



รายงานการประเมินตนเอง

(SELF ASSESSMENTS REPORT:SAR)

ประจำปีการศึกษา 2566 (1 กรกฎาคม 2566 ถึง 30 มิถุนายน 2567)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

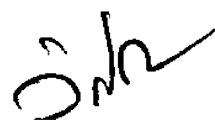
ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ
(Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX)

คำนำ

รายงานการประเมินตนเอง คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา สำหรับผลการดำเนินงานในรอบปีการศึกษา 2566 จัดทำขึ้นโดยมีวัตถุประสงค์เพื่อแสดงผลการประเมินตนเอง ในการดำเนินกิจกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาภายในของ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เพื่อรับการตรวจประเมิน จากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน ระดับส่วนงาน

เนื้อหาสาระสำคัญของรายงานฉบับนี้ประกอบไปด้วย ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร และส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา หวังว่า รายงานการประเมินตนเองฉบับนี้จะสะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพในการดำเนินงานตามพันธกิจทุกด้านของ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ และเป็นสารสนเทศที่สำคัญสำหรับรายงานต่อคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเป็นหน่วยงานต้นสังกัดของมหาวิทยาลัยบูรพา รวมถึงเป็นสารสนเทศสำหรับการพัฒนาการดำเนินงานของ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพาต่อไป



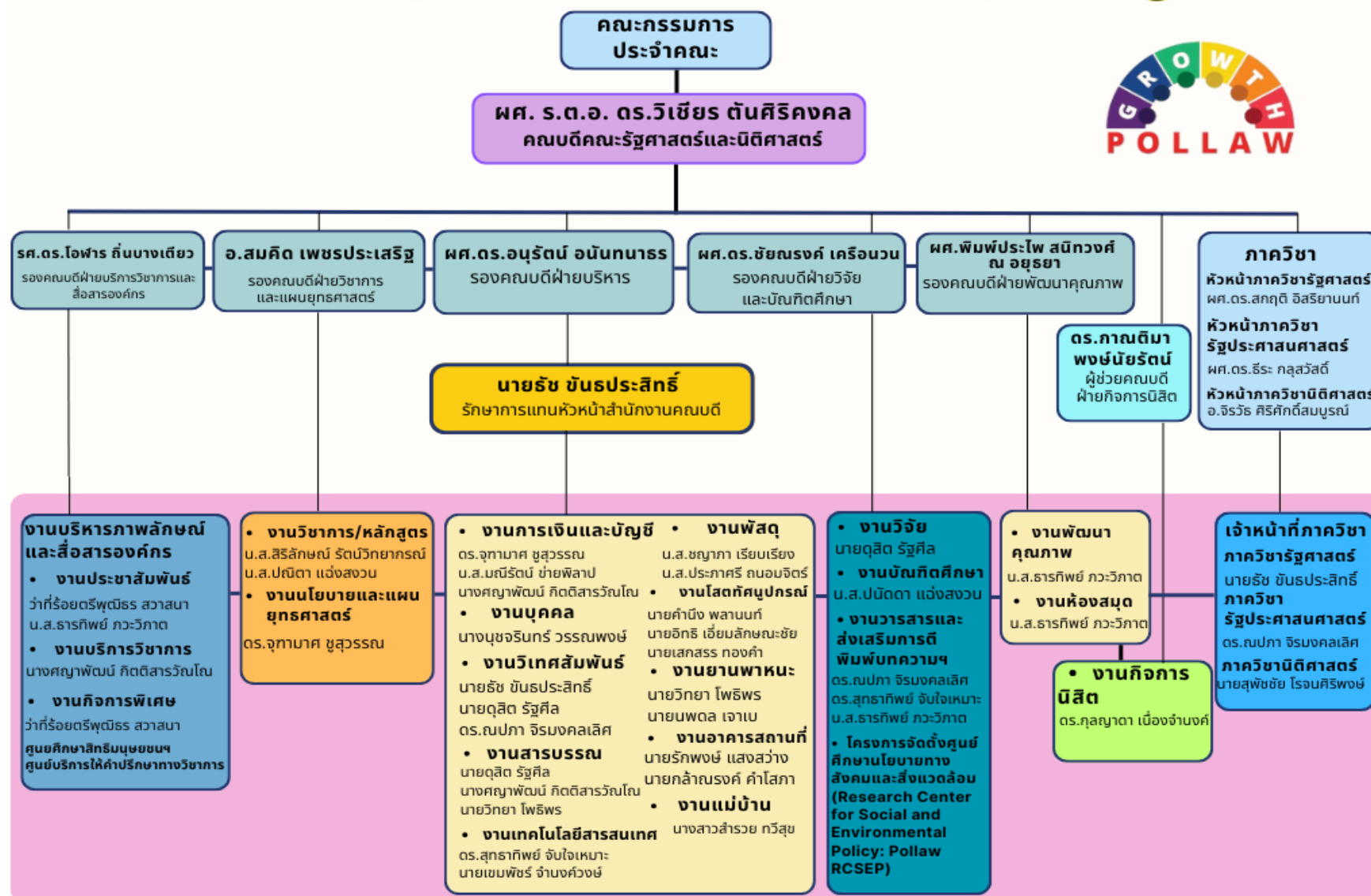
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ร้อยตำรวจเอก ดร.วิเชียร ตันศิริคงคล)

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

โครงสร้างบริหาร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU POLLAW
มหาวิทยาลัยบูรพา
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์



โครงสร้างองค์กร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



BUU POLLAW
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

คณะกรรมการประจำคณะฯ

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
มหาวิทยาลัยบูรพา

คณะผู้บริหาร
คณบดี/ รองคณบดี
และหัวหน้าภาควิชา



สำนักงานคณบดี

- งานวิชาการ
- งานกิจการนิสิต
- งานบัณฑิตศึกษา
- งานยุทธศาสตร์และวางแผน
- งานการเงินและบัญชี
- งานพัสดุ
- งานบุคคล
- งานสารบรรณ
- งานวิจัย
- งานวิเทศสัมพันธ์
- งานพัฒนาคุณภาพ
- งานห้องสมุด
- งานวารสาร
- งานเทคโนโลยีสารสนเทศ
- งานโสตทัศนูปกรณ์
- งานอาคารสถานที่
- งานยานพาหนะ
- งานแม่บ้าน



ภาควิชารัฐศาสตร์

- หลักสูตร ส.บ.
- หลักสูตร ส.ม.
- หลักสูตร ส.ม. สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมืองและการจัดการปกครอง
- หลักสูตร ส.ด. สาขาวิชา เศรษฐศาสตร์การเมืองและการจัดการปกครอง



ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์

- หลักสูตร สป.บ. บริหารทั่วไป
- หลักสูตร สป.บ. บริหารท้องถิ่น
- หลักสูตร ส.ม. สาขาวิชาการบริหารงานยุติธรรมและสังคม
- หลักสูตร ส.ม. สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
- หลักสูตร สป.บ.
- หลักสูตร ป.ร.ด. สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง
- หลักสูตร ป.ร.ด. สาขาวิชา รัฐประศาสนศาสตร์



ภาควิชานิติศาสตร์

- หลักสูตร บ.บ.
- หลักสูตร บ.ม.



สารบัญ

คำนำ.....	ii
สารบัญ.....	v
อภิธานศัพท์และคำย่อ.....	vi
ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร.....	1
P.1 ลักษณะองค์กร.....	1
P.2 สถานการณ์ของสถาบัน.....	8
ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์.....	11
หมวด 1 การนำองค์กร.....	11
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง.....	11
สำหรับการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายุคใหม่ คู่ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามตาราง	
1.1 ข.-2.....	22
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม.....	25
หมวด 2 กลยุทธ์.....	32
2.1 การจัดทำกลยุทธ์.....	32
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ.....	36
หมวด 3 ลูกค้า.....	46
3.1 ความคาดหวังของลูกค้า.....	46
3.2 ความผูกพันของลูกค้า.....	50
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้.....	55
4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน.....	55
4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้.....	58
หมวด 5 บุคลากร.....	63
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร.....	63
5.2 ความผูกพันของบุคลากร.....	70
หมวด 6 การปฏิบัติการ.....	77
6.1 กระบวนการทำงาน.....	77
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ.....	81
หมวด 7 ผลลัพธ์.....	86
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ.....	86
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า.....	94
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร.....	95
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร.....	100
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์.....	105
ภาคผนวก.....	108

อภิธานศัพท์และคำย่อ

มบ.	มหาวิทยาลัยบูรพา
BUU.	มหาวิทยาลัยบูรพา (Burapha University: BUU)
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
คกก.	คณะกรรมการ
หน.	หัวหน้า
EEC.	โครงการเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (The Eastern Economic Corridor: EEC officially the Eastern Special Development Zone)
COVID-19	โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา
VMV	วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กร (Vision Mission and Values)
VOC	การรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customer)

ส่วนที่ 1 โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ม.บูรพา ตั้งอยู่ที่ ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 26 มกราคม พ.ศ. 2550 โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตที่มีความเชี่ยวชาญด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายของภาคตะวันออก และประเทศ ปัจจุบันประกอบด้วย 3 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชา รัฐศาสตร์ ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชานิติศาสตร์

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

ตาราง OP-1ก. (1) หลักสูตร บริการ ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ แนวทางการจัดการศึกษา/การให้บริการ และความสอดคล้องกับพันธกิจ

หลักสูตร	จำนวน นิสิต	ความสำคัญเชิง เปรียบเทียบ	แนวทางการจัดการศึกษา
1. ระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร	2,258	ง บ ป ระ ม า ณ ร้อยละ 92 เป็น หลักสูตรหลักของ คณะ ฯ	ออกแบบหลักสูตรและจัดการเรียนการสอนตามแนวทาง OBE ประกอบด้วย ปี 1-3 ศึกษาโดยเน้นผู้เรียนเป็นศูนย์กลางโดยผู้เรียนมีส่วนร่วมในการออกแบบกิจกรรมการเรียนการสอน มีการศึกษาดูงานนอกสถานที่/ลงพื้นที่เพื่อทำประโยชน์ให้แก่ชุมชน เช่น การออกค่ายอาสาพัฒนาชุมชน ให้ทุนสนับสนุนการศึกษา ปี 4 มีรายวิชาที่บูรณาการการเรียนรู้กับการทำงาน เช่น ฝึกปฏิบัติห้องปฏิบัติการศาลจำลอง (Moot Court) การฝึกประสบการณ์วิชาชีพ และส่งเสริมสนับสนุนการแข่งขันทางวิชาการ และนำเสนอผลงานวิจัยระดับชาติ โดยความร่วมมือกับสำนักงานศาลยุติธรรม สำนักงานอัยการสูงสุด สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง มีบรรยายพิเศษโดยผู้เชี่ยวชาญระดับประเทศและวิทยากรชาวต่างชาติ
1.1 หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต	650		
1.2 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารทั่วไป	684		
1.3 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาการบริหารท้องถิ่น	669		
1.4 หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต และภาคบัณฑิต	1,033		
2. หลักสูตรระดับปริญญาโท 6 หลักสูตร	230	เป็นหลักสูตรที่ ส่งเสริมผลงาน ด้านการวิจัยแก่ คณะ ฯ	การจัดการเรียนการสอนแบบค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนาวิชาการ การจัดทำงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ และมีการอบรมจริยธรรมการวิจัย iThesis และระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษาระเบียบวิธีวิจัย มีทุนการศึกษา ทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการตีพิมพ์/นำเสนอผลงานในประเทศ จัดสัมมนาโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิระดับประเทศ/นานาชาติมาบรรยาย การศึกษาดูงานในประเทศ/ การลงพื้นที่ฝึกประสบการณ์การวิจัย
2.1 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต	31		
2.2 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชายุทธศาสตร์และความมั่นคง	57		
2.3 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง และการจัดการปกครอง	43		
2.4 หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารงานยุติธรรม และสังคม	21		
2.5 หลักสูตรนิติศาสตรมหาบัณฑิต	34		
2.6 หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต	44		
3. หลักสูตรระดับปริญญาเอก 3 หลักสูตร	16		

3.1 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์และความมั่นคง	13		การจัดการเรียนการสอนแบบค้นคว้าด้วยตนเอง การสัมมนาวิชาการ การจัดทำงานวิจัย/วิทยานิพนธ์ และมีการอบรมจริยธรรมการวิจัย iThesis และระบบสารสนเทศ ให้คำปรึกษาระเบียบวิธีวิจัย มีทุนการศึกษา ทุนวิจัย ทุนส่งเสริมการตีพิมพ์/นำเสนอผลงานในประเทศ จัดสัมมนาโดยมีผู้ทรงคุณวุฒิระดับประเทศ/นานาชาติมาบรรยาย การศึกษาดูงานในประเทศ/การลงพื้นที่ฝึกประสบการณ์การวิจัย
3.2 หลักสูตรรัฐศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมือง และการจัดการปกครอง	3		
3.3 หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชารัฐประศาสนศาสตร์	-		
รวมนิสิต 13 หลักสูตร	2,504 คน		
บริการสำคัญอื่น ๆ		ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	วิธีการจัดการและออกแบบการบริการ
การวิจัย		ร้อยละ 80 จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ต่ออาจารย์	บริหารงานวิจัยตามเงื่อนไขของแหล่งทุนการวิจัยทั้งภายในและภายนอกคณะ ฯ ตามมาตรฐานการวิจัย และดำเนินการให้สอดคล้องกับนโยบายของคณะ ฯ โดยผ่านระบบและกระบวนการบริหารงานวิจัย ส่งมอบผ่านการตีพิมพ์ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ และการนำเสนอผ่านเวทีประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ส่งมอบผลงานวิจัยแก่แหล่งทุนเพื่อนำไปใช้ประโยชน์
วารสารวิชาการ 1. วารสารการเมือง การบริหาร และกฎหมาย 2. วารสารด้านการบริหารรัฐกิจและการเมือง 3. วารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา		ร้อยละ 71.03 ของบุคคลภายนอกที่ส่งบทความเข้ามาเผยแพร่เพิ่มขึ้น	เปิดรับบทความวิจัยและวิชาการจากผู้ที่ต้องการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานและนำเข้าสู่ระบบ ThaiJo เพื่อบริหารจัดการให้วารสารวิชาการของคณะ ฯ ได้ผ่านการรับรองคุณภาพของศูนย์ดัชนีอ้างอิงวารสารไทย TCI (Thai-Journal Citation Index Center) กลุ่มที่ 2
การบริการวิชาการ 1. โครงการอบรมใกล้เคียงข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 2. ศูนย์ไกล่เกลี่ยข้อพิพาทภาคประชาชน (รับเคสใกล้เคียง 2 เคส ส่งต่อสำนักงานยุติธรรมจังหวัดชลบุรี) 3. PAL 2024 3. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติ เรื่อง วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม พ.ร.บ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 4. การประชุมวิชาการนานาชาติไทยศึกษา ครั้งที่๑๕ (15th International Conference on Thai Studies): “Thailand: Social Precarity, Environmental Justice, and Politics of Hope” 5.โครงการบริการวิชาการฯ การรถไฟแห่งประเทศไทย		ร้อยละของรายได้เพิ่มขึ้น 10.78	1. การบริการวิชาการดำเนินการแบบให้เปล่าและหารายได้ในรูปแบบการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น งานประชุมวิชาการ งานสัมมนา 2. ประสานงาน บุคลากรหน่วยงานทุกภาคส่วนราชการเพื่อสนับสนุนองค์ความรู้และพัฒนาแนวทางในการสร้างความปรองดองสมานฉันท์ให้เกิดขึ้นในพื้นที่ภาคตะวันออก

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรม คณะ ฯ มีวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก ดังนี้

ตาราง OP-1ก.(2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์	ชุมปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออก ชุมปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออก หมายถึง 1.ด้านวิชาการ คณะ ฯ มีหลักสูตรระดับปริญญาที่มุ่งเน้นผลิตบัณฑิตให้มีความเชี่ยวชาญศาสตร์ทางภาคตะวันออก 2. ด้านงานวิจัย ผลงานวิจัยเกี่ยวกับศาสตร์ภาคตะวันออก 3. ด้านบริการวิชาการ โครงการบริการวิชาการที่ให้บริการกับหน่วยงานในพื้นที่ภาคตะวันออก
พันธกิจ	1. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและรับผิดชอบต่อสังคมสู่การเป็นพลเมืองโลก

	2. ผลงานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและท้องถิ่น 3. การบริการวิชาการที่สามารถนำไปใช้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน 4. การบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุขและมั่นคง
ค่านิยม	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์จะมุ่งเปลี่ยนแปลงองค์กรเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของประเทศและสังคมโลกด้วย ค่านิยม “GROWTH” (G-Governance การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล R-Resilience ความยืดหยุ่น/ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับพลวัตความเปลี่ยนแปลงของสังคม O-Outstanding สร้างความโดดเด่นในด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ W-Well-being สร้างสุขภาวะและสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรและนิสิต T-Team การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ H-Happiness องค์กรแห่งความสุข)
สมรรถนะหลัก	1. ผลิตบัณฑิตรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ที่เชี่ยวชาญศาสตร์ทางภาคตะวันออก 2. นักวิจัยผลงานวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญหลากหลาย 3. บริการวิชาการแก่สังคมโดยมีเครือข่ายการทำงานร่วมกับชุมชนอย่างใกล้ชิด

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร ปีการศึกษา 2566 คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์มีบุคลากรรวม 75 คน เป็นสายวิชาการ 49 คน และสายสนับสนุน 26 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้

ตาราง OP-1ก.(3-1) จำนวนบุคลากรจำแนกตามประเภทบุคลากร คุณวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	รวม	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ					
		ต่ำกว่าป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ
1. สายวิชาการ	49	-	-	13	36	27	17	5	-	-	-
1.1 รัฐศาสตร์	15	-	-	1	15	10	4	2	-	-	-
1.2 รัฐประศาสนศาสตร์	21	-	-	5	16	10	9	2	-	-	-
1.3 นิติศาสตร์	12	-	-	7	5	7	4	1	-	-	-
2. สายสนับสนุน	26	3	5	14	4	-	-	-	-	9	-
สำนักงานคณบดี	26	3	5	14	4	-	-	-	-	9	-
รวมทั้งสิ้น	75	3	5	27	40	27	17	5	-	9	-

ตาราง OP-1ก.(3-2) ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิทางการศึกษา ปัจจัยความผูกพัน กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเจรจาสิทธิประโยชน์กับคณะ ฯ และข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย

ประเภท	ข้อกำหนดด้านคุณวุฒิทางการศึกษา	ปัจจัยความผูกพัน	กลุ่มที่จัดตั้งขึ้นเพื่อเจรจาสิทธิประโยชน์กับคณะ ฯ	ข้อกำหนดด้านสุขภาพและความปลอดภัย
สายวิชาการ	สำเร็จการศึกษาไม่ต่ำกว่าระดับปริญญาโท	ความก้าวหน้าทางวิชาการ การบริหาร ค่าตอบแทนที่เป็นธรรม การศึกษาดูงานต่างประเทศ	สภาพนักงานมหาวิทยาลัยบูรพา	1. การตรวจสอบสุขภาพประจำปี 2. การรักษาความปลอดภัยในสถานศึกษาและติดตั้งกล้องวงจรปิดทั่วอาคาร มีพนักงานรักษาความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง 3. การป้องกันอัคคีภัย มีการซ้อมปีละครั้ง และมีถังดับเพลิงที่พร้อมใช้งานติดตั้งภายในบริเวณอาคาร และมีการติดป้ายข้อปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุฉุกเฉิน บุคลากรอบรมการปฐมพยาบาลเบื้องต้นเชิงปฏิบัติการเพื่อเตรียมรับมือในสถานการณ์ฉุกเฉิน
สายสนับสนุน	คุณวุฒิตามเกณฑ์มาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละระดับ	ค่าตอบแทน ความมั่นคงก้าวหน้า การได้รับคำชมยกย่องจากผู้บริหาร และให้ความสำคัญกับคน		

ตาราง OP-1ก.(3-3) การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญด้านบุคลากร

ด้านอัตรากำลัง	ด้านขีดความสามารถ	ด้านองค์ประกอบ
อีก 5 ปี ข้างหน้ามีบุคลากรที่เกษียณอายุการปฏิบัติงานจำนวน 4 คน สายวิชาการ 3 คน สายสนับสนุน 1 คน	1. สายวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์เกษียณไป 2 คน แต่มีอาจารย์ยื่นขอผู้ช่วยศาสตราจารย์เพิ่ม 2 คน 2. สายสนับสนุน เตรียมคนรองรับการเกษียณของงานแผนยุทธศาสตร์	1. การเกษียณอายุของบุคลากร 4 คน และการเข้ามาของบุคลากรใหม่จะทำให้เกิดความหลากหลายของช่วงวัยในองค์กรมากขึ้น 2. บุคลากรต้องพร้อมที่จะเรียนรู้และปรับตัวอยู่เสมอเนื่องจาก AI มีการพัฒนาอย่างรวดเร็ว

(4) สินทรัพย์ คณะ ฯ มีอาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่สำคัญ ตามตาราง

ตาราง OP-1ก.(4) อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์ที่สำคัญ

อาคารสถานที่	1. อาคารคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ 1 (อาคารสหศึกษา) มีห้องเรียนขนาด 40-200 ที่นั่ง ทั้งหมด 13 ห้อง ห้องสมุด 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการศาลจำลอง 1 ห้อง ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 2 ห้อง ห้องสโมสรนิสิต 1 ห้อง ห้องอเนกประสงค์ 1 ห้อง ห้องสำหรับดำเนินงานวารสาร 2 ห้อง ห้องสมาคมศิษย์เก่า 1 ห้อง ห้องประชุม 2 ห้อง ห้องละหมาด 1 ห้อง 2. อาคารคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ 2 (อาคารวิทยาลัยการบริการรัฐกิจจากการรวมส่วนงาน) มีห้องเรียนขนาด 25 - 150 ที่นั่ง 9 ห้อง ห้องสมาคมศิษย์เก่า ห้องอเนกประสงค์ 1 ห้อง
เทคโนโลยีสารสนเทศ	คณะ ฯ ให้บริการสัญญาณอินเทอร์เน็ตความเร็วสูง และบริการสัญญาณ WiFi ครอบคลุมทุกพื้นที่ อุปกรณ์โสตทัศนูปกรณ์และเทคโนโลยีในห้องเรียนและห้องประชุม นอกจากนี้คณะ ฯ ได้ใช้เทคโนโลยีในการบริหารจัดการอีกหลายระบบ เช่น ระบบ SAP, E-meeting, E-Person E-Leave, E-Project, E-Research, E-Ethic, E-sign online MOU Access, Google form หรือการจัดการเรียนการสอนแบบ Distancing Learning โดยการใช้โปรแกรม Microsoft Team, Google Meet, Google classroom Zoom, E-Learning เป็นต้น
อุปกรณ์	1. อุปกรณ์ระบบเครือข่าย 2. อุปกรณ์อิเล็กทรอนิกส์ประกอบการจัดการเรียนการสอน เพื่ออำนวยความสะดวกในการสอนของอาจารย์ อาทิ คอมพิวเตอร์ครบชุดที่เชื่อมต่อกับโปรเจคเตอร์ จอฉายโปรเจคเตอร์ คอมพิวเตอร์แบบ All-in-one (แบบทัชสกรีน) 3. กล้องสำหรับถ่ายทอดสด

(5) สภาวะแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ คณะ ฯ ดำเนินการภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ

ตาราง OP-1ก.(5) กฎระเบียบ และข้อบังคับที่สำคัญ

กฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ
1. การจัดการศึกษา	- พระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542 และที่แก้ไขเพิ่มเติม - กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 - ข้อบังคับ/ ระเบียบ/ ประกาศ และหลักเกณฑ์มหาวิทยาลัยบูรพาที่เกี่ยวข้องกับนิสิต
2. การวิจัย	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2562 - ประกาศหลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติในการบริหารจัดการวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2566 - ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยข้อกำหนดและแนวทางการดำเนินการด้านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ พ.ศ. 2565 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566
3. การบริการวิชาการ	- ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพา ว่าด้วยการบริหารโครงการบริการวิชาการ พ.ศ. 2565 และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง
4. การบริหารจัดการ	- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 - ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - กฎกระทรวงออกตามความในพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 - ระเบียบ คกก.ตรวจเงินแผ่นดินว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานการควบคุมภายใน พ.ศ. 2545 - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2564 และที่แก้ไขเพิ่มเติม

กฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ
	- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงาน และการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. 2561

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร คณะ ฯ ดำเนินการภายใต้ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยบูรพา พ.ศ. 2550 โดยสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีกำกับดูแลการปฏิบัติหน้าที่ของคณบดีมีวาระ 4 ปี ผู้นำระดับสูงฝ่ายต่าง ๆ มี คกก.กำกับดูแลงานการปฏิบัติงาน และเสนอประเด็นพิจารณาต่อ คกก.บริหารคณะ ฯ เพื่อรายงาน คกก.ประจำคณะ ฯ ซึ่งมีการประชุม 1 ครั้งต่อเดือน มีอำนาจหน้าที่ในการกำกับ ควบคุมติดตามผลตามแผนยุทธศาสตร์ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนา ระบบการรายงาน ผู้บริหารคณะ ฯ รายงานตามข้อตกลงต่อคณบดี และคณบดีรายงานต่ออธิการบดีและสภา ฯ รายไตรมาส

(2) ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง OP1-ข.(2-1) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อบริการคณะ ฯ

ลูกค้ำ	ความต้องการและความคาดหวัง
กลุ่มผู้เรียน	
ระดับปริญญาตรี	1. สามารถสำเร็จการศึกษาตามระยะเวลาของหลักสูตร 2. ความทันสมัยของสื่อการเรียนการสอน ห้องสมุด และระบบ E-Learning 3. ความทันสมัยของรายวิชาในหลักสูตร 4. ความเพียงพอต่อการให้บริการพื้นที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้ และสถานที่ที่มีความปลอดภัย การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล
ระดับปริญญาโท	1. การจัดการเรียนการสอน/ กิจกรรมสัมมนาที่มีผู้ทรงคุณวุฒิ และผู้เชี่ยวชาญพิเศษระดับประเทศมาบรรยาย แลกเปลี่ยนเรียนรู้
ระดับปริญญาเอก	2. ทูสนับสนุนการศึกษา การวิจัย และตีพิมพ์เผยแพร่ 3. การนำเสนอผลงาน การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ ณ ต่างแดน 4. ความเพียงพอต่อการให้บริการพื้นที่ที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำวิจัย
ลูกค้ำกลุ่มอื่น	
แหล่งทุนวิจัย	1. ส่งงานวิจัยตรงเวลา 2. นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ได้
อาจารย์ นิสิต นักศึกษาที่ตีพิมพ์วารสาร	1. ได้รับการเผยแพร่ผลงาน 2. ระเบียบ ขั้นตอน มีความคล่องตัว ไม่เป็นอุปสรรคต่อนักวิจัย 3. มีสิ่งสนับสนุนด้านข้อมูลในการวิจัยเพียงพอ
ผู้รับบริการวิชาการ	1. ได้ขึ้นทะเบียนผู้ใกล้ชิดตาม พ.ร.บ. โกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 2. ตั้งศูนย์โกล่เกลี่ยข้อพิพาทชุมชน 3. ได้รับความรู้และสร้างเครือข่ายผู้ใกล้ชิด
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
ศิษย์เก่า	1. ชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของคณะ ฯ เป็นที่ยอมรับของสังคม 2. คณะ ฯ จัดกิจกรรมเพื่อให้ศิษย์เก่าได้เข้าร่วมกิจกรรมและการสื่อสารข้อมูลอย่างต่อเนื่อง 3. หลักสูตรจัดโครงการอบรมเพื่อพัฒนาวิชาชีพและประสบการณ์ในการทำงาน
ผู้ใช้บัณฑิต	1. บัณฑิตมีศักยภาพสูงด้านวิชาชีพ 2. บัณฑิตที่พึงประสงค์มีความพร้อมในการเรียนรู้ สามารถปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อม มีจิตอาสา และมีความพร้อมในการทำงานทุก ๆ ด้าน
ผู้ปกครอง	1. ทูสนับสนุนการศึกษา 2. การจัดการเรียนการสอน การจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ที่เหมาะสมและคุ้มค่ากับการลงทะเบียนเรียนและการเลือกมาเรียนในคณะ ฯ 3. ความปลอดภัยในชีวิต ทรัพย์สิน และการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล ขณะที่ศึกษาอยู่ในรั้วมหาวิทยาลัย

ตาราง OP1-ข.(2-2) ส่วนตลาดที่สำคัญ

Products & Services	Market Segment	Requirement
การจัดการศึกษาระดับปริญญาตรี	- นักเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นนำในเขตภาคตะวันออก - นักเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นนำในประเทศ	1. รับทราบข้อมูลหลักสูตร กิจกรรมการเรียนการสอน ความมีชื่อเสียง ผลงานโดดเด่นของคณะ ฯ 2. สำเร็จการศึกษาแล้วมีงานทำ 3. ขั้นตอนการคัดเลือกเข้าศึกษาง่ายต่อการปฏิบัติ และมีการสื่อสารที่เข้าถึงได้ง่ายสำหรับนักเรียนและผู้ปกครอง 4. ค่าเทอมมีความเหมาะสม
การจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	- ศิษย์เก่า - หน่วยงานราชการส่วนกลาง/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) - Brawijaya University (MOU)	1. การรับทราบข้อมูลหลักสูตร 2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในเวทีระดับชาติและนานาชาติ เพื่อสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ
การวิจัย	- หน่วยงานราชการส่วนกลาง/รัฐวิสาหกิจ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)/สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออก (สกพอ.)	ผลงานวิจัยนำไปใช้ประโยชน์ได้
การบริการวิชาการ	- หน่วยงานราชการส่วนกลาง/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.)/ภาคเอกชน	การนำองค์ความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ และสามารถส่งเสริมศักยภาพในการทำงานให้กับหน่วยงาน/องค์กร

(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

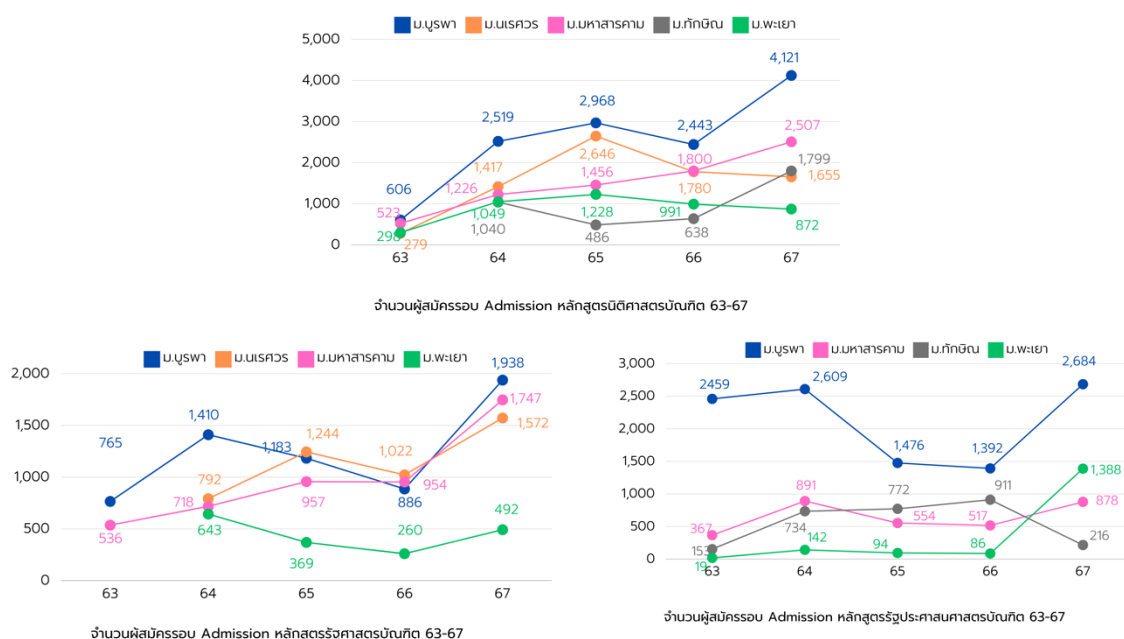
ตาราง OP1-ข.(3) บทบาทของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือในการส่งมอบบริการและกลไกการสื่อสารระหว่างกัน

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	บทบาทที่เกี่ยวข้อง	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	กลไกการสื่อสารระหว่างกัน
ผู้ส่งมอบ			
ด้านการเรียนการสอน - โรงเรียนระดับมัธยมศึกษาชั้นนำในเขตภาคตะวันออก (MOU) - โครงการทุนอุดหนุนอุดมศึกษา เพื่อการพัฒนาจังหวัดชายแดนภาคใต้ - Brawijaya University (MOU)	1. คัดสรรนักเรียนที่มีคุณสมบัติ และผลการเรียนตามข้อตกลงที่ได้ประกาศไว้ 2. นิสิตได้รับความรู้ และฝึกทักษะตามวัตถุประสงค์ของหลักสูตร	1. ระบบ TCAS ของ ทปอ. 2. กิจกรรมแลกเปลี่ยนทางวิชาการในเวทีระดับนานาชาติ	1. การสื่อสารสองทาง ได้แก่ การติดต่อ/พบปะรายบุคคล e-mail และ โทรศัพท์
ด้านการวิจัย - สำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) - รัฐวิสาหกิจ เช่น การรถไฟแห่งประเทศไทย - หน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.)	1. สนับสนุนงบประมาณ 2. สัญญาการรับทุนข้อเสนอโครงการ 3. ข้อตกลงการรับทุนวิจัยร่วมกัน	ระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดตามสัญญา	2. สื่อออนไลน์ ได้แก่ Line, facebook 3. การประชุมร่วมกัน 4. หนังสือ
ด้านการบริการวิชาการและการฝึกอบรม - กระทรวงยุติธรรม	1. วิทยากร ผู้เชี่ยวชาญ จากกรมคุมครองสิทธิและเสรีภาพ กระทรวงยุติธรรม 2. จัดทำหลักสูตรการไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562	โครงการฝึกอบรม	ราชการ
ด้านการบริหารจัดการ - บริษัทเช่าเครื่องมืออุปกรณ์ต่างๆ เช่น เครื่องถ่ายภาพเอกสาร เครื่องปริ้นเตอร์ - บริษัท Adobe จัดซื้อ software Adobe - บริษัท Canva Pro	1. การจัดซื้อจัดจ้าง 2. การจ้างเหมา 3. การทำสัญญาเช่า	1. มีกรรมการตรวจรับ การจ้างเหมา 2. มีคณะกรรมการ TOR	

ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	บทบาทที่เกี่ยวข้อง	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	กลไกการสื่อสารระหว่างกัน
คู่ความร่วมมือ			
ภายในประเทศ			
1. สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล (องค์การมหาชน)	1. ระบบสารสนเทศให้หน่วยงานท้องถิ่น 2. อบรมการใช้ระบบสารสนเทศ		1. การสื่อสารสองทาง ได้แก่ การติดต่อ/ พบปะรายบุคคล e-mail และโทรศัพท์
2. ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง จ.ชลบุรี ร่วมกับหน่วยงาน 12 หน่วยงาน จ.ชลบุรี	ข้อมูลคนไร้ที่พึ่งภายใน จ.ชลบุรี	ทำวิจัยร่วมกันในการแก้ไขปัญหาคคนไร้ที่พึ่งในพื้นที่ จ.ชลบุรี	2. สื่อออนไลน์ ได้แก่ Line, facebook
3. สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจภาคตะวันออก กรมการพัฒนาชุมชน (สกพอ.)	1. ส่งบัณฑิตอาสาเข้าศึกษาในหลักสูตร 2. สนับสนุนทุนการศึกษา	หลักสูตรรัฐศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาเศรษฐศาสตร์การเมืองและการจัดการปกครอง	3. การประชุมออนไลน์ร่วมกัน
4. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง สำนักคณะกรรมการส่งเสริมสร้างความสมานฉันท์แห่งชาติ กระทรวงยุติธรรม ร่วมกับ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา	ศูนย์ประสานงานเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์ ภาคตะวันออก	จัดกิจกรรมบริการวิชาการ	4. หนังสือราชการ
6. บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่าง คณะรัฐศาสตร์ มหาวิทยาลัยสยาม ร่วมกับ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ม.บูรพา	ผู้ทรงคุณวุฒิในการพิจารณาบทความวิชาการของวารสารเศรษฐศาสตร์การเมืองบูรพา	ส่งมอบผลการประเมินบทความตามระยะเวลาที่บรรณาธิการกำหนด	5. การทำบันทึกข้อตกลง (MOU)
7. สถานที่ฝึกงานหน่วยงานราชการส่วนกลาง ส่วนภูมิภาค/รัฐวิสาหกิจ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น/ภาคเอกชน/ภาคประชาชน/ต่างประเทศ	1. การพัฒนาหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน	ดูแลนิสิตฝึกงาน มอบหมายการทำโครงการ	6. what app
8. สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (MOU)	1. การพัฒนาและร่วมกันออกแบบหลักสูตร 2. การจัดการเรียนการสอน และการวัดการประเมินผล	การสอนรายวิชาการว่า ความและให้คำปรึกษาทางกฎหมาย	
ต่างประเทศ การลงนาม MOU และหาหรือความร่วมมือทางวิชาการ 1. Universiti Kebangsaan Malaysia 2. Universitas Brawijaya, Indonesia 3. Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), Indonesia 4. University of Montpellier	1. ส่งเสริมการวิจัยร่วมกันตามประเด็น/ หัวข้อที่เสนอและตกลงกัน 2. การแลกเปลี่ยนอาจารย์เพื่อแบ่งปันประสบการณ์ผ่านการประชุมสัมมนา การอภิปราย การเรียนการสอน และกิจกรรมทางวิชาการอื่น ๆ 4. การแลกเปลี่ยนนักศึกษาในรูปแบบกิจกรรมต่าง ๆ เช่น หลักสูตรภาคฤดูร้อน/ระยะสั้น	ความร่วมมือทางด้านวิชาการของนิสิตและอาจารย์	
คู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ			
1. PSPARN เครือข่าย 7 มหาวิทยาลัย (อธิธานศัพท์) 2. PAL เครือข่าย 9 มหาวิทยาลัย	จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ	เผยแพร่ผลงานทางวิชาการของอาจารย์นิสิต นักศึกษา	การประชุมออนไลน์ร่วมกัน
3. สมาคมองค์การบริหารตำบลแห่งประเทศไทย	รายงานผลการประเมินความพึงพอใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	นำผลการประเมินไปปรับปรุงพัฒนา	

P.2 สถานการณ์ของสถาบัน ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน คณะ ฯ ได้รับความนิยมนจากผู้เรียนเป็นอย่างมาก โดยได้รับการเลือกจากผู้สมัครสอบ TCAS รอบ 3 ในปีการศึกษา 2563 - 2567 ซึ่งจากจำนวนผู้สมัครยังมีผู้สนใจจำนวนมาก เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยในเครือเทงานที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยทักษิณ



(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ตาราง P.2 ก.(2) ข้อมูลวิเคราะห์ความสามารถในการแข่งขัน คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 ดังนี้

ประเด็น	ปัจจัยที่ส่งผลการแข่งขัน	สร้างโอกาสความร่วมมือและนวัตกรรม
บัณฑิตที่สอบวิชาชีพได้	ชื่อเสียงของหลักสูตรในระดับประเทศ	พัฒนาหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน
ผลงานวิจัยของอาจารย์	1. จำนวนผลงานวิชาการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ (Ranking) 2. จำนวนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	สร้างเครือข่ายความร่วมมือในเวทีประชุมทางวิชาการระดับนานาชาติ

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ในปีการศึกษา 2566 คณะ ฯ ได้ดำเนินการขอความร่วมมือโดยตรงกับ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยขอข้อมูลสำคัญเพื่อการเทียบเคียงไปสู่การพัฒนาคุณภาพคณะ ฯ ดังต่อไปนี้

ตาราง P.2 ก.(3) ข้อมูลการเทียบเคียงของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ปีการศึกษา 2566 ดังนี้

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
1. ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	4.40	4.38
2. ร้อยละของบัณฑิตปริญญาตรีได้งานทำ/ ได้งานประจำทำในหน่วยงานรัฐและเอกชนและศึกษาต่อในประเทศ/ประกอบอาชีพอิสระ ภายใน 1 ปี	- หน่วยงานภาครัฐ 26.60 - องค์กรธุรกิจ/เอกชน ในประเทศ 61.70 - องค์กรต่างประเทศ/ระหว่างประเทศ 5.30 - ธุรกิจส่วนตัว 3.19	- หน่วยงานรัฐและเอกชน จำนวน 407 คน คิดเป็นร้อยละ 53.83 - หน่วยงานรัฐและเอกชน และศึกษาต่อในประเทศ จำนวน 16 คน

ข้อมูลเชิงเทียบเคียง	คณะรัฐศาสตร์และ รัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา
	- อาชีพอิสระ 2.13 - องค์กรไม่แสวงหาผลกำไร 1.06	คิดเป็นร้อยละ 7.73 - ประกอบอาชีพอิสระ จำนวน 23 คน คิดเป็นร้อยละ 3.1
3. อัตราการสมัครเข้าเรียนของนิสิตชั้นปีที่ 1	การเมืองการปกครอง = 1,186 คน รัฐประศาสนศาสตร์ = 1,467 การระหว่างประเทศ = 1,743	รัฐศาสตร์ = 2,672 คน รัฐประศาสนศาสตร์=3,761 คน นิติศาสตร์ = 5,498 คน
4. หลักสูตรที่สร้างนวัตกรรมใหม่	1 หลักสูตร (หลักสูตรวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์แห่งความยั่งยืน)	-
5. ระดับคะแนน EdPEX	Band 2 เทียบ 200 คะแนน	Band 2 160 คะแนน
6. จำนวนระบบสารสนเทศที่นำมาใช้ในสำนักงาน (E-Office)	13	8

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์ คณะ ฯ กำหนดแผนโดยการทำ SWOT และวิเคราะห์ TOW Matrix โดยได้ผลลัพธ์

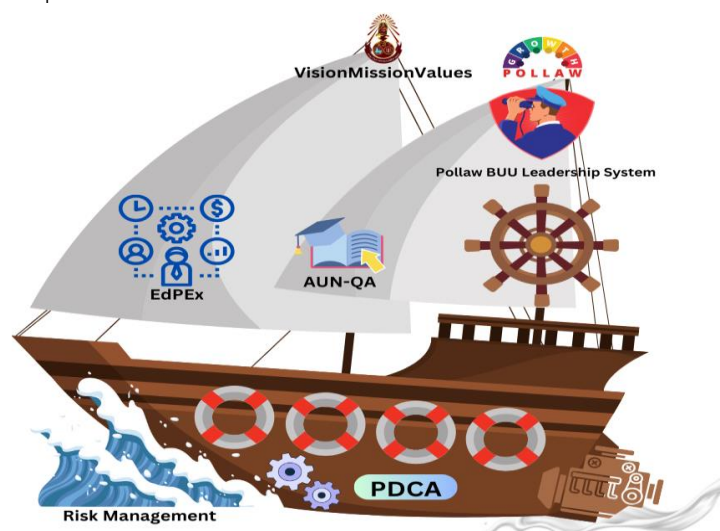
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ตามตาราง OP-2 ข

ตาราง OP-2 ข ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

Strategic Challenge: SC	Strategic Advantages: SA	Threat	Strategic Opportunity: SO
ด้านพันธกิจ SC1 การปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับ การเปลี่ยนแปลงทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมาย SC2 ส่งเสริมการสร้างสรรค์ผลงานวิจัยงานวิจัยที่สอดคล้องกับ สถานการณ์ทางเศรษฐกิจ สังคม การเมืองและกฎหมายในเขต พัฒนาพิเศษภาคตะวันออกและพื้นที่เชื่อมโยง SC3 เพิ่มศักยภาพในการให้บริการวิชาการผ่านความร่วมมือกับ องค์กรภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และองค์กรมหาชนที่ เป็นเครือข่าย ด้านปฏิบัติการ SC4 กำหนดเป้าประสงค์ให้มีหลักสูตร/รายวิชาที่ มีกระบวนการแบบ Work-integrated learning/ Problem- based learning/ Project-based learning มุ่ง การจัดการ เรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะ การเรียนรู้ตลอดชีวิตเพื่อรองรับการ เปลี่ยนแปลงในศตวรรษที่ 21 แบบบูรณาการศาสตร์ SC5 แสวงหากลไกสนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าถึง แหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการเข้าถึงแหล่งทุน ประเภท Strategic Fund (SF) และองค์กรที่ให้ทุนต่าง ๆ SC6 ใช้กลไกทุนวิจัยจากเงินรายได้ส่วนงานสนับสนุนการพัฒนา คณาจารย์ตามความถนัดหรือความเชี่ยวชาญของตนเองและเป็น พื้นฐานเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ SC7 การยกระดับคุณภาพและส่งเสริมการวิจัยโดยการจัดตั้ง ศูนย์วิจัยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ SC8 ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานใน วารสารวิชาการในประเทศและนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลสากล SC9 พัฒนากลยุทธ์ทางการเงิน	SA1 นักเรียนระดับมัธยมศึกษา ให้ความสนใจและต้องการสมัคร เรียนในสาขาวิชาต่าง ๆ ของ คณะจำนวนมาก SA2 มหาวิทยาลัยในพื้นที่ภาค ตะวันออกที่จัดการเรียนการสอน ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสน ศาสตร์ นิติศาสตร์ มีค่อนข้าง น้อยประกอบกับมหาวิทยาลัยมี ชื่อเสียง และมีความโดดเด่น (หากเปรียบเทียบกับสถาบัน การศึกษาของรัฐและเอกชนอื่น ๆ ในภาคตะวันออก) SA3 สภาพภูมิรัฐศาสตร์และ ทำเลที่ตั้งอยู่ในเขตเศรษฐกิจ พิเศษและแหล่งท่องเที่ยวสำคัญ ระดับโลก รวมถึงอยู่ไม่ไกล กรุงเทพฯ ในฐานะศูนย์กลางทาง เศรษฐกิจและการเมืองการ ปกครองของประเทศ SA4 มีเครือข่ายความร่วมมือจาก ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และองค์กรมหาชนที่เข้มแข็ง SA5 คณาจารย์มีความเชี่ยวชาญ เฉพาะด้าน หลายท่านมีชื่อเสียง	Th1 การมีคู่แข่งที่เพิ่ม จำนวนมากขึ้น Th2 หลักเกณฑ์ ระเบียบ และระบบการบริหารที่ยัง ไม่เอื้อต่อการบริหาร จัดการที่ยืดหยุ่นและ คล่องตัว Th3 ช่องทางในการเข้าถึง แหล่งความรู้ที่เปิดกว้าง มากยิ่งขึ้น เช่น หลักสูตรฯ ออนไลน์ของ สถาบันการศึกษา และ หน่วยงานภาคเอกชน Th4 มาตรการทาง กฎหมายที่เข้มงวดกับ ดูแลการบริหารจัดการ และการใช้ข้อมูล ทำให้ ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวให้ เข้ากับการเปลี่ยนแปลง Th5 การเปลี่ยนแปลง โครงสร้างประชากร ที่ทำ ให้นิสิตระดับปริญญาตรีมี แนวโน้มจำนวนลดลงใน อนาคต	SO1 โครงการเขต พัฒนาพิเศษภาค ตะวันออกที่เอื้อต่อ การพัฒนาองค์กร SO2 แหล่งทุนวิจัย ภายในและภายนอก ที่เอื้อต่อการพัฒนา และขับเคลื่อนองค์ ความรู้สู่การปฏิบัติ SO3 เครือข่ายความ ร่วมมือกับองค์กร ภาครัฐ ภาคธุรกิจ ภาคประชาชน และ องค์กรมหาชน SO4 ความก้าวหน้า ประ ส ท ธิ ภ า พ ตลอดจนศักยภาพ ของระบบเทคโนโลยี สารสนเทศ SO5 ความตื่นตัวทาง การเมื่ อ ง การ ปกครองของกลุ่ม วัยรุ่นและเยาวชน

Strategic Challenge: SC	Strategic Advantages: SA	Threat	Strategic Opportunity: SO
SC10 พัฒนาระบบบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ ด้านบุคลากร SC11 ปรับปรุงตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และมีความท้าทายมากขึ้น SC12 ผลักดันบุคลากรให้เข้าสู่การดำรงตำแหน่งทางวิชาการ/วิชาชีพที่สูงขึ้น	เป็นวิทยากรตามสื่อสาธารณะ ประเภทต่าง ๆ	Th6 อัตราการเกิดของประชากรที่เกิดใหม่มีแนวโน้มลดลง Th7 สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ	

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ คณะ ฯ ดำเนินงานในด้านต่าง ๆ ทั้งในด้านกระบวนการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยใช้เครื่องมือสำคัญด้านกระบวนการปฏิบัติงานที่ปรับปรุงการปฏิบัติงาน โดยนำหลัก PDCA มาใช้สนับสนุนให้สร้างผลงานเชิงคุณภาพมากกว่าปริมาณ และสามารถผลักดันให้บรรลุเป้าหมายทางยุทธศาสตร์ได้ ด้านการบริหารจัดการ โดยมีกระบวนการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นพัฒนาระบบการประเมินผลแบบตัวชี้วัด (KPIs) และการบริหารความเสี่ยง (Risk Management) ด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ในระดับหลักสูตรใช้เกณฑ์การประกันคุณภาพการศึกษา AUN-QA Version 4 และในระดับคณะใช้เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) ระดับบุคคลใช้ KM พร้อมการส่งเสริมพฤติกรรมของบุคลากรในองค์กรผ่าน Core Value: GROWTH เพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาระบบการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร



แผนภาพที่ OP2 ค. Pollaw BUU Improvement Tools

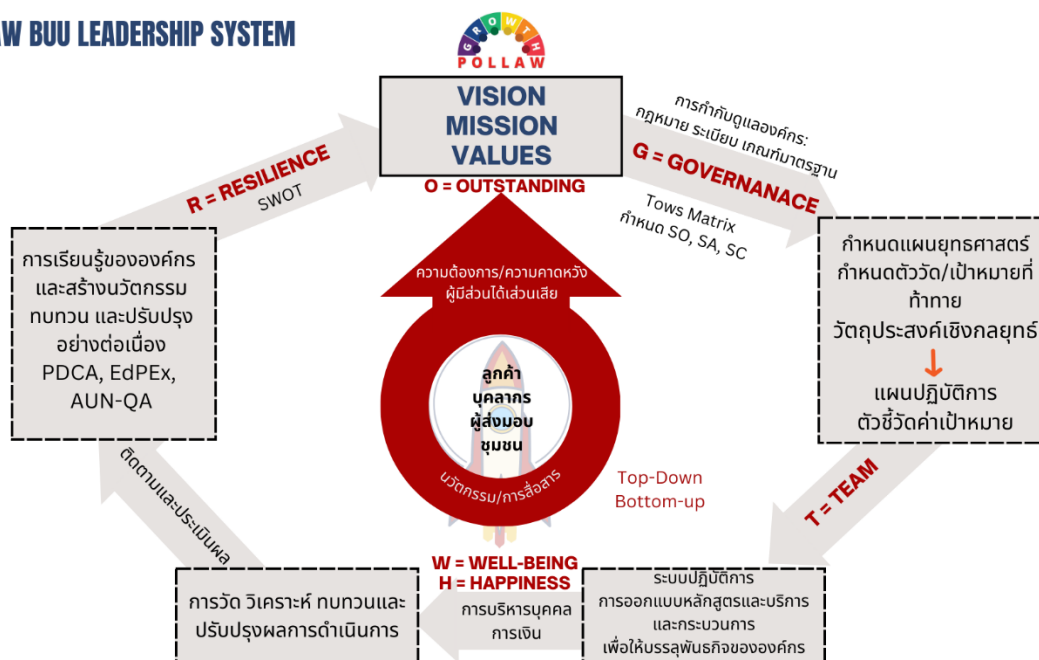
ส่วนที่ 2 หมวดกระบวนการและหมวดผลลัพธ์

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม (1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม คณบดีและผู้บริหารระดับสูง กำหนดและทบทวน VMV โดยใช้ระบบการนำองค์กร Pollaw BUU Leadership System (ภาพที่ 1.1 ก.(1) – 1) โดยฝ่ายยุทธศาสตร์และวางแผนพัฒนารวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความต้องการความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ บุคลากร ผลการปฏิบัติงาน ผลการประเมินคุณภาพของคณะ ฯ แล้วนำมาวิเคราะห์สถานการณ์ภายในและภายนอก การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่ส่งผลกระทบต่อความได้เปรียบในการแข่งขัน ความท้าทาย โอกาส และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (ตาราง OP-2 ข.) โดยใช้เครื่องมือวิเคราะห์ SWOT และ TOWS Matrix เพื่อทบทวนวิสัยทัศน์ และกำหนดกลยุทธ์สำคัญผ่านการสัมมนาประชาคมของคณะ ฯ และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ไปสู่การปฏิบัติ เน้นการมีส่วนร่วมของประชาคมของคณะ ฯ บุคลากรรับรู้ VMV ทั้งโดยทางตรงและทางอ้อม โดยสิ่งที่มีผลต่อการรับรู้ คือ ผู้นำระดับสูง และมีการทบทวนวิธีการสื่อสารที่เหมาะสม

POLLAW BUU LEADERSHIP SYSTEM



แผนภาพที่ 1.1 ก.(1) – 1 ระบบการนำองค์กร (Pollaw BUU Leadership System)

การทบทวนจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม (SWOT) จากการประชุมทบทวน SWOT เพื่อปรับปรุง SWOT และทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กร ผลการทบทวน SWOT มีดังนี้

การทบทวน SWOT ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

จุดแข็ง	จุดอ่อน
S1 หลักสูตรฯ ที่คณะ ฯ จัดการเรียนการสอนมีความหลากหลายครอบคลุมทางด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคม	W1 ขาดหลักสูตรฯ อบรมระยะสั้น คลังหน่วยกิต หลักสูตร Sandbox เป็นต้น ทั้งในสาขาการเมือง การบริหาร และกฎหมาย
S2 มีการทำกิจกรรมร่วมกับชุมชนและการให้องค์ความรู้แก่สาธารณะอย่างต่อเนื่องจนเป็นที่ยอมรับ	W2 ขาดการเผยแพร่องค์ความรู้ทางด้านวิชาการ งานวิจัย และงานบริการวิชาการสู่สาธารณะชนอย่างกว้างขวางทั่วถึง
S3 มีเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ รวมทั้งในระดับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ ภาคประชาสังคม และภาคเอกชน	W3 การดำเนินกิจกรรมร่วมกับเครือข่ายขาดความต่อเนื่องและการวางแผนในระยะยาว
S4 มีสิ่งอำนวยความสะดวกที่เพียงพอต่อความต้องการ เช่น อาคารสำนักงาน ห้องเรียน ห้องสมุด ห้องเอนกประสงค์ เป็นต้น	W4 ขาดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยในการสนับสนุนเรียนการสอนและเอื้อต่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต เช่น smart classroom, co-working space, การเข้าถึงระบบสืบค้นออนไลน์ เป็นต้น
S5 คณาจารย์มีคุณวุฒิทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งมีผลงานทางวิชาการที่ได้รับการยอมรับและตอบโต้ความต้องการทั้งในระดับท้องถิ่น ภูมิภาคและระดับชาติ	W5 คณาจารย์ยังขาดประสบการณ์ในการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับนานาชาติ
S6 บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิทางการศึกษาในระดับสูงและมีประสบการณ์ในการทำงาน	W6 วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ขาดการประสานความร่วมมือและการทำงานในเชิงรุก
S7 มีวารสารทางวิชาการที่ครอบคลุมทางด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย จำนวน 3 ฉบับ	W7 ขาดระบบการบริหารจัดการวารสารที่มีประสิทธิภาพและความต่อเนื่อง
S8 ผู้บริหารมีการบริหารจัดการและนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์	
S9 ผู้บริหารส่งเสริมให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการองค์กร	

โอกาส	ภัยคุกคาม
O1 บริบทสังคมกำลังให้ความสนใจประเด็นทางด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย	T1 การมีคู่แข่งชั้นที่เพิ่มจำนวนมากขึ้น
O2 นโยบายจากภาครัฐที่เน้นการจัดการเรียนการสอนที่มีความยืดหยุ่นและหลากหลายมากขึ้น เช่น หลักสูตรฯ อบรมระยะสั้น การเรียนรู้ตลอดชีวิต ระบบคลังหน่วยกิต และหลักสูตร Sandbox เป็นต้น	T2 หลักเกณฑ์ ระเบียบ และระบบการบริหารที่ยังไม่เอื้อต่อการบริหารจัดการที่ยืดหยุ่นและคล่องตัว
O3 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสมัยใหม่ที่สามารถช่วยให้มีการเข้าถึงแหล่งข้อมูลและการจัดระบบข้อมูลได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เช่น AI	T3 ช่องทางในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่เปิดกว้างมากยิ่งขึ้น เช่น หลักสูตรฯ ออนไลน์ของสถาบันการศึกษา และหน่วยงานภาคเอกชน
O4 ค่านิยมในการศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสและต่อยอดความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในระดับที่สูงขึ้นของคนในสังคม	T4 มาตรการทางกฎหมายที่เข้ามากำกับดูแลการบริหารจัดการและการใช้ข้อมูล ทำให้ผู้ปฏิบัติงานต้องปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลง
O5 ท่าเลที่ตั้งอยู่ในพื้นที่อุตสาหกรรม EEC ซึ่งเป็นแหล่งจ้างงานแก่บัณฑิตที่จบการศึกษา	T5 การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร ที่ทำให้สัดส่วนระดับปริญญาตรีมีแนวโน้มจำนวนลดลงในอนาคต
O6 นโยบายจากภาครัฐที่เน้นการวิจัย เช่น การให้ทุนวิจัย วช. ทั้งอาจารย์และนิสิต	T6 อัตราการเกิดของประชากรที่เกิดขึ้นใหม่มีแนวโน้มลดลง
O7 นิสิตจากต่างชาติสนใจที่จะศึกษาวิชาด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ในประเทศไทย	T7 สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ
O8 อาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่างชาตินิยมมาร่วมทำวิจัยกับคณะ	

การทบทวนวิสัยทัศน์

เมื่อทำการทบทวนประเด็น SWOT แล้ว พบว่า ในสถานการณ์ปัจจุบัน คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มีจุดแข็งจำนวนมาก และมีโอกาสสูงในการดำเนินการจัดการเรียนการสอนตามภารกิจของมหาวิทยาลัยบูรพา การทบทวนวิสัยทัศน์ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ในปรับแผนปฏิบัติการในปีงบประมาณ 2567 วิสัยทัศน์ใหม่หลังจากการร่วมกันทบทวนในที่ประชุมของคณาจารย์ และเจ้าหน้าที่ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ ดังนี้

จากการทบทวนประเด็น SWOT นำมาสู่การกำหนดวิสัยทัศน์ใหม่ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

1. จุดแข็ง (S1, S5): หลักสูตรที่หลากหลายและคณาจารย์ที่มีคุณภาพสูงสนับสนุนการเป็น "ชุมปัญญา" ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง
2. จุดแข็ง (S2, S3): การมีส่วนร่วมกับชุมชนและเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งช่วยให้คณะเป็น ศูนย์กลางความรู้สำหรับภาคตะวันออก
3. โอกาส (O5): การตั้งอยู่ในพื้นที่ EEC เอื้อต่อการเป็นแหล่งความรู้สำคัญของภาคตะวันออก
4. โอกาส (O1): ความสนใจของสังคมในประเด็นทางการเมือง การบริหาร และกฎหมาย สอดคล้องกับการเป็นชุมปัญญาในด้านเหล่านี้

STRENGTHS

(S1, S5): หลักสูตรที่หลากหลายและคณาจารย์ที่มีคุณภาพสูงสนับสนุนการเป็น "ชุมปัญญา" ในสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง

(S2, S3): การมีส่วนร่วมกับชุมชนและเครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่งช่วยให้คณะเป็นศูนย์กลางความรู้สำหรับภาคตะวันออก

S

O

OPPORTUNITIES

(O5): การตั้งอยู่ในพื้นที่ EEC เอื้อต่อการเป็นแหล่งความรู้สำคัญของภาคตะวันออก

(O1): ความสนใจของสังคมในประเด็นทางการเมือง การบริหาร และกฎหมาย สอดคล้องกับการเป็นชุมปัญญาในด้านเหล่านี้

วิสัยทัศน์:
"ชุมปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออก"

แผนภาพที่ 1.1 ก.(1) – 2 การทบทวนวิสัยทัศน์ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิสัยทัศน์: "ชุมปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออก"

พันธกิจ พันธกิจแต่ละด้าน ได้วิเคราะห์มาจากการเชื่อมโยงกับ SWOT ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ที่ได้ทบทวนใหม่ ผลการทบทวนใหม่ได้พันธกิจดังนี้

ตารางที่ 1.1 ก.-(1) แสดงความเชื่อมโยงของพันธกิจ กับประเด็น SWOT

พันธกิจ	ประเด็น SWOT ที่สนับสนุน
1. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและรับผิดชอบต่อสังคมสู่การเป็นพลเมืองโลก	- S1: หลักสูตรที่หลากหลาย - S5: คณาจารย์ที่มีคุณภาพ

พันธกิจ	ประเด็น SWOT ที่สนับสนุน
	- O2: นโยบายภาครัฐสนับสนุนการเรียนรู้ที่หลากหลาย - O7: ความสนใจของนิสิตต่างชาติ - W4: ขาดสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย (ต้องพัฒนา) - T1: การแข่งขันที่เพิ่มขึ้น (ต้องรับมือ)
2. ผลงานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและท้องถิ่น	- S5: คณาจารย์ที่มีคุณภาพ - S3: เครือข่ายความร่วมมือที่แข็งแกร่ง - O6: นโยบายส่งเสริมการวิจัย - O5: โอกาสจากการเป็นพื้นที่ EEC - W5: ขาดประสบการณ์วิจัยระดับนานาชาติ (ต้องพัฒนา) - T4: การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ (ต้องปรับตัว)
3. การบริการวิชาการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	- S2: การทำกิจกรรมร่วมกับชุมชน - S7: มีวารสารทางวิชาการ - O1: ความสนใจของสังคมในประเด็นที่เกี่ยวข้อง - O5: โอกาสจากการเป็นพื้นที่ EEC - W2: ขาดการเผยแพร่องค์ความรู้อย่างกว้างขวาง (ต้องพัฒนา) - T7: สังคมผู้สูงอายุ (ต้องปรับตัว)
4. การบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุขและมั่นคง	- S8: ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ - S9: ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากร - O3: ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี - W6: วัฒนธรรมการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุน (ต้องพัฒนา) - T2: ระเบียบที่ไม่ยืดหยุ่น (ต้องปรับตัว) - T5: การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร (ต้องรับมือ)

จากตารางแสดงให้เห็นว่าวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ได้พิจารณาถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคามที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการใช้จุดแข็งและโอกาสที่มีเพื่อพัฒนาองค์กรในขณะเดียวกันก็ตระหนักถึงความจำเป็นในการแก้ไขจุดอ่อนและรับมือกับอุปสรรคที่อาจเกิดขึ้น ทั้งนี้ เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายในการเป็นชุมชนปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออกเฉียงใต้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

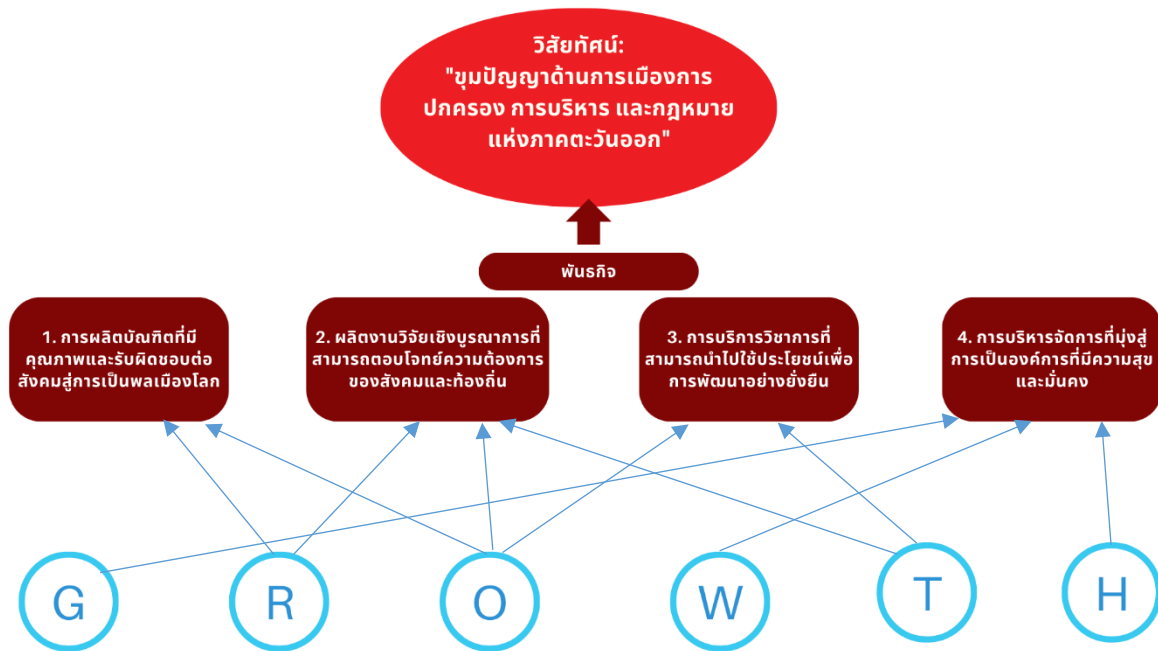
ตารางที่ 1.1 ก.-(2) การเชื่อมโยงพันธกิจ กับกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

พันธกิจ	ด้านของกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้อง
1. การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพและรับผิดชอบต่อสังคมสู่การเป็นพลเมืองโลก	1. ด้านความเป็นเลิศในทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน 5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนิสิต
2. ผลงานวิจัยเชิงบูรณาการที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและท้องถิ่น	2. ด้านการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทางการวิจัยและการบริการวิชาการ 3. ด้านการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
3. การบริการวิชาการที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	2. ด้านการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทางการวิจัยและการบริการวิชาการ 3. ด้านการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล
4. การบริหารจัดการที่มุ่งสู่การเป็นองค์กรที่มีความสุขและมั่นคง	3. ด้านการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ

ค่านิยมองค์กร

จากการทบทวน SWOT ทบทวนวิสัยทัศน์ และพันธกิจ นำมากำหนดค่านิยมของคณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ดังนี้

ค่านิยม GROWTH:



แผนภาพที่ 1.1 ก.(1) – 3 ค่านิยมของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

G - Governance: การบริหารจัดการที่ตั้งอยู่บนพื้นฐานหลักธรรมาภิบาล

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาต้องอาศัยการบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ
- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนพันธกิจที่ 4 โดยตรง และเป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินการตาม

พันธกิจอื่นๆ

R - Resilience: ความยืดหยุ่น/ความสามารถในการปรับตัวให้เข้ากับพลวัตความเปลี่ยนแปลงของสังคมไทย

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาต้องสามารถปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความรู้
- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนทุกพันธกิจ โดยเฉพาะพันธกิจที่ 1 และ 2 ในการผลิตบัณฑิตและงานวิจัยที่ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

O - Outstanding: สร้างความโดดเด่นในด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาต้องมีความโดดเด่นในด้านวิชาการ
- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนโดยตรงกับพันธกิจที่ 1, 2 และ 3 ในการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และบริการวิชาการที่มีคุณภาพสูง

W - Well-being: สร้างสุขภาวะและสภาพแวดล้อมที่ดีให้บุคลากรและนิสิต

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาต้องมีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน

- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนพันธกิจที่ 4 โดยตรง และเป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินการตามพันธกิจอื่น ๆ

T - Team: การทำงานร่วมกันเป็นทีม เพื่อสร้างสรรค์ผลงานที่เป็นเลิศ

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาด้องอาศัยความร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของทุกภาคส่วน

- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนทุกพันธกิจ โดยเฉพาะพันธกิจที่ 2 และ 3 ในการผลิตงานวิจัยเชิงบูรณาการและการบริการวิชาการ

H - Happiness: องค์กรแห่งความสุข

- เชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์: การเป็นชุมปัญญาที่มีประสิทธิภาพต้องมีบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข

- เชื่อมโยงกับพันธกิจ: สนับสนุนพันธกิจที่ 4 โดยตรง และเป็นพื้นฐานสำหรับการดำเนินการตามพันธกิจอื่นๆ

การเชื่อมโยงนี้แสดงให้เห็นว่าค่านิยม GROWTH มีความสอดคล้องและสนับสนุนวิสัยทัศน์และพันธกิจของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ อย่างครบถ้วน โดย

1. Governance และ Team สนับสนุนการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพและการทำงานร่วมกันซึ่งจำเป็นต่อการเป็นชุมปัญญาและการบรรลุทุกพันธกิจ

2. Resilience และ Outstanding มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพทางวิชาการและการปรับตัวซึ่งสอดคล้องกับการเป็นชุมปัญญาและการผลิตบัณฑิต งานวิจัย และบริการวิชาการที่มีคุณภาพ

3. Well-being และ Happiness เน้นการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีและความสุขในองค์กร ซึ่งเป็นพื้นฐานสำคัญในการสนับสนุนวิสัยทัศน์และทุกพันธกิจของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์



โดยรวมแล้ว ค่านิยม GROWTH สะท้อนถึงวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นการพัฒนา การปรับตัว และความเป็นเลิศ ซึ่งสอดคล้องกับการเป็นชุมปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมายแห่งภาคตะวันออก และสนับสนุนการดำเนินการตามพันธกิจทั้งสี่ข้อของคณะ ฯ

กลยุทธ์ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

การทบทวนกลยุทธ์ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ได้ใช้ TOWS Matrix ในการวิเคราะห์กลยุทธ์ที่จะนำมาใช้ดำเนินการขับเคลื่อนการทำงานของคณะไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ โดยผลการวิเคราะห์กลยุทธ์ มีรายละเอียดดังนี้

ตารางที่ 1.1 ก.-(3) แสดงการเชื่อมโยงระหว่างการวิเคราะห์ TOWS Matrix เข้ากับกลยุทธ์ในแต่ละด้านของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

กลยุทธ์	SO (ใช้จุดแข็ง - โอกาส)	ST (ใช้จุดแข็ง - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)	WO (แก้จุดอ่อน - ใช้โอกาส)	WT (แก้จุดอ่อน - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)
1. ด้านความเป็นเลิศในทางวิชาการและการจัดการเรียนการสอน	- 1.1 การมีหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนการสอนตามรูปแบบ EEC model (S1, O5) - 1.3 อัตราการได้งานทำหรือศึกษาต่อของบัณฑิตในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย (S1, O5) - 1.4 ส่งเสริมการมีจำนวนรายวิชา BUU-MOOCs ของคณะ ฯ (S1, O3) - 1.6 จำนวนนิสิตและศิษย์เก่าที่เป็นผู้ประกอบการ (S1, O1)	- 1.5 ระดับความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต (S5, T1) - 1.8 การมีหลักสูตรที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพระดับ 4 ขึ้นไป (S5, T1) - 1.9 การมีหลักสูตร 2 ปริญญา (S1, T1)	- 1.2 จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) ที่มีการดำเนินงานตามรูปแบบ EEC model (W1, O2) - 1.10 การเพิ่ม Smart Classroom (W4, O3) - 1.11 การจัดให้มีพื้นที่การเรียนรู้ (Co-working Space) (W4, O3)	- 1.7 ส่งเสริมการมีหลักสูตรการเรียนการสอนที่สอดคล้องเชิงพื้นที่ (W1, T5)
2. ด้านการยกระดับคุณภาพและมาตรฐานทางวิจัยและการบริการวิชาการ	- 2.3 การมีสถานประกอบการที่รับนิสิตเข้าโครงการ CWIE / EEC model (S3, O5) - 2.6 การมีงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus / ISI ควอไทล์ 1 หรือ 2 (S5, O8) - 2.7 ให้บริการวิชาการที่นำองค์ความรู้และนวัตกรรมไปใช้ในการพัฒนาสถานประกอบการ/ผู้ประกอบการในพื้นที่ภาคตะวันออก (S2, O5) - 2.8 Industrial Income (S3, O5)	- 2.4 การมีสถานประกอบการในพื้นที่ภาคตะวันออกที่รับนิสิตเข้าโครงการ CWIE / EEC model (S3, T1) - 2.9 การบูรณางานวิจัยร่วมกับหน่วยงานและคนในท้องถิ่นหรือในหัวข้อที่ตอบโจทย์ความต้องการของท้องถิ่น (S2, T4) - 2.10 ร้อยละของจำนวนอาจารย์และนักวิจัยที่ไปถ่ายทอด/แลกเปลี่ยนความรู้สู่ภาคธุรกิจ/อุตสาหกรรม (Talent Mobility) (S5, T1) - 2.13 การมีงานวิจัยที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล TC11/2 (S5, T1)	- 2.1 การส่งเสริมให้มีหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) เพื่อพัฒนาทักษะ (Re-skill / Up-skill/New-skill) (W1, O2) - 2.2 การมีแรงงานที่เข้ารับการรับรองสมรรถนะ (Reskill/ Upskill) (W1, O2) - 2.5 การส่งเสริมให้มีจำนวนผู้ใช้บริการ BUU-MOOCs ที่คณะรับผิดชอบ (W2, O3) - 2.15 การเพิ่มเครือข่ายภายในประเทศและต่างประเทศเพื่อสนับสนุนงานด้านบริการวิชาการ (W3, O8)	- 2.11 จำนวนงานวิจัย/งานสร้างสรรค์/โครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดผลกระทบการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG related) (W5, T7) - 2.12 การขอทุนวิจัยจากภายนอกและได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ (W5, T1) - 2.14 การมีโครงการบริการวิชาการที่มีรายได้เข้าสู่คณะที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของชุมชนและท้องถิ่น (W2, T1)

กลยุทธ์	SO (ใช้จุดแข็ง - โอกาส)	ST (ใช้จุดแข็ง - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)	WO (แก้จุดอ่อน - ใช้โอกาส)	WT (แก้จุดอ่อน - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)
3. ด้านการบริหารองค์การสู่ความเป็นเลิศและเป็นที่ยอมรับในระดับสากล	- 3.1 การมีกิจกรรมหรือโครงการที่ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ถูกจัดลำดับใน 500 ลำดับแรกของโลก (S3, O8) - 3.2 การนำเสนอตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยในกิจกรรมระดับสากล (S3, O8) - 3.4 การแลกเปลี่ยนนิสิตกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (inbound+outbound) (S3, O7) - 3.5 จำนวนอาจารย์แลกเปลี่ยน (inbound+outbound) ต่อจำนวนอาจารย์ทั้งหมด (S5, O8) - 3.6 จำนวนผู้เรียนในระดับปริญญาตรีขึ้นไปที่เป็นชาวต่างชาติ (S1, O7)	- 3.8 การเพิ่มความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างประเทศ (S3, T1)	- 3.3 การมีงานวิจัยที่มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างชาติที่เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus / ISI (W5, O8) - 3.7 การมีงานวิจัยที่มีความร่วมมือกับสถาบันการศึกษาต่างชาติ (W5, O8)	- 3.9 การมีกิจกรรมหรือโครงการที่ดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ถูกจัดลำดับใน 200 ลำดับแรกของเอเชีย (W3, T1)
4. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคลและการพัฒนาการบริหารงานสู่ความเป็นเลิศ	- 4.4 การส่งเสริมให้มีกิจกรรม/โครงการที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านมหาวิทยาลัยสีเขียว (S2, O1) - 4.8 การส่งเสริมให้คณาจารย์ได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาตนเองทางวิชาการ (S5, O6) - 4.9 คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการหรือได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (S5, O6)	- 4.1 การสนับสนุนให้ส่วนงานที่ได้รับคะแนนการประเมิน EdPEX 200 คะแนนขึ้นไป (S8, T2) - 4.2 รักษาระดับการเป็นส่วนงานที่มีการบริหารเงินโดยมีรายจ่ายไม่เกินกว่ารายได้ (S8, T2) - 4.3 รักษาระดับการเป็นส่วนงานที่ผ่านเกณฑ์ NI-12 (S8, T2) - 4.7 การมี New Believer ด้านความเป็นเลิศ EdPEX Criteria & Assessor และ TQA Criteria & Assessor (S8, T2)	- 4.5 กิจกรรมที่สอดคล้องกับ SDG และมีการนำเสนอเป็นภาษาอังกฤษบนเว็บไซต์ sustainability.buu.ac.th (W2, O3) - 4.6 การสร้างความยั่งยืนทางการเงิน (ร้อยละการเติบโตของรายได้ของมหาวิทยาลัยจากแหล่งเงินรายได้) (W4, O5) - 4.10 การส่งเสริมให้เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนได้เข้าร่วมกิจกรรมหรือโครงการพัฒนาตนเองทางวิชาชีพ (W6, O2) - 4.11 เจ้าหน้าที่สายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ (W6, O2)	- 4.12 การจัดโครงการหรือกิจกรรมด้านการสืบสานศิลปวัฒนธรรม ศาสนา ประเพณีของชาติหรือชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (W6, T7) - 4.13 การจัดโครงการหรือกิจกรรมอันสะท้อนถึงความเป็นมา อัตลักษณ์ และการเป็นองค์กรแห่งความสุขของคณะ (W6, T2)

กลยุทธ์	SO (ใช้จุดแข็ง - โอกาส)	ST (ใช้จุดแข็ง - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)	WO (แก้จุดอ่อน - ใช้โอกาส)	WT (แก้จุดอ่อน - หลีกเลี่ยงอุปสรรค)
5. ด้านการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพนิสิต	- 5.1 การส่งเสริมให้มีโครงการบัณฑิตจิตอาสาร่วมกันระหว่างนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา (S2, O1) - 5.3 การพัฒนาศักยภาพการเป็นนักกิจกรรม (S2, O1) - 5.4 การพัฒนานิสิตสู่ความเป็นพลเมืองโลก (S3, O7)	- 5.6 การพัฒนาและเตรียมความพร้อมสร้างเสริมประสบการณ์นิสิตระดับปริญญาตรี (S1, T1) - 5.7 การพัฒนาศักยภาพนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา (S5, T1)	- 5.2 การเสริมสร้างทักษะการใช้สื่อออนไลน์ในการสนับสนุนการเรียนการสอนและกิจกรรมสำหรับนิสิต (W4, O3)	- 5.5 การจัดทุนการศึกษาสำหรับนิสิต (W4, T5)

คณบดีสื่อสาร ถ่ายทอด VMV ผ่านการประชุมประชาคมของคณะ ฯ และถ่ายทอด KPIs ไปยังผู้นำระดับสูง คือ รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี และหัวหน้าภาควิชา เพื่อจัดทำ Action Plan โดยใช้วิธี Bottom - up เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อให้เกิดการรับรู้เข้าใจและนำไปปฏิบัติได้ อีกทั้งสามารถใช้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณากำหนดค่าตอบแทนและการเลื่อนระดับปี 2566 รวมถึงการนำ Feedback Report มาปรับปรุงกระบวนการสื่อสารให้เกิดประสิทธิผลดีขึ้น เช่น การวิเคราะห์ช่องทางการสื่อสาร VMV ของผู้เรียน ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญ ผู้รับบริการกลุ่มอื่น ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ พบว่าการใช้ Line official และสื่อออนไลน์ Facebook TikTok ของคณะ ฯ สามารถเชื่อมความสัมพันธ์ในการติดต่อสื่อสารได้รวดเร็วและเกิดประสิทธิผลตามแผนกลยุทธ์ขององค์กร

การกำกับติดตามระดับคณะ ฯ โดยคณบดีและรองคณบดีฝ่ายแผนยุทธศาสตร์ ติดตามผลประเมินการดำเนินงาน/โครงการตาม KPI และ Action Plan รายไตรมาสและรายเดือนผ่านการรายงาน คกก. ประจำคณะ ฯ การกำกับติดตามระดับภาควิชาโดยหัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 ภาควิชา นำแผนไปสู่การปฏิบัติและกำกับติดตามผลการประเมินเพื่อปรับปรุง พัฒนาตามหลัก PDCA แล้วรายงานผลดังกล่าวต่อ คกก.ประจำคณะ ฯ นำข้อเสนอแนะจาก คกก. มาปรับปรุงเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)

ค่านิยม คือ GROWTH เกิดจากการกำหนดและทบทวนโดยคณบดีและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงการมีส่วนร่วมจากประชาคมของคณะ ฯ โดยจัดทำแผนกลยุทธ์ที่จะสามารถถ่ายทอดค่านิยมให้เป็นส่วนหนึ่งในการบรรลุวิสัยทัศน์ได้ ปี 2566 ฝ่ายแผนยุทธศาสตร์และฝ่ายพัฒนาคุณภาพจึงทบทวนกระบวนการดังกล่าวเพื่อให้ค่านิยมสามารถสื่อสารถึงการมีส่วนร่วมในการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ขององค์กร รวมถึงการเชื่อมโยงความผูกพันที่คณบดีและผู้บริหารระดับสูงสามารถถ่ายทอดและสื่อสารไปยังบุคลากรได้อย่างทั่วถึงหลายช่องทาง

ตารางที่ 1.1 ก.-(4) แสดงการวัดประสิทธิผลของค่านิยมของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

ค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์	รอบประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
G-Governance การบริหารจัดการ	การบริหารจัดการที่โปร่งใสและมีประสิทธิภาพ	ผลลัพธ์การประเมินการกำกับดูแลองค์กร	ไม่ต่ำกว่า 4.00	กลยุทธ์ด้านที่ 3, 4	ปีละ 1 ครั้ง	คณบดี/หัวหน้าภาควิชา
R-Resilience ความยืดหยุ่น	ปรับตัวตามการเปลี่ยนแปลงของสังคมและความรู้	จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree)/จำนวนหลักสูตรที่ให้อนุปริญญา	3 หลักสูตร	กลยุทธ์ด้านที่ 1, 2, 3 และ 5	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีทุกฝ่าย
O-Outstanding ความโดดเด่น	สร้างความโดดเด่นในด้านวิชาการ การวิจัย และบริการวิชาการ	จำนวนผลงานที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS	2 ชิ้น	กลยุทธ์ด้านที่ 1, 2, 3 และ 4	ปีละ 1 ครั้ง	คณบดี/หัวหน้าภาควิชา
		จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยภายนอก	3 ล้าน			
		จำนวนอาจารย์ที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	3 คน			
		จำนวนเงินที่ได้รับจากการให้บริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก	3 ล้าน			

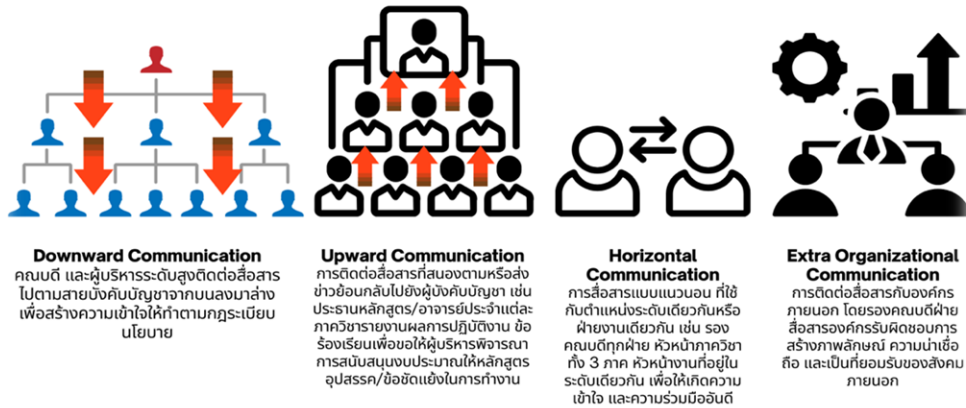
ค่านิยม	พฤติกรรมที่พึงประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ความเชื่อมโยงกับกลยุทธ์	รอบประเมิน	ผู้รับผิดชอบ
W-Well-being สุขภาวะที่ดี	สร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน	จำนวนงบประมาณที่ใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการเรียนรู้ การทำงานของบุคลากร และสนับสนุนการเรียนรู้ของนิสิต	วงเงินที่ใช้ในการปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน ไม่ต่ำกว่า 1 ล้านบาท	กลยุทธ์ด้านที่ 1, 4 และ 5	ปีละ 1 ครั้ง	คณบดี/หัวหน้าภาควิชา
T-Team การทำงานเป็นทีม	ร่วมมือและการทำงานเป็นทีมของทุกภาคส่วน	จำนวนโครงการที่บุคลากรร่วมมือกันทำงานเป็นทีม	5 โครงการ	กลยุทธ์ด้านที่ 2, 3 และ 5	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
H-Happiness ความสุข	สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข	ผลประเมินความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร	ไม่ต่ำกว่า 4.00	กลยุทธ์ด้านที่ 4	ปีละ 1 ครั้ง	รองคณบดีทุกฝ่าย/หัวหน้าภาควิชา
		โครงการที่สร้างบรรยากาศการทำงานที่มีความสุข	2 โครงการ			

(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม คณบดีและผู้บริหารระดับสูงบริหารงานโดยนำหลักธรรมาภิบาล Pollaw BUU Governance Framework (แผนภาพ 1.2-1) มากำกับดูแลการดำเนินงานให้เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ ตามแผนภาพที่ 1.1 ก.(1) – 1 Pollaw BUU Leadership System ที่วางระบบการชี้แนะและการบริหารองค์กรที่มุ่งเน้นการปฏิบัติงานตามกฎหมายระเบียบ เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ อย่างเคร่งครัด และเพื่อป้องกันปัญหาการทุจริตมิชอบจากการตรวจสอบภายในและภายนอก เช่น การแต่งตั้ง คกก.กลั่นกรองการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อพิจารณาการดำเนินการต่าง ๆ ให้ถูกต้อง โปร่งใส และปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม ดังนั้น ผลลัพธ์ด้านการระบิผิดชอบในการกำกับดูแลองค์กรไม่พบประเด็นการทุจริต สามารถสร้างสภาวะแวดล้อมในการกำกับดูแลองค์กรตามพันธกิจ หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์กำกับมาตรฐาน กิจกรรม/โครงการของคณะ ฯ ดำเนินการโดยยึดถือและปฏิบัติตามกฎระเบียบ

ข. การสื่อสาร คณบดีและผู้นำระดับสูงกำหนดวิธีการสื่อสาร โดยกระตุ้นให้เกิดการสื่อสารในลักษณะสองทางอย่างตรงไปตรงมา เพื่อให้เข้าใจทิศทางและเป้าประสงค์ของคณะ ฯ ตามแผนภาพที่ 1.1 ข.-1 โดยมีมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายสื่อสารองค์กร หัวหน้าภาควิชา และหัวหน้าสำนักงานคณบดีเป็นผู้รับผิดชอบ โดยเฉพาะการสื่อสารค่านิยมใหม่ที่กำหนดขึ้นในปีการศึกษา 2566



POLLAW COMMUNICATION



แผนภาพที่ 1.1 ข.-1 รูปแบบการสื่อสารของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

สำหรับการสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือทั้งภายในและภายนอกองค์กรตามตาราง 1.1 ข.-2

ตารางที่ 1.1 ข.-1 การสื่อสารภายใน – ภายนอกของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

เรื่องที่สื่อสาร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	รูปแบบการสื่อสาร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	ผลการดำเนินงาน
- Vision/Mission/Values - แผนกลยุทธ์ ความท้าทาย เชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย การตัดสินใจที่สำคัญ - นโยบายและแนวทางการพัฒนาบุคลากรและคณะ	ถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมสู่การปฏิบัติงาน	- คกก.ประจำคณะ - คกก.บริหาร - หัวหน้าภาควิชา - หัวหน้าสำนักงาน คณบดี - บุคลากรภายในคณะ - คู่ความร่วมมือ	- การประชุม (ประชาคม) - การสัมมนาประจำปี - LINE กลุ่มคณะ - Website, Facebook, TikTok ของคณะและภาควิชา - Email, โทรศัพท์, จดหมาย	2 ครั้งต่อปี/ ตามความจำเป็น เร่งด่วน	คณบดี/รองคณบดี/ หัวหน้าภาควิชา	บุคลากรร้อยละ 100 รับรู้เกี่ยวกับวิสัยทัศน์พันธกิจและค่านิยมของคณะฯ
- ยกย่อง ชมเชย	สื่อสารให้เป็น แนวทาง เดียวกันในการ แปลงวิสัยทัศน์ พันธกิจสู่การ ปฏิบัติ และรับ ฟังเสียงลูกค้า	- คณาจารย์และบุคลากร - ผู้เรียน - ลูกค้ายกลุ่มอื่น - ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ศิษย์เก่า	- ปฐมนิเทศ, ปักฉิมนิเทศ - กิจกรรมพัฒนานิสิต - ประชุม, Email - LINE กลุ่มคณะ - Website, Facebook, TikTok ของคณะและภาควิชา	ตามโอกาส	ฝ่ายกิจการนิสิต/ฝ่ายวิชาการ/ฝ่ายบัณฑิตศึกษา/ฝ่ายวิจัย	บุคลากรร้อยละ 80 รับรู้เกี่ยวกับการยกย่องชมเชย

จากผลการกำหนดกลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสำคัญของคณะ ฯ ที่ได้จากการสำรวจ Google forms/Focus group การนิเทศนิสิตฝึกงาน/การประชุมสมาคมศิษย์เก่า จึงกำหนดประเด็นการสื่อสาร วัตถุประสงค์ กลุ่มเป้าหมาย รูปแบบการสื่อสาร กำหนดระยะเวลาในการดำเนินการ และผู้รับผิดชอบ นำผลประเมินกระบวนการมาพัฒนาปรับปรุงระบบการสื่อสารให้สามารถสร้างความผูกพันกับคณะ ฯ ได้มากขึ้น เช่น การยกย่องนิสิต คณาจารย์ บุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ศิษย์เก่าที่สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ ฯ เช่น บัณฑิตของหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิตสอบเนติบัณฑิตไทยสมัยที่ 76 ได้ลำดับที่ 1 และ 2 ของประเทศ สอบผ่านเป็นผู้ช่วยผู้พิพากษา 2 ท่าน และพนักงานอัยการอีก 1 ท่าน สอบปลัดอำเภอได้ เป็นต้น โดยการโพสต์ผ่านสื่อ

สังคมออนไลน์ต่าง ๆ และ Website คณะ ฯ นอกจากนี้ การสื่อสารนโยบาย แนวทางการได้รางวัล สิทธิประโยชน์ ทุนการศึกษา ทุนแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ต่างแดน เพื่อดูแลสวัสดิการ ความเป็นอยู่ และพัฒนาศักยภาพของนิสิตระหว่างที่ศึกษา เพื่อก่อให้เกิดความรู้สึกผูกพันอย่างต่อเนื่อง เกิดการเรียนรู้ถึงการสื่อสารกันอย่างเปิดใจ ตรงไปตรงมา รับฟังความคิดเห็นของลูกค้า กระตุ้นให้ผู้บริหารระดับสูงของคณะ ฯ รับผิดชอบในการแก้ไขปัญหาสื่อสารให้ทราบถึงผลการตัดสินใจได้อย่างทันทั่วทั้ง คณะตมมีบทบาทโดยตรงในการจูงใจให้มีผลการดำเนินการที่ดีด้วยวิธีการที่ไม่จำเป็นต้องใช้รูปแบบทางการเสมอไป บุคลากร นิสิต ลูกค้า กลุ่มอื่น คู่ความร่วมมือของคณะ ฯ สามารถติดต่อสื่อสารกับคณบดีและผู้บริหารระดับสูงได้โดยตรง ส่งผลให้ระดับความเชื่อถือและไว้วางใจของทุกกลุ่มมีแนวโน้มสูงขึ้น

ตารางที่ 1.1 ข.-2 การสื่อสารที่มุ่งสร้างความผูกพันและจูงใจกับนิสิต คณาจารย์ บุคลากร และลูกค้ากลุ่มอื่น

ช่องทาง/วิธีการสื่อสาร	วัตถุประสงค์	กลุ่มเป้าหมาย	ความถี่	ลักษณะการสื่อสาร	
				ผูกพัน	จูงใจ
ด้านการเรียนการสอน					
1. รางวัลนิสิตผลการเรียนดีเด่น	เพื่อรับทุนการศึกษาและยกย่องเป็นแบบอย่าง	นิสิตทุกชั้นปี	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
2. รางวัลประกวดผลงาน	เพื่อรับทุนการศึกษาและสร้างผลงานร่วมกับหน่วยงานภายนอก	นิสิตปี 2	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
3. รางวัลแข่งขันตอบปัญหา	เพื่อรับทุนการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติสร้างชื่อเสียงระดับภูมิภาคและระดับชาติ	นิสิตทุกชั้นปี	ปีละ 2 ครั้ง	✓	✓
4. รางวัลนิสิตทำชื่อเสียงนอกมหาวิทยาลัย	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติด้านความสามารถพิเศษอื่น ๆ	นิสิตทุกชั้นปี	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
ด้านการวิจัย					
1. รางวัลการวิจัยแห่งชาติ	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรด้านการวิจัย	คณาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
2. ทุนการตีพิมพ์นานาชาติ	เพื่อรับทุน	คณาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
3. ทุนการตีพิมพ์ระดับชาติ	เพื่อรับทุน	คณาจารย์	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
ด้านอื่น ๆ					
1. รางวัลศิษย์เก่าดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ/มหาวิทยาลัย	ศิษย์เก่า	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
2. รางวัลสถานประกอบการประกวดดีเด่น	เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติที่ร่วมดูแลนิสิตฝึกประสบการณ์การทำงาน	คู่ความร่วมมือ	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓
3. ทุนประเภทต่าง ๆ - ทุนทำงาน - ทุนเรียนดี - ทุนนักกิจกรรม - ทุนทำโครงการ - ทุนส่งเสริมทักษะทางวิชาการและการสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ	เพื่อรับทุนการศึกษาและยกย่องเชิดชูเกียรติ	นิสิตทุกชั้นปี	ปีละ 1 ครั้ง	✓	✓

ค. ความมุ่งมั่นผลการดำเนินการของสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ คณบดีและผู้บริหารระดับสูงนำเกณฑ์ EdPEX และระบบการนำองค์กร (Pollaw BUU Leadership System) ตามแผนภาพที่ 1.1 ก.(1)-1 เป็นเครื่องมือในการบริหารองค์กร โดยปี 2566 มุ่งเน้นการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคตผ่านกระบวนการจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์ ถ่ายทอดสื่อสารไปยังกลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือต่าง ๆ ตามตารางที่ 1.1 ข.-1 การออกแบบกระบวนการทำงานที่สามารถตอบสนองพันธกิจและสมรรถหลักของคณะ ฯ โดยกระบวนการดังกล่าวใช้ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานตามแผนภาพที่ OP2 ค. จึงสามารถสร้างสภาพแวดล้อมที่มุ่งส่งเสริมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ดี ทำงานร่วมกันเป็นทีมทำให้เกิดความคล่องตัวและปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็วตามนโยบายของฝ่ายงานต่าง ๆ ที่ร่วมกันแก้ปัญหา รวมถึงการสร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ บุคลากร ผ่านการจัดกิจกรรม/โครงการ จากผลวิเคราะห์การรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of Customers) และ Feedback Report ของทุกหลักสูตรของคณะ ฯ ส่งผลให้เกิดความรู้สึกร่วมกันที่จะนำพาองค์กรบรรลุพันธกิจ นอกจากนี้ ด้านการวิเคราะห์ระบบการบริหารความเสี่ยงและระบบควบคุมภายในที่มีระบบติดตามการรายงานผลทุก 6 เดือน หากพบว่ามีความเสี่ยงที่เปลี่ยนแปลงอาจเกิดความเสี่ยงด้านการเงิน สามารถบริหารจัดการวางแผนป้องกันได้ทันที โดยยึดหลักธรรมาภิบาลตามแผนภาพที่ 1.2.1 Pollaw BUU Governance Framework เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมเรื่องภาระรับผิดชอบให้ครอบคลุมที่นำไปสู่ความสำเร็จ สำหรับการพัฒนากระบวนการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง และการพัฒนาผู้นำในอนาคต ฝ่ายบุคคลได้ทำการสำรวจและวิเคราะห์ขีดความสามารถอัตรากำลังของบุคลากรในปัจจุบัน ตำแหน่งที่บุคลากรจะถึงกำหนดเกษียณในอีก 5 ปี ทั้งสายอาจารย์และสายสนับสนุน แผนการพัฒนาตนเอง การศึกษาต่อ การฝึกอบรมองค์ความรู้ใหม่ แผนการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการและตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น โดยเฉพาะการวางแผนในตำแหน่งหัวหน้า เนื่องจากการเตรียมการพัฒนาศักยภาพของบุคคลที่จะขึ้นมาเป็นหัวหน้าฝ่ายงานต่าง ๆ ต่อไปในอนาคตจะต้องกำหนดแผนพัฒนา เช่น การอบรมผู้บริหารเพื่อเรียนรู้กฎ ระเบียบด้านงานบริหารที่ต้องใช้ในฝ่ายงานนั้น ๆ ส่งผลให้ผลลัพธ์ด้านการพัฒนาบุคลากรและผู้นำบรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มสูงขึ้น

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง คณบดีและผู้บริหารระดับสูงมุ่งเน้นการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการนำองค์กร (Pollaw BUU Leadership System) ตามแผนภาพที่ 1.1 ก.(1)-1 กำหนดขั้นตอนการบริหารงาน บุคคล การเงินจากรากฐานที่ยึดกฎหมาย ระเบียบ เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ เพื่อป้องกันมิให้เกิดความปฏิบัติที่ไม่ถูกต้อง ระดับการจัดการภายใต้การบังคับบัญชาหลักการ Top – down จากคณบดีสู่หัวหน้าภาควิชาเพื่อนำนโยบาย VMV ถ่ายทอดคณาจารย์ทั้ง 3 ภาควิชา รองคณบดีสู่หัวหน้าฝ่ายงานที่กำกับดูแล หัวหน้าสำนักงานคณบดีสู่ระดับปฏิบัติการ และเพื่อให้ระบบการบริหารจัดการเป็นไปอย่างเป็นธรรมมีส่วนร่วมตามค่านิยม G = Governance จึงใช้หลัก Bottom – up คณาจารย์ทั้ง 3 ภาควิชา โดยหัวหน้าภาควิชาสามารถเสนอความคิดเห็น มีส่วนร่วมในการกำหนด KPIs การเสนอของบประมาณเพื่อจัดกิจกรรม/โครงการตามแผนปฏิบัติการประจำปี สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่จำเป็นต่อความต้องการของหลักสูตร การสนับสนุนทุนการศึกษาสำหรับนิสิตช่วยงาน นิสิตเรียนดี ส่งเสริมการสร้างประสบการณ์ต่างแดนเพื่อ

ยกระดับสู่สากล ฝ่ายยุทธศาสตร์และฝ่ายพัฒนาคุณภาพรวบรวมข้อเสนอดังกล่าวตรวจสอบให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ เป้าหมาย แผนปฏิบัติการของคณะ ฯ แล้วเสนอต่อผู้บริหารระดับสูง คณบดีจัดการประชุมประชาคมเพื่อร่วมกันสรุปข้อกำหนด KPIs และแผนปฏิบัติการประจำปี เมื่อมีข้อสังเกตจากบุคลากรให้ปรับปรุงแก้ไขส่วนใดส่วนหนึ่ง ฝ่ายบุคคลนำไปแก้ไขและนำเสนอประชาคมเพื่อให้ความเห็นชอบตามหลักการรับฟังความคิดเห็นอย่างมีส่วนร่วม ฝ่ายการเงินร่วมกับฝ่ายยุทธศาสตร์กำกับติดตามการใช้จ่ายประจำปี ตรวจสอบโครงการให้เป็นไปตามระเบียบ ข้อบังคับของคณะ/มหาวิทยาลัย ทรัพยากรและสินทรัพย์ของคณะ ฯ มีเพียงพอที่จะสามารถกำหนดประเด็นกลยุทธ์ที่ทำนายการพัฒนาศักยภาพของคณะ ฯ ฝ่ายพัฒนาคุณภาพทบทวนและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานตามหลัก PDCA และ EdPEx อย่างต่อเนื่องเกิดการเรียนรู้ขององค์กรเพื่อส่งเสริมให้ระบบการบริหารดังกล่าวบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ของคณะ ฯ โดยใช้ Pollaw BUU Improvement Tools จากการทบทวนผลการดำเนินงานปี 2566 นำมาสู่การจัดลำดับความสำคัญ ระบุเป็นวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ดังนี้ 1) ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากลสร้างบุคลากรคุณภาพสนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก พัฒนาศักยภาพนิสิตระดับปริญญาตรี 2) พัฒนาคุณภาพและความเป็นสากลของงานวิจัย ส่งเสริมคณาจารย์ถ่ายทอดความรู้สู่พื้นที่ภาคตะวันออกอย่างยั่งยืน 3) พัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนด้านการใช้เทคโนโลยี 4) พัฒนาประสิทธิภาพการบริหารงานของคณะ ฯ เพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน 5) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก ตามตาราง 2.2 ก. (1)

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

ก. การกำกับดูแลองค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร คณบดีและผู้บริหารระดับสูงกำกับดูแลองค์กรโดยยึดหลักธรรมาภิบาลซึ่งเป็นกระบวนการที่คณะ ฯ ดำเนินการเพื่อให้มีการดำเนินงานที่โปร่งใส ถูกต้อง และเป็นธรรม เป็นหลักการที่กำหนดว่าองค์กรควรปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลเพื่อให้มีการจัดการที่ดี ขอบธรรมและรับผิดชอบต่อส่วนรวมขององค์กรและสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเป็นองค์กรระดับอุดมศึกษาที่จะต้องทำหน้าที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพเพื่อตอบสนองการทำงานและบริการสังคม ตามแผนภาพที่ 1.2-1 Pollaw BUU Governance Framework การกำกับดูแลองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลของคณะ ฯ จึงมีการตั้งกฎระเบียบและกระบวนการที่ชัดเจนเพื่อให้คณบดีและผู้บริหารระดับสูง รวมถึงบุคลากรระดับปฏิบัติการสามารถปฏิบัติหน้าที่ของตนได้อย่างถูกต้องและเป็นธรรม มีความสำคัญในการสร้างความเชื่อมั่นให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้า และสังคมยอมรับ นอกจากนี้ การกำกับดูแลของคณะ ฯ ภายใต้หลักธรรมาภิบาลยังส่งผลให้องค์กรมีการจัดการที่ดี มีความยืดหยุ่นในการปรับตัวกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา



แผนภาพที่ 1.2-1 Pollaw BUU Governance Framework

วิธีการกำกับดูแลอย่างมีความรับผิดชอบของคณะ ฯ ตามตารางที่ 1.2-1 มุ่งเน้นความโปร่งใสให้มีการเปิดเผยข้อมูลและข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับองค์กรอย่างถูกต้อง การประชุมการตัดสินใจที่สำคัญจะต้องเปิดกว้างให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียยินยอมในกระบวนการตัดสินใจ ส่วนข้อมูลใดที่ไม่ควรเปิดเผยเนื่องจากเป็นข้อมูลส่วนบุคคลตามกฎหมายยกเว้นควรปกปิด (พ.ร.บ.ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และ พ.ร.บ.คุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562) การตรวจสอบการดำเนินงานเพื่อให้มั่นใจว่าปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาล ผลการดำเนินงานที่สำคัญรายงานอย่างเปิดเผยและสื่อสารให้ทราบในระดับที่เหมาะสม การปฏิบัติตามหลักนิติธรรม คุณธรรมจริยธรรม รวมถึงการรับผิดชอบต่อสังคม

ตารางที่ 1.2-1 วิธีการกำกับดูแลอย่างมีความรับผิดชอบของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

เรื่องสำคัญ	วิธีการกำกับดูแล	ระยะเวลา	ตัววัดผล	ผู้รับผิดชอบ
การบริหารงาน				
1. ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ	ระดับคณะ: กำหนดให้มีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการทุกไตรมาส	ทุกไตรมาส	7.5	- คกก.บริหาร - รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์
	ระดับผู้บริหาร: สามารถเข้าสู่ในระบบฐานข้อมูล ติดตามความก้าวหน้าโครงการต่าง ๆ เพื่อตรวจสอบว่าตอบสนองและบรรลุผลตามแผนยุทธศาสตร์หรือไม่	ทุกเดือน	7.5	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์
2. ผลการปฏิบัติงานของคณบดี/คกก.ประจำคณะ ฯ	กำหนดข้อตกลงการปฏิบัติงานผู้บริหาร โดยคณบดีรับตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัยรับตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์คณะ ฯ ที่คณบดีลงนามกับอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัย	ปีละ 1 ครั้ง	7.4	- อธิการบดี - คกก.ประเมินผู้บริหาร - คกก. ประจำคณะ ฯ
	บุคลากรประเมินความพึงพอใจต่อการบริหารของคณบดี/คกก.ประจำคณะ รายงานผลต่อคกก.บริหารคณะเพื่อพัฒนาปรับปรุง	ปีละ 1 ครั้ง	7.4	- คกก.ประจำคณะ ฯ - รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพ
การเงินและสินทรัพย์				
1. ความรับผิดชอบด้านระบบการควบคุมภายใน	1) การกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ และหลักเกณฑ์ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ และระบบควบคุมภายใน	ทุกเดือน/ปีละ 1 ครั้ง	7.4 ก.	- คกก.บริหารคณะ ฯ

เรื่องสำคัญ	วิธีการกำกับดูแล	ระยะเวลา	ตัววัดผล	ผู้รับผิดชอบ
ด้านงบประมาณ การเงิน บัญชี พัสดุ	โดยการกำหนดให้มีการรายงานผลลัพธ์ทุกด้านต่อที่ประชุม คกก.ประจำ คณะ ฯ 2) แต่งตั้งคณะกรรมการกลั่นกรองการจัดซื้อจัดจ้าง พิจารณาใบเสนอ ราคา			- รองคณบดีฝ่าย บริหาร
2. ความโปร่งใสในการ ดำเนินการ ปกป้อง ผลประโยชน์ การปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ	ด้านการเรียนการสอน: กำกับหลักสูตรตามเกณฑ์ สป.อว. โดยรองคณบดี ฝ่ายวิชาการและรองคณบดีฝ่ายพัฒนาคุณภาพผ่านคกก.วิชาการ และ รายงานผลต่อ คกก.ประจำคณะ ฯ	ทุกเดือน	7.4 ก.(2)	- คกก.ประจำ คณะ ฯ - รองคณบดีฝ่าย วิชาการ/วิจัย และบัณฑิต ศึกษา/พัฒนา คุณภาพ
	ด้านการวิจัย: กำกับระบบการบริหารงานวิจัยให้เป็นไปตามแผนงานวิจัย โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยผ่าน คกก.วิจัย ฯ ประชุมและรายงานผลต่อ คกก. ประจำคณะ ฯ กำกับดูแลมาตรฐานการวิจัย การขอรับการพิจารณา จริยธรรมการวิจัยตามมาตรฐาน		7.4 ก.(2)	- คกก.ประจำ คณะ ฯ - รองคณบดีฝ่าย วิจัย
	ด้านบริการวิชาการ: กำกับการให้บริการวิชาการเป็นไปตามแผนและ ระเบียบว่าด้วยการบริหารโครงการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย โดย คกก.บริหารโครงการรายงานผลการดำเนินโครงการผ่านระบบ E- Project และเสนอต่อคกก.ประจำคณะ ฯ เพื่อให้ข้อเสนอแนะ ปรับปรุง พัฒนาต่อไป		7.4 ก.(2)	- คกก.ประจำ คณะ ฯ - รองคณบดีฝ่าย บริการวิชาการ
การบริหารทรัพยากรบุคคล				
1. ชีตความสามารถ อัตรากำลัง	จัดทำแผนวิเคราะห์อัตรากำลัง และความสามารถของบุคลากร	ปีละ 1 ครั้ง	7.3 ก.(1)	- รองคณบดีฝ่าย บริหาร
2. การพัฒนาศักยภาพ บุคลากร	กำกับดูแลให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตนเอง สร้างความเชี่ยวชาญ มีความก้าวหน้าในการทำงาน เป็นบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงขึ้น สร้างระบบนักวิจัยพี่เลี้ยง	ไตรมาส	7.3 ก.(1)	- หัวหน้า ภาควิชา - หัวหน้าสนง.
3. การวางแผนทดแทน ตำแหน่ง	รองคณบดีฝ่ายบริหารและหัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้างาน ยุทธศาสตร์ หัวหน้างานบุคคลวิเคราะห์อัตรากำลังทดแทนตำแหน่ง เกษียณ และวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้บริหาร เสนอให้ คกก.บริหาร พิจารณา	ปีละ 1 ครั้ง	7.3 ก.(1)	คณบดี

(2) การประเมินผลการดำเนินการ คณะ ฯ ประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยบูรพา ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน โดยคณบดีจัดทำ KPIs หัวหน้าส่วนงาน กำหนดตัวชี้วัดที่รับถ่ายทอดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยบูรพา และตัวชี้วัด KPIs กับสภามหาวิทยาลัย รวมถึงตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์คณะ ฯ ค่าเป้าหมาย ค่าน้ำหนักของแต่ละด้าน ประเมินโดย คกก.ติดตามประเมินผลการดำเนินงานของส่วนงานและการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง

ตารางที่ 1.2-2 วิธีการประเมินผู้บริหารของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

ระดับของ ผู้บริหาร	วิธีการประเมิน	วัตถุประสงค์การประเมิน	ผู้ประเมิน	วงรอบ ประเมิน	วิธีนำผลประเมินไป พัฒนาตนเอง
คณบดี	- ข้อตกลงการปฏิบัติงาน (ตำแหน่ง อาจารย์) - ข้อตกลงการปฏิบัติงานของคณบดี (ผลการดำเนินงานและสมรรถนะ) - คกก.ประเมินคณบดีรอบ 2 ปี	- พิจารณากำหนดความดี ความชอบและเลื่อนขั้น เงินเดือน ค่าตอบแทน - นำผลไปพัฒนาปรับปรุง	- คกก.ประเมินคณบดี - คกก.บริหารงาน บุคคล - อธิการบดี - สภามหาวิทยาลัย	1 ครั้ง/ปี	นำข้อเสนอแนะของ กรรมการประเมิน จัดทำแผนพัฒนา
คกก. ประจำคณะ ฯ	แบบสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากร	พิจารณาผลการดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ของ คกก. ประจำคณะ ฯ	บุคลากรทุกระดับ	1 ครั้ง/ปี	จัดทำแผนพัฒนาโดย รองคณบดีแต่ละฝ่าย ที่เกี่ยวข้อง
คกก.วิจัย	แบบสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากร	พิจารณาผลการดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ของ คกก.วิจัย	บุคลากรทุกระดับ	1 ครั้ง/ปี	จัดทำแผนพัฒนาโดย รองคณบดีฝ่ายวิจัย
คกก.พัฒนา คุณภาพ	แบบสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากร	พิจารณาผลการดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ของ คกก. พัฒนาคุณภาพ	บุคลากรทุกระดับ	1 ครั้ง/ปี	จัดทำแผนพัฒนาโดย รองคณบดีฝ่ายพัฒนา คุณภาพ
คกก. กิจการนิสิต	แบบสอบถามความคิดเห็นของ บุคลากร	พิจารณาผลการดำเนินงานตาม บทบาทหน้าที่ของ คกก. กิจการนิสิต	บุคลากรทุกระดับ	1 ครั้ง/ปี	จัดทำแผนพัฒนาโดย ผู้ช่วยคณบดี ฝ่าย กิจการนิสิต

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน ในระบบการกำกับดูแลองค์กร คณะ ฯ มีการทบทวนผลการดำเนินการและความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและบริการ 2) ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น 3) ด้านการปฏิบัติการ ผลการดำเนินการด้านบุคลากร ด้านการนำองค์กร 4) ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด โดย คกก.กำกับงานฝ่ายต่าง ๆ แล้วเสนอต่อ คกก.ประจำคณะ ฯ เพื่อพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงพัฒนาต่อไป

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ คกก.บริหารคณะ ฯ กำหนดนโยบายและปฏิบัติตามกฎ ระเบียบและมาตรฐานการศึกษา การวิจัย บริการวิชาการ ผ่านรองคณบดีแต่ละฝ่ายและหัวหน้าฝ่ายงานรับผิดชอบดำเนินการตาม Pollaw BUU Governance Framework สำหรับการดำเนินงานตามกระบวนการทำงานต่าง ๆ การดำเนินการด้านมาตรฐานของหลักสูตรและประเมินคุณภาพบัณฑิตเมื่อจบปีการศึกษาให้เป็นไปตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิแห่งชาติ (TQF) นำผลผลการประเมินคุณภาพบัณฑิตมาปรับปรุงหลักสูตรและกระบวนการจัดการเรียนการสอน ด้านการรับรองคุณภาพเพื่อเตรียมการล่วงหน้าต่อความกังวลของสาธารณะที่อาจส่งผลเชิงลบ ฝ่ายยุทธศาสตร์ได้กำหนดประเด็นความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ตามตารางที่ 1.2-3

ตารางที่ 1.2-3 การดำเนินการความเสี่ยงเพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและรับรองคุณภาพ

ประเด็นความเสี่ยง	กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	ผลกระทบเชิงลบ/ความกังวลของชุมชน	แนวทางจัดการความเสี่ยง/การเตรียมการเชิงรุก	ผู้รับผิดชอบ
ด้านหลักสูตรและการศึกษา				
การรับรองหลักสูตรและมาตรฐานด้านการศึกษาศึกษา	เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร สป.อว.	1. หลักสูตรไม่ผ่านเกณฑ์ 2. การจัดการเรียนการสอนไม่สอดคล้องกับความต้องการของสังคมภาคตะวันออกและประเทศ 3. ความเชื่อมั่นของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	1. จัดทำแผนปรับปรุงหลักสูตรตามรอบการประเมิน 2. รายงานความก้าวหน้าตามแผนพัฒนาของเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรและ AUN - QA 3. ปฏิบัติตามกฎหมายระเบียบ OP-1ก. (5) 4. ใช้ Pollaw BUU Governance Framework	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา/รองคณบดีฝ่ายพัฒนาคณาจารย์
ด้านการวิจัย				
ข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมการวิจัย	- ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยจรรยาบรรณคณาจารย์/นักวิจัย	1. การละเมิดจริยธรรมการวิจัย 2. มีข้อร้องเรียนเรื่องการละเมิดจริยธรรมวิจัยหรือประโยชน์ทับซ้อน 3. ลูกค้ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขาดความเชื่อมั่นองค์กร 4. ความไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย	1. การกำกับดูแลของ คกก.จริยธรรมการวิจัยของมหาวิทยาลัยบูรพา 2. ดำเนินการตามกระบวนการและบทลงโทษ 3. รายงานผลต่อ คกก.บริหาร 4. จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงเชิงป้องกัน	รองคณบดีฝ่ายวิจัย/คกก. พิจารณากลับกรองวิจัย คณะฯ/คกก. จริยธรรมการวิจัย มหาวิทยาลัยบูรพา
ด้านการบริการวิชาการ				
ความสำเร็จตามตัวชี้วัดของโครงการบริการวิชาการ	-ระเบียบมหาวิทยาลัยบูรพาว่าด้วยการบริการวิชาการ	1. ความขัดแย้งกับชุมชนในพื้นที่ให้บริการ 2. ข้อร้องเรียนพฤติกรรมบริการ/ทุจริต/ผลประโยชน์ทับซ้อน 3. ความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ	1. การกำกับดูแลของ คกก.บริการวิชาการและวิจัย/คกก.บริหารโครงการ 2. ระบบรายงานผลการดำเนินการ 3. ระบบจัดการข้อร้องเรียน 4. รายงานผลต่อ คกก.บริหารคณะฯ 5. จัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงเชิงป้องกัน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/คกก.บริการโครงการวิชาการ
ด้านการปฏิบัติการ/บุคลากร				
ความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศและข้อมูลส่วนบุคคล	- อบรม พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 ให้บุคลากร	1. ข้อมูลผู้เรียน/ลูกค้ากลุ่มอื่น/ผู้ส่งมอบหรือบุคลากรเกิดรั่วไหล/ถูกโจมตี/ถูกหลอกโดย Call Center Gang	1. พัฒนาระบบ BackUp ข้อมูล 2. ซ้อมแผนการจัดการข้อมูลสารสนเทศ	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าฝ่ายไอที
ข้อร้องเรียนที่ร้ายแรงด้านการบริหารงานบุคคล	- กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล - แนวทางการเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร	1. ข้อร้องเรียนจริยธรรม/จรรยาบรรณบุคลากรในการให้บริการ 2. ข้อร้องเรียนจริยธรรมคณาจารย์/นักวิจัย 3. ข้อร้องเรียนคณาจารย์ด้านการเรียนการสอน	1. การอบรมให้ความรู้/ปฐมนิเทศบุคลากรเรื่องจริยธรรม/จรรยาบรรณที่เกี่ยวข้อง 2. ถ่ายทอดตัวชี้วัดด้านคุณธรรมจริยธรรม 3. กำกับติดตามประเมินผล 4. การปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบที่เกี่ยวข้อง	รองคณบดีฝ่ายบริหาร

(2) การประพจน์ปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม คณะบดีและผู้บริหารระดับสูงดำเนินงานโดยตระหนักถึงจริยธรรมหลักธรรมาภิบาลตามแนวทาง Pollaw BUU Governance Framework (แผนภาพที่ 1.2-1 1 และตารางที่ 1.2-1) เพื่อสร้างความมั่นใจให้กับผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ส่งผลให้เกิดความเชื่อมั่นในคุณภาพของหลักสูตร ผลงานวิจัย และบริการอื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม คณะ ฯ ปลูกฝังให้บุคลากรและผู้เรียนมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมในกิจกรรมต่าง ๆ ที่สร้างประโยชน์ให้สังคม การทำวิจัยที่สามารถนำผลการวิจัยไปสู่การสร้างชุมชนภาคตะวันออกเฉียงเหนือที่เข้มแข็ง ตลอดจนสามารถนำไปใช้ประโยชน์ระดับนโยบายของประเทศ เช่น สร้างข้อเสนอเชิงนโยบายเพื่อพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (EEC) สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ ในการรักษาสิ่งแวดล้อมลดมลภาวะจากเขตอุตสาหกรรมภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การปรับปรุงวิธีปฏิบัติ ระบบบริหารงานของคณะ ฯ โดยมีศูนย์ประสานงานเสริมสร้างความสามัคคีปรองดองและสมานฉันท์ ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ ที่มีหน้าที่ต้องรับผิดชอบต่อสังคมเพื่อก่อให้เกิดความผาสุกและการเจริญเติบโตที่ยั่งยืน ทั้งนี้ ความร่วมมือของ 3 ภาควิชาที่สามารถนำองค์ความรู้ของความเป็นรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ มาบูรณาการร่วมลงพื้นที่พัฒนาชุมชน/สังคมให้มีความผาสุกได้เป็นอย่างดี

(2) การสนับสนุนชุมชน คณะ ฯ สนับสนุนชุมชนโดยกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ในการพัฒนาคณะ ฯ ให้เป็นศูนย์กลางการผลิตผลงานวิจัย และบริการวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และกฎหมายในพื้นที่ภาคตะวันออกเฉียงเหนือ การสนับสนุนชุมชนของคณะ ฯ มี 5 ขั้นตอนตามแผนภาพที่ 1.2 ค.(2) เริ่มจาก 1) การกำหนดชุมชนที่สำคัญ กระบวนการกำหนดชุมชนเป้าหมายในปีการศึกษา 2566 ได้ยกระดับการสนับสนุนชุมชนจากชุมชนเกาะกอก เทศบาลเมืองมาบตาพุด จังหวัดระยอง ซึ่งเผชิญกับการปิดล้อมของภาคอุตสาหกรรมจากโครงการพัฒนาพื้นที่ชายฝั่งทะเลตะวันออก (Eastern Seaboard Development Program: ESB) ทำให้ได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม ดังนั้นชุมชนจึงต้องการจัดการแก้ไขปัญหาที่ชุมชนเผชิญร่วมกับภาคีเครือข่ายจากภาควิชาการ ทั้งนี้คณะ ฯ ได้สนับสนุนการจัดทำแผนพัฒนาชุมชนตามความสามารถนำนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับชุมชนเพื่อถอดบทเรียนปัญหาจากการพัฒนาอุตสาหกรรมและสร้างตัวแบบการขับเคลื่อนชุมชนที่เน้นการเน้นพึ่งพาตนเอง รู้จักตนเอง รวมกลุ่มพึ่งพาซึ่งกันและกันในชุมชน สร้างกลไกเพื่อการอยู่ร่วมกันระหว่างชุมชนท้องถิ่นกับโรงงานอุตสาหกรรม สู่ชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากกระบวนการพัฒนาเขตพัฒนาพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (Eastern Economic Corridor: EEC) โดยเฉพาะชุมชนที่ได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดินรองรับการจัดตั้งนิคมอุตสาหกรรมและกิจกรรมเกี่ยวเนื่องกับอุตสาหกรรม เช่น ชุมชนเขาหิน อำเภอบางปะกง จังหวัดฉะเชิงเทรา ชุมชนหนองต๋นบก อำเภอบ้านโพธิ์ จังหวัดฉะเชิงเทรา 2) หลังจากประเด็นที่จะสนับสนุนชุมชน ได้สำรวจความต้องการ/ความคาดหวัง ด้วยการลงพื้นที่ประชุมกับผู้นำชุมชน จัดเวทีแลกเปลี่ยนกับชุมชน สัมภาษณ์เชิงลึก สัมภาษณ์กลุ่มผลการสำรวจ พบว่า กระบวนการจัดทำแผนผังการใช้ประโยชน์ที่ดินฯ ส่งผลกระทบต่อการดำเนินชีวิตและการประกอบอาชีพของประชาชนท้องถิ่น 3) ต่อมา มีการนำคณาจารย์ นิสิตนิสิตระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาลงพื้นที่ เพื่อถอดบทเรียนปัญหาและผลกระทบจากกระบวนการเปลี่ยนแปลงการใช้ประโยชน์ที่ดิน จัดทำแผนที่ความขัดแย้ง จัดเวทีเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างประชาชนที่ได้รับผลกระทบจากการ

พัฒนาอุตสาหกรรม 4) สร้างข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย (Policy Recommendation) และมาตรการ (Measures) ที่เกิดขึ้นจากการสังเคราะห์ความเห็นของประชาชนเพื่อนำเสนอต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และ 5) ติดตามผลการดำเนินงาน จัดเก็บองค์ความรู้และแลกเปลี่ยนกับชุมชนโดยมีคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ลงพื้นที่ติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงาน

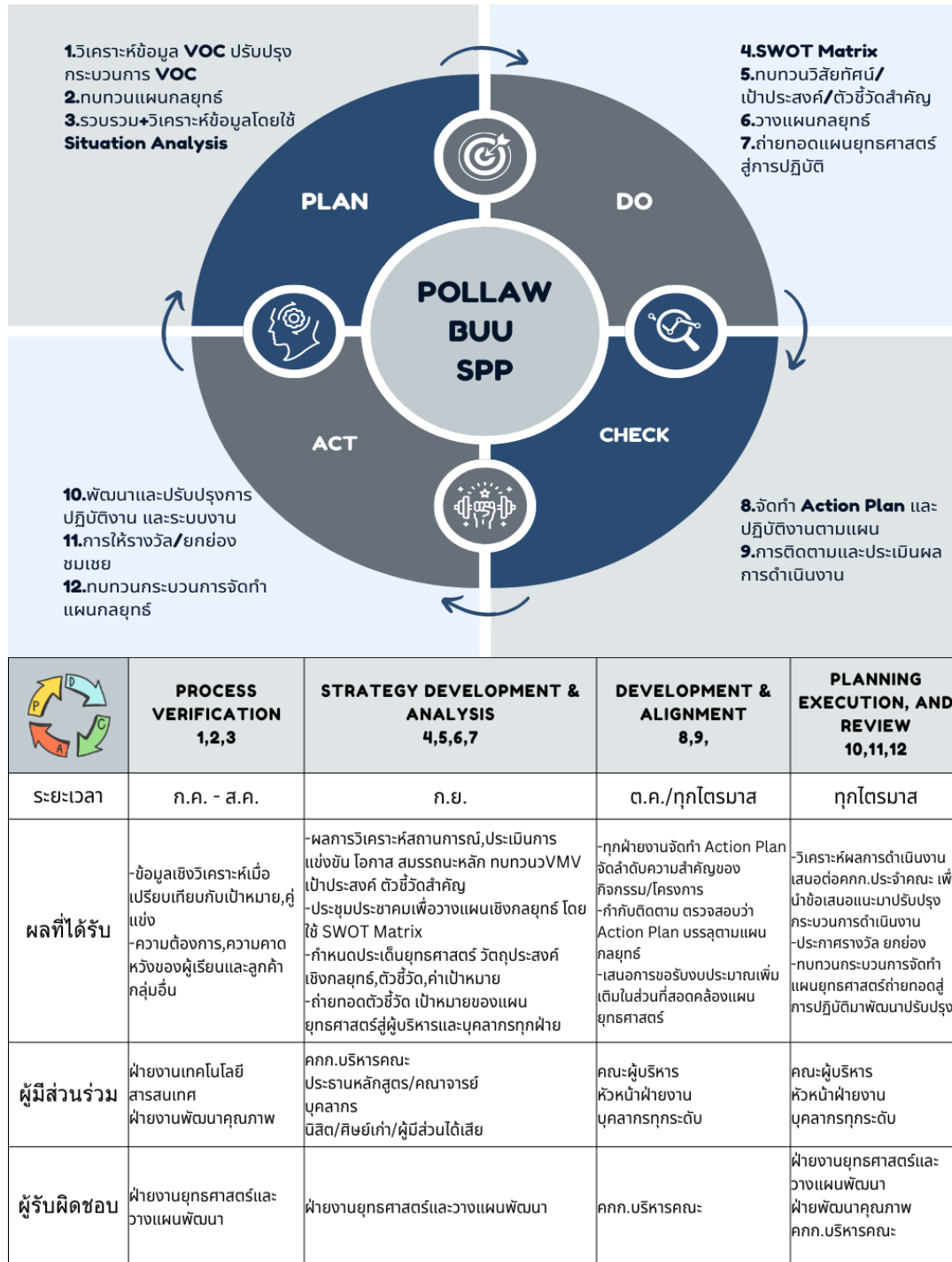


แผนภาพที่ 1.2 ค.(2) การสนับสนุนชุมชนของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ คณะฯ ทบทวนกระบวนการวางแผนกลยุทธ์เพื่อให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจตามเป้าหมายการวางแผนระยะสั้นและระยะยาวตามขั้นตอน Pollaw BUU SPP ตามแผนภาพที่ 2.1-1 โดยกำหนดให้มีการทบทวนทุกปีก่อนถึงกำหนดการตั้งงบประมาณประจำปี



แผนภาพที่ 2.1-1 กระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ (SPP)

(2)การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ผู้บริหารระดับสูงวิเคราะห์โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่ได้จากการทำ SWOT Matrix นำโอกาส ภาวะคุกคามมาพิจารณาร่วมกับปัจจัยภายใน จากนั้นนำ Strategic Opportunity: SO มาพิจารณาว่า SO ใดคือ ความเสี่ยงที่นำลงทุน หรือเป็น Strategic Challenge: SC ตามตาราง OP-2 ข. ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ด้านพันธกิจ ด้านปฏิบัติการ ด้านบุคลากร แล้วนำกระบวนการ Pollaw BUU SPP ตามแผนภาพที่ 2.1-1 มาใช้เพื่อหาโอกาสสร้างนวัตกรรม กำหนดเป็น ยุทธศาสตร์ด้านหลักสูตร วิจัย และนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน สังคม โดยใช้ Pollaw BUU Improvement tools เป็นเครื่องมือในการพัฒนา สร้างสรรค์นวัตกรรมตามตารางที่ 2.1-2 ที่มีการวิเคราะห์ Intelligent Risks ความเสี่ยงที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียอย่างรอบด้าน โอกาสที่จะได้รับประโยชน์สูงกว่า โอกาสที่จะเกิดความเสียหาย หรือหากไม่นำโอกาสนั้นมาพิจารณาอาจไม่เกิดนวัตกรรมที่คาดหวัง และพัฒนา นวัตกรรม

ตารางที่ 2.1-2 การวิเคราะห์ Intelligent Risks และการกำหนดกลยุทธ์

SO/SA/SC	กลยุทธ์	ผลกระทบ/ผลประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
SO1/SA3/SC2	สร้างศูนย์วิจัยและให้คำปรึกษาด้านนโยบาย และกฎหมายสำหรับ EEC	- เพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้จากการให้คำปรึกษาและงานวิจัยเชิงนโยบาย - สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านให้กับคณะฯ ในประเด็นที่เกี่ยวข้องกับ EEC - เสริมสร้างความร่วมมือระหว่างคณะฯ กับหน่วยงานภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ EEC - เพิ่มโอกาสในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม - สร้างโอกาสในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ที่ตอบสนองความต้องการของ EEC	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ รองคณบดีฝ่ายวิจัย/ หัวหน้าภาควิชา
SO1/SA4/SC4	จัดทำโครงการสหกิจศึกษาร่วมกับบริษัทในพื้นที่ EEC	- เพิ่มโอกาสการได้งานทำของบัณฑิตในพื้นที่ EEC - พัฒนากิจกรรมปฏิบัติและประสบการณ์จริงให้กับนิสิต - สร้างความร่วมมือระยะยาวกับภาคธุรกิจในพื้นที่ EEC - เปิดโอกาสให้คณะฯ ได้รับข้อมูลป้อนกลับเพื่อปรับปรุงหลักสูตรให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงาน - สร้างชื่อเสียงให้กับคณะฯ ในฐานะสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตพร้อมทำงาน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ หัวหน้าภาควิชา/ ประธานหลักสูตรและ ผู้รับผิดชอบหลักสูตร

SO/SA/SC	กลยุทธ์	ผลกระทบ/ผลประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
SO4/SC4	สร้างห้องเรียนอัจฉริยะ (Smart Classroom) และพื้นที่การเรียนรู้ดิจิทัล	- ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนด้วยเทคโนโลยีทันสมัย - เพิ่มความยืดหยุ่นในการจัดการเรียนการสอน เช่น การเรียนแบบผสมผสาน (Hybrid Learning) - พัฒนาทักษะดิจิทัลของนิสิตและคณาจารย์ - สร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ดึงดูดนิสิตรุ่นใหม่ - เพิ่มโอกาสในการจัดการเรียนการสอนร่วมกับสถาบันการศึกษาหรือผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศผ่านระบบออนไลน์ - สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมทางการศึกษาและการวิจัย	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ หัวหน้าภาควิชา
SO2/SA5/SC2	โครงการจัดตั้งศูนย์ศึกษานโยบายทางสังคมและสิ่งแวดล้อม (Pollaw RCSEP)	- สร้างองค์ความรู้ด้านนโยบายสังคมและสิ่งแวดล้อม - เพิ่มโอกาสในการได้รับทุนวิจัยด้านสังคมและสิ่งแวดล้อม - สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานด้านสิ่งแวดล้อม - เสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะในด้านความรับผิดชอบต่อสังคม	คณบดี/รองคณบดีฝ่ายวิจัย

ผู้บริหารคณะฯ สร้างกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของคณะฯ (SPP) ตามแผนภาพที่ 2.1-1 เพื่อสนับสนุนให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยพิจารณาถึงพันธกิจและสมรรถนะหลักขององค์กร และวิเคราะห์ถึงระบบที่เหมาะสมกับบริบทขององค์กรการศึกษา ปี 2566 ได้มีการทบทวนการออกแบบ Process Classification Framework ในการแบ่งกระบวนการปฏิบัติงานตามแผนภาพที่ 2.1-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะฯ คือ 1) มีระบบงาน: การนำองค์กร 2) กระบวนการหลัก 3) กระบวนการสนับสนุน



แผนภาพที่ 2.1-2 กระบวนการทำงานที่สำคัญของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน คณะฯ กำหนดปัจจัยที่นำมาวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์โดยพิจารณาความสมดุลความต้องการ สมรรถนะหลักในปัจจุบัน/อนาคต ข้อกำหนดผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ ความได้เปรียบ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และ

สภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในปัจจุบันมาเป็นส่วนสำคัญในการกำหนดกลยุทธ์ การมีส่วนร่วมของประชาคม เพื่อให้นำไปปฏิบัติได้และบรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 2.1-3 ปัจจัยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ วิธีรวบรวมและเครื่องมือวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อสร้างความสมดุลความต้องการ

ปัจจัยที่นำมาประกอบการวางแผน	วิธีรวบรวมและเครื่องมือที่ใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูล	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ตอบสนอง SC/ SA /SO/Core Competency			
ผลการดำเนินงานและข้อมูลย้อนกลับจากการประเมิน SAR	ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ แผนปฏิบัติการ ทุกพันธกิจ และสมรรถนะหลักขององค์กรวิเคราะห์โดยใช้ SWOT Matrix	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหารและงานยุทธศาสตร์
ตอบสนองความเปลี่ยนแปลงและความเสี่ยงจากสภาพแวดล้อมภายนอก/กฎระเบียบ/ข้อบังคับ/เกณฑ์มาตรฐานต่าง ๆ			
การเปลี่ยนแปลงด้านการเมือง นโยบายทางเศรษฐกิจ สังคม ตลาดแรงงาน และเทคโนโลยีนวัตกรรมใหม่	แผน/นโยบายชาติ ท้องถิ่น วิเคราะห์ปัจจัยภายนอก	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหารและงานยุทธศาสตร์
เกณฑ์มาตรฐาน เช่น สป.อว., AUN-QA, EdPEX, ข้อกำหนดกับคู่ความร่วมมือ	เกณฑ์มาตรฐาน ข้อกำหนด ข้อตกลงความร่วมมือ MOU	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหารและงานยุทธศาสตร์
ภัยคุกคาม คู่แข่ง สภาวะแข่งขัน	กระบวนการมีส่วนร่วมของ คกก.บริหาร บุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหารและงานยุทธศาสตร์
ตอบสนองความได้เปรียบในการแข่งขันและลดจุดอ่อนที่เกิดจากปัจจัยภายใน			
โครงสร้างองค์กร ระบบงาน/กลยุทธ์ การบริหารองค์กร สมรรถนะขีดความสามารถ/อัตรากำลังบุคลากร	ข้อมูลของคณะฯ สถิติ ตัวชี้วัด แผนยุทธศาสตร์ของคณะฯ แผนปฏิบัติการของคณะฯ และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ใช้เครื่องมือ Pollaw BUU Improvement Tools มาใช้ในการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน	ปีละ 1 ครั้ง	คกก.บริหารและงานยุทธศาสตร์
จุดแข็ง จุดอ่อนโอกาส และอุปสรรคของคณะ ฯ	ระดมความคิดเห็นมีส่วนร่วมคกก.บริหาร บุคลากร คู่ความร่วมมือ ผู้เรียน ศิษย์เก่าผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ด้วยวิธีการ SWOT Matrix	ปีละ 1 ครั้ง	
กำหนดกลยุทธ์ของคณะ ฯ	กำหนดกลยุทธ์ของแต่ละเป้าประสงค์และตัวชี้วัด โดยใช้เทคนิค SWOT Matrix	ปีละ 1 ครั้ง	

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน

สถาบันมีวิธีการในการตัดสินใจที่จะจัดจ้างให้ดำเนินโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการโดยมีเกณฑ์การพิจารณาดังนี้

1. การวิเคราะห์ความต้องการและสมรรถนะหลัก เช่น ประเมินความสามารถในการพัฒนาทักษะภายในองค์กรเทียบกับการจัดจ้างภายนอก
2. การกำหนดเกณฑ์การคัดเลือก เช่น ความเชี่ยวชาญ, ประสบการณ์, ความสามารถในการปรับตัว
3. การประเมินศักยภาพของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เช่น จัดให้มีการนำเสนอแนวคิดและวิธีการทำงาน และตรวจสอบประวัติและผลงานที่ผ่านมา

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ คณะฯ พิจารณาและกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สำคัญตาม Pollaw BUU SPP วิเคราะห์ข้อมูลตามพันธกิจ ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ทำ SWOT Matrix ผลการบรรลุ KPIs ของมหาวิทยาลัยที่คณะฯ ได้รับมาในปี 2566 ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จัดการประชุมประชาคม การมีส่วนร่วมอย่างเสมอภาคระหว่างผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้แผนกลยุทธ์เกิดจากกระบวนการมีส่วนร่วมอันนำไปสู่การปฏิบัติได้จริง และบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ โดยผู้บริหารทุกระดับและตัวแทนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนใช้ SWOT Matrix ตาม Pollaw BUU SPP และคำนึงถึง VMV สมรรถนะหลักในอนาคตที่คณะ ฯ กำหนดเป้าหมายในประเด็นสำคัญไว้ โดยเน้นเตรียมความพร้อมในการตอบสนองความท้าทายความได้เปรียบ โอกาสที่กำหนดวัตถุประสงค์ เป้าหมายให้ครอบคลุมด้านการผลิตหลักสูตร วิจัย บริการวิชาการ ลูกค้านักเรียนอื่น ๆ ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อรองรับการสร้างเครือข่ายและมุ่งสู่ความเป็นเลิศ สำหรับระยะยาวคณะ ฯ จะต้องเจริญเติบโตอย่างยั่งยืน แข่งขันได้ โดดเด่นในสมรรถนะหลักในอนาคต โดยการทบทวน ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ กระบวนการต่าง ๆ จะต้องนำระบบ Pollaw BUU Improvement tools มาเป็นเครื่องมือในการช่วยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้านักเรียนอื่น ๆ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ กำหนดกรอบระยะเวลาทั้งระยะสั้นระยะยาว โดยวางแผนกำหนดผู้รับผิดชอบหลักและผู้ประสานงาน การประเมินผลกระบวนการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ คณะ ฯ กำหนดแผนปฏิบัติการระยะสั้น 1 ปี โดยแยกเป้าหมายความสำเร็จของตัวชี้วัดประจำไตรมาสเพื่อการกำกับติดตามผลการดำเนินงานที่มุ่งบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ส่วนระยะยาวกำหนดเป้าหมาย 4 ปี ตามตารางที่ 2.2-2 ภายใต้ VMV ของคณะ ฯ และอยู่ในกรอบของแผนยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ด้าน จากนั้นได้นำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ถ่ายทอดไปสู่แผนปฏิบัติการ ทั้งนี้ ผู้บริหารถ่ายทอดสื่อสารทิศทางของคณะ ฯ (Top – down) ผ่านโครงการทบทวนแผนกลยุทธ์และกำหนดแผนปฏิบัติการของคณะ ฯ เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร รองคณบดีแต่ละฝ่ายกับหัวหน้างานไปประชุมภายในฝ่ายงาน หัวหน้าภาควิชาทั้ง 3 ภาควิชา กับคณาจารย์ ใช้วิธี Bottom – up เสนอแผนปฏิบัติการ รายละเอียดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย แผนงาน/กิจกรรม งบประมาณที่ต้องการใช้ ระยะเวลาดำเนินการ ผู้รับผิดชอบ เสนอเป็นแผนปฏิบัติการของแต่ละฝ่ายเพื่อให้ คกก.บริหารพิจารณาถึงความสอดคล้องยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์และค่านิยม แผนระยะสั้นและระยะยาว ให้ความเห็นชอบในการจัดสรรงบประมาณ เมื่อครบรอบการตั้งงบประมาณคณะ ฯ ดำเนินการปรับปรุงแผนงาน/โครงการเพื่อให้ครอบคลุมความเสี่ยง ความคุ้มค่า และระยะเวลาที่เหมาะสมร่วมกันทั้งคณะ ฯ ให้เกิดการบูรณาการและประสิทธิภาพสูงสุด ผู้บริหารที่รับผิดชอบนำ แผนปฏิบัติการไปดำเนินการกำกับติดตามและรายงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่อ คกก. บริหาร/ประจำคณะ ฯ ทุกไตรมาส และรายงานความก้าวหน้าปัญหา/อุปสรรคตามตัวชี้วัดเป็นประจำทุกเดือน และจัดทำเอกสารรายงานผลการดำเนินงาน การปรับปรุงผลการดำเนินงาน เสนอต่อคณบดี โดยมอบหมายให้หัวหน้างานยุทธศาสตร์ และหัวหน้างานการเงินรายงานการใช้จ่ายเงินและงบประมาณทราบทุกเดือน วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อทบทวนและสรุปผลดำเนินงานขยายผลสู่รอบต่อไป โดยมีงานยุทธศาสตร์เป็นผู้รวบรวมข้อมูลรายงานผลต่อ คกก.บริหารคณะ ฯ เพื่อทบทวนผลดำเนินงานรอบ 1 ปี มาพัฒนาและปรับปรุงตามขั้นตอนกระบวนการ

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ คณะ ฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติตามตารางที่ 2.2-2 โดยนำ KPIs ระดับมหาวิทยาลัยและคณะ ฯ ระดับภาควิชา มาจัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงานตั้งแต่คณบดี ถ่ายทอดมาสู่

รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักงานคณบดี หัวหน้างาน เพื่อถ่ายทอดสู่บุคลากรแต่ละฝ่ายงาน จัดทำเป็นข้อตกลงการปฏิบัติงาน กำหนด KPIs รายบุคคลของบุคลากรถ่ายทอดข้อมูล ทิศทางนโยบายให้ทราบกันทั่วถึง และนำกระบวนการ Pollaw BUU Governance Framework มาใช้กำกับกับการปฏิบัติงานทั้งระบบ เพื่อให้ดำเนินการตามแผนงาน นำระบบพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx มาพัฒนางานให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่ดีขององค์กร โดยใช้ KPIs เป็นเครื่องมือในการกำกับติดตาม ประเมินผล ผ่านที่ประชุม คกก.ประจำคณะ ฯ เป็นประจำตามกระบวนการทบทวนผลการดำเนินงานที่สำคัญขององค์กร รวมถึงการประชุมทบทวนการปฏิบัติงานเกี่ยวกับคู่มือความร่วมมือ ในการประชุม คกก.วิจัย เพื่อชี้แจง สื่อสารสร้างความเข้าใจ ร่วมกันประเมินผลให้มั่นใจได้ว่าได้ปฏิบัติตามแผน ดังนั้น ผลจากการทบทวน พัฒนา และปรับปรุงวิธีการนำไปสู่การปฏิบัติ การบริหารหลักสูตรมีแผนปฏิบัติการปรับปรุงรายวิชาที่สอดคล้องกับความเป็นชุมชนปัญญาด้านการเมืองการปกครอง การบริหาร และกฎหมาย กำหนดแผนสร้างเครือข่ายทั้งในและต่างประเทศผ่านการบูรณาการศาสตร์ร่วมกับหน่วยงานภายนอก ด้านวิจัยวางแผนยกระดับการนวัตกรรมการผลงานที่รองรับความต้องการของ EEC

(3) การจัดสรรทรัพยากร คณะ ฯ ผู้บริหารจัดการทรัพยากรตามแนวทาง ดังตารางที่ 2.2-1 โดยใช้แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ/VMV/สมรรถนะหลัก/VOC เป็นกรอบวางแผนงบประมาณ เพื่อให้มั่นใจได้ว่าทรัพยากรด้านการเงิน และด้านอื่น ๆ มีความพร้อมใช้ในการสนับสนุน แผนปฏิบัติการจนสำเร็จและสามารถบรรลุภาระผูกพันในปัจจุบันทบทวนแผนตามหลัก PDCA ปรับแผนให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงหากมีสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้

ตารางที่ 2.2-1 วิธีการจัดสรรทรัพยากร วัตถุประสงค์ ระยะเวลา และผู้รับผิดชอบดำเนินการ

ลำดับ	วิธีการ	วัตถุประสงค์	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1	ตรวจสอบสถานะทางการเงินของคณะ ฯ	เพื่อประเมินสถานะทางการเงินขององค์กร	ทุกเดือน	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างานยุทธศาสตร์ หัวหน้างานการเงิน
2	วิเคราะห์ผลการดำเนินการที่ผ่านมาและเปรียบเทียบไม่ต่ำกว่า 3 ปี	เพื่อระบุและคาดการณ์อัตราการเจริญเติบโตของกิจการ	พ.ค.-มิ.ย.	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างานยุทธศาสตร์ หัวหน้างานการเงิน
3	จัดทำ (ร่าง) งบประมาณการรายรับ	เพื่อคาดการณ์ผลประกอบการ รายรับ และระบุเป้าหมายด้านการเงินนำเข้า คกก.บริหารคณะ ฯ	พ.ค.-มิ.ย.	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างานยุทธศาสตร์/ หัวหน้างานการเงิน
4	วิเคราะห์และจัดทำประมาณการรายจ่ายโดยพิจารณาจากแผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ และค่าใช้จ่ายที่ผ่านมา	เพื่อจัดทำ(ร่าง)ประมาณการรายจ่ายให้มีความเหมาะสมและตอบสนองความต้องการตามยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ นำเข้า คกก.บริหาร/คกก.ประจำคณะ ฯ ให้ความเห็นชอบ	มิ.ย.-ก.ค.	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างานยุทธศาสตร์/ หัวหน้างานการเงิน/ หัวหน้างานบุคคล/ หัวหน้างานพัสดุ
5	ระบุค่าใช้จ่ายต่าง ๆ สัมพันธ์กับพันธกิจ/แผนยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติการ	เพื่อประมาณการค่าใช้จ่ายให้เหมาะสมและครอบคลุมเรื่องที่สำคัญ	ก.ค.	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้างานยุทธศาสตร์
6	จัดสรรทรัพยากร และกำหนดระยะเวลาตามแผน	เพื่อจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และครอบคลุม VMV สมรรถนะหลัก	ก.ย.	คกก.บริหารคณะ ฯ

(4) แผนด้านบุคลากร คณะ ฯ จัดทำแผนบุคลากรเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ทั้งระยะสั้นและระยะยาว ดังตาราง 2.2-2 โดยมีเป้าหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร หัวหน้างานบุคคล และหัวหน้างานยุทธศาสตร์และวางแผนพัฒนาจัดทำตามขั้นตอนดังนี้ 1) วิเคราะห์ผลกระทบความเปลี่ยนแปลงความต้องการอัตรากำลังของคณะ ฯ และวิเคราะห์ Work Load/SWOT Analysis เทียบกับปัจจุบัน และระบุความต้องการขีดความสามารถและอัตรากำลังในอนาคต 2) จัดทำแผนอัตรากำลังบุคลากรเพื่อรองรับการขยายศักยภาพทั้งด้านการเรียนการสอน การวิจัยและบริการวิชาการ 3) จัดทำแผนพัฒนาเพิ่มขีดความสามารถคณาจารย์และบุคลากร 4) จัดทำแผนพัฒนาผู้บริหารเพื่อสามารถสนับสนุนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการคณะ ฯ ได้ทั้งระยะสั้นระยะยาว กำหนดตัววัด เป้าหมาย ระยะเวลา และ ผู้รับผิดชอบ 5) การประเมินผลตามตัววัดและเป้าหมายของแผนด้านบุคลากร 6) การพัฒนาปรับปรุง กระบวนการจัดทำแผนด้านบุคลากร ในปี 2566 คณะ ฯ ได้จัดทำแผนติดตามการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์เพื่อให้เป็นไปตามคุณสมบัติตามเกณฑ์อาจารย์ประจำหลักสูตรของ สป.อว. ส่งผลให้ บรรลุเป้าหมายและมีแนวโน้มที่ดีขึ้น จัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์/บุคลากรทดแทนตำแหน่งเกษียณและสืบทอดตำแหน่งบริหาร ทั้งระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (4 ปี)

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ คณะ ฯ มีแนวทางกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับ VMV และแผนยุทธศาสตร์ โดยยึดการวัด หรือสังเกตได้ มีความท้าทายและความเป็นไปได้ภายใต้กรอบระยะเวลาที่เหมาะสมและเป็นที่ยอมรับจากผู้ที่เกี่ยวข้องผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ โดยตัววัดนี้จะเป็นเครื่องมือสื่อสารกับบุคลากรถึงสิ่งที่คณะ ฯ ให้ความสำคัญ และวัดการบรรลุความสำเร็จเมื่อเทียบค่าเป้าหมายหรือมาตรฐานที่กำหนดไว้ นำผลไปพัฒนาปรับปรุงตัวชี้วัด

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ คกก.บริหารคณะ ฯ คาดการณ์ตามกรอบเวลาทั้งระยะสั้นและระยะยาว ตารางที่ 2.2-2 โดยวิเคราะห์ผลงานที่ผ่านมาเป็นเกณฑ์กำหนดนโยบายว่าผลงานในปีนี้จะต้องสูงกว่าเดิม โดยคณะ ฯ มีวิธีการคาดการณ์ผล ดังนี้ 1) การคาดการณ์ผลก่อนการดำเนินการ ใช้วิธีศึกษาข้อมูลที่มีอยู่เดิมมาใช้เตรียมการและวางแผนดำเนินงาน โดยผู้บริหารใช้วิธีสอบถามบุคลากรถึงปัญหาอุปสรรคแนวทางการแก้ไขและป้องกันปัญหาที่ยังไม่เกิดหรืออาจเกิด 2) การคาดการณ์ผลขณะดำเนินการ ผู้บริหารประชุมร่วมกันเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานเป็นระยะ ๆ ให้ได้ข้อมูลที่สามารถคาดการณ์ความเป็นไปได้ของผลการดำเนินงานสามารถแก้ไขปัญหาระหว่างดำเนินงานอย่างทันท่วงที 3) คาดการณ์ผลหลังการดำเนินการ ผู้บริหารดำเนินงานสรุปและรายงานผลอภิปราย จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และร่วมคิดหาแนวทางป้องกัน ปรับปรุง และพัฒนาการดำเนินงานไว้ล่วงหน้า ทบทวนทุก 1 ปี

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ ผู้บริหารระดับสูงปฏิบัติตามขั้นตอน 1) กำหนดระดับการเปลี่ยนแปลงที่ผู้รับผิดชอบแผนปฏิบัติการสามารถปรับได้เอง เช่น การบริหารโครงการ การจัดซื้อจัดจ้างภายในแผนปฏิบัติการ/โครงการตามวงเงินที่อนุมัติ กรณีเรื่องจำเป็นเร่งด่วน/ฉุกเฉินสามารถรายงานต่อผู้บริหารระดับสูงของฝ่ายนั้นได้โดยตรง 2) กำหนดระดับการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการที่ต้องขออนุมัติคณบดี เช่น การขอเพิ่มหรือลดงบประมาณ ขอเพิ่มอัตรากำลัง 3) กำหนดกรอบระยะเวลาประเมินผลรายไตรมาส เพื่อทบทวนและติดตามพิจารณาปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จของแผน เปิดโอกาสให้ผู้รับผิดชอบสามารถปรับเปลี่ยนแผน/โครงการ/

กิจกรรมได้เมื่อพบปัญหาอุปสรรคหรือมีสถานการณ์ที่เปลี่ยนไป 4) ประเมินผลการใช้วิธีการปรับเปลี่ยน
แผนปฏิบัติการ

ตารางที่ 2.2-2 แผนยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย แผนงานและความเชื่อมโยงกับแผนปฏิบัติการ เป้าหมายและผู้รับผิดชอบ ระยะสั้น 1 ปี ระยะยาว 4 ปี

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 1: พัฒนาศักยภาพและนวัตกรรมให้ป็นศูนย์กลางการนิสิต ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และกฎหมาย ในพื้นที่ภาคตะวันออก	ยกระดับคุณภาพ การศึกษาสู่ มาตรฐานสากล	จำนวนโครงการที่จัดร่วมกับ มหาวิทยาลัยต่างประเทศ หรือมหาวิทยาลัยที่ติดอันดับ โลก	5/5/6/7	ยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล	โครงการแลกเปลี่ยนนิสิตกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (inbound+outbound)	จำนวนคนที่เข้าร่วม	28 คน	ก.พ. 2567/ ก.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (inbound+outbound)	จำนวนคนที่เข้าร่วม	2 คน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ถูกจัดลำดับใน 500 ลำดับแรกของโลก	จำนวนโครงการที่ จัดร่วมกับ มหาวิทยาลัย	2 มหาวิทยาลัย	ม.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการแลกเปลี่ยน Visiting Scholar	จำนวนมหาวิทยาลัยที่ร่วม แลกเปลี่ยน Visiting Scholar	5 มหาวิทยาลัย	ม.ค. – ก.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการ Avisoc 2023	จำนวนครั้งของการ เผยแพร่ ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัย บุรพา ในระดับสากล	การนำเสนอตรา สัญลักษณ์ มหาวิทยาลัยใน กิจกรรม ระดับสากล 1 ครั้ง	ต.ค. 2566	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					การประชุมเครือข่ายทางปรัชญา สังคมศาสตร์แห่งประเทศไทย ANPOSS			มิ.ย. 2567	ภาควิชารัฐศาสตร์
	สร้างบุคลากรคุณภาพ สนองต่อความต้องการของ พื้นที่ภาค ตะวันออก	ร้อยละโครงการที่ดำเนินการ สำเร็จ	100/100/100/ 100	พัฒนาหลักสูตรตาม ความต้องการของพื้นที่ภาค ตะวันออก	โครงการนำร่องหลักสูตร ประกาศนียบัตร (Non-degree) : โครงการอบรมผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รุ่น 1 และ รุ่น 2	จำนวนผู้เข้าอบรมและได้รับ ประกาศนียบัตร	ไม่น้อยกว่า 40 คน	ม.ค.-มิ.ย. 67	หัวหน้าภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
					โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรม เสริมสมรรถนะ(Up-skill) ด้าน กฎหมาย: โครงการความร่วมมือกับ สภานายความ English for Lawer	โครงการการลงนามความ ร่วมมือกับสภานายความ	1 โครงการ	มิ.ย.67	ภาควิชานิติศาสตร์

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
				ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตและทักษะอนาคต	โครงการจัดการเรียนการสอนตามแนวทางของ CW/EEC model	จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนตามแนวทางของ CW หรือ EEC model	9 หลักสูตร		หัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชา
					โครงการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (CWIE)	จำนวนหลักสูตรที่มีการเตรียมความพร้อมก่อนฝึกประสบการณ์วิชาชีพ (CWIE)	หลักสูตรปริญญาตรี 4 หลักสูตร		หัวหน้าภาควิชาทุกภาควิชา
					โครงการการใช้ Generative AI ในการพัฒนาการเรียนรู้และทักษะในอนาคต	จำนวนโครงการที่ดำเนินการ	2 โครงการ		หัวหน้าภาควิชา นิติศาสตร์ หัวหน้าภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
		ร้อยละโครงการที่ดำเนินการสำเร็จ	100/100/100/100	พัฒนาหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก	โครงการนำร่องหลักสูตรประกาศนียบัตร (Non-degree) : โครงการอบรมผู้ไกล่เกลี่ยข้อพิพาท รุ่น 1 และ รุ่น 2	จำนวนผู้เข้าอบรมและได้รับประกาศนียบัตร	ไม่น้อยกว่า 40 คน	ม.ค.-มิ.ย. 67	หัวหน้าภาควิชา รัฐประศาสนศาสตร์
					โครงการพัฒนาหลักสูตรฝึกอบรมเสริมสมรรถนะ (Up-skill) ด้านกฎหมาย: โครงการความร่วมมือกับสหภาพความ English for Lawer	โครงการการลงนามความร่วมมือกับสหภาพความ	1 โครงการ	มิ.ย.67	ภาควิชานิติศาสตร์
	พัฒนาศักยภาพนิสิตระดับปริญญาตรี	จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพนิสิต	10/10/15/15	แผนงานพัฒนาศักยภาพนิสิตระดับปริญญาตรี	โครงการสัมมนาศึกษาดูงานสโมสรนิสิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิต

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
					โครงการให้ทุนนิสิต คณะรัฐศาสตร์ และนิติศาสตร์	ร้อยละของงบประมาณในการให้ทุน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ผู้ช่วยคณบดีงานกิจการนิสิต
					โครงการประกวดผลงาน New Gen Lawyer	จำนวนผลงานที่ส่งประกวด	ไม่น้อยกว่า 25 ผลงาน		ภาควิชานิติศาสตร์
					โครงการศึกษาดูงานเพื่อสร้างประสบการณ์นอกสถานที่ - กฎหมายพาณิชย์นาวี ภาคเอกชน/มหาชน - กฎหมายการค้าระหว่างประเทศ - โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่ เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ของนิสิต (ปริญญาดรี) - โครงการศึกษาดูงานศาลปกครอง ศาลรัฐธรรมนูญ	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ ภาควิชารัฐศาสตร์ ภาควิชานิติศาสตร์
					โครงการเตรียมความพร้อมเส้นทางอาชีพ Smart POLLAW	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์
					โครงการ Get Ready to be professional	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ภาควิชานิติศาสตร์
	จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพนิสิต	จำนวนโครงการพัฒนาศักยภาพนิสิต	5/5/6/7	แผนงานพัฒนาศักยภาพนิสิตระดับบัณฑิตศึกษา	โครงการศึกษาดูงานนอกสถานที่เพื่อเสริมสร้างประสบการณ์ของนิสิต - โครงการเรียนรู้ ดูงาน สร้างวิจัย (เศรษฐศาสตร์การเมือง) จ.ระยอง	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		งานบัณฑิตศึกษา
					โครงการทุนวิจัยระดับบัณฑิตศึกษา ระดับปริญญาโท เอก	ร้อยละของนิสิตระดับบัณฑิตศึกษาที่ได้ทุน	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		งานบัณฑิตศึกษา
					โครงการศึกษาดูงาน - GISDA และการบริหารจัดการท้องถิ่น อ.ศรีราชา - โครงการเรียนรู้ ดูงาน สร้างวิจัย	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		งานบัณฑิตศึกษา

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2: พัฒนาศาสตร์และนวัตกรรมให้เป็นศูนย์กลางการผลิต ผลงานวิจัย และบริการวิชาการทางด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และกฎหมาย ในพื้นที่ภาคตะวันออก					โครงการการพัฒนาเศรษฐกิจ สร้างสรรค์ หมู่บ้านโออีทีะ ฟุกุโอกะ และดูงานสำนักงานการท่องเที่ยว แห่งประเทศไทย โดยฟุกุโอกะ ประเทศญี่ปุ่น	ร้อยละของนิสิตที่เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		งานบัณฑิตศึกษา
	ยกระดับ คุณภาพและ ความเป็น สากลของ งานวิจัย	จำนวนผลงานวิจัยระดับสากล	4/4/5/5	พัฒนาศักยภาพคณาจารย์	โครงการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ	- จำนวนคณาจารย์ที่ยื่นขอ ตำแหน่งทางวิชาการ - จำนวนบทความคณาจารย์ ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล นานาชาติ	- 3 คน - 4 เรื่อง		คณบดี/ ฝ่ายวิจัย/ ภาควิชา
					โครงการเรียนรู้แลกเปลี่ยน ประสบการณ์จากต่างแดนเพื่อพัฒนา เครือข่ายวิชาการ	โครงการการลงนามความ ร่วมมือทางวิชาการ	2 โครงการ		ฝ่ายบัณฑิตศึกษา ฝ่ายวิเทศฯ
					ส่งเสริมคณาจารย์ถ่ายทอด ความรู้สู่พื้นที่	โครงการค่ายสิ่งหัตถกรรมอาสา จ.จันทบุรี	ร้อยละของผู้เข้าร่วม	ร้อยละ 80 ผู้เข้าร่วม	ฝ่ายวิจัย
	พัฒนาพื้นที่ ภาคตะวันออก อย่างยั่งยืน	จำนวนชุมชนที่ได้รับการ พัฒนาอย่างยั่งยืน	4/4/5/5	พัฒนาศักยภาพคณาจารย์	แผนงานนวัตกรรมชุมชนเพื่อการอยู่ ร่วมกันระหว่างชุมชนและโรงงาน อุตสาหกรรมในเขตพัฒนาพิเศษภาค ตะวันออก	จำนวนผลงานวิจัย	4 เรื่อง		ฝ่ายวิจัย
					โครงการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ของคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และ นิติศาสตร์	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		คณบดี/ ฝ่ายวิจัย/ ภาควิชา

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 3: เพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อการแข่งขัน		จำนวนโครงการ	1/2/2/3	แผนงานพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน แผนงานพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ	โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ - ค่ายฝึกอบรมการทำวิจัยและผลงานทางวิชาการสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนในสถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 10 หัวข้อ "เทคนิคการทำวิจัย การทำงานวิเคราะห์ และการเขียนคู่มือการปฏิบัติงาน" วันที่ 1-3 ธันวาคม พ.ศ. 2565	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		สำนักงานคณบดี
					โครงการเพื่อเสริมสร้างการปฏิบัติงานให้สอดคล้องกับ KPI ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		สำนักงานคณบดี
		จำนวนโครงการ	1/1/2/2	แผนงานพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน	โครงการ AUN-QA	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ฝ่ายวิชาการ
ยุทธศาสตร์ที่ 4: ยกระดับสิ่งอำนวยความสะดวกให้ทันสมัย	พัฒนาสู่องค์กรประสิทธิภาพสูงเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน	จำนวนโครงการ	1/1/2/2	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานขององค์กร	โครงการส่งเสริมผู้ตรวจประเมินการพัฒนาคณาภการศึกษาภายในระดับส่วนงาน ตามเกณฑ์ EdPEX	จำนวนผู้บริหารที่เข้าร่วม	3 คน		สำนักงานคณบดี
	ยกระดับการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว	จำนวนโครงการ	4/4/5/5	บริหารจัดการมหาวิทยาลัยสีเขียว	โครงการ Green Office	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		สำนักงานคณบดี
					โครงการ Save Water Save Life				
					โครงการ Big Cleaning Day				
					โครงการคัดแยกขยะ อนุรักษ์สิ่งแวดล้อม				

Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
ยุทธศาสตร์ที่ 5: ส่งเสริมการสร้างเครือข่าย	สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	จำนวนโครงการ	3/3/4/4	แผนงานส่งเสริมความสัมพันธ์ภายใน	โครงการแลกเปลี่ยนนิสิตกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (inbound+outbound)	จำนวนคนที่เข้าร่วม	28 คน	ก.พ. 2567/ ก.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการแลกเปลี่ยนอาจารย์กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ (inbound+outbound)	จำนวนคนที่เข้าร่วม	2 คน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยที่ถูกจัดลำดับใน 500 ลำดับแรกของโลก	จำนวนโครงการที่จัดร่วมกับมหาวิทยาลัย	2 มหาวิทยาลัย	ม.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการแลกเปลี่ยน Visiting Scholar	จำนวนมหาวิทยาลัยที่ร่วมแลกเปลี่ยน Visiting Scholar	5 มหาวิทยาลัย	ม.ค. – ก.ค. 2567	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					โครงการ Avisoc 2023	จำนวนครั้งของการเผยแพร่ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยบูรพา ในระดับสากล	การนำเสนอตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยในกิจกรรมระดับสากล 1 ครั้ง	ต.ค. 2566	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
					การประชุมเครือข่ายทางปรัชญาสังคมศาสตร์แห่งเอเชีย ANPOSS			มิ.ย. 2567	ภาควิชารัฐศาสตร์
	สร้างบุคลากรคุณภาพ สนองต่อความต้องการของพื้นที่ภาคตะวันออก	จำนวนโครงการ	1/1/2/2	แผนงานส่งเสริมเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ	โครงการทำบุญวันสถาปนา คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		สำนักงานคณบดี
					โครงการผู้บริหารพบนิสิต				สำนักงานคณบดี
					โครงการเทิดพระเกียรติพระบิดาแห่งกฎหมายไทย				ภาควิชานิติศาสตร์
					โครงการความร่วมมือภูมิภาคศึกษาจากตะวันออกสู่ตะวันตก (บูรพา เกษตร เอเซียศึกษาจุฬาฯ / รัฐศาสตร์วิชาการสู่การเป็นที่ยอมรับในระดับสากล)	ร้อยละผู้เข้าร่วม	ไม่น้อยกว่าร้อยละ 80		ภาควิชารัฐศาสตร์

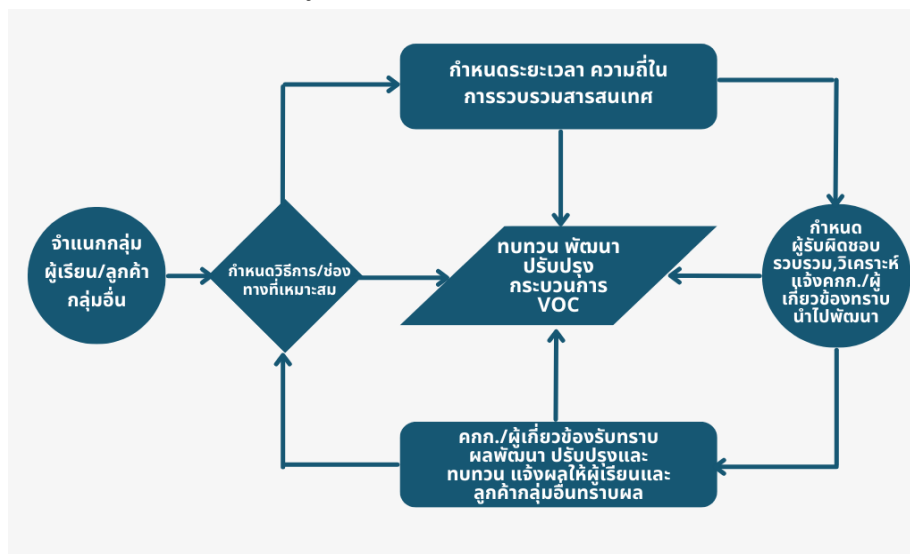
Strategy Issues (SI)	เป้าประสงค์ (Goal) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	KPI	เป้าหมาย (L) (Y1/2/3/4)	แผนปฏิบัติการ (Action Plan) 1 ปี					
				แผนงาน	โครงการ	ตัวชี้วัดโครงการ	เป้าหมาย	ระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ
					โครงการทุนธุรกิจกับสิทธิมนุษยชน	จำนวนหลักสูตร	1 หลักสูตร		ภาควิชารัฐศาสตร์
					1. การลงนาม MOU และหาหรือความร่วมมือทางวิชาการกับ Universiti Kebangsaan Malaysia (UKM) (29 มีนาคม 2566)	จำนวน MOU	5 MOU		ทุกภาควิชา
					2. การลงนาม MOU และหาหรือความร่วมมือทางวิชาการกับ Universitas Brawijaya, Indonesia (7 เมษายน 2566)				
					3. การลงนาม MOU และหาหรือความร่วมมือทางวิชาการกับ Universitas Muhammadiyah Sidoarjo (UMSIDA), Indonesia (8 เมษายน 2566)				
					4. การลงนามความร่วมมือกับ University of Montpellier (16 พฤษภาคม 2566) 16 พฤษภาคม 2566				
					5. โครงการความร่วมมือ (MOU) สภานายความ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (20 มิถุนายน 2566)				

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น

(1) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และ (2) ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี คณะฯ กำหนดวิธีการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ลูกค้ำในอนาคต ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ เพื่อนำข้อมูลมาวิเคราะห์ ปรับปรุง พัฒนาหลักสูตรและบริการตามแผนภาพที่ 3.1-1 ขั้นตอนการรับฟังเสียงลูกค้ำ



แผนภาพที่ 3.1-1 ขั้นตอนการรับฟังเสียงลูกค้ำ

โดยมอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายที่เกี่ยวข้องรับผิดชอบหลักในแต่ละด้าน ดำเนินการทบทวนวิธีการรับฟังเสียงสะท้อนตามรอบระยะเวลาที่กำหนดตามตารางที่ 3.1-1 นำผลข้อมูลที่ได้เสนอต่อที่ประชุม คกก.ฝ่ายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการและข้อกำหนดสำคัญของ ผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่มอื่น การเก็บรวบรวมรายงานผลแต่ละปีการศึกษานำไปพัฒนาคุณภาพและกำหนด แผนปฏิบัติการประจำปีต่อไป

ตารางที่ 3.1-1 วิธีการรับฟังเสียงผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี

กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	การนำเสนอสารสนเทศไปใช้
1. ผู้เรียนระดับปริญญาตรี				
นิสิตระดับปริญญาตรี	ติดต่อด้วยตนเอง/โทรศัพท์/Line Official วิชาการ/ facebook page	ตลอดปี	งานวิชาการ/ งานกิจการนิสิต	เพื่อสื่อสาร กระบวนการจัดการศึกษา
	- แบบประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน - แบบประเมินความพึงพอใจในการให้บริการงานกิจการนิสิต - แบบประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อหลักสูตร - ความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี	งานวิชาการ/ งาน กิจการนิสิต/ ประธานหลักสูตร	- เพื่อนำผลการประเมิน ความต้องการ/ คัดหวังไปตอบสนอง และพัฒนาปรับปรุงให้ สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน - เพื่อค้นหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตร การสนับสนุนและการให้บริการ

กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	การนำสารสนเทศไปใช้
	ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	อย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี /หลักสูตร	ประธานหลักสูตร	เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือข้อพิจารณา ร่วมกันในกระบวนการพัฒนานิสิต และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร
	ปฐมนิเทศนิสิต	1 ครั้ง/ปี	งานกิจการนิสิต	สื่อสารและชี้แจงรายละเอียดหลักสูตร การลงทะเบียน ทน การศึกษา สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของนิสิต และแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา
	นิเทศนิสิตฝึกงาน	1 ครั้ง/ปี /หลักสูตร (ปริญญาตรี)		เพื่อรับฟังความคิดเห็น เพื่อรับฟังความคิดเห็น
	แบบประเมินรายวิชาทุกรายวิชา	ปลายภาค	อาจารย์ประจำรายวิชา	เพื่อค้นหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับคุณภาพอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
	การประชุมของคณะกรรมการกิจการนิสิต	3 ครั้ง /ปี	คณะกรรมการกิจการนิสิต	เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือข้อพิจารณา ร่วมกันในกระบวนการพัฒนานิสิตและให้คำปรึกษา
	ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งแบบ online และ offline	ตลอดปี	งานวิชาการ/งานกิจการนิสิต	เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือข้อพิจารณา ร่วมกันในกระบวนการพัฒนานิสิตและให้คำปรึกษา
2. ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา				
ปริญญาโท และปริญญาเอก	ติดต่อด้วยตนเอง/โทรศัพท์/Line Official วิชาการ	ตลอดปี	งานบัณฑิตศึกษา	เพื่อสื่อสารกระบวนการจัดการศึกษา
	- แบบประเมินประสิทธิภาพการเรียนการสอน - แบบประเมินความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อหลักสูตร - ความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	3 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี	งานวิชาการ/ ประธานหลักสูตร	- เพื่อนำผลการประเมิน ความต้องการ/คาดหวังไปตอบสนอง และพัฒนาปรับปรุงให้ สอดคล้องกับความต้องการผู้เรียน - เพื่อค้นหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับคุณภาพหลักสูตร การสนับสนุนและการให้บริการ
	ประชุมคณะกรรมการบริหารหลักสูตร	อย่างน้อย 3 ครั้ง/ปี /หลักสูตร	ประธานหลักสูตร	เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือข้อพิจารณา ร่วมกันในกระบวนการพัฒนานิสิต และปรับปรุงพัฒนาหลักสูตร
	ปฐมนิเทศนิสิต	1 ครั้ง/ปี	งานบัณฑิตศึกษา	สื่อสารและชี้แจงรายละเอียดหลักสูตร การลงทะเบียน ทน การศึกษา สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ของนิสิต และแนะนำอาจารย์ที่ปรึกษา
	แบบประเมินรายวิชาทุกรายวิชา	ปลายภาค	อาจารย์ประจำรายวิชา	เพื่อค้นหาข้อมูลป้อนกลับเกี่ยวกับคุณภาพอาจารย์ และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้
	ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา ทั้งแบบ online และ offline	ตลอดปี	งานบัณฑิตศึกษา/หลักสูตร	เพื่อแจ้งข่าวสาร หรือข้อพิจารณา ร่วมกันในกระบวนการพัฒนานิสิตและให้คำปรึกษา
3. ลูกค้ายกลุ่มอื่น				

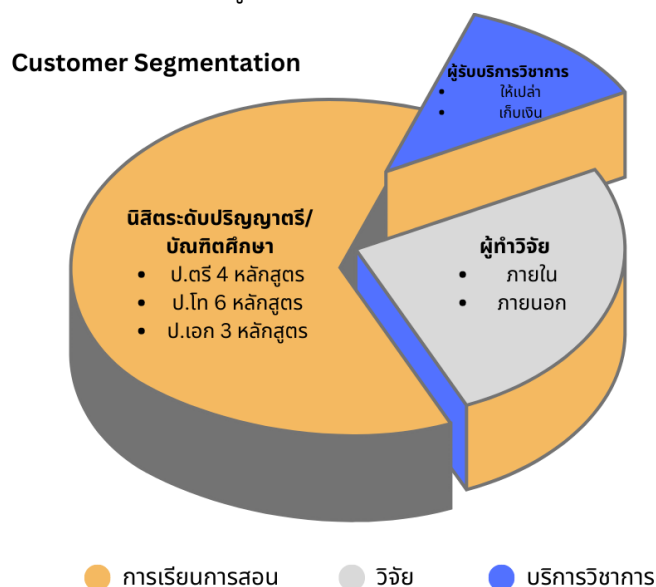
กลุ่มเป้าหมาย	วิธีการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ	การนำเสนอเทคโนโลยี
3.1 ผู้วิจัย	แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ ของ คณะกรรมการวิจัย ผ่านระบบ online (Google form)	1 ครั้ง/ปี	งานวิจัย	เพื่อสื่อสาร และค้นหาข้อมูลป้อนกลับ เพื่อนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุงแก้ไข ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง เพิ่มความพึงพอใจลูกค้า ในพันธกิจด้านการวิจัย
	ระบบติดตามความก้าวหน้าการทำวิจัย	ตลอดปี	งานวิจัย	
3.2 อาจารย์ นิสิต นักศึกษาที่ตีพิมพ์ วารสาร	- การวิจัยแบบ R2R (อยู่ระหว่างดำเนินการ) - Website คณะ	(อยู่ระหว่าง ดำเนินการ)	งานวารสาร	
3.3 ผู้รับบริการ วิชาการ	- ประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ Google Form	สิ้นโครงการ	ศูนย์ประสานงาน เสริมสร้างความ สามัคคี ประองตอง สมานฉันท์ ภาคตะวันออกเฉียง	เพื่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลป้อนกลับพัฒนา ปรับปรุง ตอบสนองความต้องการ/ ความคาดหวัง ลูกค้าบริการวิชาการ
3.4 ผู้รับบริการ วิชาการ (ในอนาคต)	- Line Official - Facebook page ของคณะ และ ของภาควิชา	ตลอดปี	ภาควิชานิติศาสตร์	เพื่อสื่อสารประชาสัมพันธ์ หลักสูตรและ บริการ สร้างปฏิสัมพันธ์กับลูกค้า รายใหม่
4. ลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี				
4.1 ศิษย์เก่า	- จัดโครงการรับฟังเสียงสะท้อน (focus group)	1 ครั้ง /ปี	งานกิจการนิสิต/ หัวหน้าภาควิชา/ คณาจารย์	เพื่อค้นหาความต้องการ/ความคาดหวัง หาส่วนแบ่งตลาดเพื่อออกแบบหลักสูตร และบริการ ได้อย่างทันทั่วทั้งที่
4.2 ผู้ใช้บัณฑิต	- แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้ใช้ บัณฑิต	1 ครั้ง /ปี	งานกิจการนิสิต/ งานพัฒนาคุณภาพ/ ประธานหลักสูตร	เพื่อรับฟัง ประเมินความพึงพอใจ ความผูกพัน ค้นหาข้อมูลป้อนกลับไป พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการ
4.3 ผู้ปกครอง	เว็บไซต์ของคณะและสื่อออนไลน์ เช่น Line Facebook เพื่อประชาสัมพันธ์ ข่าวสาร ฯ	ตลอดปี	งานประชาสัมพันธ์	เพื่อสื่อสาร ค้นหาข้อมูลป้อนกลับ พัฒนา ปรับปรุง ตอบสนองความต้องการ/ ความคาดหวัง สร้างความ ผูกพัน

จากการเก็บข้อมูลการรับฟังเสียงสะท้อนของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น ลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีพบว่ากลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษานิยมใช้ช่องทางสื่อออนไลน์ คือ Line official มากที่สุด เนื่องจากสะดวก รวดเร็ว เข้าถึงข้อมูลได้ง่ายโดยตรงและถูกต้อง กลุ่มลูกค้าอื่นส่วนมากรับรู้จากการสื่อสารโดยตรงผ่าน Website คณะ โทรศัพท์ บันทึกรับข้อความ ตามลำดับ ส่วนลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี เข้าถึงข้อมูลได้มากที่สุดจาก Facebook ของ คณะและภาควิชา และ Line official งานพัฒนาคุณภาพวิเคราะห์แล้วส่งให้งานสื่อสารองค์กรนำไปปรับปรุง พัฒนาสื่อให้เหมาะสมกับการรับรู้ของทุกกลุ่ม

ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดหลักสูตรและบริการ

(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คณะ ฯ สร้างวิธีการจำแนกลูกค้าโดยวิเคราะห์จาก Customer segmentation ฐานกลุ่มลูกค้าที่สามารถแยกประเภทตามพันธกิจหลักตามแผนภาพที่ 3.1-2 การจำแนกกลุ่มลูกค้า โดยแบ่งเป็น 3 กลุ่ม 1) ผู้เรียน นิสิตระดับปริญญาตรี 4 หลักสูตร/บัณฑิตศึกษา ปริญญาโท 6 หลักสูตร

ปริญญาเอก 3 หลักสูตร ลูกค้าย่อยอื่น 2) วิจัย ผู้ทำวิจัย คือ คณาจารย์ บุคลากรทั้งภายในและภายนอกคณะ/มหาวิทยาลัย 3) ด้านการบริการวิชาการ 2 รูปแบบ ให้เปล่า และเก็บเงิน



แผนภาพที่ 3.1-2 การจำแนกกลุ่มลูกค้า

(2) การจัดหลักสูตรและบริการ ฯ มหาวิทยาลัยบูรพากำหนดคุณลักษณะของหลักสูตรและบริการตามนโยบาย สป.อว. และยุทธศาสตร์ชาติ คณะฯ จึงกำหนดการผลิตหลักสูตร และบริการให้สอดคล้องกับ พันธกิจ วิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก คณะฯ ได้วิเคราะห์ข้อมูลความต้องการของลูกค้า แล้วนำมากำหนดวิธีการกำหนดหลักสูตรและบริการ

ตารางที่ 3.1-2 ตารางแสดงวิธีการกำหนดหลักสูตรและบริการ

บริการ	วิธีการกำหนดหลักสูตรและบริการ	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
หลักสูตร	นำข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจด้านประสิทธิภาพการเรียนการสอน ความพึงพอใจในการให้บริการงานกิจการนิสิต ความพึงพอใจของนิสิตที่มีต่อหลักสูตร ความพึงพอใจสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ความพึงพอใจใช้บัณฑิต ผลประเมินคุณภาพการศึกษา ระดับหลักสูตร และระดับคณะฯ มาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงนโยบายด้านการจัดการศึกษาและพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน กิจกรรมเสริมหลักสูตร และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ตอบสนองความต้องการ ลูกค้า โดยมี คกก. บริหารหลักสูตร และ คกก.กิจการนิสิต รับผิดชอบทบทวนข้อมูลย้อนกลับจากนิสิตและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำเสนอต่อ คกก.บริหาร/ประจำคณะฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องคณะฯ ส่งผู้รับผิดชอบด้านการจัดการเรียนการสอนและหลักสูตรเข้าร่วมอบรม ด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ โครงการอบรม OBE, AUN-QA, MOOC, CWIE เป็นประจำทุกปี เพื่อรับทราบข้อมูลแนวทางการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนและปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรให้	ปีละ 1 ครั้ง	ผู้บริหาร/ คณะกรรมการประจำ คณะ/ งานวิชาการ/ งานบัณฑิตศึกษา/ งานกิจการนิสิต/ ประธานหลักสูตร
การวิจัย	นำข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์ ทบทวนกระบวนการทำงาน จัดลำดับ ความสำคัญ จัดทำโครงการ กิจกรรม บริการ ขั้นตอนต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับข้อบังคับของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	ปีละ 1 ครั้ง	คณะกรรมการประจำ คณะ/ คณะกรรมการ วิจัย
บริการวิชาการ	นำข้อมูลผลสำรวจความพึงพอใจมาวิเคราะห์ ทบทวนโครงการ/ กิจกรรมใหม่ให้สอดคล้องกับความต้องการลูกค้า มีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ โดยมี คกก.บริหารโครงการ ฯ เป็นรับผิดชอบหลักและเสนอ คกก.ประจำ เพื่อพิจารณา	ปีละ 1 ครั้ง	คณะกรรมการประจำ คณะ

คณะฯ วิเคราะห์การพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ ที่สามารถสร้างกลุ่มลูกค้าใหม่ เกิดตลาดใหม่ ๆ ในอนาคต เช่น การวางแผนผลิตหลักสูตร Double Degree รัฐศาสตรบัณฑิตและนิติศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรปริญญาตรี 2 ใบ) และปริญญาตรีควบปริญญาโท รวมถึงการสร้างหลักสูตร Non-degree ที่ตอบสนองความต้องการของ ตลาดแรงงานภาคตะวันออก

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

ก.ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

(1) การจัดการความสัมพันธ์ คณะฯ จัดมีวิธีการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้าอื่น โดยมี วัตถุประสงค์เพื่อให้ได้ลูกค้าใหม่ สร้างภาพลักษณ์ รักษาลูกค้า ตอบสนองความต้องการ ความคาดหวังตาม ตารางที่ 3.2-1 และตารางที่ 3.2-2

(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ระบบกลไกหลักของคณะ ฯ คือ Website, Facebook Page ของคณะและภาควิชา, TikTok และมีช่องทางสื่อสารอื่น ๆ ที่สามารถสื่อสารไปได้โดยตรง ผ่าน Line official สำหรับฝ่ายงานสำคัญที่ทำหน้าที่สนับสนุนผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น จากการสำรวจเฉพาะกลุ่ม พบว่า กลุ่มด้านวิจัย ใช้ E-mail บันทึกข้อความ สำหรับการติดต่อกับแหล่งทุน และด้านบริการวิชาการใช้ E-mail และ Facebook Page เป็นหลัก คณะ ฯ มีการทบทวนวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้า กลุ่มอื่นเพื่อเพิ่มประสิทธิผลของช่องทางในการสื่อสารทุกปี

ตารางที่ 3.2-1 การสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น

ผู้เรียนและกลุ่มลูกค้า	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์	วัตถุประสงค์					ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		ลูกค้าใหม่	ภาพลักษณ์	รักษาลูกค้า	ตอบสนองความต้องการ/	เพิ่มความผูกพัน		
นักเรียน ม. ปลาย (ผู้เรียนในอนาคต)	- งาน open house - Social Media ได้แก่ Website Facebook คณะฯ - E-mail และ Line Official งานวิชาการ - งาน Roadshow โรงเรียนในจังหวัดชลบุรี	✓	✓	✓	✓	✓	1ครั้ง/ปี ตลอดปี ตลอดปี 1ครั้ง/ปี	งานกิจการนิสิต/ งานประชาสัมพันธ์/ งานวิชาการ
ลูกค้ากลุ่มอื่นในอนาคต (ทุกพันธกิจ)	- Website คณะฯ / - Facebook Page คณะฯ/ - Line Official, Line Group - โครงการบริการวิชาการ โครงการอบรม เสวนาของคณะฯ	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี	งานวิจัยและบริการ วิชาการ/ งาน ประชาสัมพันธ์
ผู้เรียนระดับปริญญาตรี								

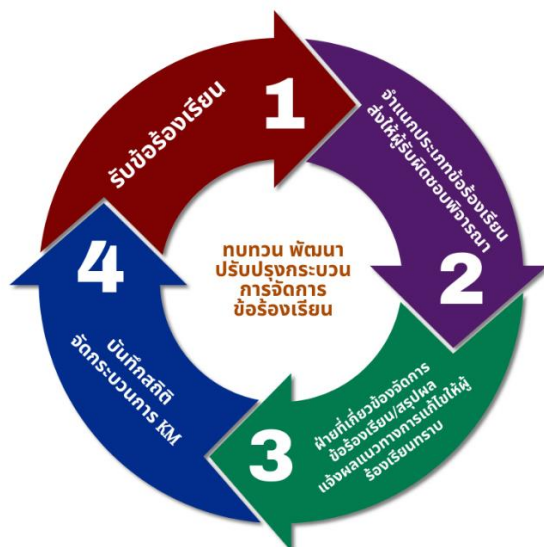
ผู้เรียนและกลุ่ม ลูกค้า	วิธีการสร้างและจัดการความสัมพันธ์	วัตถุประสงค์					ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
		ลูกค้าใหม่	ภาพลักษณ์	รักษาลูกค้า	ตอบสนองความต้องการ/	เพิ่มความผูกพัน		
นิสิตระดับปริญญาตรี	- กิจกรรมปฐมนิเทศนิสิต - การจัดให้ทุนการศึกษา - ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา - จัดสถานที่ในการจัดทำกิจกรรม เช่น ห้องอเนกประสงค์ - จัดระบบพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด ห้องศาลจำลอง ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ - จัดให้มีการทบทวนความรู้เพื่อเพิ่มพูนทักษะให้นิสิต - นิเทศนิสิตฝึกงาน - เปิดโอกาสให้นิสิตไปศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมประชุมในระดับชาติ - กิจกรรมปัจฉิมนิเทศนิสิตฝึกงาน - คัดเลือกนิสิตรับรางวัลเรียนดี - การลงพื้นที่ชุมชน ค่ายจิตอาสา	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ - - - - - ✓ - ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ -	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓ ✓	1 ครั้ง/ปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี	งานกิจการนิสิต งานกิจการนิสิต งานวิชาการ งานกิจการนิสิต งานกิจการนิสิต/ งาน ห้องสมุด/IT งานวิชาการ งานวิชาการ งานวิชาการ งานวิจัย/ งานวิชาการ/ งานวิเทศสัมพันธ์ งานกิจการนิสิต
ผู้เรียนระดับบัณฑิตศึกษา								
ระดับปริญญาโทและปริญญาเอก	- กิจกรรมปฐมนิเทศ - การให้ทุนวิจัย - มีระบบอาจารย์ที่ปรึกษาแบบตัวต่อตัว - จัดระบบพื้นฐานที่เอื้อต่อการเรียนรู้ เช่น ห้องสมุด - เปิดโอกาสให้นิสิตไปศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมประชุมในระดับชาติ	- - - - -	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	1 ครั้ง/ปี 1 ครั้ง/ปี ตลอด หลักสูตร 1 ครั้ง/ปี	งานบัณฑิตศึกษา/ ประธานหลักสูตร/ งานวิจัย
ลูกค้ากลุ่มอื่น								
ผู้ทำวิจัย	- การจัดโครงพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ - ระบบพี่เลี้ยงวิจัย/ แม่ไก่ - ลูกไก่ (Mentoring System) - การให้บริการระบบฐานข้อมูลด้านการวิจัย และการขอพิจารณาจริยธรรมการวิจัย	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓	ตลอดปี 1 ครั้ง/week ตลอดปี	คณะกรรมการวิจัย
ผู้รับบริการวิชาการ	- Website คณะฯ - Facebook Page คณะฯ/ Line Official, Line Group - จัดโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการแบบหารายได้ และให้เปล่า - ระบบประเมินผลโครงการบริการวิชาการ	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓	ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี ตลอดปี	คณะกรรมการประจำคณะ/ คณะกรรมการบริหารโครงการ

ตารางที่ 3.2-2 วิธีการช่วยผู้เรียนและลูกค้าสืบค้นสารสนเทศและขอรับการสนับสนุน

กลุ่ม	วิธีการกำหนดความต้องการหลักในการ	ระบบสารสนเทศที่ให้บริการและสนับสนุน	ความถี่	ผู้รับผิดชอบกำกับดูแล
ผู้เรียน				
ระดับปริญญาตรี	ข้อมูลจากระบบ VOC/ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน/	Websiteคณะฯ/ระบบสมัครสอบคัดเลือก/ ระบบรายงานตัว/ระบบลงทะเบียน/ระบบงานทะเบียนและประมวลผล/ระบบ E-learning/ระบบทุนการศึกษา/บริการห้องสมุด/วารสาร คณะฯ/การบริการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ บริการห้องส่งเสริมการเรียนรู้/ห้องอ่านหนังสือ/ ห้องเรียนกลุ่มย่อย/ห้องกิจกรรม/ระบบการเรียนการสอน Online/ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA	1ครั้ง/ปี	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต/ งานวิชาการ/ งานกิจการนิสิต
ระดับบัณฑิตศึกษา	ข้อมูลจากระบบ VOC/ความพึงพอใจ/ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ข้อร้องเรียน/	Websiteคณะฯ/ระบบสมัครสอบคัดเลือก/ ระบบรายงานตัว/ระบบลงทะเบียน/ระบบงานทะเบียนและประมวลผล/ระบบ E-learning/ระบบทุนวิจัย/ บริการห้องสมุด/วารสาร คณะฯ/การบริการห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ บริการห้องส่งเสริมการเรียนรู้/ห้องอ่านหนังสือ/ ห้องเรียนกลุ่มย่อย/ห้องกิจกรรม/ระบบการเรียนการสอน Online/ระบบประกันคุณภาพการศึกษาตามเกณฑ์ AUN-QA	1ครั้ง/ปี	รองคณบดีฝ่ายบัณฑิตศึกษา
ลูกค้ากลุ่มอื่น				
ผู้ทำวิจัย	- ข้อมูลจากระบบ VOC - แบบประเมินการปฏิบัติหน้าที่ของ คกก.วิจัย	Website คณะฯ/ระบบฐานข้อมูลงานวิจัย/นโยบาย ทิศทางการวิจัย/ระเบียบหลักเกณฑ์/แหล่งทุน/ทุนวิจัย/ระบบรายงานผลโครงการวิจัย/รายงานผลงานตีพิมพ์เผยแพร่/ระบบเครือข่ายการวิจัย/ระบบขอจริยธรรมการวิจัยออนไลน์	1ครั้ง/ปี	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
ผู้รับบริการวิชาการ	- ข้อมูลจากระบบ VOC - ผลประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ	Website คณะฯ/รายละเอียดโครงการบริการวิชาการ/ระบบรายงานโครงการบริการวิชาการของคณะฯ/รายงานสรุปผลโครงการบริการวิชาการ	1ครั้ง/ปี	รองคณบดีฝ่ายบริหาร
ลูกค้าในอนาคตทุกพันธกิจ	- Line Official - Facebook page ของคณะและของภาควิชา	Website คณะฯ/Facebook page/Line Official/แบบประเมินความต้องการ/คาดหวัง/ระบบรับข้อร้องเรียน/ข้อเสนอแนะ/สายตรงคณบดี/จดหมาย/โทรศัพท์/หนังสือราชการ/E-mail	1ครั้ง/ปี	หัวหน้าภาควิชา นิติศาสตร์

(3) การจัดการข้อร้องเรียน คณะฯ มีระบบการจัดการข้อร้องเรียน โดยมอบหมายให้รองคณบดีแต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดการข้อร้องเรียนอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ และเป็นธรรมตามหลัก Pollaw BUU Governance Framework จากนั้นรายงานผลต่อ คกก.บริหารคณะฯ ตามแผนภาพที่ 3.2-1 คือ 1) รับข้อร้องเรียน ผ่านช่องทาง Facebook Page ของคณะฯ/ภาควิชา Line official E-mail โทรศัพท์ สายตรงคณบดี ติดต่อด้วยตนเอง 2) จำแนกประเภทข้อร้องเรียนตามประเด็นต่าง ๆ ระบุกลุ่มผู้ร้องเรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เมื่อแยกประเภทแล้วส่งต่อไปฝ่ายงานที่รับผิดชอบภายใต้การกำกับของหัวหน้างาน/หัวหน้าภาควิชา/รองคณบดี 3) ฝ่ายที่รับผิดชอบจัดการข้อร้องเรียนโดยตระหนักถึงความเหมาะสมของเรื่อง เช่น หากเป็นเรื่องที่เกี่ยวข้องกับวินัยนิสิต จะต้องดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับใดของมหาวิทยาลัยบ้าง และกำหนดระยะเวลาที่จะสามารถแจ้งสรุปผลแนวทางการแก้ไขให้ผู้ร้องเรียนทราบ เช่น ภายใน 7 หรือ 14 วัน 4) ดำเนินการบันทึกสถิติการร้องเรียนและจัดทำกระบวนการ KM แลกเปลี่ยนเรียนรู้และจัดเก็บองค์ความรู้เพื่อป้องกันการเกิดข้อร้องเรียนเดิมซ้ำขึ้นอีก โดยทบทวนผลลัพธ์แนวทางการแก้ไขปัญหา นำมาสร้างระบบที่มีประสิทธิภาพต่อไป



แผนภาพที่ 3.2-1 กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ายกลุ่มอื่น

ด้านการเรียนการสอนของนิสิตทั้ง 13 หลักสูตร ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และผู้ปกครอง ได้มีการสำรวจความพึงพอใจตามตารางที่ 3.1-1 โดยวิธีการต่าง ๆ เช่น แบบสอบถาม สัมภาษณ์ Line official Facebook page และนำข้อมูลป้อนกลับมาวิเคราะห์ใน คกก.บริหารหลักสูตร เพื่อพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรให้มีกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่สามารถสร้างสภาวะแวดล้อมให้เกิดบรรยากาศการเรียนรู้ที่ดี เมื่อประเมินจากอัตราการลาออกของนิสิตพบว่ามีแนวโน้มลดลง นิสิตมีความผูกพันกับภาควิชาและคณะ ๓ มากขึ้นเมื่อพิจารณาอัตราร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรมที่คณะ ๓ จัดในแต่ละครั้ง ด้านการวิจัย ใช้แบบสำรวจในกลุ่มคณาจารย์และบุคลากรของคณะ ๓ ที่ทำวิจัย พบว่าจำนวนการขอทุนวิจัยจากงบประมาณของคณะ ๓ มีมากขึ้นกว่า 2 ปี ที่ผ่านมา รองคณบดีฝ่ายวิจัยผลักดันในการแก้ไขประกาศขอรับทุนให้เป็นธรรมแก่ผู้ขอมากขึ้น ส่งผลให้เกิดแรงจูงใจ กระตุ้นให้บุคลากรเสนอขอทุนวิจัยในหัวข้อที่สามารถนำไปพัฒนางานของตนเองได้ ด้านการบริการวิชาการ ใช้แบบประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ นำผลประเมินมาวิเคราะห์เพื่อปรับปรุงพัฒนาตามระบบ Pollaw BUU Improvement Tools รายงานผลการดำเนินงานของโครงการต่อ คกก.บริหารคณะ

ตารางที่ 3.2-3 ตารางแสดงช่องทางการรับฟังลูกค้า

ช่องทางการรับฟังลูกค้า	ความถี่	ลูกค้าเก่า	ลูกค้าปัจจุบัน	ลูกค้าใหม่
การสำรวจ Google form	ปีละ 1-2 ครั้ง	✓	✓	✓
โทรศัพท์	ตลอดเวลา	✓	✓	✓
การประเมินกิจกรรม/โครงการ	สิ้นสุดโครงการ/กิจกรรม	✓	✓	✓
E - mail	ตลอดเวลา	✓	✓	✓
เว็บไซต์	ตลอดเวลา	✓	✓	✓
สื่อสังคมออนไลน์ (Line official, facebook, youtube, IG, Tiktok)	ตลอดเวลา	✓	✓	✓
หนังสือราชการ	ช่วงจัดโครงการ กิจกรรม	✓	✓	✓

การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและตลาด ฝ่ายสื่อสารองค์กรวิเคราะห์ข้อมูล VOC จากแผนภาพที่ 3.1-1 และ ตารางที่ 3.1-1, 3.2-1 แล้วนำมาวางแผนเชิงกลยุทธ์ในการพัฒนาหลักสูตรและบริการ ด้านการจัดการข้อร้องเรียนนำเครื่องมือ Pollaw BUU Improvement Tools ไปพัฒนาระบบการให้บริการที่ดี ลดปัญหาการเกิดข้อร้องเรียนในอนาคต แผนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น นำไปพัฒนาให้เกิดแนวโน้มความพึงพอใจและความผูกพันที่สูงขึ้น กระบวนการจัดการความสัมพันธ์กับกลุ่มผู้เรียนระดับปริญญาตรี ผลจากการวิเคราะห์การรับเข้าในระบบ TCAS 1 – 3 พบว่า ในรอบการรับเข้า TCAS 1 ผู้เรียนมีความผูกพันและอัตราการลาออกน้อยที่สุดเมื่อเทียบกับการรับเข้า TCAS 2 – 3 ถึงแม้ว่าหากเทียบในประเด็นคุณภาพระดับการเรียนจากผู้สมัครเข้า TCAS 1 จะอยู่ในระดับกลาง ๆ ไม่โดดเด่นเหมือนรอบ TCAS 2 – 3 แต่จากการแลกเปลี่ยนความคิดเห็นระหว่างประธานหลักสูตรวิเคราะห์ตรงกันว่าควรให้ความสำคัญและร่วมกันพัฒนากิจกรรมส่งเสริมศักยภาพระหว่างศึกษาเพื่อให้ผู้เรียนพัฒนาตนเองได้ดีขึ้น สำหรับกลุ่มศิษย์เก่า คณะ ฯ ให้ความสำคัญกับการรับฟังเสียงเป็นอันดับต้น ๆ เนื่องจากเป็นกลุ่มที่มีส่วนได้ส่วนเสียที่สำคัญและต้องสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ที่เข้มแข็งอย่างสม่ำเสมอ ดังนั้น สิ่งที่คุณคณะ ฯ สามารถสร้างความผูกพันได้มากที่สุดคือการให้ความรู้ผ่านโครงการ/กิจกรรม Up - skill, Re - skill ที่เพิ่มศักยภาพในการทำงานได้ จากข้อมูลที่ได้ในปี 2566 พบว่า กลุ่มศิษย์เก่าต้องการให้คุณคณะ ฯ ผลิตรายการระยะสั้นเพื่อตอบสนองความต้องการของยุคปัจจุบัน

หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

ก. การวัดผลการดำเนินการ (1) ตัววัดผลการดำเนินการ คกก.บริหารคณะ ฯ พิจารณาทบทวนและคัดเลือกตัวชี้วัดเพื่อใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ โดย 1) เลือกข้อมูลที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และข้อมูลที่จะช่วยสนับสนุนกระบวนการหลัก รวมถึงกระบวนการสนับสนุนและศึกษาการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบต่าง ๆ 2) คัดเลือกข้อมูลเชิงดำเนินการโดยพิจารณาจากเกณฑ์มาตรฐานในแต่ละพันธกิจ 3) การวัดและประเมินผลใช้ระบบสารสนเทศต่าง ๆ 4) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูล 5) การปรับปรุงผลการดำเนินงานโดยพิจารณาในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ และคกก.ต่าง ๆ 6) การประเมินเพื่อพัฒนา ปรับปรุง 7) ปรับปรุงกระบวนการ เช่น กระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุนและกระบวนการ บริหารจัดการ 8) ระบุตัวชี้วัดและผลการดำเนินงาน แบ่งเป็น 3 กลุ่ม ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดความสำเร็จโดยรวม 2) ตัวชี้วัดการปฏิบัติงานประจำวัน 3) ตัวชี้วัดด้านการเงิน โดยทั้ง 3 กลุ่มกำหนดตัววัดออกเป็น 3 ระดับเพื่อกำหนดตัววัดสำคัญในระดับแผนยุทธศาสตร์ (Corporate KPIs) ตั้งไว้ในเป้าประสงค์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ค่านิยมและพันธกิจ ตัววัดระดับงาน/ภาควิชา (Department KPIs) ประกอบไปด้วยตัววัดที่รับการถ่ายทอดจากระดับองค์กร ตัวชี้วัดโครงการที่สอดคล้องกับเป้าประสงค์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ รวมทั้งตัววัดของกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุนที่สำคัญและตัววัดของค่านิยมองค์กร ซึ่งถูกกำหนดไว้เป็น KPI ระดับบุคคล (Individual KPIs) เพื่อใช้ติดตามผลการปฏิบัติงานและผลการดำเนินงานโดยรวมของคณะฯ โดยมอบหมายให้ หนง.ที่รับผิดชอบรวบรวม และติดตามผลการดำเนินงานผ่านระบบฐานข้อมูลและ Google form ของระบบบริหารงานยุทธศาสตร์ ระบบบัญชี 3 มิติ ระบบบริหารงานวิจัย ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้อยู่ในกำกับของรองคณบดีแต่ละฝ่ายซึ่งเจ้าหน้าที่จะรวบรวมเสนอต่อ คกก.ประจำคณะฯ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนยุทธศาสตร์ ด้านการเงินและงบประมาณทั้งระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งมอบหมาย หนง. การเงินและบัญชีในกำกับของรองฯ บริหารรายงานต่อที่ประชุม คกก.ประจำคณะฯ เป็นรายไตรมาส เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงผลดำเนินงาน จากระบบการวัดผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พบว่าระบบการวัดผลไม่ครอบคลุมการวัดการวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินงาน จึงได้พัฒนากระบวนการเพื่อติดตามผลการปฏิบัติงานประจำวันที่เป็นตัววัดกระบวนการหลัก กระบวนการสนับสนุน กระบวนการย่อย รวมถึงตัววัดด้านการเงินและงบประมาณประจำวัน เช่น รายรับ รายจ่าย งบประมาณที่ใช้ไปต่องบประมาณทั้งหมดในแต่ละหมวดที่ได้รับการจัดสรร งบประมาณคงเหลือ โดยผู้บริหารสามารถ Monitor ได้ผ่านระบบ Online และ Smart Phone

(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ คกก.บริหารคณะฯ ทบทวนและคัดเลือกข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ เมื่อพิจารณาเปรียบเทียบกับคู่เทียบ 4 แห่ง คณะฯ ได้รับความนิยมนจากผู้เรียนเป็นอย่างมาก โดยได้รับการเลือกจากผู้สมัครสอบ TCAS รอบ 3 ในปีการศึกษา 2563 - 2567 ซึ่งจากจำนวนผู้สมัครยังมีผู้สนใจจำนวนมาก เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยในเครือเทวามที่ตั้งอยู่ในภูมิภาค ได้แก่ มหาวิทยาลัยนเรศวร มหาวิทยาลัยพะเยา มหาวิทยาลัยมหาสารคาม มหาวิทยาลัยทักษิณ รวมถึงการพิจารณาคู่เทียบประเด็นมหาวิทยาลัยระดับภูมิภาคตะวันออก

ทั้งหมด 12 แห่ง แต่มีเพียง 3 แห่ง ที่ผลิตหลักสูตรด้านรัฐศาสตร์ รัฐประศาสนศาสตร์ และนิติศาสตร์ คือ มหาวิทยาลัยบูรพา มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ ซึ่งจากผลสถิติจำนวน ผู้สมัครเข้าเรียนคณะ ฯ เป็นอันดับ 1 ของภาคตะวันออก



แผนภาพที่ 4.1-1 มหาวิทยาลัยในภูมิภาคตะวันออก

ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ

(1) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน คณะฯ ใช้ระบบการทบทวนผลการดำเนินการ ตามตารางที่ 4.1ข.-1 เพื่อให้การทำงานเกิดประสิทธิผล โดย คกก.บริหารคณะประชุมติดตามระบบการวัดผลและแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ยังมีการติดตามผลการดำเนินงาน ประเมินและทบทวนพัฒนาปรับปรุงผลการดำเนินงานและระบบงานผ่านการประชุมต่าง ๆ เพื่อรับฟังและพิจารณารายงานผลดำเนินงานในแต่ละระบบงานหลักของคณะฯ รวมถึงรายงานสถานการณ์การเงิน ซึ่งงานการเงินและบัญชีเป็นผู้วิเคราะห์ข้อมูลสถานะทางการเงินเป็นประจำทุกเดือน งานบริหารงานยุทธศาสตร์ รวบรวมวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและ ประเมินตามตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ โดยมีการเปรียบเทียบกับค่าเป้าหมายซึ่งผลการวิเคราะห์ดังกล่าวจะถ่ายทอดให้บุคลากรทุกระดับ รับทราบในการประชุมผู้บริหารพบบุคลากร นอกจากนี้งานบริหารงานยุทธศาสตร์ยังเป็นผู้ประสานงานและ รวบรวมผลดำเนินงานของแผนปฏิบัติการแต่ละฝ่ายเพื่อสรุปผลและวิเคราะห์ปัญหาอุปสรรคนำเสนอที่ประชุม คกก.บริหารคณะ เป็นประจำรายไตรมาสเพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไขต่อไป ดังตาราง 4.1ข-1

ตารางที่ 4.1ข.-1 ระบบการทบทวนผลการดำเนินงานของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

วิธีการทบทวน	รอบเวลา	แนวทางการดำเนินการ ทบทวน/วิเคราะห์	เครื่องมือในการ ทบทวน	การปรับปรุง/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ
ประชุมประจำสัปดาห์	ทุก สัปดาห์	ประเมินผลปฏิบัติ ราย สัปดาห์	KPI	การพัฒนาปรับปรุงเพื่อให้ บรรลุตามเป้าหมาย	หัวหน้างาน/ บุคลากร

วิธีการทบทวน	รอบเวลา	แนวทางการดำเนินการ ทบทวน/วิเคราะห์	เครื่องมือในการ ทบทวน	การปรับปรุง/วางแผน	ผู้รับผิดชอบ
การประชุมคกก. บริหารคณะฯ	ทุกเดือน	ประเมินผลการดำเนินงาน ตามแผนยุทธศาสตร์/ แผนปฏิบัติการ	Pollaw BUU Improvement Tools	ปรับแผนปฏิบัติการ ความก้าวหน้าปรับกลยุทธ์ พัฒนากระบวนการ	ผู้บริหาร/ คณบดี
การประชุมคกก. วิจัย/กิจการนิสิต	ทุกเดือน/ 2 - 3 ครั้งต่อ ปี	ประชุมติดตามงาน และ ทบทวนแผนปฏิบัติการ	KPI	ปรับแผนปฏิบัติการ รายงานความก้าวหน้า ปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ พัฒนากระบวนการ	รองคณบดีฝ่าย วิจัย/ผู้ช่วย คณบดีฝ่าย กิจการนิสิต
การประชุม ร่วมกับคู่ความ ร่วมมือ/ผู้ส่งมอบ	2-3 ครั้ง/ ปี	- ทบทวนผลการดำเนินงาน ร่วมกับผู้ส่งมอบ	KPI	กิจกรรมตาม MOU/ การพัฒนาหลักสูตร	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/
		คู่ความร่วมมือ เช่น การบริหารหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน ร่วมกัน	Pollaw BUU. Governance Framework	- จัดการเรียนการสอน การพัฒนาผู้เรียน - visiting Lecture - student mobility program	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/หัวหน้า ภาควิชา/ ประธาน หลักสูตร
การประชุม คกก. ประจำคณะ	ทุก 1 เดือน	- การทบทวนผลการ ดำเนินงาน/ติดตามการ ปฏิบัติงานของหัวหน้า ส่วนงานและส่วนงานใน ทุกพันธกิจ	Pollaw BUU.Governance Framework/ Pollaw BUU Improvement Tools/ KPI/	ปรับแผนกลยุทธ์ กำหนดแนวทาง/ นโยบาย/ทิศทางการ บริหารองค์กร/ให้ความ เห็นชอบเสนอต่อ มหาวิทยาลัย	ผู้บริหาร/คกก. ประจำคณะ/ ผู้ทรงคุณวุฒิ
การประเมินผล การปฏิบัติงาน ของ ผู้บริหารและ บุคลากร	ทุก 6 เดือน	ทบทวน ติดตาม ประเมิน KPI/ Competency	KPI	ประเมินผลการปฏิบัติงาน และให้ข้อเสนอแนะในการ พัฒนาตนเองแก่บุคลากร	คณบดี/รอง คณบดีทุกฝ่าย/ หัวหน้าภาควิชา/
การสัมมนาบุคลากร ประจำปี	ทุก 6 เดือน	ทบทวนและจัดทำแผน ยุทธศาสตร์	Pollaw BUU.Governance Framework/ Pollaw BUU Improvement Tools/ KPI	ทบทวนปรับแผน ยุทธศาสตร์	ผู้บริหาร/ บุคลากร

(2) สถาบันมีวิธีการอย่างไรในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการ ไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม คกก.บริหารคณะฯ คณาจารย์ผลการดำเนินงานในอนาคตจากการทบทวนผลการดำเนินงานในหัวข้อ 4.1 ข.-1 นโยบายมหาวิทยาลัย วิสัยทัศน์ของคณะ ประกอบกับข้อมูลความพึงพอใจและข้อร้องเรียนต่าง ๆ ของลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ดังนี้ 1) พิจารณาว่าตัวชี้วัดใดมีผลต่ำกว่าเป้าหมายจะมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ วิเคราะห์หาสาเหตุและเสนอแนวทางการพัฒนาปรับปรุงโดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วม ทั้งนี้ต้องผ่านมติที่ประชุม คกก.บริหารคณะ ฯ ร่วมกันในการกำหนดค่าเป้าหมายใหม่โดยนำผลลัพธ์ของคู่เทียบมาประกอบการวิเคราะห์ 2) ผลลัพธ์ที่บรรลุเป้าหมายมอบหมายให้ผู้รับผิดชอบ เสนอแนวทางการพัฒนาให้ดีขึ้นต่อไป ซึ่งการคาดการณ์ผลดำเนินการในอนาคตจะดำเนินการในรอบของการ

ประเมินผล และที่ผ่านมามีการนำข้อมูลเทียบเคียงจากคู่เทียบมาใช้เป็นข้อมูลคาดการณ์ผลการดำเนินการ เพื่อตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ OP2x. และคณะฯ ได้นำ Pollaw BUU Improvement Tools มาใช้ นอกจากนี้ยังมีการพัฒนาระบบ Pollaw BUU Governance Framework เพื่อใช้เป็นกรอบกำกับดูแลองค์กรในมิติต่าง ๆ ตามหลักธรรมาภิบาล รวมถึงการพัฒนาระบบการวัดและประเมินผลเพื่อช่วยในการวัดประเมินผลและทบทวนผลการดำเนินงานของคณะฯ ได้อย่างรอบด้าน

4.2 การจัดการสารสนเทศ และการจัดการความรู้ ก.ข้อมูล และสารสนเทศ (1) คุณภาพ (2) ความพร้อมใช้ และ (3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ จากผลการวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านการบริหารจัดการ ประกอบกับการพิจารณาอุบัติการณ์ของหน่วยงานที่ถูกการโจรกรรมข้อมูล รวมถึงการศึกษากฎ ระเบียบที่เปลี่ยนแปลงไป คณะฯ ได้ดำเนินการบริหารจัดการระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้รองรับความเสี่ยงและปลอดภัยข้อมูลสารสนเทศ เพื่อเป็นแนวปฏิบัติของบุคลากรในคณะฯ โดยมีงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการวางแผนและนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศและระบบดิจิทัล มาใช้ในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดวิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศเชิงอิเล็กทรอนิกส์และรูปแบบอื่น ๆ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบมีความมั่นใจว่ามีความแม่นยำ ถูกต้องสมบูรณ์ เชื่อถือได้และเป็นปัจจุบัน โดยกระบวนการบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศของคณะฯ งานบริหารงานสารสนเทศมีหน้าที่พัฒนาระบบสารสนเทศ คณะฯ มีวิธีการดำเนินการโดยการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มผู้ใช้ เจ้าของข้อมูลหรือผู้ได้รับมอบหมายส่งข้อมูลและมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูล มีการจัดเก็บข้อมูลในระบบฐานข้อมูลเดียวและจัดทำระบบสำรองสามารถสืบค้นได้ง่าย โดยหัวหน้าสำนักงานคณบดีทวนสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล มีการ Update ระบบ Hardware และ Software โดยบุคลากรเทคโนโลยีสารสนเทศ ร่วมกับ Client เป็นระยะ เพื่อให้ระบบทันสมัยอยู่เสมอรองรับการ Upload ข้อมูลบน Internet และมีแผนสำรองและกู้คืนข้อมูลที่สำคัญ (Backup & Restore Plan) ทั้งในระบบ IT และเอกสาร ที่เป็น Document นอกจากนี้มีการกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล โดยระบบ Authentication System ในการกำหนด Username Password และระยะเวลาของแต่ละสิทธิ์รวมถึงระบบการเปลี่ยน Username Password ตามความต้องการของผู้ใช้งาน โดยการกำหนด Password ห้ามติดรหัสผ่านไว้หน้าจอคอมพิวเตอร์หรือบนโต๊ะทำงาน การตั้งรหัสผ่านควรตั้งให้มีความซับซ้อน เช่น ควรมีอักขระตัวเล็ก ตัวใหญ่ ตัวเลข และอักขระพิเศษ มีความยาวอย่างน้อย 8 ตัวอักษร ควรหลีกเลี่ยงรหัสผ่านที่คาดเดาได้ง่าย เช่น 1234 วันเกิด เบอร์โทรศัพท์ มีการเปลี่ยนแปลงรหัสผ่านอย่างสม่ำเสมอ ไม่ควรใช้รหัสผ่านซ้ำ ๆ ไม่ควรมีการใช้รหัสผ่านเดียวกันกับทุกเว็บไซต์หรือแอปพลิเคชัน

ตารางที่ 4.2-3 วิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

รายการ	วิธีการจัดการ	ความถี่ในการจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
ความสอดคล้องตรงความต้องการของผู้ใช้งาน	1. วิเคราะห์ความต้องการและรวบรวมข้อมูลพื้นฐาน (Requirement Analysis) ทำให้ทราบถึงความต้องการในแต่ละกลุ่มผู้ใช้งาน 2. กำหนดหน้าที่นำเข้าข้อมูลและกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลของกลุ่มผู้ใช้ 3. การออกแบบระบบ (System Design) ทำให้ทราบถึงรูปแบบข้อมูลที่ต้องการนำเข้าการออกรายงานที่ต้องการจากระบบ IT	1 ครั้ง/ปี ทุก3เดือน	1. ทน.งาน IT 2. ทน.สนง.คณบดี 3. รองฯ บริหาร
ความถูกต้องแม่นยำ	1. เจ้าของข้อมูล/ผู้ได้รับมอบหมายส่งข้อมูลตรวจสอบความถูกต้อง 2. জন./สาขาวิชาที่เป็นเจ้าของข้อมูลตรวจสอบความถูกต้องอีกครั้ง 3. จัดเก็บข้อมูลในระบบฐานข้อมูลเดียวและจัดทำระบบสารสนเทศสามารถสืบค้นได้ง่าย	- ทุกครั้งที่ส่งข้อมูล - ทุกครั้ง - ตลอดเวลา	1. งาน/สาขาวิชาที่รับผิดชอบ ข้อมูล 2. งาน IT
ความสมบูรณ์	1. ทน.สนง.คณบดีทวนสอบความสมบูรณ์ของข้อมูล 2. มีระบบทวนสอบโดยผู้บริหารที่รับผิดชอบ ระดับ รองคณบดี 3. พัฒนาโปรแกรมแจ้งเตือนผู้ใช้งานกรณีนำเข้าข้อมูลไม่ครบถ้วน/ไม่ถูกต้อง (เช่น ข้อมูลเป็นตัวเลข แต่นำเข้าเป็นตัวอักษร) ขั้นตอนการทดสอบระบบ (Testing) จะใช้วิธีการ TDM เพื่อตรวจสอบความแม่นยำ ถูกต้องและสมบูรณ์ ของระบบ IT ก่อนนำไปใช้งานจริง	- ทุกวัน - ทุกวัน - ตลอดเวลา	1. ทน.สนง.คณบดี 2. ผู้บริหาร 3. งาน IT
ความทันสมัยและเป็นปัจจุบัน	1. กำหนดให้เป็น TOR ของหัวหน้างาน/สาขาวิชาตรวจสอบและUpdate เพื่อจัดการข้อมูลและสารสนเทศให้มีความทันสมัยเป็นปัจจุบัน 2. กำหนดให้มีการ Update ระบบ Hardware และ Software โดยบุคลากร IT ร่วมกับ Client เป็นระยะเพื่อให้ระบบทันสมัยอยู่เสมอ รองรับการ Upload ข้อมูลบน Internet 3. ทนง. IT แจ้งเตือน ด้วยวาจา/ผ่านระบบการแจ้งเตือน/สื่อออนไลน์ 4. ทน.สนง.คณบดีแจ้งเตือนผ่านที่ประชุม คกก.บริหารคณะฯ	- ทุกวัน - ตลอดเวลา - ทุกเดือน	1. ทน.งาน IT 2. ทน.สนง.คณบดี 3. คกก.บริหารคณะฯ
เชื่อถือได้	1. มีระบบการตรวจสอบโดยผู้บริหารในแต่ละฝ่าย 2. มีแผนสำรองและกู้คืนข้อมูลที่สำคัญ (Backup & Restore Plan) ทั้งในระบบ IT และเอกสารที่เป็น Document 3. ระบบการจัดการข้อร้องเรียน/ Feedback ทั้งในระบบ IT และเอกสารที่เป็น Document และการมอบหมาย Admin ตอบสนองข้อ comment online	- ทุกวัน - ตลอดเวลา - ตลอดเวลา	1. รองฯแต่ละฝ่าย 2. ทน.งานIT 3. ทน.สนง.คณบดี
ความปลอดภัยและการรักษาความลับ	1. การกำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล โดยระบบ Authentication system โดยกำหนด Username Password และระยะเวลาของแต่ละสิทธิ์รวมถึงระบบการเปลี่ยน Username Password ตามความต้องการของผู้ใช้งาน 2. มีแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางด้าน IT ได้แก่ ติดตั้งระบบ Firewall การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ (Antivirus) การโจมตีทาง Cyber และการให้ความรู้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศทุกระดับ 3. ประกาศ พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์เพื่อให้ผู้ใช้งานรับทราบและรักษาความลับ และ พ.ร.บ. ข้อมูลส่วนบุคคล	- ทุก 3 เดือน - 1 ครั้ง/ปี - ตลอดเวลา	1. ทน.งาน IT 2. ทน.สนง.คณบดี 3. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ความพร้อมใช้งาน	1. มีแผนการจัดซื้อครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่ายโดยวางแผนการจัดซื้อประจำปีตามแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสารและตอบสนองความต้องการของผู้ใช้งาน 2. มีระบบบริหารเทคโนโลยีสารสนเทศที่สร้างความมั่นใจได้ว่า สามารถตอบสนองความต้องการใช้งานรวมถึงการวิเคราะห์ความเสี่ยงต่าง ๆ ด้านข้อมูล และสารสนเทศ 3. มีระบบไฟสำรองฉุกเฉินเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์ที่สำคัญ	1 ครั้ง/ปี ตลอดเวลา ตลอดเวลา ตลอดเวลา	1. ทน.งาน IT 2. ทน.สนง.คณบดี 3. ทน.งานพัสดุ 4. รองฯบริหาร 5. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง

	4. มีระบบการสำรองข้อมูลคนละอาคารและการกู้คืนข้อมูลที่สำคัญ (Backup & Restore Plan) ทั้งในระบบ IT และเอกสารที่เป็น Document		
การตรวจสอบคุณสมบัติ			
ฮาร์ดแวร์	1. งานเทคโนโลยีสารสนเทศซื้อครุภัณฑ์ระบบคอมพิวเตอร์และเครือข่าย โดยวางแผนจัดซื้อประจำปีตามแผนแม่บทเทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นไปตามเกณฑ์ราคากลางคุณลักษณะพื้นฐานครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์ 2. กำหนดคุณสมบัติของฮาร์ดแวร์มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน มีผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติในรูปของ กก.จัดซื้อจัดจ้าง และ กก.ตรวจรับ ถูกตามระเบียบพัสดุ 3. เพิ่มระบบรับประกันเครื่องคอมพิวเตอร์และอุปกรณ์ทุกชิ้นไม่ต่ำกว่า 3 ปี ณ ที่ติดตั้งเครื่องกรณีที่มีการชำรุด บกพร่อง หรือเกิดปัญหากับอุปกรณ์/เครื่องคอมพิวเตอร์ ต้องตรวจสอบแก้ไขปัญหาให้แล้วเสร็จภายใน 2 วันทำการนับตั้งแต่ ได้รับการแจ้งซ่อมจากคณะฯ และต้องมีเจ้าหน้าที่ประสานงานและเบอร์โทรศัพท์ ติดต่อดำเนินการตลอดเวลาทำการปกติ	1 ครั้ง/ปี	1. หน.งาน IT 2. หน.สนง.คณบดี 3. หน.งานพัสดุ 4. รองฯบริหาร 5. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ซอฟต์แวร์	1. การกำหนดคุณสมบัติของซอฟต์แวร์มีความเหมาะสมต่อการใช้งาน มีผู้เกี่ยวข้องที่เป็นผู้มีส่วนร่วมในการกำหนดคุณสมบัติในรูปของ กก.จัดซื้อจัดจ้าง และ กก.ตรวจรับที่ถูกต้องตามระเบียบพัสดุ 2. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ ตรวจสอบคุณสมบัติของโปรแกรมคอมพิวเตอร์และโปรแกรมป้องกันไวรัสของคอมพิวเตอร์โดยติดตั้งและใช้งานซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องและจัดซื้อจัดจ้างถูกต้องตามลิขสิทธิ์ของ ม.บูรพา	ทุก 3 เดือน	1. หน.งาน IT 2. รัชก.หน.สนง.คณบดี 3. หน.งานพัสดุ 4. รองฯบริหาร 5. ผู้บริหารที่เกี่ยวข้อง
ความพร้อมใช้ในภาวะฉุกเฉิน	งานเทคโนโลยีสารสนเทศ จัดทำแผนปฏิบัติการฉุกเฉินทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังนี้ 1. ประสานงานตรวจสอบ และป้องกันร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เมื่อมีการแจ้งเหตุจ่ายกระแสไฟฟ้า หรือเกิดกระแสไฟฟ้าขัดข้อง 2. มีระบบสำรองไฟฟ้าเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่ายและอุปกรณ์ที่สำคัญ 3. มีแผนบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยทางด้าน IT ได้แก่ ติดตั้งระบบ Firewall การป้องกันไวรัสคอมพิวเตอร์ (Antivirus) และการให้ความรู้แก่ผู้ใช้งานเทคโนโลยีสารสนเทศทุกระดับ 4. มีแผนสำรองและกู้คืนข้อมูลที่สำคัญ (Backup & Restore Plan)	1 ครั้ง/ปี ตลอดเวลา ตลอดเวลา ตลอดเวลา	1. หน.งาน IT 2. หน.สนง.คณบดี 3. รองฯบริหาร

ข. ความรู้ของสถาบัน (1) การจัดการความรู้ (KM) กก.บริหารคณะฯ มอบหมายให้งานยุทธศาสตร์รับผิดชอบประสานงานด้าน KM ของคณะฯ โดยดำเนินการตามกระบวนการ KM 7 ขั้นตอน และสนับสนุนการขับเคลื่อน KM มีการประเมินผล ติดตามการดำเนินงานทั้งระดับองค์กร ระดับบุคคลตามระบบการวัดผลการปฏิบัติงาน โดยนโยบาย KM และวิสัยทัศน์ด้าน KM ของคณะฯ มีการวิเคราะห์องค์ความรู้ที่ควรพัฒนาเพื่อไปให้ถึงวิสัยทัศน์และกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ของคณะฯ รวมทั้งพิจารณาหาแนวทางที่จะได้มาซึ่งความรู้ คือการรวบรวมหรือสร้างขึ้นใหม่โดยบุคลากรภายในคณะฯ และการรวบรวมองค์ความรู้จากภายนอก การถ่ายทอดองค์ความรู้ของคณะฯ ระหว่างบุคลากรผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การจัดอบรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การขอทุนอุดหนุนการวิจัยประเภท Fundamental Fund (FF) การจัดการความรู้เกี่ยวกับจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ การจัดการความรู้เกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ การร่วมมือปฏิบัติงานโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเป็นทีม และการเผยแพร่เอกสารความรู้ต่าง ๆ การถ่ายทอดความรู้ที่เป็นประโยชน์ระหว่างสถาบันกับผู้เรียน ลูกศิษย์ ผู้ส่งมอบและความร่วมมืออย่างเป็นทางการผ่านประกาศ หนังสือ

บทความวิชาการ เว็บไซต์ของคณะ ฯ ส่วนที่ไม่เป็นทางการดำเนินการผ่านสื่อสังคมออนไลน์ ได้แก่ Facebook ของคณะ ภาควิชา โสภณนิสิต นอกจากนี้ที่ผ่านมามีคณะ ฯ ได้ปรับปรุงเพิ่ม Platform การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แบบออนไลน์ และมีบันทึกทำเป็นคลังข้อมูลให้บุคลากรและผู้สนใจเข้าถึงได้ง่ายขึ้น และมุ่งเน้นการจัดเก็บความรู้ที่เป็น Tacit Knowledge สู่ Explicit Knowledge ให้บุคลากรสามารถเข้าถึง

(2) วัฏจักรที่เป็นเลิศ คณะ ฯ มอบหมายให้งานพัฒนาคุณภาพเป็นผู้รับผิดชอบจัดทำแผนงาน/โครงการด้าน KM และค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศผ่านระบบการนำองค์กร จัดสรรทรัพยากรรวมถึงการทบทวนติดตามผลการดำเนินงานผ่านที่ประชุม คกก.พัฒนาคุณภาพ วางระบบ KM ในองค์กรและดำเนินการตามขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 บ่งชี้ความรู้เพื่อขับเคลื่อนความเป็นเลิศด้านการเมืองการปกครอง กฎหมายภาคตะวันออกและถ่ายทอด สื่อสารทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการสู่สังคมเพื่อให้ทุกคนรับทราบนำไปปฏิบัติ ขั้นตอนที่ 2 สร้างและแสวงหาความรู้มีการจัดเวทีถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กรเพื่อให้ได้ความรู้ ขั้นตอนที่ 3 4 5 มีระบบ KM เป็นระบบประมวลผล ถอดบทเรียนและจำแนกประเภทความรู้ต่าง ๆ จัดเก็บทั้งที่เป็นเอกสาร ฐานข้อมูลและเอกสารเผยแพร่ ซึ่งมีการกำหนดระดับการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้ส่วนที่สามารถเผยแพร่ได้ สามารถเข้าถึงได้จาก Website ของคณะ ฯ ขั้นตอนที่ 6 แบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ทั้ง Tacit Knowledge และ Explicit Knowledge ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุน สายวิชาการ กลุ่มผู้เรียน เพื่อให้ให้เกิดการเรียนรู้ระหว่างกันผ่านการนำแนวปฏิบัติที่ดีไปใช้ประโยชน์ต่อยอดในการส่งเสริมให้ Best Practice และนำไปใช้ประโยชน์เพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงาน ขั้นตอนที่ 7 เป็นกระบวนการทบทวนหลังการจัดกิจกรรม/โครงการเพื่อเรียนรู้การพัฒนาต่อยอดการเรียนรู้และไม่ทำผิดพลาดซ้ำอีก

ตาราง 4.2-1 ขั้นตอนการดำเนินการด้าน KM คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์

ขั้นตอน	วิธีการดำเนินการ	รอบระยะเวลา	ผู้รับผิดชอบ/เกี่ยวข้อง
1. การบ่งชี้ความรู้ - พิจารณาคำถามที่จำเป็นนำไปสู่เป้าหมายขององค์กร	กำหนดวิสัยทัศน์ KM และนโยบาย KM คณะรัฐศาสตร์ฯ/ถ่ายทอดไปสู่ผู้ปฏิบัติ	ปีละ 1 ครั้ง ตลอดปี	คกก.บริหาร คณะ
2. การสร้างและแสวงหาความรู้/การรักษาความรู้เก่า/กำจัดความรู้ที่ไม่ใช่	จัดเวทีถ่ายทอดความรู้และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายใน	ตลอดปี	สำนักงาน คณบดี

การค้นหาและแบ่งปันวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ คณะ ฯ มีวิธีการใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้ความรู้ฝังลึกในวิถีการปฏิบัติงาน ดังตารางที่ 4.2-2 ผ่านการกำหนดขั้นตอนการดำเนินงานด้านการบริหารจัดการทรัพยากรด้านความรู้ที่มีความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ โดย คกก.บริหารคณะ ฯ ได้คัดเลือกองค์ความรู้ที่สนับสนุนและผลักดันความสำเร็จของประเด็นยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และภารกิจของคณะ ฯ หลังจากนั้นชี้แจงถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย กลยุทธ์แก่บุคลากร พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินงาน โดยมีโครงสร้างหน้าที่และการกำกับดูแลด้านการบริหารจัดการทรัพยากรด้านความรู้ของคณะ ฯ คือ 1) วางแนวทางและนโยบาย 2) ส่งเสริมสนับสนุนและดำเนินการพัฒนางาน 3) จัดโครงการและกิจกรรม 4) ให้คำปรึกษาและแนะนำแก้ไข ปัญหาอุปสรรคที่เกิดขึ้นในการดำเนินงาน 5) รวบรวม ติดตามผลการดำเนินงาน และประชาสัมพันธ์องค์ความรู้ที่ได้ผ่านสื่อสังคมออนไลน์ และเว็บไซต์ของคณะ ฯ เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อ

บุคลากร นิสิตและสังคม หรือบุคลากรภายนอก นอกจากนี้ยังมีกระบวนการจัดการสินทรัพย์ทางความรู้เพื่อพัฒนาสู่สถาบันแห่งการเรียนรู้โดยผลักดันให้องค์ความรู้แทรกไปในงานประจำ

ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม คกก.บริหารคณะ ฯ นำผลทบทวนผลการดำเนินการตามแนวทางการปรับปรุงผลการดำเนินงาน เพื่อวิเคราะห์ผลการดำเนินงานอย่างละเอียด และระดมความคิดเห็นจากทุกภาคนำมาวางแผนกลยุทธ์ คาดการณ์แนวโน้มและโอกาสในอนาคต การรับฟังลูกค้าเพื่อวิเคราะห์ความคิดเห็นและความต้องการของลูกค้า การจัดการหลักสูตรและบริการฯ พัฒนาหลักสูตรแบบ Modular ที่สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความต้องการของตลาด สร้างหลักสูตรร่วมกับภาคอุตสาหกรรมหรือหน่วยงานภาครัฐ (Co-created Curriculum) ส่วนการทบทวนผลการดำเนินการ คกก.บริหารคณะ ฯ วางแผนจัดทำ Dashboard แสดงผลการดำเนินงานที่สามารถเข้าถึงได้ทุกระดับในองค์กร สำหรับการพัฒนาบุคลากร จัดระบบการจัดการความรู้ จัดอบรมเชิงปฏิบัติการด้านนวัตกรรมและเทคโนโลยีใหม่ ๆ อย่างสม่ำเสมอ และสร้างระบบ Mentorship เพื่อถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ระหว่างบุคลากร

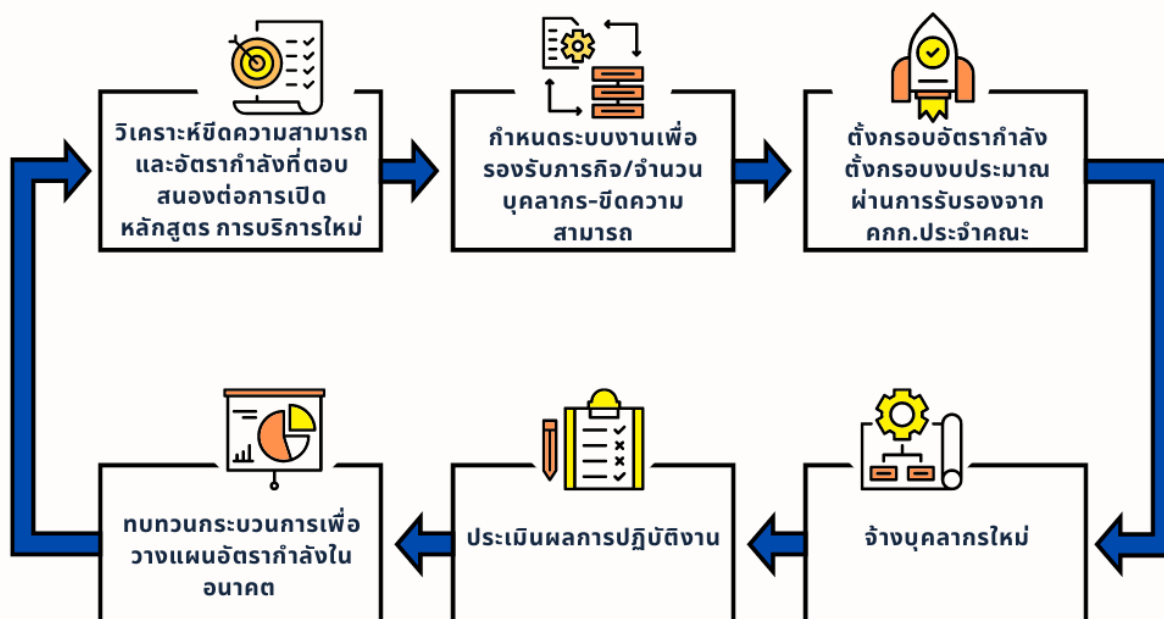
หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

(1) ความจำเป็นด้านชีตความสามารถและอัตรากำลัง

กระบวนการการบริหารชีตความสามารถและอัตรากำลัง



แผนภาพที่ 5.1-1 กระบวนการบริการชีตความสามารถและอัตรากำลัง

คณะ ฯ มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ร่วมกันกำหนดนโยบายและวางแผนเพื่อให้สามารถบริหารจัดการชีตความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามกรอบยุทธศาสตร์ที่กำหนดเป้าหมายไว้ โดยดำเนินการวิเคราะห์ชีตความสามารถและอัตรากำลังตามแผนภาพที่ 5.1-1 และตารางที่ 5.1-1

ตารางที่ 5.1-1 ผังขั้นตอนวิเคราะห์ชีตความสามารถและอัตรากำลัง

ผังขั้นตอน	ขั้นตอนการปฏิบัติ	ผลที่ได้	ระยะเวลา	ผู้มีส่วนร่วม	ผู้รับผิดชอบ
1. วิเคราะห์ยุทธศาสตร์และพันธกิจขององค์กร	รวบรวมแผนยุทธศาสตร์ เป้าหมาย แผนปฏิบัติ การตามพันธกิจ วัตถุประสงค์ของแผนต่างๆ/กรอบอัตรากำลังอดีต-ปัจจุบัน แต่ละภาควิชา ฯ/ฝ่ายงาน/ความต้องการ/คาดหวังผู้เรียนลูกค้าอื่น/คู่ความ	ข้อมูลเชิงวิเคราะห์การจัดสรรอัตรากำลังให้เหมาะสมกับเป้าหมายพิจารณาทั้งอดีต ปัจจุบันและอนาคต อาจต้องจัดสรร	ม.ค. - มิ.ค.	งานบุคคล/งาน IT	งานยุทธศาสตร์

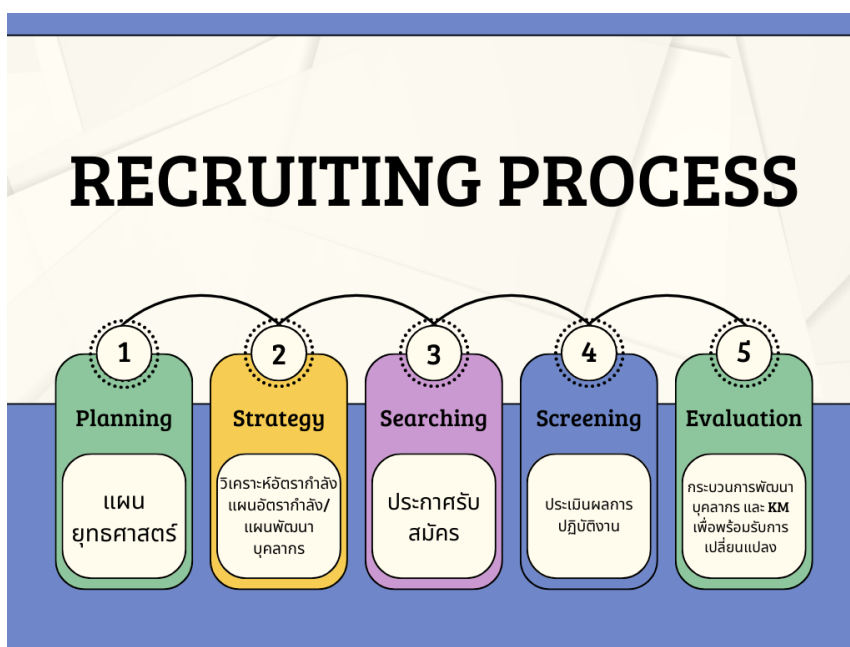
ผังขั้นตอน	ขั้นตอนการปฏิบัติ	ผลที่ได้	ระยะเวลา	ผู้มีส่วนร่วม	ผู้รับผิดชอบ
	ร่วมมือ/ผู้ส่งมอบ/ชุมชน/บุคลากร/ VOC	กำลังคนตามการ เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น			
2. วิเคราะห์ ต้นทุนค่าใช้จ่าย ของกำลังคน	นำข้อมูลมาวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายบุคลากร ทั้งส่วนของเงินเดือน ค่าตอบแทน สวัสดิการ สิทธิประโยชน์ต่าง ๆ เพื่อวิเคราะห์การจัดอัตราค่าจ้างให้มี ความเหมาะสม และใช้ในการกำหนด ตำแหน่งอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ	สถานการณ์เงิน/ค่าใช้จ่าย กำลังคนวางแผน อัตราค่าจ้าง ความสามารถเพื่อกำหนด ตำแหน่ง/อัตราให้มีความ เหมาะสมในแต่ละงาน ใช้ จ่ายอย่างประหยัดและมี ประสิทธิภาพ	มี.ค. - พ.ค.	งานการเงิน/ งานบุคคล/ งาน ยุทธศาสตร์	คณะกรรมการ การบริหาร คณะ
3. วิเคราะห์ กระบวนการ และเวลาที่ใช้	- วิเคราะห์ FTE คณาจารย์และภาระ งานขั้นต่ำของสายสนับสนุนวิชาการ - อัตราส่วน อาจารย์ : นิสิต = 1 : 25 และ 1 : 50 (นิติศาสตร์) เป็นเกณฑ์ เฉลี่ยทุกชั้นปี - สายสนับสนุน ใช้เกณฑ์พิจารณา Job Description วิเคราะห์ภาระงานขั้นต่ำ	ปริมาณงานต่อจำนวนคนที่ พึงมีเปรียบเทียบกับจำนวน อัตราค่าจ้างที่มีอยู่จริง	เม.ย. - มิ.ย.	ประธาน หลักสูตร/ หัวหน้า งาน/งาน บุคคล	งาน ยุทธศาสตร์
4. วิเคราะห์ ผลงานที่ผ่าน มาประกอบ การกำหนด กรอบอัตรา กำลัง	- วิเคราะห์ผลลัพธ์ที่พึงประสงค์ของ แต่ละฝ่ายงานที่เชื่อมโยงกับตัวชี้วัด (KPIs) ของยุทธศาสตร์และพันธกิจ ของคณะ ฯ เทียบกับผลงานปัจจุบัน และเป้าหมายในอนาคต - ประเมินขีดความสามารถ สมรรถนะ คุณวุฒิที่จำเป็นต้องมีใน ลักษณะงาน	เพื่อประกอบการ พิจารณาจัดสรร/กำหนด อัตราค่าจ้างเพื่อให้การ ทำงานมี ประสิทธิภาพ และสนับสนุนการทำงาน ตามภารกิจของคณะ ฯ ได้สูงสุด/เพื่อกำหนด คุณวุฒิ ทักษะ สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับความ ต้องการบุคลากร	พ.ค. - มิ.ย.	ประธาน หลักสูตร/ หัวหน้า งาน/งาน บุคคล	งาน ยุทธศาสตร์
5. วิเคราะห์ ข้อมูลจาก ความคิดเห็นและ ประเด็น ต่าง ๆ	สอบถามความคิดเห็นจากบุคลากร/ผู้มี ส่วนได้ส่วนเสีย/ผู้เรียน/ลูกค้ากลุ่มอื่น/ การบริหารงานบุคคล/องค์กร พิจารณา 3 ประเด็นคือ 1) การจัดโครงสร้างองค์กร 2) การเกษียณอายุงาน 3) การกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างให้มี ประสิทธิภาพ	1. ทบทวนโครงสร้าง องค์กรว่ากระทบต่อความ ต้องการตำแหน่งงานใน โครงสร้างนั้นหรือไม่ 2. เตรียมวางแผนกรอบ อัตราค่าจ้าง รองรับ เกษียณ/การถ่ายทอดองค์ ความรู้/ปรับตำแหน่ง ทดแทนตำแหน่งเกษียณ	ก.ค. - ก.ย.	บุคลากร/ผู้มี ส่วนได้ส่วน เสีย/ผู้เรียน/ ลูกค้ากลุ่มอื่น/ งานบุคคล/ ภาควิชา	คกก.บริหาร คณะ ฯ/ คกก.ประจำ คณะ ฯ

ผังขั้นตอน	ขั้นตอนการปฏิบัติ	ผลที่ได้	ระยะเวลา	ผู้มีส่วนร่วม	ผู้รับผิดชอบ
		3. การกำหนดกรอบ อัตราใหม่/จัดสรรให้มี ประสิทธิภาพมากขึ้น			
6. การจัดทำ แผนบริหารและ พัฒนาทรัพยากร บุคคล	จัดประชุมประชาคม การมีส่วนร่วมของ ทีมผู้บริหารคณะ ฯ/ประธานหลักสูตร/ คณาจารย์ บุคลากร นิสิต ศิษย์เก่า และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อวางแผนเชิง กลยุทธ์ ด้านบุคลากร	แผนบริหารและพัฒนา ทรัพยากรบุคคล/ความ ต้องการด้านทักษะ สมรรถนะ/คุณสมบัติ/ การรับรองและระดับ กำลังคน แผนปฏิบัติ การด้านบุคคล/ โครงการเป้าหมาย ระดับฝ่ายงาน และการ ประมาณ การงบประมาณ	ก.ค. - ก.ย.	ประธาน หลักสูตร/ หัวหน้า งาน/งาน บุคคล/งาน ยุทธศาสตร์	คกก.บริหาร คณะ ฯ/ คกก.ประจำ คณะ ฯ

กระบวนการวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังของคณะ ฯ เริ่มจากการแบ่งกลุ่มบุคลากรตาม OP แล้ววิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังทั้งด้านคุณภาพและด้านปริมาณ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ สมรรถนะหลัก ค่านิยม และแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ฯ โดยจัดทำแผนอัตรากำลังเพื่อใช้เป็นกรอบการขอรับจัดสรรงบประมาณในการบริหารอัตรากำลังคน จากบุคลากรทั้งหมดปี 2566 มีจำนวน 75 คน (สายวิชาการ 49 คน สายสนับสนุน 26 คน) ได้รับเงินอุดหนุนจากรัฐบาล 18 อัตรา (สายวิชาการ 17 คน สายสนับสนุน 1 คน) มีความต้องการอัตรากำลังใหม่ประมาณ 4 คน (อาจารย์ภาควิชานิติศาสตร์ 2 คน ภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์ 2 คน) สำหรับภาควิชานิติศาสตร์เป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลนอาจารย์ และได้ดำเนินการเปิดรับสมัครอาจารย์ใหม่มาแล้วสองรอบแต่ยังไม่สามารถรับอาจารย์เข้ามาทดแทนอาจารย์ที่ลาออกไปได้ ภาควิชานิติศาสตร์จึงเสนอแผนระยะยาวโดยเสนอโครงการทุนต้นกล้าเพื่อรับสมัครบุคคลภายนอกให้ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาโทและปริญญาเอก เพื่อกลับมาเป็นอาจารย์ต่อไป การเตรียมวางแผนกรอบอัตรากำลังรองรับการเกษียณ การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อปรับตำแหน่งทดแทนตำแหน่งเกษียณ ได้มีการจัดทำแผนรองรับการเกษียณระยะเวลา 4 ปี (ตามรอบการดำรงตำแหน่งคณบดี) สำหรับสายวิชาการสามารถขอจ้างอัตราทดแทนตำแหน่งเกษียณได้ 1 ปี ก่อนจะเกษียณในปีนั้น สายสนับสนุนวางแผนบริหารหมุนเวียนกำลังคนที่มีทักษะ สมรรถนะที่สามารถปรับเปลี่ยนฝ่ายงานได้ เช่น เจ้าหน้าที่ตำแหน่งบริหารงานทั่วไป สามารถเรียนรู้งานยุทธศาสตร์ หรืองานบุคคลได้ เนื่องจากอัตรากำลังของสายสนับสนุนมีจำนวนค่อนข้างมาก เมื่อวิเคราะห์แล้วพบว่าไม่มีความจำเป็นในการกำหนดกรอบอัตราจ้างงานใหม่เพื่อทดแทนตำแหน่งเกษียณ การกำหนดผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารระดับสูง และกลาง เช่น รองคณบดี หัวหน้าสำนักงาน คณบดี หัวหน้าฝ่ายงาน เป็นต้น โดยส่งเสริมให้ไปพัฒนาศักยภาพด้านการบริหาร การพัฒนาองค์กร ศึกษา

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับสำหรับผู้บริหารหรือสำหรับหัวหน้าฝ่ายงานสำคัญ ๆ เช่น การเงิน พัสดุ รวมไปถึงการถ่ายทอดองค์ความรู้ และวางแผนปรับตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานเดิม

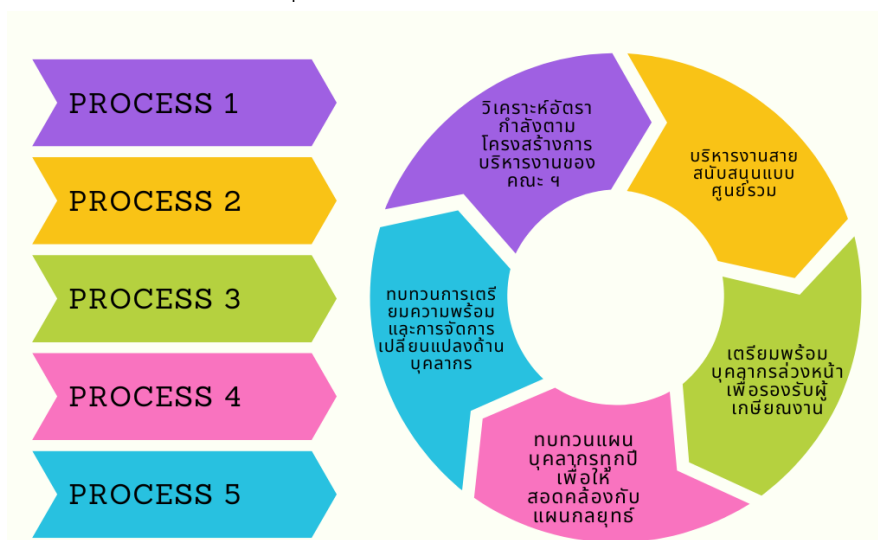
(2) **บุคลากรใหม่** คกก.บริหารคณะ ฯ พิจารณากรอบอัตราตามผลวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังจัดทำแผนบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคล ผ่านรองคณบดีฝ่ายบริหาร และรองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์ ดำเนินการสรรหาบรรจุพนักงานให้สอดคล้องกับแผนภาพที่ 5.1-2 โดยปฏิบัติตามกระบวนการสรรหาตามระเบียบของมหาวิทยาลัยบูรพา เปิดโอกาสให้ผู้สมัครที่มีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่งงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ ยึดหลัก Pollaw Governance Framework ประกาศรับสมัครงานผ่าน Website ของคณะ/มหาวิทยาลัย สื่อออนไลน์ต่าง ๆ กระบวนการคัดเลือกมีคณะกรรมการคัดเลือกที่มีองค์ประกอบตามที่ระเบียบของมหาวิทยาลัยกำหนด เมื่อประกาศผลแล้ว การเริ่มสัญญาจ้าง ฝ่ายบุคคลตรวจสอบคุณสมบัติ คุณสมบัติของผู้ที่ผ่านการคัดเลือกเพื่อทำสัญญาจ้าง มอบหมายงาน และตัวชี้วัดรายบุคคล ประเมินผลการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม โปร่งใส จากคณะกรรมการที่ได้รับคำสั่งแต่งตั้ง เพื่อให้บุคลากรใหม่ทำความเข้าใจกับกฎ ระเบียบต่าง ๆ และรับรู้ถึงวัฒนธรรมองค์กร เกิดมุมมอง วิธีคิดที่สามารถทำงานเข้ากับเพื่อนร่วมงานได้อย่างดี ส่งผลให้เกิดความผูกพันและคงอยู่กับคณะ ฯ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยมีระบบปฐมนิเทศบุคลากรใหม่เพื่อถ่ายทอดชี้แจงถ่ายทอด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย ระดับคณะ ฯ ได้มีการให้รายละเอียดเรื่องราวผลงาน ความก้าวหน้า ในอาชีพ การสอนงานโดยระบบพี่เลี้ยง บุคลากรใหม่มีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการปฏิบัติงานและมีความผูกพัน แนวโน้มอัตราการลาออกของสายวิชาการและสายสนับสนุนต่ำกว่าเป้าหมาย



แผนภาพที่ 5.1-2 กระบวนการว่าจ้างบุคลากรใหม่

(3) **การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร** คกก.บริหารคณะ ฯ วิเคราะห์การเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรโดยวิเคราะห์ข้อมูลจากประเด็นสำคัญตามตารางที่ 5.1-2 และแผนภาพที่ 5.1-3 โดย 1) วิเคราะห์อัตรากำลังของแต่ละภาควิชา/ฝ่ายงานต่าง ๆ ของสำนักงานคณบดีที่ใช้บุคลากรสายสนับสนุนร่วมกัน โดยวิเคราะห์ตาม

โครงสร้างบริหารงานเพื่อให้สามารถกระจายอัตรากำลังให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละภาควิชา/ฝ่ายงานต่าง ๆ 2) การบริหารงานสายสนับสนุนใช้ลักษณะแบบศูนย์รวม 3) การเตรียมแผนอัตรากำลังทดแทนตำแหน่งเกษียณ ผ่านการพัฒนาบุคลากร ถ่ายองค์ความรู้ประสบการณ์ทำงานจากบุคคลผู้ที่เกษียณ รวมถึงตำแหน่งผู้บริหารหรือหัวหน้าฝ่ายงานให้เรียนรู้ผ่านกระบวนการ KM เพื่อไม่ให้ขาดช่วงเมื่อตำแหน่งว่างลงมีบุคลากรทดแทนที่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างต่อเนื่องทันท่วงที 4) ทบทวนแผนบริหารพัฒนาทรัพยากรบุคคลทุกปีเพื่อให้บรรลุแผนยุทธศาสตร์ 5) ติดตามแผนเตรียมพร้อมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร โดยงานยุทธศาสตร์และวางแผนพัฒนารวบรวมผลการวิเคราะห์แล้วเสนอต่อคกก.บริหารคณะ ฯ ให้ข้อเสนอแนะแนวทางแก้ไข ทำแผนบริหารด้านทรัพยากรบุคคลต่อไป



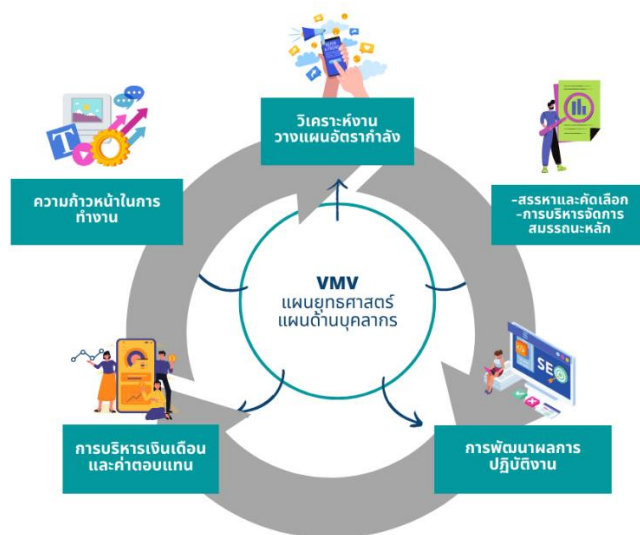
แผนภาพที่ 5.1-3 กระบวนการเตรียมความพร้อมและการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ตารางที่ 5.1-2 การเตรียมความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงบุคลากร

การเปลี่ยนแปลง	ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์	มาตรการเตรียมความพร้อม/การจัดการ	รอบดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
การขาดแคลนบุคลากร				
1. การลาออก	ผลลัพธ์ด้านบุคลากร/ด้านการเงินและงบประมาณ/SO/SA/SC และสมรรถนะหลัก	สรรหาทดแทน/การรับศิษย์เก่าที่จบจากคณะฯ มาทำงาน/โอกาสศึกษาต่อ/ปรับค่าตอบแทน/สวัสดิการเงินช่วยเหลือ	ทุกเดือน รายไตรมาส	รองคณบดี ฝ่ายบริหาร/ งานบุคคล
2. การเกษียณอายุ		วิเคราะห์อัตรากำลังกรอบทดแทนตำแหน่งเกษียณ/การขออนุมัติกรอบทดแทนให้ทันรอบระยะเวลา/การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง/การสอนงาน	ไตรมาสที่ 2-3	รองคณบดีฝ่าย บริหาร/งานบุคคล
การเปลี่ยนแปลงด้านต่าง ๆ				
ด้านการศึกษา				
การเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นสอดคล้อง EEC	SWOT Matrix/แผนยุทธศาสตร์คณะฯ/นโยบาย EEC/ลูกค้า	วิเคราะห์/เตรียมความพร้อมวิทยากรผู้สอน/ผู้ประสานงาน/การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น Non-Degree/การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์หลักสูตร	ทุกเดือน	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา/ รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
ด้านวิจัยและบริการวิชาการ				

การเปลี่ยนแปลง	ข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์	มาตรการเตรียมความพร้อม/การจัดการ	รอบดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ผลิตรายการนวัตกรรม สอดคล้อง EEC	ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า/ลูกค้า/ SO/SA/SC และสมรรถนะหลัก/แผน EEC/แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย/คณะ ฯ	พัฒนาบุคลากรนักวิจัย เชื่อมโยงเครือข่าย EEC/แสวงหาแหล่งทุน/เพิ่มศักยภาพบุคลากร	ทุกไตรมาส	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัย
2. ยกระดับบริการวิชาการ วิจัย สากล	ผลลัพธ์ผลิตภัณท์และบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า/ลูกค้า/SO/SA/SC และ สมรรถนะหลัก/แผน EEC/ แผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย/คณะ ฯ	สร้างความร่วมมือเครือข่ายระดับนานาชาติ/พัฒนาอาจารย์บุคลากรนักวิจัย/ภาษา	ทุกไตรมาส	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/รองคณบดีฝ่ายวิจัย/

(4) การทำงานให้บรรลุผล คกก.บริหารคณะ ฯ จัดระบบบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานประสบความสำเร็จ ตามแนวทางการบริหารผลการปฏิบัติการของคณะ ฯ แบบมุ่งเน้นการปฏิบัติที่ทำให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ ตามแผนภาพที่ 1.1-2 โดยยึดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลักปัจจุบัน/อนาคตเป็นหลัก ในการจัดการ และระบบการวัดผลการดำเนินงาน การวิเคราะห์ปัจจัย ส่งผลให้บุคลากรทำงานให้บรรลุผล/ผูกพันกับองค์กรตามการแบ่งกลุ่มบุคลากรตามตาราง OP-1ก.(3-2) ซึ่ง พบว่า ปัจจัยหลักที่ส่งผลให้บุคลากรมุ่งมั่นต่อภารกิจของคณะ ฯ ในทุกกลุ่ม คือ ลักษณะงานที่ปฏิบัติและคุณค่าของงาน นอกจากนี้ คณะ ฯ ได้ให้ทุนงบประมาณเงินรายได้คณะ ฯ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและ สายสนับสนุนทำวิจัยเพื่อพัฒนาศักยภาพของตน จากนโยบาย Digital transformation คณะ ฯ ได้นำระบบประเมิน KPI Online มาใช้ ทำให้สามารถประเมิน Gap KPI และ Competency ได้ทัน สามารถจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้บรรลุความสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

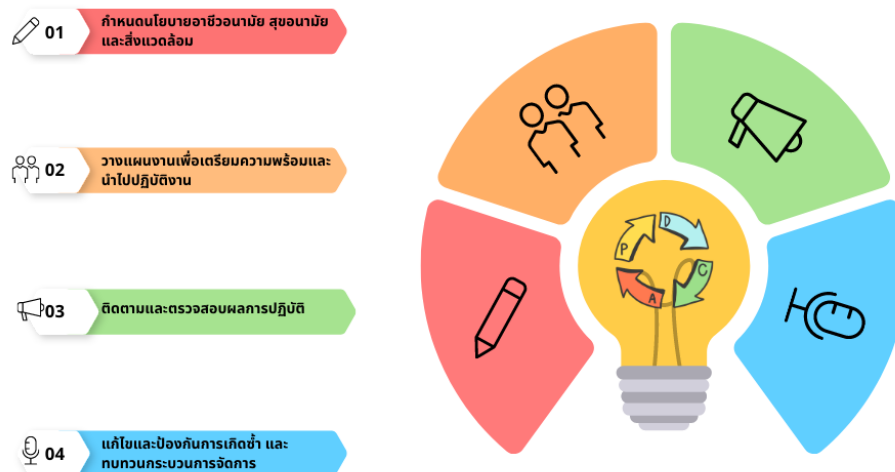


แผนภาพที่ 5.1-4 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

(1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน คณะ ฯ ดูแลสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ปลอดภัย และมีความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร โดยมุ่งเน้นการนำระบบ 5 ส และมาตรฐานด้านความปลอดภัยและสิ่งแวดล้อม เช่น โครงการ Green office มุ่งเน้นการพัฒนา

คุณภาพชีวิตการทำงาน สร้างสุขภาวะ จัดระบบความปลอดภัยการทำงาน และความสะอาดในการเข้าทำงาน
ของบุคลากร เพื่อเสริมสร้างสุขภาพแข็งแรงแก่บุคลากร เช่น ตรวจสอบสุขภาพประจำปี และกิจกรรมเสริมสุขภาพ
ของบุคลากรให้ดีขึ้นตามแผนภาพที่ 5.1-5 และตารางที่ 5.1-3



แผนภาพที่ 5.1-5 กระบวนการจัดการบริหารความปลอดภัย

ตารางที่ 5.1-3 วิธีดำเนินการจัดการและปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีสุขภาวะ ความปลอดภัยและความสะอาด
ในการเข้าทำงานของคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์บูรพา

การปรับปรุงสภาพแวดล้อม	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	ตัววัด	ผลลัพธ์
ด้านสุขภาวะ					
การตรวจสอบสุขภาพประจำปี	จัดทำโครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปีของบุคลากร/ตรวจสอบสิทธิ์/จัดรอบระยะเวลาในการเข้ารับการตรวจสุขภาพในแต่ละฝ่าย/แผนก/อำนวยความสะดวก/	หัวหน้างานบุคคล	ปีละ 1 ครั้ง	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
การปรับปรุงภูมิทัศน์บริเวณหน้าอาคารคณะฯ เพื่อเพิ่มพื้นที่สีเขียวให้กับมหาวิทยาลัย	จัดโครงการ Green office เพื่อปรับปรุงภูมิทัศน์ สภาพแวดล้อม บริเวณหน้าอาคารทั้ง 2 อาคาร เพิ่มพื้นที่สีเขียว ทำให้เกิดอากาศบริสุทธิ์ และทำให้บุคลากรได้ร่วมแรงร่วมใจกันปลูกและดูแลรักษาต้นไม้	ผู้บริหารและบุคลากร	1 ครั้ง/ปี	ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ	ร้อยละ 80
ด้านความปลอดภัย					
การจัดระบบรักษาความปลอดภัย	TOR บ.รักษาความปลอดภัย อาคารสถานที่ เวรยามรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชม. ติดตั้งกล้องวงจรปิด มีระบบแสงกลายนิ้วมือเข้าออกของ คณะฯ/คกก.ตรวจรับ ประเมินการปฏิบัติงาน/ทบทวนพัฒนาปรับปรุง	งานพัสดุ คกก.ตรวจรับ ปรป./	ทุกเดือน	ร้อยละบริษัทรับเหมาจ้างช่วงส่งมอบงานตามTOR	ร้อยละ 100

การปรับปรุงสภาพแวดล้อม	วิธีดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา	ตัววัด	ผลลัพธ์
การจัดระบบการป้องกันอัคคีภัย	มีการติดตั้งถังดับเพลิง การซ้อมแผนอัคคีภัย/การติดตามตรวจสอบ/ประเมินผล/รายงานผลและทบทวนกระบวนการ/ผลลัพธ์เพื่อพัฒนาปรับปรุง	งานอาคารสถานที่/งานช่าง	ติดตามทุกไตรมาส/ซ้อมแผนปีละ 1 ครั้ง	อุบัติการณ์ของการเกิดอัคคีภัย/ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการซ้อมแผนอัคคีภัย	- 0 ครั้ง - ไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
ด้านความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร					
สถานที่จอดรถ	จัดให้มีสถานที่จอดรถบุคลากร/จัดระบบความปลอดภัยมีไม้กั้นและการใช้ Keycard เข้าถึงที่จอดรถเฉพาะบุคลากร	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี	ตลอดปี	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ	ไม่ต่ำกว่า 3.51
ห้องพักบุคลากร	จัดให้มีสวัสดิการห้องพักบุคลากรเป็นห้องพักของ ม. มีระบบพิจารณาเข้าพัก โดย คกก.ของ ม.บูรพาและคณะ ฯ สนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกภายในห้องพักและมีค่าใช้จ่ายในอัตราบุคลากร	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี	2 ครั้ง/ปี	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ	ไม่ต่ำกว่า 3.51
รถรับส่ง	จัดให้มีรถรับส่งบุคลากร เช่น รถตู้ สำหรับใช้ในราชการเพื่อให้บุคลากรสะดวกสบายในการติดต่อประสานงานหรือเดินทางไปทำงานหรือเข้ารับการอบรม	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/หัวหน้าสำนักงานคณบดี	2 ครั้ง/ปี	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการ	ไม่ต่ำกว่า 3.51

(2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร คณะ ฯ มี สิทธิประโยชน์บุคลากร เช่น สวัสดิการ รักษาพยาบาลที่เสริมจากสิทธิประกันสังคม ประกันสุขภาพกลุ่ม ประกันอุบัติเหตุร่วมกับนิสิต กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เงินชดเชยกรณีเกษียณ สิทธิสมาชิก ชพค. สมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์ ตลอดจนสิทธิประโยชน์ที่เป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัยบูรพา สวัสดิการที่פקอาศัย คณะ ฯ ทบทวนแนวทางการดูแลสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ รวมถึงนโยบายด้านบุคลากร โดยมีงานบุคคล ในกำกับดูแลของรองคณบดีฝ่ายบริหาร และเสนอต่อ คกก.ประจำคณะ ซึ่งกำหนดให้มีขั้นตอนการให้บริการสิทธิประโยชน์และนโยบายด้านบุคลากร ดังนี้

- 1) การสำรวจความต้องการสวัสดิการบุคลากรคณะ ฯ ปีละ 1 ครั้ง รับผิดชอบโดยงานบุคคล
- 2) จัดลำดับความสำคัญตามลำดับความถี่ในการให้ข้อเสนอแนะจาก บุคลากร
- 3) วิเคราะห์ความเป็นไปได้และประโยชน์สูงสุดในการดำเนินการ
- 4) นำเสนอต่อคณะกรรมการบริหารคณะ ฯ เพื่อพิจารณาการตอบสนองความต้องการ
- 5) มอบหมายผู้รับผิดชอบดำเนินการในส่วน ที่เกี่ยวข้อง
- 6) ติดตามความก้าวหน้าและประเมินผลสำเร็จ
- 7) ประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสิทธิประโยชน์และสวัสดิการ
- 8) รายงานผลต่อ คกก.บริหารคณะ ฯ
- 9) ทบทวนกระบวนการเพื่อพัฒนาปรับปรุง โดยมีการจัดสิทธิประโยชน์และสวัสดิการที่สำคัญของบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร

(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน คณะ ฯ สร้างวัฒนธรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานที่ดี สร้างชื่อเสียงให้กับคณะ ฯ โดยมอบหมายงานบุคคลสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน โดยมีกระบวนการ

กำหนดปัจจัยหลักต้น ที่ส่งผลต่อความผูกพัน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันโดยจัดทำแบบสำรวจหาปัจจัย จำแนกกลุ่มบุคลากรตาม OP-1 ก.(3-1) เก็บข้อมูลปีละ 1 ครั้ง 2) วิเคราะห์ระดับความสำคัญของปัจจัยต่าง ๆ 3) นำเสนอคกก.บริหาร คณะฯ เพื่อวางแผนสร้างและเพิ่มความผูกพัน 4) ดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ 5) ประเมินความผูกพัน/พึงพอใจ วิธีการจัดทำแบบสำรวจปีละ 1 ครั้ง หลังสิ้นสุดแผนปฏิบัติการ 6) วิเคราะห์สรุปผลประเมิน จัดลำดับความสำคัญนำเสนอคกก.บริหารคณะฯ หาแนวทางปรับปรุงวางแผนดำเนินงาน เพื่อสร้างเสริมความผูกพันให้ดีขึ้นต่อไป ส่วนด้านการควบคุมงาน จัดให้มีการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงในส่วนของอาจารย์ทำให้เกิดความใกล้ชิด และการสนับสนุนการปฏิบัติงานและกำลังใจ สำหรับค่าตอบแทนและสวัสดิการของสายสนับสนุนประเภทสาขาขาดแคลน ได้พิจารณาขอจ่ายค่าตอบแทนเงินเพิ่มพิเศษให้กับตำแหน่งนักวิชาการเงินและบัญชี นักวิชาการคอมพิวเตอร์ นักวิชาการพัสดุ จากการพัฒนาปรับปรุงส่งผลให้ระดับความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมบรรลุเป้าหมาย ส่งผลให้อัตราการลาออกของอาจารย์ต่ำกว่าเป้าหมาย

(2) การประเมินความผูกพัน คณะฯ โดยงานบุคคลใช้แบบสำรวจความพึงพอใจ ความผูกพัน ปี 2566 ใช้แบบประเมินออนไลน์ ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง ดังนี้ 1. แบบการประเมินการรับฟังเสียงของบุคลากรคณะฯ โดยสำรวจความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน ค่าตอบแทนสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ และความสุขของบุคลากร ด้านหน้าที่ความรับผิดชอบ ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน บรรยากาศองค์กร และวัฒนธรรมองค์กร ด้านภาวะผู้นำองค์กร ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน และด้านสวัสดิการ พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจต่อบรรยากาศการปฏิบัติงาน และการได้รับค่าตอบแทนเหมาะสมกับปริมาณงานที่ได้รับ สูงกว่าเป้าหมาย ด้านความผูกพันบุคลากรมีความสุขในการปฏิบัติงาน บรรลุเป้าหมาย แต่ด้านสวัสดิการ พบว่าด้านสวัสดิการของมหาวิทยาลัยและความรู้สึกไม่มั่นคงหลังเกษียณ มีความพึงพอใจระดับกลาง ส่วนการบริหารคณะฯ พบว่า ปีการศึกษา 2566 มีค่าสูงกว่าเป้าหมายและมีแนวโน้มสูงขึ้น เนื่องจากใช้ระบบการนำองค์กรที่เน้นกระบวนการสื่อสารและการสร้างความสัมพันธ์ สร้างแรงบันดาลใจ เพิ่มพูนความรู้ ทักษะ กระตุ้นและส่งเสริมบุคลากรในการสร้างสรรค์สิ่งใหม่ ๆ การปรับเปลี่ยนดังกล่าวที่เกิดจากการบริหารจัดการความเปลี่ยนแปลง ทำให้เพิ่มประสิทธิภาพในการปฏิบัติงาน บุคลากรมีความสุขในการทำงานมากขึ้น 2. การวัดความผูกพัน คณะฯ ใช้ตัวชี้วัดแบบสำรวจระดับความผูกพันของบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง ในปีการศึกษา 2566 ผลลัพธ์ระดับความผูกพันบุคลากรมีค่าสูงกว่าเป้าหมาย อัตราการลาออกของสาย อาจารย์มีแนวโน้มลดลงจากแต่ก่อน

ข. วัฒนธรรมองค์กร คณะฯ เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม GROWTH ทั้งองค์กร เผยแพร่ข่าวสารเพื่อประสานงานและสื่อสาร สร้างค่านิยมองค์กรผ่านการกำหนดสมรรถนะที่สอดคล้องกับ ค่านิยม มีตัววัดเป้าหมาย ประเมินและพัฒนาปรับปรุงได้ตามรอบเวลา 1 ปี ปลุกฝังค่านิยม GROWTH ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ผู้บริหารให้ความสำคัญเน้นย้ำในการประชุม และการทำงานทั้งในนิสิต คณาจารย์ บุคลากร คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้เสีย ทบทวนกระบวนการ ปรับปรุงวิธีการกระบวนการสื่อสาร เช่น เพิ่มช่องทางสื่อสาร ระบุความสอดคล้องของค่านิยมในโครงการ/กิจกรรมเพื่อของประมาณในปีถัดไป จัดทำตัวชี้วัด มีการเปิดรับฟังความคิดเห็น รับฟัง VOC ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อนำไปพิจารณากำหนด VMV รวมทั้งการจัดทำ

กลยุทธ์ตามกระบวนการ Pollaw BUU SPP (ตาราง 2.1-1) และการส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ใน KM ทำให้เกิด วัฒนธรรมการสื่อสารแบบเปิดกว้าง เรียนรู้ร่วมกัน แลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์

ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

(1) **การจัดการผลการปฏิบัติงาน** คณะ ฯ มีระบบจัดการผลการดำเนินงานบุคลากรโดยมุ่งเน้นการปฏิบัติให้บรรลุเป้าหมาย โดยบริหารค่าตอบแทนจากผลการประเมิน และจ่ายค่าตอบแทนตามผลการปฏิบัติงาน และเข้าสู่กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา การกำหนด KPIs ถ่ายทอดและกระจายตัวชี้วัดยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและคณะ ฯ สู่ระดับฝ่ายงาน และบุคคลตามลำดับ โดยคกก.บริหารคณะ ฯ ร่วมกันทำข้อตกลง และกระจายตัวชี้วัดสู่ระดับภาควิชา/ฝ่ายงานต่าง ๆ ซึ่งฝ่ายต่าง ๆ จะนำเข้า คกก.ของตนเอง เพื่อกระจายลงสู่ระดับงาน/บุคคลต่อไป สามารถสรุปขั้นตอนการจัดการผลการปฏิบัติงานดังนี้ 1) งานบุคคลในกำกับของรองคณบดีฝ่ายบริหารจัดการและทบทวนแผนการประเมินประจำปี จัดเตรียม KPIs และ competency ซึ่งปรับปรุงมาจากความเห็นของผู้บริหารผลประเมินครั้งที่ผ่านมา 2) อบรมการ ประเมินผลให้หัวหน้าและให้ใช้หลักฐานประกอบการประเมินให้ชัดเจน 3) แจ้งวิธีการประเมินผลให้ บุคลากรทุกคนรับทราบโดยหัวหน้าภาควิชา/หัวหน้าฝ่ายงาน กรณีที่ไม่ยอมรับสามารถแสดงความเห็น/ร้องเรียนได้ 4) ประเมินผลประจำปี หลังการประเมินหัวหน้าต้องให้บุคลากรรับทราบผลอีกครั้ง ก่อนนำส่งงานบุคคล 5) งานบุคคลพิจารณาเสนอเลื่อนเงินเดือนเบื้องต้น 6) เสนอต่อ คกก.บริหารคณะ ฯ พิจารณาภาพรวม 7) แจ้งผลการประเมิน/อัตราการเลื่อนเงินเดือนให้เป็นรายบุคคลทราบ รวมถึงยกย่อง ชมเชย สร้างแรงจูงใจ

(2) **การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน** คกก.บริหารคณะ ฯ มอบหมายให้รองคณบดีแต่ละฝ่ายดำเนินการ รวบรวมและจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรจากความต้องการของบุคลากร/องค์กร/ผู้บริหาร/ผู้นำ โดยใช้ ADDIE Model มี ขั้นตอน 1) **A: Analysis** การวิเคราะห์ความต้องการ โดยการวิเคราะห์ Gap ของความต้องการการพัฒนาจาก 1) แผนยุทธศาสตร์ 2) กฎหมาย ระเบียบ ข้อกำหนด เกณฑ์ คุณสมบัติ 3) ความรู้ ทักษะและทัศนคติการปฏิบัติงานที่ควรมี 4) ความต้องการ/คาดหวังหลักคณะ ฯ 5) ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ 6) ค่านิยมองค์กร POLLAW 2) **D: Design** การออกแบบการเรียนรู้ โดยกำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาเพื่อให้บุคลากรสามารถเรียนรู้ และพัฒนาได้ตรงความต้องการในแผนพัฒนาทรัพยากรบุคคลของคณะ 3) **D: Develop** การพัฒนาหลักสูตร หรือการจัดทำสื่อและเนื้อหา เพื่อพัฒนาบุคลากรตามวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ รวมถึงระบุหลักสูตรและเนื้อหาที่ต้องการ ให้บุคลากรได้รับการพัฒนา 4) **I: Implement** การนำไปปฏิบัติโดยการฝึกอบรม สัมมนา ประชุมเชิง ปฏิบัติการ การสอนงาน Coaching หรือ การเรียนรู้ด้วยตนเอง 5) **E: Evaluation** การประเมินผล ทั้งด้าน Cognitive/Affective/Psycho-Motor Domain ซึ่งคณะ ฯ ได้กำหนดวัตถุประสงค์การเรียนรู้ไว้ตามแผนพัฒนาบุคลากรในประเด็นที่สำคัญ



แผนภาพที่ 5.2-1 ระบบการเรียนรู้และพัฒนาตามแนวทาง ADDIE Model

ตารางที่ 5.2-1 ประเด็นการพัฒนา วัตถุประสงค์การเรียนรู้และพัฒนาของคณาจารย์และบุคลากร

ประเด็นการพัฒนา	วัตถุประสงค์การเรียนรู้	ตัววัด	เป้าหมาย/ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ	รอบการประเมิน
1. การพัฒนาบุคลากรด้านการเรียนการสอน	เพื่อให้คณาจารย์เรียนรู้และพัฒนาศาสตร์ด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมายที่ทันสมัย	ร้อยละของอาจารย์ใหม่ที่อบรมหลักสูตรด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ	1 ปี
		ร้อยละของอาจารย์อบรมหลักสูตรด้านการเมือง การบริหาร และกฎหมาย ภายใน 3 ปี (สะสม)	ร้อยละ 80		
2. การพัฒนาผู้บริหารและแผนสืบทอดตำแหน่ง	เพื่อให้ผู้นำระดับสูงและผู้บริหารเรียนรู้และพัฒนาการบริหารจัดการ	ร้อยละของผู้บริหารที่อบรมหลักสูตรด้านการบริหารจัดการ	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ งานบุคคล	ไตรมาส
		ร้อยละความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร ทดแทนตำแหน่งเกษียณ/สืบทอดตำแหน่งบริหาร	ร้อยละ 80		
3. การพัฒนาคณาจารย์ด้านการวิจัยและการสร้างนวัตกรรม	เพื่อให้พัฒนาความรู้ ทักษะและมีทัศนคติที่ดีต่อการทำวิจัยได้อย่างถูกต้องมีจริยบรรณและจรรยาบรรณการวิจัย	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับการอบรมด้านวิจัย	ร้อยละ 50	รองคณบดีฝ่ายวิจัย	ไตรมาส
4. การพัฒนาเพิ่มพูนความรู้ทักษะในงานที่ปฏิบัติ	เพื่อให้คณาจารย์และบุคลากรเรียนรู้และพัฒนาให้ตรงตามความต้องการขององค์กร	ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ทั้งภายในและภายนอก (12 ชม./คน/ปี)	ร้อยละ 80	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/งานบุคคล	ไตรมาส
		ร้อยละสายสนับสนุนที่เพิ่มพูนความรู้ (10 ชม./คน/ปี)	ร้อยละ 85		
		ร้อยละของอาจารย์ประจำวุฒิปริญญาเอก/เทียบเท่า	ร้อยละ 100		
		ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งวิชาการ ผศ. ขึ้นไป	ร้อยละ 20		
		ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับตำแหน่งวิชาการ รศ. ขึ้นไป	ร้อยละ 20		

(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

คกก.บริหารคณะ ฯ มอบหมายให้รองคณบดีฝ่ายบริหาร และหัวหน้างานแต่ละฝ่ายวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรตามแผนภาพที่ 5.2-2 โดยแบ่งกลุ่มบุคลากรและผู้นำ ปีละ 1 ครั้ง รองคณบดีฝ่ายบริหารรวบรวมและนำผลการวิเคราะห์รายงานเสนอต่อคกก.บริหารคณะ ฯ โดยดำเนินการตามขั้นตอน หากผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแผน หรือเป้าประสงค์ ทางคณะ ฯ จะรวบรวมนำไปสู่กระบวนการเรียนรู้เพื่อปรับปรุงพัฒนาให้มีประสิทธิผลมากยิ่งขึ้นบรรลุตาม เป้าหมายทุกตัวชี้วัด ส่วนด้านวิจัยส่วนใหญ่มีผลลัพธ์ดีขึ้น ความสัมพันธ์กับระดับความผูกพันบุคลากร พบว่า ระดับความผูกพันบุคลากรสูงกว่าเป้าหมาย โดยมีปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันเรื่องการบริหารองค์กรโดยผู้นำองค์กรให้การสนับสนุน ช่วยเหลือเรื่องงาน รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร ให้ขวัญและกำลังใจ ผู้นำมีความสามารถในการนำองค์กรสำเร็จ มีค่าเฉลี่ยสูงสุด รองลงมาคือ การปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายเหมาะสมกับความรู้ความสามารถ ได้รับการอบรมความรู้ใหม่ ๆ มาใช้ในการพัฒนางาน แสดงให้เห็นถึงความสัมพันธ์กับความผูกพันของบุคลากรที่ให้ความสำคัญกับปัจจัยด้านการเรียนรู้และพัฒนาตนเองในการทำงานการสร้างคุณค่าตนเองและการทำงานภายใต้สภาวะแวดล้อมที่ดี มีความผาสุก



แผนภาพที่ 5.2-2 กระบวนการวิเคราะห์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน คณะ ฯ จัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับบุคลากร โดยมีการ กำหนดมาตรฐานกำหนดตำแหน่งงาน อัตราเงินเดือนในแต่ละระดับ คุณวุฒิ และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง และการพิจารณาประสิทธิภาพการทำงาน ใช้ในการพิจารณาความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน คกก.บริหารคณะ ฯ จัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานของบุคลากร โดยการบริหารแบบมุ่งผลสัมฤทธิ์ และกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลมีขั้นตอนจัดการผลการดำเนินงาน และระบบการเรียนรู้และพัฒนา แผนภาพที่ 5.2-1 ซึ่งคณะ ฯ จะได้บุคลากรผู้ที่มีผลการปฏิบัติงานโดดเด่น ผู้ที่ได้รับรางวัลนักวิจัยดีเด่น ผู้ที่สร้างชื่อเสียงให้แก่คณะ ฯ เป็นตัวอย่างและสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่บุคลากรอื่น ซึ่งจะได้รับการเลื่อนขั้นที่สูงขึ้น เลื่อนตำแหน่งทั้งด้านการบริหาร ด้านวิชาการ โดยการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

หรือสายสนับสนุนที่ได้เลื่อนเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น เช่น ชำนาญการ ตามแผนภาพที่ 5.2.3 คณะ ฯ สนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร เช่น สายวิชาการ มีการทบทวน กำหนดภาระงานทุกปี สำหรับสายวิชาการ คณาจารย์ใหม่ที่อยู่ภายใต้เงื่อนไขการต่อสัญญาขั้นสุดท้ายซึ่งระเบียบมหาวิทยาลัยบังคับให้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ หัวหน้าภาควิชากำกับ และติดตามความก้าวหน้าของอาจารย์เพื่อให้ดำเนินการยื่นขอตำแหน่งตามกฎเกณฑ์ด้วยความรู้ความเข้าใจที่ถูกต้องและทันตามเวลาที่กำหนด โดยรองคณบดีฝ่ายวิจัยช่วยสนับสนุนการอบรมความรู้เกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ ปี 2566 มีคณาจารย์ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ 4 คน



แผนภาพที่ 5.2.3 ความก้าวหน้าของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ ด้านการบริหาร ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น

(4) **ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม** คกก.บริหารคณะ ฯ กำหนดนโยบายและโครงสร้างองค์กรที่มุ่งเน้นความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมอย่างชัดเจน โดยสร้างช่องทางการรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะที่หลากหลาย ส่วนการสรรหาและบรรจุบุคลากรใช้ระบบการคัดเลือกที่โปร่งใสและเป็นธรรม ส่งเสริมความหลากหลายในการรับสมัครบุคลากร ด้านการพัฒนาบุคลากร สร้างโอกาสในการพัฒนาทักษะและความก้าวหน้าในอาชีพอย่างเท่าเทียม ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบการประเมินผลที่เป็นธรรมและโปร่งใส กำหนดเกณฑ์การประเมินที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับ เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด ด้านการสื่อสารภายในองค์กร จัดทำช่องทางการสื่อสารที่ทุกคนสามารถเข้าถึงได้ ส่งเสริมการสื่อสารแบบสองทาง จัดประชุมรับฟังความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ด้านการตัดสินใจและการบริหารงาน ใช้กระบวนการตัดสินใจแบบมีส่วนร่วม จัดตั้งคณะทำงานที่มีตัวแทนจากหลากหลายกลุ่ม เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการเสนอโครงการหรือนโยบายใหม่ ๆ ด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน ปรับปรุงสถานที่ทำงานให้เอื้อต่อการทำงานของทุกคน รวมถึงผู้พิการ จัดสรรทรัพยากรและอุปกรณ์การทำงานอย่างเท่าเทียม สร้างบรรยากาศการทำงานที่เคารพความแตกต่าง ด้านการแก้ไขปัญหาและข้อขัดแย้ง จัดตั้งกลไกการรับเรื่องร้องเรียนที่เป็นความลับและปลอดภัย มีกระบวนการไกล่เกลี่ยที่เป็นกลางและมีประสิทธิภาพ

สร้างวัฒนธรรมการเปิดใจรับฟังและแก้ไขปัญหาร่วมกัน ด้านการยกย่องและให้รางวัล จัดทำระบบการให้รางวัลที่โปร่งใสและเป็นธรรม ยกย่องบุคลากรที่มีส่วนร่วมในการส่งเสริมความเสมอภาค จัดกิจกรรมเชิดชูเกียรติที่ให้ความสำคัญกับความหลากหลาย ด้านการติดตามและประเมินผล กำหนดตัวชี้วัดด้านความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม จัดทำรายงานความก้าวหน้าด้านความเสมอภาคประจำปี ทบทวนและปรับปรุงนโยบายและแนวปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการตามกระบวนการเหล่านี้ช่วยสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เน้นความเสมอภาคและการมีส่วนร่วม ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันกับองค์กร มีความพึงพอใจในการทำงาน และสามารถแสดงศักยภาพได้อย่างเต็มที่ อันจะนำไปสู่การพัฒนาคณะอย่างยั่งยืน

หมวด 6 การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1 ก.การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ (1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ (2) การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ คกก.บริหารคณะกำหนดกระบวนการหลักโดยคำนึงถึงการตอบสนองความต้องการผู้เรียน ผู้รับบริการ ลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ คู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากกระบวนการรับฟังเสียงตาม กระบวนการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจและจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และขั้นตอนการส่งเสริมสนับสนุนด้านวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการกำหนดปัจจัยเพื่อสร้างความสมดุล กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยมีระบบงานกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน ซึ่งคณะ ฯ นำมาออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญของหลักสูตรและบริการ นอกจากคำนึงถึงข้อกำหนดที่สำคัญและความต้องการของลูกค้ามาใช้ออกแบบและกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานประเมิน กระบวนการและผลลัพธ์นำไปสู่การวิเคราะห์เพื่อพัฒนาปรับปรุงต่อไป

ตารางที่ 6.1-1 ข้อกำหนดที่สำคัญ ความต้องการลูกค้า ตัววัดผลดำเนินการ รอบเวลาและผู้รับผิดชอบของกระบวนการหลักและกระบวนการย่อย

กระบวนการหลัก	กระบวนการทำงานย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ/ ความต้องการลูกค้า	รอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.การผลิตบัณฑิต	1. กระบวนการบริหารจัดการหลักสูตร	-กรอบTQF/เกณฑ์ สกอ.	ทุกเดือน	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/งานวิชาการ
1.1 ปริญญาตรี	1.2 กระบวนการรับเข้านิสิต	- เกณฑ์และข้อกำหนดของ ทปอ. - ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย/ ความโปร่งใส ยุติธรรม ตรวจสอบได้/การอุทธรณ์ผลการคัดเลือก	มี.ค.-กค.	วิชาการ
	1.3 กระบวนการจัดการเรียนการสอนและสภาพแวดล้อมในการเรียนการสอน	- ประกาศการศึกษาาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2559 - ประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องมาตรฐานการอุดมศึกษา พ.ศ. 2561	ตลอดปีการศึกษา	
	1.4 การพัฒนานิสิต	- คุณสมบัติบัณฑิตที่พึงประสงค์ - ความต้องการ และความคาดหวังของนิสิตและผู้ปกครอง	ตลอดปีการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/รองคณบดีฝ่ายกิจการนิสิต
	1.5 การวัดผลการประเมินผล	- ข้อบังคับการจัดการศึกษาระดับป.ตรี ของ มบ. - เกณฑ์มาตรฐานวิชาชีพ - ความยุติธรรม ความโปร่งใส/ระบบการอุทธรณ์	ตลอดปีการศึกษา	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/งานวิชาการ
	1.6 การบริหารคู่ความร่วมมือ	- เกณฑ์ EdPEX - การพัฒนาบุคลากร/การสนับสนุนและให้คำปรึกษาด้านการเรียนการสอนและพัฒนานิสิต	ตลอดปี/ ติดตามทุกเดือน	
	1.7 การจัดการความรู้	- องค์ความรู้ด้านการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล	ตลอดปีการศึกษา 2 ครั้ง/ปี	งานสารสนเทศ/งานแผนและยุทธศาสตร์

กระบวนการหลัก	กระบวนการทำงานย่อย	ข้อกำหนดที่สำคัญ/ ความต้องการลูกค้า	รอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1.2 บัณฑิตศึกษา	1.1 การรับเข้า 1.2 การเรียนการสอน และสภาพแวดล้อม 1.3 การพัฒนา 1.4 วัดผลประเมินผล	- ความยุติธรรม โปร่งใส - ผ่านการประเมินการฝึกอบรม	ตลอดปี การศึกษา	รองฝ่ายบัณฑิตศึกษา
2. กระบวนการวิจัย	2.1 บริหารจัดการการวิจัย	- หลักเกณฑ์ด้านการบริหารการวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยบูรพา - สนับสนุนทรัพยากรทางการวิจัยอย่างเพียงพอแก่ ผู้วิจัย	พ.ค.	รองคณบดีฝ่ายวิจัย
	2.2 การจัดสรรทุนวิจัยและนวัตกรรม	- สอดคล้องกับความต้องการของแหล่งทุน	พ.ค	
	2.3 กระบวนการกำกับติดตามโครงการวิจัย	- ดำเนินการวิจัยตามหลักจริยธรรมการวิจัย - การส่งรายงานความก้าวหน้า/รายการวิจัยฉบับสมบูรณ์ตามระยะเวลาที่กำหนด	มี.ค./ก.ย.	
	2.4 กระบวนการการเผยแพร่และใช้ประโยชน์	- ใช้ประโยชน์ในมิติต่าง ๆ เช่น มิติทางวิชาการ (ตีพิมพ์ผลงาน การนำเสนอผลงาน การจดทะเบียน ทรัพย์สินทางปัญญา) มิติชุมชน/สังคม (คู่มือองค์ความรู้ คู่มือดำเนินงาน) - การเผยแพร่เกณฑ์ กพอ.	พ.ค.	
3. กระบวนการบริการวิชาการ	3.1 กระบวนการบริการวิชาการเพื่อสร้างรายได้ (หลักสูตรระยะสั้น)	- ระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารเงินรายได้ในโครงการบริการวิชาการ - ระเบียบการเงินและพัสดุ - ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย	มี.ค./ก.ย.	
	3.2 กระบวนการบริการวิชาการเพื่อให้เปล่า	- ระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยการบริหารเงินรายได้ - เกณฑ์การประเมินคุณภาพการบริการวิชาการที่อยู่ในฐานข้อมูล TCI - ระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยการใช้ บริการสำนักหอสมุด	มี.ค./ก.ย.	

(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ 1) กระบวนการจัดการเรียนการสอน: หลักสูตรที่ทันสมัยและตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงาน การใช้เทคโนโลยีและนวัตกรรมในการสอน การเรียนรู้เชิงปฏิบัติและการฝึกงานในสถานการณ์จริง ความยืดหยุ่นในรูปแบบการเรียน (เช่น online, hybrid) 2) กระบวนการวิจัยและสร้างองค์ความรู้: การสนับสนุนการทำวิจัยที่ตอบโจทย์สังคมและประเทศ การส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานในระดับนานาชาติ การบูรณาการงานวิจัยกับการเรียนการสอน การสร้างเครือข่ายวิจัยกับสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ 3) กระบวนการให้บริการวิชาการแก่สังคม: การจัดอบรมและสัมมนาที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม การให้คำปรึกษาด้านกฎหมายและการเมืองการปกครองแก่หน่วยงานต่าง ๆ การมีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบายสาธารณะ การเผยแพร่ความรู้ผ่านสื่อสาธารณะและดิจิทัลแพลตฟอร์ม 4) กระบวนการสนับสนุนและพัฒนาผู้เรียน: ระบบอาจารย์ที่ปรึกษาที่มีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรที่หลากหลาย การสนับสนุนทุนการศึกษาและโอกาสในการแลกเปลี่ยนระหว่างประเทศ การให้บริการแนะแนวอาชีพและการเตรียมความพร้อมสู่ตลาดแรงงาน 5) กระบวนการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือ: การสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและภาครัฐ การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากรกับสถาบันต่างประเทศ การจัดทำหลักสูตรร่วมกับสถาบันชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายศิษย์เก่าที่เข้มแข็ง

6) กระบวนการบริหารจัดการทรัพยากร: การจัดสรรงบประมาณที่มีประสิทธิภาพและโปร่งใส การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่มุ่งเน้นการพัฒนาศักยภาพ การจัดการสิ่งแวดล้อมและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการเรียนรู้ 7) กระบวนการสื่อสารและสร้างภาพลักษณ์องค์กร: การสื่อสารข้อมูลที่ถูกต้องและทันสมัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสร้างแบรนด์ที่แข็งแกร่งและน่าเชื่อถือ การใช้สื่อสังคมออนไลน์อย่างมีประสิทธิภาพ การจัดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์กับชุมชนและสังคม 8) กระบวนการนวัตกรรมและการปรับตัว: การส่งเสริมวัฒนธรรมนวัตกรรมในองค์กร การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่อง การติดตามแนวโน้มและการเปลี่ยนแปลงในวงการศึกษาและวิชาชีพ การเตรียมพร้อมรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินและการเปลี่ยนแปลงที่ไม่คาดคิด

(4) การออกแบบกระบวนการ คณะฯ ออกแบบหลักสูตรบริการ และกระบวนการ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดยมีการจัดการผู้ส่งมอบปัจจัยนำเข้าในทุกพันธกิจโดยใช้กระบวนการบริหารจัดการ กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน เพื่อให้สามารถส่งมอบปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ซึ่งการกำหนดปัจจัยเข้าคำนึงถึงความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ ภาวะเปิยบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง แผนยุทธศาสตร์องค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรมและสมรรถนะหลักของ คณะฯ โครงสร้างบริหาร องค์กร ทรัพยากรสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการจากผู้เกี่ยวข้อง ข้อเสนอแนะจากการประกันคุณภาพ การศึกษา และการทบทวนกระบวนการที่เหมาะสมกับคณะ ฯ ขั้นตอนการออกแบบกระบวนการหลัก ประกอบด้วย 1) การกำหนดนโยบาย วัตถุประสงค์ เป้าหมาย ตัวชี้วัดความสำเร็จ ระยะเวลาการดำเนินการผู้รับผิดชอบ ทรัพยากรและการประเมินผล 2) มีระบบการถ่ายทอด/สื่อสารเพื่อนำหลักสูตรและบริการสู่การปฏิบัติ 3) คกก.ติดตามประเมินผลมีรอบการประชุมที่ชัดเจน และมีตัวแทนผู้ที่เกี่ยวข้องเป็นกรรมการ มีนิสิตและชุมชนเป็นองค์ประกอบสำคัญในการร่วมดำเนินการมีการประเมินผลขณะ ดำเนินการและหลังจากสิ้นสุดการดำเนินการ และ 4) การพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา โดยใช้กระบวนการ PDCA มีการกำหนดคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และผลลัพธ์ที่ต้องการทั้งการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการและบริการรักษาส่งผลให้ผู้เรียนและผู้รับบริการมีความพึงพอใจ

ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ คณะฯ มีเป้าหมายให้ รองคณบดี หัวหน้าภาควิชา หัวหน้างานรับผิดชอบดำเนินงานตามพันธกิจโดยในทุกกระบวนการมีผู้รับผิดชอบหลักและ คกก.ที่ผู้รับผิดชอบร่วมมีขั้นตอนปฏิบัติตัวชี้วัดและเป้าหมายเพื่อให้ทุกระดับมีการปฏิบัติ เป็นไปตามที่กำหนด กระบวนการผลิตบัณฑิต มี คกก.บริหารหลักสูตรเพื่อกำกับ ติดตามทบทวนด้าน การศึกษา กระบวนการวิจัย รองคณบดีฝ่ายวิจัย กำกับติดตามดำเนินงานตามเป้าหมายรายงานผลผ่าน คกก.บริหาร ฯ คณะ ฯ มีกลไกในการติดตามผู้วิจัยเป็นระยะ เพื่อให้ทำวิจัยได้ตามแผนงานวิจัยที่กำหนด กระบวนการบริการวิชาการ รองคณบดีฝ่ายบริหารกำกับติดตามดำเนินงานในภาพรวม โครงการ/กิจกรรมที่ สร้างรายได้ต้องมี คกก. บริหารโครงการ ฯ รับผิดชอบทุกโครงการ ส่วนโครงการ/กิจกรรมให้เปล่ามี ผู้รับผิดชอบหลักและทีมสนับสนุนจากสำนักงานคณบดีช่วยดำเนินการ นอกจากนี้ คณะฯ มีนโยบายใช้ระบบ IT สนับสนุนการเรียนการสอนโดย e-learning ระบบการสื่อสารผ่านเทคโนโลยีสารสนเทศ เช่น

e-mail Facebook Line Website สนับสนุนการทำงานคณาจารย์บุคลากรทำให้กระบวนการทำงานสะดวกรวดเร็ว ขึ้น เช่น ระบบการสมัครสอบและรายงานผลสอบเข้าแบบออนไลน์ ระบบทะเบียนและประมวลผลการศึกษานิสิตระบบติดตามตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ ระบบฐานข้อมูลกิจกรรมนิสิต ระบบจองห้องเรียน เป็นต้น นอกจากนี้ยังมีนโยบายการประชุมแบบไร้กระดาษซึ่งลดกระดาษที่ใช้ในการประชุมได้จำนวนมาก มีระบบประเมินผลการสอน ทำให้มั่นใจว่าระบบและกระบวนการนี้สามารถตอบสนองและส่งผลให้บรรลุความตามสำเร็จตามแผนปฏิบัติการ

(2) การปรับปรุงกระบวนการ คกก.บริหารฯ ใช้เกณฑ์ 1) สนับสนุนให้กระบวนการหลักดำเนินไปได้อย่างต่อเนื่อง 2) ลดต้นทุนของกระบวนการหลัก 3) สร้างคุณค่าเพิ่มให้แก่กระบวนการหลัก

ตารางที่ 6.1-2 ข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการสนับสนุน

กระบวนการสนับสนุน (ผู้รับผิดชอบ)	ข้อกำหนดที่สำคัญ	รอบเวลา	ผู้รับผิดชอบ
1. กระบวนการสร้างความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	รายไตรมาส	รองคณบดีฝ่ายวิชาการ/ รองคณบดีฝ่ายวิจัย
2. กระบวนการบริหารงานสารสนเทศและจัดการความรู้	- พ.ร.บ.คอมพิวเตอร์/ความปลอดภัยของเครือข่ายคอมพิวเตอร์/ความต้องการและ ความคาดหวังของผู้ใช้บริการเทคโนโลยีสารสนเทศและการจัดการความรู้		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานสารสนเทศ
3. กระบวนการบริหารคู่ความร่วมมือ	- MOU กับสถาบันร่วมผลิต - กฎ ระเบียบข้อบังคับด้านการบริหาร จัดการการเงินและงบประมาณ - เกณฑ์ EdPEX		รองคณบดีฝ่ายวิชาการ
4. กระบวนการบริหารงานบุคคล	ระเบียบบริหารงานบุคคล/ระเบียบข้อ บังคับด้านอัตราค่าจ้าง มหาวิทยาลัย/สป อว./สภาวิชาชีพ/ความต้องการและ ความคาดหวังของบุคลากร /ระเบียบข้อบังคับ เกี่ยวกับความก้าวหน้าในสายงานอาชีพสวัสดิการ สิทธิประโยชน์ค่าตอบแทน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ คณบดี/ งานบุคคล
5. กระบวนการบริหารการเงินและพัสดุ	- กฎระเบียบข้อบังคับด้านการเงินและงบประมาณ/ ระเบียบการบริหารความ เสี่ยงและควบคุมภายใน		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ งานการเงิน/งานพัสดุ
6. กระบวนการบริหารงานอาคารสถานที่ ความปลอดภัยและยานพาหนะ	- พ.ร.บ.กรมการขนส่งทางบก - กฎ ระเบียบและแนวปฏิบัติด้านอาคาร สถานที่ ความปลอดภัยและยานพาหนะ	ทุกเดือน/ รายไตรมาส	รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ หัวหน้างานอาคารและสถานที่
7. กระบวนการจ้างเหมาบริการ - จ้างเหมาซ่อมบำรุงอุปกรณ์สำนักงาน - จ้างเหมาทำความสะอาด	- TOR การจ้างเหมา - ระเบียบและข้อบังคับการจัดซื้อจัดจ้าง - ความต้องการ/คาดหวังผู้รับบริการ		รองคณบดีฝ่ายบริหาร/ หัวหน้าสำนักงานคณบดี/ คกก.ตรวจรับจ้างเหมา/ งานพัสดุ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ คณะ ฯ เพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงานที่สำคัญ ทั้งด้านการผลิตบัณฑิต วิจัย บริการวิชาการ ตั้งแต่การจัดทำข้อกำหนด ออกแบบและจัดการกระบวนการต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยมอบหมายให้รองคณบดีในแต่ละฝ่ายใช้ Pollaw BUU Improvement Tools รวมถึงควบคุมต้นทุนโดยการวิเคราะห์ต้นทุนของกระบวนการและรายงานผลการดำเนินงานผ่านกระบวนการ ดังนี้ 1) การประหยัดทรัพยากร วัสดุสิ้นเปลือง สาธารณูปโภค น้ำประปา ไฟฟ้า กระดาษอย่างเหมาะสม เช่น การรณรงค์ประหยัดพลังงาน 2) การวิเคราะห์ต้นทุนและการวางแผนต้นทุนโดยรวมในการจัดทำแผนงบประมาณของคณะ ฯ ที่มีการวิเคราะห์และติดตามต้นทุน การวิเคราะห์ทางการเงินอย่างใกล้ชิดทุกเดือน 3) การป้องกันหรือกระจายความเสี่ยง ลดความสูญเสียและบริหารต้นทุน 4) การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน

ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

หัวหน้างานและผู้ที่เกี่ยวข้อง ประเมินประสิทธิภาพกระบวนการตามตัวชี้วัด ผ่านระบบรายงานผลการปฏิบัติงานเป็น/ไม่ทางการ เสนอแนวทางนำไปแก้ไขปรับปรุงพัฒนา ทำให้หน่วยงานต่าง ๆ พัฒนา ปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ทันที รวมทั้งมีการจัดระบบประเมินผลตามกระบวนการทำงานเพื่อให้ได้ข้อมูลป้อนกลับนำไปพัฒนาปรับปรุงตามรอบเวลาที่กำหนดเพื่อตอบสนองข้อกำหนดสำคัญ ได้ปรับปรุงกระบวนการ ฯ ดังตารางที่ 6.1-3

ตารางที่ 6.1-3 ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการสำคัญ

ปี	กิจกรรม/โครงการ	ผลการปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ	รอบเวลา/แนวทางกำกับติดตาม
กระบวนการผลิตบัณฑิต				
2566	การยกระดับมาตรฐานหลักสูตร/ปรับปรุงคุณภาพการจัดการเรียน การสอน/การปรับปรุงหลักสูตรตาม รอบระยะเวลา	หลักสูตรได้รับการรับรองจากสภามหาวิทยาลัย	งานการศึกษา/รองคณบดี	รายงาน Annual report ทุกปีการศึกษา
การวิจัย				
2566	ปรับปรุงประกาศคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์หลักเกณฑ์และวิธีการในการขอรับทุนและการพิจารณาทุนอุดหนุนการวิจัย ประเภทเงินรายได้ประจำปีงบประมาณ 2566 ให้สอดคล้องกับ ความเชี่ยวชาญของคณาจารย์และยุทธศาสตร์และพันธกิจด้านการวิจัยของคณะ ฯ	อาจารย์ได้รับทุนวิจัยเพิ่มขึ้น	งานวิจัย/รองคณบดี	รายงานในที่ประชุม คณะกรรมการบริหารคณะ

ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน คณะ ฯ มีการจัดการห่วงโซ่อุปทานโดย 1) แสวงหา/สรรหาผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ 2) คัดเลือกผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือจากคุณสมบัติ ความสามารถ คุณภาพ และมาตรฐานของหลักสูตร 3) ประเมินความเสี่ยงโดยการตรวจสอบย้อนกลับจากผลงานหรือผลการดำเนินงานของผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ 4) จัดทำข้อตกลง/สัญญากับผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ 5) พัฒนาศักยภาพผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ

6) สร้างความผูกพันระยะยาวต่อผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือเพื่อความต่อเนื่องของการดำเนินงานการจัดการเครือข่ายอุปทานของคณะฯ ในส่วนของ **ผู้ส่งมอบ** มี 2 ระดับ ตาม OP -1ข(3) คือ 1) ระดับกลยุทธ์ ได้แก่ คณะ ภาควิชา หลักสูตรมีบทบาทผลิตบัณฑิตด้านการจัดการเรียนการสอน 2) ระดับปฏิบัติการ ได้แก่ บริษัท รับเหมา จ้างช่วง เช่น บริษัททำความสะอาด บริษัทรักษาความปลอดภัย เป็นต้น **คู่ความร่วมมือ** ทั้งภายในต่างประเทศและคู่ความร่วมมือที่ไม่เป็นทางการ เช่น สำนักงานพัฒนารัฐบาลดิจิทัล ศูนย์คุ้มครองคนไร้ที่พึ่ง สำนักงานคณะกรรมการนโยบายเขตเศรษฐกิจพิเศษตะวันออก (สกพอ.) บันทึกความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ PSPARN PAL เป็นต้น โดยมีข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน รวมถึงการพัฒนาศักยภาพขีดความสามารถ และสร้างความสัมพันธ์ในระยะยาว นอกจากนี้ยังมีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่สำคัญในแต่ละพันธกิจ ดังนี้ **ด้านการผลิตบัณฑิต** ได้กำหนดผู้ส่งมอบหลักสูตรตามความรับผิดชอบของกลุ่มรายวิชา คณะ ฯ ได้ได้ส่งต่อ นโยบายข้อมูลต่าง ๆ เกี่ยวกับการจัดการศึกษา การพัฒนานิสิตและระเบียบวินัย รับฟังข้อเสนอแนะและความต้องการที่คู่ความร่วมมือและผู้ส่งมอบต้องการสนับสนุนจากคณะ ฯ เพื่อใช้ดำเนินการให้เป็นไปตามข้อกำหนดต่าง ๆ มีการส่งข้อมูลป้อนกลับให้คณะฯทราบเป็นลายลักษณ์อักษรและรายงานตัวชี้วัดการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อนำไปวิเคราะห์และพัฒนาปรับปรุงกระบวนการต่อไป **ด้านการวิจัย** เริ่มขับเคลื่อนแผนโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและสร้างระบบพี่เลี้ยงการวิจัย **ด้านการบริการวิชาการ** พัฒนาหลักสูตรระยะสั้น/Non-degree ทั้งให้บริการแบบให้เปล่าและแสวงหารายได้ ที่มีความทันสมัย บูรณาการศาสตร์ เช่น หลักสูตรกฎหมายปกครอง เป็นต้น

ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง (1) ความปลอดภัย คณะ ฯ มีการกำกับ ดูแลด้านความปลอดภัย วิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่ปลอดภัย ความเสี่ยงด้านต่าง ๆ ทั้งด้านกายภาพ และพัฒนาแนวปฏิบัติ คู่มือการปฏิบัติงาน และประเมินผลเพื่อพัฒนาปรับปรุง โดยมีการกำหนดวัตถุประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย ผู้รับผิดชอบ และรายงานผลในที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ ฯ นอกจากนี้ยังมีการจัดการสิ่งแวดล้อมที่สำคัญของคณะ ฯ ได้แก่ การจัดการขยะ การจัดการของเสียอันตราย มียามรักษาความปลอดภัย ตลอด 24 ชม. (จ้างเหมา) กล้องวงจรปิด มีระบบ scan นิ้วมือสำหรับการเข้าออกที่ทำงานของคณะ ฯ นอกจากนี้ยังมีการอนุรักษ์พลังงาน มีการทำกิจกรรม 5ส ในพื้นที่อย่างต่อเนื่องทั้งนี้เพื่อส่งเสริม สนับสนุนการปรับปรุงสถานที่ให้เกิดความปลอดภัย นอกจากนี้ยังมีการประเมินความเสี่ยงตามมาตรฐานที่กำหนดอย่างสม่ำเสมอ มีระบบการรายงานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้องหากพบอุบัติเหตุหรือความเสี่ยง และมีการรายงานด้านบริหารความเสี่ยงเพื่อนำมาเป็นปัจจัยนำเข้าในการกำหนดนโยบายและแนวปฏิบัติของคณะ ฯ ส่วนช่วงการระบาดของ COVID-19 คณะ ฯ ดำเนินการปรับเปลี่ยนกระบวนการรับเข้า และการจัดการเรียนการสอนตามสถานการณ์แพร่ระบาดเพื่อความปลอดภัยของนิสิต อาจารย์ผู้สอน บุคลากรสนับสนุนการจัดการศึกษา โดยมีแนวทางการดำเนินการตามประกาศมหาวิทยาลัยบูรพา กระทรวงสาธารณสุข ประกาศของ ทปอ. และมีการประชุมหารือร่วมกับผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทั้งมีการจัดเตรียมงบประมาณ ทรัพยากร วัสดุ-อุปกรณ์สำหรับรองรับกระบวนการดำเนินงานให้บรรลุตามเป้าประสงค์ของกระบวนการผลิตบัณฑิต

ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ คณะฯ โดยงานเทคโนโลยีสารสนเทศ ดำเนินการรวบรวมข้อมูลทั้งรูปแบบเอกสารและ Electronics ที่เป็นข้อมูลที่มีความสำคัญและเป็นข้อมูล ความลับ หรือมีความอ่อนไหวจัดเก็บข้อมูลโดยใช้รหัสผ่านในการเข้าถึงข้อมูลและกำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึง ข้อมูล ดังตาราง 6.2-1

ตารางที่ 6.2-1 การประเมินความเสี่ยง มาตรการ ป้องกันความเสี่ยงด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

ประเภทความเสี่ยง		มาตรการ
ด้าน Hardware	- ความปลอดภัย และการเข้าถึงห้อง Server ได้ง่าย - ระบบไฟฟ้าไม่เสถียร ดับบ่อย	- การใช้รหัส Scan นิ้วมือในการเข้าห้องที่มี เครื่องแม่ข่าย Server - มีการติดตั้งเครื่องสำรองไฟและมีการ ตรวจสอบความพร้อมของเครื่องสำรองไฟฟ้า อยู่เสมอ
ด้าน Software	- การใช้ Software ละเมิดลิขสิทธิ์ - การถูก Hack ข้อมูล/ถูกโจมตีทาง Cyber	- ใช้ Software ที่ถูกต้องและจัดซื้อจัดจ้าง ถูกต้องตามลิขสิทธิ์ของมหาวิทยาลัยบูรพา หรือหา Software ฟรีที่ มาใช้งานแทน - ติดตั้ง firewall ป้องกันสิ่งคุกคาม ต่าง ๆ จากภายนอก/ การรหัส และสิทธิ์การ เข้าถึงข้อมูล/ กำหนดการเปลี่ยนรหัสบ่อย ๆ - เก็บสำรองข้อมูล โดยทำการสำรองข้อมูล จากเครื่องแม่ข่ายหลักไปยังเครื่องแม่ข่าย สำรองที่เก็บในอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลที่อยู่คน ละเครื่องกับเครื่องแม่ข่ายหลัก
ด้าน People were	- บุคลากรไม่มีความรู้ ขาดความตระหนักเกี่ยวกับ ความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศด้าน Cyber Security	- จัดอบรมให้ความรู้ - รมรณรงค์สร้างความตระหนัก
ด้าน Data	- มีการสูญหายของข้อมูล	- เก็บสำรองข้อมูล โดยทำการสำรองข้อมูล จากเครื่องแม่ข่ายหลักไปยังเครื่องแม่ข่าย สำรองที่เก็บในอุปกรณ์จัดเก็บข้อมูลที่อยู่คน ละเครื่องกับเครื่องแม่ข่ายหลัก
ด้าน Network	- การถูก Hack ข้อมูล/ถูกโจมตีทาง Cyber	- ติดตั้ง firewall ป้องกันสิ่งคุกคาม ต่าง ๆ จากภายนอก/การตั้งรหัส และสิทธิ์ การเข้าถึงข้อมูล/ กำหนดการเปลี่ยนรหัส บ่อย ๆ

(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว คกก.บริหารคณะ ฯ จัดทำแผน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของคณะ ฯ กำหนดกระบวนการสำคัญที่ ต้องดำเนินการอย่างต่อเนื่อง จัดทำแผนรับมือสถานการณ์ฉุกเฉินต่าง ๆ พัฒนาระบบการทำงานแบบออนไลน์ โดยเตรียมความพร้อมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อรองรับการเรียนการสอนและการทำงานแบบออนไลน์

ฝึกอบรมบุคลากรและนักศึกษาให้สามารถใช้เทคโนโลยีในการทำงานและเรียนรู้แบบออนไลน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ สร้างระบบสำรองข้อมูล โดยจัดทำระบบสำรองข้อมูลสำคัญทั้งในรูปแบบดิจิทัลและเอกสาร รวมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบในการดูแลและอัปเดตข้อมูลสำรองอย่างสม่ำเสมอ พัฒนาทักษะของบุคลากรผ่านจัดอบรมเพื่อพัฒนาทักษะที่จำเป็นในการรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉิน และสร้างความยืดหยุ่นในการทำงานและความสามารถในการปรับตัว สร้างเครือข่ายความร่วมมือ โดยสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อแลกเปลี่ยนทรัพยากรและความช่วยเหลือในยามฉุกเฉิน รวมทั้งพัฒนาความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อสร้างความเข้าใจและการสนับสนุน

คณะมีวิธีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน วิเคราะห์ความเสี่ยงและผลกระทบต่อการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ทำให้ได้ภาวะฉุกเฉินที่สำคัญและมีระบบบริหารความเสี่ยง ดังตารางที่ 6.2-2 และได้จัดทำแผนเตรียมความพร้อมรองรับสถานการณ์ต่าง ๆ รวมถึงการซ้อมรับสถานการณ์ตามแผน หลังจากนั้นนำผลการซ้อมและผลการดำเนินการตามแผนไปปรับปรุงในปีถัดไป โดยการจัดทำแผนรองรับนั้นคณะใช้มาตรการ คือ 1) การเตรียมการวิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น 2) การวางแผนและแนวทางรองรับภาวะฉุกเฉิน 3) เมื่อเกิดสถานการณ์ใช้หลักการแก้ปัญหาอย่างสมเหตุสมผล 4) การวางแผนอนาคตเพื่อให้สามารถกลับมาและดีกว่าเดิมได้

ตารางที่ 6.2-2 ภาวะฉุกเฉินที่สำคัญและแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ	แนวทางการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	ตัววัดสำคัญ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
1. ระบบ IT	- เตรียมความพร้อมและระบบการจัดการเมื่อ เกิด Cyber Security Unplanned IT Downtime - แผนการกู้ระบบคืนให้กลับสู่สภาพปกติ - การจ้างเหมาดูแลระบบ IT ตาม TOR และการกู้คืนเป็นต้น	- ร้อยละของการป้องกันการโจมตี/การเกิดการโจมตีในระบบเครือข่าย คอมพิวเตอร์ - ร้อยละระยะเวลา downtime ของ ระบบสารสนเทศ (<90 นาที /ครั้ง)	ทุกวัน	รองบริหาร/หนง. IT/หน. สนง. คณบดี
2. อัคคีภัย	- จัดทำแผนป้องกันอัคคีภัย, แผนการตรวจสอบติดตามความพร้อมเครื่องมืออุปกรณ์ ระบบป้องกันอัคคีภัยทุกอาคารในคณะฯ	- อุบัติการณ์อัคคีภัย - ร้อยละบุคลากรซ้อมแผนอัคคีภัย	ปีละ 1 ครั้ง	รองบริหาร/หัวหน้าสำนักงาน คณบดี/งาน อาคารสถานที่
3. ไฟฟ้าดับ/น้ำไม่ไหล	- เตรียมระบบสำรองไฟฟ้า/เครื่องปั๊มน้ำ	- ร้อยละของไฟฟ้าดับ - ร้อยละของน้ำไม่ไหล	ทุกวัน	รองบริหาร/หัวหน้าสำนักงาน คณบดี/งาน อาคารสถานที่

(3) การบริหารความเสี่ยง คกก.บริหารคณะ ฯ จัดการบริหารความเสี่ยงแต่ละด้าน ดังนี้ 1) ด้านหลักสูตรและบริการ: ติดตามการเปลี่ยนแปลงกฎหมายและระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา พัฒนาระบบการตรวจสอบและปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับอุดมศึกษา จัดทำแผนการปรับปรุงหลักสูตรล่วงหน้าเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบ สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานกำกับ

ดูแลด้านการศึกษาเพื่อรับทราบแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ 2) ด้านบุคลากร: พัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับกฎหมายแรงงานและระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเป็นธรรมตามหลักธรรมาภิบาล 3) ด้านการเงิน: พัฒนาระบบการควบคุมภายในและการตรวจสอบทางการเงินให้สอดคล้องกับระเบียบการเงินของหน่วยงานภาครัฐ จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงทางการเงินเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงของกฎระเบียบด้านการเงินและการคลัง พัฒนาระบบการจัดซื้อจัดจ้างให้เป็นไปตามพระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ จัดทำระบบการรายงานทางการเงินที่โปร่งใสและตรวจสอบได้ตามมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ 4) ด้านเทคโนโลยี: พัฒนานโยบายและแนวปฏิบัติด้านความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์ จัดทำแผนการปฏิบัติตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA) ในการจัดเก็บและใช้ข้อมูลของนิสิตและบุคลากร พัฒนาระบบการสำรองและกู้คืนข้อมูลเพื่อให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ จัดอบรมให้ความรู้แก่บุคลากรเกี่ยวกับกฎหมายด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและการใช้งานอย่างปลอดภัย 5) ด้านเครือข่ายอุปทาน: พัฒนาระบบการคัดเลือกและประเมินผู้ส่งมอบ (Suppliers) ให้สอดคล้องกับระเบียบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ จัดทำสัญญาและข้อตกลงกับผู้ส่งมอบที่ครอบคลุมประเด็นด้านกฎหมายและการปฏิบัติตามระเบียบที่เกี่ยวข้อง พัฒนาระบบการติดตามและตรวจสอบการปฏิบัติตามกฎหมายของผู้ส่งมอบในห่วงโซ่อุปทาน

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ตารางที่ 7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
ก.ผลลัพธ์การเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านการบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า								
7.1-1	ร้อยละของบัณฑิต ที่ได้งานทำหลัง สำเร็จการศึกษา 1 ปี	ร้อยละ	76.82	85.37	86.20	89.00	81.44	70.00
7.1-2	ร้อยละของบัณฑิต ที่มีงานทำสัมพันธ์ กับสาขาวิชาที่เรียน	ร้อยละ	93.29	90.08	93.27	95.21	81.46	80.00
7.1-3	อัตราเงินเดือนเฉลี่ย แรกเข้าของบัณฑิต	ค่าเฉลี่ย	15,214	15,689	15,551	16,620	15,137	15,000
7.1-4	ข้อมูลการรับรางวัล ของนิสิตในแต่ละปี	จำนวน	3	2	3	4	6	
7.1-5	จำนวนนิสิตใน ระดับปริญญาตรี	จำนวน	3,931	3,476	3,387	3,059	2,258	
7.1-6	จำนวนนิสิตใน ระดับบัณฑิตศึกษา	จำนวน	124	151	216	218	246	
7.1-7	จำนวนหลักสูตรใน ระดับปริญญาตรี	หลักสูตร	4	4	4	4	4	
7.1-8	จำนวนหลักสูตรใน ระดับบัณฑิตศึกษา	หลักสูตร	9	9	9	9	9	
7.1-9	จำนวนเงินวิจัยที่ จัดสรรจากเงิน รายได้ส่วนงาน (ปีงบประมาณ 62- 66)	บาท	2,395,000	140,000	500,000	2,150,000	3,350,000	1,000,000
7.1-10	จำนวนบุคลากรที่ ได้รับทุนสนับสนุน การวิจัยจากเงิน รายได้ส่วนงาน	คน	20	13	3	3	14	10

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
	(ปีงบประมาณ 62-66)							
7.1-11	จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (Fundamental Fund: FF) (ปีงบประมาณ 62-66)	บาท	1,562,200	0	0	1,200,000	4,458,000	1,000,000
7.1-12	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากเงินอุดหนุนรัฐบาล (FF) (ปีงบประมาณ 62-66)	คน	2	0	0	6	8	5
7.1-13	จำนวนเงินวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณ 62-66)	บาท	1,350,000	1,380,000	536,775	2,175,000	3,440,000	1,000,000
7.1-14	จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย (ปีงบประมาณ 62-66)	คน	1	1	1	2	1	1
7.1-15	จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	เรื่อง	8	6	5	4	4	3

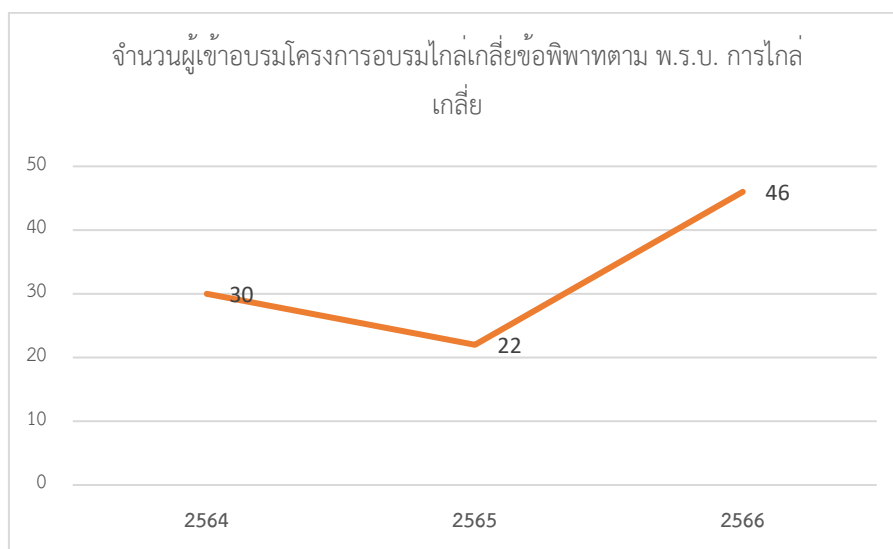
หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
7.1-16	จำนวนผลงานวิจัย ที่ได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ระดับชาติ	เรื่อง	49	55	39	28	35	25
7.1-17	จำนวนโครงการ บริการวิชาการที่ สร้างรายได้ให้กับ คณะ	จำนวน	119	139	63	31	16	
7.1-18	ร้อยละของ หลักสูตรระดับ ปริญญาตรีที่มี รายวิชาสอดคล้อง กับศาสตร์ภาค ตะวันออก	ร้อยละ	75	75	100	100	100	80
ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน								
(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ								
7.1-19	อัตราการคงอยู่ของ นิสิตปีที่ 1 เมื่อสิ้น ภาคเรียนที่ 1	ร้อยละ	94.80	99.51	96.34	93.51	100.00	90
7.1-20	ร้อยละของจำนวน นิสิตรับเข้าจริงต่อ จำนวนนิสิตที่ กำหนดไว้ตามแผน	ร้อยละ	323.61	135.52	126.69	117.04	123.20	100.00
7.1-21	ร้อยละของบัณฑิต ที่สำเร็จการศึกษา ตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	83.99	81.22	87.19	84.37	98.33	80.00
7.1-22	ร้อยละของนิสิตที่ ทำผิดวินัยของ มหาวิทยาลัยที่ถูก ตัดคะแนนความ ประพฤติ หรือ ทุจริตในการสอบ	ร้อยละ	0.00	0.00	0.00	0.00	0.00	<2.00
7.1-23	จำนวนโครงการ พัฒนาบุคลากร	จำนวน	3	3	3	3	5	3

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
7.1-24	อัตราส่วนของ หลักสูตรที่ผ่าน เกณฑ์มาตรฐาน	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
7.1-25	อัตราการ Retire	ร้อยละ	4.55	2.66	1.38	4.96	3.64	
7.1-26	คณาจารย์และ นักวิจัยที่ผ่านอบรม จริยธรรมการวิจัย ในมนุษย์ (ปีงบประมาณ 62- 66)	คน	0	0	8	23	31	20
7.1-27	คณาจารย์และ นักวิจัยที่ถูกบอก เลิก/ยุติสัญญา (ปีงบประมาณ 62- 66)	คน	0	0	0	0	0	0
7.1-28	ผลงานวิจัยที่ได้รับ ทุนสนับสนุนการ วิจัยจากเงินรายได้ ส่วนงานและ ดำเนินการเสร็จสิ้น (ปีงบประมาณ 62- 66)	โครงการ	20	13	3	3	11	
7.1-29	ผลงานวิจัยที่ได้รับ ทุนสนับสนุนการ วิจัยจากเงิน อุดหนุนรัฐบาล (FF) และ ดำเนินการเสร็จสิ้น (ปีงบประมาณ 62- 66)	โครงการ	2	0	0	5	11	
7.1-30	ผลงานวิจัยที่ได้รับ ทุนภายนอกและ ดำเนินการเสร็จสิ้น (ปีงบประมาณ 62- 66)	โครงการ	1	1	1	2	1	

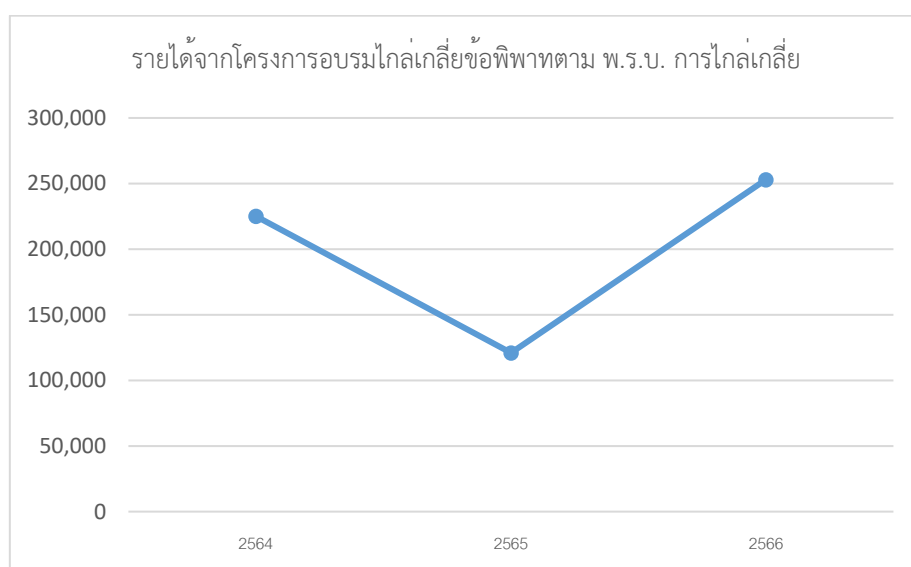
หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
7.1-31	การพัฒนางาน ประจำสำนักงานวิจัย (Routine to Research: R2R) (ปีงบประมาณ 62- 66)	เรื่อง	7	1	0	0	6	5
7.1-32	เงินทุนสนับสนุน การวิจัยต่ออาจารย์ ประจำ (ปีงบประมาณ 62- 66)	บาท/คน	113,044 (50 คน)	75,500 (50 คน)	13,014 (52 คน)	74,519 (52 คน)	200,960 (50 คน)	50,000
7.1-33	การตีพิมพ์ ผลงานวิจัยระดับ ระดับนานาชาติ และระดับชาติต่อ อาจารย์ประจำ (ปีงบประมาณ 62- 66)	เรื่อง/คน	1.14 (50 คน)	1.22 (50 คน)	0.85 (52 คน)	0.62 (52 คน)	0.78 (50 คน)	
7.1-34	งานวิจัยที่ ตอบสนองประเด็น การเมือง การ บริหารและ กฎหมายในพื้นที่ ภาคตะวันออก (ปีงบประมาณ 62- 66)	เรื่อง	10	10	1	9	12	9
7.1-35	นิสิตระดับปริญญา ตรีที่ใช้ประโยชน์ งานวิจัย (ปีงบประมาณ 62- 66)	N/A	N/A	N/A	N/A	50	100	50
7.1-36	นิสิตระดับ บัณฑิตศึกษาที่ใช้ ประโยชน์งานวิจัย	N/A	N/A	N/A	N/A	5	30	30

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
	(ปีงบประมาณ 62-66)							
7.1-37	ชุมชนท้องถิ่นที่ใช้ประโยชน์งานวิจัย (ปีงบประมาณ 62-66)	N/A	N/A	N/A	N/A	10	20	10
(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน								
7.1-38	การอบรมดับเพลิงและซ้อมหนีไฟ	ครั้ง	1	1	1	1	0	1
7.1-39	การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ดับเพลิง	ครั้ง	12	12	12	12	12	12
7.1-40	การตรวจสอบถังดับเพลิง	ครั้ง	1	1	1	1	1	1
7.1-41	จำนวนกิจกรรมหรือโครงการด้านการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	ครั้ง	1	1	1	1	0	1
7.1-42	จำนวนครั้งในการตรวจสอบอุปกรณ์และซ่อมบำรุงตู้เมนไฟฟ้า	ครั้ง	1	1	1	1	1	1
7.1-43	สถิติไฟไหม้ หรือ ไฟฟ้าลัดวงจร	ครั้ง	0	0	0	0	0	0
7.1-44	จำนวนครั้งในการตรวจสอบและซ่อมบำรุงลิฟต์โดยสาร	ครั้ง	2	2	2	2	12	2
7.1-45	สถิติการโจรกรรมทรัพย์สิน ลักทรัพย์	ครั้ง	0	0	0	0	0	<1
ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน								
7.1-46	การตรวจรับการจ้างเหมากับบริษัทที่เป็นผู้ส่งมอบตรงเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	100	100	93.33	100	100	100

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
7.1-47	ผลงานวิจัยเสร็จตามระยะเวลาและงบประมาณที่กำหนดตามสัญญาจ้าง	ร้อยละ	100	100	100	100	100	100



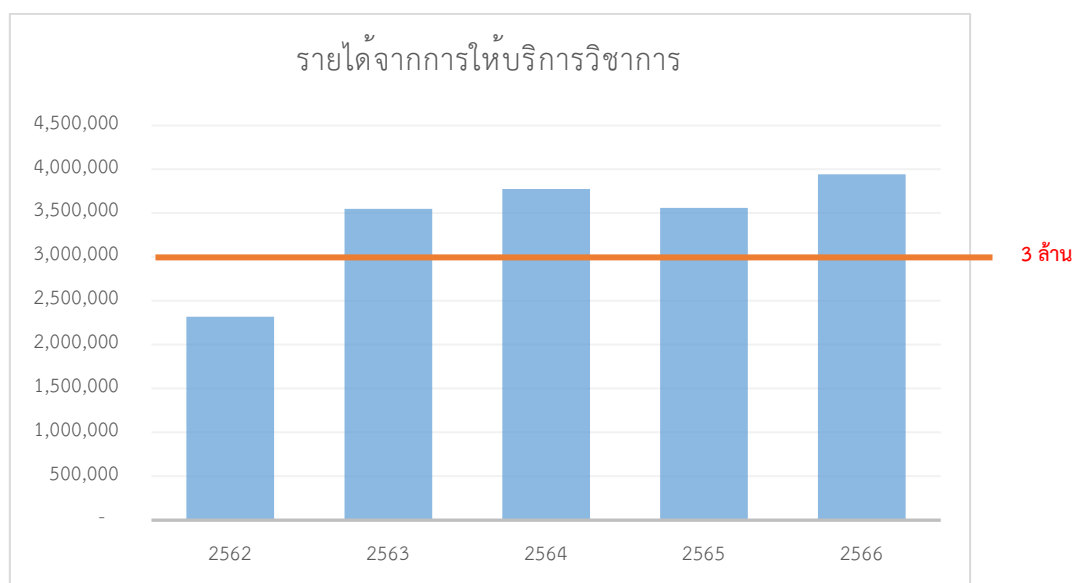
แผนภาพที่ 7.1 ก.-1 จำนวนผู้เข้ารับการอบรมโครงการอบรมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ปี 2564 – 2566



แผนภาพที่ 7.1 ก.-2 รายได้จากการจัดโครงการการอบรมโครงการอบรมไกล่เกลี่ยข้อพิพาทตาม พ.ร.บ.การไกล่เกลี่ยข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ปี 2564 – 2566

ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์บริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น การจัดโครงการการอบรมโครงการอบรมใกล้เคียง
ข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. การใกล้เคียงข้อพิพาท พ.ศ. 2562 ปี 2564 – 2566

ปี	2564	2565	2566
จำนวนผู้เข้ารับการอบรมโครงการ บริการวิชาการเพิ่มขึ้น	30	22	46
รายได้จากการให้บริการวิชาการ	225,000	121,000	253,000



แผนภาพที่ 7.1 ก.-3 รายได้รวมจากการให้บริการวิชาการ

ตารางที่ 7.1-2 รายได้จากการให้บริการวิชาการ

ปีงบประมาณ	2562	2563	2564	2565	2566
1.โครงการบริการวิชาการฯ การรถไฟแห่งประเทศไทย	2,320,000	3,550,000	3,550,000	3,440,000	3,440,000
2.โครงการอบรมใกล้เคียงข้อพิพาทตาม พ.ร.บ. การใกล้เคียง ข้อพิพาท พ.ศ. 2562			225,000	121,000	253,000
3.โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเรื่อง วิธีการทาง อิเล็กทรอนิกส์สำหรับเจ้าหน้าที่ของรัฐตาม พรบ. การปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2565					252,000
รายได้จากการให้บริการวิชาการ	2,320,000	3,550,000	3,775,000	3,561,000	3,945,000

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

ตารางที่ 7.2 ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
ก.ผลลัพธ์การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น								
(1)ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น								
ด้านการเรียนการสอน								
7.2-1	ร้อยละของความพึงพอใจต่อหลักสูตรของผู้มีส่วนได้เสียในระดับดีขึ้น	ร้อยละ	77.28	80.45	84.24	85.36	86.9	75
7.2-2	ความพึงพอใจของนิสิตต่อหลักสูตร							
	ระดับปริญญาตรี	ระดับ	3.54	3.26	3.16	3.59	3.73	3.41
	ระดับปริญญาโท	ระดับ	3.31	3.36	3.60	3.98	4.32	3.41
	ระดับปริญญาเอก	ระดับ	3.39	3.25	3.89	4.35	4.41	3.41
7.2-3	ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการเรียนการสอน	ระดับ	3.95	4.11	4.18	4.25	4.31	3.41
7.2-4	ความพึงพอใจของนิสิตต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	4.06	4.00	4.16	4.25	3.68	3.41
7.2-5	ร้อยละของการจัดการข้อร้องเรียน	ร้อยละ	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00	100.00
7.2-6	ความพึงพอใจของนิสิตต่อการจัดการข้อร้องเรียน	ระดับ	5.00	5.00	5.00	5.00	5.00	3.41
7.2-7	ความพึงพอใจของนิสิตต่อการเข้าถึงสารสนเทศ	ระดับ	4.87	4.79	4.94	4.91	3.92	3.41
7.2-8	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต	ระดับ	4.36	4.55	4.48	4.52	4.38	3.41
ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ								
7.2-9	ความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านการวิจัยและบริการวิชาการของคณะ	ระดับ	4.52	4.55	4.64	4.73	4.37	3.41
(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น								
7.2-10	ความผูกพันนิสิตคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ต่อหลักสูตร		-	3.5	3.8	4.2	4.13	3.41
7.2-11	ความผูกพันศิษย์เก่าต่อคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์							
	ระดับปริญญาตรี	ระดับ	-	4.22	4.53	4.68	4.02	3.41
	ระดับบัณฑิตศึกษา	ระดับ	-	4.81	4.84	4.92	4.39	3.41
7.2-12	กิจกรรมที่ศิษย์เก่าร่วมกับคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์							

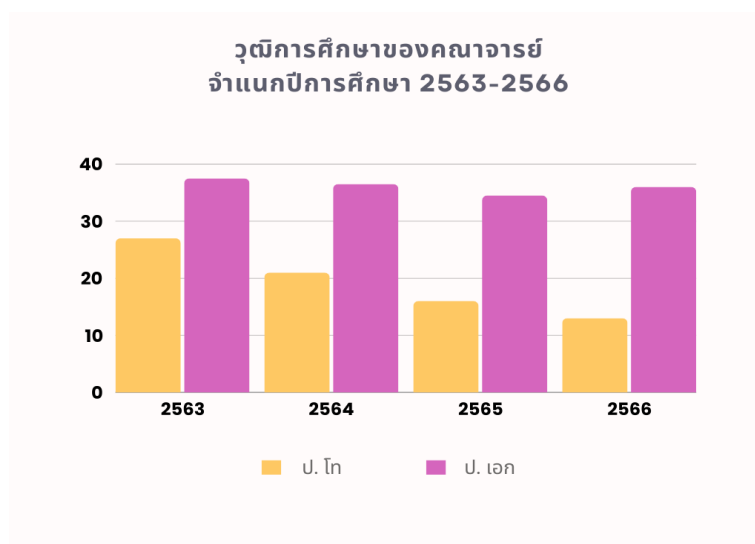
หัวข้อ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปี					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
	ระดับปริญญาตรี	จำนวน กิจกรรม	-	9	14	16	20	
	ระดับบัณฑิตศึกษา	จำนวน กิจกรรม	-	6	7	7	10	
	การประชุมของสมาคมศิษย์เก่า		-	-	-	-	10	

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

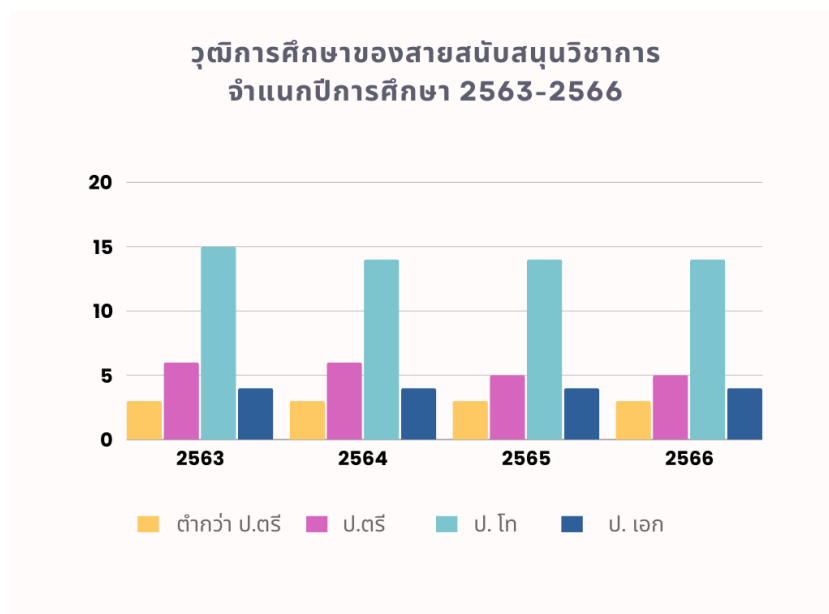
(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

7.3 ก.(1)-1 วุฒิการศึกษาของคณาจารย์จำแนกปีการศึกษา 2563 – 2566



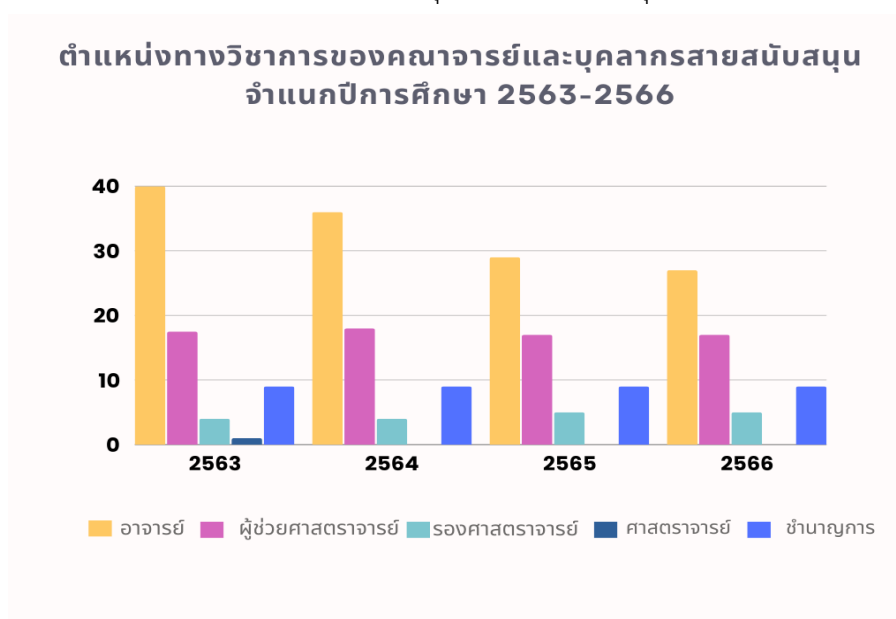
วุฒิการศึกษาของคณาจารย์	2563	2564	2565	2566
ระดับปริญญาโท	27	21	16	13
ระดับปริญญาเอก	38	37	35	36

7.3 ก.(1)-2 วุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการประจำปีการศึกษา 2563-2566



วุฒิการศึกษาของคณาจารย์	2563	2564	2565	2566
ต่ำกว่าระดับปริญญาตรี	3	3	3	3
ระดับปริญญาตรี	6	6	5	5
ระดับปริญญาโท	15	14	14	14
ระดับปริญญาเอก	4	4	4	4

7.3 ก.(1)-3 ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนประจำปีการศึกษา 2563-2566



ตำแหน่งทางวิชาการ	2563	2564	2565	2566
อาจารย์	40	35.5	28.5	27
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	17.5	18	17	17
รองศาสตราจารย์	4	4	5	5
ศาสตราจารย์	1	0	0	0
ชำนาญการ	9	9	9	9

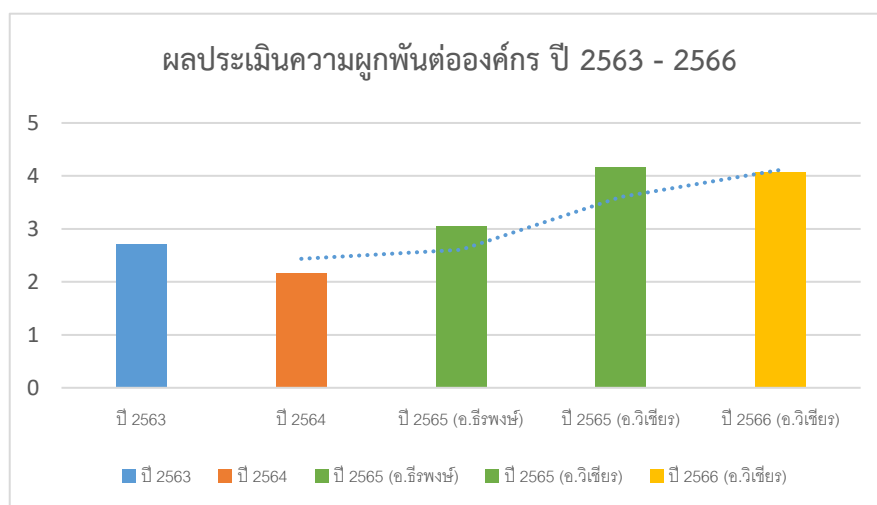
(2) บรรยาภาศการทำงาน

7.3 ก.(2)-1 ผลลัพธ์ด้านบรรยาภาศการทำงาน

ผลลัพธ์ด้านบรรยาภาศการทำงาน	2563	2564	2565	2566
ด้านสุขภาวะ				
ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการตรวจสุขภาพประจำปี	73%	75%	80%	85%
ร้อยละของผู้เข้าร่วมโครงการ Green office	-	-	88%	90%
ด้านความปลอดภัย				
ร้อยละบริษัท รับเหมาจ้าง ช่างส่งมอบ งานตาม TOR	100%	100%	100%	100
ร้อยละบุคลากรที่ผ่านการซ้อมแผนอัคคีภัย	-	-	92.5%	-
ด้านความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร				
ความพึงพอใจของบุคลากร ต่อสถานที่จอดรถ/หอพัก บุคลากร/รถรับส่ง	3.89	3.86	3.910	3.980

(3) ความผูกพันของบุคลากร

7.3 ก.(3)-1 ความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร



ปี	2563	2564	2565 (อ.ธีรพงษ์)	2565 (อ.วิเชียร)	2566
ผลประเมินความผูกพันต่อองค์กร	2.7	2.17	3.04	4.16	4.07

7.3 ก.(3)-2 ความไม่พึงพอใจ

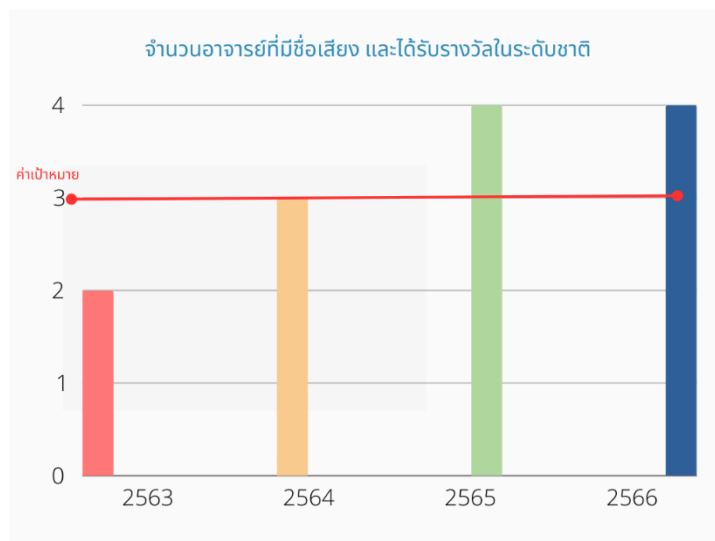
ปี	2565	2566
ผลประเมินความไม่พึงพอใจความผูกพันต่อองค์กร	-	- ไม่มี - ระบบงานเอกสารหลายขั้นตอน ทำให้การทำงานเกิดความล่าช้า

7.3 ก.(3)-3 อัตราการคงอยู่ของบุคลากร

อัตราการคงอยู่	2564	2565	2566
1. สายวิชาการ			
1.1 รัฐศาสตร์ (จำนวน)	15	14	15
อัตราการคงอยู่	100.00	93.33	100.00
1.2 รัฐประศาสนศาสตร์	21	21	21
อัตราการคงอยู่	95.45	100.00	100.00
1.3 นิติศาสตร์ (จำนวน)	14	13	12
อัตราการคงอยู่	100.00	92.86	92.31
2.สายสนับสนุน (จำนวน)	27	26	26
อัตราการคงอยู่	100.00	96.30	100.00

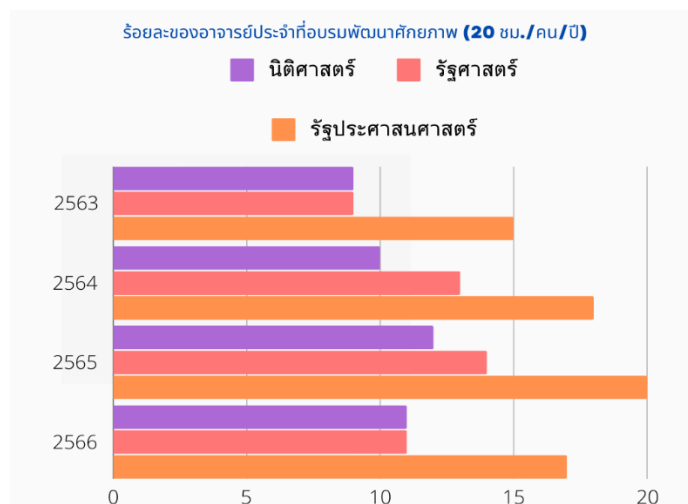
(4) การพัฒนาบุคลากร

7.3 ก.(4)-1 จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัล



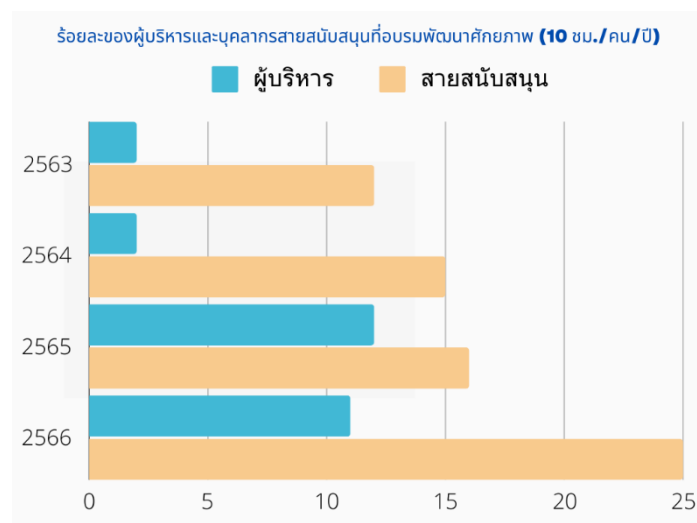
ปี	2563	2564	2565	2566
จำนวนอาจารย์ที่มีชื่อเสียง และได้รับรางวัล	2	3	4	4

7.3 ก.(4)-2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่อบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพ



บุคลากรสายวิชาการ	จำนวน (คน)	การอบรม (ครั้ง)
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐศาสตร์	15	11
อาจารย์ประจำภาควิชารัฐประศาสนศาสตร์	20	17
อาจารย์ประจำภาควิชานิติศาสตร์	12	11

7.3 ก.(4)-3 ร้อยละของผู้บริหารและบุคลากรสายสนับสนุนที่อบรมพัฒนาศักยภาพ



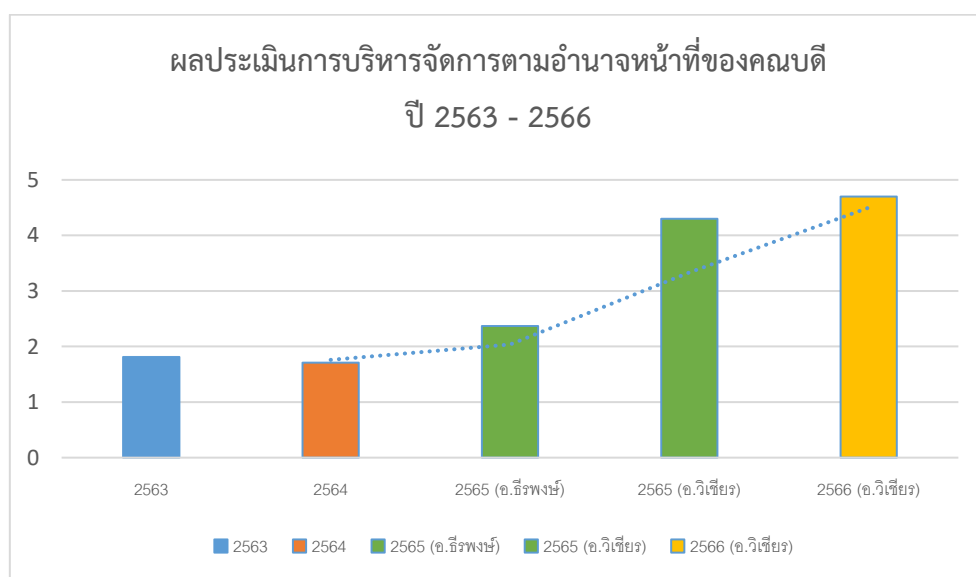
ประเภท	จำนวน (คน)	การอบรม (ครั้ง)
ผู้บริหาร	11	11
บุคลากรสายสนับสนุน	25	25

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) การนำองค์กร

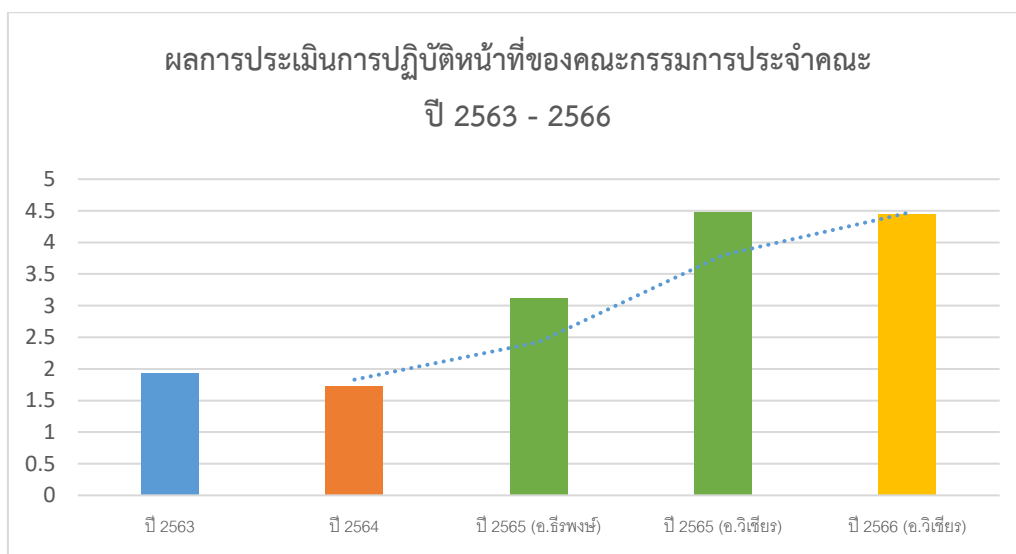
7.4 ก.(1)-1 แบบสอบถามการบริหารจัดการตามอำนาจหน้าที่ของคณบดี ปี 2563 -2566



ปี	2563	2564	2565 (อ.ธีรพงษ์)	2565 (อ.วิเชียร)	2566
ผลประเมินการบริหารจัดการ ตามอำนาจหน้าที่ของคณบดี	1.81	1.71	2.37	4.30	4.70

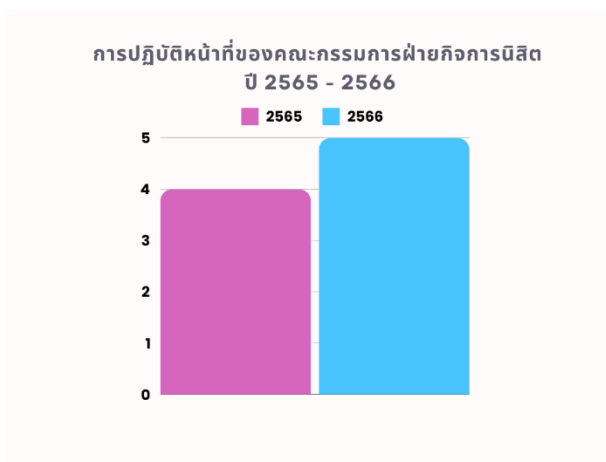
(2) การกำกับดูแลองค์กร

7.4 ก.(2)-1 แบบสอบถามผลการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ ปี 2563 -2566



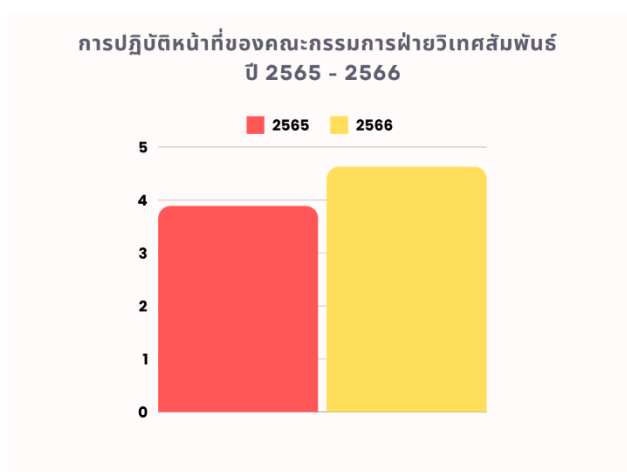
ปี	2563	2564	2565 (อ.ธีรพงษ์)	2565 (อ.วิเชียร)	2566
ผลการประเมินการปฏิบัติ หน้าที่ของคณะกรรมการ ประจำคณะ	1.93	1.73	3.12	4.48	4.45

7.4 ก.(2)-2 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการฝ่ายกิจการนิสิต คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี 2565 - 2566



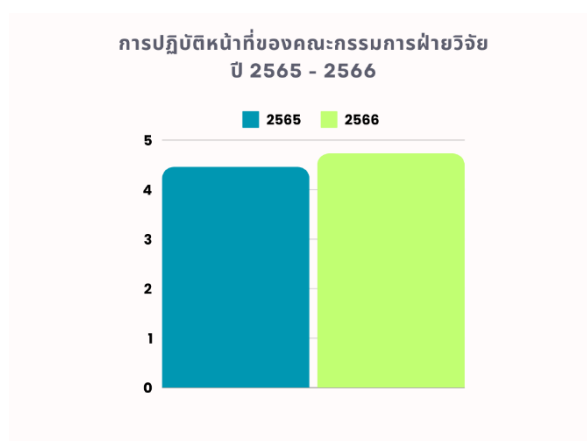
ปี	ค่าเฉลี่ย
2565	3.92
2566	4.58

7.4 ก.(2)-3 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการดำเนินงานด้านวิเทศสัมพันธ์ คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี 2565 -2566



ปี	ค่าเฉลี่ย
2565	3.89
2566	4.63

7.4 ก.(2)-4 แบบสอบถามการปฏิบัติหน้าที่ของคณะกรรมการวิจัยคณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา ปี 2565 - 2566



ปี	ค่าเฉลี่ย
2565	4.46
2566	4.73

(3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

ตารางที่ 7.4 ก.(3)-1 การกำกับดูแลองค์กร และกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับและการรับรองคุณภาพ

ภาระรับผิดชอบ	เป้าหมาย	63	64	65	66
ด้านการเงินและบัญชี					
ผลการตรวจสอบภายใน	ไม่พบประเด็นสำคัญ (0)	0	0	0	0
ผลการตรวจสอบภายนอก	ไม่พบประเด็นสำคัญ (0)	0	0	0	0
ด้านงบประมาณ	ตามแผน 100%	100	100	100	100
ด้านยุทธศาสตร์	ตามแผน >80%	75	85	87.5	90
ผลการรับรองมาตรฐาน ด้านการเรียนการสอน					
AUN - QA	ผ่านเกณฑ์ประเมิน	✓	✓	✓	✓
ผลการรับรองมาตรฐาน ด้านวิจัย					
การวิจัย	ผ่านจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	✓	✓	✓	✓
ผลการรับรองมาตรฐาน ด้านบริการวิชาการ					
วารสาร	ผ่านเกณฑ์ TCI 2	✓	✓	✓	✓
ผลการรับรองมาตรฐาน ด้านการบริหารจัดการ					
EdPEX	200 ขึ้นไป	145	116	160	รอผลประเมิน
ผลการลงนามมอบหมาย KPI ผู้บริหาร และบุคลากร					
ผู้บริหาร	100	100	100	100	100
บุคลากร	100	100	100	100	100
ผู้ส่งมอบ	100	100	100	100	100
ความร่วมมือ	100	100	100	100	100

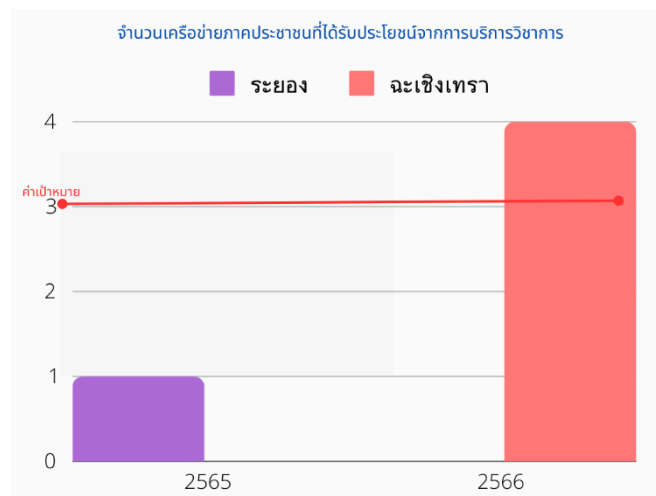
(4) จริยธรรม

ตารางที่ 7.4 ก.(4)-1 ผลลัพธ์ด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

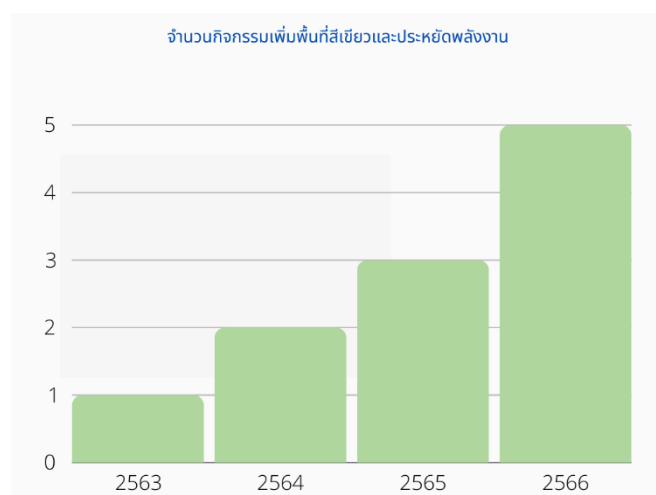
ตัววัด	เป้า	63	64	65	66
ข้อร้องเรียนผู้นำระดับสูงด้านจริยธรรม	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนบุคลากรด้านจริยธรรม	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนที่ร้ายแรงเกี่ยวกับจริยธรรมด้านการเรียนการสอน	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมการวิจัย	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนด้านจริยธรรมการให้บริการวิชาการ	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนจากคู่ความร่วมมือ	0	0	0	0	0

(5) สังคม

7.4 ก.(5)-1 ชุมชน/เครือข่ายที่ได้รับประโยชน์



7.4 ก.(5)-2 จำนวนกิจกรรมเพิ่มพื้นที่สีเขียวและประหยัดพลังงาน



7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ก.ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ตารางที่ 7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีการศึกษา / ปีงบประมาณ					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด								
(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงิน								
7.5-1	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ สร้างรายได้ให้กับคณะ	โครงการ	166	48	73	21	16	
7.5-2	รายงานการเงิน							
	รายได้รวมของคณะ	บาท	81,054,953.24	131,092,976.98	152,676,089.86	178,164,300.31	157,642,492.99	
	รายได้จากเงินงบประมาณ	บาท	2,844,482.65	0	0	0	0	
	รายได้จากการจัดการศึกษา	บาท	64,707,980.00	110,598,232.00	129,002,771.67	145,912,334.67	138,123,900	
	รายได้ค่าธรรมเนียม	บาท	300.00	0	0	2,200	1,500	
	รายได้จากการบริจาค	บาท	101,257.15	86,396.64	32,365.56	30,666.64	120,666.67	
	รายได้ระหว่างหน่วยงาน	บาท	3,714,806.96	7,518,201.70	15,192,125.90	15,799,332.80	1,232,980	
	รายได้จากการจัดสรรโครงการ บริการวิชาการ	บาท	568,613.32	432,586	358,127.83		230,760	
	รายได้จากการให้บริการวิชาการ	บาท	12,205,559.13	9,938,979.59	7,138,900.00	13,090,101.15	1,455,150	
	รายได้จากการจัดสรรโครงการวิจัย	บาท	0	96,660	3,450		202,488	
	รายได้จากการให้บริการวิจัย	บาท	0.00	2,358,900.00	131,300.00	1,721,840.00	3,440,000	
	รายได้อื่น	บาท	98,250.00	77,613.21	145,298.11	39,440.00	45,968.75	
	รายรับอื่น (การบริหารสินทรัพย์)	บาท	226,800.00	30,600.00	135,600.00	28,200.00	64,536	

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีการศึกษา / ปีงบประมาณ					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
	เงินบริจาคจากศิษย์เก่าและบุคคลทั่วไป	บาท					0	
	รายได้จากเงินรับฝาก	บาท					6,315.26	
	รายได้จากดอกเบี้ย	บาท					4,942,850.42	
	จำนวนเงินวิจัยทั้งหมด	บาท					3,440,000	
	เงินคงเหลือ (ไม่ได้หักค่าเสื่อมราคาและค่าตัดจำหน่าย)	บาท	34,793,427.48	41,744,623	59,415,322.72	84,010,943.55	41,132,513	
7.5-3	สัดส่วนรายได้จากงบประมาณแผ่นดินต่อจากรายได้	เท่า	28.50	100	100	100	100	
7.5-4	อัตราส่วนของรายจ่ายต่อรายได้ของคณะ	เท่า	1.17	0.77	0.70	0.59	0.69	
7.5-5	ความยั่งยืนทางการเงิน (ร้อยละการเติบโตของรายได้ของมหาวิทยาลัยจากแหล่งเงินรายได้)	ร้อยละ	-3.84	61.73	16.46	16.69	10.76	10.00
(2) ผลลัพธ์การดำเนินงานด้านการตลาด								
7.5-6	จำนวนผู้สมัครเรียน เปรียบเทียบจำนวนที่รับ	สมัคร/รับ	2,953/1,576	3,830/660	6,640/617	5,627/570	11,931/609	
7.5-7	อัตราการแข่งขันการรับเข้าศึกษา	อัตราส่วน	1.87:1	5.80:1	10.76:1	9.87:1	19.59:1	3:1
ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ								
7.5-8	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนยุทธศาสตร์	ร้อยละ	100	100	100	100	82.14	100

หัวข้อ	ชื่อตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีการศึกษา / ปีงบประมาณ					
			2562	2563	2564	2565	2566	เป้า
7.5-9	ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ	ร้อยละ	100	100	100	100	87	100
7.5-10	ร้อยละของการดำเนินงานโครงการแล้วเสร็จตามเวลาที่กำหนด	ร้อยละ	95.9	95.1	100.0	100.0	85	80
7.5-11	ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัดของแผน	ร้อยละ	88.9	90.6	92.4	100.0	90	80

ภาคผนวก

ข้อมูลพื้นฐาน (Common Data Set)

คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

ประจำปีการศึกษา 2565 (1 กรกฎาคม พ.ศ. 2565 – 30 มิถุนายน พ.ศ. 2566)

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
1	933	จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอนทั้งหมด	13
2	934	---ระดับปริญญาตรี	4
3	935	---ระดับ ป.บัณฑิต	-
4	936	---ระดับปริญญาโท	6
5	937	---ระดับ ป.บัณฑิตชั้นสูง	-
6	938	---ระดับปริญญาเอก	3
7	952	จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนนอกสถานที่ตั้ง	-
8	953	---ระดับปริญญาตรี	-
9	954	---ระดับ ป.บัณฑิต	-
10	955	---ระดับปริญญาโท	-
11	956	---ระดับ ป.บัณฑิตชั้นสูง	-
12	957	---ระดับปริญญาเอก	-
13	964	จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมดทุกระดับการศึกษา	2,504
14	965	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับปริญญาตรี	2,258
15	966	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับ ป.บัณฑิต	-
16	967	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับปริญญาโท	230
17	968	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับ ป.บัณฑิตชั้นสูง	-
18	969	---จำนวนนักศึกษาปัจจุบันทั้งหมด - ระดับปริญญาเอก	16
19	102	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมด รวมทั้งที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อ	49
20	599	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อวุฒิ ปริญญาตรีหรือเทียบเท่า	-
21	600	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อวุฒิ ปริญญาโทหรือเทียบเท่า	13
22	601	---จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ปฏิบัติงานจริงและลาศึกษาต่อวุฒิ ปริญญาเอกหรือเทียบเท่า	36
23	107	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์	27

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
24	108	- ---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-
25	109	- ---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	13
26	110	- ---จำนวนอาจารย์ประจำ (ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ) ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	14
27	111	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	17
28	112	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-
29	113	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	3
30	114	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	14
31	115	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์	5
32	116	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-
33	117	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-
34	118	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	5
35	119	จำนวนอาจารย์ประจำทั้งหมดที่ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์	-
36	120	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	-
37	121	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาโท หรือเทียบเท่า	-
38	122	- ---จำนวนอาจารย์ประจำตำแหน่งศาสตราจารย์ ที่มีวุฒิปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	-
39	1128	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรแยกตามวุฒิการศึกษา	49
40	1129	- - --ระดับปริญญาตรี	-
41	1130	- - --ระดับ ป.บัณฑิต	-
42	1131	- - --ระดับปริญญาโท	16

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
43	1132	--ระดับ ป.บัณฑิตชั้นสูง	-
44	1133	--ระดับปริญญาเอก	36
45	1134	จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งทางวิชาการ	22
46	1135	--จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ	27
47	1136	--จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	17
48	1137	--จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งรองศาสตราจารย์	5
49	1138	--จำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีตำแหน่งศาสตราจารย์	
50	1108	จำนวนรวมของผลงานทางวิชาการของอาจารย์ประจำหลักสูตร	236
51	1109	--บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	6
52	1110	--บทบทสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ	5
53	1111	--ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	-
54	1112	--บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	129
55	1113	--บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการ	33

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
		ทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	
56	1114	---บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	30
57	1115	---ผลงานได้รับการจัดสิทธิบัตร	-
58	1116	---ผลงานวิชาการรับใช้สังคมที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	-
59	1117	---ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ	
60	1118	---ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน	-
61	1119	---ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	-
62	1120	---ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการแต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ	1
63	1121	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	18
64	1122	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	-
65	1123	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	-
66	1124	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	-
67	1125	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	9
68	1126	---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	5
69	1127	---จำนวนบทความของอาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาเอกที่ได้รับการอ้างอิงในฐานข้อมูล TCI และ Scopus ต่อจำนวนอาจารย์ประจำหลักสูตร	-
70	84	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีทั้งหมด	2,504
71	85	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ตอบแบบสำรวจเรื่องการทำภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา	773

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
72	86	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหลังสำเร็จการศึกษา (ไม่นับรวมผู้ที่ประกอบอาชีพอิสระ)	464
73	87	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ประกอบอาชีพอิสระ	21
74	88	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีงานทำก่อนเข้าศึกษา	-
75	681	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีกิจการของตนเองที่มีรายได้ประจำอยู่แล้ว	14
76	89	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่ศึกษาต่อระดับบัณฑิตศึกษา	67
77	682	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่อุปสมบท	1
78	683	จำนวนบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่เกณฑ์ทหาร	3
79	90	เงินเดือนหรือรายได้ต่อเดือน ของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ (ค่าเฉลี่ย)	15,137.-
80	95	ผลการประเมินจากความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีตามกรอบ TQF เฉลี่ย (คะแนนเต็ม ๕)	4.38
81	993	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาโทที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	5
82	994	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่มีการตีพิมพ์ในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง	-
83	995	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	2
84	996	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ	-
85	997	- ---ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	-
86	998	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	2

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
87	999	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถานบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่ ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	1
88	1000	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	-
89	1001	- ---ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	-
90	1002	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	-
91	1003	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	-
92	1004	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	-
93	1005	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	-
94	1006	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	-
95	1007	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	-
96	91	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโททั้งหมด (ปีการศึกษาที่เป็นวงรอบประเมิน)	5
97	1009	จำนวนรวมของผลงานนักศึกษาและผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกที่ได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่	16
98	1010	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	11

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
99	1011	- ---จำนวนบทความฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถานสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ	2
100	1012	- ---ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	-
101	1013	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	3
102	1014	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสถานสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบทั่วไปและแจ้ง ก.พ.อ./กกอ. ทราบภายใน 30 วัน นับแต่วันที่ออกประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ ที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	1
103	1015	- ---จำนวนบทความที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ที่ปรากฏอยู่ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตามประกาศ ก.พ.อ.หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556	-
104	1016	- ---ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	-
105	1017	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	-
106	1018	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	-
107	1019	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	-
108	1020	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	-
109	1021	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	-

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
110	1022	- ---จำนวนงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	-
111	1023	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอกทั้งหมด (ปีการศึกษาที่เป็นวงรอบประเมิน)	16
112	123	จำนวนนักศึกษาเต็มเวลาเทียบเท่า (FTES) รวมทุกหลักสูตร	-
113	124	- ---ระดับอนุปริญญา	-
114	125	- ---ระดับปริญญาตรี	-
115	126	- ---ระดับ ป.บัณฑิต	-
116	127	- ---ระดับปริญญาโท	-
117	128	- ---ระดับ ป.บัณฑิตชั้นสูง	-
118	129	- ---ระดับปริญญาเอก	-
119	148	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในสถาบัน	3,500,000
120	149	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
121	150	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
122	151	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3,500,000
123	152	จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายนอกสถาบัน	9,337,400
124	153	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
125	154	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
126	155	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9,337,400
127	156	จำนวนอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ)	48
128	157	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
129	158	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
130	159	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	48
131	160	จำนวนนักวิจัยประจำที่ปฏิบัติงานจริง (ไม่นับรวมผู้ลาศึกษาต่อ)	-
132	161	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
133	162	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
134	163	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
135	612	จำนวนอาจารย์ประจำที่ลาศึกษาต่อ	1
136	613	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
137	614	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
138	615	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1
139	616	จำนวนนักวิจัยประจำที่ลาศึกษาต่อ	-

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
140	617	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
141	618	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
142	619	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
143	812	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ	6
144	878	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
145	879	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
146	880	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	6
147	813	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ หรือในวารสารทางวิชาการระดับชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออกประกาศ	5
148	881	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
149	882	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
150	883	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5
151	814	ผลงานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	-
152	884	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
153	885	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
154	886	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
155	815	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2	129
156	887	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
157	888	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
158	889	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	129
159	816	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูล ตามประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษาว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ.2556 แต่สถาบันนำเสนอสภาสถาบันอนุมัติและจัดทำเป็นประกาศให้ทราบเป็นการ	33

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
		ทั่วไป และแจ้งให้ กพอ./กกอ.ทราบภายใน 30 วันนับแต่วันที่ออก ประกาศ (ซึ่งไม่อยู่ใน Beall's list) หรือตีพิมพ์ในวารสารวิชาการที่ปรากฏ ในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 1	
160	890	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
161	891	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
162	892	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	33
163	817	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารทาง วิชาการระดับนานาชาติที่ปรากฏในฐานข้อมูลระดับนานาชาติตาม ประกาศ ก.พ.อ. หรือระเบียบคณะกรรมการการอุดมศึกษา ว่าด้วย หลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทาง วิชาการ พ.ศ.2556	30
164	893	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
165	894	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
166	895	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	30
167	818	ผลงานได้รับการจดสิทธิบัตร	-
168	896	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
169	897	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
170	898	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
171	819	ผลงานวิชาการรับใช้สังคมที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทาง วิชาการแล้ว	-
172	899	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
173	900	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
174	901	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
175	820	ผลงานวิจัยที่หน่วยงานหรือองค์กรระดับชาติว่าจ้างให้ดำเนินการ	-
176	902	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
177	903	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
178	904	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
179	821	ผลงานค้นพบพันธุ์พืช พันธุ์สัตว์ ที่ค้นพบใหม่และได้รับการจดทะเบียน	-
180	905	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
181	906	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
182	907	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
183	822	ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์การขอตำแหน่งทางวิชาการแล้ว	-
184	908	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
185	909	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
186	910	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
187	823	ตำราหรือหนังสือหรืองานแปลที่ผ่านการพิจารณาตามหลักเกณฑ์การประเมินตำแหน่งทางวิชาการ แต่ไม่ได้นำมาขอรับการประเมินตำแหน่งทางวิชาการ	1
188	911	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
189	912	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
190	913	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1
191	825	งานสร้างสรรค์ที่มีการเผยแพร่สู่สาธารณะในลักษณะใดลักษณะหนึ่ง หรือผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ online	18
192	914	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
193	915	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
194	916	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	18
195	826	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับสถาบัน	-
196	917	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
197	918	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
198	919	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
199	827	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับชาติ	-
200	920	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
201	921	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
202	922	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
203	828	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับความร่วมมือระหว่างประเทศ	-
204	923	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
205	924	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
206	925	- ----กลุ่มสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	-
207	829	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับภูมิภาคอาเซียน	9
208	926	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
209	927	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-

ID	CdsID	CdsName	CdsValues
210	928	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	9
211	830	งานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติ	5
212	930	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-
213	931	- ----กลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพ	-
214	932	- ----กลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	5



POLLAW
คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์
Faculty of Political Science and Law



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา

169 ถ.ลงหาดบางแสน ต.แสนสุข อ.เมือง จ.ชลบุรี 20131



คณะรัฐศาสตร์และนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยบูรพา



Pollaw-Channel



pollawbuu_official



Pollawbuu