

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ตามเกณฑ์ CUPT-QA
ประจำปีการศึกษา 2560

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา

คณะกรรมการประเมิน

รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย
มหาวิทยาลัยนเรศวร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ เขียวสุวรรณ.
มหาวิทยาลัยพะเยา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์
มหาวิทยาลัยพะเยา

วันที่รับการประเมิน
วันที่ 28-29 สิงหาคม 2561

คำนำ

จากคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ตามเกณฑ์ CUPT-QA

รายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ของคณะรัฐศาสตร์และ
สังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2560 นี้ เป็นการรายงานผลการประเมิน
ตรวจสอบผลการดำเนินงานของคณะตามเกณฑ์ CUPT-QA

ผลการประเมินตรวจสอบ พบว่าคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มีผลการประเมิน
ทุกตัวบ่งชี้ “ผ่าน” โดยในรายงานนี้ได้แสดงรายละเอียดการประเมิน ผลการประเมิน เรื่องที่
สามารถปรับปรุงได้ และสรุปผลการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

คณะกรรมการประเมินหวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา
ระดับคณะตามเกณฑ์ CUPT-QA นี้ จะเป็นประโยชน์ต่อการปรับปรุงพัฒนาคุณภาพการศึกษา
ของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

คณะกรรมการประเมิน

29 สิงหาคม 2561

สารบัญ

เรื่อง	หน้า
คำนำ	2
สารบัญ	3
บทสรุปจากคณะกรรมการประเมิน	4
ผลการประเมิน	6
ผลการสัมภาษณ์	24

**บทสรุปจากคณะกรรมการประเมิน
การประเมินคุณภาพการศึกษาระดับคณะ ตามเกณฑ์ CUPT QA
คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา
ประจำปีการศึกษา 2560**

รายงานฉบับนี้แสดง ผลการประเมินคุณภาพระดับคณะ ของคณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ มหาวิทยาลัยพะเยา ประจำปีการศึกษา 2560 ดำเนินการตรวจประเมินในวันที่ 28-29 สิงหาคม 2561 โดย คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษากายในตามเกณฑ์การประเมิน CUPT QA คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ปีการศึกษา 2560 ดังรายนามต่อไปนี้

รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย	ประธานกรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ เชื้อสุวรรณ	กรรมการ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์	กรรมการ
อาจารย์ ดารารัตน์ คำเป็ง	เลขานุการ
นางสาวณัฐพัชร์ ตติย์ธานุกุล	ผู้ช่วยเลขานุการ

รายงานผลการประเมินระดับคณะ นี้ตั้งอยู่บนข้อมูลที่ทางคณะได้จัดเตรียม รวมถึง เอกสารการประเมินตนเอง การตรวจยืนยันเอกสาร ณ สถานที่ดำเนินงาน และการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่ประกอบด้วย ผู้บริหารและกรรมการประจำคณะ คณาจารย์ คิษย์เก่าและผู้ใช้บัณฑิต ผู้ให้บริการวิชาการและงานวิจัย นิสิตนักศึกษา และบุคลากรสายสนับสนุน

การประเมินนี้ ดำเนินการภายใต้การประเมินคุณภาพ ใน ระบบประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ระดับคณะ/สถาบัน ด้วย ตัวบ่งชี้หลัก 13 ข้อ และ ตัวบ่งชี้เลือก 3 ข้อ ซึ่งประเมินด้วยระดับคะแนน 7 ระดับ โดย ผลการประเมินตาม ตัวบ่งชี้หลัก และ ตัวบ่งชี้เลือก มีดังนี้

ตัวบ่งชี้หลัก	คะแนน SAR	คะแนน CAR
C.1 การรับและการสำเร็จการศึกษาของนิสิตนักศึกษา	3	3
C.2 การดำเนินงานของบัณฑิต หรือการใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ	3	3
C.3 คุณภาพบัณฑิต	3	3
C.4 ผลงานของผู้เรียน	4	4
C.5 คุณสมบัติของอาจารย์	4	4
C.6 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย	3	4
C.7 การกำกับมาตรฐานหลักสูตร	3	3
C.8 การบริหารและจัดการของผู้บริหารคณะ	4	4
C.8.1 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประจำคณะ	4	4
C.8.2 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารคณะ	4	4
C.9 ผลการบริหารและจัดการของผู้บริหารคณะ/สถาบัน	4	4

ตัวบ่งชี้หลัก	คะแนน SAR	คะแนน CAR
C.10 บุคลากรได้รับการพัฒนา	3	4
C.11 ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	3	3
C.12 การบริการวิชาการแก่สังคมของคณะและสถาบัน	5	4
C.13 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม	6	6

ตัวบ่งชี้เลือก	คะแนน SAR	คะแนน CAR
S.1 จำนวนเงินสนับสนุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	3	3
S.2 Student mobility	ไม่ขอรับการ ประเมิน	N/A
S.3 Green University	3	3

ผลการประเมิน

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ ได้ดำเนินการประกันคุณภาพตามแนวทางการประเมินคุณภาพในระบบประกันคุณภาพการศึกษา CUPT QA ระดับคณะ/สถาบัน ด้วยโครงร่างองค์กร ตัวบ่งชี้หลัก 13 ข้อ และ ตัวบ่งชี้เลือก 3 ข้อ โดย ผลการดำเนินงาน ของ คณะ/สถาบัน รวมทั้ง จุดแข็ง และ เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้ เป็นดังนี้

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
โครงร่างองค์กร			
P.1 ลักษณะขององค์กร	- มีโครงสร้างองค์กร และโครงสร้างการบริหารงานที่ชัดเจน ทั้งในส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ - มีการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของคณะได้อย่างชัดเจน - มีหลักสูตรการศึกษาที่ทันสมัย มุ่งสร้างบัณฑิตให้ชุมชน	- การวางระบบและกลไกโครงสร้างการบริหารงานที่มีความเชื่อมโยงกันอย่างเป็นรูปธรรมระหว่างส่วนงานบริหารและส่วนงานวิชาการ - การสนับสนุนกลไกสนับสนุนการทำงานของส่วนงานวิชาการ (Back office/Supporting staff) เพื่อดำเนินงานด้านงานเอกสาร/ธุรการ - การกำหนด KPI หรือเป้าหมายความสำเร็จ ที่จะบ่งบอกถึงการบรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ ทั้งในระยะสั้นและระยะยาวที่มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น	X

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
P.2 สภาวิชาการขององค์กร	มีการวิเคราะห์ SWOT กำหนดเป้าหมายและ KPI ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ฯ	- การนำผลของการวิเคราะห์สภาวิชาการขององค์กร ในรูปแบบ SWOT analysis ไปสู่การจัดทำแผน ปรับปรุง/พัฒนา/ต่อยอด - การกำหนดค่าเป้าหมายในพันธกิจด้านต่างๆ ของ คณะที่มีความชัดเจนและเข้าใจตรงกันทั่วทั้งองค์กร และมีความท้าทาย - การกำหนดค่าเป้าหมายในพันธกิจด้านต่างๆ ของ คณะที่สามารถเทียบเคียงกับคู่แข่งในระดับชาติ ได้อย่างเหมาะสม - การวิเคราะห์สภาภาควิชาการขององค์กร เทียบเคียงกับ เกณฑ์มาตรฐาน/ค่าเป้าหมายของคณะ/มหาวิทยาลัย ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ เช่น ค่าเป้าหมายด้านอัตราค่าจ้าง หรือคุณสมบัติอาจารย์ เป็นต้น ทั้งนี้สัดส่วนอาจารย์ต่อนิสิต โดยภาพรวมของคณะ ยังคงค่อนข้างแตกต่างจากเกณฑ์มาตรฐาน ค่อนข้างสูง นิสิตทั้งหมด 2,521 คน ต่อ อาจารย์ 35 คน เท่ากับ 1:72 (เกณฑ์ สกอ. = 1:25) - การวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ และทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปี พิจารณาข้อมูลย้อนหลัง 3 ปี เพื่อ กำหนดเป้าหมาย/ KPI ให้มีความท้าทาย	

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
C.1 การรับและการสำเร็จการศึกษา ของนิสิตนิสิต	♦ จัดโครงการ/กิจกรรมส่งเสริมการทำหน้าที่ของอาจารย์ที่ปรึกษาทางวิชาการให้แก่นิสิตอย่างต่อเนื่อง ♦ การจัดระบบดูแลนิสิตระหว่างเรียน และการติดตามดูแลนิสิตให้สามารถสำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาในหลักสูตร ♦ การสื่อสารประชาสัมพันธ์หลักสูตรไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ♦ มีแผนการรองรับจำนวนนิสิตที่รับเข้าได้ลดลง/ไม่ตรงตามแผนการรับ เช่น การรับนิสิต “จิตอาสา” หรือ การเปิดรับในหลักสูตร 2 ปริญญา ♦ มีระบบการดูแลนิสิตเพื่อลดปัญหาการ Drop out	♦ นโยบายและเป้าหมายการจัดการศึกษา ระบบการรับเข้า และวางแผนรองรับจำนวนนิสิตที่ลดลงรายหลักสูตร ทั้งระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา ♦ รายงานผลการวิเคราะห์ข้อมูลการรับเข้า จำนวนนิสิต การคงอยู่และการจบการศึกษา และรายงานต่อผู้บริหาร ♦ การวิเคราะห์ปัจจัยที่มีผลต่อการ drop out, การคงอยู่ และอัตราการสำเร็จการศึกษา เพื่อนำข้อมูลไปกำหนดนโยบาย มาตรการ และแนวทางแก้ไขการปัญหานโยบาย มาตรการ และแนวทางแก้ไขการปัญหา ♦ นำข้อเสนอแนะ หรือข้อคิดเห็น หรือมาตรการดำเนินการต่างๆ จากผู้บริหารมาปรับปรุงพัฒนาให้มีแนวโน้มและทิศทางที่ดีขึ้น ♦ การประเมินคุณภาพนิสิตที่รับเข้าในแต่ละโครงการ และวางแผนพัฒนากระบวนการรับเข้า เพื่อให้ได้ผู้เรียนที่มีคุณภาพตรงตามความต้องการของหลักสูตร ♦ การสร้างอิสระในการย้ายระหว่างสาขาที่เปิดสอนในคณะ เพื่อลดจำนวนการย้ายออก หรือลาออกของนิสิต	3

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	♦ การสร้างแรงจูงใจในการเรียนต่อระดับบัณฑิตศึกษาของนิสิตที่สำเร็จการศึกษาในหลักสูตรของคณะ ♦ กลไกการให้การช่วยเหลือนิสิตให้สำเร็จการศึกษาตามแผนการศึกษาในอัตราที่สูงขึ้น ♦ การประเมินคุณลักษณะของบัณฑิตตามอัตลักษณ์ที่คณะกำหนด ♦ การปรับพื้นฐานการศึกษา และสร้างแรงจูงใจเพื่อป้องกันปัญหาการ drop out ระหว่างเรียน	
C.2 การได้งานทำของบัณฑิต หรือการใช้ประโยชน์ในการประกอบวิชาชีพ	♦ มีข้อมูล การได้งานทำของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่สูงกว่าเป้าหมายที่คณะและมหาวิทยาลัยกำหนด ♦ มีการดำเนินงานสนับสนุนศักยภาพของนิสิตก่อนสำเร็จการศึกษา ♦ นิสิต/บัณฑิตคณะรัฐศาสตร์ฯ มีทักษะในการทำงาน มีจิตอาสา	♦ วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลให้การได้งานทำหรือการใช้ประโยชน์ ไม่ตรงกับสาขาวิชาที่เรียน ♦ กำหนดเป้าหมายการมีงานทำหรือการใช้ประโยชน์ และกำหนดมาตรการส่งเสริมการมีงานทำของบัณฑิตให้มีอัตราที่สอดคล้องเป้าหมายการประกอบอาชีพของบัณฑิตในหลักสูตร และกำหนดให้อยู่ในระดับเดียวกัน หรือสูงกว่าค่าเป้าหมายโดยภาพรวมที่มหาวิทยาลัยกำหนด ♦ วางแผนการผลิตบัณฑิตให้มีศักยภาพสามารถแข่งขันและเข้าถึงโอกาสการทำงานในสถานประกอบการที่มีชื่อเสียงในระดับที่สูงขึ้น และมีอัตราการมีงานทำสูงขึ้น	3

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
		♦ วางระบบการเก็บข้อมูลภาวะการมีงานทำหลากหลายช่องทางเพื่ออำนวยความสะดวกในการกรอกแบบสอบถามของบัณฑิต ♦ การติดตามและการดูแลช่วยเหลือบัณฑิตที่ยังไม่มีงานทำ ♦ การปรับทัศนคติเกี่ยวกับการประกอบอาชีพที่มุ่งการรับราชการเป็นหลัก ♦ การแนะแนวอาชีพทางเลือกอื่นๆ ให้กับบัณฑิต ♦ การบูรณาการเรียนการสอนสอดแทรกกิจกรรมเพื่อการพัฒนาให้บัณฑิตมีงานทำเพิ่มมากขึ้น (เตรียมสอบ/ติวสอบข้าราชการท้องถิ่น)	3
C.3 คุณภาพบัณฑิต	♦ การปรับปรุงหลักสูตรและปรับปรุงวิสัยทัศน์คณะให้สอดคล้องตามสถานการณ์ ♦ การกำกับดูแลผลการเรียนนิสิต และการจัดกลุ่มนิสิตเรียนดี ปานกลาง และผ่านเกณฑ์การจบการศึกษา ♦ การแนะแนวอาชีพและฝึกประสบการณ์วิชาชีพ ♦ มีการวิเคราะห์และสังเคราะห์ผลการเรียนรู้ของผู้เรียน เป็นไปตาม ELO ที่กำหนดไว้ในแต่ละหลักสูตร ♦ มีการประเมินความพึงพอใจของบัณฑิตต่อผลสัมฤทธิ์การเรียนรู้ที่ได้จากหลักสูตร	♦ กำหนดมาตรการและแนวทางการส่งเสริมอัตลักษณ์บัณฑิต และสื่อสารทำความเข้าใจกับทุกภาคส่วนเพื่อให้เกิดการปฏิบัติที่เป็นรูปธรรม ♦ ระบบการประเมินคุณภาพบัณฑิตที่เอื้อต่อการได้มาซึ่งข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการประเมินและการพัฒนาคุณภาพบัณฑิตตามอัตลักษณ์ และสะท้อนผลการเรียนรู้ที่คาดหวังของ stakeholder ของหลักสูตร ♦ วิเคราะห์ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต และเพิ่มความสามารถ/ทักษะปฏิบัติเพื่อให้บัณฑิตจบไปแล้วพร้อมปฏิบัติงาน	3

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
		การสื่อสารองค์กรทำให้บุคลากรและผู้เรียนรับทราบความก้าวหน้าของการปรับปรุงพัฒนาและการดำเนินการตามข้อเสนอแนะ	
C.4 ผลงานของผู้เรียน	- การส่งเสริมเข้าประกวดแข่งขัน การนำเสนอผลงาน และการได้รับรางวัลจากเวทีต่างๆ - มีผลงานของผู้เรียนในระดับ ป. ตริ สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง - นิสิต มีกิจกรรมแสดงผลงานทางวิชาการและงานวิจัยที่หลากหลาย	- การกำหนดนโยบายด้านคุณภาพผลงานผู้เรียนที่สอดคล้องกับ ELOs ที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา/ทุกหลักสูตร - วิเคราะห์คุณภาพผลงานของผู้เรียน ให้ครอบคลุมผลงานทั้งหมดของนิสิตทุกหลักสูตร ทั้งวิชาการและงานวิจัยของนิสิตเพื่อกำหนดค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์และ ELO ของคณะ - ส่งเสริมการสร้างสรรคผลงานวิชาการของนิสิตให้สอดคล้องตาม ELOs/PLO ของหลักสูตร - ความถูกต้อง/แม่นยำในการรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลที่ต้องตามปีการประเมิน	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
C.5 คุณสมบัตินักเรียน	♦ อาจารย์ส่วนใหญ่มีคุณวุฒิปริญญาเอก และมีความสามารถในการสอนและวิจัย ♦ อาจารย์มีคุณสมบัติสอดคล้องตามความต้องการของหลักสูตร มีประสบการณ์ในการสอนมีความตั้งใจ ชุมเห และเสียสละ ♦ มีอัตราการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ♦ มีแผนบริหารและพัฒนาอาจารย์อย่างชัดเจน	♦ นโยบายและแนวทางการพัฒนานักวิชาการสายวิชาการให้มีคุณสมบัติสอดคล้องตามวิสัยทัศน์คณะ และ ELOs ของหลักสูตร ♦ การกำหนดค่าเป้าหมายด้านคุณสมบัตินักวิชาการ ที่มีการพัฒนาเพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ต่อปี ควรครอบคลุมทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ♦ กำหนดสมรรถนะอาจารย์ให้สอดคล้องกับสมรรถนะประจำตำแหน่งอาจารย์มหาวิทยาลัยพะเยา (ตามประกาศ กพอ.เรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการ ลงวันที่ 11 มิถุนายน 2558 และประกาศมหาวิทยาลัยพะเยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานบุคลากรสายวิชาการ พ.ศ. 2559 ลงวันที่ 21 มกราคม 2559) ♦ ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของอาจารย์เพื่อพิจารณาถึงความเหมาะสมและคุณสมบัตินักวิชาการตามที่หลักสูตรต้องการ และการรายงานผลการพัฒนาอาจารย์ต่อผู้บริหาร และการปรับปรุงพัฒนา ♦ ความถูกต้อง/แม่นยำในการรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลที่ต้องการตามปีการประเมิน ♦ การพัฒนาอาจารย์ให้มีความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอน การวัดและประเมินผล	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
C.6 ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำและนักวิจัย	♦ การส่งเสริมการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ เพื่อสังคมและเผยแพร่สู่สาธารณะ ♦ อาจารย์มีผลงานทางวิชาการและตีพิมพ์เผยแพร่มากทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ♦ มีจำนวน ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ โดยภาพรวมสูงกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนด ♦ มีนโยบายและกลยุทธ์ให้อาจารย์ผลิตผลงานวิชาการมากขึ้น และมีการตีพิมพ์ผลงานในฐานข้อมูล TCI เพิ่มขึ้น	♦ กำหนดเป้าหมายด้านผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำที่สอดคล้องกับเป้าหมายและพันธกิจของคณะและมหาวิทยาลัย ทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ ♦ วิเคราะห์ความสอดคล้องของผลงานวิจัย ผลงานวิชาการ และการนำไปใช้ประโยชน์ ในการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้บรรลุตาม ELOs ของหลักสูตร/วิสัยทัศน์ของคณะ ♦ การวิเคราะห์ข้อมูล ผลงานวิชาการของอาจารย์ประจำ จำแนกตามหลักสูตร จะช่วยบ่งชี้คุณภาพและประสิทธิภาพ ทางวิชาการ งานวิจัย และงานสร้างสรรค์ของแต่ละหลักสูตร ได้ ที่ใช้เป็นข้อมูลเพื่อปรับแผนการพัฒนาหลักสูตร และพัฒนาอาจารย์ ในหลักสูตร ได้ ♦ ระบบติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการและการวิจัยของคณะ และเพื่อส่งเสริมสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่วางไว้ ♦ พัฒนาระบบและกลไกส่งเสริมการผลิตผลงานวิชาการ สนับสนุนงบประมาณ และสิ่งสนับสนุนต่างๆ ให้เพียงพอ ♦ จัดเจ้าหน้าที่ให้บริการสนับสนุนการทำงานของอาจารย์ ♦ จัดห้องทำงานให้อาจารย์ จัดสถานที่ ห้องทำงาน และอุปกรณ์ให้แก่ชมรมนิสิตอย่างเพียงพอและเหมาะสม	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
		♦ ความถูกต้อง/แม่นยำในการรวบรวมข้อมูล และการใช้ข้อมูลที่ถูกต้องตามปีการประเมิน ♦ การผลิตงานวิจัยที่บูรณาการกับการเรียนการสอนและการทำงานในชุมชนเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ ตาม ELOs ของผู้เรียน	
C.7 การกำกับมาตรฐานหลักสูตร	♦ มีการกำกับติดตามทุกหลักสูตรซึ่งผ่านการประเมินตามเกณฑ์ของ สกอ. ทุกหลักสูตร	♦ การประเมินแผนพัฒนาอาจารย์ใหม่ให้คุณสมบัติตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของ สกอ.	3
C.8 การบริหารและการจัดการของ ผู้บริหารมหาวิทยาลัย	♦ การดำเนินการตามระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยและคณะ ♦ มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ/ระบบฐานข้อมูล (E-database) ที่เอื้อต่อการใช้ข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ และมีระบบสารสนเทศสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหาร ♦ นิสิต อาจารย์ และ บุคลากรทุกระดับ สามารถแจ้งปัญหาต่อคณบดีและผู้บริหารได้ง่าย ♦ มีระบบการประเมินตนเอง และให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการประเมินแบบ 360 องศา ♦ คณบดีคณะรัฐศาสตร์ฯ มีการกระจายอำนาจและบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล	♦ ระบบการติดตามประเมินผลการทำงานของฝ่ายต่างๆ และการนำผลประเมินมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ♦ การประเมินผลการปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของกรรมการประจำคณะ ทำให้เสร็จตามวงรอบและนำผลมาใช้ในการปรับปรุงพัฒนา ♦ อาจารย์มีส่วนร่วมในการประเมินผู้บริหาร และรับทราบผลการประเมิน/ผลการปรับปรุงพัฒนาตามข้อมูลการประเมิน ♦ การสื่อสารภายในคณะระหว่างผู้บริหาร บุคลากร และนิสิต ♦ การเปรียบเทียบข้อมูลการพัฒนาย้อนหลัง 3 ปี	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
C.9 ผลการบริหารและการจัดการของ ผู้บริหารคณะ/สถาบัน	♦ ผู้บริหารมีความใส่ใจการผลักดันการดำเนินงานให้บรรลุวิสัยทัศน์ของคณะ ♦ บริหารหลักสูตรให้นิสิตมีคุณภาพ ♦ มีผลการดำเนินงานด้านการผลักดันอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้อย่างเป็นรูปธรรม ♦ มีแผนและการดำเนินการครบถ้วนตามเกณฑ์	♦ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของกรรมการประจำคณะที่สะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงาน ♦ การสื่อสารในองค์กร การถ่ายทอดวิสัยทัศน์ และอัตลักษณ์ของบัณฑิตลงสู่การปฏิบัติในทุกระดับ (อาจารย์ บุคลากรสายสนับสนุน และนิสิต) เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ♦ การกำหนดบทบาทและการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วนในการผลักดันวิสัยทัศน์ให้ไปในทิศทางเดียวกัน ♦ การบริหารจัดการหลักสูตรเพื่อให้ได้บัณฑิตที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์และความต้องการของผู้ใช้บัณฑิต ♦ ประเมินและวิเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์การดำเนินงาน เพื่อสะท้อนผลการดำเนินงานเทียบกับเป้าหมายที่เกี่ยวข้อง ♦ วิเคราะห์แนวทางการหารายได้ และกำหนดนโยบายการหารายได้จากแหล่งอื่นนอกเหนือจากค่าลงทะเบียน ♦ พัฒนาระบบ KM เพื่อสนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์คณะ ♦ มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพนิสิตระดับปริญญาตรี (เน้นคุณภาพมากกว่าปริมาณ)	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	♦ การใช้กระบวนการจัดการความรู้ (KM) มาเป็นกลไกในการพัฒนาทักษะการทำงาน และการพัฒนาพันธกิจด้านต่างๆ จากบุคลากรของคณะที่มีประสบการณ์ ความรู้ความสามารถ ให้กับบุคลากรรุ่นใหม่ของคณะทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ♦ การบริหารความเสี่ยงในปัจจุบัน และในอนาคต ที่เป็นผลกระทบจากแนวโน้มจำนวนนิสิตที่ลดลง ♦ การกำหนดคู่เทียบการดำเนินงานในประเด็นต่างๆ ที่ต้องการความท้าทายในการพัฒนาเป็นพิเศษ	
C.10 บุคลากรได้รับการพัฒนา	♦ มีระบบสนับสนุนความก้าวหน้าทางวิชาการของอาจารย์ การศึกษาต่อ และทักษะภาษาอังกฤษ ♦ มีแผน/การกำกับติดตามอย่างให้อาจารย์มีผลงานทางวิชาการมากขึ้นและมีผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการมากขึ้นอย่างชัดเจน ♦ มีแผนการสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร จัดสรรงบประมาณ และมีการสนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมและพัฒนาตนเองตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงาน/ความต้องการของบุคลากร	♦ การจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาบุคลากรอย่างเพียงพอและต่อเนื่อง ♦ ประเมินผลการพัฒนาบุคลากร และการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อการปรับปรุงระบบและกลไกการพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการและการทิศทางการพัฒนาคณะฯ ♦ จัดระบบพัฒนาอาจารย์ใหม่ การปฐมนิเทศ แนะนำการสอน การทำสื่อการสอน การประเมินผล ♦ จัดระบบการให้ข้อมูลแก่บุคลากร และการดูแลสวัสดิการให้แก่อาจารย์ เช่น การแจ้งข้อมูลความก้าวหน้าในสายงานอาชีพ การขอสายสะพาย ข้อมูลการให้สวัสดิการด้านต่างๆ	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
		♦ จัดให้พนักงานสายสนับสนุนไปอบรม สัมมนา และศึกษาดูงานพร้อมกัน ♦ การวิเคราะห์ข้อมูลแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากร ที่ครอบคลุมทั้ง HRM&HRD และการใช้ประโยชน์จากผลการวิเคราะห์ในการปรับ/พัฒนาแผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรที่สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันมากที่สุด ในประเด็นดังต่อไปนี้ – การวิเคราะห์สถานการณ์ด้านอัตรากำลังของบุคลากรสายวิชาการ/สายสนับสนุน (HRM) – แผนและเป้าหมายการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้นของบุคลากรสายวิชาการ (HRD) – แผนและเป้าหมายเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่สูงขึ้น (HRD) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน – ความชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาศูนย์บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สามารถดำเนินการได้จริง และแต่ละบุคคลสามารถวางแผน (IDP) ให้สอดคล้องได้ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์ในระดับ ป. เอก	

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	– การจัดระบบพี่เลี้ยงให้บุคลากรสายสนับสนุน โดยให้อาจารย์เป็นผู้ร่วมผลิตผลงานวิจัยสถาบัน เพื่อช่วยให้บุคลากรสายสนับสนุนมีผลงานรองรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น – การจัดสวัสดิการ สร้างแรงจูงใจในการทำงานเพื่อตอบสนองความต้องการพื้นฐานของพนักงาน	
C.11 ข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	♦ บุคลากรมีความภาคภูมิใจในการเป็นอาจารย์ มุ่งมั่นทุ่มเทเพื่อการสอนนิสิต และเพื่อนร่วมงานมีความสัมพันธ์ที่ดี ♦ มีระบบการรวบรวมข้อมูล ความคิดเห็น จากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มอย่างชัดเจน	♦ วิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับจาก stakeholder เพื่อใช้ประโยชน์ในการพัฒนาการดำเนินงานตามพันธกิจของคณะฯ ♦ การติดตามและตอบสนองต่อข้อมูลป้อนกลับไปถึงต้นทางผู้ดำเนินงานอย่างทันท่วงที ♦ ระบบการรายงานผลการประเมินหรือรายงานข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้ผู้บริหารทราบ และกำหนดมาตรการหรือนโยบายในการปรับปรุงพัฒนา ♦ จัดระบบการสื่อสารองค์กร เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจการดำเนินงานทุกภาคส่วน ♦ การสร้างเครือข่ายกับศิษย์เก่าที่เป็นระบบและสร้างช่องทางสานต่อความสัมพันธ์ระหว่างคณะกับศิษย์	3

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	♦ ผู้ใช้บัณฑิตสาขาวิชาพัฒนาสังคมต้องการให้พัฒนาเรื่อง การปรับตัวและการเรียนรู้ และการเป็นผู้นำ ♦ ผู้ใช้บัณฑิตบัณฑิตสาขาวิชารัฐศาสตร์ ต้องการให้พัฒนา เป็นพลเมือง จิตอาสา ชุมชน และเตรียมความพร้อม ทำงาน ♦ ประสานงานแจ้งปัญหาหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุง ห้องเรียน (ห้องเรียนโปรเจ็คเตอร์ไม่ชัด ประตูลีเสียงดัง และไม่โครโฟนเสียงไม่ชัด) ♦ จัดระบบการลงทะเบียนรายวิชาให้เพียงพอต่อ ปริมาณความต้องการเรียนของนิสิต ♦ ปรับเกณฑ์การประเมินผลการเรียนแต่ละกลุ่มให้มี หลักเกณฑ์การวัดให้เหมือนกัน ♦ ปรับพื้นฐานความรู้ให้นิสิตใหม่เพื่อเตรียมความพร้อมสู่ การเรียนในระดับที่สูงขึ้น ♦ พัฒนาส่งเสริมอาชีพให้แก่ นิสิตที่กำลังจบการศึกษาให้ พร้อมประกอบอาชีพ ♦ สนับสนุนการจัดตั้งสมาคมศิษย์เก่าของคณะเพื่อรวมตัว กันให้เข้มแข็ง	

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	♦ การวิเคราะห์ข้อมูลย้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่สามารถใช้ผลวิเคราะห์ไปใช้ในการพัฒนาพันธกิจด้านต่างๆ ได้อย่างเป็นรูปธรรม ♦ การนำข้อมูลป้อนกลับจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม มาวิเคราะห์และใช้เป็นประโยชน์เพื่อพัฒนาการดำเนินงาน/บริหารคณะ และสะท้อนผลการปรับปรุงแก้ไขให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ	3
C.12 การบริการวิชาการแก่สังคมของคณะและสถาบัน	♦ คณะมีความสัมพันธ์ที่ดีต่อชุมชนรอบมหาวิทยาลัย เป็นที่พึ่งของชุมชน ♦ ความต่อเนื่องและการได้รับการยอมรับกับกิจกรรมบริการวิชาการของคณะ ในพื้นที่เป้าหมายอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะโครงการศูนย์พุมิภัทร ♦ มีการสร้างเครือข่ายทำงานร่วมกับชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมายหลัก	♦ การวิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินงานบริการวิชาการและผลกระทบที่เกิดขึ้นต่อคณะ ส่งผลถึงอัตลักษณ์/เอกลักษณ์ของนิสิตและบุคลากรในคณะ ในการเปลี่ยนแปลงวัฒนธรรมองค์กรให้มีจิตสาธารณะ ♦ การบูรณาการการบริการวิชาการที่คณะดำเนินการตามโครงการ 1 คณะ 1 โมเดล หรือ โครงการศูนย์พุมิภัทรกับการเรียนการสอน ในทุกๆหลักสูตร ที่เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น ♦ การพัฒนาระบบและกลไก การประเมินการบูรณาการการบริการวิชาการแก่สังคมของคณะหรือของหลักสูตรต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ของนิสิตของคณะ	4

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
		- การประเมินผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นกับกลุ่มเป้าหมาย และพื้นที่เป้าหมายในการให้บริการวิชาการ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมากำหนดแผนงานหรือต่อยอดความสำเร็จได้อย่างต่อเนื่อง เนื่องจากหลายกิจกรรมยังเป็นกิจกรรมเฉพาะกิจ หรือตามวาระโอกาสที่ยังขาดความต่อเนื่อง เช่น กิจกรรมธนาคารขยะ - การมีส่วนร่วมของนิสิตในการบริการวิชาการ โดยบูรณาการกับการเรียนการสอน และมีการประเมินกระบวนการที่ชัดเจนเป็นรูปธรรม เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง	
C.13 การส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม	- มีโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการต่อเนื่องทุกปี และก่อให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม ระดับท้องถิ่น และระดับชาติ - การมีส่วนร่วมของชุมชนและการมีส่วนร่วมของบุคลากรทั่วทั้งองค์กร - โครงการแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทอง เป็นกิจกรรมที่มีอัตลักษณ์ชัดเจน และสามารถบูรณาการกับพันธกิจด้านอื่นๆ ของคณะได้เป็นอย่างดี - มีการจัดโครงการแห่ผ้าห่มพระธาตุจอมทองอย่างต่อเนื่อง จนเกิดเป็นประเพณีร่วมกับคณะอื่นและหน่วยงานระดับจังหวัดและประเทศ	- การวิเคราะห์ผลสำเร็จของการดำเนินงานโครงการทำนุบำรุงฯ ที่สะท้อนการพัฒนาคณะให้มีความเจริญงอกงาม สอดคล้องกับอัตลักษณ์/เอกลักษณ์คณะ และนำมาเป็นข้อมูลนำเข้าเพื่อการวางแผนพัฒนาการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่มีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะ - ขยายผลไปสู่บุคลากรกลุ่มอื่น ส่งผลให้เกิดการริเริ่มโครงการหรือสร้างเครือข่ายใหม่ๆ - การพัฒนาระบบและกลไก การประเมินการบูรณาการส่งเสริมสนับสนุนศิลปะและวัฒนธรรม ต่อการพัฒนาอัตลักษณ์ของนิสิตของคณะ	6

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
	♦	♦ การถอดบทเรียนจากกิจกรรม บูรณาการในการเรียนการสอน สร้างเครือข่ายการทำงานให้ใกล้ชิดในระดับจังหวัด	
ตัวบ่งชี้เลือก			
S.1 จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์	♦	♦ วิเคราะห์ข้อมูลทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกคณะ เพื่อกำหนดมาตรการและแนวทางส่งเสริมการจัดหาแหล่งทุนวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ ♦ ส่งเสริมให้อาจารย์หาทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกเพิ่มขึ้น ♦ กำหนดช่วงเวลาเก็บข้อมูลให้สอดคล้องกับปีการศึกษา ♦ ความชัดเจน/แม่นยำในการเก็บข้อมูลทุนวิจัยของคณะ ♦ การวิเคราะห์ความสำเร็จของการขอทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนต่างๆ ♦ งบประมาณสนับสนุนของคณะค่อนข้างน้อย ไม่เพียงพอต่อการทำวิจัยในลักษณะ action research หรือวิจัยในชั้นเรียนที่อาจารย์ได้ออกแบบไว้ ♦ การวิเคราะห์ข้อมูลแนวโน้มทุนวิจัย/คน/ปี ที่มีแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง ถึงสาเหตุหรือข้อจำกัดที่มีอยู่ในปัจจุบันและอนาคต ♦ การวิเคราะห์แหล่งทุนในการวิจัยและการกำหนดค่าเป้าหมายให้มีความท้าทายมากขึ้น	3

Criteria เกณฑ์	Strengths จุดแข็ง	Areas for Improvement เรื่องที่สามารถปรับปรุงได้	Score ระดับคะแนน
S.3 Green University	♦ เริ่มมีกิจกรรม การประหยัดพลังงาน และ สาธารณูปโภค ของคณะ ♦ มีการดำเนินงานตามนโยบาย Green University	♦ การถ่ายทอดความตระหนักรู้ด้าน Green U. ให้ ครอบคลุมบุคลากรทุกกลุ่ม และนิสิต ♦ การวิเคราะห์ความเสี่ยงด้านงบประมาณในการ บำรุงรักษาอาคารสถานที่และ Green U. ♦ การดูแลสุขภาวะในการทำงานของบุคลากรและนิสิต ♦ การกำหนดแผนปฏิบัติการและตัวชี้วัดที่แสดงถึง พัฒนาการการดำเนินงานตามนโยบาย Green University ที่ชัดเจน เป็นรูปธรรม ♦ การกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามมาตรฐาน Green University ที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินการ ประเมิน กระบวนการ และนำไปปรับปรุงได้	3

ผลการสัมภาษณ์

การสัมภาษณ์คณะกรรมการประจำคณะ

จุดที่ควรพัฒนา

- ความชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สามารถดำเนินการได้จริง และแต่ละบุคคลสามารถวางแผนให้สอดคล้องได้ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์ในระดับ ป. เอก
- ระบบสวัสดิการที่ควรเห็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องมากกว่านี้
- หุ้สนับสนุนการวิจัย (รายได้คณะ) มีกรอบวงเงินที่น้อยเกินไป
- ข้อจำกัดในบรรยากาศการเรียนรู้/เสรีภาพในการแสดงออกในสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน

การสัมภาษณ์นิสิต

จุดเด่น

- มีทัศนคติที่ดีต่อคณะและหลักสูตร
- การลงพื้นที่ทำให้นิสิตทราบบทบาทของตนเองตามหลักสูตรได้ชัดเจนยิ่งขึ้น
- นิสิตเริ่มมีการปรับแนวคิดในทางเลือกด้านอาชีพที่มากยิ่งขึ้น

จุดที่ต้องการให้ปรับปรุง

- จำนวนรับลงทะเบียนในรายวิชาเลือกที่ได้รับความนิยมมีจำกัด ทำให้นิสิตบางส่วนขาดโอกาสได้เรียนในรายวิชาที่สนใจ
- บางรายวิชาเลือกน่าสนใจแต่ไม่เปิดสอนจริง
- อุปกรณ์/สื่อโสตฯ ค่อนข้างเก่า และขาดการซ่อมบำรุง
- การสร้างมาตรฐานเดียวกันในการวัดและประเมินผลในรายวิชาเดียวกันแต่มีผู้สอนหลายคน

การสัมภาษณ์ผู้ใชับัณฑิต

- กระตือรือร้นในการทำงานดี
- การแปลผลข้อมูลจากข้อมูลสถิติยังควรได้รับการพัฒนา
- ปรับตัวกับงานที่ได้รับมอบหมายเฉพาะหน้าได้ดี เช่นงานพิธีกร งานวิทยากร เป็นต้น
- ***เสนอแนะให้ส่งนิสิตที่สนใจงานนอกเหนือรับราชการ หรืองานภาคบริการได้มีโอกาสไปฝึกงานในสถานประกอบการที่นิสิตสนใจ ถึงแม้ว่าจะไม่ตรงกับสายงานโดยตรง เพื่อเพิ่มช่องทางอาชีพใหม่ หรือโอกาสการได้งานทำ (ตัวแทนจากแรงงานจังหวัด)

การสัมภาษณ์ผู้รับบริการวิชาการ

- กิจกรรมส่วนใหญ่เป็นตามวาระโอกาส ยังไม่ใช่กิจกรรมที่กลืนไปกับวิถีชีวิตที่แท้จริงของคนในชุมชน

การสัมภาษณ์ศิษย์เก่า

- การมีจิตอาสา การยอมรับความคิดที่แตกต่าง คืออัตลักษณ์ของ “สิงห์กรีน”
- คุณสมบัติบัณฑิตตามอัตลักษณ์ที่คณะกำหนด ยังไม่ชัดเจนมากในตัวบัณฑิตในบางคุณลักษณะ เช่นทักษะด้านภาษาอังกฤษ ทักษะด้าน IT เป็นต้น

- การสร้างกิจกรรมการเรียนรู้จากประสบการณ์จริงมากกว่าการวัดผลจากการสอบภาคทฤษฎีเพียงอย่างเดียว

การสัมภาษณ์อาจารย์

จุดที่ควรพัฒนา

- ความชัดเจนในระดับมหาวิทยาลัยในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ที่สามารถดำเนินการได้จริง และแต่ละบุคคลสามารถวางแผนให้สอดคล้องได้ เช่น การสนับสนุนการศึกษาต่อของอาจารย์ในระดับ ป. เอก
- ระบบสวัสดิการที่ควรเห็นพัฒนาการที่ต่อเนื่องมากกว่านี้ เช่น ห้องทำงานที่ไม่มีพื้นที่ที่ชัดเจน
- ทุนสนับสนุนการวิจัย (รายได้คณะ) มีกรอบวงเงินที่น้อยเกินไป
- ข้อจำกัดในบรรยากาศการเรียนรู้/เสรีภาพในการแสดงออกในสถานการณ์บ้านเมืองในปัจจุบัน
- การประเมินผู้บริหารออนไลน์ เป็นข้อจำกัดในการเข้าไปประเมินของคณาจารย์ ในความกังวลถึงผลกระทบที่จะกลับมาถึงผู้ให้ข้อมูล
- Service Mind ของสายสนับสนุนที่มีต่อคณาจารย์ที่ควรมีการพัฒนาในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
- พื้นที่/อุปกรณ์ในการทำกิจกรรมของนิสิต/ชมรม ที่เหมาะสม

คณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะ (CUPT QA)

คณะรัฐศาสตร์และสังคมศาสตร์ วันที่ 28 – 29 สิงหาคม 2561



1. ประธานกรรมการ

(รองศาสตราจารย์ ดร.เสมอ ถาน้อย)

คณะวิทยาศาสตร์การแพทย์ มหาวิทยาลัยนครสวรรค์



2. กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ฐิติรัตน์ เชื้อสุวรรณ)

คณะเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร มหาวิทยาลัยพะเยา



3. กรรมการ

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รักษิต สุทธิพงษ์)

วิทยาลัยการศึกษา มหาวิทยาลัยพะเยา