

แผนเสริมสร้างความสุข

และความผูกพัน

ประจำปีการศึกษา 2562



H A P P Y 8



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2564 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคลากร “คนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ” หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารจัดการขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งานของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทুম่เทในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ ในการประชุมสมัยสามัญ ครั้งที่ 10/2562 เมื่อวันที่ 20 พฤศจิกายน 2562

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562 ฉบับนี้ จะเป็นเครื่องมือช่วยให้สามารถบริหารบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤศจิกายน 2562

สารบรรณ

ส่วนที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล	1
วัตถุประสงค์ของการจัดทำแผน	1
ขอบเขตของแผน	1
ขั้นตอนการจัดทำแผน	2
ประโยชน์ที่คาดว่าจะได้รับ	4

ส่วนที่ 2 การวินิจฉัยองค์กร

เป้าหมายตามพันธกิจหลักขององค์กร	5
เป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์ระยะยาวขององค์กร	6
เป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี	13
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)	15
การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร	16
การสำรวจสภาพกำลังคนในปัจจุบัน	21

ส่วนที่ 3 แผนการสร้างเสริมความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์	43
---	----

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการ ที่จัดเป็นกลุ่มของความสุขได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ความสุขของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ดังนี้ 1) ความสุขของตนเอง ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อสิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) เป็นการ ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไป สู่การเป็นมืออาชีพและความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน และ Happy Soul (คุณธรรม) การละอายและเกรงกลัวต่อการกระทำที่ไม่ดีของตนเอง ซึ่งเป็นคุณธรรมเบื้องต้นของการอยู่ร่วมกัน ของคนในสังคม การทำงานเป็นทีม Happy Money (การใช้เงินเป็น) ความสามารถในการจัดการรายรับและรายจ่ายของตนเอง และครอบครัว 2) ความสุขของครอบครัว คือ Happy Family (ครอบครัวที่ดี) การมีครอบครัวที่อบอุ่นและมั่นคง เป็นภูมิคุ้มกัน กำลังใจที่ดีในการเผชิญกับอนาคต หรืออุปสรรคต่างๆ และ 3) ความสุขขององค์กร/สังคม Happy Society (สังคมดี) มีความรัก สามัคคี เอื้อเฟื้อต่อชุมชนที่ตนทำงาน และพักอาศัย (ศิริพันธ์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ลายอง, 2555, น. 59-60) แนวทางดังกล่าว มีการนำไปใช้ในองค์กรภาคเอกชนมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ซึ่งภาคเอกชนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้โดยเน้นการสร้างความสุขของตนเองก่อน ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสำรวจความสุขของคนทำงานในไทยที่กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการสำรวจไว้เมื่อปี พ.ศ. 2558 ที่พบว่า คนทำงานของภาคเอกชนที่อยู่ในวัยทำงานช่วงอายุ 25-34 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด และคนทำงานเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความสุข น้อยกว่าคนทำงานที่อยู่ในภาครัฐ (กระทรวงสาธารณสุข, 2558) จึงเป็นที่มาของการที่ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุขมาใช้ เนื่องจากจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร และความสุขเหล่านั้น จะส่งผลสะท้อนกลับมายังองค์กรด้วยเช่นกัน ในทางปฏิบัติของ ภาคเอกชนและภาครัฐที่ได้มีการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเองและความสุขของครอบครัว มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร/สังคมที่ภาคเอกชนจะมีการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวให้แก่สังคมที่อาศัยอยู่รายรอบองค์กร ซึ่งเป็นไปตามปัจจัยอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขที่เป็นส่วนเติมเต็มสุดท้ายแก่การเป็นองค์กรแห่งความสุขแท้จริง ขณะที่ภาครัฐนั้นกลับมุ่งเน้นการให้ความสำคัญ กับการสร้างความสุขในสิ่งที่ไกลตัวออกไป ซึ่งส่วนใหญ่พบว่า การจัดกิจกรรม CSR นั้นจะจัดในพื้นที่ที่ห่างไกล และไม่ใช่ว่าการจัดให้กับชุมชนที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามแม้ว่าส่วนเติมเต็มส่วน สุดท้ายนั้นอาจมีความแตกต่างไปแต่ในทางกลับกันนั้น พบว่า การจัดกิจกรรมดังกล่าวอาจสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรเอง ทั้งนี้การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น นักบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ก้านทอง บุหระ, 2560)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 ก ได้ให้ความสำคัญกับวิธีการการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยต้องทำให้มั่นใจว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด วัฒนธรรมและวิถีคิดของบุคลากร สถาบันเอื้ออำนาจ (empower) ให้กับบุคลากร ตลอดจนพิจารณาถึงปัจจัยผลักดันสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิธีการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนเหล่านี้แตกต่างกันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร การประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และกำหนดตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มและประเภทของบุคลากร การใช้ตัวบ่งชี้อื่นๆ เช่น การคงอยู่ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลผลิตของบุคลากรเพื่อประเมิน และปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร และมีการจัดการผลการดำเนินการสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากร

คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนเสริมความผูกพันและความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาคณะและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนาระบบการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่องชมเชย และสิ่งจูงใจแก่บุคลากร โดยการกล้าเสี่ยงในเรื่องที่น่าลงทุนเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ายุติธรรม และการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบรรลุแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินการกำหนดแผนเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากร
- 2) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์มีแนวทางในการเสริมสร้างความสุข และความผูกพันของบุคลากรที่เหมาะสมและตอบสนองภารกิจในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบงานอื่นๆ ของคณะนิติศาสตร์ต่อไป

1.3 ขอบเขตของแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข

ครอบคลุมแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2562 ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข



รูปที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความผูกพันและความสุข

ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างความสุข และความผูกพันคุณะนิตศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก ๆ 6 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอนที่ 1 การวิจัยองค์กร 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 ที่เชื่อมโยงกัน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และมาตรการบริหารอัตรากำลังคน (Manpower Management Strategies)

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

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามและประเมินผลแผน (Monitoring and Control) เทียบเคียงค่าเฉลี่ย
ความสุข 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)

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568

พันธกิจ (Mission)

1. ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อสร้างคุณประโยชน์แก่ชุมชน
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)

รูปที่ 2 ผลลัพธ์ จำแนกกระบวนการหลัก (Key Process)

Mission	Key Partner/Stakeholder/Supplier	Key input	Core process	Key output	Key customer
1. กระบวนการหลักการศึกษา					
การผลิตบัณฑิต	<ul style="list-style-type: none"> • คุุความร่วมมือ • องค์กรภาคเอกชน โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาคูหา • สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสงขลา • คุุความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ชุมชนเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต • คณาจารย์ที่มีวุฒิ การศึกษาดรกับหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน • จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้น การเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ผ่านการเรียนแบบ Active Learning Process และ Problem – Based Learning 	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราความสำเร็จ การศึกษา ภายในวงรอบหลักสูตร • ระดับความพึงพอใจของนิสิตในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรในภาพรวม 	นิสิต
2. กระบวนการหลักการวิจัย					
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • คุุความร่วมมืออย่างเป็นทางการ - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด 	บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบพัฒนางานวิจัย - พัฒนานักวิจัย - พัฒนาโครงการวิจัย - หาทุนวิจัย - ติดตามและประเมินผล - การตีพิมพ์เผยแพร่ 	<ul style="list-style-type: none"> • ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ • งานวิจัยที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ • จำนวนงานวิจัย 	หน่วยงานภาครัฐ
3. กระบวนการหลักการบริการวิชาการ					
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • คุุความร่วมมืออย่างเป็นทางการ - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด - โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาคูหา - ศูนย์ข้อมูลชุมชน 	บุคลากรคณะนิติศาสตร์ และประชาชนในชุมชนเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • จัดการบริการวิชาการ โดยบูรณาการกับการเรียน การสอนและการวิจัย 	นำองค์ความรู้มาพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	ชุมชนเป้าหมาย

เป้าหมายสำคัญตามแผนยุทธศาสตร์/แผนกลยุทธ์

จากการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และเป้าหมายการปฏิบัติงานของคณะนิติศาสตร์ ในแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 มาวิเคราะห์เพื่อกำหนดแนวทางในการวางแผน เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ดังต่อไปนี้

รูปที่ 3 แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ.2561-2564

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
1. ความเป็นเลิศด้านการผลิตบัณฑิตที่ใช้ชุมชนเป็นแหล่งเรียนรู้ 1.1 พัฒนาหลักสูตรที่มีมาตรฐานตามระบบคุณภาพพระศดับนานาชาติและสอดคล้องกับความต้องการของสังคม	ผลิตบัณฑิตที่มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม ด้วยกระบวนการเรียนรู้จากประสบการณ์ตรงในชุมชน	1.พัฒนาหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตให้สอดคล้องกับ มคอ.1 2.ปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงทางสังคมเพื่อเข้าสู่สังคมผู้ประกอบการ 3. พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษา	7.1ก-1 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ได้อ่านทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	ร้อยละ 50	55	60	70
			7.1ก-2 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (TSU01)	ค่าเฉลี่ย 4.10	4.20	4.30	4.40
			7.1ก-8 ร้อยละของหลักสูตรที่มีรายวิชาเรียนรู้ในชุมชน	ร้อยละ 100	100	100	100
			7.1ข-5 ร้อยละของหลักสูตรที่มีความร่วมมือทางวิชาการกับต่างประเทศ	ค่าเฉลี่ย 3.90	3.90	3.95	4.00
			7.2ก-3 ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร	2.80	2.85	2.90	3.00
			7.4ก-6 ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN QA	ร้อยละ 100 (1 หลักสูตร)	100	100	100
			7.4ก-7 ร้อยละหลักสูตรที่ผ่านการกำกับมาตรฐาน	ร้อยละ 100	100	100	100
1.2 ปฏิรูปการจัดการเรียนรู้ที่เน้นการเรียนรู้เชิงบูรณาการจากแหล่งเรียนรู้หรือประสบการณ์ตรงในชุมชนโดยการมีส่วนร่วมของหน่วยงานต่างๆ		1.ส่งเสริมให้นิสิตมีประสบการณ์และการเรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงในพื้นที่ 2.จัดตั้งศูนย์ยุทธธรรมชุมชนเพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรในภาครัฐ	7.1ก-7 ร้อยละของนิสิตที่เรียนรู้ในชุมชน	ร้อยละ 25	50	75	100
			7.1ก-12 ร้อยละของชุมชนเป้าหมายเดิมที่มีข้อเสนอให้จัดโครงการบริการวิชาการ	ร้อยละ 10	15	20	30
			7.2ก(ฉ-4) จำนวนชุมชนที่ขอรับบริการจากศูนย์ยุทธธรรมชุมชน คณะ	10	1	2	2
			7.2ก(ฉ-4) จำนวนชุมชนที่ขอรับบริการจากศูนย์ยุทธธรรมชุมชน คณะ	1 ชุมชน	1	1	1

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
		3.พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (วิชาชีพ)(วิชาการ) ในด้านการผลิตบัณฑิตให้มีทักษะเชิงปฏิบัติ	นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ 7.5-8 จำนวนสังคมและชุมชนใหม่ที่ได้รับการบริการวิชาการ (คณะลงนาม คณะละ 1 สังคม/ชุมชน)	1 ชุมชน			
1.3พัฒนาระบบสนับสนุนการเรียนรู้ที่สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสังคมดิจิทัล		1.ส่งเสริมให้มีการทบทวนบทเรียนผ่านสื่อสังคมออนไลน์ 2.ส่งเสริมการนำเทคโนโลยีมาใช้เพื่อกระตุ้นการเรียนรู้	7.1ก(ฉ-2) ร้อยละของรายวิชาในหลักสูตรที่จัดให้มีการทบทวนบทเรียนผ่านระบบสารสนเทศ	ร้อยละ 10	20	30	40
1.4พัฒนาสมรรถนะการจัดการเรียนรู้เพื่อมุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติทางกฎหมายและสมรรถนะสากลของอาจารย์		1.พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดทักษะแก่ผู้เรียน 2.ส่งเสริมบุคลากรสายวิชาการให้เรียนรู้ประสบการณ์ในการใช้กฎหมายเชิงบูรณาการกับศาสตร์อื่น โดยผลักดันเข้าสู่หน่วยงานวิชาชีพ/สถานประกอบการ	7.1ก(ฉ-1) ร้อยละของรายวิชาที่มีการจัดการเรียนการสอน โดยมุ่งเน้นให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิงปฏิบัติทางด้านกฎหมาย 7.2ก-4 ระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการสอนของอาจารย์ 7.3ก-1 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก - จำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 7.3ก-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ - จำนวนอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ 10 ค่าเฉลี่ย 4.40 ร้อยละ 8.33 2 คน ร้อยละ 12.5 3 คน	15 4.50 12 3 4	20 4.60 16 4 5	25 4.70 20 5 6
1.5พัฒนานิสิตตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยและมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21		1.ส่งเสริมให้มีกิจกรรมที่พัฒนานิสิตให้มีอัตลักษณ์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคม และมีทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	7.1ก-3 ร้อยละผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตระดับปริญญาตรีที่ได้รับการเผยแพร่ 7.1ก-3.1 ระดับชาติ 7.1ก-3.2 ระดับนานาชาติ	ร้อยละ 0.62 ร้อยละ 0.62 0	1 1 0	2 2 1	3 3 2

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
			7.1ข-4 ร้อยละของนิสิต ระดับปริญญาตรีที่สอบ ผ่านสมรรถนะทักษะสากล 1) ด้านภาษาอังกฤษ 2) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ร้อยละ 8 ร้อยละ 78	15 80	20 85	25 90
1.6.จัดการเรียนการ สอนโดยมุ่งเน้นการบูร ณาการองค์ความรู้ และพัฒนาระบบใน การฝึกทักษะนิสิต		1.ส่งเสริมให้มีการ จัดการเรียนการสอน ในลักษณะบูรณาการ กับการวิจัยและการ บริการวิชาการ 2.ส่งเสริมให้มีการ จัดการเรียนการสอน ร่วมกับศาสตร์อื่นๆ -หลักสูตรมีรายวิชาที่มี การบูรณาการศาสตร์ ทางกฎหมายกับ ศาสตร์อื่นๆเพิ่มเติม	7.1ก-6 ร้อยละผลงาน วิชาการและงานสร้างสรรค์ ของนิสิตที่ได้รับรางวัล (KPIs,C.2) (1)ระดับปริญญาตรี 7.1ก(ฉ-3) ร้อยละของ จำนวนนิสิตที่เข้าร่วม โครงการ/กิจกรรมที่ ส่งเสริมทักษะการเป็น ผู้ประกอบการของนัก กฎหมาย	ร้อยละ 20 ร้อยละ 20 ร้อยละ 25	25 25 50	30 30 75	35 35 100
1.7.เพิ่มอัตราการ สำเร็จการศึกษาตาม ระยะเวลาที่กำหนด		1.เสริมสร้างทักษะที่ จำเป็นในการเรียน กฎหมาย 2.ส่งเสริมให้มีการ จัดการเรียนการสอน โดยคำนึงถึงศักยภาพ ของผู้เรียน -กิจกรรมกำหนดกลุ่ม ผู้เรียนให้สอดคล้องกับ ศักยภาพของผู้เรียน	7.1ข-1 ร้อยละของนิสิต ระดับปริญญาตรีที่สำเร็จ การศึกษาตามระยะเวลาที่ กำหนด 7.1ข-3 อัตราการคงอยู่ ของนิสิตระดับปริญญาตรี (ไม่รวมนิสิตชั้นปีที่ 1) 7.2ก-7 อัตราการลาออก ของนิสิตระดับปริญญาตรี	ร้อยละ 35 ร้อยละ 65 ร้อยละ 3	40 70	50 80	60 90 1
2. ความเข้มแข็ง ด้านการวิจัยที่ สอดคล้องกับความ ต้องการของสังคม 2.1.พัฒนาสู่ มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้น การวิจัยและนวัตกรรม	ผลิตผลงานวิจัยและ งานสร้างสรรค์ที่มี คุณภาพสามารถ นำไปใช้ประโยชน์ใน เชิงวิชาการเชิงสังคม หรือเชิงพาณิชย์	1.ส่งเสริมการผลิต งานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่สามารถ นำไปใช้ประโยชน์เชิง สังคม 2.ส่งเสริมการผลิต งานวิจัยที่บูรณาการ กับการเรียนการสอน 3.ส่งเสริมการผลิต งานวิจัยและงาน สร้างสรรค์ที่บูรณาการ กับหน่วยงานอื่น	7.1ก-13 จำนวนเงินทุน วิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ต่อคณาจารย์และนักวิจัย - จำนวนเงินทุนวิจัยจาก แหล่งทุนภายนอก	60,000/คน 1,320,000	65,000	70,000	80,000

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
2.2.พัฒนาศักยภาพ นักวิจัยให้สามารถ สร้างผลงานวิจัยและ งานสร้างสรรค์ใน ระดับนานาชาติ ตอบสนองยุทธศาสตร์ ด้านการวิจัยของ ประเทศ		1.สร้างระบบการ พัฒนาข้อเสนอ งานวิจัยให้มี ประสิทธิภาพ 2.ส่งเสริมให้บุคลากร ผลิตผลงานวิจัยที่ ตอบสนองความ ต้องการของชุมชนใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ 3.ส่งเสริมให้บุคลากร จัดทำข้อเสนองานวิจัย จากแหล่งทุนภายนอก เพื่อตอบสนองความ ต้องการของชุมชนใน จังหวัดชายแดนภาคใต้ 4.พัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้หลากหลายใน เรื่องของเครื่องมือวิจัย เพื่อให้มีความสามารถ ผลิตผลงานวิชาการที่ ตอบสนองความ ต้องการของชุมชน	7.3ก-5 ร้อยละอาจารย์ ประจำและนักวิจัยที่ได้รับ ทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ จากแหล่งทุนภายนอก	ร้อยละ 8	20	30	50
2.3.สร้างระบบ สนับสนุนการวิจัยรับ ใช้สังคม และการวิจัย สู่เชิงพาณิชย์		1.พัฒนาเครือข่ายใน การเก็บรวบรวมข้อมูล เพื่อใช้ผลิตผลงานวิจัย ผ่านศูนย์ยุทธศาสตร์ ชุมชน 2.ส่งเสริมและ สนับสนุนนักวิจัยรุ่น ใหม่ให้ได้ทำวิจัยอย่าง ต่อเนื่อง 3.สนับสนุนให้อาจารย์ ทำงานวิจัยและผลิตผล งานตีพิมพ์ในระดับ นานาชาติ	7.1ก-9 ร้อยละของ งานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ของอาจารย์ ประจำที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในระดับชาติ นานาชาติ(TSU02) (1) ระดับชาติ (2) ระดับนานาชาติ	ร้อยละ 75 (18ผลงาน) ร้อยละ 16.67 (4 ผลงาน)	80 20 1 -	90 25 2 -	100 30 3 1

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน										
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)									
				61	62	63	64						
2.4.พัฒนาศูนย์วิจัย เฉพาะทางที่ ตอบสนองความ ต้องการของสังคมและ ยุทธศาสตร์ชาติ		1.ส่งเสริมและ สนับสนุนนักวิจัยรุ่น ใหม่ ให้นำโจทย์จาก ชุมชน/ สังคมเป็น เป้าหมายของการ ทำงานวิจัยเพื่อ ประโยชน์ตรงต่อผู้ใช้ ผลงานวิจัย 2.พัฒนาทักษะการ วิจัยแก่นิสิต กลุ่มเป้าหมาย 3.ส่งเสริมการผลิต งานวิจัยที่ให้นิสิตมี ส่วนร่วม	7.1ก-11 ร้อยละ ผลงานวิจัยหรืองาน สร้างสรรค์ของอาจารย์ ประจำที่นำไปใช้ประโยชน์ ในเชิงสังคมหรือเชิง พาณิชย์ (TSU03) (1) การใช้ประโยชน์เชิง สังคม - จำนวนผลงานวิจัย หรืองานสร้างสรรค์	ร้อยละ 16.67	20	30	50						
4	5	7	11										
3.การบริหาร จัดการเพื่อ ดำเนินงานที่เป็น เลิศ	พัฒนาระบบบริหาร จัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมี ธรรมาภิบาล	1.พัฒนาระบบประกัน คุณภาพการศึกษาเพื่อ การดำเนินงานที่เป็น เลิศ(EdPEX) 2.พัฒนาระบบการรับ ฟังเสียงลูกค้าเพื่อ ตอบสนองการ ดำเนินงานตามพันธกิจ ของคณะนิติศาสตร์	7.2ก-1ระดับความพึง พอใจของนิสิตต่อการ ให้บริการของมหาวิทยาลัย 7.2ก-2 ร้อยละความไม่พึง พอใจของนิสิตต่อการ ให้บริการของมหาวิทยาลัย 7.4ก-1 ระดับการรับรู้และ เข้าใจทิศทางการนำองค์กร 7.4ก-2 ผลการประเมิน ผู้นำระดับสูงจำแนกตาม ประเด็นแบบสอบถาม HAPPINOMETER 7.4ก-3 คะแนนการ ประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใสในการ ดำเนินงานของ มหาวิทยาลัย โดย ปชช. (TSU05) 7.4ก-4 คะแนนผลการ ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย 7.4ข-1 ร้อยละของตัวชี้วัด ที่บรรลุเป้าหมายตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา (ปีงบประมาณ) 7.4ข-2 ร้อยละของตัวชี้วัด ที่บรรลุเป้าหมายตาม	ค่าเฉลี่ย 3.65	ร้อยละ 0.40	ร้อยละ 3.50	ค่าเฉลี่ย 4.00	ร้อยละ 80	ร้อยละ 4.40	ร้อยละ 81	ร้อยละ 85	ร้อยละ 90	ร้อยละ 95
3.1.พัฒนาการบริหาร จัดการและระบบ คุณภาพพระดับ มหาวิทยาลัยและ ระดับส่วนงาน ตาม เกณฑ์คุณภาพพระดับ สากล													

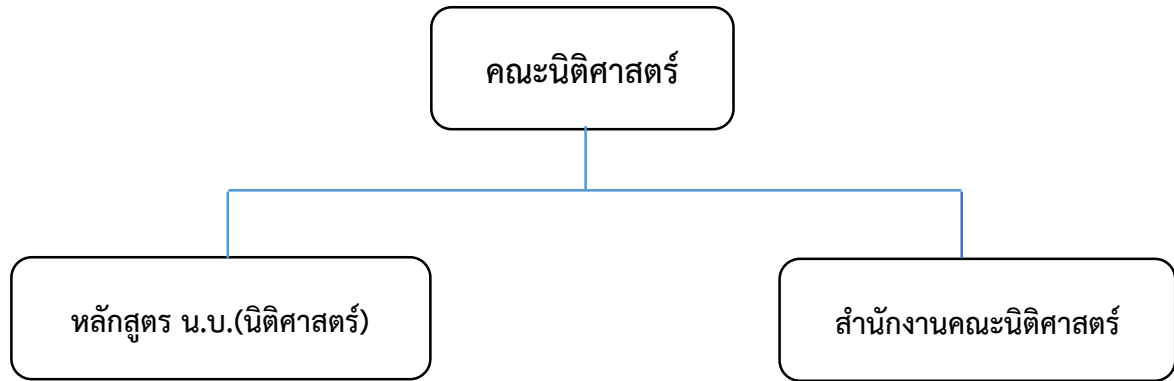
ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
			แผนปฏิบัติการประจำปี (ปีงบประมาณ) 7.1ค-6 ร้อยละของ เครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการ (MOU) กับ ต่างประเทศที่มีการ ดำเนินงาน				
3.2. พัฒนาระบบ บริหารและทรัพยากร มนุษย์ที่มี ประสิทธิภาพ สู่ มหาวิทยาลัยแห่ง ความสุข และมี วัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็ง		1.ส่งเสริมให้บุคลากร สามารถปฏิบัติงานได้ เต็มศักยภาพมี วัฒนธรรมองค์กรที่ เข้มแข็งและเสริมสร้าง องค์กรแห่งความสุข 2.ส่งเสริมให้บุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	7.3ก-4 ร้อยละของ อาจารย์ที่ได้รับรางวัล 7.3ก-7 อัตราการคงอยู่ ของบุคลากร 7.3ก-6 ระดับความพึง พอใจของบุคลากรด้าน บรรยากาศการทำงาน 7.3ก-8 ระดับความผูกพัน ของบุคลากร 7.3ก-9 ค่าเฉลี่ยดัชนี ความสุขของบุคลากรในทุก ระดับของมหาวิทยาลัย 7.3ก-10 ร้อยละของ ผู้บริหารระดับส่วนงาน/ หน่วยงานที่ได้รับการ พัฒนา 7.3ก-11 ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการพัฒนา ตามความจำเป็นของส่วน งาน/หน่วยงานอย่างน้อยปี ละ 1 ครั้ง	ร้อยละ 4.71 ร้อยละ 98 ค่าเฉลี่ย 3.35 ค่าเฉลี่ย 3.90 ร้อยละ 68 ร้อยละ 100 ร้อยละ 100	9 100 3.5 4.00 70 100 100	13 100 3.75 4.25 75 100 100	18 100 4.00 4.50 80 100 100
3.3. พัฒนาระบบ เทคโนโลยีสารสนเทศ ที่สนับสนุนการ ดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยอย่างมี ประสิทธิภาพ		1.พัฒนาระบบ สารสนเทศคณะ นิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ที่ ครอบคลุมพันธกิจด้าน ต่างๆ 2.พัฒนาระบบ สารสนเทศที่ ตอบสนองต่อความ ต้องการของผู้บริหาร และผู้ที่เกี่ยวข้อง					

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
3.4.พัฒนาการสื่อสาร องค์กรให้ทั่วถึงและ สามารถสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ คณะและมหาวิทยาลัย		1.พัฒนารูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ เข้าถึงประชาชนทั่วไป/ ชุมชนเป้าหมาย 2.พัฒนารูปแบบการ สื่อสารภายในองค์กร					
3.5.ส่งเสริมความ รับผิดชอบต่อสังคม		1.ส่งเสริมความ รับผิดชอบต่อสังคม โดยการสร้างความ ศรัทธาและพัฒนา ชุมชนเป้าหมายอย่าง ต่อเนื่อง					
4.ความมั่นคง ทางการเงิน 4.1. การพัฒนาพื้นที่ เชิงพาณิชย์	สร้างความมั่นคงด้าน ฐานะทางการเงิน ด้วยการเพิ่มรายได้ และการบริหาร การเงินให้มี ประสิทธิภาพ	1.การจัดการ ทรัพยากรที่มีให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	7.5-4 อัตราการเพิ่มขึ้น ของรายได้(ปีการศึกษา)	37,119,8 80	5%	5%	5%
4.2. พัฒนาระบบ บริหารการเงินและ การจัดการต้นทุนให้มี ประสิทธิภาพ		1.วางแผนการใช้จ่าย งบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ					
4.3. ส่งเสริมให้มี หลักสูตรต่อเนื่องและ การบริการวิชาการ เพื่อการหารายได้		1.จัดทำหลักสูตร การศึกษาต่อเนื่องที่ สอดคล้องกับหลักสูตร นิเทศศาสตรบัณฑิต 2.จัดหารายได้โดยผ่าน การบริการวิชาการ	7.5-5จำนวนเงินจากการ บริการวิชาการที่ได้รับจาก แหล่งภายนอก 7.2ก-5 ระดับความพึง พอใจของผู้ใช้บริการ วิชาการ	1,678,467 ค่าเฉลี่ย 4.71	2ล้าน 4.80	2.5 ล้าน 4.90	3 ล้าน 5.00
4.4. พัฒนาระบบ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ เข้าถึงลูกค้าและ ผู้รับบริการ		1.ประชาสัมพันธ์การ รับนิสิตเชิงรุกเพื่อให้ได้ นิสิตหรือผู้รับบริการ ตามแผน 2.พัฒนาระบบ สารสนเทศการสมัคร/ ลงทะเบียนของ ผู้รับบริการหลักสูตร ฝึกอบรม ศึกษา ต่อเนื่อง	7.5-6ร้อยละการรับนิสิต ใหม่ตามแผนการรับนิสิต	ร้อยละ 91	92	93	95

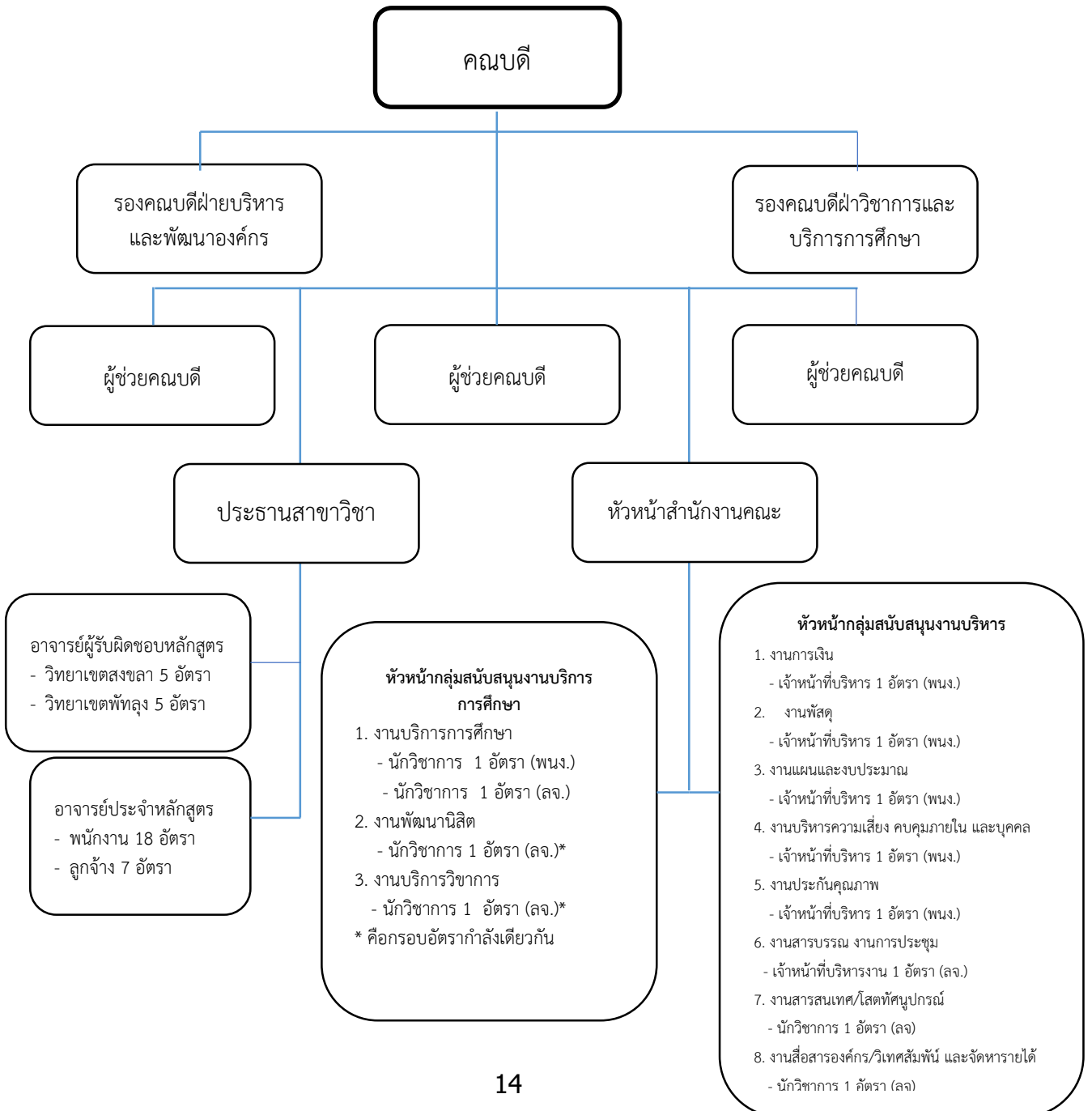
รูปที่ 4 เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปีการศึกษา

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน		ค่าเป้าหมาย
	2560	2561	2562
ส่วนที่ 2 ผลลัพธ์ (หมวด 7)			
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศในการทำงาน			
7.3 ก-8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.08	ค่าเฉลี่ย 3.35
(1) สายวิชาการ	N/A	ค่าเฉลี่ย 2.99	ค่าเฉลี่ย 3.35
(2) สายสนับสนุน	N/A	ค่าเฉลี่ย 3.21	ค่าเฉลี่ย 3.40
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน			
7.3 ก-11 ระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย 3.87	ค่าเฉลี่ย 3.68	ค่าเฉลี่ย 3.70
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 3.84	ค่าเฉลี่ย 3.66	ค่าเฉลี่ย 3.70
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.92	ค่าเฉลี่ย 3.71	ค่าเฉลี่ย 3.75
7.3 ก-12 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 67.00	ร้อยละ 63.70	ร้อยละ 68
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 64.70	ร้อยละ 61.80	ร้อยละ 66
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 69.40	ร้อยละ 66.70	ร้อยละ 70

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหาร



การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายใน (Internal Environment Scanning)

จุดแข็ง (Strengths)

1. ผู้บริหารมีความตั้งใจในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และให้การสนับสนุนเต็มที่
2. ผู้บริหารเปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
3. บุคลากรเป็นคนรุ่นใหม่พร้อมที่จะปรับตัวได้ดี
4. มีเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศภายในที่เอื้อต่อการทำงาน (networking)
5. มีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
6. มีการใช้เครื่องมือวัดความสุขที่เชื่อถือได้ (HAPPINOMITER)

จุดอ่อน (Weaknesses)

1. ระบบในการสร้างความผูกพันของบุคลากร
2. การบำรุงรักษาบุคลากรและความผูกพันขององค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

1. สสส. ให้การสนับสนุนงบประมาณดำเนินงานโครงการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
2. มีเครือข่ายนักสร้างสุขทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
3. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี การสื่อสาร อิเลคทรอนิกส์ อินเทอร์เน็ต
4. มีโอกาสในการเรียนรู้พัฒนากับองค์กรภายนอกและผู้เชี่ยวชาญ

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

1. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีการแข่งขันสูง และคู่แข่งที่มีลักษณะองค์กรคล้ายกันได้ยกระดับคุณภาพสู่สากล ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุคใหม่ และผู้รับบริการที่สูงขึ้น ต้องการให้ยกระดับผลผลิตที่ทำขาย มีการบริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

3. การเปิด AEC การใช้ภาษาสื่อสาร
4. ความเครียด/ความกดดันในที่ทำงาน และส่วนตัว

การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร

ผลการประเมินแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace: Happy Work-life) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2562 สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 3 : การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมี ธรรมมาภิบาล

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุก ระดับของมหาวิทยาลัย ≥ 68	ร้อยละ 63.7 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร ≥ 3.90	ค่าเฉลี่ย 3.68 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ≥ 3.35	ค่าเฉลี่ย 3.08 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)

ผลการสำรวจความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

จำนวนประชากร	ตอบแบบสำรวจทั้งหมด	32 ราย
	ตอบสมบูรณ์	26 ราย
	ตอบแบบสำรวจไม่สมบูรณ์	6 ราย

(ดำเนินการสำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 13 มีนาคม – 7 พฤษภาคม 2562)

ผู้ตอบแบบสำรวจส่วนใหญ่เป็นเพศชาย ร้อยละ 53.8 มีอายุอยู่ในช่วง 35-44 ปี ร้อยละ 53.8 อาศัยอยู่ในภูมิภาคอื่นเกิด ร้อยละ 65.4 จบการศึกษาสูงสุดระดับปริญญาโท ร้อยละ 73.1 สถานภาพโสด ร้อยละ 42.3 แต่งงานและอยู่ร่วมกัน ร้อยละ 42.3 ไม่มีบุตร ร้อยละ 46.2 งานที่ทำเป็นงานด้านการสอน ร้อยละ 50 พนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 57.7 พนักงานสัญญาประจำ ร้อยละ 73.1 ทำงานระหว่าง 6 – 9 ปี ร้อยละ 30.8 ทำงานตั้งแต่ 10 ปี ขึ้นไป 30.8 เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง ร้อยละ 57.7 มีรายได้ต่อเดือน 30,001 – 40,000 บาท ร้อยละ 34.6 ดังตาราง 1

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

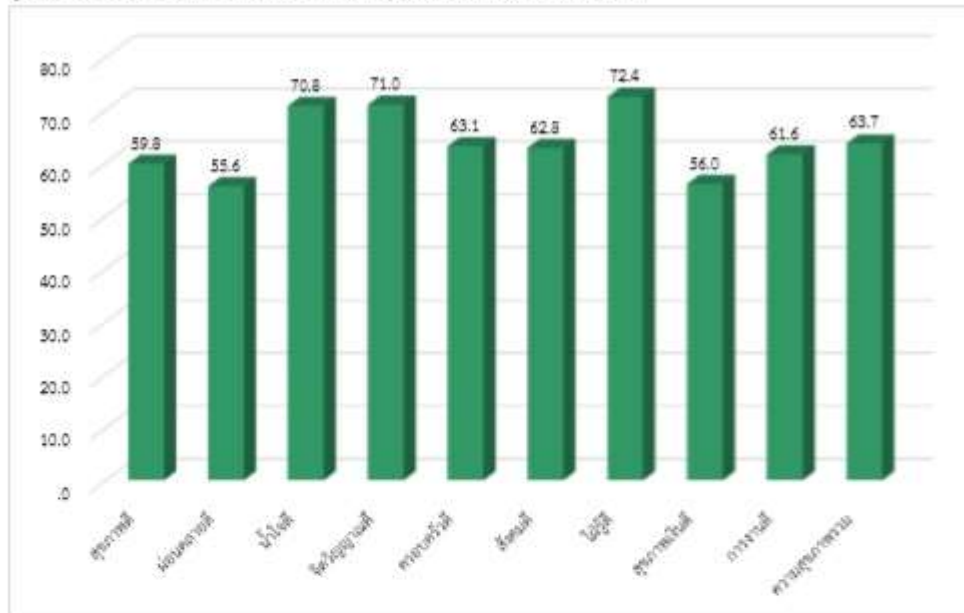
ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	14	53.8
	หญิง	12	46.2
กลุ่มอายุ	18-24 ปี	1	3.8
	25 – 34 ปี	8	30.8
	35 – 44 ปี	14	53.8
	45 – 54 ปี	3	11.5
จังหวัดที่ท่านอาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนาหรือไม่	ใช่	17	65.4
	ไม่ใช่	9	34.6
ท่านจบการศึกษาสูงสุด ในระดับใด	ปริญญาตรี/เทียบเท่า	6	23.1
	ปริญญาโท /เทียบเท่า	19	73.1
	ปริญญาเอก/เทียบเท่า	1	3.8
สถานภาพสมรส	โสด	11	42.3
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	11	42.3
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	1	3.8
	อยู่ด้วยกันโดยไม่ได้แต่งงาน	2	7.7
	หม้าย	1	3.8
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	12	46.2
	บุตร 1 คน	6	23.1
	บุตร 2 คน	7	26.9
	บุตร 3- 4 คน	1	3.8
ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่	ตั้งครรภ์	14	53.8
	ไม่ตั้งครรภ์	12	46.2

ตาราง 1 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน (ต่อ)

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด	งานสำนักงาน/บริหารทั่วไป	8	30.8
	งานด้านการบริการ ระบุ	2	7.7
	งานด้านการงานสอน/วิจัย	13	50.0
	งานด้านบริหาร ระบุ	3	11.5
ท่านเป็นบุคลากรประเภทใด	พนักงานมหาวิทยาลัย	15	57.7
	พนักงานวิทยาลัย	3	11.5
	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	8	30.8
สถานภาพการจ้างงาน	ประจำ	19	73.1
	ตามสัญญาจ้าง	7	26.9
ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมทั้งหมด	ไม่ถึงปี	3	11.5
	ระหว่าง 1-2 ปี	4	15.4
	ระหว่าง 3-5 ปี	3	11.5
	ระหว่าง 6-9 ปี	8	30.8
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	8	30.8
ตั้งแต่เริ่มทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/ เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง	ไม่เคยลาออกย้ายเปลี่ยนงาน	8	30.8
	1-3 ครั้ง	15	57.7
	4-6 ครั้ง	2	7.7
	10 ครั้ง	1	3.8
ท่านมีรายได้ต่อเดือน โดยประมาณเดือนละเท่าใด	10,001-20,00 บาท	4	15.4
	20,001-30,00 บาท	6	23.1
	30,001-40,00 บาท	9	34.6
	40,001-50,00 บาท	4	15.4
	50,001-100,00 บาท	2	7.7
	มากกว่า 100,000 บาท	1	3.8

รูป 1: กราฟแท่งแสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ



เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข

☹️ คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 0.00 – 24.99 Very Unhappy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุขเลย”
ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน ดำเนินการพัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างเร่งด่วน

😞 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 25.00 – 49.99 Unhappy

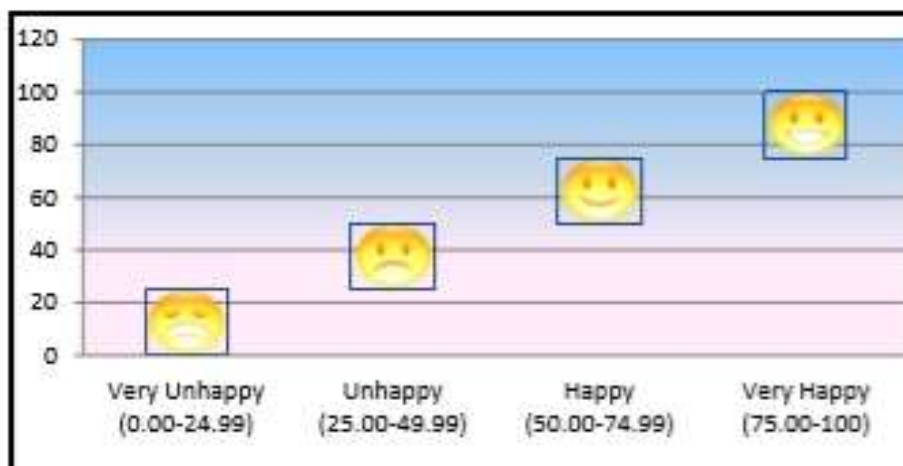
สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “ไม่มีความสุข”
ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน พัฒนาสร้างเสริมความสุขอย่างจริงจัง

😊 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00 – 74.99 Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุข”
ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

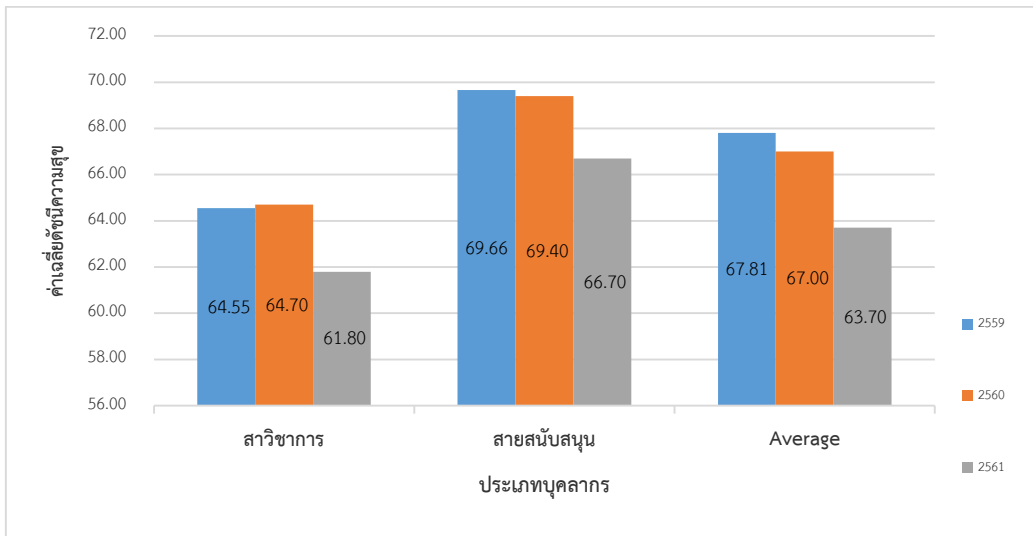
😄 คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00 – 100.0 Very Happy

สะท้อนให้เห็นว่า บุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ “มีความสุขมาก”
ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน สร้างเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่อง และยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าน ให้เป็น “องค์กรต้นแบบสร้างสุข” เพื่อเป็นแบบอย่าง “องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ: Best Practice”

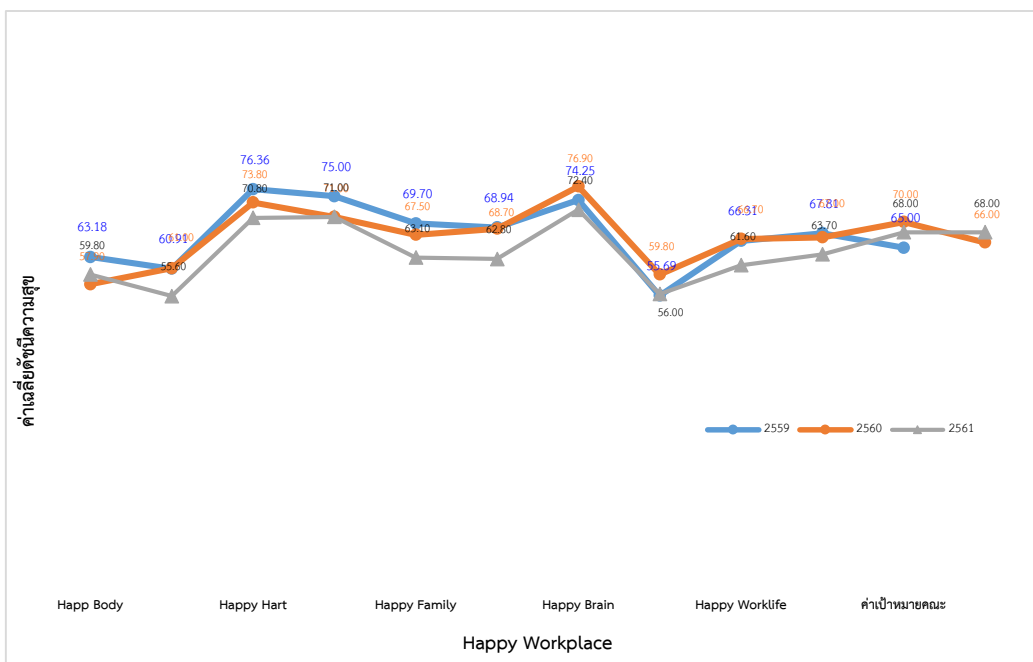


ส่วนที่ 2 ผลการวิเคราะห์ระดับความสุขของบุคลากร

ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ แนวโน้มมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขลดลง จากร้อยละ 67.81 ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 67 ในปีการศึกษา 2560 และในปีการศึกษา 2561 มีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 63.7 ไม่บรรลุตามเป้าหมาย (ร้อยละ 68) เมื่อพิจารณารายด้านพบว่าบุคลากรมีความระดับความสุข Happy Brain มากที่สุด ร้อยละ 72.42 รองลงมาคือ Happy Soul ร้อยละ 71 และมีค่าเฉลี่ย Happy Relax น้อยที่สุด ร้อยละ 55.60 ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จะนำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในพัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังรูป 2 และรูป 3



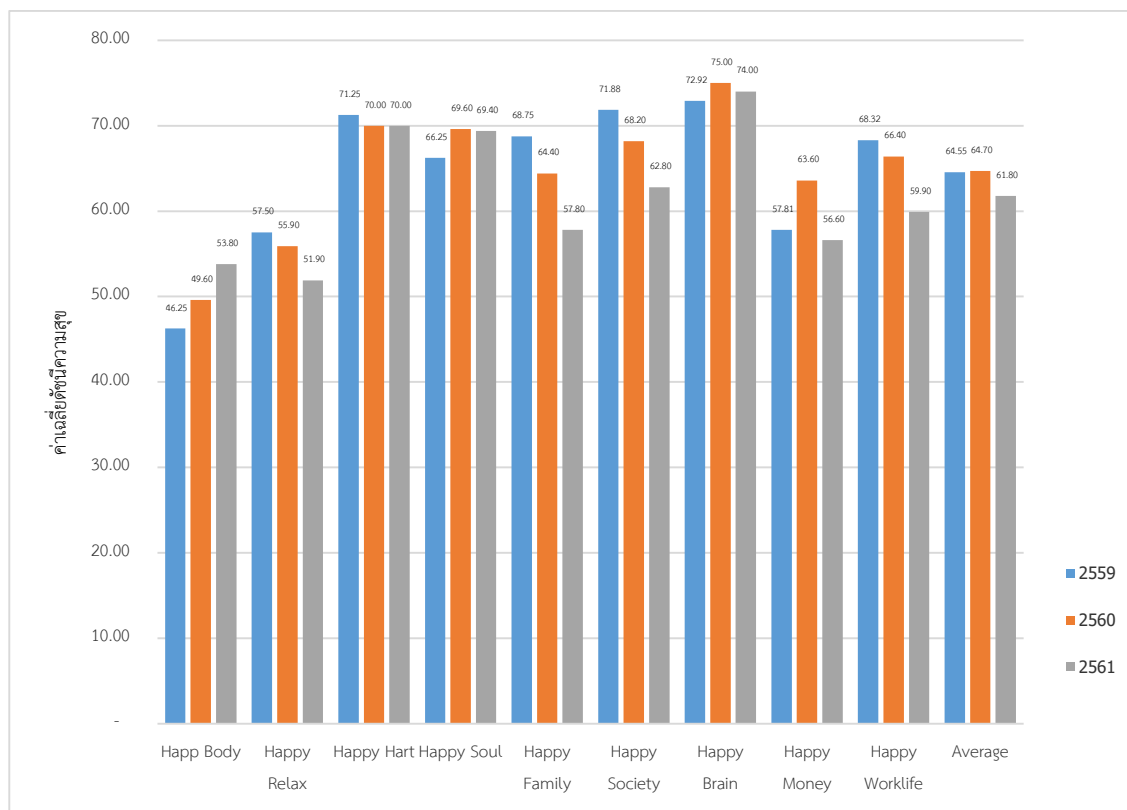
รูป 2 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร สังกัดคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2561



ที่มา : HAPPINOMITER Online

รูป 3 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2561

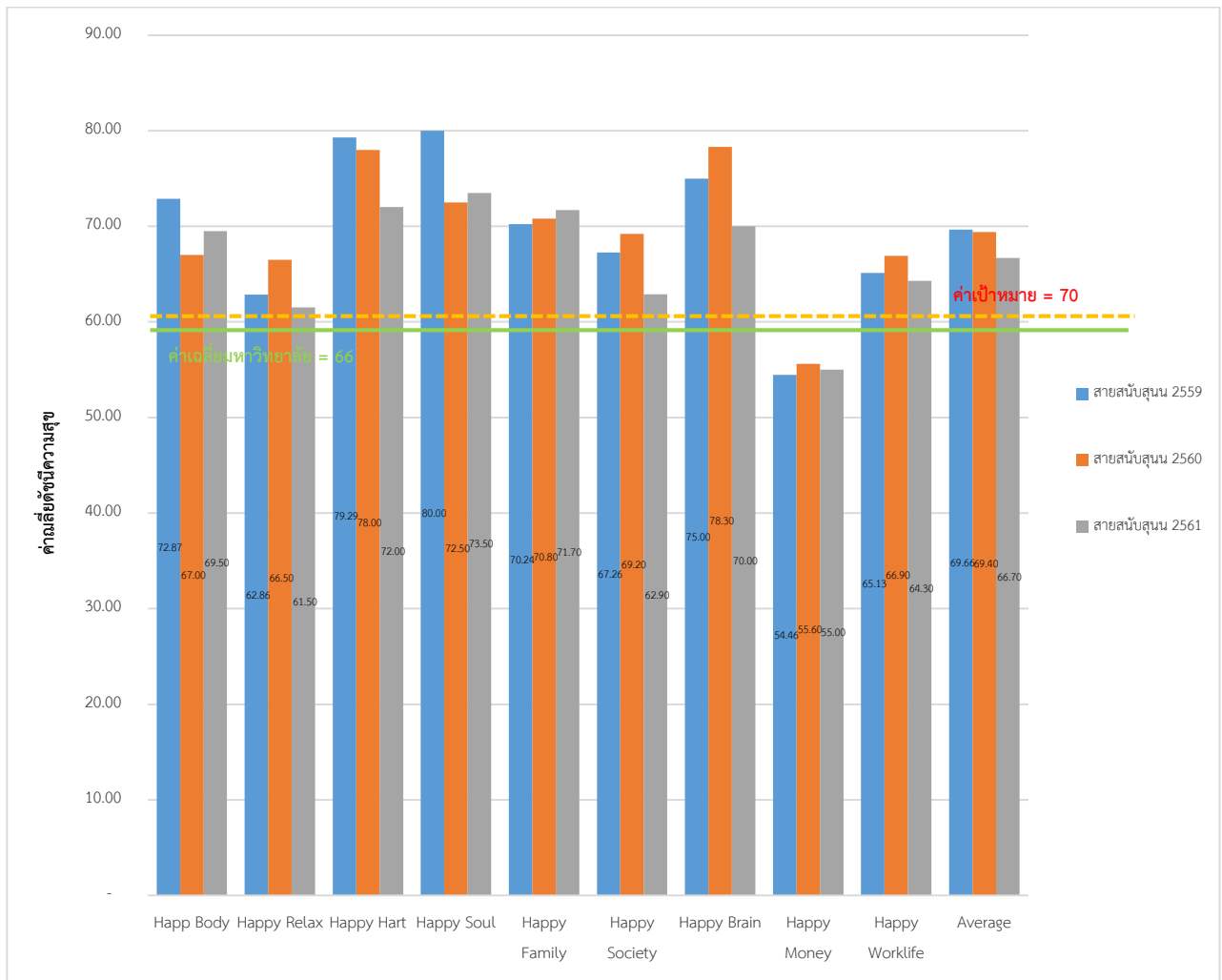
ในปีการศึกษา 2561 บุคลากรสายวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขลดลงจากร้อยละ ร้อยละ 64.70 เป็น ร้อยละ 61.80 ในปีการศึกษา 2561 โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขที่บรรลุเป้าหมายคือ Happy Brain (ร้อยละ 74) Happy Hart (ร้อยละ 70) Happy Soul (ร้อยละ 69.4) และ Happy Brain และมีค่าเฉลี่ย Happy Relax น้อยที่สุด (ร้อยละ 51.9) ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจะนำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในพัฒนากิจกรรมโครงการ และกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการตามรายมิติ ต่อไป ดังรูป 4



ที่มา HAPPINOMITER Online

รูป 4 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรสายวิชาการคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2561

บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ร้อยละ 69.40 มีแนวโน้มลดลงจากการศึกษา 2559 เล็กน้อย ร้อยละ 66.70 โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขที่บรรลุเป้าหมาย คือ Happy Soul (ร้อยละ 73.5) Happy Hart (ร้อยละ 72) และ Happy Family (ร้อยละ 71.7) และ Happy Brain (ร้อยละ 70) โดยมีค่าเฉลี่ยน้อยที่สุด Happy Money (ร้อยละ 55) ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จำนำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในพัฒนากิจกรรมโครงการ และกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรสายสนับสนุนตามรายมิติต่อไป ดังรูป 5



ที่มา HAPPINOMITER Online

รูป 5 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2561

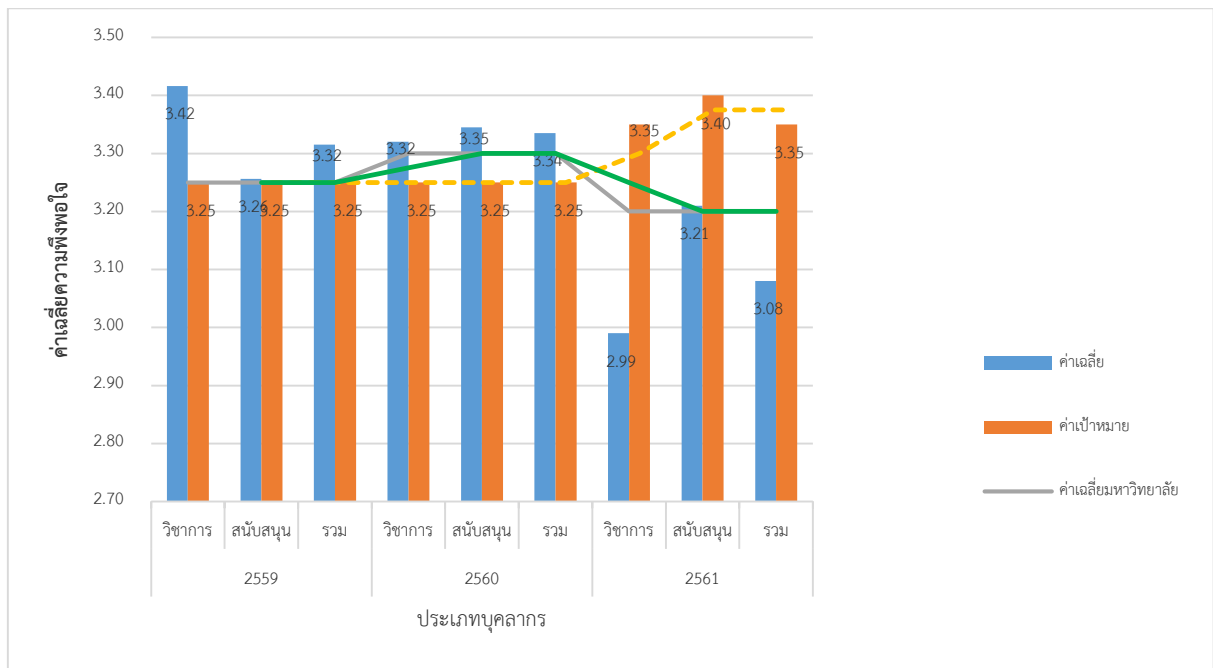
ส่วนที่ 3 ผลการวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ประจำปีการศึกษา 2561 พบว่าบุคลากรโดยรวมมีความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.38$, S.D.= .942) โดยมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวม ในระดับปานกลาง ($\bar{x} = 3.35$, S.D.= .892) บุคลากรมีสื่อสารพูดคุยกับเพื่อร่วมงานในที่ทำงานในระดับสูง ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= .801) แต่มีบรรยากาศในด้านอื่นๆ ในระดับปานกลาง คือ การให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม นื่อง ($\bar{x} = 3.54$, S.D.= .905) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนกับเหมือนนื่อง ($\bar{x} = 3.50$, S.D.= .860) พึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้ ($\bar{x} = 2.73$, S.D.= 1.251) ตามลำดับ ดังตาราง 2

ตาราง 2 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน และระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ประจำปีการศึกษา 2561

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
ข้อ 48 ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	3.35	.892	ปานกลาง
ข้อ 49 ท่านพึงพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	2.73	1.251	ปานกลาง
ข้อ 50 โดยรวมแล้วที่ท่านให้การทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	3.54	.905	ปานกลาง
ข้อ 51 โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านเหมือนกับเหมือนนื่องหรือไม่	3.50	.860	ปานกลาง
ข้อ 52 โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อร่วมงานในที่ทำงานหรือไม่	3.81	.801	สูง
รวม	3.38	.942	ปานกลาง

ในปีการศึกษา 2561 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศในการทำงาน มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยลดลงจาก 3.34 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 3.08 ในปีการศึกษา 2561 ไม่บรรลุตามเป้าหมาย (3.35) โดยบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.21 สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ ค่าเฉลี่ย 2.99 ทั้งนี้มีข้อสังเกตคือบุคลากรสายวิชาการมีแนวโน้มความพึงพอใจลดลงจาก 3.42 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.32 ในปีการศึกษา 2560 และ 2.99 ในปีการศึกษา 2561 คณะจะปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำกรจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป ดังรูป 6



ที่มา : HAPPINOMITER Online

รูป 6 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานของบุคลากร

สังกัดคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2561

ส่วนที่ 4 ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร

ผลการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากร พบว่าบุคลากรโดยรวมมีค่าเฉลี่ยคะแนนความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง ($\bar{x} = 3.68$, S.D.= .637) บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) สูงที่สุด ($\bar{x} = 3.91$, S.D.= .608) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในแง่ดี (SAY) ($\bar{x} = 3.73$, S.D.= .653) และการดำรงอยู่ (STAY) ($\bar{x} = 3.40$, S.D.= .914) ดังตาราง 6 โดยมีผลการวิเคราะห์รายด้าน ดังนี้

การพูดถึงองค์กรในแง่ดี (SAY) พบว่า บุคลากรจะปกป้ององค์กรเมื่อมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสมมากที่สุด ($\bar{x} = 4.04$, S.D.= .720) รองลงมา คือ มีภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ ($\bar{x} = 3.81$, S.D.= .939) และ จะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรแห่งนี้ ($\bar{x} = 3.35$, S.D.= .689) ตามลำดับดังตาราง 3

การดำรงอยู่ (STAY) พบว่า ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วจะทำงานต่อมากที่สุด ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 1.071) รองลงมา คือ ถ้ามีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงานหรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงานพร้อมที่จะไป ($\bar{x} = 3.23$, S.D.= 1.070) และรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ทำงานในปัจจุบันน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.08$, S.D.= 1.29) ตามลำดับ ดังตาราง 3

ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (STRIVE) พบว่า ทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน มากที่สุด ($\bar{x} = 4.00$, S.D.= .693) รองลงมา คือ ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน ($\bar{x} = 3.88$, S.D.= 1.11) และในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมีเป้าหมายน้อยที่สุด ($\bar{x} = 3.85$, S.D.= .784) ตามลำดับ ดังตาราง 3

ตาราง 3 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัย/ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบน มาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
SAY การพูดถึงองค์กรในแง่ดี	3.73	.653	สูง
ข้อ 55 ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จัก มาทำงานที่องค์กรแห่งนี้	3.35	.689	ปานกลาง
ข้อ 56 หากท่านมีใครกล่าวถึงองค์กร ในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้อง องค์กรของท่านหรือไม่	4.04	.720	สูง
ข้อ 57 ท่านภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/ บุคลากร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	3.81	.939	สูง
STAY การดำรงอยู่	3.40	.914	ปานกลาง
ข้อ 58 ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หาก ท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อ และเมื่อสำเร็จ การศึกษาแล้ว ท่านจะทำงานต่อหรือว่า ลาออก	3.88	1.071	สูง
ข้อ 59 ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไป ทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด	3.23	1.070	ปานกลาง
ข้อ 60 ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมของ องค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	3.08	1.129	ปานกลาง
STRIVE ความทุ่มเทเพื่อองค์กร	3.91	.608	สูง
ข้อ 61 ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ของ องค์กรของท่าน	4.00	.693	สูง
ข้อ 62 ท่านเป็นคนคิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อ สร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน	3.88	.711	สูง
ข้อ 60 ในแต่ละวันท่านทำงานอย่างมี เป้าหมาย	3.85	.784	สูง
ความผูกพันโดยรวม	3.68	.637	สูง

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความความผูกพันของบุคลากร พบว่าปัจจัยสำคัญที่จะทำให้บุคลากรยังคงปฏิบัติงานอยู่ในองค์กร มากที่สุด คือ มีทีมงานและเพื่อนร่วมงานที่ดี ($\bar{x} = 4.23$, S.D.= .951) รองลงมา คือ มีหัวหน้าที่ดี ($\bar{x} = 4.19$, S.D.= .801) และได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ ($\bar{x} = 4.08$, S.D.= .744) ตามลำดับ โดยมีปัจจัยที่บุคลากรมีความผูกพันในระดับปานกลาง ซึ่งองค์กรต้องหาแนวทางในการพัฒนา คือ มีความมั่นคงในการทำงาน ($\bar{x} = 3.35$, S.D.= 1.355) รองลงมา คือ ความก้าวหน้าในการทำงาน ($\bar{x} = 3.62$, S.D.= 1.299) และค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี ($\bar{x} = 3.62$, S.D.= 1.203) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน	ค่าเฉลี่ย (คะแนนเต็ม 5)	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.)	ระดับ
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.04	.662	สูง
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.08	.744	สูง
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	3.62	1.299	ปานกลาง
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	3.35	1.355	ปานกลาง
5. มีหัวหน้าที่ดี	4.19	.801	สูง
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	4.23	.951	สูง
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	3.77	.815	ปานกลาง
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	3.62	1.203	ปานกลาง
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	4.00	.800	สูง
รวม	3.88	.695	ปานกลาง

ผลการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) เพื่อให้บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เสนอแนวทางในการสร้างความผูกพันของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนเสนอความเห็นตรงกัน คือ ต้องการให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี มีการกำหนดข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน (TOR) ตั้งแต่ต้นปีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมายเพิ่มสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และเพิ่มสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพ่อ แม่ ของพนักงานมหาวิทยาลัย และมีความเห็นเพิ่มเติมแยกเป็นรายด้าน ดังนี้

ด้านความมั่นคงในการทำงาน บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้ผลักดันให้ปรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานเงินรายได้ การสอบบรรจุบุคลากรเป็นลูกจ้างหรือพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรจัดสอบภาค ก เอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีการสอบภาค ก ของ ก.พ. และควร ควรใช้ผลการประเมินเพื่อบรรจุลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเงินรายได้ โดยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3 ปี ต่อเนื่อง

ด้านสวัสดิการ บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้เพิ่มสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย และมีเงินโบนัสประจำปีแก่บุคลากร

ด้านความก้าวหน้าในการทำงาน บุคลากรสายวิชาการต้องการให้มีแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ และผลักดันเชิงนโยบายให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้

ด้านการสื่อสาร บุคลากรสายวิชาการต้องการจัดให้มีการสื่อสารที่ชัดเจน ผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน และควรมีการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน บุคลากรสายสนับสนุนต้องการให้การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร การสื่อสารเชิงนโยบายผ่านสายการบังคับบัญชา แต่เรื่องส่วนบุคคลควรเสนอกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง และการจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน ดังตาราง 5

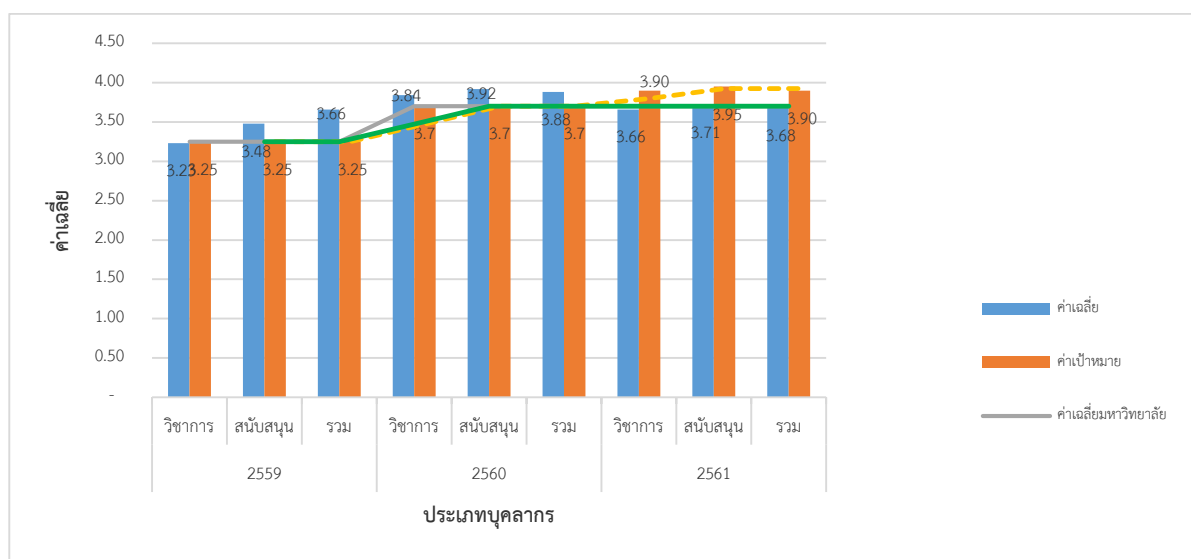
ตาราง 5 แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion)

ปัจจัย/แนวทางการพัฒนา	ข้อเสนอแนะ	
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน
ความมั่นคงในการทำงาน		
- ให้ลูกจ้างมีการปรับขึ้นเงินเดือนประจำปี	✓	✓
- ผลักดันให้ปรับลูกจ้างของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานเงินรายได้		✓
- การสอบบรรจุบุคลากรเป็นลูกจ้างหรือพนักงานมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรจัดสอบภาค ก เอง เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ที่ไม่มีผลการสอบภาค ก ของ ก.พ.		✓
- ควรมีกำหนดข้อตกลงก่อนปฏิบัติงาน (TOR) ตั้งแต่ต้นปีเพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดที่ได้รับมอบหมาย	✓	✓
- ควรใช้ผลการประเมินเพื่อบรรจุลูกของมหาวิทยาลัยเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประเภทเงินรายได้ โดยผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น 3 ปี ต่อเนื่อง ควรได้รับการบรรจุ		✓
ค่าตอบแทนและสวัสดิการ		
- เพิ่มสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	✓	✓
- เพิ่มสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพ่อ แม่ ของพนักงานมหาวิทยาลัย	✓	✓
- เพิ่มสวัสดิการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพให้กับลูกจ้างของมหาวิทยาลัย		✓
- มีเงินโบนัสประจำปีแก่บุคลากร		✓

ตาราง 5 แนวทางการสร้างความผูกพันของบุคลากร จากการสนทนากลุ่ม (Focus Group Discussion) (ต่อ)

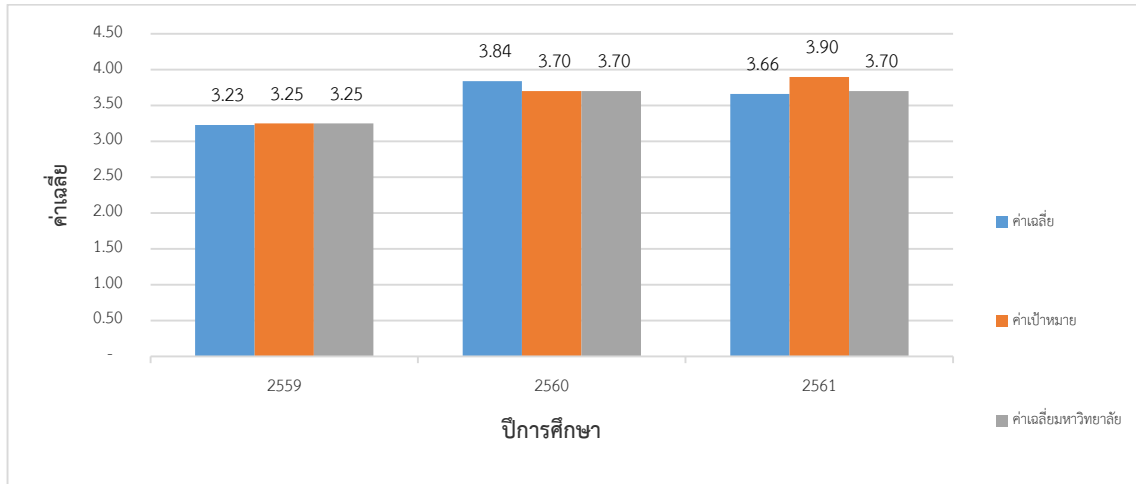
ปัจจัย/แนวทางการพัฒนา	สาย วิชาการ	สาย สนับสนุน
ความก้าวหน้าในการทำงาน		
- ควรมีแผนความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรทั้งสายคณาจารย์และสายสนับสนุนวิชาการ	✓	
- ผลักดันเชิงนโยบายให้ลูกจ้างของมหาวิทยาลัยสามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้	✓	
การสื่อสารภายในองค์กร		
- การสื่อสารเพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานของบุคลากร		✓
- การสื่อสารเชิงนโยบายผ่านสายการบังคับบัญชา แต่เรื่องส่วนบุคคลควรเสนอกับผู้ปฏิบัติงานโดยตรง		✓
- การสื่อสารที่รวดเร็วและเชิงรุกผ่านช่องทาง line กลุ่มสำหรับการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์		✓
- การสื่อสารที่ชัดเจน ผ่านช่องทางที่ไม่เป็นทางการ สร้างบรรยากาศในการแลกเปลี่ยน	✓	
- การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	✓	
- การจัดทำปฏิทินการปฏิบัติงาน		✓

ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรไม่บรรลุเป้าหมาย (3.90) โดยแนวโน้มลดลงจาก 3.88 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 3.68 ในปีการศึกษา 2561 ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน โดยศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบที่มีระดับความผูกพันสูง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูป 6



รูป 6 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2559-2561

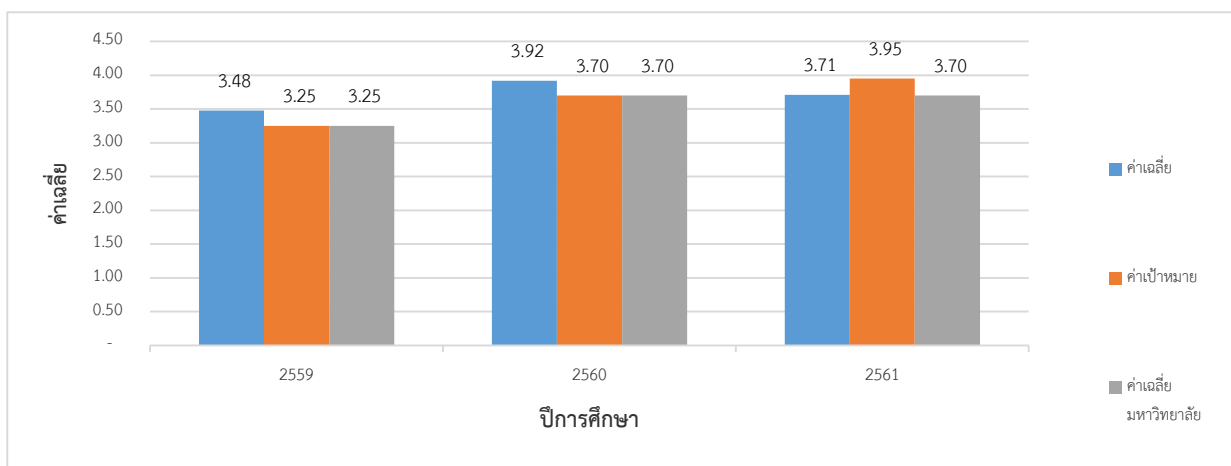
ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ ไม่บรรลุเป้าหมาย (3.90) โดยแนวโน้มลดลงจาก 3.84 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 3.66 ในปีการศึกษา 2561 ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน โดยศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบที่มีระดับความผูกพันสูง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป



ที่มา HAPPINOMITER Online

รูป 7 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร สายวิชาการ ประจำปีการศึกษา 2559-2561

ในปีการศึกษา 2561 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน ไม่บรรลุเป้าหมาย (3.95) โดยแนวโน้มลดลงจาก 3.92 ในปีการศึกษา 2560 เป็น 3.71 ในปีการศึกษา 2561 ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน โดยศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบที่มีระดับความผูกพันสูง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูป 8



ที่มา HAPPINOMITER Online

รูป 8 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร สายสนับสนุน ประจำปีการศึกษา 2559-2561

สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

ในปีงบประมาณ 2562 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 38 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 25 คน คิดเป็นร้อยละ 65.79 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 34.21 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 60.53 และเป็นเพศชาย จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 57.89 ดังตาราง 6

ตาราง 6 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	5	5	3	25	65.79
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	3	4	13	34.21
รวม	14	9	8	7	38	100
ร้อยละ	36.84	23.68	21.05	18.42	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2562

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 71.05 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.42 และปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 10.53

ตาราง 7 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	17	4	24	63.16
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	4	10	0	14	36.84
รวม	7	27	4	38	100
ร้อยละ	18.42	71.05	10.53	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2562

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 84 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 ดังตาราง 8

ตาราง 8 สรุปอัตรากำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	4	18	72.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	0	7	28.00
รวม	21	4	25	100
ร้อยละ	84.00	16.00	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2562

บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 53.85 และปริญญาตรี จำนวน 6 คน คิดเป็นร้อยละ 46.15

ตาราง 9 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนวิชาการ จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	3	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	3	4	7	53.85
รวม	6	7	13	100
ร้อยละ	46.15	53.85	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2562

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 80 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 4 คน คิดเป็นร้อยละ 16 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4 ดังตาราง 10

ตาราง 10 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	14	4	1	19	76
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	0	0	6	24
รวม	20	4	1	25	100
ร้อยละ	80	16	4	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 17 กันยายน 2562

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

รูปที่ 16 สรุปอัตรากำลังสายสนับสนุนจำแนกตามประเภทและระดับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	6	46.15
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	7	0	7	53.85
รวม	12	1	13	100
ร้อยละ	92.31	7.69	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561

รูปที่ 17 แสดงจำนวนการเคลื่อนไหวของกำลังคน และการสูญเสียอัตราากำลังคนคณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2557-2562

ประเภทบุคลากร	ปีงบประมาณ																				
	2558				2559				2560				2561				2562				2563
	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	อนุมัติ กรอบ	จัดสรร เพิ่ม	ลาออก	รวม	อนุมัติ กรอบ
สายคณาจารย์	23	26			23	26			23	26			23	26			25	1	1	25	33
พนักงานมหาวิทยาลัย	20	20			20	20			20	20			20	20			18	-	-	18	25
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	3	6			3	6			3	6			3	6			7	1	1	7	8
สายสนับสนุน	12	10	3	1	12	10	3	1	12	10	3	1	12	10	3	1	13	-	1	13	13
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	3	3		6	3	3		6	3	3		6	3	3		6	-	-	6	6
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	7		1	6	7		1	6	7		1	6	7		1	7	1	1	7	7
รวม	35	36	3	1	35	36	3	1	35	36	3	1	35	36	3	1	38	1	2	38	46
ร้อยละ			8.33	2.78			8.33	2.78			8.33	2.78			8.33	2.78		2.63	5.26		

ส่วนที่ 3 แผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ชื่อแผน/กิจกรรม แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์องค์กร) “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568”

วัตถุประสงค์ (วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข

เป้าหมายของแผน/กิจกรรม บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความสุขรวม ร้อยละ 68 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศในการทำงาน เฉลี่ย 3.35 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีระดับความผูกพัน เฉลี่ย 3.70 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

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 พบว่า ด้าน Happy Relax มีค่าเฉลี่ยระดับความสุขน้อยที่สุด ร้อยละ 55.60 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่พักผ่อนไม่เพียงพอ - ปานกลาง (ร้อยละ 88.4) โดยรวมในหนึ่งสัปดาห์ทำกิจกรรมพักผ่อนหย่อนใจน้อยถึงปานกลาง (ร้อยละ 92.3) มีความเครียดเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน (ร้อยละ 53.8) และชีวิตไม่ค่อยเป็นไปตามที่คาดหวัง	1. กิจกรรมผ่อนคลายดี (Happy Relax) จัดสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงานและการดำเนินชีวิต ดังนี้ 1.1 กิจกรรมจับน้ำชಾಯามบ่าย 1.2 กิจกรรมทานอาหารร่วมกันทุกเดือน (จันทร์แรก และพุธที่สี่) 1.3 พักผ่อนนอกสถานที่ 1.4 ห้อง Common Room	หัวหน้าสำนักงาน คณะฯ/กาญจนรัตน์ ,จิราวรรณ รองฯ กฤษฎา/วีระ		พ.ศ. 62 – ม.ย. 63	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ไม่น้อยกว่า 3.35 - บุคลากรมีความเครียดจากการปฏิบัติงานลดลง ร้อยละ 50	- เพิ่มดีผ่อนคลายดีจากร้อยละ 55.60 ในปี 2562 เป็น ร้อยละ 68 ในปี 2563	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสายลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
(ร้อยละ 73) แต่เป็นปัญหาที่สามารถแก้ด้วยตัวเองได้ (ร้อยละ 65.3) แต่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนปานกลาง-น้อย (ร้อยละ 88.4) ควรมีกิจกรรมเสริมการผ่อนคลายระหว่างการทำงาน								
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Money บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความขุ่นน้อยเป็นอันดับที่สอง ร้อยละ 56 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สิน (ร้อยละ 88.5๗ มีการผ่อนชำระหนี้ไม่ค่อตรงตามกำหนดเวลา และมีการออมในแต่ละเดือนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้บุคลากรมีการเก็บออมในแต่ละเดือน (ร้อยละ 88.4) มีรายจ่ายเกินกว่ารายได้ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 26.9) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อวางแผนการทางการเงิน	2. กิจกรรมสุขภาพการเงินดี (Happy Money) จัดกิจกรรม ปลูกฝังให้มินิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตแบบ เศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 2.1 กิจกรรม “การวางแผนกทางการเงิน”	อ.พัยกาญจน์/ เพ็ญภา	5,000.-	พ.ย. 62	- บุคลากรมีการวางแผนในการลงทุน, แผนหลังเกษียณ	- เพิ่มมิติสุขภาพการเงินดี จากร้อยละ 56 ในปี 2562 เป็น ร้อยละ 60 ในปี 2563		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับमितตอวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Body บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข น้อยที่สุด ร้อย ละ 59.80 (มีความสุข) โดยบุคคล ส่วนใหญ่ไม่ได้ทานอาหารเช้า เป็นประจำในทุกวัน (ร้อยละ 43.2) ออกกำลังกายค่อนข้าง น้อย (ร้อยละ 76.9) มีบุคลากรที่ มีค่า BMI สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐาน (ร้อยละ 46.16) โดยรวมมีภาวะ เสี่ยงต่อโรคสูง จึงควรส่งเสริมให้ บุคลากรออกกำลังกายเพื่อ สุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์	3. กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ ของบุคลากรให้แข็งแรง ทั้งด้าน ร่างกายและจิตใจ ดังนี้ 3.1 พิธีเนสประจำคณะกิจกรรม “อาหารว่างเพื่อสุขภาพ” 3.2 กีฬาร่วมกันทุกสัปดาห์ เช่น เปตอง แบดมินตัน ฟุตบอล แอโรโร บิก ฯลฯ 3.3 กีฬาบุคลากร	ผ.ช.เจษฎา/ อทิธา ผ.ศ.ปพนธีร์/ ธานินทร์, อนุชา/ อ.มาตา, จิราวรรณ	30,800.-	พ.ค. 62 – มิ.ย. 63	บุคลากรมีค่า BMI เป็น ปกติ จากเดิมร้อยละ 53.84 ในปีการศึกษา 2561 เป็น ร้อยละ 60 ใน ปีการศึกษา 2562	เพิ่มมิติสุขภาพดีจาก ร้อยละ 57.9 ในปี การศึกษา 2561 เป็น ร้อยละ 60 ในปี การศึกษา 2560	- บรรยากาศการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Family บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 67.5 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว (ร้อยละ 81) แต่เนื่องจากการ ทำงานทำให้มีเวลาอยู่กับ ครอบครัวยังไม่เพียงพอ (ร้อยละ	4. กิจกรรมครอบครัวดี (Happy Family) 4.1 วันครบรอบ 15 ปี คณะนิติศาสตร์ 4.2 กิจกรรม “วันสงกรานต์ - วัน ครอบครัว” 4.3 งานปีใหม่	อ.หทัยกาญจน์/ เมวดี, ธีรญาเนตร	29,260.- 6,000.-	ก.ย. 62 เม.ย. 63 ธ.ค. 63	บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัว ร้อยละ 50	- เพิ่มมิติครอบครัวดี จากร้อยละ 63.10 ในปี 2562 เป็น ร้อยละ 68 ในปี 2563	- บรรยากาศการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
84.6) หรือมีการทำกิจกรรม พักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว ค่อนข้างน้อย - ปานกลาง (ร้อยละ 54.4) ควรจัดกิจกรรม ให้คนในครอบครัวใช้เวลา ร่วมกับบุคลากร								
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Society บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 62.80 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่มี การปฏิบัติตามระเบียบของ สังคม (ร้อยละ 80.7) ใช้ชีวิตใน สังคมอย่างมีความสุข (ร้อยละ 57.7) แต่มีความรู้สึกรู้สึกว่า สังคมไทยในปัจจุบันมีความสุข ค่อนข้างน้อยลง-ปานกลาง (ร้อย ละ 80.8) ความสัมพันธ์หรือการ พึ่งพากันได้น้อยลง (ร้อยละ69.2) โดยเฉพาะความปลอดภัยในชีวิต และทรัพย์สินค่อนข้างน้อย (ร้อย ละ 53.8)	5. กิจกรรมสังคมดี (Happy Society) จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ เกิดความรักสามัคคี เอื้อเพื่อต่อ ชุมชนสังคม ดังนี้ 5.1 กิจกรรม “ให้คำปรึกษาทาง กฎหมาย” 5.2 กิจกรรม “สร้างโอกาสให้ผู้ พันโทช” 5.3 กิจกรรมบริจาค	ผ.ช. จิรนนท์/ณัฐวุฒิ .ศิริญาเนตร		พ.ค. 62 – มิ.ย. 63	บุคลากรร่วมกิจกรรม ช่วยเหลือสังคม ร้อยละ 50	เพิ่มมิติสังคมดีจากร้อย ละ 62.80 ในปี2562 เป็น ร้อยละ 68 ในปี 2563	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - 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	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Heart บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 70.80 (มีความสุข) บุคลากรมีการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 50) ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเป็นเหมือนพี่ เหมือนน้อง (ร้อยละ 50) มีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 53.9) ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง การถ่ายทอดแลกเปลี่ยนความรู้	6. กิจกรรมน้ำใจงาม(Happy Heart) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเฟื้อเผื่อแผ่กระตุ้นให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันดังนี้ 5.1 กิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่ เลี้ยงส่งบุคลากรที่ไปศึกษาต่อลาออก เป็นต้น 5.2 กิจกรรมเชิดชูเกียรติ 5.3 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้	รองฯกฤษฎา/ เมวดี, จิราวรรณ หัวหน้าสำนักงาน/ วีระ		พ.ค. 62 – มิ.ย. 63	บุคลากรร่วมกิจกรรมน้ำใจดี ร้อยละ 50	เพิ่มดัชนีน้ำใจดีจากร้อยละ 70.80 ในปี2562 เป็น ร้อยละ 75 ในปี 2563		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Brain บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 72.40 (มีความสุข) บุคลากรมีความใฝ่รู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานมาก (ร้อยละ 84.60) แต่มีโอกาสในการอบรม ศึกษา ดูงาน ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 53.8)	7. กิจกรรมใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญมีความก้าวหน้าในการทำงาน และขอตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาบุคลากรศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ	รองฯ กฤษฎา/ ชาโลมา			บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 100	- เพิ่มมิติใฝ่รู้ดีจากร้อยละ 72.40 ในปี2562 เป็น ร้อยละ 75 ในปี 2563		- 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	
	<p>มีความก้าวหน้าในการทำงาน และ ขอตำแหน่งทางวิชาการตาม แผนพัฒนาบุคลากรดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. โครงการสัมมนาอาจารย์ที่ ปรึกษา 2. โครงการผลิตคู่มือ บทวิเคราะห์ งานวิจัย เพื่อพัฒนางานประจำ และเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น 3. ฝึกอบรมการเขียนข้อเสนอ โครงการวิจัยเพื่อขอรับทุน 4. โครงการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล 5. โครงการพัฒนาบุคลากรให้มี ความรู้เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยี เพื่อรองรับการทำงานในยุค 4.0 		10,800	ธ.ค. 62				
			20,200	พ.ย. 62				
			47,550	ก.พ. 63				
			35,600	ต.ค. 62				
			25,900	มี.ค. 63				
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Soul บุคลากรมีค่าเฉลี่ย ความสุข ร้อยละ 71 (มีความสุข) บุคลากรมีการทำ บำรุงศิลปวัฒนธรรม/ศาสนา/ การให้ทาน (ร้อยละ 57.7) ปฏิบัติกิจกรรมศาสนาเพื่อให้จิต สงบค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 42.3)</p>	<p>8. กิจกรรมจิตวิญญาณดี (Soul Brain) จัดกิจกรรมส่งเสริม ให้บุคลากร มีความศรัทธาใน ศาสนาและมีศีลธรรมในการดำเนิน ชีวิต เพราะเชื่อว่า หลัก ธรรมคำ สอนของศาสนา เป็นสิ่งที่จะช่วย การดำเนินชีวิตของทุกคนให้ดำเนิน ไปในเส้นทางที่ดีได้ ทำให้ทุกคนมี สติ มีสมาธิในการทำงาน สามารถ รับมือกับปัญหาที่เข้ามาได้ ยึดหลัก</p>	<p>รองฯ ศุภวีร์/ อ.ภาณุวัฒน์, ธานินทร์, กริธา</p>			<p>บุคลากรร่วมกิจกรรมจิต วิญญาณดี ร้อยละ 50</p>	<p>เพิ่มมติจิตวิญญาณดี จากร้อยละ 71 ในปี 2562 เป็น ร้อยละ 75 ในปี 2563</p>	<ul style="list-style-type: none"> - 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	
	สนับสนุนให้เป็นคนดี คิดดี ทำดี และมีความศรัทธาในคุณงามความ ดีทั้งปวง ดังนี้ 8.1 กิจกรรมทางศาสนา 8.2 ฝึกสมาธิ							
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าความ พึงพอใจในบรรยากาศในการ ทำงานของบุคลากรโดยรวมใน ระดับกลาง ค่าเฉลี่ย 3.53 โดยมี ความพึงพอใจในการสื่อสาร พูดคุยกับเพื่อร่วมงานในที่ทำงาน ในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.81 แต่มี การทำงานเป็นทีม ความสัมพันธ์ กันเพื่อนร่วมงานเหมือนพี่ เหมือนน้องในระดับปานกลาง ค่าพึงพอใจต่อสวัสดิการน้อย ที่สุด ค่าเฉลี่ย 2.73	9. กิจกรรมสร้างบรรยากาศที่ดี ในการปฏิบัติงาน จัดกิจกรรม ปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เกิด บรรยากาศที่ดี เพื่อให้บุคลากรเกิด แรงจูงใจในการปฏิบัติงานพร้อม ทุ่มเทร่างกายแรงใจ รักและผูกพัน อยากสร้างผลงาน นวัตกรรมหรือ ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ ให้แก่องค์กร เพื่อให้บุคลากรของคณะมีความสุข ในการปฏิบัติงานและมีความผูกพัน ต่อองค์กรมากขึ้นดังนี้ 1. จัดสถานที่การทำงาน และสิ่ง อำนวยความสะดวกที่พร้อมใช้งาน และตรงกับความต้องการของ บุคลากร 2. พัฒนาระบบสารสนเทศ/ นวัตกรรมเพื่ออำนวยความสะดวกใน การปฏิบัติงานของบุคลากร 3. กิจกรรมพัฒนาช่องทางในการ สื่อสารภายในองค์กร 4. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	ผู้บริหารคณะ นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ/ หัวหน้ากลุ่มงาน		พ.ศ. 62 – มิ.ย. 63	บุคลากรมีความพึงพอ พอใจต่อบรรยากาศในการ ทำงานเพิ่มขึ้น	- เพิ่มความพึงพอใจใน บรรยากาศในการ ทำงาน จาก 3.08 ในปี 2562 เป็น 3.35 ในปี 2563	- บรรยากาศการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	ผู้รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
	5. กิจกรรมหารายได้สมทบการทำ ประกันสุขภาพกลุ่มของลูกจ้าง 6. กีฬาบุคลากร 5. กีฬาร่วมกันทุกสัปดาห์ เช่น เป ตอง แบดมินตัน ฟุตบอล แอร์โรบิก ฯลฯ							
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า บุคลากรมีระดับความผูกพันต่อ องค์กรโดยรวมในระดับสูง ค่าเฉลี่ย 3.68 โดยมีความทุ่มเท เพื่อองค์กร (STRIVE) มากที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.91รองลงมา คือ การ พูดถึงองค์กรในแง่ดี (SAY) ค่าเฉลี่ย 3.73 และ การดำรงอยู่ (STAY) น้อยที่สุด ค่าเฉลี่ย 3.40	10. กิจกรรมสร้างความผูกพัน ของบุคลากร จัดกิจกรรมเพื่อสร้าง ความผูกพันของบุคลากรให้รู้สึก เป็นเจ้าของร่วม มีความภาคติดต่อ องค์กร และแนะนำผู้อื่นให้มา ทำงานหรือมาเรียนที่คณะ ดังนี้ 1. กิจกรรมให้บุคลากรมีส่วนร่วม ในการกำหนด TOR และมีระบบ การประเมินที่มุ่งใจในการ ปฏิบัติงาน 2. จัดทำแผนความก้าวหน้าใน อาชีพ 3. ส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็นลูกจ้าง บรรจุเป็นพนักงานของ มหาวิทยาลัย	ผู้บริหารคณะ นิติศาสตร์/หัวหน้า สำนักงานคณะ/ หัวหน้ากลุ่มงาน		พ.ค. 62 – มิ.ย. 63	บุคลากรมีความผูกพันต่อ องค์กรเพิ่มขึ้น	- เพิ่มระดับความผูกพัน ของบุคลากรจาก 3.68 ในปี 2562 เป็น 3.70 ในปี 2563	- บรรยาภาศการ ทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการ เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การ ขาด ลา มาสาย ลดลง	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมองค์การแห่งความสุข
ประงบประมาณ พ.ศ. 2563



คำสั่งคณะกรรมการ คณะบดีคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ
ที่ ๐๗๕๓ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

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

๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล)	รองประธานกรรมการ
๓. รองคณบดีคณะนิติศาสตร์ (อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์)	กรรมการ
๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์	กรรมการ
๕. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
๖. อาจารย์ณัฐกันต์ ดั่งปาน	กรรมการ
๗. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว	กรรมการ
๘. อาจารย์มาตา สิ้นคำ	กรรมการ
๙. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
๑๐. นางสาวเพ็ญภา ไพยศาล	กรรมการ
๑๑. นายธำนิทร์ เงินถาวร	กรรมการ
๑๒. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการ
๑๓. นายณัฐวุฒิ คงไข่	กรรมการ
๑๔. นายอนุชา ชุนแก้ว	กรรมการ
๑๕. นางสาวอติดา มูสา	กรรมการ
๑๖. นางสาวกาญจนรัตน์ วรพงศ์	กรรมการ
๑๗. นางสาวหิรัญยานทร ตีครพงศ์	กรรมการ
๑๘. นายกริธา รักแสง	กรรมการ
๑๙. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์	กรรมการและเลขานุการ
๒๐. นางชาโลมา กองสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๑. นางจิรารรณ 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 ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๒

กรกฎ ทอชาน

(รองศาสตราจารย์ กรกฎ ทอชานไชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ