

# แผนเสริมสร้างความสุข ความผูกพัน

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

## คำนำ

แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติอันมุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม ภายในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคลากร “คนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ” หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งานของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 3/2565

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถบริหารบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

มีนาคม 2565

# 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	56
---	----

# ส่วนที่ 1 บทนำ

## 1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 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 นำไป สู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ Happy Soul (คุณธรรม) การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคม การทำงานเป็นทีม Happy Money (การใช้เงินเป็น) ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว 2) ความสุขของครอบครัว คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นภูมิคุ้มกันกำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคต่าง ๆ และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม คือ Happy Society (สังคมดี) และ Happy Work-life มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร ให้อายอง, 2555, น. 59-60) ปัจจุบันกระแสการสร้างการทำงานอย่างมีความสุขในประเทศไทยได้เริ่มแพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างผลผลิตหรือผลประกอบการที่ยั่งยืน สร้างแรงจูงใจในการทำงานให้แก่บุคลากร โดยให้เขาเหล่านั้นรู้สึก ถึงการมีส่วนร่วมในการทำงาน รู้สึกทำงานแล้วมีความสุข รู้สึกถึงความมั่นคงในงาน การเจริญเติบโตก้าวหน้า กระตือรือร้นที่จะปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมาย สนุกกับงาน รวมถึงมีความสัมพันธ์อันดีกับเพื่อนร่วมงาน และ สภาพแวดล้อมที่ทำงานที่ดีที่เอื้ออำนวยให้เกิดความสุขในการทำงานลดความเครียดและความขัดแย้งใน องค์กร ซึ่งช่วยให้องค์กรเจริญก้าวหน้าและพัฒนาได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล (ปรียา วงศ์อนุตร โรจน์ 2554, จรรยา ดาสา 2552) ทั้งนี้การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น นักบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ก้านทอง บุหระ, 2560)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 ก มุ่งเน้นให้องค์กรประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังคน 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. 2565 ขึ้น โดยอยู่บน พื้นฐานของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยง กับทิศทางการพัฒนาคณะและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2564 - 2568 ตลอดจนมีการนำแผนไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่องชมเชย และสิ่งจูงใจแก่บุคลากร โดยการกล้าเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้เรียน 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. 2565 ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง มหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

#### 1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน



ภาพที่ 2 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข

ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข และความผูกพันคณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วย ขั้นตอนหลัก ๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้

##### ขั้นตอนที่ 1 การวิสัยองค์กร 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 เพื่อสร้างความยุติธรรมแก่ชุมชน
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>• ความร่วมมือ</li><li>• องค์กรภาคเอกชน โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา</li><li>• สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสงขลา</li><li>• ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ</li></ul> ชุมชนเป้าหมาย	<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>- โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา</li> <li>- ศูนย์ข้อมูลชุมชน</li> </ul>	บุคลากรคณะนิติศาสตร์และประชาชนในชุมชนเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> <li>• จัดการบริการวิชาการ</li> <li>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)
<p>O3 บริการวิชาการโดยการถ่ายทอดความรู้ทางกฎหมายและนวัตกรรมทางสังคมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ ในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง</p>	
<p>Kr 3.1 ผลผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายเพื่อส่งเสริมการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคการผลิตและบริการในพื้นที่ภาคใต้ตอนล่าง</p>	<p>Kr 3.1.1 ผลผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอันมุ่งเน้นการพัฒนาสังคมโดยกระบวนการยุติธรรมทางเลือกผ่านศูนย์นิติศาสตร์ชุมชน (ไม่น้อยกว่า 2 โครงการต่อปี)</p> <p>Kr 3.1.2 ผลผลิตโครงการบริการวิชาการที่เกี่ยวข้องกับกฎหมายอันมุ่งเน้นการพัฒนาเศรษฐกิจ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มในภาคการผลิตและบริการผ่านศูนย์นิติศาสตร์ชุมชน (ไม่น้อยกว่า 2 โครงการต่อปี)</p>
<p>Kr 3.2 พัฒนาระบบงานเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการ</p>	<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>	
<b>Kr 4.1 พัฒนาไปสู่การเป็น Digital Faculty ภายในปี 2568</b>	<b>Kr 4.1.1</b> สร้างรูปแบบการบริการออนไลน์ในงานบริการการศึกษา (5 ระบบ)
	<b>Kr 4.1.2</b> จัดการเรียนการสอนโดยเพิ่มหน่วยการเรียนรู้ในระบบ TSU MOOC (ร้อยละ 50 ของรายวิชาทั้งหมด)
	<b>Kr 4.1.3</b> พัฒนาระบบสารสนเทศที่ตอบสนองการให้บริการงานบริการวิชาการ และการวัดการประเมินผลทั้งในรูปแบบการเรียนการสอนในระบบปกติ Pre-degree หรือ Non-Degree (5 ระบบ)
	<b>Kr 4.1.4</b> จัดทำฐานข้อมูลสำหรับการบริหารในส่วนที่เกี่ยวกับ งานด้านแผนงาน การเงิน พัสดุ บุคคลในรูปแบบออนไลน์ เพื่อความสะดวกในการบริหารจัดการ รวมถึงการรวบรวมและประชาสัมพันธ์การเปิดรับข้อเสนองานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อประโยชน์ในการจัดทำข้อเสนอเพื่อรับทุนสนับสนุน (5 ฐานข้อมูล)
<b>เป้าหมาย O4 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน</b>	
<b>Kr 4.2 พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ</b>	<b>Kr 4.2.1</b> พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการสร้างนวัตกรรม (ร้อยละ 100)
	<b>Kr 4.2.2</b> พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะในการเป็นผู้ประกอบการ (ร้อยละ 100)
	<b>Kr 4.2.3</b> พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้สามารถจัดการเรียนการสอนโดยมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติ
	<b>Kr 4.2.4</b> พัฒนาทักษะบุคคลกรเรื่องการจัดทำข้อเสนอแผนงาน ชุดโครงการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อให้ได้รับการสนับสนุนทุนงบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก (ร้อยละ 100)

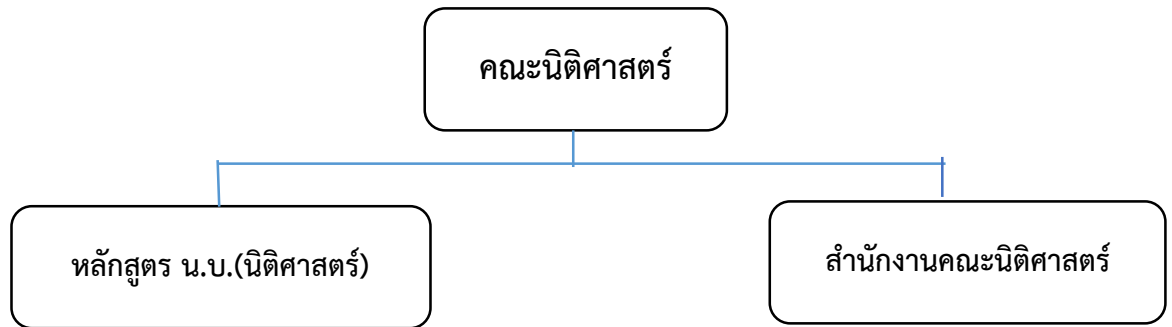
ตารางที่ 2 (ต่อ) แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564 – 2568

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)

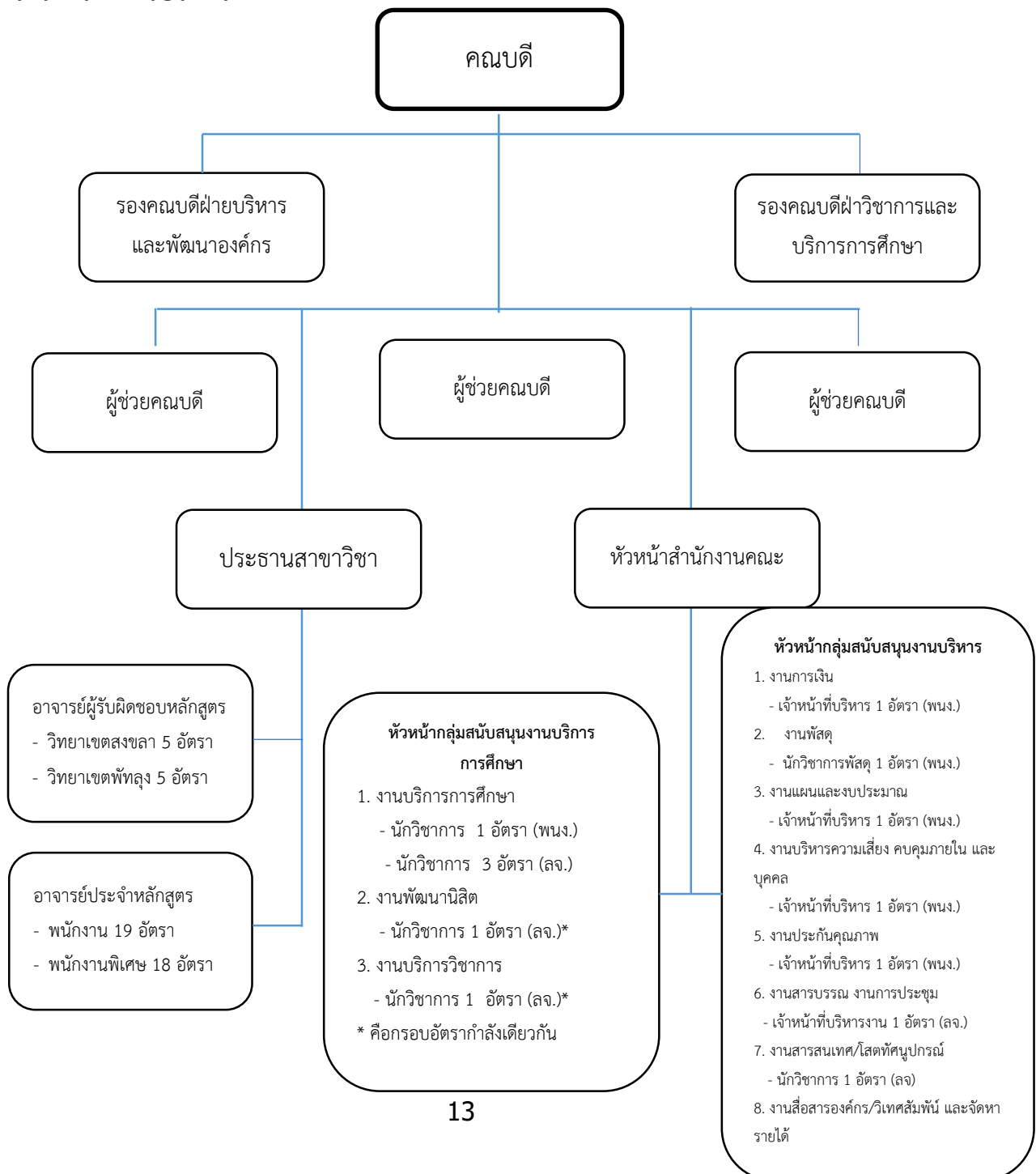
ตารางที่ 3 เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานย้อนหลัง		ค่าเป้าหมาย 2564
	2562	2563	
<b>7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร</b>			
<b>ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน</b>			
7.3ก-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้าน บรรยากาศการทำงาน (LAW31)	ค่าเฉลี่ย 4.50	ค่าเฉลี่ย 4.15	ค่าเฉลี่ย 4.30
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.57	ค่าเฉลี่ย 4.25	ค่าเฉลี่ย 4.30
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 4.33	ค่าเฉลี่ย 3.93	ค่าเฉลี่ย 4.20
<b>ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน</b>			
7.3ก-6 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (LAW32) (นับเฉพาะพนักงาน)	ร้อยละ 97.37	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 96	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
7.3ก-7 ระดับความผูกพันของบุคลากร (LAW33)	ค่าเฉลี่ย 4.54	ค่าเฉลี่ย 4.28	ค่าเฉลี่ย 4.40
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.59	ค่าเฉลี่ย 4.37	ค่าเฉลี่ย 4.40
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 4.42	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.35
7.3ก-8 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรใน ทุกระดับของมหาวิทยาลัย (LAW34)	ร้อยละ 84.40	ร้อยละ 79.32	ร้อยละ 82
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 84.82	ร้อยละ 80.06	ร้อยละ 82
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 83.29	ร้อยละ 77.73	ร้อยละ 82

## 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. มีเครือข่ายนักสร้างสุขทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร อิเล็กทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต
4. มีโอกาสในการเรียนรู้พัฒนากับองค์กรภายนอกและผู้เชี่ยวชาญ

#### อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

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

## สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

คณะนิติศาสตร์ให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นพัฒนาสมรรถนะบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ เพื่อตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะนิติศาสตร์ กรอบอัตรากำลังคนทั้งสิ้น จำนวน 59 อัตรา จำแนกเป็นวิชาการ จำนวน 43 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 72.88 สายสนับสนุน จำนวน 16 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 27.12 โดยมีกรอบอัตราว่างสายวิชาการ จำนวน 7 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 11.86 และอัตราว่างสายสนับสนุน จำนวน 3 อัตรา คิดเป็นร้อยละ 5.08 ซึ่งอยู่ระหว่างกระบวนการสรรหาบุคลากรตามแผน ดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและสายงาน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย			พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย				รวม	ร้อยละ
	เงิน แผ่นดิน	อัตรา ว่าง	รวม	เงิน แผ่นดิน	เงิน รายได้	อัตรา ว่าง	รวม		
สายคณาจารย์	20	5*	25	3	13	2	18	43	72.88
สายสนับสนุน	6		6	1	6	3	10	16	27.12
<b>รวม</b>	<b>26</b>	<b>5</b>	<b>31</b>	<b>3</b>	<b>19</b>	<b>5</b>	<b>28</b>	<b>59</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>44.07</b>	<b>8.47</b>	<b>52.54</b>	<b>6.78</b>	<b>32.20</b>	<b>8.47</b>	<b>47.46</b>	<b>100</b>	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 มกราคม 2565 หมายเหตุ \* ยูนเล็กกรอบอัตราลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเมื่อสามารถบรรจุพนักงานได้

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 50 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 37 คน คิดเป็นร้อยละ 74 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 26 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 25 คน คิดเป็นร้อยละ 50 และเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 22 ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุพอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	พนักงาน มหาวิทยาลัย		พนักงานพิเศษ/ลูกจ้าง มหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	7	9	9	37	74.00
สายสนับสนุน	2	4	3	4	13	26.00
<b>รวม</b>	<b>14</b>	<b>11</b>	<b>12</b>	<b>13</b>	<b>50</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>28.00</b>	<b>22.00</b>	<b>24.00</b>	<b>26.00</b>	<b>100.00</b>	

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 35 คน คิดเป็นร้อยละ 71.43 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 8 คน คิดเป็นร้อยละ 16.33 และปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 12.24 ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	17	6	26	53.06
พนักงานพิเศษ/ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	5	18	-	23	46.94
<b>รวม</b>	<b>8</b>	<b>35</b>	<b>6</b>	<b>49</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>16.33</b>	<b>71.43</b>	<b>12.24</b>	<b>100.00</b>	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 31 คน คิดเป็นร้อยละ 83.78 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 16.22 ดังตารางที่ 8

ตารางที่ 8 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	6	19	51.35
พนักงานพิเศษ	18		18	48.65
<b>รวม</b>	<b>31</b>	<b>6</b>	<b>37</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>83.78</b>	<b>16.22</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี จำนวน 10 คน คิดเป็นร้อยละ 76.92 และปริญญาโท จำนวน 3 คน คิดเป็นร้อยละ 23.08 ดังตารางที่ 9

ตารางที่ 9 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7		7	53.85
<b>รวม</b>	<b>10</b>	<b>3</b>	<b>13</b>	<b>100</b>
<b>ร้อยละ</b>	<b>76.92</b>	<b>23.08</b>	<b>100</b>	

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 32.43 และศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ดังตารางที่ 10

**ตารางที่ 10** สรุปลัทธิกรก้ำล้งจ้ำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	ศ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	11	1	19	51.35
พนักงานพิเศษ	17	1	-	18	48.65
รวม	24	12	1	37	100
ร้อยละ	64.86	32.43	2.70	100	

บุคลากรที่อยู่ระหว่างกระบวนการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41 และอยู่ระหว่างการพิจารณาเข้าสู่ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.70 ดังตารางที่ 11

**ตารางที่ 11** สรุปลัทธิกรก้ำล้งสายคณาจารย์ที่อยู่ระหว่างยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	สายคณาจารย์ทั้งหมด	ยื่นขอ ผศ.	ยื่นขอ รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	19	1	1	2	5.41
พนักงานพิเศษ	18	1	-	1	2.70
รวม	37	2	1	3	8.11
ร้อยละ	100	66.67	33.33	8.11	

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการส่วนใหญ่อยู่ในระดับปฏิบัติการ จำนวน 12 คน คิดเป็นร้อยละ 92.31 และมีตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 7.69 ดังตารางที่ 12

**ตารางที่ 12** สรุปลัทธิกรก้ำล้งสายสนับสนุนจ้ำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	-	7	53.85
รวม	12	1	13	100
ร้อยละ	92.31	7.69	100	

## การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร

บทสรุปผู้บริหารนี้จัดทำจากการสรุปผลการประเมินแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 คณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตามแผน งบประมาณประจำปี พ.ศ. 2564 พบว่า ผลการดำเนินงานไม่บรรลุตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย ของแผน ดังนี้ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับ ร้อยละ 79.32 ระดับความผูกพันของ บุคลากรเฉลี่ย 4.28 และ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ย 4.15 ดังตารางที่ 4

### สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

**ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 4 :** พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :** พัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มีทักษะในการดำเนินงานเพื่อตอบสนอง ยุทธศาสตร์ของคณะ

**ตารางที่ 4** แสดงผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร ในทุกระดับของมหาวิทยาลัย $\geq 85$	ร้อยละ 79.32 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของ บุคลากร $\geq 4.60$	ค่าเฉลี่ย 4.28 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อ ต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน $\geq 4.60$	ค่าเฉลี่ย 4.15 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)

**ผลการวิเคราะห์ความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564**

**ส่วนที่ 1 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคล**

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 ได้ผลดังตารางที่ 13 พบว่า บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีการศึกษา 2563 ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ร้อยละ 68.20 มีพื้นที่ปฏิบัติงาน ประจำวิทยาเขตสงขลา ร้อยละ 79.50 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 54.55 อายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 50 จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 65.90 ระดับ การศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 65.90 มีสถานภาพโสด ร้อยละ 56.80 ไม่มีบุตร ร้อยละ 65.90 ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) ร้อยละ 56.80 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 34.10 เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน ร้อยละ 61.40 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 30,000 บาท

**ตารางที่ 13** จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>1. ปฏิบัติงานในสายงาน</b>		
สายวิชาการ	30	68.20
สายสนับสนุน	14	31.80
รวม	44	100.00
<b>2. พื้นที่ปฏิบัติงาน</b>		
วิทยาเขตสงขลา	35	79.50
วิทยาเขตพัทลุง	9	20.50
รวม	44	100.00
<b>3. ประเภทบุคลากร</b>		
พนักงานมหาวิทยาลัย	24	54.55
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	20	45.45
รวม	44	100.00

ตารางที่ 13 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>4. เพศ</b>		
ชาย	22	50.00
หญิง	22	50.00
รวม	44	100.00
<b>5. อายุ</b>		
23-34 ปี	15	34.10
35-44 ปี	22	50.00
45-54 ปี	6	13.60
55 ปีขึ้นไป	1	2.30
รวม	44	100.00
<b>6. จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา</b>		
ใช่	29	65.90
ไม่ใช่	15	34.10
รวม	44	100.00
<b>7. ระดับการศึกษาสูงสุด</b>		
ปริญญาเอก	6	13.60
ปริญญาโท	29	65.90
ปริญญาตรี	9	20.50
รวม	44	100.00
<b>8. สถานภาพสมรส</b>		
โสด	25	56.80
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	17	38.60
หม้าย	1	2.30
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	1	2.30
รวม	44	100.00

ตารางที่ 13 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
<b>8. จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)</b>		
ไม่มี	29	65.90
มี 1 คน	8	18.20
มี 2 คน	6	13.60
มีตั้งแต่ 3-4 คน	1	2.30
รวม	44	100.00
<b>9. ลักษณะงานที่ทำ</b>		
งานบริหาร	6	13.60
งานด้านการผลิตบัณฑิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ)	25	56.80
งานสำนักงาน	13	29.60
รวม	44	100.00
<b>10. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน</b>		
น้อยกว่า 1 ปี	4	9.10
1-2 ปี	10	22.70
3-5 ปี	5	11.40
6-9 ปี	10	22.70
10 ปีขึ้นไป	15	34.10
รวม	44	100.00
<b>11. ตั้งแต่เริ่มงานจนปัจจุบันมีการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน</b>		
ไม่เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน	16	36.40
1-3 ครั้ง	27	61.40
4-6 ครั้ง	1	2.30
รวม	44	100.00
<b>12. รายได้ต่อเดือน</b>		
10,001 - 20,000 บาท	7	15.90
20,001 - 30,000 บาท	14	31.80
30,001 - 40,000 บาท	9	20.50
40,001 - 50,000 บาท	6	13.60
มากกว่า 50,000 บาท	8	18.20
รวม	44	100.00



## ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงาน ความสุข และ ความผูกพันของบุคลากร

### ผลการวิเคราะห์บรรยากาศในการทำงาน

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 พบว่าบุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) โดยบุคลากรมีความพึงพอใจต่อความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ มากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.89) รองลงมาคือความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา (ค่าเฉลี่ย 4.77) ส่วนสิ่งที่บุคลากรพึงพอใจน้อยที่สุดในภาพรวม คือ การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับค่าจ้างประจำปี (ค่าเฉลี่ย 3.30) อยู่ในระดับปานกลางซึ่งสอดคล้องกันทั้งสายวิชาการ และสับสนับสนุน ดังตารางที่ 14

**ตารางที่ 14** แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

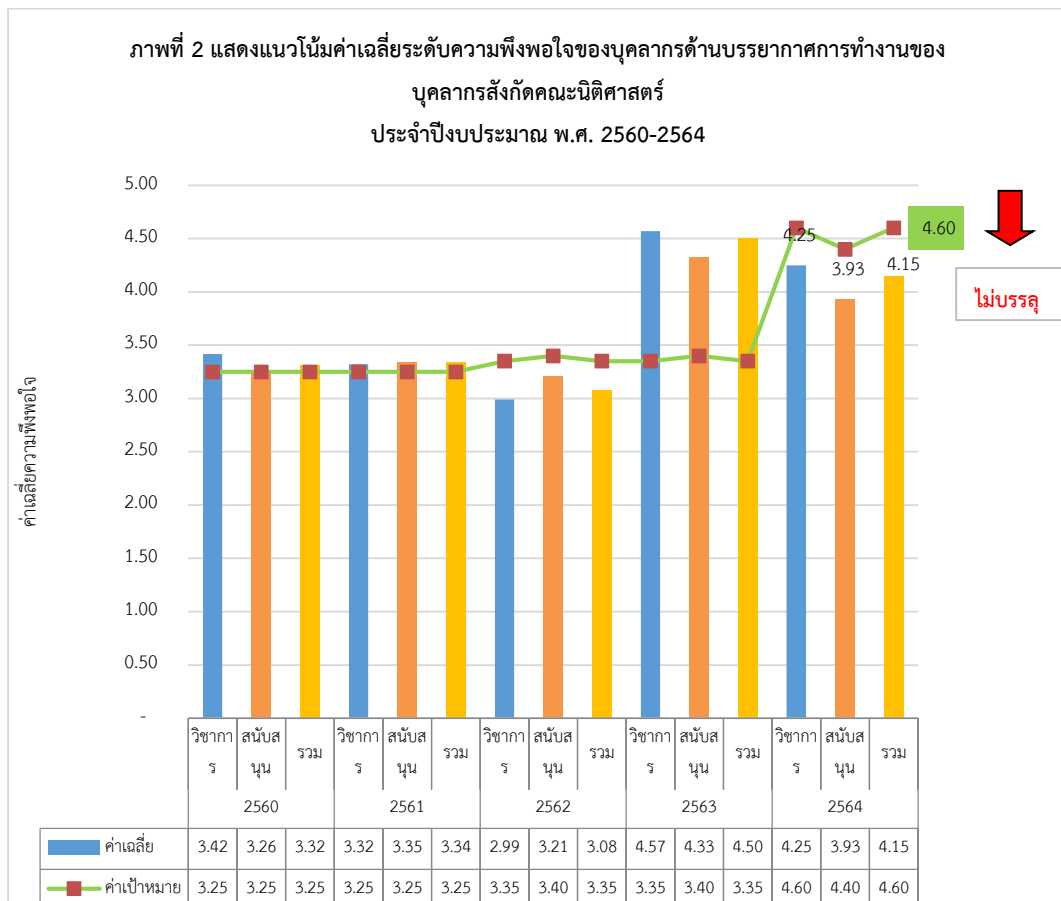
ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศการทำงานของบุคลากร			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	ลำดับ
1. ได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมาย แรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ. แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมาย อื่น ๆ จากองค์กร	3.67	3.57	3.64	16
2. การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับ ค่าจ้างประจำปี	3.43	3.00	3.30	18
3. ความถูกต้องของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ	4.83	4.64	4.77	2
4. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ	4.93	4.79	4.89	1
5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่ากับความเสี่ยงที่ เกิดจากการทำงาน	4.03	3.93	4.00	12

ตารางที่ 14 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ประจำปี  
งบประมาณ พ.ศ. 2564

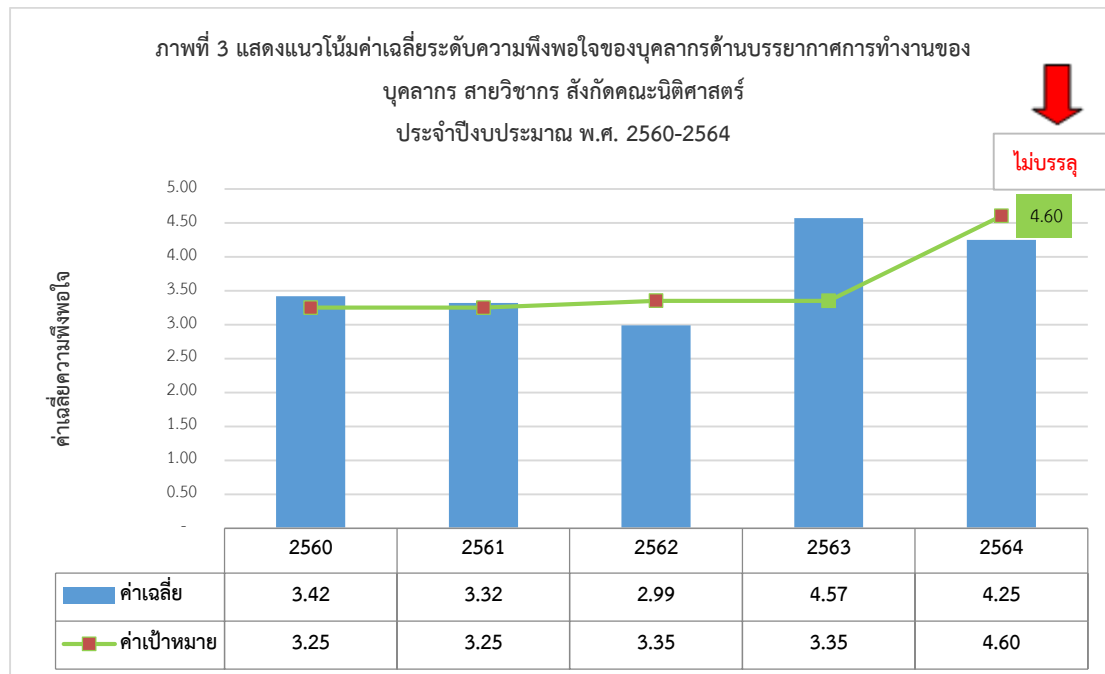
ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศการทำงานของ			
	บุคลากร			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	ลำดับ
6. ได้รับการดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร	3.87	3.64	3.80	14
7. สภาพแวดล้อมโดยรวม	4.13	3.86	4.05	11
8. การทำงานเป็นทีม	4.50	4.21	4.41	4
9. การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงาน ระหว่างกันและกัน	4.43	4.07	4.31	5
10. ความปลอดภัยในองค์กร	4.27	4.07	4.20	9
11. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้	3.93	3.43	3.77	15
12. งานมีความท้าทาย	4.47	3.71	4.22	8
13. งานมีความมั่นคง	3.40	3.07	3.30	18
14. ความก้าวหน้า	3.67	2.93	3.43	17
15. ความสัมพันธ์ที่ดีกับเพื่อนร่วมงาน	4.30	4.14	4.25	7
16. มีผู้บังคับบัญชา/หัวหน้างานที่ดี สุจริต และ เที่ยงธรรม เป็นกันเองฯลฯ	4.67	4.14	4.50	3
17. ได้รับการยอมรับและการสนับสนุนจาก ผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.27	4.07	4.20	9
18. ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	4.47	3.93	4.30	6
19. มีส่วนร่วมในการบริหารงานหรือแสดงความ ความคิดเห็นเสนอแนะในการปฏิบัติงาน	4.23	3.79	4.09	10
20. พึงพอใจกับค่าตอบแทนที่องค์กรจัดให้	4.00	3.64	3.89	13
21. โดยรวมแล้วทำงานอย่างมีความสุข	4.37	3.86	4.20	9
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.25</b>	<b>3.93</b>	<b>4.15</b>	

## ผลการดำเนินงานด้านบรรยากาศในการทำงาน

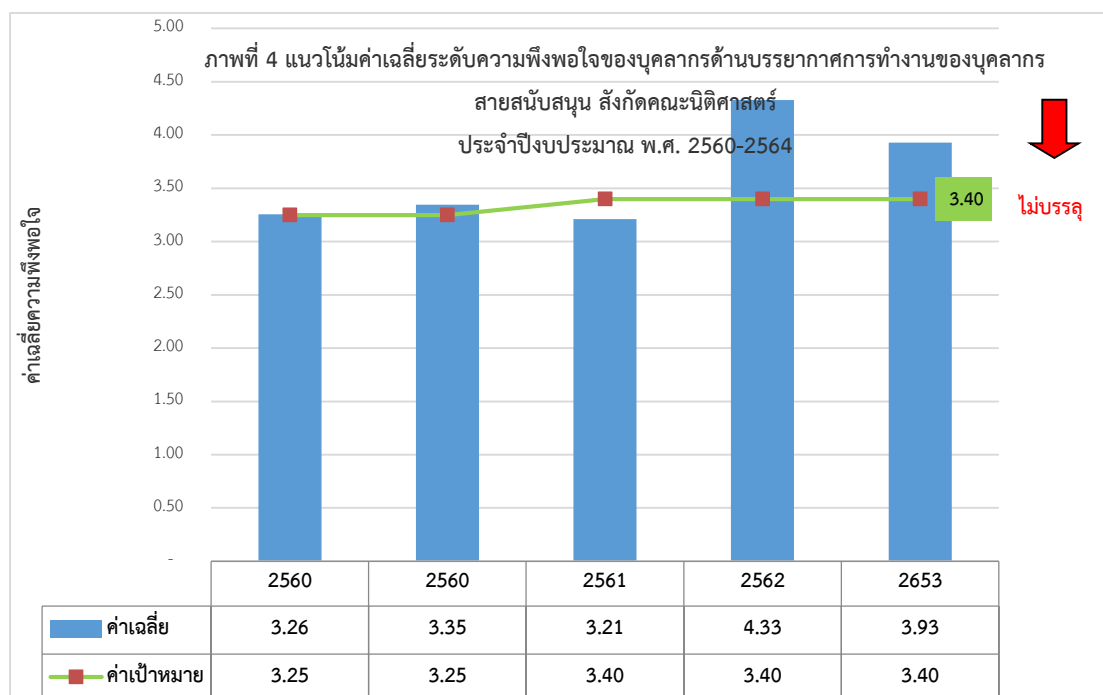
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.60) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ มีระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 3.32 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 256 เป็น 3.34 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 2561 และลดลงเป็น 3.08 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 2562 โดยเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2563 เป็น 4.50 ในระดับมาก และลดลงเป็น 4.15 ในระดับมาก ในปีงบประมาณ 2564 โดยบุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.25 สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 3.93 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะจะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำการจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2565 ต่อไป ดังภาพที่ 2



ในปีงบประมาณ พ.ศ.2564 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.60) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการด้านบรรยากาศในการทำงาน มีแนวโน้มลดลงในช่วง 3 ปีแรก จาก 3.42 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 2560 เป็น 3.32 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 2561 และ 2.99 ในระดับปานกลาง ในปีงบประมาณ 2562 โดยเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2563 เป็น 4.57 ในระดับมากที่สุด และลดลงเป็น 4.25 ในระดับมาก ในปีงบประมาณ 2564 ทั้งนี้เนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะจะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำกรจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคล ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ต่อไป ดังภาพที่ 3



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีระดับความพึงพอใจด้านบรรยากาศในการทำงานในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.40) ทั้งนี้ เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ 2561 (ค่าเฉลี่ย 3.35) ในระดับปานกลาง มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีงบประมาณ 2560 (ค่าเฉลี่ย 3.26) ในระดับปานกลาง และลดลงในปีงบประมาณ 2562 (ค่าเฉลี่ย 3.21) ในระดับปานกลาง โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2563 ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.33) และลดลงในปีงบประมาณ 2564 ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะจะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำกรจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับรูปแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2564 ต่อไป ดังภาพที่ 4



## ผลการวิเคราะห์ความสุขของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2563 ได้ผลดังตารางที่ 15 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความสุขมาก (ร้อยละ 79.32) โดยบุคลากรสายวิชาการมีความสุขมากกว่าบุคลากรสายสนับสนุน (ร้อยละ 80.60 และ 77.73 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรความสุข ถึงมีความสุขมาก (ร้อยละ 68.55 – 87.05) บุคลากรมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 87.05) อันดับที่สองคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 82.92 ) อันดับที่สาม คือ ด้านน้ำใจดี (ร้อยละ 82.67) อันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (ร้อยละ 68.55)

เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขมาก (ร้อยละ 80.60) โดยบุคลากรสายวิชาการที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตสงขลามีความสุขมากกว่าวิทยาเขตพัทลุง (ร้อยละ 81.53 และร้อยละ 75.22 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 87.05) อันดับสองคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 84.96 ) อันดับสามคือ ด้านน้ำใจดี (ร้อยละ 82.67) และอันดับสุดท้าย คือ สุขภาพกายดี (ร้อยละ 66.67) ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขมาก (ร้อยละ 77.73) โดยบุคลากรสายสนับสนุนที่ปฏิบัติงานในวิทยาเขตพัทลุงมีความสุขมากกว่าวิทยาเขตสงขลา (ร้อยละ 78.79 และร้อยละ 77.56 ตามลำดับ) เมื่อพิจารณาเป็นรายมิติ พบว่า บุคลากรสายสนับสนุนมีความสุขด้านใฝ่รู้ดีเป็นอันดับหนึ่ง (ร้อยละ 85.71) อันดับสองคือ ด้านจิตวิญญาณดี (ร้อยละ 83.43 ) อันดับสามคือ ด้านการงานดี (ร้อยละ 78.58) และอันดับสุดท้ายคือ ด้านสุขภาพการเงินดี (ร้อยละ 68.21)

ตารางที่ 15 ระดับความสุขของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

### เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข

ประเภทบุคลากร	ความสุขของบุคลากร 9 มิติ										เฉลี่ย	ระดับ
	X <sub>1</sub>	X <sub>2</sub>	X <sub>3</sub>	X <sub>4</sub>	X <sub>5</sub>	X <sub>6</sub>	X <sub>7</sub>	X <sub>8</sub>	X <sub>9</sub>			
สายวิชาการ	66.67	70.40	82.67	82.00	76.44	78.56	87.67	76.17	84.96	80.60	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตสงขลา	69.74	72.70	84.52	82.78	79.13	79.86	87.83	77.17	86.05	81.53	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตพัทลุง	56.57	62.86	76.57	79.43	67.62	74.29	87.14	72.86	81.37	75.22	มีความสุขมาก	
สายสนับสนุน	72.57	75.14	81.14	83.43	77.14	77.38	85.71	68.21	78.57	77.73	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตสงขลา	74.67	75.67	80.67	84.00	77.22	76.39	86.67	68.33	77.68	77.56	มีความสุขมาก	
- วิทยาเขตพัทลุง	60.00	72.00	84.00	80.00	76.67	83.33	80.00	67.50	83.91	78.79	มีความสุขมาก	
รวม	68.55	71.91	82.18	82.45	76.67	78.18	87.05	73.64	82.92	79.32	มีความสุขมาก	
อันดับ	9	8	4	3	6	5	1	7	2			

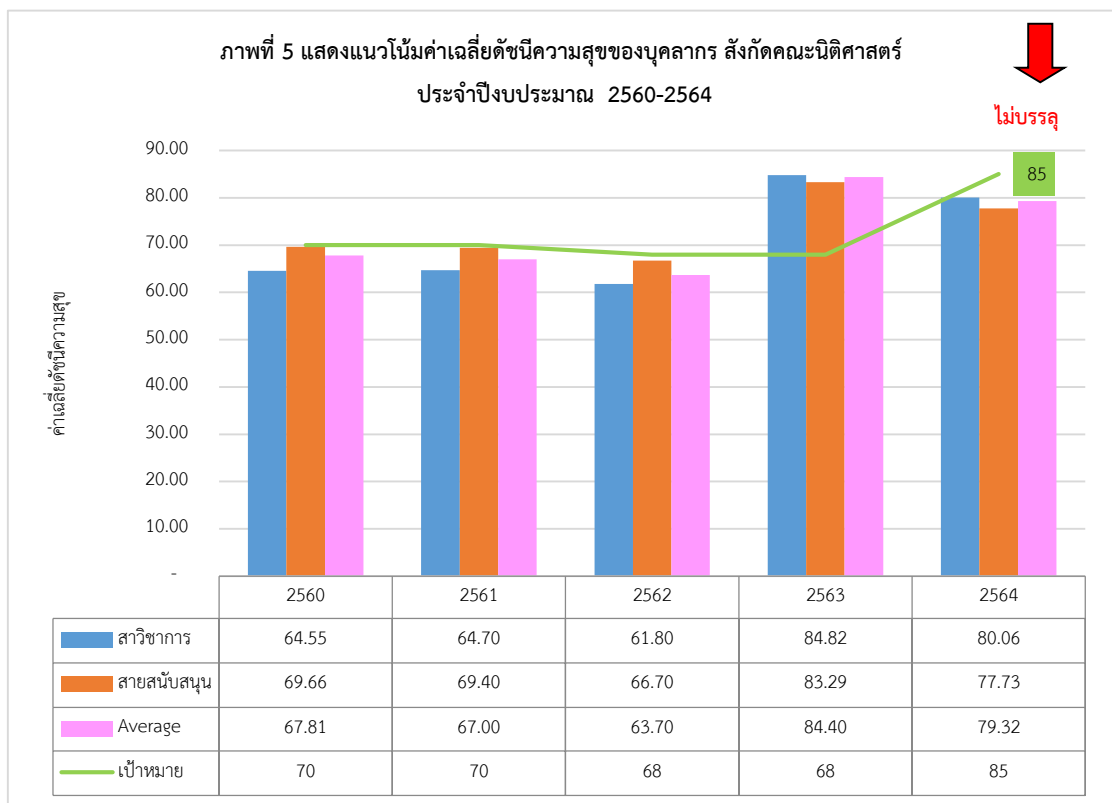
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00-24.99 Very Unhappy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุขเลย" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาส่งเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00-49.99 Unhappy สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "ไม่มีความสุข" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาส่งเสริมความสุขอย่างจริงจัง

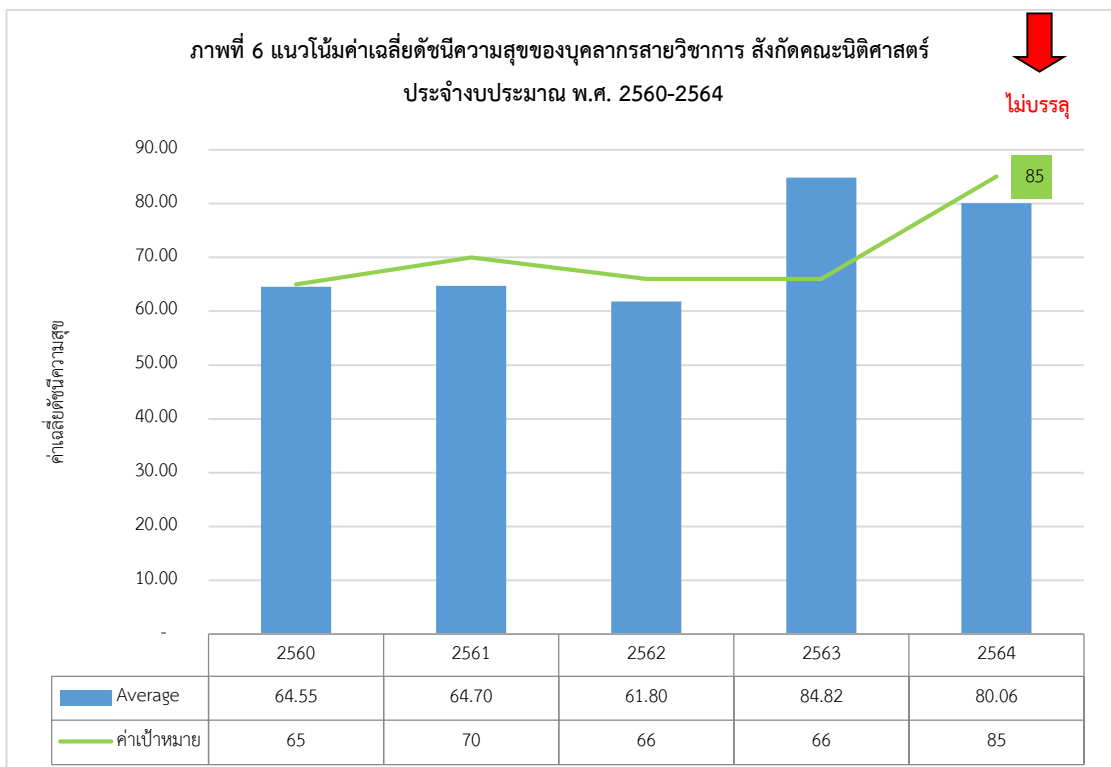
คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 happy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุข" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

## ผลการดำเนินงานด้านเสริมสร้างความสุขของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีความสุขอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 79.32) แต่ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 85) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า คณะนิติศาสตร์มีแนวโน้มไม่คงที่ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขลดลงอย่างต่อเนื่อง จากร้อยละ 67.81 ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 67 ในปีการศึกษา 2560 และในปีการศึกษา 2561 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 63.7 โดยมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 เป็นร้อยละ 84.40 และลดลงเป็น ร้อยละ 79.32 ในปีการศึกษา 2563 โดยบุคลากรสายวิชาการมีดัชนีความสุข ร้อยละ 80.06 (มีความสุขมาก) สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ซึ่งมีดัชนีความสุขร้อยละ 77.73 (มีความสุขมาก) ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะจะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2564 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังตารางที่ 5

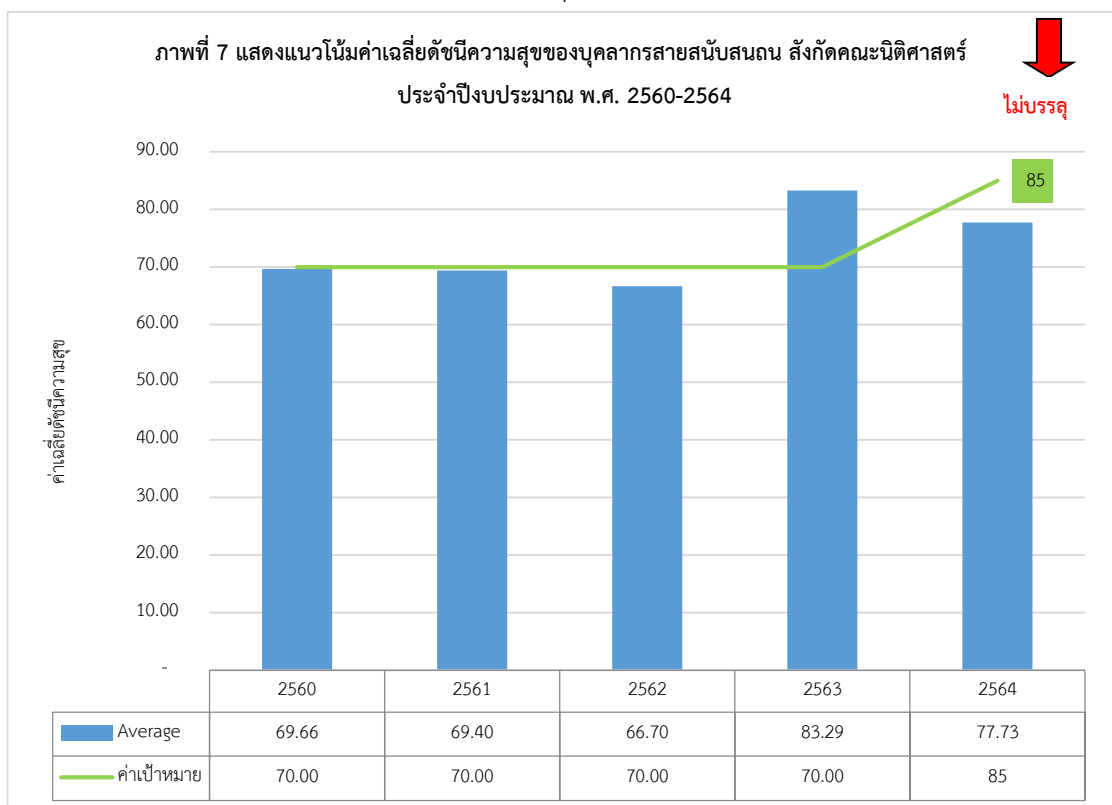


ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 บุคลากรสายวิชาการสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีความสุขอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 80.06) แต่ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 85) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขเพิ่มจากร้อยละ 64.55 ในปีงบประมาณ 2560 เป็น ร้อยละ 64.70 ในปีงบประมาณ 2561 ลดลงเป็น ร้อยละ 61.80 ในปีงบประมาณ 2562 เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็นร้อยละ 84.82 ในปีงบประมาณ 2563 และลดลงเป็นร้อยละ 80.06 ในปีงบประมาณ 2564 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะจะดำเนินการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ 2565 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสมเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังภาพที่ 6





ในปีการศึกษา 2563 บุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะนิติศาสตร์ มีความสุขอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 77.73) แต่ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 85) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องใน 5 ปี จากร้อยละ 69.68 ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 69.40 ในปีการศึกษา 2560 และร้อยละ 66.70 ในปีการศึกษา 2561 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 เป็น 83.29 และลดเป็นร้อยละ 77.73 ในปีการศึกษา 2563 ทั้งนี้อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 โดยคณะกรรมการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2564 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังภาพที่ 7



## ผลการวิเคราะห์ด้านความผูกพันของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ได้ผลดังตารางที่ 16 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก ( $\mu = 4.20$ , C.V. = 15.35%) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.28$ , C.V. = 14.92%) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ( $\mu = 4.28$ , C.V. = 16.11 %) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.04$ , C.V. = 20.61% ตามลำดับ)

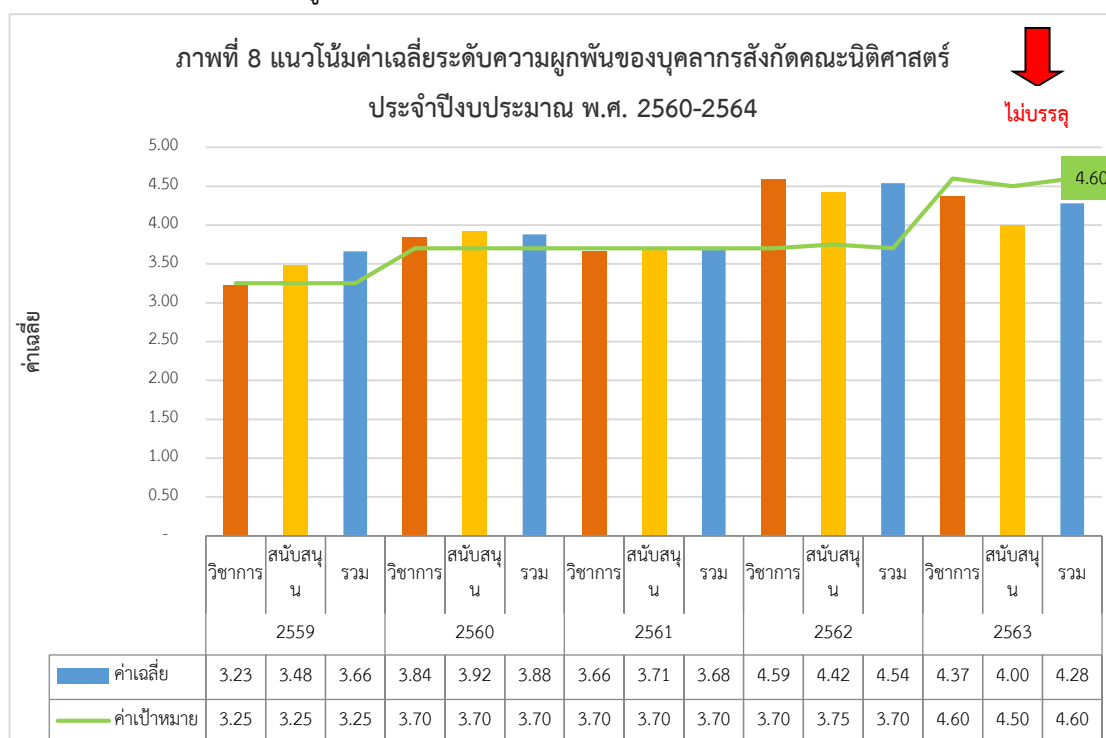
เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ( $\mu = 4.41$ , C.V. = 14.12 %) รองลงมาคือ มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.38$ , C.V. = 13.37 %) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.23$ , C.V. = 16.05 %ตามลำดับ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ( $\mu = 4.07$ , C.V. = 15.28 %) รองลงมาคือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด ( $\mu = 4.00$ , C.V.= 14.12 %) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) ( $\mu = 4.23$ , C.V. = 16.05 %)

ตารางที่ 16 ระดับความผูกพันของบุคลากร

มิติความผูกพัน	$\mu$	C.V.	ระดับ	อันดับ
<b>พูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY)</b>	<b>4.28</b>	<b>16.11</b>	<b>มาก</b>	<b>2</b>
สายวิชาการ	4.41	14.13	มาก	
สายสนับสนุน	4.00	19.06	มาก	
<b>ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY)</b>	<b>4.04</b>	<b>20.61</b>	<b>มาก</b>	<b>3</b>
สายวิชาการ	4.23	16.05	มาก	
สายสนับสนุน	3.62	27.47	มาก	
<b>ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE)</b>	<b>4.28</b>	<b>14.92</b>	<b>มาก</b>	<b>1</b>
สายวิชาการ	4.38	13.37	มาก	
สายสนับสนุน	4.07	15.28	มาก	
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.20</b>	<b>15.35</b>	<b>มาก</b>	
<b>สายวิชาการ</b>	<b>4.34</b>	<b>18.77</b>	<b>มาก</b>	
<b>สายสนับสนุน</b>	<b>3.90</b>	<b>18.51</b>	<b>มาก</b>	

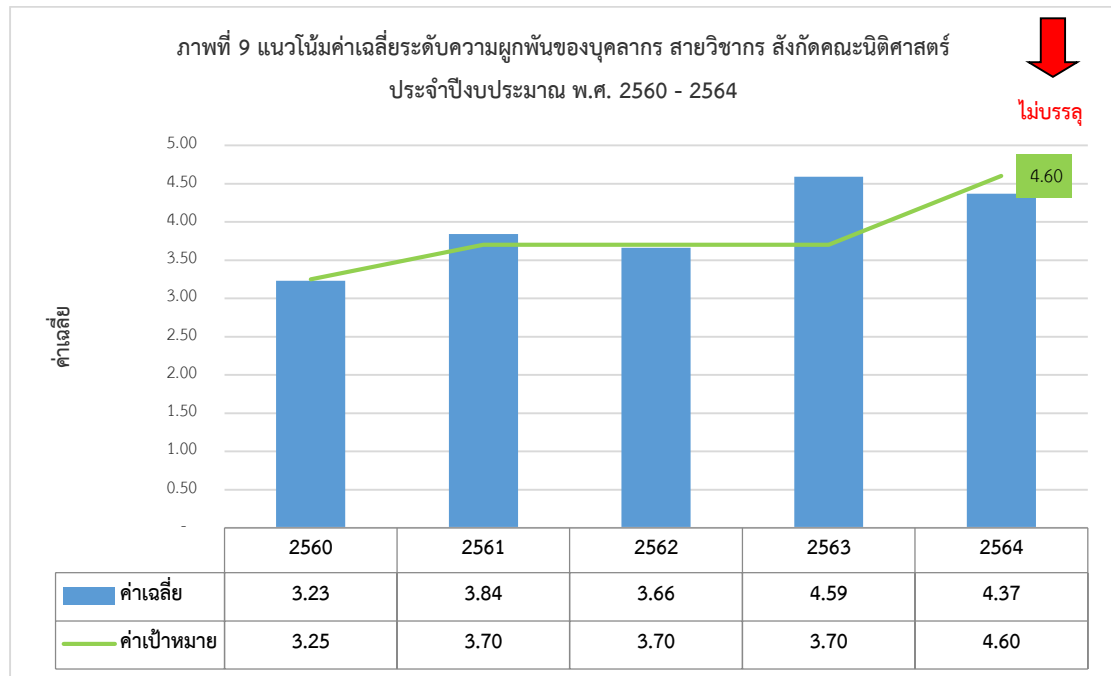
### ผลการดำเนินงานด้านการส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระดับความผูกพันของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 4.28 ไม่บรรลุเป้าหมาย (4.60) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีระดับความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มไม่คงที่ โดยเพิ่มจาก 3.66 ในปีงบประมาณ 2560 เป็น 3.88 ในปีงบประมาณ 2561 ลดลงเป็น 3.68 ในปีงบประมาณ 2562 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็น 4.54 ในปีงบประมาณ 2563 และลดลงในปีงบประมาณ 2564 เป็น 4.28 ทั้งนี้ คณะนิติศาสตร์จะนำผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ 2565 รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูปที่ 8

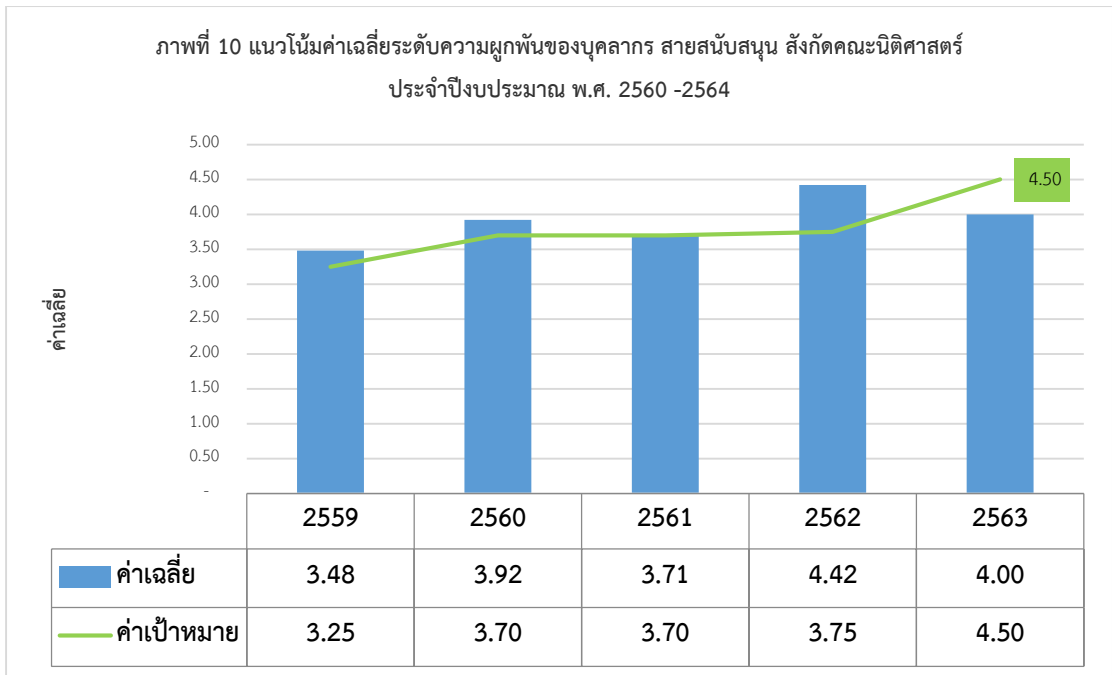


ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระดับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 4.37 ไม่บรรลุเป้าหมาย (4.60) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ 2561 (3.84) มีค่าเฉลี่ยเพิ่มจากปีงบประมาณ 2560 (3.23) ลดลงในปีงบประมาณ 2562 (3.66) เพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2563 (4.59) และลดลงในปีงบประมาณ 2564 (4.37) ทั้งนี้ คณะนิติศาสตร์จะนำผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ 2565 รวมถึงการปรับปรุง

กระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป



ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะนิติศาสตร์ ค่าเฉลี่ย 4.00 ไม่บรรลุเป้าหมาย (4.50) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีงบประมาณ 2561 (3.92) แนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2559 (3.48) ในปีงบประมาณ 2562 มีแนวโน้มลดลง (3.71) มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีงบประมาณ 2563 (4.42) และลดลงในปีงบประมาณ 2564 (4.00) ทั้งนี้ คณะนิติศาสตร์จะนำผลวิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2563 รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังภาพที่ 10



**ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรกับความผูกพันของบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ผลดังตารางที่ 17 พบว่า ความผูกพันโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับปัจจัยสนับสนุนจากองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.627-0.743 โดยมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก

**ตารางที่ 17 ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความผูกพันกับปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร**

ปัจจัยการสนับสนุนจากองค์กร	ค่าความผูกพัน /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	Y <sub>1</sub> (SAY)	Y <sub>2</sub> (STAY)	Y <sub>3</sub> (STRIV)	Y :ENGA
X <sub>1</sub> ความมั่นคงในการทำงาน	0.626**	0.686**	0.558**	0.703**
X <sub>2</sub> ทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	0.707**	0.474**	0.517**	0.627**
X <sub>3</sub> ผู้บังคับบัญชาที่ดี	0.671**	0.604**	0.390**	0.628**
X <sub>4</sub> การได้รับการพัฒนาความรู้ ความสามารถ	0.680**	0.650**	0.505**	0.689**
X <sub>5</sub> การได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	0.697**	0.668**	0.628**	0.743**
X <sub>6</sub> ค่าตอบแทนที่ดี/ทั่วถึง	0.693**	0.558**	0.528**	0.662**
X <sub>7</sub> สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง	0.683**	0.620**	0.612**	0.713**
X <sub>8</sub> การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.675**	0.701**	0.635**	0.714**
X: FACT	0.744**	0.706**	0.525**	0.792**

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 18 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $X_8$ ) รองลงมาคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง ( $X_7$ ) ความมั่นคงในการทำงาน ( $X_1$ ) และมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ( $X_3$ ) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = 1.230 + 0.173X_1 + 0.190X_3 + 0.118X_7 + 0.269X_8$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.890 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 79.20 ( $R^2 = 0.792$ ) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.309

ตารางที่ 18 ผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
$X_1$ ความมั่นคงในการทำงาน	0.173	0.059	0.304	2.934	0.703**	3
$X_3$ ผู้บังคับบัญชาที่ดี	0.190	0.078	0.224	2.417	0.628**	4
$X_7$ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง	0.118	0.060	0.213	1.956	0.713**	2
$X_8$ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.269	0.067	0.380	4.002	0.714**	1
ค่าคงที่	1.230	.294		4.188		

R = 0.890<sup>d</sup>,  $R^2 = 0.792$ ,  $R^2_{adj} = 0.770$ , SEE = 0.309, F = 37.051\*\*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 19 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 4 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี ( $X_1$ ) รองลงมาคือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ( $X_8$ ) มีผู้บังคับบัญชาที่ดี ( $X_3$ ) และความมั่นคงในการทำงาน ( $X_1$ ) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = 0.800 + 0.246X_1 + 0.263X_2 + 0.170X_3 + 0.209X_8$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.862 และตัวแปรทั้ง 4 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 71.80 ( $R^2 = 0.718$ ) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.366

ตารางที่ 19 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>1</sub> ความมั่นคงในการทำงาน	0.246	0.082	0.261	3.011	0.626**	4
X <sub>2</sub> ทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	0.263	0.091	0.302	2.881	0.707**	1
X <sub>3</sub> ผู้บังคับบัญชาที่ดี	0.170	0.059	0.279	2.855	0.671**	3
X <sub>8</sub> การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.209	0.080	0.276	2.630	0.675**	2
ค่าคงที่	0.800	0.356		2.247		

R = 0.862<sup>d</sup>, R<sup>2</sup> = 0.744, R<sup>2</sup>adj = 0.718, SEE = 0.366, F = 28.315\*\*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 20 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำรงอยู่ (STAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 3 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน (X<sub>8</sub>) รองลงมา คือ ความมั่นคงในการทำงาน (X<sub>1</sub>) และผู้บังคับบัญชาที่ดี (X<sub>3</sub>) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = 0.311 + 0.318X_1 + 0.320X_3 + 0.303X_8$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.840 และตัวแปรทั้ง 3 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 70.60 (R<sup>2</sup> = 0.406) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.468

ตารางที่ 20 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการดำรงอยู่ (STAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อการดำรงอยู่	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>1</sub> ความมั่นคงในการทำงาน	0.318	0.073	0.433	4.387	0.686**	2
X <sub>3</sub> ผู้บังคับบัญชาที่ดี	0.320	0.111	0.293	2.878	0.604**	3
X <sub>8</sub> การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.303	0.102	0.331	2.976	0.701**	1
ค่าคงที่	0.311	.444		0.702		

R = 0.840<sup>c</sup>, R<sup>2</sup> = 0.706, R<sup>2</sup>adj = 0.684, SEE = 0.468, F = 32.011\*\*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 21 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน

(X<sub>8</sub>) รองลงมาคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตี/ทั่วถึง (X<sub>7</sub>) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = 2.182 + 0.219X_7 + 0.311X_8$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.724 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 52.50 (R<sup>2</sup> = 0.525) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.451636

ตารางที่ 21 แสดงผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลต่อความทุ่มเท เพื่อองค์กร	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>7</sub> สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ตี/ทั่วถึง	0.219	0.068	0.398	3.236	0.612**	2
X <sub>8</sub> การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	0.311	0.086	0.443	3.601	0.635**	1
ค่าคงที่	2.182	0.328		6.657		
R = 0.724 <sup>b</sup> , R <sup>2</sup> = 0.525, R <sup>2</sup> adj = 0.501, SEE = 0.451, F = 5.595**						

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05



**ผลการวิเคราะห์ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากร  
ในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ**

ผลการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ผลดังตารางที่ 22 พบว่า ความสุขโดยรวม (Y) มีความสัมพันธ์กับความผูกพันต่อองค์กรทุกด้านอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01 มีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ตั้งแต่ 0.706-0.767 โดยมีระดับความสัมพันธ์เป็นไปในทิศทางบวก แต่สุขภาพกายดีไม่มีความสัมพันธ์ต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร

**ตารางที่ 22** ระดับความสัมพันธ์ระหว่างความสุขกับความผูกพันของบุคลากร

ความสุขของบุคลากร 9 มิติ	ค่าความผูกพัน /ค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์			
	Y <sub>1</sub> (SAY)	Y <sub>2</sub> (STAY)	Y <sub>3</sub> (STRIV)	Y : ENGA
X <sub>1</sub> สุขภาพกายดี	0.068	0.119	0.137	0.121
X <sub>2</sub> ผ่อนคลายดี	0.431**	0.469**	0.481**	0.514**
X <sub>3</sub> น้ำใจดี	0.473**	0.452**	0.429**	0.505**
X <sub>4</sub> จิตวิญญานดี	0.735**	0.662**	0.664**	0.766**
X <sub>5</sub> ครอบครัวดี	0.338*	0.342*	0.332**	0.377*
X <sub>6</sub> สังคมดี	0.565**	0.579**	0.630**	0.659**
X <sub>7</sub> ใฝ่รู้ดี	0.555**	0.407**	0.514**	0.543**
X <sub>8</sub> สุขภาพการเงินดี	0.303*	0.344*	0.381*	0.382**
X <sub>9</sub> การงานดี	0.803**	0.778**	0.677**	0.854**
ความสุขโดยรวม	0.767**	0.742**	0.706**	0.826**
X: FACT	0.757**	0.649**	0.545**	0.809**

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 23 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X<sub>9</sub>) รองลงมาคือ จิตวิญญานดี (X<sub>7</sub>) ความมั่นคงในการทำงาน (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = -0.224 + 0.411X_4 + 0.658X_9$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.899 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 80.90 (R<sup>2</sup> = 0.809) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.288

ตารางที่ 23 แสดงผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อ ความผูกพัน	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>4</sub> จิตวิญญาณดี	0.411	0.099	0.369	4.132	0.766**	2
X <sub>9</sub> การงานดี	0.658	0.095	0.616	6.898	0.854**	1
ค่าคงที่	-0.224	.342		-0.653		

R = 0.899<sup>b</sup>, R<sup>2</sup> = 0.809, R<sup>2</sup>adj = 0.800, SEE = 0.288, F = 86.853\*\*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 24 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X<sub>9</sub>) รองลงมาคือ จิตวิญญาณดี (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = -0.285 + 0.408X_4 + 0.695X_9$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.870 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 75.70 (R<sup>2</sup> = 0.757) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.348

ตารางที่ 24 ผลการสร้างสมการการถดถอยเพื่อทำนายการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลการ พูดถึงองค์กรในทางที่ดี	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>4</sub> จิตวิญญาณดี	0.408	0.120	0.343	3.401	0.735**	2
X <sub>9</sub> การงานดี	0.695	0.115	0.608	6.038	0.803**	1
ค่าคงที่	-0.285	0.413		-0.690		

R = 0.870<sup>b</sup>, R<sup>2</sup> = 0.757, R<sup>2</sup>adj = 0.745, SEE = 0.348, F = 63.808\*\*

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 25 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อการดำรงอยู่ (STAY) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.01 จำนวน 2 ตัวแปร โดยเรียงลำดับความสำคัญจากมากที่สุด คือ การงานดี (X<sub>9</sub>) รองลงมาคือ จิตวิญญาณดี (X<sub>4</sub>) ตามลำดับ สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = -0.285 + 0.395X_9 + 0.829X_4$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์ (R) เท่ากับ 0.805 และตัวแปรทั้ง 2 ตัว สามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 64.90 (R<sup>2</sup> = 0.649) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์ เท่ากับ 0.505

ตารางที่ 25 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายการดำรงอยู่ (STAY) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการ พูดถึงองค์กรในทางที่ดี	B	Std.Error	Beta	t	R	อันดับ
X <sub>4</sub> จิตวิญญาณดี	0.395	0.174	0.275	2.269	0.662**	2
X <sub>9</sub> การงานดี	0.829	0.167	0.600	4.957	0.778**	1
ค่าคงที่	-0.285	0.413		-0.690		
R = 0.805b, R <sup>2</sup> = 0.649, R <sup>2</sup> adj = 0.632, SEE = 0.505, F = 37.870**						

\*\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.01

จากการวิเคราะห์การถดถอยพหุคูณและการเลือกตัวแปรโดยวิธี Stepwise ได้ผลดังตารางที่ 26 พบว่า ตัวแปรอิสระที่มีผลต่อความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) อย่างมีนัยสำคัญทางสถิติที่ ระดับ 0.05 คือ สุขภาพกายดี (X<sub>1</sub>) สำหรับตัวแปรดังกล่าวนำมาสร้างสมการพยากรณ์ได้ ดังนี้  $\hat{Y} = 2.182 - 0.224X_1$  โดยมีค่าสัมประสิทธิ์สหสัมพันธ์พหุคูณ (R) เท่ากับ 0.738 และสามารถอธิบายความผูกพันต่อองค์กรโดยภาพรวมของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ได้ร้อยละ 54.50 (R<sup>2</sup> = 0.523) มีค่าความคลาดเคลื่อนจากการพยากรณ์เท่ากับ 0.441

ตารางที่ 26 ผลการสร้างสมการการถดถอย เพื่อทำนายทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) ในภาพรวม

ตัวแปรปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความทุ่มเท เพื่อองค์กร	B	Std.Error	Beta	t	R
X <sub>1</sub> สุขภาพกายดี	-0.224	0.110	-0.242	-2.039	0.137
ค่าคงที่	2.182	0.328		6.657	
R = 0.738 <sup>b</sup> , R <sup>2</sup> = 0.545, R <sup>2</sup> adj = 0.523, SEE = 0.441, F = 24.56*					

\* มีนัยสำคัญทางสถิติที่ระดับ 0.05

#### แนวทางในการสร้างเสริมความสุขและความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์

1. จากผลการศึกษาพบว่า ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อความผูกพันในภาพรวมมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง ความมั่นคงในการทำงาน และมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ตามลำดับ ดังนั้นผู้บริหาร และงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรพัฒนาความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

1.1 การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน ผู้บริหารและหัวหน้างานควรส่งเสริมให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน โดยการกำหนดเป้าหมายร่วมกัน ให้บุคลากรในองค์กรมีความเข้าใจในบทบาทของตนเองและของผู้อื่น มีส่วนร่วมในการตัดสินใจผ่านชุดคณะกรรมการที่มอบหมายเพื่อ

ขับเคลื่อนการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร และการติดต่อสื่อสารทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการเพื่อเปิดโอกาสบุคลากรสื่อสารได้อย่างอิสระได้แสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ให้คำปรึกษา ให้ทางเลือกเพื่อให้การทำงานบรรลุเป้าหมายและบุคลากรมีความสุขในการทำงานร่วมกัน

**1.2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง** ผู้บริหารและฝ่ายบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ควรจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์เพิ่มเติมให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เช่น ประกันสุขภาพกลุ่ม สิทธิการยืมเงินสำรองจ่ายเพื่อเดินทางไปปฏิบัติหน้าที่นอกพื้นที่ หรือค่าใช้จ่ายในการฝึกอบรม เป็นต้น

**1.3 ความมั่นคงในการทำงาน** ผู้บริหารและงานพัฒนาทรัพยากรบุคคล ควรกำหนดความก้าวหน้าในสายอาชีพที่มีความสอดคล้องกับความรู้และความต้องการของบุคลากรแต่ละคน และมีการมอบหมายงานที่สำคัญ ตลอดจนส่งเสริมให้มีการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้นตามเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ องค์กรจึงต้องพร้อมให้ข้อเสนอแนะหรือช่วยออกแบบความก้าวหน้าทางอาชีพของบุคลากร

**1.4 ผู้บังคับบัญชาที่ดี** ผู้บริหารควรเน้นการบริหารงานแบบเน้นการมีส่วนร่วม

2. จากการศึกษา พบว่า ความสุขของบุคลากรที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรในภาพรวมคือ การงานดี และจิตวิญญาณดี ตามลำดับ โดยหากองค์กรต้องการให้บุคลากรทุ่มเทเพื่อองค์กรต้องทำให้บุคลากรมีสุขภาพกายดี ผู้บริหาร และคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพันของบุคลากร ควรพัฒนาความสุขและความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากรตามความจำเป็นเร่งด่วน ดังนี้

**2.1 การงานดี** ผู้บริหารและงานบริหารทรัพยากรบุคคล ต้องออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนข้อจำกัดเพื่อรองรับการทำงานให้สะดวกที่สุด ซึ่งจะต้องปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลงให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และบุคลากรแต่ละคน รวมถึงพฤติกรรมการทำงานของคนรุ่นใหม่ 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

2.2 **จิตวิญญาณที่ดี** ผู้บริหารและคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน สร้างบรรยากาศการทำงานให้บุคลากรเห็นคุณค่าของตนเอง ยึดมั่นในค่านิยมการทำงานร่วมกัน และค่านิยมขององค์กร

2.3 **สุขภาพกายที่ดี** ผู้บริหารและคณะทำงานเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน ส่งเสริมให้บุคลากรมีสุขภาพกายที่ดี โดยกำหนดกิจกรรมที่เสริมสร้างสุขภาพกาย เช่น จัดสถานที่และอุปกรณ์สำหรับออกกำลังกายของบุคลากร การส่งเสริมด้านโภชนาการที่ดี การตรวจสุขภาพเบื้องต้น

### ส่วนที่ 3 แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ชื่อแผน/กิจกรรม แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์องค์กร) “เป็นคณะชั้นนำด้านกฎหมายระดับชาติอันมุ่งสร้างนวัตกรรมสังคม ภายในปี 2568”

วัตถุประสงค์ (วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข

เป้าหมายของแผน/กิจกรรม บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความสุขรวม ร้อยละ 82 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน เฉลี่ย 4.30 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีระดับความผูกพัน เฉลี่ย 4.40 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์

ผู้รับผิดชอบ คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Body บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด ร้อย ละ 68.55 (มีความสุข) และม ีความสัมพันธ์กับความทุ่มเทใน การทำงานของบุคลากรโดยบุคคล ส่วนใหญ่ไม่ได้ทานอาหารเช้า	<b>1. กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากรให้แข็งแรง ทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ ดังนี้</b> 1.1 กีฬาบุคลากร	อ.เกริกเกียรติ/ เมวดี อ.มาตา, จิรวรรณ	36,400.-	ม.ค. – ส.ค. 65	บุคลากรมีค่า BMI เป็น ปกติ จากเดิมร้อยละ 68.18 ในปีการศึกษา 2562 เป็น ร้อยละ 75 ใน ปีการศึกษา 2563	เพิ่มมิติสุขภาพดีจาก ร้อยละ 68.55 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 75 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
เป็นประจำในทุกวัน (ร้อยละ 77.3) ออกกำลังกายน้อยกว่า 3 วันต่อสัปดาห์ (ร้อยละ 75) มีบุคลากรที่มีค่า BMI สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 25.30) โดยรวมมีภาวะเสี่ยงต่อโรคสูง จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์								- การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Relax มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขน้อยเป็นอันดับที่ 2 ร้อยละ 71.91 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่มีการพักผ่อนเพียงพอ (ร้อยละ 70.8) โดยรวมในหนึ่งสัปดาห์ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจมากน้อย (ร้อยละ 56.8) มีความเครียดน้อยหรือไม่เครียดเลย (ร้อยละ 75.1)	<b>2. กิจกรรมผ่อนคลายดี (Happy Relax)</b> จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนี้ 2.1 จัดสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงาน 2.2 พักผ่อนนอกสถานที่ร่วมกัน	หัวหน้าสำนักงาน คณะฯ/อนุฯ, จิราวรรณ รองฯ กฤษฎา/วีระ		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ไม่น้อยกว่า 4.40 - บุคลากรมีความเครียดจากการปฏิบัติงานลดลง ร้อยละ 50	- เพิ่มดีผ่อนคลายดีจากร้อยละ 71.91 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 75 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
และชีวิตเป็นไปตามคาดหวังมาก ถึงมากที่สุด (ร้อยละ 54.60) สามารถจัดการปัญหาที่สามารถ ตัวเองได้ (ร้อยละ 88.70) แต่ บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการ พักผ่อนปานกลาง-น้อย (ร้อยละ 68.2) ควรมีกิจกรรมเสริมการ ผ่อนคลายระหว่างการทำงาน								
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Soul บุคลากรมีค่าเฉลี่ย ความสุขมีค่าเฉลี่ยระดับความสุข มากเป็นอันดับ 3 ร้อยละ 82.45 (มีความสุขมาก) และมีความ สัมพันธ์กับความผูกพันของ บุคลากร บุคลากรมีการทำ บำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/ การให้ทาน (ร้อยละ 63.7) ปฏิบัติกิจกรรมศาสนาเพื่อให้ จิตสงบก่อนข้างน้อย (ร้อยละ	<b>3. กิจกรรมจิตวิญญาณดี (Happy Soul) สร้างบรรยากาศการ ทำงานให้บุคลากรเห็นคุณค่าของ ตนเอง ยึดมั่นในค่านิยมการทำงาน ร่วมกัน และค่านิยมขององค์กร 3.1 กิจกรรมทางศาสนา เนื่องในวัน สำคัญต่าง ๆ 3.2 กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมของ องค์กร</b>	หัวหน้าสำนักงาน , พิธาน/กรีธา		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	บุคลากรร่วมกิจกรรมจิต วิญญาณดี ร้อยละ 50	เพิ่มมิติจิตวิญญาณดี จากร้อยละ 82.45 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 85 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - 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	
45.50) ยกโทษและให้อภัยผู้อื่น อย่างจริงใจ (ร้อยละ 77.30) ยอมรับและขอโทษเมื่อทำผิด (ร้อยละ 93.20) ตอบแทนผู้มี พระคุณ (ร้อยละ 100)								
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Work-life บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุขมีค่าเฉลี่ยระดับ ความสุขมากเป็นอันดับ 2 ร้อย ละ 82.92 (มีความสุขมาก) และ มีความสัมพันธ์กับความผูกพัน ของบุคลากร	<b>4. กิจกรรมการทำงานดี (Happy work-life)</b> ออกแบบการทำงานแบบยืดหยุ่น สามารถปรับเปลี่ยนข้อจำกัดเพื่อ รองรับการทำงานให้สะดวกที่สุด ซึ่ง จะต้องปรับเปลี่ยนหรือดัดแปลงให้ เหมาะสมกับสถานการณ์ และ บุคลากรแต่ละคน รวมถึงพฤติกรรม การทำงานของคนรุ่นใหม่ เช่น การ ทำงานที่บ้าน (Work from Home) การจ้างงานแบบสัญญาจ้างระยะสั้น (Short Term Contract) ทำงาน แบบโปรเจกต์ (Project Base Working) การทำงานแบบรายชิ้น	รองคณบดีฝ่าย พัฒนาองค์กร/ หัวหน้า สำนักงาน/ชา โลมา		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	- บุคลากรมีความสุขในการ ทำงานเพิ่มขึ้น - บรรลุเป้าหมายตามคำ รับรองการปฏิบัติงาน ประจำปี	เพิ่มมติการทำงานดีจาก ร้อยละ 82.92 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 84 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
	หรือรายวัน (Job Base) ทำงานจาก ที่ไหนก็ได้บนโลกนี้ (Remote Working) การทำงานแบบแชร์ ความสามารถส่วนบุคคล (Talent Sharing) การจ้างฟรีแลนซ์ (Freelance) การจ้างที่ปรึกษา (Consult) เป็นต้น							
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Money บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุ่มน้อยเป็นอันดับ ที่ 3 ร้อยละ 73.64 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 70.50) มีการผ่อนชำระ หนี้ไม่ตรงเวลาทุก (ร้อยละ 18.2) และมีการออมในแต่ละเดือน เพียงเล็กน้อย (ร้อยละ 34.1) ทั้งนี้บุคลากรมีการเก็บออมในแต่ละ เดือน (ร้อยละ 65.9) มี รายจ่ายเกินกว่ารายได้ค่อนข้าง	<b>5. กิจกรรมสุขภาพการเงินดี (Happy Money) จัดกิจกรรม</b> ปลูกฝังให้มินิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่าย เท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนในการ ดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 5.1 กิจกรรม “การวางแผนทางการเงิน”	อ.หทัยกาญจน์/ เพ็ญนภา	3,600.-	มี.ค. 65	- บุคลากรมีการวางแผนการออม, แผนหลังเกษียณ	- เพิ่มมิติสุขภาพการเงินดี จากร้อยละ 73.64 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 75 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
น้อย (ร้อยละ 11.4) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อวางแผนการทางการเงิน								
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Society บุคลากรมีความสุขเป็นอันดับ 5 ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 78.18 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่เอื้ออาทรช่วยเหลือคนรอบข้าง (ร้อยละ 90.90) เต็มใจทำประโยชน์เพื่อส่วนรวม (ร้อยละ 90.9) เข้าร่วมกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ร้อยละ 56.8) ทำกิจกรรมด้วยตนเองที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ร้อยละ 63.3) รู้สึกมีความสุขในการใช้ชีวิตในสังคม (ร้อยละ 72.70)	<b>6. กิจกรรมสังคม (Happy Society) จัดกิจกรรมสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เอื้อเพื่อต่อชุมชนสังคม ดังนี้</b> 6.1 กิจกรรม “ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย” 6.2 กิจกรรม “สร้างโอกาสให้ผู้พันโทษ” 6.3 กิจกรรมบริจาค	ผช. ชลรัตน์/พิธาน		ต.ค. 64 – ก.ย. 65	- บุคลากรร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ร้อยละ 50	- เพิ่มมิติสังคมดีจากร้อยละ 78.18 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 80 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Family บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 76.67 (มีความสุขมาก) บุคลากรส่วนใหญ่ รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว (ร้อยละ 97.70 ) มีเวลาอยู่กับ ครอบครัว (ร้อยละ 54.60) หรือ มีการทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อน ใจกับครอบครัว (ร้อยละ 50) ควรจัดกิจกรรมให้คนใน ครอบครัวใช้เวลาร่วมกับ บุคลากร	<b>7. กิจกรรมครอบครัวดี (Happy Family)</b> 7.1 วันครบรอบ 17 ปี คณะนิติศาสตร์ 7.2 กิจกรรม “วันสงกรานต์ - วัน ครอบครัว” 7.3 งานปีใหม่ 7.4 ทำบุญคณะ	อ.หทัยกาญจน์/ เมวดี,กาญจนรัตน์	10,000.-	ก.ย. 65  เม.ย. 65  ธ.ค. 64  เม.ย. 65	บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัว ร้อยละ 50	- เพิ่มมิติครอบครัวดี จากร้อยละ 76.67 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 80 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- บรรยากาศการ 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 พบว่าด้าน Happy Heart บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 82.18 (มีความสุขมาก) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 50) ความสัมพันธ์ในการทำงานเป็นเหมือนพี่ เหมือนน้อง (ร้อยละ 50) มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 53.9) ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้</p>	<p><b>8. กิจกรรมน้ำใจงาม (Happy Heart) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่ กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันดังนี้</b></p> <p>8.1 กิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่ เลี้ยงส่งบุคลากรที่ไปศึกษาต่อ ลาออก เป็นต้น</p> <p>8.2 กิจกรรมเชิดชูเกียรติ</p> <p>8.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>รองกฤษฎา/ ชาโลมา, จิราวรรณ</p> <p>หัวหน้าสำนักงาน/ วีระ</p>		พ.ค. 63 – มิ.ย. 64	บุคลากรร่วมกิจกรรมน้ำใจดี ร้อยละ 50	เพิ่มมติน้ำใจดีจากร้อยละ 82.18 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 84 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น	

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 Brain บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุขเป็นอันดับ 1 ร้อยละ 87.5 (มีความสุขมาก) บุคลากรมีความใฝ่รู้ แสวงหา ความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเอง ในการทำงานมาก และ ความก้าวหน้าในชีวิต (ร้อยละ 93.20)</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>	<p>รองฯ กฤษฎา/ ชาโลมา</p>		<p>พ.ค. 63 – มิ.ย. 64</p>	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนา ตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100</p>	<p>- เพิ่มมิติใฝ่รู้ดีจากร้อย ละ 87.5 ใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 88 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p>	<p>- บรรยากาศกร 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	
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า บุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน ในระดับสูง (ค่าเฉลี่ย 4.15) 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 ปรับการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีให้บุคลากรมีส่วนร่วม โดยการประเมินแบบ 360 องศา</p>	<p>ผู้บริหารคณะ นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ</p>		<p>พ.ค. 63 – มิ.ย. 64</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		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.20) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้านพบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) (ค่าเฉลี่ย 4.28) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) (ค่าเฉลี่ย 4.28) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) (ค่าเฉลี่ย 4.04) ตามลำดับ</p> <p>ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ในภาพรวมพบว่า ปัจจัยที่มีค่าเฉลี่ยต่อความผูกพันของบุคลากรมากที่สุด คือ การมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานรองลงมาคือ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ดี/ทั่วถึง ความมั่นคงในการทำงาน</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. 64 – ก.ย. 65</p>	<p>บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรเพิ่มขึ้น</p>	<p>- เพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากรจาก 4.28 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เป็น ร้อยละ 4.40 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565</p>	<p>- บรรยาภาศการ 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	
และมีผู้บังคับบัญชาที่ดี ตามลำดับ	<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

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข  
ประจวบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ ๐๐๘๘/๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย และมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๑ เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

๑. คณบดีคณะกรรมการ	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร	รองประธานกรรมการ
๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการ	กรรมการ
๕. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชลิรัตน์ มหเสถ์กุล	กรรมการ
๗. อาจารย์ศิริชัย กุมารจันทร์	กรรมการ
๘. อาจารย์เกริกเกียรติ ทิพย์ชัย	กรรมการ
๙. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว	กรรมการ
๑๐. อาจารย์มาตา สิ้นดำ	กรรมการ
๑๑. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
๑๒. นางสาวเพ็ญนภา ไผ่ศาล	กรรมการ
๑๓. นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
๑๔. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการ
๑๕. นายณัฐวุฒิ คงไช้	กรรมการ
๑๖. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ

.../๑๗. นางสาวอทิตา

๑๗. นางสาวอทิธา มู่สา	กรรมการ
๑๘. นางสาวกาญจนรัตน์ วรพงศ์	กรรมการ
๑๙. นางสาวชนิกา ชุมทอง	กรรมการ
๒๐. นายพิธาน ดลหมาน	กรรมการ
๒๑. นายกรีธา รักเล่ง	กรรมการ
๒๒. นางสาวสุตารัตน์ คำฝ้าย	กรรมการ
๒๓. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
๒๔. นางชาโลมา กองสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๕. นางจิรวรรณ คงเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

### อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายและแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

๒. จัดทำเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสนอคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน

๔. ติดตามผลการดำเนินงานตามเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติและรวมทั้งข้อเสนอแนะในการดำเนินงานและการปรับปรุง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร/ คณะกรรมการประจำคณะทราบทุกไตรมาส

๕. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกสิ้นปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงแผน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)

คณบดีคณะนิติศาสตร์ วิทยาลัยนานาชาติแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

