

แผนอัตรากำลังคน พ.ศ. 2561-2564

Manpower Planning 2018-2021



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

แผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2564 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน” เชื่อมโยงกับเกณฑ์การประกันคุณภาพหลักสูตร ตามมาตรฐานของ AUN-QA เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนอัตรากำลังคนของคณะ เพื่อให้เกิดความสมดุลระหว่างอุปสงค์ (demand) อุปทาน (supply) ของกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ สามารถธำรงรักษาและวางแผนกำลังคนให้เกิดการใช้ประโยชน์สูงสุด การจัดทำแผนอัตรากำลังคนจะเน้นการใช้ประโยชน์จากอัตรากำลังที่มีอยู่ เพื่อเพิ่ม Productivity มากกว่าการเพิ่มกำลังคน สอดคล้องกับมาตรการบริหารพัฒนากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 แผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร และแผนกลยุทธ์ 4 ปี โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญครั้งที่ 2/2562 เมื่อ วันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2562

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ฉบับนี้จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถบริหารอัตรากำลังคนของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

กุมภาพันธ์ 2561

สารบรรณ

บทที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	1
ขอบเขตของแผนอัตรากำลังคน	1
ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังคน	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	3

บทที่ 2 สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

จำนวนอัตรากำลังคน (รวม จำแนกตามประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา แห่ง หน่วยงาน)	4
จำนวนการเคลื่อนไหวของกำลังคน และการสูญเสียอัตรากำลังคน	6

บทที่ 3 เป้าหมายสำคัญขององค์กร

เป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์	8
เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี	11
ผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลัง และสภาพปัญหา	12

บทที่ 4 จำนวนอัตรากำลังในอนาคต

บทวิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนขององค์กรในอนาคต (จำนวน คุณลักษณะ และทักษะ)	15
เป้าหมายอัตรากำลังคนระยะสั้นและระยะยาว พ.ศ. 2561-2564 (จำแนกตามปี ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร แห่ง หน่วยงาน)	16
แผนการสรรหาอัตรากำลังคน พ.ศ. 2561-2564	35
แผนการเลื่อนระดับอัตรากำลังคน พ.ศ. 2561-2564	40
แผนศึกษาต่อประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2561-2564	49

บทที่ 5 มาตรการบริหารอัตรากำลัง

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พงศ. 2561-2564	57
---	----

บทที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 ได้ให้ความสำคัญกับวิธีการของหน่วยงานในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง เพื่อนำไปสู่ผลการดำเนินการที่โดดเด่น การบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณได้เล็งเห็นความสำคัญในการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยการประเมินความต้องการด้านทักษะ สมรรถนะ คุณสมบัติที่ต้องมีการรับรองและระดับกำลังคนที่ต้องมีในแต่ละพันธกิจ เพื่อดำเนินงานสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จึงได้จัดทำแผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของระบบสมรรถนะ (Competency) เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางกาพัฒนาคณะและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดระบบและบริหารบุคลากร ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของหน่วยงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการเรียนรู้ของผู้เรียน พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าความคาดหวังอย่างต่อเนื่อง

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินการกำหนดแผนอัตรากำลังคนที่เหมาะสม ซึ่งรวมทั้งกรอบอัตรากำลังและการกำหนดตำแหน่งงาน
- 2) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์มีแนวทางในการบริหารกำลังคนที่เหมาะสม และตอบสนองภารกิจในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบงานอื่นๆ ของคณะนิติศาสตร์ต่อไป

1.3 ขอบเขตของแผนอัตรากำลัง

ครอบคลุมแผนอัตรากำลังคนระยะยาว 4 ปี และระยะสั้น 1 ปี ทั้งอัตรานักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลัง



รูปที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังคน

ขั้นตอนการจัดทำแผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิเคราะห์วัตถุประสงค์ขององค์กร (Analyzing Organization Objective) พิจารณาจาก

1. เป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร
2. เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร
3. เป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
4. เป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี

ทั้งนี้วัตถุประสงค์ขององค์กรจะเกี่ยวข้องกับการระบุอัตรากำลังคนของ Key Position ขององค์กรโดยตรง

ขั้นตอนที่ 2 การสำรวจสภาพกำลังคนในปัจจุบัน (Inventory of Present Human Resource) ดังนี้

1. จำนวนกำลังคนรวมทั้งองค์กร
2. จำนวนกำลังคนจำแนกตามประเภทของบุคลากร
3. จำนวนกำลังคนรวมของทุกหน่วยงาน
4. จำนวนกำลังคนจำแนกตามระดับ/แห่งในองค์กร
5. จำนวนกำลังคนจำแนกตามตำแหน่งงาน
6. จำนวนกำลังคนจำแนกตามตำแหน่งงานและระดับ
7. จำนวนกำลังคนแต่ละหน่วยงาน จำแนกตามตำแหน่งและระดับ
8. Knowledge and Skill of Human Resources

ขั้นตอนที่ 3 การพยากรณ์อุปสงค์และอุปทานของกำลังคน (Forecasting Demand and Supply of Human Resource) โดยประกอบด้วยขั้นตอนย่อย 2 ขั้นตอน ดังต่อไปนี้

1. การพยากรณ์อุปสงค์ (Demand Forecasting) จากแหล่งข้อมูลความต้องการของหน่วยงานต่างๆ ภายใน ภารกิจในแผนแม่บท/แผนกลยุทธ์ แผน แผนงาน โครงการ กิจกรรมในอนาคตของทุกหน่วยงาน Productivity ขององค์กร หน่วยงาน ตำแหน่งงาน ปัจจัยสำคัญ (Key Success Factors) ที่ส่งผลกระทบต่องานในตำแหน่ง และ กฎหมายและ/หรือมาตรฐานวิชาชีพที่กำหนดไว้ โดยใช้เทคนิคการพยากรณ์ที่เหมาะสมกับลักษณะงาน เช่น การวิเคราะห์ผลิตภาพ (Productivity) การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) การวิเคราะห์อัตราส่วนระหว่าง อัตรากำลังคนในลักษณะงานที่เกี่ยวข้องกัน ระยะเวลามาตรฐาน และการวิเคราะห์จากกำลังคนที่จะต้องมีตาม กฎหมาย และระเบียบ

2. วิเคราะห์และพยากรณ์อุปทานกำลังคน โดยพิจารณาจากสาเหตุการเปลี่ยนแปลงของจำนวนอัตรา กำลังคนขององค์กร ได้แก่ การเลื่อนระดับ/เลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย/การหมุนเวียนงาน/การยืมตัว การเกษียณอายุ การออกจากงาน-ลาออก, Early Retirement , ให้ออก การตาย และการยุบหรือรวมหน่วยงาน

ขั้นตอนที่ 4 การประเมินช่องว่างระหว่างกำลังคนปัจจุบันและกำลังคนที่ต้องการในอนาคต (Estimation Manpower Gaps) ประเมินจำนวนอัตรากำลังคนในปัจจุบัน และอนาคตตามตำแหน่งงานและหน่วยงาน ทั้งด้าน ความรู้และทักษะกำลังคน จำแนกตามตำแหน่งงาน

ขั้นตอนที่ 5 การจัดทำแผนอัตรากำลังคน (Manpower Plan) ที่เชื่อมโยงกันแผนการสรรหา (Recruitment Plan) และมาตรการบริหารอัตรากำลังคน (Manpower Management Strategies)

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังคน (Monitoring and Control) จากสภาพการณ์ การเคลื่อนไหวของอัตรากำลังอุปสงค์และอุปทาน เป้าหมายขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไป การบรรลุเป้าหมายหลัก ขององค์กร Productivity ของกำลังคนขององค์กร การสรรหาได้ตามแผน ประสิทธิภาพของการใช้มาตรการบริหารอัตรา กำลังคน ปัญหาและข้อจำกัดของการใช้แผนอัตรากำลังคน

1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

- 1) ช่วยให้การบริหารอัตรากำลังคนมีความสมดุลระหว่างงานกับคน
- 2) เป็นกรอบในการขออนุมัติกรอบอัตรากำลังประจำปี และการสรรหาบุคลากรประจำปี

บทที่ 2 สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

ตารางที่ 1 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			รวม	ร้อยละ
		เงินแผ่นดิน	เงินรายได้	อัตราว่าง (เงินรายได้)		
สายคณาจารย์	18	2	4	1	25	65.79
สายสนับสนุน	6	1	5	1	13	34.21
รวม	24	3	9	2	38	100.00
สัดส่วน	1:0.33	1 : 0.5	1 : 1.20		1 : 0.52	

ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2561

ตารางที่ 2 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ คณะนิติศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง	อัตราว่าง (เงินรายได้)		
สายคณาจารย์	12	6	4	2	1	25	65.79
สายสนับสนุน	2	4	4	2	1	13	34.21
รวม	14	10	8	4	2	38	100
ร้อยละ	36.84	26.32	21.05	10.53	5.26	100	

ตารางที่ 3 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา คณะนิติศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	19	2	24	63.16
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	7	0	14	36.84
รวม	10	26	2	38	100
ร้อยละ	26.32	68.42	5.26	100	

ตารางที่ 4 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา
คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	19	2	24	63.16
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	7	0	14	36.84
รวม	10	26	2	38	100
ร้อยละ	26.32	68.42	5.26	100	

ตารางที่ 5 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและวุฒิ
การศึกษา คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	4	3	7	53.85
รวม	7	6	13	100
ร้อยละ	53.85	46.15	100	

ตารางที่ 6 แสดงจำนวนการเคลื่อนไหวของกำลังคน และการสูญเสียอัตราากำลังคนคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2562

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ																				
	2557				2558				2559				2560				2561				2562
	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ
สายคณาจารย์	20	2	1	21	23			23	26			26	25	-	1	24	25	1	2	24	25
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	2		20	20			20	20			20	20			20	20	-	2	18	18
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	2		1	1	3			3	6			6	5		1	4	5	1	-	6	7
สายสนับสนุน	14		1	13	13		1	12	10	3	1	12	13	-	-	13	13	-	1	12	13
พนักงานมหาวิทยาลัย	7		1	6	6			6	3	3		6	6			6	6	-	-	6	6
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7			7	7		1	6	7		1	6	7			7	7	-	1	6	7
รวม	34	2	2	34	36		1	35	36	3	1	38	38	-	1	37	38	1	3	36	38
ร้อยละ		5.88	5.88				2.78			8.33	2.78				2.63			2.63	7.89		

บทที่ 3 เป้าหมายสำคัญขององค์กร

วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อสร้างคุณธรรมแก่ชุมชน
2. สร้างสรรค์ผลงานวิจัย อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาสังคม
3. เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการด้านกฎหมาย เชื่อมโยงเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านกฎหมายแก่สังคม

ค่านิยมร่วม

1. การเคารพ (Respect)
2. ปัญญาธรรม (Wisdom)
3. สามัคคีธรรม (Unity)
4. มุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented)
5. มีความคุ้มค่า (Worthiness)
6. นำพาสังคม (Social Responsibility)

ตารางที่ 7 ผลผลิตขั้นต้น จำแนกกระบวนการหลัก (Key Process)

Mission	Key Partner/Stakeholder/Supplier	Key input	Core process	Key output	Key customer
1. กระบวนการหลักการศึกษา					
การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> • ความร่วมมือ • องค์กรภาคเอกชน โรงเรียนสิทธิชุมชนเขา • สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสงขลา • ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ชุมชนเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรนิติศาสตร์ • บัณฑิต • คณาจารย์ที่มีวุฒิ • การศึกษาตรงกับหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร • ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน • จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ผ่านการเรียนรู้แบบ Active Learning Process และ Problem – Based Learning 	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราความสำเร็จ • การศึกษาภายในวงรอบหลักสูตร • ระดับความพึงพอใจของนิสิตในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรในภาพรวม 	นิสิต
2. กระบวนการหลักการวิจัย					
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด 	บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบพัฒนางานวิจัย - พัฒนานักวิจัย - พัฒนาโครงการวิจัย - หาทุนวิจัย - ติดตามและประเมินผล - การตีพิมพ์เผยแพร่ 	<ul style="list-style-type: none"> • ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ • งานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ • จำนวนงานวิจัย 	หน่วยงานภาครัฐ

Mission	Key Partner/Stakeholder/Supplier	Key input	Core process	Key output	Key customer
3. กระบวนการหลักบริการวิชาการ					
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด - โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา - ศูนย์ข้อมูลชุมชน 	บุคลากรคณะนิติศาสตร์และประชาชนในชุมชนเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • จัดการบริการวิชาการโดยบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย 	นำองค์ความรู้มาพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	ชุมชนเป้าหมาย

เป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผนกรอบอัตรากำลังคนขององค์กร โดยนำแผนบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2565 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2580 แผนพัฒนากระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) แผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ. 2560-2574) และมาตรการบริหารและพัฒนาอัตรากำลังคนภาครัฐ พ.ศ. 2557-2561 มาเป็นแนวทางเพื่อให้ทราบนโยบายในการวางแผนอัตรากำลังคนในภาพรวมทั้งระดับประเทศ และระดับมหาวิทยาลัย ผลจากการวิเคราะห์ ดังกล่าวได้แสดงไว้ในตารางดังต่อไปนี้

ตารางที่ 8 ผลการวิเคราะห์แผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ เพื่อกำหนดความจำเป็นในการวางแผนอัตรากำลังคน

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามระบบคุณภาพระดับนานาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์จริงในชุมชน 1.2 ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์ตรงในชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่าง 1.3 พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสังคมดิจิทัล 1.4 พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติทางกฎหมายและสมรรถนะสากลของอาจารย์ 1.5 พัฒนานิสิตตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชุมชน	1. อัตรากำลังสายคนอาจารย์มีมาตรฐานตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และเกณฑ์มาตรฐานที่เกี่ยวข้อง 2. อัตรากำลังสายคนอาจารย์มีสมรรถนะด้านการจัดการเรียนการสอนที่ใช้ชุมชนเป็นฐาน, การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการจัดการเรียนการสอน, ทักษะการจัดการเรียนการสอนและ ทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารของอาจารย์, การบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัย/การบริการวิชาการ/ศาสตร์อื่นๆ 3. มีสัดส่วน อัตรากำลังสายคนอาจารย์: นิสิตเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. และมาตรฐานวิชาชีพ (1:50) 4. อัตรากำลังสายคนอาจารย์มีทักษะในการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นิสิตมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 5. อัตรากำลังสายสนับสนุน มีการเกลี่ยภาระงานที่เหมาะสมในการสนับสนุนงานวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
<p>1.6 ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ (เป็นนักกฎหมายที่มีทักษะผู้ประกอบการ)</p> <p>1.7 เพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด</p>		<p>6. อัตรากำลังสายสนับสนุน มีสมรรถนะในการคิดวิเคราะห์ ติดตาม และประเมินผลข้อมูล แผนงาน/โครงการ และให้ข้อเสนอแนะแก่ผู้เกี่ยวข้อง</p>
<p>2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม</p> <p>2.1. พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>2.2 พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ในระดับนานาชาติ ตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการวิจัยของประเทศ</p> <p>2.3 สร้างระบบสนับสนุนการวิจัยรับใช้สังคม และการวิจัยสู่เชิงพาณิชย์</p> <p>2.4 พัฒนาศูนย์วิจัยเฉพาะทางที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและยุทธศาสตร์ชาติ</p>	<p>ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์</p>	<p>1. มีการกำหนดปริมาณงาน (Workload Analysis) ด้านการวิจัยเพื่อสังคมอย่างเหมาะสมให้กับอัตรากำลังสายคณาจารย์</p> <p>2. อัตรากำลังสายคณาจารย์มีสมรรถนะการผลิตงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม การบูรณาการกับการเรียนการสอนหรือบูรณาการกับหน่วยงานอื่น</p> <p>3. มีการกำหนดปริมาณงาน (Workload Analysis) ด้านการวิจัยที่เหมาะสมให้แก่อัตรากำลังสายสนับสนุน</p> <p>4. อัตรากำลังสายสนับสนุนมีสมรรถนะในการผลิตงานวิจัยและพัฒนา (R&D) และ การพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (R2R)</p>
<p>3. การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ</p> <p>3.1. พัฒนาการบริหารจัดการและระบบคุณภาพระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์คุณภาพระดับสากล</p> <p>3.2. พัฒนาระบบบริหารและทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ สู่มหาวิทยาลัยแห่งความสุข และมีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง</p> <p>3.3. พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>3.4. พัฒนาการสื่อสารองค์กรให้ทั่วถึงและสามารถสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะและมหาวิทยาลัย</p> <p>3.5. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม</p>	<p>พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมีธรรมาภิบาล</p>	<p>1. อัตรากำลังสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน มีสมรรถนะสากลที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน</p> <p>2. อัตรากำลังสายคณาจารย์ และสายสนับสนุน ปฏิบัติงานได้เต็มศักยภาพ มีวัฒนธรรมองค์กรที่เข้มแข็ง และเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข</p> <p>3. อัตรากำลังคนของคณะได้รับการส่งเสริมและพัฒนาให้มีความก้าวหน้าในอาชีพในตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4. มีช่องทางสื่อสารการเรียนรู้ที่หลากหลายที่บุคลากรและนิสิตสามารถเข้าถึงได้โดยสะดวกทั่วถึง</p> <p>5. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและเครือข่ายสนับสนุนการเรียนรู้ของบุคลากรภายในองค์กร</p> <p>6. ส่งเสริมความรับผิดชอบต่อสังคม</p>

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วัตถุประสงค์	เป้าหมายด้านแผนอัตรากำลังคน
4. ความมั่นคงทางการเงิน 4.1 การพัฒนาพื้นที่เชิงพาณิชย์ 4.2 พัฒนาระบบบริหารการเงินและการจัดการต้นทุนให้มีประสิทธิภาพ 4.3 ส่งเสริมให้มีหลักสูตรต่อเนื่องและการบริการวิชาการเพื่อการหารายได้ 4.4 พัฒนาระบบประชาสัมพันธ์เพื่อให้เข้าถึงลูกค้าและผู้รับบริการ	สร้างความมั่นคงด้านฐานะทางการเงินด้วยการเพิ่มรายได้และการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพ	1. จัดสรรกรอบอัตรากำลังรองรับการแสวงหารายได้เชิงรุก 2. มีการกำหนดปริมาณงาน (Workload Analysis) เพื่อการแสวงหารายได้ในรูปแบบต่างๆ เช่น หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรต่อเนื่อง การบริการวิชาการ เป็นต้น 3. พัฒนาระบบงาน หรือนวัตกรรม เพื่อลดต้นทุนการดำเนินงานขององค์กร

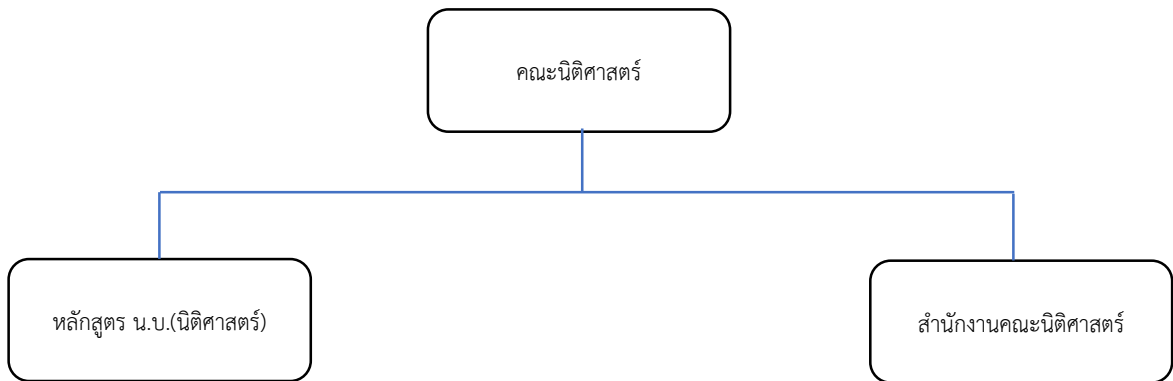
ตารางที่ 9 ผลการวิเคราะห์ความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการ

ผู้รับบริการ	ความคาดหวังในการปฏิบัติงาน	เป้าหมายเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล เพื่อตอบสนองความคาดหวัง
นิสิต	สายวิชาการ 1. คณาจารย์เป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีความเชี่ยวชาญในวิชาที่สอน 2. คณาจารย์มีความสามารถในการสอน ถ่ายทอดความรู้ได้อย่างเหมาะสม 3. คณาจารย์สามารถใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นิสิต 4. คณาจารย์คอยดูแล ให้คำปรึกษา และไม่เพิกเฉยต่อปัญหาของนิสิตจนสำเร็จการศึกษา สายสนับสนุน 1. มีการบริการที่ดี รวดเร็ว สุภาพแก่ผู้รับบริการ	สายวิชาการ 1. คณาจารย์มีขีดความสามารถในการจัดการเรียนการสอน โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้ 2. คณาจารย์มีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อพัฒนาการเรียนรู้นิสิต สายสนับสนุน 1. มีจิตบริการ 2. มีความเชี่ยวชาญในงาน
ผู้ให้ทุนวิจัย ผู้รับบริการโครงการวิชาการ ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า	1. มีฐานข้อมูลและสารสนเทศที่ถูกต้อง ครบถ้วนทันสมัยและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ 2. มีการทำงานอย่างมืออาชีพ 3. มีนโยบาย กลยุทธ์/วิธีการปฏิบัติงาน ที่ชัดเจน 4. การให้คำปรึกษาแนะนำเกี่ยวกับปัญหาและความต้องการต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับคณะ	1. บุคลากรมีความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และสามารถใช้อุปกรณ์คอมพิวเตอร์ 2. บุคลากรมีความสามารถแบบมืออาชีพ 3. บุคลากรมีความรู้ด้านนโยบายและแผน และการติดตามประเมินผล 4. บุคลากรมีความรู้ด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย และการบริหารจัดการคณะ

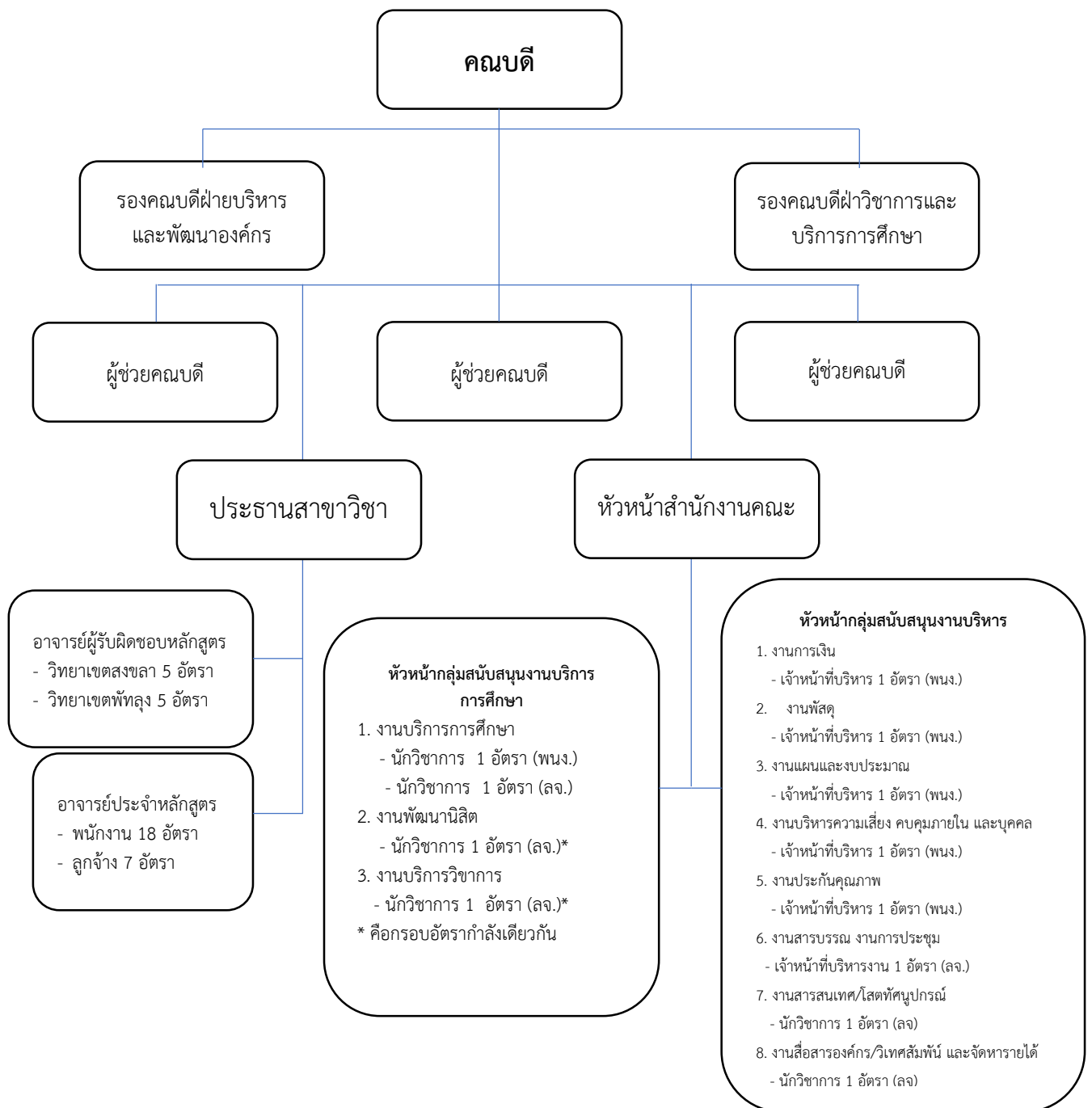
ตารางที่ 10 เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานย้อนหลัง		ค่าเป้าหมาย
	2559	2560	2561
ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ (หมวด 7)			
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
(1) ผลลัพธ์ด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ			
7.3ก-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ 12.5	ร้อยละ 8.00	ร้อยละ 8.33
- จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	3 คน	2 คน	2 คน
7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 12.50	ร้อยละ 12.00	ร้อยละ 12.50
- จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3 คน	3 คน	3 คน
7.3ก-4 ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับรางวัล	N/A	N/A	ร้อยละ 4.71
(1) ระดับชาติ			ร้อยละ 4.71
- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล			1 คน
(2) ระดับนานาชาติ			ร้อยละ 0
- จำนวนอาจารย์ที่ได้รับรางวัล			0 คน
7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ 4.17	ร้อยละ 8.00	ร้อยละ 8.00
- จำนวนอาจารย์ประจำและนักวิจัยที่ได้รับเงินทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากแหล่งทุนภายนอก	1 คน	2 คน	2 คน
(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน			
7.3ก-6 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.33	ค่าเฉลี่ย 3.35
(1) สายวิชาการ	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.32	ค่าเฉลี่ย 3.35
(2) สายสนับสนุน	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.35	ค่าเฉลี่ย 3.40
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน			
7.3ก-7 อัตรการคงอยู่ของบุคลากร	N/A	N/A	ร้อยละ 98
(1) สายวิชาการ	N/A	N/A	ร้อยละ 98
(2) สายสนับสนุน	N/A	N/A	ร้อยละ 100
7.3ก-8 ระดับความผูกพันของบุคลากร	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.87	ค่าเฉลี่ย 3.90
(1) สายวิชาการ	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.84	ค่าเฉลี่ย 3.90
(2) สายสนับสนุน	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.92	ค่าเฉลี่ย 3.95
7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย 3.39	ร้อยละ 67.05	ร้อยละ 68.00
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 3.39	ร้อยละ 64.70	ร้อยละ 66.00
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.39	ร้อยละ 69.40	ร้อยละ 70.00
(4) ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ			
7.3ก-10 ร้อยละของผู้บริหารระดับส่วนงาน/หน่วยงานที่ได้รับการพัฒนา	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
- จำนวนผู้บริหารที่ได้รับการพัฒนา	7 คน	7 คน	6 คน
7.3ก-11 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามความจำเป็นของส่วนงาน/หน่วยงานอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	24 คน	24 คน	22 คน
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
- จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	13 คน	13 คน	13 คน

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหาร



ผลการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร กรอบอัตรากำลังและสภาพปัญหา

สภาพปัญหากำลังคนและปัญหาการบริหาร/การพัฒนาทรัพยากรบุคคล

1. **ด้านการวางแผนอัตรากำลังคน** ความสามารถจัดอัตรากำลังคนให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภารกิจ และพร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงบริบทการบริหารราชการ และแนวทางในการติดตามตรวจสอบและเพิ่มประสิทธิภาพการใช้งากำลังคนให้เกิดประโยชน์สูงสุด
2. **ด้านการสรรหาบุคลากร** มาตรฐานในการรับบุคลากรเข้าบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการค่อนข้างสูง ทำให้ไม่สามารถบรรจุผู้ที่มีคุณวุฒิด้านปริญญาโท ที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการศึกษาต่อระดับปริญญาเอกได้ อีกทั้งการรับสมัครผู้ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกในสาขาวิชาชีพกฎหมาย ในระดับภูมิภาคนั้น มีผู้สนใจมาสมัครเพื่อรับการสรรหาค่อนข้างน้อย เนื่องด้วยการจ่ายค่าตอบแทนในหน่วยงานวิชาชีพกฎหมายมีค่าตอบแทนที่สูงกว่ามหาวิทยาลัย
3. **ด้านการพัฒนาบุคลากร** การพัฒนากำลังคนให้มีความพร้อม ในการปฏิบัติงานท่ามกลางการเปลี่ยนแปลง และมีกำลังคนคุณภาพเพียงพอสำหรับการเป็นผู้นำขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง การเตรียมความพร้อมรับการสูญเสียอัตรากำลังคน จากการเกษียณอายุหรือการลาออกเพื่อสร้างความต่อเนื่อง
4. **ด้านการธำรงรักษาบุคลากร** ความสามารถในการดึงดูดและรักษากำลังคนที่มีคุณภาพไว้ในคณะกำลังคนมีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีแรงจูงใจในการทำงาน
5. **ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร** การประเมินยังไม่สะท้อน Performance ซึ่งอยู่ระหว่างพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานตามระบบการบริหารผลการปฏิบัติงาน (Performance Management) เพื่อผลักดันให้ผลการปฏิบัติของหน่วยงานบรรลุเป้าหมาย โดยการเชื่อมโยงเป้าหมายผลการปฏิบัติงานในระดับองค์กร หน่วยงานและระดับบุคคลเข้าด้วยกัน ซึ่งตั้งอยู่บนฐานกระบวนการความต่อเนื่อง ตั้งแต่ การวางแผนการปฏิบัติงานที่จะต้องทำให้ชัดเจน และสอดคล้องกับทิศทางตามยุทธศาสตร์ขององค์กร การติดตามผลการปฏิบัติงานเพื่อให้ผู้บังคับบัญชากำกับ ดูแล ให้คำปรึกษาแก่ผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง การพัฒนาผลการปฏิบัติงานเพื่อส่งเสริมให้ผู้ปฏิบัติงานทำงานได้ดียิ่งขึ้น การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อวัดความสำเร็จของงาน โดยเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ตั้งแต่แรก และการนำผลที่ได้จากการประเมินไปประกอบการพิจารณาตอบแทนความดีความชอบแก่ผู้ปฏิบัติงาน

บทที่ 4 จำนวนอัตรากำลังในอนาคต

คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร จำแนกตามประเภทบุคลากร เพศ ระดับการศึกษา แห่ง หน่วยงาน จำนวนการเคลื่อนไหวของกำลังคน และการสูญเสียอัตรากำลังคน เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายสำคัญขององค์กร ตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ และเป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี เพื่อทราบความต้องการอัตรากำลังคนขององค์กรในอนาคตทั้งจำนวน คุณลักษณะ และทักษะ โดยกำหนดเป็นเป้าหมายอัตรากำลังคนระยะสั้นและระยะยาวจำแนกตามปี ตำแหน่ง ประเภทบุคลากร แห่ง หน่วยงาน ดังนี้

ตารางที่ 11 วิเคราะห์ความต้องการอัตรากำลังคนขององค์กรในอนาคต จำแนกตามตำแหน่ง ของคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หลักสูตร	บุคลากรสายคณาจารย์ที่มีในปัจจุบัน					ลาศึกษาต่อ		อัตรากำลังที่ควรจะมี													
	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.	รวม	ใน เวลา	นอก เวลา	2558		2559		2560		2561		2562		2563		2564	
								FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ	FTES สกอ	FTE วิชาชีพ
น.บ. นิติศาสตร์ (สงขลา)	-	1	1	21	17	2	2	585.45	921.00	657.24	963	728.65	1,080	874.02	1,361	961.42	1,453	1,057.56	1,567	1,163.32	1,609
น.บ. นิติศาสตร์ (สงขลา)	-		1	7	8		1	235.675	281.00	245.64	310	225.59	302	239	308	250.95	311	263.50	311	276.67	310
รวมทั้งสิ้น	-	1	2	28	25	2	3	821.13	1,202.00	902.87	1,273	954.24	1,382.00	1,113.02	1,669.00	1,212.37	1,763.90	1,321.06	1,877.22	1,439.99	1,918.94
อัตรากำลังที่ควรจะมี								16.42	24.04	18.06	25.46	19.08	27.64	22.26	33.38	24.25	35.28	26.42	37.54	28.80	38.38
เพิ่ม-ลด														- 2.74	8.38	- 0.75	10.28	1.42	12.54	3.80	13.38

หมายเหตุ : 1. ในการคิดกรอบอัตรากำลังไม่นำภาระงานที่ให้ผู้สอนจากคณะอื่นมาคิดรวม เพราะจะทำให้เกิดการนับภาระงานซ้ำซ้อน

2. ข้อมูลประกอบการพิจารณาอื่น เช่น สถานะภาพของหลักสูตร อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตร และเป้าหมายการผลิตบัณฑิต/
แผนการรับนิสิตโดยการปรับลดนิสิตชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 20 และปรับลดนิสิตชั้นปีที่ 2-3 ร้อยละ 10

ข้อมูลประกอบการวิเคราะห์อัตรากำลัง

1. การพยากรณ์จำนวนนิสิตเต็มเวลา (FTES : Full Time Equivalent Student) โดยใช้โครงสร้างหลักสูตรและแผนการเรียน โดยปรับเพิ่ม FTES น.บ.(นิติศาสตร์) สงขลา ร้อยละ 10% และน.บ.(นิติศาสตร์) สงขลา ร้อยละ 5% ซึ่งพยากรณ์จากแนวโน้มปีการศึกษา 2558-2561 และแผนการรับนิสิต
2. การพยากรณ์จำนวนนิสิตหัวจริง ตามแผนการรับนิสิต โดยการปรับลดนิสิตชั้นปีที่ 1 ชั้นปีที่ 2 ร้อยละ 20 และปรับลดนิสิตชั้นปีที่ 2-3 ร้อยละ 10 ใช้ในการพยากรณ์อัตรากำลังที่ควรจะมี สัดส่วนอัตรากำลังสายวิชาการ : จำนวนนิสิต เท่ากับ 1:50
3. ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายคณาจารย์และจำนวนขั้นต่ำที่ควรมีจำแนกตามหลักสูตร/สาขาวิชา
4. ข้อมูลการลาศึกษาต่อและนักเรียนทุน

ตารางที่ 11 สรุปแผนอัตรากำลังคนสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หลักสูตร	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ ปัจจุบัน						อัตรากำลังที่ได้รับอนุมัติ ปี 2561		กรอบอัตรากำลังที่ควรมี FTES ปีการศึกษา 2561		กรอบอัตรากำลังที่ควรมี เกณฑ์ สกอ.	กรอบอัตรากำลังที่ควรมี เกณฑ์ เนติบัณฑิต	ศึกษาต่อในเวลา				กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ 4 ปี				สาขาวิชาที่ขาดแคลนและต้องการบรรจุ ในปี 2563	สาขาวิชาที่ขาดแคลนและต้องการบรรจุ ในปี 2564		
	พนักงาน	ลูกจ้างมหาวิทยาลัย			อัตรารว่าง	รวม			FTES เกณฑ์ สกอ.	FTES เกณฑ์ มาตรฐานวิชาชีพ			2561	2562	2563	2564	2561	2562	2563	2564				
		แผ่นดิน	รายได้	อื่น																				
น.บ.(นิติศาสตร์) สงขลา คณาจารย์	14	-	4	-	1	19	-	5	874	1,361	17.48	27.22	1	-	1	1	4	6	6	6	กฎหมาย การค้าระหว่างประเทศ (ทดแทนอัตราลาศึกษาต่อของ อ.หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร)	กฎหมาย ระหว่างประเทศและเปรียบเทียบ (ทดแทน อัตราลาศึกษาต่อของ อ.นฤมล สุวานิสโร)		
น.บ.(นิติศาสตร์) พัทลุง คณาจารย์	3	2	1	-	-	6	2	1	239	308	4.78	6.16			1		3	4	4	4	กฎหมายมหาชน (ทดแทนอัตราลาศึกษาต่อของ อ.เอกราช สุวรรณรัตน์)			
รวม	17	2	5	-	1	25	2	6	1,113	1,669	22	33	1	-	2	1	7	10	10	10				
																	จำนวนอัตรากำลังสายวิชาการที่ควรมี				25	28	28	28
																	จำนวนอัตรากำลังสายสนับสนุนที่ควรมี				13	14	14	14

หมายเหตุ สัดส่วนบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน เท่ากับ 1:0.5

ตารางที่ 12 สรุปแผนอัตรากำลังคนสายสนับสนุน จำแนกตามตำแหน่ง และประเภทบุคลากร คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

ภาควิชา/ สาขาวิชา/ หน่วยงาน	จำนวนบุคลากร สายสนับสนุน ปัจจุบัน					อัตรากำลังที่ได้รับ อนุมัติ ปี 2561		กรอบ อัตรากำลัง ที่ควรจะมี 1:0.5	กรอบอัตรากำลังที่ต้องการ 4 ปี				หมายเหตุ	
	พนักงาน	ลูกจ้าง			อัตรากว้าง	รวม	เงิน แผ่นดิน		เงิน รายได้	2561	2562	2563		2564
		แผ่นดิน	รายได้	อื่น										
วิทยาเขตสงขลา														
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	5		1			6		1	1	6	6	6	6	
นักวิชาการ	1		3		1	5		4	4	5	6	6	6	รองรับการเปิดหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา
วิทยาเขตพัทลุง						-								
เจ้าหน้าที่บริหารงาน		1				1	1		1	1	1	1	1	
นักวิชาการ			1			1		1	1	1	1	1	1	
รวม	6	1	5	-	1	13	1	6	13	-	13	14	14	14

ตารางที่ 13 สรุปรูปแบบอัตรากำลังคนคณะนิติศาสตร์ จำแนกตามคุณวุฒิ ความเชี่ยวชาญ และสมรรถนะ พ.ศ. 2561-2564

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
ผู้บริหารระดับมหาวิทยาลัย					
ผู้บริหารระดับสูง					
รองอธิการบดี	นายอุกฤษฏ์ มุสิกพันธ์	523-2550	ปริญญาเอก	กฎหมายเศรษฐกิจ (6705)	<ol style="list-style-type: none"> ภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร การบริหารและพัฒนาบุคลากร การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน
อำนวยการระดับสูง					
ผู้ช่วยอธิการบดี	นายศรุต จุยมณี	117-2546	ปริญญาโท	กฎหมายมหาชน (6702)	<ol style="list-style-type: none"> ภาวะผู้นำ ทักษะการบริหาร การบริหารและพัฒนาบุคลากร การตัดสินใจแก้ไขปัญหา การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
ผู้บริหารระดับคณะ					
ผู้บริหารระดับต้น					
คณบดี	นายกรกฎ ทองชะโชค	221-2547	ปริญญาโท	กฎหมายอาญา (67090)	1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน
ผู้อำนวยการระดับต้น					
รองคณบดี	นายกฤษฎา อภินวถาวรกุล	219-2547	ปริญญาโท	กฎหมายเศรษฐกิจ (6705)	1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน
รองคณบดี	นายศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์	364-2548	ปริญญาโท	กฎหมายเอกชน (6701)	1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
ผู้ช่วยคณบดี	นางจิรนนท์ ไชยบุปผา	524-2550	ปริญญาโท	กฎหมายธุรกิจ (6708)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน
ผู้ช่วยคณบดี	นายเจษฎา ทองขาว	073-2546	ปริญญาโท	กฎหมายมหาชน (6702)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน
ผู้ช่วยคณบดี	นายปพนธีร์ ธีระพันธ์	604-2551	ปริญญาโท	กฎหมายอาญา (6709)	<ol style="list-style-type: none"> 1. ภาวะผู้นำ 2. ทักษะการบริหาร 3. การบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. การตัดสินใจแก้ไขปัญหา 5. การมุ่งเน้นกระบวนการทำงาน

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์	อัตรารว่าง		ปริญญาตรี/โท	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน 2. มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการสำนักงาน และการกำหนดแผน 3. มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงานบุคคล 4. มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ 5. มีความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเสนอแนวคิดในการจัดการและการพัฒนางาน 2. สามารถบริหารจัดการสำนักงานคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. สามารถจัดทำแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ได้ 4. สามารถควบคุมดูแลงานการเงิน และพัสดุ ได้ตามระเบียบ และหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 5. สามารถบริหารจัดการงานบุคคล 6. สามารถบริหารจัดการงานวิชาการ 7. สามารถบริหารจัดการงานวิจัย 8. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ทรงตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต					
ประธานสาขาวิชา	นางสาวหทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	526-2550	ปริญญาโท	กฎหมายมหาชน (6702)	1. สามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตตาม ELOs โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ด้านต่างๆ (Learner Person) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co- Creator) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม ทั้งในบทบาทของ Thai citizen และ Globalcitizen 3. สามารถการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ 4. สามารถบริการวิชาการเพื่อหารายได้ตามนโยบายของคณะ 5. สามารถผลิตงานวิจัย หรือผลงานวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม หรือเชิงนโยบาย 6. มีภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นายธนากร โกมลวานิช	322-2548	ปริญญาโท	กฎหมายเอกชน (6701)	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	นายอานนท์ ศรีบุญโรจน์	606-2551	ปริญญาโท	กฎหมายเอกชน (6701)	
อาจารย์	นางสาวจันทราทิพย์ สุขุม	220-2547	ปริญญาเอก	กฎหมายระหว่างประเทศ (6703) /กฎหมายเอกชน (6701)	
อาจารย์	นางกนกลักษณ์ จุยมณี	525-2550	ปริญญาโท	กฎหมายเอกชน (6701)	
อาจารย์	นายธีรยุทธ ปักษา	603-2551	ปริญญาโท	กฎหมายธุรกิจ (6708)	
อาจารย์	นางสาวนฤมล ฐานิสโร	363-2548	ปริญญาโท	กฎหมายระหว่างประเทศ (6703)	
อาจารย์	นายศาสตรา แก้วแพง	686-2553	ปริญญาโท	กฎหมายมหาชน (6702)/กฎหมายธุรกิจ (6708)	
อาจารย์	นางสาวเสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์	268-2547	ปริญญาโท	กฎหมายระหว่างประเทศ (6703)	
อาจารย์	นายเอกราช สุวรรณรัตน์	549-2550	ปริญญาโท	กฎหมายมหาชน (6702)	
อาจารย์	นายณัฐกนต์ ด้วงปาน	2-018/2558	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	
อาจารย์	นางสาวนิจนิรันตร์ อวะภาค	2-038/2559	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
อาจารย์	นายภาณุวัฒน์ ปานแก้ว	2-015/2558	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	
อาจารย์	นางสาวมาตา สิ้นดำ	2-057/2555	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	
อาจารย์	นายวิรัตน์ นาทิพเวทย์	2-056/2555	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	
อาจารย์	นายศิริชัย กุมารจันทร์	2-139/2555	ปริญญาโท	สาขาทางด้านนิติศาสตร์	
อาจารย์	อัตราว่าง		ปริญญาโท	<p>1. มีประสบการณ์ด้านการสอน ไม่น้อยกว่า 1 ปีในระดับอุดมศึกษา</p> <p>2. มีความเชี่ยวชาญในกฎหมายระหว่างประเทศเน้นหลักธุรกิจและสิทธิมนุษยชนระหว่างประเทศ</p>	<p>1. สามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อผลิตบัณฑิตตาม ELOs โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน</p> <p>2. สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ด้านต่างๆ (Learner Person) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co- Creator) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม ทั้งในบทบาทของ Thai citizen และ Global citizen</p> <p>3. สามารถการจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นให้นักศึกษามีทักษะความเป็นผู้ประกอบการ</p> <p>4. สามารถบริการวิชาการเพื่อหารายได้ตามนโยบายของคณะ</p> <p>5. สามารถผลิตงานวิจัย หรือผลงานวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็นฐานและใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม หรือเชิงนโยบาย</p> <p>6. มีภาระงานตามมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของคณาจารย์</p>

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
สำนักงานคณะกรรมการ					
กลุ่มสนับสนุนงานบริการการศึกษา					
หัวหน้างาน	นายณัฐวุฒิ คงไข่	2-080/2555	ปริญญาตรี	งานบริการการศึกษา, งานพัฒนานิสิต, งานบริการวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวางแผนในการบริการการศึกษาได้ 2. สามารถพัฒนากระบวนการในการบริการการศึกษาตามแนวทางของ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถให้บริการการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริการที่เกิดความคาดหวังของนิสิต 4. สามารถทำงานเป็นทีม 5. สามารถให้คำแนะนำ และร่วมแก้ปัญหาแก่ทีมงานในกลุ่มสนับสนุนการบริการการศึกษาได้เป็นอย่างดี 6. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 7. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
นักวิชาการ	นายธานินทร์ เงินถาวร	747-2555	ปริญญาตรี	งานบริการการศึกษา, งานประกันคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถพัฒนากระบวนการในการบริการการศึกษาตามแนวทางของ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถให้บริการการศึกษาที่มุ่งเน้นการบริการที่เกิดความคาดหวังของคณาจารย์ 3. สามารถทำงานเป็นทีม 4. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 5. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ
นักวิชาการ	นายณัฐวุฒิ ชัชวงษ์	2-058/2555	ปริญญาโท	งานบริการวิชาการ, งานพัฒนานิสิต	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวางแผนการบริการวิชาการ และแผนพัฒนานิสิตได้ 2. สามารถประเมินผลโครงการได้ 3. สามารถพัฒนากระบวนการในการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถให้บริการการวิชาการและการพัฒนานิสิตที่เกิดความคาดหวังของผู้รับบริการ 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEX ได้ 6. สามารถทำงานเป็นทีม

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
นักวิชาการ	นายกริธา รักเล่ง	2-021/2555	ปริญญาตรี	งานบริการการศึกษา, งานพัฒนานิสิต, งานบริการวิชาการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถวางแผนการบริการการศึกษา แผนบริการวิชาการ และแผนพัฒนานิสิตได้เป็นอย่างดี 2. สามารถประเมินผลโครงการได้อย่างมีอาชีพ 4. สามารถให้บริการการศึกษา บริการวิชาการและการพัฒนานิสิตที่เกิดความคาดหวังของผู้รับบริการ 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถทำงานเป็นทีม

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
กลุ่มสนับสนุนงานบริหาร					
หัวหน้างาน	นายวีระ ชุมช่วย	744-2555	ปริญญาโท	งานแผนงาน, งานจัดการความรู้, งานวารสาร	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 4 ปีตามแนวทางของ EdPEX ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีได้เป็นอย่างดี 3. สามารถจัดทำแผนจัดการความรู้ประจำปีได้เป็นอย่างดี 4. สามารถติดตาม การดำเนินงานตามแผนได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถประเมินผลแผนได้เป็นอย่างดี 6. สามารถบริการจัดการงานวารสารให้มีคุณภาพและออกตามกำหนดได้เป็นอย่างดี 7. สามารถพัฒนาระบบงานสนับสนุนงานบริหารตามแนวทางของ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. สามารถทำงานเป็นทีม 9. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 10. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางชาโลมา กองสวัสดิ์	725-2554	ปริญญาโท	งานบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน, งานวิเคราะห์อัตรากำลัง, งานบริหารทรัพยากรบุคคล, งานประกันคุณภาพการศึกษา	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังคน 4 ปี ตามแนวทางของ EdPEX ได้เป็นอย่างดี 4. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้เป็นอย่างดี 5. สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังประจำปี และจัดทำค่าของตามแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ปี ตามแนวทางของ EdPEX ได้เป็นอย่างดี 7. สามารถจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีได้เป็นอย่างดี 8. สามารถติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังคน 4 ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9. สามารถติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10. สามารถติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
					11. สามารถติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 12. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 13. สามารถทำงานเป็นทีม 14. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 15. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางสาวดุสิตา แก้วสมบูรณ์	238-2547	ปริญญาโท	งานประกันคุณภาพการศึกษา, งานบริหารทรัพยากรบุคคล	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของ EdPEx ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถพัฒนากระบวนการตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถให้ความรู้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ EdPEx ได้เป็นอย่างดี 4. สามารถเขียนรายงานตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถจัดทำจัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ได้เป็นอย่างดี 6. สามารถดำเนินการให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามปฏิทินของมหาวิทยาลัย 7. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. สามารถทำงานเป็นทีม 10. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 11. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางสาวเพ็ญนภา ไพยศาล	329-2548	ปริญญาตรี	งานการเงิน	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะด้านการเงินแก่บุคลากร และนิสิตได้เป็นอย่างดี 3. สามารถรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงิน และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารได้เป็นอย่างดี และมีข้อมูลที่ทันสมัย 4. สามารถวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวได้เป็นอย่างดี 7. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. สามารถทำงานเป็นทีม 9. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 10. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางเมวดี ขวัญศรี	745-2555	ปริญญาตรี	งานพัสดุ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะ ด้านงานพัสดุแก่บุคลากร และนิสิตได้เป็นอย่างดี 3. สามารถรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงิน และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหาร 4. สามารถวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายหมวดค่าวัสดุ และครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี และมีข้อมูลที่ทันสมัย 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถทำงานเป็นทีมได้ 7. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 8. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางจิราวรรณ คงเรือง	2-001/2555	ปริญญาตรี	งานบริหารทั่วไป	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านธุรการและสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถปฏิบัติงานด้านงานการประชุมงานบุคคล และงานเลขานุการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถจัดทำเอกสารประกอบการเบิกจ่ายได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถทำงานเป็นทีมได้
เจ้าหน้าที่บริหารงาน	นางสาวอติตา มู่สา	2-022/2555	ปริญญาตรี	งานธุรการ, งานการประชุม, งานเลขานุการ	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านธุรการและสารบรรณได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถปฏิบัติงานด้านงานการประชุมและงานเลขานุการได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถทำงานเป็นทีม

ระดับ/หน่วยงาน	ชื่อนามสกุลผู้ครองตำแหน่งปี 2561	อัตราเลขที่	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง		
			คุณวุฒิ	ประสบการณ์ / ความเชี่ยวชาญ	สมรรถนะที่จำเป็น (Functional Competency)
นักวิชาการ	นายอนุชา ขุนแก้ว	2-023/2555	ปริญญาตรี	งานโสตทัศนศึกษา, งานพัฒนาสารสนเทศ, งานพัฒนาเว็บไซต์	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านโสตทัศนศึกษาได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถพัฒนาระบบสารสนเทศตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 3. สามารถพัฒนาเว็บไซต์คณะให้มีความทันสมัย 4. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถทำงานเป็นทีมได้
นักวิชาการ	อัตรารว่าง		<ol style="list-style-type: none"> 1. ปริญญาตรีทุกสาขา 2. ผ่านการสอบเพื่อวัดความรู้ความสามารถทั่วไป (ภาค ก.) ของสำนักงาน ก.พ. ในระดับปริญญาตรีหรือระดับที่สูงกว่า 	<p>สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับดี</p> <p>งานเลขานุการผู้บริหาร, งานวิเทศสัมพันธ์, งานประชาสัมพันธ์และสื่อสารองค์กร, งานจัดหารายได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเขียนการแผนการสื่อสารองค์กรได้เป็นอย่างดี 2. สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เป็นอย่างดี 3. สามารถเขียนแผนการจัดหารายได้เป็นอย่างดี 4. สามารถปฏิบัติงานเลขานุการผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถทำงานเป็นทีมได้

ตารางที่ 14 แผนการสรรหาอัตรากำลังสายคณาจารย์ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่ง งาน	แห่งวิชาการ				ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ สรรหา	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			สรรหาภายในและภายนอก								
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่ จำเป็น	คณะกรรมการสอบแข่งขัน	ประชาสัมพันธ์	รับสมัคร	คัดเลือกสอบข้อเขียน	ประกาศผลสอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์	ประกาศผลสอบสัมภาษณ์	ตรวจสอบประวัติ	บรรจุแต่งตั้ง
1. อาจารย์	1					1			ทดแทนการลาศึกษาต่อของ อ.เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์	ภายนอก	ปริญญาโท	1. มีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อย กว่า 1 ปีใน ระดับอุดมศึกษา 2. มีความเชี่ยวชาญ ในกฎหมายระหว่าง ประเทศเน้นหลัก ธุรกิจและสิทธิ มนุษยชนระหว่าง ประเทศ	1. สามารถ จัดการเรียนการ สอน เพื่อผลิต บัณฑิตตาม ELOs โดยใช้ชุมชนเป็น ฐาน 2. สามารถ จัดการเรียนการ สอนโดยมุ่งผลิต บัณฑิตให้มี	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	มิ.ย. 62	ก.ค. 62
2. อาจารย์							1		ทดแทนการลาศึกษาต่อของ อ.หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	ภายนอก	ปริญญาโท	1. มีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อย กว่า 1 ปีใน ระดับอุดมศึกษา 2. มีความเชี่ยวชาญ ในกฎหมายการค้า ระหว่างประเทศ	ความรู้ ความสามารถ รอบรู้ด้านต่างๆ (Learner Person) เป็นผู้ ร่วมสร้างสรรค์ นวัตกรรม	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ก.พ. 63	ก.พ. 63	ก.พ. 63	ก.พ. 63	มิ.ย. 63
3. อาจารย์							1		ทดแทนการลาศึกษาต่อของ อ.เอกราช สุวรรณรัตน์	ภายนอก	ปริญญาโท	1. มีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อย กว่า 1 ปีใน ระดับอุดมศึกษา 2. มีความเชี่ยวชาญ ในกฎหมายมหาชน	(Co- Creator) เป็นพลเมืองที่ เข้มแข็ง (Active Citizen) และมี ความกล้าหาญ ทางจริยธรรม ทั้ง	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	ธ.ค. 62	ก.พ. 63	ก.พ. 63	ก.พ. 63	ก.พ. 63	มิ.ย. 63

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่ง งาน	แห่งวิชาการ				ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ สรรหา	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			สรรหาภายในและภายนอก										
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่ จำเป็น	คณะกรรมการสอบแข่งขัน	ประชาสัมพันธ์	รับสมัคร	คัดเลือกสอบข้อเขียน	ประกาศผลสอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์	ประกาศผลสอบสัมภาษณ์	ตรวจสอบประวัติ	บรรจุแต่งตั้ง		
4. อาจารย์								1	ทดแทนการลาศึกษาต่อของ อ.นฤมล ฐานิสโร	ภายนอก	ปริญญาโท	1. มีประสบการณ์ ด้านการสอนไม่น้อย กว่า 1 ปีใน ระดับอุดมศึกษา 2. มีความเชี่ยวชาญ ในกฎหมายระหว่าง ประเทศและ กฎหมาย เปรียบเทียบ 3. สามารถการ จัดการเรียนการ สอนที่มุ่งเน้นให้ นิสิตมีทักษะ ความเป็น ผู้ประกอบการ 4. สามารถบริการ วิชาการเพื่อหา รายได้ตาม นโยบายของคณะ 5. สามารถผลิต งานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็น ฐานและใช้ ประโยชน์ในเชิง สังคม หรือเชิง นโยบาย 6. มีภาระงาน ตามภาระงานชั้น ต่ำของคณาจารย์	ในบทบาทของ Thai citizen และ Global citizen 3. สามารถการ จัดการเรียนการ สอนที่มุ่งเน้นให้ นิสิตมีทักษะ ความเป็น ผู้ประกอบการ 4. สามารถบริการ วิชาการเพื่อหา รายได้ตาม นโยบายของคณะ 5. สามารถผลิต งานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการ โดยใช้ชุมชนเป็น ฐานและใช้ ประโยชน์ในเชิง สังคม หรือเชิง นโยบาย 6. มีภาระงาน ตามภาระงานชั้น ต่ำของคณาจารย์	พ.ย. 63	พ.ย. 63	พ.ย. 63	ธ.ค. 63	ก.พ. 64	ก.พ. 63	ก.พ. 64	ก.พ. 64	ก.พ. 64	ก.พ. 64	มี.ย. 64

ตารางที่ 15 แผนการสรรหาอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่ง งาน	ปีงบประมาณ				เหตุการณ์ สรรหา	วิธีการ สรรหา	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			สรรหาภายในและภายนอก								
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	คณะกรรมการสรรหา/สอบแข่งขัน	ประชาสัมพันธ์	รับสมัคร	คัดเลือกสอบข้อเขียน	ประกาศผลสอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์	ประกาศผลสอบสัมภาษณ์	ตรวจสอบประวัติ	บรรจุแต่งตั้ง
ผู้อำนวยการ ระดับต้น																		
1. หัวหน้า สำนักงานคณะ นิติศาสตร์		1			ลาออก	ภายใน	ปริญญาตรีทุกสาขา	<ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้และประสบการณ์ที่เกี่ยวข้องกับงานในตำแหน่งหัวหน้าสำนักงาน 2. มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารจัดการสำนักงานและการกำหนดแผน 3. มีประสบการณ์การปฏิบัติงานด้านการเงิน การพัสดุ และการบริหารงานบุคคล 4. มีความรู้และประสบการณ์ในการบริหารงานวิชาการ 5. มีความรู้ด้านประกันคุณภาพการศึกษา 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถเสนอแนวคิดในการจัดการและการพัฒนางาน 2. สามารถบริหารจัดการสำนักงานคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล 3. สามารถจัดทำแผนงาน แผนเงิน และแผนคน ได้ 4. สามารถควบคุมดูแลงานการเงิน และพัสดุ ได้ตามระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้อง 	มี.ค. 62	มี.ค. 62	มี.ค. 62			เม.ย. 62	เม.ย. 62	เม.ย. 62	พ.ค. 62

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่ง งาน	ปีงบประมาณ				เหตุการณ์ สรรหา	วิธีการ สรรหา	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			สรรหาภายในและภายนอก								
	61	62	63	64			คุณสมบัติ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	คณะกรรมการสรรหา/สอบแข่งขัน	ประชาสัมพันธ์	รับสมัคร	คัดเลือกสอบข้อเขียน	ประกาศผลสอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์	ประกาศผลสอบสัมภาษณ์	ตรวจสอบประวัติ	บรรจุแต่งตั้ง
1. หัวหน้า สำนักงานคณะ นิติศาสตร์ (ต่อ)							6. สามารถบริหารจัดการงาน บุคคล 7. สามารถบริหารจัดการงาน วิชาการ 8. สามารถบริหารจัดการ งานวิจัย 9. สามารถปฏิบัติหน้าที่ตามที่ ได้รับมอบหมาย											
2. นักวิชาการ	1				ลาออก	ภายนอก	1. วุฒิปริญญาตรีทุก สาขา 2. ผ่านการสอบเพื่อวัด ความรู้ความสามารถ ทั่วไป (ภาค ก.) ของ สำนักงาน ก.พ. ในระดับ ปริญญาตรี หรือระดับที่ สูงกว่า	1. สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้ใน ระดับดี 2. มีประสบการณ์ด้านงาน เลขานุการผู้บริหาร, งานวิเทศน์ สัมพันธ์, งานประชาสัมพันธ์และ สื่อสารองค์กร, งานจัดหา รายได้	1. สามารถเขียนการแผนการ สื่อสารองค์กรได้ 2. สามารถใช้ภาษาอังกฤษได้เป็น อย่างดี 3. สามารถเขียนแผนการจัดการ รายได้ 4. สามารถปฏิบัติงานเลขานุการ ผู้บริหารได้ 5. สามารถพัฒนากระบวนการใน งานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้ 6. สามารถทำงานเป็นทีมได้	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ธ.ค. 61	ม.ค. 62

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่ง งาน	ปีงบประมาณ				เหตุการณ์ สรรหา	วิธีการ สรรหา	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			สรรหาภายในและภายนอก											
	61	62	63	64			คุณสมบัติ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	คณะกรรมการสรรหา/สอบแข่งขัน	ประชาสัมพันธ์	รับสมัคร	คัดเลือกสอบข้อเขียน	ประกาศผลสอบข้อเขียน	สอบสัมภาษณ์	ประกาศผลสอบสัมภาษณ์	ตรวจสอบประวัติ	บรรจุแต่งตั้ง			
3. นักวิชาการ	1				รองรับการ เปิดหลักสูตร ระดับ บัณฑิตศึกษา	ภายนอก	1. วุฒิปริญญาตรีทุก สาขา 2. ผ่านการสอบเพื่อวัด ความรู้ความสามารถ ทั่วไป (ภาค ก.) ของ สำนักงาน ก.พ. ในระดับ ปริญญาตรี หรือระดับที่ สูงกว่า	งานบริการการศึกษา, งานประกันคุณภาพการศึกษา	1. สามารถพัฒนากระบวนการใน การบริการการศึกษาตามแนวทาง ของ EdPEx ได้ 2. สามารถให้บริการการศึกษาที่ มุ่งเน้นการบริการที่เกิดความ คาดหวังของคณาจารย์ 3. สามารถทำงานเป็นทีม 4. สามารถทำวิจัยสถาบันตาม นโยบายของผู้บริหารได้ 5. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อ แก้ปัญหาในงานประจำได้	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	พ.ย. 62	จ.ค. 62

ตารางที่ 16 แผนการเลื่อนระดับอัตรากำลังสายคนอาจารย์ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	แห่งวิชาการ				ปีงบประมาณ				เหตุการณ์	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินการสอน	ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	อ่านผลงาน	คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กฎหมายมหาชน 6702)		1				1			แผนพัฒนารายบุคคล อ.หทัยกาญจน์ กำเหนิดเพชร	ภายใน	ปริญญาโท	1. วุฒิปริญญาเอก ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และปฏิบัติงานมาแล้ว 1 ปี และพ้นระยะเวลาทดลองการ ปฏิบัติงานที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย	1. สามารถจัดการเรียนการ สอน เพื่อผลดีบัณฑิตตาม ELOs โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน	ต.ค. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	มี.ค. 63	พ.ค. 63
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กฎหมายเอกชน 6701)						1			แผนพัฒนารายบุคคล อ.นฤมล ฐานิสโร	ภายใน	ปริญญาโท	2. วุฒิปริญญาโท ดำรงตำแหน่ง อาจารย์และปฏิบัติงานมาแล้ว 4 ปี	2. สามารถจัดการเรียนการ สอนโดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มี ความรู้ความสามารถ รอบรู้ ด้านต่างๆ (Learner Person)	ต.ค. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	มี.ค. 63	พ.ค. 63
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กฎหมายระหว่างประเทศ 6703 /กฎหมายเอกชน 6701)						1			แผนพัฒนารายบุคคล อ.จันทราทิพย์ สุขุม	ภายใน	ปริญญาเอก	3. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชา หนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของ มหาวิทยาลัย ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อย กว่า 3 หน่วยกิต ระบบทวิภาค และ เสนอเอกสารหลักฐานที่มีคุณภาพดี มีการอ้างอิงแหล่งที่มา และได้ใช้ ประกอบการสอนมาแล้ว	เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co- Creator) เป็นพลเมืองที่ เข้มแข็ง (Active Citizen) และมีความกล้าหาญทาง จริยธรรม ทั้งในบทบาทของ Thai citizen และ Global citizen	ต.ค. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	มี.ค. 63	พ.ค. 63
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กฎหมายมหาชน 6702)							1		แผนพัฒนารายบุคคล อ.จันทราทิพย์ สุขุม	ภายใน	ปริญญาโท	4. มีผลงานอย่างน้อย 2 รายการ (1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง หรือ (2) ผลงานวิจัย 1 เรื่องและผลงาน ทางวิชาการการในลักษณะอื่น 1 รายการ หรือ (3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงาน วิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง (4) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และตำรา หรือหนังสือ 1 เล่ม	3. สามารถบริการวิชาการเพื่อ หารายได้ตามนโยบายของ คณะ 4. สามารถผลิตงานวิจัย หรือ ผลงานวิชาการโดยใช้ชุมชน เป็นฐานและใช้ประโยชน์ใน เชิงสังคม หรือเชิงนโยบาย 5. มีภาระงานตามภาระงาน ขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ต.ค. 63	ธ.ค. 63	ม.ค. 64	มี.ค. 64	พ.ค. 64
5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ (กฎหมายเศรษฐกิจ 6705)							1		แผนพัฒนารายบุคคล อ.อุกฤษฏ์ มุสิกพันธุ์	ภายใน	ปริญญาเอก			ต.ค. 64	ธ.ค. 64	ม.ค. 65	มี.ค. 65	พ.ค. 65

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	แห่งวิชาการ				ปีงบประมาณ				เหตุการณ์	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินการสอน	ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	อำนาจงาน	คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทาง	สถานภาพวิทยาสถาบัน
6. รองศาสตราจารย์ (กฎหมายเอกชน 6701)						1			แผนพัฒนารายบุคคล ผศ.ธนากร โกลวานิช			1. ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ และปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งดังกล่าวมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 2. มีชั่วโมงสอนประจำวิชาใดวิชาหนึ่งที่กำหนดไว้ในหลักสูตรของมหาวิทยาลัย ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยกิต ระบบทวิภาค และเสนอเอกสารหลักฐานที่มีคุณภาพดี มีการอ้างอิงแหล่งที่มา และได้ใช้ประกอบการสอนมาแล้ว 3. มีผลงานอย่างน้อย 3 รายการ และมี 2 วิธี ดังนี้ วิธีที่ 1 ประกอบด้วย (1)+(4) หรือ (2) + (4) หรือ (3)+(4) (1) ผลงานวิจัย 2 เรื่อง (คุณภาพดี) หรือ (2) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่น 1 รายการ (คุณภาพดี) หรือ (3) ผลงานวิจัย 1 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคม 1 เรื่อง (คุณภาพดี) และ (4) ตำราหรือหนังสือ 1 เล่ม (คุณภาพดี) (โดยไม่ต้องพิจารณาทิศทางการศึกษาหรือวิจัยตามกรณีใดกรณี	1. สามารถจัดการเรียนการสอน เพื่อผลดีบัณฑิตตาม ELOs โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน 2. สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งผลิตบัณฑิตให้มีความรู้ความสามารถ รอบรู้ด้านต่างๆ (Learner Person) เป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์นวัตกรรม (Co- Creator) เป็นพลเมืองที่เข้มแข็ง (Active Citizen) และมีความกล้าหาญทางจริยธรรม ทั้งในบทบาทของ Thai citizen และ Global citizen 3. สามารถบริการวิชาการเพื่อหารายได้ตามนโยบายของคณะ 4. สามารถผลิตงานวิจัย หรือผลงานวิชาการโดยใช้ชุมชนเป็นฐานและใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม หรือเชิงนโยบาย 5. มีภาระงานตามภาระงานขั้นต่ำของผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ต.ค. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	มี.ค. 63	พ.ค. 63

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	แห่งวิชาการ				ปีงบประมาณ				เหตุการณ์	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า						
	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินการสอน	ข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	อ่านผลงาน	คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทาง	สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ		
													หนึ่งหรือหลายกรณีตามความเหมาะสมของแต่ละสาขาวิชา 5 ข้อ) วิธีที่ 2 ประกอบด้วย (1) หรือ (2) หรือ (3) (1) ผลงานวิจัยอย่างน้อย 3 เรื่อง คุณภาพดีมากอย่างน้อย 2 เรื่อง และคุณภาพดี 1 เรื่อง หรือ (2) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมากอย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานทางวิชาการในลักษณะอื่นซึ่งมีคุณภาพดี หรือ (3) ผลงานวิจัยซึ่งมีคุณภาพดีมากอย่างน้อย 2 เรื่อง และผลงานวิชาการรับใช้สังคมที่มีคุณภาพดี							

ตารางที่ 17 แผนการเลื่อนระดับความก้าวหน้าอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อำนาจผลงาน	อ.ก.พ.หน่วยงาน
1. นักวิชาการชำนาญการ		1			แผนพัฒนา รายบุคคล นายธานินทร์ เงินถาวร	ภายใน	ปริญญาตรี	1. วุฒิ ป.ตรี เคยดำรงตำแหน่งระดับ ปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี 2. มีผลงานที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เล่ม และผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุง และพัฒนางานหรือผลงานเชิง วิเคราะห์ 1 เล่ม	1. สามารถพัฒนากระบวนการในการ บริการการศึกษาตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถพัฒนา หรือปรับปรุงหลักสูตร ตาม มคอ. 1 และทิศทางการพัฒนาคณะ ได้เป็นอย่างดี 3. สามารถให้บริการการศึกษาที่มุ่งเน้น การบริการที่เกิดความคาดหวังของ คณาจารย์ 4. สามารถทำงานเป็นทีมได้ 5. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของ ผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 6. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาใน งานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ			ต.ค. 62	พ.ย.- ธ.ค. 62	ม.ค. 63

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อำนาจงาน	อ.ก.พ.หน่วยงาน
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ		1			แผนพัฒนา รายบุคคล น.ส. ดุสิตา แก้วสมบูรณ์	ภายใน	ปริญญาตรี/ โท	1. วุฒิ ป.โท เคยดำรงตำแหน่งไม่น้อยกว่า 4 ปี 2. มีผลงานที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เล่ม และผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์ 1 เล่ม	1. สามารถจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามแนวทางของ EdPEx ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถให้ความรู้ และข้อเสนอแนะเกี่ยวกับ EdPEx ได้เป็นอย่างดี 3. สามารถเขียนรายงานตามแนวทางของ EdPEx ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 4. สามารถจัดทำจัดทำข้อตกลงก่อนปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ได้เป็นอย่างดี 5. สามารถดำเนินการให้กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีเป็นไปด้วยความเรียบร้อยตามปฏิทินของมหาวิทยาลัย 6. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้ 7. สามารถทำงานเป็นทีมได้ 8. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบได้อย่างมีประสิทธิภาพ 9. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 10. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ			ต.ค. 62	พ.ย.- ธ.ค. 62	ม.ค. 63

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อ่านผลงาน	อ.ก.พ.หน่วยงาน
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานชำนาญการ			1		แผนพัฒนารายบุคคล น.ส.เพื่อคุณภาพยุคใหม่	ภายใน	ปริญญาตรี	<ol style="list-style-type: none"> 1. วุฒิ ป.ตรี เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติการมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี 2. มีผลงานที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เล่ม และผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์ 1 เล่ม 	<ol style="list-style-type: none"> 1. สามารถปฏิบัติงานด้านการเงินได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะด้านการเงินแก่บุคลากร และนิสิตได้เป็นอย่างดี 3. สามารถรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงิน และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย 4. สามารถวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายต่อหัวได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEX ได้ 6. สามารถทำงานเป็นทีมได้ 7. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 8. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ 			ต.ค. 63	พ.ย. ธ.ค. 63	ม.ค. 64

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อำนาจงาน	อ.ก.พ.หน่วยงาน
4. นักวิชาการพัสดุชำนาญการ			1		แผนพัฒนา รายบุคคล นางเมวดี ขวัญศรี	ภายใน	ปริญญาตรี	1. วุฒิ ป.ตรี เคยดำรงตำแหน่งระดับปฏิบัติมาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี 2. มีผลงานที่เป็นคู่มือการปฏิบัติงาน 1 เล่ม และผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางานหรือผลงานเชิงวิเคราะห์ 1 เล่ม	1. สามารถปฏิบัติงานด้านพัสดุได้อย่างมีประสิทธิภาพ 2. สามารถให้คำปรึกษา และข้อเสนอแนะด้านงานพัสดุแก่บุคลากร และนิสิตได้เป็นอย่างดี 3. สามารถรายงานวิเคราะห์สถานการณ์ทางการเงิน และเสนอแนะข้อมูลที่เป็นประโยชน์แก่ผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย 4. สามารถวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายหมวดค่าวัสดุและครุภัณฑ์เพื่อประโยชน์ในการตัดสินใจของผู้บริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEX ได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถทำงานเป็นทีมได้ 7. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 8. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ			ต.ค. 64	พ.ย. ธ.ค. 64	ม.ค. 65

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า				
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อำนาจงาน	อ.ก.พ.หน่วยงาน
5. เจ้าหน้าที่บริหารชำนาญการพิเศษ			1		แผนพัฒนารายบุคคลนางชาโลมา กองสวัสดิ์	จากภายใน	ปริญญาโท	1. เคยดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 3. มีผลงานที่เป็นงานวิเคราะห์ 1 เล่ม และผลงานวิจัยเพื่อปรับปรุงและพัฒนางาน 1 เล่ม	1. สามารถจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในตามแนวทางของ COSO ได้เป็นอย่างดี 2. สามารถติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในได้อย่างมีประสิทธิภาพ 3. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังคน 4 ปีตามแนวทางของ EdPEX ได้เป็นอย่างดี 4. สามารถจัดทำแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้เป็นอย่างดี 5. สามารถวิเคราะห์อัตรากำลังประจำปีและจัดทำค่าของตามแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 6. สามารถจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ปี ตามแนวทางของ EdPEX ได้เป็นอย่างดี 7. สามารถจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 8. สามารถติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังคน 4 ปีได้เป็นอย่างดี 9. สามารถติดตามและประเมินผลแผนอัตรากำลังคนประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 10. สามารถติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคล 4 ปี ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ต.ค. 62	ธ.ค. 62	ม.ค. 63	ก.พ.- มี.ค. 63	เม.ย. 63

หน่วยงาน/ ชื่อตำแหน่งงาน	ปีงบประมาณ				เหตุผล	วิธีการ	มาตรฐานกำหนดตำแหน่ง			การเลื่อนระดับความก้าวหน้า						
	61	62	63	64			คุณวุฒิ	ประสบการณ์	สมรรถนะที่จำเป็น	ประเมินค่างาน	อนุมัติกรอบ	ข้อกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น	อ่านผลงาน	อ.ก.พ. หน่วยงาน		
										11. สามารถติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปีได้อย่างมีประสิทธิภาพ 12. สามารถพัฒนากระบวนการในงานที่รับผิดชอบตามแนวทางของ EdPEx ได้ 13. สามารถทำงานเป็นทีมได้อย่างมีประสิทธิภาพ 14. สามารถทำวิจัยสถาบันตามนโยบายของผู้บริหารได้เป็นอย่างดี 15. สามารถทำวิจัย R2R เพื่อแก้ปัญหาในงานประจำได้อย่างมีประสิทธิภาพ						

ตารางที่ 18 แผนการศึกษาต่อ

ลำดับ ที่	คำ นำหน้า	ชื่อ	อัตราเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	แผนลาศึกษาต่อการศึกษา				
						61	62	63	64	65
1	นาย	กรกฎ ทองชะโชค	221-2547	รองศาสตราจารย์	ปริญญาเอก					
2	นางสาว	จันทราทิพย์ สุขุม	220-2547	อาจารย์	ปริญญาเอก					
3	นาย	ศาสตรา แก้วแพง	686-2553	อาจารย์	ปริญญาเอก					
4	นาง	กนกลักษณ์ จุยมณี	525-2550	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท (กำลังศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอก)					
5	นาย	อานนท์ ศรีบุญโรจน์	606-2551	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท (กำลังศึกษาต่อระดับ ปริญญาเอก)	กฎหมาย ระหว่าง ประเทศ แผนกคดี บุคคล (ในเวลา)				
6	นางสาว	เสาวณีย์ แก้วจุลกาญจน์	268-2547	อาจารย์	ปริญญาโท	กฎหมาย ระหว่าง ประเทศ เน้นหลัก ธุรกิจและ สิทธิ				

ลำดับ ที่	คำ นำหน้า	ชื่อ	อัตราเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	แผนลาศึกษาต่อการศึกษา				
						61	62	63	64	65
						มนุษยชน ระหว่าง ประเทศ				
7	นาย	ศรุต จุยมณี	117-2546	ผู้ช่วยอธิการบดี	ปริญญาโท		กฎหมาย มหาชน (นอกเวลา)			
8	นาย	กฤษฎา อภินวถาวรกุล	219-2547	รองคณบดี	ปริญญาโท		กฎหมาย เศรษฐกิจ (นอกเวลา)			
9	นาย	ปพนธีร์ ธีระพันธ์	604-2551	ผู้ช่วยคณบดี	ปริญญาโท		กฎหมาย อาญา : กฎหมาย เกี่ยวกับ กระบวนการ ยุติธรรมทาง อาญาสำหรับ เด็กและ เยาวชน ณ ต่างประเทศ (นอกเวลา)			

ลำดับ ที่	คำ นำหน้า	ชื่อ	อัตราเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	แผนลาศึกษาต่อการศึกษา				
						61	62	63	64	65
10	นาง	จิรนนท์ ไชยบุปผา	524-2550	ผู้ช่วยคณบดี	ปริญญาโท			กฎหมาย ธุรกิจ : ภาษีอากร (นอกเวลา)		
11	นางสาว	หทัยกาญจน์ กำเหนิด เพชร	526-2550	อาจารย์	ปริญญาโท			กฎหมาย การค้า ระหว่าง ประเทศ (ในเวลา)		
12	นาย	ธีรยุทธ ปึกษา	603-2551	อาจารย์	ปริญญาโท			กฎหมาย ธุรกิจ (นอกเวลา)		
13	นาย	เอกราช สุวรรณรัตน์	549-2550	อาจารย์	ปริญญาโท			กฎหมาย มหาชน (ในเวลา)		
14	นาย	เจษฎา ทองขาว	073-2546	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท				กฎหมาย มหาชน (นอกเวลา)	

ลำดับ ที่	คำ นำหน้า	ชื่อ	อัตราเลขที่	ตำแหน่งทางวิชาการ	วุฒิการศึกษาสูงสุด	แผนลาศึกษาต่อการศึกษา				
						61	62	63	64	65
15	นางสาว	นฤมล ฐานิสโร	363-2548	อาจารย์	ปริญญาโท				กฎหมาย ระหว่าง ประเทศและ กฎหมาย เปรียบเทียบ (ในเวลา)	
16	นาย	อุกฤษฏ์ มุสิกพันธุ์	523-2550	รองอธิการบดี	ปริญญาเอก					
17	นาย	ธนากร โกมลวานิช	322-2548	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ปริญญาโท					
18	นาย	ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์	364-2548	อาจารย์	ปริญญาโท					

บทที่ 5 มาตรการบริหารอัตรากำลัง

หลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง พ.ศ. 2561 - 2564

คณะนิติศาสตร์ มีเป้าหมายหลักที่เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้จึงมีหลักเกณฑ์และวิธีการจัดทำแผนบริหารกรอบอัตรากำลัง ดังนี้

1. นโยบายด้านอัตรากำลังคน

1.1 พัฒนาบุคลากรสู่การเป็นไทยแลนด์ 4.0 เพิ่มผลผลิตการปฏิบัติงาน บุคลากรทุกคนต้องมีศักยภาพ และมีทัศนคติที่ดีที่เป็น positive thinking

1.2 พัฒนาบุคลากรสู่การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นผลลัพธ์การเรียนรู้ (Outcome Based Education : OBE)

1.3 ส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายคณาจารย์และความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ของบุคลากรสายสนับสนุน

1.4 เกื้อภาระงานให้มีความเหมาะสมเพื่อลดค่าใช้จ่ายในการจ้างลูกจ้างเงินรายได้ สัดส่วนบุคลากรสายคณาจารย์ต่อสายสนับสนุนในปัจจุบัน (ข้อมูล ณ 1 ตุลาคม 2561) ในภาพรวม เท่ากับ 1 : 0.52 และโดยบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 54 จ้างด้วยเงินรายได้ ซึ่งต้องสนับสนุนค่าใช้จ่ายส่วนควบกับเงินเดือน เช่น เงินประกันสังคม จึงต้องชะลอการจ้างอัตราใหม่ โดยใช้วิธีการบริหารจัดการโดยการเกลี่ยบุคลากรตามความเหมาะสม

2. หลักเกณฑ์การกำหนดจำนวนที่เหมาะสม

2.1 การวิเคราะห์กรอบอัตราสายคณาจารย์ บุคลากรสายคณาจารย์มีภาระงาน 4 ด้าน คือ การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยการกำหนดจำนวนที่เหมาะสมนั้นต้องสอดคล้องกับจำนวนนิสิตเป็นพื้นฐาน ซึ่งเกณฑ์คำนวณบุคลากรสายวิชาการ มีดังนี้

2.1.1 เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student : FTES) สัดส่วน 1:50

2.1.2 เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตหัวจริง ตามเกณฑ์เนติบัณฑิต สัดส่วน 1:50

2.1.2 เกณฑ์ตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thai Qualifications Framework for Higher Education: TQF)

2.2 การวิเคราะห์กรอบอัตราสายสนับสนุน กำหนดตามความเหมาะสมโดยวิเคราะห์จากเกณฑ์ ดังนี้

2.2.1 เกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ต่อสายสนับสนุนวิชาการ สัดส่วน 1 : 0.5

2.2.2 การวิเคราะห์ผลผลิตภาพ (Productivity)

2.2.3 การวิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis)

2.2.4 ระยะเวลามาตรฐาน (Standard Time)

คำอธิบายเพิ่มเติม

การวิเคราะห์ภาระงานจากจำนวนนิสิตเต็มเวลา (FTES : Full Time Equivalent Student)

คำนิยาม

นิสิต (Student) หมายถึง นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในกระบวนวิชาต่างๆ ในแต่ละ ภาคการศึกษา หน่วยกิตนิสิต (Student Credit Hour : SCH) หมายถึง ผลรวมของผลคูณระหว่างจำนวน หน่วยกิตกับ จำนวนนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในแต่ละรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร

นิสิตเต็มเวลา (Full Time Equivalent Student : FTES) หมายถึง จำนวนนักนิสิตที่ลงทะเบียนเรียนตามแผนการศึกษาของแต่ละหลักสูตรที่กำหนด โดยเฉลี่ยแล้วนิสิตแต่ละคนจะลงทะเบียนเรียน 36 หน่วยกิต ต่อปีการศึกษา

อาจารย์ (Instructor) หมายถึง อาจารย์ประจำ

สูตรที่ใช้ในการคำนวณ

1. จำนวนหน่วยกิตนิสิต (Student Credit Hours : SCH) = จำนวนหน่วยกิตแต่ละวิชา x จำนวน นิสิตที่ลงทะเบียนเรียนในวิชานั้น ๆ

2. จำนวนนิสิตเต็มเวลา (Full Time Equivalent Students : FTES)

2.1 จำนวนนิสิตเต็มเวลาระดับปริญญาตรี FTS ต่อภาคการศึกษา = (ผลรวมจำนวนหน่วยกิต นิสิต (SCH) ในภาคการศึกษานั้น) / 18

FTES ต่อปีการศึกษา = (ผลรวมจำนวนหน่วยกิตนิสิต (SCH) ทั้งหมด) / 36

2.2 จำนวนนิสิตเต็มเวลาระดับบัณฑิตศึกษา FTS ต่อภาคการศึกษา = (ผลรวมจำนวนหน่วยกิต นิสิต (SCH) ในภาคการศึกษานั้น) / 12

FTES ต่อปีการศึกษา = (ผลรวมจำนวนหน่วยกิตนิสิต (SCH) ทั้งหมด) / 24

สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตเต็มเวลา โดยใช้ฐานเกณฑ์ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนด และปรับตามสาขาที่องค์กรวิชาชีพได้กำหนดไว้ คณะนิติศาสตร์ 1:50

3. กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (Thailand Qualifications Framework :TQF) ซึ่งสถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน และ พัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษา ให้สามารถผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและเพื่อประโยชน์ต่อการรับรอง มาตรฐาน คุณวุฒิในระดับอุดมศึกษา

จำนวน คุณวุฒิ และคุณสมบัติของอาจารย์

หลักสูตรระดับ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	อาจารย์ผู้สอน	
			อาจารย์ประจำ	อาจารย์พิเศษ
<p>1. ปริญญาตรี</p> <p>1.1 ปริญญาตรีทางวิชาการ</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>2. มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง</p>	<p>1. มีจำนวนอย่างน้อย 5 คน กรณีที่ หลักสูตรมีวิชาเอกมากกว่า 1 วิชาเอก ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิชาเอก ละไม่น้อยกว่า 3 คน</p> <p>2. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเช่นเดียวกับ อาจารย์ประจำหลักสูตร</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท หรือเทียบเท่าหรือมีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือ เทียบเท่า หรือวุฒิปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า และมี ประสบการณ์การ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่ สอน มาแล้วไม่น้อยกว่า 6 ปี</p>
<p>1.2 ปริญญาตรีทางวิชาชีพ หรือปฏิบัติการ และปริญญาตรีต่อเนื่อง</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า หรือมีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>2. มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง</p> <p>3. กรณีร่วมผลิตหลักสูตรกับหน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่สถาบันอุดมศึกษา หากจำเป็น คุณวุฒิ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์ การทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาแล้วไม่ น้อยกว่า 6 ปี</p>	<p>1. มีจำนวนอย่างน้อย 5 คน กรณีที่ หลักสูตรมี วิชาเอกมากกว่า 1 วิชาเอก ให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรวิชาเอก ละไม่น้อยกว่า 3 คน</p> <p>2. มีคุณวุฒิและคุณสมบัติเช่นเดียวกับ อาจารย์ประจำหลักสูตร</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโท หรือเทียบเท่าหรือมีตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์</p> <p>2. กรณีร่วมผลิตหลักสูตรกับ หน่วยงานอื่นที่ไม่ใช่ สถาบันอุดมศึกษา หากจำเป็น คุณวุฒิปริญญาตรีหรือเทียบเท่า และมีประสบการณ์การทำงานที่ เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาแล้วไม่ น้อยกว่า 6 ปี</p>	<p>1. มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือ เทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาตรีหรือ เทียบเท่า และมีประสบการณ์การ ทำงานที่เกี่ยวข้องกับวิชาที่สอนมาแล้ว ไม่น้อยกว่า 6 ปี</p>

จำนวน คุณวุฒิ และคุณสมบัติของอาจารย์

หลักสูตรระดับ	อาจารย์ประจำหลักสูตร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	อาจารย์ผู้สอน	
			อาจารย์ประจำ	อาจารย์พิเศษ
2. ปริญญาโท	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้อง เป็นผลงานวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> มีจำนวนอย่างน้อย 3 คน มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง 	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาโทหรือเทียบเท่า มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง
3. ปริญญาเอก	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> มีจำนวนอย่างน้อย 3 คน มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์ มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 3 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง โดยอย่างน้อย 1 รายการต้องเป็นผลงานวิจัย 	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มี ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการ ในรอบ 5 ปีย้อนหลัง 	<ol style="list-style-type: none"> มีคุณวุฒิขั้นต่ำปริญญาเอกหรือเทียบเท่าหรือวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่าที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์ มีผลงานทางวิชาการอย่างน้อย 1 รายการในรอบ 5 ปีย้อนหลัง

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์คณะนิติศาสตร์



คำสั่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0227/2561

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564

เพื่อให้คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ มีแผนอัตรากำลังคน 4 ปี ที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 เพื่อประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง นำไปสู่ผลการดำเนินการที่โดดเด่น การบริหารจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลังเพื่อให้งานของหน่วยงานบรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจ และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางกาพัฒนาคณะและแผนกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2560-2561 ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการจัดระบบและบริหารบุคลากร ที่พร้อมปฏิบัติงานเพื่อบรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ขององค์กร โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของหน่วยงานอย่างเต็มที่ ส่งเสริมสนับสนุนการมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการเรียนรู้ของผู้เรียนพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าความคาดหวังอย่างต่อเนื่อง

ฉะนั้นอาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 มาตรา 31 และมาตรา 77 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ 1642/2561 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2561 เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะทำงานจัดทำแผนอัตรากำลังคน คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ดังนี้

- | | |
|---|----------------------------|
| 1. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| 2. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์) | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 4. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |
| 5. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ อนุกร โภมลวานิช | กรรมการ |
| 6. อาจารย์ ดร. จันทราทิพย์ สุขุม | กรรมการ |
| 7. อาจารย์นฤมล ฐานิสโร | กรรมการ |
| 8. อาจารย์ณัฐกนต์ ต้วงปาน | กรรมการ |
| 9. อาจารย์เอกราช สุวรรณรัตน์ | กรรมการ |
| 10. อาจารย์ศิริชัย กุมารจันทร์ | กรรมการ |
| 11. นายวีระ ชุมช่วย | กรรมการ |
| 12. นายธานินทร์ เงินถาวร | กรรมการ |
| 13. นางเมวดี ขวัญศรี | กรรมการ |
| 14. นางจิรวรรณ คงเรือง | กรรมการ |
| 15. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อ.กฤษฎา อภินวถาวรกุล) | กรรมการและเลขานุการ |
| 16. นางชาโลมา กองสวัสดิ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

/หน้าที่...

หน้าที่

1. จัดทำแผนอัตรากำลังคนคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 โดยวิเคราะห์วัตถุประสงค์ขององค์กร สำนวจอัตรากำลังคนในปัจจุบัน พยากรณ์อุปสงค์และอุปทานของกำลังคน ประเมินช่องว่างระหว่างกำลังคนปัจจุบัน และกำลังคนที่ต้องการในอนาคต เสนอคณะกรรมการประจำคณะพิจารณาให้ความเห็นชอบ
2. ติดตาม และประเมินผลแผนอัตรากำลังคนเสนอผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะพิจารณา
ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 2 พฤศจิกายน พ.ศ. 2561

กรกฎ ทองขาว

(รองศาสตราจารย์ กรกฎ ทองขาว)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ