

รายงานการตรวจประเมิน

(Feedback Report)

ประจำปีการศึกษา 2568

คณะนิติศาสตร์

มหาวิทยาลัยพะเยา

สารบัญ

หน้า

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน 2
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme) 3
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ 8
4. ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) 43
5. OP in brief 49

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะวิชา/สถาบันที่นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาที่เข้าร่วมโครงการได้รับข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับผลการดำเนินงานของคณะวิชา/สถาบัน ตลอดจนข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะวิชา/สถาบันในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด ที่มาของเกณฑ์คือ Baldrige Education Criteria for Performance Excellence เป็นที่ยอมรับและรู้จักในวงการศึกษา และมีสถาบันการศึกษาหลายแห่งทั้งในสหรัฐอเมริกา ออสเตรเลีย สิงคโปร์ ฮ่องกง รวมทั้งประเทศไทย นำเกณฑ์นี้ไปใช้เพื่อการพัฒนาตนเอง นอกจากนี้ มีโปรแกรมเกี่ยวกับผลการดำเนินการหรือความเป็นเลิศทางธุรกิจอยู่ประมาณ 100 โปรแกรม ทั่วโลก ซึ่งส่วนใหญ่ใช้เกณฑ์ของ Baldrige หรือเกณฑ์ที่คล้ายคลึงกันเป็นต้นแบบการดำเนินงานที่เป็นเลิศ

คณะผู้ประเมิน ได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะวิชา/สถาบัน ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (Independent Review Workbook) หลังจากนั้นจะมาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา นำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม เพื่อพิจารณาตัดสินต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

1. รองศาสตราจารย์ ดร.วิเชียร ชุติมาสกุล	ประธานกรรมการ
2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์สรวิศ บุญญฐี	กรรมการ
3. ดร.เอกพจน์ พรมพันธ์	กรรมการ

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ก. Process Strength

1. ผู้นำระดับสูงของคณะฯ นำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ โดยสะท้อนผ่านการดำเนินการสำคัญหลายประการ

อาทิ

- ผู้บริหารคณะฯ กำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กรอย่างทั่วถึง พร้อมทั้งสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จของคณะฯ เสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลอดจนกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ จัดทำและถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ เพื่อขับเคลื่อนคณะฯ ให้บรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้
- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดสำคัญ รวมถึงการจัดการความรู้ขององค์กรเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ควบคู่กับการส่งเสริมสุขภาวะและความผูกพันของบุคลากร ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ และการบรรลุเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กร

การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพิ่มความคล่องตัวขององค์กร พัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความยั่งยืนในการสร้างคุณค่าแก่ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

2. คณะฯ มีแนวปฏิบัติที่เป็นระบบหลายประการซึ่งสะท้อนความมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ทั้งในปัจจุบันและพึงมี เพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาและปรับปรุงการดำเนินงานได้
- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและบริหารความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยสนับสนุนการเข้าถึงสารสนเทศ การรับบริการ และการจัดการข้อร้องเรียน เพื่อเสริมสร้างความพึงพอใจ ความผูกพัน และประสบการณ์ที่ดีของกลุ่มเป้าหมาย
- คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการนำกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญไปสู่การปฏิบัติ พร้อมทั้งจัดให้มีสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัยและมั่นคงปลอดภัยสำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพ ความต่อเนื่อง และคุณภาพของการดำเนินงาน

แนวทางการดำเนินงานดังกล่าวอาจส่งผลเชิงบวกต่อภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือของคณะฯ ซึ่งอาจช่วยเสริมสร้างความเชื่อมั่น ความพึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในระยะยาว

ข. Process OFI

1. คณะฯ มีโอกาสในการพัฒนาแนวทางที่เป็นระบบในกระบวนการที่สำคัญหลายเรื่อง

- การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ตั้งแต่การแสดงความมุ่งมั่นของผู้บริหาร การดำเนินการเมื่อมีการละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ ไปจนถึงการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้เรียนและลูกค้าแต่ละกลุ่ม
- การกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้สมดุลกับความต้องการที่หลากหลาย รวมถึงการจัดสรรทรัพยากร แผนด้านบุคลากร และการคาดการณ์ผลการดำเนินการที่สนับสนุนความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ
- การนำสารสนเทศจากการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นมากำหนดข้อกำหนดที่สำคัญ เพื่อออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงาน และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง
- การวิเคราะห์ ทบทวน และใช้ประโยชน์จากข้อมูลสารสนเทศที่มีคุณภาพ พร้อมใช้ และปลอดภัย เพื่อประเมินผลการดำเนินงาน ขีดความสามารถองค์กร และความเสี่ยงที่สำคัญ จัดลำดับความสำคัญของโอกาสพัฒนาและนวัตกรรม รวมทั้งบริหารเครือข่ายอุปทาน เตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน และสร้างความต่อเนื่องในการปฏิบัติการ โดยเทียบเคียงและเรียนรู้จากวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ
- การประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร การประเมินความผูกพัน การจัดการผลการปฏิบัติงาน การพัฒนาบุคลากร การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม

การมีแนวทางที่เป็นระบบในกระบวนการดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ ดำเนินการได้อย่างสม่ำเสมอ ไม่ขึ้นกับบุคคล และสนับสนุนการบรรลุพันธกิจด้านการจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ

2. คณะฯ มีโอกาสในการประเมินประสิทธิผลของแนวทางที่ดำเนินการอยู่ และนำผลการประเมินไปปรับปรุงอย่างเป็นวงรอบ

- การกำกับติดตามและทบทวนผลการดำเนินงานเพื่อบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ซึ่งยังไม่แสดงการวิเคราะห์และแนวทางแก้ไขเมื่อตัวชี้วัดไม่บรรลุผล การประเมินและปรับปรุงกระบวนการทบทวน และการนำผลการทบทวนไปสู่การปรับแผนปฏิบัติการได้อย่างทันการณ์
- การประเมินผู้นำระดับสูงและระบบการกำกับดูแลองค์กร ซึ่งยังไม่พบการประเมินคณะกรรมการประจำคณะฯ และการนำผลการประเมินไปปรับปรุงการปฏิบัติงาน
- การจัดระบบงาน ทั้งการตัดสินใจว่ากระบวนการใดดำเนินการเองหรือดำเนินการโดยผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ และการจัดโครงสร้างและระบบการทำงานของบุคลากร ซึ่งยังไม่พบการประเมินประสิทธิผลของการจัดระบบงานดังกล่าว
- การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ซึ่งยังไม่ปรากฏการประเมินและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว

การประเมินประสิทธิผลและนำผลไปปรับปรุงอย่างเป็นวงรอบ อาจช่วยคณะฯ ยกระดับจากการแก้ปัญหาเฉพาะหน้าไปสู่การเรียนรู้ระดับองค์กรได้ในอนาคต

3. คณะฯ มีโอกาสในการทบทวนความสอดคล้องของข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการวางแผนและติดตามผล ตั้งแต่วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ ตัวชี้วัด จนถึงระบบสารสนเทศที่สำคัญ

- วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่นำเสนอในส่วนต่าง ๆ ของรายงานยังไม่สอดคล้องกัน ทำให้ไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์ชุดใดเป็นฐานในการถ่ายทอดแผน
- ตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการที่นำเสนอยังไม่สอดคล้องกันและไม่ครบถ้วน ทำให้ติดตามความสำเร็จของแผนได้ไม่ชัดเจน
- ระบบสารสนเทศที่สำคัญที่นำเสนอในหัวข้อ 4.2 ยังไม่สอดคล้องกับระบบสารสนเทศที่ระบุในโครงร่างองค์กร

ความสอดคล้องของข้อมูลและสารสนเทศ อาจช่วยคณะฯ ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติที่เชื่อมโยงกันตั้งแต่ระดับคณะฯ จนถึงระดับบุคคล ทั้งในแนวราบและแนวดิ่ง และใช้ข้อมูลที่ถูกต้องในการตัดสินใจ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์และการบรรลุทุกพันธกิจ

ค. Result Strength

1. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ของตัววัดหลายเรื่องมีแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่อง ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการ เช่น เงินเดือนเฉลี่ยของนิสิตที่สำเร็จการศึกษา อัตราการคงอยู่ของนิสิตปริญญาตรี ความพึงพอใจของแหล่งฝึกปฏิบัติงาน จำนวนหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการจากคลินิกกฎหมาย จำนวนของผู้สมัครเข้าแข่งขันตอบปัญหากฎหมายระดับมัธยมศึกษาฯ
- ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร ความพึงพอใจในภาพรวมของนิสิตที่มีต่อคณะ ความพึงพอใจของนักเรียน ความผูกพันและความภาคภูมิใจของศิษย์เก่า ความพึงพอใจต่อการให้บริการของคลินิกกฎหมาย ความพึงพอใจต่อการให้บริการของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน
- ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร เช่น ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ ความพึงพอใจต่อสภาพบรรยากาศในการทำงาน ความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในที่ทำงาน ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล เช่น การประเมินการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงในเรื่องจริยธรรม ร้อยละบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ ทิศทาง และค่านิยมของคณะฯ ร้อยละความพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนกลยุทธ์ของคณะ
- ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น งบประมาณสะสมของคณะฯ งบประมาณจัดสรรสำหรับการเรียนการสอนและกิจกรรมพัฒนานิสิต อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเข้าเรียนหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ ร้อยละของการใช้งบประมาณที่เป็นไปตามแผนร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

ผลลัพธ์ดังกล่าวแสดงให้เห็นถึงประสิทธิผลของการดำเนินงานที่สนับสนุนการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่มีระดับที่ดีกว่าคู่เทียบหลายเรื่อง ได้แก่

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและกระบวนการ เช่น ร้อยละของนิสิตปริญญาตรีที่สำเร็จการศึกษาตามแผน ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปีหลังจบ จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก-ภายใน จำนวนคดีที่เข้ารับบริการในคลินิกกฎหมาย จำนวนข้อพิพาทขอรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ณ ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน
- ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของชุมชนต่อการดำเนินโครงการบริการวิชาการในพื้นที่ ความผูกพันและความภาคภูมิใจของนิสิต
- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล เช่น ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนกลยุทธ์ของคณะ ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อคณบดีและผู้บริหาร ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาสู่ชั้นบรรยากาศ

ผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบที่ดีกว่าคู่เทียบอาจช่วยคณะฯ เห็นระดับผลการดำเนินงานและขีดความสามารถในการแข่งขันของตนได้อย่างชัดเจนยิ่งขึ้น และสนับสนุนการระบุแนวปฏิบัติที่ดี ตลอดจนการปรับปรุงกระบวนการและยกระดับผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง

ง. Result OFI

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- ด้านลูกค้า เช่น ผลลัพธ์ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง P.1-10 ผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผลลัพธ์ผู้รับบริการพัฒนาความรู้และทักษะ (Up-skill, Re-skill) ผลลัพธ์การจำแนกตามส่วนตลาด จำนวนนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา
- ด้านบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร ผลลัพธ์ด้านสุขภาพ ความปลอดภัย ผลลัพธ์การพัฒนาบุคลากรและผู้นำ ผลลัพธ์ความผูกพันจำแนกตามกลุ่มบุคลากร ผลลัพธ์การดำเนิน IDP อัตราการคงอยู่ จำนวนการร้องทุกข์
- ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร เช่น ผลลัพธ์การกำกับและจัดการความเสี่ยง จำนวนข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก ผลลัพธ์การรับรอง Green Office ผลลัพธ์การดำเนินการตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามตารางที่ P.1-9 ผลลัพธ์ด้านจริยธรรมการร้องเรียนตามหัวข้อ 1.2ข(2) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง จำนวนผู้รับบริการทางกฎหมาย ผลสำเร็จของการไกล่เกลี่ย
- ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น รายรับ/รายจ่าย รายได้สุทธิจำแนกตามบริการ ประสิทธิผลของการจัดการต้นทุน ส่วนแบ่งตลาดจากบริการต่าง ๆ ผลลัพธ์การสร้างนวัตกรรม

การมีผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ นำสารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงกระบวนการและยกระดับผลการดำเนินงาน เพื่อสนับสนุนการบรรลุพันธกิจและเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์อย่างมีประสิทธิผล

2. คณะฯ แสดงผลลัพธ์หลายเรื่องที่สำคัญที่มีแนวโน้มไม่ดีขึ้น

- ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ เช่น ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (TQF) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก-ภายใน จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติ ร้อยละของผู้ลงทะเบียนป.โท-เอก เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย ร้อยละของการคงอยู่ของนิสิตหลังจบชั้นปีการศึกษาแรก
- ด้านลูกค้า เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อบัณฑิต ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน-การจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดหลักสูตร ความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อคณะฯ ความผูกพันและความภาคภูมิใจของนิสิต
- ด้านบุคลากร เช่น ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ระดับของการตอบสนองต่อความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากร ร้อยละของผู้นำระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาทักษะ ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ เช่น ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายได้ รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ได้รับจัดสรร งบประมาณจัดสรรสำหรับการวิจัยและนวัตกรรม คะแนนสอบเข้าหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ร้อยละความสำเร็จของตัววัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

การมีผลลัพธ์ที่ดีอาจสนับสนุนการปรับปรุงกระบวนการและการสร้างนวัตกรรมอย่างต่อเนื่องเพื่อยกระดับผลการดำเนินงานและการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

4. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกรายหมวดและหัวข้อ

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน Overall score = 30 % Band = 3

STRENGTHS

Item Reference 1.1ก(1)

Finding: ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมสู่การปฏิบัติ

Evidence:

- ผู้บริหารคณะฯ ใช้ระบบการนำองค์กร (รูปที่ 1.1-1) ขั้นตอนที่ 1 กำหนดทิศทางร่วมในการทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม
- มอบหมายรองคณบดีฝ่ายบริหาร เป็นผู้รับผิดชอบหลักในกระบวนการกำหนด MVV มี 5 ขั้นตอน
- โดยใช้ SWOT/TOWS matrix และ PESTEL analysis ในการวิเคราะห์ข้อมูลและสถานการณ์เพื่อยกร่าง MVV
- รับฟังความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ เพื่อการสร้างฉันทามติร่วมกัน และการอนุมัติจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำฯ เพื่อถ่ายทอด MVV ไปยังผู้เกี่ยวข้อง

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบช่วยคณะฯ ดำเนินงานได้อย่างมีทิศทาง

Item Reference 1.1ข

Finding: ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งคณะฯ คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ

Evidence:

- ผู้นำระดับสูงกำหนดแนวทางการสื่อสารกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) กำหนดสารและประเด็นการสื่อสาร 2) เลือกช่องทางและวิธีการสื่อสาร 3) สื่อสารแบบมีส่วนร่วม 4) ติดตาม ประเมินผล และการสื่อสารย้อนกลับ
- ผู้นำระดับสูงมีการสื่อสาร MVV กฎระเบียบข้อบังคับ ผลการดำเนินงานที่สำคัญ เป็นต้น ไปยังบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งรูปแบบการสื่อสารทางเดียวและสองทาง ตามตารางที่ 1.1-1
- ผู้นำระดับสูงมีแนวทางสร้างความผูกพัน (ตารางที่ 1.1-2) กับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มสำคัญ ได้แก่ สื่อสารอย่างมีส่วนร่วม สร้างการมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ สร้างความร่วมมือเชิงยุทธศาสตร์ ยกย่องและสร้างแรงบันดาลใจ และติดตามพร้อมสื่อสารข้อมูลย้อนกลับ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางการสื่อสารที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่สำคัญได้

Item Reference 1.1ค(1)

Finding: ผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จ

Evidence:

- ผู้นำระดับสูงดำเนินการสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จของคณะฯ 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.กำหนดและสื่อสารทิศทางเชิงกลยุทธ์ 2.วางโครงสร้างองค์กรและระบบสนับสนุน 3.สร้างวัฒนธรรมองค์กรที่ขับเคลื่อนด้วยการเรียนรู้และนวัตกรรม 4.จัดการสภาพแวดล้อมการทำงาน 5.ยกระดับศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากร 6.ติดตามและปรับปรุงผลการดำเนินการ
- ผู้นำระดับสูงจัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมทั้งในมิติทางกายภาพและจิตใจ มิติทางกายภาพครอบคลุมถึงความปลอดภัยและความสะดวกสบายในการปฏิบัติงาน ส่วนมิติทางจิตใจมุ่งเน้นการสร้างบรรยากาศแห่งความไว้วางใจ ความเท่าเทียม และความเคารพซึ่งกันและกัน

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการและการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 1.1ก(2)

Finding: ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าผู้บริหารคณะฯ แสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ด้วยตนเองอย่างไร เช่น ผู้บริหารคณะฯ ปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลอย่างไร
- ไม่แสดงกรณีมีการละเมิดกฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับ ตามระบุในโครงร่างองค์กร ตาราง OP.1-9 และตาราง 1.2-1จะมีการดำเนินการอย่างไร

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสร้างความเชื่อมั่นว่าผู้นำระดับสูงดำเนินการตามกฎหมายและหลักจริยธรรม

Item Reference 1.1ค(2)

Finding: ไม่ชัดเจนในแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ผู้นำระดับสูงมุ่งเน้นให้เกิดการปฏิบัติเพื่อการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

Evidence:

- ไม่ปรากฏข้อมูลผู้รับผิดชอบของแต่ละกระบวนการในระบบการนำองค์กร ตามรูปที่ 1.1-1
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการกำกับติดตาม ตัวชี้วัด ผู้รับผิดชอบ ความถี่ และรอบเวลาในการกำกับติดตาม
- ไม่แสดงถึงการทบทวน/วิเคราะห์ผลการดำเนินการ และแนวทางการดำเนินการแก้ไข กรณีตัวชี้วัดไม่บรรลุผล
- ไม่ชัดเจนถึงการกำหนดค่าเป้าหมายในการประยุกต์เกณฑ์คุณภาพตาม EdPEx และ AUN ตามโครงร่างองค์กร (ตารางที่ P.2-5) และตารางที่ 2.1-4

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยคณะฯ สามารถปฏิบัติงานเพื่อการบรรลุพันธกิจได้ดีขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน Overall score = 30 % Band = 3

STRENGTHS

Item Reference 1.2ก(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำกับดูแลองค์กร

Evidence:

- คณะฯ มีการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมและรอบด้าน ผ่านระบบกำกับดูแลองค์กร ของคณะฯ และคณะกรรมการเฉพาะด้าน 4 ชุด ตามภาพที่ P.1-1 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1.กำหนดทิศทางและกรอบการกำกับดูแล 2.มอบหมายและกระจายความรับผิดชอบ 3.ดำเนินงานภายใต้การควบคุมภายใน 4.ติดตามและรายงานตามรอบเวลา 5.ประเมินผลและสั่งการแก้ไข 6.ทบทวนและปรับปรุงระบบกำกับดูแล
- คณะกรรมการประจำคณะฯ อนุมัติแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ งบประมาณประจำปี ค่าเป้าหมาย KPI ตารางมอบอำนาจ และประเมินระดับความเสี่ยง เพื่อเป็นกรอบให้ทีมบริหารดำเนินงาน
- คณบดีมอบหมายแผนงานและ KPI สู่รองคณบดีและคณะกรรมการเฉพาะด้าน พร้อมกำหนดบทบาท อำนาจหน้าที่ และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด รวมทั้งติดตามผล

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยการปฏิบัติงานมีความโปร่งใสและสามารถสร้างความมั่นใจให้แก่บุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้เสีย

Item Reference 1.2ข(2)

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

- คณะฯ มีการปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และคู่ความร่วมมือ ผ่านระบบส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1.กำหนดมาตรฐานจริยธรรม 2.รณรงค์ส่งเสริมพฤติกรรม 3.กำหนดพฤติกรรมด้านจริยธรรม 4.เสริมแรงจูงใจเชิงบวกและจัดการการฝ่าฝืน 5.สรุปผลการดำเนินการด้านจริยธรรมและจรรยาบรรณ
- คณะฯ กำหนดพฤติกรรมด้านจริยธรรมเป็นองค์ประกอบหนึ่งในการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีของบุคลากร
- คณะฯ ยกย่องชมเชยและให้รางวัลบุคลากรที่เป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม และดำเนินการทางวินัยตามข้อบังคับในกรณีที่มีการกระทำผิดจริยธรรม ทั้งนี้คณะฯ มีคะแนนการประเมิน ITA อยู่ในระดับที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- ปี 2568 แต่งตั้งคณะกรรมการส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณ ทำหน้าที่กำกับ ดูแล และพัฒนามาตรฐานจริยธรรม

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความเชื่อมั่นต่อจริยธรรมของผู้นำระดับสูงของคณะฯ

Item Reference 1.2ค(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้เกิดความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์

Evidence:

- คณะฯ ทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งของกลยุทธ์ โดยใช้สมรรถนะหลักด้านกฎหมายสร้างคุณค่าที่องค์กรอื่น ผ่านวงจร 5 ขั้นตอน
- คณะกรรมการประจำคณะฯ อนุมัติประเด็นความผาสุกเข้าสู่แผนยุทธศาสตร์ พร้อมตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และ งบประมาณรองรับ
- จัดรายวิชาให้นิสิตลงพื้นที่แก้ปัญหาจริงของชุมชน และส่งเสริมให้ผู้เรียนทำวิจัยที่มีความสอดคล้องกับชุมชน หรือสังคม
- คณะฯ มีการส่งเสริมความผาสุกครอบคลุม 3 ด้าน ได้แก่ ด้านสิ่งแวดล้อมตามมาตรฐานสำนักงานสีเขียว ด้านสังคมมีการบูรณาการสมรรถนะวิชาชีพกฎหมายสู่การสร้างเสริมสุขภาวะผ่านคลินิกกฎหมาย และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท และด้านเศรษฐกิจ ส่งเสริมเศรษฐกิจชุมชนตามแนวคิด BCG Model

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนค่านิยม Peace: สร้างสังคมสันติสุข

Item Reference 1.2ค(2)

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน

Evidence:

- คณะฯ สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนสำคัญอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน โดยมีผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและคลินิกกฎหมายเป็นผู้รับผิดชอบ
- คณะฯ กำหนดชุมชนที่สำคัญโดยสอดคล้องกับสมรรถนะหลักด้านกฎหมาย แบ่งเป็นชุมชนเชิงพื้นที่ จังหวัดพะเยา และชุมชนเชิงวิชาชีพและผู้รับบริการตามพันธกิจหลัก
- ส่งเสริมผู้ประกอบการท้องถิ่นในโครงการหนึ่งคณะ หนึ่งชุมชนนวัตกรรม ณ ตำบลสระ อำเภอเชียงม่วน จังหวัดพะเยา ซึ่งได้รับรางวัลเหรียญเงิน และ โครงการนิตินวัตกรรมเพื่อแก้ไขปัญหามลพิษทางอากาศจากการเผาในพื้นที่เกษตรกรรม ในพื้นที่ตำบลแม่กา อำเภอเมือง จังหวัดพะเยา ซึ่งได้รับรางวัลเหรียญทอง

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของชุมชนที่มีต่อคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 1.2ก(2)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินการของผู้นำระดับสูงและระบบการกำกับดูแลองค์กร

Evidence:

- ไม่พบการประเมินระบบการกำกับดูแลองค์กร คณะกรรมการประจำคณะฯ
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน สัดส่วน และรอบเวลาของการประเมิน ทั้งคณบดี รองคณบดี และผู้ช่วยคณบดี รวมถึงองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมินฯ ระดับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดี
- ไม่พบวิธีการนำผลการประเมินผู้นำระดับสูงไปใช้ปรับปรุงหรือพัฒนาการปฏิบัติงาน หรือส่งเสริมให้เกิดผลการดำเนินการของคณะฯ ที่ดีขึ้น

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบจะแสดงถึงความรับผิดชอบและความโปร่งใสในการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูง

Item Reference 1.2ก(3)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทบทวนผลการดำเนินงาน

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงาน ทั้งตัววัดแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ และ Super KPI จากผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดแต่ละราย
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการติดตามและทบทวนผลการดำเนินงาน ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย วิเคราะห์ปัญหา ความเสี่ยงและอุปสรรค และปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงาน กรณีผลการดำเนินการไม่เป็นไปตามเป้าหมาย
- ไม่ชัดเจนถึงการประเมินและปรับปรุงกระบวนการทบทวนผลการดำเนินงาน จากการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มความรวดเร็วและแม่นยำในการติดตามแบบทันเวลา และรายงานแบบ dashboard

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ได้อย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้เกิดการดำเนินงานได้ตามวัตถุประสงค์

Item Reference 1.2ข(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับตามตารางที่ 1.2-1 ได้ครอบคลุมการดำเนินการที่สำคัญของคณะฯ เช่น ไม่พบเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ข้อบังคับการประกันคุณภาพการศึกษา ระเบียบการเงินและการจัดการทรัพย์สิน เป็นต้น
- ไม่ชัดเจนในกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการละเมิดกฎหมาย กฎระเบียบ และข้อบังคับ (ถ้ามี)

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของคณะฯ ในการสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจ

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference 2.1ก(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการวางแผนกลยุทธ์

Evidence:

- คณะฯ วางแผนกลยุทธ์ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (รูปที่ 2.1-1) มี 8 ขั้นตอน โดยมีฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลัก
- รวบรวมข้อมูลนำเข้าจาก Voice และ Non-voice เช่น ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ข้อมูลสถานการณ์และการเปลี่ยนแปลงแผน และยุทธศาสตร์ชาติและมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นข้อมูลในการวางแผน ด้วยวิธี SWOT/TOWS Analysis/7 McKinsey และ Stakeholder Analysis เพื่อกำหนดทิศทางและแผนกลยุทธ์ของคณะฯ
- จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี และแปลงสู่แผนปฏิบัติการ โดยใช้ Priority Matrix พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบ พร้อมจัดสรรงบประมาณและบุคลากรของแต่ละแผนฯ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ ได้แผนยุทธศาสตร์เพื่อใช้ในการขับเคลื่อนการดำเนินการตามพันธกิจ

Item Reference 2.1ก(2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อพัฒนาสารสนเทศเชิงกลยุทธ์

Evidence:

- คณะฯ รวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอนที่สอดรับกับปฏิทินการวางแผนกลยุทธ์ (ขั้นที่ 1–2 ของรูปที่ 2.1-1)
- คณะฯ กำหนดชุดข้อมูล 6 กลุ่ม พร้อมวิธีการวิเคราะห์และผู้รับผิดชอบ (ตาราง 2.1-2)
- คณะฯ สังเคราะห์ผลการวิเคราะห์เป็นความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ นำเสนอต่อที่ประชุมเชิงปฏิบัติการวางแผนกลยุทธ์

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ ได้สารสนเทศเพื่อการวางแผนกลยุทธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 2.1ก(3)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และกระตุ้นให้เกิดการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่พบโอกาสเชิงกลยุทธ์ในตาราง P.2-4 เพื่อเป็นแนวทางไปกำหนดการสร้างนวัตกรรม

- ไม่ชัดเจนถึงการวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศตามตารางที่ 2.1-2 ด้วย SWOT/TOWS Analysis เพื่อใช้ต่อใน Scenario Planning, Design Thinking และ Brainstorming

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยเสริมความสามารถในการแข่งขันได้

Item Reference 2.1ก(4)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนในรายละเอียดขั้นตอนและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติที่ครอบคลุมในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ
- ไม่ชัดเจนถึงการพิจารณา 3 เกณฑ์ ได้แก่ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร ภาระงานและทรัพยากรที่มีความคุ้มค่าด้านเวลาและต้นทุน และตรวจสอบว่างานนั้นเป็นแกนสำคัญของสมรรถนะหลักคณะฯ จะดำเนินการเอง “ส่วนงานเสริม”ที่ภายในไม่เพียงพอ ที่ส่งต่อผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference 2.2ก(1)(2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

Evidence:

- เริ่มมีแนวทางจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 3 ของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ฯ ตามรูปที่ 2.1-1
- แสดงแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวตามตารางที่ 2.1-4
- ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติตามรูปที่ 2.2-1 ผ่านระบบ OKRs: จากคณะฯ ผู้บริหารสายงาน (รองคณบดี/หัวหน้าสำนักงาน) สู่ระดับบุคคล ผ่านช่องทางการประชุมบุคลากรประจำปี การประชุมสายงาน และระบบสื่อสารออนไลน์

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางข้างต้นอาจช่วยบุคลากรทุกกลุ่มดำเนินการไปในทิศทางเดียวกันเพื่อมุ่งสู่เป้าหมายของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 2.2ก(3)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่ามีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนในรายละเอียดและวงรอบในการดำเนินการที่ทำให้มั่นใจว่าทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ มีความพร้อม
- ไม่แสดงการจัดสรรทรัพยากร งบประมาณ (ตารางที่ 2.2-1) ตามความสำคัญของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยสนับสนุนให้คณะฯ มีความพร้อมในการดำเนินการตามแผนฯ

Item Reference 2.2ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแผนด้านบุคลากรที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่ามีแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรที่จะสนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (ตารางที่ 2-1-4)
- ไม่พบแผนกำลังคนและสมรรถนะที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่ต้องการ

Potential Impact of Addressing: การมีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครบทุกระดับอาจช่วยคณะฯ สามารถนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติได้ดีขึ้น

Item Reference 2.2ก(5)

Finding: ไม่ได้นำเสนอตัวชี้วัดที่ใช้ติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน

Evidence:

- ไม่ได้แสดงตัวชี้วัดที่สำคัญที่คณะฯ ใช้ในการติดตามความสำเร็จหรือประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการ
- ไม่แสดงความสอดคล้องกันและครบถ้วนของตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ ในตารางที่ 2.1-4 และ 2.2-1 เพื่อใช้ในการติดตามผล

Potential Impact of Addressing: การกำหนดตัววัดที่ชัดเจนอาจช่วยคณะฯ ดำเนินการสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน

Item Reference 2.2ก(6)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัดที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ปรากฏแนวทางในการกำหนด การวิเคราะห์ และค่าคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของแผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาวตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ครบทุกด้าน

Potential Impact of Addressing: การกำหนดค่าคาดการณ์ อาจส่งเสริมความสำเร็จของแผนการดำเนินงาน

Item Reference 2.2ข

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการรับรู้และตอบสนองในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงระบบหรือเครื่องมือในการติดตามตัวชี้วัด และความถี่ในการรายงาน ที่จะสามารถพิจารณาปรับแผนฯ ถ้าจำเป็นได้อย่างรวดเร็ว
- ไม่แสดงแนวทางการรับรู้ ตอบสนอง และดำเนินการในกรณีสถานการณ์ฉุกเฉินและเกิดเหตุการณ์ไม่คาดฝันรุนแรง เช่น กรณีแผ่นดินไหว เหตุก่อความไม่สงบ
- ไม่แสดงวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการใหม่และกำหนดตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการใหม่ รวมทั้งมีวิธีการนำแผนปฏิบัติการใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็วตามลำดับชั้น ตามรูป 2.2-2

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยเกิดการความต่อเนื่องในการบริหารคณะฯ ในสถานการณ์ที่มีความแปรปวน

หมวด 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 3.1ก(1)(2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบันและพึงมีเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้

Evidence:

- คณะฯ มีการกำหนดกระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบันและการนำไปใช้ประโยชน์ ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน (ตามรูป 3.1-1)
- กำหนดผู้รับผิดชอบในการฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในปัจจุบันตาม 3 พันธกิจ ช่องทางการรับฟัง ความถี่ สารสนเทศ และการนำใช้ประโยชน์ ตามตารางที่ 3.1-1 รวมทั้งการฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี ตามตารางที่ 3.1-2

Potential Impact of Addressing: การเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ดีขึ้น

Item Reference: 3.1ข(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด

Evidence:

- คณะฯ จำแนกกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาดอย่างเป็นระบบ โดยใช้กรอบ Segmentation – Targeting – Positioning (STP) ผสานเทคนิคการวิเคราะห์ข้อมูล โดยมีการดำเนินการเป็นวงจร 5 ขั้นตอน ซึ่งได้กลุ่มลูกค้าออกมาดังตาราง P.1-10 และ ตาราง 3.1-3
- คัดเลือกกลุ่มเป้าหมายหลักด้วยเกณฑ์ 3 ข้อ ได้แก่ ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และสมรรถนะหลักของคณะฯ ขนาดและแนวโน้มการเติบโตของกลุ่ม และศักยภาพในการสร้างคุณค่าร่วมระยะยาว

Potential Impact of Addressing: การเริ่มมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ดีขึ้น และอาจตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC5 การสร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 3.1ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงการได้นำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามพันธกิจ มากำหนดความต้องการ/ความคาดหวัง และข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่นๆ ตามตารางที่ 3.1-3 ที่สอดคล้องกับหลักสูตรและบริการทางการศึกษา ตามตารางที่ P.1-1
- ไม่ชัดเจนถึงความเชื่อมโยงของการวางตำแหน่ง (Positioning) สู่การจัดหลักสูตรและบริการ

Potential Impact of Addressing: วิธีการที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ สามารถปรับปรุงพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ที่สนองต่อความต้องการของตลาดได้

3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน Overall score = 30 % Band = 3

STRENGTHS

Item Reference:3.2ก(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- เริ่มมีแนวทางในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ในส่วนหนึ่งของ Customer Journey ตามรูปที่ 3.2-1 เช่น ด้านสร้างการตระหนักรู้ (Awareness) จนถึงการสร้างความประทับใจผูกพันเพื่อนำมาสู่การแนะนำและบอกต่อ
- แบ่งการดำเนินการเป็น 3 Stages: Touch point, Customer process, และ Experience ตามตารางที่ 3.2-1

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยในการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของคณะฯ ได้ดีขึ้น

Item Reference: 3.2ก(2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ

Evidence:

- คณะฯ มีกระบวนการจัดการการเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 5 ขั้นตอน
- คณะฯ จัดการช่องทางการเข้าถึงข้อมูลและสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ดังตารางที่ 3.2-2 โดยจำแนกผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รายละเอียดสิ่งสนับสนุน ช่องทางการเข้าถึง และผู้รับผิดชอบ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการความคาดหวัง และเพิ่มความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

Item Reference: 3.2ก(3)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- คณะฯ โดยคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน มีกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน 6 ขั้นตอน ตามรูปที่ 3.2-2
- มีการรับเรื่องร้องเรียนผ่านแบบฟอร์มออนไลน์ เว็บไซต์คณะฯ อีเมล และช่องทางสื่อสารภายในที่ผู้ร้องเรียนได้รับการคุ้มครองข้อมูลและตัวตนตาม PDPA
- คัดกรองและจำแนกตามลักษณะปัญหา ตามความเร่งด่วนและความ เช่น รับทราบภายใน 2 วันทำการ แก้ไขแล้วเสร็จภายใน 3 – 30 วัน

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 3.2ก(4)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมสำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่แตกต่างกัน

Evidence:

- ไม่แสดงถึงวิธีการที่เป็นระบบในการถ่ายทอดแนวคิด Customer-centric Approach ที่เน้นความเท่าเทียม (Equality) และความเป็นธรรม (Equity) ลงสู่การปฏิบัติในผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น วิธีการในการกำกับติดตาม และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
- ไม่ชัดเจนถึงมิติความเท่าเทียม ทั้ง 3 กลไก ได้แก่ เกณฑ์ที่ประกาศล่วงหน้าและโปร่งใส การใช้เกณฑ์อย่างเสมอกัน และช่องทางอุทธรณ์และร้องเรียน สนับสนุนการปฏิบัติทั้งผู้เรียนแต่ละคน ผู้เรียนแต่ละกลุ่ม ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม สำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง 3.1-2 และกรณีผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มรู้สึกไม่เป็นธรรมสามารถร้องเรียนได้ หากไม่พอใจผลสามารถอุทธรณ์ต่อคณบดี และนำเข้าทบทวนโดยคณะกรรมการประจำคณะ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสะท้อนให้เห็นความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามค่านิยม Legal: ยึดมั่นหลักนิติธรรม

Item Reference: 3.2ข

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น จากวงจร D-LAAM (ตามรูป 3.2-3) วิธีการและช่องทางการประเมิน รอบเวลา การนำไปใช้ประโยชน์ และผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ รวมถึงการทบทวนปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว

- ไม่ปรากฏถึงแนวทางการประเมินและปรับปรุงกระบวนการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยคณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง และสร้างความผูกพันกับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 4.1ก(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการติดตามตัววัดผลการดำเนินการ

Evidence:

- กระบวนการดำเนินงานประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ คัดเลือกและกำหนดตัววัดสองระดับที่เชื่อมโยงกัน เลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ รวบรวมและบูรณาการข้อมูล ติดตามดำเนินการตามระดับ และทบทวนและปรับปรุงชุดตัววัด ตามแผนภาพที่ 4.1-1
- รวบรวมและติดตามตัววัดปฏิบัติการจากระบบสารสนเทศของมหาวิทยาลัยและคณะฯ เช่น REG, UPRM, LMS ความถี่เป็นรายวัน/สัปดาห์ โดยงานแผนงาน รายเดือนโดยคณะกรรมการเฉพาะด้านติดตามตัวชี้วัด และรายพันธกิจ/รายไตรมาส โดยคณะกรรมการประจำคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการขับเคลื่อนองค์กรตามพันธกิจ

Item Reference 4.1ก2

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจโดยใช้ข้อมูลจริง

Evidence:

- คณะฯ มีขั้นตอนในการเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ 4 ขั้นตอน ได้แก่ กำหนดประเด็นเปรียบเทียบ กำหนดเกณฑ์และคัดเลือกคู่เทียบ รวบรวมและตรวจสอบข้อมูล ใช้ข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อการตัดสินใจ โดยมีคณะกรรมการกำกับแผนงาน พัสดุ การเงิน และความเสี่ยงเป็นผู้รับผิดชอบ
- ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบแบ่งเป็น 5 ด้าน ตามตารางที่ 4.1-2 โดยพิจารณาจาก 1) ความสอดคล้องเชิงพันธกิจและบริบท พันธกิจและรูปแบบหลักสูตรใกล้เคียงกัน 2) ความเทียบเคียงด้านขนาดและทรัพยากร 3) ความพร้อมเข้าถึงข้อมูลและความร่วมมือ และ 4) ศักยภาพด้านการเรียนรู้และความท้าทายมีผลลัพธ์บางด้านเหนือกว่า

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ ในการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อสนับสนุนค่านิยมการเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลง และความได้เปรียบในการแข่งขัน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 4.1ข(1)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ และขีดความสามารถของคณะฯ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ ทั้งประเด็นที่ทบทวน ผู้รับผิดชอบหลักในการทบทวนก่อนเข้าคณะกรรมการประจำคณะ และวิธีการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงด้วยเกณฑ์ 4 ด้าน ได้แก่ ผลกระทบเชิงกลยุทธ์ ความเร่งด่วน ความเสี่ยงหากไม่ปรับปรุง และทรัพยากรที่ต้องใช้
- ไม่แสดงการนำระบบ PDCA และ Risk Management มาวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด เพื่อตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายต่าง ๆ
- ไม่พบแนวทางที่คณะฯ ใช้ทบทวนผลขีดความสามารถของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถจัดลำดับความสำคัญของการทบทวนปรับปรุง เพื่อนำไปสู่ความสำเร็จของพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะฯ

Item Reference: 4.1ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ นำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบในแต่ละขั้นตอนของการทบทวนผลการดำเนินการไปจัดลำดับความสำคัญของการปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรมโดยคณะกรรมการยุทธศาสตร์และรอง/ผู้ช่วยคณบดีตามตาราง 4.1-3 และรอบเวลาในการดำเนินการ
- ไม่ชัดเจนถึงการจัดลำดับความเร่งด่วนในการดำเนินการตามตาราง 4.1-3 ที่เกี่ยวข้องกับเกณฑ์ 4 มิติ ได้แก่ ผลกระทบเชิงกลยุทธ์ ความเร่งด่วน ความเสี่ยงหากไม่ดำเนินการ และความคุ้มค่าของทรัพยากร
- ไม่แสดงผู้มีอำนาจในการอนุมัติผลการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ช่วงเวลา เพื่อความทันการณ์และประสิทธิผลในการปรับปรุงผลการดำเนินการเพื่อให้บรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ของคณะฯ
- ไม่พบการจัดลำดับความสำคัญในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปรับปรุงผลการดำเนินการในหัวข้อ 6.1ข การจัดการและการปรับปรุง และหัวข้อ 4.2ค โอกาสในการสร้างนวัตกรรม

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ เล็งเห็นถึงประเด็นสำคัญในการจัดลำดับเพื่อนำไปสู่การปรับปรุง หรือเป็นโอกาสในการสร้างนวัตกรรมต่อไป

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 4.2ข(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและจัดการความรู้ของคณะฯ

Evidence:

- คณะฯ มอบหมายรองคณบดีฝ่ายบริหารและหัวหน้างาน เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนกระบวนการจัดการความรู้ ผ่าน Knowledge Management Process 5 ขั้นตอน
- สร้างและแสวงหาความรู้ผ่านกิจกรรมเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (Show and Share) การจัดฝึกอบรมภายในและการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกมาบรรยาย
- จัดระบบความรู้และนวัตกรรมที่รวบรวมได้จัดเก็บในคลังความรู้ (Knowledge Repository)
- ตาราง 4.2-3 แสดงแนวทางการจัดการความรู้ของคณะฯ จำแนกองค์ความรู้ตามพันธกิจ

Potential Impact of Addressing: การเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC7 ประสิทธิภาพของระบบงานที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 4.2ก(1)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบในคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศ ที่มีการดำเนินการร่วมกันระหว่างผู้กำหนดมาตรฐานการออกแบบระบบสารสนเทศ ผู้ดูแลข้อมูล และเจ้าของตัวชี้วัด (รองคณบดีฝ่ายบริหาร หรือผู้ทวนสอบก่อนให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร) รวมทั้งความเชื่อมโยงกับผู้รับผิดชอบตามตาราง 4.2-1 และรอบเวลาในการทวนสอบเพื่อความถูกต้องและเป็นปัจจุบันของข้อมูลและสารสนเทศ
- ไม่ชัดเจนในการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศจากหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัด และข้อมูลที่ใช้ประกอบการกำหนดยุทธศาสตร์มีความสอดคล้องกัน
- ไม่ชัดเจนถึงระบบสารสนเทศที่ใช้ในการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ เพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลที่นำเข้าสู่ระบบมีแหล่งที่มาชัดเจนสามารถตรวจสอบย้อนหลังได้

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ มีข้อมูลและสารสนเทศที่มีคุณภาพเพื่อใช้ในการตัดสินใจที่ดีขึ้น

Item Reference: 4.2ก(2)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบที่แสดงว่าข้อมูลและสารสนเทศคณะฯ มีความพร้อมใช้

Evidence:

- ไม่ชัดเจนประเภทและการจำแนกของข้อมูลและสารสนเทศสำหรับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- ไม่พบการสอบถามความต้องการของผู้ใช้งานในการเข้าถึงสารสนเทศ เพื่อการออกแบบระบบสารสนเทศที่มีความสะดวกในการเข้าถึงและใช้งานได้ง่าย
- ไม่แสดงวิธีการที่ทำให้ระบบสารสนเทศพร้อมใช้ เช่น การอบรมการใช้งานสำหรับบุคลากร การมีคู่มือการใช้งาน
- ไม่ได้แสดงว่าคณะฯ ใช้เวลาในการกู้คืนระบบนานเท่าใด กรณีระบบเกิดปัญหา
- ไม่แสดงความสอดคล้องกันของระบบสารสนเทศที่สำคัญกับระบบสารสนเทศที่แสดงในตาราง P.1-8

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยเสริมประสิทธิภาพการบริหารจัดการของคณะฯ

Item Reference: 4.2ก(3)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงรูปแบบความรับผิดชอบร่วมกัน (Shared Responsibility Model) ในการดำเนินงานด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์
- ไม่แสดงแนวทางในการกำหนดชนิดของข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหว หรือมีความสำคัญของคณะฯ และการจัดลำดับความสำคัญ
- ไม่แสดงความพร้อมรับสถานการณ์ภัยคุกคามด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ เช่น การจำลองสถานการณ์และระบบปฏิบัติการที่เตรียมพร้อมรับสถานการณ์ในกรณีที่ถูกโจมตีรวมถึงระบบการกู้คืน
- ไม่ปรากฏข้อมูลแผนดำเนินงานด้านความมั่นคงปลอดภัยสารสนเทศของมหาวิทยาลัย ว่าครอบคลุมอะไรบ้าง ที่คณะฯ นำมาปฏิบัติ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน KC2. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruptive technology) ทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนต่อของนักเรียน

Item Reference: 4.2ข(2)

Finding: ไม่ปรากฏว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

Evidence:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ
- ไม่ชัดเจนถึงการค้นหาและคัดเลือกแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศในคณะฯ ที่ได้มาจากภายในและภายนอกตามที่ระบุไว้ กำหนดเกณฑ์ในการคัดเลือกหรือระบุแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศอย่างไร
- ไม่พบความชัดเจนว่าการค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศจะมีความครอบคลุมในทุกพันธกิจที่สำคัญ ทั้งการจัดการศึกษา การวิจัยและสร้างนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ
- ไม่พบวิธีการสร้างบรรยากาศหรือโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะฯ ที่ทั่วถึง เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรเพื่อองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Item Reference: 4.2ค

Finding: ไม่ปรากฏว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

Evidence:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่คณะฯ พิจารณาและใช้ข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญทั้งปัจจัยภายใน ภายนอก สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง สมรรถนะหลัก ผลการดำเนินการที่ผ่านมา และนำมาวิเคราะห์เพื่อค้นหาและระบุโอกาสเชิงกลยุทธ์
- ไม่ปรากฏโอกาสเชิงกลยุทธ์ในโครงร่างองค์กร
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม (ตามหัวข้อ 4.1ข(2))
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ และนำสมรรถนะหลักขององค์กร ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ มาสนับสนุนและจัดสรรทรัพยากรเพื่อใช้ในการสร้างนวัตกรรม

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมความสำเร็จในการสร้างนวัตกรรมเพื่อการดำเนินงานตามพันธกิจ

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน Overall score = 25 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 5.1ก(2)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการสรรหาและว่าจ้างบุคลากรใหม่

Evidence:

- คณะฯ มีกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ เป็น 3 ระยะหลัก ได้แก่ กระบวนการสรรหาและคัดเลือก กระบวนการดูแลและเตรียมความพร้อม และ ประเมินผลและปรับปรุง
- คณะกรรมการสอบคัดเลือก ศึกษาคุณสมบัติและสมรรถนะที่ต้องการของตำแหน่งงานและจัดทำเครื่องมือในการคัดเลือก ดำเนินการคัดเลือก ตัดสินผล และประกาศผลการคัดเลือก พร้อมทั้งแจ้งผลอย่างเป็นทางการไปยังมหาวิทยาลัย
- งานบุคคลดำเนินการจัดเตรียมสถานที่ทำงาน วัสดุ และอุปกรณ์สำหรับการเริ่มต้นปฏิบัติงาน และมีจัดโปรแกรมปฐมนิเทศ พร้อมแต่งตั้งพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อช่วยแนะนำการทำงานในช่วง 6 เดือนแรก

Potential Impact of Addressing: การเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรใหม่เกิดความพร้อมต่อการดำเนินการตามพันธกิจของคณะฯ

Item Reference: 5.1ข(1)

Finding: คณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านสุขภาวะในสถานที่ทำงานและความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน

Evidence:

- คณะฯ สร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัย เป็นมิตร ส่งเสริมสุขภาวะ และเอื้อต่อการเข้าถึงสำหรับบุคลากรทุกคน เพื่อการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพและความสุข
- คณะฯ มีการจัดการด้านสุขภาวะ ความมั่นคงปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึงสถานที่ทำงาน ตามตารางที่ 5.1-2
- คณะฯ มีการจัดการดำเนินการด้านสุขภาพ เช่น โครงการ BMI Challenge เพื่อให้บุคลากรมีสุขภาวะที่ดี แข็งแรง และปลอดจากโรค มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการ และตัวชี้วัดความสำเร็จ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนให้บุคลากรมีความพร้อมในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของพันธกิจของคณะฯ และดำเนินการภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับ

Item Reference: 5.1ข(2)

Finding: คณะฯ มีเสนอแนวทางที่เป็นระบบในการสนับสนุนบุคลากรโดยจัดให้มีค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์

Evidence:

- คณะฯ จัดให้มีระบบค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ที่เหมาะสม โปร่งใส และเป็นธรรม เพื่อรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ
- คณะฯ มีนโยบายและสิทธิประโยชน์ทั้งจากมหาวิทยาลัยและคณะฯ สำหรับบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และลูกจ้างชั่วคราว แสดงตามตารางที่ 5.1-3 พร้อมผู้รับผิดชอบ
- ตัวอย่างการดำเนินงาน เช่น สายวิชาการ มีทุนการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เงินประจำตำแหน่ง เงินรางวัล ทุนวิจัย การเข้ารับการอบรม การตรวจสุขภาพประจำปี กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เป็นต้น

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนการมีส่วนร่วมและความผูกพันของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุความสำเร็จของพันธกิจ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 5.1ก(1)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

Evidence:

- ไม่พบวิธีการประเมินอัตรากำลังในงานใหม่ตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร เพื่อให้องค์กรมีอัตราเพียงพอในการบรรลุแผนกลยุทธ์ (ตาราง 2.1-4)
- ไม่ชัดเจนการประเมินอัตรากำลังที่เหมาะสมในปัจจุบัน ว่าพิจารณาวิเคราะห์จากเกณฑ์ใด เช่น FTEs เกณฑ์ภาระงานของมหาวิทยาลัย เกณฑ์วิชาชีพหรือข้อกำหนดหลักสูตร สัดส่วนอาจารย์ต่อบุคลากรสายปฏิบัติการ สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต เป็นต้น

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลอาจช่วยเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC9 การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

Item Reference: 5.1ก(3)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

Evidence:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบเพื่อตอบสนองการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากรทั้งขีดความสามารถและอัตรากำลังตามตาราง P.1-7
- ไม่พบการเตรียมพร้อมด้านการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถของอาจารย์ด้าน AI and Tech Savvy & Legal Tech Integration และ Interdisciplinary Research รวมทั้งอัตรากำลังด้าน Lean and Specialised, Talent Retention และ Blended Workforce
- ไม่พบการเปลี่ยนแปลงขีดความสามารถของอาจารย์ที่อาจส่งผลต่อความสามารถในการแข่งขันขององค์กร เช่น KC2 เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่าง รวดเร็ว (Disruptive technology) ทำให้ส่งผลต่อการ ตัดสินใจเลือกเรียนต่อของนักเรียน

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

Item Reference: 5.1ก(4)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร

Evidence:

- ไม่พบผลการประเมินประสิทธิผลของโครงสร้างและระบบการทำงาน
- คณะฯ ไม่ได้แสดงรูปแบบการจัดระบบการทำงานและการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล เพื่อใช้ประโยชน์จากขีดความสามารถของบุคลากรและอัตรากำลังที่มีอย่างเต็มที่

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ รับมือความท้าทาย SC7 ประสิทธิภาพของระบบงานที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 5.2ก(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร

Evidence:

- คณะฯ รวบรวมข้อมูลจากแบบสำรวจความผูกพันประจำปี เวทีผู้บริหารพบบุคลากร และ Exit Interview และวิเคราะห์ปัจจัยจำแนกตามกลุ่ม
- คณะฯ ได้แสดงปัจจัยที่มีผลต่อความผูกพันของบุคลากรในแต่ละกลุ่มประกอบด้วย บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และลูกจ้างเงินรายได้คณะฯ ดังแสดงในตาราง P.1-5
- คณะฯ มีแนวทางในการกำหนดปัจจัยความผูกพันผ่าน 5 ขั้นตอน

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ มีสารสนเทศเพื่อดำเนินงานสร้างความผูกพันของบุคลากรเพื่อสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานสำเร็จ บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะฯ

Item Reference: 5.2ค(3)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม

Evidence:

- สายวิชาการ คณะฯ สนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น โดยมีกระบวนการสนับสนุนที่ครอบคลุมการพัฒนาด้านการสอน เช่น มีการจัดกิจกรรมเตรียมความพร้อมและชี้แจงเกณฑ์การประเมินอาจารย์มืออาชีพ (UP-PSF) การพัฒนาด้านการวิจัยและผลงานวิชาการ เช่น มีกลไกสนับสนุนการทำผลงานวิจัยและนวัตกรรมอย่างครบวงจร
- สายสนับสนุน คณะฯ สนับสนุนให้มีความก้าวหน้าในสายงานและสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยส่งเสริมให้เข้าร่วมการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงานและการทำวิจัยในงานประจำ (R2R) พร้อมทั้งจัดกิจกรรมชี้แจงเกณฑ์และแนวทางการเตรียมเอกสารเพื่อประกอบการประเมินและตั้งอาจารย์ที่ปรึกษา
- มีระบบติดตามความก้าวหน้าในสายอาชีพผ่านแผนพัฒนารายบุคคล (IDP)

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ รับมือความท้าทาย SC9 การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 5.2ก(2)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากร

Evidence:

- ไม่พบแนวทางการดำเนินการที่เป็นระบบในการประเมินความผูกพันของบุคลากรผ่านแบบสอบถามออนไลน์ เวทีผู้บริหารพบบุคลากร ข้อสังเกตของหัวหน้างาน และการสัมภาษณ์ก่อนพ้นสภาพ ทั้งวิธีการดำเนินการสำรวจและวิธีการวิเคราะห์ข้อมูล เช่น ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน รอบเวลาในการดำเนินการและผู้รับผิดชอบ การนำผลการสำรวจไปใช้ และการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว
- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากร จากอัตราการคงอยู่/การลาออกโดยสมัครใจ อัตราการขาดงาน/ลาป่วยผิดปกติ จำนวนข้อร้องทุกข์ของบุคลากร และการเข้าร่วมกิจกรรมของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจและความผูกพันให้กับบุคลากร เพื่อให้ปฏิบัติงานได้จนบรรลุความสำเร็จของพันธกิจและกลยุทธ์ของคณะฯ

Item Reference: 5.2ข

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความผูกพัน

Evidence:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงถึงแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดความไว้วางใจระหว่างบุคลากร การมีอิสระในการแสดงความคิดเห็นเพื่อประโยชน์ต่อองค์กร และเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กรที่จะร่วมแรงร่วมใจในการทำงานให้บรรลุผล มีการส่งเสริมการให้อำนาจให้การตัดสินใจ ความเสมอภาค

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยคณะฯ เสริมสร้างค่านิยม LAW UP และวัฒนธรรมองค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

Item Reference: 5.2ค(1)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคคล เพื่อสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี

Evidence:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการผลการปฏิบัติงาน ทั้งวิธีการประเมิน หัวข้อหรือประเด็นและสัดส่วนการประเมิน ผู้ประเมิน การให้ข้อมูลป้อนกลับจากการประเมิน ระบบการจัดการค่าตอบแทน เงินเดือน การขึ้นเงินเดือนหรือการเลื่อนตำแหน่ง ระบบการจูงใจในการปฏิบัติงาน การยกย่องชมเชยหรือการให้รางวัล หรือวิธีการนำผลการประเมินไปสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ดีขึ้น
- ไม่พบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยมีกระบวนการที่เป็นระบบและมีส่วนร่วม ตามตาราง 5.2-1

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนคณะฯ ในการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC7 ประสิทธิภาพของระบบงานที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Item Reference: 5.2ค(2)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบด้านการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ

Evidence:

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อสนับสนุนความก้าวหน้าในอาชีพ หรือเพื่อตอบสนองต่อสมรรถนะหลัก ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการของคณะฯ
- คณะฯ ไม่ได้แสดงกระบวนการวิเคราะห์รายบุคคลของบุคลากรในแต่ละกลุ่ม เพื่อสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรและความจำเป็นของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยเสริมสมรรถนะหลัก CC1–CC4 ของคณะฯ

Item Reference: 5.2ค(4)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

Evidence:

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริมความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม/ระดับ
- ไม่ชัดเจนถึงความเสมอภาคจากการประเมินผลและการมอบหมายภาระงานเพื่อความสมดุลของงาน และการพัฒนาศักยภาพจากการสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรอย่างเท่าเทียมกัน

- ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการส่งเสริมการมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ เช่น ระดับปฏิบัติการ จากการจัดประชุมบุคลากรเพื่อเปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายร่วมเสนอแนะแนวทางการพัฒนา โดยไม่จำแนกตามความแตกต่างของบุคลากรทั้งเพศ อายุ เชื้อชาติ และศาสนา
- ไม่พบว่ามีแนวทางจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาให้บุคลากรทุกคน การให้รางวัล ยกย่องชมเชยตามผลการปฏิบัติงานอย่างเท่าเทียม

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยสนับสนุนความเข้มแข็งและความสำเร็จตามค่านิยม Unity เพื่อเป็นวัฒนธรรมขององค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน Overall score = 15 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference 6.1ข(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางนำกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญไปสู่ปฏิบัติ

Evidence:

- คณะฯ มีระบบบริหารจัดการเพื่อนำกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญไปดำเนินงานผ่าน 5 ขั้นตอน ได้แก่ ระบุข้อกำหนดที่สำคัญ จัดทำคู่มือและมาตรฐานการปฏิบัติงาน สื่อสารข้อกำหนดและมาตรฐานการปฏิบัติงาน ติดตาม-ตรวจสอบ-รายงานผล และทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ เกิดการทำงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อให้การดำเนินการตาพันธกิจอย่างมีประสิทธิผล

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 6.1ก(1)(3)

Finding: ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัยและบริการฯ พร้อมทั้งการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงาน และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนและวงรอบในการดำเนินการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญตามที่แสดงในตารางที่ 6.1-2 และตารางที่ 6.1-3
- ไม่ชัดเจนถึงเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล/ปัจจัยนำเข้าและสารสนเทศ เพื่อจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของการจัดการเรียนการสอน วิจัย และบริการวิชาการ ตามตารางที่ 6.1-1
- ไม่ชัดเจนถึงเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อประกอบการจัดทำข้อกำหนดกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ตามรูปที่ 6.1-1 ที่สอดคล้องกับตารางที่ 6.1-2 และ ตารางที่ 6.1-3

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ ได้ข้อกำหนดที่สำคัญเพื่อสนับสนุนการดำเนินตามพันธกิจที่ดีขึ้น

Item Reference 6.1ก(2)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่พบว่าคณะฯ ออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงานอย่างเป็นระบบโดยใช้ COPIS Model (Customer–Output Process–Input–Supplier) เป็นกรอบคิดหลัก (ตาราง 6.1-2)
- ไม่พบการออกแบบที่เริ่มจากผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น และผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ เพื่อนำมากำหนดกระบวนการ ปัจจัยนำเข้า และผู้ส่ง กระบวนการดำเนินตามวงจร 6 ขั้นตอน (รูปที่ 6.1-1)

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้

Item Reference 6.1ก(4)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงขั้นตอนในการได้มาซึ่งกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ พร้อมทั้งกระบวนการย่อยที่ได้ระบุไว้ในตารางที่ 6.1-2 และ ตารางที่ 6.1-3
- ไม่พบว่านำแนวทางเชิงกระบวนการ (Process Approach) ตามกรอบ COPIS Model และหลักการของ ISO 9001:2015 (มาตรฐานสากลสำหรับระบบบริหารคุณภาพ (Quality Management System: QMS) มากำหนดแนวทางดำเนินการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ จำนวน 6 ขั้นตอน ที่สอดคล้องวงจรออกแบบในรูปที่ 6.1-1

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ มีการกระบวนการทำงานในการสนับสนุนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

Item Reference 6.1ข(2)

Finding: ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการปรับปรุงกระบวนการ

Evidence:

- ไม่พบรายละเอียดของผู้รับผิดชอบ ช่วงเวลาและความถี่ ในการนำแนวคิด Six Sigma (DMAIC Model) การปรับปรุงกระบวนการทำงานทั้งในส่วนของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน
- ไม่พบแนวคิด Six Sigma เพื่อปรับปรุงการดำเนินงานตามตาราง P.2-5

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าว อาจช่วยคณะฯ เกิดการปรับปรุงและพัฒนากระบวนการทำงานต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน Overall score = 25 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference 6.2ก

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

Evidence:

- คณะฯ ประยุกต์ใช้แนวคิด Balanced Scorecard (BSC) เพื่อเชื่อมโยงเป้าหมายเชิงกลยุทธ์กับการดำเนินการในระดับหน่วยงานและบุคลากร เพื่อจัดการประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงาน แบ่งออกเป็น 6 ขั้นตอน
- กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จตามมิติด้านการเงิน มิติด้านลูกค้า มิติด้านกระบวนการภายใน และมิติด้านการเรียนรู้และการพัฒนา ทั้งตัวชี้วัดเชิงนำ (Leading Indicators) และตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Lagging Indicators)
- ใช้หลักการบริหารแบบ Lean Management และ Continuous Improvement (PDCA) เป็นกรอบในการดำเนินการเพื่อลดการสูญเสีย (Waste Points) ตามตาราง 6.2-1

Potential Impact of Addressing: การเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยองค์กรในการตอบสนองต่อความท้าท้ายเชิงกลยุทธ์ SC7 ประสิทธิภาพของระบบงานที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ

Item Reference 6.2ค(1)

Finding: คณะฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการดูแลสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานสำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น ในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย

Evidence:

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการบริหารจัดการสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน 7 ด้าน (ตารางที่ 6.2-2)
- คณะฯ เริ่มมีการดำเนินการให้บุคลากรเข้าร่วมอบรมความปลอดภัยและตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและกล้องวงจรปิดทุกเดือน

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางข้างต้นอาจช่วยบุคลากร ผู้เรียนและบุคคลอื่นมีความปลอดภัย

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference 6.2ข

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน

Evidence:

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการเครือข่ายอุปทาน เพื่อให้ได้มาซึ่งผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ตามตารางที่ P.1-11
- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางการกำหนดคุณสมบัติ และการคัดเลือกเครือข่ายอุปทาน จำแนกตามผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ
- ไม่ชัดเจนถึงการพิจารณาคู่ความร่วมมือที่สำคัญตามพันธกิจ ทั้งด้านการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ทั้งด้านขั้นตอน รอบเวลาการพิจารณา และผู้รับผิดชอบ เพื่อให้ได้คู่ความร่วมมือที่มีศักยภาพในการสนับสนุนการดำเนินงาน

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ ดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่อง

Item Reference 6.2ค(2)

Finding: ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงการแสดงการคาดการณ์ล่วงหน้าและการระบุประเภทภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผัน (ตารางที่ 6.2-4)
- ไม่ชัดเจนในแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ เพื่อให้สถาบันสามารถปฏิบัติงานในด้านการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ ได้อย่างต่อเนื่องเมื่อเกิดภาวะฉุกเฉินดังกล่าว โดยเฉพาะความพร้อมใช้งานของระบบเทคโนโลยี ข้อมูล สารสนเทศ
- ไม่ได้แสดงแนวทางกู้คืนสู่สภาพเดิม อย่างรวดเร็วเพื่อความต่อเนื่องในการให้บริการ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยคณะฯ สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่องเพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ

Item Reference 6.2ค(3)

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการบริหารความเสี่ยง

Evidence:

- ไม่ชัดเจนถึงผู้รับผิดชอบด้านการบริหารความเสี่ยง ตามกรอบแนวทาง ISO 31000: Risk Management Process
- ไม่ชัดเจนว่าตัวชี้วัดความเสี่ยงมีอะไรบ้าง
- ไม่ชัดเจนว่าเมื่อเกิดความเสี่ยงหรือเหตุการณ์ผิดปกติ คณะฯ จะดำเนินการวิเคราะห์และจัดการเพื่อบรรเทา/กำจัดความเสี่ยงอย่างไร
- ไม่พบการทบทวนความเสี่ยงที่เกิดขึ้น เพื่อเลี่ยงการเกิดซ้ำ

Potential Impact of Addressing: การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการและลดผลกระทบเชิงลบจากความเสี่ยง

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน Overall score = 30 % Band = 3

STRENGTHS

Item Reference: 7.1ก

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย มีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น และดีกว่าคู่เทียบ

Evidence:

<u>ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

- 7.1ก-5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (TQF)
- 7.1ก-6 จำนวนรางวัลที่นิสิตได้รับจากองค์กรภายนอกคณะฯ

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

- 7.1ก-4 เงินเดือนโดยเฉลี่ยของนิสิตที่สำเร็จการศึกษา
- 7.1ก-13 จำนวนโครงการบริการวิชาการ
- 7.1ก-14 จำนวนหน่วยงาน/องค์กร/ชุมชนที่ได้รับการบริการวิชาการจากคลินิกกฎหมาย

ผลลัพธ์ที่มีดีกว่าคู่เทียบ

- 7.1ก-1 (1) ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผน (ป.ตรี)
- 7.1ก-1 (2) ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาก่อนแผน (ป.ตรี)
- 7.1ก-3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปีหลังจบ
- 7.1ก-8 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
- 7.1ก-9,10 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก-ภายใน

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนถึงความสามารถของคณะฯ ในการดำเนินงานตามพันธกิจ

Item Reference: 7.1ข

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน หลายเรื่องบรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น บางเรื่องมีค่าดีกว่าคู่เทียบ

Evidence:

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.1-2 (2) ร้อยละร้อยของหลักสูตรที่มีการปรับปรุงตามกรอบมาตรฐาน
- 7.1-2 (17) ร้อยละร้อยของโครงการบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามกำหนดระยะเวลา
- 7.1-2 (22-24) จำนวนผู้เข้าชม (visitor) เว็บไซต์, ยอดเข้าถึง & กดติดตาม Facebook fan page
- 7.1-3 (5) อัตราการเกิดอุบัติเหตุในบริเวณพื้นที่ของคณะเป็นศูนย์

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

- 7.1-2 (5) ร้อยละของผู้ลงทะเบียนเมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
- 7.1-2 (8) ร้อยละการคงอยู่ของนิสิตระดับปริญญาตรี
- 7.1-2 (10) จำนวนสื่อการเรียนรู้ออนไลน์
- 7.1-2 (12) ระดับผลการประเมินคุณลักษณะนิสิต
- 7.1-2 (16) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทำวิจัย R2R
- 7.1-2 (25) จำนวนของผู้สมัครเข้าแข่งขันตอบปัญหากฎหมายระดับมัธยมศึกษาฯ ที่ดำเนินการโดยคณะฯ

ผลลัพธ์ที่มีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

- 7.1-2 (20) คะแนนการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx

ผลลัพธ์ที่มีดีกว่าคู่เทียบ

- 7.1-2 (18) จำนวนคดีที่เข้ารับบริการในคลินิกกฎหมาย

- 7.1-2 (19) จำนวนข้อพิพาทขอรับการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท ณ ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนถึงสมรรถนะหลักของคณะฯ ในการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนด

Item Reference: 7.1ค

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

Evidence:

- 7.1-4 (2) จำนวนเงินที่ได้รับจากการบริจาคเงินเป็นทุนการศึกษาสำหรับนิสิต
- 7.1-4 (1) ระดับความพึงพอใจของแหล่งฝึกปฏิบัติงานต่อการจัดการของคณะฯ
- 7.1-4 (4) ร้อยละการส่งมอบครุภัณฑ์ตรงตามข้อกำหนด
- 7.1-4 (5) จำนวนบุคลากรได้รับเชิญจากหน่วยงานภายนอก

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ที่ดีสะท้อนถึงความร่วมมือกับเครือข่ายเพื่อเสริมสมรรถนะหลักให้คณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 7.1

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า และประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน หลายเรื่องไม่บรรลุค่าเป้าหมาย มีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น และมีค่าน้อยกว่าคู่เทียบ

Evidence:

<u>ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

- 7.1ก-2 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำทันทีหลังจบ
- 7.1-2 (4) ระดับการประเมินประกันคุณภาพ AUN QA (มาตรฐานระดับ 4)
- 7.1-2 (20) คะแนนการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx
- 7.1-3 (1)(2)(3) การตรวจสอบอุปกรณ์ไฟฟ้า อุปกรณ์ดับเพลิงและการบำรุงรักษาเครื่องปรับอากาศ
- 7.1-3 (7) การถูกโจมตีทางไซเบอร์และป้องกันไม่สำเร็จ

<u>ผลลัพธ์ที่มีค่าแนวโน้มไม่ดีขึ้น</u>

- 7.1ก-5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อสมรรถนะตามผลลัพธ์การเรียนรู้ (TQF)
- 7.1ก-8 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ
- 7.1ก-9,10 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก-ภายใน
- 7.1-2 (14) จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนวิจัย

<u>ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น</u>

- 7.1ก-1 (3)(4) ร้อยละของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาตามแผน (ป.โท-เอก)
- 7.1ก-3 ร้อยละของบัณฑิตที่มีงานทำภายใน 1 ปีหลังจบ
- 7.1ก-7 จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับชาติ

- 7.1-2 (5) ร้อยละของผู้ลงทะเบียน ป.โท-เอก เมื่อเทียบกับค่าเป้าหมาย
- 7.1-2 (7) ร้อยละของการคงอยู่ของนิสิตหลังจบชั้นปีการศึกษาแรก

ผลลัพธ์น้อยกว่าคู่เทียบ

- 7.1ก-11-12 จำนวนทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก-ภายใน
- 7.1-2 (8) ร้อยละการคงอยู่ของนิสิตระดับปริญญาตรี
- 7.1-2 (15) งบประมาณด้านการวิจัยต่อจำนวนอาจารย์

Potential Impact of Addressing: การปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันและสนับสนุนการบรรลุพันธกิจของคณะฯ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน Overall score = 25 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 7.2

Finding: คณะฯ รายงานผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น หลายเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย มีแนวโน้มที่ดี และดีกว่าคู่เทียบ

Evidence:

ผลลัพธ์มีค่าดีกว่าคู่เทียบ

- 7.2-1 (11) ความพึงพอใจของชุมชนต่อการดำเนินโครงการบริการวิชาการในพื้นที่
- 7.2-2 (4) ความผูกพันและความภาคภูมิใจของนิสิต

ผลลัพธ์มีค่าระดับและค่าแนวโน้มที่ดี

- 7.2-1 (2) ความพึงพอใจของผู้เรียนต่อกิจกรรมเสริมหลักสูตร
- 7.2-1 (3) ความพึงพอใจต่อการให้บริการของคลินิกกฎหมาย
- 7.2-1 (4) ความพึงพอใจต่อการให้บริการของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน
- 7.2-1 (5) ความพึงพอใจในภาพรวมของนิสิตที่มีต่อคณะฯ
- 7.2-1 (10) ความพึงพอใจของนักเรียน ม.ปลาย ต่อการได้รับข่าวสารของคณะฯ
- 7.2-2 (5) ความผูกพันและความภาคภูมิใจของศิษย์เก่า

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.2-1 (1) ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตต่อบัณฑิต
- 7.2-1 (6) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน
- 7.2-1 (8) ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อการเรียนรู้ตลอดลักสูตร
- 7.2-1 (9) ความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อคณะฯ
- 7.2-1 (12) ความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยที่มีต่อการดำเนินงาน
- 7.2-2 (1) ร้อยละของแหล่งทุนภายนอกที่ให้ทุนวิจัยซ้ำ
- 7.2-2 (3) จำนวนโครงการที่เน้นการสร้างเครือข่ายศิษย์เก่า

Potential Impact of Addressing: การมีผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 7.2 ก

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญที่ต่ำกว่าค่าเป้าหมายหรือมีแนวโน้มไม่ดีหลายด้าน

Evidence:

- ด้านความพึงพอใจ ได้แก่ ตัวชี้วัด 7.2-1 (6) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน / ตัวชี้วัด 7.2-1 (7) ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และตัวชี้วัด 7.2-1 (10) ความพึงพอใจของนักเรียน ม.ปลาย ต่อการได้รับข่าวสารของคณะ / ตัวชี้วัด 7.2-1 (12) ความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยที่มีต่อการดำเนินงาน ซึ่งต่ำกว่าคู่เทียบ BCA ในปี 2567–2568
- ด้านความผูกพัน ได้แก่ ตัวชี้วัด 7.2-1 ด้านความผูกพัน (ไม่ระบุลำดับ) ความผูกพันของแหล่งทุนวิจัยและบริการวิชาการ / ตัวชี้วัด 7.2-1 ด้านความผูกพัน (ไม่ระบุลำดับ) ความผูกพันของชุมชนที่มีต่อโครงการบริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing: การปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยคณะฯ ยกระดับความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอนและความผูกพันของแหล่งทุนและชุมชน

Item Reference: 7.2

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นหลายเรื่อง

Evidence:

- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ของตัวชี้วัดด้านความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตาราง P.1-10
- ไม่พบผลลัพธ์ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น
- ไม่พบผลลัพธ์ของผู้ปกครองและผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ (Up-skill, Re-skill) และผลลัพธ์จำแนกตามส่วนตลาด
- ผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา คณะฯ ไม่แสดงผลแยกปริญญาตรีกับบัณฑิตศึกษา และยังไม่เห็นผลครบตามประเด็นที่ 3.1 ระบุ เช่น การบริหารหลักสูตร สมรรถนะผู้สอน และบริการของคณะฯ รวมถึงผลความไม่พึงพอใจหรือข้อเสนอแนะที่นำมาวิเคราะห์

Potential Impact of Addressing: การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศเพื่อเกิดโอกาสที่จะปรับปรุงความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน Overall score = 25 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 7.3

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากร หลายเรื่องบรรลุค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี และบางเรื่องดีกว่าคู่เทียบ

Evidence:

ผลลัพธ์มีค่าดีกว่าคู่เทียบ

- 7.3-1 (2) จำนวนอาจารย์ประจำ

ผลลัพธ์มีค่าระดับและค่าแนวโน้มที่ดี

- 7.3-1 (5) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ
- 7.3-2 (1) ความพึงพอใจต่อสภาพบรรยากาศในการทำงาน
- 7.3-2 (2) ความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในที่ทำงาน
- 7.3-3 (4) ระดับความผูกพันต่อองค์กร
- 7.3-3 (6) จำนวนกิจกรรมที่มุ่งเน้นการสร้างความผูกพันของบุคลากร

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.3-1 (3) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน
- 7.3-2 (3) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 7.3-2 (4) ผลการประเมินโครงการสำนักงานสีเขียว
- 7.3-2 (5) แสงสว่างภายในห้องทำงาน (Green office)
- 7.3-2 (6) ระดับเสียงที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐาน (Green office)
- 7.3-3 (2) จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่ลาออกเป็นศูนย์
- 7.3-4 (2) งบประมาณที่จัดสรรเพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร (อบรม/สัมมนา/เพิ่มพูนทักษะ)
- 7.3-4 (3)(4) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่เข้ารับการอบรมพัฒนาตนเองอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี
- 7.3-4 (6)(7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่มีผลประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและดีมาก
- 7.3-4 (8) ร้อยละของบุคลากรใหม่ที่ได้รับการปฐมนิเทศ
- 7.3-4 (9) ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาด้านปัญญาประดิษฐ์สำหรับการปฏิบัติงาน

Potential Impact of Addressing: การมีผลลัพธ์ที่ดีจะสะท้อนถึงการดำเนินงานด้านบุคลากร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายที่สำคัญ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 7.3

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านบุคลากร หลายเรื่องไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น บางเรื่องมีค่าน้อยกว่าคู่เทียบ

Evidence:

ผลลัพธ์มีค่าน้อยกว่าคู่เทียบ

- 7.3-1 (5) ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งวิชาการ

ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมายและค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น

- 7.3-1 (1) ค่า FTES หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต
- 7.3-2 (7) ความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
- 7.3-3 (5) ระดับของการตอบสนองต่อความต้องการ/ความคาดหวังของบุคลากร
- 7.3-4 (5) ร้อยละของผู้นำระดับสูงที่เข้ารับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการเป็นผู้นำองค์กร หรือการบริหารองค์กร (คณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าสำนักงาน)

<u>ผลลัพธ์มีค่าแนวโน้มไม่ดีขึ้น</u>

- 7.3-2 (3) ความพึงพอใจต่อสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
- 7.3-4 (6)(7) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่มีผลประเมินสมรรถนะการปฏิบัติงานอยู่ในระดับดีและดีมาก

<u>ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย</u>

- 7.3-1 (2) จำนวนอาจารย์ประจำ
- 7.3-1 (4) ร้อยละของอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก
- 7.3-1 (6) สัดส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุน
- 7.3-3 (1) จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาออก
- 7.3-4 (1) จำนวนอาจารย์ที่ผ่านการประเมินอาจารย์มืออาจารย์ ของมหาวิทยาลัย (UP-PSF) (สะสม)

Potential Impact of Addressing: การปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินและสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

Item Reference: 7.3

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านผลลัพธ์ด้านด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังหลายเรื่อง

Evidence:

- ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร เช่น ผลลัพธ์ของแผนพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
- ผลลัพธ์ด้านสุขภาพความปลอดภัย ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร
- ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำ
- ไม่พบผลลัพธ์ความผูกพันจำแนกตามปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันและตามกลุ่มบุคลากร
- กระบวนการพัฒนาบุคลากรในหมวด 5 ; ผลการปิดช่องว่างสมรรถนะก่อน–หลังพัฒนา ผลการดำเนิน IDP และการนำความรู้ไปใช้ในงานกระบวนการสำคัญในหมวด 6 ; ผลของสมรรถนะที่พัฒนาต่อการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และประสิทธิภาพกระบวนการสนับสนุน
- ตัวชี้วัดพฤติกรรมตาม 5.2 ก(3) ; ผลการคงอยู่/ลาออกโดยสมัครใจ การขาดงาน/ลาป่วย ข้อร้องทุกข์ และการเข้าร่วมกิจกรรม โดยเชื่อมกับโอกาสพัฒนาและความก้าวหน้า

Potential Impact of Addressing: การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญของการดำเนินการเหล่านี้อาจช่วยคณะฯ สามารถติดตาม ทบทวนและปรับปรุงกระบวนสำคัญได้

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน Overall score = 20 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference 7.4ก(1)(2)

Finding: ผลลัพธ์การนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย มีแนวโน้มที่ดี และดีกว่าคู่เทียบ

Evidence:

<u>ผลลัพธ์ที่มีระดับดีกว่าค่าเป้าหมายและ/หรือมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น</u>

- 7.4-1 (2) การประเมินการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง
- 7.4-1 (3) การปฏิบัติตนของผู้นำระดับสูงในเรื่องจริยธรรม
- 7.4-1 (4) ร้อยละบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ ทิศทาง และค่านิยมของคณะฯ
- 7.4-1 (6) ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนกลยุทธ์ของคณะ

<u>ผลลัพธ์ที่มีค่าดีกว่าคู่เทียบ</u>

- 7.4-1 (6) ร้อยละความเข้าใจและพึงพอใจต่อการรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และแผนกลยุทธ์ของคณะฯ
- 7.4-1 (7) ร้อยละความเชื่อมั่นของบุคลากรต่อคณบดีและผู้บริหาร

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนการสื่อสารและการกำกับองค์กรที่ดีและอาจช่วยสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ได้

Item Reference 7.4ก(3)

Finding: ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย

Evidence:

- 7.4-2 (3)(4) การรับรองหลักสูตรของเนติบัณฑิตยสภา และสภาทนายความ
- 7.4-2 (5) การรับรองหลักสูตรมหาบัณฑิตสำหรับการสอบผู้ช่วยผู้พิพากษา (สนามเล็ก)

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ที่ดีอาจช่วยสะท้อนความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ SA1 การได้รับการรับรองที่ส่งผลให้ผู้เรียนได้ใบประกอบวิชาชีพ

Item Reference 7.4ก(4)

Finding: ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมาย

Evidence:

- 7.4-3 (3)(4) จำนวนข้อร้องเรียนที่ได้รับเป็นเอกสารอย่างเป็นทางการ เป็นศูนย์
- 7.4-3 (5) ร้อยละร้อยของโครงการที่ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนการส่งเสริมค่านิยมด้านหลักนิติธรรม และสนับสนุนสมรรถนะหลัก CC4 ของคณะฯ

Item Reference: 7.4ก(5)

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านสังคม บางเรื่องบรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดีขึ้น

Evidence:

ผลลัพธ์ที่มีค่าแนวโน้มที่ดี

- 7.4-4 (3) ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาสู่ชั้นบรรยากาศ

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.4-4 (4) จำนวนชุมชนที่ได้รับการเสริมสร้างความเข้มแข็งภายใต้ความร่วมมือกับคณะฯ
- 7.4-4 (5) จำนวนผลงานวิจัย/งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการรับรองการนำไปใช้ประโยชน์
- 7.4-4 (6) จำนวนงานวิจัยที่ใช้ชุมชนหรือพื้นที่เป็นฐาน (Area-based research)
- 7.4-4 (8) SROI ของโครงการ 1 ชุมชน 1 นวัตกรรม

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนการรับมือกับความท้าทายเชิงกลยุทธ์ SC5 การสร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 7.4ก

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร หลายเรื่องที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร เช่น การกำกับและจัดการความเสี่ยง จำนวนข้อเสนอแนะของผู้ตรวจสอบภายในและภายนอก ผลการรับรอง Green Office
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งกลไกการส่งมอบ ตามตาราง P.1-1
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การดำเนินการตามกฎระเบียบ กฎหมาย ข้อบังคับ ตามตารางที่ P.1-9
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านจริยธรรม ตามหัวข้อ 1.2ข(2) เช่น จำนวนข้อร้องเรียนด้านจริยธรรม จำนวนบุคลากรที่ได้รับการยกย่อง
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านความผาสุก ตามหัวข้อ 1.2ค(1) เช่น จำนวนผู้รับบริการทางกฎหมาย ผลสำเร็จของการไกล่เกลี่ย
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์การจัดการศึกษา การวิจัย และการบริการวิชาการ รวมทั้งกลไกการส่งมอบ ตามตาราง P.1-1

Potential Impact of Addressing: การแสดงผลลัพธ์ที่สำคัญอย่างครอบคลุมอาจช่วยแสดงถึงการเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะฯ

Item Reference: 7.4ก

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับองค์กร บางเรื่องไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น

Evidence:

ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น

- 7.4-1 (5) ร้อยละบุคลากรที่เข้าร่วมเวทีสื่อสาร (ประชุมบุคลากร/ผู้บริหารพบบุคลากร)
- 7.4-2 (2) ปริมาณการใช้น้ำ
- 7.4-4 (7) งบประมาณสนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณรายได้คณะฯ

ผลลัพธ์ที่มีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น

- 7.4-4 (3) ปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจกออกมาสู่ชั้นบรรยากาศ

ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย

7.4-1 (4) ร้อยละบุคลากรที่รับรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ ทิศทาง และค่านิยมของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: ผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนความรับผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรของผู้นำระดับสูงของคณะฯ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน Overall score = 15 % Band = 2

STRENGTHS

Item Reference: 7.5กข

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับองค์กร ส่วนใหญ่บรรลุค่าเป้าหมายและมีค่าแนวโน้มที่ดี

Evidence:

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี

- 7.5-1 (2) งบประมาณสะสมของคณะฯ
- 7.5-1 (4) งบประมาณจัดสรรสำหรับการเรียนการสอน
- 7.5-1 (5) งบประมาณจัดสรรสำหรับกิจกรรมพัฒนานิสิต
- 7.5-2 (1) จำนวนนิสิต หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต
- 7.5-2 (2) อัตราการแข่งขันของผู้สมัครเข้าเรียน หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (รอบ TCAS 3)
- 7.5-3 (1) ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์
- 7.5-3 (3) ร้อยละของการใช้งบประมาณที่เป็นไปตามแผน
- 7.5-3 (6) ร้อยละความสำเร็จของตัวชี้วัดแผนปฏิบัติการ

ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ดี

- 7.5-1 (7) งบประมาณจัดสรรสำหรับโครงการบริการวิชาการ
- 7.5-2 (4) คะแนนสอบเข้าหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (ต่ำสุด)*

ผลลัพธ์ที่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.5-1 (1) รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ได้รับจัดสรร (รวมทุกระดับ)
- 7.5-1 (6) งบประมาณจัดสรรสำหรับการวิจัยและนวัตกรรม
- 7.5-1 (8) งบประมาณจัดสรรสำหรับโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- 7.5-3 (2) ร้อยละความสำเร็จของตัววัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

- 7.5-3 (4) ร้อยละของความเสี่ยงที่ไม่สามารถควบคุมได้ ตามแผนบริหารความเสี่ยง
- 7.5-3 (5) ร้อยละของบุคลากรที่รับทราบวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ

Potential Impact of Addressing: การมีผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ

OPPORTUNITIES FOR IMPROVEMENT

Item Reference: 7.5กข

Finding: คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์ ส่วนใหญ่ที่สำคัญ

Evidence:

- ไม่ได้แสดงรายรับ/รายจ่าย หรือรายได้สุทธิจำแนกตามบริการ
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่แสดงประสิทธิผลของการจัดการต้นทุน
- ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ส่วนแบ่งตลาดจากบริการต่าง ๆ
- ไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการ
- ไม่ได้แสดงการมุ่งมั่นด้านการสร้างนวัตกรรม
- ไม่ได้แสดงการเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการ
- ไม่พบข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด และกลยุทธ์

Potential Impact of Addressing: การรายงานผลลัพธ์ครอบคลุม อาจช่วยสนับสนุนการบริหารคณะฯ ให้มีประสิทธิภาพที่ดีขึ้น

Item Reference: 7.5กข

Finding: คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับองค์กร บางเรื่องไม่บรรลุค่าเป้าหมาย มีค่าแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น และมีค่าน้อยกว่าคู่เทียบ

Evidence:

<u>ผลลัพธ์ที่มีค่าน้อยกว่าคู่เทียบ</u>

- 7.5-1 (2) งบประมาณสะสมของคณะ

<u>ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น</u>

- 7.5-1 (3) ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณรายได้
- 7.5-2 (1) จำนวนนิสิต หลักสูตรป.โท-เอก

<u>ผลลัพธ์ที่มีแนวโน้มที่ไม่ดีขึ้น</u>

- 7.5-1 (1) รายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษาที่ได้รับจัดสรร (รวมทุกระดับ)
- 7.5-1 (6) งบประมาณจัดสรรสำหรับการวิจัยและนวัตกรรม
- 7.5-2 (3) คะแนนสอบเข้าหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต (สูงสุด)
- 7.5-3 (2) ร้อยละความสำเร็จของตัววัดการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลลัพธ์ที่ไม่บรรลุค่าเป้าหมาย

- 7.5-1 (7) งบประมาณจัดสรรสำหรับโครงการบริการวิชาการ

Potential Impact of Addressing: การปรับปรุงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจสะท้อนถึงความมั่นคงทางการเงินของคณะฯ ได้

5. ตารางสรุปผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx)

หมวด	คะแนนรวมของเกณฑ์	เปอร์เซ็นต์คะแนน 0 – 100%	คะแนนที่ได้	Band
1 การนำองค์กร				
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	65	30	20	3
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการตอบแทนสังคม	50	30	15	3
รวมคะแนนหมวด 1	**115**		**35**	
2 กลยุทธ์				
2.1 การจัดการกลยุทธ์	45	20	9	2
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 2	**85**		**18**	
3 ลูกค้า				
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า	40	20	8	2
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	45	30	14	3
รวมคะแนนหมวด 3	**85**		**22**	
4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้				
4.1 การวัด วิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการ	45	20	9	2
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 4	**90**		**18**	
หมวด 5 บุคลากร				
5.1 สภาพแวดล้อมของบุคลากร	40	25	10	2
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	45	20	9	2
รวมคะแนนหมวด 5	**85**		**19**	

หมวด	คะแนนรวมของเกณฑ์	เปอร์เซ็นต์คะแนน 0 – 100%	คะแนนที่ได้	Band
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ				
6.1 กระบวนการทำงาน	40	15	6	2
6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	45	25	11	2
รวมคะแนนหมวด 6	**85**		**17**	
รวมคะแนนหมวด 1 - 6			**129**	**1**
หมวด 7 ผลลัพธ์				
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และด้านกระบวนการ	120	30	36	
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	80	25	20	
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	80	25	20	
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	80	20	16	
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	**90**	15	14	
รวมคะแนนหมวด 7	**450**		**106**	**1**
คะแนนรวมทั้งหมด	**1,000**		**235**	**1**

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 1-6)
0% หรือ 5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางอย่างเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงาน ดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วน หรือหน่วยงานซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหามาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการ ร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์การ และเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้การปฏิบัติอาจแตกต่างกันในบางส่วน หรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับ องค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่ สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงร่างองค์การและ เกณฑ์หมวดอื่นๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมี นัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับ องค์การซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนา อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงร่าง องค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ อย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญ ระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการ พัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การ อันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแบ่งปัน I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ ในโครงร่างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่นๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	แนวทางการให้คะแนนกระบวนการ (หมวด 7)
0% หรือ 5% (Band 1)	Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้ T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ใน ข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนด ของหัวข้อ T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ ในข้อกำหนดของหัวข้อ T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่างๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วน ใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่างๆ และมีผลการ ดำเนินการที่ดีมาก I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่ T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษาและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band หรือ Maturity Band)

Band Score	*Band Number*	*Process Descriptors*
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่ายังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx แม้ว่าการนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิผลและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กรตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติและมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรมและการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการใช้แนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆของเกณฑ์ EdPEx เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ดีมากในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ดีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดีเยี่ยม มีการวิเคราะห์องค์กร การเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP ทั่วทั้งองค์กร

ตาราง 4 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของผลลัพธ์ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Result Descriptors
0-125 Early Development	1	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางตัวที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx แต่ส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ
126-170 Early Result	2	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานในหลายเรื่อง (หลายกระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจขององค์กรและข้อกำหนดของเกณฑ์ EdPEx ซึ่งผลการดำเนินการบางเรื่องอยู่ในระดับที่ดี เริ่มมีการใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและรายงานแนวโน้มของข้อมูล
171-210 Early Improvement	3	สถาบันมีการรายงานผลการดำเนินงานที่สำคัญในหลายเรื่อง (กระบวนการ) ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEx และพันธกิจของสถาบัน มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่องและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
211-255 Good Performance	4	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียง ไม่มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ไม่ดีในตัววัดที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักขององค์กร
256-300 Emerging Industry Leader	5	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ และมีผลการดำเนินการที่ดีเมื่อเทียบกับค่าเทียบเคียงและ/หรือค่า Benchmarks มีแนวโน้มหรือผลลัพธ์ที่ดีในตัววัดส่วนใหญ่ที่มีความสำคัญต่อความต้องการโดยรวมและการบรรลุพันธกิจหลักของสถาบัน
301-345 Industry Leader	6	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์ส่วนใหญ่มีแนวโน้มที่ดีในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน สถาบันมีผลลัพธ์บางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม
346-390 Benchmark Leader	7	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการ ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและมีบางตัวที่แสดงความเป็นผู้นำในกลุ่ม มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน
391-450 World Leader	8	ผลลัพธ์ตอบสนองความต้องการของลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการสำคัญส่วนใหญ่ รวมทั้งแผนปฏิบัติการอย่างครบถ้วนรวมทั้งมีการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ผลลัพธ์แสดงผลการดำเนินการของสถาบันในระดับดีเยี่ยมและแสดงความเป็นผู้นำในระดับชาติและระดับโลก ผลลัพธ์มีแนวโน้มที่ดีต่อเนื่องในตัววัดที่สำคัญทุกตัวตามข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ และการบรรลุพันธกิจของสถาบัน

6. OP in brief

ตามประเด็น Key Factor ที่ใช้ในการประเมิน

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	1. ด้านการศึกษา รวม 4 หลักสูตร - ปริญญาตรี 1 หลักสูตร: ทวิภาค/โครงการพิเศษ/จัดการแบบ 2 ปริญญา - ปริญญาโท 1 หลักสูตร - ปริญญาเอก 1 หลักสูตร - อนุปริญญา 1 หลักสูตร 2. ด้านการวิจัย สร้างองค์ความรู้ใหม่ด้านกฎหมายและการระงับข้อพิพาทโดยทางเลือก 3. ด้านการบริการวิชาการ จัดอบรมให้ความรู้ จัดประชุมวิชาการ คลินิกกฎหมายให้คำปรึกษา และศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยมและวัฒนธรรม	วิสัยทัศน์ “สร้างนักกฎหมายเพื่อชุมชน ที่ยึดมั่นหลักนิติธรรม ด้วยนวัตกรรมการศึกษากฎหมายเชิงคลินิก ส่งเสริมกระบวนการยุติธรรมทางเลือกเพื่อสังคมสันติสุข”
	พันธกิจ 1. ผลิตกำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต 2. วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน 3. บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม 4. ทำนุบำรุงศิลปะวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย 5. บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล
	ค่านิยม: LAW UP L= Legal: ยึดมั่นหลักนิติธรรม A= Agent (Change Agent): ผู้นำการเปลี่ยนแปลง W= Wisdom: มีความรอบรู้เท่าทันโลก U= Unity: เป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน P= Peace: สร้างสังคมสันติสุข วัฒนธรรม องค์กรแห่งการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
3. สมรรถนะหลัก	CC1. เป็นต้นแบบด้านการส่งเสริมการระงับข้อพิพาททางเลือก CC2. การจัดการศึกษากฎหมายเชิงปฏิบัติผ่านแนวทางการจัดการศึกษากฎหมายเชิงคลินิก CC3. บริการวิชาการด้านกฎหมายแก่ชุมชนและท้องถิ่น CC4. การเสริมสร้างจริยธรรมวิชาชีพกฎหมาย
4. บุคลากร	จำนวนบุคลากรทั้งหมด 49 คน แบ่งเป็น ก) บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 37 คน (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 15 คน รองศาสตราจารย์ 4 คน; วุฒิปริญญาโท 29 คน และวุฒิปริญญาเอก 8 คน)

หัวข้อ	ข้อมูล
	<u>ปัจจัยความผูกพัน</u>: ความก้าวหน้าในงานและตำแหน่งวิชาการ/ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เหมาะสม/การเรียนรู้ทักษะที่ทันตามยุคสมัย/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ/การมีชื่อเสียงในแวดวงวิชาการ/การมีแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน/การสนับสนุนผลิตหนังสือหรือตำรา/สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย ข) บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 12 คน (พนง.มหาวิทยาลัย 10, ลูกจ้างคณะ 2) <u>ปัจจัยความผูกพัน:</u> (พนง.มหาวิทยาลัย) ความก้าวหน้าในตำแหน่งงานที่ชัดเจน/ค่าตอบแทนและสวัสดิการที่เป็นธรรม/ความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวและการทำงาน/โอกาสในการพัฒนาความรู้และทักษะใหม่ที่ทันสมัย/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย R2R และคู่มืออย่างเพียงพอ/การได้รับการยอมรับและสื่อสารที่ชัดเจนจากผู้บริหาร/สภาพแวดล้อมการทำงานที่ดีและปลอดภัย; (ลูกจ้างคณะ) ความมั่นคงในหน้าที่การงานโดยได้รับการบรรจุ/ค่าตอบแทนและสวัสดิการ (รวมทั้งแสดงการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของบุคลากร ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง)
5. สินทรัพย์	<u>อาคารและสถานที่:</u> 1.ห้องสำนักงานคณะและห้องทำงานของอาจารย์ จำนวน 3 ห้อง 2.ห้องบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 ห้อง 3.ห้องสตูดิโอ 4.ห้องสมุด 5.ห้องสโมสรนิสิตฯ 6.ห้องเก็บของ 7.ห้องประชุม 8.ห้องรับประทานอาหาร 9.ห้องคลินิกกฎหมาย 10.แจ่งนิติ 11.ห้องศาลจำลอง 12.ห้องถ่ายเอกสาร <u>ครุภัณฑ์และอุปกรณ์ที่สำคัญ</u>: 1.กล้องถ่ายภาพความละเอียดสูง 2.อากาศยานไร้นักบิน (โดรน) 3.โน้ตบุ๊ก 4.อุปกรณ์สำหรับจัดทำหลักสูตรออนไลน์หรือStreaming <u>เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศ:</u> 1.โปรแกรม V-Mix สำหรับใช้ในการจัดทำสื่อสารสนเทศของคณะ 2.โปรแกรม Westlaw สำหรับใช้ในการสืบค้นฐานข้อมูลงานวิชาการด้านกฎหมายทั่วโลก 3.ระบบจองใช้ห้อง 4.ระบบจองใช้รถตู้ 5.ระบบฐานข้อมูลศิษย์เก่า 6.ระบบ E-learning 7.ระบบ E-book
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<u>ด้านการเรียนการสอน</u>: - เกณฑ์มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 - ประกาศ มพ. เรื่อง กำหนดรายวิชาที่ต้องสอบผ่านเพื่อขอรับอนุปริญญานิติศาสตร์ พ.ศ. 2566 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การขอรับอนุปริญญานิติศาสตร์ พ.ศ.2566 - เกณฑ์การรับรองคุณภาพและมาตรฐานระดับหลักสูตร (AUN-QA version 4.0) <u>การวิจัยและนวัตกรรม:</u> - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย หลักเกณฑ์การบริหารเงินอุดหนุนการวิจัย พ.ศ. 2554 - ระเบียบ มพ. ว่าด้วย การเงิน งบประมาณและการพัสดุของทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 - ประกาศ มพ. เรื่อง รางวัลการเผยแพร่ผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ พ.ศ. 2562 - ประกาศ มพ. เรื่อง เงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2567

หัวข้อ	ข้อมูล
	- ประกาศ มพ. เรื่อง หลักเกณฑ์การให้เงินสนับสนุนการจัดทำหนังสือและตำราทางกฎหมาย คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2568 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย จรรยาบรรณนักวิจัยและแนวปฏิบัติ พ.ศ. 2553 - ระเบียบ มพ. ว่าด้วย การวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2565 <u>ด้านการบริการวิชาการ และทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม</u>: - พระราชบัญญัติการไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 - ระเบียบกรมคุ้มครองสิทธิและเสรีภาพ ว่าด้วยการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทของศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน พ.ศ. 2562 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การให้บริการวิชาการ พ.ศ. 2554 - ระเบียบ มพ. ว่าด้วย การบริหารจัดการการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 - ประกาศ มพ. เรื่อง หลักเกณฑ์และแนวทางการพิจารณารางวัลสนับสนุนพื้นที่การเรียนรู้ พ.ศ. 2564 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม พ.ศ. 2556 <u>ด้านการบริหาร</u>: - พระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ พ.ศ. 2562 - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 - พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุ ภาครัฐ พ.ศ. 2560 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การประกันคุณภาพการศึกษา พ.ศ. 2563 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 - ข้อบังคับ มพ. ว่าด้วย วินัย การรักษาวินัย และการดำเนินการทางวินัยของพนักงานฯ พ.ศ. 2564 - ระเบียบ มพ. ว่าด้วย การเงิน งบประมาณ การบัญชี การตรวจสอบ และการจัดการทรัพย์สินฯ 2561 - ระเบียบ มพ. ว่าด้วย การพัสดุ พ.ศ. 2553 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม - ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วย จรรยาบรรณ และคุณธรรมของบุคลากร (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567 - ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ.2564 - ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 - นโยบายมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) หรือ สำนักงานสีเขียว (Green office)
7. โครงสร้างองค์กร	คณบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีรองคณบดี 3 ฝ่าย คือ รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายวิชาการและนวัตกรรมการเรียนรู้ และรองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิตและสื่อสารองค์กร มีผู้ช่วยคณบดี 2 ฝ่ายคือ ผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิชาการและคลินิกกฎหมาย และผู้ช่วยคณบดีฝ่ายวิจัยและงานสร้างสรรค์ คณะกรรมการประจำคณะฯ ประกอบด้วยคณบดี รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานหลักสูตร ตัวแทนบุคลากรสายวิชาการจำนวน 1 ราย ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย แนวทาง และบริหารจัดการตามพันธกิจให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของคณะฯ และมหาวิทยาลัย คณะกรรมการชุดต่าง ๆ เช่น คณะกรรมการวิชาการ คณะกรรมการคุณภาพนิสิต คณะกรรมการบริหารงานบุคคล และคณะกรรมการกำกับแผนงาน งบประมาณ พัสดุและความเสี่ยง เป็นต้น

หัวข้อ	ข้อมูล
8. ผู้เรียน ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. ผู้เรียน: นิสิตระดับปริญญาตรี นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา 2. ลูกค้ากลุ่มอื่น: ลูกค้าในอนาคต และศิษย์เก่า 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: แหล่งทุนวิจัย แหล่งทุนบริการวิชาการ ผู้ปกครอง คู่ความร่วมมือ ผู้ใช้บัณฑิต ผู้ใช้ประโยชน์จากงานบริการวิชาการ/คลินิกกฎหมาย และผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ (Up-skill, Re-skill)
9. ความต้องการ และความคาดหวัง	1. ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี: 1.การได้งานทำเมื่อสำเร็จการศึกษา/ได้ใบประกอบวิชาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา 2.การได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัยตอบสนองต่อตลาดแรงงาน 3.กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพที่หลากหลายตามความต้องการ 4.สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัย มีระบบบริการทางการศึกษาที่ดี และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการอยู่และเรียน 5.สำเร็จการศึกษาได้ก่อนระยะเวลาของหลักสูตร นิสิตระดับบัณฑิตศึกษา: 1.การได้รับความรู้และทักษะที่ทันสมัย 2.ทุนสนับสนุนงานวิจัย/การทำวิทยานิพนธ์ 3.อาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลาย 4.สิ่งอำนวยความสะดวก และบริการที่ช่วยสนับสนุนการเรียน เช่น หนังสือ ฐานข้อมูลอิเล็กทรอนิกส์ 5.การจัดการเรียนการสอนมีความยืดหยุ่น 6.หลักสูตรสามารถใช้สอบผู้พิพากษา/อัยการ (สนามเล็ก) ได้ 2. ลูกค้ากลุ่มอื่น ลูกค้าในอนาคต: 1.หลักสูตรที่ทันต่อภาวะการณ์ของโลกและมีคุณภาพ 2.ได้รับข้อมูลและสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจในหลากหลายช่องทาง 3.การเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น (Pre-Degree, Credit bank) 4.มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา 5.มีชีวิตความเป็นอยู่ในระหว่างศึกษาอย่างมีความสุข ศิษย์เก่า: 1.มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะในด้านวิชาการและการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ รวมถึงได้รับโอกาสให้แสดงความคิดเห็น 2.มีโอกาสได้เพิ่มพูนความรู้เชิงวิชาการที่ทันสมัย 3.ได้รับข่าวสารจากคณะฯ อย่างสม่ำเสมอ 4.หลักสูตรมีชื่อเสียงและได้รับการยอมรับจากแวดวงวิชาชีพ 3. ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แหล่งทุนวิจัย: 1.คุณภาพของผลงานวิจัยตรงกับวัตถุประสงค์ในการให้ทุนและแล้วเสร็จตามเวลา 2.การนำผลงานไปใช้ประโยชน์ในเชิงเศรษฐกิจและสังคมได้ แหล่งทุนบริการวิชาการ - 1.คุณภาพของการบริการวิชาการ 2.การนำความรู้ที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ผู้ปกครอง: 1.ได้รับข้อมูลข่าวสารสม่ำเสมอและมีช่องทางติดต่อสื่อสารคณะฯ ที่สะดวก 2.สำเร็จการศึกษาตามกำหนดเวลา 3.คุณภาพของการจัดการศึกษา 4.มีอาคารสถานที่และบรรยากาศที่เอื้อต่อการศึกษาและการใช้ชีวิต

หัวข้อ	ข้อมูล
	คู่ความร่วมมือ: 1.การพัฒนาหลักสูตรและเสริมสร้างทักษะแก่ผู้เรียนได้ตรงกับความต้องการ 2. ส่งเสริมการเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างทั่วถึงและเป็นธรรม ผู้ใช้บัณฑิต: 1.หลักสูตรตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต 2.บัณฑิตมีองค์ความรู้และทักษะที่รองรับกับความต้องการของตลาดแรงงาน ผู้ใช้ประโยชน์จากงานบริการวิชาการ/คลินิกกฎหมาย: 1.การดำเนินการสอดคล้องกับความต้องการของชุมชนและเกิดผลในเชิงบวก 2.ได้รับบริการที่สะดวกรวดเร็ว และสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างทันท่วงที รวมถึงมีมาตรฐานทางวิชาชีพ 3.ได้รับองค์ความรู้ที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ตามวัตถุประสงค์ของการบริการวิชาการ ผู้ที่ต้องการพัฒนาความรู้และทักษะ: พัฒนาหลักสูตร pre-degree หรือ non-degree ให้ตรงกับความต้องการของศิษย์ปัจจุบัน ลูกค้าอนาคต และผู้ที่ต้องการ up-skills และ re-skills ภายนอก
10. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	<u>ด้านการเรียนการสอน</u> ผู้ส่งมอบ ○ กองบริการการศึกษา (งานรับเข้า): ข้อกำหนด คุณลักษณะของผู้ได้รับการคัดเลือก เป็นไปตามเกณฑ์ที่คณะกำหนด คู่ความร่วมมือ ○ แหล่งฝึกปฏิบัติงาน: เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติงานที่ได้มาตรฐานตามเกณฑ์แหล่งฝึกและความต้องการของผู้เรียน ○ คณะที่ร่วมจัดการเรียนการสอน: นิสิตมีความรู้ทักษะและสมรรถนะเป็นไปตามผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ โดยอยู่และเรียนอย่างมีความสุข <u>ด้านวิจัยและนวัตกรรม</u> ผู้ส่งมอบ ○ กองบริหารงานวิจัย: ยุทธศาสตร์การวิจัยและนโยบายของแหล่งทุน, ข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยของมหาวิทยาลัย, ข้อตกลง/สัญญาการวิจัยกับแหล่งทุนวิจัย คู่ความร่วมมือ ○ คณะกรรมการจริยธรรมงานวิจัย: ข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องกับ จรรยาบรรณการวิจัย จริยธรรมการ วิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ ○ สถาบันวิจัย/สถาบันการศึกษาและ หน่วยงานภาครัฐและเอกชนอื่น ๆ: นำองค์ความรู้ทางกฎหมายที่ได้ไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนและสังคม <u>ด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม</u> ผู้ส่งมอบ ○ กองบริหารงานวิจัย: ยุทธศาสตร์การบริการวิชาการและนโยบายของแหล่งทุน, ข้อบังคับและประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย, ข้อตกลง/สัญญาการวิจัยกับแหล่งทุนการบริการวิชาการ

หัวข้อ	ข้อมูล
	คู่ความร่วมมือ ○ หน่วยงานหรือองค์กรที่มีบันทึกความตกลง (MOU) กับคณะฯ: บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU)
11. ลำดับในการแข่งขัน	ไม่ระบุ Ranking แต่กำหนดคู่เทียบคือ 1. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม ที่มีวิสัยทัศน์ที่ต้องการสร้างนักกฎหมายเพื่อชุมชนและสังคม โดยมีการรับเปิดรับผู้เรียนในหลักสูตรที่มีจำนวนใกล้เคียงกัน 2. คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากเป็นมหาวิทยาลัยที่มีแนวทางการจัดการศึกษาในลักษณะคลินิกกฎหมายที่ให้นิสิตเป็นผู้ลงมือปฏิบัติจริง และมีการจัดการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท และปริญญาเอก
12. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	KC1. ประชากรเด็กในวัยเรียนมีจำนวนลดลง และมหาวิทยาลัยมีการแข่งขันในการรับนิสิตที่มีความรุนแรงมากขึ้น KC2. เทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว (Disruptive technology) ทำให้ส่งผลต่อการตัดสินใจเลือกเรียนต่อของนักเรียน KC3. การเลือกเรียนของคนรุ่นใหม่เน้นการพัฒนาทักษะเฉพาะด้าน หรือหลักสูตรระยะสั้น KC4. แหล่งทุนวิจัยเน้นการให้ทุนวิจัยเชิงบูรณาการสังคม ชุมชน การส่งเสริมธุรกิจ การต่อยอดเชิงพาณิชย์ และการสร้างนวัตกรรม KC5. การแข่งขันจากหน่วยงานที่มีการให้บริการวิชาการที่คล้ายกันค่อนข้างสูง
13. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	เทียบกับคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แต่ยังไม่ระบุแหล่งข้อมูลที่ใช้เปรียบเทียบ
14. ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<u>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges: SC)</u> ด้านการเรียนการสอน SC1 การปรับปรุงหลักสูตรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีและสังคมสูงวัย SC2 การพัฒนาผู้เรียนให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงในยุคดิจิทัล SC3 การสร้างผู้เรียนให้ตอบโจทย์ความต้องการเฉพาะทางของประเทศ ด้านวิจัยและนวัตกรรม SC4 การยกระดับงานวิจัยสู่การเป็นนวัตกรรมกฎหมาย (LegalTech) ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม SC5 การสร้างผลกระทบต่อชุมชนและสังคมอย่างยั่งยืน SC6 การวัดผลกระทบทางสังคมเชิงประจักษ์ ด้านการบริหาร SC7 ประสิทธิภาพของระบบงานที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ SC8 ความยืดหยุ่นและการจัดสรรงบประมาณเชิงกลยุทธ์ SC9 การสรรหาและรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ

หัวข้อ	ข้อมูล
	SC10 ระบบฐานข้อมูลที่เป็นปัจจุบัน และพร้อมต่อการใช้งาน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจ <u>ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage: SA)</u> ด้านการเรียนการสอน SA1 การได้รับการรับรองอนุปริญญาส่งผลให้ผู้เรียนสามารถได้ใบประกอบวิชาชีพเมื่อสำเร็จการศึกษา SA2 การมีหลักสูตรคู่ขนานที่ส่งเสริมยกระดับความรู้/ทักษะผู้เรียน SA3 การมีพื้นที่การเรียนรู้ Learning space ที่ช่วยให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติจากกรณีศึกษาจริง ด้านการวิจัยและนวัตกรรม SA4 บุคลากรมีศักยภาพด้านการทำวิจัยเชิงพื้นที่ และมีพื้นที่สำหรับการทำวิจัยที่หลากหลาย ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม SA5 มีความผูกพันกับชุมชนและเครือข่ายที่เข้มแข็ง SA6 คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญในกฎหมายเฉพาะทาง ด้านการบริหาร SA7 การมีเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและเอกชน ที่ช่วยส่งเสริมให้ชุมชนเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมอย่างทั่วถึง ไม่พบ SOp
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	ระดับคณะ: EdPEx, SWOT Analysis, PDCA, Risk Management ระดับหลักสูตร: AUN-QA, SWOT Analysis, PDCA และ KM ระดับงาน (สำนักงานคณะ): PDCA, KM