



**แผนพัฒนาบุคลากร
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕**

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักซิม

คำนำ

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้คำนึงถึงความสำคัญ ของทรัพยากรมนุษย์ที่เป็นส่วนสำคัญในการนำนโยบายไปปฏิบัติให้ประสบความสำเร็จ จึงได้กำหนดแนวทางใน การพัฒนาบุคลากรของคณะฯ ในฐานะที่เป็นหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา ที่ได้ช่วยพัฒนาท้องถิ่นและชุมชนไว้ หลายแนวทางด้วยกัน ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้มีประสิทธิภาพและสามารถสนับสนุนส่งเสริมการ ดำเนินงานของคณะฯ และมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง จึงได้นำนโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและการบริหาร จัดการที่ดี (good governance) และนำกรอบยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาคณะในระยะ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๕๓- ๒๕๕๗) รวมทั้งกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (๒๕๕๑-๒๕๖๕) มาเป็นแนวทางในการกำหนดแผนพัฒนา บุคลากรคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕

ทั้งนี้ คณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ได้ให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ในการประชุมคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ สมัยสามัญ ครั้งที่ ๗/๒๕๕๔ เมื่อวันที่ ๒๙ พฤศจิกายน ๒๕๕๔ ณ ห้องประชุมศาสตราจารย์ ดร. สมคิด เลิศไพฑูรย์ ชั้น ๓ อาคารเรียนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ วิทยาเขตสงขลา โดยคณะกรรมการฯ ได้มีมติให้นำแผนพัฒนาบุคลากรดังกล่าวมาสู่การ ปฏิบัติ และจัดทำเป็นแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ดังรายละเอียดที่จะกล่าวต่อไปในแต่ละบท

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕

เมษายน ๒๕๕๕

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ บทนำ	
๑.๑ ความเป็นมา	๑
๑.๒ วัตถุประสงค์	๑
๑.๓ เป้าหมาย	๑
๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	๒
๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	๒
บทที่ ๒ นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร	
๒.๑ นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี	๓
๒.๒ ประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕)	๓
๒.๓ แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔	๕
๒.๔ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางการยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ	๕
บทที่ ๓ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	
๓.๑ ข้อมูลบุคลากร	๘
๓.๒ ข้อมูลหลักสูตรการศึกษา และจำนวนนิสิต	๑๑
๓.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕	๑๓
๓.๔ รายงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔	๑๔
บทที่ ๔ มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร	
๔.๑ มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน	๑๘

บทที่ ๑

บทนำ

๑.๑ ความเป็นมา

บุคลากรของหน่วยงานมีความสำคัญต่อการผลักดันภารกิจต่างๆ ของหน่วยงานให้บรรลุผลสำเร็จ การส่งเสริม พัฒนาบุคลากรของหน่วยงานอย่างเหมาะสม จนทำให้บุคลากรส่วนใหญ่พึงพอใจ และมีผลต่อการปฏิบัติงานตามบทบาทหน้าที่ของคนที่อยู่ในองค์กร เมื่อบุคลากรมีความรู้ ความสามารถก็จะทำให้การปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนมีประสิทธิภาพสูงสุด และจะทำให้ผลสัมฤทธิ์โดยรวมของหน่วยงานสูงสุดด้วย แต่เนื่องจากองค์กรทุกแห่งมีข้อจำกัดด้านงบประมาณ สภาวะการณ์การแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงตามความต้องการของผู้รับบริการ ดังนั้น หน่วยงานทุกแห่งจำเป็นต้องมีการวางแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อกำหนดทิศทาง การพัฒนา และป้องกันปัญหาที่จะเกิดขึ้นด้วย

ในปัจจุบันภาครัฐได้เห็นความสำคัญของการพัฒนาข้าราชการและบุคลากรของรัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) จึงได้มีการกำหนดประเด็นการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้สำหรับปีการศึกษา ๒๕๕๔ กำหนดอยู่ในองค์ประกอบที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งถือเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาลในระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบกับบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถหลากหลาย มีความแตกต่างกันด้านหน้าที่ตามภารกิจ การพัฒนาบุคลากรจึงมุ่งยาก การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจจะช่วยให้คณะนิติศาสตร์สามารถพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ นี้ คณะนิติศาสตร์ได้ศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรของปีการศึกษา ๒๕๕๔ ก่อน และนำมาเป็นกรอบแนวทางการทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี ของมหาวิทยาลัยด้วย

๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ให้สอดคล้องกับลักษณะงานและวิชาชีพ

๑.๓. เป้าหมาย

บุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีคุณลักษณะที่พึงประสงค์ ดังนี้

- มีคุณภาพ
- มีความรักองค์กร
- มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด

- มีความพึงพอใจในการทำงาน
- มีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติ

๑.๔ ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร
๒. ศึกษา วิเคราะห์สภาพปัจจุบัน ความต้องการ ปัญหา แนวโน้มในอนาคตเกี่ยวกับภารกิจหลักและทรัพยากรบุคคลของคณะนิติศาสตร์
๓. นำข้อมูลที่ได้จากข้อ ๒ มาสังเคราะห์ จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕
๔. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ
๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยหรือผู้มีอำนาจ

๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะนิติศาสตร์มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะหรือผู้มีอำนาจ
๒. คณะนิติศาสตร์มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ ที่ใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารทรัพยากรมนุษย์อย่างมีประสิทธิภาพ

บทที่ ๒

นโยบายและทิศทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของประชาชนและผู้รับบริการ มีศักยภาพในการแข่งขัน รู้ทันการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา ซึ่งมีการแข่งขันสูงขึ้นและมีการจัดการศึกษาหลากหลาย ตลอดคนมีหลักเกณฑ์วิธีการต่างๆ เข้ามากำกับดูแลการจัดการศึกษาให้ได้มาตรฐานและมีคุณภาพมากขึ้น คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณเป็นหน่วยงานในสถาบันอุดมศึกษา ดังนั้นจึงจำเป็นต้องศึกษานโยบายของรัฐและหน่วยงานที่เกี่ยวข้องด้วย เพื่อที่จะนำมากำหนดเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย มีรายละเอียด ดังนี้

๒.๑ นโยบายของรัฐบาลด้านกำลังคนและนโยบายการบริหารจัดการที่ดี

นายอภิสิทธิ์ เวชชาชีวะ นายกรัฐมนตรี ได้แถลงนโยบายรัฐบาลด้านสังคมและคุณภาพชีวิต ซึ่งมีผลต่อการพัฒนาบุคลากรที่อยู่ในสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

๑. ปฏิรูปการศึกษาทั้งระบบ ปรับปรุงกฎหมายให้สอดคล้องกับรัฐธรรมนูญ และระดมทรัพยากรเพื่อการปรับปรุงการบริหารจัดการศึกษาตั้งแต่ระดับการศึกษาขั้นพื้นฐานจนถึงระดับอุดมศึกษา พัฒนาหลักสูตร ส่งเสริมการกระจายอำนาจให้ทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาเพื่อนำไปสู่เป้าหมายคุณภาพการศึกษา และการเรียนรู้ที่มุ่งเน้นคุณธรรมจริยธรรมนำความรู้อย่างแท้จริง

๒. พัฒนาครู อาจารย์ และบุคลากรทางการศึกษา เพื่อให้ได้ครูดี ครูเก่ง มีคุณธรรม มีคุณภาพ

๓. ยกระดับคุณภาพมาตรฐานการศึกษาระดับอุดมศึกษาไปสู่ความเป็นเลิศ โดยการจัดกลุ่มสถาบันการศึกษาตามศักยภาพ พัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้วยการเพิ่มขีดความสามารถด้านการวิจัยและพัฒนา

๒.๒ ประเด็นทิศทาง และนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว ๑๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๖๕)

การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย นอกจากจะนำนโยบายของรัฐบาลมาเป็นกรอบในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรแล้ว ยังนำนโยบายของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะ ๑๕ ปี ในส่วนของแนวทางการพัฒนาบุคลากรในอุดมศึกษา มาวิเคราะห์เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรด้วย มีประเด็นสำคัญ ดังนี้

๑๓๙. การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนหลายมิติ เช่น

: ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอน ความสามารถด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม

: ช่วงวัยต่างๆ ของการทำงานและพัฒนา ตั้งแต่การบ่มเพาะในช่วงต้นการทำงาน ช่วงการทำงานจริง ช่วงเป็นผู้สูงความรู้และประสบการณ์และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณ โดยจัดให้มีกระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิต ภาคสังคม โดยร่วมมือกับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม

๑๔๐. ข้อเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน

: สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบผสมผสานควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทย สำหรับสาขาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้ามหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศใช้เงื่อนไขข้างต้นเช่นกัน

: สาขาขาดแคลนบางสาขาและสาขาไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศ เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุด ควรให้เข้าเรียนในมหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก

: เพิ่มจำนวนทุนทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์

๑๔๑. สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนร่วมลงทุนพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรฐานด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนามากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการได้ทุนจากรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

๑๔๒. การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากในช่วงต้นแผนพัฒนาระยะยาวฉบับที่สอง ต้องใช้เป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่อย่างก้าวกระโดดเข้าสู่ระบบการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า

๑๔๓. มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่น กลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือสหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีส่วนร่วมโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและนอกสถาบัน

๑๔๔. มหาวิทยาลัยในระบบอุดมศึกษามีความซ้ำซ้อน แย่งชิงตลาดการศึกษา มีความสูญเปล่าของโครงสร้างพื้นฐาน และไม่ทำงานโดยการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังความหลากหลาย และความเชี่ยวชาญที่กระจุกกระจาย

๑๔๖. มหาวิทยาลัยไทยเองมีความแตกต่างสูง และมีช่องทางของระดับการพัฒนา (University Divide) ความแตกต่างดังกล่าวมีหลายมิติ เช่น ขนาด งบประมาณ ประเภท อายุ สถานที่ตั้ง บุคลากร คุณภาพของนักศึกษา คุณภาพของสถาบัน ตลอดจนชื่อเสียง เป็นต้น ซึ่งหลายปัญหาของอุดมศึกษาจะแก้ไม่ได้หากมหาวิทยาลัยยังแยกส่วนกันทำงาน ไม่รวมพลัง (Synergy) หรือแบ่งงานกันทำ (Division of labor)

๒.๓ แผนบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๑-๒๕๕๔ (เฉพาะส่วนที่เกี่ยวข้องกับการบริหารบุคลากร)

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดกระทรวงศึกษาธิการนโยบายการบริหารราชการแผ่นดินของกระทรวงศึกษาธิการจึงถูกนำมาสู่การปฏิบัติ การพัฒนาบุคลากร ดังนี้

นโยบาย ๒.๑.๓ พัฒนาหลักสูตร ปรับระบบการผลิตและพัฒนาครูให้มีคุณภาพและคุณธรรมอย่างแท้จริง ต่อเนื่อง และก้าวทันต่อการเปลี่ยนแปลงยุคโลกาภิวัตน์

แผนงานพัฒนาและยกระดับคุณภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา

๑. โครงการพัฒนาครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
๒. โครงการวิจัยและพัฒนารูปแบบและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาศักยภาพครู คณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
๓. โครงการเงินอุดหนุนปริญญาโทและปริญญาเอกในสาขาวิชาชีพเฉพาะ

๒.๔ ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ และทิศทางยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยทักษิณ

มหาวิทยาลัยทักษิณ มีแผนยุทธศาสตร์ระยะยาว (พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๖๗) โดยรอบคอบคิดสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์และพันธกิจ อาศัยรากฐานแนวคิดของเศรษฐกิจพอเพียง ปรัชญามหาวิทยาลัย ทุนเดิมที่สั่งสมและผลการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญภายในสังคมมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาจังหวัด รวมถึงพลวัตสังคมระดับประเทศและการเปลี่ยนแปลงของสังคมโลกในอนาคต ทั้งนี้ก็เพื่อให้กรอบยุทธศาสตร์ระยะยาวของมหาวิทยาลัยสามารถขับเคลื่อนได้อย่างมีทิศทางตลอดระยะเวลาของการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำของประเทศ ที่มีความเป็นเลิศในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และสังคม ที่มีองค์รวมแห่งความรู้ ปัญญาและจริยธรรม สามารถบูรณาการและต่อยอดภูมิปัญญา เพื่อให้มีคุณภาพชีวิตและสังคมที่ดี

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาที่มุ่งสร้างอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยด้วยการเน้นคุณภาพบัณฑิตที่รับผิดชอบ รอบรู้ สู้งาน มีประสบการณ์เชิงทักษะ เทิดค่าศิลปะและวัฒนธรรม ด้วยปัญญาและจริยธรรมผ่านกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากองค์ความรู้เดิมและสภาพจริงของชุมชน และคำนึงถึงหลักการกระจายโอกาสทุกภาคส่วน
๒. ดำเนินงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ เพื่อสร้างองค์ความรู้ นวัตกรรม เน้นการต่อยอดภูมิปัญญาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม และประเทศชาติ รวมทั้งรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยในอนาคต
๓. ถ่ายทอดองค์ความรู้ นวัตกรรมบนพื้นฐานแนวคิดเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต และสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสู่ความยั่งยืนผ่านระบบและกลไกการบริการวิชาการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุน ศิลปะ วัฒนธรรม วิถีชีวิตชุมชนภาคใต้โดยเน้นคุณค่าความเป็นมนุษย์ เพื่อการอนุรักษ์ สืบสาน ทำนุบำรุงรักษา รวมทั้งการเพิ่มคุณค่าด้วยการพัฒนา
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการที่ยึดหลักธรรมาภิบาล และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงความสุขและคุณภาพชีวิตของบุคลากร

ทิศทางการยุทธศาสตร์

เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ จึงกำหนดทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย ในระยะ ๑๕ ปี ดังนี้

๑. ผลิตบัณฑิตทางการศึกษา เพื่อพัฒนาความเข้มแข็งด้านการศึกษาของชาติ โดยเน้นพื้นที่ภาคใต้ และพัฒนาไปสู่การแก้ปัญหาในระดับประเทศและระดับสากล ด้วยกรอบคิดที่จะสร้างครูที่เก่งและดี
๒. บ่มเพาะและสั่งสมความพร้อม เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศาสตร์ในด้านสร้างเสริมสุขภาพในชุมชน
๓. พัฒนาความเป็นเลิศในการผลิตบัณฑิตทั้งด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และวิทยาศาสตร์ ที่มุ่งเน้นความสามารถในการถ่ายทอดความรู้และเป็นผู้นำของชุมชนและองค์กร
๔. ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีบทบาทเป็นผู้นำในทางวิชาการและการวิจัยเชิงนวัตกรรม สร้างความร่วมมือกับสถาบันและองค์กรต่างๆ ทั้งระดับชาติและนานาชาติ เชื่อมโยงเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน ทั้งด้านวิชาการและการวิจัย เพื่อให้สามารถก้าวข้ามการเป็นมหาวิทยาลัยผลิตบัณฑิตไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยในอนาคต

จากการพิจารณาพันธกิจของมหาวิทยาลัย ประกอบกับสถานการณ์และสภาพแวดล้อม ทั้งภายในและภายนอกแล้วนั้น จะเห็นได้ว่าทรัพยากรบุคคลเป็นทรัพยากรที่มีบทบาทและความสำคัญมากในการพัฒนาองค์กรให้มีความเจริญก้าวหน้าได้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยทักษิณ จึงได้มีการกำหนดนโยบายเพื่อสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในหลายๆ ด้าน มีการจัดตั้งกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยขึ้น เพื่อจัดสรรเงินสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการส่งเสริมความก้าวหน้าทางวิชาการและกิจกรรมทางวิชาการ ซึ่งตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มหาวิทยาลัยได้พิจารณาถึงคุณประโยชน์ที่เกิดต่อหน่วยงาน ความสอดคล้องกับแผนงานวิชาการและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย ตลอดจนประโยชน์ต่อบุคลากรเป็นหลัก

ลักษณะของกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน เช่น

๑. การศึกษาต่อ
๒. การทำผลงานทางวิชาการ
๓. การเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการ
๔. การฝึกอบรมภาษา
๕. การฝึกอบรมต่างประเทศ

ปัญหาในการบริหารจัดการ เนื่องจากจำนวนความต้องการการสนับสนุนกับจำนวนเงินที่จะจัดสรรให้ไม่สอดคล้องกัน คือ จำนวนผู้ยื่นขอรับการสนับสนุนมีมากเกินวงเงินจัดสรรที่ได้รับในแต่ละปี จำนวนผู้ยื่นขอรับมีจำนวนมากขึ้นเรื่อยๆ เพราะประเภทของการให้ทุนสนับสนุนมีหลายรูปแบบ โดยเฉพาะการให้ทุนการศึกษาต่อเป็นการให้แบบต่อเนื่อง จึงต้องมีการผูกพันงบประมาณที่จัดสรรให้ในแต่ละปีไว้ก่อน เงินที่เหลือจึงจะนำมาจัดสรรให้กับผู้ขอรายใหม่ต่อไปได้

แนวทางแก้ไข

๑. เพิ่มงบประมาณสนับสนุน
๒. ลดจำนวนทุนที่จะจัดสรรให้หรือลดรูปแบบของการสนับสนุน
๓. กำหนดโควตาจำนวนทุนที่แน่นอนที่จะจัดสรรให้ในแต่ละปี

ข้อเสนอแนะ

๑. การจำกัดระดับหรือสาขาที่จะไปศึกษาต่อที่จะได้รับทุน เพราะปัจจุบันบางสาขาไม่ใช่สาขาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลนอีกต่อไป หรือสาขาที่ไม่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ ต้นสังกัดอาจอนุญาตให้ลาศึกษาต่อเพื่อความก้าวหน้าทางวิชาการ แต่ไม่มีผลผูกพันกับการจัดสรรทุนสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

๒. การขอรับเงินสนับสนุนการฝึกอบรมทางภาษา ควรสนับสนุนเฉพาะการฝึกอบรมเพื่อการศึกษาต่อเท่านั้น เพราะการฝึกอบรมภาษาในลักษณะอื่นประเมินติดตามผลได้ยาก

๓. ควรปรับปรุงระเบียบการจัดสรรให้เป็นปัจจุบัน เพื่อสนองความต้องการของบุคลากร เช่น ลักษณะและประเภทของกิจกรรมที่จะพิจารณาให้การสนับสนุนวงเงินที่จัดสรร

๔. ควรมีเกณฑ์พิจารณาจำนวนครั้งของการได้รับทุนในกรณีเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการว่าใน ๑ ปี คนหนึ่งควรขอได้กี่ครั้ง

๕. ควรมีการจัดพิธีมอบทุน เพื่อให้ผู้รับทุนได้รับทราบเงื่อนไขของสัญญารับทุน และเป็นโอกาสในการสร้างจิตสำนึกในการเห็นคุณค่าและการรู้จักตอบแทนความคาดหวังของมหาวิทยาลัยในการให้การสนับสนุน

๖. ควรมีมาตรการสำหรับผู้รับทุนที่ไม่เกิดผลสัมฤทธิ์ คือ ไม่สำเร็จการศึกษา หรือเปลี่ยนแปลงสาขาที่ศึกษาไปจากสัญญา

๗. ควรมีการจัดสัมมนาผู้เคยได้รับทุน ให้เสนอความเห็นและเสนอปัญหาที่เคยประสบให้ได้ทราบ เพื่อเป็นแนวทางปรับปรุงเกณฑ์การจัดสรรเงินอุดหนุนต่อไป

บทที่ ๓

การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรให้มีประสิทธิภาพ เกิดความคุ้มค่าของงบประมาณที่ใช้ในการพัฒนาบุคลากร ผู้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจะต้องวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องให้ครบถ้วน สำหรับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา มีปัจจัยสภาพแวดล้อมที่เกี่ยวข้องหลายอย่าง อาทิเช่น จำนวนบุคลากรที่มีอยู่ ศักยภาพของบุคลากร แนวโน้มความต้องการของตลาดแรงงาน สภาพการแข่งขันในการศึกษา ฯลฯ การวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕ มีปัจจัยที่นำมาพิจารณา ดังนี้

๓.๑ ข้อมูลบุคลากร

ในปัจจุบันคณะนิติศาสตร์มีบุคลากรอยู่ ๒ ประเภท ได้แก่

๑. บุคลากรสายวิชาการ หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานสอนและวิจัยเป็นหลัก เช่น ตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

๒. บุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง บุคลากรที่ปฏิบัติงานเพื่อสนับสนุนการสอน การวิจัย ในหน่วยงาน คณะ สำนักงาน เช่น ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงาน นักวิชาการ นักวิชาชีพ เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ภาระงาน เพื่อกำหนดกรอบอัตรากำลังในปีการศึกษา ๒๕๕๕ คณะนิติศาสตร์มีความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

ตารางที่ ๑ จำนวนความต้องการบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕

ลำดับ	ประเภทของบุคลากร	จำนวนที่มีอยู่ปัจจุบัน		รวม	จำนวนที่พึงมี
		พนักงาน	ลูกจ้าง		
๑	สายวิชาการ	๑๕	๒	๑๗	๒๗
๒	สายสนับสนุน	๖	๗	๑๓	๑๓

จากสภาพความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ในปีการศึกษา ๒๕๕๕ คณะนิติศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ ๑๗ อัตรา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑๕ อัตรา และเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๒ อัตรา จะเห็นได้ว่าคณะฯ ยังขาดแคลนอัตรากำลังในสายงานวิชาการอยู่ถึง ๑๐ อัตรา (เมื่อเทียบอัตราส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตตามระเบียบของสำนักทบวงมหาวิทยาลัยแห่งเนติบัณฑิตยสภา จะต้องอยู่ในอัตราส่วน ๑ : ๕๐)

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้น

ลำดับที่	อาจารย์ประจำสาขา ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	ประจำหลักสูตร	หมายเหตุ (ลาศึกษาต่อ)
๑	นายศรุต จุยมณี	ปริญญาโท กฎหมาย	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายมหาชน)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๒	นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	ลาศึกษาต่อ (ปริญญาเอก)
๓	นายศาสตรา แก้วแพง	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมาย ธุรกิจ หลักสูตรนานาชาติ)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๔	นางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	ปริญญาโท	LMM (General law) (With merit)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๕	นายอานนท์ ศรีบุญโรจน์	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมาย ระหว่างประเทศ) วิทยานิพนธ์ดีเด่น	นิติศาสตรบัณฑิต	
๖	นางสาวเสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมาย ระหว่างประเทศ)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๗	นางสาวจิรนนท์ ชูชีพ	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายภาษี อากร)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๘	นางกนกลักษณ์ จุยมณี	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	
๙	นายกรกฎ ทองชะโชค	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	

ตอนที่ ๑ ข้อมูลเบื้องต้น (ต่อ)

ลำดับที่	อาจารย์ประจำสาขา ชื่อ - สกุล	ระดับการศึกษา	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษา	ประจำหลักสูตร	หมายเหตุ (ลาศึกษาต่อ)
๑๐	ดร.ศาสดา วิจารณ์พงศ์	ปริญญาเอก	นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	
			เกียรตินิยมดีมากพร้อมด้วยความ		
			ชื่นชมอย่างเป็นเอกฉันท์ของ		
			คณะกรรมการสอบ (avec ler		
			félicitation du jury à l'unanimité)		
			มหาวิทยาลัยปารีส ๒ ประเทศฝรั่งเศส		
๑๑	นางสาวนฤมล ฐานิสโร	ปริญญาโท	LMM (International and	นิติศาสตรบัณฑิต	
			comparative law)		
๑๒	ผศ.ภรณ์ภัทร ชิตวงศ์	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	
๑๓	อาจารย์ธนากร โกมลวานิช	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต (กฎหมายมหาชน)	นิติศาสตรบัณฑิต	
๑๔	อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์	ปริญญาโท	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรบัณฑิต	
๑๕	อาจารย์วิสิทธิ์ เขาทอง	ปริญญาตรี	นิติศาสตรบัณฑิต (เกียรตินิยมอันดับ ๑)	นิติศาสตรบัณฑิต	

ตอนที่ ๓ แผนการศึกษาต่อ

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาปัจจุบัน	แผนการศึกษาต่อ			จำนวนอาจารย์ ประจำหลักสูตร
			วุฒิการศึกษา/สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา/ ประเทศ	ปี พ.ศ.	
๑	นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์	๒๕๕๔	๕ คน
๒	นายธนากร โกมลวานิช	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	Utara Malaysia	๒๕๕๔	๕ คน
๓	นายศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	Utara Malaysia	๒๕๕๔	๕ คน
๔	นายกรกฎ ทองชะโชค	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	ไทย	๒๕๕๕	๕ คน
๕	นายศรุต จุ่มณี	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	สหรัฐอเมริกา/อังกฤษ	๒๕๕๕	๕ คน
๖	นายศาสตรา แก้วแพง	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	สหรัฐอเมริกา/ สหราชอาณาจักร	๒๕๕๕	๕ คน
			- กฎหมายสิ่งแวดล้อม			
๗	นางสาวเสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (กฎหมาย ระหว่างประเทศแผนกเมือง)	อเมริกา	๒๕๕๖	๕ คน
			ปริญญาเอก (กฎหมายสิทธิ มนุษยชน)	อังกฤษ	๒๕๕๗	๕ คน
๘	นางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	LLM.	ปริญญาเอก (กฎหมาย ธุรกิจระหว่างประเทศ)	สิงคโปร์/อังกฤษ	๒๕๕๗	๕ คน
๙	นางสาวนฤมล ฐานิสโร	LLM.				
๑๐	นางกนกลักษณ์ จุ่มณี	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (นิติศาสตร์)	ม.นิด้า/ไทย	๒๕๕๗	๕ คน

ตอนที่ ๓ แผนการลาศึกษาต่อ (ต่อ)

ลำดับที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาปัจจุบัน	แผนการลาศึกษาต่อ			จำนวนอาจารย์ ประจำหลักสูตร
			วุฒิการศึกษา/สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา/ ประเทศ	ปี พ.ศ.	
๑๑	นายอานนท์ ศรีบุญโรจน์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก (กฎหมาย ระหว่างประเทศแผนกคดี บุคคล	อังกฤษ	๒๕๕๘	๕ คน
๑๒	นางสาวจิรนนท์ ชูชีพ	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ปริญญาเอก กฎหมายภาษี อากร	อังกฤษ	๒๕๕๘	๕ คน
๑๓	นายวิสิษฐ์ เขาทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	ปริญญาโท นิติศาสตร์	ไทย	๒๕๕๕	๕ คน

ตอนที่ ๔ แผนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาปัจจุบัน	แผนการฝึกอบรม		
			หลักสูตร	ช่วงเวลา	ประเทศ
๑	นายศรุต จุยมณี	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	โครงการนักบริหารยุติธรรมทางการปกครอง ระดับสูง รุ่นที่ ๓	๒๕๕๔-๒๕๕๕	ไทย
๒	ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตร์ดุษฎีบัณฑิต เกียรติยศมากพร้อมด้วยความ ชื่นชมอย่างเป็นเอกฉันท์ของ คณะกรรมการสอบ (avec ler félicitation du jury à l'unanimité) สิทธิมนุษย	๒๕๕๕	ฝรั่งเศส
๓	นายกรกฎ ทองชะโชค	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	นิติศาสตรมหาบัณฑิต	ม.ค. - พ.ค. ๒๕๕๕	ไทย
๔	นายศาสตรา แก้วแพง	นิติศาสตรมหาบัณฑิต กฎหมายด้านกฎหมายธุรกิจ	- ทักษะทางความคิดสำหรับอาจารย์ - ทักษะในการใช้ความรู้ภาษาอังกฤษ - ทักษะในการแสดงความรู้ด้วยตนเอง - ทักษะในการประกอบอาชีพครู		
๕	นางสาวนฤมล ฐานิสโร	LMM (General law) (With merit)	WTO	พ.ค. ๒๕๕๕	สวิตเซอร์แลนด์

ตอนที่ ๕ แผนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล		แผนการพัฒนางานทางวิชาการ (ผศ.รศ.)						หมายเหตุ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	นายศรุต	จุ่มณี	ผศ.			รศ.			
๒	ดร.ศาสดา	วิริยานุพงศ์	ผศ.						
๓	นายกรกฎ	ทองชะโชค							๒๕๕๔
๔	นางสาวจันทราทิพย์	สุขุม				ผศ.			
๕	นายศาสตรา	แก้วแพง					ผศ.		
๖	นางสาวเสาวณีย์	แก้วจุลกาญจน์					ผศ.		
๗	นางสาวหทัยกาญจน์	กำเหนิดเพชร				ผศ.			
๘	นางสาวนฤมล	ฐานิสโร			ผ.ศ.				
๙	นางกนกลักษณ์	จุ่มณี						ผศ.	
๑๐	นายอานนท์	ศรีบุญโรจน์					ผศ.		
๑๑	นางสาวจิรนนท์	ชูชีพ				ผศ.			
๑๒	ผู้ช่วยศาสตราจารย์กรรณภัทร	ชิตวงศ์		รศ.					
๑๓	อาจารย์ธนากร	โกมลวานิช			ผศ.				
๑๔	อาจารย์ศุภวีร์	เกลี้ยงจันทร์					ผศ.		
๑๕	อาจารย์วิสิษฐ์	เขาทอง							

๓.๒ ข้อมูลหลักสูตรการศึกษา และจำนวนนิสิต

โครงสร้างหลักสูตร

หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ภาคปกติ นิติศาสตร์ (๕๓) เป็นแผนการเรียน ๔ ปี จำนวนหน่วยกิตรวมตลอดหลักสูตร ไม่น้อยกว่า ๑๔๗ หน่วยกิต ตามโครงสร้างหลักสูตรดังนี้

๑. หมวดวิชาศึกษาทั่วไป	หน่วยกิตต่ำสุด	๓๐	หน่วยกิต
๑.๑ ศึกษาทั่วไปบังคับ	หน่วยกิตต่ำสุด	๒๑	หน่วยกิต
๑.๑.๑ กลุ่มภาษา	หน่วยกิตต่ำสุด	๙	หน่วยกิต
๑.๑.๒ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หน่วยกิตต่ำสุด	๖	หน่วยกิต
๑.๑.๓ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	หน่วยกิตต่ำสุด	๖	หน่วยกิต
๑.๒ ศึกษาทั่วไปที่หลักสูตรกำหนด	หน่วยกิตต่ำสุด	๙	หน่วยกิต
๑.๒.๑ กลุ่มมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	หน่วยกิตต่ำสุด	๔	หน่วยกิต
๑.๒.๒ กลุ่มภาษา	หน่วยกิตต่ำสุด	๓	หน่วยกิต
๑.๒.๓ กลุ่มวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	หน่วยกิตต่ำสุด	๒	หน่วยกิต
๒. หมวดวิชาเฉพาะ	หน่วยกิตต่ำสุด	๑๑๑	หน่วยกิต
๒.๑ กลุ่มพื้นฐานเฉพาะด้าน	หน่วยกิตต่ำสุด	๘	หน่วยกิต
๒.๒ กลุ่มวิชาเอก	หน่วยกิตต่ำสุด	๑๐๓	หน่วยกิต
๒.๒.๑ วิชาเอกบังคับ	หน่วยกิตต่ำสุด	๙๑	หน่วยกิต
๒.๒.๒ วิชาเอกเลือก	หน่วยกิตต่ำสุด	๑๒	หน่วยกิต

หลักสูตรที่เปิดสอน

คณะนิติศาสตร์เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ โดยจำแนกเป็น

- ภาคปกติ (แผนการเรียน ๔ ปี) สำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖)

โดยผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเรียนในเวลาราชการ

- ภาคสมทบ (แผนการเรียน ๔ ปี) เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ม.๖) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพเทคนิค (ปวท.) และระดับปริญญาตรีหรือเทียบเท่า (แผนการเรียน ๓ ปี สำหรับผู้สำเร็จการศึกษาปริญญาตรีทุกสาขา) ที่ประสงค์จะเรียนนอกเวลาราชการ โดยเริ่มรับสมัครและเปิดทำการเรียนการสอนตั้งแต่ภาคเรียนปลายปีการศึกษา ๒๕๔๗ เป็นต้นมา และจัดการเรียนการสอน ในวันศุกร์ เวลา ๑๗.๐๐-๒๐.๓๐ น. เสาร์-อาทิตย์ เวลา ๐๘.๓๐-๑๖.๓๐ น.

จำนวนนิสิต

ปัจจุบันคณะนิติศาสตร์ มีนิสิตรวมทั้งสิ้น ๑,๔๔๙ คน จำแนกเป็นระดับปริญญาตรี ภาคปกติ ๑,๑๑๕ คน ภาคสมทบ ๓๓๔ คน รายละเอียดดังตารางที่ ๗

ตารางที่ ๗ จำนวนนิสิตในสังกัดคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษาที่ ๒/๒๕๕๓ จำแนกตามหลักสูตร และสาขาวิชา

หลักสูตร/สาขาวิชา	รวม
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต น.บ. (๔ ปี) ภาคปกติ	
สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคปกติ)	๑,๑๑๕
- นิสิตชั้นปีที่ ๕ (รหัส ๔๙)	๒๕
- นิสิตชั้นปีที่ ๔ (รหัส ๕๐)	๒๒๔
- นิสิตชั้นปีที่ ๓ (รหัส ๕๑)	๒๒๒
- นิสิตชั้นปีที่ ๒ (รหัส ๕๒)	๒๘๑
- นิสิตชั้นปีที่ ๑ (รหัส ๕๓)	๓๖๓
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต	
สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคสมทบ ๔ ปี)	๒๘๘
- นิสิตชั้นปีที่ ๕ (รหัส ๔๙)	๗
- นิสิตชั้นปีที่ ๔ (รหัส ๕๐)	๒๓
- นิสิตชั้นปีที่ ๓ (รหัส ๕๑)	๔๕
- นิสิตชั้นปีที่ ๒ (รหัส ๕๒)	๔๒
- นิสิตชั้นปีที่ ๑ (รหัส ๕๓)	๑๗๑
สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคสมทบ ๓ ปี)	๔๖
- นิสิตชั้นปีที่ ๔-๕ (รหัส ๔๙-๕๐)	๒
- นิสิตชั้นปีที่ ๓ (รหัส ๕๑)	๘
- นิสิตชั้นปีที่ ๒ (รหัส ๕๒)	๑๐
- นิสิตชั้นปีที่ ๑ (รหัส ๕๓)	๒๖
รวมทั้งสิ้น	๑,๔๔๙

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ งานทะเบียนนิสิตและบริการการศึกษา

การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากรนั้น มีปัจจัยที่จะต้องนำมาพิจารณาหลายอย่าง เนื่องจากมีผลต่อการประเมินคุณภาพการจัดการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพ ดังนี้

๑. การเปรียบเทียบสัดส่วนนิสิตต่อจำนวนอาจารย์ เกณฑ์มาตรฐานของ FTES ระดับปริญญาตรี ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

๒. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก หรือเทียบเท่าต่ออาจารย์ประจำ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับอุดมศึกษา

๓. การเปรียบเทียบสัดส่วนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ตามเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ระดับอุดมศึกษา

๔. การพัฒนาตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะยาว พ.ศ. ๒๕๕๓-๒๕๖๗ ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ และเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ใหม่ เพื่อนำมาสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๑ สร้างอัตลักษณ์การบ่มเพาะบัณฑิตผ่านการเรียนรู้แบบบูรณาการที่มีบริบทและภูมิสังคม ประกอบนำไปสู่ความรู้ที่ใช้ประโยชน์ได้จริง

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. มีการสร้างระบบและกลไก การบ่มเพาะปัญญา และกิจกรรมเชิงบูรณาการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม ที่สอดคล้องกับภูมิสังคมของแต่ละชุมชน

๒. สร้างระบบคิด ทักษะในการปฏิบัติงานและการแก้ปัญหา โดยมุ่งเน้นกระบวนการเรียนรู้เชิงบูรณาการในสภาพจริงของแต่ละภูมิสังคม ผ่านรายวิชาศึกษาทั่วไปและกิจกรรมพัฒนานิสิต

๓. ศิษย์เก่ามีภาวะผู้นำในองค์กรเกี่ยวกับการสร้างกรอบแนวคิดในการทำงาน มีทักษะในการปฏิบัติ และการแก้ปัญหา รวมทั้งเชี่ยวชาญการถ่ายทอดความรู้เชิงบูรณาการที่ใช้ประโยชน์ได้จริงสู่เพื่อนร่วมงาน

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ ๗ พัฒนาระบบบริหารจัดการโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่สามารถพึ่งพาตนเองได้ และมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ โดยคำนึงถึงคุณภาพชีวิตและสุขภาวะของสมาชิกในองค์กร

เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

๑. มีระบบและกลไกการบริหารจัดการองค์กรที่ยึดหลักธรรมาภิบาล บนพื้นฐานของเอกภาพเชิงระบบ ท่ามกลางเสรีภาพทางวิชาการ และพหุลักษณะพหุวัฒนธรรม

๒. เสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กรทุกระดับภายในมหาวิทยาลัย ให้มีความเป็นอิสระทางวิชาการ มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ มีความเป็นธรรม รวมทั้งสนับสนุนการมีส่วนร่วมจากทุกภาคส่วน

๓. มีความสำเร็จของการบริหารจัดการที่มุ่งผลสัมฤทธิ์โดยคำนึงถึงความสุข คุณภาพชีวิตและสภาพแวดล้อมของผู้ปฏิบัติงานเป็นสำคัญ

๔. มีระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนา โครงสร้างเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการและแรงจูงใจที่เหมาะสม รวมทั้งระบบกำกับตรวจสอบประเมินผลงานที่ชัดเจน โปร่งใส

๕. มีระบบและกลไกในการแสวงหารายได้และการบริหารทางการเงิน ที่สามารถนำไปสู่การ พึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืน

๓.๔ รายงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

ตามที่คณะนิติศาสตร์ได้จัดสรรงบประมาณเพื่อเป็นค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานตามโครงการต่างๆ สำหรับพัฒนาบุคลากร เช่น การสนับสนุนการฝึกอบรม สัมมนาเพื่อพัฒนาความรู้ความสามารถทางวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาสมรรถนะตามเส้นทางสายอาชีพ การศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ และโครงการ อื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ดังรายละเอียดและมีผลการดำเนินงานของปีการศึกษา ๒๕๕๓ ดังต่อไปนี้

รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๑

พัฒนาคุณภาพการศึกษากฎหมาย

เป้าประสงค์

บัณฑิตเป็นนักกฎหมายมืออาชีพ

กลยุทธ์ที่ ๘ ส่งเสริม สนับสนุนให้นำทักษะด้านประกันคุณภาพไปใช้กับการเรียนการสอนทุกรายวิชา

กิจกรรมโครงการ	ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน							ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ถ้ามี)	ความสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติงาน	ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน	
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	เงินที่ขอจัด/แหล่งงบประมาณ	เงินที่ใช้จริง	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	การปฏิบัติ	ผลสัมฤทธิ์				
๑. โครงการ “ การประกันคุณภาพการศึกษากับการพัฒนา ” - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเรื่องประกันคุณภาพการศึกษาแก่บุคลากรและนิสิตคณะนิติศาสตร์	๓.๒ ระบบและกลไกการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา (สกอ ๓๒)	๔ ข้อ (๓ คะแนน)	๖ ข้อ (๕ คะแนน)	-									
	๙.๑ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ ๙๑)	๘ ข้อ (๔ คะแนน)	๘ ข้อ (๔ คะแนน)	-	๑๓,๐๐๐- (งบประมาณสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการฯ)	๑๒๓,๕๐๐-	๑๕ มี.ค. ๕๔	✓	นิสิตและบุคลากรคณะนิติศาสตร์มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา ตลอดจนยอมรับระบบคุณภาพเข้าสู่กระบวนการทำงาน	-	ทันตามแผนฯ	-	
- กิจกรรมประเมินคุณภาพภายใน	๓.๒ ระบบและกลไกการส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา (สกอ ๓๒)	๔ ข้อ (๓ คะแนน)	๖ ข้อ (๕ คะแนน)		๑๐,๐๐๐- (เงินรายได้)	๑๐,๐๐๐-	๔ ก.ค. ๕๔	✓	นิสิตและบุคลากรคณะนิติศาสตร์มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	
	๙.๑ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ ๙๑)	๘ ข้อ (๔ คะแนน)	๘ ข้อ (๔ คะแนน)				๕ ก.ค. ๕๔	✓	นิสิตและบุคลากรคณะนิติศาสตร์มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	

รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม

เป้าประสงค์

เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นพี่พี่ทางกฎหมายแก่สังคม

กลยุทธ์ที่ ๒

จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาที่มุ่งเน้นงานวิจัยและบทความทางวิชาการในสายวิชาการ ซึ่งควรมี

ผลงานอย่างน้อยใดอย่างหนึ่ง อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง

กิจกรรม/โครงการ	ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน							ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ถ้ามี)	ความสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติงาน	ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	เงินที่ขอจัด/แหล่งงบฯ	เงินที่ใช้จริง	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	การปฏิบัติ	ผลสัมฤทธิ์			
๒.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยทางนิติศาสตร์และวิจัยชั้นเรียน	๔.๒ ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์(สกอ ๔.๒)	๔ ข้อ (๔ คะแนน)	๔ ข้อ (๔ คะแนน)	-	๑๒,๔๐๐.- งบประมาณสนับสนุนจากฝ่ายวิชาการฯ	๖,๖๗๐.-	๑๕ ก.พ. ๕๔ ณ ห้องประชุม ศ.ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ อาคาร ๑๖ ม.ทักษิณ	<input checked="" type="checkbox"/>	อาจารย์คณะนิติศาสตร์ได้รับความรู้ ความเข้าใจด้านการทำวิจัยเพิ่มเติมจากเดิม และนำความรู้ดังกล่าวมาต่อยอดในการทำวิจัยรายบุคคลได้	๔.๑๐	เร็วกว่าแผนฯ	-

รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๔

บริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์ที่ ๑

บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน

กลยุทธ์ที่ ๒ ส่งเสริม สนับสนุนและติดตามการดำเนินงานให้เกิดการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติงานอย่างน้อย ร้อยละ ๖๐

กิจกรรม/โครงการ	ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน							ความพึงพอใจของผู้รับบริการ (ถ้ามี)	ความสัมพันธ์กับแผนปฏิบัติงาน	ปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงาน
			บรรลุ	ไม่บรรลุ	เงินที่ขอจัด/แหล่งงบฯ	เงินที่ใช้จริง	ระยะเวลาที่จัดโครงการ	การปฏิบัติ	ผลสัมฤทธิ์			
๓. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓	๑.๑ กระบวนการพัฒนาแผน(สกอ ๑.๑)	๗ ข้อ (๔ คะแนน)	๘ ข้อ (๕ คะแนน)	-	๑๙,๕๘๘.- เงินรายได้	๑๙,๕๘๘.-	๙ มิ.ย.๕๓ ณ ห้องประชุมรศอ.หาดใหญ่ จ.สงขลา	<input checked="" type="checkbox"/>	คณะมีแผนปฏิบัติงานประจำปีที่เกิดจากการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน	๔.๓๕	ทันตามแผนฯ	-

บทที่ ๔

มาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผล ตามแผนพัฒนาบุคลากร

จากการศึกษาสภาพปัจจุบัน แนวโน้มความต้องการตามปัจจัยต่างๆ ที่มีผลต่อการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาของคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ในบทที่ ๑ ถึงบทที่ ๓ คณะนิติศาสตร์จึงมีมาตรการในการนำไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลโดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ ดังนี้

๔.๑ มาตรการนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

๑. การสรรหาบุคลากร

ในการดำเนินการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ซึ่งมีสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอกหรือรับโอน โดยยึดหลักตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับกระบวนการสรรหาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา คือ มีการเผยแพร่การสมัครอย่างแพร่หลาย มีคณะกรรมการดำเนินการ มีการทดสอบความรู้ ความสามารถและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน นอกจากนี้ กระบวนการสรรหาสามารถตรวจสอบได้ เพื่อให้เกิดความเป็นธรรม

ในส่วนของลูกจ้างเหมาบริการ คณะนิติศาสตร์จะเป็นผู้ดำเนินการประกาศรับสมัครจากบุคคลภายนอก โดยยึดหลักตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง สำหรับกระบวนการสรรหาได้นำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในกระบวนการสรรหา คือ มีการเผยแพร่การสมัครอย่างแพร่หลาย มีคณะกรรมการดำเนินการ มีการทดสอบความรู้ ความสามารถและการสัมภาษณ์ เพื่อให้ได้ผู้มีความรู้ความเหมาะสมกับตำแหน่งงาน

๒. การพัฒนาบุคลากร

คณะนิติศาสตร์มีรูปแบบในการพัฒนาบุคลากรหลากหลาย ในระยะสั้นและระยะยาว โดยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ๕ ปี และ ๑ ปี เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนามหาวิทยาลัย การจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรจะต้องมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มีตัวชี้วัดผลงาน และผู้รับผิดชอบดำเนินงานอย่างชัดเจน คณะนิติศาสตร์มีแนวทางการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

๒.๑ โครงการปรับปรุงประสิทธิภาพงานบริการ การศึกษาดูงานในสถาบันอุดมศึกษา

๒.๒ การสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรม สัมมนาในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงาน การพัฒนา งานที่จัดโดยหน่วยงานภายนอก เช่น โครงการจัดทำหนังสือคู่มือ การปฏิบัติงานการเงิน พัสดุ การวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน

๒.๓ การสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น โดยจัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการศึกษาต่อหรือการ อนุญาตให้ไปศึกษาโดยใช้งบประมาณส่วนตัว และอนุญาตให้ลาไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น

๒.๔ การสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อพัฒนาระบบงานบริหารและบริการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน หรือการพัฒนาเทคโนโลยีหรือนวัตกรรม

๒.๕ การจัดตั้งกองทุนเพื่อจัดสรรเงินงบประมาณในการพัฒนาบุคลากร เช่น กองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุนวิจัย

๒.๖ การปรับปรุง ออกกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สนับสนุนต่อการพัฒนาบุคลากร เช่น ระเบียบว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเรื่องการลาไปศึกษาต่อ หรือการฝึกอบรม

๒.๗ การคัดเลือกบุคลากรดีเด่น เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรผู้ประพฤติ ปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรม คุณธรรม

โครงการพัฒนาบุคลากรตามยุทธศาสตร์/แผนงานประจำปี ๒๕๕๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษากฎหมาย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
บัณฑิตเป็น นักกฎหมาย มืออาชีพ	๑. ส่งเสริม สนับสนุน การทำผลงานทาง วิชาการ การทำวิจัย และการศึกษาต่อของ อาจารย์ทุกระดับโดยการจัดตั้งกองทุน อย่างน้อย ๑ กองทุน	๑. โครงการ “เตรียมความ พร้อมเพื่อขอรับตำแหน่งทาง วิชาการ ”	๓.๑ ระบบและกลไกการให้คำปรึกษา และบริการด้านข้อมูล (สกอ ๓.๑) ๒.๓ อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ (สกอ ๒.๓) ๗.๗ การพัฒนาคณาจารย์ (สมศ.๑๔)	๕ ข้อ (๓ คะแนน) ร้อยละ ๙.๐๙ (๐.๗๖ คะแนน) ๓ คะแนน (๒.๕๐ คะแนน)	๓๐,๐๐๐.-	คณะนิติศาสตร์
	๒. มีแผนพัฒนาอาจารย์ในการขอตำแหน่ง ทางวิชาการและการศึกษาต่อ	๒. กองทุนพัฒนาอาจารย์	๒.๓ อาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ (สกอ ๒.๓) ๗.๗ การพัฒนาคณาจารย์ (สมศ.๑๔)	ร้อยละ ๙.๐๙ (๐.๗๖ คะแนน) ๓ คะแนน (๒.๕๐ คะแนน)	๕๐๐,๐๐๐.-	คณะนิติศาสตร์

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ พัฒนาคุณภาพการศึกษากฎหมาย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวบ่งชี้	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
บัณฑิตเป็น นักกฎหมาย มืออาชีพ	๓.ส่งเสริม สนับสนุนให้นำทักษะด้านประกัน คุณภาพไปใช้กับการเรียนการสอนทุก รายวิชา	๓. โครงการ “ การประกัน คุณภาพการศึกษากับการ พัฒนา ” - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องประกัน คุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร และนิสิตคณะนิติศาสตร์ - กิจกรรมประเมินคุณภาพ ภายใน - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	๓.๒ ระบบและกลไกการส่งเสริมกิจกรรม นักศึกษา (สกอ ๓.๒) ๔.๑ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน (สกอ ๔.๑)	๔ ข้อ (๓ คะแนน) ๘ ข้อ (๔ คะแนน)	๕๐,๐๐๐.-	อ.ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
เป็นแหล่งเรียนรู้ และเป็นที่พึ่งทางกฎหมายแก่สังคม	๔. ส่งเสริมและสนับสนุนการผลิต ผลงานทางวิชาการและงานวิจัยโดยกำหนดค่าตอบแทนในการนำเสนอผลงาน	๔. โครงการวิจัยคณะนิติศาสตร์	๔.๑ ระบบและกลไกการพัฒนางานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (สกอ ๔.๑)	๖ ข้อ (๔ คะแนน)	375,000.-	คณะนิติศาสตร์
	๕. จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาที่มุ่งเน้นงานวิจัยและบทความทางวิชาการในสายวิชาการ ซึ่งควรมีผลงานอย่างน้อยหนึ่ง อย่างน้อยปีละ ๑ เรื่อง	๕. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยทางนิติศาสตร์และวิจัยชั้นเรียน	๔.๗ งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเพื่อท้องถิ่น (สมศ.๖) ๔.๓ เงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ต่อจำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัย (สกอ.๔.๓)	ร้อยละ ๑๐ ๒๕,๐๐๐ บาท/คน	๒๕,๐๐๐.-	อ.กรกฎทองชะโชค
			๔.๒ ระบบและกลไกการจัดการความรู้จากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ (สกอ ๔.๒)	๔ ข้อ (๔ คะแนน)		

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดีในการทำงาน	<p>๖. พัฒนาระบบในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ</p> <p>๗. ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานให้เกิดการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๖๐</p> <p>๘. พัฒนาระบบการประเมินให้บุคลากรสามารถประเมินผู้บริหารได้ทุกระดับ</p>	<p>๖. โครงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาคณะนิติศาสตร์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กิจกรรมเงินกู้ปลอดดอกเบี้ยสำหรับบุคลากรในคณะฯ - กิจกรรมสวัสดิการอาหารว่างและเครื่องดื่ม - กิจกรรมจัดทำและจำหน่ายประมวลคณะนิติศาสตร์ - กิจกรรมโบนัสช่วยน้อง (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย) <p>๗. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕</p>	<p>๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ ๒.๔)</p> <p>๑.๑ กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ ๑.๑)</p>	<p>๖ ข้อ (๔ คะแนน)</p> <p>๗ ข้อ (๔ คะแนน)</p>	<p>๕๐,๐๐๐.-</p> <p>๕๐,๐๐๐.-</p>	<p>คณะนิติศาสตร์</p> <p>อ.ดร.ศาสดา วิจารณ์พงศ์</p>

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ บริหารจัดการและพัฒนาองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์	กลยุทธ์	กิจกรรม/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น	๙. ส่งเสริม สนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับได้เข้าร่วมอบรมเพื่อการพัฒนาตัวเองทั้งในและต่างประเทศ อย่างน้อย ๑ ครั้ง/คน/ปี	๘. โครงการพัฒนาบุคลากร - กิจกรรมศึกษาดูงานของบุคลากรสายวิชาการ - กิจกรรมศึกษาดูงานด้านบริหารจัดการของบุคลากรสายสนับสนุน - กิจกรรมศึกษาดูงานต่างประเทศ	๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ ๒.๔)	๖ ข้อ (๔ คะแนน)	๕๐๐,๐๐๐.-	คณะ นิติศาสตร์

๓. การจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูล

คณะนิติศาสตร์ และมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้มีการคำนึงถึงการรักษา การสร้างแรงจูงใจ การสร้างความพึงพอใจในการปฏิบัติงานให้เกิดขึ้นกับบุคลากร จึงมีการจัดสวัสดิการ ค่าตอบแทน และประโยชน์เกื้อกูลหลายรูปแบบ เช่น

- ๓.๑ การจัดสวัสดิการด้านที่พักอาศัยให้กับบุคลากร
- ๓.๒ การประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยนำผลมาใช้ประโยชน์ด้านการพิจารณาปรับเงินเดือนให้สูงขึ้น จัดสรรเงินรางวัล
- ๓.๓ การจัดสวัสดิการในรูปแบบของกองทุนประกันสังคม กองทุนวิจัย กองทุนพัฒนาบุคลากร
- ๓.๔ การสนับสนุนการออมและให้มีสวัสดิการสินเชื่อ เงินกู้เพื่อการศึกษา ที่พักอาศัย โดยสหกรณ์ออมทรัพย์
- ๓.๕ การกำหนดเงินเดือนสำหรับบุคลากรสายวิชาการ ในสาขาขาดแคลนสูงกว่าอัตราเงินเดือนขั้นแรกบรรจุของข้าราชการ
- ๓.๖ การได้รับสิทธิ ประโยชน์เกื้อกูลต่างๆ เช่นเดียวกับข้าราชการ กรณีที่ระเบียบราชการกำหนด เช่น ค่าเบี้ยเลี้ยง ค่าพาหนะ เป็นต้น

๔. การจัดสรรงบประมาณ

การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยคณะนิติศาสตร์ได้พิจารณาอนุมัติงบประมาณและโครงการเพื่อพัฒนาบุคลากร โดยสอดคล้องกับเป้าหมาย ยุทธศาสตร์และพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ ได้จัดสรรงบประมาณเป็นค่าใช้จ่ายในการพัฒนาบุคลากรทั้งหมด ๑,๕๘๐,๐๐๐ บาท (หนึ่งล้านห้าแสนแปดหมื่นบาทถ้วน) และได้รับอนุมัติงบประมาณและโครงการพัฒนาบุคลากรโดยกองทุนพัฒนาบุคลากรอีกจำนวนหนึ่ง

๕. การติดตามประเมินผลตามแผนพัฒนาบุคลากร

คณะนิติศาสตร์ และมหาวิทยาลัยทักษิณ ได้กำหนดให้มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ การติดตามประเมินผลพัฒนาบุคลากรในเบื้องต้นนั้น มีการพิจารณาโครงการที่สอดคล้องกับปรัชญา วิสัยทัศน์ แผนปฏิบัติงานของคณะ โดยจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ และผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะ และนำเสนอเข้าสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้โครงการต่างๆ บางอย่างต้องได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนพัฒนาบุคลากร มีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

๑. ปรับปรุงแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๕ ปี
๒. วิเคราะห์ผลการพัฒนาบุคลากรในแต่ละปี
๓. มีการตรวจสอบ ติดตาม การพัฒนาบุคลากรโดยผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น โครงการพัฒนาบุคลากรต้องระบุไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปีของคณะ
๔. รายงานผลการวิเคราะห์ต่อผู้บริหาร