



รายงานการประเมินตนเอง (Self-Assessment Report)
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)
ประจำปีการศึกษา 2566

คณะนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่จัดทำรายงาน 19 เดือน สิงหาคม ปี พ.ศ. 2567

สารบัญ

หน้า

บทนำ : โครงร่างองค์กร

ส่วนที่ 1 ลักษณะองค์กร

1

ส่วนที่ 2 สภาวะการณ์ขององค์กร

9

หมวด 1 การนำองค์กร

12

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

12

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

17

หมวด 2 กลยุทธ์

19

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

19

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

20

หมวด 3 ลูกค้า

25

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

25

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

34

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

38

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

38

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

42

หมวด 5 บุคลากร

43

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

43

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

47

หมวด 6 การปฏิบัติการ

51

6.1 กระบวนการทำงาน

51

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

56

หมวด 7 ผลลัพธ์

59

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น
และด้านกระบวนการ

59

7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

64

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

64

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

66

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

67

คำอธิบายศัพท์หรือตัวย่อ

คำศัพท์/ตัวย่อ	คำอธิบายศัพท์
คณะ	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
คณะกรรมการฯ	คณะกรรมการประจำคณะนิติศาสตร์
โครงการพิเศษ	หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สำหรับศึกษาเพื่อเป็นปริญญาใบที่ 2 หรือผู้ที่ประกอบอาชีพแล้ว
เนติฯ	เนติบัณฑิตยสภา ในพระบรมราชูปถัมภ์
มหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยพะเยา
หลักสูตรคู่ขนาน	การจัดการหลักสูตรในรูปแบบ 2 ปริญญา
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
SA	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์(Strategic advantage)
SC	ความท้าทายเชิงกลยุทธ์(Strategic challenge)

โครงสร้างองค์กร

P1. ลักษณะองค์กร : คุณลักษณะที่สำคัญขององค์กร

ก สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

คณะนิติศาสตร์ มีภารกิจหลักทั้งในด้านการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการและบริการวิชาชีพ โดยมีการจัดการศึกษาตามตาราง OP-1ก. (1-1) ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาแบบ Active learning โดยผลักดันการจัดการศึกษา กฎหมายเชิงคลินิก เพื่อพัฒนาศักยภาพของคนให้มีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิต และเสริมสร้างศักยภาพให้มีสมรรถนะ และทักษะแห่งอนาคต พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงตามนโยบายของมหาวิทยาลัยที่ส่งเสริมให้บัณฑิตเป็น Community Change Agent (5C+) รวมถึงพัฒนาหลักสูตรตอบสนองความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและรองรับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของประเทศ

ตารางที่ OP.1-1 การจัดการศึกษา

หลักสูตร	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	กลไกที่ใช้ในการส่งมอบหลักสูตร
1.นิติศาสตรบัณฑิต (น.บ.) 1. ทวิภาคปกติ 2. โครงการพิเศษ 3. หลักสูตรคู่ขนาน: 3.1.หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรบัญชีบัณฑิต 3.2.หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาเทคโนโลยีสารสนเทศ 3.3.หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาภาษาอังกฤษ 3.4.หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ แขนงอนามัยชุมชน 3.5.หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาสาธารณสุขศาสตร์ แขนงอนามัยสิ่งแวดล้อม 2.นิติศาสตรมหาบัณฑิต (น.ม.) 3.นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต (น.ด.)	■ มีความสำคัญสูงสุด ■ เป็นพันธกิจหลักด้านการผลิตบัณฑิตโดยมีมาตรฐานทางวิชาการและวิชาชีพ ■ เป็นตัวบ่งชี้ถึงความนิยมของคณะ ■ เป็นแหล่งรายได้หลักของคณะฯ	● การออกแบบหลักสูตรโดยเน้นการศึกษาที่เน้นผลลัพธ์ (OBE) ● รับรองหลักสูตรและรับทราบจากสภามหาวิทยาลัยพะเยาและสป.อว. ● กำกับคุณภาพของหลักสูตรโดยใช้เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรแบบ AUN QA Version 4 โดยประธานหลักสูตร, รองคณบดีฝ่ายวิชาการและรองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต ● จัดการเรียนการสอนภาคทฤษฎีและปฏิบัติ รวมถึงการศึกษาด้วยตนเอง ● จัดการเรียนการสอนที่เน้น Active Learning ● จัดการเรียนโดยปลูกฝัง Life Long Learning Skill (LLL) ● จัดการเรียนการสอนที่เน้นผู้เรียนให้เป็น Community Change Agent (5C+) ● จัดการเรียนการสอนโดยผ่านโครงการวิจัย

		● จัดการศึกษาให้ผู้เรียนมีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในกลุ่มวิชาเลือก 7 สาขา ● จัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพผ่านการฝึกงาน และ/หรือ คลินิกกฎหมาย ● จัดการเรียนการสอนในที่ตั้ง (On site) เป็นหลัก โดยมีแนวทางการสอนออนไลน์สำหรับเหตุจำเป็นผ่านช่องทางการจัดการเรียนการสอนออนไลน์ของมหาวิทยาลัย ● บัณฑิตศึกษาจัดการเรียนการสอนโดยเน้นการค้นคว้าวิจัย สัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ● บัณฑิตศึกษาเน้นการวิจัยชุมชนเป็นฐาน (Community Based)
--	--	---

คณะฯ มีการกิจด้านการวิจัยที่ให้ความสำคัญกับการสร้างองค์ความรู้ สร้างนวัตกรรมการศึกษากฎหมายและการแก้ไขปัญหากฎหมายเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตให้กับชุมชน มีการดำเนินการวิจัยแบบบูรณาการกับการบริการวิชาการในชุมชน มุ่งเน้นการวิจัยเชิงพื้นที่ (Area Based Research) ด้านบริการวิชาการได้ให้ความสำคัญบริการวิชาการเพื่อการส่งเสริมองค์ความรู้ทางกฎหมาย ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite และได้มีการจัดตั้งคลินิกกฎหมายเพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้ (Learning Space) สำหรับการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ รวมถึงเป็นแหล่งประสานความร่วมมือจากองค์กรทั้งภายในและภายนอก ตามตาราง OP.1-2

ตารางที่ OP.1-2 บริการที่สำคัญในด้านอื่นๆ

บริการ	ความสำคัญที่มีผลต่อความสำเร็จ	กลไกที่ใช้ในการส่งมอบบริการที่สำคัญ
1.ด้านการวิจัย	■ มีความสำคัญอันดับสอง ■ ช่วยผลักดันให้เกิดการยกระดับของอาจารย์ ■ กำหนดทิศทางการเชี่ยวชาญของคณะ ■ เป็นพันธกิจหลัก	● มีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและบริการวิชาการ ทำหน้าที่กำกับดูแลการส่งเสริมงานวิจัยของคณะ รวมไปถึงควบคุมการปฏิบัติตามจริยธรรมในการวิจัย ● กำหนดหัวข้อวิจัยเป็นไปตามความต้องการของคณะ เช่น วิจัยตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/วิจัยในชั้นเรียน/วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร/วิจัยเชิงพื้นที่/R2R เป็นต้น

		● นำเสนอแหล่งทุนที่มีความเหมาะสมทั้งภายในและภายนอก ● นำเสนอโครงร่างวิจัยเพื่อขอรับทุน ● ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการ ● การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์และชุมชน
2.ด้านการบริการวิชาการ -อบรมให้ความรู้ -จัดประชุมวิชาการ -คลินิกให้คำปรึกษา -ใกล้เคียงระดับข้อพิพาท	■ เป็นแหล่งที่มาของรายได้ ■ เน้นการสร้างชื่อเสียงอันเป็นการประชาสัมพันธ์คณะ ■ เป็นพันธกิจหลัก ■ เป็นช่องทางในการเสริมการจัดการเรียนการสอน ■ ตอบสนองต่อนโยบายมหาวิทยาลัยตามปณิธาน “ปัญญาเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน” และ ปรัชญาการจัดการศึกษา “ประสบการณ์สร้างปัญญา”	● มีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ และ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรม การเรียนรู้และสื่อสารองค์กร ทำหน้าที่กำกับดูแล ● ให้บริการวิชาการตามพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย/ตามความต้องการของชุมชน ● สร้างความร่วมมือกับทั้งองค์กรภาครัฐและเอกชนในรูปแบบ MOU

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

วิสัยทัศน์ (Vision) : คณะนิติศาสตร์เป็นแหล่งสร้างนักกฎหมายซึ่งยึดมั่นในหลักนิติธรรม ที่มีมาตรฐานทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมการกระบวนกรยุติธรรมทางเลือกของประเทศ ภายในปีงบประมาณ 2570

พันธกิจ (Mission) : 1.ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2.วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน 3.บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4.ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5.บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

ค่านิยม (Value) : LAW UP L= Legitimacy A= Agility W= Wisdom U= Unity P= Peace

วัฒนธรรมองค์กร : เรียนรู้ สู้งาน

สมรรถนะหลัก (Core Competencies) : สอดคล้องกับพันธกิจของมหาวิทยาลัยและคณะ

ตาราง OP.1-3 ความสัมพันธ์ของสมรรถนะหลักและแนวทางการดำเนินงานเพื่อบรรลุ

สมรรถนะหลัก	แนวทาง
1. การผลิตบัณฑิตกฎหมายที่มีคุณภาพมีมาตรฐานทางวิชาชีพมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตตอบสนองต่อตลาดแรงงาน	-กลุ่มวิชาเอกเลือกเฉพาะทาง 6 สาขา -หลักสูตรคู่ขนาน (5 หลักสูตร) -ต้นแบบกฎหมายเชิงคลินิก/ฝึกปฏิบัติงานกฎหมาย -ความร่วมมือกับสภาวิชาชีพ/หน่วยงานรัฐและเอกชน ในการพัฒนาหลักสูตร เช่น แนวทางการส่งเสริมอนุปรัชญาเพื่อรองรับการสอบใบประกอบวิชาชีพ

2. การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามวิชาชีพ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของโลกรวมถึงสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นต้นแบบให้แก่บัณฑิตชุมชนและสังคม	-มาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF / Thailand PSF (ระดับ 3 จำนวน 3 ราย, ระดับ 2 จำนวน 4 ราย) -การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ (รศ.= 2 ราย และ ผศ.=18 ราย จากอาจารย์ทั้งสิ้น 37 ราย)
3. การผลิตงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์และสร้างเครือข่ายการวิจัย กับชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาสังคม	-มีงานวิจัยที่นำไปสู่การกำหนดเป็นนโยบายหรือการดำเนินการในระดับประเทศ (ด้านการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท) -มีชุมชนที่เป็นฐานของการเรียนรู้ด้านการวิจัย -มีประกาศการให้ทุนวิจัยที่ให้ทุนเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่อันดับ 1 -คณาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาเชิงพื้นที่
4. บริการวิชาการด้านกฎหมายบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อความเข้มแข็งของชุมชน	-บริการวิชาการในโครงการ U2T for BCG มากเป็นอันดับ 1 ของมหาวิทยาลัย -มี Learning Space ที่ได้รับรางวัลของมหาวิทยาลัย -มีคลินิกกฎหมายที่ให้บริการทั้งบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย -มีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนในมหาวิทยาลัยเป็นแห่งแรก -มี MOU กับภาครัฐและเอกชนในการบริการวิชาการด้านกฎหมาย
5. ส่งเสริมให้เกิดการทำงานบำรุงสืบสาน รักษา ต่อยอดมรดกภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม	-รางวัล Green office ระดับเหรียญเงิน -รางวัลโครงการการพัฒนาคุณภาพและสิ่งแวดล้อมตามเกณฑ์ UI Green สู่การเป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการสร้างความยั่งยืน (Super KPI) -ฐานข้อมูลภูมิปัญญาท้องถิ่น เพื่ออนุรักษ์และใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์
6. การบริหารที่ทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ	-เข้าร่วมการประเมิน ITA ทุกปี และอยู่ในระดับ “ผ่าน” -ปฏิบัติตาม พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 -ตั้งคณะกรรมการในระดับคณะเพื่อช่วยให้ความเห็นและข้อเสนอแนะให้แก่ผู้บริหารของคณะ

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

ตาราง OP.1-4 ลักษณะโดยรวมของบุคลากร คณะนิเทศศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

บุคลากร	วุฒิการศึกษา			ความต้องการ/ความคาดหวัง	สวัสดิการที่จัดให้
สายวิชาการ	ตรี	โท	เอก	ความก้าวหน้าในงาน/ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/ สวัสดิการครอบคลุมถึงคนใน	เงินชดเชยหลังเกษียณ/กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ/ประกันสังคม/ ประกันสุขภาพ/ตรวจสุขภาพ
ผู้ช่วยสอน	-	1	-		
อาจารย์	-	16	3		

ผศ.	-	13	4	ครอบครัว/ความก้าวหน้าใน	ประจำปี/เงินประจำตำแหน่ง/วัสดุ
รศ.	-	1	1	ตำแหน่งวิชาการ/การเรียนรู้	ครุภัณฑ์/ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา
ศ.	-	-	-	ทักษะด้านการจัดการเรียนการ	ตนเอง/ทุนการศึกษา/กองทุนนิต
รวม	-	30	8	สอน/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุน เพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ/การมี ชื่อเสียงในวงวิชาการ/การมีแหล่ง ตีพิมพ์แผนแพร่ผลงาน/การ สนับสนุนผลิตหนังสือ/ตำรา	ยืม/สวัสดิการหอพัก
สายสนับสนุน	ตรี	โท	เอก	ความต้องการ/ความคาดหวัง	สวัสดิการที่จัดให้
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	1	-	ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/ สวัสดิการครอบคลุมถึงคนใน ครอบครัว/การเรียนรู้ความรู้ที่ ทันสมัยตามตำแหน่ง/มีแหล่งทุน และสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย R2R อย่างเพียงพอ/การสนับสนุน การทำคู่มือ/วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ ในการทำงานที่เหมาะสมและ เพียงพอ	เงินชดเชยหลังเกษียณ/กองทุน สำรองเลี้ยงชีพ/ประกันสังคม/ ประกันสุขภาพ/ตรวจสุขภาพ ประจำปี/เงินประจำตำแหน่ง/วัสดุ ครุภัณฑ์/ค่าใช้จ่ายในการพัฒนา ตนเอง/ทุนการศึกษา/กองทุนนิต ยืม/สวัสดิการหอพัก
ลูกจ้างชั่วคราว	2	-	-	ความมั่นคงในหน้าที่การงานโดย ได้รับการบรรจุ/ค่าตอบแทนและ สวัสดิการ	ประกันสังคม/ประกันสุขภาพ/ กองทุนนิตยืม
รวม	11	1	-		

ข้อกำหนดด้านสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการ: อาจารย์ใหม่ต้องมีคุณสมบัติปริญญาเอกหรือเทียบเท่า ยกเว้นในกรณีเป็นสาขาขาดแคลนที่ได้รับอนุมัติจากมหาวิทยาลัย/กำหนดให้คณาจารย์ต้องจัดทำ PA

ข้อกำหนดด้านการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน: ต้องมีการกำหนด JD (Job Descriptions) ของแต่ละตำแหน่ง รวมถึง PA

(4) สินทรัพย์

คณะนิติศาสตร์ มีห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ ห้องทำงานอาจารย์ ห้องประชุม ห้องธุรการ ห้องคลินิกกฎหมาย ห้องถ่ายทอดการบรรยายจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ห้องบัณฑิตศึกษา ห้องดุสิตบัณฑิต ห้องศาลจำลอง ซึ่งทุกห้องมีอุปกรณ์พร้อมสำหรับการใช้งานในการเรียนการสอน การทำงาน การประชุม ส่วนห้องเรียนใช้อาคารเรียนรวมร่วมกับคณะอื่นๆ นอกจากนี้ยังมีห้องสตูดิโอ ห้องสโมสรนิสิต ห้องเก็บของ และลานกิจกรรมนิติศาสตร์ (แจ้งนิต)

เทคโนโลยีของคณะประกอบไปด้วย ฐานข้อมูลด้านกฎหมาย (West Law), ระบบการบริหารจัดการ เช่น ระบบจองห้องประชุม/จองรถตู้/เบิกจ่ายวัสดุครุภัณฑ์/UP-DMS/E-Budget/HR-smart เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีระบบ E-Learning เพื่อจัดการ

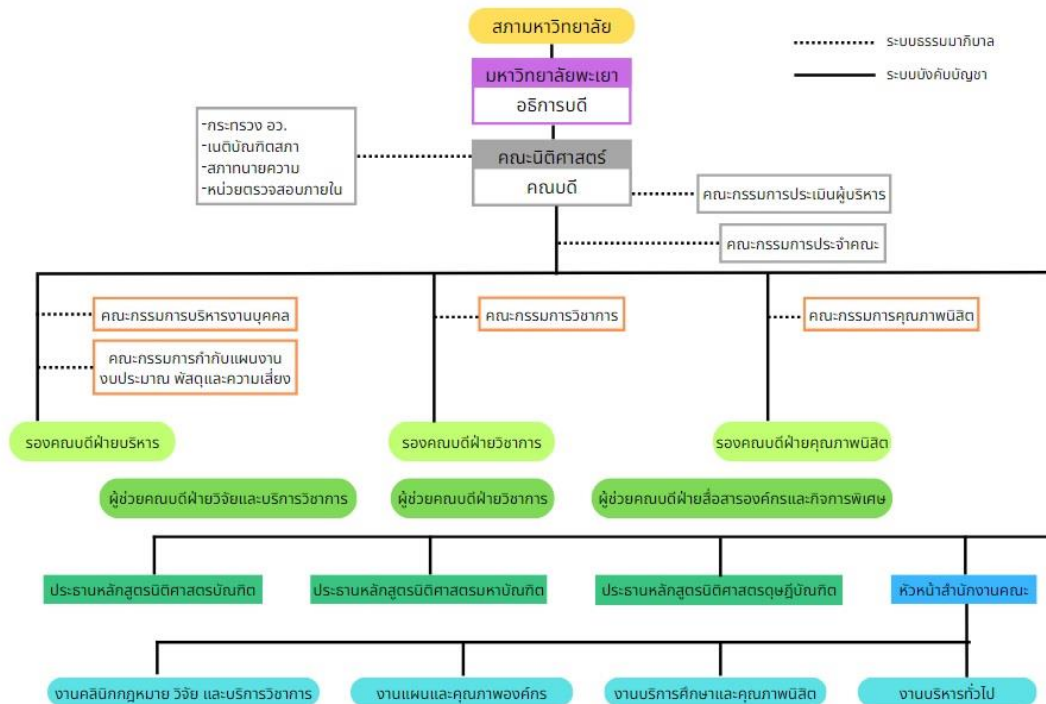
(5) กฎระเบียบข้อบังคับ

ตาราง OP.1-5 กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ และมาตรฐานที่สำคัญต่อคณะ

พันธกิจ	กฎหมาย/ระเบียบ/ข้อบังคับ/มาตรฐาน
การผลิตบัณฑิต	1.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 2.พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 3.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2561 4.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการดำเนินการหลักสูตรของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560 5.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 6.ข้อบังคับเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2507 7.ข้อบังคับสภาพนายความ ว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาว่าความ พ.ศ. 2529 8.เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 และ พ.ศ.2565 9.กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ.2560 (Thailand NQF)
การวิจัยและ บริการวิชาการ	1.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2565) 2.ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 3.มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน พ.ศ. 2556 4.แผนยุทธศาสตร์พัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565-2569 5.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2555 และแก้ไขเพิ่มเติม 6.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย การเงิน การงบประมาณและการพัสดุของทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563
การบริหาร จัดการการเงิน พัสดุ	1.พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2559 3.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการเงิน งบประมาณ การบัญชี การตรวจสอบ และการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2561
การบริหารงาน บุคคล	1.ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 2.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 3.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564

ข.ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร



รูปที่ OP-1 โครงสร้างองค์กรและโครงสร้างการกำกับดูแลองค์กร

(2) ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง OP.1-6 ความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

พันธกิจ	ผู้เรียนและผู้รับบริการ	ความต้องการ/ความคาดหวังที่สำคัญ
การจัดการศึกษา	1. ผู้เรียน	1. ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ 2. อยู่และเรียนอย่างมีความสุข 3. มาตรฐานของหลักสูตร 4. บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมุ่งมั่นทำ 5. นำความรู้ไปปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคม 6. เรียนรู้ตลอดชีวิตและต่อยอดองค์ความรู้ได้ 7. สามารถสอบใบประกอบวิชาชีพหรือผ่านการสอบบรรจุวิชาชีพเฉพาะได้
	2. ผู้เรียนในอนาคต	1. หลักสูตรที่ทันต่อภาวะการณ์ของโลก 2. ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ 3. การเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น (Pre-Degree, Credit bank)
	3. ผู้ใช้บัณฑิต	1. หลักสูตรมีมาตรฐาน 2. บัณฑิตพร้อมใช้ตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร 3. มีทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21

	4.สังคม	1.นำความรู้ที่ได้ไปประยุกต์ใช้เพื่อเป็นประโยชน์แก่สังคม
การวิจัย	1.ผู้ให้ทุน	1.วิจัยสอดคล้องกับการให้ทุนและเสร็จตามกำหนดเวลา 2.งานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3.เกิดองค์ความรู้ใหม่และมีการเผยแพร่
	2.ผู้ใช้ประโยชน์	1.นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงเศรษฐกิจได้ 2.เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการต่อยอดหรือพัฒนาได้
การบริการวิชาการ	1.ผู้รับบริการ	1.ได้รับการแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น 2.ได้รับความรู้/ทักษะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตและความเป็นอยู่
	2.ชุมชน	1.ชุมชนเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและชีวิตความเป็นอยู่ 2.ยกระดับบุคลากรในชุมชนให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น 3.ได้รับองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่

(3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

ตารางที่ OP.1-7 ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน ข้อกำหนดและกลไกการสื่อสาร

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	บทบาท หรือ ความเกี่ยวข้องกับระบบงาน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกการสื่อสารที่สำคัญ
ผู้ส่งมอบ			
1.บริษัทเช่าเหมารถตู้	ใช้ในการเดินทางที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ	คุณภาพของรถและคนขับ รวมถึงการให้บริการ ต้องเป็นไปตามข้อกำหนดในสัญญาจ้างเหมาบริการ	-หนังสือราชการ/การประชุม/สัมมนา/สัญญาจ้างเหมาบริการ -โทรศัพท์ -E-mail/Direct Message -การติดต่อโดยตรง
2.บริษัทจำหน่ายวัสดุอุปกรณ์ในห้องสตูดิโอ	การส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ สำหรับใช้ในการทำห้องสตูดิโอเพื่อใช้ในการสอนแบบ E-learning	1.คุณภาพของสินค้าต้องมีมาตรฐานเป็นไปตามข้อกำหนดคุณสมบัติสินค้า2.การส่งมอบเป็นไปตามกำหนดเวลาและมีการให้บริการตรวจเช็คและซ่อมบำรุงตามระยะเวลาที่กำหนดไว้	-สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง/หนังสือราชการ -โทรศัพท์ -E-mail/Direct Message -การติดต่อโดยตรง
3.บริษัทจ้างเหมาเครื่องถ่ายเอกสาร	ใช้สำหรับการจัดทำเอกสารภายในคณะและเป็นการบริการภายในคณะให้แก่บัณฑิตคณะนิติศาสตร์	-คุณสมบัติของเครื่องถ่ายเอกสาร -จำนวนหน้าที่สามารถใช้ถ่ายเอกสารได้ต่อเดือน -การบำรุงรักษาตามแผน	-สัญญาจัดซื้อจัดจ้าง/หนังสือราชการ -โทรศัพท์ -E-mail/Direct Message -การติดต่อโดยตรง

คู่ความร่วมมือ			
หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน	-ร่วมพัฒนางานวิจัยและ บริการวิชาการ -ร่วมส่งเสริมองค์ความรู้ เพื่อเป็นประโยชน์แก่ ชุมชน/สังคม	-มีวัตถุประสงค์ในการนำความรู้ ทางกฎหมายไปใช้ให้เกิด ประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม	MOU/การประชุมร่วม/ ผู้ประสานงาน
แหล่งฝึกงาน	-สนับสนุนด้านทักษะเชิง วิชาชีพ	เป็นแหล่งฝึกที่ได้มาตรฐานและ ตรงกับความต้องการในการฝึก ปฏิบัติงานของผู้เรียน -มีความพร้อมในการรับผู้เรียน ไปฝึกปฏิบัติงาน รวมถึง ประเมินผลลัพธ์การฝึก ปฏิบัติงานได้	หนังสือราชการ/การจัด ประชุม/การนิเทศ

P.2 สภาพการณ์ขององค์กร

ก. สภาพด้านการแข่งขัน

(1) ลำดับในการแข่งขัน

คู่เทียบหลักคือคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงในเรื่องของการก่อตั้งปี 2546 เท่ากันและมีวิสัยทัศน์ที่ต้องการพัฒนาเป็นสถาบันชั้นนำเช่นเดียวกัน และคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคลินิกกฎหมายที่ให้นิสิตเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริงเช่นเดียวกัน

ตารางที่ OP-8 ประเด็นการเปรียบเทียบและคู่เทียบสำคัญ

ประเด็นการเปรียบเทียบ	เทียบผลการดำเนินการของคู่เทียบ
ด้านการจัดการศึกษา: -จำนวนผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ที่รับเข้า -จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา -จำนวนหลักสูตรที่เปิดดำเนินการ	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ด้านการวิจัย: -จำนวนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอก -จำนวนของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์/แหล่งตีพิมพ์ -จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวงและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ด้านสมรรถนะ -สัดส่วนของคณาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการต่ออาจารย์ทั้งหมด -สัดส่วนของคณาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกต่ออาจารย์ทั้งหมด -สัดส่วนของคณาจารย์ที่ได้รับการรับรองอาจารย์มืออาชีพต่ออาจารย์ทั้งหมด -สัดส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนมีตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง

ด้านการจัดทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ -หน่วยงานภายในประเทศ	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ด้านการบริการวิชาการ -จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีรายได้ -จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ไม่มีรายได้ -จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ทำกับหน่วยงานภายนอก	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง
ด้านประสิทธิภาพและความพึงพอใจต่อการบริหารจัดการ -ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต -ระดับความผูกพันและความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อคณะ -ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนต่อการให้บริการของคณะ (บริการ สนับสนุนผู้เรียน/โครงสร้างพื้นฐาน/สิ่งอำนวยความสะดวก) -ร้อยละของนิสิตได้รับรางวัลระดับชาติ/นานาชาติ - ร้อยละของศิษย์เก่าที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ	อยู่ระหว่างดำเนินการเทียบกับ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจัยที่ส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันของคณะ ได้แก่ Digital Disruptive การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ยุทธศาสตร์ชาติ New S-Curve ความก้าวหน้าทางด้าน Ai/Machine Learning/Robotic E-Marketing การระงับข้อพิพาทโดยทางเลือกอื่น หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรทางเลือก การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมหาวิทยาลัย การเลือกกลุ่มของมหาวิทยาลัย ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร

(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คู่เทียบหลักคือคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่อยู่ในภาคเหนือ มีคลินิกกฎหมายที่ให้นิสิตเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริงเช่นเดียวกัน โดยมีการเปรียบเทียบด้านการเรียน การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ โดยมีการทำความร่วมมือเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูล และมีการประชุมแลกเปลี่ยนนิติศาสตร์ 10 สถาบันภาคเหนือ โดยจัดเป็นประจำทุกปี มีทั้งภาควิชาการและกิจกรรมกีฬานันทนาการ

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ OP-9 ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ประเด็น		ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenge: SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)
ด้านหลักสูตร และบริการ หรือด้านพันธกิจ	การเรียนการสอน	SC.1 มหาวิทยาลัยในประเทศ เปิดหลักสูตรนิติศาสตร์จำนวน มาก	SA.1 ได้รับการรับรองจากเนติ บัณฑิตและสหภาพนายความ ราชูปถัมภ์
		SC.2 จำนวนประชากรที่เข้า เรียนสถาบันอุดมศึกษาลดลง	SA.2 หลักสูตรคู่ขนาน
		SC.3 การผลิตบัณฑิตให้ตรงกับ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต	SA.3 หลักสูตรเน้นทักษะทาง วิชาชีพ (Non-degree/Pre- Degree)
		SC.4 ความต้องการเรียน กฎหมายเฉพาะเรื่องเพื่อ นำไปใช้ในการทำงาน	SA.4 มีการจัดกลุ่มเฉพาะทาง เป็น 6 สาขา

	วิจัย	SC.5 การพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่ SC.6 การจัดงบประมาณและทุนสนับสนุนการวิจัยทางนิศาสตร์	SA.5 การทำความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น SA.6 อาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัยเชิงพื้นที่
	บริการวิชาการ	SC.7 การบริการวิชาการเพื่อยกระดับให้เป็นชุมชนนวัตกรรม	SA.7 มีพื้นที่ชุมชนเพื่อการบริการวิชาการ SA.8 มีคลินิกกฎหมายขับเคลื่อนงานบริการวิชาการ และเป็นตัวกลางเชื่อมโยงกับองค์กรกลาง
ด้านบุคลากร		SC.8 บุคลากรมีสมรรถนะที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง	SA.9 มีบุคลากรจำนวนเพียงพอต่อหลักสูตร SA.10 มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
ด้านระบบปฏิบัติการ		SC.9 การมีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน และพร้อมต่อการใช้งาน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจการ	SA.11 ปรับปรุงการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวมข้อมูล และวิเคราะห์ให้ได้สารสนเทศที่จำเป็น

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

คณะนิติศาสตร์ใช้ระบบ PDCA และการประกันคุณภาพหลักสูตร AUN QA ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ และการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้รับบริการ คณาจารย์ บุคลากรสายบริการ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น แบบประเมินการสอน แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมสามัญของคณะฯ การประชุมกรรมการประจำคณะฯ การประชุมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และการหารือในกลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น



รูป OP-2 ขั้นตอนการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงานด้วยวงจร PDCA

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

คณบดีมีการทบทวนวิสัยทัศน์ แผนกลยุทธ์ ร่วมกับคณะกรรมการประจำส่วนงาน โดยกำหนดให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาและนโยบายของมหาวิทยาลัยและประเทศเพื่อให้ได้มาซึ่งแผนกลยุทธ์เป็นประจำปี กำหนดผู้รับผิดชอบหลักตามแผนกลยุทธ์ จากนั้นถ่ายทอดทำความเข้าใจ และรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้เสียทุกภาคส่วน และในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ คณะฯ ได้กำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดความสำเร็จต่าง ๆ และรายงานผลการดำเนินการ ปัญหา อุปสรรคผ่านคณะกรรมการประจำส่วนงาน

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ

(1) วิสัยทัศน์ และค่านิยม

คณบดีได้กำหนดวิสัยทัศน์ผ่านความสภามหาวิทยาลัย โดยมีการใช้ 7's McKinsey Model เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อน, PESTEL Analysis ในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยมีการกำหนดวิสัยทัศน์ คือ “นิติธรรม สร้างปัญญา จิตอาสา พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” เพื่อนำไปใช้ในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ไปสู่การปฏิบัติ เพื่อนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ มีรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบชัดเจน นอกจากนี้ คณบดียังได้จัดประชุมอาจารย์และบุคลากรทุกคน เพื่อชี้แจงทิศทางการบริหารและประกาศวิสัยทัศน์ รวมไปถึงพันธกิจหลักและมาตรการที่เกี่ยวข้อง

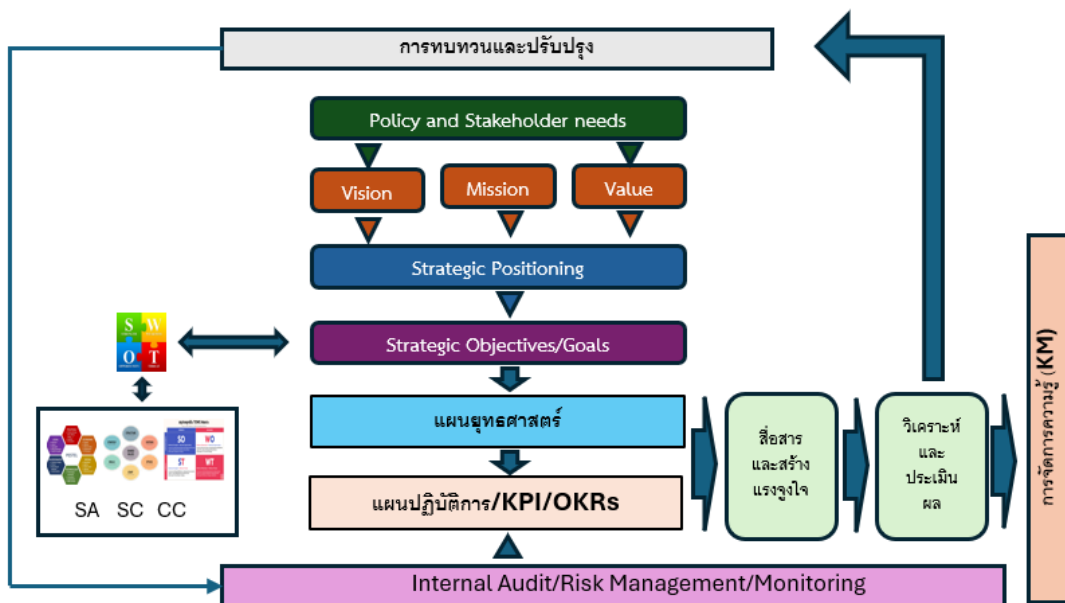
ผู้นำระดับสูง (คณบดี รองคณบดี และคณะกรรมการประจำคณะ) และบุคลากรคณะฯ ได้ให้ความสำคัญกับการกำหนดและ ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ได้ประชุมเพื่อทบทวนแผนยุทธศาสตร์พัฒนาดคณะฯ ในช่วงเดือนธันวาคม – เมษายน ของทุกปี โดยมีรองคณบดีฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบในกระบวนการรวบรวม วิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูล เพื่อเป็นปัจจัยนำเข้าในการทบทวน มีขั้นตอนการดำเนินการตามภาพที่ 2.1ก(1) ในปี พ.ศ. 2566 คณะฯ ได้ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยการประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และการเปลี่ยนแปลงในสังคม แนวคิดในการพัฒนาดคณะฯ เน้นการสร้างเสริมนิติธรรมและกระบวนการยุติธรรมทางเลือก ที่ประชุมจึงมีมติที่ประชุมให้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์ เพื่อความท้าทายและตรงบริบทของคณะฯ จากนิติธรรม สร้างปัญญา จิตอาสา พัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน” เป็น “คณะนิติศาสตร์เป็นแหล่งสร้างนักกฎหมายซึ่งยึดมั่นในหลักนิติธรรม ที่มีมาตรฐานทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมการกระบวนการยุติธรรมทางเลือกของประเทศ ภายในปีงบประมาณ 2570” โดยใช้ข้อมูลป้อนเข้าเพื่อช่วยในการวิเคราะห์ตามตาราง 2.1ก(3) เพื่อให้สอดคล้อง กับความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีเงื่อนไขในการบรรลุวิสัยทัศน์ในปี พ.ศ. 2570

ทีมบริหารได้บริหารงานผ่านระบบการนำองค์กร “PDCA model” ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ Plan คือ การชี้ทางทิศทางการนำความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มขีดความสามารถของบุคลากร รวมทั้ง โอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ มากำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม กลยุทธ์และเป้าหมาย โดยมีรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน รวมถึงคณาจารย์เจ้าหน้าที่และบุคลากร ร่วมกันตั้งเป้าหมายที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดยได้แปลงค่านิยมองค์กร (เรียนรู้ สู้งาน) ให้เป็นพฤติกรรมที่พึงประสงค์สอดคล้องกับค่านิยมเพื่อนำไปปฏิบัติทั่วทั้งองค์กร Do คือ ผู้นำระดับสูงได้ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ ผู้นำระดับต่างๆ จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ มีการสื่อสารและถ่ายทอดงานนำไปสู่การปฏิบัติ ที่ครอบคลุมทั้งคณะฯ มีการกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญในการบรรลุเป้าประสงค์ Check คือ การติดตามประเมินผลการขับเคลื่อนองค์กร โดยการวิเคราะห์ ทบทวนและเปรียบเทียบผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และ Act คือ นำผลการทบทวนมาปรับปรุงกระบวนการทำงาน

ตาราง 1.1-1 การนำค่านิยมสู่การปฏิบัติและการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร: LAW UP L= Legitimacy
A= Agility W= Wisdom U= Unity P= Peace

Legitimacy: ยึดมั่นหลักนิติธรรม มีธรรมาภิบาล
-กำหนดเป็นข้อปฏิบัติที่ผู้นำระดับสูงจะต้องมีความโปร่งใส ปฏิบัติตามแนวทางที่ดีของ ITA -มีการประกาศแนวปฏิบัติต่างๆ สำหรับบุคลากรให้มีการปฏิบัติงานอย่างถูกกฎหมายและมีจริยธรรม เช่น มีแนวปฏิบัติให้บุคลากรทุกคนปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรมจรรยาบรรณ (Do/Don't และ No Gift Policy) โดยเป็นส่วนหนึ่งในเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน การมีการยกย่องผู้มีความประพฤติดี
Agility: ยืดหยุ่น, ลุกแล้วล้ม
-ผู้นำระดับสูง กระทำตนเป็นแบบอย่าง (Role model) ในการทำงานอย่างจริงจัง ทุ่มเท จนบรรลุผลสำเร็จในการกิจของคณะฯ อาทิ การได้รับการยอมรับให้เป็นวิทยากรทั้งในระดับชาติ ระดับมหาวิทยาลัย และการได้รับรางวัลต่างๆ ของผู้นำระดับสูงทั้งในด้านการวิจัย การเรียนการสอน และบริการวิชาการ -ผู้นำระดับสูง มีความพร้อมในการทำงานตลอดเวลา โดยเฉพาะในสถานการณ์วิกฤติต่างๆ ซึ่งมีการออกแนวทางการประกาศ หรือมาตรการต่างๆ อย่างทันท่วงที แม้อยู่นอกเวลาทำการ ทั้งนี้เพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ -ปรับกระบวนการทำงานให้รวดเร็วคล่องตัว โดยลดขั้นตอนที่ไม่จำเป็นลง
Wisdom: ทักษะทางปัญญา
-สร้างบรรยากาศการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรียนรู้ร่วมกัน ทั้งสายงานเดียวกันและข้ามสายงาน เช่น กิจกรรม KM การเตรียมผลงานเพื่อเข้าสู่การกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยบุคลากรภายในสอนกันเอง -ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตโดยการสนับสนุนงบประมาณในการเข้าฝึกอบรมตามที่ความสนใจและตอบสนองต่อหลักสูตร วิทยุทัศน์ และพันธกิจของคณะ -มีรองคณบดีและหัวหน้าสำนักงาน กำกับติดตามการพัฒนาตนเอง และส่งเสริมกิจกรรมการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างกัน -ผู้นำระดับสูง เปิดโอกาสให้ทุกคนในคณะฯ เข้าถึงได้เพื่อมาแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในประเด็นต่างๆ รวมทั้ง ถ่ายทอดไปยังประชาคมในคณะฯ
Unity: ประสานความร่วมมือ
-มีการสร้างความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการระหว่างหน่วยงานต่างๆ เพื่อส่งเสริมพันธกิจให้ บรรลุวัตถุประสงค์ เช่น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ, สำนักงานกิจการยุติธรรม, สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค สำนักงานคณะกรรมการกำกับและส่งเสริมการประกอบธุรกิจประกันภัย และคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ -มีรองคณบดี, ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้างานในการกำกับ ดูแล และส่งเสริมความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายต่างๆ อย่างเป็นระบบ -กำหนดเป้าหมายในการสร้างศูนย์การเรียนรู้ เพื่อให้เกิดความร่วมมือระหว่างคณะฯ และชุมชน อันจะนำมาซึ่งโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมและชุมชนเป็นสำคัญ
Peace: สันติสุข
-มีการส่งเสริมให้นำกระบวนการยุติธรรมทางเลือกมาเป็นแนวทางการสร้างความยุติธรรมเชิงสมานฉันท์ โดยมีการจัดทำหลักสูตรที่ได้การยอมรับระดับประเทศ มีการจัดตั้งศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทแห่งแรกในมหาวิทยาลัยของไทย และเน้นการทำผลงานวิชาการด้านกระบวนการยุติธรรมทางเลือก -มีการนำองค์ความรู้สู่การปฏิบัติและเป็นพื้นที่การเรียนรู้ร่วมกับคณะ เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนเกิดการพัฒนายั่งยืน -มีรองคณบดี และคณะกรรมการบริหารศูนย์ไกล่เกลี่ย รวมถึงคณาจารย์ ช่วยกันส่งเสริมและผลักดันอย่างเป็นระบบ

เพื่อให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จ ผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์ที่มีแนวทางการดำเนินการมุ่งเน้น ผลการดำเนินการที่เป็นเลิศ โดยถอดวิสัยทัศน์ออกมาเป็น OKRs (objective key results) และถ่ายทอดเป้าหมายสู่การปฏิบัติผ่าน รองคณบดี และหลักสูตรต่างๆ โดยผู้นำระดับสูงได้ให้ความสำคัญกับการประเมินความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ โดยการพิจารณาจาก ตัวชี้วัดและเป้าหมายที่กำหนด และสนับสนุนให้มีการพิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อให้เกิดนวัตกรรมในการทำงาน โดยกระตุ้นให้วิเคราะห์ความเป็นไปได้ในการได้มาซึ่งนวัตกรรมที่เกิดจากการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้านแล้ว (Risk Management) นอกจากนี้ยังเน้นถึงการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการทำงาน เช่น กระบวนการจัดทำแผน ทีมบริหารร่วมกับหน่วยงานที่รับผิดชอบ จะได้ร่วมกันจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีที่มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ ในแต่ละด้านมีการพิจารณาถึงนโยบาย จากภายนอกและการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ โดยผู้นำระดับสูงมีการเรียนรู้องค์กรและพัฒนากระบวนการทำงานโดยการติดตามผลการดำเนินงาน ทั้งระยะสั้นและระยะยาวเทียบกับค่าเป้าหมายที่กำหนด ไว้ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ โดยการติดตามตัวชี้วัดแผนกลยุทธ์รายไตรมาส เพื่อติดตามแผนปฏิบัติการและรับฟังข้อเสนอต่าง ๆ และมีการพูดคุยกับทีมบริหารทุกเดือนก่อนการประชุมคณะกรรมการประจำคณะเพื่อรับฟังแลกเปลี่ยนและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังมีการสื่อสารผลการดำเนินการในรอบ 6 เดือนผ่านการประชุมสามัญของคณะเพื่อรับฟังเสียงสะท้อนและข้อคิดเห็นอย่างรอบด้านเพื่อใช้ในการปรับปรุงแก้ไขและยกระดับการบริหารจัดการของคณะต่อไป



รูปที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

(2)การส่งเสริมให้เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรม

ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นส่งเสริมให้ เกิดพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรมในบุคลากรและนิสิต โดยกำหนดเรื่องของความโปร่งใสเป็นพันธกิจหนึ่งในการดำเนินการของคณะ มีการถ่ายทอดพันธกิจสู่การปฏิบัติและการปฏิบัติตัวเป็นแบบอย่างของผู้บริหาร นอกจากนี้ยังกำหนดให้กับการปฏิบัติงานทุกพันธกิจต้องเป็นไปตามมาตรฐานของสภาวิชาชีพ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร มีการประกาศนโยบายและแสดงเจตจำนงค์สุจริตด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการบริหารงาน พฤติกรรมทางจริยธรรมของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ (Do's and Don'ts) และนโยบาย No Gift Policy รวมถึงเป็นวิทยากรในการเผยแพร่ความรู้ด้านการ

ส่งเสริมธรรมาภิบาลและความโปร่งใสให้กับผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดให้ค่านิยมเรื่องการยึดมั่นในความถูกต้องโปร่งใส (Legitimacy) เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมองค์กร ด้วยเหตุข้างต้น ส่งผลให้การดำเนินงานของคณะฯ เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ไม่มีการรายงานถึงการทำผิดกฎหมายของบุคลากร

แต่อย่างไรก็ตาม กรณีเกิดการร้องเรียนด้านการกระทำที่ขัดต่อกฎระเบียบหรือจริยธรรม คณะฯ พิจารณาดำเนินการตามกระบวนการในการ จัดการข้อร้องเรียนของคณะฯ โดยมีการกำหนดช่องทางการร้องเรียนไว้เฉพาะ เช่น การร้องเรียนการทุจริต สายด่วนคนบติ และระบบอุทธรณ์ผลการเรียน เป็นต้น

ข. การสื่อสาร

(1) การสื่อสาร

คณะฯ มีกระบวนการด้านการสื่อสารองค์กร โดยผู้นำระดับสูงมีวิธีสื่อสารในลักษณะสื่อสารสองทาง และสื่อสารทางเดียว กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มต่างๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ สร้างความสัมพันธ์ และสร้างความผูกพัน โดยพิจารณาช่องทางและรูปแบบของสื่อให้เหมาะสมกับ กลุ่มเป้าหมายและประเด็นที่จะสื่อสารโดยเน้นการสื่อสารสองทางไปยัง **ผู้บริหาร** ผ่านการประชุม คณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกเดือน ในการติดตามความก้าวหน้า ร่วมหารือการทำงานและการตัดสินใจที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือขยายผลทิศทางการดำเนินงานของคณะฯ **คณาจารย์และบุคลากร** ผ่านการสัมมนาประจำปี เวทีผู้บริหารพบบุคลากร การประชุมจัดทำ แผนปฏิบัติงาน และระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ เพื่อทำกิจกรรมแลกเปลี่ยน/การจัดการความรู้ สื่อประชาสัมพันธ์ เพื่อให้ทราบถึง วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผลการดำเนินงานในปีก่อนหน้า ระเบียบประกาศ นโยบาย แนวปฏิบัติ ข่าวสารประชาสัมพันธ์ ความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ ในการ รับบริการ คุณภาพผลิตภัณฑ์ และการตัดสินใจที่สำคัญในการเปลี่ยนแปลงหรือขยายผลทิศทางการดำเนินงานของ คณะฯ **ผู้เรียน ผู้เรียนในอนาคต ผู้รับบริการวิชาการ และผู้ให้ทุนวิจัย** ผ่านการปฐมนิเทศ กิจกรรมตามปฏิทินภายใน คณะฯ การประชุม กิจกรรมเสียงสะท้อน แผ่นพับประชาสัมพันธ์ และระบบสื่อสารสังคมออนไลน์ เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ หลักสูตรที่เปิดสอน แผนงานด้านการจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนผู้เรียน ความเชี่ยวชาญด้าน การวิจัย และบริการวิชาการของคณะ **คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบ** ผ่านการนิเทศงาน การจัดกิจกรรมร่วม การประชุม ระบบสื่อสารสังคม ออนไลน์ เพื่อสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ แผนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด ผลการดำเนินงาน ระเบียบประกาศ นโยบาย แนวปฏิบัติ รวมถึงความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจในการรับบริการและคุณภาพผลิตภัณฑ์ของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

ผู้บริหารถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ เพื่อผลักดันพันธกิจให้บรรลุผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง โดยการกำหนด OKRs ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบแต่ละพันธกิจอย่างชัดเจน เป็นระบบ และสร้างสภาพแวดล้อมในหลายมิติ ให้เอื้อต่อการบรรลุพันธกิจ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต อาทิ (1) การสร้างสภาพแวดล้อมในการบูรณาการองค์ความรู้ การวิจัยและการบริการวิชาการ ผ่านคลินิกกฎหมาย (2) การวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ ให้มีสมรรถนะเหมาะสมต่อหลักสูตร รวมถึงมีการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาความเชี่ยวชาญ ด้านต่างๆ ผ่านการฝึกอบรมระยะสั้น หรือการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น (3) มีการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลและแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อเตรียมบุคลากรให้มีศักยภาพและสมรรถนะตามที่คาดหวัง โดยการส่งเสริมให้คณาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรได้ทำงานร่วมกับผู้ที่มีประสบการณ์สูง รวมทั้งเข้ารับการฝึกอบรมหลักสูตรทางวิชาชีพเพื่อปลูกฝังทักษะการบริหารจัดการ ทักษะความเป็นผู้นำ และรูปแบบการจัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษา เพื่อพัฒนาผู้นำและเตรียมความพร้อมและวางแผนในการดำรงตำแหน่งบริหารในอนาคต (4) มีการพิจารณาทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างองค์กร การกระจายอำนาจในการตัดสินใจ การกำกับดูแลให้แก่ผู้บริหารและคณะกรรมการชุด ต่างๆ เพื่อเป็นการส่งเสริมความคล่องตัวในการบริหารจัดการและดำเนินการ (A=Agility ความยืดหยุ่น) รวมทั้งเป็น การสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดการทำงานที่ ผลักดันให้

บุคลากรได้ใช้ศักยภาพได้อย่างเต็มกำลังความสามารถ ทั้งนี้ โดยยึดนโยบายและกฎระเบียบต่างๆ ที่ทำให้เกิดความสุจริตโปร่งใส สามารถตรวจสอบได้ (5) มีนโยบายในการส่งเสริมให้มีความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อการบริหารจัดการ รวมทั้งความปลอดภัยทางด้านทรัพย์สิน ผ่านการคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และคณะกรรมการตรวจสอบภายใน (6) การสื่อสารให้บุคลากรได้รับทราบสิทธิและสวัสดิการ ของตนเองในการรักษาพยาบาล การศึกษาเล่าเรียน สวัสดิการของบุตรพ่อแม่ และด้านต่างๆ เพื่อส่งเสริมสภาพแวดล้อมในการอยู่และทำงานอย่างมีความสุข (Happy workplace) อีกทั้งมีกิจกรรมเพื่อส่งเสริมสุขภาพจิตที่ดีและการผ่อนคลายเป็นระยะๆ อาทิ กีฬาบุคลากร การทำบุญของคณะ (7) เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ นิสิต ลูกค้ายกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือสามารถแสดงความคิดเห็นเสนอแนะการทำงานที่อาจส่งผลกระทบต่อการทำงานในอนาคตผ่านช่องทางการสื่อสารต่างๆ เพื่อให้เกิดการปรับปรุง แก้ไข และพัฒนา โดยประยุกต์ใช้แนวปฏิบัติการภาพรวมของคณะฯ เป็นตัวขับเคลื่อนเปิดโอกาสให้ทุกภาคส่วนร่วมเรียนรู้

(2)การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

ผู้นำระดับสูงได้ดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติงานอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจ ผ่านการทำแผนปฏิบัติการ/โครงการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่คำนึงถึงความสมดุลในหลายมิติ ตามหลักการของ Balance Score Card มีการสื่อสารทำความเข้าใจกลยุทธ์/แผนปฏิบัติการ รวมถึงการถ่ายทอดตัววัดลงไปในแต่ละระดับ ในปี 2566 ได้มีการทบทวนและปรับปรุงเพื่อให้มีการปฏิบัติอย่างจริงจังมากขึ้น คณะบดีจึงได้เพิ่มการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติงานที่ชัดเจนกับทีมบริหาร โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนกลยุทธ์ เพื่อกระจายตัวชี้วัดโดยรวมมาสู่ระดับบุคคลที่แสดงให้เห็นถึงภาระความรับผิดชอบส่วนตนของผู้นำระดับสูงต่อการดำเนินการของคณะฯ รวมทั้งมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดไปยังบุคลากรทุกระดับโดยกำหนด เป็น KPI รายบุคคลที่จะมีการกำกับติดตามตัวชี้วัดอย่างสม่ำเสมอทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อวิเคราะห์/ทบทวนผ่านการประชุมในชุดต่างๆ และคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อจัดลำดับเรื่องที่ต้องปรับปรุงเพื่อให้มีผลลัพธ์ที่ดีขึ้นในแต่ละพันธกิจ ทั้งปรับปรุงหลักสูตร/บริการ และปรับปรุงกระบวนการ

คณะบดีถ่ายทอดผลลัพธ์หลักที่คาดหวังผ่านรองคณะบดีแต่ละฝ่าย นำไปสู่การวางแผนโครงการ/กิจกรรมในแต่ละพันธกิจผ่านประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน คณาจารย์และบุคลากรรายบุคคล จากนั้นนำผลการดำเนินการมาวิเคราะห์ รวบรวม โดยงานแผนฯ สำนักงานคณะฯ เพื่อรายงานความคืบหน้าการดำเนินการในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะเป็นประจำทุกเดือน ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้จริงหรือปรับเปลี่ยนการดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์ได้อย่างทันท่วงทีและคล่องตัว (A=Agility ความยืดหยุ่น) ผู้นำระดับสูงมีความมุ่งมั่นอย่างจริงจังในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจต่างๆ ตามที่ได้กำหนดไว้ อาทิเช่น ด้านการสอน มีการปรับกระบวนการในการปรับปรุงหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA โดยมีรองคณะบดีฝ่ายวิชาการฯ กำกับดูแลการจัดการเรียนการสอนแบบ OBE รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้แก่บุคลากรภายในคณะฯ ส่งผลให้หลักสูตรผ่านการรับรองมาตรฐานทุกหลักสูตร ซึ่งมีผลต่อการมีงานทำ การประกอบอาชีพ รวมถึงความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ด้านวิจัยและนวัตกรรม มีการส่งเสริม สนับสนุน และผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยตามเป้าหมายแบบก้าวกระโดดตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของคณะและมหาวิทยาลัย ผ่านกลไก Super KPI มีจัดกิจกรรมส่งเสริมการทำวิจัยและการตีพิมพ์ มีระบบ Mentoring System (Wisdom: ทักษะทางปัญญา และ เรียนรู้ สู่งาน) และผลักดันให้นักวิจัยรุ่นใหม่ได้ทำวิจัยโดยงบประมาณของคณะและร่วมทำวิจัยกับนักวิจัยรุ่นพี่สำหรับนักวิจัยที่มีศักยภาพมีการผลักดันให้ขอทุนวิจัยจากหน่วยงานภายนอก ส่งผลทำให้ในปี 2566 นักวิจัยคณะนิติศาสตร์ได้รับงบประมาณสนับสนุนทุนวิจัยจากภายนอก เช่น กรมบังคับคดี สำนักงานกิจการยุติธรรม และ สสส. เป็นต้น ด้านบริการวิชาการ คณะฯ มีนโยบายดำเนินการหนึ่งคณะหนึ่งชุมชนนวัตกรรม โดยเกิดสัญลักษณ์แห่งความสำเร็จเป็นผลิตภัณฑ์ต่างๆ ผ่านกลไกการสนับสนุน จัดสรรงบประมาณ และการขอทุนวิจัย เพื่อเข้าร่วมกระบวนการเรียนรู้

ร่วมกับชุมชน (Community-Based learning) เพื่อให้เห็นคุณค่าและมุมมองที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมของชุมชน และเกิดภาพนโยบายกฎหมายที่ต่อยอดในการประกอบอาชีพได้ เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน และขยายผลการวิจัยไปสู่นวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อใช้ในการจัดการเรียนการสอน ทั้งนี้ ในปี 2566 คณะฯ กำหนดเป้าหมายในการสร้างพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) ร่วมมือระหว่างคณะฯ ชุมชน และองค์กรภายนอก อันจะนำมาซึ่งโจทย์วิจัยที่ตอบสนองต่อความต้องการและส่งเสริมกระบวนการเรียนการสอนที่มีประสิทธิภาพ (Unity: ประสานความร่วมมือ, Peace: สังคมสันติสุข)

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแล

มหาวิทยาลัยได้มีการแต่งตั้งกรรมการประเมินและติดตามการทำงานคนบติจากกรรมการสภาผู้ทรงคุณวุฒิ สภามหาวิทยาลัย เพื่อที่จะสามารถให้ข้อเสนอแนะนโยบายและการขับเคลื่อนงานในการพัฒนาคณะฯ ได้อย่างสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น โดยประเมินและติดตามในประเด็นสำคัญๆ อาทิ การบรรลุแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี การเงิน การดำเนินการของหน่วยงานย่อยต่างๆ การปรับเปลี่ยนการจัดรูปแบบการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม พร้อมทั้งกำกับดูแลเพื่อให้เกิดการบริหารงานอย่างมีความรับผิดชอบ ถูกต้องตามกฎหมายระเบียบ และมาตรฐานที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งมีความโปร่งใสและมุ่งไปสู่เป้าหมาย

ทีมบริหารยังมีหน่วยงานที่ควบคุมกำกับกับการดำเนินงานที่สำคัญจากภายนอก ในกรณีที่มีการดำเนินงานที่อาจเกิดผลกระทบต่อนิติ บุคลากร หรือต่อสังคม รวมทั้งการความคาดหวังจากสังคมต่อสถาบัน เช่น สภาวิชาชีพ ในระดับคณะ มีการควบคุมการดำเนินการผ่านคณะกรรมการประจำคณะที่มีการประชุมเป็นประจำทุกเดือน มีการกำหนดนโยบายในการดำเนินการตามกรอบจริยธรรมเพื่อการวิจัยและมีคณะกรรมการตรวจสอบข้อร้องเรียน กรณีมีประเด็นปัญหาในการดำเนินงาน นอกจากนี้คณะฯ ยังได้รับการตรวจสอบจากหน่วยงานต่างๆ ที่สำคัญตามรอบการประเมิน เช่น สำนักงานตรวจสอบภายใน (เพื่อการตรวจสอบด้านการเงินและงบประมาณ) กรรมการอุทธรณ์ ร้องทุกข์ระดับมหาวิทยาลัย หน่วยตรวจสอบภายใน ที่จะคอยกำกับดูแลให้เกิดการบริหารงานอย่างมีความโปร่งใสและมีจริยธรรม และปรับปรุงรูปแบบการสื่อสารให้ทันสมัยอยู่เสมอ คณะฯ ได้มีการทบทวนการทำงานของผู้นำระดับสูง โดยใช้ผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด และการพัฒนาระบบต่างๆ เป็นข้อมูลนำเข้า นอกจากนั้นในทุกปี ผู้นำระดับสูงแต่ละท่านได้กรอกแบบสอบถามเพื่อทบทวนตนเอง ถึงสมรรถนะทางการบริหารและอุปสรรคหรือข้อจำกัดและความต้องการพัฒนาด้านการบริหาร โดยคนบติจะเป็นผู้คอยติดตามกำกับให้เกิดการทำงานที่เป็นไปในทิศทางเดียวกัน และพัฒนาปรับปรุงประสิทธิผลของผู้นำแต่ละคน

คนบติและทีมบริหาร กำกับดูแลการดำเนินการของคณะฯ ตามหลักธรรมาภิบาล 11 ประการ หลักความโปร่งใส และข้อกำหนดทางกฎหมาย/กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง (Legitimacy: หลักนิติธรรม) ซึ่งครอบคลุมประเด็นความรับผิดชอบต่อสังคม มาใช้ในการบริหารองค์กรเพื่อความโปร่งใส ตรวจสอบได้แบบ 360 องศา และมีรองคนบติฝ่ายบริหารทำหน้าที่กำกับดูแลงานแผน ออกแบบประเมินผล เก็บรวบรวม วิเคราะห์ และรายงานผลต่อทีมบริหาร ปีละ 2 ครั้ง ซึ่งข้อมูลเหล่านี้จะถูกนำมาทบทวนและประเมินผลลัพธ์การกำกับดูแลของคณะฯ ต่อไป

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

มีการประเมินผลการปฏิบัติงานสำหรับคนบติประเมินโดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัย โดยอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ EdPEX Super KPI ประกันคุณภาพหลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตร และตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ ส่วนของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนคณะฯ มีหลักเกณฑ์การประเมินการพิจารณาขึ้นเงินเดือนที่ชัดเจน

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

ข. พฤติกรรมที่ถูกกฎหมาย และมีจริยธรรม

(1) การประพฤติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

คณะฯ มีการเผยแพร่กฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานให้บุคลากรและนิสิตทราบเพื่อให้ถือปฏิบัติตัวอย่างเคร่งครัด มีการนำเอาระบบบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายในที่ได้มาตรฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดมาปรับใช้กับพันธกิจด้านบริหาร วิชาการ และจริยธรรม และหลักสูตรของคณะฯ ทุกหลักสูตรได้รับการรับรองมาตรฐานการประกันคุณภาพ

(2) การพฤติกรรมอย่างมีจริยธรรม

คณบดีและผู้บริหารส่งเสริมด้านจริยธรรมมีการกำหนดค่านิยมองค์กรสอดคล้องกับจริยธรรม และสื่อสารถึงบุคลากร และผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามขั้นตอนของกฎหมาย และยังไม่มีการถูกร้องเรียนด้านจริยธรรม

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

คณะฯ รับผิดชอบต่อสังคมด้วยการเป็นที่พึ่งของประชาชนที่มีปัญหาทางกฎหมายผ่านทาง คลินิกกฎหมาย คณะฯ ซึ่งปี 2566 มีจำนวน 44 เรื่อง ซึ่งเพิ่มจากเดิมในปี 2565 ที่มีจำนวน 36 เรื่อง การจัดโครงการบริการวิชาการที่ให้ความรู้แก่ชุมชนในจังหวัดพะเยาผ่านกิจกรรมสร้างพื้นที่การเรียนรู้ด้านกฎหมาย กิจกรรมขยายผลสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมอย่างยั่งยืน ลงในพื้นที่ทุกอำเภอในจังหวัดพะเยาและจังหวัดใกล้เคียง รวมถึงกิจกรรมการให้ความรู้ทางกฎหมายร่วมกับพะเยาทีวีและหน่วยงานองค์กรต่างๆทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดพะเยา ผ่าน รายการศาลากฎหมายชุมชน อีกทั้ง ยังมีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้กับคู่กรณีโดยไม่ต้องไปฟ้องคดีต่อศาล ช่วยลดจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาลและลดค่าใช้จ่ายของประชาชนในการฟ้องคดีเกิดความยุติธรรมในชุมชน

(2) การสนับสนุนชุมชน

นอกจากคณะฯจัดทำโครงการต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนชุมชนแล้ว ไม่ว่าจะเป็น คณะฯ จัดทำโครงการ 1 คณะ 1 ชุมชนนวัตกรรมในพื้นที่อำเภอเชียงม่วน ต่อเนื่องมาเกือบ 10 ปี ก่อให้เกิดการแก้ไขปัญหา เช่น การแก้ไขด้านสุขภาพ การยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน การคุ้มครองมรดกทางวัฒนธรรม/ปรับปรุงโบราณสถาน การแก้ไขปัญหาหนี้สิน และการแก้ไขปัญหาที่ทำกิน นอกจากนี้ ยังอนุเคราะห์บุคลากรของคณะฯ เป็นวิทยากรให้ความรู้ทางด้านกฎหมายต่าง ๆ ในด้านการจัดการเรียนการสอน มีรายวิชาที่ได้รับการสนับสนุนให้ลงพื้นที่ชุมชน อันเป็นการสนับสนุนทักษะความรู้ลงสู่การปฏิบัติ เช่น ในรายวิชา 100473 กฎหมายเครื่องหมายการค้าและการบริหารจัดการเชิงพาณิชย์ ทั้งนี้ ยังมีการจัดทำโครงการ U2T for BCG ภายใต้การบริหารจัดการโดยอาจารย์คณะนิติศาสตร์ถึง 21 ตำบลทั่วภาคเหนือ ครอบคลุมจังหวัดพะเยา น่าน ลำปาง เชียงราย ยิ่งไปกว่านั้นคณะยังมีการดำเนินการตามนโยบาย Green office ที่ช่วยส่งเสริมสุขภาวะทางสิ่งแวดล้อม เช่น การลดปริมาณการปล่อยก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ เป็นต้น

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

คณะนิติศาสตร์ นำโดยคณบดี ได้ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ปณิธาน ปรัชญาการศึกษา และจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของคณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2566-2570 เพื่อพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 โดยปรับกลยุทธ์และตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ตามกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ในตาราง

ขั้นตอน	ช่วงเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ : หน่วยแผนฯ รวบรวมข้อมูลจากแหล่งต่างๆ โดยนำข้อมูลผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ข้อมูลการปรับตัวชี้วัด ระดับมหาวิทยาลัย	ธ.ค.	งานแผนงาน
2. วิเคราะห์สถานการณ์ / ทบทวนวิสัยทัศน์ / กำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่สำคัญ: จัดทำ (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์	ม.ค. – ก.พ.	ทีมบริหารคณะ
3. การจัดทำและทบทวนกลยุทธ์ ตัวชี้วัด และเป้าหมายหลัก : - หน่วยแผนฯ เป็นผู้รับผิดชอบหลักจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ ระดมความเห็นโดยการมีส่วนร่วมของทีมบริหารฯ และบุคลากรเพื่อพิจารณารายละเอียด (ร่าง) แผนยุทธศาสตร์ การปรับกลยุทธ์ การกำหนด/ปรับตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับ สถานการณ์	ก.พ. – มี.ค.	ทีมบริหารคณะ
4. การรับรองแผนยุทธศาสตร์ : นำเสนอเข้าพิจารณา/รับรองที่ประชุมทีมบริหารฯ และที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย	มี.ค.-พ.ค.	ทีมบริหาร / ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
5. ทุกหน่วยงานจัดทำแผนปฏิบัติการ และจัดสรรงบประมาณ	ก.ค.	ที่ประชุมคณะกรรมการคณะ
6. ติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน (ทุก 3 เดือน)	ต.ค. – มี.ค. และ เม.ย. – ก.ย.	ทีมบริหารคณะ / งานแผนงาน

(2) นวัตกรรม

คณะนิติศาสตร์มียุทธศาสตร์ที่ชัดเจนในการสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชนผ่านงานคลินิกกฎหมาย คณะฯ จึงได้จัดให้มีการศึกษาดูงานทั้งในและต่างประเทศ มีการสร้างภาคีเครือข่ายการทำงาน สร้างเวทีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านคลินิกกฎหมายผ่านองค์กรต่างๆ เพื่อรวบรวมข้อมูลในการสร้างกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับการทำงานด้านคลินิกกฎหมายที่สนับสนุนยุทธศาสตร์ของคณะ และมหาวิทยาลัย

(3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

กระบวนการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนกลยุทธ์ ประกอบด้วยข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ได้แก่ การวิเคราะห์ SWOT, วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ และผลการดำเนินงานปีที่ผ่านมาในแต่ละตัวชี้วัด, ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์, ผล SAR และ CAR ของการประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA, ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งรวบรวมจากทีมบริหาร บุคลากร คณะกรรมการประจำคณะ และหน่วยแผนฯ ซึ่งจัดทำขึ้นปีละ 1 ครั้ง

กระบวนการได้มาซึ่งข้อมูลมีหลายทาง เช่น การประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการทำงานจากผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ให้บริการ ซึ่งเป็นการกำหนดผลการดำเนินงานที่เป็นภาพรวมของคณะ SWOT ด้านหลักสูตร การวิจัย บริการวิชาการ และความรับผิดชอบต่อสังคม อันส่งผลให้เกิดการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน

(4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก

การออกแบบระบบงานที่สำคัญของคณะ เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ทีมบริหารจึงกำหนดระบบงานเป็น 2 ประเภท คือ ระบบงานหลักตามพันธกิจของหน่วยงาน และระบบงานสนับสนุน ดังนี้

1. ระบบงานหลัก เป็นระบบงานในการสร้างผลลัพธ์ตามพันธกิจของหน่วยงาน รวม 3 ระบบงาน คือ ระบบงานด้านการศึกษาระบบงานด้านบริหารงานวิจัย และระบบงานด้านบริการวิชาการ ซึ่งคณะใช้สมรรถนะหลักในการบริหารจัดการเพื่อผลิตผลงานตามพันธกิจหลัก
2. ระบบงานสนับสนุน เป็นระบบงานที่จัดการโครงการสร้างพื้นฐานในการบริหารของคณะ เพื่ออำนวยความสะดวกและสนับสนุนในทุกพันธกิจให้สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และ (2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

คณะนิติศาสตร์มีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัดความสำเร็จของแต่ละกลยุทธ์โดยกำหนดเป้าหมายตามกรอบระยะเวลาทั้งระยะสั้น และเป้าหมายระยะยาว ตามแผนยุทธศาสตร์คณะ และมีการทบทวนผลการดำเนินการทุกปี เพื่อให้มั่นใจว่าการกำหนดเป้าประสงค์ในแต่ละกลยุทธ์ ตัวชี้วัดและเป้าหมายตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักที่สัมพันธ์กันในแต่ละพันธกิจ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและนำไปสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

ปีงบประมาณ 2566 คณะได้จัดทำแผนยุทธศาสตร์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว และจัดสรรทรัพยากรโดยคณะกรรมการประจำคณะฯ ได้พิจารณางบประมาณจัดสรรงบประมาณเงินรายได้โดยนำโครงการทั้งหมดมาประกอบการพิจารณา ตามตาราง

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปฏิทินการดำเนินกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566

เดือน	ชื่อโครงการ	งบประมาณ	หัวหน้าโครงการ	ผู้ประสานงาน
ต.ค.-65	โครงการส่งเสริมการเรียนรู้ของนิสิตในหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตและหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิตโดยวิทยากรบรรยายพิเศษ	150,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ฉัตรนรงค์
	โครงการเตรียมความพร้อมปรับปรุงหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิตคณะนิติศาสตร์ 65-66	30,000.00	ผศ.ดร.ธิตี	อรุณรัตน์
	โครงการพัฒนางานด้านสื่อสารองค์กรและกิจกรรมพิเศษ	50,000.00	ผศ.นริศรา	จุฑามณี
	โครงการประชาสัมพันธ์หลักสูตร	75,000.00	ผศ.นริศรา	มัสยา
	โครงการขับเคลื่อนงานชมรมศิษย์เก่า	30,000.00	ผศ.นริศรา	มัสยา

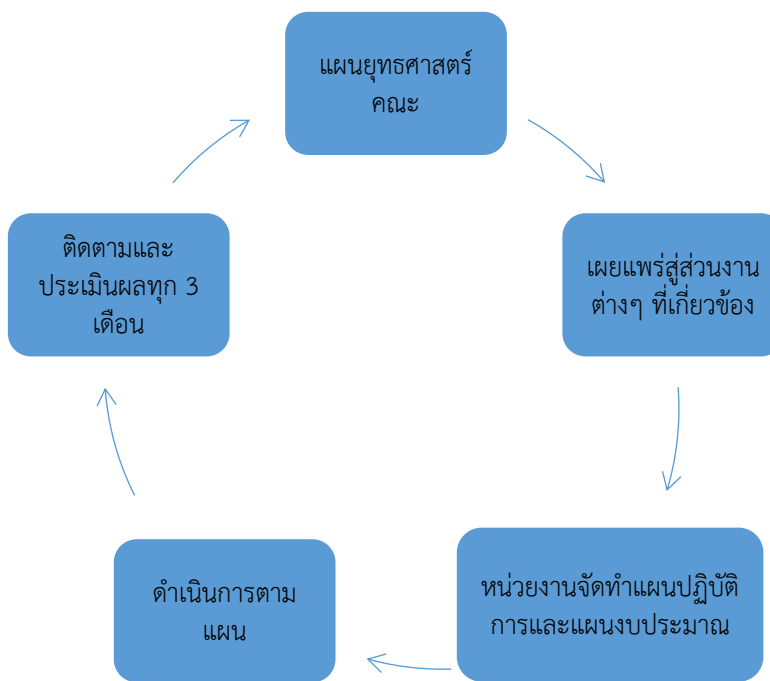
	โครงการศิษย์เก่าสัมพันธ์ครบรอบ 20 ปีคณะนิติศาสตร์	100,000.00	ผศ.นริษรา	มัสยา
	ทุนสนับสนุนงานวิจัยคณะนิติศาสตร์	300,000.00	ผศ.วีระยุทธ	อรุณรัตน์
	โครงการจัดทำวารสารนิติศาสตร์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา	40,000.00	ผศ.วีระยุทธ	ฉัตรนรงค์
	โครงการส่งเสริมพัฒนาระบบการเรียนการสอนทางกฎหมาย ประจำปีการศึกษา 2565	65,000.00	ผศ.วีระยุทธ	นิตต์อลิน
	โครงการส่งเสริมการฝึกประสบการณ์และทักษะทางวิชาชีพ	100,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ศราวุฒิ
พ.ย.-65	โครงการประเมิน EdPEx คณะนิติศาสตร์	30,000.00	นายอาทิตย์	พวงผกา
	โครงการปฐมนิเทศและสานสัมพันธ์หลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตโครงการพิเศษ	40,000.00	อ.พิชญ์	ทรงพันธ์
	โครงการส่งเสริมและพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ UP-PSF	80,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ทรงพันธ์
	โครงการพัฒนาศักยภาพการแข่งขันทางวิชาการของนิสิต	80,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	จุฑามณี
	โครงการแข่งขันกีฬาฟุตบอลสัมพันธ์	20,000.00	ผศ.กฤษฎา	นทีสุทธิ์
	โครงการมหกรรมกีฬาเสริมสร้างความสัมพันธ์ (LAW UP Sport day 2022)	40,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
	โครงการพัฒนาอัตลักษณ์ของนิสิตตาม YLO	100,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
	โครงการพัฒนาทักษะนิสิตทางด้านวิชาการ (ชมรมวิชาการ)	60,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
	โครงการอบรมการสืบค้นข้อมูลและการอ้างอิงข้อมูล	10,000.00	ผศ.กฤษฎา	กฤตพร
	โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	10,000.00	ผศ.กฤษฎา	นิตต์อลิน
	โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศคณะนิติศาสตร์	50,000.00	ผศ.นริษรา	กฤตพร
	โครงการคลินิกกฎหมายเพื่อชุมชน	150,000.00	อ.พิชญ์	ศราวุฒิ
	โครงการคลินิกสอนเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมาย	40,000.00	อ.พลอยขวัญ	ศราวุฒิ
ธ.ค.-65	โครงการพัฒนาสิ่งแวดล้อมเพื่อสุขภาวะที่ดี (Green and Clean University) คณะนิติศาสตร์	30,000.00	ณลภัส	ณลภัส
	โครงการสอบโครงร่างวิทยานิพนธ์และประเมินความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต	25,000.00	ผศ.ดร.ภัทราวรรณ	อรุณรัตน์
	โครงการส่งเสริมหลักสูตรพิเศษและพัฒนาหลักสูตรนิติศาสตร์บัณฑิตโครงการพิเศษ	30,000.00	อ.พิชญ์	อรุณรัตน์

	โครงการส่งเสริมการเขียนหนังสือและตำราทางกฎหมาย	30,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ฉัตรนรงค์
ม.ค.-66	โครงการสนับสนุนฐานข้อมูลกฎหมายและวารสารออนไลน์เพื่อพัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาการของบุคลากรและบัณฑิตคณะนิติศาสตร์	120,000.00	อ.อาทิตย์	มัสยา
	โครงการแนะแนวเส้นทางสู่อาชีพนักกฎหมายสำหรับนิสิต	30,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	กฤตพร
	โครงการพัฒนาศักยภาพนิสิตด้านการสื่อสารและนวัตกรรมสร้างสรรค์	50,000.00	ผศ.กฤษฎา	จุฑามณี
	โครงการบัณฑิตคืนรังและประเมินการบรรลุ PLO และ LLL (รับปริญญา)	50,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
ก.พ.-66	โครงการพัฒนาศักยภาพผู้นำนิสิตคณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ปีการศึกษา 2566	130,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
มี.ค.-66	โครงการสัมมนายุทธศาสตร์คณะนิติศาสตร์และพัฒนาศักยภาพบุคลากร	400,000.00	อ.อาทิตย์	พวงผกา
	โครงการวิพากษ์บทความทางวิชาการและพัฒนาศักยภาพการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินคุณภาพ	5,000.00	ผศ.ดร.ภัทรารวรรณ	อรุณรัตน์
	โครงการอบรมการนำผลงานทางวิชาการเผยแพร่ในระบบ Social Science Research Network (SSRN) และ Connecting Research and Researchers (ORCID)	ไม่ใช้งบ	ผศ.ดร.ภัทรารวรรณ	อรุณรัตน์
	โครงการประเมินการบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของหลักสูตรและปัจจัยนิเทศ	20,000.00	ผศ.กฤษฎา	พวงผกา
	โครงการ Re-Skill / Up-Skill ศิษย์เก่าเพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและหางานทำ	25,000.00	อ.พิษณุ	ศราวุฒิ
เม.ย.-66	โครงการสัมมนาบุคลากรสายสนับสนุนคณะนิติศาสตร์	100,000.00	นายณทีสุทธิ์	พวงผกา
	โครงการส่งเสริมการสำเร็จการศึกษาอย่างมีคุณภาพ (i-Thesis) ในระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2566	20,000.00	ผศ.ดร.ธิตี	อรุณรัตน์
	โครงการพัฒนาคอร์สกฎหมายออนไลน์	50,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ฉัตรนรงค์
	โครงการพัฒนาระบบให้คำปรึกษา	25,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณทีสุทธิ์
พ.ค.-66	โครงการเตรียมความพร้อมนักวิจัยสู่การตีพิมพ์	30,000.00	ผศ.วีระยุทธ	นิตต์อลิน
มิ.ย.-66	โครงการจัดทำ OP Screening และเก็บข้อมูลลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียเพื่อจัดทำกลยุทธ์	40,000.00	ผศ.กฤษฎา	พวงผกา
	โครงการเตรียมความพร้อมและการประเมินประกันคุณภาพการศึกษาคณะนิติศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2565	70,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ทรงพันธ์

	โครงการต้นกล้านักกฎหมาย รุ่นที่ 21 (TONKLA CAMP 2023)	100,000.00	ผศ.กฤษฎา	ณลภัส
	โครงการค่ายนิติอาสาพัฒนาเสริมสร้างพัฒนาทักษะ 5C+	50,000.00	ผศ.กฤษฎา	นทีสุทธิ์
	โครงการพัฒนาอาจารย์ผู้ตำแหน่งทางวิชาการ	20,000.00	ผศ.วีระยุทธ	นทีสุทธิ์
ก.ค.-66	โครงการพัฒนาทักษะการใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	10,000.00	ทรงพันธ์	นทีสุทธิ์
	โครงการวันรพี้น้อมรำลึกพระบิดาแห่งกฎหมายไทย	150,000.00	ผศ.เฉลิมวุฒิ	ทรงพันธ์
	โครงการไหว้ครูและวันเกียรติยศลูกกรพินิตศาสตร์	30,000.00	ผศ.กฤษฎา	จุฑามณี
ส.ค.-66	โครงการ 4 เจอนไขแห่งความสำเร็จระดับบัณฑิตศึกษา ประจำปี 2566	30,000.00	ผศ.ดร.ธิติ	อรุณรัตน์
	โครงการเตรียมความพร้อมการใช้โปรแกรมสำเร็จรูปและจัดทำเอกสารราชการ	15,000.00	ผศ.กฤษฎา	กฤตพร
	โครงการนำเสนอความก้าวหน้างานวิจัย การเขียนบทความวิจัย ประจำปี 2566	30,000.00	ผศ.ดร.ธิติ	นิตต์อลิน
ก.ย.-66	-			

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

แผนยุทธศาสตร์คณะฯ จะถูกนำไปถ่ายทอดและปฏิบัติสู่ส่วนงานต่าง ๆ ที่รับผิดชอบของคณะฯ โดยมีลำดับขั้นตอนตามแผนภาพ



ภาพที่ 2.2 ก(2) แนวทางการนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติ

(3) การจัดสรรทรัพยากร

คณะใช้กลไกของคณะกรรมการประจำคณะในการพิจารณางบประมาณประจำปีเพื่อจัดสรรทรัพยากรทั้งด้านงบประมาณ บุคลากร และด้านอื่นๆ ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการของแต่ละหน่วยงาน อีกทั้ง คณะฯ ได้คำนึงถึงความเสี่ยงด้านงบประมาณที่คาดว่าจะไม่เพียงพอต่อการบริหารจัดการเนื่องจากมีแนวโน้มได้รับจัดสรรงบประมาณลดลง ซึ่งทางคณะได้มุ่งเน้นการลดรายจ่ายที่ไม่จำเป็น เพื่อให้คณะมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงและ สามารถบริหารจัดการงบประมาณที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

(4) แผนด้านบุคลากร

การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการเสนอความต้องการในการพัฒนาศักยภาพการทำงานของคณะนิติศาสตร์มีทุกปี คณะได้สื่อสารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอถึงการจัดสรรงบประมาณเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรพัฒนาตนเอง มีกระบวนการส่งเสริมให้บุคลากรการทาวิจัยเพื่อก้าวสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง

(5) ตัววัดการดำเนินการ

การติดตามผลการดำเนินการของคณะมีขึ้นโดยผ่านกลไกการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ และเครื่องมือต่างๆ เช่น AUN-QA การประเมินผ่านสภามหาวิทยาลัย นอกจากนี้ ยังมีการประเมินตัวชี้วัดตามแผน กลยุทธ์ของคณะ และมหาวิทยาลัย โดยต้องรายงานความคืบหน้าเป็นประจำทุก 6 เดือน

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ในขั้นตอนของการวางแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ และวางแผนโครงการและการจัดสรรงบประมาณนั้น ได้กำหนดกรอบระยะเวลาและการคาดการณ์ผลการดำเนินการของแต่ละโครงการโดยการสร้างตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

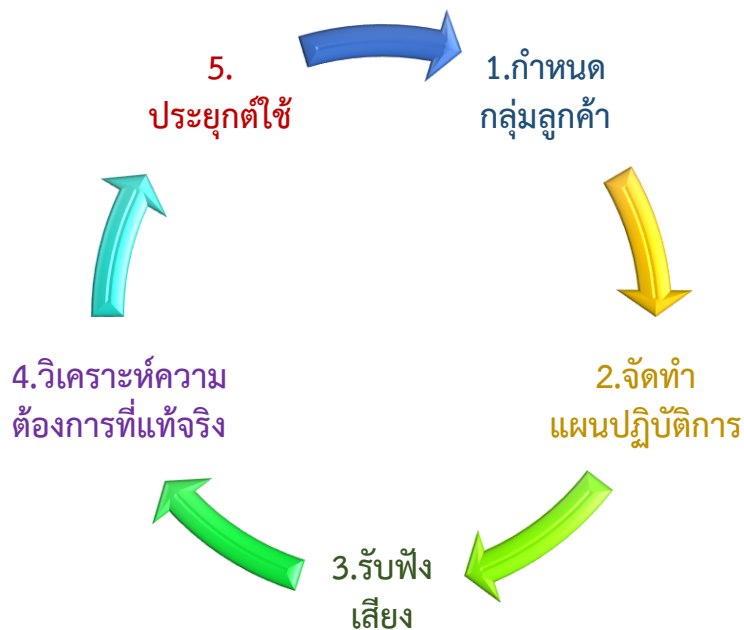
ทุกรอบการติดตามความคืบหน้าการดำเนินงานรอบ 6 เดือน คณบดี รองคณบดีทุกฝ่าย และผู้ช่วยคณบดี ร่วมกันประชุมเพื่อทบทวน พิจารณา และเปรียบเทียบผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา วิสัยทัศน์ของคณะฯ รวมทั้งงบประมาณ เพื่อศึกษาถึงผลการดำเนินงาน และการบรรลุตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ในรอบที่ผ่านมา และปรับเปลี่ยนแนวทางการทำโครงการ การใช้งบประมาณ และกิจกรรมต่างๆ ภายในคณะ

กรณีที่มีสถานการณ์เร่งด่วนฉุกเฉิน หรือมีความเปลี่ยนแปลง คณบดีจะเป็นผู้ตัดสินใจ โดยปรึกษาทีมบริหารเพื่อร่วมกันกำหนดแนวทาง หรือเรียกประชุมผู้รับผิดชอบโครงการทันที หากจำเป็นต้องปรับเปลี่ยน ก็แจ้งที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะต่อไป

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

คณะนิติศาสตร์ มุ่งเน้นต่อการรับฟังเสียงของลูกค้ำ จึงได้มีการกำหนดช่องทางในการรับฟังเสียงสะท้อนที่หลากหลายและเหมาะสมตามกลุ่มของลูกค้ำ เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและได้ข้อมูลที่ต้องการตามความเป็นจริง รวมถึงกำหนดช่วงเวลาในการรับฟังข้อมูลสะท้อนกลับในแต่ละประเด็นเพื่อที่จะให้สามารถแก้ไขปรับปรุงการดำเนินการได้อย่างทันทั่วทั้งที่ ดังนั้น ระบบในการรับฟังเสียงของลูกค้ำ จึงประกอบไปด้วยขั้นตอนต่างๆ 5 ขั้นตอน คือ 1.การกำหนดกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียและกลุ่มลูกค้ำ โดยใช้เกณฑ์การกำหนดจาก Power และ Impact และนำมาสู่กระบวนการในการระบุข้อมูลที่ต้องการได้จากแต่ละกลุ่ม รวมไปถึงการกำหนดช่องทางสื่อสารและเนื้อหาที่มีความเหมาะสมกับลูกค้ำในแต่ละกลุ่ม 2.โดยในแต่ละปีงบประมาณจะมีการนำเอาประเด็นการรับฟังเสียงของลูกค้ำเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งของแผนปฏิบัติการ 3.การกำหนดช่องทางในการรับฟังที่มีความหลากหลายและเหมาะสมกับลูกค้ำในแต่ละกลุ่ม 4.นำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังมาเพื่อวิเคราะห์และสกัดหาความต้องการที่แท้จริงของลูกค้ำ และ 5.นำเอาความต้องการที่แท้จริงมาใช้กำหนดเป็นนโยบายหรือแผนกลยุทธ์ในการบริหารจัดการคณะฯ



รูป 3.1-1 ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้าและการนำไปใช้ประโยชน์

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

คณะนิติศาสตร์ได้มีการแบ่งกลุ่มผู้รับบริการและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามพันธกิจหลักของคณะนิติศาสตร์โดยมีช่องทางการสื่อสารของลูกค้าแต่ละกลุ่มด้วยช่องทางที่หลากหลายแตกต่างกัน เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลย้อนกลับอย่าง รวดเร็ว และสามารถนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงานได้ คณะนิติศาสตร์จึงได้แบ่งกลุ่มผู้รับบริการ และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งบทบาทที่เกี่ยวข้องกันดังตารางต่อไปนี้

ตาราง 3.1ก. (1-1) กลุ่มผู้รับบริการของคณะนิติศาสตร์

กลุ่มผู้รับบริการ	สิ่งที่คณะบริการให้	ความต้องการ/ความคาดหวังของผู้รับบริการ	แนวทางและวิธีการสื่อสารระหว่างกัน
ด้านการศึกษา			
1. นิสิตระดับปริญญาตรี	-จัดการเรียนการสอน -สนับสนุนการศึกษา -จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	-สร้างความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ -จบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด -มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์	-ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลนิสิตได้อย่างทั่วถึง -ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมผู้บริหารพบนิสิต

		-การได้งานทำหลังจากสำเร็จการศึกษา	-การสำรวจความคิดเห็น เช่น แบบสอบถาม การประเมินออนไลน์ เป็นต้น
2. นิสิตระดับปริญญาตรี (โครงการพิเศษ)	-จัดการเรียนการสอน -สนับสนุนการศึกษา -จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร	-สร้างความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ -จบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด -มีคุณธรรม จริยธรรม และคุณลักษณะของบัณฑิตที่พึงประสงค์ -การได้งานทำหลังจากจบการศึกษา	-ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ดูแลนิสิตได้อย่างทั่วถึง -ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างทีมผู้บริหารกับนิสิต -การสำรวจความคิดเห็น เช่น แบบสอบถาม การประเมินออนไลน์ เป็นต้น
3. นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	-จัดการเรียนการสอน -สนับสนุนการศึกษาและการวิจัย -สนับสนุนให้มีการนำเสนอผลงานทางวิชาการ	-ความเชี่ยวชาญเฉพาะทางในการแก้ไขปัญหาที่ซับซ้อน -ความรู้และทักษะทางวิชาการและวิชาชีพ -จบการศึกษาภายในระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด -มีคุณธรรมจริยธรรม และคุณลักษณะของ บัณฑิตที่พึงประสงค์ -การได้งานทำหลังจากจบการศึกษา	-ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ -ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและการสำรวจความคิดเห็น -มีระบบติดตามความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยอาจารย์ที่ปรึกษา -มีกระบวนการติดตามความก้าวหน้าการทำวิทยานิพนธ์และการศึกษาค้นคว้าด้วยตนเอง โดยคณะ จะทำการออกหนังสือถึงนิสิต เพื่อแจ้งกำหนดระยะเวลาการศึกษา รวมถึงคำแนะนำในการดำเนินการต่าง ๆ เพื่อให้

			นิสิตสามารถสำเร็จการศึกษาได้
3.นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค่านาคต)	-การแนะแนว การศึกษาต่อในคณะนิติศาสตร์ -การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	-ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง	-การจัดกิจกรรม Road Show -การประชาสัมพันธ์ -การจัดทำเอกสาร/แผ่นพับ
4.ผู้ปกครอง	- การประชาสัมพันธ์ ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอน	-ได้รับข้อมูลข่าวสารที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนที่ถูกต้อง	- การประชาสัมพันธ์ การจัดทำเอกสาร/แผ่นพับ - การประชุมผู้ปกครองร่วมกับนักเรียนในวันสอบสัมภาษณ์ เข้าศึกษาต่อ
ด้านการผลิตงานวิจัย			
1.บุคลากรสายวิชาการ	พัฒนาศักยภาพความสามารถด้านต่างๆ ของบุคลากรสายวิชาการ โดยการส่งไปร่วมประชุม สัมมนา อบรม และศึกษาต่อ - ทุนวิจัย	-การพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ -ให้มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ - การสร้างเครือข่ายงานวิจัย - การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ - ทุนวิจัย	-การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน -การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail
2.บุคลากรสายสนับสนุน	-พัฒนาศักยภาพความสามารถด้านต่าง ๆ ของบุคลากรสายสนับสนุน โดยการส่งไปร่วม ประชุม สัมมนา อบรม - ทุนวิจัย	-การพัฒนาความสามารถด้านต่าง ๆ - ให้มีผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ -การสร้างเครือข่ายงานวิจัย - ทุนวิจัย	-การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน -การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail
3.หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุน	-โครงการวิจัยที่มีคุณภาพตอบสนองต่อ	- ผลงานทางวิชาการ/นวัตกรรม	- การสื่อสารทาง E-mail โทรศัพท์ โลกออนไลน์ - การยื่นข้อเสนอโครงการ

	ความต้องการของแหล่ง ทุน - กระบวนการวิจัยที่มี คุณภาพ และมีความ ถูกต้อง -ผลงานทางวิชาการ	- การนำทุนวิจัยไปใช้ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพ สูงตอบสนองความต้อง การของผู้ให้ทุน	- รายงานสรุปผลการดำเนินงาน - การยื่นบัญชีรับ-จ่าย ค่าใช้จ่ายโครงการ
ด้านบริการวิชาการ			
1.ผู้รับบริการทุกภาคส่วน	- จัดประชุมวิชาการ - จัดประชุม/อบรม/ สัมมนา/workshop - การให้บริการวิชาการ	- ได้รับความรู้จากคณะ ที่มีความถูกต้อง และเป็น ปัจจุบัน - ได้รับความช่วยเหลือ/ ความร่วมมือจากคณะใน เรื่องที่ร้องขอและอยู่ใน ความรับผิดชอบของคณะ	-แบบสอบถามความพึงพอใจ - การประชาสัมพันธ์ -การเชิญเข้าร่วมกิจกรรม -เว็บไซต์
2.หน่วยงานและองค์กรที่ ให้ทุน	- จัดประชุมวิชาการ - จัดประชุม/อบรม/ สัมมนา/workshop - การให้บริการวิชาการ	- การให้บริการวิชาการที่มี คุณภาพ เป็นไปตามวัตถุประสงค์ ของการให้ทุน - คู่ความร่วมมือที่สามารถ เชื่อถือและไว้วางใจ - การใช้จ่ายงบประมาณ อย่างประหยัดและโปร่งใส	- การสื่อสารทาง E-mail โทรศัพท์ ไลน์แอปพลิเคชัน - การยื่นข้อเสนอโครงการ - รายงานสรุปผลการดำเนินงาน - การยื่นบัญชีรับ-จ่าย ค่าใช้จ่ายโครงการ

ตาราง 3.1ก. (1-2) กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะนิติศาสตร์

กลุ่มผู้รับบริการ	บทบาท	ความต้องการที่สำคัญ	แนวทาง และวิธีการสื่อสารระหว่าง กัน
1.นายจ้าง/ผู้ประกอบการ/ ผู้ใช้บัณฑิต	-บัณฑิต/ผู้สำเร็จ การศึกษา	-บัณฑิตมีความรู้ ความสามารถทางวิชาชีพ - คุณธรรม จริยธรรมของ บัณฑิต - บัณฑิตมีความสามารถในการ สื่อสาร และทำงานเป็นทีม	-การศึกษาดูงาน/เยี่ยมชม กิจกรรม -โทรศัพท์/โทรสาร/ E-mail -การสำรวจความพึงพอใจ

2.โรงเรียนระดับ มัธยมศึกษา/อาชีวศึกษา	- จัดทำหลักสูตรที่ สอดคล้องกับ ความต้องการของนักเรียน	-หลักสูตรสอดคล้องกับ ความต้องการของ นักเรียน	-การประชาสัมพันธ์ หลักสูตร -การสำรวจความต้องการ
3. มหาวิทยาลัย/วิทยาเขต	-การส่งมอบงาน -การให้ความร่วมมือด้าน ต่าง ๆ	- การผลิตบัณฑิตที่พึง ประสงค์ - การบริหารจัดการที่มี ประสิทธิภาพ เช่น การลด ขั้นตอนการปฏิบัติงาน การลดต้นทุน	- การประชุม/สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail

(3) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

คณะนิติศาสตร์จัดให้มีระบบการรับฟังผู้เรียนหลายช่องทางที่เหมาะสมกับกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ศิษย์เก่า คณะได้มีช่องทางการติดต่อผ่านบน facebook การสื่อสารโดยตรงผ่านอาจารย์ที่ปรึกษาหรือคณาจารย์ผู้สอน และมีการสื่อสารรับฟังเสียงของกลุ่มนี้โดยการจัดโครงการ เช่น โครงการรุ่นพี่พบปะรุ่นน้อง และโครงการต่าง ๆ เพื่อนำศิษย์เก่าเข้ามามีส่วนร่วมกิจกรรมกับคณะ และเป็นช่องทางในการสื่อสารความต้องการมายังคณะ ส่วนการรับฟังเสียงของลูกค้าในอนาคต คณะมีกิจกรรมคือการ roadshow การ ประชาสัมพันธ์และรับฟังข้อคิดเห็นผ่านทาง website webboard และสื่อออนไลน์ต่างๆ นอกจากนี้คณะนิติศาสตร์ยังได้ มีการจัดกิจกรรมและโครงการเพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารกับกลุ่มลูกค้าในอนาคต เช่น การแข่งขันตอบปัญหากฎหมายในโครงการเทิดพระเกียรติพระบิดาแห่งกฎหมายไทย โครงการอบรมทางวิชาการ ค่าย และการเข้าไปร่วมกิจกรรมที่โรงเรียนขอรับการสนับสนุน คณะจึงได้รับฟังเสียงของลูกค้าผ่านช่องทางต่างๆ แล้วนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงการดำเนินงานของคณะต่อไป ส่วนการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนนั้นคณะได้ดำเนินการประชาสัมพันธ์การให้บริการผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น facebook การสอบถามความต้องการจากผู้รับบริการโดยตรง และการแจ้งข้อมูลผ่านการประชุม คณะกรรมการพัฒนาการบริหารงานยุติธรรมระดับจังหวัด เป็นต้น

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

จากกลุ่มลูกค้าที่แตกต่างกันทำให้คณะต้องดำเนินการหาช่องทางการสื่อสารที่เหมาะสมแก่ลูกค้าแต่ละกลุ่ม ตาราง 3.1ข. (1-1) แนวทาง วิธีการสื่อสารและวิธีการประเมินผลของกลุ่มผู้รับบริการต่างกัน

กลุ่มผู้รับบริการ	แนวทาง และวิธีการสื่อสารระหว่างกัน	วิธีการประเมิน	แนวทางการนำ สารสนเทศไปใช้
ด้านการศึกษา			
1. นิสิตระดับปริญญาตรี	-ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่ เข้มแข็ง	- แบบประเมินอาจารย์ผู้ส อน (ทุกภาคการศึกษา) -	-หลักสูตรนำข้อมูลไป วิเคราะห์ สรุป และ ปรับปรุงการเรียนการสอน

	- ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) - การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - การสำรวจความคิดเห็น	แบบประเมิน (ทุกโครงการ) - อาจารย์ที่ปรึกษา - แบบสำรวจการดำเนินงานทำ (วันรับปริญญา)	-นำข้อมูลไปปรับในการจัดโครงการครั้งต่อไป - นำข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูล ความคิดเห็น จากนิสิตมาปรับปรุง การดำเนินการ และการเรียนการสอน -นำผลการดำเนินงานมา พิจารณาการดำเนินการ ของหลักสูตรเปรียบเทียบกับความต้องการของ ตลาดแรงงานเพื่อปรับปรุงหลักสูตร
กลุ่มผู้รับบริการ	แนวทาง และวิธีการสื่อสารระหว่างกัน	วิธีการประเมิน	แนวทางการนำ สารสนเทศไปใช้
2. นิสิตระดับปริญญาตรี (โครงการพิเศษ)	-ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่เข้มแข็ง - ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น -การสำรวจความคิดเห็น	-แบบประเมินอาจารย์ผู้สอน (ทุกภาคการศึกษา) - แบบประเมิน (ทุกโครงการ) -อาจารย์ที่ปรึกษา -แบบสำรวจภาวะการดำเนินงานทำ (วันรับปริญญา)	-หลักสูตรนำข้อมูลไปวิเคราะห์ สรุป และปรับปรุงการเรียนการสอน -นำข้อมูลไปปรับในการจัดโครงการครั้งต่อไป -นำข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นจาก นักศึกษามาปรับปรุงการ ดำเนินการและการเรียนการสอน -นำผลการดำเนินงานมา พิจารณาการดำเนินการ ของหลักสูตรเปรียบเทียบกับความต้องการของ ตลาดแรงงานเพื่อปรับปรุง

3.นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	- ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาวิทยานิพนธ์ -ระบบประชาสัมพันธ์ (จดหมายข่าว/Web board ของคณะ) -การจัดประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็น - การสำรวจความคิดเห็น	-การรายงานความก้าวหน้าวิทยานิพนธ์ (ทุกภาค การศึกษา) -แบบประเมินอาจารย์ผู้สอน (ทุกภาคการศึกษา) -แบบประเมิน (ทุกโครงการ) - อาจารย์ที่ปรึกษา	-อาจารย์ร่วมรับฟังและให้ข้อเสนอแนะแก่นิสิต -หลักสูตรนำข้อมูลไปวิเคราะห์ สรุป และปรับปรุงการเรียนการสอน -นำข้อมูลไปปรับในการจัดโครงการครั้งต่อไป
กลุ่มผู้รับบริการ	แนวทางและวิธีการสื่อสารระหว่างกัน	วิธีการประเมิน	แนวทางการนำสารสนเทศไปใช้
		- แบบสำรวจการดำเนินงานทำ (วันรับปริญญา)	-นำข้อมูลการแลกเปลี่ยนข้อมูลความคิดเห็นจากนักศึกษา มาปรับปรุงการดำเนินการและการเรียนการสอน -นำผลการดำเนินงานมาพิจารณาการดำเนินการของหลักสูตรเปรียบเทียบกับความต้องการของตลาดแรงงานเพื่อปรับปรุงหลักสูตร
4.นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย (ลูกค่านาคต)	- การจัดกิจกรรม Road Show - การประชาสัมพันธ์ -การจัดทำเอกสาร/แผ่นพับ	-แบบประเมิน (ทุกโครงการ/กิจกรรม) - ข้อคิดเห็นจากการประชาสัมพันธ์	- นำข้อมูลมาประเมินกิจกรรมและวิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มลูกค้า
ด้านการผลิตผลงานวิจัย			
1. บุคลากรสายวิชาการ	-การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail	-แบบสอบถามการประชุม/สัมมนา -การประชุมรับฟังความคิดเห็นต่อการทำงานวิจัยและระบบสนับสนุน	-นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุงการจัดประชุม/สัมมนาครั้งต่อไป -นำข้อมูลไปปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

กลุ่มผู้รับบริการ	แนวทาง และวิธีการสื่อสารระหว่างกัน	วิธีการประเมิน	แนวทางการนำ สารสนเทศไปใช้
2.บุคลากรสายสนับสนุน	-การประชุม/สัมมนา -หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail	-แบบสอบถามการ ประชุม/สัมมนา -การประชุมรับฟัง ความคิดเห็นต่อการ ทำงานวิจัยและระบบ สนับสนุน	นำข้อมูลที่ได้มาปรับปรุง การจัดประชุม/ สัมมนาครั้งต่อไป -นำข้อมูลไปปรับปรุง กระบวนการสนับสนุนการ วิจัยให้มีประสิทธิภาพ มากขึ้น
3. หน่วยงานที่ให้ทุน สนับสนุน	-การประชุม/สัมมนา - หนังสือเวียน - การสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัย/คณะ - E-mail	-แบบสอบถามความ คิดเห็นของแหล่ง ทุนต่อนักวิจัยผู้ได้รับทุน และการ ประสานงานของคณะ	-นำไปปรับปรุง กระบวนการติดตามนักวิจัย และการปฏิบัติตามเงื่อนไข ของผู้ให้ทุน
ด้านบริการวิชาการ			
1. ผู้รับบริการทุกภาคส่วน	-แบบสอบถามความพึงพอใจ - การประชาสัมพันธ์ -การเชิญเข้าร่วมกิจกรรม - เว็บไซต์	-แบบสอบถามความ พึงพอใจ -การประชุมรับฟัง ความคิดเห็น - การออกพื้นที่เพื่อรับฟัง ปัญหาของชุมชน	-นำข้อเสนอแนะและปัญหา จากชุมชนมาเป็นโจทย์ ในการดำเนินโครงการเพื่อ ช่วยแก้ปัญหาต่อไป

(2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ

ในส่วนของหลักสูตรคณะนิติศาสตร์ได้ค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรโดยการนำเอาสถานการณ์ปัจจุบันมาตรฐานวิชาชีพ มคอ.1 ของหลักสูตร ข้อเสนอแนะจากผู้ทรงคุณวุฒิ วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย การสัมภาษณ์ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และนิสิตปัจจุบันในหลักสูตร เพื่อให้ข้อมูล แล้วนำข้อมูลผลการสำรวจมาพัฒนาหรือปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองตรงตามความต้องการของลูกค้า ในส่วนความผูกพันของลูกค้าในด้านหลักสูตรและบริการ ได้ปรากฏจากการที่เมื่อผู้เรียนที่ได้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ได้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ข้อมูลศิษย์เก่าในหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ที่ศึกษาต่อในหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ปีเข้าศึกษา	ป.โท แผน ก		ป.โท แผน ข	
	นิสิตทั้งหมด	ศิษย์เก่า	นิสิตทั้งหมด	ศิษย์เก่า
2557	4	3	12	1
2558	5	5	7	0
2559	7	5	3	1
2560	2	1	2	0
2561	0	0	0	0
2562	5	4	6	3
2563	3	3	13	6
2564	7	4	9	4

ส่วนความพอใจและความผูกพันของลูกค้ายกลุ่มอื่น เช่น ผู้รับบริการการให้บริการวิชาการ และหน่วยงานที่ให้ทุนเห็นได้จากการเข้ารับบริการอย่างต่อเนื่องเป็นเวลาหลายปี เช่น 1) องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค 3) สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองสิทธิมนุษยชน 4) กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ 5) สภานายความ 6) สำนักงานยุติธรรมจังหวัดพะเยา 7) สำนักงานกิจการยุติธรรม เป็นต้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้าย

คณะนิติศาสตร์ มีวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น ดังต่อไปนี้

ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น ๆ

(1) การจัดการความสัมพันธ์

คณะนิติศาสตร์ มีวิธีการในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น โดยการประชาสัมพันธ์ สร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น โดยแบ่งรายละเอียดได้ดังนี้

(1.1) การจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

คณะนิติศาสตร์ มีวิธีการจัดการความสัมพันธ์ เพื่อให้ได้ผู้เรียน ด้วยวิธีการหลากหลายช่องทาง ได้แก่

ก. การจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนโดยวิธีการประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครเข้าเรียนทางสื่อออนไลน์ ในระดับปริญญาตรี, ปริญญาตรีโครงการพิเศษ, ปริญญาโท และปริญญาเอก ผ่านทางสื่อออนไลน์ เช่น ทางช่องทาง เพจคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา, เว็บไซต์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ข. การจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนโดยวิธีการประชาสัมพันธ์ เชิงรุก โดยการประชาสัมพันธ์การเปิดรับสมัครเข้าเรียนในระดับ ปริญญาตรีโครงการพิเศษ, ปริญญาโท และปริญญาเอก ผ่านทางโปสเตอร์ ใบปลิว แผ่นพับ และส่งหนังสือแจ้งเวียนไปยังผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่นๆ ทางหน่วยงานต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง

ค. การจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยวิธีการประชาสัมพันธ์ การเปิดรับสมัครเข้าเรียน ในระดับ ปริญญาตรีโครงการพิเศษ, ปริญญาโท และปริญญาเอก โดยเข้าไปประชาสัมพันธ์ ณ สถานที่ต่างๆ เช่น สถานีตำรวจ ค่ายทหาร สถานที่ราชการต่างๆ ที่ตรงกับกลุ่มลูกค้าที่ประสงค์จะเข้าเรียนในระดับต่างๆ

ง. การจัดการความสัมพันธ์เพื่อให้ได้ผู้เรียนโดยวิธีการประชาสัมพันธ์ การดำเนินงานของคณะนิติศาสตร์ ไปยังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านทางการจัดกิจกรรมโครงการต่างๆ เช่น การจัดเวทีเสวนาทางวิชาการ การเผยแพร่ความรู้ทางวิชาการ การแนะนำอาชีพที่เกี่ยวข้องกับทางด้านกฎหมาย ซึ่งเป็นการจัดกิจกรรมทางวิชาการให้กับกลุ่มเป้าหมายรวมทั้งผู้สนใจอื่นๆ ทั้งการจัดกิจกรรมในมหาวิทยาลัยและการจัดกิจกรรมผ่านทางสื่อออนไลน์ Zoom เพื่อให้ตอบสนองต่อความต้องการและอำนวยความสะดวกให้กับผู้ที่สนใจร่วมกิจกรรมทางออนไลน์ นอกจากนี้ยังมีการจัดรายการเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายร่วมกับสื่ออื่นๆ เช่น รายการศาลากฎหมายร่วมกับพะเยาทีวี เป็นต้น

(1.2) จัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์

คณะนิติศาสตร์ได้มีการจัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร ดังต่อไปนี้

ก. จัดการและเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะนิติศาสตร์อยู่เสมอ โดยการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์การดำเนินงานของคณะนิติศาสตร์ต่างๆ ผ่านทางเพจ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา และเว็บไซต์ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

ข. จัดการสร้างความสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ที่ดีผ่านทางการดำเนินงานของคณะร่วมกับหน่วยงานเครือข่ายต่างๆ เช่น การดำเนินงานของคณะนิติศาสตร์ ร่วมกับกรมคุ้มครองสิทธิเสรีภาพ, ร่วมกับศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน, ร่วมกับศูนย์ศึกษาและประสานงานด้านสิทธิมนุษยชน ภาคเหนือ การทำ MOU ร่วมกับสภานายความ, การทำ MOU ร่วมกับองค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น

ค. จัดการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างภาพลักษณ์ ตลอดจนสร้างความเชื่อมั่น โดยการดำเนินงานของคณะร่วมกับชุมชนในจังหวัดพะเยาและใกล้เคียง ผ่านทางเครือข่ายต่างๆเช่น พะเยาทีวี, เครือข่ายภาคประชาสังคม จังหวัดพะเยา ,เครือข่ายสภาองค์กรผู้บริโภคจังหวัดพะเยา ตลอดจนการดำเนินงานผ่านโครงการ U2T เป็นต้น

ง. เสริมสร้างภาพลักษณ์ขององค์กรโดยให้ความสำคัญกับการแสดงความยินดีในความสำเร็จของบุคลากรและนิสิตของคณะนิติศาสตร์

(1.3) รักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไว้ และสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงที่มีการสานสัมพันธ์กับสถาบัน

คณะนิติศาสตร์ได้มีการรักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไว้ และสนองความต้องการและทำให้เหนือกว่าความคาดหวังในแต่ละช่วงที่มีการสานสัมพันธ์กับสถาบัน ดังต่อไปนี้

ก. การรักษาผู้เรียน โดยการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนในแต่ละช่วงการศึกษาผ่านหลายช่องทาง ได้แก่ ช่องทางการสื่อสารผ่านระบบสารสนเทศ เช่น ข้อความเพจคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา การจัดระบบอาจารย์ที่ปรึกษาเพื่อติดตามดูแลทั้งการเรียนและการใช้ชีวิตโดยอาจารย์ที่ปรึกษา ตลอดจนดูแลด้านการจัด

กิจกรรม ด้านการส่งเสริมประสบการณ์ชีวิตโดยงานพัฒนานิสิต นอกจากนี้ยังมีโครงการต่างๆทางวิชาการที่ดูแลผู้เรียนตลอดหลักสูตร โดยงานด้านวิชาการของคณะ

ข. การรักษาลูกค้ากลุ่มอื่นไว้ โดยการมีส่วนร่วมกับชุมชน ผ่านทางกิจกรรม โครงการ การอบรม ผ่านทางเครือข่ายความร่วมมือและงานด้านบริการวิชาการของคณะนิติศาสตร์ เพื่อขยายและสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชนและหน่วยงานหลายภาคส่วน เพื่อให้คณะนิติศาสตร์เป็นที่รู้จักในวงกว้างขึ้น

(2) การเข้าถึงและสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่ม

การเข้าถึงและสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นนั้น คณะนิติศาสตร์มีวิธีการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้าในกลุ่มต่างๆ ที่แยกตามพันธกิจ ให้สามารถเข้าถึงข้อมูล สืบค้นสารสนเทศ และรับการสนับสนุนจากคณะนิติศาสตร์ได้หลายช่องทาง โดยใช้กลไกในการสื่อสาร ดังต่อไปนี้

1.1 การเข้าถึงข้อมูลและการสืบค้นสารสนเทศ โดยใช้กลไกการสื่อสารทางเดียว (one-way communication) ได้แก่ การสื่อสารผ่านโปสเตอร์และแผ่นพับประชาสัมพันธ์, สื่อสารทางการประกาศข้อมูลสารสนเทศผ่านทาง website เป็นต้น

1.2 การเข้าถึงข้อมูลและการสืบค้นสารสนเทศ โดยใช้กลไกการสื่อสารสองทาง (two-way communication) ได้แก่การสื่อสารประชาสัมพันธ์คณะในรูปแบบของการ road show, ทางเพจ Facebook คณะนิติศาสตร์, ผ่านทางการบริการวิชาการต่างๆของคณะ เป็นต้น

ทั้งนี้ คณะนิติศาสตร์ มีการค้นหาความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น อยู่เสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงและถ่ายทอดความต้องการดังกล่าวไปยังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ให้เกิดประสิทธิผลในทางปฏิบัติมากที่สุด

(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คณะนิติศาสตร์มีวิธีการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ดังต่อไปนี้

คณะนิติศาสตร์ มีการเปิดให้มีการรับฟังข้อร้องเรียนจากผู้เรียนหลายช่องทาง ได้แก่ ช่องทางสื่อสารสังคมออนไลน์ เช่น ผ่านทางข้อความเพจ คณะนิติศาสตร์ การโทรศัพท์ กล้องแสดงความคิดเห็น การร้องเรียนผ่านทางอาจารย์ที่ปรึกษา อาจารย์ผู้สอน และคณบดี

เมื่อมีการรับข้อร้องเรียนแล้ว จะมีการตรวจสอบข้อร้องเรียนนั้นๆ และดำเนินการ แก้ไข อย่างทันท่วงทีตลอดจนนำข้อร้องเรียนที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อให้ผู้ที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการ และแก้ไขปัญหาให้กับข้อร้องเรียนนั้นๆต่อไป เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงข้อร้องเรียนในลักษณะเดียวกันที่อาจจะเกิดขึ้นอีกในอนาคต สร้างเสริมความพึงพอใจและความผูกพันให้กับผู้เรียนและลูกค้าให้เกิดความเชื่อมั่นกับคณะนิติศาสตร์

ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพัน

คณะนิติศาสตร์ ได้เปิดรับฟังเสียงของลูกค้า ตลอดจนค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน จากลูกค้าแต่ละกลุ่มผ่านทุกช่องทาง ทั้งช่องทาง online เช่น ผ่านทางข้อความเพจ คณะนิติศาสตร์ หรือ offline ทางผ่านทางช่องทางที่แตกต่างกัน เพื่อให้เหมาะสมตามพฤติกรรมของลูกค้าและครอบคลุมตลอดวงจรชีวิตการเป็นลูกค้า ทั้งลูกค้าในอนาคต ลูกค้าคู่แข่ง ลูกค้าปัจจุบัน และอดีตลูกค้า ซึ่งกำหนดให้อยู่ในความรับผิดชอบ

ของรองคณบดีฝ่ายบริหาร หัวหน้าสำนักงานและงานบุคลากร โดยข้อมูลที่ได้รับทุกช่องทางจะถูกนำมาเก็บรวบรวมไว้ โดยแบ่งการพิจารณาดังต่อไปนี้

ก. กรณีเป็นความพึงพอใจ ทางคณะจะรวบรวมข้อมูล จัดเก็บไว้เป็นฐานข้อมูล เพื่อพัฒนาต่อยอดให้สามารถนำพัฒนาต่อยอดให้การทำงานของคณะเป็นที่พึงพอใจต่อลูกค้ามากยิ่งขึ้น

ข. กรณีเป็นความไม่พึงพอใจ จะนำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาสาเหตุที่มาของ ความไม่พึงพอใจ โดยฝ่ายที่รับผิดชอบในเรื่องนั้นๆ ตลอดจนนำเข้าวาระการประชุมของคณะกรรมการประจำคณะ เพื่อบันทึกให้พิจารณาหาแนวทางแก้ไข เพื่อหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจที่จะเกิดขึ้นในอนาคต เมื่อทีมบริหารได้รับทราบข้อมูล จะเร่งประเมินความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในอนาคต หากเป็นเรื่องเร่งด่วนจะเร่งดำเนินการแก้ไขปัญหาในส่วนที่เกี่ยวข้องอย่างทันทีทันใด หากความไม่พึงพอใจนั้นอาจส่งผลกระทบระยะยาว ทางคณะจะตั้งคณะกรรมการในส่วนที่เกี่ยวข้อง เพื่อกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติเพื่อเยียวยา และป้องกันผลกระทบเช่นว่านั้นอย่างรอบด้าน

ค. กรณีเป็นความผูกพัน ทางคณะ มีการดำเนินงานที่สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อให้ความผูกพันกับลูกค้า มีความยั่งยืนและส่งเสริมการดำเนินงานต่างๆของคณะให้เกิดกระบวนการสร้างความผูกพันต่อลูกค้าในแต่ละกลุ่มให้ขยายวงกว้างมากขึ้น

(2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

คณะนิติศาสตร์มีการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น โดยมีการแบ่งการเปรียบเทียบความพึงพอใจ ดังต่อไปนี้

1.1 เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบันกับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันคู่แข่ง

1.2 เปรียบเทียบความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบันกับความพึงพอใจที่มีต่อสถาบันอื่น ซึ่งมีการจัดการศึกษาวิจัย และบริการที่คล้ายคลึงกัน

กล่าวคือ มีการรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ จากช่องทางต่างๆ เช่น การสัมภาษณ์มาเป็นข้อมูลเพื่อเป็นคู่เทียบ ในการดำเนินงานของคณะในด้านต่างๆ เพื่อให้เกิดการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานของคณะให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยในการดำเนินการนั้น คณะฯ วางแผนในการสำรวจความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นต่อคณะฯ เทียบกับองค์กรอื่น โดยการใช้แบบสอบถาม focus group interview และวิธีการอื่น ๆ ที่เหมาะสม โดยจะเริ่มดำเนินการภายในภาคการศึกษาปลาย 2566 โดยการสอบถามความคิดเห็นของลูกค้าเชิงเปรียบเทียบระหว่างคณะฯ เทียบกับคู่แข่ง ในปัจจัยต่าง ๆ อันได้แก่ คุณภาพของผลิตภัณฑ์และบริการ และกระบวนการที่เกี่ยวข้อง จากนั้นนำข้อมูลมาสรุปแยกตามพันธกิจ คือ ด้าน การจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ โดยด้านการจัดการเรียนการสอน จะสำรวจความพึงพอใจของนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา) ผู้เรียนหลักสูตรระยะสั้น และสอบถามเหตุผลถึง การเลือกเรียนที่คณะฯ 2.ด้านการวิจัย ใช้การประเมินทางอ้อมจากจำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจากผู้ให้ทุนในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย หรือต่างประเทศ โดยนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับคู่เทียบแยกตามแหล่งทุนที่ได้รับ ทำให้ทราบทิศทางของผู้ให้ทุนวิจัยและโอกาสในการได้รับทุนวิจัยที่เพิ่มขึ้น 3.ด้านการบริการวิชาการ เช่น ประเมินระดับความพึงพอใจในการรับบริการ ณ คลินิกกฎหมาย การให้บริการวิชาการในชุมชน ของผู้ที่เคยใช้บริการเปรียบเทียบกับบริการของหน่วยงานอื่นที่เคยใช้บริการ

โดยพิจารณาในด้านความรวดเร็ว ความสะดวก การให้บริการของบุคลากร มาตรฐานการให้คำแนะนำ/การรักษา/การวิเคราะห์ เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวมาปรับปรุงผลิตภัณฑ์ และกระบวนการหรือระบบการให้บริการเพื่อตอบสนองความคาดหวังของผู้รับบริการให้เหนือกว่าคู่แข่ง

ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด (Use of VOICE-OF-THE-CUSTOMER and Market Data)

คณะนิติศาสตร์ มีการนำข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาดมาทบทวนผลการดำเนินงานของคณะ เพื่อให้เกิดการพัฒนายกระดับให้เกิดความผูกพันกับลูกค้าและการตลาด ตลอดจนส่งเสริมให้เกิดความพึงพอใจกับลูกค้าและตลาดมากที่สุด โดยมีแนวทางคือ 1.เลือกสารสนเทศเสียงของลูกค้าที่ได้จากการรับฟังเสียงของลูกค้าตามช่องทางต่าง ๆ คัดเลือกโดยใช้หลักการ data criteria 2.ใช้ข้อมูล โดยนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ ทำให้ผู้บริหารใช้ติดตามภาพรวมทั้งหมดของการดำเนินการในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ทุกไตรมาส นอกจากนี้ รองคณบดีที่เกี่ยวข้องนำสารสนเทศไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และตัวชี้วัด อีกทั้งยังสามารถให้รองคณบดี ประธานหลักสูตรที่เกี่ยวข้องนำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร สร้างหลักสูตรใหม่ ปรับปรุงกระบวนการทำงานและให้บริการ 3. อัปเดตข้อมูล ผู้บริหารในแต่ละพันธกิจติดตามสารสนเทศอย่างใกล้ชิด ส่วนงานที่เกี่ยวข้องปรับปรุงข้อมูลลูกค้าและตลาดให้ทันสมัยตลอดเวลา

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กร

ก. การวัดผลการดำเนินการ

(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ในฐานะที่เป็นสถาบันการศึกษาเลือกใช้นวัตกรรมความรู้ต่าง ๆ มาใช้ในการวัด วิเคราะห์ เพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินการขององค์กรหลายเครื่องมือ เช่น การประเมินคุณภาพการศึกษาด้วย AUN-QA การประเมินการทำงานด้วย SWOT Analysis และ EdPEx โดยนำเครื่องมือเหล่านี้มาใช้กำหนดแผนยุทธศาสตร์ของคณะ กำหนดค่าเป้าหมาย กลยุทธ์ มาตรการ และงบประมาณในการดำเนินการต่างๆ ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์

ตารางแสดงเป้าประสงค์และตัวชี้วัดในยุทธศาสตร์ด้านต่าง ๆ

เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด
1. ส่งเสริมและพัฒนาขีดความสามารถในการพัฒนาอาจารย์ด้านการสอน	1.จำนวนกลุ่มเรียนที่มีการใช้วิธีการสอนแบบ practical หรือ experience based learning, problem based learning และวิธีการสอนที่ผู้เรียนต้องมีส่วนร่วมในการเรียนการสอนต่าง ๆ (active teaching) รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเรียนการสอน 2.จำนวนโครงการพัฒนาการสอนที่อาจารย์เข้าร่วม

	3.มีประกาศเรื่องมาตรฐานทางวิชาการของคณะนิติศาสตร์ที่มีข้อกำหนดเกี่ยวกับวิธีการจัดการเรียนการสอนของผู้สอน 4.จำนวนกิจกรรมสัมมนา 5.จำนวนรายวิชาที่ใช้วิธีการวัดผลประเมินผลที่สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงวิธีการสอนและ Expected Learning Outcomes
2. พัฒนาหลักสูตรที่ได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย	1.หลักสูตรที่ได้มาตรฐานตามการประเมิน 2.จำนวนระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่คณะฯ นำมาใช้ 3.มีมหาวิทยาลัยภายในประเทศเข้ามาศึกษาดูงานเกี่ยวกับหลักสูตรและการจัดการศึกษา 4.จำนวนรายวิชาที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียนหรือจำนวนผลงานวิจัยของนิสิตปริญญาโทที่มีความเกี่ยวข้องกับประชาคมอาเซียน 5.จำนวนกิจกรรมที่ทำให้นิสิตได้มีโอกาสสัมผัส และรับรู้ปัญหาของกลุ่มผู้ด้อยโอกาสในสังคมเพื่อประโยชน์ในการพัฒนาคุณธรรม จริยธรรม จิตสำนึก ความรับผิดชอบต่อสาธารณะแก่นิสิต 6.จำนวนกิจกรรมหรือโครงการที่มีความร่วมมือกับผู้มีส่วนได้เสีย
3. การส่งเสริมและพัฒนานิสิตให้มีคุณลักษณะของบัณฑิตในศตวรรษที่ 21 3.1 สร้างและพัฒนาระบบการจูงใจให้นักเรียนเก่ง เลือกเรียนที่คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยาและสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะฯ ต่อผู้ปกครองเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจการเลือกเรียนของนักเรียน 3.2 สนับสนุนและสร้างสรรค์กิจกรรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ให้แก่นิสิต และพัฒนาคุณภาพนิสิตตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา 3.3 พัฒนาห้องสมุดให้มีหนังสือที่เพียงพอต่อการจัดการเรียนการสอน และเป็น E Learning Center	1.จำนวนกิจกรรมที่นักเรียนระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ครู และผู้ปกครองได้สัมผัสกับบรรยากาศการเรียนในมหาวิทยาลัยพะเยาและได้รู้จักกับบุคลากรของคณะ 2.จำนวนกิจกรรมประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสารต่างๆของคณะให้ทันสมัยอยู่เสมอ 3.จำนวนจัดกิจกรรมที่มุ่งพัฒนาศักยภาพในการเรียนรู้ให้แก่นิสิตและพัฒนาคุณภาพนิสิตตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา 4.จำนวนหนังสือที่เกี่ยวข้องกับรายวิชาที่เปิดสอนในหลักสูตร 5.จำนวนคอร์สสอนออนไลน์ในระบบออนไลน์ของคณะ http://lawlearning.up.ac.th/ 6.จำนวนหนังสืออีบุ๊คที่พัฒนาโดยคณะนิติศาสตร์

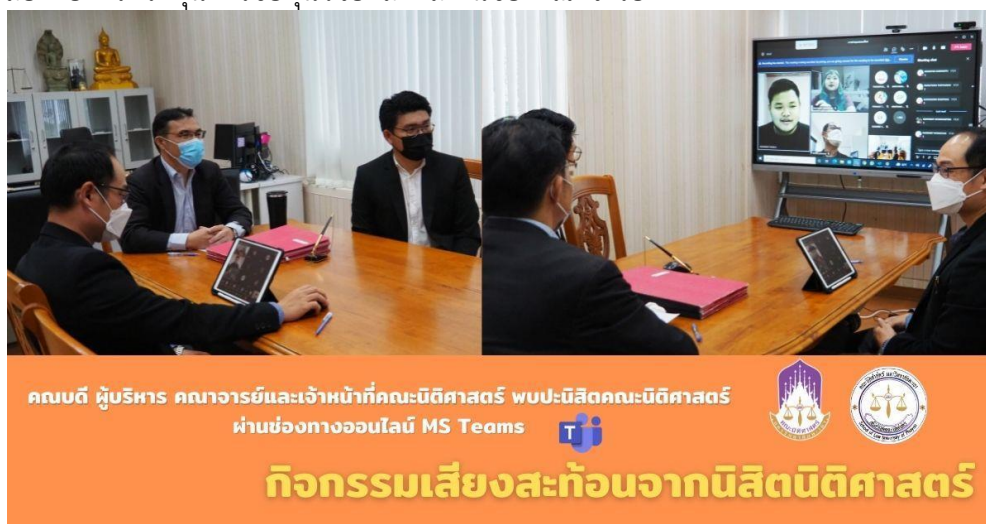
(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

คณะนิติศาสตร์ คัดเลือกหน่วยงานเปรียบเทียบ (benchmarking) ที่มีการดำเนินการและให้บริการในลักษณะที่ใกล้เคียงกัน โดยเป็นหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานสูงกว่า โดยข้อมูลที่น่ามาเปรียบเทียบนั้น ใช้ทั้งผลการดำเนินงานโดยรวมและผลการดำเนินงานที่เป็นกระบวนการ แล้วนำผลการเปรียบเทียบมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ รวมถึงช่วยเปิดวิสัยทัศน์ของผู้บริหารให้กว้างและครอบคลุมในทุกด้าน เพื่อการนำองค์กรไปสู่ความเป็นเลิศ ทั้งมีเบื้องต้นได้มีการกำหนดคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อค้นหาข้อมูลสารสนเทศนำมาเปรียบเทียบการดำเนินการในแต่ละด้าน เช่น ด้านหลักสูตร ด้านการจัดการเรียนการสอน ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ เป็นต้น

(3) ความคล่องตัวของการวัดผล

คณะมีช่องทางรับความคิดเห็นของคณะ ช่องทางต่างๆ เพื่อเป็นช่องทางให้บุคลากร บุคคลทั่วไป และนิสิตได้สะท้อนปัญหาที่พบและสิ่งที่ต้องการให้คณะปรับปรุงหรือพัฒนา โดยมีการอ่านความคิดเห็นเป็นประจำสม่ำเสมอ จากนั้นจึงนำข้อคิดเห็นมาเป็นแนวทางในการปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะต่อไป นอกจากนี้ คณะใช้ข้อมูลจากผลการประเมินการสอน และผลการประเมินอาจารย์ที่ปรึกษา ซึ่งนักศึกษาสามารถแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับความพร้อมในการจัดการเรียนการสอนของคณะฯ ผ่านการประเมินในระบบออนไลน์ที่มหาวิทยาลัยได้จัดระบบไว้ให้

คณะใช้ประโยชน์จากสื่อสังคมออนไลน์ในการนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงการเรียนการสอนและพัฒนาบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาด เช่น การเพิ่มความรู้ด้าน IT และการพัฒนาภาษาอังกฤษของนิสิต มีระบบจัดเก็บข้อมูลทุนวิจัยและผลงานทางวิชาการของคณาจารย์ในคณะที่มีประสิทธิภาพ จึงสามารถจัดทำข้อมูลเปรียบเทียบในแต่ละปีได้อย่างถูกต้อง เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของคณะให้สอดคล้องต่อการกระตุ้นการขอทุนวิจัยและผลงานของคณาจารย์



คณะนิติศาสตร์จัดทำระบบการวัดผลการดำเนินงานของคณะทุกปีผ่านการประเมินตนเอง และการรายงานการดำเนินงานตาม KPI แล้วนำข้อเสนอแนะ และโอกาสในการพัฒนา ไปดำเนินการปรับปรุงในรอบปีถัดไป นอกจากนี้ ยังมีวิธีการวัดผลการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะ เช่น ด้านการเรียนการสอน มีการประเมินคุณภาพหลักสูตรทุกปี ด้วยระบบการประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA และมีการปรับปรุงหลักสูตรทุก 5 ปี หรือเมื่อมีการแก้ไข มคอ.1 และจัดทำแบบสอบถามสำหรับผู้ประกอบการที่รับนิสิตฝึกงาน และผู้ใช้บัณฑิต ตลอดทั้งมีการนิเทศงาน

นิสิตฝึกงาน มีการจัดทำแบบสำรวจภาวะการมีงานทำของบัณฑิตภายใน 1 ปี ทำให้ได้ข้อมูลเชิงประจักษ์จากผู้ใช้นิสิต และสามารถนำข้อมูลดังกล่าวมาใช้ในการพัฒนาการจัดการหลักสูตรได้



ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ

การทบทวนผลการดำเนินงานและวัดความสำเร็จของคณะฯ จัดทำขึ้นอย่างสม่ำเสมอ โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงานได้ตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่วางไว้ ซึ่งผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ ประชุมเพื่อทบทวนผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ได้เมื่อใกล้สิ้นสุดปีงบประมาณ โดยใช้ข้อมูลจากผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ ซึ่งมีการเก็บข้อมูลและจัดเก็บข้อมูลเป็นระบบ เพื่อใช้ในการเปรียบเทียบผลการพัฒนาของแต่ละปี เช่น จำนวนรับเข้าของนิสิตในแต่ละปี จำนวนการ Drop-out ของนิสิตด้วยผลการเรียน จำนวนนิสิตที่ผ่านเกณฑ์ภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัย จำนวนทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอกของอาจารย์ จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น เพื่อนำมาประกอบการวิเคราะห์และทบทวนการบรรลุผลของแผนปฏิบัติการตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งประเมินความสำเร็จของคณะฯ ในเชิงการแข่งขันกับหน่วยงานอื่น โดยใช้ข้อมูลของหน่วยงานอื่นมาเปรียบเทียบ

ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) ผลการดำเนินการในอนาคต

ผลการทบทวนการดำเนินงานตามเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้นำมาใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคต โดยทีมบริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ ร่วมกันประชุมระดมสมอง โดยมีหลักการเบื้องต้นคือ การกำหนดผลการดำเนินการในอนาคตต้องสูงกว่า หรือมีประสิทธิภาพมากกว่าในปัจจุบัน โดยผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่เป็นไปตามเป้า ทิศทางในการวางแผนการดำเนินงานในปีถัดไปจะมีจุดประสงค์เพื่อเพิ่มผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพกว่าเดิม แต่หากผลการดำเนินงานตามเป้าประสงค์ใดที่ไม่เป็นไปตามเป้าประสงค์ ที่วางไว้ ทิศทางในการวางแผนการดำเนินงาน ทีมบริหารจะทบทวนแผนการดำเนินงานเพื่อปรับเปลี่ยนรูปแบบการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าประสงค์ให้มากขึ้น โดยมีข้อมูลในเชิงเปรียบเทียบกับสถาบันอื่นที่ดำเนินงานคล้ายกันและข้อมูลเชิงแข่งขันมาใช้ในการกำหนดผลการดำเนินการในอนาคต เพื่อเป็นแนวทางในการประเมินศักยภาพการทำงานว่าอยู่ในระดับใดเมื่อเทียบกับสถาบันอื่น และใช้กำหนดผลการดำเนินงานในขั้นต่อไป

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

ทีมบริหารและคณะกรรมการประจำคณะร่วมกันประชุมเพื่อพิจารณาผลการทบทวนผลการดำเนินงาน และจัดลำดับความสำคัญในประเด็นต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการตามกลยุทธ์ของคณะฯ ในปีถัดไป โดยคัดเลือกประเด็นที่มีความสำคัญต่อการนำพาคณะฯ ยกตัวอย่างเช่น จำนวนนิสิต จำนวนทุนวิจัย ผลงานวิชาการ และจำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น จากนั้นจึงจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยพิจารณาจากผลการดำเนินงาน ประเด็นใดต่ำกว่าเป้าหมายมาก สามารถจัดเป็นประเด็นสำคัญเร่งด่วนในลำดับแรก แต่ทั้งนี้ที่ประชุมมีการนำบริบทของการคาดการณ์สถานการณ์ในอนาคตมาใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ด้วย จากนั้นถ่ายทอดเรื่องที่สำคัญสู่คณาจารย์ผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Facebook, Line, UP-DMS และระบบอีเมลของอาจารย์ทุกท่าน

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

ก. ข้อมูลและสารสนเทศ

(1) คุณภาพ

คณะนิติศาสตร์มีการจัดเก็บข้อมูลและสารสนเทศของคณะ โดยหน่วยสนับสนุนงานแต่ละด้าน โดยมี CITCOMS เป็นผู้ดูแลระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัย และกองบริการการศึกษาสำหรับข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับเรื่องทางวิชาการ ทำให้ข้อมูลสารสนเทศของมหาวิทยาลัยถูกเก็บรวบรวมเป็นข้อมูลส่วนกลางเป็นหลัก

อย่างไรก็ตาม คณะได้มีการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศ โดยคำนึงถึงความแม่นยำ ความถูกต้องครบถ้วน ความทันสมัย ตลอดจนคุณภาพของข้อมูล การเข้าถึงผู้รับข้อมูล และความปลอดภัยของข้อมูล เช่น มีระบบในการ log-in เพื่อเข้าสู่ข้อมูลส่วนตัว และมีระบบในการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล โดยงาน CITCOMS ข้อมูลของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเชื่อมโยงกับงานวิจัยของบุคลากรแต่ละคน และสามารถนำข้อมูลผลงานของบุคลากรที่ได้รับการอภัพเทศอย่างสม่ำเสมอมาใช้ประโยชน์ต่อไปได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว

(2) ความพร้อมใช้

ข้อมูลสารสนเทศของคณะมีการจัดเก็บโดยระบบของส่วนกลางมหาวิทยาลัย คณะและผู้เกี่ยวข้องสามารถนำข้อมูลสารสนเทศของแต่ละงานมาใช้ได้ทันที นอกจากนี้ CITCOMS ได้ติดตั้งจุดให้บริการ Wifi อย่างทั่วถึงในทุกจุดของมหาวิทยาลัย

ข. ความรู้ของสถาบัน

(1) การจัดการความรู้

คณะได้ดำเนินการจัดการความรู้ของคณะโดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยพะเยาและของคณะนิติศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1.1 มีการรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร ได้แก่ การถ่ายทอดความรู้โดยบุคลากรฝ่ายวิชาการและบุคลากรฝ่ายสนับสนุน ตามลักษณะเนื้องานและภาระความรับผิดชอบ ตลอดจนมีการถ่ายทอดแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในการทำงานระหว่างกัน เช่น การประชุมสามัญของคณะนิติศาสตร์ การประชุมผู้รับผิดชอบหลักสูตร เพื่อเป็นเวทีให้คณาจารย์ได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ด้วยกัน

1.2 มีการผสมผสานและเชื่อมความสัมพันธ์ของข้อมูลจากแหล่งต่างๆ เพื่อสร้างองค์ความรู้ใหม่ ผ่านทางโครงการบริการวิชาการต่างๆของคณะ

1.3 มีการถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น กล่าวคือ คณะมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์กิจกรรมเพิ่มเติมตามความต้องการของคณาจารย์เพื่อให้มีกระบวนการจัดการความรู้หลากหลาย

1.4 มีการรวบรวมความรู้และถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ ให้กับบุคลากรเช่น การจัดให้มีการอบรมความรู้เพิ่มเติมต่างๆ เพื่อให้นำไปใช้ในกระบวนการทำงานและเพื่อใช้ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์เพื่อพัฒนาผลงานของตน

ทั้งนี้ ยังคงมีการปกป้องข้อมูลที่อาจก่อให้เกิดความอ่อนไหวต่อบุคคลหรือสถาบัน เพื่อมิให้นำไปใช้เพื่อวัตถุประสงค์อื่น

(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

คณะนิติศาสตร์มีวิธีการในการค้นหาหน่วยงานหรือการปฏิบัติการ ทั้งภายในและภายนอกสถาบัน ที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ นำข้อมูลมาวิเคราะห์หาค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อการเพื่อนำมาปรับใช้กับคณะต่อไป เช่น การจัดการเรียนการสอน การทำวิจัย การทำหนังสือ/ตำรา การลงพื้นที่ เป็นต้น นอกจากนี้ในส่วน of สายสนับสนุน ยังได้มีการจัดอบรมเพื่อหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในด้านต่างๆเพื่อมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นแนวทางอย่างต่อเนื่อง

(3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน

มีการใช้ความรู้และทรัพยากรของคณะเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และอยู่ในวิถีการปฏิบัติงานของคณาจารย์ กล่าวคือคณะมีการส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของคณาจารย์ เพื่อสร้างให้เกิดผลงานที่มีคุณภาพสูง อีกทั้งยังเป็นการปลูกฝังวัฒนธรรมองค์กรในการใช้ความรู้ และการทำงานร่วมกันภายในหน่วยงาน

หมวดที่ 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก.ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

คณะนิติศาสตร์ตระหนักดีว่าคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการจัดการเรียนการสอนพัฒนาหลักสูตรให้มีประสิทธิภาพ การสร้างสรรค์ผลงานวิจัย และการให้บริการวิชาการ ดังนั้นคุณวุฒิทางการศึกษา ทักษะการสอน ทักษะการทำวิจัย ทักษะการให้บริการ เทคนิคการสอน ความเชี่ยวชาญและการพัฒนาตนเองของคณาจารย์จึงมีความจำเป็นต่อการพัฒนาและปรับปรุงอย่างต่อเนื่องทั้งในด้านการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ

ในปีการศึกษา 2566 คณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวน 38 อัตรา (ผู้ช่วยสอน 1 คน)ปฏิบัติงานจริง 37 อัตรา ลาศึกษาต่อ 1 อัตรา นับได้ว่าคณะนิติศาสตร์ มีบุคลากรสายวิชาการจำนวนมากที่สุดเมื่อเทียบกับคณะนิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอื่นทั้งหมดที่ตั้งอยู่ในส่วนภูมิภาค และมีจำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอกหรือมีตำแหน่งทางวิชาการมากกว่าหรือเทียบได้กับคณะนิติศาสตร์ของมหาวิทยาลัยชั้นนำในส่วนภูมิภาค โดย

บุคลากรสายวิชาการของคณะฯ มีวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก 7 คน ปริญญาโท 31 คน ซึ่งทุกคนมีวุฒิการศึกษาตรงสาขาคือนิติศาสตร์หรือสาขาเฉพาะของนิติศาสตร์ที่เป็นความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายภาษีอากร กฎหมายมหาชน กฎหมายเอกชน กฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายระหว่างประเทศ เป็นต้น และมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ 1 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 คน อาจารย์ 20 คน ผู้ช่วยสอน 1 คน

ส่วนบุคลากรสายสนับสนุนของมีจำนวนเพียงพอตามการวิเคราะห์อัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย ดังนั้นคณะนิติศาสตร์จึงได้วางแผนอัตรากำลังโดยกำหนดตำแหน่งและความรับผิดชอบบุคลากรสายสนับสนุนให้ครบถ้วนตอบสนองความต้องการทั้งด้านการศึกษา งานวิจัย และการบริการวิชาการ ปัจจุบันคณะนิติศาสตร์มีบุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 11 อัตรา

คณะนิติศาสตร์ได้มีการปรับโครงสร้างภายในให้สอดคล้องกับภารกิจหลักและมุ่งเน้นผู้ให้บริการ ได้ มีการปรับหน่วยงานเช่น งานบริหารงานทั่วไป งานแผนงาน งานวิชาการ งานคลินิกกฎหมาย การบริการสอน ต่อณโยบายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยลูกค้าหลักของคณะนิติศาสตร์คือกลุ่มนิสิต และได้มีการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร โดยได้จัดสรรงบประมาณสำหรับการพัฒนา บุคลากร กำหนดหัวข้อการเข้ารับการฝึกอบรมของบุคลากร โดย พิจารณาถึงระดับตำแหน่ง ประสบการณ์ ผลการประเมินการปฏิบัติงาน และกรอบนโยบายขององค์กร ดำเนินการในด้านการให้คำปรึกษาด้านอาชีพในทุกสายงานของบุคลากร โดยในสายวิชาการ ได้มีการจัด โครงการพัฒนาเทคนิคการเรียนการสอนและการวัดประเมินผล หรือโครงการส่งเสริมการใช้วิธีการสอนแบบ Active Learning ในส่วนของบุคลากรสายสนับสนุนได้จัดให้มีการพัฒนาเพื่อเข้าสู่ระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นในสายวิชาชีพ เช่น กลุ่ม R2R เป็นต้นคณะนิติศาสตร์มีการสำรวจความต้องการและความมุ่งหวังของบุคลากร ต่อองค์กรในด้านต่าง ๆ เพื่อนำมาปรับปรุงการให้บริการ ปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงสภาพแวดล้อมในการทำงานมีการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีในกลุ่มบุคลากร มีการยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีการทำผลงานดีเด่น และมีการบริหารค่าตอบแทนที่สอดคล้อง เพื่อผลักดันความภักดีและผูกพันกับองค์กร

ตารางที่ 5.1-1 ปัจจัยด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน

สภาพแวดล้อมในการทำงาน/กลุ่มบุคลากร	ปัจจัยที่เกี่ยวข้อง/การมีส่วนร่วมของบุคลากร	ตัววัดแต่ละปัจจัย	เป้าหมายของแต่ละปัจจัย
ด้านสุขภาพ			
การให้ความรู้ ข้อมูลข่าวสารด้านสุขภาพอย่างต่อเนื่อง	สุขภาพของบุคลากร	- อัตราการลาป่วยลดลง และ ผลการตรวจสุขภาพเปรียบเทียบรายปีดีขึ้น	ผลรวมการตรวจสุขภาพของบุคลากรอยู่ในเกณฑ์สุขภาพดี ร้อยละ 80
การเอื้ออำนวยในด้านสถานที่และอุปกรณ์ การออกกำลังกาย	ความน่าสนใจและประโยชน์ที่ได้รับของกิจกรรมส่งเสริมสุขภาพ	- จำนวนบุคลากรที่มีการออกกำลังกายหรือเข้าร่วมกิจกรรมกีฬา	ค่าดัชนีมวลกาย (BOI) ของบุคลากร ลดลงร้อยละ 10

ด้านความปลอดภัย			
การปรับตัวเข้ากับสภาพแวดล้อมของพื้นที่ของคณะนิติศาสตร์	- ขนาดของพื้นที่เป็นตึกซึ่งคณะอยู่ชั้นสามของอาคารเรียนรวมหลักเก่าและไม่มีรั้วป้องกัน	- มีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบริษัทผู้รับจ้างรักษาความปลอดภัย โดยผู้ควบคุมงาน อย่างมีระบบ	- จำนวนครั้งของการเกิดเหตุของหายเท่ากับ 0
ด้านกายภาพ เทคโนโลยี และทัศนคติ			
มีน้ำสำหรับบริโภคที่สะอาดให้บริการกับบุคลากรอย่างเพียงพอ	- บุคลากรมีความมั่นใจในน้ำดื่มที่มีให้บริการ	- การตรวจสอบคุณภาพน้ำทุกจุดที่มีการบริการ	- น้ำทุกจุดที่บริการมีคุณภาพ
มีระบบไฟฟ้าสำรอง	- มีระบบไฟฟ้าสำรองสำหรับห้องพัก	- การตรวจสอบความพร้อมการใช้งานทุกๆ 3 เดือน	- ระบบไฟฟ้าสำรองมีประสิทธิภาพพร้อมใช้งาน

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยพะเยาได้มีการจัดสวัสดิการเพิ่มเติมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยรวมถึงบุคลากรของคณะนิติศาสตร์ เช่น การตรวจสุขภาพประจำปี การจัดสวัสดิการเงินยืม กรณีที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน เป็นต้น การสนับสนุนบุคลากรในด้านนโยบาย ด้านการจัดบริการและด้าน สิทธิประโยชน์ได้แบ่งตามกลุ่มประเภทบุคลากร เพื่อเอื้อต่อการสนับสนุนที่ตรงความต้องการ การพัฒนา ความก้าวหน้าในสายอาชีพ มีขวัญกำลังใจที่ดี อีกทั้งเกิดความผูกพันต่อองค์กร การจัดการสนับสนุนบุคลากร ตามตารางที่ 5.1-2

ตามตารางที่ 5.1-2- การจัดการสนับสนุนบุคลากร

กลุ่ม/ส่วน บุคลากร	การสนับสนุนด้านนโยบาย	การสนับสนุนด้านการบริการ	การสนับสนุนด้านสิทธิประโยชน์
พนักงาน มหาวิทยาลัย	นโยบายการพัฒนาระบบสวัสดิการขององค์กรเพื่อสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กรของบุคลากร	การปรับปรุงพัฒนาระบบการสวัสดิการที่ขององค์กร จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและนำมาปรับปรุง	มหาวิทยาลัยพะเยามีการจัดสวัสดิการเสริมจากที่รัฐจัดให้ให้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรในองค์กรมากที่สุด เช่น สวัสดิการเงินยืมกรณี เงินเดือนตกเบิกเมื่อแรกบรรจุ เพื่อบรรเทาความเดือดร้อน
ลูกจ้างชั่วคราว	นโยบายการพัฒนาระบบสวัสดิการขององค์กรเพื่อสร้างความพึงพอใจและก่อให้เกิดความผูกพันกับองค์กร	การปรับปรุงพัฒนาระบบการสวัสดิการที่ขององค์กร จากการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรและนำมาปรับปรุง	มหาวิทยาลัยพะเยามีการจัดสวัสดิการเสริมจาก ที่รัฐจัดให้ให้สอดคล้องกับ ความต้องการของบุคลากร ในองค์กรมากที่สุดเช่นสวัสดิการเงินยืมกรณี

			เงินเดือนตกเบิกเมื่อแรก บรรจุ เพื่อบรรเทาความ เดือดร้อน
--	--	--	--

(2) บุคลากรใหม่

คณะฯ มีการกำหนดคุณวุฒิและคุณสมบัติของบุคลากรใหม่ให้ตรงกับความต้องการของคณะฯ โดยมีการประกาศการรับสมัครผ่านกระบวนการของมหาวิทยาลัย ซึ่งการคัดเลือกบุคลากรใหม่ทำร่วมกันระหว่างคณะฯ และมหาวิทยาลัยผ่านการสอบข้อเขียนและสอบสัมภาษณ์ โดยในการคัดเลือกทางคณะฯ จะพิจารณาด้านพฤติกรรมเพิ่มเติมเพื่อให้สามารถมั่นใจได้ว่าบุคลากรใหม่ที่รับเข้ามาจะสามารถเป็นตัวแทนชุมชนบุคลากรของคณะฯ ที่สะท้อนวัฒนธรรม ค่านิยม และวิถีคิดของคณะฯ ได้ รวมถึงเป็น Change agent เพื่อนำไปสู่การยกระดับการดำเนินการของคณะฯ ทั้งนี้ คณะฯ มีระบบในการดูแลบุคลากรใหม่ ซึ่งหมายถึง พนักงานที่เข้ามาทำงานครั้งแรกหรือกลับจากลาศึกษาต่อ โดยงานบุคคลจะดำเนินการแนะนำกฎ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องร่วมกับมหาวิทยาลัยมีกิจกรรมปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ ซึ่ง มีการชี้แจงกรอบการทำงานตามพันธกิจด้านต่างๆ ในปี 2566 มีการสัมภาษณ์อาจารย์ที่เข้ามาทำงานใหม่ ทั้งสิ้น 1 อัตรา และสำเร็จการศึกษากลับมาอีก 1 อัตรา การทบทวนกระบวนการดูแลอาจารย์ใหม่ พบว่าการจัดกิจกรรมแนะนำและปฐมนิเทศได้มีการจัดขึ้นค่อนข้างช้า (ในเดือน มิ.ย.67) รวมตลอดไปจนถึงกิจกรรมอาจจะยังไม่ครอบคลุมถึงพันธกิจที่กำหนดไว้อย่างครบถ้วน คณะฯ จึงได้มีการกำหนดพี่เลี้ยงสำหรับพนักงานใหม่ขึ้นมาเพื่อช่วยในการให้คำแนะนำหรือปรึกษาหารือการดำเนินการตามพันธกิจ สำหรับพนักงานสายวิชาการได้มีจัดกิจกรรม เช่น ด้านการสอน จัดกิจกรรมแนะนำจัดทำ มคอ. 3 การวางแผนการเรียนการสอน การวัดและประเมิน ตามแนวทาง OBE แนวทางการประเมินอาจารย์มืออาชีพ ด้านการวิจัย การแนะนำแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนการทำวิจัย การเขียนขอทุนวิจัย การยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ การประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานประจำปี การเป็นอาจารย์ที่ปรึกษานิสิต เป็นต้น ด้านบริการวิชาการ แนะนำการบูรณาการจัดการเรียนการสอน การวิจัย กับบริการวิชาการ การแนะนำพื้นที่การเรียนรู้ (Learning Space) เป็นต้น ด้านการบริหาร เช่น ข้อกำหนดภาระงาน ระบบการบริหารจัดการด้านธุรการต่างๆ เช่น UP-dms, HR-smart, E-budget, และสวัสดิการและผลประโยชน์ของบุคลากรและคณาจารย์ เป็นต้น

(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

คณะฯ มีการวางแผนด้านบุคลากรเพื่อรองรับพันธกิจในแต่ละด้านพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงที่มีผลกระทบจากปัจจัยภายนอก รวมถึงปรับเปลี่ยนโครงสร้างงานเพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายการดำเนินงานซึ่งสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของคณะฯ คือ (Wisdom: ทักษะทางปัญญา) เช่น ปรับการบริการวิชาการให้เกิดการบูรณาการกับชุมชนและมีความยั่งยืนมากขึ้น การพัฒนาผู้บริหารให้มีสมรรถนะกับการพัฒนาองค์กรตามแนวทาง EdPEX การพัฒนาพนักงานสายวิชาการให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนที่ใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เป็นต้น นอกจากนี้ เมื่อมีพนักงานเกษียณอายุ ลาออกหรือเหตุอื่น จะมีการทบทวนแผนอัตรากำลังและคุณวุฒิที่ต้องการรับทดแทนจากหลักสูตรหรือสำนักงานเพื่อเสนอต่อคณะกรรมการประจำคณะฯ ให้ความเห็นชอบและนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาประกาศรับพนักงานใหม่ต่อไป

(4) การทำงานให้บรรลุผล

คณะฯ กระจายหน้าที่และความรับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนให้เกิดการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ พร้อมทั้งชี้แจงข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการต่างๆ ตัวชี้วัดและเป้าหมายของกระบวนการผล

การดำเนินงานได้รับการกำกับติดตามโดยรองคณบดีที่รับผิดชอบ ผ่านการติดตามตัววัดประสิทธิภาพการทำงาน และ in-process KPI ทั้งนี้ ในการปฏิบัติงานของบุคลากรมุ่งเน้นการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลและหลักฐานเชิงประจักษ์ และความคล่องตัว พร้อมต่อ การเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นการบรรลุผลและการส่งมอบคุณค่าแก่ผู้เรียนและผู้รับบริการเป็นหลัก นอกจากนี้ ได้มีการจัดอบรมเพื่อเพิ่มเทคนิคการดำเนินการให้บรรลุผล เช่น การอบรมเพื่อนำแนวทาง OKRs มาใช้กำหนดตัวชี้วัดการดำเนินการ เป็นต้น

ข.บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

คณะฯ ได้กำหนดเรื่องโครงสร้างพื้นฐานและสภาพแวดล้อมไว้ในพันธกิจ (พันธกิจที่ 5.บริหารจัดการทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล) โดยการเตรียมความพร้อมของสถานที่ สิ่งอำนวยความสะดวก และสภาพแวดล้อม ได้รวบรวมข้อมูลจากการสอบถามจากบุคลากรและนิสิต เพื่อจัดทำเป็นแนวทางพัฒนา และปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้น่าอยู่และปลอดภัย โดยในปี 2565 และ 2566 ได้ทบทวนการจัดสภาพแวดล้อม โดยการกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายบริหารร่วมกับมหาวิทยาลัย ส่งผลให้มีการปรับปรุงและพัฒนาสภาพแวดล้อมหลายด้าน เช่น การสร้าง Co-learning space เพื่อเป็นพื้นที่แห่งการเรียนรู้ด้วยตนเอง พื้นที่พักผ่อน(แจ้งนิติ) การปรับปรุงห้องทำงานของพนักงานสายวิชาการ ห้องสอนออนไลน์ การปรับปรุงด้านความปลอดภัย เช่น การซ่อมการหนีไฟ การซ่อมการปฐมพยาบาล เป็นต้น การปรับปรุงแสงสว่าง โครงการสำนักงานสีเขียว (Green office) การปรับปรุงห้องศาลจำลอง การแจ้งซ่อมผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น นอกจากนี้ ยังมีคำนึงถึงการเข้าถึงเทคโนโลยีของบุคลากร ที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ เช่น จัดทำแผนและขอรับงบประมาณเพิ่มเติมเพื่อจัดทำห้องผลิตสื่อการสอนออนไลน์ (E-learning) (ดำเนินการในปี 2566-2567) การเสนอขอจัดทำฐานข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจของผู้บริหารและการกำกับติดตามการดำเนินการของวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ (ดำเนินการในปี 2567)

(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

บุคลากรภายในคณะฯ ได้รับการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ขั้นพื้นฐานที่มหาวิทยาลัยจัดให้ ซึ่งสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ ได้แก่ ค่ารักษาพยาบาลจากสิทธิประกันสังคม การตรวจสุขภาพประจำปี ค่าเล่าเรียนบุตร เงินสมทบกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัย ค่าเล่าเรียนกรณีลาศึกษาต่อ เงินขวัญถึงในการสมรส ประกันสุขภาพและประกันอุบัติเหตุ สวัสดิการในการกู้ยืมจากสถาบันการเงินที่มีความร่วมมือ และการจัดสรรที่พักภายในมหาวิทยาลัยให้แก่บุคลากร นอกจากนี้คณะฯ ได้จัดสรรงบประมาณในการพัฒนาตนเองให้แก่บุคลากรทุกคนเป็นประจำทุกปี กรณีลูกจ้างที่ไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานของมหาวิทยาลัย คณะฯ สนับสนุนด้านค่ารักษาพยาบาลผ่านสิทธิประกันสังคม และสิทธิประกันอุบัติเหตุและสุขภาพ บุคลากรทุกระดับได้รับโอกาสให้เข้าร่วมกิจกรรมที่คณะฯ จัดขึ้นในโอกาสต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม นอกจากนี้คณะฯ ยังรวบรวมข้อมูลความต้องการจากการสอบถามบุคลากรเพื่อนำข้อมูลมาวางแผนการส่งเสริมสวัสดิการและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก.การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (2) การประเมินความผูกพัน

คณะฯ ประเมินความผูกพันต่อองค์กรและความสุขในการทำงานของบุคลากร อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง รับผิดชอบโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารและงานบุคคล จากนั้นนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพัน

ต่อองค์กร และรวบรวม ข้อมูลเพิ่มเติมในระหว่างมีการประชุมสามัญของคณะ เพื่อนำมาจัดทำแผนการจัดกิจกรรมที่ส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กรในแต่ละปี ปี 2566 พบว่าระดับความผูกพันต่อคณะฯ และความสุขในการทำงานของบุคลากรมีความสัมพันธ์กันในเชิงบวกอย่างมีนัยสำคัญทางสถิติ โดยปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันต่อคณะฯ ของบุคลากรอย่างมีนัยสำคัญ เรียงลำดับจากมากที่สุด ได้แก่ 1.ปัจจัยด้านลักษณะงานด้านเพื่อนร่วมงาน 2.ด้านลักษณะงานที่ปฏิบัติ(Job Description) 3.ด้านภาวะผู้นำของผู้บังคับบัญชา 4.ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และ 5.ด้านวัฒนธรรมหรืออุดมการณ์ขององค์กร ตามลำดับ

ข. วัฒนธรรมองค์กร

คณะฯ กำหนดวัฒนธรรมองค์กรคือ “เรียนรู้ สู้งาน” หมายถึง การพร้อมที่จะเรียนรู้สิ่งใหม่ๆ แม้ว่าจะมีอุปสรรคบ้าง แต่จะมีการช่วยเหลือกันภายในองค์กรให้บรรลุเป้าหมาย ซึ่งวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าวนี้เป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมหลักของคณะฯ คือ LAW UP (W: Wisdom, U: Unity) โดยสื่อสารไปสู่บุคลากรผ่านการประชุม การนำเสนอวิสัยทัศน์และแผนการปฏิบัติการประจำปีโดยคณบดี และผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ โดยผู้บริหารทุกระดับ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้วยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี สร้างบรรยากาศและสนับสนุนให้บุคลากรเกิด วัฒนธรรมการเรียนรู้และสู้งาน ซึ่งผลการดำเนินงานของคณะฯ ส่วนหนึ่งเกิดจากวัฒนธรรมองค์กรดังกล่าว อาทิ การได้รับทุนวิจัย การตีพิมพ์ผลงานวิจัย การเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ การได้รับรองอาจารย์มืออาชีพจากระบบ Coaching ภายในคณะฯ รวมถึงระบบการสอนงานที่ไม่เป็นทางการอื่นๆ ทั้งนี้ ระบบดังกล่าวเป็นหนึ่งในปัจจัยส่งเสริมความผูกพันต่อคณะฯ ของบุคลากร โดยพบว่า ระดับความเห็นด้วย ต่อข้อคำถามที่เกี่ยวข้องกับการเรียนรู้สู้งานและการสนับสนุนให้เกิดความก้าวหน้าโดยผู้บังคับบัญชาในระดับมาก เช่น ผู้บังคับบัญชาให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำในการทำงานอยู่เสมอ, ผู้บังคับบัญชามีการให้คำแนะนำและกำกับดูแลอย่างถูกต้องตามหลักวิชาการ, ผู้บังคับบัญชามีการรับฟังความคิดเห็น มีการยอมรับ หรือเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดง ความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม รวมไปถึงผู้บริหารทำตนเป็นตัวอย่างที่ดีไม่สั่งงานในสิ่งที่ตนเองทำไม่ได้ เป็นต้น

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

คณะฯ ได้กำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของพนักงานในพันธกิจด้านต่างๆหรือตามข้อกำหนดตามตำแหน่งงาน รวมถึงสมรรถนะของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะฯ โดยสื่อสารผ่านการประชุมชี้แจง วิสัยทัศน์ พันธกิจและค่าเป้าหมายของคณะฯ โดยคณะฯได้สนับสนุนงบประมาณให้บุคลากร (15,000 บาทต่อคน) ในการพัฒนาตนเองในด้านต่างๆ ตามที่คณะฯ กำหนดไว้โดยผ่านความเห็นชอบของรองคณบดีฝ่ายบริหารและ/หรือ หัวหน้าสำนักงาน รวมถึงมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมโครงการหรือกิจกรรมที่ คณะฯ หรือมหาวิทยาลัยจัดกิจกรรมขึ้น โดยมีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านการรายงานผลการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมอบรม งานประชุมและกิจกรรม พร้อมทั้งระบุการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ทำงานตามพันธกิจ อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนและนำผลมาใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน นอกจากนี้ ยังมีการมอบรางวัลยกย่องชมเชยการปฏิบัติงานในด้านต่างๆ และประชาสัมพันธ์ ผ่านสื่อออนไลน์ต่างๆ เช่น เว็บไซต์คณะฯ Facebook คณะฯ และบอร์ดประชาสัมพันธ์ของคณะ เป็นต้น คณะฯ ประเมินผลการบรรลุเป้าหมายตามแผนที่ตั้งไว้ จากการติดตามด้วยตัวชี้วัดระดับองค์กรที่รองคณบดี หรือผู้ช่วยคณบดีฯ ที่รับผิดชอบในแต่ละกำหนดไว้ (แผนปฏิบัติการประจำปี และ OKRs) และติดตามผลการปฏิบัติงานของบุคลากรจากการประเมิน สมรรถนะการปฏิบัติงานประจำปี โดยข้อมูลจะถูกรวบรวม

ในระบบการรายงานงานของคณะฯ ผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานแต่ละด้าน และนำเสนอคณะบดีเพื่อพิจารณา ซึ่งผลการปฏิบัติงานจะถูกนำไปใช้ในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และข้อมูลภาระงานภาพรวมจะถูกส่งต่อให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร ประธานหลักสูตร หัวหน้าสำนักงาน และงานบุคลากร เพื่อใช้ในการวางแผนการดำเนินการต่อไป เกณฑ์การประเมินสมรรถนะกำหนดขึ้นโดยการพิจารณา และให้น้ำหนักต่อผลงานที่ตอบสนองต่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะจากมากไปน้อยตามลำดับ เพื่อให้ คณะฯ มั่นใจได้ในระดับหนึ่งว่าจะขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ ให้สำเร็จ อนึ่งเกณฑ์พิจารณาภาระงานจะเปิดโอกาสให้คณาจารย์ และบุคลากรเข้ามามีส่วนร่วมในการให้ความเห็นเพื่อกำหนดขอบเขตหรือการตีความ เพื่อให้เกิดเกณฑ์การพิจารณาที่สอดคล้องกับบริบทของคณะและเกิดความเข้าใจที่ตรงกันทั้งคณะฯ

(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

คณะมีการแต่งตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาเลื่อนเงินเดือน และแต่งตั้งคณะกรรมการระบบ เกณฑ์ และฐานข้อมูลเพื่อประเมินสมรรถนะของบุคลากรตามความเชี่ยวชาญ ในสาย งาน ออกแบบโครงสร้างของการประเมินร่วมกับระบบ HR SMART และมีการมอบหมายให้รองคณบดีในแต่ละฝ่าย ผู้ช่วยคณบดี รวมถึงประธานหลักสูตร ดำเนินการวิเคราะห์สมรรถนะหลัก และสมรรถนะรายตำแหน่ง (Core/Managerial Functional Competency) ที่จำเป็นต่อการดำเนินให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และพันธกิจของ คณะ รวมถึงหลักสูตร มีการประเมินเพื่อเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น (มีคลินิกให้คำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญ) หรือความต้องการเฉพาะทาง (การพัฒนาทักษะในสาขาวิชาเฉพาะทางหรือทักษะเฉพาะด้าน เช่น ด้านการจัดทำบัญชี ด้านการให้ คำปรึกษาผู้มีภาวะทางจิต หรือ ด้าน HRD/HRM เป็นต้น) เพื่อนำไปประกอบการวางแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan: IDP) ปี มี การวางแผนการพัฒนาศักยภาพทั้งระยะสั้นและยาว (1-5 ปี) โดยให้บุคลากรแต่ละคนวางแผนงานพัฒนาตนเองโดยคำนึงถึงการพัฒนาให้ตนเองให้เป็นบุคลากรมีทั้งความรู้ (Knowledge) และทักษะ/ความเชี่ยวชาญ (Skills) เจตคติ (Attitude) และ คุณลักษณะ (Character) ที่สอดคล้องกับความต้องการของมหาวิทยาลัย คณะฯ และรวมถึงภาวะการแข่งขันทั้งในปัจจุบันและอนาคตที่เพิ่มสูงขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการใช้เครื่องมือมาปรับใช้ในการทำงานระดับสูงมีการปรับรูปแบบของการพัฒนาศักยภาพที่ไม่ได้มุ่งเน้นการอบรมเพียงอย่างเดียว รวมถึงการสร้างแนวคิดและสร้างความรับผิดชอบในการพัฒนาตนเอง (Self-learning) ในการให้บริการ การนำความรู้สู่การลงมือ เน้น Productivity และส่งเสริมให้มีการพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลให้เท่าทันกับการเปลี่ยนแปลง เช่น การใช้ระบบCloud หรือ Generative Ai เป็นต้น

(3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (เดิม)

คณะฯ มีระบบการรายงานผลการพัฒนาตนเองจากการเข้าร่วมอบรม งานประชุม และกิจกรรม พร้อมทั้งระบุการใช้ประโยชน์จากความรู้ที่ได้ในงานตามพันธกิจ อีกทั้งมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสาย วิชาการและสายสนับสนุน ทั้งนี้ จากการทบทวนในปี 2566 ในกลุ่มผู้บริหาร(คณบดีและรองคณบดี)ได้ผ่านการอบรม ผู้บริหารระดับกลาง ครบทุกคน บุคลากรได้รับ การพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้งต่อคนต่อปี ในปี 2565 คณะฯ วางแผนให้ผู้บริหารวิเคราะห์สมรรถนะที่จำเป็นในการ พัฒนาศักยภาพและบุคลากรแต่ละคนวิเคราะห์ตนเองว่ายังขาด สมรรถนะด้านใดตามที่คณะฯ กำหนด เพื่อกำหนดให้ การสนับสนุนการจัดกิจกรรมหรืองบประมาณในการอบรม และพัฒนาตนเองตามสมรรถนะที่ต้องส่งเสริม เพื่อให้บุคลากร ทุกระดับมีสมรรถนะในการปฏิบัติงานเพื่อสนองต่อ ความคาดหวังของผู้รับบริการและปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง (ใหม่)

มีการมอบหมายให้แต่ละหลักสูตร วางแผนระยะสั้น และระยะยาวเพื่อพัฒนาบุคลากรใหม่ โดยในแผนระยะสั้นมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ จัดสรรงบประมาณในแต่ละ ปีงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรตามความเชี่ยวชาญ ส่วนแผนระยะยาวมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายวิชาการฯวางแผนร่วมกับหลักสูตรในการ เรียนต่อในระดับที่สูงขึ้นของทั้งสายวิชาการและสนับสนุน การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ และการพัฒนาอาจารย์มืออาชีพ ในปีที่ผ่านมาได้มีการเก็บ รวบรวมข้อมูลความคาดหวังที่จะก้าวหน้าในหน้าที่การงาน จากบุคลากรภายในคณะ พบว่า คณะมีการส่งเสริมโอกาสพัฒนาความรู้และประสบการณ์ในการทำงานโดยการเข้ารับการฝึกอบรม/สัมมนา หรือกิจกรรมการจัดการความรู้อย่างสม่ำเสมอ และการพัฒนาและการเรียนรู้ดังกล่าวส่งผลต่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ (ในสายสนับสนุนมีการให้ทุน R2R และส่งเสริมการตีพิมพ์อย่างต่อเนื่อง) (ในสายวิชาการมีการให้ทุนวิจัยงบประมาณสำหรับอาจารย์รุ่นใหม่ และมีการจัดทำวารสารเพื่อช่วยสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน) แต่ถึงกระนั้นยังมีความกังวลเกี่ยวกับระยะเวลาเนื่องจากภาระงานหลักในความรับผิดชอบมีจำนวนมาก จึงทำให้ไม่สามารถบริหารจัดการเวลาได้ ซึ่งในส่วนนี้ทางผู้บริหารจะได้มีการเข้าไปมีส่วนร่วมวางแผนต่อไป

ในปี 2567 ทางคณะได้มีการกำหนดแนวทางการสืบทอดตำแหน่งโดยเริ่มศึกษาการจัดกลุ่มงานตามสมรรถนะ การศึกษาสมรรถนะหลัก/รองที่จำเป็นของแต่ละตำแหน่ง รวมไปถึงจนถึงออกแบบระบบ Career Path ที่เหมาะกับองค์กร นอกจากนี้ยังพิจารณาทบทวนโครงสร้างสายบังคับบัญชาและการแนวทางการจัดการ HRD/HRM ให้มีความเหมาะสม

(4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

คณะฯ สนับสนุนให้พนักงานสายวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ผ่านกระบวนการ 3 ส่วน ได้แก่ 1.การส่งเสริมให้อาจารย์ประเมินการสอนหรือการขอรับการประเมินอาจารย์มืออาชีพ โดยจัดกิจกรรมการเตรียมความพร้อมในการเตรียมเอกสารและชี้แจงเกณฑ์การประเมินการสอนหรือการขอรับการประเมินอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากผู้ผ่านการประเมินกับผู้ที่จะขอรับการประเมินและการจัดหาพี่เลี้ยงให้เมื่อต้องการ การจัดทำประกาศเพื่อให้รางวัลแก่ผู้ผ่านการประเมิน เป็นต้น 2.ด้านการส่งเสริมผลงานทางวิชาการงานวิจัย เอกสารการสอน/หนังสือ/ตำรา มีการจัดกิจกรรมหรือสนับสนุนให้เข้าร่วมกิจกรรม แนวทางการเขียนขอทุนวิจัย การรวมกลุ่มวิจัยภายในคณะฯ การให้งบประมาณสนับสนุนในการทำวิจัยของคณะ การทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น สำนักงานกิจการยุติธรรม (สกธ.) และการจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เรื่องเอกสารวิชาการที่ใช้ประกอบในการยื่นขอตำแหน่ง การจัดทำวารสารของคณะเพื่อเป็นแหล่งการตีพิมพ์เผยแพร่ การจัดทำประกาศให้เงินรางวัลในการตีพิมพ์เผยแพร่ นอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยสนับสนุน การจัดทำประกาศสนับสนุนการจัดทำเอกสารการสอน/หนังสือ/ตำรา เป็นต้น 3. ด้านการให้ความรู้และคำปรึกษาการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ โดยการจัดกิจกรรมคลินิกให้คำปรึกษารายบุคคลโดยผู้ทรงคุณวุฒิ พร้อมมีการกำกับติดตามความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

สำหรับพนักงานสายสนับสนุน คณะฯ สนับสนุนให้เข้าร่วมอบรมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ทำวิจัยในงานประจำ (R2R) โดยปัจจุบันบุคลากรสายสนับสนุนได้รับการสนับสนุนทุกคน (นอกเหนือจากลูกจ้างชั่วคราว) และเข้าร่วมกิจกรรมเตรียมพร้อมในการเตรียมเอกสารและชี้แจงเกณฑ์การประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นประจำ นอกเหนือจากนี้ยังมีการส่งเสริมให้มีการทำ KM เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ที่ได้จากการทำงานหรือการไปอบรมสัมมนาเพื่อเป็นประโยชน์แก่บุคลากรอื่น ซึ่งปัจจุบันคณะมีบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ) จำนวน 1 ราย ด้านการเงินและการคลัง

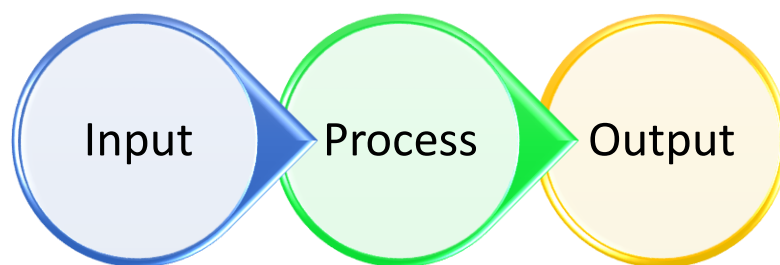
นอกจากนี้คณะฯ ได้ส่งเสริมให้ผู้บริหาร บุคลากรที่มีตำแหน่งเป็นคณะกรรมการและบุคลากรทั่วไป ได้เข้ารับการอบรมและเรียนรู้ที่สร้างเสริมความเป็นผู้นำ และทักษะด้านการบริหาร เพื่อรับตำแหน่งบริหารในอนาคต เช่น การอบรมผู้บริหารระดับกลาง, การอบรมการประกันคุณภาพการศึกษาระดับคณะ (EdPEX) และการอบรมเพื่อจัดทำกลยุทธ์และแผนของคณะ เป็นต้น

หมวดที่ 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

ก.การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ

(1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และกระบวนการ (2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (3) แนวคิดการออกแบบ



คณะนิติศาสตร์ถือแนวทางในการกำหนดระบบปฏิบัติการของคณะที่ว่า “Product define Process) พร้อมทั้งมีการวิเคราะห์ขีดความสามารถของระบบงานที่มีอยู่เดิม ด้านสมรรถนะหลักและอัตรากำลังของอาจารย์ในคณะนิติศาสตร์ ร่วมกับปัจจัยนำเข้าด้านความต้องการของผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต และ ข้อกำหนดต่าง ๆ ในการปรับปรุงระบบงานด้านการศึกษา เพื่อเพิ่มความแข็งแกร่ง สร้างความได้เปรียบ ในการแข่งขัน โดยกำหนดระบบงานที่สำคัญ 2 ประเภท ได้แก่ ระบบงานหลัก (Core Process) และ ระบบงานสนับสนุน (Support Process) รูปที่ 6.1-1 การออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญจึงเป็นไปตามระบบและกรอบแนวคิดในการออกแบบกระบวนการทำงานของคณะนิติศาสตร์ ดังนี้

กระบวนการที่สำคัญของคณะฯ ประกอบด้วย 3 ส่วนตามผลิตภัณฑ์และบริการหลัก ได้แก่ 1) การจัดการศึกษา 2) การวิจัย 3) การบริการวิชาการ กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญแสดงในตาราง 6.1-1 การจัดทำข้อกำหนด การออกแบบการนำไปสู่การปฏิบัติและการปรับปรุงหลักสูตร งานวิจัย บริการ วิชาการและกระบวนการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ 1.การรวบรวมข้อมูลที่จำเป็นในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญ 2.การกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญจากวิสัยทัศน์และพันธกิจ กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผลการดำเนินงานของคู่เทียบ องค์ความรู้และเทคโนโลยีทรัพยากรและงบประมาณ 3.กำหนดผลลัพธ์ของหลักสูตร บริการ และ กระบวนการทำงาน ด้วยดัชนีชี้วัดความสำเร็จ จากนั้นนำข้อกำหนดและดัชนีชี้วัดความสำเร็จมาใช้ใน 4.การออกแบบและจัดทำขั้นตอนการดำเนินงาน 5.กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้วัด

ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของหลักสูตร งานวิจัย บริการวิชาการและกระบวนการทำงาน (In process measure และ process KPI) ก่อนนำไป 6.สื่อสารกับผู้ที่เกี่ยวข้องก่อนเริ่มปฏิบัติ ได้แก่ ผู้ปฏิบัติงาน ทั้งนี้ ในขั้นตอน 1-6 จะมีการกำหนดผู้รับผิดชอบได้แก่ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ผู้บริหารและส่วนงานที่เกี่ยวข้องในแต่ละด้าน ที่จะดำเนินการในช่วงต้นปีการศึกษา ต้นปีงบประมาณ และก่อนเริ่มดำเนินการ ขั้นตอน 7. บุคลากรในแต่ละหน่วยงานนำไปปฏิบัติโดยมีการติดตาม ทบทวนก่อน-ระหว่าง-หลังปฏิบัติ และ 8.มีการติดตาม ประเมินผล ทบทวน ปรับปรุงให้ดีขึ้น หรือนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้เกิดกระบวนการใหม่หรือนวัตกรรม โดยรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงานและหัวหน้างาน

Input	Process		Output
Stakeholder Needs/Wants	Core Process	-การจัดการศึกษา -กระบวนการออกแบบหลักสูตร/ทบทวน -กระบวนการรับเข้าและประชาสัมพันธ์ -กระบวนการกำกับติดตามผู้เรียน -กระบวนการจัดการศึกษา (สอน/วัดผล/ให้คำปรึกษา/ฝึกงาน) -การวิจัย -กระบวนการเสนอโครงการวิจัยเพื่อของบประมาณสนับสนุน -กระบวนการตีพิมพ์เผยแพร่ -การบริการวิชาการ -กระบวนการจัดกิจกรรมร่วมกับชุมชน -กระบวนการจัดทำ Non-Degree	-หลักสูตรมีมาตรฐานวิชาการและวิชาชีพเป็นไปตามความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต
Vision/Mission			
Policy			
Benchmark			-งานวิจัยที่ตรงกับความต้องการของชุมชนและแหล่งทุนซึ่งสามารถแก้ไขปัญหาได้จริง
Core Competency			-มีแหล่งเรียนรู้ที่เป็นประโยชน์ในการเรียนการสอน/การวิจัย -คุณภาพชีวิตของชุมชนดีขึ้น
	Support Process	-การสนับสนุน -กระบวนการบัญชีและการเงิน -กระบวนการประชาสัมพันธ์ -กระบวนการ HRD/HRM -กระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง -กระบวนการจัดสภาพแวดล้อมและสิ่งสนับสนุนการทำงาน -การจัดทำแผนและการกำกับดูแล -กระบวนการติดตาม/ประเมินการประกันคุณภาพ -กระบวนการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน -กระบวนการวางแผนและกำกับนโยบาย/งบประมาณ	-ความโปร่งใส -สารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ -ยกระดับศักยภาพของบุคลากร -ดำเนินการเป็นไปตามแผน -กำกับติดตามเพื่อให้บรรลุค่าเป้าหมาย -ได้ดำเนินการที่เป็นระบบ

รูปที่ 6.1-1 กระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนของคณะ

ข.การจัดการและปรับปรุงกระบวนการ

(1) การนำกระบวนการสู่การปฏิบัติการ

เป็นกระบวนการที่สำคัญในระบบงานหลัก เพื่อการส่งมอบ บริการและ ผลิตภัณฑ์แก่ นิสิตและลูกค้าตามพันธกิจของคณะนิติศาสตร์ ทั้ง 3 ด้าน ด้านการศึกษา(ผลิตบัณฑิต) ด้านวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และมีผู้รับผิดชอบหลักหน่วยงานการศึกษา และหน่วยงานวิจัยและส่งเสริมวิชาการ และปัจจัย/ ข้อมูลนำเข้าของ

กระบวนการหลัก คือ มาตรฐาน/คุณภาพ และข้อมูล/สารสนเทศที่เกี่ยวข้องกับ นิสิต และลูกค้าเพื่อส่งมอบหลักสูตร/งานวิจัย/การบริการวิชาการ ที่มีคุณค่าแก่นิสิตและลูกค้า ตามตารางที่ 6.1-1 กระบวนการหลักที่สำคัญตามพันธกิจ 3 ด้าน ของคณะนิติศาสตร์

(2) กระบวนการสนับสนุน

เป็นกระบวนการในระบบงานสนับสนุนเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติการของกระบวนการหลักให้มีประสิทธิผลและมีประสิทธิภาพ เพื่อให้มีการจัดสรร/ใช้ทรัพยากรอย่างเหมาะสม สร้างสิ่งแวดล้อม/บรรยากาศเพื่อการเรียนรู้รวมถึงการมีคุณภาพชีวิตที่ดีของบุคลากรและนิสิต โดยหน่วยงานสนับสนุนภายใต้ดูแลของกองบริการการศึกษา กองอาคารและสถานที่ และหัวหน้าสำนักงานคณะนิติศาสตร์ ซึ่งมีหัวหน้าหน่วยงานเป็นผู้รับผิดชอบหลักตามตารางที่ 6.1-2 กระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะนิติศาสตร์

ตารางที่ 6.1-1 กระบวนการหลักที่สำคัญของคณะนิติศาสตร์ (Core Process)

พันธกิจ	ข้อมูลนำเข้า	กระบวนการ		เจ้าของกระบวนการ	ตัววัดผลผลิต/ผลลัพธ์
		กระบวนการหลัก	กระบวนการย่อย		
การผลิตบัณฑิต	-มาตรฐานวิชาชีพ (เนติบัณฑิตยสภา/สภานายความ) -มาตรฐานคุณภาพอุดมศึกษา (มคอ.) -เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาระดับหลักสูตร AUN QA -Vision/Mission คณะและสถาบัน -Stakeholder Requirement (Need/Want) -Learning Taxonomy	ออกแบบและจัดทำหลักสูตร	-การกำหนด StakeholdersและKey Stakeholder โดยใช้หลักการ Power&Impact -การกำหนดรูปแบบการจัดเก็บข้อมูลและช่วงเวลาการจัดเก็บข้อมูล (แบบสำรวจความพึงพอใจและข้อมูลสะท้อนกลับ/สัมภาษณ์เชิงลึก) -การวิเคราะห์และสังเคราะห์ข้อมูลเพื่อนำมากำหนดเป็น PLOs โดยการประชุมร่วมของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร -การออกแบบตามแนวทาง Outcome-	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ประธานหลักสูตร	-เกณฑ์กำกับมาตรฐานการศึกษาตามกฎหมาย (เกณฑ์ 1.1) -ผลการวัดการบรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวัง (PLOs/YLOs/CLOs) -ผลการประเมินตามเกณฑ์ชี้วัดตาม AUN QA Criteria (ตัวชี้วัดข้อ 1, 2, 5 และ 8) -สอดคล้องกับเกณฑ์สภาวิชาชีพ

			Based Education (OBE) -ออกแบบหลักสูตรโดยใช้แนวทาง (BCD: Backward Curriculum Design) -การกำหนดระดับการเรียนรู้ โดยใช้ Learning taxonomy ที่ครอบคลุมทั้ง (Knowledge/Skill/Attitude) -การกำหนดสมรรถนะของอาจารย์ที่ตรงตามความต้องการของหลักสูตร รวมถึงการพัฒนาสมรรถนะผู้สอน		
			ปรับปรุงหลักสูตร		
	มาตรฐานการจัดการเรียนการสอนและการประเมินผลการศึกษา	การจัดประสบการณ์การเรียนรู้	-การจัดการเรียนการสอน -การฝึกปฏิบัติ -การประเมินผลการเรียนรู้ของ นิสิต	รองคณบดีฝ่ายวิชาการและรองคณบดีฝ่ายคุณภาพนิสิต	ร้อยละนิสิตที่พึงพอใจการจัดการเรียนการสอน / อาจารย์
					ร้อยละรายวิชาที่มีผลเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิต มากกว่า 3.51
	ความต้องการความคาดหวังของนิสิต	การจัดการสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ห้องสมุด, ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ, ห้องเรียน , ศูนย์การศึกษา	งานวิชาการ	ร้อยละนิสิตที่พึงพอใจ (สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ต่างๆ) ระดับ 4 – 5
การวิจัย	มาตรฐานการจัดทำโครงการวิจัย	การยื่นขอแหล่งทุนภายนอก	- การประชาสัมพันธ์ - ตรวจสอบแบบฟอร์ม - ยื่นข้อเสนอ	-งานบริหารและวิจัย	จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด
					อัตราผลงานวิจัยต่อจำนวนบุคลากรสายวิชาการ

ตารางที่ 6.1-2 กระบวนการสนับสนุนของคณะนิติศาสตร์ (Support Process)

กระบวนการสนับสนุน	หน่วยงานสนับสนุน	การบริหารงานส่วนกลาง	ผลผลิตที่ต้องการ	ตัววัดผลผลิต/ผลลัพธ์
				ตัววัด
การจัดทำแผนกลยุทธ์	งานแผนงาน	การทบทวนแผนกลยุทธ์	มีการทบทวนแผนกลยุทธ์ทุก 1 ปี	ร้อยละการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด
การจัดซื้อจัดจ้าง	งานพัสดุ (งานบริหารทั่วไป)	คณะกรรมการตรวจรับ	ผู้จัดโครงการและผู้ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณ รายจ่ายพื้นฐานได้รับของหรือใช้บริการตามความต้องการได้ทันเวลาที่ กำหนด	ร้อยละจำนวนรายการที่ดำเนินการทันตามเวลาที่ กำหนด
การบริหารทรัพยากรบุคคล	งานบริหารทั่วไป	ทีมผู้บริหาร	- บริหารอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ - แผนพัฒนาบุคลากร - แผนอัตรากำลัง	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา
				อัตรากำลังที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
				อัตราการลาออกของบุคลากร
				ผลการจัดสวัสดิการ
การพัฒนาคุณภาพ	งานแผนงาน	คณะกรรมการพัฒนาคุณภาพการจัดการความรู้ และบริหารความเสี่ยง	-คณะนิติศาสตร์มีการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง	ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX
				ผลการประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA
ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ	งานแผนงาน	ทีมผู้บริหาร	- ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มี ประสิทธิภาพและมีสารสนเทศ ที่ครบถ้วนถูกต้อง ทันกาล เสถียรใช้ง่าย/เข้าถึงได้ง่าย	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ
การจัดการด้านกายภาพและสาธารณูปโภค	งานบริหารงานทั่วไป	ทีมผู้บริหาร	- สิ่งแวดล้อมสถานที่ทำงานปลอดภัย สวยงาม - การจัดการระบบสาธารณูปโภคมีประสิทธิภาพ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ

(3)การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่นๆ และกระบวนการ

คณะฯ มีวิธีการในการปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ โดยใช้วงจรคุณภาพ PDCA ในการปรับปรุงกระบวนการต่างๆ มีการสื่อสารถึงที่มา สาเหตุ และแนวทางการแก้ไขร่วมกัน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้และนำไปปรับใช้ในกระบวนการอื่นๆ ของระบบงาน สนับสนุนสมรรถนะหลักคือ พร้อมต่อการเรียนรู้และเปลี่ยนแปลง รวมถึงการตัดสินใจและการดำเนินงานด้วยหลักฐานเชิงประจักษ์ ทั้งนี้ประโยชน์ที่ได้รับ นอกเหนือจากการปรับปรุงกระบวนการที่พบปัญหา ยังช่วยส่งผลให้ลดข้อผิดพลาดอันเกิดจากการทำซ้ำและความแปรปรวนของกระบวนการทำงาน

ค.การจัดการเครือข่ายอุปทาน

การจัดการเครือข่ายอุปทานของคณะฯ มี 5 ขั้นตอน 1.จัดตั้งคณะทำงานรวบรวมข้อมูลความต้องการสินค้าและบริการที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ 2.กำหนดเกณฑ์การคัดเลือกคู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบ 3. คัดเลือกคู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบและประกาศผลการคัดเลือก 4.ประเมินผลการดำเนินงานของคู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบตามกรอบเวลาที่กำหนด 5.สรุป วิเคราะห์ เพื่อเป็นข้อมูลในอนาคตและให้ข้อมูลป้อนกลับแก่คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบ

ง.การจัดการนวัตกรรม

คณะฯ มีกระบวนการจัดการนวัตกรรม 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1. การรวบรวมข้อมูล [รับผิดชอบโดยผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการ และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้ โดยมีการติดตามและรายงานผลทุก 6 เดือน] ดำเนินการรวบรวมข้อมูลการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญของพันธกิจแต่ละด้านคู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบ 2.การวิเคราะห์ข้อมูล [รับผิดชอบโดยรองคณบดีฝ่ายบริหาร เพื่อนำส่งคณะกรรมการประจำคณะฯ โดยมีการติดตามและรายงานผลปีละ 1 ครั้ง] ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลจากที่มีการรวบรวมเพื่อกำหนดเป็นโอกาสเชิงกลยุทธ์และประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน ทำให้ได้หัวข้อนวัตกรรมและนวัตกรรมต้นแบบ 3.การออกแบบ [รับผิดชอบโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้และการสื่อสาร โดยติดตามและรายงานผลปีละ 1 ครั้ง] ดำเนินการออกแบบนวัตกรรมต้นแบบ (4) ความถูกต้องครบถ้วน [รับผิดชอบโดยรองคณบดีฝ่ายบริหารและผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้และการสื่อสาร โดยติดตามและรายงานผลปีละ 1 ครั้ง] ทำหน้าที่ศึกษาและทดสอบนวัตกรรมต้นแบบในเบื้องต้น (pilot model) เพื่อนำมาประเมินผลลัพธ์ และใช้ข้อมูลเพื่อประกอบการตัดสินใจเลือกนวัตกรรมไปใช้งาน (5) การบูรณาการและการนำไปใช้ [รับผิดชอบโดยรองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย โดยติดตามและรายงานผลปีละ 1 ครั้ง] ทำหน้าที่นำนวัตกรรมที่ผ่านการทดสอบไปใช้จริง โดยจัดสรรทรัพยากรสนับสนุนโดยเรียงลำดับความสำคัญจากการนำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ และนำไปบูรณาการเข้ากับการปฏิบัติงานประจำวัน รวมถึงเก็บรวบรวมผลลัพธ์และข้อมูลจากแต่ละส่วน (6) การทบทวน [รับผิดชอบโดยรองคณบดีที่ได้รับมอบหมาย ติดตามและรายงานผลปีละ 1 ครั้ง] ทำหน้าที่ทบทวนการนำนวัตกรรมไปใช้งาน ปรับปรุงตามข้อเสนอแนะ หรือตัดสินใจดำเนินการต่อหรือยุติการดำเนินการ ผ่านการพิจารณาความเสี่ยง ต้นทุนต่อหน่วยกับความคุ้มค่า สำหรับนวัตกรรมที่ประสบผลสำเร็จในทางปฏิบัติจะมีการนำไปต่อยอดและเข้าสู่กระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการจัดการความรู้ของคณะฯ ทำซ้ำเพื่อให้เกิดเป็นค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

ก.ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

การทบทวนปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ ใช้หลักการ PDCA ในการติดตาม ประเมินผลและควบคุม ความผิดพลาด และแก้ไขปัญหที่เกิดขึ้น ร่วมกับการพูดคุยแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้ได้ประเด็นในการปรับปรุงพัฒนาหรือแนวทางการดำเนินที่ดีเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลในกระบวนการ นอกจากนี้ ยังมีการติดตามและควบคุมการใช้งบประมาณให้เป็นไปตามแผน ผ่านรายงานงบประมาณจาก

ระบบ E-budget ที่เสนอให้คณะกรรมการประจำคณะทราบเป็นประจำทุกเดือน ติดตามและควบคุมการเบิกจ่ายวัสดุผ่านรายงานระบบ AX ควบคุมงบประมาณในการจัดซื้อวัสดุโดยคณะฯ เป็นเป็นผู้รวบรวมความต้องการใน กำกับติดตามโดยหัวหน้าสำนักงาน การใช้งานและเป็นผู้จัดซื้อหรือเช่าเหมาเพื่อให้ลดความซ้ำซ้อนและการใช้งบประมาณเกินความจำเป็น เช่น การเช่าเหมาเครื่องถ่ายเอกสารเป็นรายปี ดำเนินการทบทวนประสิทธิภาพของทุกพันธกิจ พบว่า ด้านการจัดการเรียนการสอน มีค่าใช้จ่ายค่าตอบแทนสำหรับโครงการพิเศษและบัณฑิตศึกษาซึ่งมีต้นทุนสูง จึงวางแผนกำหนดแนวทางการกำหนดค่าตอบแทนให้มีความเหมาะสม ด้านบริการวิชาการ ณ คลินิกกฎหมาย พบว่า ยังขาดการรับรู้ถึงชุมชนใกล้เคียง จึงมีการทำข้อตกลงร่วมกับสถานีตำรวจภูธรแม่กา เพื่อช่วยแนะนำผู้ที่มีข้อขัดแย้งหรือคดีความให้สามารถเข้ารับบริการหรือส่งต่อความช่วยเหลือได้ ซึ่งมีสรุปรายงานแจ้งคณะกรรมการประจำคณะให้ทราบรายไตรมาส

ข.ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

คณะฯ ใช้ระบบโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ที่รับผิดชอบโดยศูนย์บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร (CITCOMS) ซึ่งมีระบบรักษาความปลอดภัยทางไซเบอร์ที่มีมาตรฐาน สามารถป้องกันการโจรกรรมข้อมูลและมีเทคโนโลยีป้องกันผู้บุกรุกระบบทางไซเบอร์ด้วย Firewall system และ Anti-virus system คณะฯ มีการจำกัดสิทธิ์การเข้าใช้และการเข้าถึงข้อมูลของคณะฯ ข้อมูลที่อ่อนไหว เช่น ข้อมูลลูกค้า ข้อมูลส่วนบุคคล นอกจากนี้ คณะฯ กำหนดให้เฉพาะบุคลากรที่มีส่วน เกี่ยวข้องเท่านั้นที่สามารถเข้าถึงข้อมูลได้ และจะต้องมีการยืนยันตัวบุคคลก่อนเข้าใช้งานทุกครั้ง รวมไปถึงกำหนดชั้นของข้อมูลที่ต้องได้รับการสำรองข้อมูลเพื่อหากเกิดปัญหาสามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง คณะฯ มีนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ที่เฝ้าระวังความปลอดภัยทางไซเบอร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัย และทำหน้าที่ติดตามข่าวสารที่เกี่ยวข้องและแจ้งผู้ใช้งานผ่านสื่อของคณะฯ เพื่อแนะนำให้ความรู้ในการรับมือทันทีที่มีการระบาดของไวรัสคอมพิวเตอร์และอื่นๆ ผ่าน ช่องทางออนไลน์ของคณะ

ค.การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน

(1) ความปลอดภัย

คณะฯ ดำเนินการภายใต้กฎระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยรองคณบดีฝ่ายบริหาร ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายนวัตกรรมการเรียนรู้และการสื่อสาร หัวหน้าสำนักงาน ทำหน้าที่กำกับดูแลความปลอดภัยด้านต่างๆ ให้เป็นไปตามมาตรฐาน ได้แก่ 1) ด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมและอาชีวอนามัย 2) ความปลอดภัย และ 3) การบริหารจัดการวัสดุอุปกรณ์และซอฟต์แวร์ให้เป็นไปตามมาตรฐาน เพื่อทำให้การดำเนินการตามพันธกิจเป็นไปอย่างราบรื่น นอกจากนี้ มีการออกแบบกระบวนการเชิงรุกและเชิงรับ เช่น การซ้อมดับเพลิง และการซ้อมปฐมพยาบาล เป็นต้น

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ

คณะฯ วางแผนร่วมกับมหาวิทยาลัย ในการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน เช่น เหตุการณ์อัคคีภัย อุทกภัย โรคระบาด และมลพิษ เป็นต้น ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อพันธกิจที่สำคัญ เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ นอกจากนี้ คณะฯ และมหาวิทยาลัยได้ร่วมกันวางแผนกลยุทธ์และแนวทางบริหารความต่อเนื่อง โดยคำนึงถึงผลกระทบด้านต่างๆ ได้แก่ การส่งมอบหลักสูตร และบริการ คลินิกกฎหมาย วัสดุอุปกรณ์ เทคโนโลยีสารสนเทศ บุคลากร และคู่ความร่วมมือ จากนั้นผู้บริหารถอดกลยุทธ์และแนวทางบริหารความต่อเนื่องของมหาวิทยาลัย เป็นแผนบริหารความต่อเนื่องของคณะฯ โดยวิเคราะห์กระบวนการสำคัญที่หยุดชะงักไม่ได้ เพื่อเป็นข้อมูลนำเข้าในการจัดทำแผนบริหารความต่อเนื่องในสภาวะวิกฤติ และกำหนดช่องทางการแจ้งข่าวและรายงานความเคลื่อนไหว

นอกจากนี้คณะฯ ยังมีการจัดการดำเนินการซ้อมและอพยพเมื่อเกิดอัคคีภัยให้แก่นิสิตและบุคลากร ซึ่งมีผู้สังเกตการณ์จากงานอาชีวอนามัยและสิ่งแวดล้อมของมหาวิทยาลัยเข้าร่วมประเมิน ซึ่งมีการทบทวนแผนป้องกันอัคคีภัยทั้งแผนป้องกันก่อนเกิดเหตุ แผนการอพยพหนีไฟ แผนการปฐมพยาบาล และแผนระงับอัคคีภัยอย่างชัดเจน และในช่วงที่มีมลพิษจากฝุ่น PM 2.5 ซึ่ง เกิดในช่วงฤดูหนาว-ฤดูร้อน จะมีการรณรงค์ไม่ให้มีการเผาป่า มีรถดับเพลิงในการดับไฟป่าอย่างทันทั่วทั้ง มีการแจ้งเตือนระดับฝุ่นละออง และแนวทางปฏิบัติตัวของบุคลากรและนิสิตผ่านสื่อสังคมออนไลน์ เช่น

เว็บไซต์ หรือ Facebook ของมหาวิทยาลัย และคณะฯ เพื่อให้เกิดผลกระทบด้านสุขภาพน้อยที่สุด รวมถึงหากเกิดเหตุฉุกเฉินสามารถจัดการเรียนการสอน/การทำงานผ่านระบบออนไลน์แทนได้

ตารางที่ 6.2 ค ตัวอย่างการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและการบริหารจัดการให้สู่ภาวะเดิมเพื่อความต่อเนื่อง

ชนิดของภัยพิบัติ หรือภาวะฉุกเฉิน	กระบวนการเตรียมพร้อมต่อภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉิน	การคำนึงถึงการป้องกันการจัดการความต่อเนื่องของการ ดำเนินการ และการทำให้คืนสู่สภาพเดิม
เหตุการณ์อัคคีภัย/ เหตุการณ์ แผ่นดินไหว	การปฏิบัติงานในแต่ละช่วงของการเกิดเหตุการณ์ คือ •ภายใน 24 ชั่วโมง การตอบสนองต่อเหตุการณ์ทันที ในการปฏิบัติการใด ๆ ให้บุคลากรของ หน่วยงาน คำนึงถึงความปลอดภัยในชีวิตของตนเอง และบุคลากรอื่นๆ และปฏิบัติตามแนวทาง แผนฉุกเฉิน และขั้นตอนการปฏิบัติงานตามที่มหาวิทยาลัย พะเยากำหนดอย่างเคร่งครัด ขั้นตอนและ กิจกรรม ดังนี้ 1. แจ้งเหตุฉุกเฉิน วิกฤติ ตามกระบวนการ/ Call Tree ให้กับบุคลากรในหน่วยงานภายหลังได้รับแจ้งจากหัวหน้าของหน่วยงาน 2. จัดประชุมทีมงานบริหารความต่อเนื่อง เพื่อประเมินความเสียหาย ผลกระทบต่อการดำเนินงาน และทรัพยากรสำคัญที่ต้องใช้ในการบริหารความต่อเนื่อง 3. พิจารณาและอนุมัติเนื้อหาและข้อความเพื่อใช้ในการสื่อสารและรายงานสถานการณ์แก่ บุคลากรและนิสิต 4. ระบุดูและสรุปรายชื่อบุคลากรและนิสิตที่ได้รับบาดเจ็บและเสียชีวิต 5. รายงานความเสียหายเบื้องต้นที่เกี่ยวข้องกับอาคารและสิ่งก่อสร้าง 6. รายงานความคืบหน้าและแจ้งสรุปสถานการณ์ ขั้นตอนการดำเนินงานต่อไปให้กับบุคลากร หลักในหน่วยงาน เพื่อรับทราบและดำเนินการ อาทิ แจ้งการอพยพ เป็นต้น 7. ประสานงานและดำเนินการจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้เพื่อดำเนินงานในการจัดการเรียน การสอน และการวิจัย	•ด้านการดูแลนิสิตและบุคลากร ใช้พื้นที่อาคารเรียนรวม หลังใหม่ (Ce) เป็นสถานที่ปฏิบัติงานสำรอง •ด้านกระบวนการจัดการเรียนการสอน ใช้พื้นที่อาคารเรียนรวม หลังใหม่ (Ce) สำรองในการจัดการเรียนการสอน และสำรองปฏิบัติงานด้านวัสดุอุปกรณ์

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน การตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า

คณะนิติศาสตร์มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตามมาตรฐานทางการศึกษาตามเกณฑ์ สกอ. AUN QA ตรงกับความต้องการของผู้มีส่วนได้เสียและผู้ใช้บัณฑิต การดำเนินงานครอบคลุมพันธกิจทั้งการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ผลลัพธ์ด้านการจัดการศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตของคณะฯ ได้ผ่านการรับรองจากเนติบัณฑิตยสภา และสภาทนายความ และหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิตได้รับการรับรองจากคณะกรรมการตุลาการ หลักสูตรทั้ง 2 หลักสูตรได้รับการปรับปรุงตามรอบระยะเวลา โดยคำนึงถึงความต้องการและความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตเพื่อนำมาพัฒนาหลักสูตรให้ดีขึ้น ผลการประเมินของผู้ใช้บัณฑิตมีค่าเฉลี่ยสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้ (มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51)

ระดับความพึงพอใจ ของผู้ใช้บัณฑิต	ความสามารถในการ ใช้ความรู้	ความสามารถในการ ทำงาน	จริยธรรม	ลักษณะส่วนบุคคล
ปี 2563	4.26	4.30	4.64	4.36
ปี 2564	4.55	4.26	4.76	4.40
ปี 2565	4.62	4.46	4.69	4.62

ก) พันธกิจด้านการวิจัย

คณะฯ มีผลผลิตงานวิจัย เพื่อตอบสนองการแก้ไขปัญหาชุมชน สร้างองค์ความรู้พื้นฐานตามพันธกิจของคณะฯ โดยมีทั้งการตีพิมพ์ผลงานระดับชาติและนานาชาติอย่างต่อเนื่อง และมีงานวิจัยเพื่อแก้ไขเชิงพื้นที่ต่อเนื่องทุกปี

ปี	ผลงานเผยแพร่					รวม	จำนวนผลงานต่อ อาจารย์และนักวิจัย
	งานวิจัย เชิงพื้นที่	ระดับชาติ		ระดับนานาชาติ			
		Proceeding	วารสาร	Proceeding	วารสาร		
2563	2	5	3	-	-	10	8 : 35 (29%)
2564	7	4	-	-	-	11	11 : 37 (30%)
2565	3	2	5	-	-	10	10 : 37 (27%)

ในการผลิตผลงานวิจัย คณะนิติศาสตร์ได้จัดสรรทุนเพื่อสนับสนุนการทำวิจัยของคณาจารย์และได้รับทุนสนับสนุนจากคู่มือความร่วมมือและองค์กรภายนอก ดังนี้

ปี	ทุนสนับสนุนภายใน		ทุนสนับสนุนภายนอก		รวม		เฉลี่ยทุนสนับสนุน ต่อจำนวนอาจารย์
	โครงการ	ทุน สนับสนุน	โครงการ	ทุน สนับสนุน	โครงการ	ทุน สนับสนุน	
2563	9	205,000	20	6,571,900	29	6,366,900	187,262
2564	9	120,000	11	8,130,000	20	8,250,000	217,105
2565	13	250,000	3	1,134,320	16	1,384,320	37,414
2566	18	454,400	6	1,085,000	24	1,539,400	41,605

ข) พันธกิจด้านการบริการวิชาการ

คณะนิติศาสตร์ได้ให้บริการวิชาการในลักษณะต่าง ๆ อย่างหลากหลาย ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังนี้ 1. คณาจารย์เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และวิทยากรฝึกอบรม 2. ดำเนินการจัดการประชุมเชิงปฏิบัติการ 3. การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายโดยคลินิกกฎหมาย และ 4. การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย คณาจารย์เป็นวิทยากรบรรยายให้ความรู้และวิทยากรฝึกอบรม

ปี	จำนวนอาจารย์ที่ได้รับเชิญเป็นวิทยากร	จำนวนครั้งของการให้บริการ	พื้นที่ให้บริการในประเทศ	พื้นที่ให้บริการต่างประเทศ	คู่ความร่วมมือ
2563	4	9	7	1	-กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ -สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ
2564	22	67	67	-	-หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย -องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นในเขตพื้นที่จังหวัดพะเยา -กระทรวงยุติธรรม -กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ -สำนักงานคณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค -สำนักงานคณะกรรมการสิทธิมนุษยชน -สำนักงานกิจการยุติธรรม -สภาองค์กรผู้คุ้มครองผู้บริโภค -สำนักงานยุติธรรมจังหวัดพะเยา -พะเยาทีวี -สำนักงานอัยการคุ้มครองสิทธิและช่วยเหลือทางกฎหมายและการบังคับคดีจังหวัดพะเยา -องค์การบริหารส่วนจังหวัดพะเยา
2565	7	12	12	-	-พะเยาทีวี -คณะกรรมการคุ้มครองผู้บริโภค (สคบ.) -สำนักการสอบสวนและนิติการ กรมการปกครอง -สภาองค์กรของผู้บริโภค (สอบ.) -สำนักงานอัยการคดีแพ่ง -ศาลปกครองจังหวัดเชียงใหม่ -กระทรวงศึกษาธิการ -กรรมการสิทธิมนุษยชนแห่งชาติ -กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ -โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยพะเยา -โรงเรียนจุนวิทยาคม จ.พะเยา

2566	26	21	21	-	-สำนักงานขนส่งจังหวัดพะเยา -กองส่งเสริมการระงับข้อพิพาท กรม ค้มนครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวง ยุติธรรม -สำนักงานกองทุนสนับสนุนการสร้างเสริม สุขภาพ (สสส.) -หอการค้าจังหวัดพะเยา -สภาอุตสาหกรรมจังหวัดพะเยา -สมาพันธ์ SME ไทย จังหวัดพะเยา -ชมรมร้านอาหารและเครื่องดื่มจังหวัด พะเยา -กลุ่มผู้ประกอบการรุ่นใหม่ (YEC) จังหวัด พะเยา
------	----	----	----	---	--

2. ดำเนินการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ

ปีการ ศึกษา	รายละเอียดโครงการ	จำนวน ครั้ง	จำนวน ผู้เข้าร่วม	วิทยากร
2563	อบรมเชิงปฏิบัติการ “กฎหมายการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน”	1	100	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกับ มูลนิธิ Konrad Adenauer
2564	อบรมเชิงปฏิบัติการ “การไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน”	3	100	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกับ กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ
2565	เผยแพร่ความรู้กฎหมายร่วมกับภาคีเครือข่าย จังหวัดพะเยา	1	60	คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกับ สมาคมเครือข่ายสร้างบ้านแปงเมืองพะเยา
2566	โครงการฝึกอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ตามพระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ.2562 รุ่น 2	1	50	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
	หลักสูตรอบรมสำหรับครูผู้สอนกฎหมายระดับมัธยมศึกษา รุ่นที่ 1	1	52	คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
	โครงการประชุมเชิงปฏิบัติการ CSOs Forum ระดับภาค (ภาคเหนือ)	1	80	คลินิกกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ร่วมกับ เครือข่ายภาคประชาสังคม

3. การเผยแพร่ความรู้ทางกฎหมายโดยคลินิกกฎหมาย

ปีการศึกษา	รายละเอียดโครงการ	จำนวนครั้งที่จัดกิจกรรม	จำนวนผู้เข้าร่วม	วิทยากร
2563	โครงการเผยแพร่กฎหมายเพื่อชุมชน	2	150	อาจารย์และนิสิตนิติศาสตร์
2564	โครงการเผยแพร่กฎหมายสู่ชุมชน	5	400	อาจารย์และนิสิตนิติศาสตร์
2565	โครงการคลินิกกฎหมายเพื่อชุมชน	10	488	อาจารย์และนิสิตนิติศาสตร์
2566	โครงการคลินิกกฎหมายเพื่อชุมชน	8	300	อาจารย์และนิสิตนิติศาสตร์

4. การให้คำปรึกษาทางกฎหมาย

คณะฯ มีคลินิกให้คำปรึกษาทางกฎหมายซึ่งมีผู้ใช้บริการดังนี้

ปีการศึกษา	จำนวนผู้มาใช้บริการคลินิกให้คำปรึกษาทางกฎหมาย				
	คดีแพ่ง	คดีอาญา	คดีปกครอง	คดีแรงงาน	รวม
2563	25	9	2	0	36
2564	27	8	0	1	36
2565	24	9	0	1	34
2566	28	15	0	1	44
รวม	104	41	2	3	150

การให้บริการวิชาการในส่วนของการให้คำปรึกษามีแนวโน้มที่มีผู้รับบริการเพิ่มขึ้นเพราะคณะฯ ได้ประชาสัมพันธ์ในสื่อต่างๆ อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ ทั้งนี้เพื่อตอบสนองหลักสูตรปรับปรุงปี 2560 ที่มีรายวิชาคลินิกกฎหมายมารองรับการฝึกประสบการณ์นิสิต

ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

คณะฯ มีการปรับปรุงและพัฒนาการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องโดยผ่านนโยบายและโครงการตามแผนปฏิบัติการต่าง ๆ ของคณะซึ่งการจัดการเรียนการสอนและการวัดผลอย่างมีประสิทธิภาพ อันส่งผลต่อการลดอัตราการออกกลางคัน และการเพิ่มอัตรา การสำเร็จการศึกษาซึ่งมีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่องทุกปี

ตารางข้อมูลการคงอยู่และการสำเร็จการศึกษาของนิสิตในหลักสูตรปริญญาตรี

รหัส แรกเข้า	จำนวนที่ ลงทะเบียน	จำนวนนิสิตที่จบ ภายในระยะเวลา			จำนวนนิสิตที่พ้นสภาพแต่ละชั้นปี			
		< 4 ปี	4 ปี	> 4 ปี	1	2	3	4 เป็นต้นไป
2563	427	-	-	-	61	60	12	6
2564	473	-	-	-	38	73	26	1
2565	509	-	-	-	70	52	8	-
2566	583	-	-	-	76	16	-	-

ตารางข้อมูลการคงอยู่และการจบการศึกษาของนิสิตในหลักสูตรปริญญาตรี โครงการพิเศษ

รหัส แรกเข้า	จำนวนที่ ลงทะเบียน	จำนวนนิสิตที่จบ ภายในระยะเวลา			จำนวนนิสิตที่พ้นสภาพแต่ละชั้นปี			
		< 3 ปี	3 ปี	> 4 ปี	1	2	3	4 เป็นต้นไป
2563	26	-	-	-	-	-	-	-
2564	18	-	-	-	-	-	-	-
2565	16	-	-	-	3	-	-	-

ตารางข้อมูลการคงอยู่และการจบการศึกษาของนิสิตในหลักสูตรปริญญาโท (แผน ก)

รหัส แรกเข้า	จำนวนที่ ลงทะเบียน	จำนวนนิสิตจบภายในระยะเวลา (ปี)								จำนวนนิสิตที่พ้นสภาพ แต่ละชั้นปี			
		1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	1	2	3	4 เป็นต้นไป
2563	10	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2564	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2565	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

ตารางข้อมูลการคงอยู่และการจบการศึกษาของนิสิตในหลักสูตรปริญญาโท (แผน ข)

รหัส แรกเข้า	จำนวนที่ ลงทะเบียน	จำนวนนิสิตจบภายในระยะเวลา (ปี)								จำนวนนิสิตที่พ้นสภาพ แต่ละชั้นปี			
		1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	1	2	3	4 เป็นต้นไป
2563	15	-	-	-	-	2	-	3	1	2	-	-	2
2564	8	-	-	-	4	-	-	-	-	3	-	-	-
2565	9	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-	-
2566	2	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-

ตารางข้อมูลการคงอยู่และการจบการศึกษาของนิสิตในหลักสูตรปริญญาเอก

รหัส แรกเข้า	จำนวนที่ ลงทะเบียน	จำนวนนิสิตจบภายในระยะเวลา (ปี)								จำนวนนิสิตที่พ้นสภาพแต่ละ ชั้นปี			
		1.5	2	2.5	3	3.5	4	4.5	5	1	2	3	4 เป็นต้นไป
2564	3	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-
2565	1	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-
2566	8	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1	-	-

ด้านงานวิจัย คณะฯ มีคณาจารย์ที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอกซึ่งจากการสำรวจพบว่าการขยายระยะเวลา โดยมีเหตุผลเกี่ยวกับการตีพิมพ์ให้เป็นไปตาม KPI ซึ่งงานวิจัยทางสังคมศาสตร์มีแหล่งตีพิมพ์น้อยและต้องรอคิวนาน

ในส่วนของงานวิจัยงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ มีกระบวนการติดตามการรายงานความก้าวหน้า และติดตามการส่งเล่มรายงานอย่างเป็นระบบ แต่อย่างไรก็ตามในส่วนของงานวิจัยงบประมาณเงินรายได้ของคณะฯ ยังมีนักวิจัยติดค้างการส่งรายงานวิจัยจำนวนหนึ่งคณะฯ จึงจะต้องหาแนวทางแก้ไขต่อไป

(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

คณะฯ จัดสรรงบประมาณทำประกันภัยอุบัติเหตุเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี นอกจากนั้นในการจัดทำโครงการที่ต้องเดินทางไปต่างจังหวัดหรือต่างประเทศคณะฯ มีนโยบายให้ทำประกันการเดินทางทุกครั้ง และในส่วนของรถตู้คณะฯ ได้มอบหมายงานพัสดุเป็นผู้ตรวจสอบความปลอดภัยเป็นประจำทุกเดือนและรายงานต่อผู้บังคับบัญชาและในสถานการณ์โควิดฯ คณะฯ จัดประชุมเพื่อรับมือ เตรียมสเปรย์แอลกอฮอล์ เจลแอลกอฮอล์ สนับสนุนบุคลากรทุกคน จัดซื้อน้ำยาทำความสะอาดเพื่อฆ่าเชื้อ และมีประกาศของคณะฯ เกี่ยวกับมาตรการโควิดฯ เพื่อแจ้งให้ทราบโดยทั่วกัน

ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

คณะฯ ดำเนินการควบคุมการจัดซื้อจัดจ้างตามกฎหมายจึงมีการส่งมอบวัสดุ ครุภัณฑ์ตรงตามระยะเวลาที่กำหนดคณะฯ ให้ความสำคัญกับคู่ความร่วมมือที่ทำ MOU มีการติดต่อสานสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอมีโครงการร่วมกันอย่างต่อเนื่องเช่น กรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพที่มีการจัดการร่วมกันจัดอบรมการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทจำนวน 3 ครั้ง นอกจากนี้ ในส่วนของผู้ให้ทุนบริการวิชาการจากมูลนิธิ KONRAD ADENAUER STIFTUNG คณะฯ ก็ได้รับทุนจากผู้ให้ทุนอย่างต่อเนื่องตลอดเวลา 3 ปี และมีองค์การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งเยอรมัน (GIZ) ที่ให้ทุนต่อเนื่อง 2 ปี

7.2 ผลลัพธ์ด้านผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ คำนึงถึงความพึงพอใจของผู้เรียนโดยวิเคราะห์การประเมินผลการเรียนทุกรายวิชาในระบบ ซึ่งปี 2558-2562 มีผลการประเมินที่เกินค่าเป้าหมายความพึงพอใจ (มากกว่าหรือเท่ากับ 3.51) แต่อย่างไรก็ตามการให้บริการแก่ชุมชนนั้นคณะฯ ยังไม่มีการจัดเก็บข้อมูลความพึงพอใจในการให้บริการซึ่งคณะฯ จะวางระบบในการจัดเก็บข้อมูลต่อไป

(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

คณะฯ มีแหล่งทุนที่ให้ทุนบริการวิชาการและทุนวิจัยเข้าคือ มูลนิธิ KONRAD ADENAUER STIFTUNG องค์การพัฒนาความร่วมมือระหว่างประเทศแห่งเยอรมัน GIZ และมีแนวโน้มจะได้รับทุนจากแหล่งทุนอื่นๆ เพิ่มขึ้นด้านกิจกรรมมีกิจกรรมที่สร้างความสัมพันธ์กับผู้รับบริการวิชาการเป็นประจำทุกปี ปีละ 4 – 5 โครงการที่บรรจุไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะฯ และทุกปีจะมีกิจกรรมที่พบปะผู้ปกครองผู้มีส่วนได้เสียเป็นประจำ

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร

ตามแผนพัฒนาบุคลากรมีเป้าหมายเรื่องตำแหน่งทางวิชาการไว้จำนวนปีละ 2 คน คณะฯ จึงส่งเสริมคณาจารย์ผู้ที่มีอายุการปฏิบัติงานที่สามารถขอตำแหน่งทางวิชาการได้ซึ่งจากกระบวนการดังกล่าวคณะฯ สามารถบรรลุเป้าหมายติดต่อกัน 4 ปี มีอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

ตารางข้อมูลอาจารย์ประจำหลักสูตร

ประเภท	ชาย	หญิง	รวม		จำนวนอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือคุณสมบัติเทียบเท่าปริญญาเอก
			จำนวน (ราย)	FTE	
1. ศาสตราจารย์	-	-	-	-	-
2. รองศาสตราจารย์	1	1	2	-	2
3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	6	17	-	5
4. อาจารย์	12	9	19	-	2
5. ผู้ช่วยสอน	-	1	1		
รวม	24	17	39	-	9

ในสัดส่วนของอาจารย์ประจำต่อนิสิตนั้นปี 2566 มีอัตราส่วน 1 : 25 จากอัตราส่วนของอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มเวลาที่กระทรวงศึกษาธิการกำหนดไว้สำหรับคณะนิติศาสตร์คือ 1:50 จึงถือว่าเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน นอกจากนั้นคณาจารย์คณะนิติศาสตร์วุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอก 7 คน ปริญญาโท 31 คน ซึ่งทุกคนมีวุฒิการศึกษาตรงสาขา คือนิติศาสตร์หรือสาขาเฉพาะของนิติศาสตร์ที่เป็นความชำนาญเฉพาะด้าน เช่น กฎหมายภาษีอากร กฎหมายมหาชน กฎหมายเอกชน กฎหมายสิ่งแวดล้อม กฎหมายทรัพย์สินทางปัญญา กฎหมายระหว่างประเทศ เป็นต้น และมีอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ รองศาสตราจารย์ 2 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 17 คน อาจารย์ 19 คน ผู้ช่วยสอน 1 คน

(2) บรรยากาศในการทำงาน

คณะฯมีการสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานเสมอ มีการนำข้อเสนอของคณาจารย์ในที่ประชุมมาปรับปรุงบรรยากาศในการทำงาน เช่น ความต้องการสิ่งอำนวยความสะดวกต่างๆ เช่น ปริ้นเตอร์ เครื่องปรับอากาศ เครื่องฟอกอากาศ เป็นต้น ดูแลเรื่องการรักษาความสะอาด รปภ. มีระบบกล้องวงจรปิด จัดสรรงบประมาณสำหรับการประกันภัยกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุ มีระบบการแจ้งซ่อมอุปกรณ์ต่าง ๆ และมีการประชาสัมพันธ์โครงการตรวจสุขภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อให้บุคลากรไปใช้สิทธิ

(3) ความผูกพันของบุคลากร

อัตราการลาออกของบุคลากรคณะนิติศาสตร์ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา บุคลากรสายวิชาการมีจำนวน 2 คน ส่วนบุคลากรสายบริการมีจำนวน 1 คน แต่อย่างไรก็ตามคณะฯ ยังไม่มีประเมินผลความผูกพันด้านอื่นของบุคลากรซึ่งจะหาแนวทางดำเนินการต่อไป

ปีการศึกษา	จำนวนลาออก	สาเหตุ
2564	2	1.ประกอบอาชีพอิสระ 2.ย้ายติดตามครอบครัวไปต่างประเทศ
2565	0	-
2566	0	-

(4) การพัฒนาบุคลากร

เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดสรรทุนการศึกษาให้คณาจารย์ไปศึกษาต่อปีละ 1 ทุนซึ่งปี 2561 มีอาจารย์คณะฯ ได้รับทุนแล้วจำนวน 1 ทุนตามเป้าหมาย และยังมีอาจารย์ไปเรียนสาขาที่ขาดแคลนในประเทศอีก 4 คน มีการจัดสรรงบประมาณสำหรับการไปพัฒนานตนเองของคณาจารย์ทั้งในและต่างประเทศ

โดยปี 2562 มีอาจารย์ที่ได้ทุนประเภท ก. 1 ท่าน ส่วนในปี 2563 ได้รับทุนประเภท ข. 1 ท่าน และ ในปี 2564 มีอาจารย์ได้รับทุนการศึกษาภายนอกจำนวน 1 ทุน สำหรับในปี 2565 ได้ส่งเสริมให้อาจารย์ได้รับทุนเพื่อศึกษาภายในประเทศจำนวน 1 ทุน

คณะฯ ได้มีหลักเกณฑ์พิจารณาความดีความชอบที่คำนึงถึงภาระงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการเพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสะท้อนผลปฏิบัติงานของบุคลากรสายวิชาการในคณะฯ โดยมีการประกาศประชาสัมพันธ์ให้บุคลากรสายวิชาการรับทราบซึ่งสอดคล้องกับระบบ HR-Smart ของมหาวิทยาลัย และได้จัดระบบการสนับสนุนการให้งบประมาณไปพัฒนาตนเอง

นอกจากนี้ บุคลากรสายวิชาการของคณะฯ ยังได้รับการสนับสนุนให้ไปพัฒนาตนเองทั้งในและต่างประเทศ 33 คน จากจำนวนอาจารย์ที่ปฏิบัติงานทั้งสิ้น 37 คน ในส่วนบุคลากรสายบริการคณะฯ สนับสนุนให้ไปพัฒนาตนเองร้อยละ 100 อีกทั้งได้มีการขออัตรากำลังเพื่อทดแทนส่วนที่ขาดในสาขาขาดแคลนอีกจำนวน 2 อัตรา

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลและความรับผิดชอบต่อสังคม

(1) การนำองค์กร

คณบดีมีการสื่อสารถึง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม ผ่านทางช่องทางการสื่อสารหลายช่องทางได้แก่ ทางเว็บไซต์ คณะทางช่องทางสื่อสารกลุ่ม FACEBOOK ที่มีบุคลากรทั้งหมดของคณะฯ และผ่านทางที่ประชุมสามัญที่จัดขึ้นเป็นประจำปีละ 2 ครั้ง นอกจากนั้นคณบดียังเข้าร่วมกิจกรรมสำคัญเพื่อให้ได้พบปะกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้เสีย เช่น กิจกรรมพบผู้ปกครอง กิจกรรมต้นกล้า กิจกรรมไหว้ครู เป็นต้น

(2) การกำกับดูแล

คณบดีกำกับดูแลคณะฯ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี มีการติดตามและรายงานผลผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ จึงทำให้ไม่มีบุคลากรร้องเรียนผ่านกองกฎหมายในส่วนของการตรวจสอบภายในคณะฯ ได้จัดส่งเล่มรายงานการควบคุมภายในตามระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้เป็นประจำทุกปี ซึ่งที่ผ่านมามีคณะฯ ยังไม่มีข้อท้วงติงจากคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยว่าการควบคุมภายในของคณะฯ บกพร่องเกิดความเสียหาย

(3) กฎหมาย ข้อบังคับและการรับรองมาตรฐาน

คณะนิติศาสตร์ ปฏิบัติตามกฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด หลักสูตรของคณะฯ ได้รับการปรับปรุงตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด และได้รับการรับรองมาตรฐานทุกหลักสูตร ผ่านการรับรองจากเนติบัณฑิตยสภาและสภานายความ รวมถึงหลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิตได้รับการรับรองจากคณะกรรมการตุลาการเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

(4) จริยธรรม

คณะฯ เปิดช่องทางให้ร้องเรียนผ่านทางเว็บไซต์ของคณะฯ แต่ไม่เคยถูกร้องเรียนเรื่องจริยธรรมจากนิสิต การวิจัย การบริการวิชาการ หรือด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร และไม่มีผู้กระทำความผิดวินัยในคณะนิติศาสตร์

-การจัดการเรียนการสอน โดยมีการส่งเสริมให้มีการกระทำใด ๆ อันเป็นการทุจริต หรือฝ่าฝืน

-การวิจัย ส่งเสริมให้มีการดำเนินการที่สอดคล้องกับที่กฎหมายหรือระเบียบ ได้กำหนดไว้ เช่น จริยธรรมวิจัย ในมนุษย์และสัตว์ทดลอง/การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล/ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา การบริการวิชาการ

-การบริการวิชาการ

-การบริหาร เช่น ITA/ พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ 2540 (ข้อมูลที่ต้องลงราชกิจจานุเบกษา, ข้อมูลที่ต้องให้ประชาชนตรวจดูได้/ระบบการเข้าสู่ข้อมูล)

(5) สังคม

ปี 2566 คณะฯ มีโครงการที่เสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนจำนวน 12 โครงการ มีจำนวนองค์กรที่ให้การสนับสนุนเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชน 11 องค์กร ทั้งนี้ในปีต่อ ๆ ไปมีแนวโน้มที่จะเพิ่มขึ้นเนื่องจากองค์กรต่าง ๆ เห็นถึงศักยภาพของคณะฯ และเห็นถึงผลการดำเนินโครงการที่เป็นไปอย่างเรียบร้อย

ปีการศึกษา	จำนวนโครงการสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน	ชุมชนที่ได้รับประโยชน์
2564	12	
2565	16	3
2566	11	9

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด

คณะฯ ได้รับงบประมาณจาก งบประมาณเงินรายได้ (ค่าธรรมเนียมการศึกษา) ซึ่งมีการแบ่งงบประมาณตามพันธกิจของคณะฯ

งบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 – พ.ศ. 2566 คณะนิติศาสตร์

ปีงบประมาณ	จำนวนงบประมาณ	กองทุนเพื่อการศึกษา	กองทุนวิจัย	กองทุนบริการวิชาการ	กองทุนทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	กองทุนกิจการนิสิต	กองทุนสินทรัพย์ถาวร
2563	6,366,900	4,538,800	205,100	153,000	60,000	670,000	740,000
2564	7,284,357	5,532,357	405,000	192,000	30,000	625,000	500,000
2565	7,264,315	5,972,765	363,150	150,000	26,000	652,400	100,000
2566	7,702,600	6,177,600	425,000	240,000	40,000	620,000	200,000

ในส่วนของงบประมาณที่ได้รับจัดสรรจากแหล่งทุนภายนอกนั้นคณะฯได้รับทุนวิจัยและบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอกเป็นจำนวน 8,150,000 บาท

ข. ผลการดำเนินการด้านการตลาด

จากผลกระทบเรื่องจำนวนประชากรที่ลดลงคณะฯได้สร้างกระบวนการต่างๆ เพื่อให้อัตราการรับเข้าของนิสิตเป็นไปตามเป้าหมาย และลดอัตราการออกกลางคัน ทั้งนี้แนวโน้ม 3 ปีหลังสุดมีอัตรานิสิตที่ลงทะเบียนต่ำกว่าเป้าหมาย อย่างไรก็ตามการลดลงของประชากรเป็นเรื่องไม่อาจแก้ไข คณะฯจึงสร้างกระบวนการเพื่อให้ให้นิสิตที่รับเข้ามาแล้วอยู่และเรียนอย่างมีความสุข ปรับเปลี่ยนรูปแบบการสอนให้ทันสมัย เปลี่ยนรูปแบบการวัดผลประเมินผลให้สอดคล้องกับการเรียนการสอน เพื่อลดอัตราการออกกลางคันของนิสิต และสร้างบัณฑิตของศตวรรษที่ 21 เพื่อสร้างชื่อเสียงให้คณะฯ ในส่วนของหลักสูตรปริญญาโท ปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในการตัดสินใจของผู้สมัครคือการได้รับการรับรองจากคณะกรรมการตุลาการ ซึ่งปัจจุบันหลักสูตรได้รับการรับรองแล้ว

ตารางข้อมูลการรับเข้าของนิสิตในหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต

ภาคการศึกษา/ปีการศึกษา	จำนวนที่ประกาศรับ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้มีสิทธิเข้าศึกษา	จำนวนที่ลงทะเบียน
1/2563	400	1489	388	306
1/2564	400	1247	400	392
1/2565	400	556	467	455
1/2566	400	549	549	462

ตารางข้อมูลการรับเข้าของนิสิตในหลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต (โครงการพิเศษ)

ภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา	จำนวนที่ ประกาศรับ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้มีสิทธิ เข้าศึกษา	จำนวนที่ลงทะเบียน
1/2563	40	29	29	26
1/2564	40	20	20	15
1/2565	40	15	15	13

ตารางข้อมูลการรับเข้าของนิสิตในหลักสูตรปริญญาโทแผน ก

ภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา	จำนวนที่ ประกาศรับ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้มีสิทธิ เข้าศึกษา	จำนวนที่ลงทะเบียน
1/2563	15	10	4	2
1/2564	15	5	3	3
1/2565	1	1	1	1
1/2566	40	15	15	13

ตารางข้อมูลการรับเข้าของนิสิตในหลักสูตรปริญญาโท แผน ข

ภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา	จำนวนที่ ประกาศรับ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้มีสิทธิเข้า ศึกษา	จำนวนที่ลงทะเบียน
1/2563	20	21	13	13
1/2564	10	14	10	9
1/2565	5	5	5	5
1/2566	20	2	2	2

ตารางข้อมูลการรับเข้าของนิสิตในหลักสูตรปริญญาเอก

ภาคการศึกษา/ ปีการศึกษา	จำนวนที่ ประกาศรับ	จำนวนผู้สมัคร	จำนวนผู้มีสิทธิเข้าศึกษา	จำนวนที่ลงทะเบียน
1/2564	5	7	5	3
1/2565	9	9	9	9
1/2566	10	9	8	8

ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

คณะฯมีการนำกลยุทธ์ของคณะฯไปใส่ลงในแผนปฏิบัติการประจำปี และมีการติดตามผลเป็นประจำมีการรายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมและเมื่อทำโครงการตามแผนปฏิบัติการสำเร็จก็มีการส่งสรุปโครงการทุกโครงการ ซึ่งจากผลการสรุปโครงการของปีที่ผ่านมาทุกโครงการบรรลุผลตามตัวชี้วัด