

# แผนเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566



## คำนำ

แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติ อันมุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม ภายในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคคลากร “คนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 9 ประการ” หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งานของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาสภาพบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร ( Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถบริหารบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

มกราคม 2566

# สารบรรณ

## ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	3
ขอบเขตของแผน	3
ขั้นตอนการจัดทำแผน	3
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4

## ส่วนที่ 2 การวินิจฉัยองค์กร

เป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร	5
เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร	7
เป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี	12
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	14
การสำรวจสภาพกำลังคนในปัจจุบัน	15
การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร	18

## ส่วนที่ 3 แผนการสร้างเสริมความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

### ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์	57
---	----

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 9 ประการ ที่จัดกลุ่มของความสุขได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ดังนี้ 1) ความสุขของตนเอง ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่าง ๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) เป็นการศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่าง ๆ นำไปสู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ Happy Soul (คุณธรรม) การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคม การทำงานเป็นทีม Happy Money (การใช้เงินเป็น) ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว 2) ความสุขของครอบครัว คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นภูมิคุ้มกัน กำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคต่าง ๆ และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม คือ Happy Society (สังคมดี) และ Happy Work-life มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ลายอง, 2555, น. 59-60) ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึก ถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดี ที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งใน องค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียา วงศ์อนุตรโรจน์ 2554, จรรยา ดาสา 2552) ทั้งนี้การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ในองค์กรได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ก้านทอง บุหระา, 2560)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 ก มุ่งเน้นให้ องค์กรประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังคน และสร้างสภาวะแวดล้อมของบุคลากรที่ก่อให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี โดยองค์กรต้องมุ่งเน้นสร้างความผูกพัน จัดการ และพัฒนาบุคลากรเพื่อนำศักยภาพของบุคลากรมาใช้อย่างเต็มที่ ให้สอดคล้องไปในทางเดียวกันกับความจำเป็น

โดยรวมขององค์กร องค์กรจึงจำเป็นต้องจัดการบริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายให้เหมาะสมตาม ความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย รวมทั้งความแตกต่างของกลุ่มและประเภทของบุคลากร และมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากร มีความผูกพัน โดยระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรพิจารณาถึงการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัล การยกย่องชมเชย และการสร้างแรงจูงใจอย่างเป็นระบบ (สำนักมาตรฐานและ ประเมินผลอุดมศึกษา, 2563)

คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ จึงได้จัดทำแผน เสริมความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ขึ้น โดยอยู่บน พื้นฐานของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยง กับทิศทางการพัฒนาคณะและกลยุทธ์คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 - 2568 ตลอดจนมีการนำไปสู่ การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่อง ชมเชย และสิ่งจูงใจแก่บุคลากร โดยการกล้าเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม การ มุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบรรลุแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

## 1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินการกำหนดแผนเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของ บุคลากร
- 2) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์มีแนวทางในการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่ เหมาะสม และตอบสนองภารกิจในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบงานอื่น ๆ ของคณะนิติศาสตร์ต่อไป

## 1.3 ขอบเขตของแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข

ครอบคลุมแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสร้าง ความผูกพันของบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง มหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

#### 1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข

ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข และความผูกพันคณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้

**ขั้นตอนที่ 1 การวินิจฉัยองค์กร** พิจารณาจาก

1. เป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร
2. เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร
3. เป้าหมายตามแผนปฏิบัติงานประจำปี
4. เป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี
5. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

6. การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร

7. การสำรวจสภาพกำลังคนในปัจจุบัน

**ขั้นตอนที่ 2 ระบุเป้าประสงค์/ค่านิยมองค์กร (Vision & Mission)**การระบุเป้าประสงค์/ค่านิยมองค์กร (Vision & Mission) เพื่อกำหนดแผน/กิจกรรม โครงการที่มุ่งให้บรรลุตามเป้าประสงค์/ค่านิยมองค์กร

**ขั้นตอนที่ 3 ระบุเป้าหมายยุทธศาสตร์องค์กร (Strategic Objectives)** ระบุเป้าหมายยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ เพื่อให้แผนสอดคล้องและขับเคลื่อนเป้าหมายขององค์กร

**ขั้นตอนที่ 4 การจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร** ที่เชื่อมโยงกันยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และมาตรการบริหารอัตรากำลังคน (Manpower Management Strategies)

**ขั้นตอนที่ 5 ดำเนินกิจกรรมในแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดความสำเร็จ (Action Plan Implementation & Key Performance Indicator)**

**ขั้นตอนที่ 6 การติดตามและประเมินผลแผน (Monitoring and Control)** เทียบเคียงค่าเฉลี่ยความสุข และความผูกพัน หลังจากดำเนินกิจกรรม (Ended-line data)

### 1.5 ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ

1) ช่วยเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข เพิ่มค่าของทุนมนุษย์ในองค์กรพัฒนาขึ้น (Human capital) ความสุขความเชื่อใจในการทำงานร่วมกัน (High trust) การทำงานด้วยระบบทีม (Team-flow-based organization) มีความคิดนวัตกรรมใหม่ (Innovation)

2) มีประสิทธิภาพการผลิตที่ดีขึ้น (Productivity) เป็นที่ยอมรับของสังคมมากขึ้น (Social Responsibility) ได้รับผลประโยชน์และรายได้ตามเป้าหมาย (Profit Requirement)

3) ช่วยรักษาบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ

4) ช่วยสร้างความผูกพันของบุคลากร

## ส่วนที่ 2 การวินิจฉัยองค์กร

### วิสัยทัศน์ (Vision)

เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติอันมุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม ภายในปี 2568

### พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อสร้างคามยุติธรรมแก่ชุมชน
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 1 ผลลัพธ์ จำแนกกระบวนการหลัก (Key Process)

Mission	Key Partner/Stakeholder/Supplier	Key input	Core process	Key output	Key customer
<b>1. กระบวนการหลักการศึกษา</b>					
การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"><li>• คู่ความร่วมมือ</li><li>• องค์กรภาคเอกชน โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา</li><li>• สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสงขลา</li><li>• คู่ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• หลักสูตรนิติศาสตร์</li><li>บัณฑิต</li><li>• คณาจารย์ที่มีวุฒิ</li><li>การศึกษาตรงกับหลักสูตร</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน</li><li>• จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกับชุมชนผ่านการเรียนแบบ Active Learning Process และ Problem – Based Learning</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• อัตราความสำเร็จ</li><li>การศึกษาภายในวงรอบหลักสูตร</li><li>• ระดับความพึงพอใจของนิสิตในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรในภาพรวม</li></ul>	นิสิต



Mission	Key Partner/Stakeholder/Supplier	Key input	Core process	Key output	Key customer
<b>2. กระบวนการหลักการวิจัย</b>					
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ</li> <li>- สำนักงานยุติธรรมจังหวัด</li> </ul>	บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ระบบพัฒนางานวิจัย</li> <li>- พัฒนา นักวิจัย</li> <li>- พัฒนา โครงการวิจัย</li> <li>- หาทุนวิจัย</li> <li>- ติดตามและประเมินผล</li> <li>- การตีพิมพ์เผยแพร์</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ</li> <li>• งานวิจัยที่ได้นำไปใช้ประโยชน์</li> <li>• จำนวนงานวิจัย</li> </ul>	หน่วยงานภาครัฐ
<b>3. กระบวนการหลักการบริการวิชาการ</b>					
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> <li>• ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ</li> <li>- สำนักงานยุติธรรมจังหวัด</li> <li>- โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาคูหา</li> <li>- ศูนย์ข้อมูลชุมชน</li> </ul>	บุคลากรคณะนิติศาสตร์และประชาชนในชุมชนเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดการบริการวิชาการ โดยบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>นำองค์ความรู้มาพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน</li> </ul>	ชุมชนเป้าหมาย

## เป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์และเป้าหมายการปฏิบัติงานของ คณะนิติศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564-2568 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังต่อไปนี้

### ตารางที่ 2 แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 - 2568

เป้าหมาย (OKRs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KR)
<b>O1 พัฒนาการจัดการศึกษาในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายทั้งรูปแบบปริญญาและหลักสูตรระยะสั้นเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ</b>	
<b>Kr 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับกฎหมาย มุ่งเน้นทักษะการสร้างนวัตกรรมหรือการเป็นผู้ประกอบการ จำนวนร้อยละ 100 ของหลักสูตรทั้งหมด</b>	<b>Kr 1.1.1</b> ปรับปรุงหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตให้มีรายวิชาที่มุ่งเน้นการคิดเชิงนวัตกรรมทางสังคมหรือการเป็นผู้ประกอบการและ จำนวน 5 รายวิชา
	<b>Kr 1.1.2</b> พัฒนาหลักสูตรร่วมกับผู้ประกอบการ หน่วยงานภาครัฐหรือชุมชน เพื่อให้บัณฑิตมีทักษะในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม จำนวน 2 หลักสูตร
<b>Kr 1.2 เพิ่มหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree/ Pre-Degree) ที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อเสริมสร้างสมรรถนะกำลังคนในการพัฒนานวัตกรรมสังคมและการเป็นผู้ประกอบการ (จำนวน 4 ชุดวิชา หรือไม่น้อยกว่า 20 รายวิชา)</b>	<b>Kr 1.2.1</b> พัฒนาชุดวิชาหรือรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยที่เน้นให้เกิดสมรรถนะในการสร้างนวัตกรรมทางสังคม (จำนวน 2 ชุดรายวิชา)
	<b>Kr 1.2.2</b> พัฒนาชุดวิชาหรือรายวิชาที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยที่เน้นให้เกิดสมรรถนะในการเป็นผู้ประกอบการ (จำนวน 2 ชุดรายวิชา)
<b>Kr 1.3 พัฒนารูปแบบการจัดการเรียนการสอน เพื่อให้ผู้เรียนเกิดเชิงปฏิบัติและเกิดเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์</b>	<b>Kr 1.3.1</b> ส่งเสริมเสริมให้มีการนำความรู้เชิงปฏิบัติมาใช้สำหรับการจัดการเรียนการสอน (ร้อยละ 100)
	<b>Kr 1.3.2</b> ส่งเสริมกิจกรรมที่พัฒนาให้ผู้เรียนเกิดความเชี่ยวชาญด้านเทคโนโลยีเพื่อสร้างผลงานและพัฒนาผลิตภัณฑ์ (ไม่น้อยกว่า 4 กิจกรรม/โครงการต่อปี)

ตารางที่ 2 (ต่อ) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 – 2568

เป้าหมาย (OKRs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KR)
O2 พัฒนางานวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ	
Kr 2.1 พัฒนาแผนหรือชุดโครงการวิจัยที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่โดยเน้นการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ	<p>Kr 2.1.1 ผลักดันให้บุคลากรสายวิชาการทั้งหมดจัดทำข้อเสนอแผนหรือชุดโครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกอันสามารถสร้างนวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่โดยเน้นการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจเพื่อพัฒนาเป็นคลังข้อเสนองานวิจัย (ร้อยละ 100)</p> <p>Kr 2.1.2 พัฒนาแผนหรือชุดโครงการที่ได้รับการสนับสนุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก (เพิ่มขึ้นร้อยละ 30)</p> <p>Kr 2.1.3 สนับสนุนทุนวิจัยจากกองทุนวิจัยคณะนิติศาสตร์เพื่อให้บุคลากรสามารถผลิตงานวิจัยตอบโจทย์การพัฒนาเชิงพื้นที่และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ โดยเน้นการพัฒนาทางด้านสังคมและเศรษฐกิจ (ไม่น้อยกว่า 3 โครงการต่อปีงบประมาณ)</p>
Kr 2.2 ผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์	<p>Kr 2.2.1 ผู้ประกอบการ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ (ไม่น้อยกว่า 3 หน่วยงานต่อปี)</p> <p>Kr 2.2.2 จำนวนผลงานที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์ (เพิ่มขึ้นร้อยละ 25)</p>
Kr 2.3 พัฒนาระบบงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัย	<p>Kr 2.3.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านงานวิจัยกับบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย (5 เครือข่าย)</p> <p>Kr 2.3.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านงานวิจัยกับผู้ประกอบการ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน (5 เครือข่าย)</p> <p>Kr 2.3.3 สร้างบรรยากาศการทำงานวิจัยโดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยด้วยกันเองและผู้ใช้ประโยชน์จากงานวิจัย (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 – 2568

เป้าหมาย (OKRs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KR)
O3 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ทางกฎหมายและนวัตกรรมทางสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง	
Kr 3.1 ผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคการผลิตและบริการในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง	<p>Kr 3.1.1 ผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอันมุ่งเน้นการพัฒนาสังคมโดยกระบวนการยุติธรรมทางเลือกผ่านศูนย์นิติศาสตร์ชุมชน (ไม่น้อยกว่า 2 โครงการต่อปี)</p> <p>Kr 3.1.2 ผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอันมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคการผลิตและบริการผ่านศูนย์นิติศาสตร์ชุมชน (ไม่น้อยกว่า 2 โครงการต่อปี)</p>
Kr 3.2 พัฒนาระบบงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการ	<p>Kr 3.2.1 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคมกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน (5 เครือข่าย)</p> <p>Kr 3.2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือในการสร้างนวัตกรรมทางสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน (5 เครือข่าย)</p> <p>Kr 3.2.3 พัฒนารูปแบบการบริการวิชาการโดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการดำเนินงาน (ร้อยละ 60 ของจำนวนโครงการบริการวิชาการในแต่ละปี)</p> <p>Kr 3.2.4 สร้างบรรยากาศการทำงานโดยการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้จัดโครงการ ผู้เข้าร่วมโครงการ ชุมชน หน่วยงานภาครัฐหรือภาคเอกชน (อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง)</p>

ตารางที่ 2 (ต่อ) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 – 2568

เป้าหมาย (OKRs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KR)
<b>เป้าหมาย O4 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน</b>	
Kr 4.1 พัฒนาไปสู่การเป็น Digital Faculty ภายในปี 2568	Kr 4.1.1 สร้างรูปแบบการบริการออนไลน์ในงานบริการการศึกษา (5 ระบบ)
	Kr 4.1.2 จัดการเรียนการสอนโดยเพิ่มหน่วยการเรียนรู้ในระบบ TSU MOOC (ร้อยละ 50 ของรายวิชาทั้งหมด)
	Kr 4.1.3 พัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองการให้บริการงานบริการวิชาการ และการวัดการประเมินผลทั้งในรูปแบบการเรียนการสอนในระบบปกติ Pre-degree หรือ Non-Degree (5 ระบบ)
	Kr 4.1.4 จัดทำฐานข้อมูลสำหรับการบริหารในส่วนที่เกี่ยวกับ งานด้านแผนงาน การเงิน พัสดุ บุคคล ในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ รวมถึงการรวบรวมและประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนองานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุน (5 ฐานข้อมูล)
<b>เป้าหมาย O4 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน</b>	
Kr 4.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ	Kr 4.2.1 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม (ร้อยละ 100)
	Kr 4.2.2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ (ร้อยละ 100)
	Kr 4.2.3 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
	Kr 4.2.4 พัฒนาทักษะบุคคลกรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก (ร้อยละ 100)

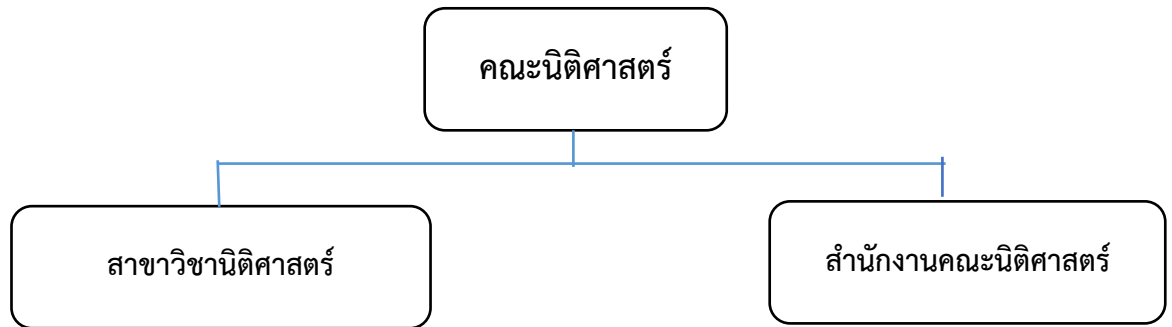
ตารางที่ 2 (ต่อ) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 – 2568

เป้าหมาย (OKRs)	ตัวชี้วัดความสำเร็จ (KR)
เป้าหมาย O4 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน	
	Kr 4.2.5 พัฒนาทักษะนักวิจัยด้านกฎหมายให้สามารถในเครื่องมือวิจัยที่หลากหลายและเหมาะสมกับการวิจัยเชิงพื้นที่ (ร้อยละ 100)
	Kr 4.2.6 พัฒนาบุคลากรกลุ่มเป้าหมายให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหาร (Succession Plan) (ร้อยละ 100)
Kr 4.3 สร้างความมั่นคงทางการเงินและจัดสรรทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด	Kr 4.3.1 จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินโดยวิเคราะห์ถึงต้นทุนและประสิทธิภาพของการใช้จ่าย
	Kr 4.3.2 รักษาอัตราการคงอยู่ของผู้เรียน (ไม่น้อยกว่าร้อยละ 85 โดยไม่นับนิสิตชั้นปีที่ 1)
	Kr 4.3.3 จัดหารายได้ผ่านหลักสูตรระยะสั้น (Non-degree/Pre-Degree) (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5)
Kr 4.4 การพัฒนาคณะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (EdPEx 200 ของกระทรวง อว.) ภายในปี 2568	Kr 4.4.1 เพิ่มคะแนนการประเมินตนเองตามเกณฑ์ EdPEx ให้เป็น 225 ภายในปี 2568 (ประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัย)
	Kr 4.4.2 พัฒนาผู้บริหารของคณะให้มีความรู้ความเข้าใจเกณฑ์ EdPEx (ร้อยละ 100)

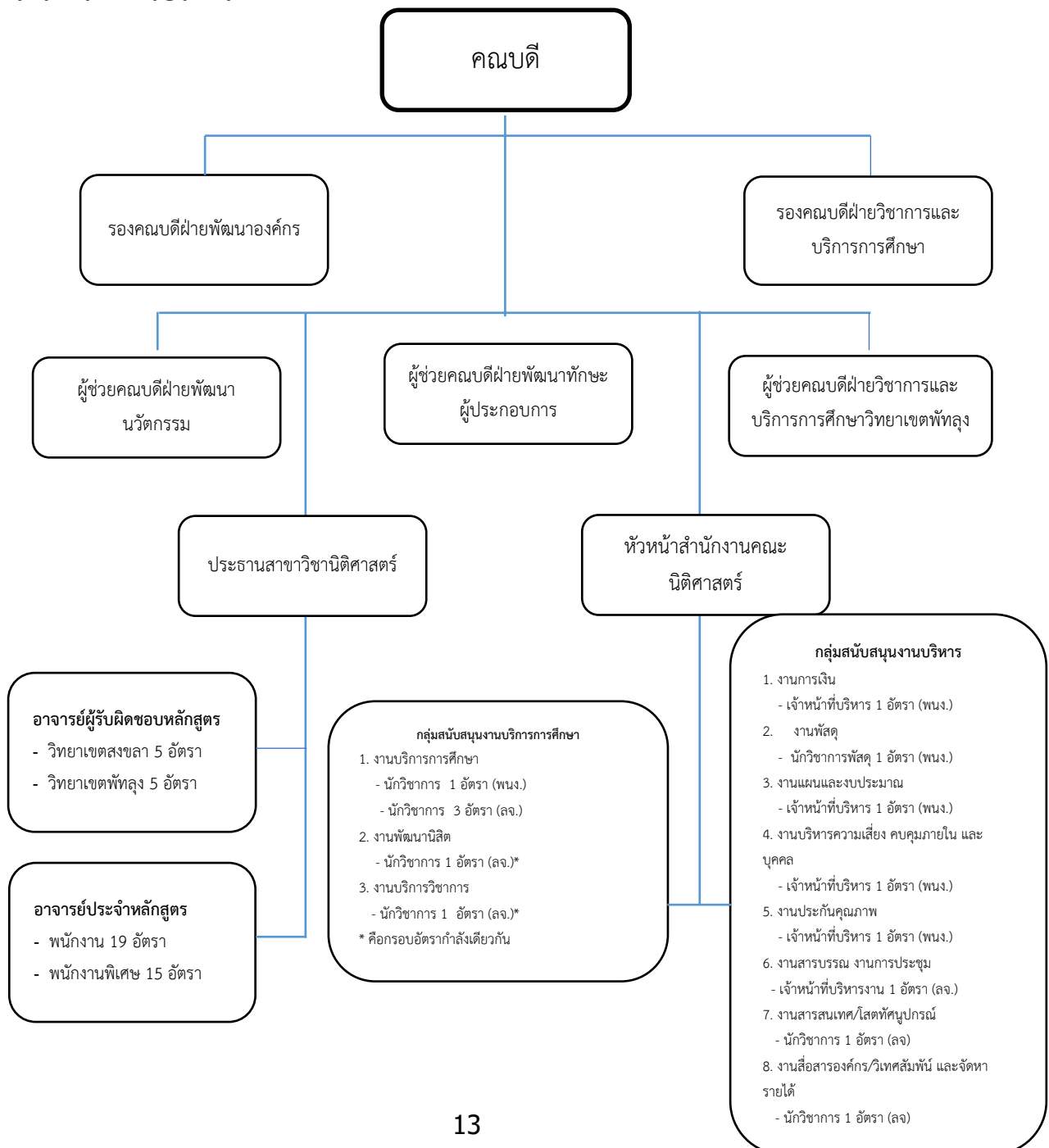
ตารางที่ 3 เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานย้อนหลัง		ค่าเป้าหมาย 2565
	2563	2564	
<b>7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร</b>			
<b>ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน</b>			
7.3ก-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้าน บรรยากาศการทำงาน (LAW31)	ค่าเฉลี่ย 4.15	ค่าเฉลี่ย 4.54	ค่าเฉลี่ย 4.60
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.25	ค่าเฉลี่ย 4.49	ค่าเฉลี่ย 4.50
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.93	ค่าเฉลี่ย 4.42	ค่าเฉลี่ย 4.45
<b>ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน</b>			
7.3ก-6 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (LAW32) (นับเฉพาะพนักงาน)	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
7.3ก-7 ระดับความผูกพันของบุคลากร (LAW33)	ค่าเฉลี่ย 4.28	ค่าเฉลี่ย 4.42	ค่าเฉลี่ย 4.45
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.37	ค่าเฉลี่ย 4.46	ค่าเฉลี่ย 4.50
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.34	ค่าเฉลี่ย 4.40
7.3ก-8 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรใน ทุกระดับของมหาวิทยาลัย (LAW34)	ร้อยละ 79.32	ร้อยละ 84.86	ร้อยละ 84.50
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 80.06	ร้อยละ 85.58	ร้อยละ 86.00
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 77.73	ร้อยละ 82.96	ร้อยละ 83.00

## โครงสร้างองค์กร



## โครงสร้างการบริหาร





## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

### ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

#### จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพันของบุคลากร
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน
3. มีการวิจัย/วิเคราะห์เกี่ยวกับความสุขและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำมาใช้ในการวางแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน
4. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมที่จะปรับตัวได้ดี
5. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการทำงาน (networking)
6. มีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน
7. มีการใช้เครื่องมือวัดความสุขที่เชื่อถือได้ (HAPPINOMETER)

#### จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ระบบในการสร้างความผูกพันของบุคลากร
2. การดำรงรักษาบุคลากรและความผูกพันขององค์กร

### ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

#### โอกาส (Opportunities)

1. สสส. ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. มหาวิทยาลัยสนับสนุนและสร้างนักสร้างสุขอย่างต่อเนื่อง
3. มีเครือข่ายนักสร้างสุขทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต
5. มีโอกาสในการเรียนรู้พัฒนากับองค์กรภายนอกและผู้เชี่ยวชาญ

#### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีการแข่งขันสูง และคู่แข่งที่มีลักษณะองค์กรคล้ายกันได้ยกระดับคุณภาพสู่สากล
2. ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุคใหม่ และผู้รับบริการที่สูงขึ้น ต้องการให้ยกระดับผลผลิตที่ท้าทาย มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น
3. สถานการณ์โรคระบาด COVI -19
4. ความเครียด/ความกดดันในที่ทำงาน และส่วนตัว

## สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 56 อัตรา จำแนกเป็นวิชาการ จำนวน 42 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 75 สายสนับสนุน จำนวน 14 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 25 โดยมีกรอบอัตรารว่างสายวิชาการ จำนวน 8 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 14 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 5

**ตารางที่ 5** สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน แผ่นดิน	อัตรา ว่าง	รวม	เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	อัตรา ว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	19	5*	24	6	9	3	18	42	75
สายสนับสนุน	6		6	1	7		8	14	25
<b>รวม</b>	<b>25</b>	<b>5</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>16</b>	<b>3</b>	<b>26</b>	<b>56</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>45</b>	<b>9</b>	<b>54</b>	<b>13</b>	<b>29</b>	<b>5</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565 หมายเหตุ \* ยับเลิกกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 48 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 34 คน คิดเป็นร้อยละ 71 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 29 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 50 ดังตารางที่ 6

**ตารางที่ 6** สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ลูกจ้าง มหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	7	6	9	34	71
สายสนับสนุน	2	4	4	4	14	29
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>10</b>	<b>13</b>	<b>48</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>29</b>	<b>23</b>	<b>21</b>	<b>27</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 30 คน คิดเป็นร้อยละ 63 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 23 และปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 15 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปลั้ตรรก้าล้งจ้แนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	14	7	24	50
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	16	-	24	50
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>30</b>	<b>7</b>	<b>48</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>23</b>	<b>63</b>	<b>15</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปลั้ตรรก้าล้งสายคณาจารย์จ้แนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	12	7	19	56
พนักงานพิเศษ	15	-	15	44
<b>รวม</b>	<b>27</b>	<b>7</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>79</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 79 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 21 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปลั้ตรรก้าล้งสายสนับสนุนวิชาการ จ้แนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	43
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	8	-	8	57
<b>รวม</b>	<b>11</b>	<b>3</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>79</b>	<b>21</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 62 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 11 คน คิดเป็นร้อยละ 32 และ รองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 3 ดัง ตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	10	1	1	19	51
พนักงานพิเศษ	14	1			15	49
<b>รวม</b>	<b>21</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>34</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>62</b>	<b>32</b>	<b>3</b>	<b>3</b>	<b>100</b>	

## การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร

บทสรุปผู้บริหารนี้จัดทำจากการสรุปผลการประเมินแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตามแผน งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานบรรลุตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของ แผน ดังนี้ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับ ร้อยละ 84.86 ระดับความผูกพันของ บุคลากรเฉลี่ย 4.42 และ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ย 4.54 ดังตารางที่ 10

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

**ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 4 :** พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :** พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง ยุทธศาสตร์ของคณะ

**ตารางที่ 10** แสดงผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร ในทุกระดับของมหาวิทยาลัย $\geq 82$	ร้อยละ 84.86 (บรรลุเป้าหมาย)
1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของ บุคลากร $\geq 4.40$	ค่าเฉลี่ย 4.42 (บรรลุเป้าหมาย)
1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน $\geq 4.30$	ค่าเฉลี่ย 4.54 (บรรลุเป้าหมาย)

## ผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์

### ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ผลดังตารางที่ 14 พบว่า บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ร้อยละ 72 มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตสงขลา ร้อยละ 76 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 88 เพศชาย ร้อยละ 52 อายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 48 จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 74 ระดับการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 72 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 58 ไม่มีบุตร ร้อยละ 66 ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) ร้อยละ 64 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 42 เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน ร้อยละ 66 รายได้ต่อเดือน 10,001 - 30,000 บาท ดังตารางที่ 11

### ตารางที่ 11 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ปฏิบัติงานในสายงาน</b>		
สายวิชาการ	36	72
สายสนับสนุน	14	28
รวม	50	100
<b>2. พื้นที่ปฏิบัติงาน</b>		
วิทยาเขตสงขลา	38	76
วิทยาเขตพัทลุง	12	24
รวม	50	100
<b>3. ประเภทบุคลากร</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	44	88
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	6	20
รวม	50	100
<b>4. เพศ</b>		
ชาย	26	52
หญิง	24	48
รวม	50	100

ตารางที่ 11 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>5. อายุ</b>		
23-34 ปี	15	30
35-44 ปี	24	48
45-54 ปี	8	16
55 ปีขึ้นไป	3	6
รวม	50	100
<b>6. จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา</b>		
ใช่	37	74
ไม่ใช่	13	26
รวม	50	100
<b>7. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาเอก	6	12
ปริญญาโท	36	72
ปริญญาตรี	8	16
รวม	50	100
<b>8. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	29	58
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	17	34
แต่งงานและไม่ได้อยู่ร่วมกัน	1	2
หม้าย	2	4
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	1	2
รวม	44	100
<b>9. บุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>		
ไม่มี	33	66
1 คน	6	12
2 คน	7	14
3-4 คน	4	8
รวม	50	100

ตารางที่ 11 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>10 ลักษณะงานที่ทำ</b>		
งานบริหาร	6	12
งานด้านวิชาการ (สอน วิจัย บริการวิชาการ)	32	64
งานสำนักงาน	12	24
รวม	50	100
<b>11. ลักษณะงานที่ทำ</b>		
งานบริหาร	6	12
งานด้านวิชาการ(สอน วิจัย บริการวิชาการ)	32	64
งานสำนักงาน	12	24
รวม	50	100
<b>12. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
ไม่ถึงปี	7	14
1-2 ปี	8	16
3-5 ปี	8	16
6-9 ปี	6	12
10 ปีขึ้นไป	21	42
รวม	50	100
<b>13. ตั้งแต่เริ่มงานจนปัจจุบันมีการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน</b>		
ไม่เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน	17	34
1-3 ครั้ง	30	60
4-6 ครั้ง	1	2
10 ครั้งขึ้นไป	2	4
รวม	50	100
<b>14. รายได้ต่อเดือน</b>		
10,001 - 20,000 บาท	11	22
20,001 - 30,000 บาท	11	22
30,001 - 40,000 บาท	8	16
40,001 - 50,000 บาท	9	18
มากกว่า 50,000 บาท	11	22
รวม	50	100



## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงาน ความสุข และ ความผูกพันของบุคลากร

### ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่าบุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมาคือความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.77) ส่วนสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดในภาพรวม คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับค่าจ้างประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกันทั้งสายวิชาการและสายนับสนุน ดังตารางที่ 12

ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศนาการทำงานของบุคลากร			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	ลำดับ
1. ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมาย อื่น ๆ จากองค์กร	4.65	4.55	4.63	3
2. การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับ ค่าจ้างประจำปี	3.99	3.75	3.30	10
3. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ	4.97	5.00	4.77	2
4. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ	4.93	5.00	4.89	1
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่ เกิดจากการทำงาน	4.48	3.93	4.00	9

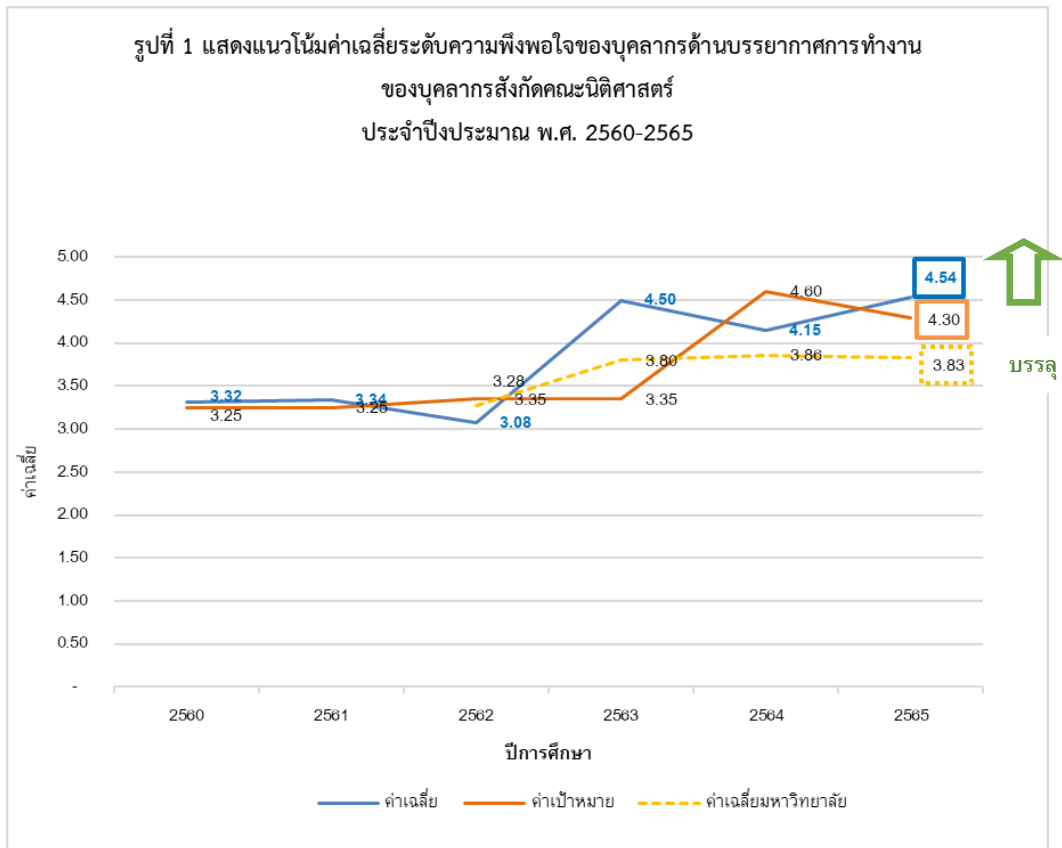
ตารางที่ 12 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564 (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศการทำงานของ			
	บุคลากร			ลำดับ
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	
6. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	4.63	4.26	4.55	5
7. สภาพแวดล้อมโดยรวม	4.62	4.38	4.55	5
8. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	4.34	4.38	4.35	8
9. การทำงานเป็นทีม	4.55	4.38	4.50	6
10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง	4.48	4.46	4.48	7
11. การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน	4.55	4.55	4.55	5
12. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันและกัน	4.65	4.49	4.60	4
13. โดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุข	4.65	4.29	4.55	5
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.59</b>	<b>4.42</b>	<b>4.54</b>	

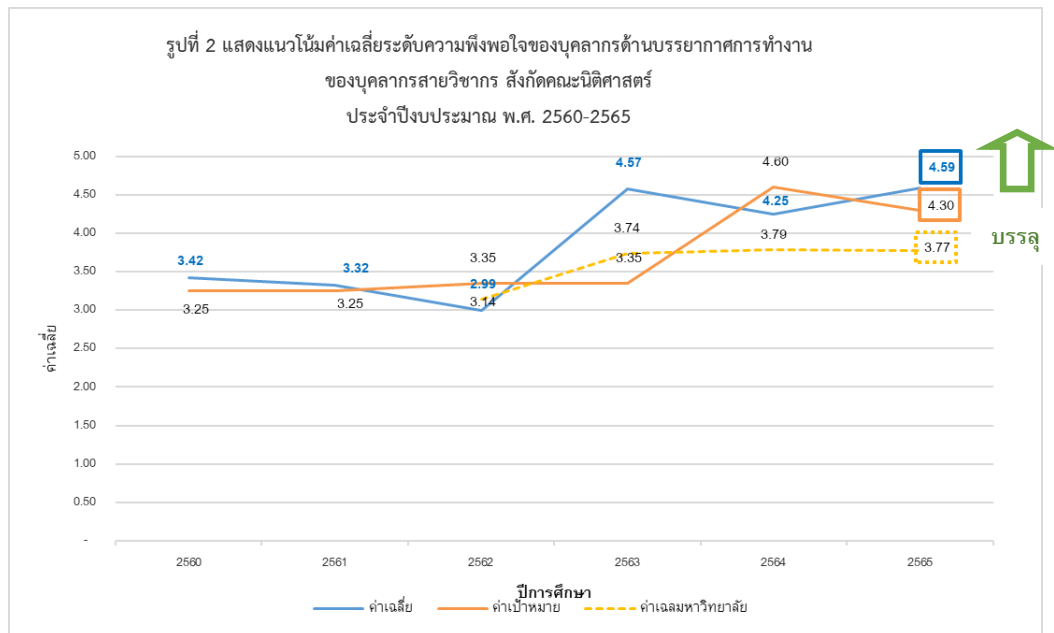
## ผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ดังรูปที่ 1

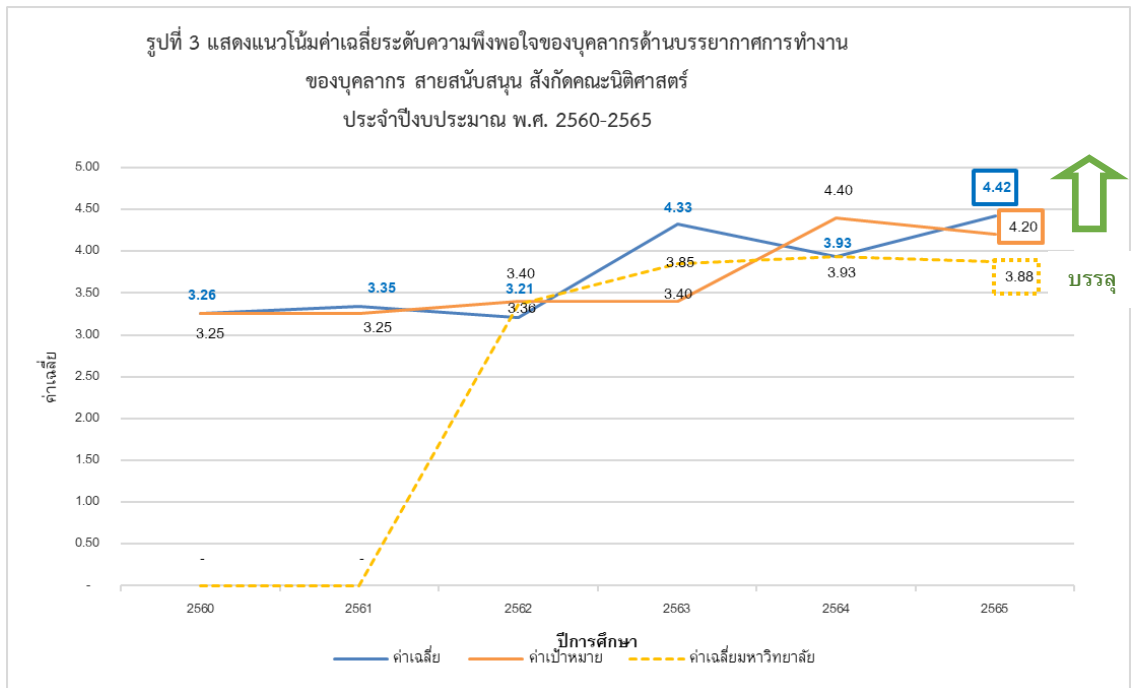
เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.30) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ดังรูปที่ 2 และบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.30) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีแนวโน้มลดลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ดังรูปที่ 3 อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร (7.3ก-5.2.2, 7.3ก-5.2.3) และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำการจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง และพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 (7.3ก-5.2.4) ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สูงขึ้นกว่าทุกปี



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



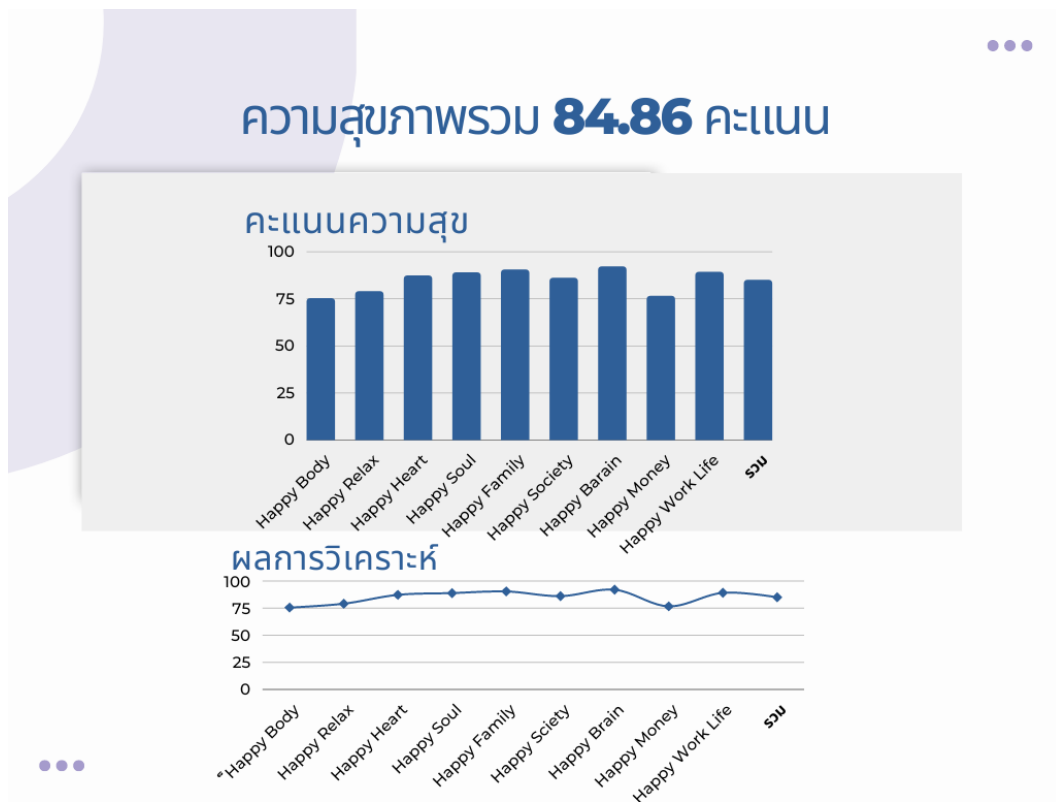
แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

## ผลการวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร

ผลการสำรวจความสุขคนทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ 2565 พบว่า คะแนนความสุขของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ ภาพรวม เท่ากับ 84.86 คะแนน (มีความสุขมาก)



จากการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ได้ผลดังตารางที่ 13 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขมาก (84.86 คะแนน) โดยบุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 85.58 และ 82.96 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรความสุข ถึงมีความสุขมาก (ร้อยละ 75.18 – 91.99) บุคลากรมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (91.99 คะแนน อันดับที่สองคือ ด้านการงานดี (89.10 คะแนน) อันดับที่สาม คือ ด้านน้ำใจดี (88.82 คะแนน) อันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (68.55 คะแนน)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขมาก (ร้อยละ 80.60) โดยบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสงขลามีความสุขมากกว่าวิทยาเขตพัทลุง (81.53 คะแนน และ 75.22 คะแนน) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (87.05 คะแนน) อันดับสองคือ ด้านการงานดี (84.96 คะแนน) อันดับสามคือ ด้านน้ำใจดี (82.67 คะแนน) และอันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (66.67 คะแนน) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขมาก (77.73 คะแนน) โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตพัทลุงมีความสุขมากกว่าวิทยาเขตสงขลา (78.79 คะแนน และ 77.56 คะแนน) ตามลำดับ เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (85.71 คะแนน) อันดับสองคือ ด้านจิตวิญญาณดี (83.43 คะแนน) อันดับสามคือ ด้านการงานดี (78.58 คะแนน) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสุขภาพกายดี (75.18คะแนน)

ตารางที่ 13 ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประเภทบุคลากร	ความสุขของบุคลากร 9 มิติ										ระดับ
	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Work Life	เฉลี่ย	
สายวิชาการ	75.69	79.19	87.70	89.59	90.09	78.56	94.37	77.87	90.14	85.58	มีความสุขมาก
- วิทยาเขตสงขลา	75.69	82.59	90.37	92.41	92.59	86.94	95.37	80.32	92.70	87.88	มีความสุขมาก
- วิทยาเขตพัทลุง	70.63	70.00	80.50	82.00	83.33	74.29	91.67	71.25	83.24	79.36	มีความสุขมาก
สายสนับสนุน	77.46	77.86	85.71	86.79	91.07	77.38	85.71	72.32	86.34	82.96	มีความสุขมาก
- วิทยาเขตสงขลา	78.91	78.33	85.42	87.92	93.06	76.39	86.81	74.48	86.03	83.92	มีความสุขมาก
- วิทยาเขตพัทลุง	68.75	75.00	87.50	80.00	79.17	83.33	79.17	59.38	88.24	77.14	มีความสุขมาก
รวม	75.18	78.82	87.16	88.82	90.36	85.95	91.99	76.35	89.10	84.86	มีความสุขมาก
อันดับ	9	7	4	3	6	5	1	8	2		

**เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขความสุข**

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุขเลย" ตัว ท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุข" ตัว ท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 happy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุข" ตัวท่านเอง และผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

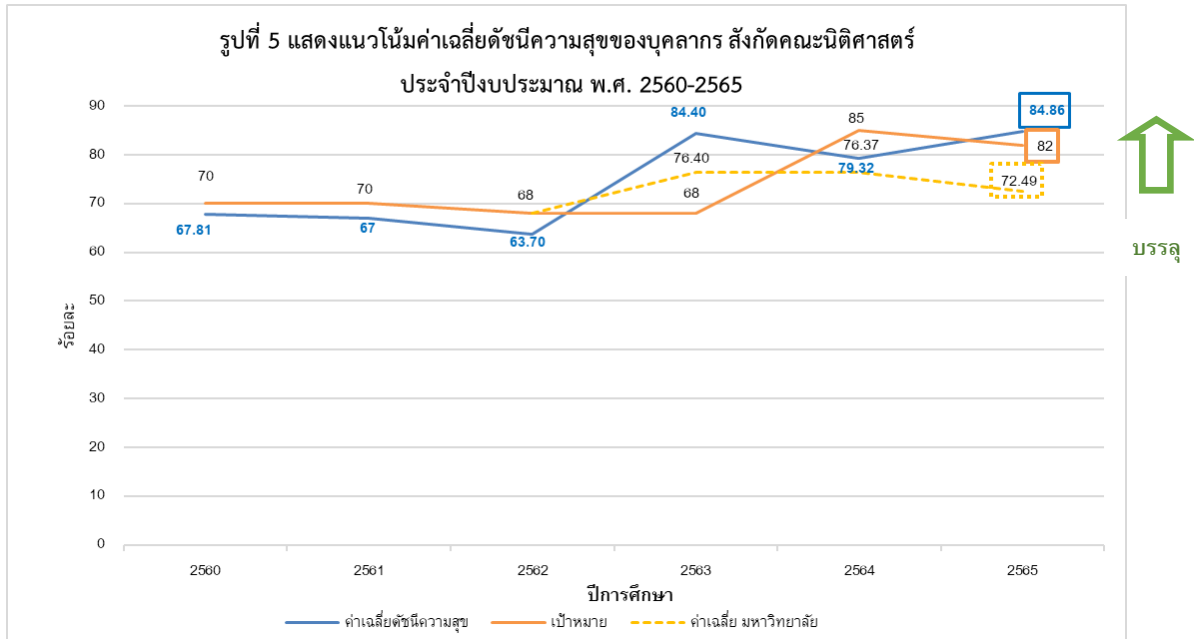
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100 Very happy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุขมาก" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืนรวมทั้งร่วมมือ นวัตกรรมองค์กรของท่านให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ :Best Practice”

### ผลการดำเนินงานด้านเสริมสร้างความสุขของบุคลากร

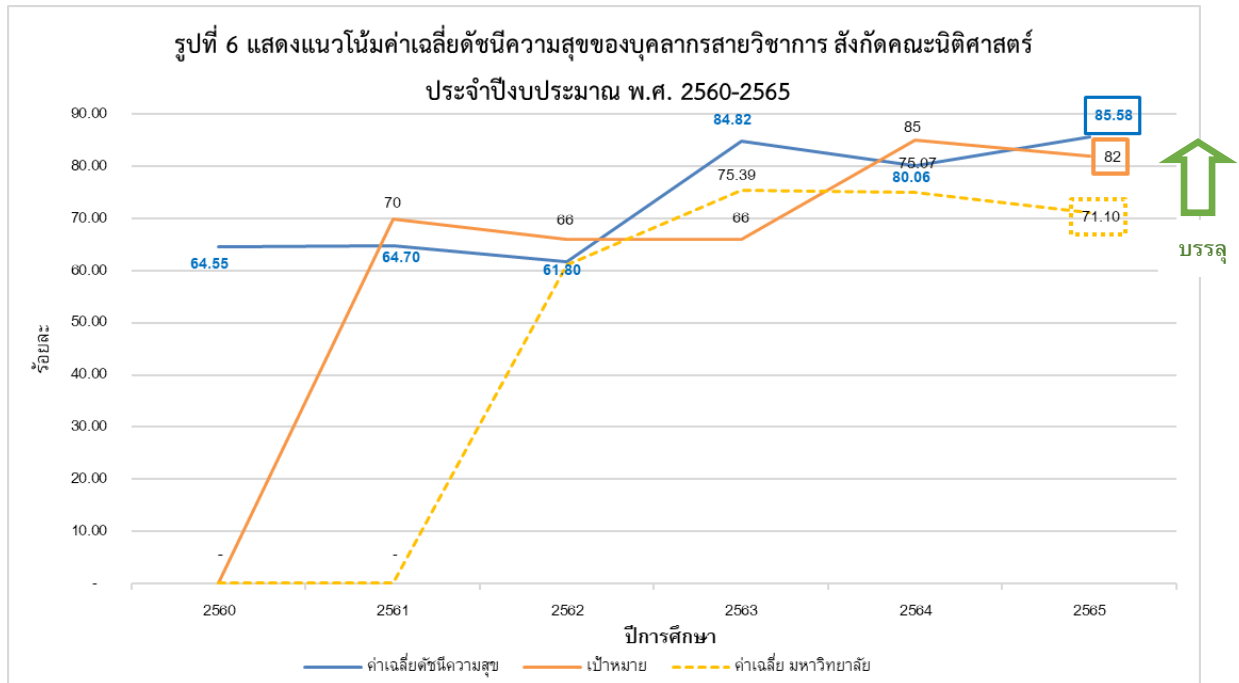
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 84.86) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 82) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 72.49) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงอยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 79.32) อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ดังรูปที่ 5

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (85.58 คะแนน) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (82 คะแนน) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (71.10 คะแนน) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงอยู่ในระดับมีความสุขมาก (77.73 คะแนน) ดังรูปที่ 6 และบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 82.96) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (82 คะแนน) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (73.43 คะแนน) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังคงอยู่ในระดับมีความสุขมาก (80.06 คะแนน) อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ดังรูปที่ 7 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

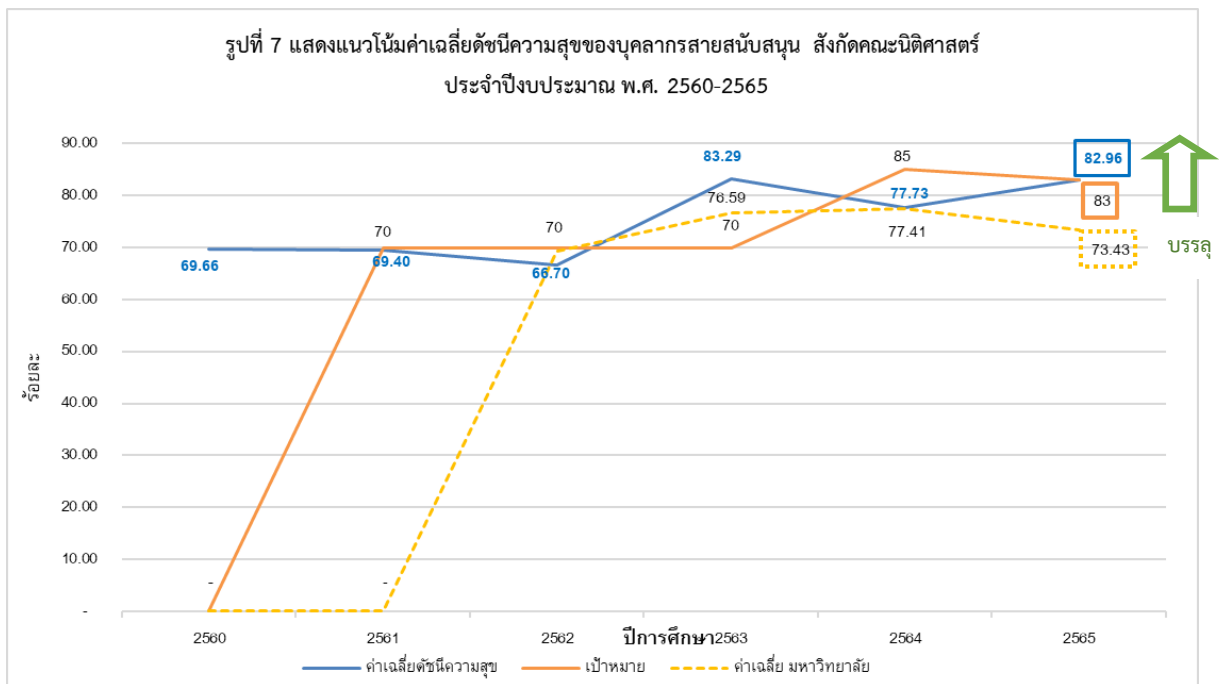




แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

### ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ได้ผลดังตารางที่ 16 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ( $\mu = 4.44$ ) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า บุคลากรมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ( $\mu = 4.59$ ) รองลงมาคือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.54$ ) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.19$ ) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ( $\mu = 4.59$ ) รองลงมาคือ มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.54$ ) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.19$ ) ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.46$ ) รองลงมาคือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ( $\mu = 4.43$ ) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.11$ ) ตามลำดับ ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ระดับความผูกพันของบุคลากร

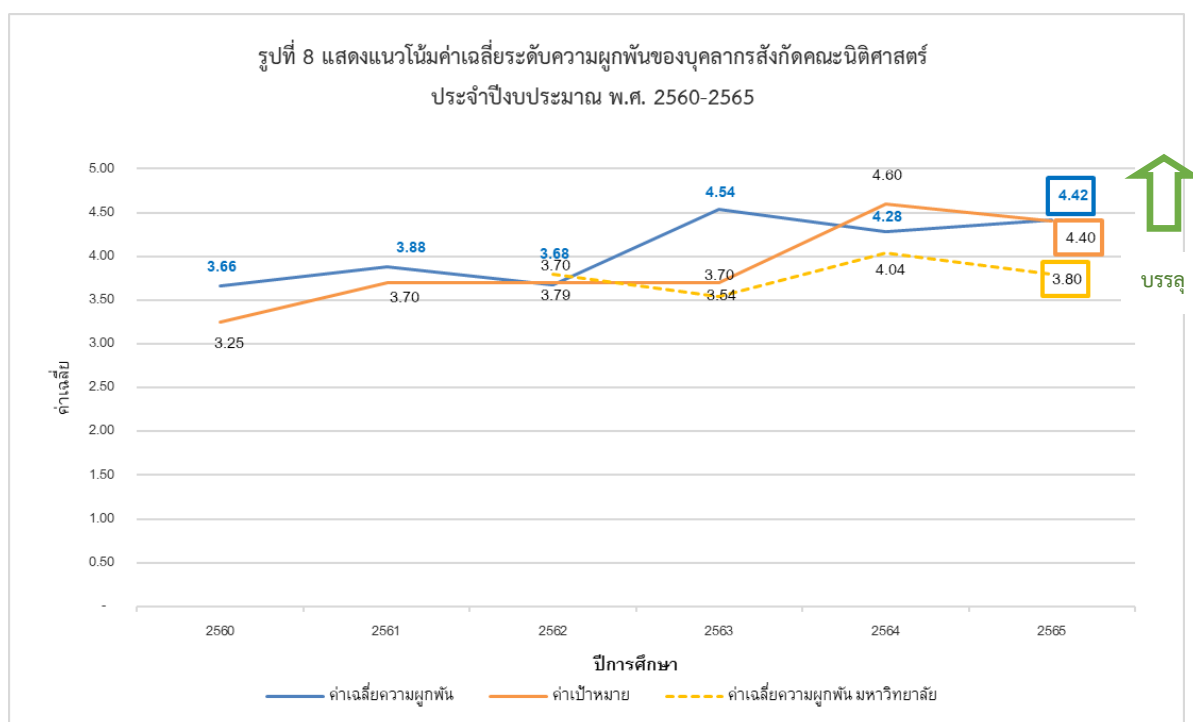
มิติความผูกพัน	$\mu$	$\sigma$	ระดับ	อันดับ
<b>พูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY)</b>	<b>4.59</b>	<b>12.77</b>	<b>มากที่สุด</b>	<b>1</b>
สายวิชาการ	4.65	11.87	มากที่สุด	
สายสนับสนุน	4.43	14.84	มาก	
<b>ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY)</b>	<b>4.19</b>	<b>20.78</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
สายวิชาการ	4.22	21.38	มาก	
สายสนับสนุน	4.11	19.84	มาก	
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE)</b>	<b>4.54</b>	<b>12.85</b>	<b>มากขึ้น</b>	<b>2</b>
สายวิชาการ	4.57	11.52	มากขึ้น	
สายสนับสนุน	4.46	16.16	มาก	
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.44</b>	<b>14.07</b>	<b>มาก</b>	
<b>สายวิชาการ</b>	<b>4.48</b>	<b>13.31</b>	<b>มาก</b>	
<b>สายสนับสนุน</b>	<b>4.34</b>	<b>16.20</b>	<b>มาก</b>	

#### ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

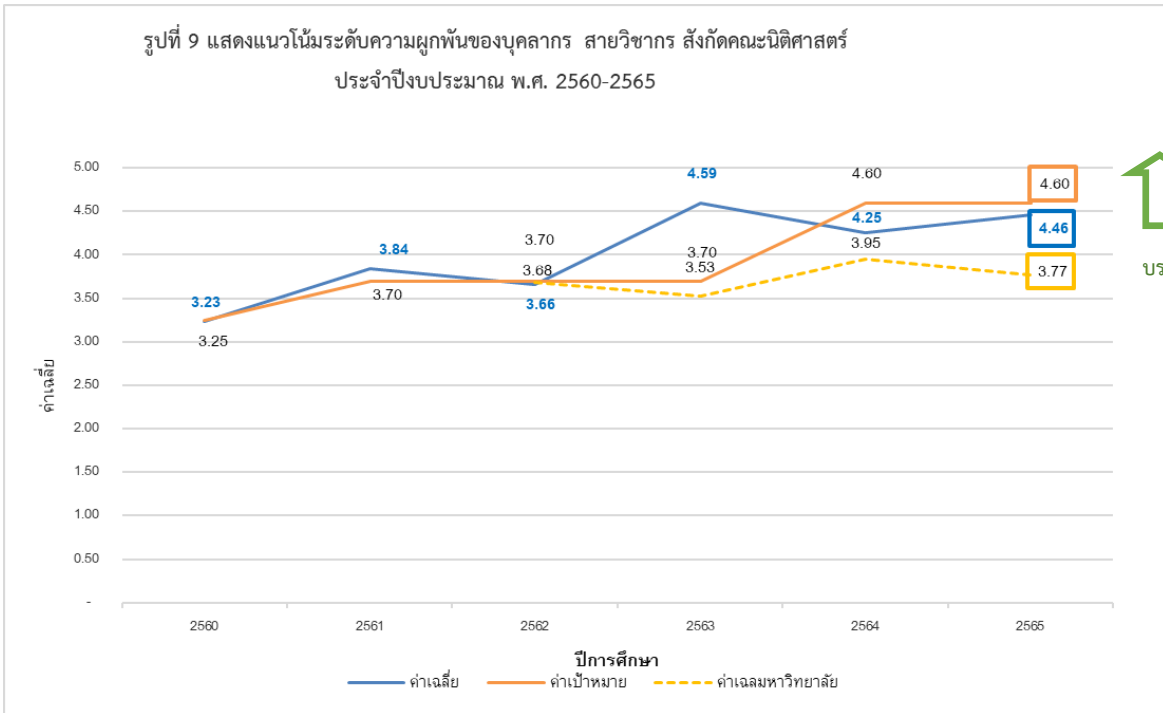
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 - 2565 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28, 4.42) จากที่เคยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.54) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังรูปที่ 8

เมื่อวิเคราะห์ตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) จากที่เคยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.59) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ดังรูปที่ 9 บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.34) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.35) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.4.13) จากที่เคยอยู่ในระดับมากที่สุด

(ค่าเฉลี่ย 5.59) ในปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 10 อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

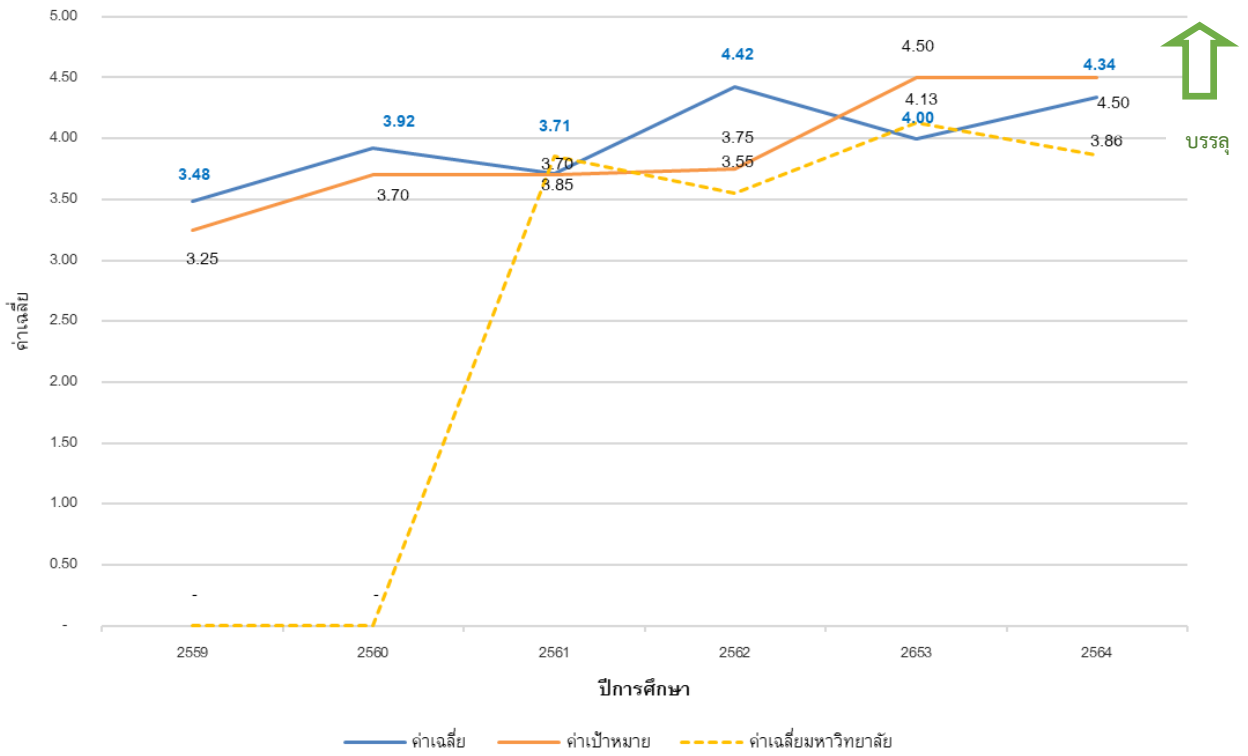


แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

รูปที่ 10 แสดงแนวโน้มระดับความผูกพันของบุคลากร สายสนับสนุนสังกัดคณะนิติศาสตร์  
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2565



### ส่วนที่ 3 แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ชื่อแผน/กิจกรรม แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์องค์กร) “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติอันมุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม ภายในปี 2568”

วัตถุประสงค์ (วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข


เป้าหมายของแผน/กิจกรรม บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความสุขรวม ร้อยละ 84.50 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน เฉลี่ย 4.60 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีระดับความผูกพัน เฉลี่ย 4.45 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566


กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์


ผู้รับผิดชอบ คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข


สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบุคคล/วัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Body บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขลำดับที่ 9 ร้อยละ 75.18 (มีความสุขมาก) และมีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทในการทำงานของบุคลากรโดยบุคคล</p>	<p>1. กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนี้</p> <p>1.1 กีฬาบุคลากร</p> <p>1.2 งดอาหารว่างและเครื่องดื่มที่มีรสหวานในการจัดประชุม</p>	<p>เมวดี, จิราวรรณ เพ็ญนภา, อติตา</p>	-	<p>ม.ค. – ส.ค. 66</p>	<p>บุคลากรมีค่า BMI เป็นปกติ จากเดิมร้อยละ 72 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 75 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>เพิ่มมิติสุขภาพดีจากร้อยละ 75.18 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 77 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น</p> <p>- ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น</p> <p>- มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>- การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	


สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
ทานอาหารเข้าทุกวัน (ร้อยละ 56) แต่ทานอาหารที่รสหวานจัด (ร้อยละ 82) มีการปรุงรส (ร้อยละ 78) ทานอาหารมันจัด/ของทอด (ร้อยละ 80) ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 63) มีบุคลากรที่มีค่า BMI สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 28) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด 19 มีผลกระทบต่อสุขภาพกายย่อย (ร้อยละ 60) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติสุขภาพกายน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 60) โดยรวมมีภาวะเสี่ยงต่อโรคสูง จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรงดอาหารหวาน/มัน ออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์								




สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Money บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข เป็นอันดับที่ 8 ร้อยละ 76.35 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 70.50) มีการผ่อนชำระหนี้ไม่ตรงเวลาทุก (ร้อยละ 18.2) และมีการออมในแต่ละเดือนเพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 34.1) ทั้งนี้บุคลากรมีการเก็บออมในแต่ละเดือน (ร้อยละ 65.9) มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 11.4) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติการเงินน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ</p>	<p><b>2. กิจกรรมสุขภาพการเงินดี (Happy Money) จัดกิจกรรม</b></p> <p>ปลูกฝังให้มินิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้</p> <p>2.1 กิจกรรม “การวางแผนทางการเงิน”</p>	<p>อ.หทัยกาญจน์/ เพ็ญญา</p>	<p>3,600.-</p>	<p>พ.ศ. 66</p>	<p>- บุคลากรมีการวางแผนการออม, แพลนหลังเกษียณ</p>	<p>- เพิ่มมิติสุขภาพการเงินดี จากร้อยละ 76.35 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 78 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- บรรยากาศกรทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
74) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อ วางแผนการทางการเงิน								
 <p>จากผลการ สำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Relax มีค่าเฉลี่ย ระดับความสุขอันดับที่ 7 ร้อยละ 78.82 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่มีการพักผ่อน เพียงพอ (ร้อยละ 42) โดยรวมใน หนึ่งสัปดาห์ทำกิจกรรมพักผ่อน หย่อนใจมาน้อย (ร้อยละ 46) มีความเครียดน้อย หรือไม่เครียด เลย (ร้อยละ 78) และชีวิตเป็นไป ตามคาดหวังมากถึงมากที่สุด (ร้อยละ 74) สามารถจัดการปัญหา ที่สามารถตัวเองได้ (ร้อยละ 98) แต่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการ พักผ่อนปานกลาง-น้อย (ร้อยละ</p>	<p><b>3. กิจกรรมผ่อนคลายดี (Happy Relax)</b> จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อ การทำงานและจัดกิจกรรมนันทนาการ เพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการ ทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนี้</p> <p>3.1 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการ ทำงาน</p> <p>3.2 พักผ่อนนอกสถานที่ร่วมกัน</p>	<p>หัวหน้าสำนักงาน คณะฯ/อนุชา, จิรารวรรณ รองฯ ภาณุภา/ วีระ</p>		<p>ต.ค. 65 – ก.ย. 66 พ.ค. 66</p>	<p>- ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรด้านบรรยากาศ การทำงาน ไม่น้อยกว่า 4.46</p> <p>- บุคลากรมีความเครียด จากการปฏิบัติงานลดลง ร้อยละ 50</p>	<p>- เพิ่มมิติผ่อนคลายดี จากร้อยละ 78.82 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 80 ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- บรรยากาศการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	


สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
16) สถานการณ์การแพร่ระบาดของ โควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวม ในมิติเพื่อนคลายน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 72) ควรมีกิจกรรมเสริม การผ่อนคลายระหว่างการทำงาน								
 จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Society บุคลากรมี ความสุขเป็นอันดับ 6 ค่าเฉลี่ย ความสุข ร้อยละ 85.95 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่ มีความสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อน บ้าน (ร้อยละ 98) ปฏิบัติตาม กฎระเบียบ/ข้อบังคับของสังคม (ร้อยละ 98) รู้สึกปลอดภัยใน ชีวิตและทรัพย์สิน (ร้อยละ 94) เมื่อมีปัญหาสามารถขอความ	<b>4. กิจกรรมสังคมดี (Happy Society) จัดกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เอื้อต่อชุมชนสังคม ดังนี้</b> 4.1 กิจกรรม “ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย” 4.2 กิจกรรม “สร้างโอกาสให้ผู้พันโทษ” 4.3 กิจกรรมบริจาค	ผศ. ชลธิรัตน์/พิธาน		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	- บุคลากรร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือสังคม ร้อยละ 50	- เพิ่มมิติสังคมดีจาก ร้อยละ 85.95 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 87 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	- บรรยายภาคการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
ช่วยเหลือจากชุมชนได้ (ร้อยละ 92 ) ใช้ชีวิตอย่างมีความสุขในสังคม (ร้อยละ 90) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติสังคมดีน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 76) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อสังคมดี								
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Heart บุคลากรมีความสุขเป็นอันดับ 5 ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 87.16 (มีความสุขมาก) บุคลากรมีความสุขเอื้ออาทร/ห่วงใยคนรอบข้าง (ร้อยละ 100) ช่วยเหลือคนรอบข้าง (ร้อยละ 98) มีเต็มใจและยินดีทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม</p>	<p><b>5. กิจกรรมน้ำใจงาม (Happy Heart) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันดังนี้</b></p> <p>5.1 กิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่ เลี้ยงส่งบุคลากรที่ไปศึกษาต่อ ลาออก เป็นต้น</p> <p>5.2 กิจกรรมเชิดชูเกียรติ</p> <p>5.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>รองฯกฤษฎา/ ชาโลมา, จิรวรรณ</p> <p>หัวหน้าสำนักงาน/ วีระ</p>			พ.ค. 63 – มิ.ย. 64	บุคลากรร่วมกิจกรรมน้ำใจดี ร้อยละ 50	เพิ่มมติน้ำใจดีจากร้อยละ 87.16 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 89 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	- บรรยายภาคการศึกษาทำงานดีขึ้น


สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
(ร้อยละ 98) ร่วมกิจกรรมที่เป็น ประโยชน์ต่อสังคม (ร้อยละ 86) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโค วิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวม ในมิติน้ำใจดีน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 84) ควรมีการจัด กิจกรรมเพื่อการแสดงน้ำใจดี								
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Soul บุคลากรมีค่าเฉลี่ย ความสุขมีค่าเฉลี่ยระดับความสุข เป็นอันดับ 4 ร้อยละ 88.82 (มี ความ ส ข มาก) และ มี ความสัมพันธ์กับความผูกพันของ บุคลากร บุคลากรมีการทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/ การให้ทาน (ร้อยละ 63.7) ปฏิบัติกิจกรรมศาสนาเพื่อให้</p>	<p><b>6. กิจกิจกรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) สร้างบรรยากาศการ ทำงานให้บุคลากรเห็นคุณค่าของ ตนเอง ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน ร่วมกัน และค่านิยมขององค์กร</b> 6.1 กิจกรรมทางศาสนา เนื่องในวัน สำคัญต่าง ๆ 6.2 กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ องค์กร</p>	หัวหน้าสำนักงาน , พิธาน/กรีธา		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	บุคลากรร่วมกิจกรรมจิต วิญญาณดี ร้อยละ 50	เพิ่มมิติจิตวิญญาณดี จากร้อยละ 88.82 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 90 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น</li> <li>- ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น</li> <li>- มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</li> <li>- การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง</li> </ul>	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จิตสงบค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 45.50) ยกโทษและให้อภัยผู้อื่นอย่างจริงจัง (ร้อยละ 77.30) ยอมรับและขอโทษเมื่อทำผิด (ร้อยละ 93.20) ตอบแทนผู้มีพระคุณ (ร้อยละ 100) สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติจิตวิญญาณน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 88) ควรมีการจัดกิจกรรมส่งเสริมจิตวิญญาณดี								
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Work-life บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุขมีค่าเฉลี่ยระดับความสุขเป็นอันดับ 3 ร้อยละ 89.10 (มีความสุขมาก) และมี</p>	<p><b>7. กิจกรรมการงานดี (Happy work-life)</b></p> <p>ออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น ออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่นสามารถปรับเปลี่ยนข้อจำกัดเพื่อรองรับการทำงานให้สะดวกที่สุด ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรแต่ละคน รวมถึงพฤติกรรม</p>	รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร/หัวหน้าสำนักงาน/ชาโลมา		ต.ค. 65 - ก.ย. 66	<ul style="list-style-type: none"> <li>- บุคลากรมีความสุขในการทำงานเพิ่มขึ้น</li> <li>- บรรลุเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปี</li> </ul>	เพิ่มมิติการงานดีจากร้อยละ 89.10 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 91 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
ความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากร สถานการณ์การแพร่ระบาดของโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติการงานดีน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 90) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อเสริมสร้างการงานดี	การทำงานของคนรุ่นใหม่ เช่น การทำงานที่บ้าน (Work from Home) การจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้น (Short Term Contract) ทำงานแบบโปรเจกต์ (Project Base Working) การทำงานแบบรายชิ้นหรือรายวัน (Job Base) ทำงานจากที่ไหนก็ได้บนโลกนี้ (Remote Working) การทำงานแบบแชร์ความสามารถส่วนบุคคล (Talent Sharing) การจ้างฟรีแลนซ์ (Freelance) การจ้างที่ปรึกษา (Consult) เป็นต้น							

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติตอบวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
 <p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Family บุคลากรมีความสุขเป็นอันดับที่ 2 โดยมีค่าเฉลี่ยร้อยละ 90.36 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว (ร้อยละ 98 ) มีเวลาอยู่กับครอบครัว (ร้อยละ 90) หรือมีการทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว (ร้อยละ 90) สถานการณ์การแพร่ระบาดโควิด-19 มีผลกระทบต่อภาพรวมในมิติคนน้อยถึงน้อยที่สุด (ร้อยละ 84) ควรจัดกิจกรรมให้คนในครอบครัวใช้เวลาร่วมกับบุคลากร</p>	<p><b>8. กิจกรรมครอบครัวดี (Happy Family)</b></p> <p>8.1 กิจกรรมนิเทศศาสตร์สัมพันธ์</p> <p>7.2 กิจกรรม “วันสงกรานต์ - วันครอบครัว”</p>	<p>อ.หทัยกาญจน์/ เมวดี, นันทิชา</p>	<p>10,000.-</p>	<p>ธ.ค. 65</p> <p>เม.ย. 66</p>	<p>บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกับครอบครัว ร้อยละ 50</p>	<p>- เพิ่มมิติครอบครัวดี จากร้อยละ 90.36 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 93 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น</p> <p>- ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น</p> <p>- มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล</p> <p>- การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	



สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
 <p>จากผลการ สำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Brain บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุขเป็นอันดับ 1 ร้อยละ 91.99 (มีความสุขมาก) บุคลากรมีความใฝ่รู้ แสหา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ในการทำงานมาก และ ความก้าวหน้าในชีวิต (ร้อยละ 100) สถานการณ์การแพร่ ระบาดโควิด-19 มีผลกระทบต่อ ภาพรวมในมิติใฝ่รู้คือน้อยถึงน้อย ที่สุด (ร้อยละ 84)</p>	<p><b>9. กิจกรรมใฝ่รู้ดี (Happy Brain)</b> จัดกิจกรรมส่งเสริมให้ บุคลากรศึกษาหาความรู้ พัฒนา ตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความ ชำนาญมีความก้าวหน้าในการทำงาน และขอตำแหน่งทางวิชาการตาม แผนพัฒนาบุคลากรศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความ ชำนาญ มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ ขอตำแหน่งทางวิชาการตาม แผนพัฒนาบุคลากรดังนี้</p> <p>9.1 ส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง ตามแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP)</p> <p>9.2 จัดโครงการพัฒนาบุคลากรตาม แผนพัฒนาบุคลากรประจำปี</p>	รองฯ กฤษฎา/ ชาโลมา		ต.ค. 65 - ก.ย. 66	บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	- เพิ่มมิติใฝ่รู้ดีจากร้อย ละ 91.99 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 95 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		- บรรยากาศกร ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า บุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.54) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมา คือ ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา(ค่าเฉลี่ย 4.77) ส่วนสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดในภาพรวม คือ ความมั่นคงในงาน (ค่าเฉลี่ย 4.05) ส่วนสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดในภาพรวม คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับค่าจ้างประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกันทั้งสายวิชาการและสับสนับสนุน</p>	<p><b>10. กิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ดีในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรมปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานพร้อมทุ่มเทร่างกายแรงใจ รักและผูกพันอยากสร้างผลงาน นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรของคณะมีความสุขในการปฏิบัติงานและมีความผูกพันต่อองค์กรมากขึ้นดังนี้</b></p> <p>10.1 จัดสถานที่การทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งานและตรงกับความต้องการของบุคลากร</p> <p>10.2 ปรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรได้มีส่วนร่วม โดยการประเมินแบบ 360 องศา</p>	<p>ผู้บริหารคณะ นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ</p>		<p>ต.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานเพิ่มขึ้น</p>	<p>- เพิ่มความพึงพอใจในบรรยากาศในการทำงาน จาก 4.15 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 4.30ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p>	<p>- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ บุคลากรมีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) (ค่าเฉลี่ย 4.59) รองลงมา คือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) (ค่าเฉลี่ย 4.54) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) (ค่าเฉลี่ย 4.19) ตามลำดับ</p>	<p><b>11. กิจกรรมสร้างความผูกพันของบุคลากร</b> จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความผูกพันของบุคลากรให้รู้สึกเป็นเจ้าของร่วม มีความภาคภูมิใจต่อองค์กร และแนะนำผู้อื่นให้มาทำงานหรือมาเรียนที่คณะ ดังนี้</p> <p>11. 1 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน : ส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านชุดคณะกรรมการที่มอบหมายเพื่อขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสบุคลากรสื่อสารได้อย่างอิสระ ได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา ให้ทางเลือกเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและบุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน</p>	<p>ผู้บริหารคณะ นิติศาสตร์/ หัวหน้าสำนักงาน คณะ//ชาโลมา</p>		<p>ต.ค. 65 - ก.ย. 66</p>	<p>บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น</p>	<p>- เพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรจาก 4.42 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 เป็น ร้อยละ 4.45 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566</p>	<p>- บรรยายภาคการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
	<p>11.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ ดี/ทั่วถึง : จัดสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์เพิ่มเติมให้กับลูกจ้างของ มหาวิทยาลัย เช่น ประกันสุขภาพ กลุ่ม สิทธิการยืมเงินสำรองจ่ายเพื่อ เดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่ หรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เป็น ต้น</p> <p>11.3 ความมั่นคงในการทำงาน ผู้บริหารและงานพัฒนาทรัพยากร บุคคล: กำหนดความก้าวหน้าในสาย อาชีพที่มีความสอดคล้องกับความรู้ และความต้องการของบุคลากรแต่ละ คน และมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเลื่อน ตำแหน่งสูงขึ้นตามเส้นทาง ความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรจึงต้อง พร้อมให้ข้อเสนอแนะหรือช่วย ออกแบบความก้าวหน้าทางอาชีพ ของบุคลากร</p>							

# ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข  
ประงบประมาณ พ.ศ. 2566



คำสั่งคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ 0137/2565

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 27 มาตรา 31 และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 1642/2561 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2561 เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

1. คณบดีคณะกรรมการ	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร	รองประธานกรรมการ
3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต	กรรมการ
4. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการ	กรรมการ
5. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิตาภา พรยิ่ง	กรรมการ
7. อาจารย์เกริกเกียรติ ทิพย์ชัย	กรรมการ
8. อาจารย์มาตา สีนดำ	กรรมการ
9. อาจารย์สุมลลิกา ดาวสุวรรณ	กรรมการ
10. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
11. นางสาวเพ็ญนภา ไผยศาล	กรรมการ
12. นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
13. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการ
14. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ
15. นางสาวอติตา มู่สา	กรรมการ
16. นายยุทธชัย ดั่งสวัสดิ์	กรรมการ

..../17. นายพิธาน

17. นายพิธาน ดลหมาน	กรรมการ
18. นางสาวนันท์นิชา ฅนอมทรัพย์สิน	กรรมการ
19. นายกริธา รักเล่ง	กรรมการ
20. นางสาวสุดารัตน์ คำฝ้าย	กรรมการ
21. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
22. นางชาโลมา กองสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
23. นางจิรวรรณ คงเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบายและแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
2. จัดทำเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสนอคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ
3. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน
4. ติดตามผลการดำเนินงานตามเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติและรวมทั้งข้อเสนอแนะในการดำเนินงานและการปรับปรุง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำคณะทราบทุกไตรมาส
5. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกสิ้นปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงแผน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕



(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)

คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

