุน และประเมิน

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

ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 11 ระบบส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

ส่วนที่ 3 การประเมินสภาพแวดล้อมการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ร่างกรอบยุทธศาสตร์ชาติ ระยะยาว 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579)

“กรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี” มีวิสัยทัศน์ คือ “ประเทศไทยมีความมั่นคง มั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศพัฒนาแล้ว ด้วยการพัฒนาตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง” ซึ่งมีเป้าหมายของประเทศไทยในปี 2579 คือ “เศรษฐกิจและสังคมไทยมีการพัฒนาอย่างมั่นคงและยั่งยืนบนฐานการพัฒนาที่ยั่งยืน สังคมไทยเป็นสังคมที่เป็นธรรมมีความเหลื่อมล้ำน้อย คนไทยเป็นมนุษย์ที่สมบูรณ์ เป็นพลเมืองที่มีวินัย ตื่นรูและเรียนรู้ได้ด้วยตนเอง ตลอดชีวิต มีความรู้ มีทักษะและ ทักษะคิดที่เป็นค่านิยมที่ดี มีสุขภาพร่างกายและจิตใจที่สมบูรณ์ มีความเจริญเติบโตทางจิตวิญญาณ มีจิตสาธารณะ และทำประโยชน์ต่อส่วนรวม มีความเป็นพลเมืองไทยพลเมืองอาเซียน และพลเมืองโลก ประเทศไทยมีบทบาทที่สำคัญ ในเวทีนานาชาติ ระบบเศรษฐกิจตั้งอยู่บนฐานของการนวัตกรรม นำดิจิทัล สามารถแข่งขันในการผลิตได้ และค้ำขายเป็น มีความเป็นสังคมผู้ประกอบการ มีฐานการผลิตและบริการ ที่มีคุณภาพและรูปแบบที่โดดเด่น เป็นที่ต้องการในตลาดโลก เป็นฐานการผลิตและบริการที่สำคัญ เช่น การให้บริการคุณภาพทั้งด้านการเงิน ระบบโลจิสติกส์บริการด้านสุขภาพ และท่องเที่ยวคุณภาพ เป็นครัวโลกของอาหาร คุณภาพและปลอดภัย เป็นฐานอุตสาหกรรม และบริการอัจฉริยะมาต่อยอดฐานการผลิตและบริการที่มีศักยภาพ ในปัจจุบัน และพัฒนาฐานการผลิตและบริการใหม่ ๆ เพื่อนำประเทศไทยไปสู่การมีระบบเศรษฐกิจ สังคม และประชาชนที่มีความเป็นอัจฉริยะ” ในการที่จะบรรลุวิสัยทัศน์และทำให้ประเทศไทยพัฒนาไปสู่อนาคตที่พึงประสงค์นั้น จำเป็นจะต้องมี การวางแผนและกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาในระยะยาว และกำหนดแนวทางการพัฒนาของทุกภาคส่วนให้ขับเคลื่อน ไปในทิศทางเดียวกัน ซึ่งยุทธศาสตร์ที่จะใช้เป็นกรอบแนวทางการพัฒนาในระยะ 20 ปี ต่อจากนี้ไป ประกอบด้วย 6 ยุทธศาสตร์ ดังนี้

1. ยุทธศาสตร์ด้านความมั่นคง
2. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขัน
3. ยุทธศาสตร์การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน
4. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างโอกาสความเสมอภาคและเท่าเทียมกันทางสังคม
5. ยุทธศาสตร์ด้านการสร้างความเติบโตบนคุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม
6. ยุทธศาสตร์ด้านการปรับสมดุลและพัฒนาระบบบริหารจัดการภาครัฐ

โดยยุทธศาสตร์ที่ 6 มุ่งเน้นให้หน่วยงานภาครัฐมีขนาดที่เหมาะสมกับบทบาทภารกิจ มีสมรรถนะสูง มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล กระจายบทบาทภารกิจไปสู่ท้องถิ่นอย่างเหมาะสม มีธรรมาภิบาล กรอบแนวทาง ต้องให้ความสำคัญ 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. ญฐพงศ์ จิตรนิรัตน์ 6 นวัตกรรม การบริการวิชาการและการบริหารที่เป็นเลิศ ผสานการค้า เน้นงานและการขับเคลื่อนด้วยพันธกิจแบบ บูรณาการจาก จุดแข็งที่มีทางสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ และการร่วมมือกับภาคี พันธมิตร โดย

(1) ส่งเสริมมหาวิทยาลัยให้ “เติบโตอย่างสมดุล เชื่อมโยงถึงกัน” ในมิติความสมดุลในการพัฒนาเชิงพื้นที่ให้มี ระบบนิเวศและโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาเขตและพื้นที่ส่วนขยาย มิติสร้างความสมดุลในการจัดการเรียนรู้ที่แบบ บูรณาการและผสมผสานศาสตร์ มีความยืดหยุ่นตอบสนองการเรียนรู้และการเรียนรู้ในทุกรูปแบบ 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 วิชาการไปพร้อมกันโดยเฉพาะกลุ่ม วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านการบริการวิชาการ พบว่าสามารถยกระดับพัฒนา ต่อยอดไปสู่การวิจัยและ บริการวิชาการที่ก่อให้เกิดนวัตกรรมสังคมหลากหลายมิติมากขึ้น ขณะที่ยังประเมินจากการ บริการวิชาการจาก ภายนอกเพิ่มสูงอย่างมีนัยสำคัญ

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



สนับสนุนทรัพยากรอย่างเหมาะสมและการสร้างเชื่อมโยงงานวิจัยตลอดห่วงโซ่อุปทานและห่วงโซ่คุณค่า (TSU Research Supply/Value Chain Management) โดยให้ความสำคัญกับการ 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. อนุพงศ์ 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 สำหรับ ออกแบบนโยบาย สร้างเครื่องมือการบริหารเชิงนวัตกรรมที่จะทำให้เกิด “ระบบเชื่อมต่อที่สอดคล้องและกลมกลืน” จากกลไกเชิงนโยบายสู่การปฏิบัติการ (Strategy Alignment and Agile Management) จากหลายทิศทาง นอกจากนี้ ห้องปฏิบัติการเชิงนโยบายจะเป็นคลังสมองและกลไกสำคัญ ในการผลิต/สร้างความรู้เพื่อสร้างวาระ (Agenda) เสนอทางเลือกเชิงนโยบายและนโยบายสาธารณะที่ตอบสนอง การสร้างสรรค์สังคมแห่งความสุข มีสุขภาวะอย่างยั่งยืนร่วมกับ ภาควิชาจากทุกภาคส่วน ภายใต้แนวคิดข้างต้น จะขับเคลื่อนพลิกโฉมมหาวิทยาลัยทักษิณไปสู่ “The University of Glocalization” ที่ มีความโดดเด่นด้าน นวัตกรรมสังคมและเป็นมหาวิทยาลัยแถวหน้าในกลุ่มการพัฒนาเทคโนโลยีและการส่งเสริมการสร้าง นวัตกรรม โดยกำหนด “หมุดหมาย” (Milestones) การบริหารเพื่อขับเคลื่อนและมุ่งสู่ภาพอนาคตของมหาวิทยาลัยใน เชิงยุทธศาสตร์หลังการพลิกโฉม 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) โดยส่งเสริมการจัดการเรียนรู้และวิจัยระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อสร้างองค์ความรู้และการตีพิมพ์เผยแพร่ในนานาชาติ 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



- สนับสนุนการร่วมมือกับต่างประเทศในรูปแบบของ 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
- พัฒนาระบบนิเวศที่เอื้อต่อการสร้างเทคโนโลยี/นวัตกรรมด้วยการจัดตั้ง TSU Science Park

หมวดหมู่ที่ 4 พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่อสืบสานและพัฒนา คุณภาพชีวิตประชาชน

กลยุทธ์และแนวทางที่ 4

- พัฒนางานวิจัย งานสร้างสรรค์ ด้วยแนวคิด Cultural Innovation การยกระดับเศรษฐกิจสร้างสรรค์ และ การจัดทำแผนที่วัฒนธรรม (Cultural Mapping)
- พัฒนาแหล่งเรียนรู้ทางด้านศิลปะวัฒนธรรมและภูมิปัญญา เน้นมิติด้านพหุวัฒนธรรมของท้องถิ่นภาคใต้ เป็นแหล่งเรียนรู้ การท่องเที่ยวเชิงสุขภาพ และการสร้างมูลค่าทางเศรษฐกิจ

● พัฒนาพิพิธภัณฑ์คติชนวิทยาให้เป็นพิพิธภัณฑ์ที่มีชีวิต และปรับการให้บริการออนไลน์แบบ Metaverse บริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม รวมถึงภูมิปัญญาเพื่อเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์

หมวดหมู่ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยสู่มาตรฐานระดับนานาชาติบนฐานท้องถิ่น (The University of Glocalization)

กลยุทธ์และแนวทางที่ 5

- จัดระบบกลไกให้ทุกพันธกิจเพื่อรองรับความเป็นสากล ส่งเสริมการพัฒนานิสิตสู่สากล
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการในลักษณะ Strategic Partner
- ผลักดันให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับในระดับโลกในฐานที่เป็นที่ยอมรับ เช่น U-Multirank, 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. 2563-2567

วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยนวัตกรรมสังคมระดับแนวหน้าของประเทศ ภายในปี 2567

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาเพื่อพัฒนา กำลังคนในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยเน้นสมรรถนะการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ
2. วิจัยเพื่อพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
3. บริการวิชาการและถ่ายทอดองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคมเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. พัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อการทำนุบำรุง ศิลปะวัฒนธรรมและการยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชน ค่านิยม มุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ มุ่งเน้นความสำเร็จ มุ่งเน้นนวัตกรรม จริยธรรมและความ โปร่งใส สร้างประโยชน์ให้สังคม

เป้าหมาย

1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะ กำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร อุตสาหกรรม เกษตรและชีวภาพ
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศและยั่งยืน



ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

ด้าน	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
หลักสูตร และ บริการ	SC1 การพัฒนากำลังคนให้มีสมรรถนะ ด้านการพัฒนา นวัตกรรมสังคม และการเป็น ผู้ประกอบการ SC2 การพัฒนา งานวิจัย นวัตกรรมสังคม ที่ตอบสนองความต้องการของ สังคม สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ได้จริง SC3 การนำองค์ความรู้ งานวิจัย นวัตกรรมสังคมไปสู่การ ใช้ประโยชน์ทางเศรษฐกิจ สังคม	SA1 เป็นสถาบันอุดมศึกษาที่มี ประสิทธิภาพและมีผลงานที่เกิด จากการทำงานร่วมกับชุมชน/ สังคม ภาครัฐ SA2 มีเครือข่ายความร่วมมือ กับชุมชนในการจัดการศึกษาและ การพัฒนาเชิงพื้นที่ที่เข้มแข็ง	SO1 การจัดการศึกษาเพื่อ ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอด ชีวิต/ รองรับคนทุกช่วงวัย SO2 การพัฒนาหลักสูตร โครงการบัณฑิตพันธุ์ใหม่ และ กำลังคนที่มีสมรรถนะ เพื่อ ตอบโจทย์ภาคการผลิต SO3 การปรับ ตัว/ การ ปรับเปลี่ยนสู่การทำงานแบบ Digital Transformation/Digital University
การ ปฏิบัติการ	SC4 การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ SC5 การสร้างความมั่นคงทางการเงิน		
การสร้าง ประโยชน์ให้ สังคม	SC6 การสนับสนุนการสร้าง สังคมและ ชุมชนเข้มแข็ง		
บุคลากร	SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคล ที่มี ประสิทธิภาพ		

สมรรถนะบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย	สมรรถนะบุคลากร
1. พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคม และการเป็นผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> - Creativity and Innovation เน้น Social Innovation - Entrepreneurial skills - การจัดการศึกษาแบบ Competency-Based หรือ Outcome- Based Education (OBE) - การจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิต - Digital Technology
2. พัฒนางานวิจัยเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้น การพัฒนาด้านสังคม เศรษฐกิจ ทรัพยากร สิ่งแวดล้อม การเกษตร	<ul style="list-style-type: none"> - การจัดการแผน/ชุดโครงการวิจัย บริหารงานวิจัย/สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม - การแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก -สร้างผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/นวัตกรรมสังคม- การ สร้างงานวิจัยพื้นฐานและบูรณาการ - Collaboration
3. บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมในพื้นที่ภาคใต้	<ul style="list-style-type: none"> - การแสวงหาทุนบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก - การพัฒนาและบริหารจัดการหลักสูตรระยะสั้น - การถ่ายทอดเทคโนโลยีและนวัตกรรมสังคม สู่อการพัฒนาเชิง พื้นที่ - Collaboration - การเป็นที่ปรึกษาหน่วยงานภาครัฐ/เอกชน - การทำงานร่วมกับสถานประกอบการ (Talent Mobility)
4. ยกระดับคุณภาพชีวิตในชุมชนด้วยการพัฒนานวัตกรรมสังคมบนฐานศิลปะ วัฒนธรรม หรือภูมิปัญญาท้องถิ่น	<ul style="list-style-type: none"> - การบริหารจัดการทรัพย์สินทางศิลปะและวัฒนธรรม ภูมิปัญญา เพื่อสร้างรายได้และเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์
5. การบริหารจัดการเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศและยั่งยืน	<ul style="list-style-type: none"> - ก า ร บ ริ ห า ร จัดการองค์กรมุ่งสู่ Performance Excellence - ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรม
บุคลากรสายสนับสนุน	<ul style="list-style-type: none"> - ความคิดสร้างสรรค์/การสร้างนวัตกรรมในการปรับปรุง/พัฒนากระบวนการท างาน/การบริการ - ICT literacy/Digital Technology - การประสานงาน

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 – 2568 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร และการทบทวนนโยบาย และวิสัยทัศน์การพัฒนาคณาจารย์ ได้แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2558-2567) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการพัฒนาคณาจารย์ในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนการกำหนดความรู้ ทักษะ สมรรถนะของคณาจารย์ทุกสายงาน มาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อกำหนดแนวทางการพัฒนาคณาจารย์ที่สอดคล้องกับแผนดังกล่าวข้างต้น ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

การวิเคราะห์เชิงกลยุทธ์

1. ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการพัฒนาคณาจารย์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ Kr.4.2 พัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (Objective)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
4.2.1 พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1. คณาจารย์วิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคม ใน 3 ด้าน ได้แก่ 1) นวัตกรรมกระบวนการ 2) นวัตกรรมผลิตภัณฑ์ และ 3) นวัตกรรมบริการ 2. คณาจารย์สนับสนุน มีทักษะในการสร้างนวัตกรรมกระบวนการ และนวัตกรรมบริการเพื่อสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมสังคม
4.2.2 พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของคณาจารย์วิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	1. คณาจารย์วิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. คณาจารย์สนับสนุน มีทักษะในการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (objective๗)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
4.2.3 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนที่มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
4.2.4 พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรม/แหล่งทุนภายนอก 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะในการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการที่ตอบโจทย์อุตสาหกรรม/แหล่งทุนภายนอก
4.2.5 พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรสายวิชาการมีทักษะการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ 2. บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะการพัฒนากระบวนการสนับสนุนการใช้เครื่องมือวิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่
4.2.6 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	บุคลากรกลุ่มเป้าหมาย มีทักษะและความสามารถในการเป็นผู้บริหารในอนาคต สร้างทัศนคติและความภาคภูมิใจในการเป็นสมาชิกที่ดีของมหาวิทยาลัย (Proud to be TSU Members) ด้วยวัฒนธรรมนวัตกรรม การพัฒนาระบบงานให้เป็น Multi Generation การสร้าง Growth Mindset และ Outward Mindset

กลยุทธ์ (Strategic)	วัตถุประสงค์ (objective)	ความต้องการจำเป็น (Needs Assessment)
4.2.7 พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรและสังคม และสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ	<p>1 บุคลากรสายวิชาการ มีทักษะการในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กรและสังคม</p> <p>2 บุคลากรสายสนับสนุน มีทักษะการพัฒนาระบบการสนับสนุนระบบงานของคณะให้บรรลุเป้าหมาย และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ</p> <p>3 บุคลากรสายสนับสนุนมีทักษะในการออกแบบสื่อในการนำเสนอ หรือประชาสัมพันธ์อย่างมืออาชีพ</p> <p>4 บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนทักษะที่จำเป็นพัฒนาไปสู่การเป็น Digital University</p>

2. ผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอกที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพปัจจุบันด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมในเชิงกลยุทธ์ ทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลขององค์กร โดยใช้หลักการ SWOT Analysis ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

4.1 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>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> มีบรรยากาศในการทำงานที่ดี มีสิ่งแวดล้อมทางกายภาพที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานและการใช้ชีวิต มีอุปกรณ์ที่ทันสมัยและมีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน มีระบบสารสนเทศด้านทรัพยากรบุคคลที่เชื่อมโยงข้อมูลได้ทั้งมหาวิทยาลัยและเป็นมาตรฐานเดียวกัน มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีการนำระบบสมรรถนะมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน 	<p>ระบบ (System)</p> <ol style="list-style-type: none"> กฎระเบียบ ข้อบังคับ มีข้อจำกัด ทำให้การดำเนินการไม่คล่องตัว ขาดการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพสูง (Talent Management) และการเตรียมความพร้อม ขึ้นสู่ตำแหน่งผู้บริหาร (Succession Plan) ขาดการนำแนวปฏิบัติที่ดีของคู่เทียบมาพัฒนา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<p>โครงสร้าง (Structure)</p> <p>5. หน่วยงานขนาดเล็กมีการบริหารจัดการที่คล่องตัว และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างทันท่วงที</p> <p>6. มีเครือข่ายด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เข้มแข็ง มีการกำหนดนโยบายการพัฒนาบุคลากรตามแผน เส้นทางการความก้าวหน้าในอาชีพ</p> <p>บุคลากร (Staff)</p> <p>7. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่มีศักยภาพในการพัฒนา</p> <p>8. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และมีสัมพันธภาพที่ดีระหว่างเพื่อนร่วมงาน และหัวหน้างาน</p> <p>ทักษะ (Skill)</p> <p>9. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นผู้มีความรู้ ประสบการณ์ และมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน และได้รับการพัฒนาสมรรถนะอย่างต่อเนื่อง</p> <p>สไตล์ (Style)</p> <p>10. มีระบบการทำงานเป็นทีม</p> <p>11. ผู้นำมีวิสัยทัศน์มุ่งมั่นที่จะขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ</p>	<p>ปรับปรุงกระบวนการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล</p> <p>กลยุทธ์ (Strategy)</p> <p>4. นโยบายการบริหารงานเปลี่ยนไปตามวาระผู้บริหาร</p> <p>5. ยังไม่มีการนำผลการประเมินผลการปฏิบัติงานมาใช้ในการกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Individual Development Plan)</p> <p>บุคลากร (Staff)</p> <p>6. บุคลากรมีความรู้ในเชิงลึก แต่ยังไม่มีความรู้ในเชิงกว้าง</p>

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>การเมือง (Political Component)</p> <p>1. การเข้าสู่ประชาคมอาเซียนส่งผลให้บุคลากรต้องเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงานให้ได้มาตรฐานในระดับสากล</p> <p>2. นโยบาย Thailand 4.0 ซึ่งมุ่งเน้นด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีดิจิทัล</p> <p>3. นโยบายของรัฐบาลเกี่ยวกับการสนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีความคล่องตัวในการบริหารงาน</p> <p>4. นโยบายของรัฐบาลสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษา</p> <p>5. นโยบายการขยายระยะเวลาการเกษียณอายุ ทำให้ผู้ที่มี</p>	<p>การเมือง (Political Component)</p> <p>1. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ ทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตรากำลัง</p> <p>2. ความไม่มีเสถียรภาพของรัฐบาลและความผันผวนของสภาพสังคม เศรษฐกิจ การเมือง</p> <p>3. กฎ ระเบียบจากหน่วยงานภาครัฐ</p> <p>4. นโยบายในภาวะฉุกเฉิน เช่น โรคระบาด COVID - 19</p> <p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <p>5. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล</p> <p>6. การขยายตัวของผู้ประกอบการธุรกิจอิสระ ทำให้ความต้องการเป็นพนักงานประจำลดลง</p>

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)
<p>ความรู้ ความสามารถยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร</p> <p>เศรษฐกิจ (Economic Component)</p> <p>6. การปรับเปลี่ยนโครงสร้างเศรษฐกิจไปสู่เศรษฐกิจที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรม</p> <p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <p>7. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม</p> <p>8. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลแนวใหม่ (HR Trends) และ องค์ความรู้จากคนรุ่นใหม่ (New Generation)</p> <p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <p>9. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัยส่งผลให้การเข้าถึงข้อมูลข่าวสารได้หลายช่องทางทำให้เกิดการพัฒนาตนเองได้ตามที่ต้องการ เช่น e-learning การฝึกอบรมออนไลน์ การเรียนรู้ผ่านระบบ Internet</p> <p>10. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ</p> <p>11. ความเชื่อมโยงของของเครือข่ายในศาสตร์ต่างๆ ทั่วโลก (Globalization)</p>	<p>7. ภาวะเศรษฐกิจของประเทศชะลอตัวส่งผลกระทบต่อการจัดสรรงบประมาณของประเทศและงบประมาณการพัฒนาที่มีสัดส่วนลดลง</p> <p>สังคมและวัฒนธรรม (Sociocultural Component)</p> <p>8. การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ</p> <p>9. การขาดแคลนแรงงานทักษะสูงและมีความสามารถเฉพาะทาง</p> <p>เทคโนโลยี (Technological Component)</p> <p>10. เทคโนโลยีสารสนเทศที่ทันสมัย จำเป็นต้องพัฒนาบุคลากรเพื่อให้ก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี</p> <p>11. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีอย่างก้าวกระโดด</p>

3. ผลการวิเคราะห์บุคลากรของคณะนิติศาสตร์

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังทั้งสิ้น จำนวน 57 อัตรา จำแนกเป็น สายคณาจารย์ 43 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 75 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีกรอบอัตรารว่างสายวิชาการ จำนวน 6 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน แผ่นดิน	อัตรา ว่าง	รวม	เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	อัตรา ว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	19	4*	23	7	11	2	20	43	75
สายสนับสนุน	6		6	1	7		8	14	25
รวม	25	4	29	8	18	2	28	57	100
ร้อยละ	44	7	51	14	32	4	49	100	

หมายเหตุ * ยุบเลิกกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2565

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 50 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 36 คน คิดเป็นร้อยละ 72 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 28 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย จำนวน 26 คน คิดเป็นร้อยละ 52 ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ลูกจ้าง มหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	7	8	9	36	72
สายสนับสนุน	2	4	4	4	14	28
รวม	14	11	12	13	50	100
ร้อยละ	28	22	24	26	100	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 33 คน คิดเป็นร้อยละ 66 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 22 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12 ดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	16	6	25	3
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	17	-	25	8
รวม	11	33	6	50	11
ร้อยละ	22	66	12	100	22

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	13	6	19	53
พนักงานพิเศษ	17	-	17	47
รวม	30	6	36	100
ร้อยละ	83	17	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
รวม	11	3	14	100
ร้อยละ	79	21	100	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 31 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	7	10	1	1	19	51
พนักงานพิเศษ	16	1			17	49
รวม	23	11	1	1	36	100
ร้อยละ	64	31	3	3	100	

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	19	-	-	-	-
พนักงานพิเศษ	17	1	-	1	3
รวม	36	1	-	1	3
ร้อยละ	100	3	-	3	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 93 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	51
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	-	8	49
รวม	13	1	14	100
ร้อยละ	93	7	100	

3. แนวโน้มการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัล

กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 “พลิกโฉมประเทศไทยสู่เศรษฐกิจสร้างคุณค่า สังคมเดินหน้าอย่างยั่งยืน” (Transformation to Hi-Value and Sustainable Thailand) ส่งผลให้ทุกภาคส่วนต้องมีการปรับตัวให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง รวมไปถึงมิติด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่ต้องมีการปรับตัวเช่นกัน โดยทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลในยุคสังคมดิจิทัลมีดังต่อไปนี้

1. การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data Analytics), บล็อกเชน (Block chain), อินเทอร์เน็ตของสรรพสิ่ง (Internet of Thing)

2. ปัญญาประดิษฐ์และระบบอัตโนมัติ (Artificial Intelligence and Automation)

3. การถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรรุ่นเก่าไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่

4. การปรับองค์กรให้เหมาะสมกับคนยุคสมัยใหม่ และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

5. การพัฒนาศักยภาพบุคลากรให้เป็น “นักคิด” ที่สร้างนวัตกรรม และพร้อมเรียนรู้ด้วยตนเอง

6. การเตรียมแผนขับเคลื่อนบุคลากรให้พร้อมกับโลกยุคดิจิทัล การทำงานผ่านระบบออนไลน์

การบริหารจัดการดิจิทัล และการบริหารจัดการข้อมูลให้เกิดประโยชน์สูงสุด

7. การปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานผ่าน Mobile Technology

8. การดูแล Work-Life Balance ของบุคลากรที่มีรูปแบบต่างไปจากเดิม

9. การสร้างการมีส่วนร่วมให้เกิดขึ้นภายในองค์กร และสร้างโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น แลกเปลี่ยน แบ่งปันความรู้และความคิดสร้างสรรค์กันได้ตลอดเวลา

10. การนำพาบุคลากรและองค์กรไปสู่ CSR (Corporate Social Responsibility) และ CSV (Creating Shared Value) ปลูกฝังจิตสำนึกค่านิยมในเรื่องความรับผิดชอบต่อสังคม ชีวิต สิ่งแวดล้อม และธรรมชาติ

ส่วนที่ 4

วิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

วิสัยทัศน์คณะนิติศาสตร์

เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ อันมุ่งสร้างนวัตกรรมทางสังคม ภายในปี 2568

วิสัยทัศน์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล HRD Vision

บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีขีดสมรรถนะสูงในการผลิตบัณฑิต

ที่มีศักยภาพในการสร้างนวัตกรรมสังคม

พันธกิจการพัฒนาบุคลากร HRD Mission

1. การพัฒนาระบบ HRD ให้สอดคล้องกับมาตรฐานสากล
2. การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรทุกกลุ่มให้มีสมรรถนะสูงที่รองรับการเปลี่ยนแปลง
3. การส่งเสริมให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
4. การพัฒนาบุคลากรให้สามารถสร้างสรรค์นวัตกรรมและใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัย
5. สนับสนุนให้บุคลากรนำความรู้ที่ได้ไปใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานที่รับผิดชอบให้มีประสิทธิภาพ

ประเด็นยุทธศาสตร์การพัฒนาศูนย์ทรัพยากรบุคคล

1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรมพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรให้อยู่ในระดับสูง
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)

ส่วนที่ 5

เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่าเป้าหมาย 2566
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	80
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	80
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	80
4. พัฒนาทักษะบุคลากรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัย และงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100
5. พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)	6.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะด้านการบริหารให้แก่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะสืบทอดตำแหน่งต่อไป	2.6.1 ร้อยละของบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตามแผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถในเชิงนวัตกรรมรองรับการทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรในการสร้างสรรค์นวัตกรรมให้แก่องค์กร	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรขององค์กรได้พัฒนาขึ้น	3
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศแก่องค์กร	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในการสร้างสรรค์ผลงาน	2

ส่วนที่ 6 กลยุทธ์ แผนงานและโครงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	1.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) e-Learning ในบางหลักสูตร การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) การทำโครงการส่งผลการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	1.1 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม	80	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม <ul style="list-style-type: none"> โครงการสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ 	20,000	ต.ค. 65 ม.ค. – มิ.ย. 66	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/ชาโลมา ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา นวัตกรรม/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ/พิธาน



ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
2. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	2.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรม ที่เน้น Skill ให้มากขึ้น และปรับวิธีการสอนที่เน้นฝึกปฏิบัติการสร้างนวัตกรรม · การศึกษาดูงานองค์กรต้นแบบที่ประสบความสำเร็จ · การมอบหมายงาน (รายบุคคลและกลุ่ม) · e-Learning ในบางหลักสูตร · การนำเครือข่ายสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Line มาเสริมในหลักสูตรต่างๆ · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับผู้บริหารหรือองค์กรที่ประสบความสำเร็จ · การจัดทำแบบทดสอบหลังอบรม (Post-test) · การทำโครงการส่งผลการอบรมจบในบางหลักสูตรที่เน้น Skill · หลังการฝึกอบรม ให้ผู้บังคับบัญชาทดลองมอบหมายงานให้ทำจริง · การทำแบบสอบถามโดยการ Follow-up ไปยังผู้บังคับบัญชาและผู้เข้ารับการอบรม · การแลกเปลี่ยนเรียนรู้หลังการฝึกอบรมในบางหลักสูตร 	2.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ	80	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ 	20,000	ม.ค. – มิ.ย. 66	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา นวัตกรรม/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ/พิจาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
3. พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ ทักษะผู้ประกอบการ และการสร้างนวัตกรรมสังคม	3.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ	<ul style="list-style-type: none"> · การให้การศึกษา · การฝึกอบรม · ศึกษาดูงาน · การมุ่งใจผ่านระบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ · การพัฒนาตนเอง · การจัดการความรู้ 	3.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ ทักษะเชิงปฏิบัติ	80	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะ ด้านการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ และทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 2. อบรม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และศึกษาดูงาน เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรู้และทักษะในการจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติและทักษะความเป็นผู้ประกอบการที่สามารถสร้างนวัตกรรมสังคม <ul style="list-style-type: none"> - โครงการสร้างความร่วมมือและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เครือข่ายเพื่อสร้างนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ 	20,000	ม.ค. – มิ.ย. 66	ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนา นวัตกรรม/ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายพัฒนาความเป็นผู้ประกอบการ/พืธาน
4. พัฒนาทักษะบุคลากร เรื่องการจัดทำข้อเสนอ แผนงาน ชุดโครงการวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	4.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรให้สามารถจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนจากแหล่งทุนภายนอก	<ul style="list-style-type: none"> · การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ · การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ · การสอนงาน/ระบบพี่เลี้ยงจากบุคคลที่มีผลงานดีเด่น · มอบหมายตัวชี้วัดรายบุคคล 	4.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก	100	<ol style="list-style-type: none"> 1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้งในระดับส่วนงานและรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะในการจัดทำข้อเสนอ วิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก 2. อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ในเรื่องของการจัดทำข้อเสนออย่างไร้ให้ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก <ul style="list-style-type: none"> - โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการเขียนข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยเพื่อให้ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก 	100,000	ต.ค. 65 – ม.ค. 66	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/วีระ

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
5. พัฒนาศักยภาพนักวิจัย ด้านกฎหมายให้สามารถใช้ เครื่องมือวิจัยที่หลากหลาย และเหมาะสมกับการวิจัย เชิงพื้นที่	5.1 เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบุคลากร ให้สามารถใช้เครื่องมือวิจัยที่ หลากหลายและเหมาะสมกับการ วิจัยเชิงพื้นที่	<ul style="list-style-type: none"> การฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ การนำบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นมา แลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นประจำ การส่งงาน/ระบบที่เลี้ยงจาก บุคคลที่มีผลงานดีเด่น สนับสนุนทุนวิจัยสำหรับนักวิจัยหน้า ใหม่ 	5.1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะใน ใช้เครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและ เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่	100	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับส่วนงาน และรายบุคคล เพื่อพัฒนาทักษะการใช้เครื่องมือ วิจัยที่เหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ อบรมและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเรื่องเครื่องมือ วิจัยที่เหมาะสมกับงานวิจัยเชิงพื้นที่ อบรมระเบียบวิจัยเชิงปริมาณ <ul style="list-style-type: none"> โครงการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการเขียน ข้อเสนอแผนงานชุดโครงการวิจัยเพื่อให้ได้รับทุน สนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก 	100,000	ต.ค. 65 – ม.ค. 66	รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ/วิระ
6. พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้า ไม้มีความพร้อมในการเข้า สู่ตำแหน่งบริหาร (succession Plan)		จัดทำแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับ ตำแหน่งระดับบริหาร	2.6.1 ร้อยละของบุคลากร กลุ่มเป้าหมายที่ได้รับการพัฒนาตาม แผนสืบทอดตำแหน่ง (Succession Plan)	100	<ol style="list-style-type: none"> จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อ พัฒนากลุ่มบุคคลที่มีสมรรถนะในการเป็น ผู้บริหารในอนาคต <ul style="list-style-type: none"> โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การศึกษาดูงานทั้ง จากผู้บริหารภายในองค์กรเพื่อพัฒนาความรู้และ ประสบการณ์ของกลุ่มผู้บริหารในอนาคต เรียนรู้ร่วมกับผู้บริหารชุดปัจจุบัน <ul style="list-style-type: none"> โครงการเตรียมความพร้อมของบุคลากรสู่การ เป็นผู้บริหาร 	100,000	พ.ค. 66	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาการฯ/ ชาโลมา
						100,000	เม.ย. 66	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาการฯ/ ชาโลมา

ประเด็นยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goal)	กลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากร (HRD Strategies)	ตัวชี้วัด (KPI)	ค่า เป้าหมาย	โครงการ /กิจกรรม (Initiative)	งบประมาณ	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
7. พัฒนาบุคลากรให้มีขีด ความสามารถในเชิง นวัตกรรมรองรับกับการ ทำงานในยุค Thailand 4.0	7.1 เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากรในการสร้างสรรค์ นวัตกรรมให้แก่องค์กร	· การมอบหมายงานที่ท้าทาย เช่น การสร้างนวัตกรรมให้แก่องค์กร	7.1 จำนวนนวัตกรรมที่บุคลากรของ องค์กรได้พัฒนาขึ้น	3	1. โครงการพัฒนานวัตกรรมคณะนิติศาสตร์ 2. กิจกรรมปรับปรุงพัฒนากระบวนการด้วย เครื่องมือ Lean 3. มอบหมาย TOR รายบุคคล - โครงการอบรมการออกแบบและผลิตสื่อ ประชาสัมพันธ์ Online	4,700	ต.ค. 65 – ก.ย. 66 ต.ค. 65	รองคณบดีฝ่าย พัฒนางานองค์กร/ หัวหน้า สำนักงาน รองคณบดีฝ่าย วิชาการฯ/ นันทิชา
	7.2 เพื่อสร้างแรงจูงใจให้แก่ บุคลากรในการสร้างสรรค์ผลงานที่ เป็นเลิศแก่องค์กร	· การจูงใจ การเชิดชูเกียรติ	7.2 จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลใน การสร้างสรรค์ผลงาน	2	1. กิจกรรมเชิดชูเกียรติ		ต.ค. 65– ก.ย. 66	รองคณบดีฝ่าย พัฒนางานองค์กร/ ธานินทร์/กริธา/ พิจาน/วิระ/ ชาโลมา

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566





คำสั่งคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0138/2565

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การพัฒนาบุคลากร คณะณัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 มาตรา 31 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 1642/2561 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2561 เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรคณะ ณัติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

- | | |
|--|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะณัติศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยคณบดีคณะณัติศาสตร์ | กรรมการ |
| 4. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 5. หัวหน้าสำนักงานคณะณัติศาสตร์ | กรรมการ |
| 6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา พรยิ่ง | กรรมการ |
| 7. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว | กรรมการ |
| 8. นายวีระ ชุมช่วย | กรรมการ |
| 9. นายธานินทร์ เงินถาวร | กรรมการ |
| 10. นายอนุชา ขุนแก้ว | กรรมการ |
| 11. นายยุทธชัย ด้วงสวัสดิ์ | กรรมการ |
| 12. นายพิธาน ดนหมาน | กรรมการ |
| 13. นางสาวสุดารัตน์ คำฝ้าย | กรรมการ |
| 14. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร | กรรมการและเลขานุการ |
| 15. นางสาวโลมา กองสวัสดิ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

.../ให้คณะกรรมการ...



ให้คณะกรรมการชุมชนนี้มีหน้าที่

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

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. 2565

(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ



WUe

THAKSIN UNIVERSITY

