

แผนกลยุทธ์
คณะศิลปศาสตร์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566- 2570)

“คณะศิลปศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคผู้นำโขง
ด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม”

คำนำ

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิทัล ตลอดจนสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้ทันสมัย มีองค์ความรู้ที่พร้อมทันต่อระบบการทำงานในยุคสมัยใหม่ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะจึงมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้อง โดยได้จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยนำสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเพื่อให้สอดคล้องกับวิชาการในศตวรรษที่ 21 คณะได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อก้าวสู่การเป็นสถาบันชั้นนำในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม ทั้งด้านการเรียนการสอนที่รองรับบุคลากรในพื้นที่อีสานใต้และประเทศเพื่อนบ้าน การวิจัยอันจะนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ในอนาคต รวมถึงการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันเป็นพันธกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ การดำเนินงานภายใต้แผนนี้จะสำเร็จมิได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาคณะในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นทางการอันหนึ่งอันเดียว

รองศาสตราจารย์สุรศักดิ์ คำคง
คณบดีคณะศิลปศาสตร์

สารบัญ

ส่วนที่ 1	1
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์	1
1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์	1
2. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะ	1
1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา	1
2. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์	10
3. เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking)	19
4. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์ EdPEX	25
5. ความสอดคล้องกับการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย	34
6. วิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ (Key Success)	35
ส่วนที่ 2	37
แผนกลยุทธ์	37
2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก	37
2.2 กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์	38
ภาคผนวก ก	51
ข้อมูลด้านงานวิจัย	51

สารบัญตาราง

ตารางที่ 1	จำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระหว่างปีการศึกษา 2560 - 2564	2
ตารางที่ 2	ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน.....	2
ตารางที่ 3	ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้อำนาจ.....	2
ตารางที่ 4	ร้อยละความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา	3
ตารางที่ 5	จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณในปีงบประมาณ 2560-2564	3
ตารางที่ 6	ผลงานตีพิมพ์รอบ 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563.....	4
ตารางที่ 7	จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2560-2564.....	5
ตารางที่ 8	สรุปรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2559 -2563 (เงินรายได้คณะศิลปศาสตร์).....	6
ตารางที่ 9	จำนวนบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างปี 2559 -2564	7
ตารางที่ 10	สรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ.....	8
ตารางที่ 11	การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรอบ 5 ปี.....	9
ตารางที่ 12	ผลการสำรวจความสุข Happinometer	10
ตารางที่ 13	อัตราการลาออกของบุคลากร.....	10
ตารางที่ 14	สรุป PEST Analysis	15
ตารางที่ 15	สรุป SWOT Analysis.....	18
ตารางที่ 16	เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น.....	19
ตารางที่ 17	เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น.....	20
ตารางที่ 18	Competitor Profile	21
ตารางที่ 19	ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์.....	24
ตารางที่ 20	จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ แยกรายหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	51
ตารางที่ 21	จำนวนโครงการวิจัยและงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2561-2563	52
ตารางที่ 22	กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์.....	47

สารบัญแผนภูมิ

แผนภูมิที่ 1	สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยในรอบ 3 ปี (อาจารย์ 1 คน ต่อจำนวนงานวิจัย).....	4
แผนภูมิที่ 2	แสดงงบประมาณ รายรับจริง และรายจ่าย เปรียบเทียบปี 2559-2563	6
แผนภูมิที่ 3	แสดงสัดส่วนเงินรายได้คณะที่จัดสรรในงบประมาณ 2564	7
แผนภูมิที่ 4	แสดงการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ	8
แผนภูมิที่ 5	แสดงสัดส่วนสายวิชาการและสายสนับสนุน (ไม่นับรวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ)	8

ส่วนที่ 1

กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์

1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2566-2570 จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในคณะ มหาวิทยาลัยและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ทิศทางการเปลี่ยนแปลงมาทั้งจากการปรับเปลี่ยนผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัย ทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยภายใต้กระทรวงใหม่ นโยบายของประเทศ ทิศทางอุดมศึกษาในอนาคต รวมถึงรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก เช่น โรคอุบัติใหม่ การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้คน ซึ่งทำทลายความสามารถของอุดมศึกษาไทย การปรับตัวของมหาวิทยาลัยและคณะจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพร้อมรับสถานการณ์ภายใต้ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิทัลมีส่วนสำคัญในการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ปัจจุบัน คณะศิลปศาสตร์ ซึ่งจัดการเรียนการสอนด้านคณะด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทางการผลิตบัณฑิตของชาติที่รัฐบาลมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปทำงานได้ทันที ในขณะเดียวกันคณะก็เผชิญกับความคาดหวังเรื่องการสร้างมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ภายใต้การบริหารของระบบราชการซึ่งเงื่อนไขกลไกบางอย่างอาจเป็นอุปสรรค ประกอบกับสถานการณ์ประชากรของประเทศที่อาจส่งผลกระทบต่อจำนวนนักศึกษาที่อาจจะลดลงในอนาคต ดังนั้น การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งจำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้อคณะดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศ

2. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะ

ในการจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี ได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ นโยบายที่เกี่ยวข้อง ความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจในระดับมหาวิทยาลัย การประกันคุณภาพระดับสถาบัน และการดำเนินงานที่เป็นเลิศ ตลอดจนนำความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาประกอบการพิจารณา จากนั้น ทำการกำหนดทิศทางขององค์กร และกำหนดตัวชี้วัดและเป้าประสงค์และกำหนดกลยุทธ์ และจัดทำแผนปฏิบัติงาน อันจะนำไปสู่การพัฒนาองค์กรให้มีความเข้มแข็ง ดังนี้

1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา

คณะทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลัง 5 ปี เพื่อให้เห็นทิศทางและนำไปสู่การวางแผนทางการพัฒนา ดังนี้

1) ด้านการผลิตบัณฑิต

เมื่อทบทวนจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อย้อนหลัง 5 ปี แม้ว่าคณะจะรับนักศึกษาเข้าเรียนเป็นจำนวนมากในปี 2561 และ 2562 แต่พบว่ายอดผู้สมัครมีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้มี 2 ปัจจัยสำคัญที่ต้องทบทวนคือ เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงการรับเข้า TCAS ซึ่งในปี 2562 มหาวิทยาลัยไม่ได้เข้าอยู่ในระบบ และจำนวน

ค่าธรรมเนียมนิยมการศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ที่ลดลงอันเนื่องจากเหตุผลด้านงบประมาณ อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระทบต่อยอดผู้สมัครในจำนวนดังกล่าวมีหลักสูตรที่เปิดตัวลงด้วยอย่างไรก็ดี การรับนักศึกษาในภาพรวมของคณะยังเป็นไปตามเป้าหมาย

ในปีการศึกษา 2563 คณะได้เปิดรับนักศึกษาในหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตเป็นปีแรกโดยประสานความร่วมมือกับคณะวิทยาศาสตร์ในการรับนักศึกษารวมทั้งสิ้น 10 แขนง ได้แก่ ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา พลศึกษา ดนตรีศึกษา ฟิสิกส์ เคมี ชีววิทยา คณิตศาสตร์ และเทคโนโลยี ซึ่งทำให้ยอดรับนักศึกษามีจำนวนที่สูงขึ้น ในขณะที่คณะบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรด้านบุคลากรในจำนวนเท่าเดิม

ตารางที่ 1 จำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระหว่างปีการศึกษา 2560 - 2564

ปี	แผน	ผู้สมัคร	ยืนยันสิทธิ์	ร้อยละตามแผน	เข้าศึกษา
2560	510	3,654	486	95.29	469
2561	510	1,721	623	122.16	596
2562	500	1,539	581	116.20	553
2563	880	2,774	814	92.50	814
2564	820	5,635	727	102.80	843

สำหรับคุณภาพของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งถือว่ามีอยู่ในระดับมาตรฐาน และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการเรียนการสอนในระดับปานกลาง

ตารางที่ 2 ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

ปี	2559	2560	2561	2562	2563
ระดับ	80.00	79.60	82.88	85.00	76.31

ผลการสำรวจร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไ้ทำงานทำอยู่ในระดับปานกลาง โดยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล บัณฑิตส่วนหนึ่งหันไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น โดยสำหรับบัณฑิตที่ทำงานแบบมีนายจ้างพบว่าความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 3 และ 4

ตารางที่ 3 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ไ้ทำงานทำ

ปี	2558	2559	2560	2561	2562
ระดับ	56.52	57.48	53.99	67.78	91.25

ตารางที่ 4 ร้อยละความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา

ปี	2558	2559	2560	2561	2562
ระดับ	81.60	79.60	84.80	84.80	74.00

2) ด้านการวิจัย

สำหรับด้านการวิจัยพบว่า จำนวนโครงการวิจัยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งคณะจำเป็นต้องมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพและผลิตผลงานวิชาการที่จะนำไปสู่การสนับสนุนการเรียนการสอนต่อไป ดังแสดงในข้อมูลตารางที่ 5

ทั้งนี้ ในการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและการพัฒนาผลงานวิชาการของอาจารย์ สิ่งท้าทายสำคัญในการพัฒนาในอีก 5 ปี ข้างหน้าคือการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทุนจากภายนอกเพิ่มขึ้น และการพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์สำคัญของคณะ

ตารางที่ 5 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณในปีงบประมาณ 2560-2564

ปีงบประมาณ	ภายนอก	ภายใน	ส่วนตัว	รวม
2560	12	8	-	20
2561	7	8	2	17
2562	9	12	1	22
2563	12	13	12	37
2564	4	17	6	27

* หมายเหตุ: นับเริ่มจากวันที่เริ่มดำเนินโครงการ

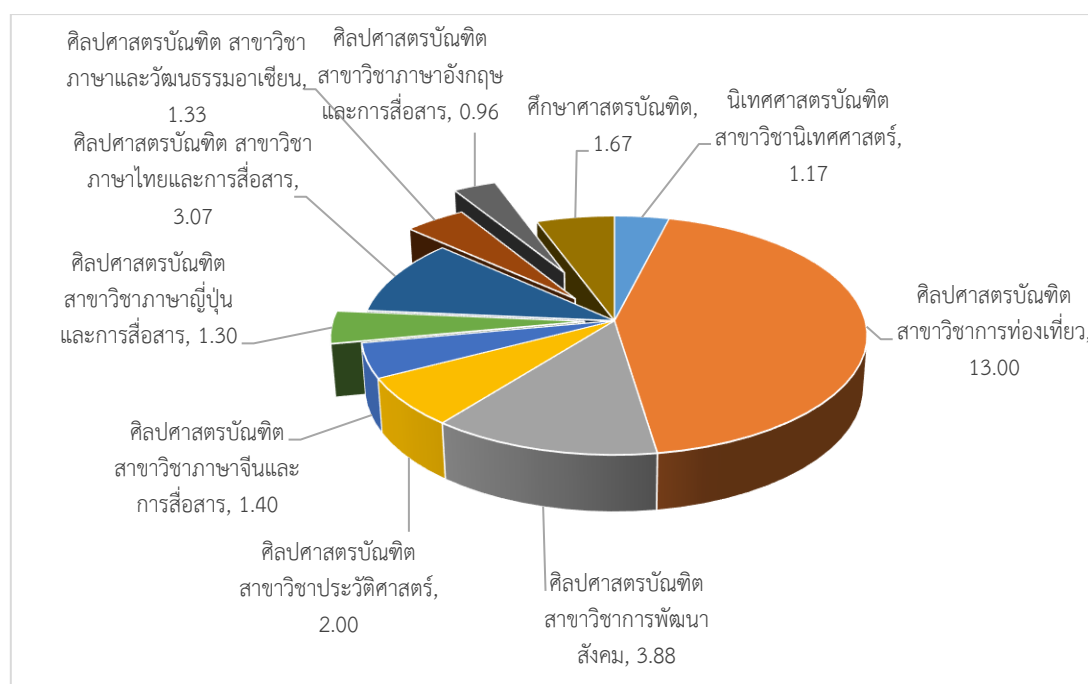
นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการวิจัยทั้งภายในและภายนอก (ตารางที่ 6) แม้ว่างบประมาณโดยเฉลี่ยต่อคนอยู่ในเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา แต่ยังคงถือว่าอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด และจำนวนโครงการที่ได้รับมีจำนวนน้อย เมื่อดูผลงานตีพิมพ์พบว่า ในระยะหลังอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ แต่การตีพิมพ์ในวารสารกลับมีจำนวนน้อยลง และผลงานส่วนหนึ่งไม่ได้มาจากการทำวิจัย

เมื่อดูผลงานตีพิมพ์ในรอบ 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563 รายหลักสูตร พบว่าหลักสูตรการท่องเที่ยวเป็นหลักสูตรที่มีผลงานตีพิมพ์มากที่สุด และมีสัดส่วนการผลิตผลงานในระดับสูง

ตารางที่ 6 ผลงานตีพิมพ์รอบ 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563

สาขาวิชา	จำนวนอาจารย์	Proceeding	TCI	Scopus	รวม	สัดส่วนอาจารย์ต่อการผลิตผลงานในรอบ 3 ปี
นิเทศศาสตร์	6	5	2	0	7	1.16
การท่องเที่ยว	9	83	21	0	104	11.5
การพัฒนาสังคม	16	38	23	1	62	3.87
ประวัติศาสตร์	9	10	8	0	18	2
ภาษาจีนและการสื่อสาร	10	8	6	0	14	1.4
ภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร	10	10	3	0	13	1.3
ภาษาไทยและการสื่อสาร	15	33	13	0	46	3.06
ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน	3	1	3	0	4	1.3
ภาษาอังกฤษและการสื่อสาร	45	24	14	5	43	0.95
ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	9	7	8	0	15	1.67
รวม	132	219	103	6	326	2.47

หมายเหตุ: นับการตีพิมพ์แยกตามชื่อผู้ผลิตผลงานหลักตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล โดยไม่นับซ้ำผลงานที่ผลิตร่วม



แผนภูมิที่ 1 สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยในรอบ 3 ปี (อาจารย์ 1 คน ต่อจำนวนงานวิจัย)

3) ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

สำหรับการให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อทบทวนการทำงานที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการให้บริการด้านการฝึกอบรมการสอนภาษาทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ซึ่งจะมีคณาจารย์ที่ทำการสอนด้านภาษาได้รับการสนับสนุนโครงการส่วนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมจะมีคณาจารย์จากหลักสูตรภาษาไทย ได้รับการสนับสนุนมากกว่าสาขาอื่น

ในปีงบประมาณ 2563 หลายโครงการมีการปรับเปลี่ยนกิจกรรมเนื่องจากสถานการณ์โควิด แม้ว่าจำนวนโครงการที่ได้รับงบประมาณจะมีไม่แตกต่างจากปีที่ผ่านมา แต่การได้รับงบประมาณสนับสนุนการดำเนินงานโครงการลดลงเนื่องจากงบประมาณหลักของประเทศส่วนหนึ่งถูกนำไปแก้ไขปัญหาที่เกิดจากสถานการณ์โควิดจึงส่งผลกระทบต่องบประมาณรวมของมหาวิทยาลัยในด้านดังกล่าว และส่งผลต่อการจัดสรรงบประมาณให้กับคณะลดลงด้วยโดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม นอกจากนี้ในปีงบประมาณ 2564 โครงการบริการวิชาการและโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ก็ไม่ได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยมีเพียง 1 โครงการคือ ซึ่งเป็นโครงการภายใต้โครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ ที่ยังคงได้รับงบประมาณในระดับมหาวิทยาลัย ดังแสดงในตารางที่ 7 โดยแนวโน้มของโครงการทั้งสองด้านจะไม่ได้รับงบประมาณในอนาคต ข้อมูลดังกล่าวชี้ว่าคณะมีแนวโน้มต้องพึ่งงบประมาณของตนเองในการสนับสนุนพันธกิจดังกล่าว จะต้องปรับเปลี่ยนกลยุทธ์เพื่อรองรับสถานการณ์ดังกล่าวและยังคงพันธกิจที่สำคัญให้ชัดเจนโดดเด่น

ตารางที่ 7 จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ได้รับงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2560-2564

สาขา/ ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
โครงการบริการวิชาการ	7	7	9	12	0
โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	8	14	13	9	1

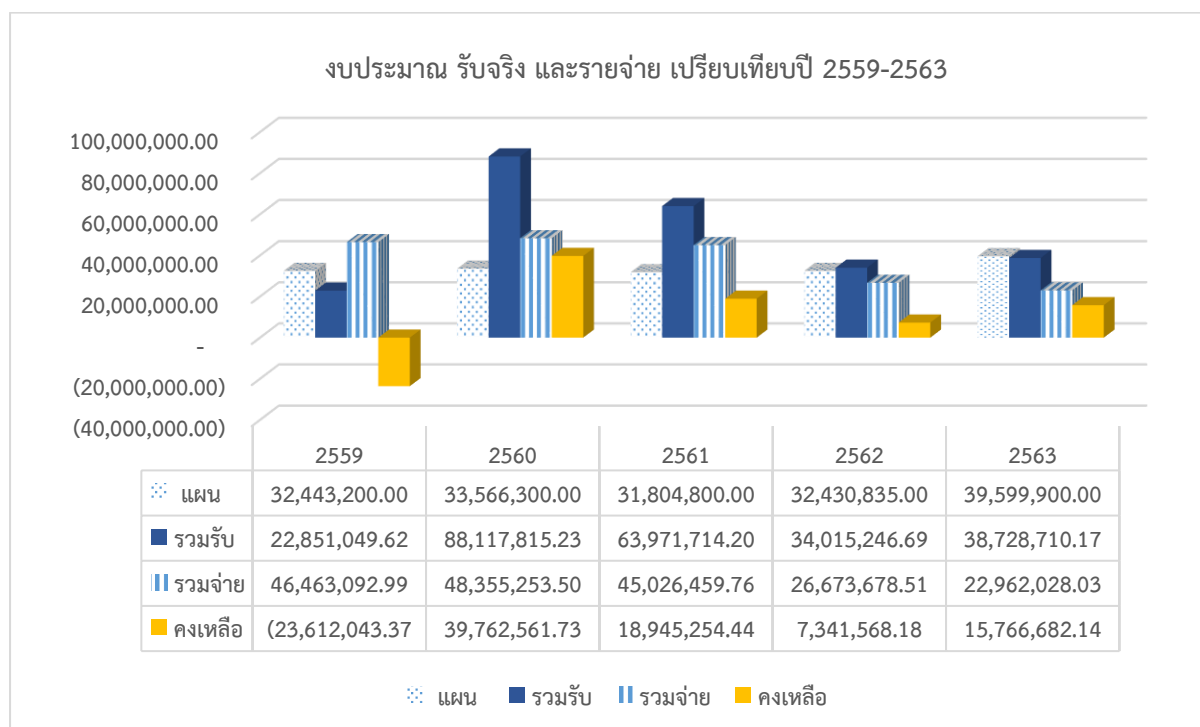
4) ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ

คณะศิลปศาสตร์เผชิญกับภาวะความไม่แน่นอนด้านการเงินและงบประมาณ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมนิสิตศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับรายจ่ายและส่งผลกระทบต่อการบริหารการเงินและเป็นโจทย์ท้าทายดำเนินงานให้มีรายรับเพิ่มขึ้น และเกิดการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

ตารางที่ 8 สรุปรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2559 -2563 (เงินรายได้คณะศิลปศาสตร์)

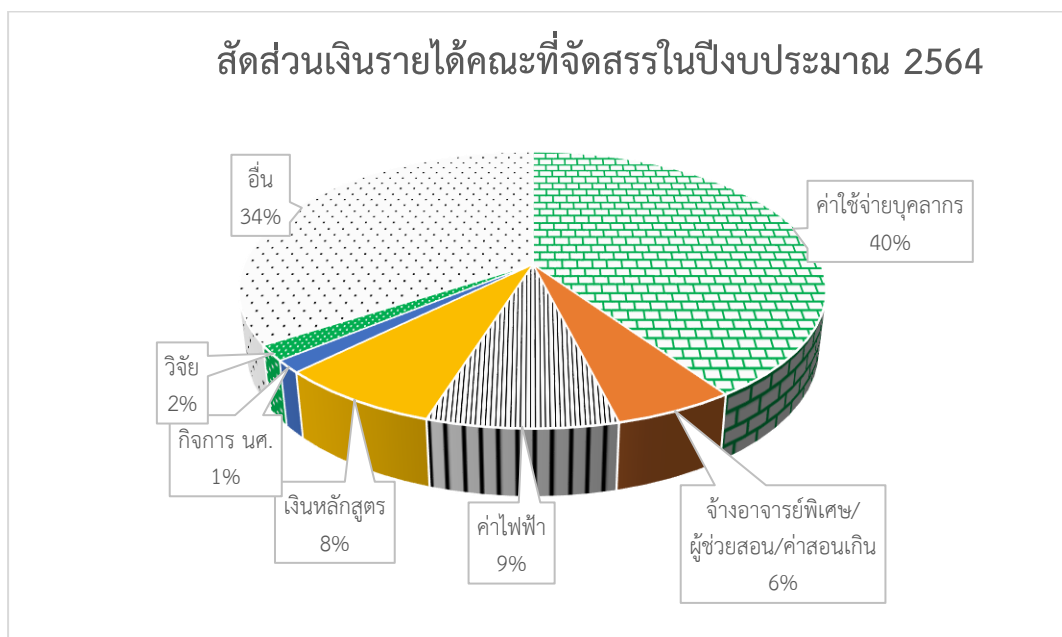
ลำดับ	ปี งบประมาณ	แผน	รวมรับ	รวมจ่าย	คงเหลือ
1	2559	32,443,200.00	22,851,049.62	46,463,092.99	-23,612,043.37
2	2560	33,566,300.00	88,117,815.23	48,355,253.50	39,762,561.73
3	2561	31,804,800.00	63,971,714.20	45,026,459.76	18,945,254.44
4	2562	32,430,835.00	34,015,246.69	26,673,678.51	7,341,568.18
5	2563	39,599,900.00	38,728,710.17	22,962,028.03	15,766,682.14
	เฉลี่ย	33,969,007.00	49,536,907.18	37,896,102.56	11,640,804.62

- รายจ่ายมากกว่ารายรับเพราะมีการขอใช้เงินเหลือจ่ายสะสมเพิ่มเติมเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์สิ่งก่อสร้างและปรับปรุงอาคาร และ ปี2559 มีรายรับน้อยกว่าที่ควรจะเป็นเนื่องจาก มหาวิทยาลัยฯ มีการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรค่าธรรมเนียมฯ เป็นแบบเหมาจ่าย และกองคลังไม่จัดสรรมายังคณะ จึงทำให้มีรายรับน้อยกว่าความเป็นจริงอย่างมีนัยสำคัญ ทั้งนี้ กองคลังได้จัดสรรมาในปี 2560



แผนภูมิที่ 2 แสดงงบประมาณ รายรับจริง และรายจ่าย เปรียบเทียบปี 2559-2563

ในปีงบประมาณ 2564 มีการจัดสรรเงินงบประมาณ 40,745,500 บาท โดยมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณโดยมีค่าใช้จ่ายหลักเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และค่าไฟฟ้า และเงินหลักสูตรตามลำดับ ดังแผนภูมิ



แผนภูมิที่ 3 แสดงสัดส่วนเงินรายได้คณะที่จัดสรรในปีงบประมาณ 2564

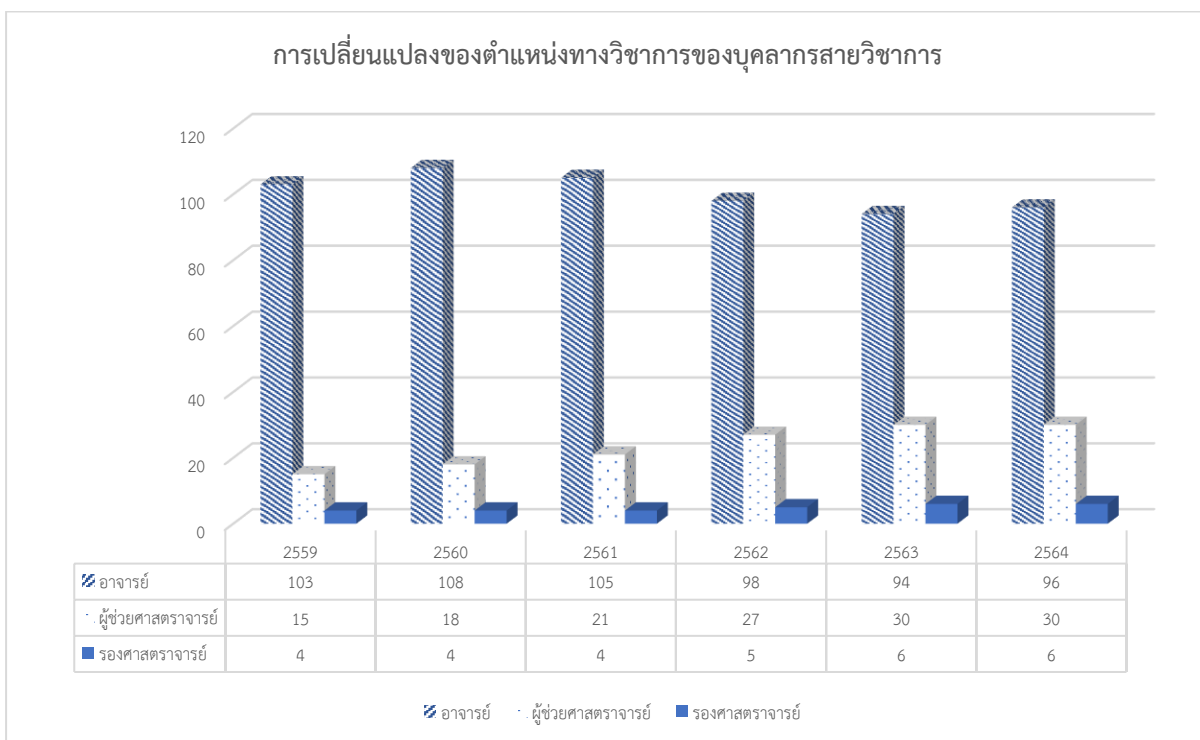
5) ด้านบุคลากร

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างปี 2559 -2564

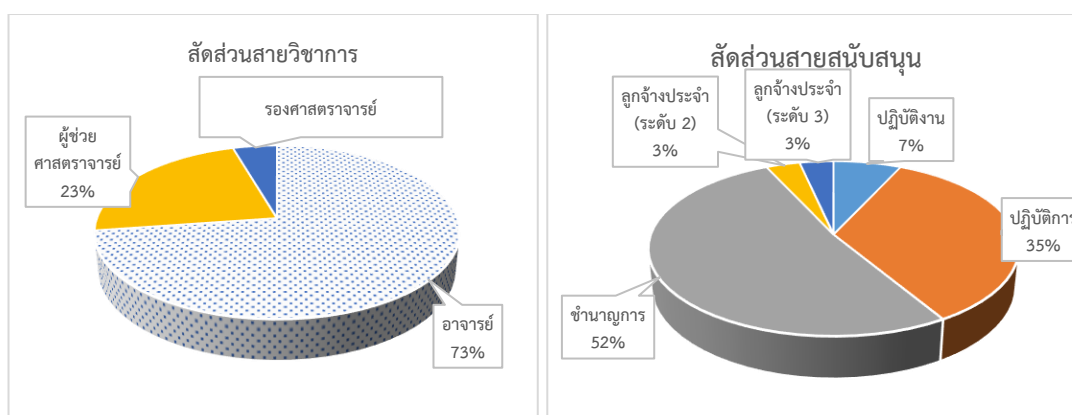
ปีงบประมาณ	2559	2560	2561	2562	2563	2564
สายวิชาการ	122	130	130	130	130	132
อาจารย์	103	108	105	98	94	96
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	15	18	21	27	30	30
รองศาสตราจารย์	4	4	4	5	6	6
สายสนับสนุน	30	31	30	30	29	29
ปฏิบัติงาน	2	2	2	2	2	2
ปฏิบัติกร	16	12	11	11	10	10
ชำนาญการ	9	14	14	14	15	15
ลูกจ้างประจำ (ระดับ 2)	1	1	1	1	1	1
ลูกจ้างประจำ (ระดับ 3)	2	2	2	2	1	1
รวม	152	161	160	160	159	161

*หมายเหตุ 1. ข้อมูล ณ วันที่ 18 พฤษภาคม 2564 ข้อมูลสายวิชาการนับรวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 19 ราย

2. สายสนับสนุนมีลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 ราย



แผนภูมิที่ 4 แสดงการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ



แผนภูมิที่ 5 แสดงสัดส่วนสายวิชาการและสายสนับสนุน (ไม่นับรวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ)

ตารางที่ 10 สรุปข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

ลำดับ	สาขาวิชา	อายุงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
1	นิเทศศาสตร์	1	1	3	5
2	การท่องเที่ยว	2	1	3	6
3	การพัฒนาสังคม	0	1	8	9
4	ประวัติศาสตร์	1	0	6	7

ลำดับ	สาขาวิชา	อายุงาน			
		ต่ำกว่า 5 ปี	6 - 10 ปี	10 ปีขึ้นไป	รวม
5	ภาษาจีนและการสื่อสาร	1	2	2	5
6	ภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร	2	1	1	4
7	ภาษาไทยและการสื่อสาร	1	2	6	9
8	ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน	1	0	0	1
9	ภาษาอังกฤษและการสื่อสาร	3	6	15	24
10	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	2	0	5	7
	รวม	14	14	48	77

ตารางที่ 11 การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรอบ 5 ปี

การสนับสนุนส่งเสริม/ปีงบประมาณ	2560	2561	2562	2563	2564
การส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเอง (บาท/คน/ปี)	7,000	7,000	7,000	7,000	10,000
งบประมาณนำเสนอบทความวิชาการ	-	15 ทุน (ทุนละ 5,000)	วงเงิน 100,000 บาท	10 ทุน (ทุนละ 10,000)	10 ทุน (ทุนละ 10,000)
การส่งเสริมสนับสนุนการนำเสนอ ผลงานหรือบทความร่วมกับเครือข่าย วิจัย/วิชาการ (/ มี x ไม่มี)	/	/	/	/	/
การส่งเสริมการตีพิมพ์บทความฐาน TCI (บาท/ปี)	-	42,500	-	20,000	25,000
กิจกรรมอบรมการพัฒนาศักยภาพการ วิจัย (จำนวนกิจกรรม/ปี)	5	4	3	5	3
กิจกรรมอบรมระเบียบการเบิกจ่าย (/ มี x ไม่มี)	/	/	/	/	/
การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น*	-	-	-	-	-
สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ เยี่ยมไข้ เยี่ยมคลอด (/ มี x ไม่มี)	/	/	/	/	/
ประกันชีวิตงานที่เผชิญความเสี่ยง (/ มี x ไม่มี)	/	/	/	X	X

หมายเหตุ: 1. ในปีงบประมาณ 2560-2564 ไม่มีการประกาศให้ทุนการศึกษาของคณะ แต่มีการสนับสนุนทุน
ต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาในช่วงปีก่อนหน้า

2. จำนวนที่ใช้จ่ายด้านสวัสดิการช่วยเหลืองานศพและเยี่ยมไข้ในแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่คณะ
กำหนด

การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน

ผลลัพธ์ด้านความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรคณะศิลปศาสตร์ ที่มีความพึงพอใจและความผูกพันอย่างต่อเนื่องโดยมีคะแนนจากผลการสำรวจความสุข Happinometer ประจำปี ในปี 2560 – 2562 จะพบว่าร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน และ ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มีค่าคะแนนที่สูงกว่าเป้าหมายที่กำหนด ยกเว้นในปีงบประมาณ 2561 ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร คณะศิลปศาสตร์ มีค่าคะแนนต่ำกว่าค่าเฉลี่ยเป้าหมาย

ตารางที่ 12 ผลการสำรวจความสุข Happinometer

ปี	ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุขในการปฏิบัติงาน		ร้อยละของบุคลากรที่มีความผูกพันต่อองค์กร	
	ค่าเฉลี่ยเป้าหมาย	ค่าคะแนนที่ได้	ค่าเฉลี่ยเป้าหมาย	ค่าคะแนนที่ได้
2560	100	100	100	100
2561	80	88	92	80
2562	50	65	คะแนนเต็ม 5	3.57
2563*	-	-	100	64.58

หมายเหตุ * ปี 2563 มหาวิทยาลัยเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น

อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตว่าข้อมูลดังกล่าวอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงนัก ซึ่งคณะกรรมการวางแผนในการกำหนดการวัดความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร โดยอาจสร้างเครื่องมือวัดใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและการทำงานของคณะ

นอกจากนี้ คณะได้วิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับผลสำรวจ ได้แก่ อัตราการลาออกของบุคลากร ระหว่างปีงบประมาณ 2559 – 2563 ซึ่งเปรียบเทียบจากปีที่ผ่านมา พบว่าอัตราการลาออกมีอัตราต่ำลงจากปี 2559 ดังตารางที่ 13 สำหรับสาเหตุการลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว ซึ่งวิเคราะห์แล้วว่าไม่มีสาเหตุมาจากคณะหรือมหาวิทยาลัย

ตารางที่ 13 อัตราการลาออกของบุคลากร

ปีงบประมาณ	2559	2560	2561	2562	2563	2564
จำนวนบุคลากรที่ลาออก	3	4	2	2	3	2

2. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์

2.1 การวิเคราะห์ 5 Forces Analysis

จากการวิเคราะห์ด้วย 5 force Analysis พบดังนี้

1) ด้านสภาพการแข่งขัน แม้ว่าคณะจะไม่มีความคู่แข่งใหม่เพิ่มขึ้นในการรับนักศึกษา ในปี 2563 พบว่าการเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิตทำให้หลักสูตรที่ใกล้เคียงกันในมหาวิทยาลัยอื่นในพื้นที่มียอดสมัครน้อยลงเมื่อเทียบกับการสมัครในช่วงเวลาเดียวกัน แต่คณะเผชิญกับการปรับกลยุทธ์ของคู่แข่งในการขยายจำนวนการรับ

นักศึกษาและการปรับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดผู้เรียน อย่างไรก็ตาม พบว่าในบางหลักสูตร เมื่อเทียบรายหลักสูตรกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น สาขาการพัฒนาระบบ กลับไม่มีนักศึกษามากนัก

2) ด้านแรงกดดันจากผู้ส่งมอบและพันธมิตรพบว่า คณาจารย์ต่างเผชิญกับกระบวนการวิจัยแบบใหม่ ที่เน้นการบูรณาการซึ่งในบางศาสตร์มีลักษณะของการทำงานวิจัยที่ต่างกันทำให้บูรณาการศาสตร์ได้ยาก

3) ด้านความคาดหวังของลูกค้า ทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง ต่างต้องการบริการที่ดี จบแล้วมีงานทำ รวมถึงชุมชนเครือข่ายมีความต้องการความร่วมมือจากคณะในการให้บริการทางวิชาการ อย่างไรก็ตาม ในปัจจุบันบัณฑิตหลายคนมีแนวโน้มประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ด้วยผลจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวยและสถานการณ์โควิดก็ส่งผลให้ผู้ประกอบการหลายแห่งประสบภาวะปิดกิจการ ซึ่งมีผลทำให้บัณฑิตบางสาขาหางานทำได้ยากขึ้น

<p>แรงกดดันจากผู้ส่งมอบและพันธมิตร</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการวิจัย อววน. ปรับกระบวนการทัศน์ในการวิจัยโดยเน้นแบบบูรณาการ - ด้านการเรียนการสอน อววน. เปิดจัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์และไม่จำกัดระยะเวลาในการสำเร็จการศึกษา มีความยืดหยุ่น 	<p>มีคู่แข่งใหม่ๆ เพิ่มขึ้นไหม?</p> <ul style="list-style-type: none"> - ด้านการรับนักศึกษาไม่มีคู่แข่งใหม่ แต่เราเผชิญกับการปรับกลยุทธ์ของคู่แข่งในการขยายการรับนักศึกษา 	<p>ความคาดหวังของลูกค้าคืออะไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - นักศึกษา ต้องการบริการและสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ภูมิทัศน์ทางการศึกษาที่ดี - ผู้ปกครอง ต้องการให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด การศึกษามีคุณภาพ จบแล้วมีงานทำ - ผู้ใช้บัณฑิต ต้องการนักศึกษาที่พร้อมทำงาน - ชุมชนสังคม เครือข่าย ชุมชนต้องการความร่วมมือในการพัฒนาชุมชน พัฒนาการเรียนการสอนระดับขั้นพื้นฐานในโรงเรียน - สมรรถนะของนักศึกษาที่ได้มาตรฐานสูง
	<p>สภาพการแข่งขันรุนแรงไหม?</p> <ul style="list-style-type: none"> - เรายังมีนักศึกษาในภาพรวมที่เป็นไปตามแผนรับในสัดส่วนที่สูง แม้ว่าจำนวนประชากรลดลง - จำนวนนักศึกษารายหลักสูตรมีจำนวนน้อยเมื่อเทียบกับคู่แข่ง เช่น พัฒนาระบบประวัติศาสตร์ - หลักสูตรบริการวิชาการแบบหารายได้มีลูกค้าจำกัด พื้นที่ให้บริการอยู่ไกลจากกลุ่มเป้าหมาย - มีสถาบันที่มีชื่อเสียงที่เปิดหลักสูตรออนไลน์ เช่น หลักสูตรบัณฑิตศึกษาซึ่งอาจดึงดูดผู้เรียนได้มากกว่า - สภาพภูมิทัศน์พื้นที่ของคู่แข่งดึงดูดผู้เรียนได้มากกว่า 	
	<p>การบริการรูปแบบใหม่ที่ทดแทนเราได้</p> <ul style="list-style-type: none"> - หลักสูตรอนุปริญญา / Credit Bank / ออนไลน์ 	

2.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะ (PEST Analysis)

2.2.1 ด้านการเมือง (Political) การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาล และเงื่อนไขสถานการณ์ทางการเมืองเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คณะจะต้องเตรียมความพร้อมในการทำโครงการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนโยบายด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไป ได้แก่

1) นโยบายชาติ กรอบแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา

ความเปลี่ยนแปลงด้านนโยบายและการกำหนดกรอบแผนยุทธศาสตร์ ส่งผลต่อปัจจัยด้านงบประมาณทั้งด้านงบลงทุนและวิจัย โดยเมื่อมีการเปลี่ยนแปลงรัฐบาล คณะจะต้องพร้อมรับมือต่อสถานการณ์ใหม่ๆ เช่น การเปลี่ยนแปลงประเด็นด้านการวิจัย การเปลี่ยนแปลงหน่วยงานและวิธีการอนุมัติทุนวิจัย ซึ่งอาจจะส่งผลให้การขอรับงบประมาณสนับสนุนด้านต่างๆเปลี่ยนไป โดยเฉพาะการบริหารนโยบายงบประมาณที่มุ่งเน้นการเรียนการสอนด้านวิทยาศาสตร์ และปรับงบประมาณการวิจัยที่ใช้งบประมาณที่สนับสนุนด้านการพัฒนาพื้นที่และนวัตกรรมมากขึ้น นอกจากนี้ ความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับหน่วยงานต่างๆ ยังมีผลต่อการดำเนินการขอรับงบประมาณสนับสนุนซึ่งแตกต่างจากมหาวิทยาลัยในพื้นที่ศูนย์กลางของประเทศที่มีความสัมพันธ์ที่ดีกับหน่วยงานภายนอก โดยมีกรอบยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ ที่ต้องการการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งคณะมีพันธกิจโดยตรงในการพัฒนานักศึกษาที่จะเป็นกำลังของประเทศ รวมถึงจะต้องปรับตัวเพื่อรับกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 มีจุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบสนองโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ซึ่งให้เห็นแนวโน้มที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยประสบปัญหานักศึกษาน้อยลง และมีความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เกิดจากการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีต้นทุนการดำเนินงานต่ำและตอบสนองความต้องการได้เป็นรายบุคคล มหาวิทยาลัยจึงไม่สามารถมุ่งเฉพาะกลุ่มนักศึกษาในระบบได้อีกต่อไปต้องเปลี่ยนเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นประสบการณ์สำหรับคนทุกช่วงวัยให้เข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา รวมทั้งมีต้นทุนที่ไม่สูงจนเกินไปจนเป็นอุปสรรคในการเข้าถึง ทั้งนี้ การเติบโตของคนรุ่นใหม่ในบริบททางสังคมและการเรียนรู้แบบใหม่นำไปสู่ความแตกต่างทางความคิดและมุมมองระหว่างรุ่นมากขึ้นต้องร่วมกันทำให้ความเห็นต่างของคณาจารย์ระหว่างรุ่นเบาบางลง การมองอนาคตประเทศร่วมกัน และมองเห็นจุดร่วมกันที่จะพัฒนาต่อยอดตอบสนองความคาดหวังทั้งของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับขึ้นจากการเปิดโรงเรียนเป็นเวลานานส่งผลให้เกิดภาวะการถดถอยของการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มการเกิดขึ้นซ้ำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นจุดหมายร่วมที่สำคัญของคณะศิลปศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้อง รวมถึงจัดการศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในอนาคต

แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ 2560-2579 ที่ต้องยกระดับคุณภาพอุดมศึกษา และเชื่อมโยงไปถึงการพัฒนาระบบการศึกษา โดยมีเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มีคุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) ที่ต้องการระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) เหล่านี้ต่างเชื่อมโยงกับพันธกิจโดยตรงของคณะ

แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580 ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้จักคิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน และยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 1-4 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับกลยุทธการทำงานของคณะในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาสังคม ผ่านการเรียนการสอนการวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

2) นโยบายของ อววน. การเปลี่ยนแปลงอีกประการหนึ่ง คือการปรับการบริหารงานในระดับกระทรวง ซึ่งรัฐบาลชุดปัจจุบัน ได้จัดตั้งกระทรวงกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งเน้นการพัฒนาทุนมนุษย์ของประเทศให้มีศักยภาพและมีความพร้อมในการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นพลังสำคัญในการขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศ โดยให้ความสำคัญกับ การพัฒนาวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัย เพื่อเร่งสร้างองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม ควบคู่ไปกับการพัฒนาคนของสถาบันอุดมศึกษา เพื่อเป็น future changer คือการเป็นตัวหลักในการเตรียมพร้อมคนไทยในศตวรรษที่ 21 เป็นกลไกขับเคลื่อนการปฏิรูปโครงสร้างเศรษฐกิจที่เน้นคุณค่าและเป็นเฟืองสำคัญในการปรับเปลี่ยนสู่ประเทศฐานนวัตกรรมที่สามารถตอบโจทย์ประเทศและประชาชนได้ โดยกรอบนโยบายที่วางไว้เป็น 4 มิติ คือ มิติที่ 1 สร้างและพัฒนาคนไทยในศตวรรษที่ 21 มิติที่ 2 สร้างและพัฒนาองค์ความรู้ มิติที่ 3 สร้างและพัฒนานวัตกรรม และ มิติที่ 4 ปฏิรูปการอุดมศึกษา โดยเฉพาะมิติที่ 4

อุดมศึกษาจะไม่ใช้ higher education อีกต่อไป แต่จะเป็น lifelong education คือการเรียนรู้ตลอดชีวิต โจทย์ของมหาวิทยาลัยจะใหญ่ขึ้น มากขึ้น กว้างขึ้น มหาวิทยาลัยจะต้องช่วยดูแลคนส่วนใหญ่ของประเทศ ทั้งวัยแรงงาน กลุ่มผู้สูงอายุ อีกด้วย เพราะฉะนั้นโจทย์สำหรับมหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงต้องปรับตัวให้เข้ากับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบใหม่ ทั้งในรูปแบบของคลัสเตอร์แบบมุ่งเป้าในลักษณะต่างๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนในเชิงการพัฒนาบุคลากรผู้สอน ตัวอย่างเช่น การถูกกำกับทิศทางซึ่งทำให้แนวทางข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไป เหล่านี้เป็นสิ่งที่คณะต้องคำนึงถึงและพร้อมรับมือ

2.2.2 ด้านเศรษฐกิจ (Economic)

1) สถานการณ์โควิด สถานการณ์โควิดที่รุนแรงในปี 2563-2564 และการที่ยังไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าสถานการณ์จะคลี่คลายในช่วงใด ส่งผลกระทบต่อสถานะถดถอยทางเศรษฐกิจในทุกด้าน ซึ่งอาจจะส่งผลไปถึงการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินภาพรวมของคณะลดลง เพราะรัฐบาลต้องจัดสรรงบประมาณไปช่วยโควิด ภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองที่มากขึ้น นักศึกษาลาออก/ลาพักการศึกษา เพราะไม่มีค่าเทอม เป็นต้น มหาวิทยาลัยเองในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยในพื้นที่ เห็นว่าสถานะเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลกระทบต่อรายได้ของผู้ปกครองของนักศึกษาและตัวนักศึกษาเอง สิ่งเหล่านี้ คณะต้องมีแนวนโยบายในการรับมือและช่วยเหลือนักศึกษา รวมถึงให้

เกิดการส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน การสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการ การจัดการศึกษาที่ลดต้นทุน ค่าใช้จ่าย และการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสสำหรับการเตรียมการเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานที่เกี่ยวข้องท่ามกลางชีวิตแบบ new normal เราจะรองรับการเปิดประเทศหลังสถานการณ์โควิดในอนาคตอย่างไร

2) ปัจจัยด้านความสามารถในการแข่งขันของสถาบันเป็นสิ่งที่คณะต้องคำนึง เนื่องจากในระดับมหาวิทยาลัย สถาบันที่มีชื่อเสียงต่างขยายตัวรับนักศึกษาเพื่อความอยู่รอดของตนเอง และเปิดหลักสูตรที่รองรับความท้าทายของอนาคต ประกอบกับผู้เรียนมีอัตราการเกิดน้อยลง ซึ่งอาจจะทำให้จำนวนการรับนักศึกษาของคณะมีโอกาสไม่ขึ้นไปตามเป้าสูงโดยเฉพาะสาขาวิชาที่มีผู้สนใจน้อยหรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการโดยตรง

2.2.3 ด้านสังคม (Social)

1) เมื่อสำรวจแนวโน้มของการศึกษาในปัจจุบัน พบว่าค่านิยมของนักศึกษารุ่นใหม่เปลี่ยนแปลงไป เช่น ความต้องการเรียนในหลักสูตรที่ไม่ใช้เวลานาน ประกอบกับความต้องการจากผู้ประกอบการที่ต้องการบัณฑิตที่พร้อมใช้งานได้ทันที ก็เป็นโอกาสที่คณะจะปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียน ผลิตรายวิชาที่สอดคล้องกับการเรียนการสอนและทำหลักสูตรเชิงทักษะให้มากขึ้น สนับสนุนการลงพื้นที่ปฏิบัติจริง โดยควรทำการสำรวจกลุ่มลูกค้า เพื่อทำหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการ

นอกจากนี้ แนวโน้มการศึกษาในศตวรรษที่ 21 สังคมเรียกร้องการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการศึกษา เช่น การปรับรูปแบบการเรียนการสอน และการเรียนรู้ที่เอื้อต่อการพัฒนาทักษะผู้เรียน การเรียนรู้ที่เน้นการปฏิบัติ การเรียนรู้ตลอดชีวิต และการเปลี่ยนบทบาทครูให้เป็นครูยุคใหม่ (Teaching to Coaching)

2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นทั้งผลกระทบและอาจเป็นโอกาสในการสร้างหลักสูตรระยะสั้นตอบโจทย์หน่วยงานในพื้นที่ โดยอาจสร้างความร่วมมือด้านบริการวิชาการ

3) การอยู่ร่วมกันในสังคมในลักษณะปัจเจกมากประกอบกับการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่อยู่กับเทคโนโลยีอาจส่งผลกระทบต่อภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาที่จะเข้าศึกษาต่อ ดังนั้น คณะจะต้องมีการวางแผนช่วยเหลือหรือออกแบบการเรียนรู้เป็นกรณีเฉพาะ

2.2.4 ด้านเทคโนโลยี (Technology)

Disruption Technology เทคโนโลยีได้ก้าวสู่การเปลี่ยนแปลงวิถีชีวิตความเป็นอยู่ของผู้คน รวมทั้งด้านการศึกษา มหาวิทยาลัยหลายแห่งปรับการเรียนการสอนสู่การสอนออนไลน์ ทำให้การเรียนในมหาวิทยาลัยอาจจะไม่จำเป็นอีกต่อไป ซึ่งคณะก็จำเป็นต้องปรับตัวรับกับเทคโนโลยีดิจิทัลแบบใหม่ๆ ทำให้ผู้สอนต้องปรับตัวให้พัฒนาเทคนิคการสอนออนไลน์เพื่อพัฒนาผู้เรียน รวมถึงเตรียมนักศึกษาต้องมีสมรรถนะด้านการการใช้เทคโนโลยีที่จำเป็น และใช้เทคโนโลยีให้เป็นประโยชน์ต่อการประชาสัมพันธ์ของคณะผ่านสื่อใหม่ อย่างไรก็ตาม หากมีการจัดทำหลักสูตรออนไลน์หรือคอร์สฝึกอบรม คณะก็เผชิญความท้าทายว่าทำอย่างไรบุคคลภายนอกจึงจะสนใจเรียนหลักสูตรออนไลน์ดังกล่าวที่โดดเด่นและแตกต่าง

ตารางที่ 14 สรุป PEST Analysis

1) ด้านการเมือง (Political)	2) ด้านเศรษฐกิจ (Economics)
<p>P1 สถานการณ์การเมืองปัจจุบัน การบริหารนโยบายงบประมาณด้านการวิจัยและงบประมาณเน้นวิทยาศาสตร์ ใช้งบประมาณที่สนับสนุนด้านการพัฒนาพื้นที่ และนวัตกรรมมากขึ้น</p> <p>P2 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลตามเงื่อนไขสถานการณ์ทางการเมือง</p> <p>P3 นโยบายของ อววน.(Life long learning)</p>	<p>E1 การถดถอยทางเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์โควิด</p> <p>E2 หน่วยงานภายนอกมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ เช่น เอกชน หอการค้า ททท. อบจ.</p>
3) ด้านสังคม (Social)	4) ด้านเทคโนโลยี (Technology)
<p>S1 ค่านิยมของนักศึกษารุ่นใหม่ เช่น ความต้องการเรียนในหลักสูตรที่ไม่ใช้เวลานาน เรียนแบบ certificate อนุปริญญา</p> <p>S2 ประชากรที่ลดลง สังคมสูงอายุ</p> <p>S3 ปัญหาสภาพแวดล้อมทางสังคมของนักศึกษา</p>	<p>T1 สังคมดิจิทัล</p> <p>T2 Disruption Technology</p>

2.3 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT)

คณะได้พิจารณาสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อนภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัย ดังนี้

จุดแข็ง (Strength)

S1 คณะมีบุคลากรเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานเพื่อชุมชนและพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ผลงานหลายชิ้นมีความโดดเด่น และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตอบโจทย์การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม และโครงการที่บุคลากรของคณะเป็นผู้รับผิดชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดลำดับ (ranking) ตามตัวชี้วัด SDG ในลำดับสูง

S2 คณะมีหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของตลาด คณะมีหลักสูตรที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ทั้งด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

S3 คณะมีเครือข่ายด้านวิจัยและบริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ที่เข้มแข็ง โดยมีเครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสนับสนุนการวิจัยร่วมระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรผ่านการประชุมวิชาการระดับชาติ

S4 มีการใช้เทคโนโลยีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย คณะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่รองรับการเรียนการสอนที่ทันสมัย นอกจากนี้ คณะมีบุคลากรสายสนับสนุนเชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

จุดอ่อน (Weakness)

W1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทำการสำรวจความเห็นด้านจุดอ่อนและวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะแล้ว พบว่าบุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินประจำตำแหน่งที่พนักงานได้รับไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ ซึ่งเป็นสิ่งที่คณะ

ไม่สามารถดำเนินงานได้ นอกจากนี้ ข้อมูลด้านการวิจัยที่มีจำนวนน้อยและการพัฒนาไปสู่องค์กรที่พัฒนานวัตกรรม โดยจุดอ่อนที่สำคัญของงานด้านการวิจัยคือ บุคลากรมักส่งงานวิจัยล่าช้าและยกเลิกการดำเนินงานวิจัย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ และส่งผลต่อการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการเป็นสถาบันชั้นนำในอนาคต คณะจะต้องมีการกำกับติดตามและสร้างระบบพี่เลี้ยงที่เข้มแข็งเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ คณะจึงยังต้องทำงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยเชิงบูรณาการให้มากขึ้น ทั้งนี้ คณะควรพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานวิจัย การเพิ่มประสิทธิภาพการบุคลากรวิจัย คณะจะต้องการบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสม โดยวิเคราะห์ความเหมาะสมของภาระงานสอน และวิจัย เพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

นอกจากนี้ ปัญหาอาคารสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้สำหรับคนรุ่นใหม่เป็นสิ่งสำคัญในการเพิ่มประสิทธิภาพพื้นที่การเรียนรู้ของผู้เรียน เช่น co-working space แต่อาคารสถานที่ที่มีความคับแคบและยังต้องการการปรับปรุง ประกอบกับจำนวนนักศึกษาที่มากขึ้นในอนาคต คณะจึงต้องดำเนินการปรับปรุงภูมิทัศน์ต่างๆ สร้างหรือบริหารจัดการอาคารสถานที่ที่รองรับการเรียนรู้รูปแบบใหม่มากขึ้น รวมถึงจัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนการสอนให้สอดคล้อง และสร้างความรู้สึกร่วมเป็นส่วนหนึ่งของคณะ

W2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร จากเสียงสะท้อนของบุคลากรในองค์กร พบว่าบุคลากรสะท้อนเรื่องระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่เห็นว่าตนเองได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง แม้ว่างานในหลายส่วนจะมีความชัดเจน มีการสื่อสารหลายช่องทางทั้งการใช้สื่อโซเชียล แต่หลายคนคาดหวังต่อการสื่อสารที่ไม่เท่ากัน จึงจะสะท้อนว่าคณะจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารองค์กรที่ชัดเจนมากขึ้น

นอกจากนี้ การที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสื่อสารองค์กรสู่ภายนอกมากขึ้นสะท้อนสภาพการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้น โจทย์ด้านการสื่อสารองค์กรสู่ภายนอก โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์การเรียนการสอน และผลงานด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ยังมีน้อยสะท้อนว่าคณะต้องทำงานเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยมากขึ้น

โอกาส (Opportunities)

O1 มีความต้องการจากหน่วยงานภายนอกในการสร้างความร่วมมือ ด้านการให้บริการวิชาการ และการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชน/การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน การสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น การสร้างหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทย์หน่วยงานในพื้นที่สำหรับ Aging Society รวมถึงการเป็น Hub บริการวิชาการที่คณะเชี่ยวชาญ

O2 มีความต้องการของสังคมในการเรียนหลักสูตรการผลิตหลักสูตรที่ตอบสนองคนในหลายระดับ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญา หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลักสูตรออนไลน์ Credit bank คณะอาจสร้างหน่วยให้บริการวิชาการที่สนับสนุนพันธกิจโดยตรง และสามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน อย่างไรก็ตาม ความท้าทายที่สำคัญก็คือการสร้างความแตกต่าง โดดเด่น มากกว่าการตอบโจทย์ตามอย่างมหาวิทยาลัยอื่นๆ ที่ทำหลักสูตรมาแล้ว โดยต้องคำนึงถึงฐานลูกค้าเป็นสำคัญ

O3 มีนักเรียนและผู้ปกครองให้ความสนใจเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย เช่น การเปิดโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของคณะศิลปศาสตร์ หรือการเปิดโรงเรียนสาธิต ซึ่งถือเป็นอีกช่องทางที่จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ในวงกว้าง

O4 ความต้องการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาที่สูงขึ้นจากพื้นที่อีสานใต้และจากประเทศเพื่อนบ้าน ทำให้ยังคงเป็นโอกาสในการเปิดหลักสูตรระดับโทเอกด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์ นอกจากนี้การ

ส่งเสริมให้พันธกิจมหาวิทยาลัยเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ยิ่งชี้ให้เห็นว่า การเปิดหลักสูตรระดับโท เอกด้านการพัฒนาที่ยั่งยืนจะสามารถตอบโจทย์ดังกล่าวได้อีกทางหนึ่ง

05 มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย

06 มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์และเข้าถึง กลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

07 นโยบายรัฐในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการรองรับงบประมาณสนับสนุนใน ประเด็นเฉพาะ

อุปสรรค (Threats)

T1 การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคมโลก ซึ่งคาดการณ์ไม่ได้ เช่น สถานการณ์โรคระบาดร้ายแรง (โควิด 19) การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคม โลก ซึ่งคาดการณ์ไม่ได้ เช่น โควิด อาจส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา รวมถึงผู้ปกครอง เนื่องจาก นักศึกษาที่เข้าเรียนหลายคนไม่ได้มีฐานะที่ร่ำรวยมากนัก

T2 งบประมาณแผ่นดินด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุฯ ที่ลดลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐ ในการขอรับทุนสนับสนุนการวิจัย ในส่วนหนึ่งนี้อาจจะเป็นผลดี แต่กลับไม่เป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัยขนาดเล็กที่ เงินทุนสนับสนุนงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ลดลงตามนโยบายของภาครัฐและสถานการณ์ การเงินของรัฐบาล ในขณะที่เงินทุนสนับสนุนในระดับคณะมีน้อย มหาวิทยาลัยก็มีการสร้างแรงจูงใจในการ เผยแพร่งานน้อย จากการทำคำตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่จูงใจ ทำให้คณะต้องหามาตรการและแนว ทางการส่งเสริมเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการทำงานวิจัยร่วมในระดับนานาชาติ

เช่นเดียวกับอุปสรรคด้านงานวิจัย การดำเนินงานด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นงานที่ต้องใช้งบประมาณส่วนหนึ่ง โอกาสในการสนับสนุนโครงการจากเงินงบประมาณแผ่นดินน้อยลง อัน เนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรูปแบบการทำงาน นอกจากนี้ การให้บริการวิชาการแบบมีรายได้ของ คณะยังได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกน้อย แม้ว่าจะมีความพยายามในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ก็ตาม แต่ก็ยังไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากร ซึ่งคณะจะต้องมีมาตรการในการลงทุนเพื่ออนาคตให้เกิดการ สร้างรายได้อย่างเป็นทางการจะเป็นกิจจะลักษณะ เหล่านี้ชี้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย และการบริหารงานงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่จะต้องคำนึงถึง

ตารางที่ 15 สรุป SWOT Analysis

<p>Strength</p> <p>S1 มีบุคลากรเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานเพื่อชุมชนและพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (หลักฐาน ranking)</p> <p>S2 มีหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของตลาด</p> <p>S3 มีหน่วยวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีเครือข่ายด้านวิจัยด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ที่เข้มแข็ง</p> <p>S4 มีการใช้เทคโนโลยีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย</p>	<p>Opportunity</p> <p>O1 มีความต้องการจากหน่วยงานภายนอกในการสร้างความร่วมมือ ด้านการให้บริการวิชาการ และการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชน/การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน การสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น การสร้างหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทย์หน่วยงานในพื้นที่สำหรับ Aging Society การเป็น Hub บริการวิชาการ</p> <p>O2 มีความต้องการของสังคมในการเรียนหลักสูตรการผลิตหลักสูตรที่ตอบสนองคนในหลายระดับ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญา หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลักสูตรออนไลน์ Credit bank (สร้างหน่วยให้บริการวิชาการที่สนับสนุนพันธกิจโดยตรง และสามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน)</p> <p>O3 มีนักเรียนและผู้ปกครองให้ความสนใจเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย เช่น การเปิดโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของคณะศิลปศาสตร์</p> <p>O4 ความต้องการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาที่สูงขึ้นจากพื้นที่อีสานใต้และจากประเทศเพื่อนบ้าน (การเปิดหลักสูตรระดับโท เอกด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ ศึกษาศาสตร์)</p> <p>O5 มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย</p> <p>O6 มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น</p> <p>O7 นโยบายรัฐในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการรองรับงบประมาณสนับสนุนที่มากขึ้น</p>
<p>Weakness</p> <p>W1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>W2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร</p>	<p>Threat</p> <p>T1 การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคมโลก ซึ่งคาดการณ์ไม่ได้ เช่น สถานการณ์โรคระบาดร้ายแรง (โควิด 19)</p> <p>T2 งบประมาณแผ่นดินด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุฯ ที่ลดลง</p>

3. เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking)

ในการปรับแผนปี 2562 คณะฯยังไม่มีข้อมูลคู่เทียบในระดับสถาบัน แต่คณะฯทำการทบทวนตัวเองโดยเปรียบเทียบผลงานกับสถาบันอื่น รวมถึงอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษา

3.1 ค่าธรรมเนียมการศึกษา

เมื่อเปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ แล้ว ถือว่าค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะฯอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จึงไม่น่าจะมีส่วนกระทบกับจำนวนยอดผู้สมัคร เห็นได้จากตารางที่ 13-14 ใดๆก็ตามที่ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัย คณะฯเผชิญกับแรงกดดันในการเพิ่มค่าธรรมเนียมการศึกษาเพื่อให้ความมั่นคงทางการเงินมากขึ้นในอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องทบทวนโดยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นและบริบทอื่นอย่างรอบคอบ

ตารางที่ 16 เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น

ลำดับ	มหาวิทยาลัย	คณะ	ค่าธรรมเนียมการศึกษา	หมายเหตุ
1	อุบลราชธานี	ศิลปศาสตร์	12,000	ศึกษาศาสตร์บัณฑิต 15,000
2	มหาสารคาม	มนุษยศาสตร์ฯ	11,000-12,000	ท่องเที่ยว คณะ 18,000 ท่องเที่ยวฯ 18,000
3	ขอนแก่น	มนุษยศาสตร์ฯ	10,000	ท่องเที่ยว คณะ 15,000 บริหารฯ 15,000
4	นครพนม	ศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	7,000	
5	นเรศวร	มนุษยศาสตร์/สังคมศาสตร์	15,000	
6	เชียงใหม่	สังคมศาสตร์/มนุษยศาสตร์ฯ	15,000	
7	วลัยลักษณ์	ศิลปศาสตร์	13,900	
8.	สงขลานครินทร์	มนุษยศาสตร์ฯ	12,000	
9.	จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย	รัฐศาสตร์/อักษรศาสตร์	21,000	
10.	ธรรมศาสตร์	สังคมวิทยา/ ศิลปศาสตร์	13,000 15,300	
11.	เกษตรศาสตร์	สังคมศาสตร์ / มนุษยศาสตร์	12,900	
12	มหิดล	ศศบ. ภาษาอังกฤษ ศศบ. ภาษาไทย	17,000	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2564

ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น)

ลำดับ	มหาวิทยาลัย	คณะ	ค่าธรรมเนียมการศึกษา	หมายเหตุ
1	อุบลราชธานี	ศิลปศาสตร์	15,000	
2	มหาสารคาม	ศึกษาศาสตร์	13,000	
3	ขอนแก่น	ศึกษาศาสตร์ฯ (หลักสูตรปกติ) (หลักสูตรพิเศษ)	10,000 30,000	
4	ศรีนครินทรวิโรฒ	ศึกษาศาสตร์ (เอกคู่)	20,000	
5	นเรศวร	ศึกษาศาสตร์	15,000	
6	เชียงใหม่	ศึกษาศาสตร์	15,000	
7	สงขลานครินทร์	ศึกษาศาสตร์ฯ	16,000	
8.	จุฬาลงกรณ์ มหาวิทยาลัย	ครุศาสตร์	21,000	
9.	ธรรมศาสตร์	คณะวิทยาการเรียนรู้และ ศึกษาศาสตร์	15,000	
10.	เกษตรศาสตร์	ศึกษาศาสตร์	12,900	
11.	ศิลปากร	ศึกษาศาสตร์	15,000	

หมายเหตุ: ข้อมูล ณ วันที่ 17 พฤษภาคม 2564

3.2 ด้านการวิจัย บริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

เมื่อทบทวนตำแหน่งแห่งที่งานวิจัยคณะศิลปศาสตร์ในเวทีระดับชาติ/โลก พบยังไม่มีข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

สำหรับ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้รับการจัดอันดับจาก Time Higher Education ประจำปี 2021 ให้เป็นที่ 1 ของประเทศไทย อันดับที่ 1 ของอาเซียน อันดับที่ 2 ของเอเชีย และ อันดับที่ 34 ของโลก ใน SDG 11 ด้านเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities) และ อันดับที่ 3 ของประเทศ ใน SDG 1 ด้านการขจัดความยากจน (No poverty) โดยผลงานส่วนหนึ่งเป็นผลงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ในด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

3.3 ผลวิเคราะห์คู่แข่งหลัก Competitor Analysis

คณะเลือกคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคู่แข่งหลักเพื่อยกระดับขีดความสามารถของคณะ

ตารางที่ 18 Competitor Profile

	มมส.	ม.อุบลฯ
Ranking ระดับคณะ	ไม่มีข้อมูล	n/a
จำนวนศึกษารับเข้า ปี 2564	1,168	799
ค่าเทอม	11,000-12,000 (ท่องเที่ยว คณะท่องเที่ยวฯ 18,000) (คณะศึกษาศาสตร์ 13,000)	12,000 (ศึกษาศาสตร์ 15,000)
จำนวนอาจารย์	125	130
จำนวนเจ้าหน้าที่	31	33
สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	1 ตึก 4 ชั้น มีตึกศึกษาทั่วไป ที่ใช้ สอนวิชาเอก ไม่ต้องจ่ายค่าไฟ	1 ตึก 4 ชั้น 1 ตึก 3 ชั้น
หลักสูตร	ตรี 12 โท 5 เอก 3 หลักสูตร การศึกษาดุษฎี บัณฑิต ภาษาไทย, อังกฤษ	ตรี 9 โท 2
งานวิจัย (ศูนย์)	n/a	ศูนย์วิจัยสังคมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง
จำนวนผลงาน	n/a	n/a
บริการวิชาการ	ศูนย์แปล/ ศูนย์วิเทศฯ	(มี แต่กำหนดบทบาทไม่ชัด)
เครือข่ายความร่วมมือ	n/a	ด้านการวิจัย ด้านวิชาการ ด้าน บริการวิชาการและทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

<p>อะไรคือเป้าหมายของคุณแข่ง/คู่แข่ง</p> <p>Vision เป็นผู้นำวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล</p>	<p>กลยุทธ์และวิธีการที่คุณแข่งใช้คืออะไร</p> <ul style="list-style-type: none"> - เพิ่มจำนวนรับนักศึกษา - จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบที่หลากหลาย - ส่งเสริมโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ในต่างประเทศ
<p>คู่แข่งคาดการณ์ว่าตัวเขาเองจะเป็นอย่างไร เป็นที่ยอมรับในระดับสากล</p> <p>คู่แข่งคาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร แข่งขันสูง ต้องปรับตัว ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย</p>	<p>ขีดความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง</p> <ul style="list-style-type: none"> - บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นเมือง ทันสมัย - มีเครือข่ายระหว่างประเทศที่เข้มแข็ง มี MoU กิจกรรมแลกเปลี่ยนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

3.4 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของคณะ

การส่งเสริมให้คณะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย คณะศิลปศาสตร์มีบุคลากรเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ โดยมีหน่วยวิจัยด้านสังคมศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นความท้าทายที่จะทำให้เห็นศักยภาพด้านวิชาการของหน่วยงานให้เป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์บรรยากาศทางวิชาการ และการสร้างความเครือข่ายความร่วมมืออย่างยืดหยุ่น โดยคณะเป็นผู้ดำเนินงานในส่วนที่เป็นทางการ

สำหรับประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ในด้านพันธกิจองค์กร ด้านการผลิตบัณฑิต คณะเผชิญกับโจทย์การผลิตบัณฑิตและนโยบายในการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมให้มีศักยภาพพร้อมใช้งาน มีทักษะที่จำเป็นสามารถพัฒนานวัตกรรมในด้านต่างๆได้ นอกจากนี้ ในการดำเนินการวิจัย คณะมุ่งไปสู่การเป็นคณะชั้นนำที่ต้องเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการการเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ภายใต้อาจารย์หลากหลายศาสตร์ การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเป็นสิ่งที่คณะต้องพัฒนา และประชาสัมพันธ์ให้กับสาธารณะได้ใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และพัฒนาไปสู่การให้บริการวิชาการที่สามารถสร้างรายได้ได้

สำหรับด้านการบริหารงาน คณะยังต้องการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อพร้อมใช้ในการบริหาร และตัดสินใจ เช่น ระบบฐานข้อมูลประกันคุณภาพการศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต โดยการประมวลผลให้อยู่ในรูปแบบสารสนเทศพร้อมใช้งาน นอกจากนี้ คณะต้องใช้ประโยชน์จากการมีบุคลากรเชี่ยวชาญหลายด้านในการการเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง ผ่านการบริการวิชาการในรูปแบบต่าง รวมทั้ง ต้องวางแผนด้านบุคลากร มีการจัดระบบการการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ ทั้งการเพิ่มขีดความสามารถ การพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และโดยเฉพาะการเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ เพื่อให้คณะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง

สำหรับด้านความรับผิดชอบต่อสังคม คณะมีบุคลากรหลายหลักสูตรและมีความร่วมมือกับชุมชนและโรงเรียนหลายด้าน ดังนั้นการพัฒนานวัตกรรมเพื่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนหรือเพื่อพัฒนาคุณภาพโรงเรียนกลุ่มเป้าหมาย จึงเป็นประเด็นท้าทายที่สำคัญที่จะแสดงให้เห็นความเป็นชั้นนำของคณะ

ด้านความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ พบว่า คณะมีบุคลากรที่เชี่ยวชาญหลากหลายทั้งด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็งทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ โดยเฉพาะประเด็นในที่เกี่ยวข้องกับอีสานและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ซึ่งการส่งเสริมสู่การวิจัยและสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติ ผ่านการพัฒนาบุคลากร เหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือในทุกด้าน ทั้งการหารายได้ ลดรายจ่าย และสร้างชื่อเสียงในระดับต่างๆ

ในด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ และพัฒนาระบบสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีที่ส่งเสริมให้ชุมชนในทุกระดับสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอน จะถือเป็นโอกาสที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนภายนอก นอกจากนี้ การผลิตหลักสูตรชั้นหลักสูตร ป.บัณฑิต และหลักสูตรโท-เอกจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นศักยภาพของบุคลากรและเป็นช่องทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลภายนอก

จากความได้เปรียบดังกล่าว พบว่าคณะมีโอกาสในเชิงกลยุทธ์ในหลายด้าน ทั้งในด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณะสามารถต่อยอดการส่งเสริมการทำงานด้านบริการวิชาการและการทำนุศิลปวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์จากฐานการทำงานเดิมร่วมกับภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ ผ่านการเปิดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีการ และพัฒนาระบบสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีที่ส่งเสริมให้ชุมชนในทุกระดับ

สามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนจะถือเป็นโอกาสที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายชาติ (รวมถึงหลักสูตรออนไลน์) (เช่น การเปิดหลักสูตรระดับโท-เอก รองรับนักศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้าน)

ตารางที่ 19 ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์

Strategic Challenges	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ Strategic Advantage	โอกาสเชิงกลยุทธ์ Strategic Opportunities
<p>ด้านพันธกิจ</p> <p>SC1 การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะด้านการพัฒนานวัตกรรม</p> <p>SC2 การเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ</p> <p>SC3 การเพิ่มผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และนำสู่นวัตกรรม</p>	<p>SA1 มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญหลากหลายทั้งด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์</p> <p>SA2 มีหลักสูตรด้านศึกษาศาสตร์ที่เป็นที่รู้จักมากขึ้น</p>	<p>SO1 การส่งเสริมการทำงานด้านบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ร่วมกับภาครัฐและเอกชนในพื้นที่</p>
<p>ด้านปฏิบัติการ</p> <p>SC5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อพร้อมใช้ในการบริหารและตัดสินใจ</p> <p>SC6 การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง</p>	<p>SA3 มีเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็งทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ</p>	<p>SO2 การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายชาติ (รวมถึงหลักสูตรออนไลน์) (เช่น หลักสูตร ป.บัณฑิต การเปิดหลักสูตรระดับโท-เอก รองรับนักศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้าน)</p>
<p>ด้านบุคลากร</p> <p>SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ขีดความสามารถ - ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน - การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ 		<p>SO3 การเปิดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี</p>
<p>ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม</p> <p>SC8 1 การพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน/การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต้นแบบ</p>		

4. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์ EdPEX

ในปีงบประมาณ 2564 คณะศิลปศาสตร์ได้ตั้งเป้าหมายในการเข้ารับการประเมินคุณภาพการศึกษาด้วยเกณฑ์ EdPEX โดยตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ 150 คะแนน อย่างไรก็ตาม คณะยังไม่สามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมาย โดยคณะกรรมการได้ให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุง ดังนี้

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Strengths

1. ผู้นำระดับสูงเริ่มมีการกำหนดวิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกกลุ่ม เสนอกรรมการประจำคณะเพื่อรับรอง และถ่ายทอดไปยังบุคลากร เพื่อถือปฏิบัติ การดำเนินการที่เป็นระบบ ตั้งแต่การกำหนดขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ รอบการดำเนินการ ผู้รับผิดชอบดำเนินการ ผู้มีส่วนร่วมในการดำเนินการ รวมถึงการสื่อสารไปยังบุคลากรอย่างเป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมการขับเคลื่อนคณะฯ ไปสู่วิสัยทัศน์

Opportunities for Improvement

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นว่าการปฏิบัติตามของผู้นำระดับสูงแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตาม กฎหมายและอย่างมีจริยธรรมอย่างไร
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงว่า ผู้นำระดับสูงสื่อสารกับบุคลากร ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบอย่างไร คณะฯ อาจพิจารณาทบทวนกลุ่มผู้รับสาร ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ ประเด็นที่ต้องการสื่อสาร วิธีการสื่อสารที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่ม รอบเวลาของการสื่อสาร เพื่อสร้างความผูกพันกับคณะฯ
3. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการอย่างเป็นระบบในการที่ผู้นำระดับสูงสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อทำให้คณะฯ ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและในอนาคต รวมถึงการทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุ พันธกิจของคณะฯ ผู้นำระดับสูงอาจพิจารณากำหนดความสำเร็จที่ต้องการ เช่น วิสัยทัศน์ การบรรลุพันธกิจที่ระบุไว้ แล้วจัดผู้รับผิดชอบดำเนินการให้มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ และกำหนดกระบวนการที่จะทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

Strengths

1. คณะฯ มีขั้นตอนในการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบ โดยยึดหลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ซึ่งอาจส่งเสริมความเชื่อมั่นที่สังคมมีต่อคณะฯ

Opportunities for Improvement

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการประเมินผลการดำเนินการของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ว่าดำเนินการอย่างเป็นระบบอย่างไร
2. ไม่พบว่า คณะฯ ดำเนินการอย่างเป็นระบบ ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา บริการฯ และการปฏิบัติการ คณะฯ อาจพิจารณา ทบทวนกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานของคณะฯ สำนวณความกังวลของชุมชนต่อการดำเนินงานของคณะฯ เป็นรอบ กำหนดผู้รับผิดชอบ ดำเนินการตอบสนองต่อกฎระเบียบและความกังวลนั้น และติดตามผลการดำเนินการ

3. คณะฯ ได้แสดงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการส่งเสริมและสร้างความมั่นใจว่าปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของคณะฯ เป็นไปอย่างมีจริยธรรม โดยอาจพิจารณา กำหนดขั้นตอนการปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่ตรงความต้องการของแต่ละพันธกิจ และการดำเนินการคณะฯ กำหนดผู้รับผิดชอบ การทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการเป็นรอบ
4. คณะฯ ไม่ได้แสดงการดำเนินการอย่างเป็นระบบ แสดงให้เห็นว่าได้คำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมในวงกว้างเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน
5. คณะฯ ไม่ได้แสดงการดำเนินการอย่างเป็นระบบในการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่สำคัญของคณะฯ เพื่อให้ชุมชนเกิดความเข้มแข็ง

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Strengths

1. คณะฯ เริ่มมีขั้นตอนในการวางแผนกลยุทธ์ 10 ขั้นตอน กำหนดผู้รับผิดชอบ รอบเวลาการดำเนินการ กำหนดปัจจัยนำเข้าเพื่อพิจารณา ซึ่งอาจช่วยให้คณะฯ สามารถดำเนินการบรรลุพันธกิจที่สำคัญและบรรลุวิสัยทัศน์ที่วางไว้

Opportunities for Improvement

1. ไม่พบว่าขั้นตอนใดในการวางแผนกลยุทธ์สามารถกระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมได้ การกำหนดให้มีการพิจารณาการทำให้เกิดนวัตกรรม อาจช่วยส่งเสริมให้คณะฯ สามารถขับเคลื่อนไปสู่การเป็น “คณะศิลปศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม”
2. ไม่พบว่าคณะฯ มีวิธีการที่เป็นระบบในการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลที่เกี่ยวข้องรวมทั้งพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อให้ได้แผนกลยุทธ์ที่เฉียบคม ตอบสนองต่อสถานการณ์รอบด้าน
3. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของคณะฯ และกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและ ไม่เป็นทางการ
4. คณะฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นว่า วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของคณะฯ สามารถสร้างความสมดุลอย่างเหมาะสมกับความต้องการที่มีความหลากหลายและที่มีโอกาสจะแข่งขันกันเองได้อย่างไร

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Strengths

1. คณะฯ เริ่มมีขั้นตอนในการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบ นำเสนอในภาพรวมแก่คณะกรรมการประจำยุทธศาสตร์ และพิจารณาในระดับคณะฯ แจ้งให้บุคลากรทราบ ผ่านกิจกรรมผู้บริหารพบบุคลากรและเว็บไซต์คณะฯ

Opportunities for Improvement

1. คณะฯ ไม่ได้แสดงแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้นและระยะยาว รวมถึงตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการนั้น (นำเสนอเพียงโครงการ) การระบุแผนปฏิบัติการรวมถึงตัวชี้วัดที่ชัดเจน จะช่วยให้คณะฯ สามารถประเมินความก้าวหน้าของความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ได้
2. คณะฯ ไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ ในการทำให้มั่นใจว่า มีทรัพยากรด้านการเงินและด้านอื่น ๆ พร้อมใช้ในการสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จและบรรลุพันธะผูกพันในปัจจุบัน

3. คณะฯไม่ได้แสดงแผนด้านบุคลากรที่สำคัญ ที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทั้งระยะสั้น และระยะที่ยาวขึ้น
4. คณะฯไม่ได้แสดงการคาดการณ์ผลการดำเนินการของตัววัด หรือตัวชี้วัดที่สำคัญตามกรอบเวลาของการวางแผนทั้งระยะสั้นและระยะที่ยาวขึ้นของคณะฯ
5. ข คณะฯไม่ได้แสดงวิธีการที่เป็นระบบ เพื่อให้คณะฯสามารถรับรู้และตอบสนองกรณีที่เกิดสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนปฏิบัติการและนำแผนใหม่ไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในกระบวนการรับฟังผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และลูกค้าในอนาคต อาทิ ไม่ชัดเจนว่าใครคือผู้ดำเนินการในแต่ละขั้นตอนและกรอบเวลาในการดำเนินการ นอกจากนี้ กลุ่มของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียไม่สอดคล้องกับที่ระบุในโครงสร้างองค์กร การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ จะทำให้ได้สารสนเทศที่ชัดเจนและเชิงลึกซึ่งอาจเป็นประโยชน์ต่อคณะในการนำไปใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองให้ตรงตามความต้องการอย่างแท้จริง
2. ไม่ได้แสดงถึงวิธีการจำแนกผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด อาทิ ไม่ได้แสดงว่ามีกระบวนการนำข้อมูลสารสนเทศอะไรมาใช้ในการจำแนกกลุ่มลูกค้าในแต่ละพันธกิจ รวมถึงไม่พบการกำหนดผู้รับผิดชอบเพื่อการดำเนินการ หากมีการดำเนินการอย่างเป็นระบบ อาจนำไปสู่การพัฒนาหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาด สนับสนุนการวางกลยุทธ์ ส่งเสริมความสำเร็จขององค์กร
3. คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการศึกษาและบริการ ไม่ได้แสดงถึงแนวทางในการค้นหาความต้องการเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการ จนนำมาสู่การกำหนดหรือปรับหลักสูตร เพื่อให้ตอบสนองความต้องการหรือเพื่อดึงดูดผู้เรียนหรือลูกค้ากลุ่มต่างๆ การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ คณะอาจสามารถสร้างหลักสูตรและบริการที่ตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและผู้รับบริการได้อย่างแท้จริง

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการสร้างและการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผู้รับผิดชอบ การกำหนดกลุ่มผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มต่างๆ วิธีการในการทำให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างกันของลูกค้าแต่ละกลุ่ม การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยเพิ่มความพึงพอใจทำให้องค์กรสามารถรักษาผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้ และนำมาสู่ความผูกพันอยากมาใช้บริการเพิ่มขึ้น
2. คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการช่วยให้ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นสามารถสืบค้นสารสนเทศ อาทิ ช่องทางการสื่อสาร ความถี่ในการสื่อสาร และผู้รับผิดชอบ การมีแนวทางที่เป็น

ระบบและตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มอาจส่งผลให้ยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันได้

3. ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียน อาทิ ช่องทางในการร้องเรียนมีอะไรบ้าง ผู้รับเรื่องร้องเรียน เกณฑ์ในการพิจารณาเรื่องที่ยื่นว่าเรื่องใดเป็นเรื่องเร่งด่วน การแก้ไข การป้องกันเพื่อไม่ให้เกิดซ้ำ ตลอดจนการแจ้งกลับผู้ร้องเรียน การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบจะเป็นการสร้างเสริมความเชื่อมั่น รวมทั้งความพึงพอใจและผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มได้
4. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น คณะมีเพียงการประเมินคุณภาพการจัดกิจกรรมและการจัดบริการ การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจสามารถนำข้อมูลไปปรับปรุงการดำเนินงาน สนับสนุนให้คณะสามารถตอบสนองเหนือความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม และหลีกเลี่ยงความไม่พึงพอใจในอนาคต
5. ไม่ได้แสดงถึงแนวทางการนำสารสนเทศจากเสียงของลูกค้าและตลาดมาใช้ประโยชน์ในการออกแบบการสร้างผลิตภัณฑ์และบริการ

4.1 (การวิเคราะห์และปรับปรุงผลการดำเนินงาน)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่ชัดเจนในแนวทางการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวันและการดำเนินการโดยรวม เช่น ตัวชี้วัดที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานในตารางข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญและการนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งด้านการจัดการศึกษา/ด้านการวิจัย/ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ไม่ครอบคลุมผลการดำเนินงานทั้งหมด อาทิ ตัววัดการวิจัยในการสร้างและพัฒนาโครงการวิจัยรวมทั้งการแสวงหาทุนและการพัฒนาระบบพี่เลี้ยงนักวิจัย-กลุ่มวิจัยหมายถึงตัวชี้วัดอะไร และมีการติดตามผลอย่างไร หากมีความชัดเจนของข้อมูลและสารสนเทศที่ใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานดังกล่าว อาจส่งผลให้คณะฯ มีข้อมูลสารสนเทศไปใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการที่ครอบคลุมทุกด้านบนพื้นฐานของข้อมูลจริง
2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจประเด็นสำคัญต่าง ๆ ของคณะ เช่น วิธีการคัดเลือก การตรวจสอบความถูกต้อง การวิเคราะห์ การประเมิน และการนำมาใช้ปรับปรุงการดำเนินงาน หากคณะมี/เลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่เป็นระบบจะมีส่วนช่วยสนับสนุนการตัดสินใจในระดับปฏิบัติการและระดับกลยุทธ์ของคณะได้
3. คณะไม่แสดงถึงแนวทางเป็นระบบที่จะทำให้มั่นใจในความคล่องตัวของการวัดผลการดำเนินการ กล่าวคือ ไม่พบการกำหนดตัวชี้วัดของการปฏิบัติงานประจำวัน ความถี่ของการวัดผล และการกำหนดข้อมูลสำคัญที่สามารถดูหรือตรวจสอบได้แบบทันที (real-time) การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยคณะให้ตัดสินใจได้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือไม่คาดคิดได้
4. ไม่ชัดเจนในแนวทางการวิเคราะห์ การทบทวนผลการดำเนินการ และการจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง เช่น จากการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เมื่อมีค่าผลลัพธ์ต่ำกว่า

เป้าหมายหรือสูงกว่าเป้าหมาย คณะกรรมการทบทวนและมีแนวทางในการจัดลำดับความสำคัญอย่างไร เพื่อเลือกผลการดำเนินงานไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง การดำเนินการดังกล่าวจะมีส่วนช่วยให้คณะบรรลุลักษณะประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้ รวมทั้งเป็นการเพิ่มโอกาสสำหรับการสร้างนวัตกรรมได้อีกด้วย

4.2 (การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่เป็นระบบในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพ เช่น มีการทวนสอบคุณภาพของข้อมูลรอบด้านที่จะนำมาใช้เป็นตัวชี้วัดในการวิเคราะห์อย่างไร รวมถึงมีวิธีการทำให้ข้อมูลและสารสนเทศทั้งที่อยู่ในระบบสารสนเทศและระบบเอกสารต่าง ๆ มีความถูกต้องแม่นยำ และน่าเชื่อถือได้อย่างไร การดำเนินงานที่เป็นระบบจะช่วยให้คณะสามารถใช้ข้อมูลและสารสนเทศในการบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ไม่ชัดเจนว่าคณะมีแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลและสารสนเทศมีความพร้อมใช้ เช่น การระบุข้อมูลสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับผู้ใช้ การจัดการด้าน Hardware หรือ Software เพื่อให้พร้อมใช้ ความถี่ในการสำรองข้อมูล การซ่อมการกู้คืน และการทำให้กลับมาใช้งานได้ทันที การประเมิน การทบทวน และการปรับปรุงการดำเนินการดังกล่าวจะสนับสนุนแผนกลยุทธ์ให้บรรลุในเป้าประสงค์ที่ 4 หน่วยงานมีพื้นที่ส่งเสริมบรรยากาศทางวิชาการ มีโครงสร้างพื้นฐานเทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการบริหารจัดการแบบครบวงจร
3. คณะไม่ได้แสดงหลักฐานของแนวทางในการดำเนินงานที่เป็นระบบของการจัดการความรู้ อาทิ แนวทางในการกำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการ แนวทางในการค้นหาความรู้ นั้น ๆ โดยเฉพาะองค์ความรู้ในประเด็นที่กำหนดขึ้นที่อยู่ในบุคลากรหรือในหน่วยงานตามประเด็นความรู้ที่กำหนด รวมไปถึงการจัดเก็บองค์ความรู้เหล่านั้นเพื่อไว้ใช้ประโยชน์ต่อไป การมีแนวทางที่เป็นระบบของการจัดการความรู้จะเป็นการส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กร ซึ่งเป็นการเรียนรู้ที่เกิดจากประสบการณ์และความรู้ของคนในองค์กรเพื่อให้เกิดผลลัพธ์และผลสัมฤทธิ์ที่ดี
4. ไม่พบการดำเนินการที่เป็นระบบที่คณะใช้ในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศของคณะ เช่น แนวทางการพิจารณาการคัดเลือกผลงานหรือบุคคลที่มีวิถีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมการเรียนรู้ระดับองค์กร

5.1 (สภาวะแวดล้อมของบุคลากร)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่ได้แสดงถึงวิธีการที่ใช้ในการประเมินความต้องการขององค์กรด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร ได้แก่ ไม่พบมีการรายงานรายละเอียดของวิธีการวิเคราะห์อัตรากำลังที่เหมาะสม และไม่พบมีรายงานรายละเอียดการวิเคราะห์ขีดความสามารถที่จะมาปฏิบัติงานเพื่อให้ดำเนินการตามพันธกิจได้ลุล่วง

2. คณะไม่ได้แสดงถึงวิธีการในการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่ หากคณะมีการดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบ อาจช่วยส่งเสริมให้คณะมีบุคลากรที่สนับสนุนคณะสู่วิสัยทัศน์ และสร้างความผูกพัน
3. คณะไม่ได้แสดงถึงวิธีการในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง เช่น การลดจำนวนพนักงาน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีงบประมาณ การแข่งขัน หรือการต้องการเปลี่ยนแปลงคณะอย่างพลิกโฉม เพื่อให้เกิดความพร้อมในการปฏิบัติงาน
4. คณะไม่ได้แสดงวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากร เช่น การพัฒนาบุคลากร การประเมินผลปฏิบัติงาน การส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม การประชุมบุคลากร การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน การรับฟังเสียงจากบุคลากร การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของคณะ และการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม
5. คณะไม่ได้แสดงให้เห็นการดำเนินการอย่างเป็นระบบ เพื่อให้มั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะความปลอดภัย และมีความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร อย่างครบถ้วนรอบด้าน และตอบสนองความต้องการของบุคลากร เช่น การจัดการด้านอาชีวอนามัย โรคระบาด และมลพิษต่างๆ อาทิ ฝุ่นละอองขนาดเล็ก การดำเนินการดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ
6. คณะไม่ได้แสดงกระบวนการอย่างเป็นระบบในการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้ตอบสนองความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่มตามที่ระบุในโครงสร้างองค์กร สิทธิประโยชน์ที่คณะฯ แสดงเป็นสิทธิพื้นฐานของบุคลากรทั้งหมดที่สังกัดมหาวิทยาลัย การดำเนินการอย่างเป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้คณะ สามารถสร้างความผูกพันกับบุคลากรในทุกกลุ่ม

5.2 (ความผูกพันของบุคลากร)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. ไม่พบวิธีการที่คณะใช้ในการกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร เช่น ช่องทางการประเมินความผูกพัน ผู้รับผิดชอบ รอบเวลา และขั้นตอนการดำเนินการ เพื่อให้ได้ข้อมูลมา กำหนดปัจจัยแห่งความผูกพัน และการดำเนินการมีความแตกต่างกันในแต่ละกลุ่มบุคลากร
2. คณะไม่ได้แสดงแนวทางในการประเมินความผูกพันของบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้คณะทราบปัจจัยของความผูกพันของบุคลากรที่อาจจะใช้เป็นแนวทางในการสนับสนุนเพื่อเพิ่มความผูกพันและเพิ่มผลการดำเนินงานขององค์กร
3. คณะไม่ได้แสดงวิธีการในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง มีผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน
4. คณะไม่ได้แสดงวิธีการในการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสนับสนุนให้เกิดการทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี เช่น บุคลากรแต่ละระดับจะถูกประเมินโดยใครบ้าง และสอดคล้องกับระบบการบริหารบุคลากร (5.1ก4) อย่างไร วิธีการประเมินใช้เกณฑ์อะไรบ้าง ระดับผลการประเมินถูกลำดับอย่างไร รวมถึงการพิจารณาค่าตอบแทน การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนมีเกณฑ์

อย่างไร การมีแนวทางที่เป็นระบบอาจส่งผลให้บุคลากรเกิดแรงจูงใจในการทำงานที่มุ่งเน้นการบรรลุเป้าหมาย

5. คณะไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบในการเรียนรู้และการพัฒนาสนับสนุนความต้องการพัฒนาตนเองของบุคลากรให้สอดคล้องกับความจำเป็นของสถาบัน พบว่าแนวทางที่คณะดำเนินการเป็นการสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาตนเองขึ้นพื้นฐานของบุคลากร แต่คณะไม่ได้แสดงให้เห็นถึงแนวทางในการกำหนดประเด็นที่องค์กรต้องการให้บุคลากรพัฒนา รวมไปถึงแนวทางในการพัฒนาเพื่อเพิ่มขีดความสามารถของสมรรถหลักขององค์กร การมีแนวทางในการจัดการเรียนรู้และพัฒนาที่เป็นระบบชัดเจนอาจช่วยยกระดับทักษะการทำงานของบุคลากรเพื่อตอบสนองการบรรลุพันธกิจและเป้าหมายในอนาคต
6. คณะไม่ได้แสดงวิธีการประเมินประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนา
7. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางในการจัดการความก้าวหน้าในหน้าที่การงานสำหรับบุคลากรแต่ละระดับ พบเพียงการสนับสนุนงบประมาณเพื่อการพัฒนาตนเอง การดำเนินการดังกล่าวอย่างเป็นระบบจะช่วยส่งเสริมศักยภาพของคณะเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

6.1(กระบวนการทำงาน)

Strengths

1. คณะเริ่มมีแนวทางในการออกแบบหลักสูตร การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ตามตารางการออกแบบกระบวนการทำงานสำคัญ การมีแนวทางในการออกแบบ ที่เป็นระบบจะช่วยยกระดับผลการดำเนินงานและส่งเสริมให้พันธกิจต่าง ๆ ของคณะบรรลุผล สำเร็จ

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่แสดงแนวทางในการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตร การวิจัย และการบริการ วิชาการ เช่น ไม่พบข้อกำหนดของกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ตอบสนองต่อลูกค้า/ ผู้รับบริการ มีเพียงการรายงานว่าคุณให้แต่ละหลักสูตรเป็นผู้กำหนดตามบริบทของหลักสูตร การมีแนวทางที่เป็นระบบจะมีส่วนช่วยให้คณะดำเนินงานได้ตามพันธกิจให้ตอบสนองความ ต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน
2. ไม่พบกระบวนการทำงานสำคัญ ของหลักสูตร การวิจัย และการบริการวิชาการ กล่าวคือ ไม่พบ กิจกรรมที่แสดงรายละเอียดลำดับอย่างชัดเจนในการสร้างหลักสูตรรวมถึงการบริการสำหรับ ผู้รับบริการ การมีกระบวนการที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยส่งมอบคุณค่าที่สำคัญแก่ผู้รับบริการ
3. ไม่ได้แสดงชัดเจนว่าคุณมีแนวทางอย่างไรเพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติงานประจำวันเป็นไปตาม ข้อกำหนด เช่น ไม่พบกระบวนการย่อยในการปฏิบัติงานประจำวันในกระบวนการหลักทั้ง 4 ด้าน และไม่พบตัวชี้วัดภายในกระบวนการเพื่อควบคุมและปรับปรุงการทำงาน หากคณะมี กระบวนการที่ชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยส่งเสริมให้พันธกิจต่าง ๆ บรรลุผลสำเร็จ
4. ไม่ชัดเจนในแนวทางที่คุณใช้ในการกำหนดกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เช่น แนวทางการ พิจารณากระบวนการสนับสนุนเป็นอย่างไร มีการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญอย่างไร รวมทั้งกระบวนการเหล่านี้สร้างคุณค่าให้แก่ผู้เรียนและลูกค้าอย่างไร การกำหนดกระบวนการ สนับสนุนอย่างชัดเจนและเป็นระบบจะช่วยให้คณะตอบสนองผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียได้อย่างมีประสิทธิภาพ

- ไม่ชัดเจนในแนวทางที่คณะใช้ปรับปรุงกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียน ปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย บริการและตอบสนองต่อพันธกิจอื่น ๆ และผลการดำเนินงานที่เสริมสร้างสมรรถนะหลัก เช่น วิธีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน และวิธีการแก้ไข ปรับปรุง และพัฒนา รวมทั้งไม่พบข้อมูลปรับปรุงกระบวนการวิจัยและบริการ หากคณะมีแนวทางการปรับปรุงกระบวนการที่ชัดเจนและครบถ้วนทุกด้านจะช่วยส่งเสริมสมรรถนะหลักของคณะ

6.2 (ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

- ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ เช่น มีแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของกระบวนการทำงานด้วยการลดรอบการทำงานอย่างไร และมีการเพิ่มผลผลิตจากการนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติการหรือลดการทำงานซ้ำซ้อนหรือไม่อย่างไร รวมทั้งไม่พบหลักฐานที่นำ PDCA มาใช้ในระบบปฏิบัติการเพื่อเพิ่มประสิทธิผล การมีแนวทางที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอาจช่วยให้ก้าวข้ามความท้าทายเชิงกลยุทธ์ในด้านต่าง ๆ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร
- ไม่ได้แสดงแนวทางที่เป็นระบบสำหรับการดูแลคณะให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการที่ปลอดภัย เช่น มีการตรวจสอบและการวิเคราะห์สาเหตุของความไม่ปลอดภัยของสถานที่ทำงานอย่างไร และมีกระบวนการดำเนินการอย่างไรภายหลังจากที่ประเมินความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในอาคาร/สถานที่ของคณะ การมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยส่งเสริมยุทธศาสตร์ที่ 5 ด้านการบริหารและแผนปฏิบัติการโครงการบริหารจัดการภายในคณะศิลปศาสตร์ทั้งแผนระยะยาวและระยะสั้นตามที่คณะวางไว้
- คณะไม่ได้แสดงแนวทางการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติฉุกเฉินอย่างเป็นระบบที่ครอบคลุมในทุกพันธกิจ เช่น ในสภาวะฉุกเฉินหากเกิดภัยพิบัติไฟไหม้หรือน้ำท่วมมีแนวทางการดำเนินการอย่างไร มีแนวทางในการติดตามและกำกับอย่างไร และมีแนวทางอย่างไรในกรณีที่นอกเหนือจากอุปกรณ์ในห้องเรียน/ห้องประชุมขัดข้อง หากคณะมีแนวทางที่เป็นระบบจะช่วยเพิ่มความมั่นใจให้คณะจะสามารถจะดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างต่อเนื่องและการปฏิบัติงานที่ไม่หยุดชะงัก

7.1 (ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่นและด้านกระบวนการ)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

- คณะไม่แสดงผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพและด้านประสิทธิภาพของกระบวนการที่ครบถ้วน อาทิ การจัดการศึกษาและการสร้างนวัตกรรมของหลักสูตรหรือระบบงาน การมีผลลัพธ์ที่ครอบคลุมและตอบสนองต่อข้อกำหนดที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรและและการปฏิบัติการอาจช่วยให้คณะมีสารสนเทศสำคัญที่จะช่วยให้คณะดำเนินงานบรรลุตามพันธกิจได้

2. คณะไม่แสดงผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทานที่ครอบคลุมในทุกด้าน เช่น ผลการยอมรับ การจัดการศึกษาและด้านการวิจัย การแสดงผลลัพธ์ดังกล่าวจะทำให้คณะสามารถประเมิน การจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อนำไปปรับปรุงให้ผลการดำเนินการตามพันธกิจดีขึ้นได้

7.2 (ผลลัพธ์ด้านลูกค้า)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้าหลายประการ เช่น ร้อยละความพึงพอใจของ นักศึกษาต่อหลักสูตร ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อการสอนของอาจารย์ ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่ออาจารย์ที่ปรึกษา ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาต่อกิจกรรมเสริม หลักสูตร ร้อยละความพึงพอใจของผู้มารับบริการวิชาการ ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัย ร้อยละความพึงพอใจของศิษย์เก่า ความไม่พึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม และความผูกพัน ของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าวจะช่วยให้คณะมีโอกาสดำเนินการไป ปรับปรุงกระบวนการเพื่อตอบสนองให้เกิดความผูกพันมากขึ้นและหลีกเลี่ยงการเกิดความไม่พึงพอใจของลูกค้าในอนาคต (Le)

7.3 (ผลลัพธ์ด้านลูกค้า)

Strengths

-

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่ได้รายงานผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากรหลายประการ เช่น ด้านอัตรากำลังทั้งสองกลุ่ม ด้านการพัฒนาผู้นำ ด้านความผูกพันทั้งสองกลุ่ม ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้และ ทักษะความสามารถ ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัย ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับชาติต่อ จำนวนอาจารย์ประจำ ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่สอบผ่านการทดสอบสมรรถนะ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

7.4 (ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล)

Strengths

1. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร ที่ทำได้ดี และมีแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละ หลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร การไม่พบข้อร้องเรียนด้านธรรมาภิบาลของผู้บริหาร จำนวนโครงการที่ตอบสนองความต้องการการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชน และร้อยละตัวชี้วัดระดับแผนปฏิบัติการที่บรรลุ

Opportunities for Improvement

1. คณะไม่ได้แสดงผลลัพธ์ที่สำคัญหลายด้าน เช่น ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ด้านความรับผิดชอบใน การกำกับดูแลองค์กร ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพที่เกี่ยวข้อง นอกเหนือจากมาตรฐานหลักสูตร ด้านการประพฤติดุติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมที่มีความไวมากกว่าข้อ

ร้องเรียน และด้านความพึงพอใจของสังคมและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ การติดตามผลลัพธ์ดังกล่าว จะช่วยให้คณะฯสามารถประเมินประสิทธิผลของระบบการนำองค์กร

7.5 (ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงินและกลยุทธ์)

Strengths

1. ผลลัพธ์ด้านการเงิน ที่ทำได้ดี และมีแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดิน (งบดำเนินการ) ร้อยละเงินจัดสรรค่าธรรมเนียมการศึกษา(เงินรายได้) ต่อรายรับเงินรายได้
2. ผลลัพธ์ด้านด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่ทำได้ดี ได้แก่ ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติการตามองค์ประกอบพฤติกรรมกรรมการปฏิบัติงานในระดับสูง

Opportunities for Improvement

1. ผลลัพธ์ด้านการเงิน ที่ทำได้น้อยกว่าเป้าหมาย หรือยังไม่เห็นแนวโน้มดี ได้แก่ ร้อยละการเบิกจ่ายเงินรายได้ต่อการเบิกจ่ายตามแผน รายรับ(เงินรายได้ไม่รวมรับที่ไม่เกิดจากการดำเนินงานต่อรายรับเงินรายได้) ร้อยละรายได้จากการทำงานวิจัยและบริการวิชาการเพิ่มขึ้น ร้อยละของรายได้ค่าธรรมเนียมการศึกษาเพิ่มขึ้น
2. ผลลัพธ์ด้านด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ ที่ทำได้น้อยกว่าเป้าหมาย ได้แก่ ร้อยละความพึงพอใจต่อการปรับปรุงทัศน์และสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ ร้อยละความพึงพอใจต่อโครงการสำนักงานสีเขียว
3. คณะฯไม่ได้แสดงผลลัพธ์ด้านการตลาดที่สำคัญ ซึ่งจะช่วยในการประเมินสถานการณ์การแข่งขัน

5. ความสอดคล้องกับการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย

ด้านวิสัยทัศน์ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานีจะเป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำในอาเซียน ที่มุ่งเน้นนวัตกรรม การพัฒนาคุณภาพชีวิต” โดยมี World University Impact Ranking = 101-200

ทั้งนี้ มีส่วนที่คณะจะต้องดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDG) เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการจัดลำดับ World University Impact Ranking ในการจัดอันดับของหน่วยงานต่างๆ รายละเอียดตัวชี้วัดขึ้นอยู่กับแต่ละหน่วยงานที่จัดอันดับกำหนด อย่างไรก็ตามมี SDG ที่เกี่ยวข้องหรือสัมพันธ์โดยตรงกับพันธกิจของคณะเช่น การสอน วิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ดังนี้

SDGs	คณะ	สาขาวิชา
* 1. ขจัดความยากจน	✓	ทุกสาขา/การพัฒนาสังคม
* 2. ขจัดความหิวโหย	✓	การพัฒนาสังคม
* 3. การมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี	✓	ศึกษาศาสตร์ (พลศึกษา)
* 4. การศึกษาที่เท่าเทียม	✓	ทุกสาขา เน้นศึกษาศาสตร์
5. ความเท่าเทียมทางเพศ	✓	การพัฒนาสังคม
6. การจัดการน้ำและสุขาภิบาล	✓	การพัฒนาสังคม
7. พลังงานสะอาดที่ทุกคนเข้าถึงได้	-	-
8. การจ้างงานที่มีคุณค่าและการเติบโตทางเศรษฐกิจ	✓	การพัฒนาสังคม/ การท่องเที่ยว
*9. อุตสาหกรรม นวัตกรรม โครงสร้างพื้นฐาน	✓	ทุกสาขาที่ผลิตผลงานเชิงนวัตกรรม
10. ลดความเหลื่อมล้ำ	✓	ทุกสาขา/ การพัฒนาสังคม

SDGs	คณะ	สาขาวิชา
* 11. เมืองและถิ่นฐานมนุษย์อย่างยั่งยืน	√	การพัฒนาสังคม / ประวัติศาสตร์ ภาษาไทย
12. แผนการบริโภคและการผลิตที่ยั่งยืน	-	
13. การรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ	√	การพัฒนาสังคม
14. การใช้ประโยชน์จากมหาสมุทรและทรัพยากรทางทะเล	-	
15 การใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศทางบก	-	
16. สังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยก	√	การพัฒนาสังคม
* 17. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน	√	ทุกสาขา

ที่มา : <https://www.un.or.th/globalgoals/th/the-goals/>

* มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญ

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี ได้รับการจัดอันดับจาก Time Higher Education ประจำปี 2021 ให้เป็นที่ 1 ของประเทศไทย อันดับที่ 1 ของอาเซียน อันดับ 2 ของเอเชีย และ อันดับที่ 34 ของโลก ใน SDG 11 ด้านเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities) โดยผลงานส่วนหนึ่งเป็นผลงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ในด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เช่น โครงการการพัฒนาเศรษฐกิจฐานวัฒนธรรมเชิงพื้นที่ อำเภอเขมราฐ จังหวัดอุบลราชธานี” (พื้นใจเมืองเขมราฐเฟสสอง) โครงการอนุรักษ์ปริวรรต และสืบสานโบราณ โครงการศึกษาร่องรอยอารยธรรมเขมรในจังหวัดอุบลราชธานี เป็นต้น (https://www.ubu.ac.th/new//news_read.php?id=19501) ซึ่งสะท้อนถึงความโดดเด่นและความเชี่ยวชาญที่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ดังกล่าว

6. วิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ (Key Success)

จากการวิเคราะห์ คณะศิลปศาสตร์เห็นว่า ในอีก 5 ปี ข้างหน้า (2565-2569) การทำงานภายในคณะที่ควรกำหนดความสำคัญในการพัฒนาคือ

1. การพัฒนากระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า และการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ปรับกลยุทธ์การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ ทั้งด้านการรับนักศึกษา และการประชาสัมพันธ์หลักสูตรสำหรับบุคคลทั่วไป การกำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน
2. กระบวนการพัฒนาขีดความสามารถและอัตรากำลัง พัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร ด้านการสร้างผลงานวิจัยและการเผยแพร่ และเพื่อสร้างหลักสูตรใหม่และหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงาน รวมถึงส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
3. กระบวนการพัฒนาระบบสารสนเทศ การใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในการบริหารจัดการองค์กร รวมถึงสนับสนุนการจัดทำข้อมูลลูกค้า เพื่อใช้ข้อมูลในการเจาะกลุ่มเป้าหมายนักเรียนที่สนใจเรียนหลักสูตรของคณะศิลปศาสตร์
4. การพัฒนาดำเนินงานวิจัยและเครือข่าย สร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยและวิชาการ พร้อมส่งเสริมให้สร้างความร่วมมือใหม่กับสถาบัน องค์กร ที่สนับสนุนให้คณะศิลปศาสตร์สามารถดำเนินงานด้านการเรียนการสอน การวิจัย การพัฒนาชุมชนหรือองค์กรต่างๆ อย่างยั่งยืน
5. การพัฒนาทักษะความรู้ความเข้าใจและความสามารถของผู้เรียนด้านนวัตกรรมการเรียนรู้หรือนวัตกรรมทางสังคม การพัฒนาผู้เรียนในทุกหลักสูตร โดยเน้นการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ด้านนวัตกรรม

เรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม รวมถึงทักษะภาษา ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาผู้เรียนร่วมกับเครือข่าย
ภายนอก ทั้งผ่านการพัฒนาผู้สอนเองและการให้บริการวิชาการร่วมกับการเรียนการสอน

ส่วนที่ 2

แผนกลยุทธ์

บุคลากรในคณะได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนี้

2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์

“คณะศิลปศาสตร์ชั้นนำในภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงด้านการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม”

พันธกิจ

1. ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ
2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน
3. บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมอย่างมีส่วนร่วม
4. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายของภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง

ค่านิยม

คณะศิลปศาสตร์ กำหนดค่านิยมร่วมในการทำงานคือความเป็น ARTS ดังนี้

- Academic Excellence มุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ
- Research for Social Innovation and Sustainable Development เห็นคุณค่าในการสร้างงานวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- Team Spirit ทำงานเป็นทีม
- Social Responsibility รับผิดชอบต่อสังคม

สมรรถนะหลัก (Core Competency)

การบูรณาการองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ในการพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม

2.2 กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 ผลผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

บัณฑิตมีทักษะด้านภาษา วิชาชีพ และเทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพัฒนานวัตกรรมเพื่อสังคม ประยุกต์ใช้ในการทำงานได้จริง

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

- la-1 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ ภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา
- la-2 ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่เป็นผู้ประกอบการภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา
- la-4 ระดับความพึงใจของผู้ใช้บัณฑิต
- la-5 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครู

แผนปฏิบัติการ

- 1.1.1) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เท้าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก"
 - 1.1.1.1) โครงการพัฒนาหลักสูตรที่สร้างความร่วมมือระหว่างคณะ ชุมชน และหน่วยงาน ภายนอก
- 1.1.2) ผลผลิตบัณฑิตให้มีความรู้และทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม
 - 1.1.2.1) โครงการในระดับหลักสูตร
- 1.2.1) เสริมสร้างความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บัณฑิตนำไปใช้งานได้จริง
 - 1.2.1.1) โครงการส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล

กลยุทธ์ที่ 2 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างโดดเด่น

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

คณะมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

- la-1. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ในรอบ 3 ปี
- la-2. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ
- la-3. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานระดับชาติ (TCI 1- TCI 2) และบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q3-Q4) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

แผนปฏิบัติการ

- 2.1.1) เพิ่มจำนวนนักวิจัยใหม่และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยไปสู่ระดับสากล"
 - 2.1.1.1) โครงการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย
 - 2.1.1.2) โครงการสนับสนุนทุนนำเสนอผลงานวิจัย
 - 2.1.1.3) โครงการสนับสนุนค่าตอบแทนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

- 2.1.2) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม และงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ
 - 2.1.2.1) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยในการพัฒนาวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม
 - 2.1.2.2) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ
- 2.1.3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยและวิชาการในระดับประเทศและนานาชาติ
 - 2.1.3.1) โครงการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย/วิชาการในระดับชาติและนานาชาติ

กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนในเขตอีสานใต้

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

- 3.1) ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเป้าหมายในเขตภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนล่าง 2 มีทักษะและความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

- la-1. ระดับทักษะและความรู้ความสามารถผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น
- la-2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ

- 3.1.1) พัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย โดยเชื่อมโยงงานบริการวิชาการกับภารกิจด้านการเรียนการสอน วิจัย และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา"
 - 3.1.1.1) โครงการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย
 - 3.1.1.2) พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน/องค์กรในพื้นที่
 - 3.1.1.3) การส่งเสริมการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน รวมถึงสนับสนุนการศึกษาระดับท้องถิ่น
 - 3.1.1.4) โครงการบูรณาการการบริการวิชาการในระดับหลักสูตร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

- 3.2) ชุมชนเป้าหมายมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

- la-1. ระดับทักษะและความรู้ความสามารถผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น
- la-2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

แผนปฏิบัติการ

- 3.1.2) สร้างกลุ่ม หรือหน่วยบริการวิชาการที่เข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับภาระงานบริการวิชาการ
 - 3.1.2.1) การจัดตั้งกลุ่มหรือหน่วยบริการวิชาการเพื่อรองรับการบริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก
 - 3.1.2.2) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือในการพัฒนาการบริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก

กลยุทธ์ที่ 4 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างมูลค่าเพิ่มทุนทางวัฒนธรรมในอีสานและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

- 4.1) ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ และสืบสาน
- 4.2) ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

la-1.จำนวนกิจกรรม โครงการ หรือผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ได้รับการสืบสาน

แผนปฏิบัติการ

- 4.1.1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์จากฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น"
 - 4.1.1.1) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวด้านภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น
 - 4.1.1.2) โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือและวาระการทำงานร่วมกัน
 - 4.1.1.3) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาเพื่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
 - 4.1.1.4) โครงการบูรณาการการเรียนการสอนและงานวิจัยกับกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

กลยุทธ์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

- 5.1) เพื่อบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว และมีเสถียรภาพทางการเงิน
- 5.2) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น
- 5.3) เป็นคณะมีระบบนิเวศเอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด

ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)

- la-1 จำนวนคนที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (อาจารย์ ผศ. รศ. ศ)
- la-2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ
- la-3 ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด
- la-4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ
- la-5 ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ
- la-6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาต่อโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกของคณะ
- la-7 ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ทำการเรียนการสอนผ่านระบบ UBU LMS อย่างสมบูรณ์

แผนปฏิบัติการ

- 5.1.1) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น"
 - 5.1.1.1) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรวิชาการและสายสนับสนุน
 - 5.1.1.2) โครงการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 5.1.2) บริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ
 - 5.1.2.1) โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรับต่อการ

เปลี่ยนแปลงขององค์กร

- 5.1.2.2) โครงการพัฒนาการสื่อสารองค์กร
- 5.1.2.3) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและสร้างความผูกพันต่อองค์กร
- 5.1.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด
 - 5.1.3.1) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแบบครบวงจร
- 5.1.4) พัฒนาคณะให้มีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน
 - 5.1.4.1) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาอาคารสถานที่
 - 5.1.4.2) โครงการปรับปรุงห้องเรียนให้ทันสมัย
 - 5.1.4.3) โครงการสำนักงานสีเขียว

ตารางที่ 22 กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์

กลยุทธ์ที่ 1 ผลิิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีคุณภาพ
ตอบสนองความต้องการของสังคม

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line		ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
			2563	2564	2566	2567	2568	2569	2570		
บัณฑิตมีทักษะด้าน ภาษา วิชาชีพ และ เทคโนโลยีดิจิทัล สามารถพัฒนา นวัตกรรมเพื่อสังคม ประยุกต์ใช้ในการ ทำงานได้จริง	La-1 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษา ระดับปริญญาตรีที่ทำงานทำหรือ ประกอบอาชีพอิสระภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา		62.19	-	80	85	90	95	100	รองคณบดี ฝ่ายวิชาการ	แผนพัฒนา บุคลากร ปี 2566- 2570 1.ฝึกอบรม/ เพิ่มพูนทักษะทาง วิชาการ
	La-2 ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่เป็น ผู้ประกอบการภายใน 1 ปี หลังสำเร็จ การศึกษา		-	-	5	6	7	8	9		
	La-4 ระดับความพึงใจของผู้ใช้บัณฑิต		85.19	-	4.51	4.51	4.51	4.51	4.51		
	La-5 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบ ประกอบวิชาชีพครู		-	-	0	100	100	100	100		
	แผนปฏิบัติการ 1.1.1) พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรให้ มุ่งเน้นการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก	ร้อยละของหลักสูตรที่ ได้รับการปรับปรุงให้ ทันสมัย	-	-	100	100	100	100	100		
	1.1.1.1) โครงการพัฒนาหลักสูตรที่สร้าง ความร่วมมือระหว่างคณะ ชุมชน และ หน่วยงานภายนอก										
	1.1.2) ผลิิตบัณฑิตให้มีความรู้และ ทักษะในการสร้างนวัตกรรมเพื่อสังคม	จำนวนหลักสูตรที่มีการ ส่งเสริมความรู้และ ทักษะในการสร้าง นวัตกรรมเพื่อสังคม			12	12	12	12	12		

กลยุทธ์ที่ 2 วิจัยและพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม ที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างโดดเด่น											
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line		ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
			2563	2564	2566	2567	2568	2569	2570		
	1.1.2.1 โครงการในระดับหลักสูตร										
	1.2.1) เสริมสร้างความสามารถทางการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้บัณฑิตนำไปใช้งานได้จริง	ร้อยละความพึงพอใจนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ	0	0	70	75	80	80	80		
	1.2.1.1 โครงการส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล										
2.1) คณะมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม Mapping : - SC3, SC4, SC8 - SA1, SA4 - SO5 - นโยบายสภามหาวิทยาลัย 1, 3, 5 - All SDGs	la-1. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ในรอบ 3 ปี		5	3	6	7	8	10	10	รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา	แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัย 1.นักวิจัยหน้าใหม่ 2.การเขียนบทความ 3.การนำเสนอผลงาน
	la-2. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ		0.007	0.01	0.05	0.05	0.1	0.1	0.1		
	la-3. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานระดับชาติ (TCI 1- TCI 2) และบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q3-Q4) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ		-	0.2	0.3	0.35	0.4	0.5	0.5		
	<u>แผนปฏิบัติการ</u> 2.1.1) เพิ่มจำนวนนักวิจัยใหม่และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยไปสู่ระดับสากล	จำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำในรอบ 5 ปี		-	64						

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line		ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
			2563	2564	2566	2567	2568	2569	2570		
	5.1.1.1) โครงการพัฒนาขีด ความสามารถของบุคลากรวิชาการและ สายสนับสนุน	จำนวนเงินที่คณะจัดสรร เพื่อพัฒนาบุคลากร	60,000.00	60,000.00						ผู้บริหารคณะ	แผนพัฒนา บุคลากร ปี 2566- 2570 1.ศึกษาต่อ 2.ตำแหน่งทาง วิชาการ
	5.1.1.2) โครงการส่งเสริมการขอตำแหน่ง ทางวิชาการที่สูงขึ้น	จำนวนเงินที่คณะจัดสรร เพื่อส่งเสริมการขอ ตำแหน่งทางวิชาการที่ สูงขึ้น	100,000.00	100,000.00							
	5.1.2) บริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมี ประสิทธิภาพ										
	5.1.2.1) โครงการวิเคราะห์อัตรากำลัง และการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรับต่อ การเปลี่ยนแปลงขององค์กร	อัตราส่วนของบุคลากร สายวิชาการต่อสาย สนับสนุนวิชาการเป็นไป ตามมาตรฐานกำหนด	4:1	4:1							
	5.1.2.2) โครงการพัฒนาการสื่อสาร องค์กร										
	5.1.2.3) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและ สร้างความผูกพันต่อองค์กร										
	5.1.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด										
	5.1.3.1) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยี สารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแบบ ครบวงจร	ระดับความพึงพอใจของ บุคลากรต่อการใช้ ฐานข้อมูลสารสนเทศ	0	0							

วัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์ (SO)	ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)	ตัววัดแผนปฏิบัติการ	Based line		ค่าคาดการณ์					ผู้รับผิดชอบ	แผนบุคลากร
			2563	2564	2566	2567	2568	2569	2570		
	5.1.4) พัฒนาคณะให้มีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน										
	5.1.4.1) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาอาคารสถานที่	ระดับความพึงพอใจของบุคลากร/นักศึกษาต่อภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม	0	0							
	5.1.4.2) โครงการปรับปรุงห้องเรียนให้ทันสมัย										
	5.1.4.3) โครงการสำนักงานสีเขียว										

หมายเหตุ: วิธีการ
อ่าน 1.1.1.1

1.x.x.x : กลยุทธ์

x.1.x.x : วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)

x.x.1.x : แผนปฏิบัติ
การ

x.x.x.1 : โครงการหลัก

ภาคผนวก ก
ข้อมูลด้านงานวิจัย

ตารางที่ 20 จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ แยกรายหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ 2562-2564

หลักสูตร	2562				2563				2564				รวม			
	Proceeding	TCI	Scopus	รวม	Proceeding	TCI	Scopus	รวม	Proceeding	TCI	Scopus	รวม	Proceeding	TCI	Scopus	รวม
สาขาวิชานิติศาสตร์	1	0	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2	3	1	0	4
สาขาวิชาการ ท่องเที่ยว	13	3	0	16	34	12	0	46	59	0	1	60	106	15	1	122
สาขาวิชาการพัฒนา สังคมพัฒนาสังคม	14	6	0	20	4	12	1	17	7	4	2	13	25	22	3	50
สาขาประวัติศาสตร์	5	2	0	7	1	3	0	4	3	3	0	6	9	8	0	17
สาขาวิชาภาษาจีนและ การสื่อสาร	1	0	0	1	3	2	0	5	3	0	0	3	7	2	0	9
สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่น และการสื่อสาร	2	2	0	4	6	0	0	6	2	0	0	2	10	2	0	12
สาขาวิชาภาษาไทย และการสื่อสาร	12	5	0	17	15	3	0	18	7	12	0	19	34	20	0	54
สาขาวิชาภาษาและ วัฒนธรรมอาเซียน	0	1	0	1	1	-	0	1	1	0	0	1	2	1	0	3
สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และการสื่อสาร	5	7	5	17	7	3	0	10	6	1	3	10	18	11	8	37
ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	2	6	0	8	2	1	0	3	2	0	0	2	6	7	0	13
รวม	55	32	5	92	74	36	1	111	91	21	6	118	220	89	12	321

หมายเหตุ: 1. นับการตีพิมพ์แยกตามชื่อผู้ผลิตผลงานหลักตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล โดยไม่นับซ้ำผลงานที่ผลิตพร้อม

ตารางที่ 21 จำนวนโครงการวิจัยและงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ประจำปี
งบประมาณ 2562-2564

หลักสูตร	2562		2563		2564		รวม	
	จำนวน	เงิน	จำนวน	เงิน	จำนวน	เงิน	จำนวน	เงิน
สาขาวิชาการท่องเที่ยว	3	48,000	14	260,000	4	1,395,700	21	1,703,700
สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นและ การสื่อสาร	3	36,000	-	-	4	470,000	7	506,000
สาขาวิชาภาษาจีนและ การสื่อสาร	3	44,800	-	-	1	0	4	44,800
สาขาวิชาการพัฒนาสังคม	10	4,924,260	7	7,822,292.38	9	3,056,437	26	15,802,989
สาขาวิชาภาษาไทยและ การสื่อสาร	1	57,300	3	107,500	4	85,000	8	249,800
ศึกษาศาสตร์บัณฑิต	-	-	6	445,000	1	45,000	7	490,000
สาขาวิชาประวัติศาสตร์	1	250,000	3	257,500	4	45,000	8	552,500
สาขาวิชาภาษาอังกฤษ และการสื่อสาร	-	-	1	0	3	25,000	4	25,000
สาขาวิชานิติศาสตร์	1	16,000	1	0	1	15,000	3	31,000
สาขาวิชาภาษาและ วัฒนธรรมอาเซียน	1	16,000	1	0	2	0	4	16,000
รวม	23	5,392,360	36	8,892,292	33	5,137,137	92	19,421,789

- หมายเหตุ: 1. นับงานวิจัยแยกตามชื่อหัวหน้าโครงการตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล
2. หลักสูตรศึกษาศาสตร์เริ่มเมื่อปี 2563 ผลงานในปี 2562-2564 คณาจารย์ในหลักสูตรสังกัด
กลุ่มวิชาศึกษาทั่วไป