

# ประเมินผลแผน

## เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข



คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีการศึกษา 2562

## คำนำ

คณะนิติศาสตร์ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562 ขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนา คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2561-2564 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์ที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์ เกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคลากร “คนเป็นส่วน หนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ” หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้ มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้าง สภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งาน ของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาสภาพบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็น ระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร ( Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างเต็มที่ในการปรับปรุงและสร้าง นวัตกรรม

บัดนี้สิ้นสุดดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ประจำปีการศึกษา 2562 คณะทำงาน เสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงประเมินผลความสำเร็จของแผน และผลการดำเนินงาน และเสนอคณะกรรมการ ประจำปีคณะ สมัยสามัญครั้งที่ 2/2564 พิจารณาให้ข้อเสนอแนะโดยคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจะได้นำผลการประเมิน ไปประชุมเพื่อปรับแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2563 ต่อไป

คณะนิติศาสตร์

ตุลาคม 2563

## สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

1

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน

2

ประจำปีการศึกษา 2562

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2563

12

ภาคผนวก ข. ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562

20

ภาคผนวก ค. ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน

22

ประจำปีการศึกษา 2562

ภาคผนวก ง. คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข

26

ประจำปีการศึกษา 2562

# ผลการประเมินแผนสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน

## คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562

### บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหารนี้จัดทำจากการสรุปผลการประเมินแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีการศึกษา 2562 คณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตามแผนงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2563 พบว่า ผลการดำเนินงานบรรลุตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผน ร้อยละ 100 ดังนี้ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุก ระดับ ร้อยละ 84.40 ระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ย 4.54 และ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ย 4.50 ดังตารางที่ 1

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

**ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 3 :** การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ :** พัฒนาระบบ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมี ธรรมมาภิบาล

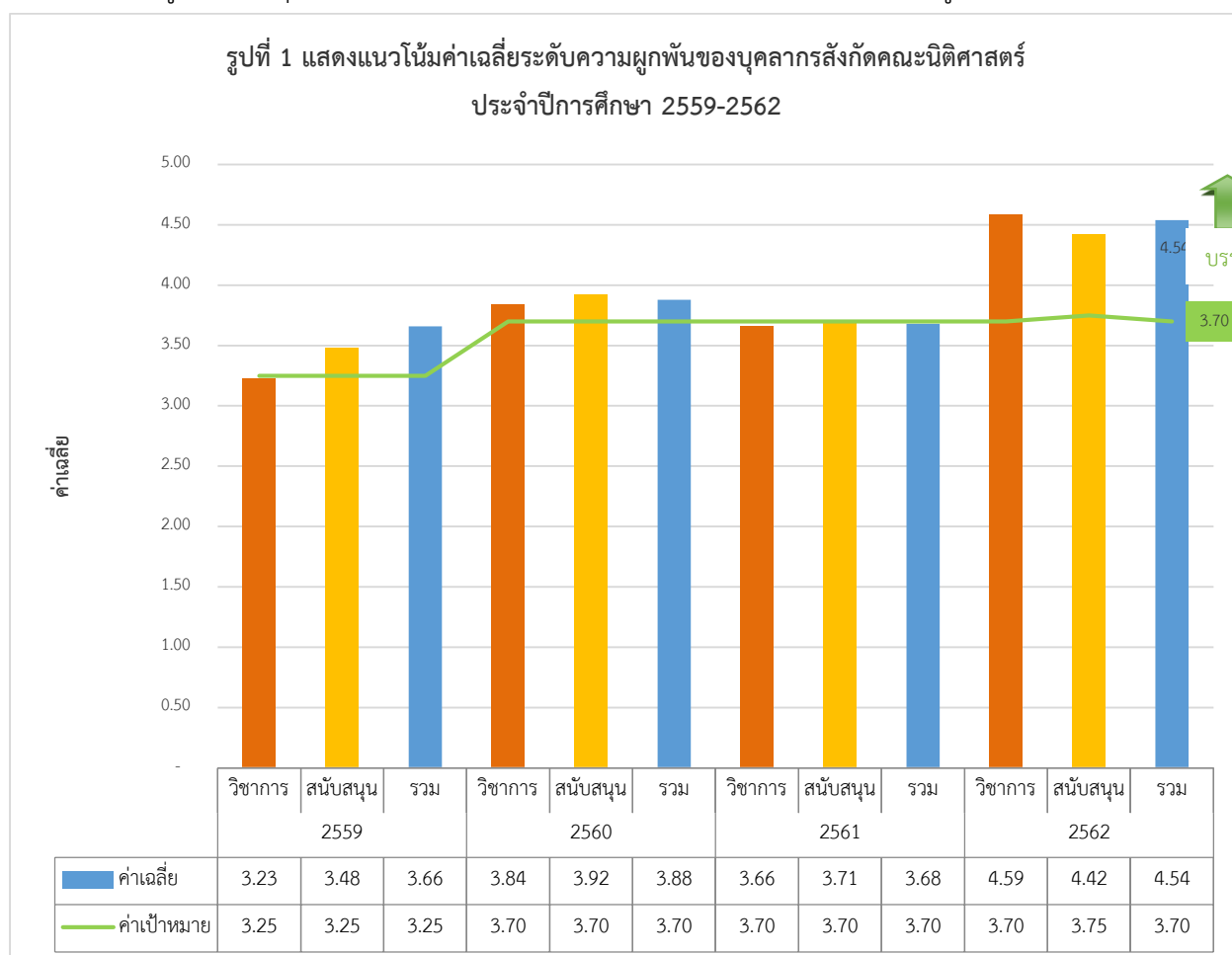
**ตารางที่ 1** แสดงผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2562

กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุก ระดับของ มหาวิทยาลัย $\geq 68$	ร้อยละ 84.40 (บรรลุเป้าหมาย)
1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร $\geq 3.70$	ค่าเฉลี่ย 4.54 (บรรลุเป้าหมาย)
1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน $\geq 3.35$	ค่าเฉลี่ย 4.50 (บรรลุเป้าหมาย)

## สรุปผลการดำเนินงาน

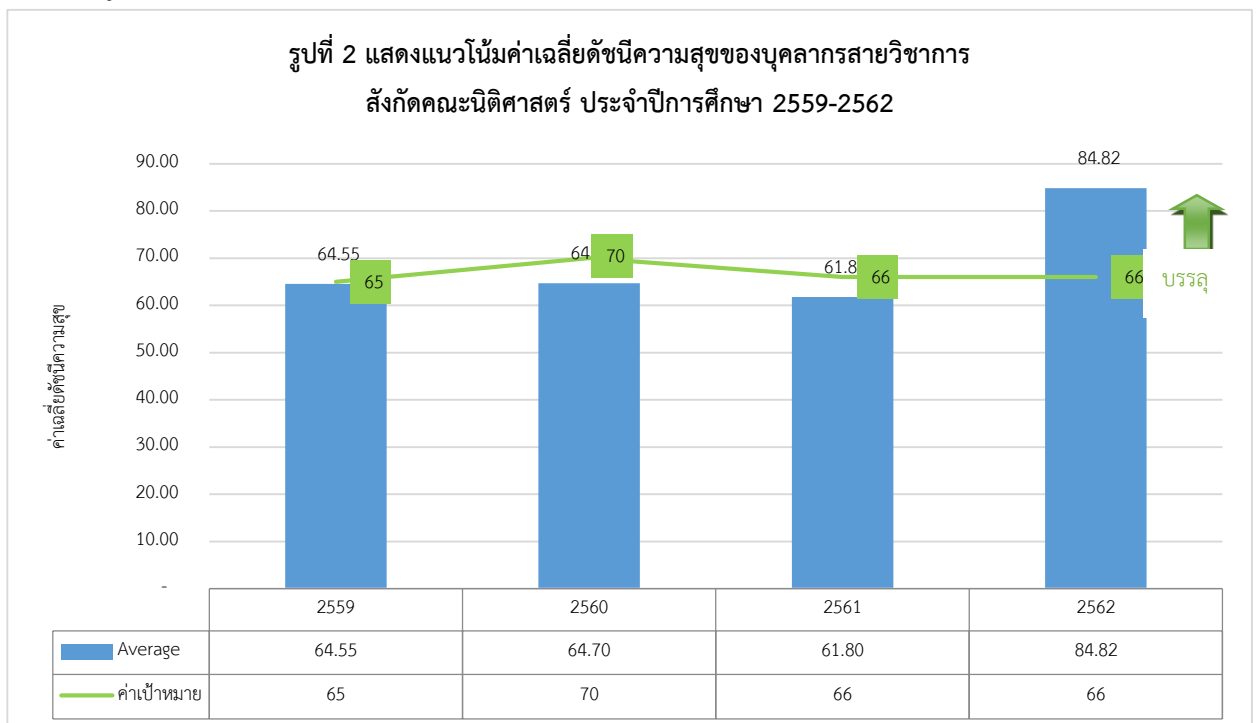
### ด้านความสุขของบุคลากร

ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร เฉลี่ย 4.54 บรรลุเป้าหมาย (3.70) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีระดับความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มไม่คงที่ โดยเพิ่มจาก 3.66 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.88 ในปีการศึกษา 2560 ลดลงเป็น 3.68 ในปีการศึกษา 2561 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็น 4.54 ในปีการศึกษา 2562 โดยบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 4.59 สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 4.42 เนื่องจากคณะนิติศาสตร์ได้มีแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพันประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูปที่ 1



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

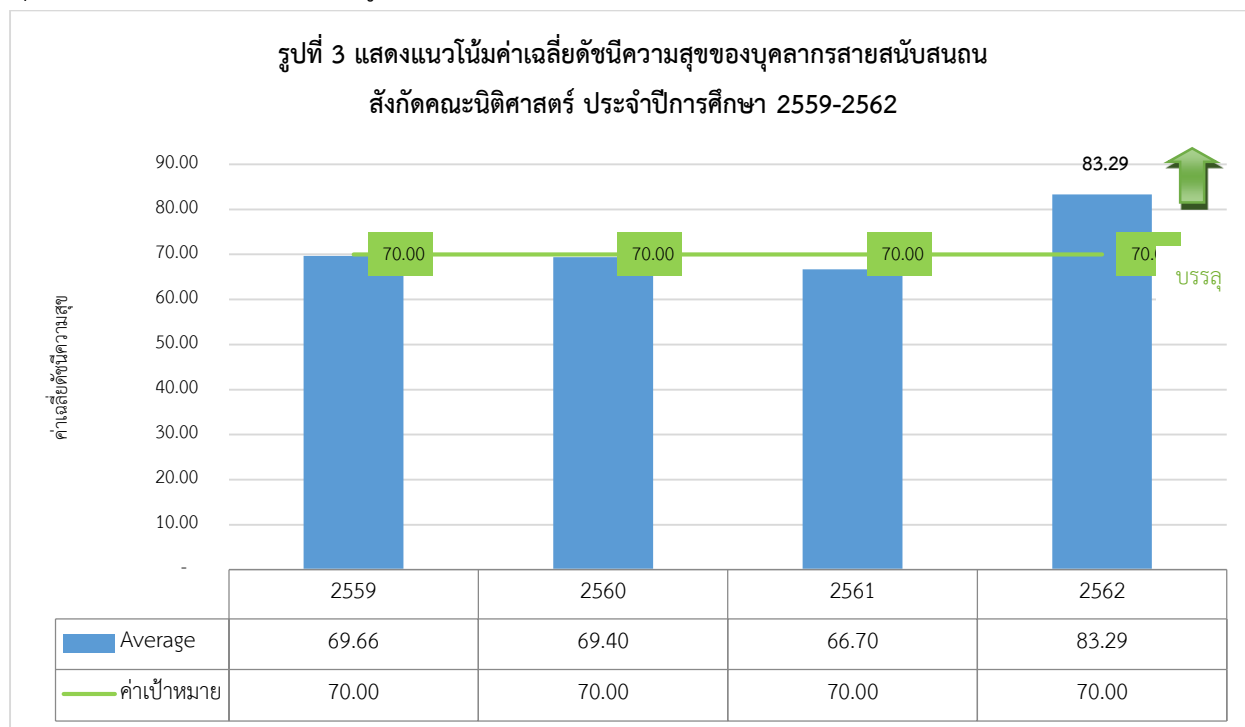
ในปีการศึกษา 2562 บุคลากรสายวิชาการ คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ร้อยละ 84.82 (มีความสุขมาก) บรรลุตามเป้าหมาย (ร้อยละ66) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยมีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขเพิ่มจากร้อยละ 64.55 ในปีการศึกษา 2559 เป็น ร้อยละ 64.70 ในปีการศึกษา 2560 ลดลงเป็น ร้อยละ 61.80 ในปีการศึกษา 2561 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็นร้อยละ 84.82 ในปีการศึกษา 2562 เนื่องจากคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้นำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังรูปที่ 2



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

ในปีการศึกษา 2562 บุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยดัชนีความสุข ร้อยละ 83.29 (มีความสุขมาก) บรรลุตามเป้าหมาย (ร้อยละ 70) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ระดับความสุขของบุคลากรสายสนับสนุนมีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่องใน 3 ปี จากร้อยละ 69.68 ในปีการศึกษา 2559 เป็นร้อยละ 69.40 ในปีการศึกษา 2560 และร้อยละ 66.70 ในปีการศึกษา 2561 และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 เป็น 83.29 เนื่องจากคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ได้นำผลจาก HAPPINOMITER ไปปรับปรุงกระบวนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขในมิติต่างๆ โดยเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยจัดทำแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร

เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร พัฒนากิจกรรมโครงการและกระบวนการให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของบุคลากรแต่ละประเภทต่อไป ดังรูปที่ 3

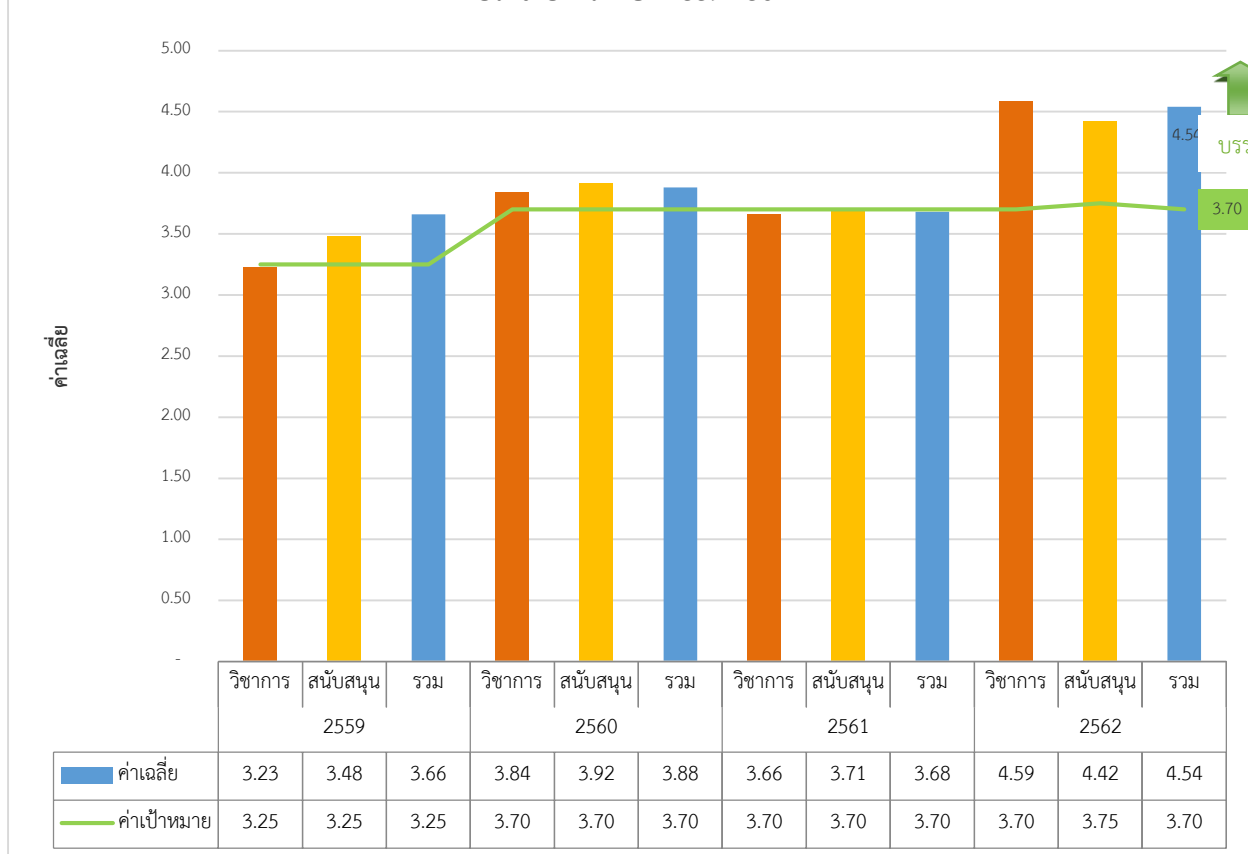


ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

### ด้านความผูกพันของบุคลากร

ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร เฉลี่ย 4.54 บรรลุเป้าหมาย (3.70) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีระดับความผูกพันของบุคลากรมีแนวโน้มไม่คงที่ โดยเพิ่มจาก 3.66 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.88 ในปีการศึกษา 2560 ลดลงเป็น 3.68 ในปีการศึกษา 2561 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดเป็น 4.54 ในปีการศึกษา 2562 โดยบุคลากรสายวิชาการ มีระดับความผูกพัน ค่าเฉลี่ย 4.59 สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 4.42 เนื่องจากคณะนิติศาสตร์ได้มีแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูปที่ 4

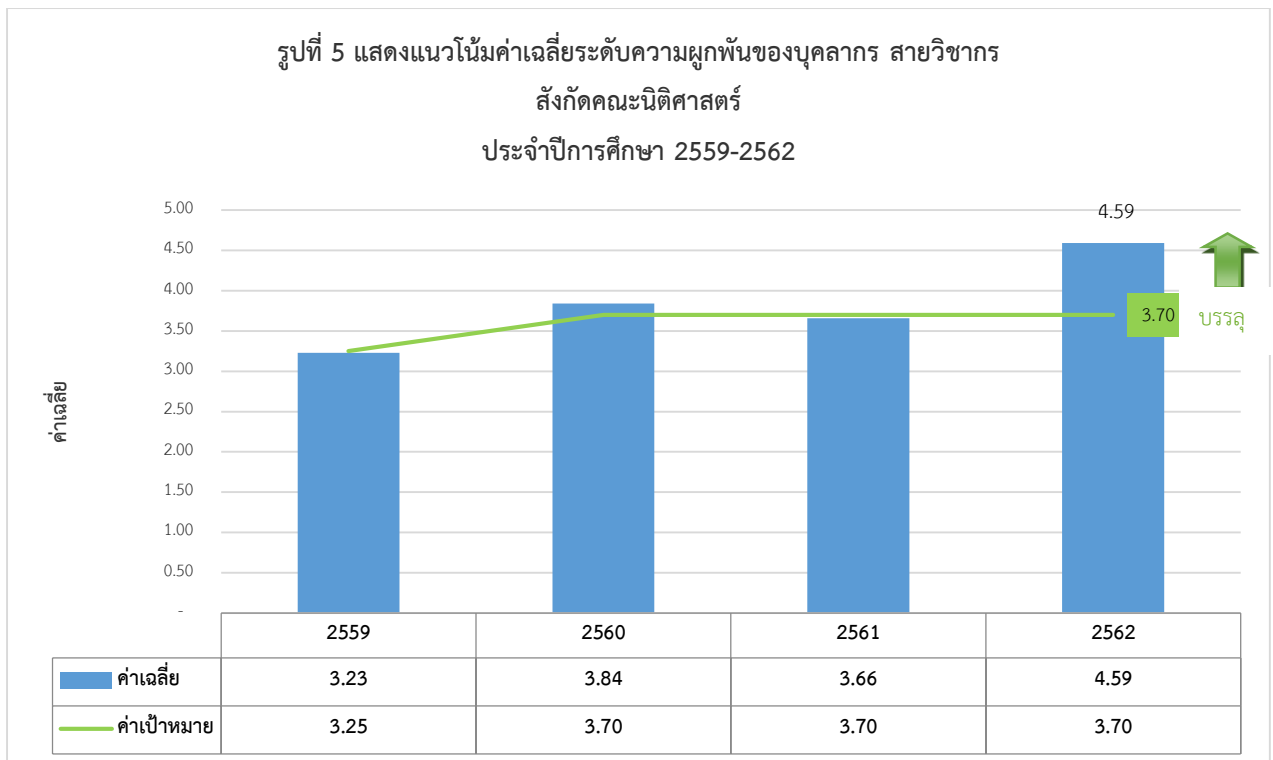
รูปที่ 4 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์  
ประจำปีการศึกษา 2559-2562



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

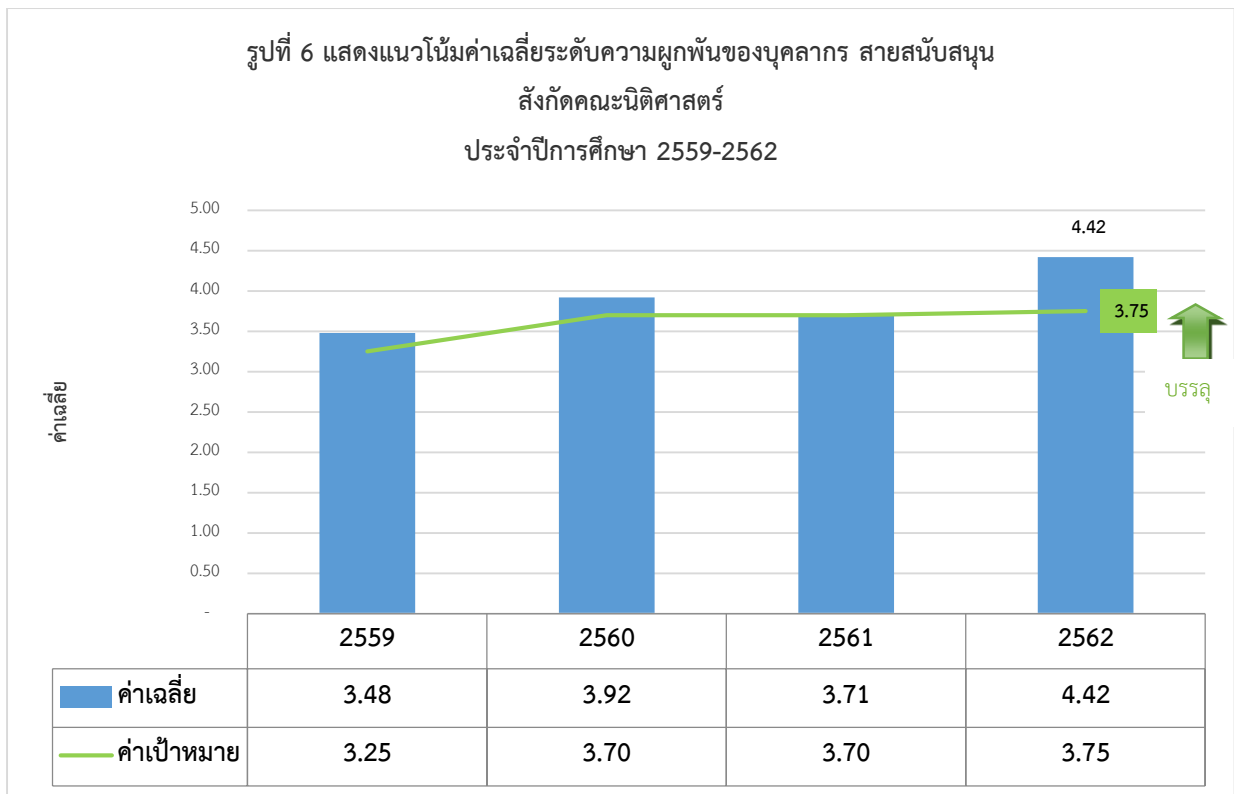
ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ มีระดับความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ เฉลี่ย 4.59 บรรลุเป้าหมาย (3.70) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีแนวโน้มคงที่ โดยในปีการศึกษา 2560 (3.84) มีค่าเฉลี่ยเพิ่มจากปีการศึกษา 2559 (3.23) ลดลงในปีการศึกษา 2561 (3.66) และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 (4.59) เนื่องจากคณะนิติศาสตร์ได้มีแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัยดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูปที่ 5





ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

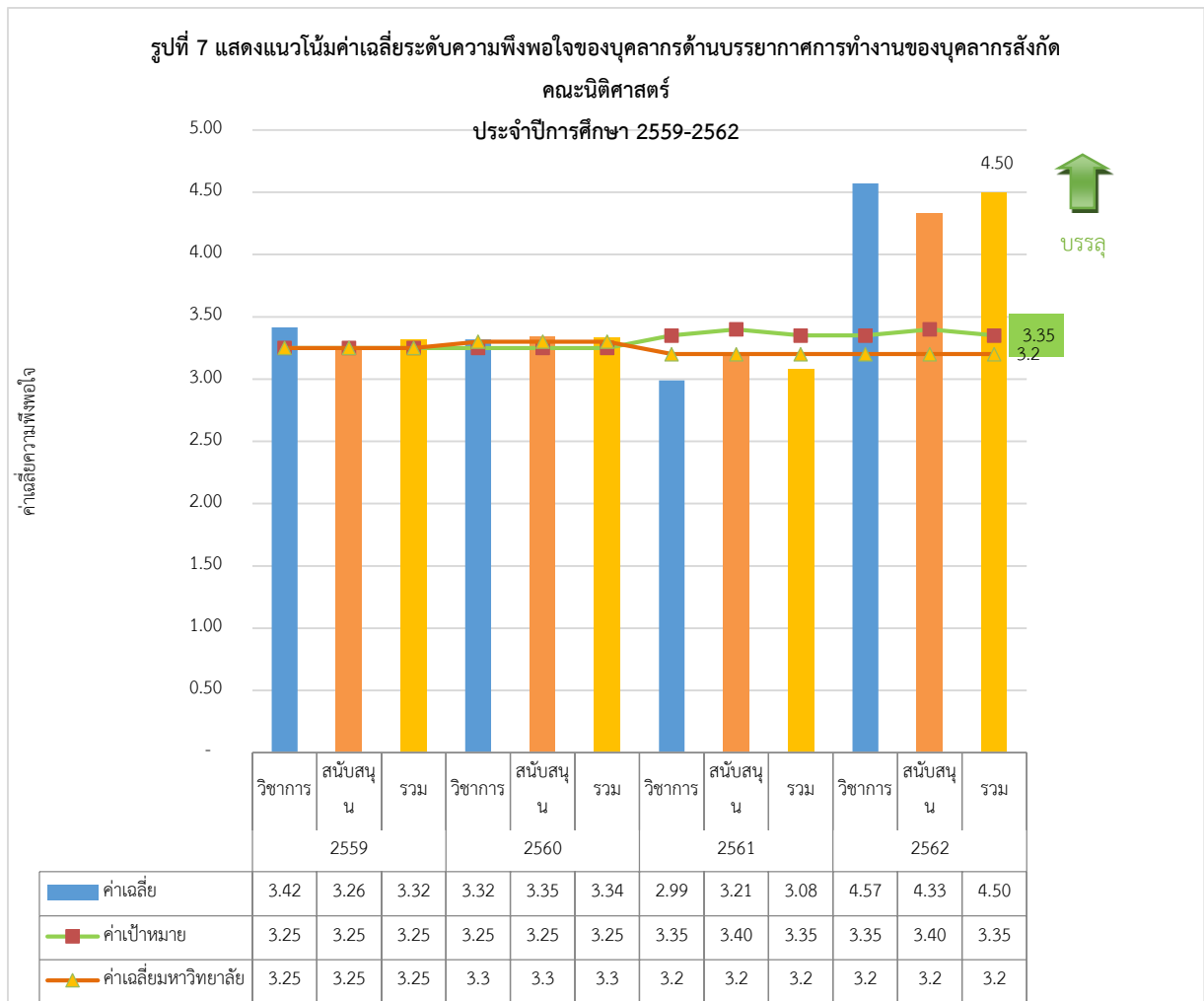
ในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ มีค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน 3.98 บรรลุเป้าหมาย (3.75) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า มีแนวโน้มไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2560 (3.92) แนวโน้มเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2559 (3.48) ในปีการศึกษา 2561 มีแนวโน้มลดลง (3.71) และในปีการศึกษา 2562 มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดด (4.42) เนื่องจากคณะนิติศาสตร์ได้มีแนวทางในการสร้างความผูกพันของตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 และดำเนินการวิจัยเพื่อหาแนวทางสร้างความผูกพันของบุคลากร เพื่อกำหนดปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงปัจจัย ดังกล่าวให้มีความเหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน และให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร รวมถึงการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างความผูกพัน เพื่อเพิ่มระดับความผูกพันของบุคลากร และ Productivity ขององค์กรอย่างยั่งยืนต่อไป ดังรูปที่ 6



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

### ด้านบรรยากาศในการทำงาน

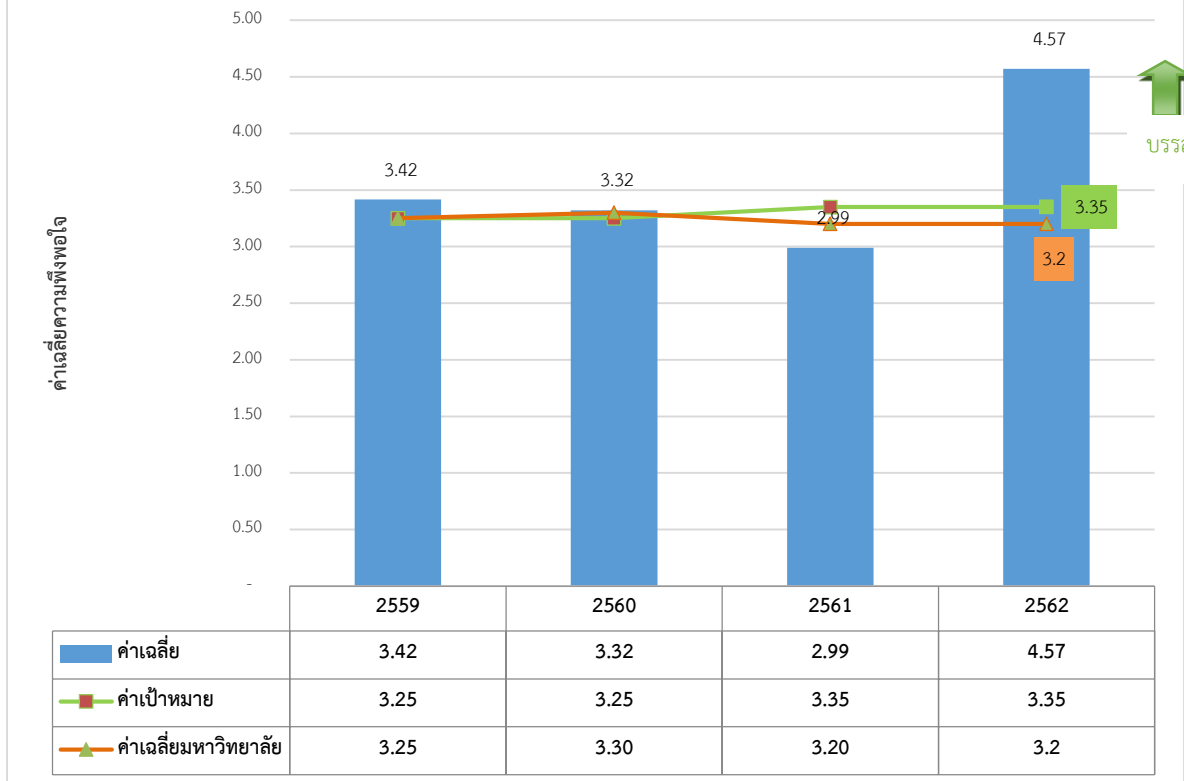
ในปีการศึกษา 2562 บุคลากรคณะนิติศาสตร์มีระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศในการทำงาน เฉลี่ย 4.50 บรรลุตามเป้าหมาย (3.35) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 2 ปี พบว่า มีแนวโน้มค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจาก 3.32 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.34 ในปีการศึกษา 2560 และลดลงเป็น 3.08 ในปีการศึกษา 2561 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 เป็น 4.50 โดยบุคลากรสายวิชาการ มีความพึงพอใจด้านบรรยากาศการทำงาน ค่าเฉลี่ย 4.57 สูงกว่าบุคลากรสายสนับสนุน ค่าเฉลี่ย 4.33 เนื่องจากคณะได้ดำเนินการปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 7



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

ในปีการศึกษา 2562 ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการ ด้านบรรยากาศในการทำงาน เฉลี่ย 4.57 บรรลุเป้าหมาย (3.35) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 3 ปี พบว่า ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายวิชาการด้านบรรยากาศในการทำงาน มีแนวโน้มลดลงในช่วง 3 ปีแรก จาก 3.42 ในปีการศึกษา 2559 เป็น 3.32 ในปีการศึกษา 2560 และ 2.99 ในปีการศึกษา 2561 และเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 เป็น 4.57 เนื่องจากคณะนิติศาสตร์ได้ดำเนินปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำการจัดทำแผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 8

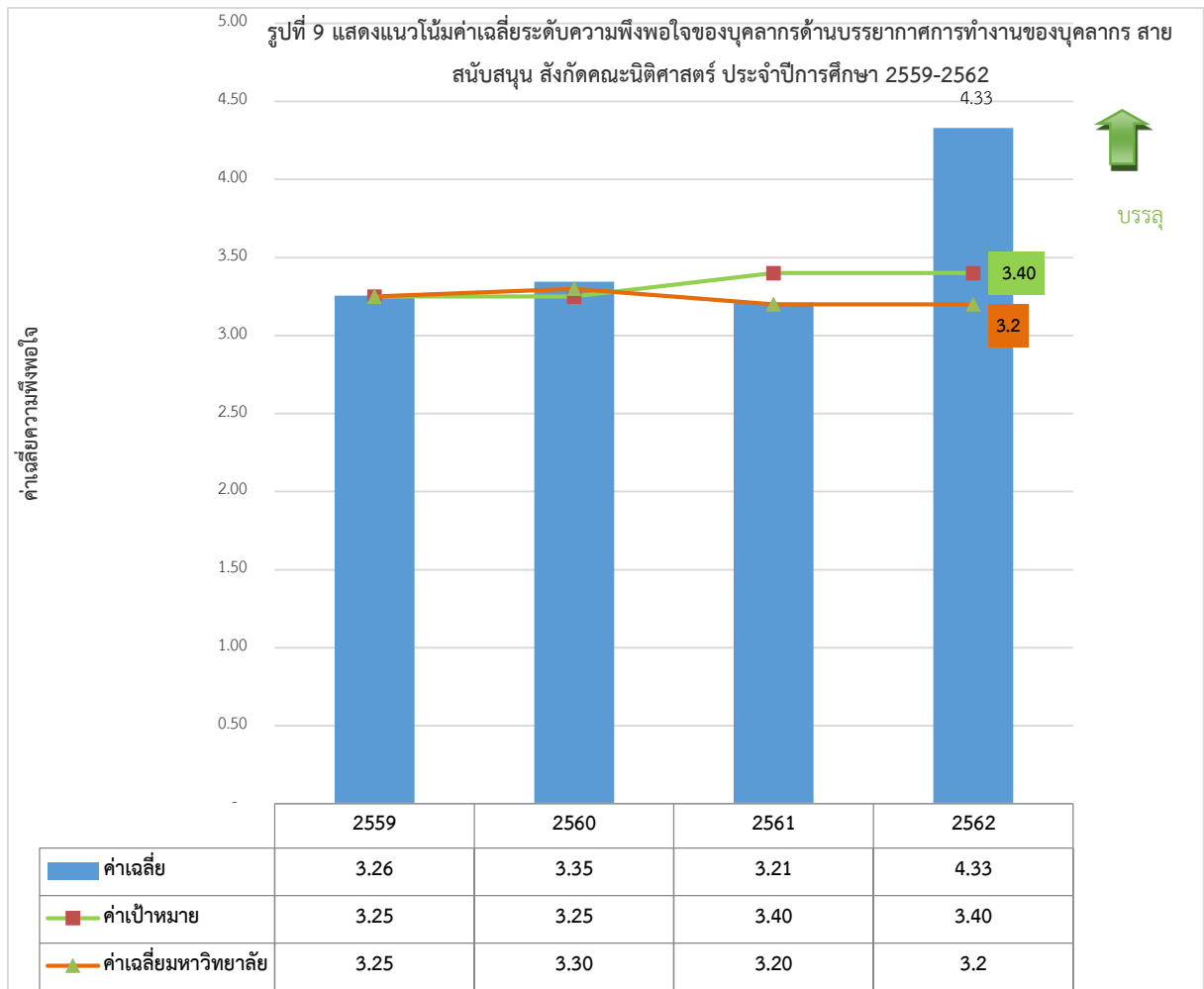
รูปที่ 8 แสดงแนวโน้มค่าเฉลี่ยระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศ  
การทำงานของบุคลากร สายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์  
ประจำปีการศึกษา 2559-2562



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

### ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2562 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงานเฉลี่ย 4.33 บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (3.40) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 2 ปี พบว่า คณะนิติศาสตร์มีแนวโน้มระดับความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนด้านบรรยากาศในการทำงาน ไม่คงที่ โดยในปีการศึกษา 2560 (3.35) มีค่าเฉลี่ยเพิ่มขึ้นจากปีการศึกษา 2559 (3.26) และลดลงในปีการศึกษา 2561 (3.21) และมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างก้าวกระโดดในปีการศึกษา 2562 (4.33) เนื่องจากในปีการศึกษา 2562 คณะนิติศาสตร์ได้ดำเนินปรับปรุงกระบวนการในการสร้างบรรยากาศในการทำงาน และจัดทำแผนดำเนินการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากร ตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีการศึกษา 2562 ดังรูปที่ 9



ที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ผลการสำรวจ HAPPYNOMITER พ.ศ. 2563)

# ภาคผนวก

# ภาคผนวก ก

ผลสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปี พ.ศ. 2563

**ผลสำรวจความพึงพอใจในคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ (ภาพรวม)**  
**ประจำปี พ.ศ. 2563**

จำนวนประชากร	ตอบแบบสำรวจทั้งหมด	44	ราย	ร้อยละ	100
	ตอบแบบสอบถามสมบูรณ์	44	ราย	ร้อยละ	100

(ดำเนินการสำรวจข้อมูลระหว่างวันที่ 7- 30 เมษายน 2563)

**ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน**

**ตารางที่ 2** แสดงจำนวนและร้อยละข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะทางประชากรและการทำงาน

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
เพศ	ชาย	25	56.82
	หญิง	19	43.18
	รวม	44	100
กลุ่มอายุ	18-24 ปี	1	2.27
	25-34 ปี	13	29.55
	35-44 ปี	24	54.55
	45-54 ปี	4	9.09
	55-60 ปี	1	2.27
	61 ปีขึ้นไป	1	2.27
รวม	44	100	
จัดหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบัน เป็นจังหวัดเดียวกับ ภูมิลำเนาหรือไม่	ใช่	31	70.45
	ไม่ใช่	13	29.55
	รวม	44	100
วุฒิการศึกษาสูงสุด	ปริญญาตรี	7	15.91
	ปริญญาโท	31	70.45
	ปริญญาเอก	6	13.64
	รวม	44	100



ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
สถานภาพการสมรส	โสด	22	50.00
	แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	18	40.91
	แต่งงานแต่ไม่ได้อยู่ด้วยกัน	1	2.27
	อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน	1	2.27
	หม้าย	1	2.27
	หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	1	2.27
	รวม	44	100
จำนวนบุตร	ไม่มีบุตร	25	56.82
	บุตร 1 คน	7	15.91
	บุตร 2 คน	9	20.45
	บุตร 3-4 คน	3	6.82
	รวม	44	100
ขณะนี้ท่านกำลังตั้งครรภ์หรือไม่	ไม่ตั้งครรภ์	34	77.27
	เป็นผู้ชาย	10	22.73
	รวม	44	100.00
ปฏิบัติงานในสายงานใด	สายวิชาการ	32	72.73
	สายสนับสนุน	12	27.27
	รวม	44	100
งานที่ท่านทำเป็นงานลักษณะใด	งานสำนักงาน	12	27.27
	งานด้านการผลิต (สอน วิจัย บริการวิชาการ)	28	63.64
	งานด้านบริหาร	4	9.09
	รวม	44	100
	ท่านเป็นบุคลากรตำแหน่งใด	ผู้บริหาร	4
อาจารย์		21	47.73
ผู้ช่วยศาสตราจารย์		7	15.91
ชำนาญการ		1	2.27
ปฏิบัติกร		11	25.00
รวม		44	100

ข้อมูลทั่วไปจำแนกตามลักษณะประชากรและการทำงาน		จำนวน (คน)	ร้อยละ
ท่านเป็นบุคลากรประเภทใด	พนักงานมหาวิทยาลัย	24	54.55
	ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	20	45.45
	รวม	44	100
สภาพการจ้างงาน	ประจำ (ถึง 60 ปี)	22	50.00
	ตามสัญญาจ้าง	22	50.00
	รวม	44	100
ระยะเวลาในการทำงานในมหาวิทยาลัยรวมทั้งหมด	ไม่ถึงปี	9	20.45
	ระหว่าง 1-2 ปี	6	13.64
	ระหว่าง 3-5 ปี	5	11.36
	ระหว่าง 6-9 ปี	10	22.73
	ตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	14	31.82
	รวม	44	100
	ตั้งแต่ทำงานจนถึงปัจจุบัน ท่านลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงานมาแล้วกี่ครั้ง	ไม่เคยลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน	13
1-3 ครั้ง		29	65.91
4-6 ครั้ง		2	4.55
รวม		44	100
ท่านมีรายได้ต่อเดือนโดยประมาณเดือนละเท่าไร		10,001-20,000 บาท	5
	20,001-30,000 บาท	15	34.09
	30,001-40,000 บาท	9	20.45
	40,001-50,000 บาท	5	11.36
	50,001-100,000 บาท	10	22.73
	รวม	44	100

## ส่วนที่ 2 ค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ

ตารางที่ 3 แสดงค่าคะแนนความสุขเฉลี่ยจำแนกตามรายมิติ (ภาพรวม)

ประเภท บุคลากร	Happy Body	Happy Relax	Happy Heart	Happy Soul	Happy Family	Happy Society	Happy Brain	Happy Money	Happy Worklife	Average
สายวิชาการ	74.38	78.88	86.75	88.75	85.63	86.04	91.88	79.69	91.36	84.82
สายสนับสนุน	78.67	79.00	86.67	89.00	86.11	82.50	84.44	76.67	86.57	83.29
ภาพรวม	75.55	78.91	86.73	88.82	85.76	85.08	89.85	78.86	90.05	84.40

### 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 สร้างเสริมองค์กรของให้เป็น "องค์กรต้นแบบสร้างสุข" เพื่อเป็นแบบอย่าง "องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : Best Practice"

### ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 4 แสดงค่าเฉลี่ยและค่าเบี่ยงเบนมาตรฐานข้อมูลความผูกพันของบุคลากร

หัวข้อ	ค่าเฉลี่ย	ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D)
ความผูกพันภาพรวม	4.54	0.645
ความผูกพันสายวิชาการ	4.59	0.558
ความผูกพันสายสนับสนุน	4.42	0.826
SAY	4.60	0.578
STAY	4.43	0.706
STRIVE	4.60	0.452

ตารางที่ 5 แสดงค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรจำแนกตามรายชื่อ

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยความผูกพัน			
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม	มิติ
1. ท่านจะแนะนำญาติ/เพื่อน/คนรู้จักมาทำงานที่องค์กรนี้	4.50	4.42	4.48	SAY
2. หากมีใครกล่าวถึงองค์กรในทางที่ไม่เหมาะสม ท่านจะปกป้ององค์กรของท่านหรือไม่	4.69	4.58	4.66	4.60
3. ท่านภาคภูมิใจที่ได้เป็นพนักงาน/บุคลากรขององค์กร/ได้ทำงานในองค์กรนี้	4.69	4.58	4.66	
4. ขณะที่ทำงานอยู่ในองค์กรนี้ หากท่านมีโอกาสได้ศึกษาต่อและเมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วท่านทำงานต่อหรือลาออก	4.70	4.17	4.55	STAY
5. ถ้าท่านมีโอกาสเปลี่ยนสถานที่ทำงาน หรือองค์กรอื่นชวน/ติดต่อไปทำงาน ท่านพร้อมที่จะไประดับใด	4.50	4.17	4.41	4.43
6. ท่านรู้สึกเป็นเจ้าของร่วมขององค์กรที่ท่านทำงานในปัจจุบัน	4.41	4.17	4.34	
7. ท่านทุ่มเททำงานเพื่อประโยชน์ขององค์กรของท่าน	4.69	4.75	4.7	STRIVE
8. ท่านเป็นคน คิดใหม่ ทำใหม่ เพื่อสร้างความก้าวหน้าให้กับองค์กรของท่าน	4.59	4.5	4.57	4.60
9. ในแต่ละวัน ท่านทำงานอย่างมีเป้าหมาย	4.56	4.42	4.52	
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.59</b>	<b>4.42</b>	<b>4.54</b>	

## ส่วนที่ 4 ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ตารางที่ 6 แสดงค่าเฉลี่ยของปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยปัจจัยสำคัญที่จะทำให้ท่านยังคงปฏิบัติงานอยู่ในหน่วยงานปัจจุบัน		
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม
1. ได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน	4.44	3.92	4.30
2. ได้รับมอบหมายงานที่มีความท้าทายความสามารถ	4.66	4.00	4.48
3. มีความก้าวหน้าในการทำงาน	4.56	4.00	4.41
4. มีความมั่นคงในการทำงาน	4.13	3.83	4.15
5. มีหัวหน้าที่ดี	1.56	1.50	1.55
6. มีทีมงาน/เพื่อนร่วมงานที่ดี	4.63	4.58	4.61
7. มีสถานที่และสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน	4.60	4.42	4.55
8. มีค่าตอบแทนและสวัสดิการที่ดี	4.41	4.33	4.38
9. หน่วยงานมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ	4.69	4.50	4.64
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.18</b>	<b>3.90</b>	<b>4.11</b>

## ส่วนที่ 5 บรรยากาศในการทำงานของบุคลากร

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศนากการทำงานของบุคลากร		
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม
1. งานของท่านมีความท้าทายและส่งเสริมให้ท่านได้เรียนรู้สิ่งใหม่ๆ หรือไม่	4.66	4.00	4.48
2. งานของท่านมีความชัดเจนของโอกาสในการเติบโตในตำแหน่งงานหรือไม่	4.56	4.00	4.41
3. งานของท่านขณะนี้มีความมั่นคงหรือไม่	4.13	3.83	4.05
4. ในการทำงานท่านสามารถแสดงความคิดเห็นฯลฯมีส่วนร่วมในข้อเสนอแนะกับนายจ้างหรือหัวหน้างานหรือไม่	4.44	3.92	4.3

ตารางที่ 7 แสดงค่าเฉลี่ยของบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร (ต่อ)

ตัวชี้วัด	ค่าเฉลี่ยบรรยากาศในการทำงานของบุคลากร		
	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ภาพรวม
5. ท่านได้รับการปฏิบัติอย่างถูกต้องตามกฎหมายแรงงาน/ พรบ.ข้าราชการ 2551/ พรบ.แรงงานรัฐวิสาหกิจสัมพันธ์ 2547/กฎหมายอื่น ๆ จากองค์กรของท่านหรือไม่	4.59	4.5	4.56
6. ท่านได้รับพิจารณาเลื่อนขั้น/เลื่อนตำแหน่ง/ปรับขึ้นค่าจ้างประจำปีที่ผ่านมาด้วยความเหมาะสมหรือไม่	4.38	4.08	4.3
7. ความถูกต้องของกาตรจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	4.94	4.92	4.93
8. ความตรงเวลาของการจ่ายค่าจ้าง ค่าล่วงเวลา ฯลฯ ที่ท่านได้รับจากองค์กรของท่านเป็นอย่างไร	4.94	4.92	4.93
9. ค่าตอบแทนที่ได้รับคุ้มค่างับความเสี่ยงที่อาจเกิดจากการทำงาน (การถูกฟ้องร้อง/การได้รับอันตรายจากการทำงาน ฯลฯ)	4.34	4.33	4.34
10. ท่านพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมโดยรวมขององค์กรหรือไม่	4.59	4.42	4.55
12 ท่านพอใจกับสวัสดิการที่องค์กรจัดให้หรือไม่	4.41	4.33	4.39
13 โดยรวมแล้วที่ทำงานของท่านให้ความสำคัญกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่	4.63	4.67	4.64
14. โดยรวมแล้วความสัมพันธ์ในที่ทำงานของท่านมีความเหมือนพี่เหมือนน้องหรือไม่	4.63	4.42	4.57
15. โดยรวมแล้วท่านสื่อสารพูดคุยกับเพื่อนในที่ทำงานหรือไม่	4.63	4.67	4.64
16. โดยรวมแล้วในการทำงานของท่านมีการถ่านทอดแลกเปลี่ยนแบบอย่างการทำงานระหว่างกันหรือไม่	4.63	4.33	4.55
17. โดยรวมแล้วท่านทำงานอย่างมีความสุขหรือไม่	4.69	4.42	4.61
<b>ภาพรวม</b>	<b>4.57</b>	<b>4.36</b>	<b>4.52</b>

# ภาคผนวก ข

ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562

รายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา 2562

รอบ 12 เดือน (1 มิถุนายน 2562 ถึง 31 พฤษภาคม 2563)

ลำดับที่	ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน	การบรรลุเป้าหมาย
	7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
	ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร			
	(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน			
1	7.3ก-8 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน	ค่าเฉลี่ย 3.35	ค่าเฉลี่ย 4.50	บรรลุ
2	7.3ก-8.1 สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 3.35	ค่าเฉลี่ย 4.57	บรรลุ
3	7.3ก-8.2 สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.40	ค่าเฉลี่ย 4.33	บรรลุ
	(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน			
4	7.3ก-10 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร	ร้อยละ 96.00	ร้อยละ 97.37	บรรลุ
5	7.3ก-10.1 สายวิชาการ	ร้อยละ 96.00	ร้อยละ 96	บรรลุ
6	7.3ก-10.2 สายสนับสนุน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
7	7.3ก-11 ระดับความผูกพันของบุคลากร	ค่าเฉลี่ย 3.70	ค่าเฉลี่ย 4.54	บรรลุ
8	7.3ก-11.1 สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 3.70	ค่าเฉลี่ย 4.59	บรรลุ
9	7.3ก-11.2 สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.75	ค่าเฉลี่ย 4.42	บรรลุ
10	7.3ก-12 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ 68.00	ร้อยละ 84.40	บรรลุ
11	7.3ก-12.1 สายวิชาการ	ร้อยละ 66.00	ร้อยละ 84.82	บรรลุ
12	7.3ก-12.2 สายสนับสนุน	ร้อยละ 70.00	ร้อยละ 83.29	บรรลุ



# ภาคผนวก ค

ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และ  
ความผูกพัน ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562

ภาพกิจกรรมเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข  
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562







# ภาคผนวก ง

คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข  
ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2562



คำสั่งคณะนิติศาสตร์ 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 สิ้นดำ	กรรมการ
๙. นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
๑๐. นางสาวเพ็ญภา ไพยศาล	กรรมการ
๑๑. นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
๑๒. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการ
๑๓. นายณัฐวุฒิ คงไข่	กรรมการ
๑๔. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ
๑๕. นางสาวอติตา มู่สา	กรรมการ
๑๖. นางสาวกาญจนรัตน์ วรพงศ์	กรรมการ
๑๗. นางสาวหิรัญญาเนตร ดิศรพงศ์	กรรมการ
๑๘. นายกริธา รักเล่ง	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 ทองชะเอม*

(รองศาสตราจารย์ กรกฎ ทองชะเอม)  
คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยทักษิณ

