



รายงานการตรวจประเมิน (Feedback Report) ประจำปีการศึกษา 2565

คณะนิติศาสตร์
SCHOOL OF LAW

มหาวิทยาลัยพะเยา
University Of Phayao

สารบัญ

	หน้า
1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน.....	2
2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)	3
3. รายละเอียดผลการตรวจประเมินแยกหมวดหมู่และหัวข้อ	9
4. ตารางสรุปผลการประเมิน (Overall Band)	33
5. OP in brief	38

1. วัตถุประสงค์ แนวทาง และคณะกรรมการตรวจประเมิน

วัตถุประสงค์

เพื่อประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของคณะนิติศาสตร์ ที่นำเกณฑ์ EdPEx มาใช้เพื่อการพัฒนาตนเองสู่ความเป็นเลิศ และเพื่อให้คณะนิติศาสตร์ได้รับข้อมูลป้อนกลับข้อเสนอแนะ เพื่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการของคณะนิติศาสตร์ในภาพรวม

แนวทางที่ใช้ในการตรวจประเมิน

การตรวจประเมินในครั้งนี้เป็นการตรวจประเมินโดยใช้เกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence : EdPEx ซึ่งเป็นเครื่องมือในการบริหารองค์การเพื่อให้พัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการศึกษาให้มีคุณภาพอย่างก้าวกระโดด

คณะผู้ประเมินได้พิจารณาประเมินรายงานของคณะนิติศาสตร์ ตามเกณฑ์การพัฒนาคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศ (EdPEx) โดยจัดทำรายงานส่วนบุคคล (independent review workbook) หลังจากนั้นได้มาประชุมเพื่อหาข้อสรุปร่วมกัน จัดทำแผนการเข้าตรวจเยี่ยมพื้นที่ เพื่อการยืนยันข้อมูลจากรายงาน และคณะผู้ประเมินร่วมพิจารณาตัดสินผลการประเมิน ตลอดจนจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาคุณภาพองค์กรเสนอต่อคณะนิติศาสตร์ ต่อไป

รายนามคณะกรรมการ

- | | |
|--|----------------|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.รัชนี้ สรรเสริญ
นักวิชาการอิสระ | ประธานกรรมการ |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรเทพ โรจนวสุ
มหาวิทยาลัยพะเยา | กรรมการ |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อักษรกร คำมาสุข
มหาวิทยาลัยพะเยา | กรรมการ |
| 4. รองศาสตราจารย์ ดร.โสภี อำนวยรัตน์
มหาวิทยาลัยพะเยา | ผู้สังเกตการณ์ |
| 5. ดร.นภา ราชตา
มหาวิทยาลัยพะเยา | ผู้สังเกตการณ์ |
| 6. นางสาววรรณวิภา ชติวงศ์
มหาวิทยาลัยพะเยา | ผู้ประสาน |
| 7. นางสาวพวงผกา ธนะจักร์
มหาวิทยาลัยพะเยา | ผู้ประสาน |

2. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

การประเมินระดับการพัฒนาและศักยภาพของ คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ตามเกณฑ์ EdPEX ครั้งนี้ การดำเนินการของคณะฯยังมีโอกาสในการพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งกระบวนการและผลลัพธ์ โดยพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนทุกระดับของคณะฯ ให้มีความรู้ ความเข้าใจเกณฑ์การประเมิน และนำผลการประเมินรายงานป้อนกลับ (Feedback report) ในหมวด 1-6 ไปวางแผน ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน และนำผลลัพธ์การดำเนินงานทั้งในระดับ (level) และแนวโน้ม (trend) ไปใช้เพื่อการพัฒนาคณะอย่างแท้จริง ตลอดจนพิจารณากำหนดและวิเคราะห์ตัวชี้วัดที่เหมาะสมทั้งตัววัดผลลัพธ์ ตัววัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งอาจเป็นตัวชี้วัดที่เพิ่มเติมจากตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในปัจจุบัน ทั้งนี้ ผลการประเมิน พบว่า

1. **ด้านกระบวนการ** คณะนิติศาสตร์ มีระดับพัฒนาการอยู่ในระดับ Early Development แสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น อย่างไรก็ตาม คณะฯ เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติเพื่อให้เกิดการพัฒนาและความก้าวหน้า

ก. Process Strength

- **ด้านการนำองค์กร**
- ผู้นำระดับสูงเริ่มแสดงให้เห็นถึงการนำองค์กรให้มีมาตรฐานระดับสากลด้วยการทบทวนวิสัยทัศน์ โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อใช้เป็นเป้าหมายในอนาคตของการเป็น **คณะนิติศาสตร์ที่เป็นแหล่งสร้างนักกฎหมายซึ่งยึดมั่นในหลักนิติธรรม ที่มีมาตรฐานทั้งวิชาการและวิชาชีพ** โดยมีมุ่งเป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมการกระบวนกรยุติธรรมทางเลือกของประเทศ ภายในปีงบประมาณ 2570 ด้วย ค่านิยม: **ค่านิยม (Value): LAW UP L= Legitimacy A= Agility W= Wisdom U= Unity P= Peace** และกำหนดพันธกิจ 5 ด้าน ทั้งนี้ ผู้นำสูงสุดประกาศเจตจำนงสุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม มีการขับเคลื่อนงานในแต่ละพันธกิจ โดยใช้หลักธรรมาภิบาลในการกำกับองค์กรโดยได้แสดงความโปร่งใส ด้วยการทำงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ รับผิดชอบงานแต่ละด้านให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด รวมทั้งมีการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำสูงสุดโดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลองค์กร และอาจช่วยให้คณะมีการดำเนินงานตามพันธกิจที่เป็นไปตามกฎหมายและมีจริยธรรมช่วยสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน ตลอดจนดูแลองค์กรปกป้องผลประโยชน์ดูแลผู้เรียน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นระบบและสามารถเอาชนะคู่แข่งได้ (A)

- **ด้านการจัดการศึกษาและบริการที่สำคัญ**

คณะฯ เริ่มมีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบ โดยเริ่มมีการใช้เครื่องมือคุณภาพในการรวบรวมข้อมูล มีการจัดการศึกษาและบริการที่สำคัญกำหนดกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าที่สำคัญ จำแนกตามพันธกิจและตามความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกัน เช่น **ด้านการจัดการศึกษา** คณะฯ เริ่มมีแนวทางการรับฟังผู้เรียนที่มีอยู่ในปัจจุบันทั้งนิสิตระดับปริญญาตรีและนิสิตบัณฑิตศึกษา สำหรับผู้เรียนในอนาคตคณะฯ เน้นการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่สำคัญ อาทิ การแนะนำการศึกษาต่อ การเผยแพร่กิจกรรมที่เสริมสร้างชื่อเสียงของคณะฯ **ด้านการออกแบบการจัดการศึกษา** มีการดำเนินการหลักสูตรคู่ขนาน (5 หลักสูตร) **ด้านวิจัยและนวัตกรรม** การผลิตงานวิจัยด้านนิเทศศาสตร์และสร้างเครือข่ายการวิจัยกับชุมชน ภาครัฐ และสถาบันการศึกษาอื่น ๆ เพื่อพัฒนาสังคม โดยบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย และแสวงหาทุนวิจัยภายนอกเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง **ด้านบริการวิชาการ** จำแนกผู้ใช้บริการและผู้ที่สนใจมาใช้บริการ โดยสามารถติดต่อสื่อสารผ่านทางเว็บไซต์และช่องทางต่าง ๆ มีการจัดตั้งคลินิกให้คำปรึกษาทางกฎหมายซึ่งเป็นต้นแบบกฎหมายเชิงคลินิกทางภาคเหนือที่ให้บริการทั้งบุคลากรภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งคำนึงถึงความผาสุกของสังคมทางด้านกฎหมายโดยการให้บริการใกล้เคียงระดับข้อพิพาทภาคประชาชนในมหาวิทยาลัยเป็นแห่งแรกและให้เป็นที่พักปฏิบัติงานกฎหมายของนิสิตซึ่งช่วยเพิ่มมูลค่าให้กับบัณฑิตในการได้งานทำและพัฒนางานที่มีคุณภาพยิ่งขึ้น **ด้านการออกแบบการบริการวิชาการ** ได้พัฒนาหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านการใกล้เคียงระดับข้อพิพาทให้กับคู่ความร่วมมือทั้งระดับจังหวัดและระดับชาติ เพื่อรองรับการสอบใบประกอบวิชาชีพ **ด้านบุคลากร** มีการจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานซึ่งสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะโดยมีการดูแลคุณภาพน้ำดื่ม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเสริมสร้างสุขภาวะส่วนบุคคล ตรวจสอบสุขภาพประจำปี ด้านความมั่นคง มีการตรวจสอบความปลอดภัยอาคารสถานที่ และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร **ด้านระบบปฏิบัติการ** เริ่มมีการจัดทำกระบวนการทำงานหลักและกระบวนการสนับสนุนที่คำนึงถึงกฎหมาย ข้อบังคับและระเบียบที่สำคัญของแต่ละพันธกิจและถ่ายทอดให้บุคลากรนำกระบวนการสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน **ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน** ดำเนินการร่วมกับคู่ความร่วมมือที่สำคัญ อาทิ สภาวิชาชีพ/หน่วยงานรัฐ ภาคประชาชน และเอกชนทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติทางด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนต่างๆ ทั้งในด้านการพัฒนาสังคม ที่ช่วยยกระดับรายได้ของประชาชนและการได้รับสิทธิของชนชาติพันธุ์ รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกงานให้กับนิสิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของการผลิตบัณฑิต และการบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกระบวนการจัดการและพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันกับคู่ความร่วมมืออย่างชัดเจน การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯมั่นใจได้ว่าคณะมีกระบวนการเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้าที่จะสามารถจัดการความสัมพันธ์และส่งผลกระทบต่อความผูกพันของลูกค้าในระยะยาวได้ (D)

ข. Process OFI

คณะฯ ยังสามารถใช้ประโยชน์จากวงจรแห่งการพัฒนา 4 ขั้นตอนตามเกณฑ์ EdPEX (ADLI) ในการพัฒนากระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน และกระบวนการจัดการที่สำคัญ เพื่อยกระดับการพัฒนาการ (Maturity) ของคณะฯ ให้ดียิ่งขึ้นได้อย่างต่อเนื่อง ตัวอย่างเช่น

- **ด้านการทำงานที่เป็นระบบ (Systematic approach)**

กระบวนการทำงานที่คณะฯ ใช้ในหมวด 1 ถึง 6 บางกระบวนการอยู่ในขั้นเริ่มต้นหรือเป็นเพียงกิจกรรมที่ดำเนินการ และขาดความเป็นระบบในกระบวนการทำงานต่างๆ ในหลายกระบวนการสำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ กล่าวคือการขาดรายละเอียด วิธีการดำเนินงานที่ชัดเจน การพิจารณาใช้เครื่องมือการพัฒนาคุณภาพและการพัฒนาสารสนเทศที่สำคัญเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนา เช่น ด้านกลยุทธ์ ไม่พบการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าหมาย การถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ แผนปฏิบัติการระยะยาว ตัวชี้วัดความสำเร็จที่สำคัญของแผนปฏิบัติการ และกระบวนการนำแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติอย่างเป็นระบบ ทำให้ไม่พบแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ไม่พบตัวชี้วัดในกระบวนการทำงานการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพื่อให้เกิดความผูกพัน รวมทั้งการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ด้านบุคลากร ยังไม่ชัดเจนในการประเมินขีดความสามารถของบุคลากร การวิเคราะห์อัตรากำลัง กำหนดปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร การสร้างวัฒนธรรมการสื่อสารที่เปิดกว้าง การจัดการผลการปฏิบัติงาน กระบวนการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นในด้านขีดความสามารถ และเตรียมผู้นำใหม่ในการสืบทอดตำแหน่ง การประเมินประสิทธิผลของการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ด้านระบบปฏิบัติการ ยังขาดกระบวนการวิเคราะห์กฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบต่างๆที่กำหนดในโครงสร้างองค์กร และนำมาจัดทำเป็นข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนขององค์กร รวมทั้งการวิเคราะห์ต้นทุน และการประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานของกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุนของคณะฯ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาและปรับปรุงการจัดการดำเนินงาน หากมีการจัดการกระบวนการทำงานที่สำคัญให้เป็นระบบ มีกรอบเวลา มีผู้รับผิดชอบ มีการใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการพิจารณาตัดสินใจ และมีเป้าหมายที่ชัดเจน อาจช่วยให้คณะฯ มั่นใจได้ว่ากระบวนการดังกล่าวได้ถูกนำไปสู่การปฏิบัติในการปฏิบัติงานประจำวันได้อย่างต่อเนื่องรวมทั้งจะช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จที่ทั้งในปัจจุบันและอนาคตของคณะฯ (A)

- **ด้านการติดตามผลการดำเนินงาน (Performance improvement system)**

- คณะฯ ไม่ได้แสดงระบบการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามลำดับของระดับการบริหารจัดการ เช่น ระดับคณะกรรมการบริหารคณะฯ จะติดตามตัวชี้วัดกลุ่มใด (Corporate KPI) ระดับคณะกรรมการ/ผู้บริหารตามพันธกิจจะติดตามตัวชี้วัดกลุ่มใด (Process Owner KPI) ระดับประธานหลักสูตร หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาหรือสำนักงานคณะฯ และการติดตามตัวชี้วัดรายบุคคล (Individual KPI) อีกทั้งไม่พบระบบสารสนเทศที่จะใช้ในการจัดเก็บตัวชี้วัดเหล่านี้ (ผู้รับผิดชอบในการนำเข้าข้อมูล การทวนสอบความถูกต้องของข้อมูล การวิเคราะห์ให้สารสนเทศมีความพร้อมใช้งาน) ตลอดจนไม่พบระบบการดูแลและช่วยเหลือ (Mentoring system) ให้

บุคลากรสามารถดำเนินงานเกิดผลลัพธ์ที่ดีตามที่ได้รับมอบหมาย การกำหนดตัวชี้วัดอย่างเป็นระบบที่ชัดเจนดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถติดตามความก้าวหน้าและใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจการปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ภายใต้อข้อมูลจริง (D)

- **ด้านประสิทธิผล ประสิทธิภาพ และการทบทวน ปรับปรุงกระบวนการ (Systematic effective-efficient approach and Learning)**

กระบวนการทำงานสำคัญและกระบวนการสนับสนุน ยังไม่พบการติดตามประสิทธิผลและประสิทธิภาพของกระบวนการเหล่านั้นอย่างชัดเจน ว่าได้ผลเป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกระบวนการหรือไม่ เช่น

1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการวิเคราะห์ทบทวนข้อมูล เพื่อพัฒนาเป็นสารสนเทศสำคัญที่เป็น Input ของกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ได้ Output ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เฉียบคม ในการนำไปพิจารณากำหนดเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และเป้าประสงค์ที่สอดคล้องกัน

2) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์ และส่วนตลาด ทั้งการค้นหาคำความต้องการ/ความคาดหวัง การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ เพื่อให้มั่นใจว่าได้รับสารสนเทศที่แท้จริงที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง เช่น ใช้เป็น Input ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ การออกแบบบริการต่าง ๆ และการจัดทำระบบปฏิบัติการ

3) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการจัดการความรู้ ที่จะส่งผลให้ได้สินทรัพย์ความรู้ที่สำคัญ วิธีปฏิบัติที่ดี/ที่เป็นเลิศ ที่สามารถนำไปฝังลึกในวิถีปฏิบัติงานประจำวันของบุคลากร เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ทั่วทั้งคณะ

4) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการเรียนรู้ และพัฒนาบุคลากร ที่จะส่งผลให้บุคลากรมีความเชี่ยวชาญหรือสมรรถนะสูงขึ้น นำไปสู่ผลการทำงานที่โดดเด่น และบุคลากรมีความก้าวหน้าในการทำงาน ซึ่งการติดตามประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ คณะฯ จะได้นำไปใช้ประโยชน์ต่อการทบทวนเพื่อปรับปรุงกระบวนการดังกล่าวให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้นภายใต้อข้อมูลจริง (L)

- **การบูรณาการ (Integration)**

กระบวนการทำงานยังขาดการบูรณาการที่สอดคล้องกัน ในการทำให้กระบวนการและการปฏิบัติงานในหน่วยงานต่าง ๆ ประสานกลมกลืนกัน (ความสอดคล้องระหว่างโครงสร้างองค์กรกับหมวดกระบวนการทำงาน และระหว่างหมวดกระบวนการด้วยกัน) โดยไม่ได้แสดงชัดเจนถึงการนำ Output ของกระบวนการหนึ่งไปเป็น Input ของอีกกระบวนการ และสอดคล้องกับที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ที่แสดงถึงการบูรณาการที่ใช้ประโยชน์สูงสุด

ตัวอย่างเช่น 1) การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลัก ตลอดจนสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ ที่จะส่งผลต่อสภาพการแข่งขัน 2) การนำผลจากการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์มาใช้เป็น input ของกระบวนการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์ และตลอดวงจรชีวิตของลูกค้ายุทธศาสตร์นั้น เพื่อทำให้เกิดความสัมพันธ์ที่ดี นำไปสู่ความผูกพันและภักดี 3) การนำปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรมาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงกระบวนการที่มุ่งเน้นบุคลากร กำหนดนโยบายสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อตอบสนองและสร้างแรงจูงใจส่งเสริมให้มีผลการทำงานที่โดดเด่น การบูรณาการกระบวนการทำงานที่สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน เป็นการส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรในการทำงานเป็นที่อย่างมีประสิทธิภาพของคณะฯ (I)

● ด้านผลลัพธ์

คณะฯ มีระดับการพัฒนาอยู่ใน Early Development โดยคณะฯ กำหนดตัวชี้วัดหรือตัววัดผลบางตัวของกระบวนการย่อย ในแต่ละกระบวนการหลักของแต่ละพันธกิจไม่ครอบคลุมหรือไม่ชัดเจน ในการที่จะนำใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานประจำวัน (Leading Indicator) ของกระบวนการย่อย ๆ ในแต่ละพันธกิจ รวมทั้งการกำหนดผลลัพธ์ (Lagging Indicator) นอกจากนั้นคณะฯ ยังไม่ได้กำหนดระดับของตัวชี้วัด ว่าตัวชี้วัดใดเป็นตัวชี้วัดสำคัญของแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการและสอดคล้องกับเป้าประสงค์ตามบริบทของคณะฯ และไม่ได้กำหนดความสำคัญของตัวชี้วัดในแต่ละระดับที่จะใช้ในการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ

คณะฯ มีการรายงานผลการดำเนินงานเพียงบางรายการที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในบางตัวชี้วัดที่สามารถเก็บข้อมูลและส่วนใหญ่ยังขาดการแสดงแนวโน้มและข้อมูลที่เทียบเท่ากับคู่เทียบในการดำเนินการ ตลอดจนคณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์หลายรายการที่มีความสำคัญที่สอดคล้องกับการดำเนินการตามพันธกิจ ซึ่งมีความจำเป็นต่อการติดตามผลการดำเนินงานและหาแนวทางเพื่อพัฒนา ดังนี้

ค. Result Strength

คณะฯ เริ่มมีการดำเนินการแสดงผลลัพธ์ในมิติต่าง ๆ ที่มีความต่อเนื่องที่เป็นไปตามเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดี ได้แก่ **ด้านความพึงพอใจ ของผู้เรียน/ลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ** เช่น ผลการประเมินผู้ใช้บัณฑิต **ด้านการจัดการศึกษา** เช่น สัดส่วนจำนวนนิสิตเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ 1 : 44 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ข้อมูลการคงอยู่และการจบการศึกษาของนิสิตในหลักสูตร **ด้านการวิจัย** เช่น จำนวนทุนสนับสนุนจากคู่ความร่วมมือและองค์กรภายนอก **ด้านการบริการวิชาการ** เช่น จำนวนครั้งของการให้บริการวิชาการ จำนวนครั้งในการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการ การให้คำปรึกษาด้านกฎหมาย (LeT) **ด้านการเงิน งบประมาณและด้านการตลาด** เช่น ข้อมูลงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณโดยแยกเป็นหมวดหมู่

ง. Result OFI

ไม่ปรากฏผลลัพธ์ที่สำคัญหลายมิติที่ส่งเสริมต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ตัวอย่างเช่น **ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่สำคัญ** เช่น ร้อยละของบัณฑิตที่ได้งานทำ ร้อยละของผลงานวิชาการและงานสร้างสรรค์ของนิสิตที่ได้รับรางวัลในภาพรวม ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่มาจากความต้องการของสังคม **ด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉินและผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน** เช่น ร้อยละของการเกิดเหตุฉุกเฉิน ร้อยละของการจัดซื้อจัดจ้างและส่งมอบตามเวลา **ด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น** เช่น ร้อยละของนิสิตที่มีความพึงพอใจต่อช่องทางการร้องเรียน ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนิสิตต่อการบริหารหลักสูตร **ด้านความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** เช่น ความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มวิจัยและบริการวิชาการ ร้อยละของการให้ทุนซ้ำ **ผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร** เช่น ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ผ่านการประเมินขีดความสามารถ ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์ **ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพความปลอดภัยการเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ** เช่น คะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ

ของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน อัตราการขาดงาน ระดับความพึงพอใจต่อความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน **ด้านความผูกพันของบุคลากร** เช่น คะแนนเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากร อัตราการคงอยู่ของบุคลากร **ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรที่สำคัญ** เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น **ด้านความรับผิดชอบต่อในการกำกับดูแลองค์กรที่เป็นไปตามเป้าหมาย** เช่น ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้คะแนนประเมินที่เป็นไปตามหรือสูงกว่าค่าเป้าหมาย ผลการตรวจสอบภายในโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน **ด้านกฎหมายและกฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ** เช่น ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรทุกหลักสูตร ตามเกณฑ์ AUN-QA **ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ** เช่น ผลการดำเนินการโครงการที่สนับสนุนชุมชน ผลการประเมินการเผยแพร่องค์ความรู้ทางกฎหมาย **ด้านการเงิน งบประมาณและด้านการตลาด** เช่น สภาพคล่องทางการเงิน เงินทุนสำรอง (เงินสะสม) สินทรัพย์ของคณะ รายได้สุทธิ

ผลลัพธ์ทุกด้านควรมีการกำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้ชัดเจนและท้าทาย และหากมีการกำกับและติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอย่างครบถ้วน อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจใช้เป็นข้อมูลในการพัฒนากระบวนการต่าง ๆ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจขององค์กรอย่างยั่งยืน (Le)

3. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- ผู้นำสูงสุดประกาศเจตจำนงสุจริต เพื่อแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นในการต่อการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎหมายและมีจริยธรรม การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะมีการดำเนินงานตามพันธกิจ ที่เป็นไปตามกฎหมายและมีจริยธรรม

OFI

- ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม เช่น ขั้นตอนในการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าทั้งจากภายในและภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ขององค์กร ไม่ชัดเจนว่าคณะมีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไรในการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม เช่น ขั้นตอน ในการวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าทั้งจากภายในและภายนอกที่มีผลต่อการเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของ องค์กร จุดแข็ง จุดอ่อน สภาพแวดล้อม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ หรือความท้าทายเชิงกลยุทธ์ การกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม ตัวชี้วัด ตลอดจน การสื่อสารไปยังผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและคู่ความร่วมมือ คณะฯมีเพียงการระบุคณบดีเป็นผู้นำกำหนดวิสัยทัศน์ผ่านความเห็นชอบสภามหาวิทยาลัยและมีผู้รับผิดชอบคือรอง คณบดีและผู้ช่วยคณบดี รวมทั้งการกำหนดค่านิยมที่ระบุเพียงการดำเนินการผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการ ประจำส่วนงาน การมีแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้บุคลากรได้มองเห็น เป้าหมายและความมุ่งมั่นการดำเนินงานเพื่อให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

- ไม่ชัดเจนว่าผู้นำระดับสูงมีวิธีการอย่างไรในการประพฤติปฏิบัติตนตามกฎหมายและอย่างมี จริยธรรมตามกฎระเบียบต่าง ๆ โดยเคร่งครัดทั้งด้านวินัย จริยธรรม และจรรยาบรรณในการทำงาน เช่น ผู้นำ ระดับสูง ไม่ได้ระบุวิธีการหรือกระบวนการในการประพฤติปฏิบัติตนเองตามกฎหมายอย่างไร การแสดงความมุ่งมั่น ของผู้นำระดับสูงโดยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างจะเป็นการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตามกฎหมายกฎระเบียบ ของคณะฯ และมหาวิทยาลัยฯ และสะท้อนค่านิยม

- ไม่พบถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำสูงสุดสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นตลอดจนไม่ได้แสดงระบบการประเมินและประสิทธิผลของวิธีการสื่อสารของ เช่น ไม่พบ สารระสำคัญของสิ่งที่จะสื่อสาร ช่องทางที่ใช้ในการสื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทางเดียว และ สอง ทาง ผู้รับผิดชอบ ความถี่ในการสื่อสาร ไม่พบกระบวนการประเมินผลและผลการรับรู้/ตัวชี้วัด/ความเข้าใจตรงกัน ของเรื่องที่สื่อไปในแต่ละช่องทาง ผู้รับได้ติดตามรับเรื่องที่สื่อสารตามช่องทางที่สื่อออกไปมากน้อยเพียงใด

การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯมั่นใจได้ว่าคณะได้สื่อสารผลการตัดสินใจที่สำคัญไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มของคณะ ซึ่งจะส่งผลต่อการผลักดันการดำเนินงานสู่การบรรลุเป้าหมายของคณะฯ

- ไม่พบว่าผู้นำระดับสูงมีแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างสภาวะแวดล้อมที่ตอบสนองต่อความต้องการที่จำเป็น/สำคัญของคณะฯ เช่น การให้ความสำคัญกับแนวทางการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ การให้ความสำคัญกับผลการดำเนินงานที่สำคัญโดยเฉพาะที่ไม่บรรลุเป้าหมาย หรือไม่แสดงแนวโน้มที่ดี และความพร้อมต่อสภาวะแวดล้อมในอนาคตที่จะต้องเผชิญทั้งด้านตลาด และการปฏิบัติการ โดยเฉพาะการคำนึงถึงปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขัน ภายใต้การเปลี่ยนแปลง อาทิ การดำเนินการอย่างไรเพื่อให้คณะฯ เกิดความคล่องตัวในการปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร รวมถึงการพิจารณาถึงขีดความสามารถขององค์กรทั้งขีดความสามารถของบุคลากร เทคโนโลยี และทรัพยากรที่จำเป็นต้องใช้ในการดำเนินงานเพื่อตอบสนองต่อปัจจัยเหล่านั้น การดำเนินการอย่างเป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้คณะฯ สามารถปรับตัวรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถทางการแข่งขันและเอาชนะความท้าทายที่คณะฯ เผชิญอยู่ ก้าวข้ามอุปสรรคได้ครอบคลุมทุกประเด็น ช่วยให้คณะฯ บรรลุพันธกิจที่สำคัญที่ส่งผลต่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตของคณะฯได้

- ไม่พบถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ผู้นำระดับสูงใช้ในการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของคณะ พบเพียงว่าการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจเป็นในลักษณะการจัดกิจกรรม เช่น ด้านวิชาการ มีการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการทั้งทางวิชาการ การพัฒนาเทคนิคการจัดการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การวิจัย การวิจัยมีประกาศให้ทุนวิจัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและวิสัยทัศน์ของคณะ แต่ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบ เช่น การกำหนดความถี่ในการกำกับติดตามของการขับเคลื่อนพันธกิจ การติดตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน การทบทวนผลการดำเนินงาน ผู้รับผิดชอบ เป็นต้น การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถมั่นใจได้ว่าพันธกิจทุกอย่างประการของคณะฯได้รับการนำไปสู่การปฏิบัติ

1.2 การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- คณะฯ มีการประเมินผลการดำเนินงานของผู้นำสูงสุด โดยคณะดีถูกประเมินโดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีการอ้างอิงจากผลการปฏิบัติงานด้านการประกันคุณภาพ EdPEX Super KPI และตัวชี้วัดในแผนปฏิบัติการ การประเมินผลการปฏิบัติงานของคณะดีอย่างเป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลองค์กร เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการรับผิดชอบต่อสังคมด้วยการเป็นที่พึ่งของประชาชนที่มีปัญหาทางกฎหมายผ่านทางคลินิกกฎหมาย การจัดโครงการบริการวิชาการที่ให้ความรู้แก่ชุมชนในจังหวัดพะเยาผ่านกิจกรรมสร้างพื้นที่การเรียนรู้ด้านกฎหมาย กิจกรรมขยายผลสู่ชุมชน ลดความเหลื่อมล้ำในกระบวนการยุติธรรมอย่างยั่งยืนลงในพื้นที่ทุกอำเภอในจังหวัดพะเยา รวมถึงกิจกรรมการให้ความรู้ทางกฎหมายร่วมกับพะเยาทีวีและหน่วยงานองค์กรต่าง ๆ ทั้งในและนอกพื้นที่จังหวัดพะเยา ผ่านรายการศาลากฎหมายชุมชน อีกทั้ง ยังมีศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชนคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ทำหน้าที่ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทให้กับคู่กรณีโดยไม่ต้องไปฟ้องคดีต่อศาล ช่วยลดจำนวนคดีที่ขึ้นสู่ศาล และลดค่าใช้จ่ายของประชาชนในการฟ้องคดี เกิดความยุติธรรมในชุมชน หากคณะได้วางแนวทางที่เป็นระบบตั้งแต่เป้าประสงค์ วิธีการดำเนินงาน การติดตามผลการดำเนินงานที่สอดคล้องเป้าประสงค์ จะช่วยสร้างประโยชน์ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมได้อย่างสร้างสรรค์

OFI

- ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางในการกำกับดูแลในด้านต่าง ๆ ด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการทบทวนอย่างเป็นระบบและครอบคลุมการดำเนินงานที่สำคัญของคณะ เช่น มีการกระจายความรับผิดชอบต่อตามลำดับของโครงสร้างการบริหารคณะที่ชัดเจนอย่างไรทั้งด้านกลยุทธ์ ด้านการตรวจสอบ การเงิน ความโปร่งใส เพื่อรับผิดชอบต่อแต่ละด้านให้เป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนด การกำกับดูแลด้านภาวะความรับผิดชอบต่อผู้บริหาร การประเมินประสิทธิผลของการตรวจสอบภายในและภายนอก รวมทั้งการปกป้องดูแลผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งการกำหนดรูปแบบ และระยะเวลาการประเมิน การนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงที่ชัดเจน จะช่วยสนับสนุนให้เกิดความมั่นใจว่าคณะฯ มีการกำกับดูแลการบริหารอย่างมีความรับผิดชอบต่อ
- ไม่แสดงวิธีการที่เป็นระบบชัดเจนในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำระดับสูงทุกตำแหน่งที่กำหนดไว้ และคณะกรรมการประจำคณะฯ เช่น แนวทางการประเมินรองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี ประธานสาขา และหัวหน้าสำนักงานคณบดี องค์กรประกอบของผู้ประเมิน ผลการประเมินการกำกับติดตามรวมทั้งการใช้ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร ไปทบทวนและปรับปรุงประสิทธิผลของผู้บริหารแต่ละคน และระบบการนำองค์กรการ การประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยส่งเสริมการพัฒนาการกำกับดูแลองค์กร เพื่อให้พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันขององค์กรได้

- ไม่พบว่าคณะฯ มีแนวทางอย่างไรในการดำเนินงานด้านกฎหมาย กฎระเบียบ มาตรฐานรวมทั้ง การลดความกังวลของสาธารณะที่มีต่อการปฏิบัติกรอย่างครอบคลุม กล่าวคือ ไม่พบการนำข้อบังคับของ กฎหมาย/ มาตรฐาน ที่ระบุในโครงสร้างองค์กรไปเป็นข้อกำหนดที่สำคัญของการศึกษา วิจัย การบริการและ กระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมถึงการกำกับติดตามผลการดำเนินงาน และการคาดการณ์ความกังวลของ สาธารณะที่อาจเกิดขึ้นจากการดำเนินงานของคณะฯ เช่น การวิเคราะห์ความเสี่ยงจากการปฏิบัติงานที่ไม่เป็นไป ตามกฎหมาย กฎระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง รับฟังความกังวลของผู้ที่เกี่ยวข้อง สรุประเบิดความกังวล และมอบหมายผู้รับผิดชอบชัดเจน ให้ดำเนินการเชิงรุกในการลดความกังวลต่อหลักสูตร วิจัย บริการ และการ ปฏิบัติการแต่ละด้าน การมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในเรื่องนี้จะช่วยให้คณะฯ ได้รับความเชื่อมั่นจาก ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสาธารณะในพันธกิจที่สำคัญตามโครงสร้างองค์กร

- คณะฯ ไม่ได้แสดงแนวทางที่ชัดเจนในการส่งเสริมเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของการ ทำงานจะมีประเด็นการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมฝังอยู่ในทุกการทำงาน เช่น ไม่พบการกำหนดประเด็น จริยธรรม/จรรยาบรรณของแต่ละพันธกิจที่บุคลากรพึงปฏิบัติ รวมถึงจริยธรรม/จรรยาบรรณทั่วไป แนวทางหรือ การเป็นแบบอย่างที่ดีด้านจริยธรรมของผู้ในระดับสูงในการกำกับ ติดตาม และตรวจสอบคุณภาพของหลักสูตร การวิจัยและบริการวิชาการ การมีบทบาทในการสอนและฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการป้องกันพฤติกรรมที่ ก่อให้เกิดการผิดจริยธรรม อาทิ การมีผลประโยชน์ทับซ้อน การนำข้อมูลสารสนเทศที่มีความอ่อนไหวไปใช้ ประโยชน์ส่วนตน อีกทั้งไม่พบแนวทางในการส่งเสริมให้เกิดการประพฤติปฏิบัติ และป้องกันการฝ่าฝืนจริยธรรม อย่างไรทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย บริการวิชาการตลอดจนการนำกฎระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ตามที่ระบุ ในโครงสร้างองค์กรมาทำการส่งเสริม การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยเสริมสร้างทัศนคติที่ดีแก่ บุคลากร อีกทั้งยังสร้างความเชื่อมั่นจากผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียว่าได้มีการประพฤติปฏิบัติอย่างมี จริยธรรมทั่วทั้งคณะฯ ช่วยสนับสนุนคณะฯ ให้เกิดความมั่นใจว่ามีการกำกับดูแลการบริหารคณะอย่างครอบคลุม และเป็นไปอย่างมีจริยธรรม

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯใช้ในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญ เช่น ไม่พบวิธีการกำหนดเลือกชุมชนที่สำคัญของคณะฯ ไม่พบเป้าประสงค์และตัววัดในการสนับสนุนและสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ไม่พบแนวทางในการกำหนดให้บุคลากรของคณะฯไปมีส่วนร่วมในการสนับสนุนและสร้าง ความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน เป็นต้น การดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมการดำเนินการตามพันธกิจด้าน บริการวิชาการเพื่อเพิ่มศักยภาพของชุมชนและสังคมได้

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- คณะฯ มีกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯตามขั้นตอนดังตารางในหน้า 12 โดยมีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่สำคัญ มีการกำหนดผู้รับผิดชอบ มีการระดมความเห็นโดยการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหารและบุคลากร และติดตามและประเมินผลการดำเนินงานทุก 6 เดือน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติที่นำไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ของหน่วยงาน และสามารถเอาชนะคู่แข่งได้
- คณะฯ มีวิธีการในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์จากหลายทาง เช่น จากการประชุมเชิงปฏิบัติการ การวิเคราะห์ผลการประเมินการทำงานจากผู้มีส่วนได้เสีย และผู้ใช้บริการ และการใช้เครื่องมือ SWOT เป็นต้น การมีแนวทางที่ชัดเจนในการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศจากหลายด้านอาจทำให้คณะฯสามารถจัดทำสารสนเทศที่ช่วยให้การจัดทำแผนกลยุทธ์ที่มีความเป็นไปได้สูงในการบรรลุผลสำเร็จ

OFl

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมในกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ เช่น วิธีการวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่จะเป็นความเสี่ยงที่น่าลงทุน การนำข้อมูลสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อการแข่งขัน สารสนเทศที่สำคัญเชิงนโยบายเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อพิจารณาพร้อมกับโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง และจัดเป็นเรื่องความเสี่ยงที่น่าลงทุน และจัดทำเป็นโครงการริเริ่มใหม่และนวัตกรรม เพื่อการดำเนินการ ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมผลักดันให้คณะฯมีแผนกลยุทธ์ที่ก้าวข้ามความท้าทายเชิงกลยุทธ์สามารถพัฒนานวัตกรรมอย่างต่อเนื่องที่สามารถเอาชนะคู่แข่งได้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรในการพัฒนาสารสนเทศและนำไปใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ อาทิ ไม่พบว่าคณะฯนำข้อมูลปัจจัยภายในและภายนอกมาพัฒนาสารสนเทศอย่างไร และนำสารสนเทศอะไร ไปใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ใด เป็นต้น การบูรณาการข้อมูลจากทุกแหล่งเพื่อสร้างสารสนเทศและนำไปใช้สร้างกลยุทธ์ ถือว่าเป็นการดำเนินการที่สำคัญซึ่งจะทำให้ได้แผนกลยุทธ์เพื่อใช้ขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯได้ชัดเจน
- คณะฯ ระบุระบบงานของคณะฯ แต่ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบที่ใช้ในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยคณะฯ กระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เช่น วิธีการ เกณฑ์การพิจารณาประกอบการตัดสินใจ ผู้รับผิดชอบในการตัดสินใจ รอบเวลาทบทวน การมีแนวทางการตัดสินใจเรื่องระบบงานอย่างเป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้และจะส่งผลต่อการดำเนินการที่มีประสิทธิผลเพื่อการบรรลุเป้าหมายของคณะฯ

- ไม่พบว่ามีการกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตอบสนองต่อความท้าทายและการใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ รวมถึงไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบและตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายในระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงกรอบเวลาในการบรรลุวัตถุประสงค์เหล่านั้นอย่างไรในแต่ละผลิตภัณฑ์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ คือ สิ่งที่ต้องกระทำเพื่อรักษาหรือทำให้เกิดความสามารถในการแข่งขัน และทำให้มั่นใจถึงความสำเร็จในระยะยาว ดังนั้นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ดีจะกำหนดทิศทางระยะยาวขององค์กร และช่วยชี้นำในการจัดสรรทรัพยากรและปรับเปลี่ยนการจัดสรรทรัพยากร ซึ่งจะช่วยให้สามารถนำคณะฯ ไปสู่เป้าหมายที่คณะฯ กำหนดไว้

- ไม่พบการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่หลากหลายและมีโอกาสแข่งขันกันเองได้ เช่น เช่น มีวิธีการพิจารณา หรือ ใช้เครื่องมือคุณภาพอะไรในการพิจารณาว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ข้อใดสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมและจัดลำดับความสำคัญของความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามกรอบเวลา หรือตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ เป็นต้น การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ตอบสนองความต้องการของกลุ่มต่าง ๆ ได้อย่างมีประสิทธิภาพและมั่นใจว่ากลยุทธ์ที่จัดทำขึ้นจะสามารถนำพาองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่มุ่งหวังไว้ทั้งในปัจจุบันและอนาคต

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- ไม่มี

OFl

- ไม่พบว่าแผนกลยุทธ์มีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ที่นำไปจัดทำเป็นแผนระยะสั้นและระยะยาว กำหนดตัวชี้วัดและผู้รับผิดชอบที่ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และ โอกาสเชิงกลยุทธ์ การเชื่อมโยงของแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวกับ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์จะช่วยในการสนับสนุนการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติเพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะได้

- ไม่ชัดเจนถึงการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือต่าง ๆ การมี กระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการที่ชัดเจนจะช่วยให้คุณมีความมั่นใจว่าการดำเนินการของแผนปฏิบัติการจะ เป็นไปเพื่อการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญได้และ เป้าหมายของคณะฯ

- ไม่ชัดเจนถึงวิธีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าจะสามารถ สนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จได้ เช่นไม่พบว่าการกำหนดจากข้อมูลพื้นฐานของคณะที่สำคัญ เพื่อการจัดสรร และมีการประเมินทบทวนการดำเนินการ เพื่อปรับเปลี่ยนวิธีการจัดสรรให้เหมาะสม หรือมีการ ปรับแนวทางการจัดการศึกษา วิจัยและให้บริการวิชาการอย่างไร การดำเนินการอย่างเป็นระบบจะส่งผลให้คณะฯ มีทรัพยากรที่เพียงพอต่อการดำเนินการให้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนด

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการจัดทำแผนบุคลากรเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เนื่องจากไม่ พบว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญและแผนระยะยาวของคณะฯมีอะไรบ้าง อีกทั้งคณะฯ ไม่ได้แสดงแผน บุคลากรที่คำนึงถึงความต้องการของแต่ละแผนปฏิบัติการในเรื่องบุคลากรเพื่อจะสนับสนุนแผนกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการให้ประสบผลสำเร็จ เช่น แผนบุคลากรสายวิชาการที่สนับสนุนการผลิตบัณฑิต และสนับสนุนการ ผลิตผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์อย่างไร การมีแผนบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และ แผนปฏิบัติการจะทำให้มั่นใจได้ว่า ทุกแผนปฏิบัติการที่กำหนดขึ้นมีบุคลากรที่มีขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพียงพอที่สนับสนุนการดำเนินแผนซึ่งอาจช่วยให้คุณก้าวข้ามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้จนบรรลุความสำเร็จตาม เป้าหมายได้

- ไม่ชัดเจนว่ามีการกำหนดตัววัดแผนกลยุทธ์ และตัววัดแผนปฏิบัติการ เพื่อติดตามและวัดผลการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และไม่พบการกำหนดตัวชี้วัดของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ มีอะไรบ้าง รวมทั้งไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบและเป้าหมายตามกรอบระยะเวลา และการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ ซึ่งอาจส่งผลต่อความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวของ คณะฯ ดังนั้นการดำเนินการที่เป็นระบบและกำหนดตัววัดการดำเนินการให้ครบถ้วน จะทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่า แผนปฏิบัติการต่าง ๆ จะนำสู่การปฏิบัติและบรรลุได้ตามเป้าประสงค์ของคณะฯ ได้

- ไม่พบว่าคณะฯ ได้กำหนดค่าการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะยาว หากพบว่าผลการดำเนินการที่คาดการณ์ไว้มีความแตกต่างเมื่อเปรียบเทียบกับคู่แข่ง หรือกับสถาบันที่เปรียบเทียบกับกันได้ คณะฯอาจจะพิจารณาปรับแผนปฏิบัติการได้อย่างทัน่วงที

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- คณะเริ่มมีแนวทางการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เช่น นิสิตรดับปริญญาตรีและนิสิตบัณฑิตศึกษา เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้คณะได้รับข้อมูลสะท้อนความต้องการและความคาดหวังที่แตกต่างกันของผู้เรียน ซึ่งสามารถนำไปเป็นสารสนเทศที่ใช้ประโยชน์ด้านต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ

OFl

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น ตลอดจนผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นฟังมี โดยมีการแบ่งกลุ่มครอบคลุมทุกด้าน ทั้งด้านการเรียนการสอน วิจัยและบริการวิชาการ ไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบ วิธีการและช่วงเวลาดำเนินการไว้เป็นระบบ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างชัดเจน อาจช่วยให้คณะฯ ได้รับสารสนเทศที่เป็นประโยชน์เพื่อนำไปปรับปรุงการผลิตภัณฑและการบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ำแต่ละกลุ่ม

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการจำแนกกลุ่มของผู้เรียน และลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ ให้ครอบคลุมตามพันธกิจหลักของคณะฯ คือ ด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการทางวิชาการ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ สามารถกำหนดวิธีรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำและสารสนเทศที่ต้องการ รวมทั้งการกำหนดวิธีการสื่อสาร และการจัดความสัมพันธ์ที่แตกต่างกันไปตามกลุ่มของลูกค้ำ

- ไม่ชัดเจนว่ามีการนำสารสนเทศที่ได้จากตาราง 3.1ข.(1-1) มาใช้ประโยชน์ในการปรับปรุงหลักสูตรและสร้างผลิตภัณฑหรือบริการใหม่ๆ อย่างเป็นระบบ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มีการปรับปรุงผลิตภัณฑและกระบวนการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ำได้

3.2 ความผูกพันของลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการช่วยผู้เรียน ผู้รับบริการด้านการวิจัย ผู้รับบริการวิชาการ ให้สามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากคณะฯ เช่น เว็บไซต์ เฟสบุ๊ก และมีการทำ road show การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ สามารถใช้ประโยชน์สารสนเทศของคณะฯ ตอบสนองความต้องการและสร้างความพึงพอใจให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ
- คณะฯ เริ่มมีแนวทางในการสร้างความสัมพันธ์กับคู่ความร่วมมือที่สำคัญ อาทิ สภาวิชาชีพ/หน่วยงานรัฐ ภาคประชาชน และเอกชนทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ ทางด้านกฎหมายและสิทธิมนุษยชนต่าง ๆ ทั้งในด้านการพัฒนาสังคม ที่ช่วยยกระดับรายได้ของประชาชนและการได้รับสิทธิของชนชาติพันธุ์ รวมทั้งเป็นแหล่งฝึกงานให้กับนิสิต ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการยกระดับคุณภาพของการผลิตบัณฑิต และการบริการวิชาการแก่สังคมที่เป็นรูปธรรม ตลอดจนมีกระบวนการจัดการและพัฒนาความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง ซึ่งนำไปสู่ความผูกพันกับคู่ความร่วมมืออย่างชัดเจน การดำเนินการดังกล่าวอาจทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าคณะมีกระบวนการเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้าที่จะสามารถจัดการความสัมพันธ์และส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าในระยะยาวได้

OFI

- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไร ไม่พบการใช้กระบวนการจัดการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการเฉพาะกลุ่ม และไม่พบกำหนดตัวชี้วัด หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าเพื่อสร้างความผูกพันในระยะยาวได้
- คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นถึงการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างไว้ได้ การแบ่งกลุ่มลูกค้าไม่ครอบคลุมพันธกิจหลัก ไม่พบการใช้กระบวนการจัดการที่หลากหลาย เช่น การจัดกิจกรรมหรือโครงการเฉพาะกลุ่ม และไม่พบกำหนดตัวชี้วัด หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ สามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าเพื่อสร้างความผูกพันในระยะยาวได้
- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้ดำเนินการอย่างเป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ไม่พบการระบบการดำเนินการค้นหา การใช้วิธีการที่หลากหลายอย่างเหมาะสม ครอบคลุมพันธกิจหลักทุกด้าน การกำหนดความถี่ในการดำเนินการ ตลอดจนการกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการ หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ ได้ข้อมูลเพื่อใช้ในการเพิ่มความผูกพันของผู้เรียนและความพึงใจของลูกค้าด้านการบริการวิชาการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนว่ามีการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ มีการกำหนดช่องทางทางรับข้อร้องเรียน แต่ไม่พบการกำหนดแนวทางการจัดการข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ เช่น การกำหนดคณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียนทำหน้าที่พิจารณาระดับความเร่งด่วนและความรุนแรงของข้อร้องเรียน การกำกับ ติดตาม กรอกระยะเวลาในการตอบสนอง และดูแลการรับและตอบสนองต่อข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ จัดการข้อร้องเรียนเพื่อตอบสนองความไม่พึงพอใจของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ ต่อบริการของคณะ

- ไม่พบว่าคณะฯ ได้นำสารสนเทศด้านความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นไปเทียบกับสถาบันคู่แข่งในบริการด้านต่าง ๆ หากมีการนำสารสนเทศไปเทียบกับสถาบันคู่แข่งอาจช่วยให้คณะฯสามารถนำไปปรับปรุงการให้บริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ตามความคาดหวังหรือเหนือกว่า และในการแสวงหาลูกค้ากลุ่มใหม่

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯ ได้ดำเนินการอย่างไร ในการนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จากผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ไปใช้เพื่อสร้างวัฒนธรรมการมุ่งเน้นลูกค้า หากมีการดำเนินการอย่างระบบอาจดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่หรือสนับสนุนการดำเนินการปฏิบัติการได้

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน ระดับการประเมิน

(band) = 2

Strength

- ไม่มี

OFI

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการติดตามข้อมูลและสารสนเทศผลการดำเนินการทั้งประจำวัน และโดยรวมของคณะฯ ที่เป็นระบบและครอบคลุม เช่น กำหนดผู้รับผิดชอบการรวบรวมข้อมูล กระบวนการเก็บ ทบทวนตัวชี้วัด การเลือกตัววัดผลการดำเนินงานที่สำคัญทั้งระยะสั้นและระยะยาวซึ่งตอบสนองวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ ความท้าทาย/ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ค่านิยมร่วม สมรรถนะหลัก วิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะฯ รวมถึงการถ่ายทอดแนวทางการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของผลการดำเนินงาน กรอบระยะเวลา และความถี่ ในการติดตามว่าบรรลุตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งพิจารณาข้อมูลและสารสนเทศที่ เกี่ยวข้องกับผลการดำเนินงานและนำมาบูรณาการเพื่อการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานการติดตามผลการ ดำเนินงานประจำวันตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ การดำเนินการดังกล่าวที่เป็นระบบอาจช่วยให้คณะฯ มีข้อมูล และสารสนเทศไปใช้ใน การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอย่างครอบคลุมจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศ ด้านความก้าวหน้าของผลการดำเนินงานมาใช้ในการตัดสินใจการบริหารงานภายใต้ข้อมูลจริง

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีวิธีการเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบอย่างมีประสิทธิภาพอย่างไร เช่น ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีหลักเกณฑ์ในการเลือกประเด็นสำคัญที่ใช้ในการเปรียบเทียบอย่างไร อีกทั้งไม่ชัดเจนว่า คณะฯ มีการนำข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบดังกล่าวของคณะฯ และคู่เทียบมาวิเคราะห์ ทบทวนและ ปรับปรุงผลการดำเนินงานของคณะฯ ตลอดจนมีการติดตามผลอย่างไร หากคณะฯ มีวิธีการเลือกและใช้ สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบอย่างเหมาะสมอาจช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ และส่งเสริมความสามารถในการแข่งขันของคณะฯ

- ไม่พบการดำเนินการอย่างเป็นระบบที่ทำให้มั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินการสามารถ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกคณะฯ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ ทันเวลา เช่น การปรับใช้ตัววัดอื่นให้เหมาะสมกับสถานการณ์ การปรับความถี่ของการวัดผล เพื่อให้สามารถ ตอบสนองการเปลี่ยนแปลงได้รวดเร็วขึ้น การมีแนวทางการวัดผลที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศที่ทันต่อ สถานะการเปลี่ยนแปลงการแข่งขันที่รวดเร็วและมีผลการดำเนินการที่ดีแม้อยู่ในสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของคณะฯ อย่างเป็นระบบอย่างไร เช่น ไม่พบการกำหนดความถี่ในการติดตามผลการดำเนินการ มีดำเนินการเฉพาะผู้บริหารและคณะกรรมการประจำคณะฯ ประชุมเพื่อทบทวนผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์ที่ได้เมื่อใกล้สิ้นสุดปีงบประมาณ ใช้ตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญของคณะฯอะไรรวมทั้งใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการทบทวนตัววัดอะไร วิเคราะห์อะไร ใช้เครื่องมือคุณภาพอะไรในทบทวนการประเมินความสำเร็จของการดำเนินการเพื่อให้มั่นใจว่าผลการดำเนินการนั้นมีความน่าเชื่อถือ ตลอดจนผู้นำระดับสูงใช้ผลการทบทวนในเรื่องนั้น ๆ ไปดำเนินการอย่างไร วิธีการทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถที่เป็นระบบทั้งที่บรรลุหรือไม่บรรลุเป้าหมายจะนำไปสู่การปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานของคณะฯ ให้คณะฯบรรลุเป้าหมายของการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการได้

- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่คณะฯ ใช้ในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคตอย่างเป็นระบบ เช่น การใช้ผลการดำเนินการในอดีต การใช้ผลการดำเนินงานของคู่แข่ง การมีแนวทางดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ คาดการณ์ในอนาคตได้ว่าจะสามารถบรรลุเป้าหมายวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่กำหนดสามารถลดช่องว่างผลการดำเนินการเมื่อเทียบกับคู่แข่งซึ่งนำไปสู่การเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาและการแข่งขันของคณะฯ ได้

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการอย่างต่อเนื่องและสร้างนวัตกรรมของหลักสูตรและบริการที่สำคัญ โดยนำผลจากการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน 4.1ข มาจัดลำดับความสำคัญและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างมีส่วนร่วม เพื่อยกระดับผลการดำเนินงานและโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ตลอดจนถ่ายทอดผลการดำเนินการที่มีความสำคัญสู่บุคลากรผ่านช่องทางต่าง ๆ การมีแนวทางที่เป็นระบบ อาจช่วยให้คณะฯเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- ไม่มี

OFl

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพและมีความพร้อมใช้ครบทุกด้านที่จำเป็น เช่น ไม่ชัดเจนว่ามีกระบวนการอย่างไรในการทวนสอบว่าข้อมูลเพียงพอต่อการดำเนินการและการบริหารคณะฯ ถูกต้อง เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน และไม่พบว่ามีกำหนดว่าใคร/หน่วยงานใดเป็นผู้รับผิดชอบในการจัดเก็บและจัดเก็บข้อมูลในรูปแบบใด ไม่พบการระบุความถี่ในการจัดเก็บ นอกจากนี้ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการอย่างไรที่ทำให้ข้อมูลและสารสนเทศพร้อมใช้ในรูปแบบที่ใช้งานง่ายและทันการสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น การมีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าคณะฯ มีระบบสารสนเทศที่มีคุณภาพและพร้อมสนับสนุนตัดสินใจในการดำเนินงานต่าง ๆ ของคณะฯ ภายใต้ข้อมูลจริงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการสร้างและการจัดการความรู้ การแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศ และวิธีการ จัดการเรียนรู้ในระดับคณะฯ ที่มีการปลูกฝังเข้าไปวิถีการปฏิบัติของคณะฯ เช่น วางระบบการจัดการความรู้ โดยบูรณาการแผนการจัดการความรู้กับแผนกลยุทธ์ เพื่อให้การจัดการความรู้สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และพันธกิจของคณะฯ โดยอาศัยกระบวนการ ที่มีขั้นตอนเป็นระบบชัดเจนในการกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ แนวทางในการค้นหาความรู้ โดยเฉพาะองค์ความรู้ในประเด็นที่กำหนดขึ้นที่ฝังอยู่ในบุคลากรของคณะฯ ที่เป็นความเชี่ยวชาญ เวทีในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้องค์ความรู้ วิธีการค้นหาวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากการดำเนินงานที่เอาชนะคู่แข่งได้ วิธีการนำความรู้ ผลการดำเนินงานที่เหนือกว่าเป้าหมาย ผลการดำเนินงานที่มีแนวโน้มดีขึ้นอย่างต่อเนื่องของคณะฯ ไปใช้ในปฏิบัติงานประจำวัน หรือมีการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้กันทั่วทั้งคณะฯอย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯสามารถใช้ประโยชน์จากองค์ความรู้ในการปฏิบัติงานประจำวันและการเรียนรู้ที่ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานซึ่งนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ช่วยในการบรรลุเป้าหมายของคณะฯและทำให้คณะฯเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- คณะฯ มีการจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานซึ่งสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร อาทิ มีการดูแลด้านความปลอดภัยโดยมีการตรวจสอบการปฏิบัติงานของบริษัทผู้รับจ้างรักษาความปลอดภัยอาคารสถานที่ มีระบบไฟฟ้าสำรอง มีการดูแลคุณภาพน้ำดื่ม สนับสนุนให้บุคลากรได้มีการเสริมสร้างสุขภาวะส่วนบุคคล ตรวจสอบสุขภาพประจำปีของอาจารย์ และบุคลากร เพื่อหากกลุ่มเสี่ยงและติดตามผลผู้ที่มีปัญหาด้านสุขภาพ รวมทั้งมีการกำหนดตัววัดเป้าหมายและติดตามผลของแต่ละปัจจัย การจัดการสภาพแวดล้อมของสถานที่ทำงานให้เป็นระบบ การกำหนดตัววัด และการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศสำหรับการใช้ในการปรับปรุงกิจกรรมต่าง ๆ ที่สนับสนุนบุคลากร และอาจส่งผลต่อความพึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากร

OFl

- ไม่พบแนวทางการประเมินขีดความสามารถที่จำเป็นต้องมีของบุคลากรสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมถึงสนับสนุนการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตลอดจนแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาวอย่างไร เช่น แนวทางในการประเมินขีดความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิและจำนวนบุคลากรแต่ละกลุ่ม อาทิ สายวิชาการจะต้องมีทักษะ สมรรถนะ คุณวุฒิอะไรบ้างที่จำเป็นต้องมีในการทำภารกิจตามพันธกิจทั้งในปัจจุบันและรองรับแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะฯ การประเมินดังกล่าวจะช่วยให้คณะฯ วางแผนอัตรากำลังและขีดความสามารถบุคลากร ในอันที่จะช่วยในการเสริมสร้างของสมรรถนะหลักของคณะฯ ให้แข็งแกร่งยิ่งขึ้น ตลอดจนจะทำให้สามารถวางแผนการสรรหาเชิงรุก เพื่อให้ได้บุคลากรที่มีขีดความสามารถตามต้องการ รักษาบุคลากรใหม่หรือพัฒนาบุคลากรที่มีอยู่ให้สามารถปฏิบัติงานได้ตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการอย่างครอบคลุม

- ไม่พบแนวทางที่ทางคณะฯ ใช้ในการสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่ การมีวิธีการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ที่เป็นระบบ หากคณะดำเนินการที่เป็นระบบ อาจจะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่คุณภาพ มีทักษะ และความสามารถที่สอดคล้องกับพันธกิจและค่านิยม สามารถขับเคลื่อนองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ของคณะฯ ได้

- ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังปัจจุบันและอนาคตเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงสำคัญที่อาจมีผลกระทบต่อการแข่งขันขององค์กรตามแผนยุทธศาสตร์ เช่น การเตรียมความพร้อมรองรับหลักสูตรใหม่ที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะแห่งอนาคตหรือการบริการใหม่ที่จะเกิดขึ้น การพัฒนาความรู้ใหม่ การเพิ่ม และทบทวนทักษะบุคลากร (re-skill, up-skill, new-skill) ให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง รวมถึงการเตรียมความพร้อมบุคลากรในการสนับสนุนแผนกลยุทธ์และตัวชี้วัด

สำคัญของยุทธศาสตร์ รวมไปถึงการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรองรับงานในอนาคต เช่น สรรหาเชิงรุกบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านมี Multi-Skills และเตรียมการทำงานรองรับภาวะที่ไม่คาดฝัน เช่น ภัยพิบัติต่าง ๆ การระบาดของโรคอุบัติใหม่ โรคอุบัติซ้ำอื่น ๆ อีก วิธีการเตรียมพร้อมอย่างรอบด้านจะส่งเสริมให้การดำเนินงานบรรลุความสำเร็จตามเป้าประสงค์และจะทำให้มั่นใจได้ว่าคณะฯ จะสามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ได้อย่างต่อเนื่อง รวมถึงปรับตัวสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันทั้งในด้านหลักสูตร การวิจัย และบริการวิชาการ

- ไม่พบว่าคณะมีการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล เพื่อให้การทำงานบรรลุผล เช่น การจัดระดับการบริหารบุคลากรแต่ละประเภทในระบบการทำงานตามโครงสร้างองค์กร และตามแผนยุทธศาสตร์ เพื่อรองรับกฎเกณฑ์ที่เกี่ยวกับการควบคุมมาตรฐานขององค์การวิชาชีพ รวมถึงความเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทำให้เกิด Disruption การเปลี่ยนแปลงที่สร้างโอกาสในการแข่งขัน และการเปลี่ยนแปลงที่อาจมีผลกระทบต่อความสามารถในการแข่งขัน รูปแบบการทำงานและการกระจายภาระงานและচারงไว้ซึ่งสมรรถนะหลักปัจจุบันและสมรรถนะที่จำเป็นซึ่งอาจเกิดใหม่ในอนาคต นอกจากนั้นคณะฯ อาจมีระบบบริหารบุคคลที่นอกเหนือจากโครงสร้างองค์กรที่แสดงไว้แสดงศักยภาพอย่างเต็มที่เพื่อให้สามารถทำงานได้บรรลุผลอย่างไร เช่น ส่งเสริมวัฒนธรรมการสื่อสารเพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี การมีแนวทางที่เป็นระบบของการบริหารบุคลากรอาจสร้างความเชื่อมั่นแก่บุคลากรให้

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบอย่างไรในการสนับสนุนการบริการ สิทธิประโยชน์ให้เหมาะสมกับความต้องการของบุคลากรที่หลากหลาย เช่น มีการแบ่งกลุ่มบุคลากรเป็นสองกลุ่ม ได้แก่ พนักงานมหาวิทยาลัย และ ลูกจ้างชั่วคราว แต่ไม่พบการสำรวจความต้องการด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ และการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่แตกต่างจากที่มหาวิทยาลัยจัดให้และเหมาะสมกับบริบทของคณะฯ หากมีการดำเนินการดังกล่าวจะช่วยทำให้คณะฯทราบถึงความต้องการและนำไปจัดทำสวัสดิการได้สอดคล้องความต้องการอันจะส่งผลถึงความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะฯ และการทำงานที่ตอบสนองต่อพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5.2 ความผูกพันของบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- ไม่มี

OFI

- ไม่พบแนวทางของคณะฯ ด้านปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น การกำหนดวิธีการแบ่งกลุ่มหรือประเภทของบุคลากร การกำหนดวิธีการสำรวจความต้องการ ความคาดหวังที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่ม การกำหนดความถี่ในการสำรวจ การกำหนดผู้รับผิดชอบรวมถึงการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์ วิธีการที่เป็นระบบจะทำให้คณะฯ ได้สารสนเทศสำคัญด้านปัจจัยสำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรเพื่อใช้ในการปรับปรุงความผูกพันของบุคลากรที่เอื้อให้เกิดแรงผลักดันในการทำงานให้มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่น

- ไม่พบแนวทางที่ทางคณะฯ ใช้ในการประเมินความผูกพันของบุคลากร กระบวนการวัด การกำหนดตัวชี้วัด การกำหนดความถี่ในการสำรวจ การกำหนดผู้รับผิดชอบ เช่น คณะฯ ใช้เครื่องมือใดในการประเมินความผูกพัน ใครเป็นผู้เก็บข้อมูล ความถี่ในการจัดเก็บ เป็นต้น รวมถึงการนำข้อมูลมาทำการวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงความผูกพัน อาจช่วยให้คณะฯ วางแผนเสริมสร้างความผูกพันกับบุคลากรที่มีความหลากหลายได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่พบแนวทางที่ทางคณะฯ ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง และนำไปสู่การประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมและก่อให้เกิดการบรรลุของวิสัยทัศน์หรือพันธกิจขององค์กร อย่างไรก็ตาม ไม่พบหลักฐานที่แสดงถึงแนวทางที่คณะฯ ใช้ มีผลการดำเนินการที่ดีและบุคลากรมีความผูกพัน การมีแนวทางที่เป็นระบบจะทำให้คณะฯ สามารถใช้วัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมในการขับเคลื่อน ความผูกพันของบุคลากรต่อคณะฯ ได้

- ไม่พบแนวทางที่ทางคณะฯ ใช้ในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี ในการรายงานผลการปฏิบัติงานของบุคลากร รวมทั้งการกำหนดแนวปฏิบัติ การกำหนดตัวชี้วัด การสร้างระบบการทำงานการประเมินผลการทำงาน การสร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อนำไปใช้พิจารณา ค่าตอบแทนอย่างไร คณะฯ มีการสร้างแรงจูงใจอย่างไรเพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานเพื่อให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจส่งเสริมให้คณะฯ สามารถบรรลุพันธกิจได้

- ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่คณะฯ ใช้ในการสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เช่น การส่งเสริมการเรียนรู้และสนับสนุนความต้องการการพัฒนาตนเองของบุคลากร และความจำเป็นของคณะฯ ตามแนวทาง Active Learning การส่งเสริมการเรียนรู้ และการพัฒนาตนเอง การสร้างสมรรถนะของพนักงาน ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ หรือเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ รวมทั้งไม่พบการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของระบบการจัดการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรที่ส่งผลให้เกิดผลการดำเนินการที่

โดดเด่นอย่างไร เช่น การวิเคราะห์ความต้องการของคณะ และของบุคลากรรายบุคคลในการที่เป็นระบบการพัฒนาศักยภาพของคณะพัฒนาที่เกิดมาจากผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาเพื่อความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงไม่พบว่า มีวิธีการพัฒนาศักยภาพรูปแบบการเรียนรู้อื่น ๆ อาทิ การสอนงาน การฝึกปฏิบัติขณะทำงาน การเป็นพี่เลี้ยง การฝึกอบรมออนไลน์ เป็นต้น ตลอดจนไม่พบว่ามีวิธีการในการประเมินประสิทธิผลการเรียนรู้เพื่อเชื่อมโยงกับผลสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์ การมีแนวทางในการส่งเสริมการเรียนรู้และการพัฒนาตนเองที่เป็นระบบและมีการประเมินประสิทธิผล อาจช่วยยกระดับทักษะการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเอาชนะความท้าทายด้านการพัฒนาบุคลากรให้สามารถดำเนินการเพื่อตอบสนองต่อการบรรลุแผนยุทธศาสตร์ของคณะได้และพร้อมรับความเปลี่ยนแปลงที่จำเป็นและสำคัญในอนาคตได้

- ไม่พบแนวทางที่ทางคณะฯ ใช้ในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากรแต่ละระดับให้เกิดความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ การเสริมสมรรถนะในการทำงาน และทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม ไม่พบการวิเคราะห์ช่องว่างเพื่อการพัฒนา ไม่พบการบริหารจัดการงบประมาณในการพัฒนา เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของบุคลากรในคณะฯ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- ไม่มี

OFl

- ไม่พบการจัดทำข้อกำหนดสำคัญของผลิตภัณฑ์หลักทั้ง 3 ด้าน การผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการ และของกระบวนการหลัก และวิธีการออกแบบผลิตภัณฑ์ให้เป็นไปตามข้อกำหนด ตลอดจนกำหนดตัววัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ มีผลิตภัณฑ์และกระบวนการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น รวมถึงการตอบสนองต่อเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ

- ยังไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันของกระบวนการต่าง ๆ เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ตัวอย่างเช่น ยังไม่เห็นแนวทางการถ่ายทอด และหรือกำกับติดตามข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ แนวทางการใช้ข้อกำหนดดังกล่าวในการควบคุม และปรับปรุงกระบวนการทำงาน หากมีการดำเนินการที่เป็นระบบอาจช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของสถาบัน

- ไม่ชัดเจนว่าคณะฯมีวิธีการในการกำหนดกระบวนการที่สำคัญให้เป็นไปตามข้อกำหนดของคณะฯ ไม่พบตัวชี้วัด หากคณะฯมีแนวทางที่เป็นระบบในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ ซึ่งอาจช่วยสนับสนุนกระบวนการทำงานหลักในการส่งมอบคุณค่าให้กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

- ไม่พบว่าคณะฯได้นำกระบวนการปรับปรุงกระบวนการทำงาน เช่น การใช้แนวคิด PDCA เป็นต้น หากมีการดำเนินการดังกล่าวที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยให้การดำเนินการตามกระบวนการทำงานที่สำคัญสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงจากสถานการณ์ภายนอกได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนว่าวิธีการคัดเลือกคู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบที่เป็นไปตามคุณสมบัติและข้อกำหนด จะทำให้คณะฯ มั่นใจได้ว่าคู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบมีคุณสมบัติเป็นไปตามที่คณะฯต้องการ และสามารถยกระดับผลการดำเนินงานและสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯและมีระดับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเพิ่มขึ้น การจัดการเครือข่ายอุปทานการออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอาจช่วยผลักดันให้คณะฯ สามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ด้านการสร้างนวัตกรรมที่มีคุณภาพระดับมาตรฐานสากลและนำไปใช้ประโยชน์ได้อย่างยั่งยืน

- ไม่พบวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการนวัตกรรมที่จะส่งเสริมความสำเร็จของโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร โดยคณะฯ ไม่ได้แสดงโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับนวัตกรรม และดำเนินการเรื่องดังกล่าวผ่านการจัดโครงการต่าง ๆ การออกแบบกระบวนการทำงานที่ชัดเจนอาจช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันและการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- ไม่มี

OFI

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน และประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ ตัวอย่างเช่น การประเมินต้นทุนต่อหน่วยของแต่ละพันธกิจที่สำคัญ การวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิภาพของผลิตภัณฑ์และบริการเพื่อใช้ในการปรับปรุงระบบการทำงาน ตลอดจนการจัดการการสูญเสีย หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจจะสนับสนุนให้ผลการดำเนินงานเกิดประสิทธิผลและเกิดการปรับปรุงคุณภาพของการปฏิบัติการ รวมถึงอาจนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการทำงานอาจจะช่วยลดความสูญเสียที่ไม่จำเป็นในการดำเนินการ ลดค่าใช้จ่าย การควบคุมและลดต้นทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพประสิทธิผลได้รวดเร็วกว่าขึ้น

- ยังไม่เห็นแนวทางที่ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหว มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ ตัวอย่างเช่น แนวทางในการกำหนดสารสนเทศที่อ่อนไหว การกำหนดสถานะฉุกเฉิน ผู้รับผิดชอบหลัก การสำรองข้อมูลและความถี่ การวางระบบป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์และการติดตามการโจมตีทางไซเบอร์ การฟื้นฟูระบบ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้ข้อมูลที่สำคัญสำหรับการขับเคลื่อนพันธกิจคณะฯ มีความปลอดภัย

- ยังไม่ชัดเจนว่าคณะฯ มีแนวทางในการดูแลให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัยครบทุกด้าน ตัวอย่างเช่น ความปลอดภัยด้านกายภาพสิ่งแวดล้อมและโรคระบาด เป็นต้น ไม่มีการกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน ไม่กำหนดตัวชี้วัด ตลอดจนกระบวนการที่ทำให้มั่นใจได้ว่าเมื่อเกิดเหตุการณ์ฉุกเฉินจะสามารถดำเนินการรับมือได้ทัน่วงทีและทำให้กลับสู่สภาพเดิม เพื่อให้เกิดความต่อเนื่องของพันธกิจ หากมีการดำเนินการดังกล่าวอาจตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าด้านการมีสภาพแวดล้อมที่ดี สิ่งอำนวยความสะดวกความปลอดภัย

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และ ด้านกระบวนการ ระดับการประเมิน (band) = 2

Strength

- ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าบางตัวมีระดับและแนวโน้มที่ดี ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์ตัวอย่างเช่น เกลี่ยทุนสนับสนุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพ เช่น จำนวนผู้มารับบริการการรับคำปรึกษาทางคลินิก ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนข้อมูลเพื่อการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้า

OFI

- ผลลัพธ์การดำเนินงานส่วนใหญ่ของคณะฯ มีผลลัพธ์ไม่คงที่ได้แก่ จำนวนผลงานต่ออาจารย์และนักวิจัย เป็นต้น หากมีการปรับปรุงกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มประสิทธิผลของผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า
- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าหลายตัว ได้แก่ ผลการวิเคราะห์ข้อมูลด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น ร้อยละนิสิตที่พ้นสภาพในแต่ละปี ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ ร้อยละบัณฑิตที่สอบเดิบัณฑิตได้ คะแนนประเมิน AUN ของแต่ละหลักสูตร ผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน ผลลัพธ์ด้านการจัดการทรัพยากรและการลงทุน ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน หากมีการวิเคราะห์และติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ขับเคลื่อนพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- ผลลัพธ์ด้านผลิตภัณฑ์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้าบางตัวมีระดับและแนวโน้มที่ดี ตัวอย่างเช่น ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจช่วยสนับสนุนข้อมูลเพื่อการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการเพื่อการมุ่งเน้นลูกค้า

OFI

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการมุ่งเน้นลูกค้า ตัวอย่างเช่น ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของนิสิตแต่ละหลักสูตรต่อหลักสูตรที่เรียนอยู่ ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของพันธกิจด้านการวิจัย ความผูกพันของผู้เรียน ความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการของแต่ละประเภทของบริการวิชาการ หากมีการติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยเพิ่มความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นกับคณะฯ ได้

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- สัดส่วนจำนวนนิสิตเต็มเวลาต่ออาจารย์ประจำ 1: 44.25 ซึ่งเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนด ผลลัพธ์ที่ดีดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนพันธกิจของคณะฯ ให้บรรลุวัตถุประสงค์ได้

OFI

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร เช่น ร้อยละบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุนที่ผ่านการประเมินขีดความสามารถและสมรรถนะ การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญด้านบุคลากร อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานและเกิดผลการทำงานที่ดี

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพ ความปลอดภัยการเข้าถึงสถานที่ทำงาน การบริการและสิทธิประโยชน์ที่สำคัญ เช่น ไม่มีการรายงานระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อบรรยากาศในการทำงาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อความปลอดภัยในการทำงาน ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร คณะฯ เน้นเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน เป็นต้น การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญด้านบุคลากรอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานและเกิดผลการทำงานที่ดี

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร เช่น คณะฯ เน้นเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรในด้านต่าง ๆ การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศด้านความผูกพันเพื่อนำไปใช้ในการส่งเสริมแนวทางในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของคณะฯ เพื่อการบรรลุวิสัยทัศน์

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำองค์กรที่สำคัญ เช่น ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้น ผลิตภาพของบุคลากร เป็นต้น การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวอาจช่วยให้คณะฯ ได้ข้อมูลและสารสนเทศด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาบุคลากรเพื่อเอาชนะความท้าทายเชิงกลยุทธ์ของคณะฯ การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญด้านบุคลากรอาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศไปใช้ในการตัดสินใจเพื่อสร้างบรรยากาศเกื้อหนุนให้บุคลากรปฏิบัติงานและเกิดผลการทำงานที่ดี

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร และการกำกับดูแลองค์กร ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- ไม่มี

OFI

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร ที่ผู้นำระดับสูงสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่เป็นไปตามเป้าหมาย เช่น คะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นของสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อผู้นำในการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมให้บุคลากร คะแนนเฉลี่ยความเชื่อมั่นของสายวิชาการและสายสนับสนุนต่อผู้นำ ร้อยละของบุคลากรทราบและเข้าใจทิศทางการวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะ ความพึงพอใจต่อวิธีการสื่อสาร และ ผลการประเมินผู้นำระดับสูง เป็นต้น

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร เช่น ร้อยละของผู้บริหารระดับสูงที่ได้คะแนนประเมินที่เป็นไปตามหรือสูงกว่าค่าเป้าหมาย ผลการตรวจสอบภายในโดยหน่วยงานตรวจสอบภายใน ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของคณะ ผลการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คณะกรรมการประจำคณะ ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตร ร้อยละความสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ เป็นต้น

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ เช่น ผลการประเมินคุณภาพหลักสูตรทุกหลักสูตร ผลการประเมินหลักสูตรตามเกณฑ์ AUN-QA หลักสูตรผ่านเกณฑ์มาตรฐาน จำนวนครั้งของการกระทำผิด พ.ร.บ. เป็นต้น

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม เช่น ร้อยละบุคลากรที่ทำผิดจริยธรรมด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการบริการวิชาการ จำนวนโครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ ค่านิยม และธรรมาภิบาล ข้อร้องเรียนผู้บริหารที่ปฏิบัติผิดหลักจริยธรรม และข้อร้องเรียนในประเด็นการทำผิด กฎหมาย ข้อบังคับ หรือข้อกำหนดทางจริยธรรมอื่น ๆ ร้อยละของบุคลากรรับรู้และเข้าใจ จริยธรรม จรรยาบรรณ ผลการประเมิน ITA เป็นต้น

- ไม่พบผลลัพธ์ด้านความผาสุกของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ เช่น ผลการดำเนินการโครงการที่สนับสนุนชุมชน ผลการประเมินการเผยแพร่องค์ความรู้ทางกฎหมาย ร้อยละของผู้รับบริการในชุมชนที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ เป็นต้น การติดตามผลลัพธ์ที่สำคัญด้านการนำองค์กร การกำกับองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม อาจช่วยให้คณะฯ มีสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการตัดสินใจเพื่อนำองค์กรและกำกับองค์กรให้มีประสิทธิภาพและนำไปสู่ความสำเร็จในระยะสั้นและระยะยาวตลอดจนสร้างประโยชน์ให้สังคมอย่างต่อเนื่องและยั่งยืน

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ ระดับการประเมิน (band) = 1

Strength

- คณะฯ แสดงผลลัพธ์ด้านงบประมาณ กองทุนเพื่อการศึกษา กองทุนวิจัย กองทุนบริการวิชาการ ฯลฯ โดยงบประมาณในภาพรวมมีแนวโน้มเพิ่มขึ้น การมีผลลัพธ์ที่ดีอาจสะท้อนถึงกระบวนการด้านการเงินและการตลาดที่มีประสิทธิผล

OFl

- คณะฯ ยังไม่ได้ดำเนินการรายงานผลลัพธ์ด้านงบประมาณและการเงิน_เช่น สภาพคล่องทางการเงิน เงินทุนสำรอง (เงินสะสม) รายรับ-รายจ่ายด้านการ การวิจัย การบริการวิชาการ เงินรายรับ-รายจ่ายของการผลิตบัณฑิต ค่าใช้จ่ายของการเรียนการสอนและบริหารทั่วไปต่อหัวผู้เรียน หรือเป็นร้อยละค่าใช้จ่ายการผลิตบัณฑิตของงบประมาณทั้งหมด ทุนการศึกษาที่เพิ่มขึ้นทุนการศึกษา เงินทุนพัฒนาบุคลากร ร้อยละของการเบิกจ่ายเงินรายได้ และด้านการตลาด เช่น สัดส่วนของผู้อยากมาใช้บริการต่อความสามารถในการให้บริการ สัดส่วนเงินทุนวิจัยจากภายนอก เมื่อเทียบกับคู่แข่ง สัดส่วนของผู้ที่มาใช้บริการต่อประชากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนดทั้งหมด หรือเทียบกับคู่แข่ง

- คณะฯ ไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ หรือความสำเร็จตามตัววัดและตัวชี้วัดที่สำคัญในแผนกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการ การกำหนดตัวชี้วัดจะทำให้เราสามารถประเมินแผนปฏิบัติการว่าบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ หรือวิสัยทัศน์ได้หรือไม่

4. บทสรุปและผลการตรวจประเมินในภาพรวม (Key Theme)

ระดับการประเมินในภาพรวม (หมวด 1 – 7)

หมวด	Brand
หมวด 1 การนำองค์กร	2
หมวด 2 กลยุทธ์	2
หมวด 3 ลูกค้า	2
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	2
หมวด 5 บุคลากร	2
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	2
หมวด 7 ผลลัพธ์	1
สรุประดับการประเมินในภาพรวม	1

ตาราง 1 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 1-6 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	A: ไม่มีแนวทางการเป็นระบบให้เห็น มีสารสนเทศเพียงผิวเผิน D: ไม่มีการนำแนวทางที่เป็นระบบไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ หรือมีเพียงเล็กน้อย L: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีแนวคิดในการปรับปรุง มีการปรับปรุงเมื่อเกิดปัญหา I: ไม่แสดงให้เห็นว่ามีความสอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันในระดับสถาบัน แต่ละส่วนหรือหน่วยงานดำเนินการอย่างเอกเทศ
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	A: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: การนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเพียงอยู่ในขั้นเริ่มต้นในเกือบทุกส่วนหรือหน่วยงาน ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการบรรลุข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อนั้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีการเปลี่ยนแปลงจากการตั้งรับปัญหาเป็นแนวคิดในการปรับปรุงแบบพื้นๆ I: มีแนวทางที่สอดคล้องไปในแนวทางเดียวกันกับส่วนหรือหน่วยงานอื่น โดยส่วนใหญ่เกิดจากการร่วมกันแก้ปัญหา
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติ ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงานเพิ่งอยู่ในขั้นเริ่มต้น L: แสดงให้เห็นว่าเริ่มมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางเริ่มมีความสอดคล้องกับความต้องการพื้นฐานของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดี ถึงแม้ว่าบางส่วนหรือบางหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญ I: แนวทางมีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมของสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้อ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติเป็นอย่างดีโดยไม่มีความแตกต่างของการปฏิบัติอย่างมีนัยสำคัญ L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์การ ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และการเรียนรู้ระดับองค์การ I: แนวทางมีบูรณาการกับความต้องการของสถาบัน ทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	A: แสดงให้เห็นว่ามีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของหัวข้ออย่างสมบูรณ์ D: มีการนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปปฏิบัติอย่างสมบูรณ์โดยไม่มีจุดอ่อนหรือความแตกต่างที่สำคัญระหว่างส่วนหรือหน่วยงาน L: มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงและมีการเรียนรู้ในระดับองค์การผ่านการสร้างนวัตกรรม เป็นเครื่องมือสำคัญที่ใช้ทั่วทั้งองค์การในการจัดการ มีหลักฐานชัดเจนของการพัฒนาและนวัตกรรมทั่วทั้งองค์การอันเป็นผลเนื่องมาจากการวิเคราะห์และแข่งขัน I: แนวทางมีบูรณาการอย่างสมบูรณ์กับความต้องการของสถาบันทั้งในปัจจุบันและอนาคตตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์การและเกณฑ์หมวดอื่น ๆ

ตาราง 2 แนวทางการให้คะแนนรายหมวด สำหรับหมวด 7 (Item Band)

คะแนน	คำอธิบาย
0% หรือ 5% (Band 1)	<p>Le: ไม่มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบัน และ/ หรือมีผลลัพธ์ที่ไม่ดีในเรื่องที่รายงานไว้</p> <p>T: ไม่มีการรายงานข้อมูลที่แสดงแนวโน้ม หรือมีข้อมูลที่แสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: ไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: ไม่มีการรายงานผลลัพธ์ในเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
10%, 15%, 20% หรือ 25% (Band 2)	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันเพียงบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบัน ตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ และเริ่มมีระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่อง</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง บางเรื่องแสดงแนวโน้มในทางลบ</p> <p>C: แทบไม่มี หรือไม่มีการรายงานสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลลัพธ์เพียงบางเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
30%, 35%, 40% หรือ 45% (Band 3)	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในบางเรื่องที่สำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ</p> <p>T: มีการรายงานแนวโน้มของข้อมูลบางเรื่อง และข้อมูลส่วนใหญ่ที่แสดงนั้นมีแนวโน้มที่ดี</p> <p>C: เริ่มมีสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ</p> <p>I: มีการรายงานผลลัพธ์ในหลายเรื่องที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p>
50%, 55%, 60% หรือ 65% (Band 4)	<p>Le: มีการรายงานถึงระดับผลการดำเนินการที่ดีในเกือบทุกเรื่องที่มีความสำคัญต่อสถาบันตามที่ระบุไว้ในข้อกำหนดของหัวข้อ</p> <p>T: แสดงถึงแนวโน้มที่ดีอย่างชัดเจนในเรื่องต่าง ๆ ที่มีความสำคัญต่อการบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: ผลการดำเนินการในปัจจุบันในบางเรื่องดี เมื่อเทียบกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด และกระบวนการ</p>
70%, 75%, 80% หรือ 85% (Band 5)	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีถึงดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีอย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: มีการเปรียบเทียบแนวโน้มและระดับผลการดำเนินการในปัจจุบันเป็นจำนวนมากหรือส่วนมากกับตัวเปรียบเทียบ และ/หรือระดับเทียบเคียง รวมทั้งแสดงถึงความเป็นผู้นำในเรื่องต่าง ๆ และมีผลการดำเนินการที่ดีมาก</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญเป็นส่วนใหญ่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p>
90%, 95% หรือ 100% (Band 6)	<p>Le: มีการรายงานผลการดำเนินการที่ดีเลิศในเรื่องที่มีความสำคัญต่อข้อกำหนดของหัวข้อเป็นส่วนใหญ่</p> <p>T: สามารถรักษาแนวโน้มที่ดีไว้ได้อย่างต่อเนื่องในเรื่องสำคัญทุกเรื่องที่จะบรรลุพันธกิจของสถาบัน</p> <p>C: แสดงถึงความเป็นผู้นำในวงการศึกษาและเป็นระดับเทียบเคียงให้สถาบันอื่นในหลายเรื่อง</p> <p>I: มีการรายงานผลการดำเนินการของสถาบันในข้อกำหนดที่สำคัญทั้งหมด ที่เกี่ยวกับผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตลาด กระบวนการ และแผนปฏิบัติการ</p>

ตาราง 3 คำอธิบายระดับการประเมินในภาพรวมของกระบวนการ (Overall Band)

Band Score	Band Number	Process Descriptors
0-150 Early Development	1	สถาบันแสดงให้เห็นว่ามีการพัฒนาและการดำเนินการตามแนวทางของข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX ในระดับเริ่มต้น โดยยังมีอุปสรรคในการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่ปฏิบัติและยังไม่มีมีความก้าวหน้า การพยายามปรับปรุงกระบวนการต่างๆ เป็นเพียงการแก้ไขปัญหา และการปรับปรุงแบบพื้น ๆ ในระดับเริ่มต้น
151-200 Early Result	2	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานของเกณฑ์ EdPEX แต่ยังมีบางเรื่อง (บางกระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่เริ่มมีการนำแนวทางต่าง ๆ ไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ สถาบันได้พัฒนาแนวทางการปรับปรุงเป็นเชิงรุก
201- 260 Early Improvement	3	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดพื้นฐานส่วนใหญ่ของเกณฑ์ EdPEX แม้วางยังมีบางเรื่อง(กระบวนการ) หรือบางหน่วยงานที่ยังอยู่ในระยะเริ่มต้นของการนำแนวทางไปปฏิบัติ เริ่มมีการประเมินและปรับปรุงกระบวนการสำคัญ ๆ อย่างเป็นระบบ
261-320 Good Performance	4	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX แม้ว่า การนำแนวทางไปปฏิบัติอาจมีแตกต่างในบางพื้นที่หรือบางหน่วยงาน กระบวนการหลักมีการปรับปรุงจากการประเมินโดยใช้ข้อมูลจริง และแนวทางต่าง ๆ มีความสอดคล้องกับความต้องการโดยรวมขององค์กร
321-370 Emerging Industry Leader	5	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางอย่างเป็นระบบมีประสิทธิภาพและการนำไปถ่ายทอดที่ตอบสนองต่อข้อกำหนดโดยรวมของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันได้แสดงให้เห็นว่ามีประเมินและปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง มีการเรียนรู้ขององค์กร ตลอดจนการสร้างนวัตกรรม และส่งผลต่อการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการสำคัญ ๆ
371-430 Industry Leader	6	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี แนวทางเหล่านี้มีการใช้ตัววัดที่สำคัญ มีการถ่ายทอดไปสู่การปฏิบัติ และมีหลักฐานของนวัตกรรมในเกือบทุกเรื่อง การเรียนรู้ขององค์กร รวมทั้งการสร้างนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นเครื่องมือสำคัญในการจัดการ แนวทางมีการบูรณาการอย่างชัดเจนกับความต้องการทั้งในปัจจุบันและอนาคตของสถาบัน
431-480 Benchmark Leader	7	สถาบันแสดงให้เห็นถึงการมีแนวทางที่ปรับปรุงเป็นอย่างดีตอบสนองต่อข้อกำหนดต่าง ๆ ของเกณฑ์ EdPEX เป็นอย่างดี สถาบันแสดงให้เห็นว่านวัตกรรม ความเป็นเลิศในการถ่ายทอด และมีตัววัดที่ตีความในเกือบทุกเรื่อง มีการบูรณาการที่ตีถึงดีเลิศอย่างชัดเจน การวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม และการแบ่งปัน BP เป็นกลยุทธ์สำคัญในการจัดการ
481-550 World Leader	8	สถาบันแสดงให้เห็นถึงแนวทางที่โดดเด่นมุ่งเน้นนวัตกรรม มีการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติอย่างถ้วนทั่ว แสดงถึงการใช้ตัววัดอย่างต่อเนื่องและเป็นเยี่ยม มีการบูรณาการของแนวทางกับความต้องการของสถาบันอย่างดียอดเยี่ยม มีการวิเคราะห์ห้องปฏิบัติการเรียนรู้ผ่านนวัตกรรม 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 มีการแสดงข้อมูลเชิงเปรียบเทียบและแนวโน้มในผลลัพธ์ที่สำคัญบางเรื่อง และมีแนวโน้มที่ดีขึ้น
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

5. OP in brief

ตามประเด็น Key Factor ที่ใช้ในการประเมิน

หัวข้อ	ข้อมูล
1. หลักสูตรและบริการทางการศึกษาอื่น ๆ ที่สำคัญตามพันธกิจ	<p>1.หลักสูตร คณะนิติศาสตร์มีหลักสูตรระดับปริญญาตรี โทและเอกรวมทั้งสิ้น 9 หลักสูตร ได้แก่ ปริญญาตรีเดี่ยว 2 หลักสูตร ปริญญาตรีควบ 2 ปริญญา 5 คู่ ปริญญาโท 1 หลักสูตร และปริญญาเอก 1 หลักสูตร ตามตาราง OP-1 โดยระดับปริญญาตรีสอน จัดการเรียนการสอนโดยเน้นผลลัพธ์ (OBE) สอนแบบ active learning ปลูกฝัง Life Long Learning Skill สอนผ่านโครงงานวิจัย จัดการฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ผ่านการฝึกงาน และ/หรือ คลินิกกฎหมาย สอนในที่ตั้ง (On site) เป็นหลัก โดยมีแนวทางการสอนออนไลน์สำหรับเหตุจำเป็น <u>ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก</u> จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการค้นคว้าวิจัย สัมมนา การศึกษาด้วยตนเอง และกิจกรรมเสริมหลักสูตร ทุกหลักสูตรพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ AUN QA V.4.0</p> <p>● 2) บริการวิชาการสู่สังคม ให้บริการวิชาการตามพื้นที่เป้าหมายที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย/ตามความต้องการของชุมชน โดยจัดอบรมให้ความรู้ จัดประชุมวิชาการ คลินิกให้คำปรึกษาและไกล่เกลี่ยระงับข้อพิพาท</p> <p>3) ผลงานวิจัยและนวัตกรรม มุ่งเน้น วิจัยตามความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง/วิจัยในชั้นเรียน/วิจัยเพื่อพัฒนาหลักสูตร/วิจัยเชิงพื้นที่/R2R เป็นต้น ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยในวารสารวิชาการและนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ และชุมชน ตามตาราง OP-2</p>
2. วิสัยทัศน์/ พันธกิจ/ ค่านิยม และวัฒนธรรม	<p>วิสัยทัศน์: “คณะนิติศาสตร์เป็นแหล่งสร้างนักกฎหมายซึ่งยึดมั่นในหลักนิติธรรม ที่มีมาตรฐานทั้งวิชาการและวิชาชีพ โดยมุ่งเป็นสถาบันชั้นนำที่ส่งเสริมการกระบวนกรยุติธรรมทางเลือกของประเทศ ภายในปีงบประมาณ 2570”</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ ไม่ได้ระบุ</p> <p>ค่านิยม LAW UP L= Legitimacy A= Agility W= Wisdom U= Unity P= Peace</p> <p>ตัวชี้วัดความสำเร็จ ไม่ได้ระบุ</p> <p>วัฒนธรรม “เรียนรู้ สู้งาน”</p> <p>พันธกิจหลัก ผลิดักำลังคนที่มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต วิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน บริการวิชาการด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและสืบสานเอกลักษณ์ความเป็นไทย บริหารจัดการทันสมัยมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล</p>
3. สมรรถนะหลัก	<p>CC1. การผลิตบัณฑิตกฎหมายที่มีคุณภาพมีมาตรฐานทางวิชาชีพมีทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตตอบสนองต่อตลาดแรงงาน CC2 การพัฒนาอาจารย์ให้มีสมรรถนะตามวิชาชีพ พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงการเรียนรู้ของโลก รวมถึงสร้างบรรยากาศที่ส่งเสริมต่อการเรียนรู้ มีจรรยาบรรณวิชาชีพเป็นต้นแบบให้แก่บัณฑิตชุมชนและสังคม CC3 การผลิตงานวิจัยด้านนิติศาสตร์และสร้างเครือข่ายการวิจัย กับชุมชนและสถาบันการศึกษาอื่น ๆ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อพัฒนาสังคม cc4 บริการวิชาการด้านกฎหมายบูรณาการกับการเรียนการสอนและการวิจัย สร้างเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อความเข้มแข็งของชุมชน cc5ส่งเสริมให้เกิดการทำนุบำรุงสืบสาน รักษา ต่อยอด มรดกภูมิปัญญา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม cc6 การบริหารที่ทันสมัยด้วยหลักธรรมาภิบาลอย่างมีส่วนร่วมและมีประสิทธิภาพ ตามตาราง OP-3</p>
4. บุคลากร	<p>จำนวนบุคลากร ตารางที่ OP-4 มีบุคลากรจำนวน 50 คน ประกอบด้วยสายวิชาการ 38 คน (ป.โท 30 คน และป.เอก 8 คน / รศ 1 คน (2.70%) ผศ 17 คน (45.95%) อ. 19 คน (51.35%) และผู้ช่วยสอน 1 คน มีสายสนับสนุน 12 คน (ป.ตรี 11 คน: ป.โท 1 คน) ปัจจัยการขับเคลื่อนความผูกพัน ตามตารางที่ ไม่ได้ระบุ</p> <p>ความต้องการ/ความคาดหวังของสายวิชาการ: ความก้าวหน้าในงาน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/สวัสดิการครอบคลุมถึงคนในครอบครัว/ความก้าวหน้าในตำแหน่งวิชาการ/การเรียนรู้ทักษะด้านการจัดการเรียนการสอน/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัยอย่างเพียงพอ/การมีชื่อเสียงในวงวิชาการ/การมีแหล่งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน/</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>การสนับสนุนผลิตหนังสือ/ตำรา สายสนับสนุน: ความก้าวหน้าในตำแหน่งงาน/ค่าตอบแทนที่เหมาะสม/สวัสดิการครอบคลุมถึงคนในครอบครัว/การเรียนรู้ความรู้ที่ทันสมัยตามตำแหน่ง/มีแหล่งทุนและสิ่งสนับสนุนเพื่อการวิจัย R2R อย่างเพียงพอ/การสนับสนุนการทำคู่มือ/วัสดุและอุปกรณ์ที่ใช้ในการทำงานที่เหมาะสมและเพียงพอ</p> <p>ข้อกำหนดพิเศษด้านสุขภาพและความปลอดภัย ตารางที่ OP1-ก2(3): 1) การปฏิบัติตามมาตรฐานความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ (ESPReL) และ 2) ซ้อมแผนเตรียมความพร้อมและอพยพเมื่อเกิดอัคคีภัยปีละ 1 ครั้งตาม พรบ. ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน พ.ศ. 2555 3) ให้ความรู้และมาตรา การการป้องกันการติดเชื้อในสถานการณ์การระบาดของโรคโควิด 19</p> <p>นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร เงินชดเชยหลังเกษียณ/กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ/ประกันสังคม/ประกันสุขภาพ/ตรวจสุขภาพประจำปี/เงินประจำตำแหน่ง/วัสดุครุภัณฑ์/ค่าใช้จ่ายในการพัฒนานตนเอง/ทุนการศึกษา/กองทุนนิตยัม/สวัสดิการหอพักตามตารางที่ OP-4</p>
5. สิ้นทรัพย์	<p>อาคารสถานที่: มีห้องสมุดคณะนิติศาสตร์ ห้องทำงานอาจารย์ ห้องประชุม ห้องธุรการ ห้องคลินิกกฎหมาย ห้องถ่ายทอดการบรรยายจากสำนักอบรมศึกษากฎหมายแห่งเนติบัณฑิตยสภา ห้องบัณฑิตศึกษา ห้องดุฎิบัณฑิต ห้องศาลจำลอง ซึ่งทุกห้องมีอุปกรณ์พร้อมสำหรับการใช้งานในการเรียนการสอน การทำงาน การประชุม ส่วนห้องเรียนใช้อาคารเรียนรวมร่วมกับคณะอื่น ๆ นอกจากนี้ยังมีห้องสตูดิโอ ห้องสโมสรนิติต ห้องเก็บของ และลานกิจกรรมนิติศาสตร์ (แจ้งนิติต)</p>
6. กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	<p>ด้านการจัดการศึกษา: 1.พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2562 2.พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 3.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2561 4.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการดำเนินการหลักสูตรของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2560 5.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2561 6.ข้อบังคับเนติบัณฑิตยสภา พ.ศ. 2507 7.ข้อบังคับสภาทนายความ ว่าด้วยการฝึกอบรมวิชาว่าความ พ.ศ. 2529 8.เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2558 9.กรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ พ.ศ.2560 (Thailand NQF)ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ: 1.แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2560-2565) 2.ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี พ.ศ. 2561-2580 3.มาตรฐานคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในคน พ.ศ. 2556 ด้านการบริหารจัดการ: พัสดุ: 1.พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 2.ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการพัสดุ พ.ศ. 2559 การเงินและงบประมาณ: ระเบียบมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการเงิน งบประมาณ การบัญชี การตรวจสอบ และการจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2561 บุคลากร: 1.ประมวลจริยธรรมมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564 2.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2563 3.ประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2564</p>
7. โครงสร้างองค์กร	<p>คณะฯ มี คณบดี เป็นผู้นำสูงสุดขึ้นตรงกับอธิการบดี โดยมีรองคณบดี 3 ท่าน รับผิดชอบงาน ด้านการบริหาร/วิชาการ/ พัฒนาคุณภาพนิติต มีผู้ช่วยคณบดี 3 ท่าน รับผิดชอบงานวิชาการ/วิจัยและบริการวิชาการ/สื่อสารองค์กร และกองการพิเศษ ในด้านการบริหารหลักสูตรดำเนินการโดยประธานหลักสูตร ทั้ง 3 หลักสูตร ทั้งนี้ มีคณะกรรมการประจำคณะฯ และกรรมการ 5 ชุดในการขับเคลื่อนงาน (ตามแผนภาพ OP-1)</p>
8. ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ความต้องการ และความคาดหวัง	<p>คณะฯแสดงความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตารางที่ OP-6 และ OP-7 ผู้เรียน (ไม่ได้ระบุระดับ ป.ตรี และบัณฑิตศึกษา) 1.ความรู้และทักษะที่จำเป็นในการประกอบอาชีพ 2.อยู่และเรียนอย่างมีความสุข 3.มาตรฐานของหลักสูตร 4.บรรลุผลการเรียนรู้ที่คาดหวังและมีงานทำ 5.นำความรู้ไปปฏิบัติได้จริงและเป็นประโยชน์ต่อทั้งตนเองและสังคม 6.เรียนรู้ตลอดชีวิตและต่อยอดองค์ความรู้ได้ 7.สามารถสอบใบประกอบวิชาชีพ หรือ ผ่าน การ สอบ บรรจุ วิชา ชี พ เ ฉ พ า ะ ได้</p> <p>ผู้เรียนในอนาคต 1.หลักสูตรที่ทันต่อภาวะการณ์ของโลก 2.ข้อมูลและสารสนเทศเพื่อประกอบการตัดสินใจ 3.การ</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>เรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่น (Pre-Degree, Credit bank) แหล่งทุนวิจัย ผู้ให้ทุน: 1.วิจัยสอดคล้องกับการให้ทุนและเสร็จตามกำหนดเวลา</p> <p>2.งานวิจัยที่มีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง 3.เกิดองค์ความรู้ใหม่และมีการเผยแพร่ ผู้ใช้ประโยชน์วิจัย: 1.นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงนโยบายและเชิงเศรษฐกิจได้ 2.เป็นองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ในการต่อยอดหรือพัฒนาได้ การบริการวิชาการ ผู้รับบริการ: 1.ได้รับการแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น 2.ได้รับความรู้/ทักษะเพื่อนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์แก่ชีวิตและความเป็นอยู่ ชุมชน: 1.ชุมชนเกิดการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ สังคมและชีวิตความเป็นอยู่ 2.ยกระดับบุคลากรในชุมชนให้มีสมรรถนะที่สูงขึ้น 3.ได้รับองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่</p> <p>ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย: ผู้ใช้บัณฑิต 1.หลักสูตรมีมาตรฐาน 2.บัณฑิตพร้อมใช้ตามมาตรฐานที่กำหนดเป็นผลลัพธ์การเรียนรู้ของหลักสูตร 3.มีทักษะการทำงานในศตวรรษที่ 21</p>
9. ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	<p><i>คณะฯกำหนดผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการตามห่วงโซ่อุปทานของแต่ละพันธกิจ</i></p> <p>เช่น ด้านการเรียนการสอน/การวิจัย/บริการวิชาการ ผู้ส่งมอบ:บริษัท คู่ความร่วมมือ: หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน และแหล่งฝึกงาน ตารางที่ OP-7</p>
10. ลำดับในการแข่งขัน	<p>ลำดับในการแข่งขัน: ไม่ได้ระบุ</p> <p>คู่แข่งในประเทศ: สำนักวิชานิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และคณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</p> <p>ข้อมูลที่ใช้ในการเปรียบเทียบที่สำคัญ: ด้านการศึกษา 1) จำนวนผู้เรียนชั้นปีที่ 1 ที่รับเข้า 2) จำนวนบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษา 3) จำนวนหลักสูตรที่เปิดดำเนินการ ด้านวิจัย 1)จำนวนเงินวิจัยจากแหล่งทุนภายในและภายนอก</p> <p>2) จำนวนของงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์/แหล่งตีพิมพ์</p> <p>3) จำนวนงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ ด้านการจัดทำความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ</p> <p>1) หน่วยงานภายในประเทศ ด้านการบริการวิชาการ 1)จำนวนโครงการบริการวิชาการที่มีรายได้</p> <p>2) จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ไม่มีรายได้ 3) จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ทำกับหน่วยงานภายนอก</p>
11. การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน (Key Change)	<p>การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน: Digital Disruptive /การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ / ยุทธศาสตร์ชาติ /New S-Curve /ความก้าวหน้าทางด้าน Ai/Machine Learning/Robotic /E-Marketing /การระงับข้อพิพาทโดยทางเลือกอื่น /หลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรทางเลือก /การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนมหาวิทยาลัย /การเลือกกลุ่มของมหาวิทยาลัย /ค่าใช้จ่ายตลอดหลักสูตร</p>
12. แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	<p>แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบ : คณะนิติศาสตร์มหาวิทยาลัยแม่ฟ้าหลวง และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การประชุมแลกเปลี่ยนนิติศาสตร์ 10 สถาบันภาคเหนือ</p>
13. ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	<p>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์: ด้านการจัดการศึกษา SC.1 มหาวิทยาลัยในประเทศเปิดหลักสูตรนิติศาสตร์จำนวนมาก SC.2 จำนวนประชากรที่เข้าเรียนสถาบันอุดมศึกษาลดลงSC.3 การผลิตบัณฑิตให้ตรงกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตSC.4 ความต้องการเรียนกฎหมายเฉพาะเรื่องเพื่อนำไปใช้ในการทำงาน ด้านวิจัย SC.5 การพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับความต้องการเชิงพื้นที่SC.6การจัดงบประมาณและทุนสนับสนุนการวิจัยทางนิติศาสตร์</p> <p>ด้านบริการวิชาการ SC.7 การบริการวิชาการเพื่อยกระดับให้เป็นชุมชนนวัตกรรม</p>

หัวข้อ	ข้อมูล
	<p>ด้านบุคลากร SC.8 บุคลากรมีสมรรถนะที่รองรับต่อการเปลี่ยนแปลง ด้านระบบปฏิบัติการ SC.9 การมีระบบสารสนเทศที่มีข้อมูลเป็นปัจจุบัน และพร้อมต่อการใช้งาน เพื่อใช้ในการบริหารจัดการและการตัดสินใจการและ ด้านการให้ประโยชน์ต่อสังคม ไม่ระบุ ตามตารางที่ OP-9</p>
14.ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	<p>ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ ด้านการจัดการศึกษา SA.1 ได้รับการรับรองจากเนติบัณฑิตและสภาทนายความราชบัณฑิตยสถาน SA.2 หลักสูตรคู่ขนาน SA.3 หลักสูตรเน้นทักษะทางวิชาชีพ (Non-degree/Pre-Degree) SA.4 มีการจัดกลุ่มเฉพาะทางเป็น 6 สาขา ด้านวิจัย SA.5 การทำความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น SA.6 อาจารย์มีศักยภาพในการทำวิจัยเชิงพื้นที่ด้านบริการวิชาการ SA.7 มีพื้นที่ชุมชนเพื่อการบริการวิชาการ SA.8 มีคลินิกกฎหมายขับเคลื่อนงานบริการวิชาการ และเป็นตัวกลางเชื่อมโยงกับองค์กรกลาง</p> <p>ด้านบุคลากร SA.9 มีบุคลากรจำนวนเพียงพอต่อหลักสูตร SA.10 มีงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง ด้านระบบปฏิบัติการ SA.11 ปรับปรุงการทำงานโดยใช้เทคโนโลยีเพื่อรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ให้ได้สารสนเทศที่จำเป็นและ ด้านการให้ประโยชน์ต่อสังคม ไม่ระบุ ตามตารางที่ OP-9</p>
15. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	<p>คณะนิติศาสตร์ใช้ระบบ PDCA และการประกันคุณภาพหลักสูตร AUN QA ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ และการรับฟังเสียงจากผู้มีส่วนได้เสียกลุ่มต่าง ๆ เช่น ผู้เรียน ผู้ใช้บัณฑิต ผู้รับบริการ คณาจารย์ บุคลากรสายบริการ โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น แบบประเมินการสอน แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ การแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในการประชุมสามัญของคณะฯ การประชุมกรรมการประจำคณะฯ การประชุมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร และการหารือในกลุ่มผู้บริหาร เป็นต้น</p>