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

**ฉบับทบทวน ( พ.ศ. 2566)**

**ผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำคณะศิลปศาสตร์**

**เมื่อวันที่ 22 กันยายน 2566**

**“คณะที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการการเรียนรู้**

**เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”**

**คำนำ**

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของการศึกษาในยุคสมัยใหม่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างของสถาบันอุดมศึกษา การเปลี่ยนแปลงเชิงนโยบาย การเปลี่ยนแปลงเชิงโครงสร้างประชากร การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยีดิจิตัล ตลอดจนสถานการณ์โรคอุบัติใหม่ สถาบันอุดมศึกษาต้องมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินงานให้ทันสมัย มีองค์ความรู้ที่พร้อมทันต่อระบบการทำงานในยุคสมัยใหม่ พร้อมรับมือกับการเปลี่ยนแปลงดังกล่าว เพื่อให้สอดรับกับการเปลี่ยนแปลงทิศทางการทำงานของมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะจึงมีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานให้มีความสอดคล้อง โดยได้จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี ฉบับทบทวน (พ.ศ. 2567-2570) โดยนำสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากร และการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยเพื่อให้สอดรับกับวิชาการในศตวรรษที่ 21 รวมถึงการเปลี่ยนแปลงด้านการยุทธศาสตร์ของประเทศและการเปลี่ยนแปลงทางสังคมวัฒนธรรมของไทยและสังคมโลก คณะได้ปรับเปลี่ยนวิสัยทัศน์เพื่อก้าวสู่การเป็นคณะที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ทั้งนี้เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงด้านโครงสร้างประชากรและแนวโน้มการจัดการเรียนรู้แห่งอนาคต ทั้งด้านการเรียนการสอนที่รองรับบุคลากรในพื้นที่อีสานใต้และประเทศเพื่อนบ้าน การวิจัยอันจะนำไปสู่การพัฒนาพื้นที่ในอนาคต รวมถึงการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอันเป็น พันธกิจด้านความรับผิดชอบต่อสังคม ทั้งนี้ การดำเนินงานภายใต้แผนนี้จะสำเร็จมิได้หากขาดความร่วมมือจากบุคลากรในการร่วมกันพัฒนาคณะในทิศทางเดียวกันอย่างเป็นอันหนึ่งอันเดียว

รองศาสตราจารย์สุรศักดิ์ คำคง

คณบดีคณะศิลปศาสตร์

**สารบัญ**

[ส่วนที่ 1 1](#_Toc95814184)

[กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ 1](#_Toc95814185)

[1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์ 1](#_Toc95814186)

[2. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะ 1](#_Toc95814187)

[1. ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 1](#_Toc95814188)

[2. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์ 11](#_Toc95814189)

[3. เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking) 20](#_Toc95814190)

[4. ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาสู่ความเป็นเลิศด้วยเกณฑ์ EdPEx 26](#_Toc95814191)

[5. ความสอดคล้องกับการดำเนินงานในระดับมหาวิทยาลัย 36](#_Toc95814192)

[6. วิเคราะห์ประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเพื่อบรรลุวิสัยทัศน์ (Key Success) 37](#_Toc95814193)

[ส่วนที่ 2 38](#_Toc95814194)

[แผนยุทธศาสตร์ 38](#_Toc95814195)

[2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก 38](#_Toc95814196)

[2.2 กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์ 39](#_Toc95814197)

[ภาคผนวก ก 43](#_Toc95814198)

[ข้อมูลด้านงานวิจัย 52](#_Toc95814199)

**สารบัญตาราง**

[**ตารางที่ 1** จำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2566 2](#_Toc146204747)

[**ตารางที่ 2** ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน 2](#_Toc146204748)

[**ตารางที่ 3** ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำ 3](#_Toc146204749)

[**ตารางที่ 4** ร้อยละความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา 3](#_Toc146204750)

[**ตารางที่ 5** จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณในปีงบประมาณ 2565-2566 3](#_Toc146204751)

[**ตารางที่ 5** จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในรอบ 5 ปี 2562-2566 3](#_Toc146204752)

[**ตารางที่ 6** งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2561-2566 4](#_Toc146204753)

[**ตารางที่ 7** ผลงานตีพิมพ์รอบ 3 ปี ระหว่างปี 2563-2565 5](#_Toc146204754)

[**ตารางที่ 8** จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมและโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประจำปี 2561-2566 5](#_Toc146204755)

[**ตารางที่ 9** สรุปรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2561 -2565 (เงินรายได้คณะศิลปศาสตร์) 6](#_Toc146204756)

[**ตารางที่ 10** เปรียบเทียบร้อยละการตั้งงบประมาณรายจ่าย 7](#_Toc146204757)

[**ตารางที่ 11** จำนวนบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างปี 2562 -2566 7](#_Toc146204758)

[**ตารางที่ 11** ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ 8](#_Toc146204759)

[**ตารางที่ 12** การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรอบ 5 ปี 8](#_Toc146204760)

[**ตารางที่ 13** ผลการสำรวจความสุข และความผูกพันองค์กร 9](#_Toc146204761)

[**ตารางที่ 14** อัตราการลาออกของบุคลากร 10](#_Toc146204762)

[**ตารางที่ 15** สรุป SWOT Analysis 12](#_Toc146204763)

[**ตารางที่ 16** สรุป PEST Analysis 17](#_Toc146204764)

[**ตารางที่ 17** เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น 18](#_Toc146204765)

[**ตารางที่ 18** เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น) 19](#_Toc146204766)

[**ตารางที่ 19** Competitor Profile 19](#_Toc146204767)

[**ตารางที่ 20** ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ 22](#_Toc146204768)

**ตารางที่ 21** สรุปกลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์……………………..…………………………………………………………..27

**ตารางที่ 22** กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์..............................................................................................................28

**ตารางที่ 23**  จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ แยกรายหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566……..43

**ตารางที่ 24** จำนวนโครงการวิจัยและงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ2563-2566 ………………………………………………………………………………………………………….………………………44

**สารบัญแผนภูมิ**

[แผนภูมิที่ 1 สัดส่วนจำนวนอาจารย์ที่ทำวิจัยในรอบ 3 ปี (อาจารย์ 1 คน ต่อจำนวนงานวิจัย) 5](#_Toc72412580)

[แผนภูมิที่ 2 แสดงงบประมาณ รายรับจริง และรายจ่าย เปรียบเทียบปี 2559-2563 7](#_Toc72412581)

[แผนภูมิที่ 3 แสดงสัดสวนเงินรายได้คณะที่จัดสรรในงบประมาณ 2564 8](#_Toc72412582)

[แผนภูมิที่ 4 แสดงการเปลี่ยนแปลงของตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ 9](#_Toc72412583)

[แผนภูมิที่ 5 แสดงสัดส่วนสายวิชาการและสายสนับสนุน (ไม่นับรวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ) 9](#_Toc72412584)

# ส่วนที่ 1

# กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์

## **1. กรอบแนวคิดการจัดทำแผนกลยุทธ์**

แผนกลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์ พ.ศ. 2566-2570 (ฉบับทบทวน พ.ศ. 2566) จัดทำขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในคณะ มหาวิทยาลัยและการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก ทิศทางการเปลี่ยนแปลงมาทั้งจากการปรับเปลี่ยนผู้บริหารในระดับมหาวิทยาลัย ทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยภายใต้กระทรวงใหม่ นโยบายของประเทศ ทิศทางอุดมศึกษาในอนาคต รวมถึงรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์โลก การเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการเรียนรู้ของผู้คน ซึ่งท้าทายความสามารถของอุดมศึกษาไทย การปรับตัวของมหาวิทยาลัยและคณะจึงเป็นสิ่งจำเป็นต้องพร้อมรับสถานการณ์ภายใต้ยุคสมัยที่เทคโนโลยีดิจิตัลมีส่วนสำคัญในการพัฒนาอย่างยิ่งยวด

ปัจจุบัน คณะศิลปศาสตร์ ซึ่งจัดการเรียนการสอนด้านคณะด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ กำลังเผชิญกับความท้าทายที่สำคัญเกี่ยวกับทิศทางการผลิตบัณฑิตของชาติที่รัฐบาลมุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตเพื่อให้สามารถนำความรู้ไปทำงานได้ทันที ในขณะเดียวกันคณะก็เผชิญกับความคาดหวังเรื่องการสร้างมาตรฐานการศึกษา และการพัฒนาบุคลากรให้มีคุณภาพ ภายใต้การบริหารของระบบราชการซึ่งเงื่อนไขกลไกบางอย่างยังอาจเป็นอุปสรรค ประกอบกับสถานการณ์ประชากรของประเทศที่อาจส่งผลต่อจำนวนนักศึกษาที่อาจจะลดลงในอนาคต ดังนั้น การปรับตัวต่อสถานการณ์ที่พร้อมจะเปลี่ยนแปลงอย่างฉับไวอยู่เสมอจึงเป็นสิ่งที่จำเป็นอย่างยิ่งที่จะทำให้คณะดำเนินงานอย่างมีคุณภาพ มีประสิทธิภาพ และนำไปสู่การดำเนินงานที่เป็นเลิศ

## **2. ขั้นตอนการจัดทำแผนกลยุทธ์คณะ**

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

### **2.1 ผลการดำเนินงานที่ผ่านมา**

คณะทำการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานย้อนหลังอย่างน้อย 3 ปี เพื่อให้เห็นทิศทางและนำไปสู่การวางแนวทางการพัฒนา ดังนี้

**1) ด้านการผลิตบัณฑิต**

เมื่อทบทวนจำนวนผู้สมัครเข้าศึกษาต่อย้อนหลัง 5 ปี แม้ว่าคณะจะรับนักศึกษาเข้าเรียนเป็นจำนวนมากในปี 2561 และ 2562 แต่พบว่ายอดผู้สมัครมีจำนวนน้อยมาก ทั้งนี้มี 2 ปัจจัยสำคัญที่ต้องทบทวนคือ เป็นผลจากการเปลี่ยนแปลงการรับเข้า TCAS ซึ่งในปี 2562 มหาวิทยาลัยไม่ได้เข้าอยู่ในระบบ และจำนวนค่าธรรมเนียมการศึกษาที่สูงขึ้น นอกจากนี้การประชาสัมพันธ์ที่ลดลงอันเนื่องจากเหตุผลด้านงบประมาณ อาจจะเป็นสาเหตุหนึ่งที่กระทบต่อยอดผู้สมัครในจำนวนดังกล่าวมีหลักสูตรที่ปิดตัวลงด้วยอย่างไรก็ดี การรับนักศึกษาในภาพรวมของคณะยังเป็นไปตามเป้าหมาย

ปีการศึกษา 2566 คณะศิลปศาสตร์ เปิดรับนักศึกษา จำนวนหลักสูตร 12 หลักสูตร

หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 10 หลักสูตร ดังนี้

1) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต จำนวน 8 หลักสูตร ได้แก่ ภาษาอังกฤษและการสื่อสาร ภาษาไทยและการสื่อสาร ภาษาจีนและการสื่อสาร ภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร นวัตกรรมการจัดการมรดกทางวัฒนธรรม นวัตกรรมการพัฒนาสังคม จัดการการทองเที่ยวและการบริการ และ ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจในยุคดิจิทัล (หลักสูตรภาษาอังกฤษ)

2) หลักสูตรนิเทศศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานิเทศศาสตร์

3) หลักสูตรศึกษาศาสตรบัณฑิต 10 วิชาเอก ได้แก่ ดนตรีศึกษา พลศึกษา ภาษาไทย ภาษาอังกฤษ สังคมศึกษา ฟิสิกส์\* เคมี\* ชีววิทยา\* คณิตศาสตร์\* และเทคโนโลยี\* (\*มีคณะวิทยาศาสตร์ร่วมรับผิดชอบหลักสูตร)

หลักสูตรระดับปริญญาโท จำนวน 2 หลักสูตร ดังนี้

1) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา

2) หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการจัดการการท่องเที่ยว บริการ และวัฒนธรรมไทยร่วมสมัย

หลักสูตรระดับปริญญาเอก จำนวน 1 หลักสูตร ดังนี้

หลักสูตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์และการพัฒนา

**ตารางที่ 1** จำนวนนักศึกษาเข้าศึกษาต่อระดับปริญญาตรีระหว่างปีการศึกษา 2562 - 2566

| **ปี** | **แผน** | **ผู้สมัคร** | **ยืนยันสิทธิ์** | **ร้อยละตามแผน** | **เข้าศึกษา** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2562** | 500 | 1,539 | 581 | 116.20 | 553 |
| **2563** | 880 | 2,774 | 814 | 92.50 | 814 |
| **2564** | 820 | 5,635 | 727 | 102.80 | 843 |
| **2565** | 920 | 4,286 | 809 | 87.93 | 809 |
| **2566** | 990 | 3,719 | 835 | 83.13 | 823 |

สำหรับคุณภาพของหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานคุณวุฒิอุดมศึกษาแห่งชาติ ในการดำเนินงานที่ผ่านมาคณะผ่านเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งถือว่าอยู่ในระดับมาตรฐาน และนักศึกษามีความพึงพอใจต่อคุณภาพการเรียนการสอนในระดับปานกลาง

**ตารางที่ 2** ระดับความพึงพอใจของผู้เรียนที่มีต่อคุณภาพการจัดการเรียนการสอน

| **ปี** | **2560** | **2561** | **2562** | **2563** | **2564** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | 79.60 | 82.09 | 76.93 | 80.72 | 81.83 |

ผลการสำรวจร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำอยู่ในระดับปานกลาง โดยท่ามกลางการเปลี่ยนแปลงของการประกอบอาชีพในยุคดิจิทัล บัณฑิตส่วนหนึ่งหันไปประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น โดยสำหรับบัณฑิตที่ทำงานแบบมีนายจ้างพบว่าความพึงพอใจของนายจ้างโดยรวมอยู่ในระดับที่น่าพึงพอใจ ดังแสดงในตารางที่ 3 และ 4

**ตารางที่ 3** ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้งานทำ

| **ปี** | **2560** | **2561** | **2562** | **2563** | **2564** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | 53.99 | 67.78 | 91.25 | 83.00 | 59.43 |

**ตารางที่ 4** ร้อยละความพึงพอใจของนายจ้างที่มีต่อผู้สำเร็จการศึกษา

| **ปี** | **2560** | **2561** | **2562** | **2563** | **2564** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ระดับ** | 84.80 | 83.65 | 74.00 | 85.50 | 68.55 |

**2) ด้านการวิจัย**

สำหรับด้านการวิจัยพบว่า จำนวนโครงการวิจัยเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ประจำยังอยู่ในระดับต่ำ ซึ่งคณะจำเป็นต้องมีแนวทางส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาบุคลากรสู่การเป็นนักวิจัยที่มีคุณภาพและผลิตผลงานวิชาการที่จะนำไปสู่การสนับสนุนการเรียนการสอนต่อไป ดังแสดงในข้อมูลตารางที่ 5

ทั้งนี้ ในการส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยและการพัฒนาผลงานวิชาการของอาจารย์ สิ่งท้าทายสำคัญในการพัฒนาในอีก 5 ปี ข้างหน้าคือการส่งเสริมบุคลากรให้ได้รับทุนจากภายนอกเพิ่มขึ้น และการพัฒนาเพื่อตอบโจทย์ยุทธศาสตร์สำคัญของคณะ

**ตารางที่ 5** จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการอนุมัติงบประมาณในปีงบประมาณ 2565-2566

| **ปีงบประมาณ** | **ภายนอก** | **ภายใน** | **ส่วนตัว** | **รวม** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 2562 | 9 | 12 | 1 | 22 |
| 2563 | 12 | 13 | 12 | 37 |
| 2564 | 4 | 17 | 6 | 27 |
| 2565 | 21 | 19 | 3 | 43 |
| 2566 | 1 | 13 | 1 | 15 |

\* หมายเหตุ: นับเริ่มจากวันที่เริ่มสัญญาโครงการ

**ตารางที่ 5** จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยในรอบ 5 ปี 2562-2566

| **ปีงบประมาณ** | **จำนวนอาจารย์** | **จำนวนอาจารย์**  **ที่ทำงานวิจัย** | **จำนวนงานวิจัย** | **จำนวนผลงานวิจัย**  **(นับเฉพาะบทความ)** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **2562** | 130 | 24 | 22 | 13 |
| **2563** | 130 | 35 | 37 | 26 |
| **2564** | 132 | 39 | 27 | 23 |
| **2565** | 126 | 37 | 43 | 34 |
| **2566** | 114 | 15\* | 15 | 20\* |

\* หมายเหตุ: ปี 2566 ยังไม่สิ้นปีงบประมาณ

เมื่อนับรวมซ้ำอาจารย์ที่ทำงานวิจัยในแต่ละปีพบว่ามีอาจารย์ที่ทำงานวิจัยทั้งสิ้น 71 คน

นอกจากนี้ เมื่อเปรียบเทียบงบประมาณโครงการที่ได้รับการสนับสนุนจากโครงการวิจัยทั้งภายในและภายนอก (ตารางที่ 6) แม้ว่างบประมาณโดยเฉลี่ยต่อคนอยู่ในเกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา แต่ยังถือว่าอยู่ในระดับต่ำเมื่อเทียบกับจำนวนอาจารย์ทั้งหมด และจำนวนโครงการที่ได้รับมีจำนวนน้อย เมื่อดูผลงานตีพิมพ์ พบว่า ในระยะหลังอาจารย์ส่วนใหญ่จะมีการเผยแพร่ผลงานวิชาการจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่เป็นการนำเสนอในที่ประชุมวิชาการ แต่การตีพิมพ์ในวารสารกลับมีจำนวนน้อยลง และผลงานส่วนหนึ่งไม่ได้มาจากการทำวิจัย

เมื่อดูผลงานตีพิมพ์ในรอบ 3 ปี ระหว่างปี 2561-2563 รายหลักสูตร พบว่าหลักสูตรการท่องเที่ยวเป็นหลักสูตรที่มีผลงานตีพิมพ์มากที่สุด และมีสัดส่วนการผลิตผลงานในระดับสูง

**ตารางที่ 6** งบประมาณที่ได้รับสนับสนุนจากโครงการวิจัย ประจำปีงบประมาณ 2561-2566

| **ปีงบประมาณ** | **ภายนอก** | **ภายใน** | **รวม** |
| --- | --- | --- | --- |
| **2562** | 1,294,220.00 | 849,100.00 | 2,143,320.00 |
| **2563** | 7,490,675.00 | 560,000.00 | 8,050,675.00 |
| **2564** | 5,486,502.80 | 200,000.00 | 5,686,502.80 |
| **2565** | 11,354,768 | 605,400.00 | 11,960,168.00 |
| **2566** | 6,479,689.00 | 461,940.00 | 6,941,629.00 |

**ตารางที่ 7** ผลงานตีพิมพ์รอบ 3 ปี ระหว่างปี 2563-2565

| **ปีงบประมาณ** | **จำนวนอาจารย์** | **Proceeding** | **TCI** | **Scopus** | **รวม** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2562** | 130 | 60 | 31 | 5 | 96 |
| **2563** | 130 | 74 | 31 | 1 | 112 |
| **2564** | 132 | 93 | 20 | 5 | 118 |
| **2565** | 126 | 54 | 26 | 5 | 85 |
| **2566** | 127 | 28 | 13 | 5 | 46 |
| **รวม** |  | **366** | **123** | **16** | **531** |

*หมายเหตุ: นับการตีพิมพ์แยกตามชื่อผู้ผลิตผลงานหลักตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล โดยไม่นับซ้ำผลงานที่ผลิตร่วม*

**3) ด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม**

สำหรับการให้บริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เมื่อทบทวนการทำงานที่ผ่านมาพบว่า ส่วนใหญ่เป็นการให้บริการด้านการฝึกอบรมการสอนภาษาทั้งภาษาไทยและต่างประเทศ ซึ่งมีแนวโน้มที่คณะจะได้รับงบประมาณจากภายนอกลดลง และต้องให้บริการวิชาการโดยใช้เงินรายได้ของคณะและมหาวิทยาลัย เพื่อหารายได้มากขึ้นกว่าการให้บริการแบบให้เปล่า

**ตารางที่ 8** จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมและโครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ประจำปี 2561-2566

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สาขา/ ปีงบประมาณ** | **2562** | **2563** | **2564** | **2565** | **2566** |
| โครงการบริการวิชาการ | 9 | 12 | 0 | 10 | 1 |
| โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม | 13 | 9 | 1 | 1\* | 1 |

**4) ด้านการบริหารการเงินและงบประมาณ**

คณะศิลปศาสตร์เผชิญกับภาวะความไม่แน่นอนด้านการเงินและงบประมาณ อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงการจัดสรรเงินค่าธรรมเนียมการศึกษา ซึ่งไม่สอดคล้องกับรายจ่ายและส่งผลต่อการบริหารการเงิน และเป็นโจทย์ท้าทายดำเนินงานให้มีรายรับเพิ่มขึ้น และเกิดการบริหารการเงินให้มีประสิทธิภาพและมีความคล่องตัว

**ตารางที่ 9** สรุปรายรับ-รายจ่าย ปีงบประมาณ 2561 -2565 (เงินรายได้คณะศิลปศาสตร์)

| **ลำดับ** | **ปี**  **งบประมาณ** | **แผน** | **รวมรับ** | **รวมจ่าย** | **คงเหลือ** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | 2561 | 31,804,800.00 | 63,971,714.20 | 45,026,459.76 | 18,945,254.44 |
| 2 | 2562 | 32,430,835.00 | 34,015,246.69 | 26,673,678.51 | 7,341,568.18 |
| 3 | 2563 | 39,599,900.00 | 38.728,710.17 | 22,962,028.03 | 15,766,682.14 |
| 4 | 2564 | 40,745,500.00 | **38,997,095.97** | **23,332,066.47** | **15,665,029.47** |
| 5 | 2565 | 40,928,375.00 | 50,044,454.94 | 29,466,054.12 | 20,578,400.82 |
|  | **เฉลี่ย** | **33,969,007.00** | **49,536,907.18** | **37,896,102.56** | **11,640,804.62** |

**แผนภูมิที่ 2** แสดงงบประมาณ รายรับจริง และรายจ่าย เปรียบเทียบปี 2561-2565

ในปีงบประมาณ 2565 มีการจัดสรรเงินงบประมาณ 50,044,454.94 บาท โดยมีสัดส่วนการจัดสรรงบประมาณโดยมีค่าใช้จ่ายหลักเป็นค่าใช้จ่ายด้านบุคลากร และค่าไฟฟ้า และเงินหลักสูตรตามลำดับ ดังแผนภูมิ

**แผนภูมิที่ 3** แสดงสัดส่วนเงินรายได้คณะที่จัดสรรในงบประมาณ 256**5**

**ตารางที่ 10** เปรียบเทียบร้อยละการตั้งงบประมาณรายจ่าย

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| **เงินรายได้จากค่าธรรมเนียมการศึกษา** | | **ปี 2565** | **ปี 2566** |
| 1 | บริหารภาพรวมการเรียนการสอน | 23.87 | 13.51 |
| 2 | พัฒนานักศึกษาคณะศิลปศาสตร์ | 1.75 | 2.42 |
| 3 | จัดสรรให้หลักสูตร | 7.66 | 10.29 |
| 4 | ค่าใช้จ่ายบุคลากร | 39.78 | 45.83 |
| 5 | งานวิจัย | 3.23 | 3.30 |
| 6 | ค่าไฟ | 10.51 | 9.69 |
| 7 | บริหารจัดการต่าง ๆ | 13.19 | 14.95 |
|  | **รวม** | **100%** | **100%** |

จากตารางที่ 10 จะเห็นว่าการตั้งงบประมาณรายจ่ายด้านบุคลากรสูงขึ้นอย่างมีนัยสำคัญ ซึ่งคณะต้องวางแผนในการบริหารจัดการรวมถึงการหารายได้ที่เพิ่มขึ้นหรือการทดแทนงบประมาณจากแหล่งอื่นในอนาคต

**5) ด้านบุคลากร**

**ตารางที่ 11** จำนวนบุคลากรเปรียบเทียบระหว่างปี 2562 -2566

| **ปีงบประมาณ** | **2562** | **2563** | **2564** | **2565** | **2566** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **สายวิชาการ** | **130** | **130** | **132** | **126** | **127** |
| อาจารย์ | 98 | 94 | 96 | 91 | 92 |
| ผู้ช่วยศาสตราจารย์ | 27 | 30 | 30 | 27 | 28 |
| รองศาสตราจารย์ | 5 | 6 | 6 | 8 | 6 |
| ศาสตราจารย์ | - | - | - | - | 1 |
| **สายสนับสนุน** | **30** | **29** | **29** | **29** | **29** |
| ปฏิบัติงาน | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| ปฏิบัติการ | 11 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| ชำนาญการ | 14 | 15 | 15 | 15 | 15 |
| ลูกจ้างประจำ (ระดับ 2) | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| ลูกจ้างประจำ (ระดับ 3) | 2 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **รวม** | **160** | **159** | **161** | **155** | **156** |

**\*หมายเหตุ** 1. ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566 ข้อมูลสายวิชาการไม่นับรวมลูกจ้างชาวต่างประเทศ จำนวน 16 ราย สายสนับสนุนมีลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 3 ราย

**ตารางที่ 11** ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ

| **ลำดับ** | **สาขาวิชา** | **อายุงาน** | | | |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ต่ำกว่า 5 ปี** | **6 - 10 ปี** | **10 ปีขึ้นไป** | **รวม** |
| 1 | ภาษาอังกฤษและการสื่อสาร |  | 3 | 5 | **8** |
| 2 | ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจในยุคดิจิตัล |  | 1 | 5 | **6** |
| 3 | ภาษาไทยและการสื่อสาร | 1 |  | 6 | **7** |
| 4 | ภาษาจีนและการสื่อสาร |  |  | 4 | **4** |
| 5 | ภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร | 4 | 2 | 2 | **8** |
| 6 | ภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน | 1 |  | 1 | **2** |
| 7 | การจัดการท่องเที่ยวฯ | 2 | 1 | 3 | **6** |
| 8 | การจัดการมรดกทางวัฒนธรรมฯ |  |  | 5 | **5** |
| 9 | นวัตกรรมการพัฒนาสังคม |  | 1 | 7 | **8** |
| 10 | นิเทศศาสตร์ |  | 2 | 2 | **4** |
| 11 | ศึกษาศาสตรบัณฑิต | 1 | 3 | 12 | **16** |
|  | **รวม** | **9** | **13** | **52** | **74** |

ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2566

**ตารางที่ 12** การส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในรอบ 5 ปี

| **การสนับสนุนส่งเสริม/ปีงบประมาณ** | **2562** | **2563** | **2564** | **2565** | **2566** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| การส่งเสริมด้านการพัฒนาตนเอง (บาท/คน/ปี) | 7,000 | 7,000 | 10,000 | 10,000 | 10,000 |
| งบประมาณนำเสนอบทความวิชาการ | วงเงิน 100,000 บาท | 10 ทุน  (ทุนละ 10,000) | 10 ทุน  (ทุนละ 10,000) | 10 ทุน  (ทุนละ 10,000) | 10 ทุน  (ทุนละ 10,000) |
| การส่งเสริมสนับสนุนการนำเสนอผลงานหรือบทความร่วมกับเครือข่ายวิจัย/วิชาการ ( / มี x ไม่มี) | / | / | / | / | / |
| การส่งเสริมการตีพิมพ์บทความฐาน TCI + Scopus (บาท/ปี) วงเงินรวม | - | 20,000 | 25,000 | 120,000 | 120,000 |
| กิจกรรมอบรมการพัฒนาศักยภาพการวิจัย (จำนวนกิจกรรม/ปี) | 3 | 5 | 3 | 10 | / |
| กิจกรรมอบรมระเบียบการเบิกจ่าย  ( / มี x ไม่มี) | / | / | / | / | / |
| การให้ทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น\* (จำนวนทุน) | - | - | - | 2 | 3 |
| สวัสดิการช่วยเหลืองานศพ เยี่ยมไข้ เยี่ยมคลอด ( / มี x ไม่มี) | / | / | / | / | / |
| ประกันชีวิตงานที่เผชิญความเสี่ยง  ( / มี x ไม่มี) | / | X | X | / | / |
| กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | - | - | - | / | / |

**หมายเหตุ:** 1. ในปีงบประมาณ 2560-2564 ไม่มีการประกาศให้ทุนการศึกษาของคณะ แต่มีการสนับสนุนทุนต่อเนื่องสำหรับผู้ที่ได้รับทุนการศึกษาในช่วงปีก่อนหน้า

2. จำนวนที่ใช้จ่ายด้านสวัสดิการช่วยเหลืองานศพและเยี่ยมไข้ในแต่ละครั้งขึ้นอยู่กับเงื่อนไขที่คณะกำหนด

**การทำให้บุคลากรมีความผูกพัน**

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

**ตารางที่ 13** ผลการสำรวจความสุข และความผูกพันองค์กร

|  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปี** | **ร้อยละของบุคลากรที่มีความสุข**  **ในการปฏิบัติงาน** | | **ร้อยละของบุคลากรที่มี**  **ความผูกพันต่อองค์กร** | |
| **ค่าเฉลี่ยเป้าหมาย** | **ค่าคะแนนที่ได้** | **ค่าเฉลี่ยเป้าหมาย** | **ค่าคะแนนที่ได้** |
| 2561 | 80 | 88 | 92 | 80 |
| 2562 | 50 | 65 | คะแนนเต็ม 5 | 3.57 |
| 2563\* | - | - | 100 | 64.58 |
| 2564 | - | - | 76 | 67.26 |
| 2565 | - | - | 76 | 65.58 |

หมายเหตุ \* ปี 2563 มหาวิทยาลัยเก็บข้อมูลความผูกพันต่อองค์กรเท่านั้น

อย่างไรก็ดี มีข้อสังเกตว่าข้อมูลดังกล่าวอาจจะไม่สอดคล้องกับความเป็นจริงนัก ซึ่งคณะควรวางแผนในการกำหนดการวัดความสุขในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร โดยอาจสร้างเครื่องมือวัดใหม่ให้สอดคล้องกับบริบทและการทำงานของคณะ

นอกจากนี้ คณะได้วิเคราะห์ความผูกพันของบุคลากร เพื่อนำมาวิเคราะห์เปรียบเทียบร่วมกับผลสำรวจ ได้แก่ อัตราการลาออกของบุคลากร ระหว่างปีงบประมาณ 2561-2566 ซึ่งเปรียบเทียบจากปีที่ผ่านมา พบว่าสาเหตุการลาออกด้วยเหตุผลส่วนตัว โดยไม่นับรวมอาจารย์ลูกจ้างชั่วคราวชาวต่างประเทศ

**ตารางที่ 14** อัตราการลาออกของบุคลากร

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **ปีงบประมาณ** | **2562** | **2563** | **2564** | **2565** | **2566** |
| จำนวนบุคลากรที่ลาออก | 2 | 3 | 2 | 1 | 2 |

### 

### **2. การวิเคราะห์ปัจจัยทางยุทธศาสตร์**

#### **2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรด้วย SWOT Analysis**

คณะได้พิจารณาสภาพแวดล้อมที่เป็นจุดแข็งจุดอ่อนภายใต้บริบทของมหาวิทยาลัย ดังนี้

**จุดแข็ง (Strength)**

S1 คณะมีบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ สามารถทำงานเพื่อชุมชนและพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง ผลงานหลายชิ้นมีความโดดเด่น และสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งในการตอบโจทย์การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม และโครงการที่บุคลากรของคณะเป็นผู้รับผิดชอบก็เป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดลำดับ (ranking) ตามตัวชี้วัด SDG ในลำดับสูง

S2 คณะมีหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของตลาด คณะมีหลักสูตรที่หลากหลายสามารถตอบสนองต่อความต้องการของตลาดในภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ทั้งด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์

S3 คณะมีเครือข่ายด้านวิจัยและบริการวิชาการด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ที่เข้มแข็ง โดยมีเครือข่ายวิจัยทั้งในและต่างประเทศ ซึ่งสามารถสนับสนุนการวิจัยร่วมระหว่างสถาบัน โดยเฉพาะการเผยแพร่ผลงานวิชาการของบุคลากรผ่านการประชุมวิชาการระดับชาติ

S4 มีการใช้เทคโนโลยีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัยคณะส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีที่รองรับการเรียนการสอนที่ทันสมัย นอกจากนี้ คณะมีบุคลากรสายสนับสนุนเชี่ยวชาญที่สามารถพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงานอย่างมีประสิทธิภาพ

**จุดอ่อน (Weakness)**

W1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ เมื่อทำการสำรวจความเห็นด้านจุดอ่อน และวิเคราะห์คุณลักษณะเฉพาะแล้ว พบว่าบุคลากรมีตำแหน่งทางวิชาการในสัดส่วนต่ำ ซึ่งอาจสะท้อนเรื่องของแรงจูงใจในการทำงาน เช่น เงินประจำตำแหน่งที่พนักงานได้รับไม่เท่าเทียมกับข้าราชการ ซึ่งเป็นสิ่งทีคณะไม่สามารถดำเนินงานได้ นอกจากนี้ ข้อมูลด้านการวิจัยที่มีจำนวนน้อยและการพัฒนาไปสู่องค์กรที่พัฒนานวัตกรรม โดยจุดอ่อนที่สำคัญของงานด้านการวิจัยคือ บุคลากรมักส่งงานวิจัยล่าช้าและยกเลิกการดำเนินงานวิจัย ซึ่งเป็นอุปสรรคสำคัญในการพัฒนางานวิชาการ และส่งผลต่อการกำหนดตำแหน่ง รวมถึงการเป็นสถาบันชั้นนำในอนาคต คณะจะต้องมีการกำกับติดตามและสร้างระบบพี่เลี้ยงที่เข้มแข็งเพื่อให้งานสำเร็จและมีคุณภาพ คณะจึงยังต้องทำงานส่งเสริมให้บุคลากรทำงานวิจัยเชิงบูรณาการให้มากขึ้น ทั้งนี้ คณะควรพัฒนาแผนพัฒนาบุคลากร การเพิ่มสมรรถนะของบุคลากรในการทำงานวิจัย การเพิ่มประสิทธิภาพการบุคลากรวิจัยคณะจะต้องการบริหารจัดการภาระงานให้เหมาะสม โดยวิเคราะห์ความเหมาะสมของภาระงานสอน และวิจัยเพื่อสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

บุคลากรสายสนับสนุนขาดทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเชิงรุกเพื่อสนับสนุนประสิทธิภาพขององค์กรในยุคดิจิทัล

W2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร จากเสียงสะท้อนของบุคลากรในองค์กร พบว่าบุคลากรสะท้อนเรื่องระบบการสื่อสารภายในองค์กรที่เห็นว่าตนเองได้รับข้อมูลข่าวสารที่ไม่ทั่วถึง แม้ว่างานในหลายส่วนจะมีความชัดเจน มีการสื่อสารหลายช่องทางทั้งการใช้สื่อโซเชียล แต่หลายคนคาดหวังต่อการสื่อสารที่ไม่เท่ากัน จึงจะสะท้อนว่าคณะจะต้องสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการสื่อสารองค์กรที่ชัดเจนมากขึ้น

นอกจากนี้ การที่สถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยสื่อสารองค์กรสู่ภายนอก มากขึ้นสะท้อนสภาพการแข่งขันทางการศึกษาที่สูงขึ้น ดังนั้น โจทย์ด้านการสื่อสารองค์กรสู่ภายนอก โดยเฉพาะการประชาสัมพันธ์การเรียนการสอน และผลงานด้านวิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ยังมีน้อยสะท้อนว่าคณะต้องทำงานเชิงรุกโดยใช้เทคโนโลยีมาช่วยมากขึ้น

**โอกาส (Opportunities)**

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

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

O3 มีนักเรียนและผู้ปกครองให้ความสนใจเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย เช่น การเปิดโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของคณะศิลปศาสตร์ หรือการเปิดโรงเรียนสาธิต ซึ่งถือเป็นอีกช่องทางที่จะเป็นการพัฒนาหลักสูตรและขยายเครือข่ายการเรียนรู้ในวงกว้าง

O4 ความต้องการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษาด้านศึกษาศาสตร์ โดยเฉพาะด้านภาษาอังกฤษ

O5 มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย

06 มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น

O7 นโยบายรัฐในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการขอรับงบประมาณสนับสนุนในประเด็นเฉพาะ

**อุปสรรค (Threats)**

T1 การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคมโลก ซึ่งคาดการณ์ไม่ได้ เช่น สถานการณ์โรคระบาดร้ายแรง การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคมโลก อาจส่งผลต่อการตัดสินใจศึกษาต่อของนักศึกษา รวมถึงผู้ปกครอง

T2 งบประมาณแผ่นดินด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุฯ ที่ลดลง การเปลี่ยนแปลงนโยบายภาครัฐในการขอรับทุนสนับสนุนการวิจัย ในส่วนหนึ่งที่อาจจะเป็นผลดี แต่กลับไม่เป็นผลดีต่อมหาวิทยาลัยขนาดเล็กที่เงินทุนสนับสนุนงานวิจัยด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ลดลงตามนโยบายของภาครัฐและสถานการณ์การเงินของรัฐบาล ในขณะที่เงินทุนสนับสนุนในระดับคณะมีน้อย มหาวิทยาลัยก็มีการสร้างแรงจูงใจในการเผยแพร่งานน้อย จากการที่ค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการที่ไม่จูงใจ ทำให้คณะต้องหามาตรการและแนวทางการส่งเสริมเข้าถึงแหล่งเงินทุนและการทำงานวิจัยร่วมในระดับนานาชาติ

เช่นเดียวกับอุปสรรคด้านงานวิจัย การดำเนินงานด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเป็นงานที่ต้องใช้งบประมาณส่วนหนึ่ง โอกาสในการสนับสนุนโครงการจากเงินงบประมาณแผ่นดินน้อยลง อันเนื่องจากการเปลี่ยนแปลงนโยบายและรูปแบบการทำงาน นอกจากนี้ การให้บริการวิชาการแบบมีรายได้ของคณะยังได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกน้อย แม้ว่าจะมีความพยายามในการสร้างหลักสูตรฝึกอบรมต่างๆ ก็ตาม แต่ก็ยังไม่ได้รับความสนใจจากบุคลากร ซึ่งคณะจะต้องมีมาตรการในการลงทุนเพื่ออนาคตให้เกิดการสร้างรายได้อย่างเป็นกิจจะลักษณะ เหล่านี้ชี้ว่า การสร้างเครือข่ายความร่วมมือเพื่อสร้างรายได้ลดรายจ่าย และการบริหารงานงบประมาณในส่วนที่เกี่ยวข้องให้เกิดประสิทธิภาพเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง

**ตารางที่ 16 สรุป SWOT Analysis**

|  |  |
| --- | --- |
| **Strength**  S1 มีบุคลากรเชี่ยวชาญที่สามารถทำงานเพื่อชุมชนและพัฒนาพื้นที่อย่างต่อเนื่อง (หลักฐาน ranking)  S2 มีหลักสูตรที่หลากหลายตอบสนองต่อความต้องการของตลาด  S3 มีหน่วยวิจัยที่เป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ มีเครือข่ายด้านวิจัยด้านมนุษยศาสตร์สังคมศาสตร์ที่เข้มแข็ง  S4 มีการใช้เทคโนโลยีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ทันสมัย | **Opportunity**  O1 มีความต้องการจากหน่วยงานภายนอกในการสร้างความร่วมมือ ด้านการให้บริการวิชาการ และการจัดกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชน/การออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน การสนับสนุนการศึกษาท้องถิ่น การสร้างหลักสูตรระยะสั้นเพื่อตอบโจทย์หน่วยงานในพื้นที่สำหรับ Aging Society การเป็น Hub บริการวิชาการ  O2 มีความต้องการของสังคมในการเรียนหลักสูตรการผลิตหลักสูตรที่ตอบสนองคนในหลายระดับ เช่น หลักสูตร 2 ปริญญา หลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพครู หลักสูตรออนไลน์ Credit bank (สร้างหน่วยให้บริการวิชาการที่สนับสนุนพันธกิจโดยตรง และสามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน)  O3 มีนักเรียนและผู้ปกครองให้ความสนใจเรียนโรงเรียนระดับมัธยมศึกษาที่ดำเนินการโดยมหาวิทยาลัย เช่น การเปิดโรงเรียนภายใต้ความร่วมมือของคณะศิลปศาสตร์  O4 ความต้องการเรียนในระดับบัณฑิตศึกษา (การเปิดหลักสูตรระดับโทเอกด้านศึกษาศาสตร์)  O5 มีเทคโนโลยีใหม่ๆ ที่นำมาพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนและการวิจัย  06 มีเทคโนโลยีดิจิทัลที่หลากหลายที่สามารถใช้เป็นช่องทางในการประชาสัมพันธ์และเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้มากขึ้น  O7 นโยบายรัฐในการสนับสนุนมหาวิทยาลัยเฉพาะด้านที่เอื้อต่อการขอรับงบประมาณสนับสนุนที่มากขึ้น |
| **Weakness**  W1 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลอย่างมีประสิทธิภาพ  W2 การเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการองค์กร | **Threat**  T1 การเปลี่ยนแปลงของสภาพเศรษฐกิจ สังคม สุขภาพของประชาคมโลก ซึ่งคาดการณ์ไม่ได้ เช่น สถานการณ์โรคระบาดร้ายแรง  T2 งบประมาณแผ่นดินด้านการวิจัย บริการวิชาการ ทำนุฯ ที่ลดลง |

**2.2 การวิเคราะห์คู่แข่งด้วย 5 force Analysis**

จากการวิเคราะห์ด้วย 5 force Analysis พบดังนี้

**1) ด้านสภาพการแข่งขัน** แม้ว่าคณะจะไม่มีคู่แข่งใหม่เพิ่มขึ้นในการรับนักศึกษา ในปี 2563 พบว่าการเปิดหลักสูตรศึกษาศาสตร์ทำให้หลักสูตรที่ใกล้เคียงกันในมหาวิทยาลัยอื่นในพื้นที่มียอดสมัครน้อยลงเมื่อเทียบกับการสมัครในช่วงเวลาเดียวกัน แต่คณะเผชิญกับการปรับกลยุทธ์ของคู่แข่งในการขยายจำนวนการรับนักศึกษาและการปรับสภาพแวดล้อมที่ดึงดูดผู้เรียน อย่างไรก็ดี พบว่าในบางหลักสูตร เมื่อเทียบรายหลักสูตรกับมหาวิทยาลัยอื่น เช่น สาขาการพัฒนาสังคม กลับไม่มีนักศึกษามากนัก

**2) ด้านแรงกดดันจากผู้ส่งมอบและพันธมิตร** พบว่า คณาจารย์ต่างเผชิญกับกระบวนทัศน์การวิจัยแบบใหม่ ที่เน้นการบูรณาการซึ่งในบางศาสตร์มีลักษณะของการทำงานวิจัยที่ต่างกันทำให้บูรณาการศาสตร์ได้ยาก

**3) ด้านความคาดหวังของลูกค้า** ทั้งนักศึกษาและผู้ปกครอง ต่างต้องการบริการที่ดี จบแล้วมีงานทำ รวมถึงชุมชนเครือข่ายมีความต้องการความร่วมมือจากคณะในการให้บริการทางวิชาการ อย่างไรก็ดี ในปัจจุบัน บัณฑิตหลายคนมีแนวโน้มประกอบอาชีพอิสระมากขึ้น ด้วยผลจากเทคโนโลยีสารสนเทศที่เอื้ออำนวย และสถานการณ์โควิดก็ส่งผลให้ผู้ประกอบการหลายแห่งประสบภาวะปิดกิจการและยังอยู่ในระหว่างฟื้นตัว ซึ่งมีผลทำให้บัณฑิตบางสาขาหางานทำได้ยากขึ้น

**4) ด้านแรงกดดันจากผู้ส่งมอบและพันธมิตร** พบว่าผู้ใช้บัณฑิตมีความต้องการบัณฑิตที่พร้อมใช้งาน ซึ่งคณะต้องเตรียมทักษะบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคตโดยเฉพาะ Future Skill และหน่วยงานให้ทุนวิจัยต่างมีทางเลือกในการให้ทุนที่หลากหลายมากขึ้นการให้ทุนวิจัยไม่ได้จำกัดที่มหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้ต้องเตรียมบุคลากรด้านวิจัยให้มีทักษะการวิจัยพร้อมต่อการขอรับทุนวิจัย

**5) ด้านการบริการรูปแบบใหม่** พบว่าในอนาคตยังมีความต้องการจากลูกค้าในการเปิดหลักสูตรด้านประกาศนียบัตรวิชาชีพ เช่น ประกาศนียบัตรวิชาชีพครู และหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาด้านภาษาอังกฤษยังเป็นที่ต้องการ

#### 

#### **2.2 วิเคราะห์ปัจจัยภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของคณะ (PEST Analysis)**

**2.2.1 ด้านการเมือง (Political)** การเปลี่ยนแปลงรัฐบาลและ นโยบายของรัฐบาล และเงื่อนไขสถานการณ์ทางการเมืองเป็นสิ่งที่ต้องคำนึงถึง คณะจะต้องเตรียมความพร้อมในการทำโครงการเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยนโยบายด้านการพัฒนาและด้านการศึกษาที่เกี่ยวข้องซึ่งมีการปรับเปลี่ยนไป ได้แก่

1**) นโยบายชาติ กรอบแผนยุทธศาสตร์และแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้องกับอุดมศึกษา**

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

**ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี** โดยมียุทธศาสตร์ที่ 3 ด้านพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพของมนุษย์ ที่ต้องการการพัฒนาศักยภาพของคนตลอดช่วงชีวิต ซึ่งคณะมีพันธกิจโดยตรงในการพัฒนานักศึกษาที่จะเป็นกำลังของประเทศ รวมถึงและจะต้องปรับตัวเพื่อรับกับนโยบายที่เปลี่ยนแปลง

**แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13** มีหมุดหมายที่ 12 ไทยมีกำลังคนสมรรถนะสูง มุ่งเรียนรู้อย่างต่อเนื่องตอบโจทย์การพัฒนาแห่งอนาคต ชี้ให้เห็นแนวโน้มที่สำคัญที่มหาวิทยาลัยประสบปัญหานักศึกษาน้อยลง และมีความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี เกิดจากการเรียนรู้ผ่านช่องทางออนไลน์บนแพลตฟอร์มต่าง ๆ ที่มีต้นทุนการดำเนินงานต่ำและตอบสนองความต้องการได้เป็นรายบุคคล มหาวิทยาลัยจึงไม่สามารถมุ่งเฉพาะกลุ่มนักศึกษาในระบบได้อีกต่อไปต้องเปลี่ยนเป็นการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ เน้นประสบการณ์สำหรับคนทุกช่วงวัยให้เข้าถึงได้จากทุกที่ทุกเวลา รวมทั้งมีต้นทุนที่ไม่สูงจนเกินไปจนเป็นอุปสรรคในการเข้าถึง ทั้งนี้ การเติบโตของคนรุ่นใหม่ในบริบาททางสังคมและการเรียนรู้แบบใหม่นำไปสู่ความแตกต่างทางความคิดและมุมมองระหว่างรุ่นมากขึ้นต้องร่วมกันทำให้ความเห็นต่างของคณระหว่างรุ่นเบาบางลง การมองอนาคตประเทศร่วมกัน และมองเห็นจุดร่วมกันที่จะพัฒนาต่อยอด ตอบสนองความคาดหวังทั้งของคนรุ่นใหม่และคนรุ่นเก่า นอกจากนี้ การแพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ยังมีผลกระทบต่อคุณภาพของผู้เรียนทุกระดับชั้นจากการเปิดโรงเรียนเป็นเวลานานส่งผลให้เกิดภาวการณ์ถดถอยของการเรียนรู้ที่มีแนวโน้มการเกิดขึ้นซ้ำอย่างหลีกเลี่ยงไม่ได้ ดังนั้น การพัฒนากำลังคนสมรรถนะสูงเพื่อพลิกโฉมประเทศไปสู่การขับเคลื่อนที่ใช้นวัตกรรมเป็นฐานจึงเป็นสิ่งจำเป็นและเป็นหมุดหมายร่วมที่สำคัญของคณะศิลปศาสตร์ในการพัฒนากำลังคนให้สอดคล้อง รวมถึงจัดการศึกษาที่ตอบสนองการเรียนรู้ตลอดชีวิตเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาคนในอนาคต

**แผนการศึกษาแห่งชาติฉบับ 2560-2579** ที่ต้องยกระดับคุณภาพอุดมศึกษา และเชื่อมไปถึงการพัฒนาระบบการศึกษา โดยมีเป้าหมายด้านผู้เรียน (Learner Aspirations) โดยมุ่งพัฒนาผู้เรียนทุกคนให้มี คุณลักษณะและทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 (3Rs8Cs) เป้าหมายของการจัดการศึกษา (Aspirations) ที่ต้องการระบบการศึกษาที่สนองตอบและก้าวทันการเปลี่ยนแปลงของโลกที่เป็นพลวัตและบริบทที่เปลี่ยนแปลง (Relevancy) เหล่านี้ต่างเชื่อมโยงกับพันธกิจโดยตรงของคณะ

**แผนอุดมศึกษาระยะยาว 20 ปี พ.ศ. 2561 – 2580** ประกอบด้วย ยุทธศาสตร์หลัก 6 ประการ ได้แก่ ยุทธศาสตร์ที่ 1 อุดมศึกษาเป็นแหล่งพัฒนากำลังคนและสร้างเสริมศักยภาพทั้งทักษะความคิดและการรู้คิด เพื่อสนับสนุนการพัฒนาประเทศตามยุทธศาสตร์ชาติ ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพและคุณภาพนักศึกษา เสริมสร้างความรู้และทักษะทางอาชีพ ให้พร้อมรองรับการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นในอนาคตยุทธศาสตร์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะหลักของอุดมศึกษาไทยให้เป็นแหล่งพัฒนาต่อยอดความสามารถในการใช้ความรู้สร้างผลงานวิจัย ค้นหาคำตอบที่จะนำไปใช้ประโยชน์ในการแก้ปัญหา และพัฒนาเศรษฐกิจทั้งระดับท้องถิ่นและระดับประเทศ ยุทธศาสตร์ที่ 4 อุดมศึกษาเป็นแหล่งสนับสนุนการสร้างงานและนำความรู้ไปแก้ปัญหาผ่านความร่วมมือกับภาคเอกชนและท้องถิ่น ยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการให้เกิดประสิทธิภาพ มีประสิทธิผล และมีระบบการกำกับดูแลที่รับผิดชอบต่อผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยในทุกด้าน และยุทธศาสตร์ที่ 6 ปรับระบบโครงสร้างการตรวจสอบ การจัดสรรงบประมาณ และการติดตามรายงานผลที่มีประสิทธิภาพ สำหรับยุทธศาสตร์ที่ 1-4 มีความสำคัญอย่างยิ่งในการปรับกลยุทธ์การทำงานของคณะในการพัฒนาการศึกษาที่สอดคล้องกับการพัฒนาสังคม ผ่านการเรียนการสอนการวิจัย บริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

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

อุดมศึกษาจะไม่ใช่ higher education อีกต่อไป แต่จะเป็น lifelong education คือการเรียนรู้ตลอดชีวิต โจทย์ของมหาวิทยาลัยจะใหญ่ขึ้น มากขึ้น กว้างขึ้น มหาวิทยาลัยจะต้องช่วยดูแลคนส่วนใหญ่ของประเทศ ทั้งวัยแรงงาน กลุ่มผู้สูงวัย อีกด้วย เพราะฉะนั้นโจทย์สำหรับมหาวิทยาลัยจะเปลี่ยนแปลงไป รวมถึงต้องกปรับตัวให้เข้ากับทิศทางการบริหารงานของมหาวิทยาลัยในรูปแบบใหม่ ทั้งในรูปแบบของคลัสเตอร์แบบมุ่งเป้าในลักษณะต่างๆ รวมถึงการปรับเปลี่ยนในเชิงการพัฒนาบุคลากรผู้สอน ตัวอย่างเช่น การถูกกำกับทิศทางซึ่งทำให้แนวทางขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เปลี่ยนแปลงไป เหล่านี้เป็นสิ่งที่คณะต้องคำนึงถึงและพร้อมรับมือ

พันธกิจของอุดมศึกษาไม่ใช่เพียงแค่การให้การศึกษาแต่ยังเป็นพันธกิจที่สัมพันธ์กับการพัฒนาการศึกษาและพัฒนาสังคมในด้านอื่นๆ เช่น การวิจัยเพื่อการพัฒนาพื้นที่ การพัฒนาการศึกษาร่วมกับหน่วยงานภายใต้กระทรวงศึกษาธิการ เป็นต้น ซึ่งใช้งานวิชาการเป็นตัวเสริมและทั้งในด้านการทำงานในพื้นที่โดยตรง

**2.2.2 ด้านเศรษฐกิจ (Economic)**

1) สภาวะถดถอยทางเศรษฐกิจ ที่เป็นผลสิบเนื่องจากสถานการณ์โควิดที่รุนแรงในปี 2563-2564 ภาระค่าใช้จ่ายของผู้ปกครองที่มากขึ้น นักศึกษาลาออก/ลาพักการศึกษา เพราะไม่มีค่าเทอม เป็นต้น มหาวิทยาลัยเองในฐานะที่เป็นมหาวิทยาลัยในพื้นที่ เห็นว่าสภาวะเศรษฐกิจที่ตกต่ำส่งผลต่อการดำรงชีพของผู้ปกครองของนักศึกษาและตัวนักศึกษาเอง สิ่งเหล่านี้ คณะต้องมีแนวนโยบายในการรับมือและช่วยเหลือนักศึกษา รวมถึงให้เกิดการส่งเสริมการทำงานระหว่างเรียน การสร้างความร่วมมือกับผู้ประกอบการ การจัดการศึกษาที่ลดต้นทุนค่าใช้จ่าย การหาทุนการศึกษา และการเปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสสำหรับการเตรียมการเพื่อพัฒนาระบบบริหารงานที่เกี่ยวข้อง

อย่างไรก็ดี การมีรัฐบาลใหม่น่าจะเป็นโอกาสที่ช่วยเปิดโอกาสทางการศึกษามากขึ้น

2) ปัจจัยด้านความสามารถในการแข่งขันของสถาบันเป็นสิ่งที่คณะต้องคำนึง เนื่องจากในระดับมหาวิทยาลัย สถาบันที่มีชื่อเสียงต่างขยายตัวรับนักศึกษาเพื่อความอยู่รอดของตนเอง และเปิดหลักสุตรที่รองรับความท้าทายของอนาคต ประกอบกับผู้เรียนมีอัตราการเกิดน้อยลง ซึ่งอาจะทำให้จำนวนการรับนักศึกษาของคณะมีโอกาสไม่เป็นไปตามเป้าสูงโดยเฉพาะสาขาวิชาที่มีผู้สนใจน้อยหรือไม่ตรงกับความต้องการของผู้ประกอบการโดยตรง

**2.2.3 ด้านสังคม (Social)**

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

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

2) การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร เป็นทั้งผลกระทบและอาจเป็นโอกาสในการสร้างหลักสูตรระยะสั้นตอบโจทย์หน่วยงานในพื้นที่ โดยอาจสร้างความร่วมมือด้านบริการวิชาการ

3) ภาวะซึมเศร้าของนักศึกษา พบว่านักศึกษามีแนวโน้มมีภาวะซึมเศร้ามากขึ้น การอยู่ร่วมกันในสังคมในลักษณะปัจเจกมากประกอบกับการเปลี่ยนแปลงการใช้ชีวิตของคนรุ่นใหม่ที่อยู่กับเทคโนโลยีอาจส่งผลต่อภาวะซึมเศร้าของนักศึกษาที่จะเข้าศึกษาต่อ ดังนั้น คณะจะต้องมีการวางแผนช่วยเหลือหรือออกแบบการเรียนรู้เป็นกรณีเฉพาะ

**2.2.4 ด้านเทคโนโลยี (Technology)**

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

**ตารางที่ 15 สรุป PEST Analysis**

|  |  |
| --- | --- |
| **1) ด้านการเมือง (Political)** | **2) ด้านเศรษฐกิจ (Economics)** |
| P1 สถานการณ์การเมืองปัจจุบัน การบริหารนโยบายงบประมาณด้านการวิจัยและงบประมาณ เน้นวิทยาศาสตร์ ให้งบประมาณที่สนับสนุนด้านการพัฒนาพื้นที่ และนวัตกรรมมากขึ้น  P2 การเปลี่ยนแปลงนโยบายของรัฐบาลตามเงื่อนไขสถานการณ์ทางการเมือง  P3 นโยบายของ อววน.(Life long learning) | E1 การถดถอยทางเศรษฐกิจ เนื่องจากสถานการณ์โควิด  E2 หน่วยงานภายนอกมีงบประมาณสนับสนุนกิจกรรมทางวิชาการ เช่น เอกชน หอการค้า ททท. อบจ. |
| **3) ด้านสังคม (Social)** | **4) ด้านเทคโนโลยี (Technology)** |
| S1 ค่านิยมของนักศึกษารุ่นใหม่ เช่น ความต้องการเรียนในหลักสูตรที่ไม่ใช้เวลานาน เรียนแบบ certificate อนุปริญญา  S2 ประชากรที่ลดลง สังคมสูงอายุ  S3 ปัญหานักศึกษา เช่น ภาวะซึมเศร้า | T1 สังคมดิจิทัล  T2 Disruption Technology |

### **3. เปรียบเทียบสมรรถนะ (Benchmarking)**

ในการปรับแผนปี 2562 คณะยังไม่มีข้อมูลคู่เทียบในระดับสถาบัน แต่คณะทำการทบทวนตัวเองโดยเปรียบเทียบผลงานกับสถาบันอื่น รวมถึงอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษา

#### **3.1 ค่าธรรมเนียมการศึกษา**

เมื่อเปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษากับมหาวิทยาลัยอื่นๆ แล้ว ถือว่าค่าธรรมเนียมการศึกษาของคณะอยู่ในระดับที่พอเหมาะ จึงไม่น่าจะมีส่วนกระทบกับจำนวนยอดผู้สมัคร เห็นได้จากตารางที่ 13-14 อย่างไรก็ดี ท่ามกลางสภาพเศรษฐกิจของมหาวิทยาลัย คณะเผชิญกับแรงกดดันในการเพิ่มค่าธรรมเนียมการศึกษาเพื่อให้มีความมั่นคงทางการเงินมากขึ้นในอนาคตซึ่งเป็นสิ่งที่จะต้องทบทวนโดยเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นและบริบทอื่นอย่างรอบคอบ

**ตารางที่ 17 เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น**

| **ลำดับ** | **มหาวิทยาลัย** | **คณะ** | **ค่าธรรมเนียมการศึกษา** | **หมายเหตุ** |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| 1 | อุบลราชธานี | ศิลปศาสตร์ | 12,000 | ศึกษาศาสตรบัณฑิต 15,000 |
| 2 | มหาสารคาม | มนุษยศาสตร์ฯ | 11,000-12,000 | ท่องเที่ยว คณะท่องเที่ยวฯ 18,000 |
| 3 | ขอนแก่น | มนุษยศาสตร์ฯ | 10,000 | ท่องเที่ยว คณะบริหารฯ 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 | สังคมวิทยาฯ/  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 18 เปรียบเทียบค่าธรรมเนียมการศึกษาด้านศึกษาศาสตร์กับมหาวิทยาลัยอื่น)**

| **ลำดับ** | **มหาวิทยาลัย** | **คณะ** | **ค่าธรรมเนียม**  **การศึกษา** | **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. | จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย | ครุศาสตร์ | 21,000 |  |
| 9. | ธรรมศาสตร์ | คณะวิทยาการเรียนรู้และศึกษาศาสตร์ | 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 อันดับ 2 ของเอเชีย และ อันดับที่ 34 ของโลก ใน SDG 11 ด้านเมืองและชุมชนที่ยั่งยืน (Sustainable Cities and Communities) และ อ้นดับ 3 ของประเทศ ใน SDG 1 ด้านการขจัดความยากจน (No poverty) โดยผลงานส่วนหนึ่งเป็นผลงานของบุคลากรของคณะศิลปศาสตร์ในด้านการวิจัยและบริการวิชาการ

#### **3.3 ผลวิเคราะห์คู่แข่งหลัก Competitor Analysis**

คณะเลือกคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยมหาสารคาม เป็นคู่แข่งหลักเพื่อยกระดับขีดความสามารถของคณะ

**ตารางที่ 19 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 ที่ใช้สอนวิชาเอก ไม่ต้องจ่ายค่าไฟ | 1 ตึก 4 ชั้น 1 ตึก 3 ชั้น |
| **หลักสูตร** | ตรี 12 โท 5  เอก 3 หลักสูตร การศึกษาดุษฎีบัณฑิต ภาษาไทย, อังกฤษ | ตรี 9 โท 2 |
| **งานวิจัย (ศูนย์)** | n/a | ศูนย์วิจัยสังคมอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง |
| **จำนวนผลงาน** | n/a | n/a |
| **บริการวิชาการ** | ศูนย์แปล/ ศูนย์วิเทศ | (มี แต่กำหนดบทบาทไม่ชัด) |
| **เครือข่ายความร่วมมือ** | n/a | ด้านการวิจัย ด้านวิชาการ ด้านบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม |

|  |  |
| --- | --- |
| **อะไรคือเป้าหมายของคู่แข่ง/คู่เทียบ**  Vision เป็นผู้นำวิชาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นที่ยอมรับในระดับสากล | **กลยุทธ์และวิธีการที่คู่แข่งใช้คืออะไร**  - เพิ่มจำนวนรับนักศึกษา  - จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์ที่เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายในรูปแบบที่หลากหลาย  - ส่งเสริมโอกาสในการศึกษาเรียนรู้ในต่างประเทศ |
| **คู่แข่งคาดการณ์ว่าตัวเขาเองจะเป็นอย่างไร**  เป็นที่ยอมรับในระดับสากล  **คู่แข่งคาดการณ์ว่าอุตสาหกรรมเป็นอย่างไร**  แข่งขันสูง ต้องปรับตัว ต้องปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัย | **ขีดความสามารถ จุดอ่อน จุดแข็ง**  - บรรยากาศและสภาพแวดล้อมที่มีลักษณะเป็นเมือง ทันสมัย  - มีเครือข่ายระหว่างประเทศที่เข้มแข็ง มี MoU กิจกรรมแลกเปลี่ยนบุคลากรอย่างต่อเนื่อง |

#### **3.4 ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบที่สำคัญที่เกี่ยวข้องกับความยั่งยืนของคณะ**

การส่งเสริมให้คณะก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคงต้องอาศัยการร่วมมือร่วมใจของทุกฝ่าย คณะศิลปศาสตร์มีบุคลากรเชี่ยวชาญที่มีความรู้ความสามารถอยู่จำนวนหนึ่ง ซึ่งมีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับ โดยมีหน่วยวิจัยด้านสังคมศาสตร์ที่เป็นที่ยอมรับ ซึ่งเป็นความท้าทายที่จะทำให้เห็นศักยภาพด้านวิชาการของหน่วยงานให้เป็นผู้ดำเนินการสร้างสรรค์บรรยากาศทางวิชาการ และการสร้างความเครือข่ายความร่วมมืออย่างยืดหยุ่น โดยคณะเป็นผู้ดำเนินงานในส่วนที่เป็นทางการ

สำหรับประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ในด้านพันธกิจองค์กร ด้านการผลิตบัณฑิต คณะเผชิญกับโจทย์การผลิตบัณฑิตและนโยบายในการผลิตบัณฑิตพันธุ์ใหม่ที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมให้มีศักยภาพพร้อมใช้งาน มีทักษะที่จำเป็นสามารถพัฒนานวัตกรรมในด้านต่างๆได้ นอกจากนี้ในการด้านการวิจัย คณะมุ่งไปสู่การเป็นคณะชั้นนำที่ต้องเพิ่มศักยภาพของบุคลากรในการการเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติให้มีสัดส่วนที่เพิ่มมากขึ้น นอกจากนี้ ภายใต้ความเชี่ยวชาญของอาจารย์หลากหลายศาสตร์ การพัฒนาฐานข้อมูลและแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมในภูมิภาคลุ่มน้ำโขงเป็นสิ่งที่คณะต้องพัฒนาและประชาสัมพันธ์ให้กับสาธารณะได้ใช้ประโยชน์อย่างทั่วถึง และพัฒนาไปสู่การให้บริการวิชาการที่สามารถสร้างรายได้ได้

สำหรับด้านการบริหารงาน คณะยังต้องการพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อพร้อมใช้ในการบริหารและตัดสินใจ 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 ซึ่งการส่งเสริมสู่การวิจัยและสร้างความร่วมมือระดับนานาชาติผ่านการพัฒนาบุคลากร เหล่านี้จะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือในทุกด้าน ทั้งการหารายได้ ลดรายจ่าย และสร้างชื่อเสียงในระดับต่างๆ

ในด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ และพัฒนาระบบสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีที่ส่งเสริมให้ชุมชนในทุกระดับสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนจะถือเป็นโอกาสที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนภายนอก นอกจากนี้ การผลิตหลักระยะสั้น หลักสูตร ป.บัณฑิต และหลักสูตรโท-เอกจะเป็นสิ่งที่แสดงให้เห็นศักยภาพของบุคลากรและเป็นช่องทางในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับบุคคลภายนอก

จากความได้เปรียบดังกล่าว พบว่าคณะมีโอกาสในเชิงกลยุทธ์ในหลายด้าน ทั้งในด้านการบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม คณะสามารถต่อยอดการส่งเสริมการทำงานด้านบริการวิชาการและการทำนุศิลปวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์จากฐานการทำงานเดิมร่วมกับภาครัฐและเอกชนในพื้นที่ ด้านการผลิตบัณฑิต การพัฒนาหลักสูตรศึกษาศาสตร์ให้มีชื่อเสียงเป็นที่ประจักษ์ ผ่านการเปิดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานีการ และพัฒนาระบบสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่ดีที่ส่งเสริมให้ชุมชนในทุกระดับสามารถเข้ามามีส่วนร่วมในการจัดการเรียนการสอนจะถือเป็นโอกาสที่สำคัญในการสร้างความร่วมมือกับชุมชนภายนอก รวมถึงการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายชาติ (รวมถึงหลักสูตรออนไลน์) (เช่น การเปิดหลักสูตรระดับโท-เอก รองรับนักศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้าน)

**ตารางที่ 20 ประเด็นท้าทายเชิงกลยุทธ์**

| **Strategic Challenges** | **ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์**  **Strategic Advantage** | **โอกาสเชิงกลยุทธ์**  **Strategic Opportunities** |
| --- | --- | --- |
| **ด้านพันธกิจ**  SC1 การพัฒนาศักยภาพบัณฑิตให้มีทักษะด้านการพัฒนานวัตกรรม  SC2 การเพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ  SC3 การเพิ่มผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้และนำสู่นวัตกรรม | SA1 มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญหลากหลายทั้งด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์  SA2 มีหลักสูตรด้านศึกษาศาสตร์ที่เป็นที่รู้จักมากขึ้น  SA3 มีเครือข่ายทางวิชาการที่เข้มแข็งทั้งระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และนานาชาติ | SO1 การส่งเสริมการทำงานด้านบริการวิชาการและการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมในเชิงเศรษฐกิจสร้างสรรค์ร่วมกับภาครัฐและเอกชนในพื้นที่  SO2 การพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายชาติ (รวมถึงหลักสูตรออนไลน์)  (เช่น หลักสูตร ป.บัณฑิต การเปิดหลักสูตรระดับโท-เอก รองรับนักศึกษาจากประเทศเพื่อนบ้าน)  SO3 การเปิดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี |
| **ด้านปฏิบัติการ**  SC5 การพัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อพร้อมใช้ในการบริหารและตัดสินใจ  SC6 การเพิ่มรายได้เพื่อพึ่งพาตนเอง |
| **ด้านบุคลากร**  SC7 การบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ   * ขีดความสามารถ * ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน * การเพิ่มความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ |
| **ด้านความรับผิดชอบต่อสังคม**  SC8 1 การพัฒนานวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน/การพัฒนาคุณภาพของโรงเรียนต้นแบบ |

# ส่วนที่ 2

# แผนยุทธศาสตร์

บุคลากรในคณะได้ร่วมกันกำหนดวิสัยทัศน์ เพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงานไปสู่เป้าหมายร่วมกัน ดังนี้

## **2.1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลัก**

**วิสัยทัศน์**

**“คณะที่มีความเป็นเลิศด้านการจัดการการเรียนรู้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน”**

**Positioning**

**“Learning for All เปิดโอกาสแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิตและสร้างทักษะแห่งอนาคต”**

**พันธกิจ**

1. ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีคุณภาพ มีความเป็นเลิศทางวิชาการและวิชาชีพ

2. วิจัยและพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อพัฒนาสังคมอย่างยั่งยืน

3. บริการวิชาการเพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมอย่างมีส่วนร่วม

4. ทํานุบํารุงศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่นเพื่อสร้างความเข้าใจในวัฒนธรรมที่หลากหลายของภูมิภาคลุ่มน้ำโขง

**ค่านิยม**

คณะศิลปศาสตร์ กำหนดค่านิยมร่วมในการทำงานคือความเป็น ARTS ดังนี้

* **A**ccountability รับผิดชอบในหน้าที่อย่างมืออาชีพ
* **R**esearch Focus ให้ความสำคัญกับการวิจัยเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน
* **T**eamwork ทำงานเป็นทีม
* **S**ocial Responsibility รับผิดชอบต่อสังคม

**สมรรถนะหลัก (Core Competency)**

การบูรณาการองค์ความรู้ด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ในการพัฒนาสังคม

## **2.2 กลยุทธ์คณะศิลปศาสตร์**

**กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีความรู้และทักษะแห่งอนาคต**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)**

บัณฑิตมีทักษะด้านภาษา วิชาชีพ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ในอนาคต

**ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)**

la-1 ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระ

ภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา

La-2 ร้อยละของนักศึกษาในหลักสูตรที่สอบผ่านการวัดระดับความรู้ที่กำหนด

La-3 รางวัลและผลงานตีพิมพ์ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา

**แผนปฏิบัติการ**

1.1 ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้และทักษะแห่งอนาคต (S)

1.1.1) โครงการส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล (S)

1.2.1 โครงการเตรียมความพร้อมการสอบใบประกอบวิชาชีพ (L)

1.3 การส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันในระดับหลักสูตร (L)

**กลยุทธ์ที่ 2 วิจัยและพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)**

คณะมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม

**ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)**

la-1. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ในรอบ 3 ปี

la-2. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวน

อาจารย์ประจำ

la-3. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานระดับชาติ (TCI 1- TCI 2) และบทความ

ทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q3-Q4) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ

**แผนปฏิบัติการ**

2.1.1) เพิ่มจำนวนนักวิจัยใหม่และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยไปสู่ระดับสากล"

2.1.1.1) โครงพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

2.1.1.2) โครงการสนับสนุนทุนนำเสนอผลงานวิจัย

2.1.1.3) โครงการสนับสนุนค่าตอบแทนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ

2.1.2) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม และงานวิจัยที่

ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ

2.1.2.1) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทาง

สังคม

2.1.2.2) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายของ

ประเทศ

2.1.3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยและวิชาการในระดับประเทศและนานาชาติ

2.1.3.1) โครงการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย/วิชาการในระดับชาติ

และนานาชาติ

**กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน**

**วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)**

3.1) ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษากลุ่มเป้าหมายมีทักษะและความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น

**ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)**

la-1. ระดับทักษะและความรู้ความสามารถผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น

la-2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย

**แผนปฏิบัติการ**

3.1.1) พัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย โดยเชื่อมโยงงานบริการวิชาการกับภารกิจด้านการ

เรียนการสอน วิจัย และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา"

3.1.1.1) โครงการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย

3.1.1.2) พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน/องค์กรในพื้นที่

3.1.1.3) การส่งเสริมการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน รวมถึงสนับสนุน

การศึกษาระดับท้องถิ่น

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 เพื่อรองรับภาระงานบริการ

วิชาการ

3.1.2.1) การจัดตั้งกลุ่มหรือหน่วยบริการวิชาการเพื่อรองรับการบริการวิชาการแก่หน่วยงาน

ภายนอก

3.1.2.2) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือในการพัฒนาการบริการวิชาการกับ

หน่วยงานภายนอก

**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 หรือผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ได้รับการ

สืบสาน

**แผนปฏิบัติการ**

4.1.1) ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์จากฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น"

4.1.1.1) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวด้านภูมิปัญญา ศิลปะและ

วัฒนธรรมท้องถิ่น

4.1.2.1) โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือและ

วาระการทำงานร่วมกัน

4.1.3.1) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาเพื่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

4.2.4.1) โครงการบูรณาการการเรียนการสอนและงานวิจัยกับกิจกรรมทำนุบำรุง

ศิลปวัฒนธรรม

**กลยุทธ์ที่ 5 บริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ**

**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 ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

ด้านวิชาการและวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

la-4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ

la-5 ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ

la-6 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาต่อโครงสร้างพื้นฐาน ระบบ

สาธารณูปโภค 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 21** สรุปกลยุทธ์และตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **กลยุทธ์** | **กลยุทธ์ที่ 1**  ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีความรู้และทักษะแห่งอนาคต | **กลยุทธ์ที่ 2**  วิจัยและพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน | **กลยุทธ์ที่ 3**  เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน | **กลยุทธ์ที่ 4**  อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างมูลค่าเพิ่มทุนทางวัฒนธรรมในอีสานและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง | **กลยุทธ์ที่ 5**  บริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ |
| **ตัวชี้วัดเชิงกลยุทธ์** | 1. ความเป็นเลิศระดับหลักสูตร (Ex.ภาษา/ วิชาชีพ)  2. รางวัลและผลงานตีพิมพ์ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา | 1. โครงการวิจัยเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน  2. ผลงานตีพิมพ์ระดับชาติและนานาชาติ | 1. จำนวนโครงการบริการวิชาการตาม SDG 1, 4, 8 และ 11  2. ผลงาน/นวัตกรรม/รางวัล ที่เกิดจากการบริการวิชาการ | 1. จำนวนโครงการทำนุฯตาม SDG 8 และ 11  2. ผลงาน/รางวัล ด้านทำนุหรือรับใช้สังคม | 1. บุคลากรมีคุณภาพ  - ตำแหน่งทางวิชาการ/ความเชี่ยวชาญสายสนับสนุน  - รางวัล  2. องค์กรมีความมั่นคงทางการเงิน  - รายได้นอกเหนือจากค่าธรรมเนียมการศึกษา  3. สภาพแวดล้อมที่ดี  - เทคโนโลยีและสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้  - Green Office  - ความสุขของบุคลากรในองค์กร |
| **ตัวชี้วัดรอง** | 1. รับนักศึกษาตามแผน  2. หลักสูตรได้มาตรฐาน | 1. มาตรฐานวารสาร TCI1 | 1. การบูรณาการกับการเรียนการสอน | 1. การบูรณาการกับการเรียนการสอน | 1. บุคลากรมีคุณภาพ  - ได้รับการพัฒนา 100%  2. องค์กรมีความมั่นคงทางการเงิน  - รายได้ที่เพิ่มขึ้น  - เงินสะสม |

**ตารางที่ 22** กลยุทธ์และตัวชี้วัดคณะศิลปศาสตร์

| **วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)** | **ตัววัด SO/แผนปฏิบัติการระยะสั้น (S) ระยะยาว (L)** | **ตัววัดแผนปฏิบัติการ** | **Based line** | | **ค่าคาดการณ์** | | | | | **ผู้รับผิดชอบ** | **แผนบุคลากร** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **2564** | **2565** | **2566** | **2567** | **2568** | **2569** | **2570** |
| **กลยุทธ์ที่ 1 ผลิตบัณฑิตด้านมนุษยศาสตร์ สังคมศาสตร์ และศึกษาศาสตร์ที่มีความรู้และทักษะแห่งอนาคต** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **บัณฑิตมีทักษะด้านภาษา วิชาชีพ และเทคโนโลยีดิจิทัล ที่สามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้ในอนาคต** | **La-1** ร้อยละของผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำหรือประกอบอาชีพอิสระภายในระยะเวลา 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา | ร้อยละ | 91.91 | 83.01 | 80 | 85 | 90 | 95 | 100 | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ | แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566-2570 1.ฝึกอบรม/เพิ่มพูนทักษะทางวิชาการ |
| **UBU** 1.1.1 ร้อยละบัณฑิต ป.ตรี ที่ได้งานทำในองค์กรขนาดใหญ่หรือต่างชาติ | จำนวน (คน) | - | - | 25 | 25 | 25 | 25 | 25 |
| **UBU** 1.1.2 ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่เป็นผู้ประกอบการภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา | ร้อยละ | - | - | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |  |
| **La-2** ร้อยละของนักศึกษาในหลักสูตรที่สอบผ่านการวัดระดับความรู้ที่กำหนด | ร้อยละ | 32.95 | 24.14 | 20 | 25 | 30 | 35 | 50 |
| La-2.1 ร้อยละของบัณฑิตที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพครู | ร้อยละ | - | - | 0 | 100 | 100 | 100 | 100 |  |  |
| **UBU** 1.1.3 จำนวนนักศึกษาหรือศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ (นักศึกษา ศิษย์เก่า ทุกระดับ) ไม่นับซ้ำ | จำนวนนักศึกษา | n/a | 21 | 50 | 50 | 50 | 50 | 50 |  |  |
| La-3 รางวัลและผลงานตีพิมพ์ระดับปริญญาตรี | จำนวนผลงาน | n/a | 20 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 |  |  |
| UBU 1.1.4 ร้อยละของบทความวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ทั้งหมด | จำนวนบทความ | 25 | 25 | - | - | 10 | 10 | 10 |
| UBU 1.1.5 ร้อยละของบัณฑิตที่มีเงินเดือนเกินเกณฑ์อัตรามาตรฐานระดับปริญญาตรี โดยแยกตามกลุ่มสาขาวิชา | จำนวน (คน) | n/a | n/a | - | 120 | 120 | 120 | 120 |  |  |
| UBU 1.1.2.1 จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตรสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี (นับสะสม) | หลักสูตร | - | - | - | 3 | 3 | 3 | 3 |
| UBU 1.1.4.1 ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ที่มีทักษะหรือความรู้การเป็นผู้ประกอบการ | จำนวน (คน) | - | - |  | 200 | 200 | 200 | 200 |  |  |
| UBU 1.1.5.1 ร้อยละของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาที่มีผลงานวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติต่อนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีนั้น | จำนวน (คน) | - | - |  | 1 | 2 | 2 | 2 |
|  | UBU 1.1.5.2 ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | จำนวน (คน) | 26.67 | -33.33 | 25 | 36 | 36 | 36 | 36 |  |  |
|  | UBU 1.1.6.1 ร้อยละของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษระดับ B1 ขึ้นไป | ร้อยละ | 32.95 | 24.14 |  | 40 | 40 | 40 | 40 |  |  |
|  | UBU 1.1.8.1 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันระดับชาติหรือนานาชาติ (ด้านวิชาการ) | จำนวนที่ส่ง (คน)  รางวัลที่ได้ (คน) | n/a | n/a |  | 100  50 | 100  50 | 100  50 | 100  50 |  |  |
|  | UBU 1.2.2.1 จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาร่วมกันกับต่างประเทศ/หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรภาษาอังกฤษ | หลักสูตร  (นับสะสม) | - | - |  | 1 | 1 | 1 | 1 |  |  |
|  | UBU 1.2.2.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติ (ไม่นับสะสม) | จำนวน (คน)  (ไม่นับสะสม) | 1 | 1 |  | 3 | 3 | 3 | 3 |  |  |
|  | UBU 1.3.1 ร้อยละรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย | รายได้ที่ได้จากการจัดการศึกษา (ล้านบาท) | - | - |  | 0.5 | 0.5 | 0.5 | 0.5 |  |  |
|  | UBU 1.3.1.1 จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (นับต่อปี) (ที่สร้างรายได้) | หลักสูตร | - | - |  | 3 | 3 | 3 | 3 |  |  |
|  | **แผนปฏิบัติการ** 1.1) ผลิตบัณฑิตให้มีความรู้และทักษะแห่งอนาคต **(S)** | จำนวนหลักสูตรที่มีการส่งเสริมความรู้และทักษะแห่งอนาคต | - | - | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |  |  |
|  | 1.1.1)โครงการส่งเสริมทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล **(S)** | ร้อยละความพึงพอใจนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการ | - | - | 10 | 70 | 75 | 80 | 80 |
|  | 1.2.1) โครงการเตรียมความพร้อมการสอบใบประกอบวิชาชีพ **(L)** | ร้อยละของนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการที่สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ | - | - | 70 | 80 | 90 | 100 | 100 |  |  |
|  | 1.3) การส่งเสริมการเข้าร่วมแข่งขันในระดับหลักสูตร **(L)** | จำนวนหลักสูตร | - | - | 10 | 10 | 10 | 10 | 10 |
| **กลยุทธ์ที่ 2 วิจัยและพัฒนาที่ตอบสนองความต้องการของสังคมอย่างยั่งยืน** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **2.1) คณะมีผลงานวิจัยที่มีคุณภาพในระดับชาติและระดับนานาชาติ และมีผลกระทบต่อสังคม Mapping :   - SC3, SC4, SC8  - SA1, SA4  - SO5  - นโยบายสภามหาวิทยาลัย 1, 3, 5   - All SDGs** | la-1. ร้อยละของผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่นำไปใช้เพื่อการพัฒนาพื้นที่ในรอบ 3 ปี |  | 17.70 | 28.20 | 6 | 7 | 8 | 10 | 10 | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา | แผนพัฒนาศักยภาพนักวิจัย 1.นักวิจัยหน้าใหม่ 2.การเขียนบทความ 3.การนำเสนอผลงาน |
| la-2.สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ |  |  | 0.007 | 0.05 | 0.05 | 0.1 | 0.1 | 0.1 |
| UBU 2.2.1 ร้อยละจำนวนบทความวิจัยในฐาน SCOPUS ที่เป็น Q1-Q2 ต่อบทความวิจัยในระดับนานาชาติทั้งหมด (ร้อยละ 50) | จำนวน Q1-Q2  จำนวนบทความฯ | 4 | 6 |  | 5  10 | 5  10 | 5  10 | 5  10 |
| la-3. สัดส่วนจำนวนบทความทางวิชาการในฐานระดับชาติ (TCI 1- TCI 2) และบทความทางวิชาการในฐานนานาชาติ (Scopus Q3-Q4) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ |  | 0.21 | 0.20 | 0.3 | 0.35 | 0.4 | 0.5 | 0.5 |
| UBU 2.2.1.1 ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐาน SCOPUS ต่อผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด (ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ แต่ไม่รวม proceeding) (ร้อยละ 80) | จำนวน Q1-Q4  จำนวนฯ |  |  |  | 10 | 10 | 10 | 10 |
|  | UBU 2.2.1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์หรือผลงานสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด (นับในห้วงระยะเวลา 5 ปี นับบทความวิจัยตีพิมพ์ทั้งระดับชาติและนานาชาติ หรือผลงานสร้างสรรค์ แต่ไม่รวม proceeding และผลงานระหว่างการศึกษาต่อ) (ร้อยละ 65) | จำนวนอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ **/**  จำนวนอาจารย์ทั้งหมด | 0.155 | 0.131 |  | 70/  126 | 70/  126 | 70/  126 | 70/  126 |  |  |
|  | **แผนปฏิบัติการ 2.1.1) เพิ่มจำนวนนักวิจัยใหม่และพัฒนาศักยภาพนักวิจัยไปสู่ระดับสากล** | จำนวนอาจารย์ที่ทำงานวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำในรอบ 5 ปี | 1:11 | 1:10 |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 2.1.1.1 โครงพัฒนาศักยภาพนักวิจัย | จำนวนโครงการที่ดำเนินการ | 6 | 6 |  | 3 | 3 | 3 | 3 | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา |  |
| 2.1.1.2 โครงการสนับสนุนทุนนำเสนอผลงานวิจัย | จำนวนบทความที่ขอรับทุน | 8 | 5 |  | 10 | 10 | 10 | 10 |
| 2.1.1.3 โครงการสนับสนุนค่าตอบแทนการเผยแพร่ผลงานในระดับชาติและนานาชาติ | จำนวนบทความที่เบิกจ่าย | 12 | 24 |  | 50 | 50 | 50 | 50 |
| **2.1.2) ส่งเสริมงานวิจัยเพื่อการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม และงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของสังคมและนโยบายของประเทศ** | จำนวนผลงานวิจัยที่เกิดจากการสนับสนุน |  |  | 2 | 2 | 3 | 3 | **3** |
| 2.1.2.1) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยในการพัฒนานวัตกรรมการเรียนรู้และนวัตกรรมทางสังคม | จำนวนโครงการที่สนับสนุน | 1 | 1 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 |
| 2.1.2.2) โครงการสนับสนุนทุนวิจัยเพื่อสังคม/ชุมชน | จำนวนโครงการที่สนับสนุน | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 | 1 |
| **2.1.3) เสริมสร้างความเข้มแข็งของเครือข่ายวิจัยและวิชาการในระดับประเทศและนานาชาติ** | **จำนวนกิจกรรมที่มีความร่วมมือระหว่างเครือข่าย** |  |  |  | 3 | 3 | 3 | 3 |
| 2.1.3.1) โครงการส่งเสริมการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย/วิชาการในระดับชาติและนานาชาติ |  | 1 | 2 |  |  |  |  |  |
| **กลยุทธ์ที่ 3 เสริมสร้างสมรรถนะการเรียนรู้และพัฒนาคุณภาพชีวิตของชุมชน** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **3.1) ผู้เรียนและบุคลากรทางการศึกษามีทักษะและความรู้ความสามารถที่เพิ่มขึ้น** **Mapping :   - SC8  - SA1, SA2, SA3, SA4, SA5  - SO6, SO7, SO9  - นโยบายสภามหาวิทยาลัย 1, 3, 5   - SDG 1, 2, 3, 17** | la-1. ระดับทักษะและความรู้ความสามารถผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น |  | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา | แผนพัฒนาบุคลากร 1.KM การบริหารจัดโครงการ 2.อบรมให้ความรู้เรื่องการเบิกจ่ายเงิน |
| la-2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย |  | 80 | 80 | 60 | 70 | 80 | 80 | 80 |
| **แผนปฏิบัติการ 3.1.1) พัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย โดยเชื่อมโยงงานบริการวิชาการกับภารกิจด้านการเรียนการสอน วิจัย และกิจกรรมพัฒนานักศึกษา** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 3.1.1.1) โครงการบริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพกำลังคนในพื้นที่เป้าหมาย | จำนวนเงินที่คณะจัดสรรให้หลักสูตรจัดกิจกรรมบริการวิชาการ | 9 | 15 |  |  |  |  |  |
| 3.1.1.2) พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชน/องค์กรในพื้นที่ | จำนวนหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน/องค์กรในพื้นที่ | 1 | 0 |  |  |  |  |  |
| 3.1.1.3) การส่งเสริมการออกแบบนวัตกรรมการเรียนรู้ในชุมชน/โรงเรียน รวมถึงสนับสนุนการศึกษาระดับท้องถิ่น |  | 0 | 0 |  |  |  |  |  |
| 3.1.1.4) โครงการบูรณาการการบริการวิชาการในระดับหลักสูตร |  | 1 | 4 |  |  |  |  |  |
| **3.2) ชุมชนเป้าหมายมีความเข้มแข็ง ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น** | la-1. ระดับทักษะและความรู้ความสามารถผู้รับบริการกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น |  |  |  | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | > 1 | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา | 1.KM การบริหารจัดโครงการ 2.อบรมให้ความรู้เรื่องการเบิกจ่ายเงิน |
| la-2. ร้อยละความพึงพอใจของประชาชนกลุ่มเป้าหมาย |  |  |  | 60 | 70 | 80 | 80 | 80 |
| **3.1.2) สร้างกลุ่ม หรือหน่วยบริการวิชาการที่เข้มแข็งและเป็นมืออาชีพ เพื่อรองรับภาระงานบริการวิชาการ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 1) การจัดตั้งกลุ่มหรือหน่วยบริการวิชาการเพื่อรองรับการบริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก |  |  |  |  |  |  |  |  |
| 2) สร้างเครือข่ายและประสานความร่วมมือในการพัฒนาการบริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอก |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **กลยุทธ์ที่ 4 อนุรักษ์ ฟื้นฟู และสร้างมูลค่าเพิ่มทุนทางวัฒนธรรมในอีสานและภูมิภาคลุ่มน้ำโขง** | | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **4.1) ภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น ได้รับการอนุรักษ์ และสืบสาน 4.2) ภูมิปัญญาและวัฒนธรรมท้องถิ่นมีมูลค่าเพิ่มขึ้น Mapping :   - SC8 - SA1, SA5 - SO7  - นโยบายสภามหาวิทยาลัย 8  - SDG 11** | la-1.จำนวนกิจกรรม โครงการ หรือผลงานด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาที่ได้รับการสืบสาน |  | 1 | 1 | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 | รองคณบดีฝ่ายวิจัยและพัฒนา | 1.KM การบริหารจัดโครงการ 2.อบรมให้ความรู้เรื่องการเบิกจ่ายเงิน |
| **แผนปฏิบัติการ ส่งเสริมการสร้างมูลค่าเพิ่มเชิงสร้างสรรค์จากฐานวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น** | จำนวนกิจกรรม/โครงการที่ส่งเสริมการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปํญญาท้องถิ่น |  |  |  |  |  |  |  |
| 4.1.1.1) โครงการพัฒนาแหล่งเรียนรู้และแหล่งท่องเที่ยวด้านภูมิปัญญา ศิลปะและวัฒนธรรมท้องถิ่น | 1 | 0 | 5 | 6 | 7 | 8 | 10 |
| 4.1.2.1) โครงการส่งเสริมความสัมพันธ์กับหน่วยงานภายนอกเพื่อสร้างความร่วมมือและวาระการทำงานร่วมกัน |  | 0 | 1 |  |  |  |  |  |
| 4.1.3.1) โครงการส่งเสริม สนับสนุนกิจกรรมนักศึกษาเพื่องานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม |  | 0 | 1 |  |  |  |  |  |
|  | 4.2.4.1) โครงการบูรณาการการเรียนการสอนและงานวิจัยกับกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม |  | 0 | 0 |  |  |  |  |  |
| **กลยุทธ์ที่ 5 บริหารองค์กรอย่างมืออาชีพ** | |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **5.1) เพื่อบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว และมีเสถียรภาพทางการเงิน 5.2) บุคลากรมีความเชี่ยวชาญและได้รับการพัฒนาสมรรถนะที่สูงขึ้น  5.3) เป็นคณะมีระบบนิเวศเอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน ก่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด Mapping :   - SC5, SC6  - SO4, SO8   - นโยบายสภามหาวิทยาลัย 4, 7, 9, 10** | la-1 จำนวนคนที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น (อาจารย์ ผศ. รศ. ศ) |  | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | ผู้บริหารคณะ | แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566-2570 1.ศึกษาต่อ 2.ตำแหน่งทางวิชาการ |
| la-2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการ |  | 35 | 35 | 30 | 32 | 35 | 38 | 42 |
| la-3.ร้อยละของอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด |  | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 | 100 |
| la-4.ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อคณะ |  | 64.58 | n/a | 80 | 80 | 85 | 90 | 90 |
| la-5. ความพึงพอใจต่อระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ |  |  |  | 70 | 70 | 75 | 75 | 80 |
| la-6. ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรและนักศึกษาต่อโครงสร้างพื้นฐาน ระบบสาธารณูปโภค และสิ่งอำนวยความสะดวกของคณะ |  |  |  | 70 | 70 | 75 | 75 | 80 |
| la-7.ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่ทำการเรียนการสอนผ่านระบบ UBU LMS อย่างสมบูรณ์ |  |  |  | 40 | 45 | 50 | 55 | 60 |
| **แผนปฏิบัติการ  5.1.1) ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.1.1) โครงการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรวิชาการและสายสนับสนุน | จำนวนเงินที่คณะจัดสรรเพื่อพัฒนาบุคลากร | 30,000 | 30,000 |  |  |  |  |  | ผู้บริหารคณะ | แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2566-2570 1.ศึกษาต่อ 2.ตำแหน่งทางวิชาการ |
|  | 5.1.1.2) โครงการส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น | จำนวนเงินที่คณะจัดสรรเพื่อส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น | 30,000 | 30,000 |  |  |  |  |  |
|  | **5.1.2) บริหารจัดการอัตรากำลังอย่างมีประสิทธิภาพ** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.2.1) โครงการวิเคราะห์อัตรากำลังและการพัฒนาบุคลากรเพื่อพร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลงขององค์กร | อัตราส่วนของบุคลากรสายวิชาการต่อสายสนับสนุนวิชาการเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.2.3) กิจกรรมส่งเสริมค่านิยมและสร้างความผูกพันต่อองค์กร |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **5.1.3) พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด** |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.3.1) โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการแบบครบวงจร | ระดับความพึงพอใจของบุคลากรต่อการใช้ฐานข้อมูลสารสนเทศ |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **5.1.4) พัฒนาคณะให้มีระบบนิเวศที่เอื้อต่อการเรียนรู้และการทำงาน** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.4.1) โครงการปรับปรุงภูมิทัศน์และพัฒนาอาคารสถานที่ | ระดับความพึงพอใจของบุคลากร/นักศึกษาต่อภูมิทัศน์และสิ่งแวดล้อม |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.4.2) โครงการปรับปรุงห้องเรียนให้ทันสมัย |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | 5.1.4.3) โครงการสำนักงานสีเขียว |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| **หมายเหตุ:** วิธีการอ่าน 1.1.1.1 | **1.x.x.x : กลยุทธ์** | **x.x.1.x : แผนปฏิบัติการ** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
|  | **x.1.x.x : วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO)** | **x.x.x.1 : โครงการหลัก** |  |  |  |  |  |  |  |  |  |

# ภาคผนวก ก

**คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีของผู้บริหารมหาวิทยาลัยอุบลราชธานี คณะศิลปศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567**

**ศิลปศาสตร์รับ OKR ทั้งสิ้น 18 ตัวชี้วัด**

| **ชื่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์** | **เป้าประสงค์** | **แผนปฏิบัติการ/ประเภทตัวชี้วัด** | **ตัวชี้วัด** | **หน่วยนับ** | **เป้าหมาย ม. ปี 2567** | **OKR คณะ** | **ผู้รับผิดชอบข้อมูล** |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| 1) บัณฑิตมีสมรรถนะสูงและพัฒนาการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วงวัย | 1.1) บัณฑิตมีสมรรถนะสูง ตรงความต้องการของตลาดแรงงานและการพัฒนาประเทศหรือเป็นผู้ประกอบการ | 1.1.0) ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.1 | SI 1.1.1 ร้อยละบัณฑิต ป.ตรี ที่ได้งานทำในองค์กรขนาดใหญ่หรือต่างชาติ | ร้อยละ | 20 |  | นวลละออง อุทามนตรี |
| เพิ่มค่าเป้าหมายปี 2567 (ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,000 คน) ปรับเพิ่มจากค่าคาดการณ์ในแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 12 | คน | 600 | 172 |  |
|  | SI 1.1.2 ร้อยละของบัณฑิต ป.ตรี ที่เป็นผู้ประกอบการภายใน 1 ปี หลังสำเร็จการศึกษา | ร้อยละ | 10 |  | นวลละออง อุทามนตรี |
|  | ปรับลดค่าเป้าหมายปี 2567 (ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,000 คน) ปรับลดจากค่าคาดการณ์ในแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 30 | คน | 300 | 25 |  |
|  | SI 1.1.3 จำนวนนักศึกษาหรือศิษย์เก่า ที่ได้รับรางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ (นักศึกษา ศิษย์เก่า ทุกระดับ) ไม่นับซ้ำ (ด้านวิชาการ) | คน | 78 | 50 | เลขาหลักสูตร/ประธานหลักสูตร |
|  | SI 1.1.4 ร้อยละของบทความวิทยานิพนธ์ที่ได้รับการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ (Scopus Q1-Q2) ต่อจำนวนวิทยานิพนธ์ทั้งหมด | ร้อยละ | 15 |  | กรณ์ระวี ศรีเจิม |
|  | วิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ Q1-Q2 | บทความ | 0 | 0 | กรณ์ระวี ศรีเจิม |
|  | SI 1.1.5 ร้อยละของบัณฑิตที่มีเงินเดือนเกินเกณฑ์อัตรามาตรฐานระดับปริญญาตรี โดยแยกตามกลุ่มสาขาวิชา | ร้อยละ | 40 |  | นวลละออง อุทามนตรี |
|  | ปรับลดค่าเป้าหมายปี 2567 (ประมาณการผู้สำเร็จการศึกษาปีการศึกษา 2565 จำนวน 3,000 คน) ปรับลดจากค่าคาดการณ์ในแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 75 | คน | 1,200 | 120 |  |
|  |  | 1.1.2) แผนพัฒนาหลักสูตรประกาศนียบัตร เพื่อเพิ่มสมรรถนะของบัณฑิตให้พร้อมต่อการทำงานในองค์กรขนาดใหญ่หรือต่างชาติ (L) | PI 1.1.2.1 จำนวนหลักสูตรประกาศนียบัตรสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี (นับสะสม) | หลักสูตร | 20 | 3 | วรวัช สมภาวะ |
|  |  | 1.1.4) แผนพัฒนาระบบนิเวศเพื่อส่งเสริมการเป็นผู้ประกอบการให้แก่นักศึกษา (L) | PI 1.1.4.1 ร้อยละของนักศึกษา ป.ตรี ที่มีทักษะหรือความรู้การเป็นผู้ประกอบการ | ร้อยละ | 10 |  | นวลละออง อุทามนตรี |
|  |  | นักศึกษา ป.ตรี ทั้งหมด ประมาณ 16,000 คน ปรับเพิ่มจากค่าคาดการณ์ในแผนกลยุทธ์ ร้อยละ 5 (นับผู้ที่เรียนในหลักสูตร/นอกหลักสูตร ไม่นับคนซ้ำ) \*\* Extra curriculum/จำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยส่วนกลาง | คน | 1,600 | 200 |  |
|  |  | 1.1.5) แผนการเพิ่มจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและเพิ่มผลงานวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ (L) | PI 1.1.5.1 ร้อยละของนักศึกษาบัณฑิตศึกษาที่มีผลงานวิทยานิพนธ์ที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติต่อนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในปีนั้น | ร้อยละ | 35 |  | กรณ์ระวี ศรีเจิม |
|  |  | ฐานนานาชาติทั้งหมด | บทความ | 1 | 1 |  |
|  |  | PI 1.1.5.2 ร้อยละของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่เพิ่มขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา | ร้อยละ | 15 |  | กรณ์ระวี ศรีเจิม |
|  |  | แผนการรับนักศึกษาบัณฑิตศึกษา ปีการศึกษา 2567 | คน | 36 | 36 |  |
|  |  | 1.1.6) แผนพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาระดับปริญญาตรี (L) | PI 1.1.6.1 ร้อยละของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ที่มีทักษะทางภาษาอังกฤษระดับ B1 ขึ้นไป | ร้อยละ | 40 | 40 | กิตติญา ด้วงคำสอน |
|  |  | 1.1.8) แผนส่งเสริมนักศึกษาให้สามารถเข้าร่วมแข่งขันในระดับชาติและนานาชาติ (L) | PI 1.1.8.1 จำนวนนักศึกษาที่ได้รับการสนับสนุนการเข้าร่วมแข่งขันระดับชาติหรือนานาชาติ (ด้านวิชาการ) | คน | 90 |  | เลขาหลักสูตร/ประธานหลักสูตร |
|  |  | รางวัลระดับชาติหรือนานาชาติ (SI 1.1.3) | คน | 50 | 50 | เลขาหลักสูตร/ประธานหลักสูตร |
|  |  | การสนับสนุนการเข้าร่วมการแข่งขัน | คน | 90 | 100 | เลขาหลักสูตร/ประธานหลักสูตร |
|  | 1.2) การพัฒนาการจัดการศึกษาเข้าสู่ระดับสากลหรือระดับนานาชาติ | 1.2.2) แผนพัฒนาหลักสูตรร่วมกับสถาบันต่างประเทศและดำเนินการเชิงรุกเพื่อเพิ่มนักศึกษาต่างชาติ (L) | PI 1.2.2.1 จำนวนหลักสูตรที่พัฒนาร่วมกันกับต่างประเทศ/หลักสูตรนานาชาติ/หลักสูตรภาษาอังกฤษ | หลักสูตร | 1 | 1 | วรวัช สมภาวะ |
|  | PI 1.2.2.2 จำนวนนักศึกษาต่างชาติ (ไม่นับสะสม) | คน | 20 | 3 | นวลละออง อุทามนตรี |
|  | 1.3) จัดการศึกษาสำหรับประชาชนทุกช่วงวัยตามความต้องการ | 1.3.0) ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 1.3 | SI 1.3.1 ร้อยละรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย | ร้อยละ | 7 |  | รองคณบดีฝ่ายวิชาการ |
|  |  | รายได้ที่ได้จากการจัดการศึกษาทุกช่วงวัย | ล้านบาท | 0.50 | 0.50 |  |
|  | 1.3.1) แผนพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นNewskill/Up- skill/Re-skill ที่ตรงต่อความต้องการของตลาด (L) | PI 1.3.1.1 จำนวนหลักสูตรระยะสั้น (นับต่อปี) (ที่สร้างรายได้) | หลักสูตร | 70 | 3 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว/ กิตติญา ด้วงคำสอน |
| 2) การวิจัยที่มีคุณภาพสูง และสร้างนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนเศรษฐกิจและยกระดับคุณภาพชีวิต | 2.2) เพิ่มผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติและมีคุณภาพในระดับ Q1-Q2 | 2.2.0) ตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ 2.2 | SI 2.2.1 ร้อยละจำนวนบทความวิจัยในฐาน SCOPUS ที่เป็น Q1-Q2 ต่อบทความวิจัยในระดับนานาชาติทั้งหมด | ร้อยละ | 50 | 50.00 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | Q1-Q2 | จำนวน | 5 | 5 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | บทความวิจัยในระดับนานาชาติทั้งหมด | บทความ | 10 | 10 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | 2.2.1) แผนกระตุ้นและส่งเสริมการตีพิมพ์บทความระดับนานาชาติในฐาน SCOPUS (L) | PI 2.2.1.1 ร้อยละผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐาน SCOPUS ต่อผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ทั้งหมด (ทั้งในระดับชาติ และนานาชาติ แต่ไม่รวม proceeding) | ร้อยละ | 80 |  | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | Q1-Q4 | จำนวน | 10 | 10 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | PI 2.2.1.2 ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัยตีพิมพ์หรือผลงานสร้างสรรค์เทียบกับอาจารย์ทั้งหมด (นับในห้วงระยะเวลา 5 ปี นับบทความวิจัยตีพิมพ์ทั้งระดับชาติและนานาชาติ หรือผลงานสร้างสรรค์ แต่ไม่รวม proceeding และผลงานระหว่างการศึกษาต่อ) | ร้อยละ | 65 | 55.56 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | จำนวนของอาจารย์ที่มีผลงานตีพิมพ์ | คน | 70 | 70 | ปิยะนุช สิงห์แก้ว |
|  |  | จำนวนของอาจารย์ทั้งหมด | คน | 126 | 126 | วรัครศิริ โหตระไวศยะ |

# ภาคผนวก ข

# ข้อมูลด้านงานวิจัย

**ตารางที่ 23 จำนวนบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ แยกรายหลักสูตร ประจำปีงบประมาณ 2564-2566**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลักสูตร** | **2564** | | | | **2565** | | | | **2566** | | | | **รวม** | | | |
| **Proceeding** | **TCI** | **Scopus** | **รวม** | **Proceeding** | **TCI** | **Scopus** | **รวม** | **Proceeding** | **TCI** | **Scopus** | **รวม** | **Proceeding** | **TCI** | **Scopus** | **รวม** |
| สาขาวิชานิเทศศาสตร์ | 1 | 1 | 0 | 2 | 4 | 0 | 0 | 4 | 0 | 0 | 0 | 0 | 5 | 1 | 0 | **6** |
| สาขาวิชาการท่องเที่ยว | 59 | 0 | 1 | 60 | 27 | 4 | 1 | 32 | 26 | 2 | 1 | 29 | 112 | 6 | 3 | **121** |
| สาขาวิชาการพัฒนาสังคมพัฒนาสังคม | 7 | 4 | 2 | 13 | 2 | 2 | 4 | 8 | 1 | 3 | 0 | 4 | 10 | 9 | 6 | **25** |
| สาขาประวัติศาสตร์ | 3 | 3 | 0 | 6 | 4 | 1 | 0 | 5 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 4 | 0 | **11** |
| สาขาวิชาภาษาจีนและการสื่อสาร | 3 | 0 | 0 | 3 | 3 | 0 | 0 | 3 | 1 | 0 | 0 | 1 | 7 | 0 | 0 | **7** |
| สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 1 | 0 | 1 | 2 | 1 | 0 | **3** |
| สาขาวิชาภาษาไทยและการสื่อสาร | 7 | 12 | 0 | 19 | 6 | 8 | 1 | 15 | 0 | 5 | 0 | 5 | 13 | 25 | 1 | **39** |
| สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน | 1 | 0 | 0 | 1 | 2 | 0 | 0 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 | 3 | 0 | 0 | **3** |
| สาขาวิชาภาษาอังกฤษและการสื่อสาร | 6 | 1 | 3 | 10 | 6 | 2 | 1 | 9 | 0 | 1 | 3 | 4 | 12 | 4 | 7 | **23** |
| ศึกษาศาสตรบัณฑิต | 2 | 0 | 0 | 2 | 6 | 0 | 0 | 6 | 0 | 1 | 1 | 2 | 8 | 1 | 1 | **10** |
| **รวม** | **91** | **21** | **6** | **118** | **60** | **17** | **7** | **84** | **28** | **13** | **5** | **46** | **179** | **51** | **18** | **248** |

หมายเหตุ: 1. นับการตีพิมพ์แยกตามชื่อผู้ผลิตผลงานหลักตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล โดยไม่นับซ้ำผลงานที่ผลิตร่วม

**ตารางที่ 24 จำนวนโครงการวิจัยและงบประมาณโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ 2563-2566**

|  |  |  |  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **หลักสูตร** | **2563** | | **2564** | | **2565** | | **2566** | |
| **จำนวน** | **เงิน** | **จำนวน** | **เงิน** | **จำนวน** | **เงิน** | **จำนวน** | **เงิน** |
| **การจัดการท่องเที่ยวและการบริการ** | 14 | 310,000 | 4 | 1,450,960 | 9 | 1,156,000.00 | 7 | 345,000 |
| **สาขาวิชาภาษาญี่ปุ่นและการสื่อสาร** | - | - | 4 | 470,000 | - | - | - | - |
| **สาขาวิชาภาษาจีนและการสื่อสาร** | - | - | - | - | 1 | 25,000.00 | - | - |
| **นวัตกรรมการพัฒนาสังคม** | 8 | 8,432,419 | 13 | 6,770,675 | 16 | 9,816,264.00 | 9 | 6,539,689 |
| **สาขาวิชาภาษาไทยและการสื่อสาร** | 3 | 107,500 | 4 | 45,000 | 3 | 90,000.00 | 1 | 15,000 |
| **ศึกษาศาสตรบัณฑิต** | 7 | 667,500 | 2 | 45,000 | 4 | 255,000.00 | 1 | 0 |
| **นวัตกรรมการจัดการมรดกทางวัฒนธรรม** | 3 | 654,000 | 3 | 30,000 | 6 | 555,000.00 | - | - |
| **สาขาวิชาภาษาอังกฤษและการสื่อสาร** | 1 | 0.00 | 1 | 0 | 2 | 47,904.00 | 1 | 0 |
| **สาขาวิชานิเทศศาสตร์** | 1 | 0.00 | 1 | 15,000 | 1 | 15,000.00 | 1 | 11,940 |
| **สาขาวิชาภาษาและวัฒนธรรมอาเซียน** | 1 | 0.00 | 2 | 15,000 | 1 | 0.00 | 2 | 30,000 |
| **ภาษาอังกฤษเพื่อธุรกิจในยุคดิจิทัล** | - | - | 2 | 25,000 | - | - | - | - |
| **รวม** | 38 | 10,171,419 | 36 | 8,866,635 | 43 | 11,960,168 | 22 | 6,941,629 |

**หมายเหตุ**: 1. นับงานวิจัยแยกตามชื่อหัวหน้าโครงการตามรายชื่อของการบริหารงานบุคคล