

ประเมินผลแผน

เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

คำนำ

คณะนิติศาสตร์ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2564-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์ เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคลากร “คนเป็นส่วน หนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ” หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้ มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความสุขผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้าง สภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งาน ของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาสภาพบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็น ระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงและสร้าง นวัตกรรม

บัดนี้สิ้นสุดดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงประเมินผลความสำเร็จของแผน และผลการดำเนินงาน และเสนอ คณะกรรมการประจำคณะ พิจารณาให้ข้อเสนอแนะโดยคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจะได้นำผลการ ประเมิน ไปประชุมเพื่อปรับแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ต่อไป

คณะนิติศาสตร์
มกราคม 2566

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

| | |
|---|----|
| บทสรุปสำหรับผู้บริหาร | 1 |
| สรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 2 |
| ภาคผนวก | |
| ภาคผนวก ก. ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2565 | 10 |
| ภาคผนวก ข. ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2564 | 19 |
| ภาคผนวก ค. ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 21 |
| ภาคผนวก ง. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 | 25 |

ผลการประเมินแผนสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน

คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหารนี้จัดทำจากการสรุปผลการประเมินแผนสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตามแผนงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2565 พบว่า ผลการดำเนินงานบรรลุตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผน ดังนี้ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับ ร้อยละ 84.86 (มีความสุขมาก) ระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ย 4.42 (ระดับมาก)และ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ย 4.54 (ระดับมากที่สุด) ดังตารางที่ 1

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 3 : การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมี ธรรมมาภิบาล

ตารางที่ 1 แสดงผลการดำเนินงานตามแผนสร้างเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

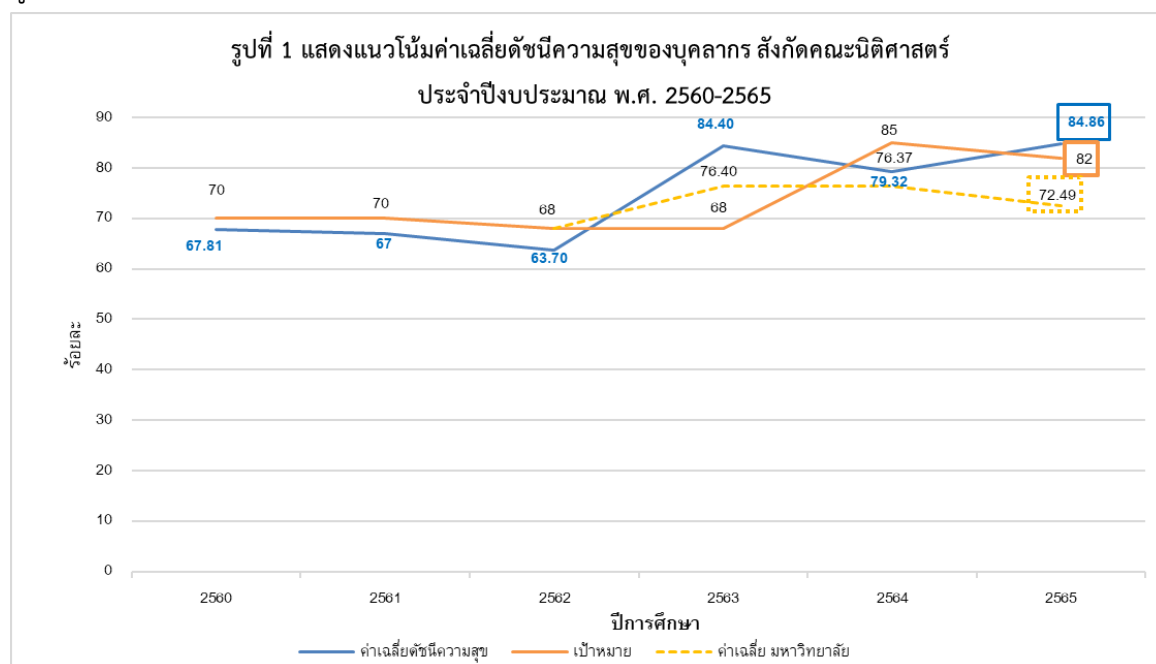
| กลยุทธ์ | ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย | ผลการดำเนินงาน |
|---|--|-----------------------------------|
| 1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ | 1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย \geq ร้อยละ 82 | ร้อยละ 84.86 (บรรลุเป้าหมาย) |
| 1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร | 1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร \geq 4.40 | ค่าเฉลี่ย 4.42 (บรรลุเป้าหมาย) |
| 1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร | 1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน \geq 4.30 | ค่าเฉลี่ย 4.54 (บรรลุเป้าหมาย) |

สรุปผลการดำเนินงาน

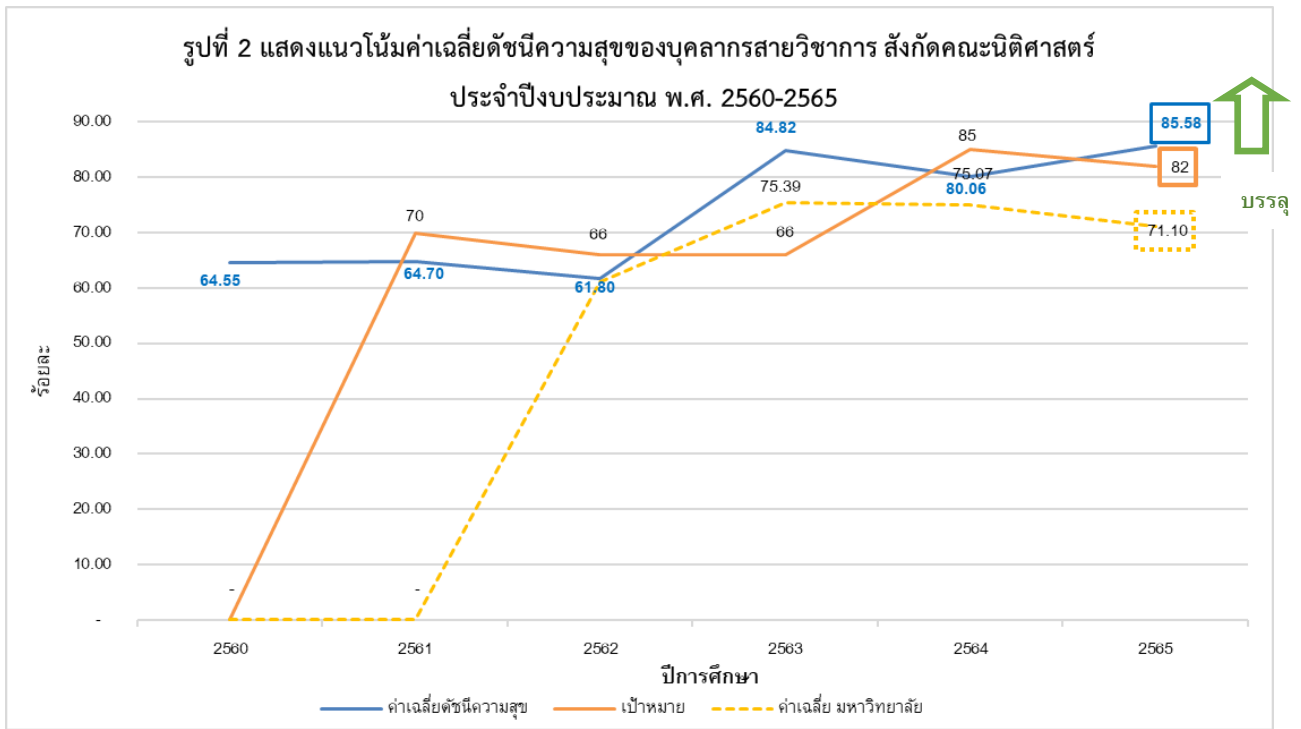
ด้านความสุขของบุคลากร

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 84.86) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 82) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 72.49) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังอยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 79.32) อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ดังรูปที่ 1

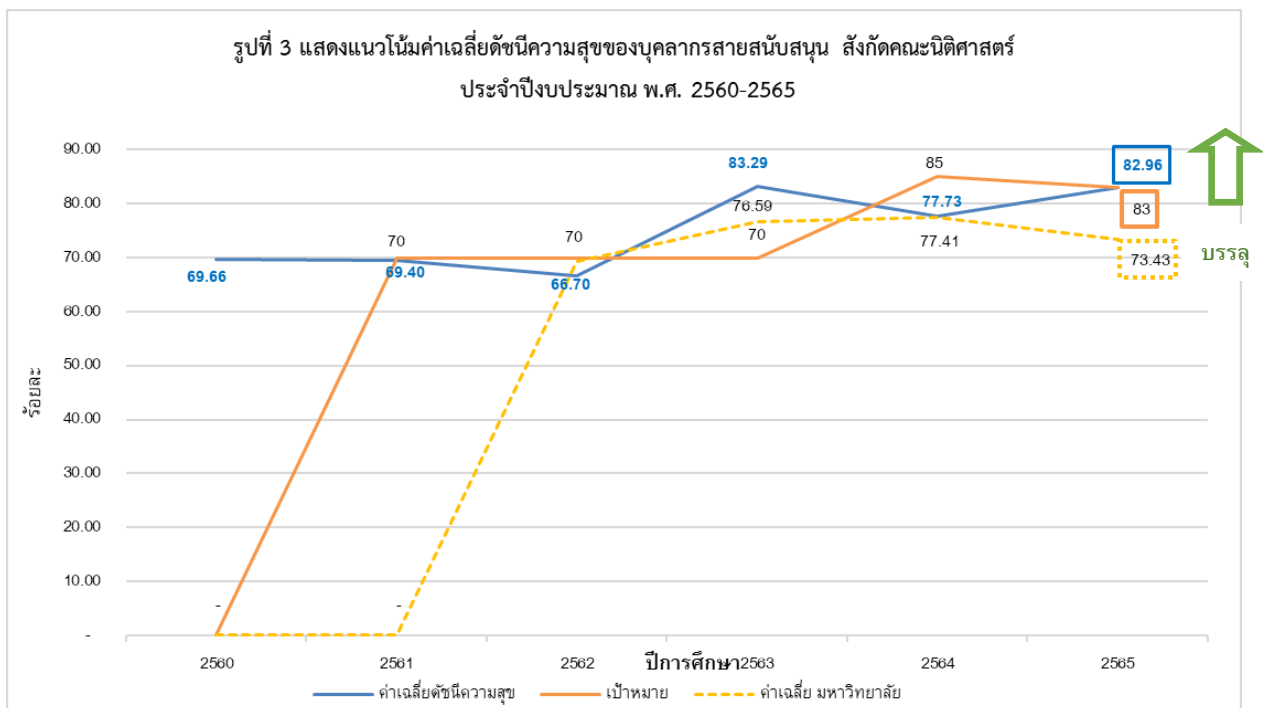
เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ ส่วนใหญ่มีความสุขอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 85.58) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 82) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 71.10) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังอยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 77.73) ดังรูปที่ 2 ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน มีความสุขอยู่ในระดับมาก (ร้อยละ 82.96) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 82) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุข (ร้อยละ 73.43) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง แต่ยังอยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 80.06) ดังรูปที่ 3 อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำกรจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากร ในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

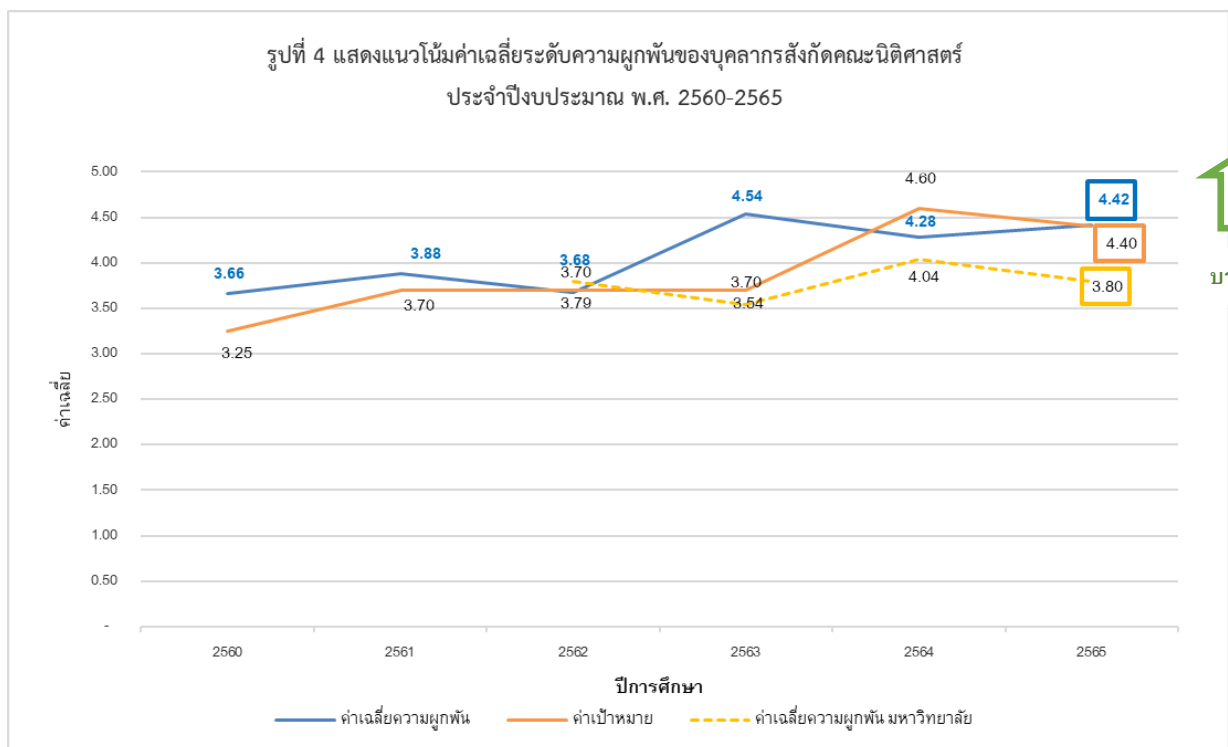


แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

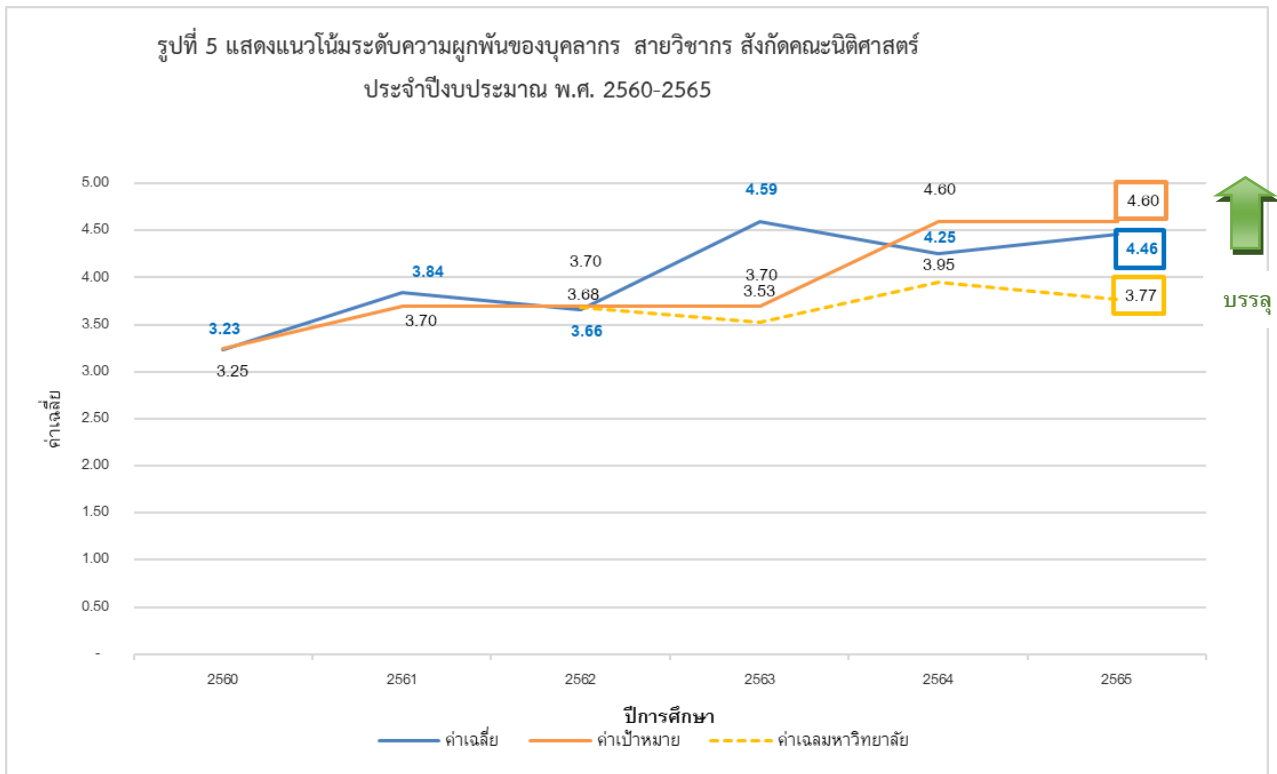
ด้านความผูกพัน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.42) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.80) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 - 2564 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.28, 4.42) ดังรูปที่ 4

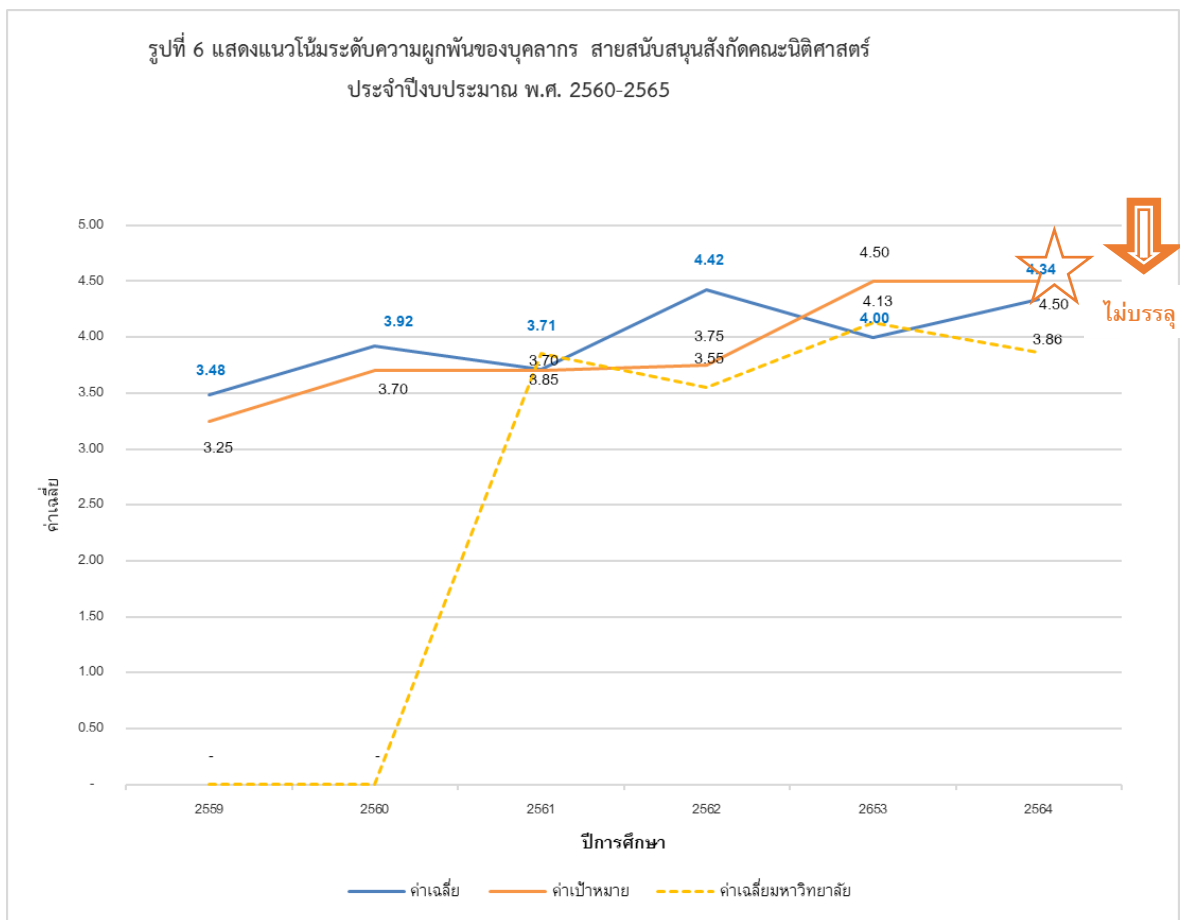
เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.46) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) จากที่เคยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.59) ในปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 5 และบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.34) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.35) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.86) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.4.13) จากที่เคยอยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 5.59) ในปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 6 อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับรูปแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



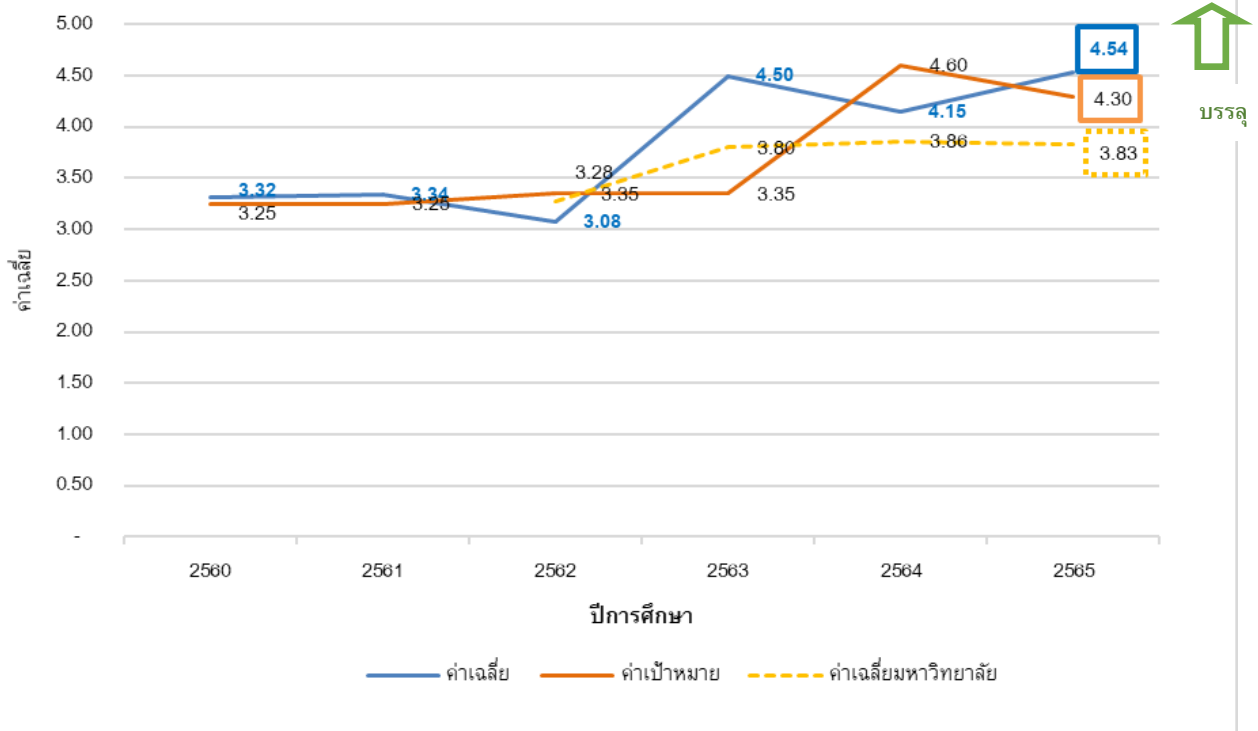
แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

ด้านบรรยากาศในการทำงาน

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลง อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.15) ดังรูปที่ 7

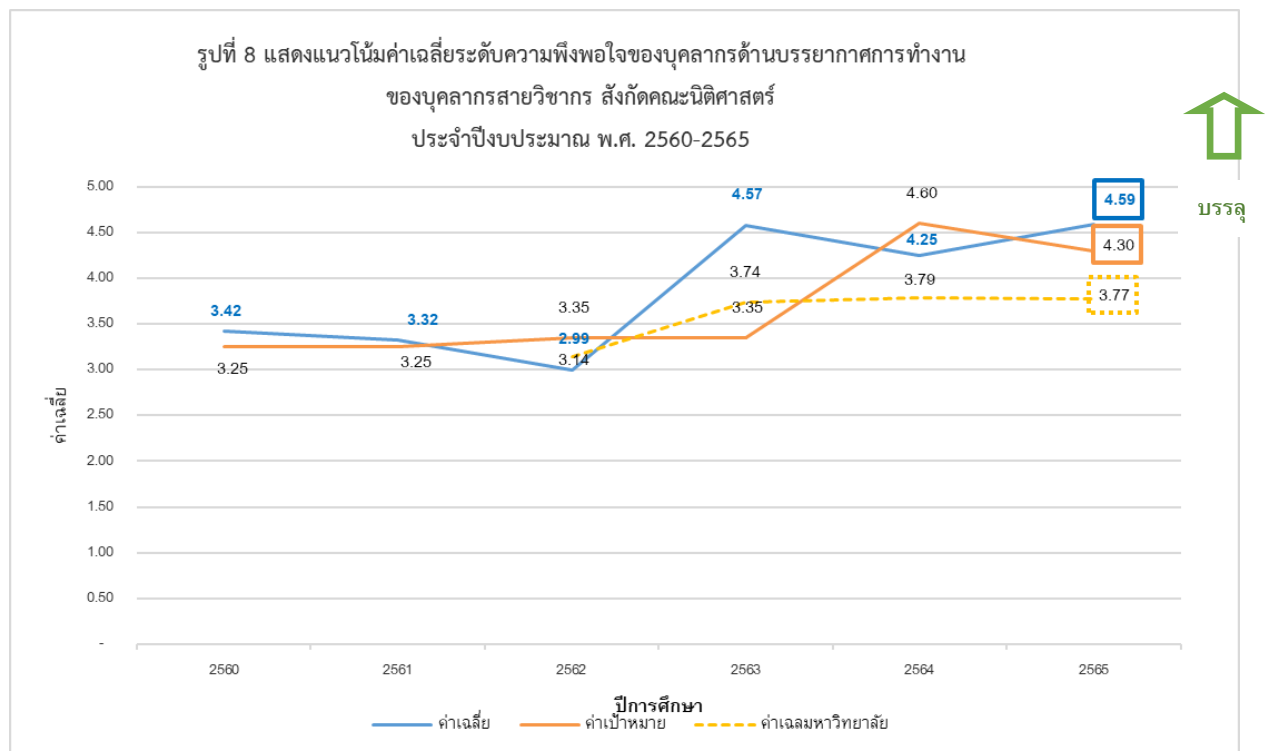
เมื่อพิจารณาตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.30) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.77) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.25) ดังรูปที่ 8 และบุคลากรสายสนับสนุน มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงาน อยู่ในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.59) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (4.30) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.88) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 6 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2563 มีแนวโน้มลดลงอยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.93) ดังรูปที่ 9 อาจเนื่องจากสถานการณ์โรคระบบ COVID-19 ทั้งนี้คณะได้นำผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร (7.3ก-5.2, 7.3ก-5.3) และนำผลการศึกษามาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำกรจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานในปีการศึกษา 2564 สูงขึ้นกว่าทุกปี

รูปที่ 7 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน
ของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2565

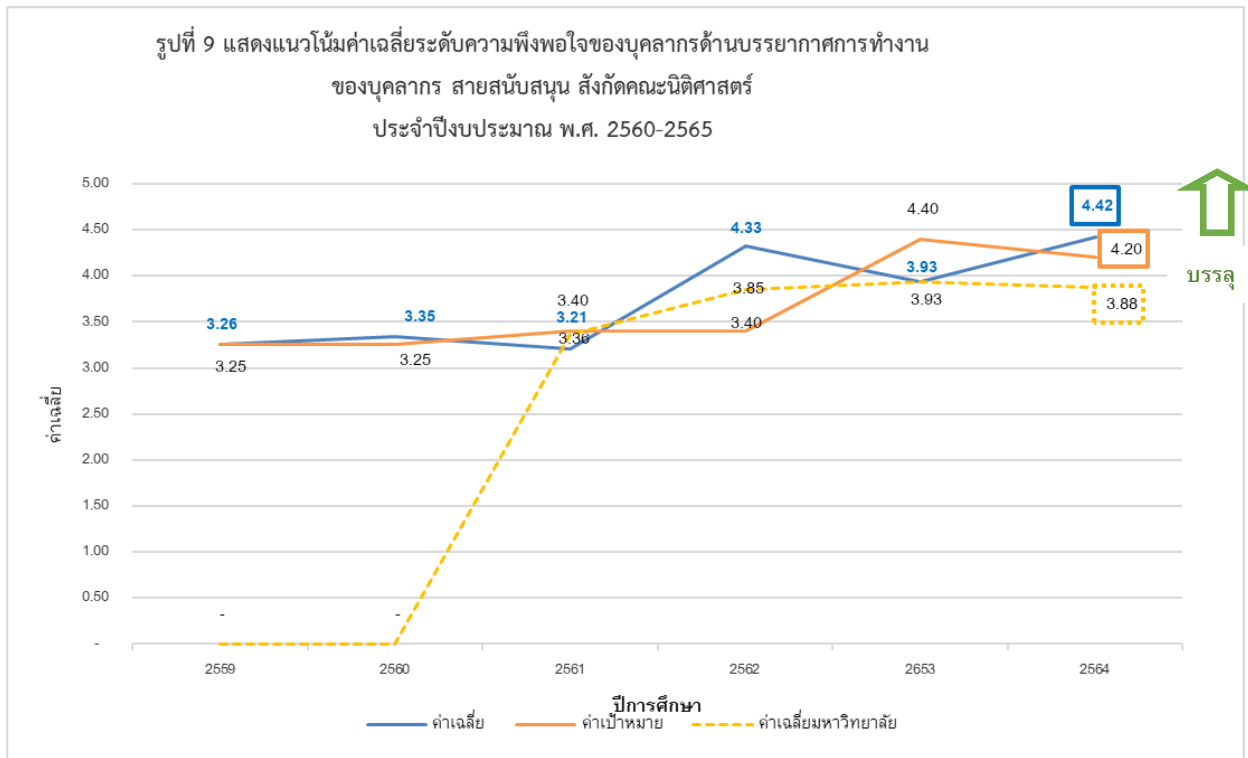


แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

รูปที่ 8 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน
ของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2565



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2564)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปี พ.ศ. 2565

ผลสำรวจความพึงพอใจบุคลากรในคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ (ภาพรวม)

ประจำปี พ.ศ. 2565

| | | | | | |
|--------------|---------------------|----|-----|--------|-----|
| จำนวนประชากร | ตอบแบบสำรวจทั้งหมด | 50 | ราย | ร้อยละ | 100 |
| | ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์ | 50 | ราย | ร้อยละ | 100 |

ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ตารางที่ 2 แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

| ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|-----------------------|------------|--------|
| เพศ | ชาย | 26 | 82 |
| | หญิง | 24 | 48 |
| | รวม | 50 | 100 |
| กลุ่มอายุ | 18-24 ปี | 2 | 4 |
| | 25-34 ปี | 13 | 26 |
| | 35-44 ปี | 24 | 48 |
| | 45-54 ปี | 8 | 16 |
| | 55-60 ปี | 6 | 2 |
| | 61 ปีขึ้นไป | 2 | 4 |
| | รวม | 50 | 100 |
| จัดหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน เป็นจังหวัดเดียวกับ ภูมิลำเนาหรือไม่ | ใช่ | 37 | 74 |
| | ไม่ใช่ | 13 | 26 |
| | รวม | 50 | 100 |
| วุฒิการศึกษาสูงสุด | ปริญญาตรี | 8 | 16 |
| | ปริญญาโท | 36 | 72 |
| | ปริญญาเอก | 6 | 12 |
| | รวม | 50 | 100 |
| สถานภาพการสมรส | โสด | 29 | 58 |
| | แต่งงานและอยู่ร่วมกัน | 17 | 34 |
| | หม้าย | 2 | 4 |
| | หย่า/แยกทาง/เลิกกัน | 1 | 2 |
| | รวม | 50 | 100 |

| ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|--|--|------------|--------|
| จำนวนบุตร | ไม่มีบุตร | 33 | 66 |
| | บุตร 1 คน | 6 | 12 |
| | บุตร 2 คน | 7 | 14 |
| | บุตร 3-4 คน | 4 | 8 |
| | รวม | 50 | 100 |
| ปฏิบัติงานในสายงานใด | สายวิชาการ | 36 | 72 |
| | สายสนับสนุน | 14 | 28 |
| | รวม | 50 | 100 |
| วิทยาเขต | วิทยาเขตสงขลา | 38 | 76 |
| | วิทยาเขตพัทลุง | 12 | 24 |
| | รวม | 50 | 100 |
| งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด | งานสำนักงาน | 14 | 28 |
| | งานด้านการผลิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ) | 30 | 60 |
| | งานด้านบริหาร | 6 | 12 |
| | รวม | 50 | 100 |
| | | | |
| ท่านเป็นบุคลากรประเภทใด | พนักงานมหาวิทยาลัย | 44 | 88 |
| | ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย | 6 | 12 |
| | รวม | 44 | 100 |
| สภาพการจ้างงาน | ประจำ (ถึง 60 ปี) | 23 | 46 |
| | ตามสัญญาจ้าง | 27 | 54 |
| | รวม | 50 | 100 |

| ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน | | จำนวน (คน) | ร้อยละ |
|---|-----------------------------|------------|--------|
| ระยะเวลาในการทำงานใน | | | |
| มหาวิทยาลัยรวมทั้งหมด | ไม่ถึงปี | 7 | 14 |
| | ระหว่าง 1-2 ปี | 8 | 16 |
| | ระหว่าง 3-5 ปี | 8 | 16 |
| | ระหว่าง 6-9 ปี | 6 | 12 |
| | ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป | 21 | 42 |
| | รวม | 50 | 100 |
| ตั้งแต่ทำงานจนถึงปัจจุบัน | | | |
| ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง | ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน | | |
| | งาน | 17 | 34 |
| | 1-3 ครั้ง | 30 | 60 |
| | 4-6 ครั้ง | 1 | 2 |
| | ตั้งแต่ 10 ครั้งขึ้นไป | 2 | 4 |
| รวม | 44 | 100 | |
| ท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนละเท่าไร | | | |
| ท่านมีรายได้ต่อเดือน | 10,001-20,000 บาท | 11 | 22 |
| | 20,001-30,000 บาท | 11 | 22 |
| | 30,001-40,000 บาท | 8 | 16 |
| | 40,001-50,000 บาท | 9 | 18 |
| | 50,001-100,000 บาท | 11 | 22 |
| | รวม | 50 | 100 |

ส่วนที่ 2 ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

| ประเภทบุคลากร | Happy Body | Happy Relax | Happy Heart | Happy Soul | Happy Family | Happy Society | Happy Brain | Happy Money | Happy Work life | Average |
|--------------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|---------------|--------------|--------------|-----------------|--------------|
| สายวิชาการ | 74.32 | 79.19 | 87.70 | 89.59 | 90.09 | 86.94 | 94.37 | 77.87 | 90.14 | 85.58 |
| - วิทยาเขตสงขลา | 75.69 | 82.59 | 90.37 | 92.41 | 92.59 | 88.89 | 95.37 | 80.32 | 92.70 | 87.88 |
| - วิทยาเขตพัทลุง | 70.63 | 70.00 | 80.50 | 82.00 | 83.33 | 81.67 | 91.67 | 71.25 | 83.24 | 79.36 |
| สายสนับสนุน | 77.46 | 77.86 | 85.71 | 86.79 | 91.07 | 83.33 | 85.71 | 72.32 | 86.34 | 82.96 |
| - วิทยาเขตสงขลา | 78.91 | 78.33 | 85.42 | 87.92 | 93.06 | 84.38 | 86.81 | 74.48 | 86.06 | 83.92 |
| - วิทยาเขตพัทลุง | 68.75 | 75.00 | 87.50 | 80.00 | 79.17 | 77.08 | 79.17 | 59.38 | 88.24 | 77.14 |
| ภาพรวม | 75.18 | 78.82 | 87.16 | 88.82 | 90.36 | 85.95 | 91.99 | 76.35 | 89.10 | 84.86 |

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุข

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

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

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 happy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุข" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100 Very happy สะท้อนให้เห็นว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุขมาก" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมีความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของทำให้เป็น "องค์กรต้นแบบสร้างสุข" เพื่อเป็นแบบอย่าง "องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : Best Practice"

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลความผูกพันของบุคลากร

| ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร | | | | | |
|-------------------------------|------------|-------------|---------------|----------------|--------|
| หัวข้อ | สายวิชาการ | สายสนับสนุน | วิทยาเขตสงขลา | วิทยาเขตพัทลุง | ภาพรวม |
| ความผูกพัน | 4.46 | 4.34 | 4.52 | 4.11 | 4.42 |
| SAY | 4.65 | 4.43 | 4.68 | 4.31 | 4.59 |
| STAY | 4.22 | 4.11 | 4.33 | 3.75 | 4.19 |
| STRIVE | 4.57 | 4.46 | 4.63 | 4.27 | 4.54 |

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร

| ตัวชี้วัด | ค่าเฉลี่ยความผูกพัน | | | |
|---|---------------------|-------------|-------------|--------|
| | สายวิชาการ | สายสนับสนุน | ภาพรวม | มติ |
| 1. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนที่รู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้ | 4.48 | 4.20 | 4.40 | SAY |
| 2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ | 4.76 | 4.64 | 4.73 | 4.59 |
| 3. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ | 4.72 | 4.46 | 4.65 | |
| 4. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านทำงานต่อหรือว่าลาออก | 4.27 | 4.02 | 4.20 | STAY |
| 5. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด | 4.27 | 3.84 | 4.15 | 4.19 |
| 6. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน | 4.13 | 4.46 | 4.23 | |
| 7. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน | 4.65 | 4.46 | 4.62 | STRIVE |
| 8. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน | 4.48 | 4.46 | 4.48 | 4.54 |
| 9. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย | 4.58 | 4.46 | 4.55 | |
| ภาพรวม | 4.46 | 4.34 | 4.42 | |

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามวิทยาเขต

| ตัวชี้วัด | ค่าเฉลี่ยความผูกพัน | | | |
|---|---------------------|----------------|-------------|--------|
| | วิทยาเขตสงขลา | วิทยาเขตพัทลุง | ภาพรวม | มติ |
| 1. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนที่รู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้ | 4.51 | 4.06 | 4.40 | SAY |
| 2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่ | 4.84 | 4.38 | 4.73 | 4.59 |
| 3. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้ | 4.70 | 4.48 | 4.65 | |
| 4. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้ว ท่านทำงานต่อหรือลาออก | 4.41 | 3.54 | 4.20 | STAY |
| 5. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด | 3.24 | 3.85 | 4.15 | 4.19 |
| 6. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน | 3.34 | 3.85 | 4.23 | |
| 7. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน | 4.67 | 4.38 | 4.60 | STRIVE |
| 8. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน | 4.64 | 4.00 | 4.48 | 4.54 |
| 9. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย | 4.57 | 4.48 | 4.55 | |
| ภาพรวม | 4.52 | 4.41 | 4.42 | |

ส่วนที่ 4 บรรยากาศในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

| ตัวชี้วัด | ค่าเฉลี่ยบรรยากาศนการทำงานของบุคลากร | | |
|--|--------------------------------------|-------------|-------------|
| | สายวิชาการ | สายสนับสนุน | ภาพรวม |
| 1. การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่านหรือไม่ | 4.65 | 4.55 | 4.63 |
| 2. การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมามีความเหมาะสม | 3.99 | 3.90 | 3.75 |
| 3. ความถูกต้องของกาตรจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร | 4.97 | 5.00 | 4.98 |
| 4. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กร | 4.83 | 3.93 | 4.95 |
| 5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) | 4.48 | 3.93 | 4.33 |
| 6. การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร | 4.65 | 4.29 | 4.55 |
| 7. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่ | 4.62 | 4.38 | 4.55 |
| 8. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ | 4.34 | 4.38 | 4.35 |
| 9. ทีมงาน/เพื่อนร่วมงานมีความความสัมพันธ์ สื่อสารพูดคุย/ช่วยเหลือเกื้อกูล/รักและสามัคคีหรือไม่ | 4.55 | 4.38 | 4.45 |
| 10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง | 4.48 | 4.46 | 4.47 |
| 11. การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน | 4.55 | 4.55 | 4.53 |
| 12. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ทำงาน | 4.65 | 4.65 | 4.56 |
| 13. โดยรวมแล้วทำงานหรือมี “ความสุข” | 4.65 | 4.65 | 4.55 |
| ภาพรวม | 4.59 | 4.42 | 4.54 |

ตารางที่ 8 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานจำแนกตามประเภทของบุคลากร

| ตัวชี้วัด | ค่าเฉลี่ยบรรยากาศการทำงานของบุคลากร | | |
|--|-------------------------------------|-------------|-------------|
| | วิทยาเขต | | ภาพรวม |
| | สงขลา | พัทลุง | |
| 1. การปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่านหรือไม่ | 4.74 | 4.29 | 4.63 |
| 2. การพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมามีความเหมาะสม | 4.14 | 3.23 | 3.93 |
| 3. ความถูกต้องของกาตรจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร | 5.00 | 4.90 | 4.98 |
| 4. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กร | 4.97 | 4.90 | 4.95 |
| 5. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ) | 4.51 | 3.75 | 4.33 |
| 6. การดูแลเกี่ยวกับสุขภาพที่ดีจากองค์กร | 4.55 | 4.48 | 4.55 |
| 7. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่ | 4.67 | 4.17 | 4.55 |
| 8. สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่องค์กรจัดให้ | 4.41 | 4.17 | 4.35 |
| 9. ทีมงาน/เพื่อนร่วมงานมีความความสัมพันธ์ สื่อสารพูดคุย/ช่วยเหลือเกื้อกูล/รักและสามัคคีหรือไม่ | 4.51 | 4.48 | 4.50 |
| 10. ความสัมพันธ์ในที่ทำงานเหมือนพี่เหมือนน้อง | 4.51 | 4.38 | 4.48 |
| 11. การสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนร่วมงาน | 4.54 | 4.58 | 4.55 |
| 12. การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในที่ทำงาน | 4.67 | 4.38 | 4.65 |
| 13. โดยรวมแล้วทำงานหรือมี “ความสุข” | 4.61 | 4.38 | 4.55 |
| ภาพรวม | 4.59 | 4.42 | 4.54 |

ภาคผนวก ข

ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2565

รายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา 2564

รอบ 12 เดือน (1 มิถุนายน 2564 ถึง 31 พฤษภาคม 2565)

| ตัวชี้วัด | ผลการดำเนินงานย้อนหลัง | | ค่าเป้าหมาย 2564 | ผลการ ดำเนินงานรอบ 12 เดือน | การบรรลุ เป้าหมาย |
|---|------------------------|----------------|---------------------|-----------------------------------|----------------------|
| | 2562 | 2563 | | | |
| 7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร | | | | | |
| ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร | | | | | |
| (2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน | | | | | |
| 7.3ก-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากร ด้านบรรยากาศการทำงาน (LAW31) | ค่าเฉลี่ย 4.50 | ค่าเฉลี่ย 4.15 | ค่าเฉลี่ย 4.30 | 4.54 | บรรลุ |
| (1) สายวิชาการ | ค่าเฉลี่ย 4.57 | ค่าเฉลี่ย 4.25 | ค่าเฉลี่ย 4.30 | 4.59 | บรรลุ |
| (2) สายสนับสนุน | ค่าเฉลี่ย 4.33 | ค่าเฉลี่ย 3.93 | ค่าเฉลี่ย 4.20 | 4.42 | บรรลุ |
| (3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน | | | | | |
| 7.3ก-6 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (LAW32) (นับเฉพาะพนักงาน) | ร้อยละ 97.37 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | บรรลุ |
| (1) สายวิชาการ | ร้อยละ 96 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | บรรลุ |
| (2) สายสนับสนุน | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | ร้อยละ 100 | บรรลุ |
| 7.3ก-7 ระดับความผูกพันของบุคลากร (LAW33) | ค่าเฉลี่ย 4.54 | ค่าเฉลี่ย 4.28 | ค่าเฉลี่ย 4.40 | ค่าเฉลี่ย 4.42 | บรรลุ |
| (1) สายวิชาการ | ค่าเฉลี่ย 4.59 | ค่าเฉลี่ย 4.37 | ค่าเฉลี่ย 4.40 | ค่าเฉลี่ย 4.46 | บรรลุ |
| (2) สายสนับสนุน | ค่าเฉลี่ย 4.42 | ค่าเฉลี่ย 4.00 | ค่าเฉลี่ย 4.35 | ค่าเฉลี่ย 4.34 | ไม่บรรลุ |
| 7.3ก-8 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของ บุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (LAW34) | ร้อยละ 84.40 | ร้อยละ 79.32 | ร้อยละ 82 | ร้อยละ 84.86 | บรรลุ |
| (1) สายวิชาการ | ร้อยละ 84.82 | ร้อยละ 80.06 | ร้อยละ 82 | ร้อยละ 85.58 | บรรลุ |
| (2) สายสนับสนุน | ร้อยละ 83.29 | ร้อยละ 77.73 | ร้อยละ 82 | ร้อยละ 82.96 | บรรลุ |

ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และ
ความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565







ภาคผนวก ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมองค์กรแห่งความสุข
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คำสั่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ ๐๐๘๘ /๒๕๖๔

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)
คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๒๗ มาตรา ๓๓ และมาตรา ๗๗ แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. ๒๕๕๓ ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ ๓๖๔๒/๒๕๖๓ ลงวันที่ ๒๙ มิถุนายน ๒๕๖๓ เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

| | |
|---|------------------|
| ๑. คณบดีคณะนิติศาสตร์ | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร | รองประธานกรรมการ |
| ๓. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต | กรรมการ |
| ๔. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์ | กรรมการ |
| ๕. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์ | กรรมการ |
| ๖. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ชสิทธิ์ มเหล็กขกุล | กรรมการ |
| ๗. อาจารย์ศิริชัย กุมารจันทร์ | กรรมการ |
| ๘. อาจารย์เกริกเกียรติ ทิพย์ชัย | กรรมการ |
| ๙. อาจารย์ภาณุวัฒน์ ปานแก้ว | กรรมการ |
| ๑๐. อาจารย์มดดา สิ้นคำ | กรรมการ |
| ๑๑. นายวีระ ชุมช่วย | กรรมการ |
| ๑๒. นางสาวเพ็ญนภา ไผยศาล | กรรมการ |
| ๑๓. นายธานินทร์ เงินถาวร | กรรมการ |
| ๑๔. นางเมวดี ขวัญศรี | กรรมการ |
| ๑๕. นายณัฐวุฒิ คงไข่ | กรรมการ |
| ๑๖. นายอนุชา ชุนแก้ว | กรรมการ |
| ๑๗. นางสาวอติตา มุ่งสา | กรรมการ |
| ๑๘. นางสาวกาญจนรัตน์ วรพงษ์ | กรรมการ |

.../๑๘ นางสาว

| | |
|----------------------------------|----------------------------|
| ๑๙. นางสาวชนิกา ชุมทอง | กรรมการ |
| ๒๐. นายพิธาน คลหมาน | กรรมการ |
| ๒๑. นายกริธา รักเล่ง | กรรมการ |
| ๒๒. นางสาวสุภารัตน์ คำฝ้าย | กรรมการ |
| ๒๓. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ | กรรมการและเลขานุการ |
| ๒๔. นางชาโลมา กองสวัสดิ์ | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๒๕. นางจิรวรรณ คงเรือง | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |

อำนาจหน้าที่

๑. กำหนดนโยบายและแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

๒. จัดทำเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสนอคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

๓. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน

๔. ติดตามผลการดำเนินงานตามเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่ได้รับผิดชอบ ไปปฏิบัติและรวมทั้งข้อเสนอแนะในการดำเนินงานและการปรับปรุง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร/ คณะกรรมการประจำคณะทราบทุกไตรมาส

๕. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกสิ้นปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงแผน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ ๗ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๔



(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองชะโชค)

คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

