



**แผนพัฒนาบุคลากร  
ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔**

---

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 ๒๕๕๔

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

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔

เมษายน ๒๕๕๔

## 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 ๒๕๕๔           | ๑๓ |
| ๓.๔ รายงานการดำเนินการพัฒนาบุคลากรตามโครงการต่างๆ ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ | 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.) จึงได้มีการกำหนดประเด็นการประเมินเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรไว้ สำหรับปีการศึกษา ๒๕๕๓ กำหนดอยู่ในองค์ประกอบที่ ๒ ตัวชี้วัดที่ ๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ซึ่งถือเป็นสถาบันการศึกษาของรัฐบาลในระดับอุดมศึกษา จำเป็นจะต้องคำนึงถึงความคุ้มค่า และเกิดประโยชน์สูงสุดต่องบประมาณที่ได้รับจัดสรร ประกอบกับบุคลากรแต่ละคนมีความรู้ความสามารถหลากหลาย มีความแตกต่างกันด้านหน้าที่ตามภารกิจ การพัฒนาบุคลากรจึงมุ่งยาก การวางแผนพัฒนาบุคลากรอย่างเหมาะสม สอดคล้องกับภารกิจจะช่วยให้คณะนิติศาสตร์สามารถพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับความต้องการและมีทิศทาง เป้าหมายที่ชัดเจน ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ นี้ คณะนิติศาสตร์ได้ศึกษาผลการพัฒนาบุคลากรของปีการศึกษา ๒๕๕๓ ก่อน และนำมาเป็นกรอบแนวทางในการทำ แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ ซึ่งจะต้องสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และยุทธศาสตร์ในปัจจุบัน และสอดคล้องกับแผนพัฒนาบุคลากรระยะ ๔ ปี ของมหาวิทยาลัยด้วย

#### ๑.๒ วัตถุประสงค์

๑. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

๒. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓ 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 ๒๕๕๔
๔. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ เสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะ
๕. นำเสนอ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ เสนอต่อสภามหาวิทยาลัยหรือผู้มีอำนาจ

#### ๑.๕ ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

๑. คณะนิติศาสตร์มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ได้ผ่านความเห็นชอบโดยคณะกรรมการประจำคณะหรือผู้มีอำนาจ
๒. คณะนิติศาสตร์มีกรอบการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔ 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 เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่ได้รับการพัฒนาได้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการได้ทุนจากรัฐ การลงทุนของมหาวิทยาลัยและผู้เรียนเอง

๑๔๒. การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากในช่วงต้นแผนพัฒนาระยะ ๒๐๒๐-๒๐๓๐ ต้องใช้เป็นโอกาสของการพัฒนามหาวิทยาลัยใหม่อย่างก้าวกระโดดเข้าสู่ระบบการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า

๑๔๓. มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่น กลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือสหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่ยุติธรรม โปร่งใส และมีส่วนร่วมโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและนอกสถาบัน

๑๔๔. มหาวิทยาลัยในระบบอุดมศึกษามีความซ้ำซ้อน แย่งชิงตลาดการศึกษา มีความสูญเปล่าของโครงสร้างพื้นฐาน และไม่ทำงานโดยการรวมกลุ่มเพื่อเพิ่มพลังความหลากหลาย และความเชี่ยวชาญที่กระจุกกระจาย

๑๔๕. 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 เพื่อนำไปสู่การพัฒนาศาสตร์ในด้านสร้างเสริมสุขภาวะในชุมชน
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 ๒๕๕๔ 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 ๒๕๕๔ คณะนิติศาสตร์มีความต้องการอัตรากำลังสายวิชาการ และสายสนับสนุน ดังนี้

#### ตารางที่ ๑ จำนวนความต้องการบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔

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

จากสภาพความต้องการอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ในปีการศึกษา ๒๕๕๔ คณะนิติศาสตร์มีจำนวนอาจารย์ ๑๗ อัตรา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ๑๕ อัตรา และเป็นลูกจ้างมหาวิทยาลัย ๒ อัตรา จะเห็นได้ว่าคณะฯ ยังขาดแคลนอัตรากำลังในสายงานวิชาการอยู่ถึง ๑๐ อัตรา (เมื่อเทียบอัตราส่วนของจำนวนอาจารย์ต่อจำนวนนิสิตตามระเบียบของสำนักทบวงมหาวิทยาลัยแห่งเนติบัณฑิตยสภา จะต้องอยู่ในอัตราส่วน ๑ : ๕๐)

ตารางที่ ๒ จำนวนบุคลากรสายวิชาการ แบ่งตามสถานภาพ คุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สถานภาพ		คุณวุฒิ			ตำแหน่งทางวิชาการ				หมายเหตุ
		พนม.	ลจม.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
๑	อาจารย์ศรุต จุ่มมณี	✓			✓		✓				
๒	อาจารย์ ดร. ศาสดา วิริยานุพงศ์	✓				✓	✓				
๓	ผู้ช่วยศาสตราจารย์ภรณ์ภัทร ชิตวงศ์	✓			✓			✓			
๔	อาจารย์กรกฎ ทองชะโชค	✓			✓		✓				
๕	อาจารย์จันทราทิพย์ สุขุม	✓			✓		✓				ลาศึกษาต่อ
๖	อาจารย์ธนากร โภมลวานิช	✓			✓		✓				ลาศึกษาต่อ
๗	อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์	✓			✓		✓				ลาศึกษาต่อ
๘	อาจารย์จิรนนท์ ชูชีพ	✓		✓			✓				
๙	อาจารย์กนกลักษณ์ จุ่มมณี	✓		✓			✓				
๑๐	อาจารย์หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	✓		✓			✓				
๑๑	อาจารย์ศาสตรา แก้วแพง	✓			✓		✓				
๑๒	อาจารย์นฤมล ฐานิสโร	✓			✓		✓				
๑๓	อาจารย์เสาวนีย์ แก้วจุลกาญจน์	✓			✓		✓				
๑๔	อาจารย์วิศิษฐ์ เขาทอง	✓		✓			✓				
๑๕	อาจารย์อานนท์ ศรีบุญโรจน์	✓			✓		✓				
๑๖	อาจารย์เจษฎา ชีวะหิรัญ		✓	✓			✓				
๑๗	อาจารย์กฤษฎา อภินวถาวร		✓		✓		✓				



ตารางที่ ๓ แผนการลาศึกษาต่อของบุคลากรสายวิชาการ (ต่อ)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล	วุฒิการศึกษา/ สาขาวิชาปัจจุบัน	แผนการลาศึกษาต่อ			แผนวิชาการ ของคณะ ที่สนับสนุนหลักสูตร	อัตรากำลังของหลักสูตร จำนวนอาจารย์ประจำ หลักสูตร
			วุฒิการศึกษา/สาขาวิชา	สถาบันการศึกษา/ประเทศ	ปี พ.ศ.		
๑๑	นายอานนท์ ศรีบุญโรจน์	นิติศาสตรบัณฑิต	ปริญญาเอก (กฎหมาย	อังกฤษ	๒๕๕๘	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ คน
		กฎหมายระหว่าง ประเทศ	ระหว่างประเทศแผนก				
			คดีบุคคล)				
๑๒	นางสาวจิรนนท์ ชูชีพ	นิติศาสตรบัณฑิต	ปริญญาเอก กฎหมาย	อังกฤษ	๒๕๕๘	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ คน
			ภาษีอากร				
๑๓	นายวิสิทธิ์ เขาทอง	นิติศาสตรบัณฑิต	ปริญญาเอก นิติศาสตร์	ไทย	๒๕๕๘	นิติศาสตรบัณฑิต	๕ คน

ตารางที่ ๔ แผนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ (ฝึกอบรม)

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

ตารางที่ ๕ แผนการพัฒนาผลงานทางวิชาการ (ผศ.รศ.)

ลำดับ ที่	ชื่อ - สกุล		แผนการพัฒนางานทางวิชาการ (ผศ.รศ.)						หมายเหตุ
			๒๕๕๕	๒๕๕๖	๒๕๕๗	๒๕๕๘	๒๕๕๙	๒๕๖๐	
๑	นายศรุต	จุ่มมณี	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	จุ่มมณี						ผศ.	
๑๐	นายอานนท์	ศรีบุญโรจน์					ผศ.		
๑๑	นางสาวจิรนนท์	ชูชีพ				ผศ.			
๑๒	ผศ.กรรณภัทร	ชิตวงศ์		รศ.					
๑๓	อาจารย์ธนากร	โกมลวานิช			ผศ.				
๑๔	อาจารย์ศุภวีร์	เกลี้ยงจันทร์					ผศ.		
๑๕	อาจารย์วิศิษฐ์	เขาทอง							



ตารางที่ ๖ จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน แบ่งตามสถานภาพ คุณวุฒิการศึกษา

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	สถานภาพ			คุณวุฒิ			หมายเหตุ
		พนม.	ชค.	ลจม.	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
๑	นางชาโลมา กองสวัสดิ์	✓				✓		
๒	นางสาวดุสิตา แก้วสมบูรณ์	✓				✓		
๓	นางสาวเพ็ญภา ไพยศาล	✓			✓			
๔	นายธานินทร์ เงินถาวร	✓			✓			
๕	นายวีระพัชฌันท์ ชุมช่วย	✓				✓		
๖	นางสาวเมวดี ช่วยจวน	✓			✓			
๗	นางสาวปวันพัชร อยู่อย่างดี	✓			✓			
๘	นายเอกราช สุวรรณรัตน์		✓		✓			คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท
๙	นายศิริชัย กุมารจันทร์		✓		✓			คาดว่าจะสำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาโท
๑๐	นายปฏิภาณ เอกเจริญกุล		✓		✓			
๑๑	นางสาวอัคราวดี ชูถนอม		✓		✓			
๑๒	นายณัฐวุฒิ ชัชวงษ์		✓		✓			
๑๓	นายณัฐวุฒิ คงไข่		✓		✓			

## ๓.๒ ข้อมูลหลักสูตรการศึกษา และจำนวนนิสิต

### โครงสร้างหลักสูตร

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

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

### หลักสูตรที่เปิดสอน

คณะนิติศาสตร์เปิดสอนหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิติศาสตร์ โดยจำแนกเป็น

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

โดยผ่านการสอบคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ซึ่งเรียนในเวลาราชการ

- ภาคสมทบ (แผนการเรียน ๔ ปี) เน้นการขยายโอกาสทางการศึกษาสำหรับผู้ที่สำเร็จการศึกษาระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (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 ประจำปีภาคการศึกษาที่ ๒/๒๕๕๓ จำแนกตามหลักสูตร และสาขาวิชา

หลักสูตร/สาขาวิชา	รวม
<b>หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต น.บ. (๔ ปี) ภาคปกติ</b>	
<b>สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคปกติ)</b>	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
<b>หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต</b>	
<b>สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคสมทบ ๔ ปี)</b>	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
<b>สาขาวิชานิติศาสตร์ (ภาคสมทบ ๓ ปี)</b>	๔๖
- นิสิตชั้นปีที่ ๔-๕ (รหัส ๔๙-๕๐)	๒
- นิสิตชั้นปีที่ ๓ (รหัส ๕๑)	๘
- นิสิตชั้นปีที่ ๒ (รหัส ๕๒)	๑๐
- นิสิตชั้นปีที่ ๑ (รหัส ๕๓)	๒๖
<b>รวมทั้งสิ้น</b>	<b>๑,๔๔๙</b>

หมายเหตุ : ข้อมูล ณ วันที่ ๓๑ พฤษภาคม ๒๕๕๔ งานทะเบียนนิสิตและบริการการศึกษา

### ๓.๓ การวิเคราะห์ความต้องการพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๔

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)	๑๒,๒๕๐-	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)				๑๕ มี.ค. ๕๔	✓	นิสิตและบุคลากรคณะนิติศาสตร์มีความรู้ ความเข้าใจและตระหนักถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพการศึกษา	-	-	-	

รายงานผลการดำเนินงานพัฒนาบุคลากร ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๓

ยุทธศาสตร์ที่ ๒

เป้าประสงค์

กลยุทธ์ที่ ๒

เพิ่มขีดความสามารถในการสร้างองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาและพัฒนาสังคม

เป็นแหล่งเรียนรู้และเป็นพี่พี่ทางกฎหมายแก่สังคม

จัดให้มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อต่อสัญญาที่มุ่งเน้นงานวิจัยและบทความทางวิชาการในสายวิชาการ ซึ่งควรมีผลงานอย่างน้อยใดอย่างหนึ่ง 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 เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรสอดคล้องกับความต้องการและแผนพัฒนา มหาวิทยาลัย 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 เพื่อสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรผู้ประพฤดี 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
<p>บัณฑิตเป็น นักกฎหมาย มืออาชีพ</p>	<p>๓.ส่งเสริม สนับสนุนให้นำทักษะด้านประกัน คุณภาพไปใช้กับการเรียนการสอนทุก รายวิชา</p>	<p>๓. โครงการ “ การประกัน คุณภาพการศึกษากับการ พัฒนา ” - กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจเรื่องประกัน คุณภาพการศึกษาแก่บุคลากร และนิสิตคณะนิติศาสตร์ - กิจกรรมประเมินคุณภาพ ภายใน - กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>๓.๒ ระบบและกลไกการส่งเสริมกิจกรรม นักศึกษา (สกอ ๓.๒) ๔.๑ ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ การศึกษาภายใน (สกอ ๔.๑)</p>	<p>๔ ข้อ (๓ คะแนน) ๘ ข้อ (๔ คะแนน)</p>	<p>๕๐,๐๐๐.-</p>	<p>อ.ดร.ศาสดา วิริยานุพงศ์</p>

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. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการและแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำวิจัยทางนิติศาสตร์และวิจัยชั้นเรียน	๕.๗ งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์บนพื้นฐานภูมิปัญญาท้องถิ่นหรือเพื่อท้องถิ่น (สมศ.๖)  ๕.๓ 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	๖. พัฒนาระบบในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรทุกระดับ	๖.โครงการจัดตั้งกองทุนพัฒนาคณะนิติศาสตร์ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยทักษิณ <ul style="list-style-type: none"> <li>- กิจกรรมเงินกู้ปลอดดอกเบี้ยสำหรับบุคลากรในคณะฯ</li> <li>- กิจกรรมสวัสดิการอาหารว่างและเครื่องดื่ม</li> <li>- กิจกรรมจัดทำและจำหน่ายประมวลคณะนิติศาสตร์</li> <li>- กิจกรรมโบนัสช่วยน้อง (สำหรับบุคลากรสายสนับสนุนที่ไม่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย)</li> </ul>	๒.๔ ระบบการพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน (สกอ ๒.๔)	๖ ข้อ (๔ คะแนน)	๕๐,๐๐๐.-	คณะนิติศาสตร์
	๗. ส่งเสริม สนับสนุน และติดตามการดำเนินงานให้เกิดการขับเคลื่อนตามแผนปฏิบัติงานอย่างน้อยร้อยละ ๖๐	๗. โครงการจัดทำแผนปฏิบัติงานคณะนิติศาสตร์ประจำปีการศึกษา ๒๕๕๕	๑.๑ กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ ๑.๑)	๗ ข้อ (๔ คะแนน)	๕๐,๐๐๐.-	อ.ดร.ศาสดา วิจารณ์พงศ์
	๘. พัฒนาระบบการประเมินให้บุคลากรสามารถประเมินผู้บริหารได้ทุกระดับ					

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