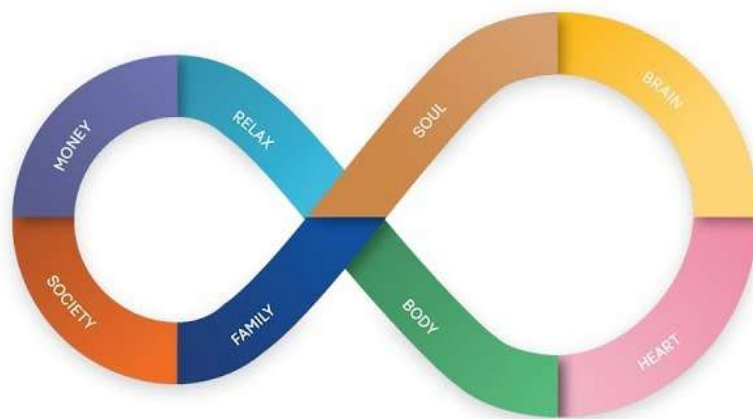


แผนเสริมสร้างองค์กร

แห่งความสุข



H A P P Y 8



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

Faculty of Law Thaksin University

คำนำ

แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2561 จัดทำขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2564 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้” เชื่อมโยงกับ เกณฑ์ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการ มุ่งเน้นบุคลากร คนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการ บริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมี ความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ใน การบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งานของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาสภาพอากาศ ในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความผูกพันของ บุคลากร (Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดย การพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม

คณะนิติศาสตร์ มีความคาดหวังให้แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการ ทำงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2561 ฉบับนี้ จะเป็น เครื่องมือช่วยให้สามารถบริหารบุคลากรของคณะไปสู่ผลสัมฤทธิ์ตามเป้าหมายที่วางไว้ และพร้อมที่จะ ขับเคลื่อนคณะไปสู่วิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ต่อไป

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

พฤศจิกายน 2561

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 แผนการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ภาคผนวก คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์	31
---	----

ส่วนที่ 1 บทนำ

1.1 หลักการและเหตุผล

สำนักสนับสนุนสุขภาวะองค์กร สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริมสุขภาพ (สสส.) ได้ริเริ่มแนวคิดความสุข 8 ประการ ที่จัดเป็นกลุ่มของความสุขได้ 3 กลุ่ม ประกอบด้วย ความสุข ของตนเอง ครอบครัว และองค์กร/สังคม ดังนี้ 1) ความสุขของตนเอง ได้แก่ Happy Body (สุขภาพดี) มีสุขภาพแข็งแรงทั้งกายและจิตใจ Happy Heart (น้ำใจงาม) มีน้ำใจเอื้ออาทร ต่อกันและกัน Happy Relax (ผ่อนคลาย) รู้จักผ่อนคลายต่อ สิ่งต่างๆ ในการดำเนินชีวิต Happy Brain (หาความรู้) เป็นการ ศึกษาหาความรู้พัฒนาตนเองตลอดเวลาจากแหล่งต่างๆ นำไป สู่การเป็นมืออาชีพ และความมั่นคงก้าวหน้าในการทำงาน 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 (ศิรินันท์ กิตติสุขสถิต, เฉลิมพล แจ่มจันทร์, กาญจนา ตั้งชลทิพย์, และจรัมพร โห้ล่ายอง, 2555, น. 59-60) แนวทางดังกล่าว มีการนำไปใช้ในองค์กรภาคเอกชนมาช่วงระยะเวลาหนึ่งแล้ว ซึ่งภาคเอกชนได้นำแนวคิดดังกล่าวมาใช้โดยเน้นการสร้างความสุขของตนเองก่อน ส่วนหนึ่งเป็นผลสืบเนื่องมาจากการสำรวจความสุขของคนทำงานในไทยที่กระทรวงสาธารณสุขได้ทำการสำรวจไว้เมื่อปี พ.ศ. 2558 ที่พบว่า คนทำงานของภาคเอกชนที่อยู่ในวัยทำงานช่วงอายุ 25-34 ปี มีคะแนนเฉลี่ยความสุขน้อยที่สุด และคนทำงานเหล่านั้นเป็นผู้ที่มีความสุข น้อยกว่าคนทำงานที่อยู่ในภาครัฐ (กระทรวงสาธารณสุข, 2558) จึงเป็นที่มาของการที่ภาคเอกชนให้ความสำคัญในการนำแนวคิด องค์กรแห่งความสุขมาใช้ เนื่องจากจะเป็นหนทางหนึ่งที่จะช่วยเพิ่มระดับความสุขของคนในองค์กร และความสุขเหล่านั้น จะส่งผลสะท้อนกลับมายังองค์กรด้วยเช่นกัน ในทางปฏิบัติของ ภาคเอกชนและภาครัฐที่ได้มีการนำแนวคิดองค์กรแห่งความสุข ในส่วนของกลุ่มความสุขของตนเองและความสุขของครอบครัว มีความคล้ายคลึงกัน แต่มีความแตกต่างในส่วนของกลุ่มความสุขขององค์กร/สังคมที่ภาคเอกชนจะมีการจัดกิจกรรมความรับผิดชอบต่อสังคมขององค์กร (Corporate Social Responsibility: CSR) โดยมีการจัดกิจกรรมดังกล่าวให้แก่สังคมที่อาศัยอยู่รอบรอบองค์กร ซึ่งเป็นไปตามปัจจัยอิทธิพลต่อองค์กรแห่งความสุขที่เป็นส่วนเติมเต็มส่วนสุดท้ายแก่การเป็นองค์กรแห่งความสุขแท้จริง ขณะที่ภาครัฐนั้นกลับมุ่งเน้นการให้ความสำคัญ กับการสร้างความสุขในสิ่งที่ไกลตัวออกไป ซึ่งส่วนใหญ่พบว่า การจัดกิจกรรม CSR นั้นจะจัดในพื้นที่ที่ห่างไกล และไม่ใช่ว่า จัดให้กับชุมชนที่เกี่ยวข้อง อย่างไรก็ตามแม้ว่าส่วนเติมเต็มส่วน สุดท้ายนั้นอาจมีความแตกต่างไปแต่ในทางกลับกันนั้น พบว่า การจัดกิจกรรมดังกล่าวอาจสร้างความสุขให้กับคนในองค์กรเอง ทั้งนี้การที่จะเป็นองค์กรแห่งความสุขได้นั้น นักบริหารทรัพยากร มนุษย์ในองค์กรได้เข้ามามีบทบาทที่สำคัญเป็นอย่างยิ่ง (ก้านทอง บุหระ, 2560)

เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในหมวด 5 ก ได้ให้ความสำคัญกับวิธีการ การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินการที่โดดเด่นและบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร โดยต้องทำให้มั่นใจว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด วัฒนธรรม

และวิธีคิดของบุคลากร สถาบันเอื้ออำนาจ (empower) ให้กับบุคลากร ตลอดจนพิจารณาถึงปัจจัยผลักดันสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร วิธีการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนเหล่านี้แตกต่างกันตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร การประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และกำหนดตัววัดที่ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากร รวมทั้งความพึงพอใจของบุคลากรแต่ละกลุ่มและประเภทของบุคลากร การใช้ตัวบ่งชี้อื่นๆ เช่น การคงอยู่ การขาดงาน การร้องทุกข์ ความปลอดภัย และผลผลิตของบุคลากรเพื่อประเมิน และปรับปรุงความผูกพันของบุคลากร และมีการจัดการผลการดำเนินการสนับสนุนให้เกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นและสร้างความผูกพันกับบุคลากร

คณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ จึงได้จัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2561 ขึ้น โดยอยู่บนพื้นฐานของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) สอดคล้องและเชื่อมโยงกับทิศทางการพัฒนาคณะและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2561-2564 ตลอดจนมีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม โดยการพัฒนากระบวนการบริหารค่าตอบแทน การให้รางวัลการยกย่องชมเชย และสิ่งจูงใจแก่บุคลากร โดยการกล้าเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุนเพื่อทำให้เกิดนวัตกรรม การมุ่งเน้นผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และการเรียนรู้ของผู้เรียน และการบรรลุแผนปฏิบัติการของหน่วยงาน

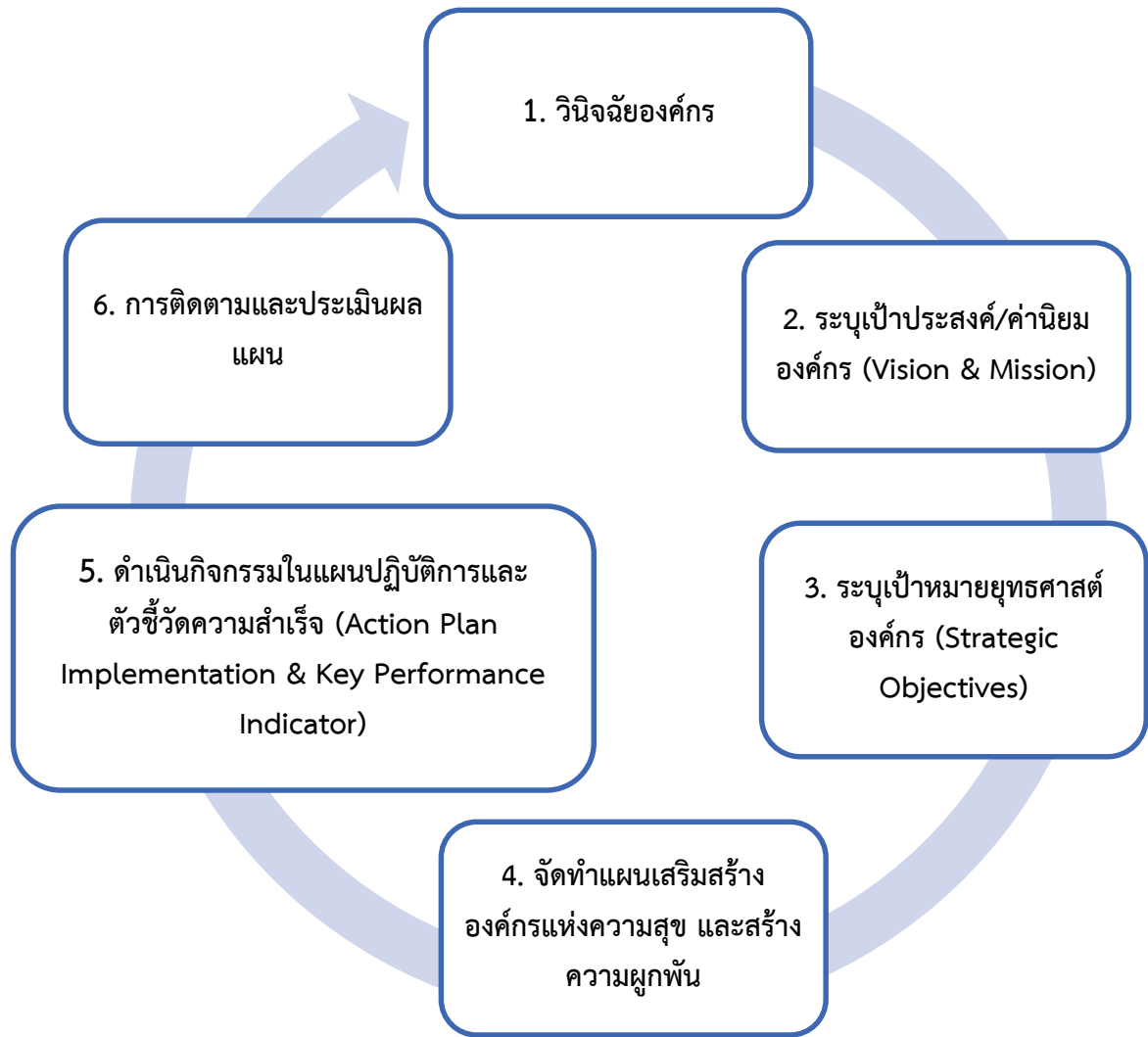
1.2 วัตถุประสงค์

- 1) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์ มีการดำเนินการกำหนดแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากร
- 2) เพื่อให้คณะนิติศาสตร์มีแนวทางในการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และการสร้างความผูกพันของบุคลากรที่เหมาะสม และตอบสนองภารกิจในปัจจุบันและอนาคตได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด
- 3) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาระบบงานอื่นๆ ของคณะนิติศาสตร์ต่อไป

1.3 ขอบเขตของแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

ครอบคลุมแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข สร้างบรรยากาศในการปฏิบัติงาน และสร้างความผูกพันของบุคลากร ประจำปีการศึกษา 2561 ทั้งพนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างมหาวิทยาลัย ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ

1.4 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข



รูปที่ 1 ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

ขั้นตอนการจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประกอบด้วยขั้นตอนหลัก 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 การจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และสร้างความผูกพันของบุคลากร ที่เชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะ และมาตรการบริหารอัตรากำลังคน (Manpower Management Strategies)

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

ขั้นตอนที่ 6 การติดตามและประเมินผลแผน (Monitoring and Control) เทียบเคียงค่าเฉลี่ยความสุขและความผูกพัน 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)

เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐานการเรียนรู้

พันธกิจ (Mission)

- ผลิตบัณฑิตที่มีทักษะเชิงปฏิบัติ เพื่อสร้างความยุติธรรมแก่ชุมชน
- สร้างสรรค์ผลงานวิจัย อันจะนำไปสู่การแก้ไขปัญหาเพื่อการพัฒนาสังคม
- เป็นศูนย์กลางในการบริการวิชาการด้านกฎหมาย เชื่อมโยงเครือข่ายชุมชน เพื่อสร้างความเข้มแข็งด้านกฎหมายแก่สังคม

ค่านิยมร่วม

- เคารพธรรม (Respect)
- ปัญญาธรรม (Wisdom)
- สามัคคีธรรม (Unity)
- มุ่งผลลัพธ์ที่ดี (Outcome Oriented)
- มีความคุ้มค่า (Worthiness)
- 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"> • คู่ความร่วมมือ • องค์กรภาคเอกชน โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา • สำนักงานยุติธรรมจังหวัดสงขลา • คู่ความร่วมมืออย่างไม่เป็นทางการ ชุมชนเป้าหมาย 	<ul style="list-style-type: none"> • หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิต • คณาจารย์ที่มีวุฒิ การศึกษาตรงกับหลักสูตร 	<ul style="list-style-type: none"> • พัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตรตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน • จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการเรียนรู้ร่วมกับชุมชน ผ่านการเรียนแบบ Active Learning Process และ Problem – Based Learning 	<ul style="list-style-type: none"> • อัตราความสำเร็จ การศึกษาภายในวงรอบหลักสูตร • ระดับความพึงพอใจของนิสิตในการจัดการเรียนการสอนของหลักสูตรในภาพรวม 	นิสิต
2. กระบวนการหลักการวิจัย					
การวิจัย	<ul style="list-style-type: none"> • คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด 	บุคลากร	<ul style="list-style-type: none"> • ระบบพัฒนางานวิจัย <ul style="list-style-type: none"> - พัฒนานักวิจัย - พัฒนาโครงการวิจัย - หาทุนวิจัย - ติดตามและประเมินผล - การตีพิมพ์เผยแพร่ 	<ul style="list-style-type: none"> • ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ • งานวิจัยที่ได้นำไปใช้ประโยชน์ • จำนวนงานวิจัย 	หน่วยงานภาครัฐ
3. กระบวนการหลักการบริการวิชาการ					
การบริการวิชาการ	<ul style="list-style-type: none"> • คู่ความร่วมมืออย่างเป็นทางการ <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานยุติธรรมจังหวัด - โรงเรียนสิทธิชุมชนเขาควหา - ศูนย์ข้อมูลชุมชน 	บุคลากรคณะนิติศาสตร์ และประชาชนในชุมชนเป้าหมาย	<ul style="list-style-type: none"> • จัดการบริการวิชาการโดยบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> • 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 ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีที่ใ้ทำงานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	ร้อยละ 50	55	60	70
			7.1ก-2ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (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 ระดับความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีปีสุดท้ายต่อการบริหารจัดการหลักสูตร	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.จัดตั้งศูนย์ยุติธรรมชุมชนเพื่อทำหน้าที่ประสานความร่วมมือระหว่างองค์กรในภาครัฐ 3.พัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	7.1ก-7 ร้อยละของนิสิตที่เรียนรู้ในชุมชน	ร้อยละ 25	50	75	100
			7.1ก-12ร้อยละของชุมชนเป้าหมายเดิมที่มีข้อเสนอให้จัดโครงการบริการวิชาการ	ร้อยละ 10	1	2	2
			7.2ก(ฉ-4) จำนวนชุมชนที่ขอรับบริการจากศูนย์ยุติธรรมชุมชน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1 ชุมชน	1	1	1

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(pkt.)			
				61	62	63	64
		(วิชาชีพ)(วิชาการ) ใน ด้านการผลิตบัณฑิตให้ มีทักษะเชิงปฏิบัติ	7.5-8 จำนวนสังคมและ ชุมชนใหม่ที่ได้รับการ บริการวิชาการ (คณะลง นาม คณะละ 1 สังคม/ ชุมชน)	1 ชุมชน			
1.3พัฒนาระบบ สนับสนุนการเรียนรู้ที่ สอดคล้องและ เหมาะสมกับยุคสังคม ดิจิทัล		1.ส่งเสริมให้มีการ ทบทวนบทเรียนผ่าน สื่อสังคมออนไลน์ 2.ส่งเสริมการนำ เทคโนโลยีมาใช้เพื่อ กระตุนการเรียนรู้	7.1ก(ฉ-2) ร้อยละของ รายวิชาในหลักสูตรที่จัดให้ มีการทบทวนบทเรียนผ่าน ระบบสารสนเทศ	ร้อยละ 10	20	30	40
1.4พัฒนาสมรรถนะ การจัดการเรียนรู้เพื่อ มุ่งให้ผู้เรียนเกิดทักษะ เชิงปฏิบัติทาง กฎหมายและ สมรรถนะสากลของ อาจารย์		1.พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษเพื่อการ จัดการเรียนการสอน เพื่อให้เกิดทักษะแก่ ผู้เรียน 2.ส่งเสริมบุคลากรสาย วิชาการให้เรียนรู้ ประสบการณ์ในการใช้ กฎหมายเชิงบูรณาการ กับศาสตร์อื่น โดย ผลักดันเข้าสู่หน่วยงาน วิชาชีพ/สถาน ประกอบการ	7.1ก(ฉ-1) ร้อยละของ รายวิชาที่มีการจัดการ เรียนการสอน โดยมุ่งเน้น ให้ผู้เรียนเกิดทักษะเชิง ปฏิบัติทางด้านกฎหมาย 7.2ก-4 ระดับความพึง พอใจของนิสิตต่อการสอน ของอาจารย์ 7.3ก-1 ร้อยละของ อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิ ปริญญาเอก - จำนวนอาจารย์ประจำ ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก 7.3ก-2 ร้อยละของ อาจารย์ประจำที่ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ - จำนวนอาจารย์ประจำที่ ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	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
1.5พัฒนานิสิตตามอัต ลักษณ์ของ มหาวิทยาลัยและมี ทักษะการเรียนรู้ใน ศตวรรษที่ 21		1.ส่งเสริมให้มีกิจกรรม ที่พัฒนานิสิตให้มีอัต ลักษณ์ที่ตอบสนอง ความต้องการของ สังคม และมีทักษะการ เรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	7.1ก-3 ร้อยละผลงาน วิชาการและงานสร้างสรรค์ ของนิสิตระดับปริญญาตรี ที่ได้รับการเผยแพร่ 7.1ก-3.1 ระดับชาติ 7.1ก-3.2 ระดับนานาชาติ 7.1ข-4 ร้อยละของนิสิต ระดับปริญญาตรีที่สอบ ผ่านสมรรถนะทักษะสากล 1) ด้านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ 0.62 ร้อยละ 0.62 0 ร้อยละ 8	1 1 0 15	2 2 1 20	3 3 2 25 90

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(ปกศ.)			
				61	62	63	64
			2) ด้านเทคโนโลยี สารสนเทศ	ร้อยละ 78			
1.6.จัดการเรียนการสอนโดยมุ่งเน้นการบูรณาการองค์ความรู้และพัฒนาระบบในการฝึกทักษะนิสิต		1.ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนในลักษณะบูรณาการกับการวิจัยและการบริการวิชาการ 2.ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนร่วมกับศาสตร์อื่นๆ -หลักสูตรมีรายวิชาที่มีการบูรณาการศาสตร์ทางกฎหมายกับศาสตร์อื่นๆเพิ่มเติม	7.1ก-6 ร้อยละผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตที่ได้รับรางวัล (KPIs,C.2) (1)ระดับปริญญาตรี 7.1ก(จ-3) ร้อยละของจำนวนนิสิตที่เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่ส่งเสริมทักษะการเป็นผู้ประกอบการของนักศึกษา	ร้อยละ 20 ร้อยละ 20 ร้อยละ 25	25 25 50	30 30 75	35 35 100
1.7.เพิ่มอัตราการสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด		1.เสริมสร้างทักษะที่จำเป็นในการเรียนกฎหมาย 2.ส่งเสริมให้มีการจัดการเรียนการสอนโดยคำนึงถึงศักยภาพของผู้เรียน -กิจกรรมกำหนดกลุ่มผู้เรียนให้สอดคล้องกับศักยภาพของผู้เรียน	7.1ข-1 ร้อยละของนิสิตระดับปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาที่กำหนด 7.1ข-3 อัตราการคงอยู่ของนิสิตระดับปริญญาตรี (ไม่รวมนิสิตชั้นปีที่ 1) 7.2ก-7 อัตราการลาออกของนิสิตระดับปริญญาตรี	ร้อยละ 35 ร้อยละ 65 ร้อยละ 3	40 70	50 80	60 90 1
2. ความเข้มแข็งด้านการวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม 2.1.พัฒนาสู่มหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการวิจัยและนวัตกรรม	ผลิตผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่มีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงวิชาการเชิงสังคมหรือเชิงพาณิชย์	1.ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เชิงสังคม 2.ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยที่บูรณาการกับการเรียนการสอน 3.ส่งเสริมการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่บูรณาการกับหน่วยงานอื่น	7.1ก-13 จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่อคณาจารย์และนักวิจัย - จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	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 ผ่านศูนย์ยุติธรรม 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(pkt.)			
				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.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 ปปช. (TSU05) 7.4ก-4 คะแนนผลการ ประเมินการปฏิบัติหน้าที่ ของสภามหาวิทยาลัย 7.4ข-1 ร้อยละของตัวชี้วัด ที่บรรลุเป้าหมายตามแผน ยุทธศาสตร์การพัฒนา (เชิงบประมาณ) 7.4ข-2 ร้อยละของตัวชี้วัด ที่บรรลุเป้าหมายตาม	ค่าเฉลี่ย 3.65 ร้อยละ 0.45 ระดับ 3 ค่าเฉลี่ย 3.65 80 คะแนน ระดับ 4.40 ร้อยละ 81 ร้อยละ 81 ร้อยละ 50	3.70 0.40 3.50 4.00 85 4.50 85 75	3.75 0.30 4.00 4.25 90 4.60 90 100	3.80 0.20 4.50 4.50 95 4.70 95 100

ความท้าทาย โอกาสเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบ	วัตถุประสงค์	แผนปฏิบัติการ	การประเมิน				
			ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย(pkt.)			
				61	62	63	64
			แผนปฏิบัติการประจำปี (ปีงบประมาณ) 7.1ค-6 ร้อยละของ เครือข่ายความร่วมมือทาง วิชาการ (MOU) กับ ต่างประเทศที่มีการ ดำเนินงาน				
4.2. 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 4.00 ร้อยละ 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
4.3. 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(pkt.)			
				61	62	63	64
4.4.พัฒนาการสื่อสาร องค์กรให้ทั่วถึงและ สามารถสร้าง ภาพลักษณ์ที่ดีของ คณะและมหาวิทยาลัย		1.พัฒนารูปแบบการ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ เข้าถึงประชาชนทั่วไป/ ชุมชนเป้าหมาย 2.พัฒนารูปแบบการ สื่อสารภายในองค์กร					
4.5.ส่งเสริมความ รับผิดชอบต่อสังคม		1.ส่งเสริมความ รับผิดชอบต่อสังคม โดยการสร้างความ ศรัทธาและพัฒนา ชุมชนเป้าหมายอย่าง ต่อเนื่อง					
5.ความมั่นคง ทางการเงิน 5.1. การพัฒนาพื้นที่ เชิงพาณิชย์	สร้างความมั่นคงด้าน ฐานะทางการเงิน ด้วยการเพิ่มรายได้ และการบริหาร การเงินให้มี ประสิทธิภาพ	<u>1</u> .การจัดการ ทรัพยากรที่มีให้เกิด ประโยชน์สูงสุด	7.5-4 อัตราการเพิ่มขึ้น ของรายได้(ปีการศึกษา)	37,119,8 80	5%	5%	5%
5.2. พัฒนาระบบ บริหารการเงินและ การจัดการต้นทุนให้มี ประสิทธิภาพ		1.วางแผนการใช้จ่าย งบประมาณให้มี ประสิทธิภาพ					
5.3. 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
5.4.พัฒนาระบบ ประชาสัมพันธ์เพื่อให้ เข้าถึงลูกค้าและ ผู้รับบริการ		<u>1</u> .ประชาสัมพันธ์การ รับนิสิตเชิงรุกเพื่อให้ได้ นิสิตหรือผู้รับบริการ ตามแผน 2.พัฒนาระบบ สารสนเทศการสมัคร/ ลงทะเบียนของ ผู้รับบริการหลักสูตร ฝึกอบรม ศึกษา ต่อเนื่อง	7.5-6ร้อยละการรับนิสิต ใหม่ตามแผนการรับนิสิต	ร้อยละ 91	92	93	95

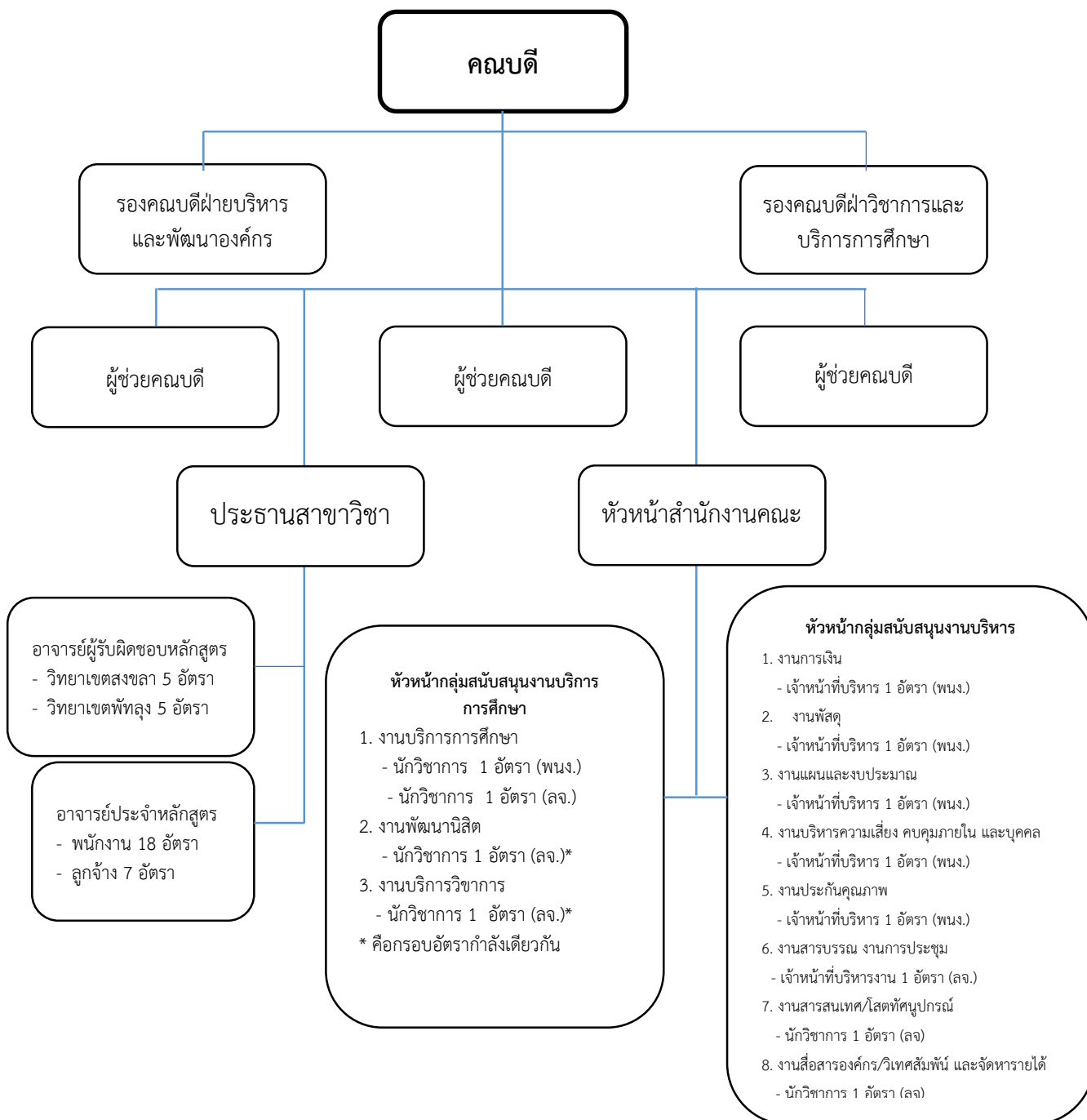
รูปที่ 4 เป้าหมายสำคัญตามคำรับรองการปฏิบัติงานประจำปี

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

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหาร



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. การธำรงรักษาบุคลากรและความผูกพันขององค์กร

ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอก (External Environment Scanning)

โอกาส (Opportunities)

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

อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats)

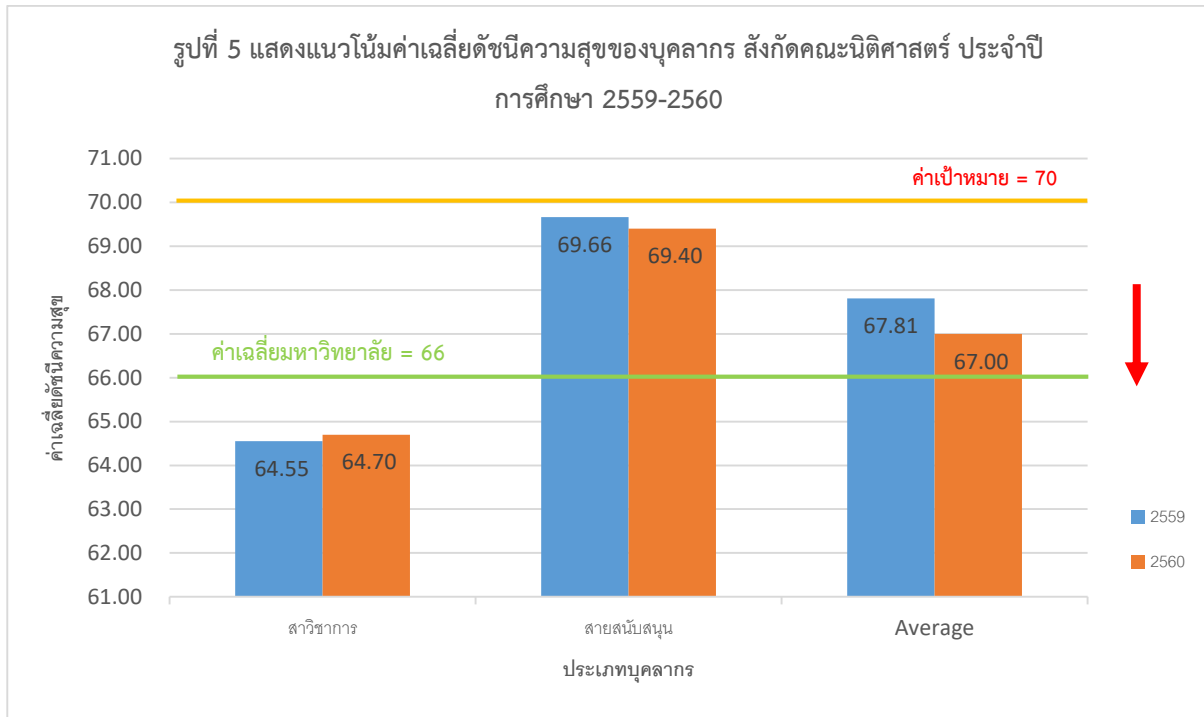
1. สภาพเศรษฐกิจ สังคมที่มีการแข่งขันสูง และคู่แข่งที่มีลักษณะองค์กรคล้ายกันได้ยกระดับคุณภาพสู่สากล
2. ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุคใหม่ และผู้รับบริการที่สูงขึ้น ต้องการให้ยกระดับผลผลิตที่ทำขาย มีการ

บริหารเชิงกลยุทธ์มากขึ้น

3. การเปิด AEC การใช้ภาษาสื่อสาร
4. ความเครียด/ความกดดันในที่ทำงาน และส่วนตัว

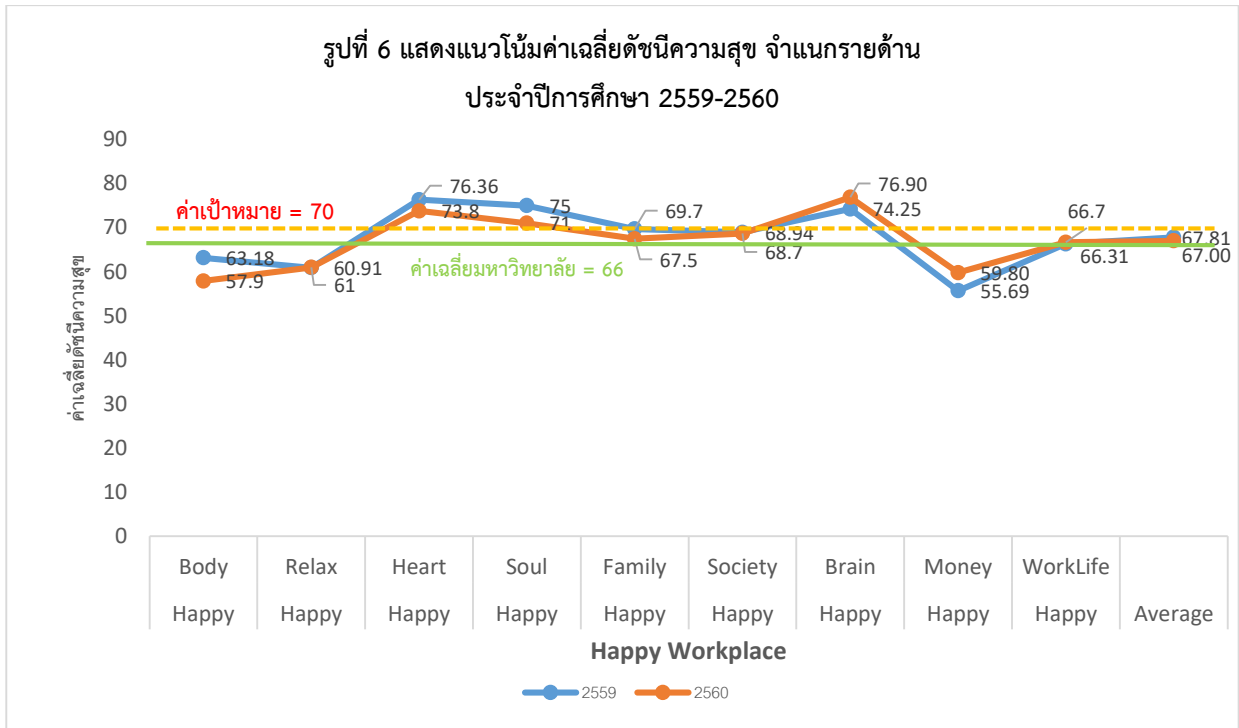
การวิเคราะห์ดัชนีความสุข ความผูกพันของบุคลากร

ระดับความสุขของบุคลากร

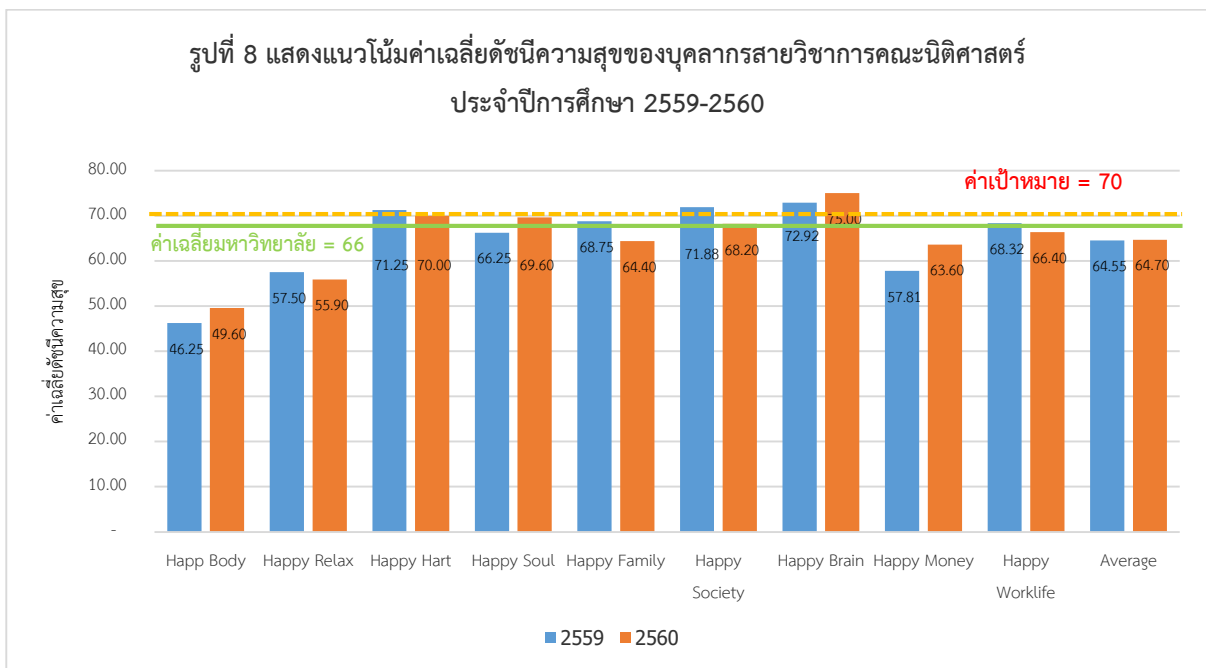


ที่มา : HAPPINOMETER Online

ในปีการศึกษา 2560 คณะนิติศาสตร์ คณะกรรมการกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขนำผลจากการวิเคราะห์ HAPPINOMETER ประจำปีการศึกษา 2559 มาวางแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ร่วมกับบุคลากร คณะนิติศาสตร์ และมีการมอบหมายผู้รับผิดชอบกิจกรรมที่ชัดเจน และมีการจัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องโดยมีการปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ด้วยกระบวนการ PDCA ตามรูปที่ 1 โดยผลการดำเนินงานมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขประจำปีการศึกษา 2560 ร้อยละ 67.00 ไม่บรรลุตามเป้าหมายของแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข กำหนดไว้ (ร้อยละ 70) แต่สูงกว่าค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของมหาวิทยาลัย (ร้อยละ 66) โดยค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากร มีแนวโน้มลดลงจากร้อยละ 67.81 ในปีการศึกษา 2559 เป็น ร้อยละ 67 ในปีการศึกษา 2560 บุคลากรสายสนับสนุนมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขสูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ โดยสายสนับสนุน มีค่าดัชนีความสุข ร้อยละ 67 (happy) และสายสายวิชาการ ร้อยละ 64.70 (happy) ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จำนำผลจาก HAPPINOMETER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในพัฒนาภิกรกรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป

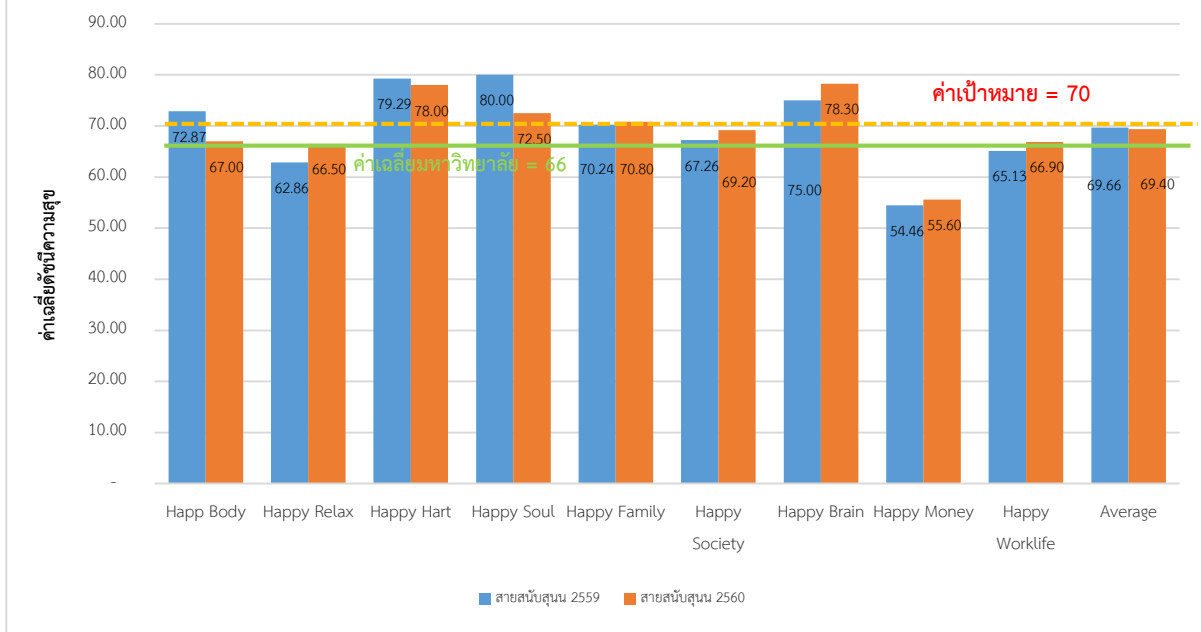


ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นในบางด้าน ได้แก่ Happy Relax Happy Brain และ Happy Money



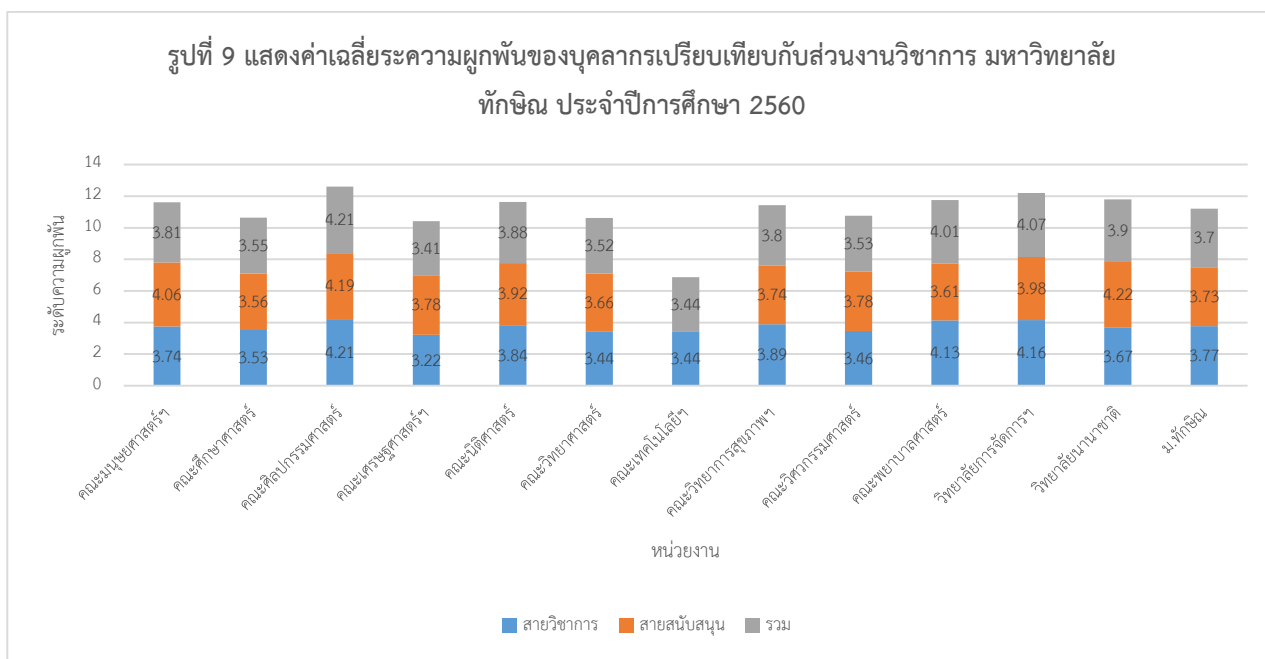
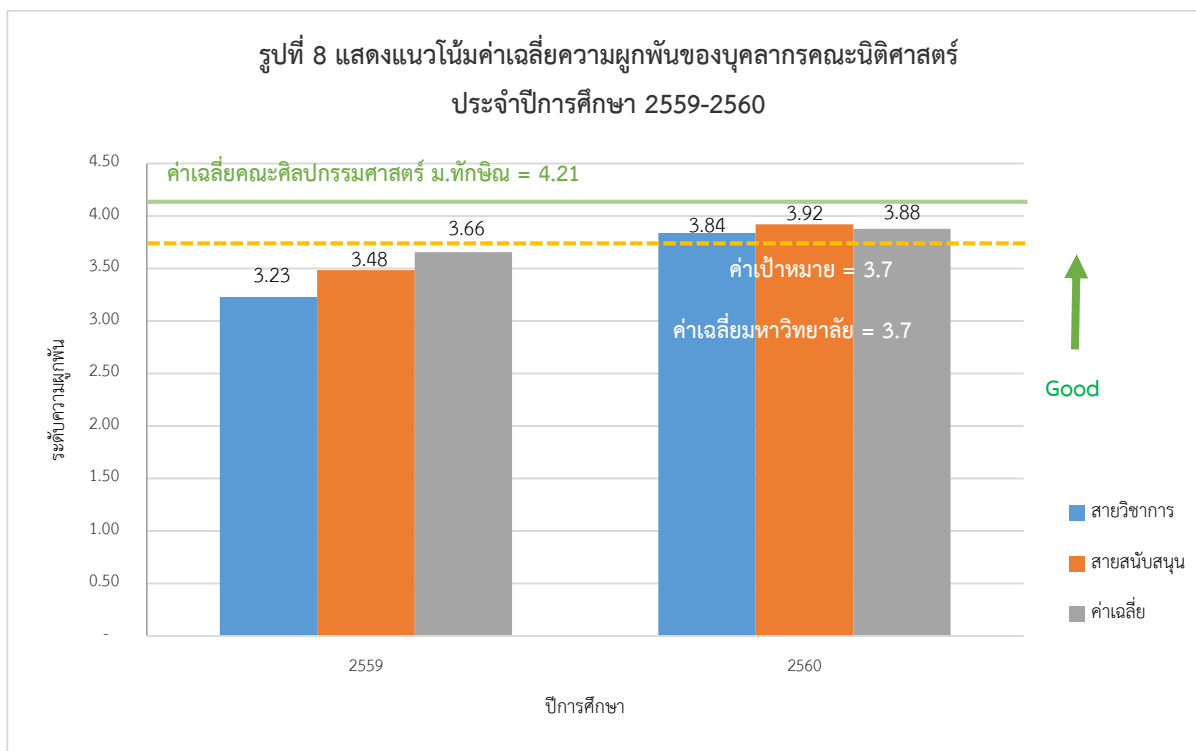
บุคลากรสายวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขเพิ่มขึ้น จากร้อยละ 64.55 (happy) ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 64.70 ในปีการศึกษา 2560 โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขที่บรรลุเป้าหมาย คือ Happy Hart และ Happy Brain และมีแนวโน้มดีขึ้นจากปีการศึกษา 2559 คือ happy Body Happy Soul Happy Brain และ Happy Money ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จำนำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร และนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์แห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาปรับใช้ในพัฒนากิจกรรมโครงการ และกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรสายวิชาการตามรายมิติ ต่อไป

รูปที่ 7 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรสายสนับสนุน คณะนิติศาสตร์
ประจำปีการศึกษา 2559-2560



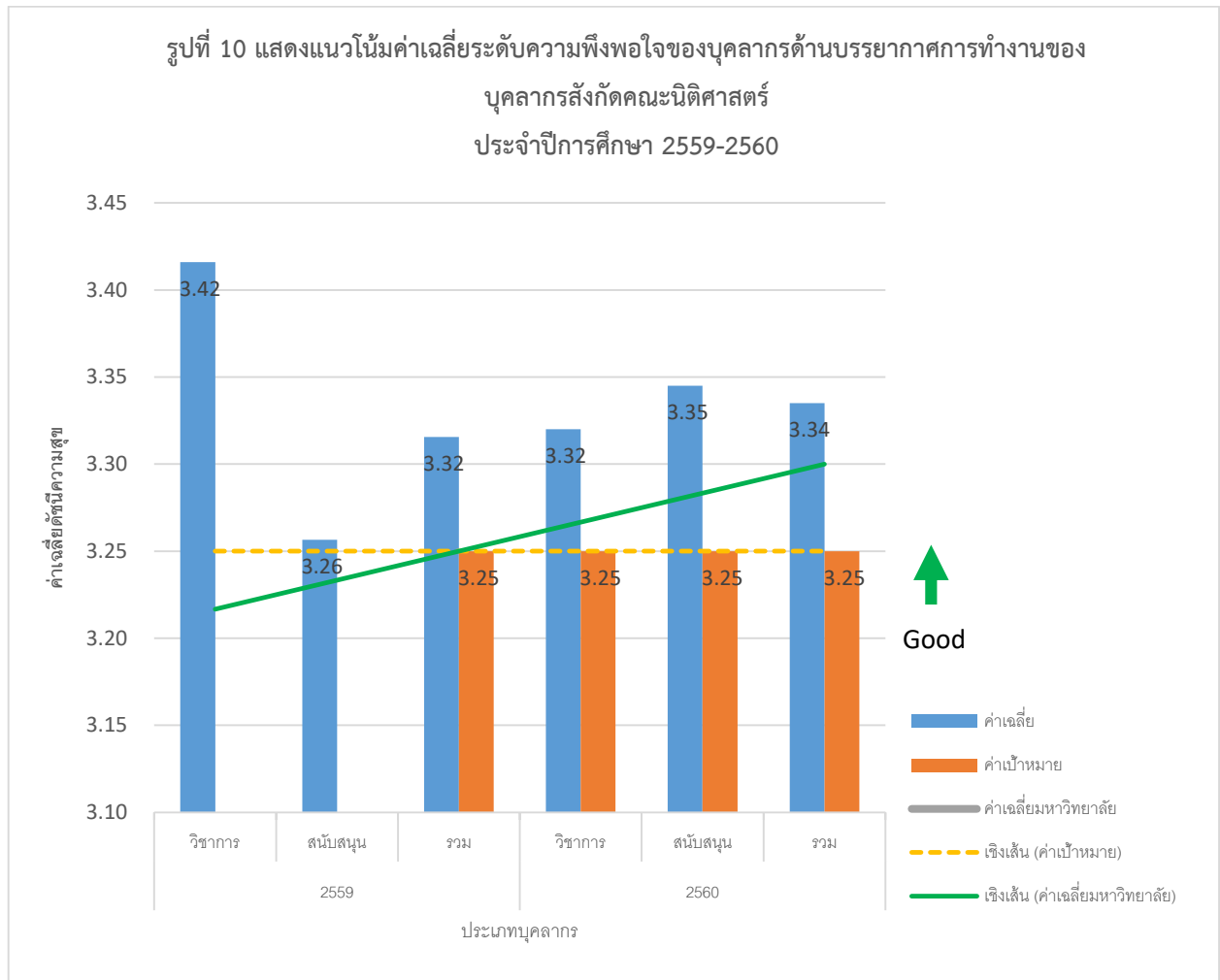
บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ร้อยละ 69.40 มีแนวโน้มลดลงจากการศึกษา 2559 เล็กน้อย ร้อยละ 69.66 โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขที่บรรลุเป้าหมาย คือ Happy Hart และ Happy Family และ Happy Brain และมีแนวโน้มดีขึ้นจากปีการศึกษา 2559 คือ happy Family Happy Brain และ Happy Work life ทั้งนี้คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จํานำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรและนำแนวปฏิบัติที่ดีของการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจากหน่วยงานต้นแบบมาใช้ในพัฒนากิจกรรมโครงการ และกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรสายสนับสนุนตามรายมิติต่อไป

ระดับความผูกพันของบุคลากร



ในปีการศึกษา 2560 คณะนิติศาสตร์ มีผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมาย และสูงกว่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของมหาวิทยาลัย (3.70) โดยแนวโน้มการปรับปรุงที่ดีขึ้นกว่าปีการศึกษา 2559 จากค่าเฉลี่ย 3.66 เป็น 3.88 เนื่องจากการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาคณาจารย์ พ.ศ.2561-2564 และมีการดำเนินงานตามแผนด้วยกระบวนการสร้างความผูกพัน ตามแผนการพัฒนาคณาจารย์ ผู้บริหาร และผู้นำเพื่อให้เกิดการทำงานที่โดดเด่น โดยบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทุ่มเทในการ ปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม (7.3ก-7.1) ทั้งนี้จะมีการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน โดยศึกษาจากหน่วยงานต้นแบบในมหาวิทยาลัย คือ คณะศิลปกรรมศาสตร์ และหน่วยงานจากภายนอกที่มีระดับความผูกพันสูง เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป

ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน



ที่มา : HAPPINOMITER Online

ในปีการศึกษา 2560 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศในการทำงาน มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยความพึงพอใจสูงขึ้นจาก 3.32 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.34 บรรลุตามเป้าหมาย (3.25) โดยบุคลากรสายสนับสนุน มีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 3.35 สูงกว่าบุคลากรสายวิชาการ ค่าเฉลี่ย 3.32 ทั้งนี้มีข้อสังเกตคือบุคลากรสายวิชาการมีแนวโน้มความพึงพอใจลดลงจาก 3.42 เป็น 3.32 คณะจะปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรต่อไป

สภาพการณ์ของกำลังคนในปัจจุบันขององค์กร

รูปที่ 11 สรุปร้อยรากำลังจำแนกตามประเภท สายงาน และเพศ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	พนักงานมหาวิทยาลัย		ลูกจ้างมหาวิทยาลัย		รวม	ร้อยละ
	ชาย	หญิง	ชาย	หญิง		
สายคณาจารย์	12	5	4	3	24	64.86
สายสนับสนุนวิชาการ	2	4	3	4	13	35.14
รวม	14	9	7	7	37	100
ร้อยละ	37.84	24.32	18.92	18.92	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรทั้งสิ้น 37 คน จำแนกเป็นบุคลากรสายคณาจารย์ 24 คน คิดเป็นร้อยละ 64.86 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 13 คน คิดเป็นร้อยละ 35.14 ส่วนใหญ่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 62.16 และเป็นเพศชาย จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 56.76

รูปที่ 12 สรุปร้อยรากำลังจำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	3	19	2	24	64.86
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	4	9	0	13	35.14
รวม	7	28	2	37	100
ร้อยละ	18.92	75.68	5.41	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561

บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ ส่วนใหญ่มีวุฒิปริญญาโท จำนวน 28 คน คิดเป็นร้อยละ 75.68 รองลงมาคือปริญญาตรี จำนวน 7 คน คิดเป็นร้อยละ 18.92 และปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 5.41

รูปที่ 13 สรุปร้อยรกำลังสายคณาจารย์จำแนกตามประเภทและวุฒิการศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	16	2	18	75.00
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	6	0	6	25.00
รวม	22	2	24	100
ร้อยละ	91.67	8.33	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท จำนวน 22 คน คิดเป็นร้อยละ 91.67 และวุฒิปริญญาเอก จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33

รูปที่ 14 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 1 พฤศจิกายน 2561

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

รูปที่ 15 สรุปอัตรากำลังจำแนกตามประเภทและตำแหน่งทางวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ประเภทบุคลากร	อาจารย์	ผศ.	รศ.	รวม	ร้อยละ
พนักงานมหาวิทยาลัย	16	2	1	19	79.17
ลูกจ้างมหาวิทยาลัย	5	0	0	5	20.83
รวม	21	2	1	24	100
ร้อยละ	87.50	8.33	4.17	100.00	

ข้อมูล ณ วันที่ 1 พฤศจิกายน 2561

บุคลากรสายคณาจารย์ส่วนใหญ่มีตำแหน่งทางวิชาการเป็นอาจารย์ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 87.50 รองลงมา คือ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 8.33 และรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 4.17

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

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

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

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

ส่วนที่ 3 แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

แผนปฏิบัติการ (Action Plan)

ชื่อแผน/กิจกรรม แผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

เป้าประสงค์ (วิสัยทัศน์องค์กร) “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติในปี 2568 โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน”

วัตถุประสงค์ (วัตถุประสงค์ยุทธศาสตร์) พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ มีพลังร่วมในการขับเคลื่อนการพัฒนาทั่วทั้งองค์กรอย่างมีความสุข

เป้าหมายของแผน/กิจกรรม บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยความสุขรวม ร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2561

กลุ่มเป้าหมาย บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์

ผู้รับผิดชอบ คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Body บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข น้อยที่สุด ร้อย ละ 57.9 (มีความสุข) โดยบุคคล กรสูบบุหรี่เป็นประจำ และดื่ม แอลกอฮอล์เกือบทุกเดือน (ร้อย ละ 38.1) แต่มีการออกกำลังกาย ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 66.7) โดยรวมมีภาวะเสี่ยงต่อโรคสูง จึง ควรส่งเสริมให้บุคลากรออก กำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรง สมบูรณ์	1. กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) จัดกิจกรรม ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร ให้แข็งแรง ทั้งด้านร่างกาย และจิตใจ ดังนี้ 1.1 กิจกรรม “กีฬา ตามความสนใจของบุคคลา กร” เช่น เดิน วิ่ง ฟุตบอล 1.2 กิจกรรม “แข่งขันกีฬาบุคลากร” 1.3 กิจกรรม “อาหารว่างเพื่อสุขภาพ”	มหาวิทยาลัย ทักษิณ	7,004.-	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	ร้อยละของบุคลากรที่มีความ พึงพอใจกับสุขภาพของตนเอง จากร้อยละ 19 ในปีการศึกษา 2560 เป็นร้อยละ 50 ในปี การศึกษา 2561	เพิ่มมิติสุขภาพดี จากร้อยละ 57.9 ในปีการศึกษา 2561 เป็น ร้อยละ 60 ในปีการศึกษา 2560	- บรรยากาศการทำงาน ดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติตอบวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Money บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความขุ่นน้อยเป็นอันดับที่สอง ร้อยละ 59.8 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ มีภาระหนี้สิน ร้อยละ 100 มีการผ่อนชำระหนี้ไม่ค่อยตรงตามกำหนดเวลา และมีการออมในแต่ละเดือนค่อนข้างต่ำ ทั้งนี้บุคลากรมีการออมเพิ่มขึ้นมากกว่าปีการศึกษา 2560 (ร้อยละ 95.23) ควรมีการจัดกิจกรรมเพื่อวางแผนการลดหนี้ของบุคลากร	2. กิจกรรมสุขภาพการเงินดี (Happy Money) จัด กิจกรรมปลูกฝังให้มีนิสัยอดออม ประหยัด รู้จักใช้เงิน ไม่ใช่สุรุ่ยสุร่าย ใช้จ่ายเท่าที่จำเป็น ยึดหลักคำสอนในการดำเนินชีวิตแบบเศรษฐกิจพอเพียง ดังนี้ 2.1 กิจกรรม refinance	ธนาคารออมสิน	5,000.-	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	- บุคลากรมีการผ่อนชำระหนี้ในอัตราดอกเบี้ยที่ลดลง	- เพิ่มมิติสุขภาพการเงินดี จากร้อยละ 59.8 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 65 ในปีการศึกษา 2561		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่า ด้าน Happy Heart มีค่าเฉลี่ยระดับความขุ่นน้อยเป็นอันดับที่สอง ร้อยละ 61 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ ความเครียดเรื่องส่วนตัว เรื่องงาน (ร้อยละ 66.4) และชีวิตไม่ค่อยเป็นไปตามที่คาดหวัง (ร้อยละ 61.9) แต่เป็นปัญหาที่สามารถแก้ด้วยตัวเองได้	3. กิจกรรมผ่อนคลายดี (Happy Relax) จัด สภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานและจัดกิจกรรมนันทนาการเพื่อผ่อนคลายความเครียดจากการทำงาน และการดำเนินชีวิต ดังนี้ 3.1 การจัดสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน	ประเทศไทย		ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	- ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ไม่น้อยกว่า 3.51	- เพิ่มมิติผ่อนคลายดี จากร้อยละ 60.91 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2561	3.51	- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
(ร้อยละ 71.4) แต่บุคลากรส่วนใหญ่ได้รับการพักผ่อนปานกลาง-น้อย (ร้อยละ 66.7) ควรมีกิจกรรมเสริมการผ่อนคลายระหว่างการทำงาน	3.2 กิจกรรมนันทนาการ/ ท่องเที่ยว/พักผ่อน				- บุคลากรมีความเครียดจากการปฏิบัติงานลดลง ร้อยละ 50			
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Body บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 63.18 (มีความสุข) โดยบุคลากรไม่สูบบุหรี่ แต่มีการออกกำลังกายค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 18.18) มีอัตราการดื่มแอลกอฮอล์ค่อนข้างสูง (ร้อยละ 72.73) โดยรวมมีภาวะเสี่ยงต่อโรคสูง จึงควรส่งเสริมให้บุคลากรออกกำลังกายเพื่อสุขภาพที่แข็งแรงสมบูรณ์	3. กิจกรรมสุขภาพดี (Happy Body) จัด กิจกรรมส่งเสริมสุขภาพของบุคลากรให้แข็งแรง ทั้งด้านร่างกายและจิตใจ ดังนี้ 1.4 กิจกรรม “กีฬาตามความสนใจของบุคลากร” เช่น ฟุตบอล โยคะ เปตอง 1.5 กิจกรรม “แข่งขันกีฬาบุคลากร” 1.6 กิจกรรม “อาหารว่างเพื่อสุขภาพ”	มหาวิทยาลัย ทักษิณ	7,004.-	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	ร้อยละของบุคลากรที่มีภาวะเสี่ยงโรคลดลงจาก 63.64 ในปีการศึกษา 2559 เป็นน้อยกว่าร้อยละ 50 ในปีการศึกษา 2560	เพิ่มมิติสุขภาพดีจากร้อยละ 63.18 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2561		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การขาดลามาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตฤประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Family บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 67.5 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ รู้สึกมีความสุขกับครอบครัว (ร้อยละ 81) แต่เนื่องจากการ ทำงานทำให้มีเวลาอยู่กับ ครอบครัวยังไม่เพียงพอ (ร้อยละ 52.3) หรือมีการทำกิจกรรม พักผ่อนหย่อนใจกับครอบครัว ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 61.9) ควรจัดกิจกรรมให้คนใน ครอบครัวใช้เวลาร่วมกับ บุคลากร	4. กิจกรรมครอบครัวดี (Happy Family) 4.1 กิจกรรม “วัน สงกรานต์ - วันครอบครัว”	คณะ นิติศาสตร์ ม.ทักษิณ	7,537.-	เม.ย. 61	บุคลากรได้ร่วมกิจกรรมกับ ครอบครัว ร้อยละ 50	- เพิ่มมิติครอบครัว ดีจากร้อยละ 67.5 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2561	- บรรยากาศการทำงาน ดีขึ้น - ความทุ่มเทในการ ทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่ม ประสิทธิภาพ และ ประสิทธิผล - การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตฤประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Society บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 68.7 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่มีการปฏิบัติตามระเบียบของสังคม (ร้อยละ 85.7) ใช้ชีวิตในสังคมอย่างมีความสุข (ร้อยละ 76.2) แต่มีความรู้สึกลัวสังคมไทยในปัจจุบันมีความสุขค่อนข้างน้อยลง (ร้อยละ 71.5) ความสัมพันธ์หรือการพึ่งพากันได้น้อยลง (ร้อยละ 42.8) โดยเฉพาะความคลออดภัยในชีวิต และทรัพย์สินค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 38.1)	5. กิจกรรมสังคมดี (Happy Society) จัด กิจกรรมสนับสนุนให้เกิดความรักสามัคคี เอื้อต่อต่อชุมชนสังคม ดังนี้ 5.1 กิจกรรม “ให้คำปรึกษาทางกฎหมาย” 5.2 กิจกรรม “สร้างโอกาสให้ผู้พ้นโทษ”	คณะนิศาสตร์ ชุมชน เป้าหมาย สถานพินิจ	6,000.-	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	บุคลากรร่วมกิจกรรมช่วยเหลือสังคม ร้อยละ 50	เพิ่มมิติสังคมดีจากร้อยละ 68.7 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 70 ในปีการศึกษา 2561		- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น - ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น - มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล - การลาออก การขาดลามาสาย ลดลง

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อบัณฑิตผู้ประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
<p>จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Brain บุคลากรมี ค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 76.9 (มีความสุข) บุคลากรมีความใฝ่รู้แสวงหาความรู้ใหม่ๆ เพื่อพัฒนาตนเองในการทำงานมาก (ร้อยละ 90.91) แต่มีโอกาสนในการอบรม ศึกษา ดูงาน ค่อนข้างน้อย (ร้อยละ 45.45)</p>	<p>6. กิจกรรมใฝ่รู้ดี (Happy Brain) จัด กิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ มีความก้าวหน้าในการทำงาน และขอตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาบุคลากร ศึกษาหาความรู้ พัฒนาตนเองเพื่อให้เกิดทักษะ ความชำนาญ มีความก้าวหน้าในการทำงาน และขอตำแหน่งทางวิชาการตามแผนพัฒนาบุคลากรดังนี้</p> <p>6.1 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</p> <p>6.2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p>	<p>คณะ นิติศาสตร์ ม.ทักษิณ</p>	745,610.43	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	<p>บุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละ 90</p>	<p>- เพิ่มมิติใฝ่รู้ดีจากร้อยละ 76.9 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 75 ในปีการศึกษา 2561</p>	<p>- บรรยากาศการทำงานดีขึ้น</p> <p>- ความทุ่มเทในการทำงานมากขึ้น</p> <p>- มีส่วนช่วยในการเพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผล</p> <p>- การลาออก การขาด ลา มาสาย ลดลง</p>	

สถานการณ์ปัญหา	กระบวนการ/กิจกรรม	สถานที่	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลที่ได้รับจากกิจกรรม/ แผนปฏิบัติการ (ผลผลิต)	ผลสำเร็จระดับมิติต่อวัตถุประสงค์ ยุทธศาสตร์ (ผลลัพธ์ระยะสั้น)		ผลสำเร็จระดับ ภาพรวมตอบ เป้าประสงค์ (ผลลัพธ์ระยะยาว)
						เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	
จากผลการสำรวจ HAPPINOMETER พบว่าด้าน Happy Heart บุคลากรมีค่าเฉลี่ยความสุข ร้อยละ 73.8 (มีความสุข) บุคลากรส่วนใหญ่ให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีม (ร้อยละ 90.91) เต็มใจยินดีทำประโยชน์แก่ส่วนรวม (ร้อยละ 90.91) มีการสื่อสารพูดคุยในองค์กร (ร้อยละ 81.82) มีความรู้สึกเอื้ออาทร ห่วงใยคนรอบข้าง (ร้อยละ 81.82) ให้การช่วยเหลือแก่คนรอบข้าง (ร้อยละ 63.64) มีการทำงานเหมือนที่เหมือนน้อง, ทำประจกักรรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม (ร้อยละ 54.55) ควรส่งเสริมการสร้างบรรยากาศการทำงานเหมือนที่เหมือนน้อง ร่วมทำกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม	<p>7. กิจกิจกรรมน้ำใจดี (Happy Heart) จัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรมีน้ำใจเอื้อเพื่อเพื่อนร่วมงานให้เกิดความเอื้ออาทรต่อกันและกันดังนี้</p> <p>7.1 กิจกรรมทานอาหารร่วมกัน</p> <p>7.2 กิจกรรมร่วมแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ เช่น วันเกิด วันปีใหม่ เลี้ยงต้อนรับพนักงานใหม่ เลี้ยงส่งบุคลากรที่ไปศึกษาต่อ ลาออก เป็นต้น</p> <p>7.3 กิจกรรมเชิดชูเกียรติ</p>	คณะ นิติศาสตร์ ม.ทักษิณ	-	ส.ค. 2561 – พ.ค. 2562	บุคลากรร่วมกิจกรรมน้ำใจดี ร้อยละ 50	เพิ่มมน้ำใจดีจาก ร้อยละ 73.8 ในปีการศึกษา 2560 เป็น ร้อยละ 75 ในปีการศึกษา 2561	- บรรยากาศการทำงาน ดีขึ้น	

ภาคผนวก

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ประจำปีการศึกษา 2561



คำสั่งคณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ ๐๐๙๐ / ๒๕๖๒

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๑ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๑ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ ๑๖๔๒/๒๕๖๑ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๒ เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะกรรมการ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

๑. คณบดีคณะกรรมการ	ประธานกรรมการ
๒. รองคณบดีคณะกรรมการ (อาจารย์กฤษฎา อภินวถาวรกุล)	รองประธาน
๓. รองคณบดีคณะกรรมการ (อาจารย์ศุภวีร์ เกลี้ยงจันทร์)	รองประธาน
๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการ (อาจารย์จรินทร์ ไชยบุปผา)	กรรมการ
๕. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการ (อาจารย์เจษฎา ทองขาว)	กรรมการ
๖. ผู้ช่วยคณบดีคณะกรรมการ (อาจารย์ปพนธิร์ อีระพันธ์)	กรรมการ
๗. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
๘. อาจารย์ณฤมล ฐานิสโร	กรรมการ
๙. อาจารย์ธีระยุทธ ปึกษา	กรรมการ
๑๐. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว	กรรมการ
๑๑. อาจารย์มาตา สิ้นคำ	กรรมการ
๑๒. นางสาวดุสิตา แก้วสมบุญ	กรรมการ
๑๓. นางสาวเพ็ญภา ไทยศาล	กรรมการ
๑๔. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
๑๕. นายณัฐวุฒิ คงไข่	กรรมการ

/๑๖. นายอนุชา...

๑๖. นายอนุชา ชุนแก้ว	กรรมการ
๑๗. นางสาวอติศา มุลา	กรรมการ
๑๘. นางสาวกาญจนรัตน์ รวพงศ์	กรรมการ
๑๙. นายกริธา วิกเสง	กรรมการ
๒๐. หัวหน้าสำนักงานคณะกรรมการ	กรรมการและเลขานุการ
๒๑. นางชาโลมา กองสวัสดิ์	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๒. นางสาวจิราวรรณ คงเรือง	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายและแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

๒. จัดทำเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสนอคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ พิจารณาให้ทราบเห็นชอบ

๓. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน

๔. ติดตามผลการดำเนินงานตามเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่ได้รับคิทยขบไปปฏิบัติและรวมทั้งข้อเสนอนะโบายการดำเนินงานและการปรับปรุง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำคณะทราบทุกไตรมาส

๕. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกสิ้นปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงแผน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๒ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๒

กรกฎ ทองพะโชค

(รองศาสตราจารย์ กรกฎ ทองพะโชค)
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ