| **Area for Improvement** | **แนวทางการพัฒนา** **(จากระดับหลักสูตรและระดับคณะ)** | **แนวทางการพัฒนา****ในระดับส่วนกลางมหาวิทยาลัย** |
| --- | --- | --- |
| Criteria : 6.1 มีการใช้ข้อมูลที่เกี่ยวข้องในการวางแผนอัตรากำลังของบุคลากร |
| 1. มหาวิทยาลัยพึงพิจารณาทบทวนและเพิ่มเติมข้อมูลที่ใช้ประกอบการวางแผนอัตรากำลัง ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้ครบถ้วนทุกด้าน เช่น ต้นทุนการดำเนินงานของหลักสูตร ความเชี่ยวชาญทางสาขาวิชาเฉพาะทาง ข้อมูลภาระงานด้านอื่นที่นอกเหนือจากภาระงานสอน เป็นต้น โดยคำนึงถึงการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 และความยั่งยืนของหลักสูตรด้วย
 |  |  |
| Criteria : 6.2 มีการกำกับ ติดตาม ดำเนินการ และประเมินแผนอัตรากำลังของบุคลากร และใช้ผลการประเมินในการทบทวนและปรับปรุงอัตรากำลังให้มีความเหมาะสมกับความต้องการจำเป็นของคณะ/สถาบัน |
| 1. มหาวิทยาลัยพึงพิจารณาทบทวนและปรับแผนอัตรากำลังในสายวิชาการ เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่เพิ่มขึ้นทั้งในปัจจุบันและอนาคต โดยใช้ข้อมูลป้อนกลับจากอาจารย์ผู้สอนและนักศึกษาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ เพื่อให้มั่นใจว่ายังคงมาตรฐานในการจัดการเรียนการสอนและคงคุณภาพของบัณฑิตไว้ได้ (ดู AUN-QA PA Criterion 5 ประกอบด้วย)
 |  |  |
| Criteria : 8.1 มีกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกคณะ/สถาบันอย่างเป็นระบบ |
| 1. ควรนำผลการประเมินประสิทธิภาพกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจากทุกส่วนงานมาใช้ในการปรับปรุงกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มให้เป็นรูปธรรมมากขึ้น
 |  |  |
| Criteria : 8.2 มีการใช้ข้อมูลความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งสารสนเทศอื่นที่เกี่ยวข้องในการจัดทำวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ |
| 1. การประเมินและปรับปรุงกระบวนการใช้ข้อมูลความคิดเห็นของแต่ละขั้นตอน เพื่อทำให้มหาวิทยาลัยมั่นใจได้ว่า ข้อมูลที่นำมากำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดเป็นข้อมูลที่มีความจำเป็นและครอบคลุมการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2
 |  |  |
| 1. การพิจารณากำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์และการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 ให้ครบถ้วนและชัดเจน เพื่อให้สามารถถ่ายทอดไปสู่หน่วยงานต่าง ๆ ได้
 |  |  |
| Criteria : 8.3 มีกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามแผนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบ และใช้ผลการประเมินในการปรับปรุง พัฒนาเพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ |
| 1. พิจารณาทบทวนกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ โดยเฉพาะกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยสู่ระดับคณะ หลักสูตรและรายบุคคล เพื่อผลักดันให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2
 |  |  |
| **ข้อเสนอแนะในภาพรวมระดับหลักสูตรและคณะ** |
| 1. ทบทวนและปรับแผนอัตรากำลังในสายวิชาการและสายสนับสนุนทั้งเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อรองรับจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้น

*(ข้อเสนอแนะเดิม ในปี 2565)* | จัดทำแผนอัตรากำลังทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยคำนึงถึงการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่ม 2 และคุณภาพของบัณฑิต และใช้ข้อมูลประกอบการจัดทำแผนอัตรากำลังให้ครบถ้วนทุกด้าน เช่น ความเชี่ยวชาญทางสาขาเฉพาะทาง |  |
| 1. ประเมินประสิทธิภาพกระบวนการรับฟังความคิดเห็นจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้มั่นใจว่าได้ข้อมูลที่มีความจำเป็นและครอบคลุมในการกำหนดกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่ช่วยผลักดันการบรรลุวิสัยทัศน์และการเป็นมหาวิทยาลัยกลุ่มที่ 2 *(ข้อเสนอแนะเดิม ในปี 2565)*
 | ประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการรับฟังความคิดเห็นและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่จำเป็นต่อการสนับสนุนวิสัยทัศน์การเป็น ม.กลุ่ม 2 และการมุ่งสู่ IWA และนำผลมาปรับปรุงกระบวนการ |  |
| 1. ทบทวนกระบวนการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจากมหาวิทยาลัยสู่คณะ หลักสูตร และรายบุคคล รวมถึงส่วนงานสนับสนุนที่จะต้องมีการดำเนินงานเชิงรุก ตามรูปแบบ MJU as One ด้วย
 | ปรับรูปแบบ/วิธีการในการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติลงสู่คณะ หลักสูตร ส่วนงานสนับสนุน และรายบุคคล ตามรูปแบบMJU as One |  |