

รายงานการประชุมระดมความคิดเห็น
 สถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
 ประกอบการสรรหาคณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
 วันที่ 10 เมษายน 2569 เวลา 15.00 น. และวันที่ 4 มิถุนายน 2569 เวลา 11.00 น.

ณ ห้องประชุมคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ และสื่ออิเล็กทรอนิกส์ MS Teams

รายนามผู้เข้าร่วมประชุม

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	10 เมษายน 2569	4 มิถุนายน 2569
1	รศ. ดร.มนตรา พงษ์นิล	คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์	Onsite	ติดภารกิจ
2	ผศ. ดร.ชยานัญญ มณีวรรณ	รองคณบดีฝ่ายบริหารและนวัตกรรม วิชาการ	Onsite	Online
3	ผศ. ดร.วรรณภา ทองแดง	รองคณบดีฝ่ายยุทธศาสตร์การพัฒนาระยะ นวัตกรรม	Onsite	ติดภารกิจ
4	ดร.รักเกียรติ อินทับทัน	รองคณบดีฝ่ายพัฒนานิสิตและศิษย์เก่า สัมพันธ์	Onsite	ติดภารกิจ
5	ดร.สันทราย วงษ์สุวรรณ	ผู้ช่วยคณบดี	Online	Online
6	ผศ. ดร.กฤติยา อุนวงศ์	ประธานหลักสูตร ร.บ. (นโยบายสาธารณะ)	Online	Onsite
7	ดร.อนุรัตน์ ผันถึงภูมิ	ประธานหลักสูตร ร.บ.	Online	Online
8	ผศ. ดร.ณวิญ เสริฐผล	ประธานหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	Onsite
9	ดร.อติทยา ดวงอำไพ	ประธานหลักสูตร ร.บ. (การจัดการฯ)	Online	Online
10	ผศ. ทวีป มหาสิงห์	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
11	อ.กัลยาพร กันอิน	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	Online	Online
12	ดร.ผณิตา ไชยสร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	ลาพักผ่อน	Online
13	ผศ. ศราวุฒิ วิสาพรม	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	Online	Online
14	อ.ศิวัฐ วรรณโกมล	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	ติดภารกิจ	ติดภารกิจ
15	ผศ. ดร.อรรถสิทธิ์ เมืองอินทร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	ติดภารกิจ	ติดภารกิจ
16	ผศ. ดร.ดารารัตน์ คำเป็ง	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	Online	Online

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	10 เมษายน 2569	4 มิถุนายน 2569
17	อ.ถิรายุส์ บำบัด	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	Onsite	Online
18	ผศ. อักษรภักดิ์ ชัยปะละ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
19	รศ.ดร.ประยงค์ จันทร์แดง	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Onsite	Onsite
20	ผศ.ธัญญพัทธ์ มุ่งพัฒนสุนทร	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	Online
21	ผศ. ดร.อรุณา อนุกุล	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	Online
22	อ.ณัฐธิมา มากชู	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	Online
23	อ.สาริณี ภาสยะวรรณ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	Online
24	ผศ. ไพรินทร์ ชัดธิพงษ์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	ติดภารกิจ
25	ดร.พิพัฒน์ ธนากิจ	อาจารย์ประจำหลักสูตร ศศ.บ (พัฒนาสังคม)	Online	ติดภารกิจ
26	ดร.สุธินี ชูติมากุลทวี	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	ติดภารกิจ	Online
27	ผศ. ดร.น้ำทิพย์ เสมอเชื้อ	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	Online	Online
28	ดร.บัญชา พุฒินากุล	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.	Online	Online
29	อ.นิตาชล พรหมรินทร์	อาจารย์ประจำหลักสูตร ร.บ.	ลาศึกษาต่อ	ลาศึกษาต่อ
30	รศ. ดร. วีระ เลิศสมพร	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร ร.บ.ม.	Online	ติดภารกิจ
31	คุณกัญญาชญา กอนน้อย	ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานสำนักงาน	Onsite	Onsite
32	คุณอันธิกา ใจดี	ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานบริหารทั่วไป	Onsite	Onsite
33	คุณจุฑาทิพ พงษ์ประภาส	ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานวิชาการ	Onsite	Onsite
34	คุณธนรินทร์ คงเถื่อน	ผู้รักษาการแทนหัวหน้างานแผนงาน	Onsite	Onsite
35	คุณมณมรภต บัวแดง	นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ	ลาป่วย	ลาป่วย
36	คุณดวงแข ภาระจำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	Onsite	Onsite
37	คุณภัทธิญา จินดาคำ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	Onsite	Onsite
38	คุณดลธอม ชัดดี	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	Online	Onsite

ลำดับ	ชื่อ - นามสกุล	ตำแหน่ง	10 เมษายน 2569	4 มิถุนายน 2569
37	คุณเปรมวิภา กัญธรมณีการ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	Onsite	Onsite
38	คุณรัตติกาล หิรัณยรัตน์โยธิน	นักวิชาการศึกษา	Online	ติดภารกิจ
39	คุณมนัสนันท์ รุวะคำ	นักวิชาการศึกษา	Onsite	Onsite
40	คุณวิทวัส ประเสริฐศักดิ์	นักวิชาการศึกษา	ลาภารกิจ	Onsite
41	ว่าที่ร้อยตรีศิริพงษ์ เผ่าตะใจ	นักวิชาการศึกษา	Onsite	Onsite
42	คุณประภัสสร ภู่เกิด	นักวิชาการศึกษา	Onsite	Onsite
43	คุณณัฐรัฐพร ตติยธานุกุล	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	Onsite	Onsite
44	คุณเพ็ญพิทักษ์ รัตนศิริญ	นักประชาสัมพันธ์	Onsite	Onsite

เริ่มประชุมเวลา 15.00 น.

ระเบียบวาระที่ 1 เรื่องแจ้งให้ที่ประชุมทราบ

ตามที่ รองศาสตราจารย์ ดร.มนตรา พงษ์นิล คณบดีคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวันที่ 30 กันยายน พ.ศ. 2569 ตามคำสั่งมหาวิทยาลัยพะเยา ลงวันที่ 26 กันยายน พ.ศ. 2565 และตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยพะเยา ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการสรรหาคณบดีและผู้อำนวยการ พ.ศ. 2568 นั้น

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยาได้แจ้งให้ส่วนงานดำเนินการจัดประชุมระดมความคิดเห็นของบุคลากรในส่วนงาน เพื่อรวบรวมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์ และความต้องการของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ตลอดจนแนวทางการพัฒนาในอนาคต เพื่อนำเสนอข้อมูลประกอบการกำหนดนโยบายและเป้าหมายของส่วนงาน และใช้เป็นข้อมูลประกอบการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี

ในการนี้ คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ จึงขอจัดประชุมในรูปแบบออนไลน์และออนไซต์จำนวน 2 ครั้ง (10 เมษายน และ 4 มิถุนายน 2569) เพื่อรวบรวมและจัดทำรายงานเสนอสำนักงานสภามหาวิทยาลัยพะเยาต่อไป

ที่ประชุม รับทราบ

ระเบียบวาระที่ 2

ระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะ
รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

นโยบายและแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยพะเยา

มหาวิทยาลัยสร้างปัญญาและนวัตกรรมชุมชนสู่สากลอย่างยั่งยืน
"University to Create Wisdom and Social Innovation of International Standards for Sustainability"

ความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม (Societal Well-being)

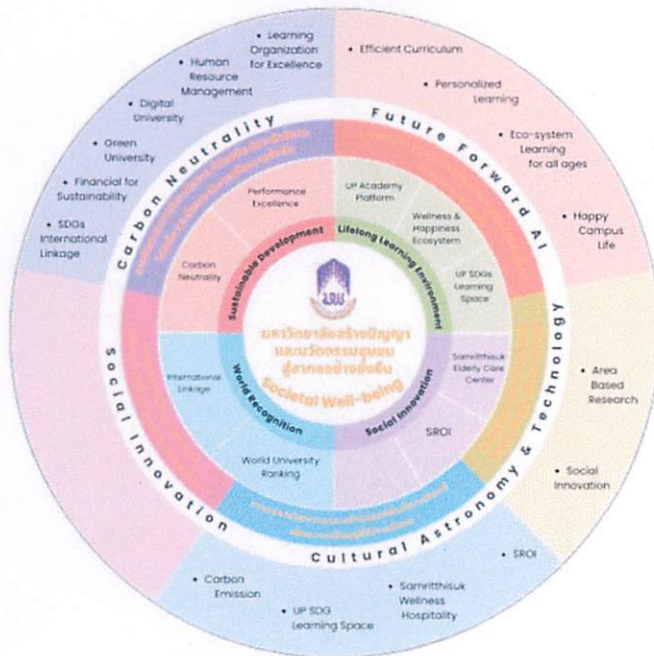
ประเด็นขับเคลื่อน/แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีงบประมาณ 2569-2573

Domain 1 Lifelong Learning Environment	Domain 2 Social Innovation	Domain 3 World Recognition	Domain 4 Sustainable Development
Sub - 1 UP Academy Platform Sub - 2 Wellness & Happiness Ecosystem Sub - 3 UP SDGs Learning Space	Sub - 4 Samritthisuk Elderly Care Center Sub - 5 SROI Sub - 6 Holding Company	Sub - 7 World University Ranking Sub - 8 International Linkage	Sub - 9 Carbon Neutrality Sub - 10 Performance Excellence

ยุทธศาสตร์การพัฒนาส่วนงาน ตามมาตรา 7(1), (2), (3), (4) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569-2573

ยุทธศาสตร์ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต	ยุทธศาสตร์ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจสังคมและชุมชน	ยุทธศาสตร์ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม	ยุทธศาสตร์ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ	ยุทธศาสตร์ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการ ที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน
กลยุทธ์ Efficient Curriculum Personalized Learning Eco-system Learning for all ages Happy Campus Life	กลยุทธ์ Holding Company Area Based Research World Impact Ranking Social Innovation	กลยุทธ์ UP SDG Learning Space SROI Carbon Emission Samritthisuk Wellness Hospitality	กลยุทธ์ Museum Archeoastronomy Cultural Creative Economy	กลยุทธ์ Learning Organization For Excellent Human Resource Management Digital University Green University Financial for Sustainability SDGs International Linkage

FUTURE FORWARD AI / SCIENCES & TECHNOLOGY / SOCIAL INNOVATION / CARBON NEUTRALITY



คณะ:	รัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์
วิสัยทัศน์	มุ่งผลิตรัฐ-พัฒน์นวัตกรรมเพื่อชุมชน
เป้าหมาย	1 สร้างนวัตกรรมและสังคมศาสตร์โดยประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่ขับเคลื่อน/เปลี่ยนแปลง/พัฒนาชุมชนให้คุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น 2 เป็นศูนย์กลางนวัตกรรมทางรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์เพื่อชุมชนที่ให้ผู้เรียน/ลูกศิษย์/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียสามารถเรียนรู้และใช้ประโยชน์ได้ 3 ปลูกฝังคุณค่าและหลักการศึกษามุมชุมชนและการมีส่วนร่วม 4 สร้างพื้นที่การเรียนรู้เพื่อลดความเหลื่อมล้ำทางสังคม เปิดโอกาสในการเข้าถึงความรู้และทักษะวิชาการที่ภาคเอกชนต้องการตามเป้าหมาย SDGs 10, 5 และ 8

ที่ประชุมได้ร่วมระดมความคิดเห็นด้านสถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะ โดยแสดงความคิดเห็นผ่านแบบฟอร์มสำรวจความคิดเห็นออนไลน์ในระบบ Microsoft Form ตั้งแต่วันที่ 10 เมษายน - 19 เมษายน 2569 (ไม่ระบุตัวตน) และระดมความคิดเห็นเพิ่มเติมตั้งแต่วันที่ 28-29 พฤษภาคม 2569 (ระบุตัวตน) หลังจากนั้น คณะผู้บริหารคณะฯ นำผลการสำรวจความคิดเห็นมาพิจารณาประกอบในการจัดทำรายงานการประชุมระดมความคิดเห็นเกี่ยวกับสถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะรัฐศาสตร์

และสังคมศาสตร์ โดยใช้ข้อมูลแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569-2573 ร่วมด้วย โดยมีสรุปสถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. สถานภาพ

ภาพรวมของคณะฯ ที่ประชุมชี้ให้เห็นว่า คณะฯ มีพื้นฐานด้านหลักสูตรและการดำเนินงานของคณะที่ค่อนข้างมั่นคง และสามารถดำเนินการหลักได้อย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม ในขณะนี้ยังอยู่ในช่วงของการประคองตัวและการพัฒนามาตรฐานการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจให้มากขึ้น และต้องการการยกระดับเชิงระบบเพื่อความมั่นคงในระยะยาว ในขณะที่ชื่อเสียงและอัตลักษณ์ของคณะยังสามารถพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในระดับภายนอก

ด้านบุคลากร

ในปีงบประมาณ 2569 คณะฯ มีบุคลากร จำนวนทั้งสิ้น 44 คน แบ่งออกเป็น บุคลากรสายวิชาการ จำนวน 30 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 14 คน โดยบุคลากรสายวิชาการดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์จำนวน 3 คน (10%) ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 12 คน (40%) อาจารย์มีอาชีพระดับ 3 จำนวน 2 คน (10%) อาจารย์มีอาชีพระดับ 2 จำนวน 3 คน (15%) และบุคลากรสายสนับสนุนดำรงตำแหน่ง ชำนาญการ จำนวน 2 คน (14%)

ด้านการผลิตบัณฑิต

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้รับการจัดตั้งอย่างเป็นทางการเมื่อปี พ.ศ. 2557 ช่วงแรกของการดำเนินงานคณะฯ ได้เปิดสอนเพื่อผลิตบัณฑิต 2 สาขาวิชา ได้แก่ สาขาวิชาพัฒนาสังคม และ สาขาวิชา รัฐศาสตร์ และได้ดำเนินงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการร่วมกับเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ต่อมาคณะฯ ได้มีการพัฒนาหลักสูตรเพิ่มเติมและได้แบ่งการบริหารงานเป็นหลักสูตรตามนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยมีการดำเนินการทั้งหมด 4 หลักสูตรและ 1 ปริญญาคู่ขนาน แบ่งเป็นหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 1 หลักสูตร และหลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 3 หลักสูตร ดังนี้ (1) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต (นโยบายสาธารณะ) (2) หลักสูตรรัฐศาสตรบัณฑิต (3) หลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม) (4) หลักสูตรรัฐประศาสนศาสตรบัณฑิต (การจัดการนวัตกรรมสาธารณะ) และ (5) หลักสูตรคู่ขนานครุสังคม ระหว่างการศึกษาบัณฑิต และศิลปศาสตรบัณฑิต (พัฒนาสังคม)

ปัจจุบัน คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีผู้เรียนระดับปริญญาโท (รป.ม. นโยบายสาธารณะ) จำนวน 10 คน และระดับปริญญาตรี จำนวนทั้งสิ้น 1,255 คน ประกอบด้วย ร.บ. จำนวน 645 คน รป.ม. (การจัดการนวัตกรรมสาธารณะ จำนวน 237 คน ศศ.บ.(พัฒนาสังคม) จำนวน 228 คน และ ปริญญาตรี คู่ขนาน 2 ปริญญา กศ.บ. (การศึกษา) และ ศศ.บ. (พัฒนาสังคม) จำนวน 145 คน

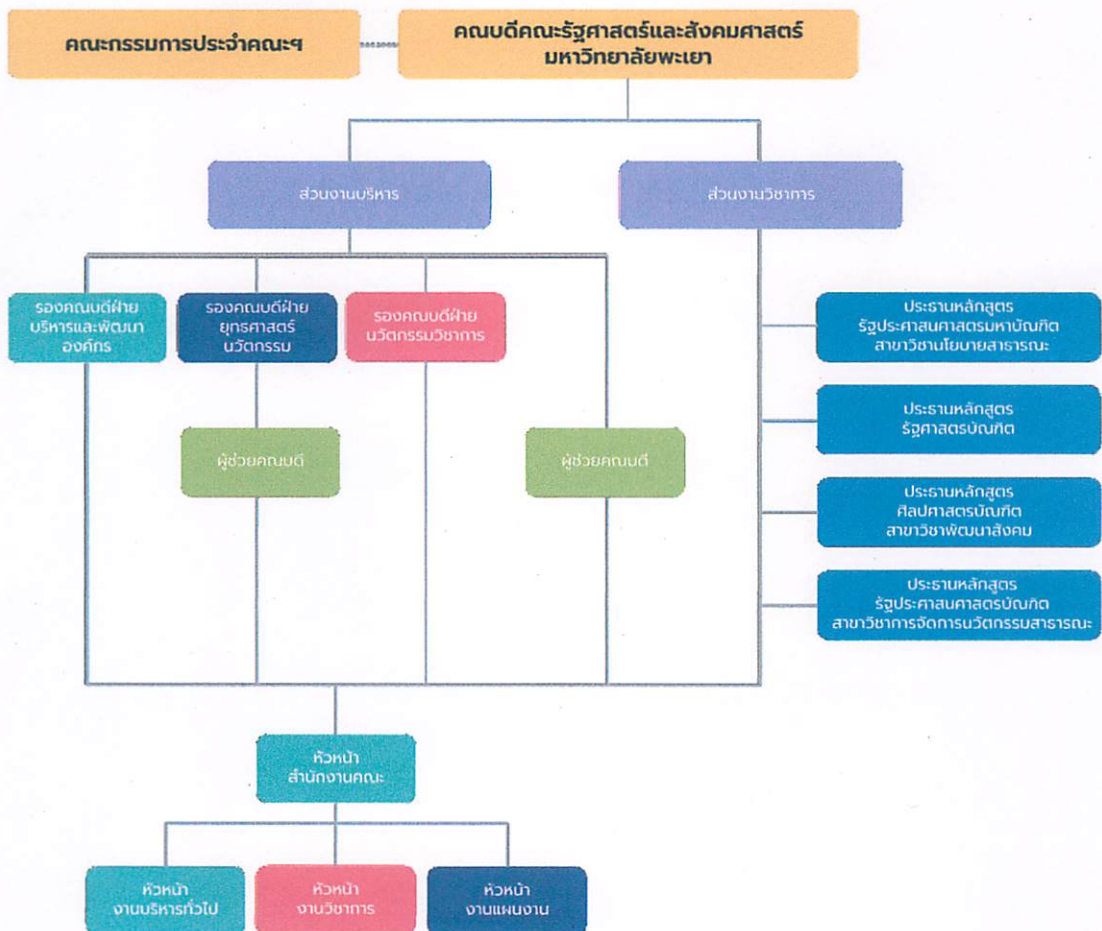
ด้านการบริหารจัดการคณะ

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้แบ่งโครงสร้างองค์กรตามที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยพะเยา พ.ศ. 2553 ดังนี้

โครงสร้างองค์กร



โครงสร้างการบริหารงาน



คณะมีการกระจายอำนาจการบริหารให้กับรองคณบดีและผู้ช่วยคณบดีแต่ละด้าน และมีการแต่งตั้ง คณะกรรมการประจำคณะ ซึ่งมีการประชุมทุกเดือนเพื่อวางแผนและติดตามการบริหารงานในทุกด้านของ คณะ ประกอบกับการบริหารงานของรองคณบดีฝ่ายต่าง ๆ และผู้ช่วยคณบดีมีการแต่งตั้งคณะกรรมการฝ่าย นั้น ๆ มาบริหารจัดการด้วย

ปีงบประมาณ 2569 คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ได้รับการจัดสรรงบประมาณรายได้จาก มหาวิทยาลัยพะเยาจำนวน 4,938,880 บาท ซึ่งในด้านการพัฒนาบุคลากร มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อ พัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนคนละ 12,000 บาท เพื่อเข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาทักษะ ตาม สายงานของตนเอง ทั้งนี้ บุคลากรได้เข้าร่วมกำหนดแผนพัฒนาความก้าวหน้าของบุคลากร (IDP) ในระบบ HR Smart ของมหาวิทยาลัยพะเยาด้วย โดยการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ นโยบายและพันธกิจของมหาวิทยาลัย และคณะได้กำหนดเป็นแผนยุทธศาสตร์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2569-2573 และแปลงเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ โดยผ่านการประชุมระดมความคิดเห็นและกำหนดแผนฯ ตามช่องทางระดับต่าง ๆ จนเป็นมติของที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะฯ เพื่อแปลงเป็นแนวปฏิบัติที่ ถ่ายทอดสู่บุคลากรของคณะเพื่อปฏิบัติตามพันธกิจในกรอบยุทธศาสตร์การพัฒนาและแผนปฏิบัติการของ คณะต่อไป ซึ่งในระหว่างการทำงาน คณะจัดให้มีการประชุมบุคลากรคณะอย่างน้อยภาคการศึกษาละ 1 ครั้ง เพื่อชี้แจงผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและที่กำลังจะดำเนินงานในอนาคต พร้อมทั้งรับฟังความคิดเห็นจาก บุคลากรเพื่อพิจารณานำไปปรับปรุงการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้นต่อไป ซึ่งในใกล้สิ้นปีงบประมาณ จะมีการ ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นประจำทุกปี โดยพัฒนาขึ้นมาจากระบบการประเมินผลการ ปฏิบัติงานตามแนวทางของมหาวิทยาลัยพะเยาเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทของคณะทั้งในด้านปริมาณและ คุณภาพของภาระงาน ตลอดจนใช้การประเมินพฤติกรรมการปฏิบัติงานโดยวิธีการประเมินรอบด้าน 360 องศา เพื่อให้บุคลากรทุกคนและทุกระดับของการบังคับบัญชาได้มีส่วนร่วมในการประเมินผลการปฏิบัติงาน ทั้งนี้ การกำหนดแนวทางเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี ได้มีการจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของ บุคลากรก่อนปีงบประมาณทั้งในรูปแบบออนไลน์และการรับฟังความคิดเห็นผ่าน Microsoft form เพื่อนำมา พิจารณาปรับปรุงเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี และผ่านมติเห็นชอบในที่ประชุมคณะกรรมการ ประจำคณะเป็นลำดับสุดท้ายก่อนการประกาศใช้

ส่วนความสำเร็จของแผนยุทธศาสตร์คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ประจำปี พ.ศ. 2569 สะท้อนให้ ความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนพันธกิจหลักของคณะทั้ง 5 ด้านอย่างเป็นรูปธรรม โดยคณะสามารถดำเนินงาน ได้สอดคล้องกับเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์และเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ทั้งในมิติของ การพัฒนาคน การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ เพื่อความยั่งยืน โดยมีรายละเอียด ดังต่อไปนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การเตรียมคนและเสริมสร้างศักยภาพคนให้มีสมรรถนะและทักษะแห่งอนาคต คณะมี ผลการดำเนินงานโดดเด่นในด้านการพัฒนาสมรรถนะ 5C ของนิสิต การจัดการเรียนการสอนเชิงรุก (Active

Learning) การสร้างผลงานวิชาการของนิสิต และการพัฒนาอาจารย์สู่มาตรฐานมืออาชีพ โดยหลายตัวชี้วัด บรรลุเป้าหมายร้อยละ 100 สะท้อนถึงศักยภาพของคณะในการพัฒนากำลังคนที่ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและตลาดแรงงานในอนาคต อย่างไรก็ตาม ยังมีประเด็นที่ควรพัฒนาเพิ่มเติม ได้แก่ การขยายสัดส่วนรายวิชาที่ครอบคลุมทักษะ 5C และการติดตามผลลัพธ์ระยะยาวของบัณฑิต

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน คณะสามารถดำเนินงานบรรลุเป้าหมายด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมผ่านโครงการ “1 คณะ 1 SDG” ได้อย่างเป็นรูปธรรม คิดเป็นร้อยละความสำเร็จ 100 รวมทั้งมีการพัฒนา Research Learning Platform และวารสารวิชาการฉบับนิสิตนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง จุดเด่นสำคัญคือการเชื่อมโยงงานวิจัยกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) อย่างไรก็ตาม ควรเพิ่มจำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริง และพัฒนาระบบติดตามผลกระทบต่อชุมชนและผู้ใช้ประโยชน์

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการและสร้างสรรค์พื้นที่การเรียนรู้เพื่อความเป็นอยู่ที่ดีทางสังคม คณะมีผลการดำเนินงานเด่นชัดจากการพัฒนาต้นแบบพื้นที่เรียนรู้ร่วมกับชุมชนผ่านโครงการพัฒนางานดนตรีพื้นเมืองของกลุ่มผู้สูงอายุแม่กาห้วยเคียน ซึ่งบรรลุเป้าหมายร้อยละ 100 และสะท้อนถึงการนำองค์ความรู้ทางวิชาการไปต่อยอดร่วมกับภูมิปัญญาท้องถิ่น นอกจากนี้ ยังมีการพัฒนาหลักสูตร Non-degree เพื่อรองรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต แม้อยู่ระหว่างดำเนินการ แต่มีแนวโน้มสอดคล้องกับเป้าหมาย ควรมีการขยายจำนวนต้นแบบและพัฒนาระบบติดตามผลกระทบต่อชุมชนในระยะยาว

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปะ วัฒนธรรม เพื่อความเป็นไทยและเอกลักษณ์ของชาติ คณะสามารถขับเคลื่อนกิจกรรมเชิงวัฒนธรรมได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการได้รับรางวัลรองชนะเลิศอันดับ 2 จากการแข่งขันข้าวหลามแบบภูมิปัญญา ซึ่งสะท้อนการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นกับการพัฒนานิสิตและการสร้างสรรค์ผลงานทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกัน การพัฒนา Learning Space สำหรับกิจกรรมพัฒนานิสิตยังอยู่ระหว่างดำเนินการ จึงควรเร่งพัฒนาให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นรูปธรรมและสามารถประเมินผลเชิงคุณภาพต่อผู้เรียนได้ชัดเจนยิ่งขึ้น

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การพัฒนาระบบบริหารจัดการที่ทันสมัย มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน คณะได้เริ่มพัฒนาระบบบริหารจัดการเชิงข้อมูลโดยใช้ Big Data เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจเชิงนโยบาย และดำเนินกิจกรรมด้าน Carbon Neutrality ร่วมกับมหาวิทยาลัยพะเยา ซึ่งสะท้อนถึงการบริหารจัดการสมัยใหม่และการมุ่งสู่ความยั่งยืน อย่างไรก็ตาม ผลลัพธ์เชิงตัวเลขยังอยู่ระหว่างการติดตาม จึงควรพัฒนาระบบแดชบอร์ดข้อมูลและกำหนดตัวชี้วัดด้านสิ่งแวดล้อมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น

โดยสรุป แสดงให้เห็นว่า คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์มีความก้าวหน้าในการขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์อย่างมีประสิทธิภาพ หลายตัวชี้วัดสามารถบรรลุหรือมีแนวโน้มบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

จุดเด่นสำคัญคือการเชื่อมโยงพันธกิจของคณะกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน ตลอดจนการสร้างนวัตกรรมในมิติของการเรียนรู้ การวิจัย การบริการวิชาการ วัฒนธรรม และการบริหารจัดการ ทั้งนี้ ในระยะต่อไป ควรมุ่งเน้นการขยายผลเชิงปริมาณ การติดตามผลลัพธ์เชิงคุณภาพและผลกระทบระยะยาว เพื่อยกระดับประสิทธิผลของการดำเนินงานสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

สถานการณ์

1. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร โดยใช้ SWOT Analysis

Strength : จุดแข็ง	Weakness : จุดอ่อน
คณะ 1. มีแผนยุทธศาสตร์ที่กำหนดแนวทางการดำเนินงานอย่างชัดเจน และมีการปรับปรุงให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปเพื่อเตรียมนำไปปฏิบัติ 2. มีการจัดระบบโครงสร้างบริหารงานให้สอดคล้องกับทรัพยากรที่มีอยู่ในองค์กร และปรับเปลี่ยนให้เท่าทันกับความท้าทายทั้งในปัจจุบันและอนาคต 3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีมาตรฐานสนับสนุนการทำงาน 4. มีระบบสื่อสารองค์กรที่หลากหลายและครบทุกช่องทาง บุคลากร 1. บุคลากรมีความเชี่ยวชาญที่หลากหลายทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน 2. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนในพื้นที่และผูกพันกับองค์กร พร้อมเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงตลอดเวลา 3. มีการปฏิบัติงานเชิงรุกและมุ่งบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัยและบริการวิชาการ นิสิต 1. นิสิตมีความต้องการเรียนรู้เชิงรุก และพร้อมนำความรู้ที่ได้รับไปประยุกต์ใช้ในการเรียนและการกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง 2. นิสิตมีความสามารถในการเชื่อมโยงการขับเคลื่อนงานระดับท้องถิ่นเพื่อมุ่งสร้างความรู้ที่เป็นสากลได้	1. อัตรากำลังในภาพรวมไม่เพียงพอต่อการดูแลหลักสูตรและจำนวนนิสิต 2. ข้อจำกัดด้านการพัฒนาคุณภาพหลักสูตรที่โดดเด่นและดึงดูดผู้เข้ามาศึกษาต่อในหลักสูตรต่าง ๆ ของคณะ 3. ขาดทักษะภาษาอังกฤษของบุคลากร ทั้งเชิงวิชาการและการสื่อสารในชีวิตประจำวัน 4. ระดับการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการดำเนินโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ ของคณะค่อนข้างน้อย 5. ขาดระบบการสร้างความผูกพันระหว่างคณะกับนิสิต ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 6. ความไม่สมดุลระหว่างการควบคุมกับการให้อิสระแก่บุคลากรในการทำงาน 7. พื้นที่ทำกิจกรรมส่งเสริมวิชาการของนิสิตไม่เพียงพอ 8. คณะไม่มีหน่วยจัดหารายได้ 9. งบประมาณไม่เพียงพอต่อการขับเคลื่อนการทำงานเชิงรุก 10. การดำเนินโครงการในแผนปฏิบัติการยังไม่สอดคล้องกับการบรรลุเป้าประสงค์การพัฒนาคณะ
Opportunity : โอกาส	Threat : อุปสรรค
1. มีเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ วิจัย และบริการวิชาการ 2. มีแหล่งทุนภายนอก โดยเฉพาะด้านวิจัยและบริการวิชาการ ที่สนับสนุนการดำเนินงานของคณะ 3. ท่าเลที่ตั้งของมหาวิทยาลัยใกล้ชายแดนและมีชุมชนเป็นฐานในการพัฒนาการเรียนการสอน การวิจัย และการ	1. นโยบายการขับเคลื่อนการศึกษา ทั้งระดับชาติ (กระทรวง อว.) และระดับมหาวิทยาลัย มีจำนวนมาก เปลี่ยนแปลงตลอดเวลา และไม่มีการจัดลำดับความสำคัญ จึงกระทบต่อคณะที่ไม่สามารถดำเนินงานให้ตอบสนองนโยบายต่าง ๆ เหล่านั้นได้ทั้งหมด

<p>บริการวิชาการ ซึ่งสอดคล้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</p> <p>4. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีสนับสนุนการทำงานของคณะ</p> <p>5. มหาวิทยาลัยพะเยาจัดอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเพื่อชุมชนท้องถิ่น ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางกลยุทธ์เป้าหมายของคณะ</p> <p>6. มีหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น สถาบันนวัตกรรมการเรียนรู้ เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ</p> <p>7. ความต้องการของตลาดแรงงาน (นักปกครอง, นักบริหาร, นักพัฒนา)</p>	<p>2. ระบบการตัดสินใจและระเบียบ/คำสั่งของการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเป็นแบบรวมศูนย์ จึงส่งผลกระทบต่อการทำงานของคณะ ทำให้ขาดความคล่องตัวในการทำงาน เช่น การคัดเลือกบุคลากรที่ใช้เวลานาน/ไม่ทันต่อสถานการณ์ ส่งผลต่อการเตรียมกำลังคนให้เพียงพอต่อความต้องการผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของคณะ</p> <p>3. มีคู่แข่งทางการตลาดสูง (สถานศึกษาใกล้เคียงกันมีจำนวนมาก และค่าลงทะเบียนทางการศึกษาถูกกว่า)</p> <p>4. เศรษฐกิจชะลอตัวส่งผลให้ผู้สนใจเข้าศึกษาต่อลดลง รวมถึงครอบครัวของนิสิตไม่มีความสามารถในการชำระค่าหน่วยกิต</p> <p>5. ความไม่มีเสถียรภาพทางการเมืองกระทบต่อนโยบายและแนวทางปฏิบัติของสถาบันการศึกษา</p>
--	---

2. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก โดยใช้ PESTEL Analysis

ด้าน	มิติ	โอกาส	อุปสรรค
Political (ด้านการเมือง)		- กระจายอำนาจการปกครองสู่ท้องถิ่น เอื้อต่อการจัดการศึกษาเกี่ยวกับระบบการปกครองในระดับท้องถิ่นอย่างใกล้ชิดมากขึ้น และนิสิตจะได้เรียนรู้ถึงกระบวนการตัดสินใจในระดับท้องถิ่น การวางแผนการพัฒนา และความสัมพันธ์ระหว่างท้องถิ่นกับรัฐบาลกลาง รวมถึงการออกแบบหลักสูตรใหม่ ๆ ระดับบัณฑิตศึกษา	- การควบคุมการแสดงออกของนักการเมืองรุ่นใหม่ โดยรัฐบาล เช่น การใช้กฎหมายที่อาจจำกัดการใช้สื่อสารบางชนิดหรือในบางเหตุการณ์เฉพาะ, การใช้หน่วยงานทางการเมืองในการกีดกันหรือยับยั้งการแสดงออก, การให้หน่วยงานทางการเมืองหรือกำลังการณ์ในการกีดกันหรือยับยั้งการแสดงออก
Economic (ด้านเศรษฐกิจ)		-	- เศรษฐกิจชะลอตัว ส่งผลต่อระดับค่าจ้างและสภาพการทำงานของผู้ปกครอง ซึ่งทำให้ครอบครัวของนิสิตเสียของงานหรือมีรายได้ลดลง กระทั่งไม่มีความสามารถในการชำระค่าเล่าเรียนหรือหันไปเลือกสถานศึกษาที่ค่าธรรมเนียมถูกกว่า
Social (ด้านสังคม)		- สังคมผู้สูงอายุ เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตร/การศึกษาอย่างต่อเนื่อง (การเรียนรู้ตลอดชีวิต) การวิจัย และการบริการวิชาการที่ต่อเนื่องและเหมาะสมสำหรับผู้สูงอายุ	- อัตราการเกิดที่ลดลง ส่งผลทำให้ผู้ที่เข้าศึกษาต่อในคณะลดลงและรายได้จากธรรมเนียมการศึกษาลดลงตามไปด้วย
Technological (ด้านเทคโนโลยี)		- AI และเทคโนโลยีสมัยใหม่ เอื้อต่อการทำงานของคณะ เช่น การปรับปรุงกระบวนการเรียนรู้โดยใช้แพลตฟอร์มออนไลน์, การพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้อยู่ โดยเฉพาะการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อ	- ภัยคุกคามไซเบอร์ อาจสร้างความเสียหายในความน่าเชื่อถือและข้อมูลความเป็นส่วนบุคคล, ทำให้ระบบปฏิบัติการหยุดชะงักชั่วคราว, ก่อความและสร้างความขัดแย้ง

ด้าน	มิติ	โอกาส	อุปสรรค
		ช่วยในการพัฒนาเนื้อหาการเรียนรู้อ, การสนับสนุนการสอน โดยการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก/ช่วยในการวางแผนการสอนที่เหมาะสม, การติดตามและประเมินผล เพื่อตรวจสอบความก้าวหน้าและประสิทธิภาพของการทำงาน	
Environmental (ด้านสภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ)		- สภาพแวดล้อมทางธรรมชาติ เช่น สภาพภูมิอากาศ, มลภาวะ, โรคระบาด มีเนื้อหาที่เอื้อต่อการจัดการเรียนการสอน/พัฒนาหลักสูตรพัฒนางานวิจัย และออกแบบงานบริการวิชาการ ที่ช่วยสร้างความตื่นตัว การตระหนักรู้ และการระดมแนวทางการจัดการและแก้ไขปัญหาที่สอดคล้องกับหลักการพัฒนาที่ยั่งยืน	
Legal (ด้านกฎหมาย/นโยบาย)		- นโยบายภาครัฐส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาการเรียนการสอน วิจัย และนวัตกรรมของคณะ เช่น ทุนการวิจัย, นโยบาย Soft Power (ส่งเสริมสินค้าทางวัฒนธรรม), กยศ., นโยบายประหยัดพลังงาน	- กฎหมายบางมาตราจำกัดเสรีภาพ การดำเนินงานทางวิชาการ เช่น การเข้าถึงข้อมูล, การรักษาความสงบเรียบร้อยและความมั่นคงภายใน

2. ความต้องการ

ตามที่คณะได้เปิดรับความคิดเห็นจากบุคลากรเพื่อประกอบการสรรหาคณบดี พบว่าความคิดเห็นมีความหลากหลาย ทั้งในด้านจุดแข็งของคณะ และประเด็นที่ควรพัฒนาในอนาคต โดยมีข้อสะท้อนบางประเด็นที่ปรากฏซ้ำในหลายความเห็น ซึ่งสามารถสรุปเป็นประเด็นสำคัญได้ดังนี้

1. การบริหารงานบุคคล

- ลดบรรยากาศการทำงานที่ตึงเครียดในบางส่วนให้ยิ่งขึ้น
- สร้างการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างความมั่นใจของบุคลากรในการแสดงความคิดเห็นหรือเสนอแนวคิดใหม่
- พัฒนาสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยในการแสดงความคิดเห็น และส่งเสริมความผูกพันต่อองค์กร

2. สมรรถนะและศักยภาพของบุคลากร

- พัฒนาระบบงานใหม่มีความคล่องตัว และลดความซ้ำซ้อนของขั้นตอนการปฏิบัติงาน
- จัดระบบและจัดลำดับความสำคัญของภาระงานให้ชัดเจน โดยเฉพาะนโยบายระดับมหาวิทยาลัย

- c. ควรมีการจัดลำดับความสำคัญของงาน และปรับระบบให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของคณะ
3. การบริหารกลยุทธ์
- a. ผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ เปิดรับความคิดเห็น และยึดหลักธรรมาภิบาล
 - b. การกำหนดยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน และสร้างอัตลักษณ์ของคณะให้โดดเด่น
 - c. การพัฒนาที่มุ่งเน้นทั้ง “คุณภาพนิสิต ผลงานวิชาการ และวัฒนธรรมองค์กร”
4. การบริหารทรัพยากร
- a. พัฒนาระบบการบริหารงบประมาณและทรัพยากรให้มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้มากขึ้น
 - b. พัฒนาการสื่อสารข้อมูลสำคัญให้มีความชัดเจนและทั่วถึง เพื่อลดความคลาดเคลื่อนในการรับรู้


ที่ประชุม รับทราบ โดยมีรายละเอียดการสรุปผลแสดงความคิดเห็นผ่านระบบ Microsoft Form (ไม่ระบุตัวตนในภาคผนวก)

ปิดการประชุม



(ผศ.ดร.ชยานัญ มณีวรรณ)

ผู้จัดรายงานการประชุม



(รศ.ดร.มนตรา พงษ์นิล)

ผู้ตรวจรายงานการประชุม

ภาคผนวก

ข้อมูลการแสดงความคิดเห็นจากผลการสำรวจของบุคลากรคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์

สถานภาพ สถานการณ์และความต้องการของคณะ

ผลการระดมความคิดเห็นจากฟอรมออนไลน์ครั้งที่ 1 และ 2

1. สถานภาพ

- 1.1 คณะฯ มีพื้นฐานด้านหลักสูตรและการดำเนินงานของคณะที่ค่อนข้างมั่นคง และสามารถดำเนินการกิจหลักได้อย่างต่อเนื่อง
- 1.2 คณะมีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาเชิงระบบ นโยบายและการปฏิบัติงานในพันธกิจและภารกิจด้านต่างๆ ที่มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น ท่ามกลางความท้าทายจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก
- 1.3 การผลิตกำลังคน มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิตมีสูงเกินไปส่งผลกระทบต่อคุณภาพการดูแลนิสิตโดยตรง คณะฯ จึงสรรหาอาจารย์เพิ่มเติม และพัฒนาตัวชี้วัดคุณลักษณะบัณฑิต “พัฒนรัฐนวัตกรรม” ที่สะท้อนอัตลักษณ์ของคณะอย่างเป็นรูปธรรม
- 1.4 การวิจัยอาจารย์มีผลงานด้านการวิจัย แต่ผลงานตีพิมพ์ในระดับนานาชาติยังมีจำนวนน้อย และขาดการสร้าง ecosystem ให้บุคลากรของคณะ
- 1.5 งานวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากภายนอกมหาวิทยาลัยยังมีจำนวนน้อย
- 1.6 การบริการวิชาการมีเครือข่ายของคณะเข้มแข็ง แต่ยังขาดกลไกการแปลงผลงานบริการวิชาการให้เป็นข้อเสนอแนะเชิงนโยบายที่นำไปใช้ได้จริง รวมทั้งยังไม่มีกลไกสร้างรายได้จากงานบริการวิชาการ และ non degree ตามแผนของคณะ
- 1.7 เครือข่ายภายนอกมีน้อยกว่าที่ควร โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น และภาคเอกชน
- 1.7 การทำนุฯ มีการดำเนินงานด้านนี้อย่างต่อเนื่อง แต่ยังเป็นการจัดกิจกรรมประจำปีมากกว่าการสร้างองค์ความรู้อย่างเป็นระบบ
- 1.8 การบริหารจัดการ คณะฯ มีโครงสร้างการบริหารและการประเมินแต่ยังขาดการส่งเสริมการทำงานและความคล่องตัวในการบริหาร

2. สถานการณ์

- 2.1 อยู่ในช่วงของการประคองตัว บ่มเพาะ และการพัฒนาการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจที่มุ่งสู่มาตรฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่มีความเป็นมืออาชีพที่มากขึ้น
- 2.2 นโยบายของมหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับทุกพันธกิจ และการพยายามพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ระดับโลกทั้งด้านผลงานวิชาการและมาตรฐานอาจารย์มืออาชีพ ที่คณะรับนโยบายต่อมาเพื่อขับเคลื่อนในเชิงปฏิบัติกับบุคลากรในคณะ ส่งผลให้พนักงานสายวิชาการมีภาระงาน/ภารกิจล้นมือ
- 2.3 การผลิตกำลังคน จำนวนนิสิตบางหลักสูตรสมัครเข้าเรียนมีแนวโน้มลดลง และหลักสูตรต่าง ๆ ต้องผลิตบัณฑิตให้มีสมรรถนะที่ทันสมัยมากขึ้น
- 2.4 การวิจัย คณะฯ ยังขาดกลุ่มวิจัยที่มีความเข้มแข็งเพียงพอในการแข่งขันระดับชาติและนานาชาติ
- 2.5 การบริการวิชาการและทำนุ: ความต้องการของชุมชนและหน่วยงานท้องถิ่นมีความซับซ้อนมากขึ้นในการดำเนินการเดิสดังกล่าว
- 2.6 การบริหาร: คณะฯ อยู่ในสถานการณ์ที่ต้องบริหารทรัพยากรที่จำกัดภายใต้ภาระงานที่เพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการรองรับนโยบายของมหาวิทยาลัยและกระทรวง อว. ที่เปลี่ยนแปลง
- 2.7 ความเป็นราชการในหน่วยงาน ทำให้เกิดระบบและขั้นตอนที่มากและทำให้เกิดความยุ่งยาก
- 2.8 การมีส่วนร่วมในการบริหารและการตัดสินใจยังมีลักษณะรวมศูนย์

3. ความต้องการในการพัฒนาคณะ

- 3.1 ชื่อเสียงและอัตลักษณ์ของคณะสามารถพัฒนาให้ชัดเจนยิ่งขึ้นในระดับภายในมหาวิทยาลัยและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 3.2 การผลิตกำลังคน คณะฯ จำเป็นต้องพัฒนาหลักสูตรให้มีความโดดเด่นมากขึ้น ภายใต้สถานการณ์และการปรับเปลี่ยนที่เกิดขึ้นตลอดเวลา
- 3.3 การวิจัย คณะฯ จำเป็นต้องมีระบบสนับสนุนนักวิจัยที่เข้มแข็งกว่าเดิม และการสร้างกลุ่มวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถแข่งขันขอทุนภายนอกได้
- 3.4 การบริการวิชาการ คณะฯ ต้องการกลไกที่ชัดเจนในการแปลงงานบริการวิชาการให้เกิดผลกระทบเชิงนโยบายและสร้างรายได้ให้คณะ

- 3.5 การบริหารจัดการ คณะฯ จะจำเป็นต้องมีระบบบริหารจัดการที่คล่องตัวและมีฐานข้อมูลสนับสนุนการตัดสินใจที่ดีขึ้น พร้อมทั้งให้การสนับสนุนบุคลากรด้วยความไว้วางใจ สร้างกลไกสร้างรายได้ของตนเอง เพื่อลดการพึ่งพางบประมาณจากมหาวิทยาลัย รวมทั้งคณะผู้บริหารควรเน้นการขับเคลื่อนนโยบายเชิงรุกอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 3.6 การบริหารที่เน้นการมีส่วนร่วม และมีประสิทธิภาพของคณาจารย์ในคณะ
- 3.7 การยกระดับการให้บริการของพนักงานสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญและจิตบริการให้มากขึ้น