ประเมินผลแผน

เสริมสร้างความสุขและความผูกพัน

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คำนำ

คณะนิติศาสตร์ ได้จัดทำแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ขึ้นภายใต้กรอบนโยบายและทิศทางการบริหารคณะนิติศาสตร์ ตามแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2566-2568 สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและวิสัยทัศน์พที่ว่า “เป็นคณะชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตระดับชาติ โดยใช้ชุมชนเป็นฐาน ในปี 2568” เชื่อมโยงกับเกณฑ์ เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) เป็นแนวทางในการวางแผนโดยการมุ่งเน้นบุคคลากร *“คนเป็นส่วนหนึ่งที่สำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรที่ต้องเกิดจากความสุขภายในทั้ง 8 ประการ”* หากบุคลากรมีความสุขก็จะช่วยให้มีประสิทธิภาพการทำงานที่เพิ่มขึ้น ผู้รับบริการพึงพอใจในการบริการของบุคลากร บุคลากรในองค์กรไม่ลาออก องค์กรมีผลการปฏิบัติงานตามเป้าหมาย และบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร แผนฉบับนี้จึงมุ่งเน้นสร้างสภาพแวดล้อมด้านบุคคล (Workforce Environment) ในการบริหารขีดความสามารถ และอัตรากำลังคนเพื่อให้งานของคณะบรรลุผลสำเร็จ โดยการรักษาบรรยากาศในการทำงานให้เกื้อหนุน และมีความมั่นคงต่อการทำงานอย่างเป็นระบบ และการสร้างความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement) เพื่อให้เกิดสภาพแวดล้อมการทำงานที่ก่อให้เกิดผลงานที่โดดเด่น โดยการพัฒนาบุคลากร และให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างทุ่มเทในการปรับปรุงและสร้างนวัตกรรม

บัดนี้สิ้นสุดดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข จึงประเมินผลความสำเร็จของแผน และผลการดำเนินงาน และเสนอคณะกรรมการประจำคณะ สมัยสามัญครั้งที่ 4/2566 พิจารณาให้ข้อเสนอแนะโดยคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขจะได้นำผลการประเมิน ไปประชุมเพื่อปรับแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป

คณะนิติศาสตร์

ธันวาคม 2566

สารบัญ

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร 1

สรุปผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน 2
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก. ผลการสำรวจความสุขและความผูกพันของบุคลากร ประจำปี พ.ศ. 2566 10

ภาคผนวก ข ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน ประจำปีการศึกษา 2565 15

ภาคผนวก ค คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข 17

ผลการประเมินแผนสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำงบประมาณ พ.ศ. 2566

บทสรุปสำหรับผู้บริหาร

บทสรุปผู้บริหารนี้จัดทำจากการสรุปผลการประเมินแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข และความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะกรรมการสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ ได้วิเคราะห์ข้อมูลจากผลการตามแผนงบประมาณ ประจำปี พ.ศ. 2566 พบว่า ผลการการดำเนินงานไม่บรรลุตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายของแผน ดังนี้ ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับร้อยละ 83.65 (มีความสุขมาก) ระดับความผูกพันของบุคลากรเฉลี่ย 4.36 (ระดับมาก)และ ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน เฉลี่ย 4.21 (ระดับมาก) ดังตารางที่ 1

สรุปผลการดำเนินงานในประเด็นที่สำคัญ ได้ดังนี้

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่ 3 : การบริหารจัดการเพื่อดำเนินงานที่เป็นเลิศ

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ : พัฒนาระบบ บริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และมี ธรรมมาภิบาล

ตารางที่ 1 แสดงผลการดำเนินงานตามแผนเสริมสร้างความสุขและความผูกพัน คณะนิติศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

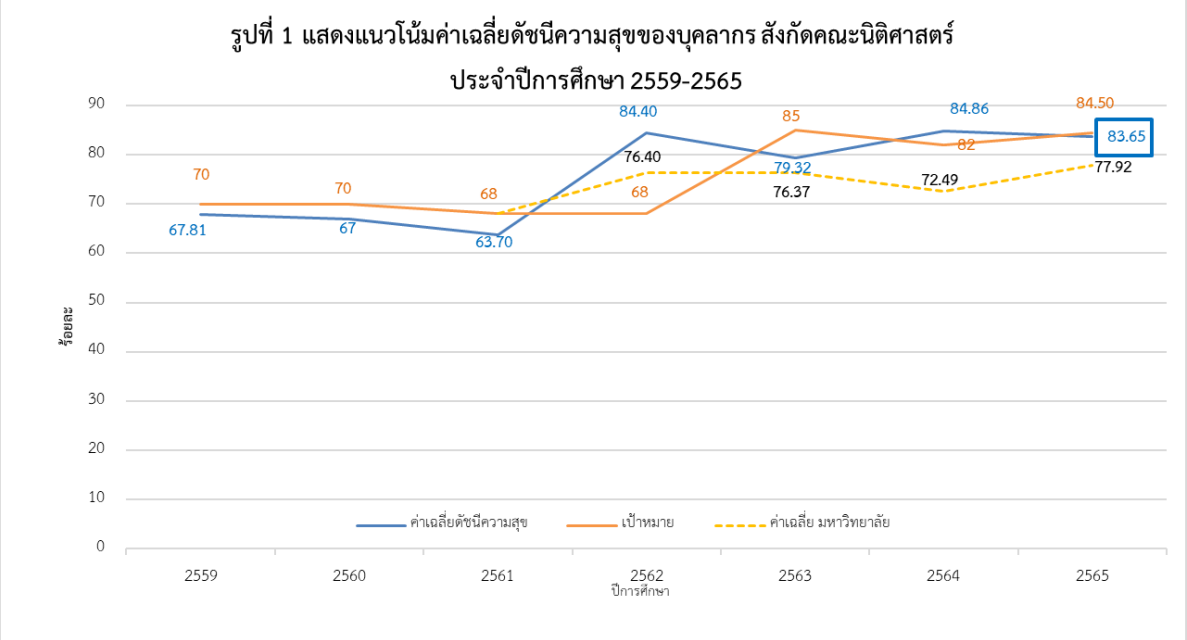
กลยุทธ์	ตัวชี้วัด/ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน
1.1 เสริมสร้างความสุข แก่บุคลากรคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ	1.1 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย ≥ ร้อยละ 84.50	ร้อยละ 83.65 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.2 ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร	1.2 ค่าเฉลี่ยระดับความผูกพันของบุคลากร ≥ 4.45	ค่าเฉลี่ย 4.36 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)
1.3 สร้างบรรยากาศในการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร	1.3 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน ≥ 4.60	ค่าเฉลี่ย 4.21 (ไม่บรรลุเป้าหมาย)

สรุปผลการดำเนินงาน

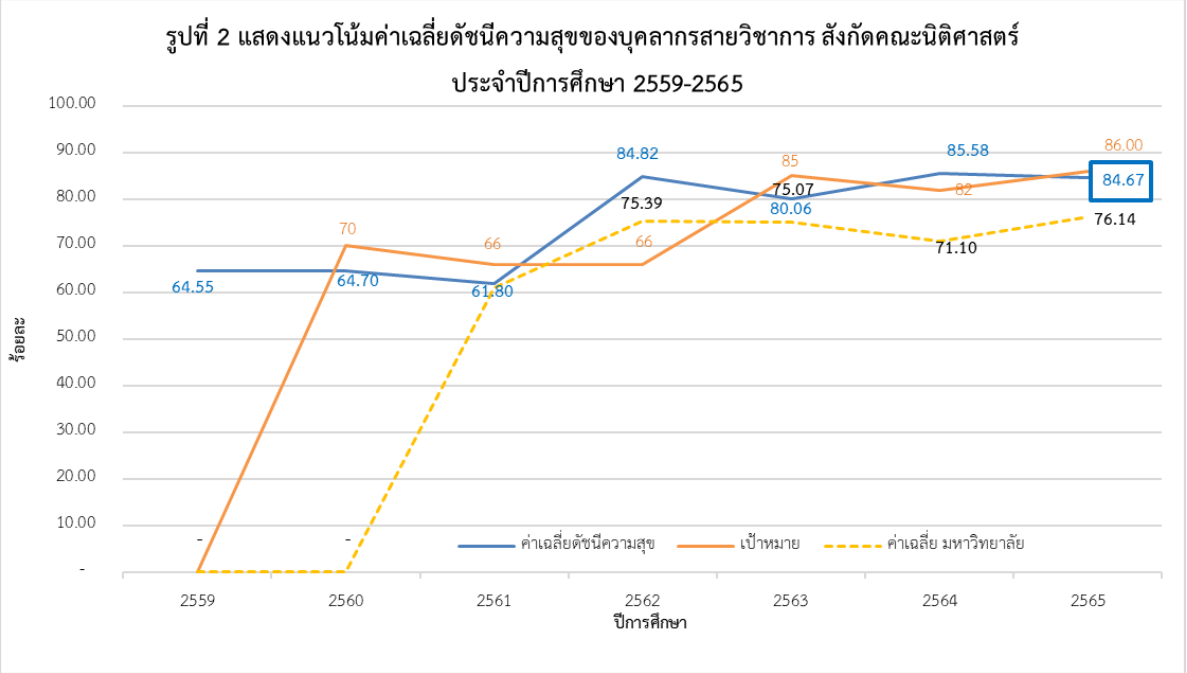
ด้านความสุขของบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2566 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 83.65) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 84.50) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 77.92) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งนี้คณะได้นำผลการประเมินความผูกพัน ในปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร มาปรับแผนแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์ความสุขบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2564 เพื่อนำนำผลการศึกษามาปรับแผนการสร้างความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป ตามรูปที่ 1

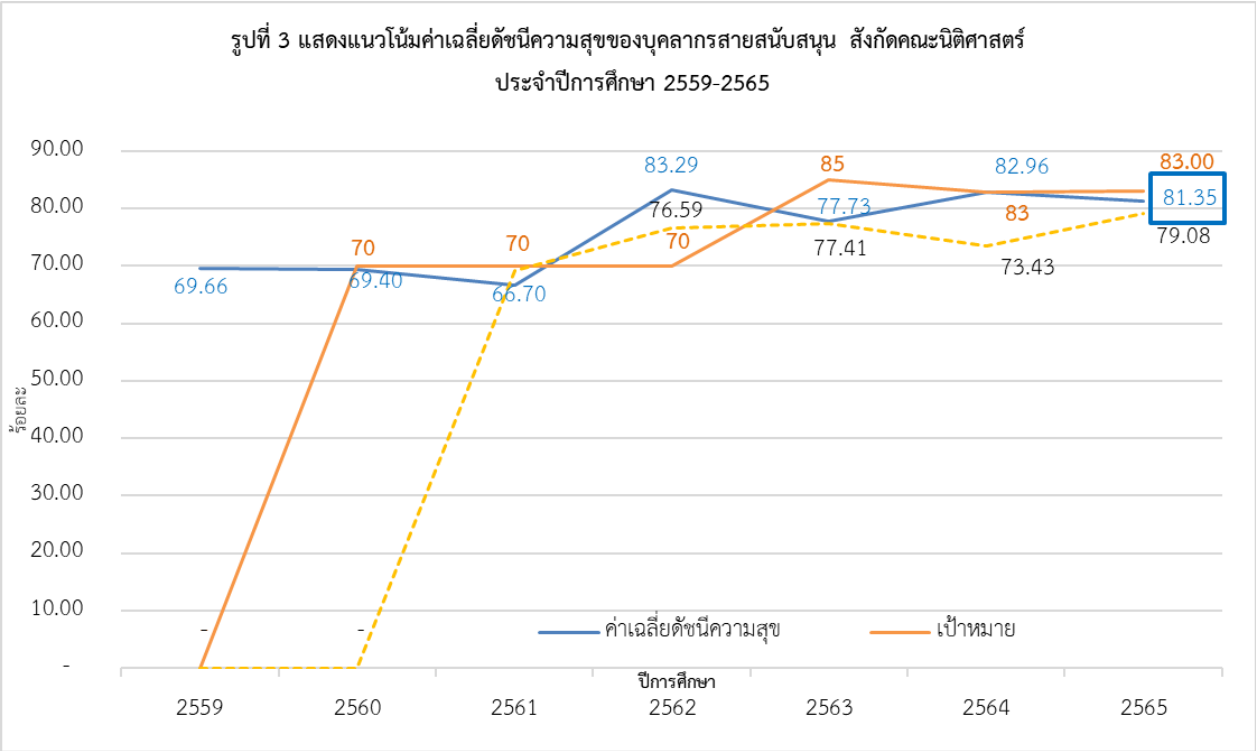
เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 84.67) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 86) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 76.14) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งนี้คณะได้นำผลการประเมินความผูกพัน ในปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร มาปรับแผนแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์ความสุขบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2564 เพื่อนำนำผลการศึกษามาปรับแผนการสร้างความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะนิติศาสตร์ อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 81.35) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ร้อยละ 83) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมีความสุขมาก (ร้อยละ 79.08) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งนี้คณะได้นำผลการประเมินความผูกพัน ในปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร มาปรับแผนแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์ความสุขบุคลากร ในคณะนิติศาสตร์ ระหว่างปีการศึกษา 2560-2564 เพื่อนำนำผลการศึกษามาปรับแผนการสร้างความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป ดังรูปที่ 2 และรูปที่ 3



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)



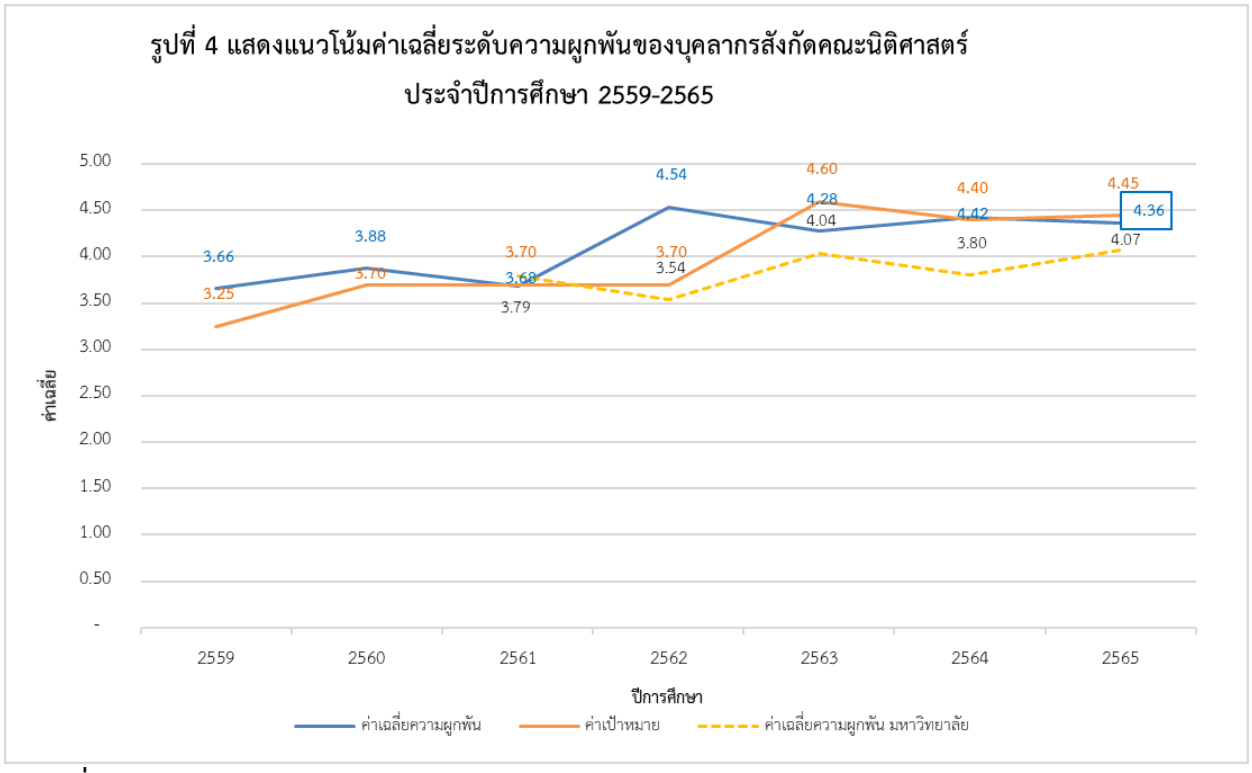
แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)

ด้านความผูกพัน

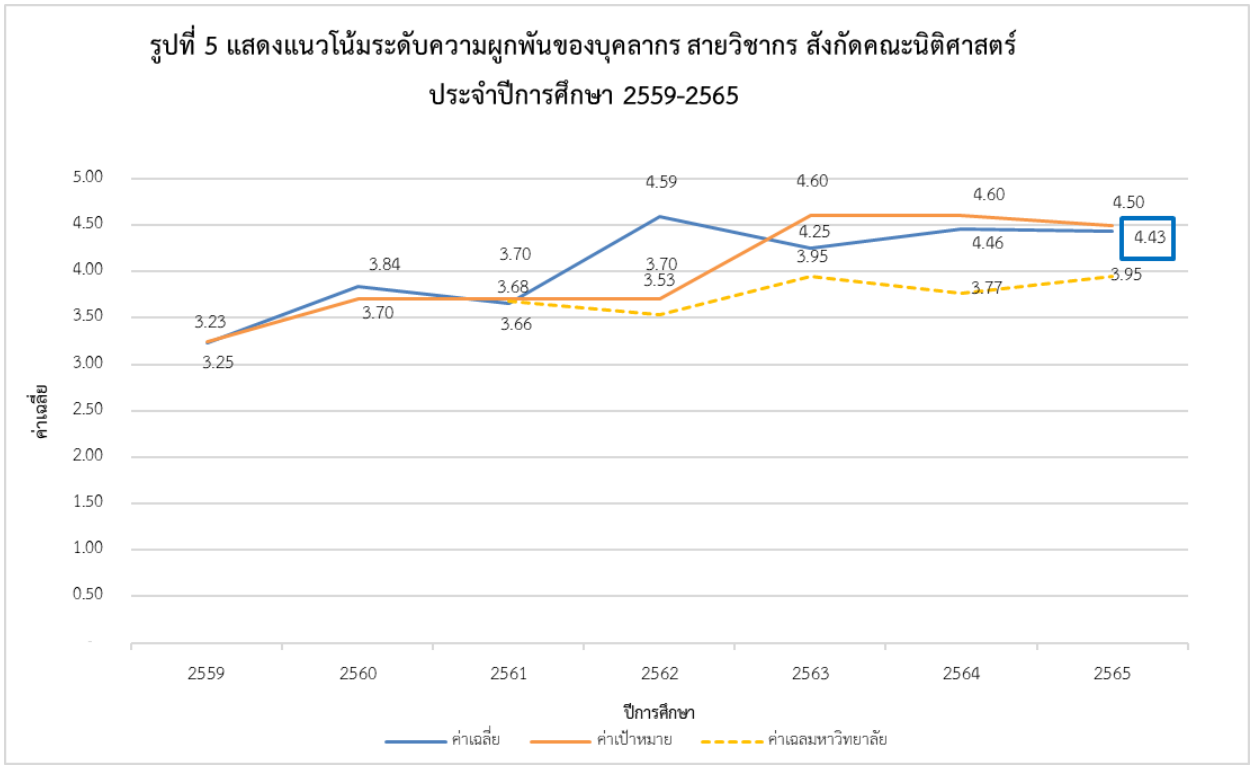
ในปีงบประมาณ 2566 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.36) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.45) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.07) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งนี้คณะได้นำผลการประเมินความผูกพัน ในปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 ผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร มาปรับแผนแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำนำผลการศึกษามาปรับแผนการสร้างความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป ดังรูปที่ 4

เมื่อพิจารณาตามประเภทบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพันในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.43) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.50) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.95) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ บุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความผูกพัน ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.19) ไม่บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.40) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 4.14) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 7 ปี พบว่าแนวโน้มไม่คงที่ ทั้งนี้คณะได้นำผลการประเมินความผูกพัน ในปีปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 (7.3ก-7.2) ผลการวิจัย และผลการวิเคราะห์ด้านความสุขและความผูกพันของบุคลากร มาปรับแผนแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และจะดำเนินการวิเคราะห์ความสัมพันธ์

ระหว่างภาวะผู้นำของผู้บริหารและความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำนำผลการศึกษามาปรับแผนการสร้างความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ต่อไป ดังรูปที่ 5 และรูปที่ 6

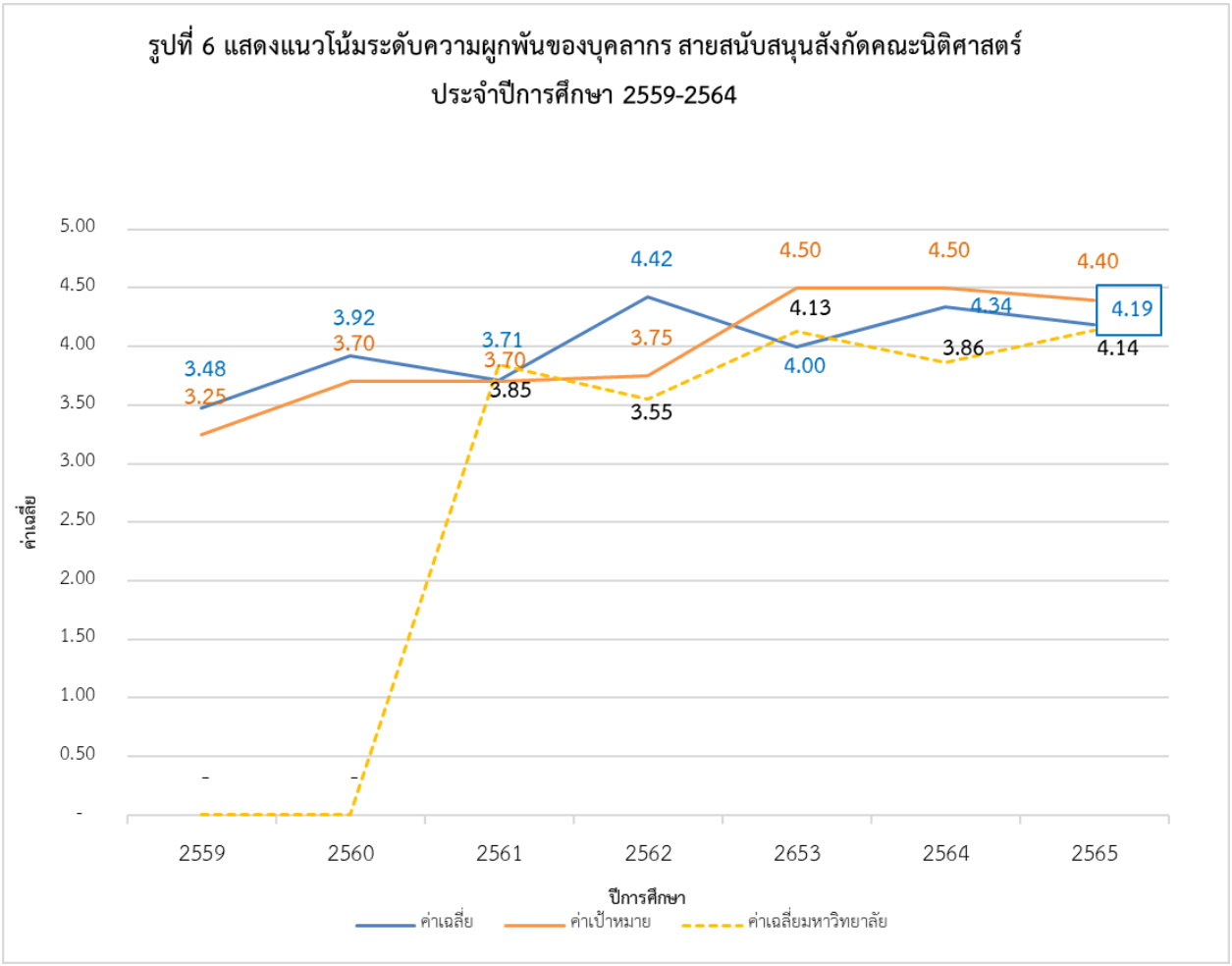


แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)

รูปที่ 6 แสดงแนวโน้มระดับความผูกพันของบุคลากร สายสนับสนุนสังกัดคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2559-2564

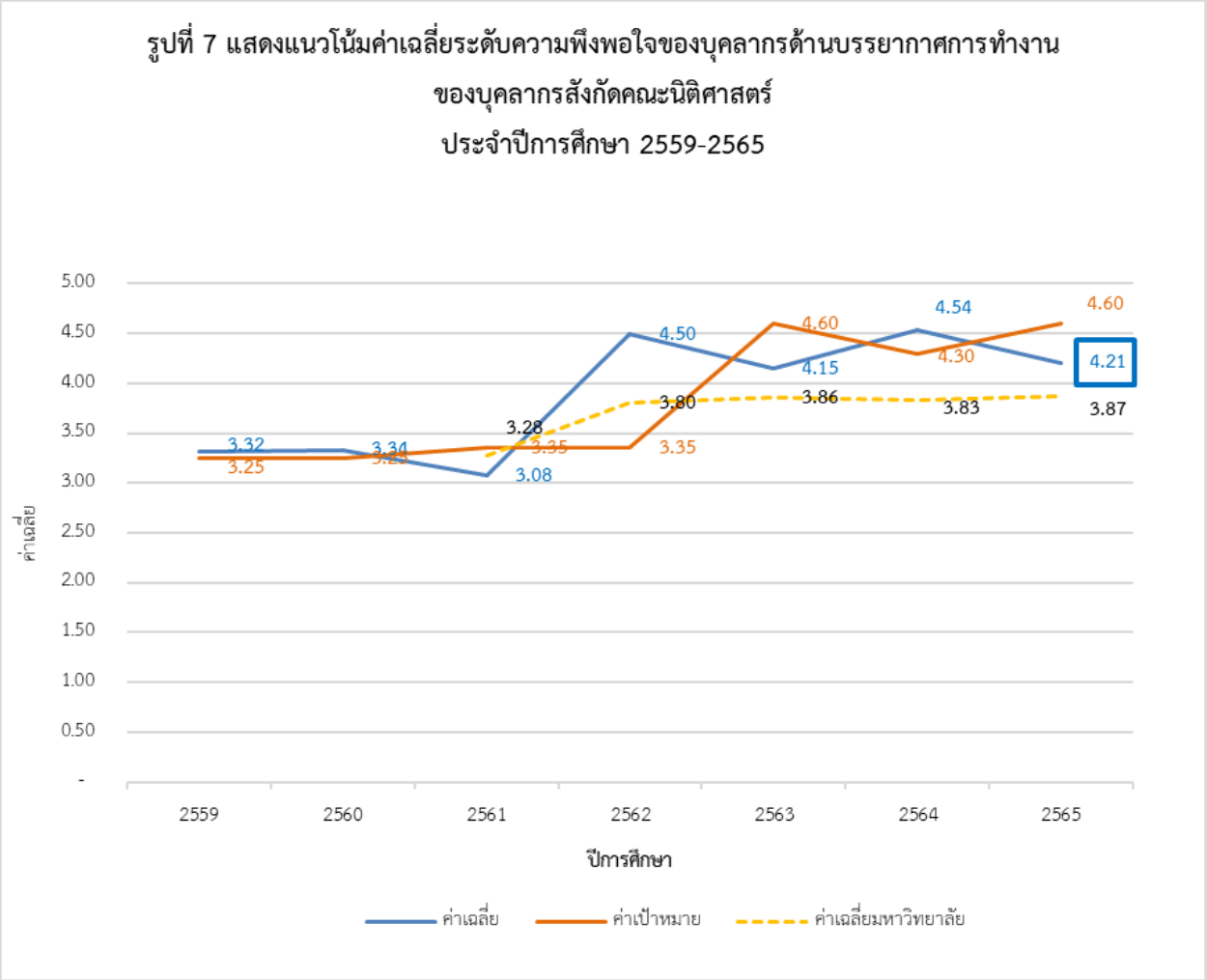


ด้านบรรยากาศในการทำงาน

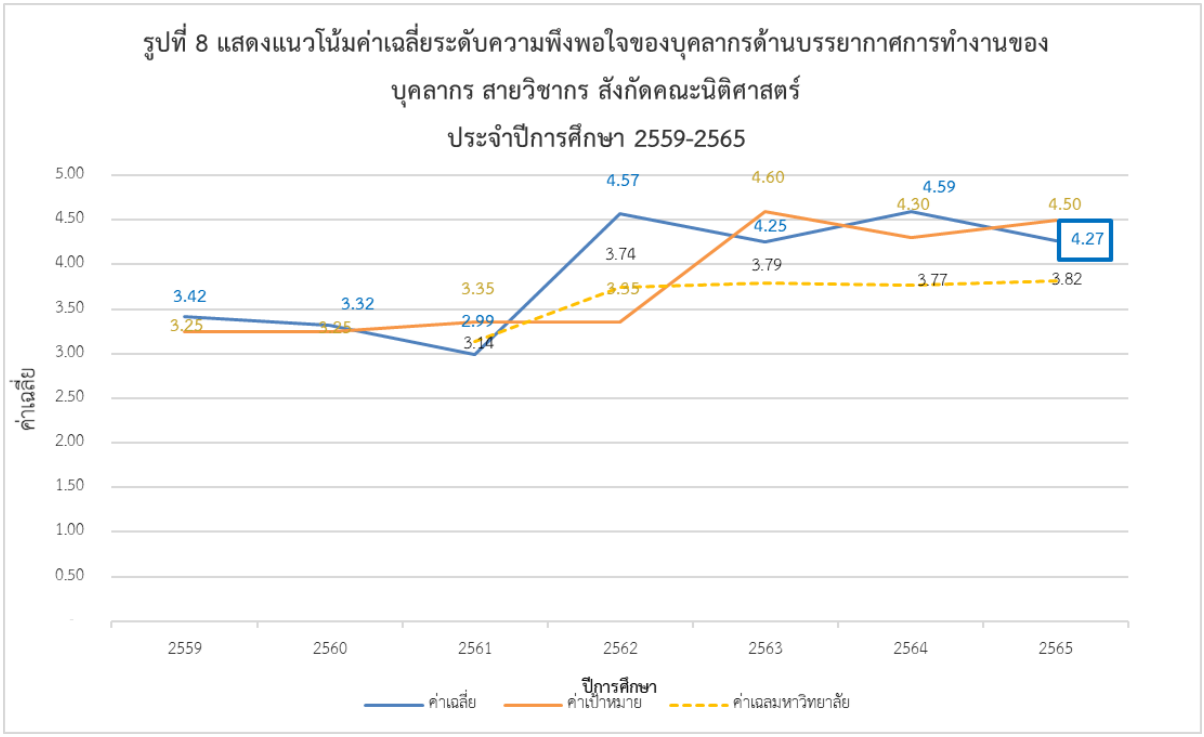
ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 บุคลากรสังกัดคณะนิติศาสตร์มีระดับความพึงพอใจในบรรยากาศการทำงานในระดับมากที่สุด (ค่าเฉลี่ย 4.54) บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ (ค่าเฉลี่ย 4.54) และมีผลการดำเนินงานสูงกว่าค่าเฉลี่ยในระดับมหาวิทยาลัย อยู่ในระดับมาก (ค่าเฉลี่ย 3.83) เมื่อพิจารณาข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 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 และจัดทำการจัดทำ

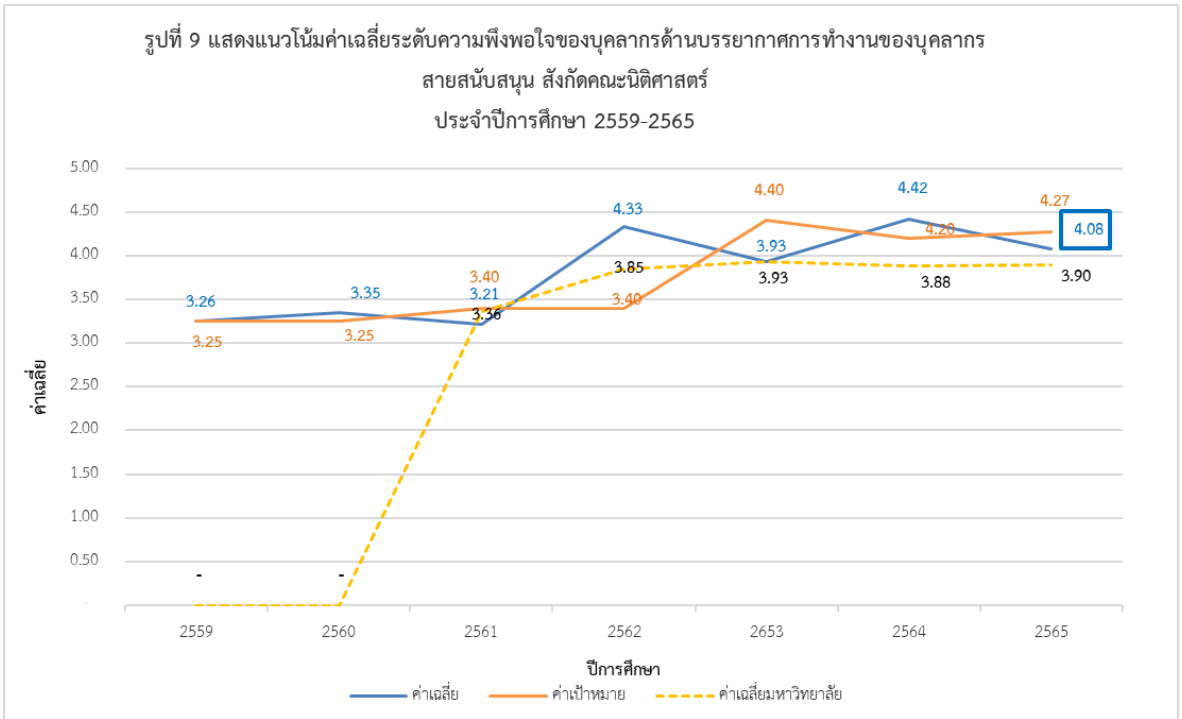
แผนในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมกับการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและพื้นที่ปฏิบัติงาน ตลอดจนปรับออกแบบการให้บริการ สิทธิประโยชน์ และนโยบายด้านการบริหารบุคคลให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรตามแผนเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุขและความผูกพัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ส่งผลให้ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงานในปีการศึกษา 2564 สูงขึ้นกว่าทุกปี



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)



แหล่งที่มา : ฝ่ายบริหารกลางและทรัพยากรบุคคล (ข้อมูล HAPPINOMITER ประจำปีการศึกษา 2565)

ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

ผลสำรวจความสุข และความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ผลสำรวจความสุขบุคลากรในคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยทักษิณ (ภาพรวม) ประจำปี พ.ศ. 2566

จากการวิเคราะห์ปัจจัยส่วนบุคคลของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปี พ.ศ. 2566 ได้ผลดังตารางที่ 2 พบว่า บุคลากรที่ทำงานในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ส่วนใหญ่เป็นสายวิชาการ ร้อยละ 70.83 มีพื้นที่ปฏิบัติงานประจำวิทยาเขตสงขลา ร้อยละ 72.92 เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ร้อยละ 60.42 เพศหญิง ร้อยละ 50.08 อายุระหว่าง 35-44 ปี ร้อยละ 54.17 จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา ร้อยละ 75.00 ระดับการศึกษาสูงกว่าปริญญาตรี ร้อยละ 77.08 มีสถานภาพแต่งงานและอยู่ด้วยกัน ร้อยละ 47.92 ไม่มีบุตร ร้อยละ 62.50 ลักษณะงานที่ทำเป็นงานด้านวิชาการ (สอน วิจัย บริการวิชาการ) ร้อยละ 62.50 ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน 10 ปีขึ้นไป ร้อยละ 50 เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน 1-3 ครั้ง ร้อยละ 62.50 รายได้ต่อเดือน 20,001 - 40,000 บาท ดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
1. ปฏิบัติงานในสายงาน		
สายวิชาการ	34	70.83
สายสนับสนุน	14	29.17
2. พื้นที่ปฏิบัติงาน		
วิทยาเขตสงขลา	35	72.92
วิทยาเขตพัทลุง	13	20.08
3. ประเภทบุคลากร		
พนักงานมหาวิทยาลัย	29	60.42
ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	19	39.58
4. เพศ		
ชาย	23	49.92
หญิง	25	50.08
5. กลุ่มอายุ		
25-34 ปี	10	20.83
35-44 ปี	26	54.17
45-54 ปี	9	18.75
55-60 ปี	1	2.08
61 ปีขึ้นไป	2	4.17
6. จังหวัดที่อาศัยอยู่ในปัจจุบันเป็นจังหวัดเดียวกับภูมิลำเนา		
ใช่	36	75.00
ไม่ใช่	12	25.00

ตารางที่ 2 (ต่อ) จำนวนและร้อยละเกี่ยวกับปัจจัยส่วนบุคคลในคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ปัจจัยส่วนบุคคล	จำนวน	ร้อยละ
7. ระดับการศึกษาสูงสุด		
ปริญญาตรี	11	22.92
สูงกว่าปริญญาตรี	37	77.08
8. สถานภาพสมรส		
โสด	22	45.83
แต่งงานและอยู่ร่วมกัน	23	47.92
อยู่ด้วยกันโดยไม่แต่งงาน	1	2.08
หย่า/แยกทาง/เลิกกัน	2	4.17
9. จำนวนบุตร (รวมลูกบุญธรรม/ลูกติด/ลูกเลี้ยง)		
ไม่มี	30	62.50
มี 1 คน	7	14.58
มี 2 คน	8	16.67
มีตั้งแต่ 3-4 คน	3	6.25
10. ลักษณะงานที่ทำ		
งานสำนักงาน	12	25.00
งานด้านวิชาการ	30	62.50
งานด้วยการบริการ	2	4.17
งานด้านบริหาร	4	8.33
11. บุคลากรประเภท		
ประจำ (ถึง 60 ปี)	24	50.00
ตามสัญญาจ้าง	24	50.00
11. ระยะเวลาในการปฏิบัติงาน		
ไม่ถึงปี	1	2.08
1-2 ปี	6	12.50
3-5 ปี	11	22.92
6-9 ปี	6	12.50
10 ปีขึ้นไป	24	50.00
12. ตั้งแต่เริ่มงานจนปัจจุบันมีการลาออก/ย้าย/เปลี่ยนงาน		
ไม่เคยลาออก ย้าย หรือเปลี่ยนงาน	17	35.42
1-3 ครั้ง	30	62.50
10 ครั้งขึ้นไป	1	2.08
12. รายได้ต่อเดือน		
10,001 - 20,000 บาท	9	18.75
20,001 - 30,000 บาท	11	22.92
30,001 - 40,000 บาท	11	22.92
40,001 - 50,000 บาท	7	14.58
มากกว่า 50,001-100,000 บาท	10	20.83

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	***75.29***	***78.35***	***87.76***	***88.35***	***86.08***	***88.53***	***92.75***	***77.65***	***87.24***	***84.67***
- วิทยาเขตสงขลา	77.50	80.50	89.67	90.00	89.72	90.69	95.83	80.42	90.42	87.19
- วิทยาเขตพัทลุง	70.00	73.20	83.20	84.40	77.33	83.33	85.33	71.00	79.63	78.60
สายสนับสนุน	***76.17***	***80.80***	***84.53***	***82.13***	***84.44***	***82.00***	***85.78***	***72.00***	***84.33***	***81.35***
- วิทยาเขตสงขลา	78.86	82.55	83.27	82.15	87.88	82.12	86.06	74.55	85.00	82.50
- วิทยาเขตพัทลุง	68.75	76.00	88.00	82.00	75.00	81.67	85.00	65.00	82.50	78.21
ภาพรวม	**75.56**	**79.10**	**86.78**	**86.45**	**85.58**	**86.53**	**90.61**	**75.92**	**86.35**	**83.65**

เกณฑ์ค่าเฉลี่ยคะแนนความสุขความสุข

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

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

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 50.00-74.99 happy สะท้อนให้เห้ฯว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุข" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้มีความสุขยิ่งขึ้นต่อไป

คะแนนเฉลี่ยระหว่าง 75.00-100 Very happy สะท้อนให้เห้ฯว่าบุคลากรในองค์กรอยู่ในระดับ "มีความสุขมาก" ตัวท่านเองและผู้บริหารต้องร่วมมือกัน เสริมสร้างและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนมความสุขอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน รวมทั้งร่วมมือกัน สร้างเสริมองค์กรของท่าให้เป็น "องค์กรต้นแบบสร้างสุข" เพื่อเป็นแบบอย่าง "องค์กรที่มีการปฏิบัติที่เป็นเลิศ : Best Practice"

ส่วนที่ 3 ความผูกพันของบุคลากร

จากการวิเคราะห์ระดับความผูกพันของบุคลากรในคณะนิติศาสตร์ ได้ผลดังตารางที่ 4 พบว่า โดยภาพรวมบุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กรในระดับมาก (μ = 4.22, C. V. = 18.17%) เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า อยู่ในระดับมากทุกด้าน เรียงตามลำดับ ดังนี้ บุคลากรมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) (μ = 4.40,C.V. = 15.60%) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) (μ = 4.31, C.V. = 20.78 %) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) (μ = 3.94, C.V. = 25.24%) ตามลำดับ

เมื่อพิจารณาจำแนกตามประเภทของบุคลากร พบว่า บุคลากรสายวิชาการมีระดับความผูกพันสูงกว่าบุคลารสายสนับสนุนในทุกด้าน โดยบุคลากรสายมีความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) มากที่สุด (μ = 4.55, C.V. = 11.36 %) รองลงมา คือ การพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) (μ = 4.35, C.V. = 21.24 %) และ ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) (μ = 3.97, C.V. = 25.25 %) ตามลำดับ ส่วนบุคลกรสายสนับสนุน มีการพูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY) มากที่สุด (μ = 4.20, C.V.= 20.03 %) รองลงมาคือ ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE) (μ = 4.05, C.V. = 22.64 %) และต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY) (μ = 3.87, C.V. = 25.14 %) ตามลำดับ ดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 ระดับความผูกพันของบุคลากร

มิติความผูกพัน	μ	**C.V.**	**ระดับ**	อันดับ
พูดถึงองค์กรในทางที่ดี (SAY)	**4.31**	**20.78%**	**มาก**	2
สายวิชาการ	4.35	21.24%	มาก	
สายสนับสนุน	4.20	20.03%	มาก	
ต้องการคงอยู่กับองค์กร (STAY)	**3.94**	**25.24%**	**มาก**	3
สายวิชาการ	3.97	25.61%	มาก	
สายสนับสนุน	3.87	25.14%	มาก	
ความทุ่มเทเพื่อองค์กร (SRTIVE)	**4.40**	**15.61%**	**มาก**	1
สายวิชาการ	4.55	11.36%	มาก	
สายสนับสนุน	4.05	22.645	มาก	
ภาพรวม	**4.22**	**18.17%**	**มาก**	
สายวิชาการ	***4.29***	***16.98%***	***มาก***	
สายสนับสนุน	***4.04***	***21.10%***	***มาก***	

ภาคผนวก ข

ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา พ.ศ. 2565

รายงานผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงาน

ประจำปีการศึกษา 2565

รอบ 12 เดือน (1 มิถุนายน 2565 ถึง 31 พฤษภาคม 2566)

ตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงานย้อนหลัง		ค่าเป้าหมาย 2565	ผลการดำเนินงานรอบ 12 เดือน	การบรรลุเป้าหมาย
	2563	2564			
7.3 ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร					
(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน					
7.3ก-5 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรด้านบรรยากาศการทำงาน (LAW31)	ค่าเฉลี่ย 4.15	ค่าเฉลี่ย 4.54	ค่าเฉลี่ย 4.60	ค่าเฉลี่ย 4.21	ไม่บรรลุ
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.25	ค่าเฉลี่ย 4.49	ค่าเฉลี่ย 4.50	ค่าเฉลี่ย 4.27	ไม่บรรลุ
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 3.93	ค่าเฉลี่ย 4.42	ค่าเฉลี่ย 4.45	ค่าเฉลี่ย 4.08	ไม่บรรลุ
(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพัน					
7.3ก-6 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร (LAW32) (นับเฉพาะพนักงาน)	ร้อยละ 97.37	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 91.61	ไม่บรรลุ
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 96	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 88.89	ไม่บรรลุ
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	บรรลุ
7.3ก-7 ระดับความผูกพันของบุคลากร (LAW33)	ค่าเฉลี่ย 4.28	ค่าเฉลี่ย 4.42	ค่าเฉลี่ย 4.45	ค่าเฉลี่ย 4.36	ไม่บรรลุ
(1) สายวิชาการ	ค่าเฉลี่ย 4.37	ค่าเฉลี่ย 4.46	ค่าเฉลี่ย 4.50	ค่าเฉลี่ย 4.43	ไม่บรรลุ
(2) สายสนับสนุน	ค่าเฉลี่ย 4.00	ค่าเฉลี่ย 4.34	ค่าเฉลี่ย 4.40	ค่าเฉลี่ย 4.19	ไม่บรรลุ
7.3ก-8 ค่าเฉลี่ยดัชนีความสุขของบุคลากรในทุกระดับของมหาวิทยาลัย (LAW34)	ร้อยละ 79.32	ร้อยละ 84.86	ร้อยละ 84.50	ร้อยละ 83.65	ไม่บรรลุ
(1) สายวิชาการ	ร้อยละ 80.06	ร้อยละ 85.58	ร้อยละ 86.00	ร้อยละ 84.67	ไม่บรรลุ
(2) สายสนับสนุน	ร้อยละ 77.73	ร้อยละ 82.96	ร้อยละ 83.00	ร้อยละ 81.35	ไม่บรรลุ

ภาคผนวก ค

คำสั่งแต่งตั้งคณะทำงานสร้างเสริมองค์กรแห่งความสุข

คำสั่งคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

ที่ ๐๑๓๗/๒๕๖๕

เรื่อง แต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace)

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

เพื่อให้การเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำเร็จตามวัตถุประสงค์และเป้าหมาย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31 และมาตรา แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยทักษิณ พ.ศ. 2551 ประกอบกับคำสั่งมหาวิทยาลัยทักษิณที่ 1642/2561 ลงวันที่ 29 มิถุนายน 2561 เรื่อง มอบภาระหน้าที่และมอบอำนาจให้คณบดี ปฏิบัติหน้าที่แทนอธิการบดี จึงแต่งตั้งคณะทำงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ ดังนี้

1. คณบดีคณะนิติศาสตร์	ประธานกรรมการ
2. รองคณบดีฝ่ายพัฒนาองค์กร	รองประธานกรรมการ
3. รองคณบดีฝ่ายวิชาการและงานพัฒนานิสิต	กรรมการ
4. ผู้ช่วยคณบดีคณะนิติศาสตร์	กรรมการ
5. ประธานสาขาวิชานิติศาสตร์	กรรมการ
6. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.จิดาภา พรยิ่ง	กรรมการ
7. อาจารย์เกริกเกียรติ ทิพย์ชัย	กรรมการ
8. อาจารย์มาตา สินดำ	กรรมการ
9. อาจารย์สุมัลลิกา ดาวสุวรรณ	กรรมการ
10.นายวีระ ชุมช่วย	กรรมการ
11.นางสาวเพ็ญนภา ไพยศาล	กรรมการ
12.นายธานินทร์ เงินถาวร	กรรมการ
13. นางเมวดี ขวัญศรี	กรรมการ
14. นายอนุชา ขุนแก้ว	กรรมการ
15. นางสาวอทิตา มู่สา	กรรมการ
16. นายยุทธชัย ด้วงสวัสดิ์	กรรมการ
17. นายพิธาน ดลหมาน	กรรมการ

..../18. นางสาวนันทิชา

18. นางสาวนันทิชา ถนอมทรัพย์สิน กรรมการ

19. นายกรีฑา รักเล่ง กรรมการ

20. นางสาวสุดารัตน์ ดำฝ้าย กรรมการ

21. หัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ กรรมการและเลขานุการ

22. นางชาโลมา กองสวัสดิ์ กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

23. นางจิราวรรณ คงเรือง กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ

อำนาจหน้าที่

1. กำหนดนโยบายและแผนการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยทักษิณ

2. จัดทำเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) และเสนอคณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

3. พิจารณาและบริหารการเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ให้เป็นไปตามแผน

4. ติดตามผลการดำเนินงานตามเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ที่ผู้รับผิดชอบไปปฏิบัติและรวมทั้งข้อเสนอแนะในการดำเนินงานและการปรับปรุง และรายงานผลการดำเนินงานให้ผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำคณะทราบทุกไตรมาส

5. ประเมินผลการดำเนินงานเสริมสร้างองค์กรแห่งความสุข (Happy Workplace) ทุกสิ้นปี เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนา/ปรับปรุงแผน

ทั้งนี้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

สั่ง ณ วันที่ 3 ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๕

(ศาสตราจารย์ ดร.กรกฎ ทองขะโชค)

คณบดีคณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติหน้าที่แทน