

รายงานการประเมินตนเอง

ปีการศึกษา 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

เพื่อรับการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน
ระดับมหาวิทยาลัย

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ : EdPEX



ARU



ในวันจันทร์ที่ 4 สิงหาคม 2568

ณ ห้องประชุมอยุธยา - เอเชีย

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สำนักมาตรฐานและประเมินผล

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ต.ประตู่ชัย อ.พระนครศรีอยุธยา จ.พระนครศรีอยุธยา

คำย่อ

AUN-QA	ASEN University Network Quality Assurance
CC	Core Competency
CDS.	ข้อมูลพื้นฐาน
EdPEx	Education Criteria for Performance Excellence
EIT	External Integrity and Transparency Assessment
IDLC	ศูนย์พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้
ISO	International Organization for Standardization
ITA	Integrity and Transparency Assessment
KPI	Key Performance Indicator
MOU	Memorandum of Understanding
OBE	Outcome-based education
OKRs	Objective and Key Results
PDCA	Plan-Do-Check-Act
QA/ สมป.	สำนักมาตรฐานและประเมินผล
SA	Strategic Advantages
SC	Strategic Challenges
SCDs	Sustainable Community Development Rankings
SDGs	Sustainable Development Goals
SIPOC	Supplier Input Process Output Customer
SL	ผู้บริหารระดับสูง
SO	Strategic Opportunities
ST	Strategic Threats
TQF	Thai Qualifications Framework for Higher Education
VOC	คณะกรรมการพัฒนาระบบการจัดการข้อร้องเรียน
ก.บ.	คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
ก.บ.ม.	คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมหาวิทยาลัย
กก.	กรรมการ
กนผ.	กองนโยบายและแผน
กบค.	งานบริหารทรัพยากรบุคคล
กบศ.	กองบริการการศึกษา

คำย่อ (ต่อ)

กพน.	กองพัฒนานักศึกษา
กยศ.	กองทุนเงินให้กู้ยืมเพื่อการศึกษา
กระทรวง อว.	กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
คกก.	คณะกรรมการ
ธ.	ธนาคาร
ธอส.	ธนาคารอาคารสงเคราะห์
นศ.	นักศึกษา
บว.	บัณฑิตวิทยาลัย
ป.ตรี	ปริญญาตรี
ป.บัณฑิต	ประกาศนียบัตรบัณฑิต
ผช.อธก.	ผู้ช่วยอธิการบดี
ผศ.	ผู้ช่วยศาสตราจารย์
ผอ.	ผู้อำนวยการ
พ.ร.บ.	พระราชบัญญัติ
พนม.	พนักงานมหาวิทยาลัย
มรพส.	มหาวิทยาลัยราชภัฏพิบูลสงคราม
มรภ.	มหาวิทยาลัยราชภัฏ
มรภ.พบ.	มหาวิทยาลัยราชภัฏเพชรบุรี
มรว.	มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์
มรอย./ARU	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รร.สาธิต	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
รศ.	รองศาสตราจารย์
รอง อธก.	รองอธิการบดี
วช.	สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ
สนอ.	สำนักงานอธิการบดี
สป.อว.	สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม
สภาฯ	สภามหาวิทยาลัย
สมศ.	สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา
สวท.	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

คำย่อ (ต่อ)

สวพ.	สถาบันวิจัยและพัฒนา
สอศ.	สถาบันอาชีวศึกษา
หน.	หัวหน้างาน
หารายได้	งานบริการวิชาการและจัดหารายได้
อ.	อาจารย์
อธก.	อธิการบดี

สารบัญ

	หน้า
สารบัญ	ก
สารบัญตาราง	ง
สารบัญภาพ	ช
โครงสร้างองค์กร	1
P1. ลักษณะองค์กร	1
P1.ก สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
P1.ข ความสัมพันธ์ระดับองค์กร	4
P2. สถานการณ์องค์กร	8
P2.ก สภาพแวดล้อมการแข่งขัน	8
P2.ข บริบทเชิงกลยุทธ์	8
P2.ค ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน	10
หมวด 1 การนำองค์กร	11
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	11
1.1.ก กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม	11
1.1.ข. การสื่อสาร	15
1.1.ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน	16
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	19
1.2.ก. การกำกับดูแลองค์กร	19
1.2.ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	24
1.2.ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม	27
หมวด 2 กลยุทธ์	31
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	31
2.1.ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	31
2.1.ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	35
2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ	38
2.2.ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	38
2.2.ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	43

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด 3 ลูกค้า	45
3.1 ความคาดหวังลูกค้า	45
3.1ก. การรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น	45
3.1ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น และการจัดการหลักสูตรและบริการฯ	50
3.2 ความผูกพันของลูกค้า	52
3.2ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น	52
3.2ข. การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น	59
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์และการจัดการความรู้	61
4.1 การวัด การวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบัน	61
4.1ก. การวัดผลการดำเนินการ	61
4.1ข. การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ	65
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	66
4.2ก. ข้อมูลและสารสนเทศ	66
4.2ข. ความรู้ของสถาบัน	70
4.2ค. การมุ่งสร้างนวัตกรรม	74
หมวด 5 บุคลากร	75
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	75
5.1ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	75
5.1ข. บรรยายภาศการทำงานของบุคลากร	78
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	80
5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร	80
5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร	82
5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	83
หมวด 6 การปฏิบัติการ	87
6.1 กระบวนการทำงาน	87
6.1ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ	87

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
6.1ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	90
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	98
6.2ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	98
6.2ข. การจัดการเครือข่ายอุปทาน	100
6.2ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและ การบริหารความเสี่ยง	102
หมวด 7 ผลลัพธ์	106
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านกระบวนการ	106
7.1ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า	106
7.1ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	110
7.1ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการห่วงโซ่อุปทาน	116
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	117
7.2ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	117
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	121
7.3ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	121
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	124
7.4ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรมและการสร้าง ประโยชน์ให้สังคม	124
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์	128
7.5ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด	128
7.5ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม	128

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ OP.1ก(1) การจัดการ กลไกการส่งมอบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการทางวิชาการอื่น ๆ	1
ตารางที่ OP.1ข(2) ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	6
ตารางที่ OP.1ข(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ	7
ตารางที่ OP.2ก(1) ตำแหน่งการแข่งขัน	8
ตารางที่ OP.2ข ความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	8
ตารางที่ 1.1ก(1) ตัวอย่างการปฏิบัติตน “D-CIDE” และการส่งเสริมค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ	12
ตารางที่ 1.1ก(2) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม	14
ตารางที่ 1.1ข-1 การกำหนดประเด็นการสื่อสารที่สำคัญของทางการสื่อสารและกลุ่มเป้าหมาย	15
ตารางที่ 1.1ค(1) การสร้างสถานะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต	17
ตารางที่ 1.1ค(2)-1 ผลการวิเคราะห์พันธกิจ ตัววัดและประเมินผลเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มรอย.	18
ตารางที่ 1.1ค(2)-2 ตัวอย่างการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังของผู้บริหาร	18
ตารางที่ 1.2ก(1) ระบบกำกับดูแลองค์กร มรอย.	20
ตารางที่ 1.2ข(1) วิธีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบขององค์กร	24
ตารางที่ 1.2ค(1) ตัวอย่างโครงการบริการวิชาการประจำปีการศึกษา 2567	27
ตารางที่ 1.2ค(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน	29
ตารางที่ 2.1ก(2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดกลยุทธ์	32
ตารางที่ 2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม	33
ตารางที่ 2.1ก(4) ผลการวิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะ	34
ตารางที่ 2.1ข(2) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่สำคัญ ค่าเป้าหมาย ค่าคาดการณ์ แผนปฏิบัติการและแผนบุคลากร (แสดงเฉพาะกลยุทธ์ที่สำคัญ)	36
ตารางที่ 2.2ก(1) แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว และผู้รับผิดชอบ	39
ตารางที่ 2.2ก(3) งบประมาณที่จัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2568	41
ตารางที่ 2.2ก(4) ตัวอย่างการวิเคราะห์แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์ เชิงกลยุทธ์	41
ตารางที่ 2.2ก(6) ตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคู่เทียบ	42
ตารางที่ 2.2ข ตัวอย่างการปรับแผนงาน/โครงการ	43

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 3.1ก(1) ช่องทางและวิธีการสื่อสารในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	47
ตารางที่ 3.1ก(2) ช่องทางการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี	49
ตารางที่ 3.1ข(2) การจัดหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้า	51
ตารางที่ 3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	53
ตารางที่ 3.2ก(2) ตัวอย่างการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของมหาวิทยาลัย	55
ตารางที่ 3.2ก(4) ตัวอย่างการดำเนินงานการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้เรียนและลูกค้า	58
ตารางที่ 3.2ข การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า	60
ตารางที่ 4.1ก(1) ตัวชี้วัด การวิเคราะห์ ทบทวนและขีดความสามารถของ มรอย.ที่สำคัญ	62
ตารางที่ 4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	64
ตารางที่ 4.1ข(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการ	66
ตารางที่ 4.2ก(1) การจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ	66
ตารางที่ 4.2ก(2) กระบวนการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ	67
ตารางที่ 4.2ก(2)-1 ตัวอย่างระบบข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญของ มรอย.	68
ตารางที่ 4.2ก(3) การรักษาความปลอดภัยในโลกไซเบอร์	69
ตารางที่ 4.2ข(1) กระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญของ มรอย.	70
ตารางที่ 4.2ข(2) แนวปฏิบัติที่ดี มรอย.	72
ตารางที่ 4.2ค ผลการทบทวนปรับปรุงกระบวนการ	74
ตารางที่ 5.1ก(3) ผลการจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	77
ตารางที่ 5.1ก(4) ตัวอย่างการทำงานที่สำคัญเพื่อบรรลุตามยุทธศาสตร์ของ มรอย.	78
ตารางที่ 5.1ข(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน	79
ตารางที่ 5.1ข(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายของบุคลากร	79
ตารางที่ 5.2ข วัฒนธรรมองค์กร : ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา	83
ตารางที่ 5.2ค ตัวอย่างการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	85
ตารางที่ 5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	86
ตารางที่ 5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม	86
ตารางที่ 6.1ก(1)(2) ข้อกำหนดที่สำคัญและการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ	92

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
ตารางที่ 6.2ก ตัวอย่างการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการปีการศึกษา 2567	99
ตารางที่ 6.2ข การดำเนินงานการจัดการเครือข่ายอุปทาน	101
ตารางที่ 6.2ค(1) ตัวอย่างแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจำแนกตามพันธกิจและบริการฯ	102
ตารางที่ 6.2ค(2) ตัวอย่างการเตรียมความพร้อมของมหาวิทยาลัยในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วเพื่อการฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผัน	103

สารบัญภาพ

	หน้า
ภาพที่ OPค-1 ARU Improvement Process	10
ภาพที่ 1.1 ARU Leadership Model	11
ภาพที่ 1.2 ARU Governance and Societal Contributions Model	19
ภาพที่ 1.2ก(2)-1 แนวปฏิบัติด้านคุณธรรมจริยธรรมและจริยธรรม	25
ภาพที่ 1.2ก(2)-2 ระบบการตรวจสอบภายใน	26
ภาพที่ 2.1 ARU Strategy Development Model	31
ภาพที่ 2.2 ARU Strategy Implementation Model	38
ภาพที่ 2.2ก(2) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	40
ภาพที่ 3.1ก ARU Voice of Customer : VOC	45
ภาพที่ 3.1ข(1) Student and other Customer Segmentation	50
ภาพที่ 3.2ก(3) กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน	56
ภาพที่ 3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	57
ภาพที่ 4.1ก(1) วิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของ มรอย.	61
ภาพที่ 4.1ก(2) ขั้นตอนการเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark	63
ภาพที่ 4.1ข(1) การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ	65
ภาพที่ 4.1ข(2) ARU-Performance Results Review 4 Step	65
ภาพที่ 4.2ก(2) ARU Availability	67
ภาพที่ 4.2ก(3) ARU Information System	68
ภาพที่ 4.2ข(1) ARU Knowledge Management System	70
ภาพที่ 4.2ข(2) วิธีการค้นหาและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)	72
ภาพที่ 4.2ค แนวทางในการมุ่งสร้างนวัตกรรม	74
ภาพที่ 5.1 ARU WMOH Model	75
ภาพที่ 5.1ก(2) การสรรหา ว่าจ้างและดูแลบุคลากรใหม่	76
ภาพที่ 5.1ก(3) ARU Prepare for Change Capacity and Workforce	77
ภาพที่ 5.2ก HR ARU Evaluation Results Organization	80
ภาพที่ 5.2ก(1) ขั้นตอนการหาปัจจัยความผูกพัน	81

สารบัญภาพ (ต่อ)

	หน้า
ภาพที่ 6.1ก(1) ARU Program & Service Requirements	87
ภาพที่ 6.1ก(2) ARU Program & Service Design	88
ภาพที่ 6.1ก(3) ARU Process Requirements	89
ภาพที่ 6.1ก(4) ARU Process Design	90
ภาพที่ 6.1ข Process Management and Improvement	90
ภาพที่ 6.2ก Operational Efficiency and Effectiveness	98
ภาพที่ 6.2ข Supply Network Management	100
ภาพที่ 6.2ค(3) ARU Risk	104

โครงร่างองค์กร

P.1 ลักษณะองค์กร

มรอย. เดิมเป็นโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่าก่อตั้งมาตั้งแต่รัชสมัยพระบาทสมเด็จพระจุลจอมเกล้าเจ้าอยู่หัวที่มีชื่อเสียงมายาวนานถึง 120 ปี มรอย. ดำเนินงานตามประกาศ พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีวัตถุประสงค์ในการให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคมและพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู ดำเนินงานภายใต้แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2570) และถ่ายทอดเป็นยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2567 – 2570) ของมรอย. จากความเห็นชอบจากสภา ตลอดเวลา 120 ปี มรอย. ได้ผลิตบัณฑิตไปแล้วกว่า 60,000 คน จากการนำเกณฑ์ EdPEx มาบริหารงานสู่ความเป็นเลิศส่งผลให้ปีการศึกษา 2567 มรอย. ได้รับ 1) รางวัลมหาวิทยาลัยดีเด่นด้านการให้ข้อมูลเชิงลึกครบถ้วนสมบูรณ์ จากสป.อว. 2) รางวัล “ระดับต้นแบบ” ประเภทรางวัลสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริตฯ จาก ผวจ. อีกทั้ง มรอย. อยู่ในกลุ่มที่ 3 กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่นตามการจัดกลุ่มสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2564 มีผลลัพธ์การจัดลำดับที่สำคัญ 7.5ข-2 และ 7.5ข-3 บรรลุเป้าหมาย

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

(1) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการทางการศึกษาอื่น ๆ

ตารางที่ OP.1ก(1) การจัดการ/กลไกการส่งมอบการจัดการศึกษา วิจัยและบริการทางวิชาการอื่น ๆ

หลักสูตร/ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	การจัดการ/กลไกการส่งมอบ
1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 41 หลักสูตร 3,869 คน จบ 59,158,290 บาท คิดเป็น 10.26%	
หลักสูตรปริญญาตรีเป็นหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการคาดหวังของผู้ใช้บัณฑิต ผู้เรียนในพื้นที่บริการทั้งภาครัฐและอุตสาหกรรม เช่น หลักสูตรการศึกษา, หลักสูตรเทคโนโลยี อุตสาหกรรม หลักสูตรสาธารณสุขศาสตร์ เป็นต้น	ออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาตามแนวทาง OBE และกรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ (TQF) โดยยึดหลักปรัชญาการศึกษา “ ความรู้ สูปัญญา พัฒนาสังคม ” มีการสอนแบบบรรยายและฝึกปฏิบัติการ สอดแทรกกระบวนการวิจัยในชั้นปีที่ 4 มีการฝึกงานและสหกิจศึกษา การเรียนรู้ด้วยตนเอง ผ่านบทเรียนอิเล็กทรอนิกส์และมีการสนับสนุนทั้งทุนการศึกษาทั้งแบบให้เปล่า และการกู้ยืม (กยศ.)
2. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 11 หลักสูตร นักศึกษา จำนวน 285 คน คน จบ 17,674,094 บาท คิดเป็น 65.85%	
2.1 ประกาศนียบัตรบัณฑิต สาขาวิชาชีพครู นักศึกษา 120 คน หลักสูตรตอบสนองความต้องการของศิษย์เก่า/ผู้เรียนที่ไม่มีคุณวุฒิครูที่ได้รับบรรจุในสถานศึกษา	ออกแบบหลักสูตรตามกรอบคุณวุฒิเน้นการจัดการศึกษาใช้ Active learning ฝึกสอนและประเมินผลการฝึกสอน พร้อมทั้งส่งเสริมการขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ
2.2 ระดับปริญญาโท จำนวน 6 หลักสูตร นักศึกษา จำนวน 135 คน หลักสูตรตอบสนองความต้องการของศิษย์เก่า ป.ตรี/ผู้เรียน/ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในพื้นที่บริการ	จัดการเรียนการสอนโดยการสอนบรรยาย และฝึกปฏิบัติการ โดยการใช้ปัญหาและวิจัยเป็นฐาน
2.3 ระดับปริญญาเอก จำนวน 4 หลักสูตร นักศึกษา จำนวน 30 คน หลักสูตรตอบสนองความต้องการของศิษย์เก่า ป.โท/ผู้เรียน/ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในพื้นที่บริการ	จัดการเรียนการสอนโดยเน้นการใช้วิจัยเป็นฐาน การฝึกทักษะด้านการวิจัยและปฏิบัติการ การสัมมนากลุ่มย่อย การวิจัย และการสนับสนุนให้นักศึกษามีการเผยแพร่ในวารสารระดับชาติ นานาชาติ

บริการอื่น/ความสำคัญเชิงเปรียบเทียบ	การจัดการ/กลไกการส่งมอบ
1. การวิจัย จำนวน 25 เรื่อง งบประมาณ 5,394,525 บาท คิดเป็น 0.94%	
ผลงานวิจัยมีคุณภาพสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ นำไปพัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/เชิงวิชาการตอบสนองความต้องการของผู้รับบริการ เช่น การพัฒนาชุดนวัตกรรมการเรียนรู้ที่ส่งเสริมทักษะSoft Skills นักเรียนในโรงเรียนโครงการกองทุนการศึกษา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา, การพัฒนาชุดกิจกรรมศิลปะเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมของจังหวัดพระนครศรีอยุธยา เป็นต้น	ผลิตงานวิจัยผ่านความเชี่ยวชาญของบุคลากรสายวิชาการที่มีความหลากหลาย ดำเนินการผ่านสถาบันวิจัยและพัฒนา
2. การบริการวิชาการ จำนวน 47 โครงการ งบประมาณ 33,495,600 บาท คิดเป็น 5.81%	
2.1 การบริการวิชาการแบบให้เปล่า เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชน บริการวิชาการที่สร้างองค์ความรู้ เช่น โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ, การส่งเสริมอาชีพเกษตรกร, การยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจสินค้าชุมชน, การส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เป็นต้น	เป็นการถ่ายทอดความรู้ของบุคลากรสายวิชาการในการบริการวิชาการแบบให้เปล่า ดำเนินการผ่านสถาบันวิจัยและพัฒนา
2.2 การบริการวิชาการแบบหารายได้ เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นในการUp Skill/Re Skill จำนวน 15 หลักสูตร เช่น หลักสูตรสตรีศึกษา, หลักสูตรเสริมสร้างทักษะสำหรับเด็กปฐมวัย, หลักสูตรสุขภาพกาย สุขภาพจิตที่ดี เป็นต้น	เป็นการดำเนินการผ่านโครงการบริการวิชาการจัดหารายได้ของมหาวิทยาลัย
3. การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม จำนวน 9 โครงการ งบประมาณ 5,787,730 บาท คิดเป็น 1%	
ทำนุบำรุง สืบสาน ศิลปวัฒนธรรม ภูมิอยุธยา ดังตัวอย่างโครงการที่สำคัญการอนุรักษ์มรดกโลกที่สำคัญและองค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้กับสังคมและชุมชน เช่น งานศิลปะวัฒนธรรมอุดมศึกษา งานยอดเยี่ยมฟ้าอยุธยาามรดกโลก วารสารอยุธยาศึกษา ฐานข้อมูลอยุธยาศึกษา เป็นต้น	ในการจัดโครงการกิจกรรมให้แก่ผู้รับบริการในพื้นที่บริการดำเนินการผ่านสอศ.

(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก

พันธกิจ :	1. ผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูง 2. พัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม 3. พัฒนาท้องถิ่น 4. พัฒนามหาวิทยาลัย 5. สร้างคุณค่า ทุนทางวัฒนธรรมและภูมิอยุธยา				
วิสัยทัศน์ :	เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570				
ค่านิยม :	D-CIDE	วัฒนธรรม :	ร่วมคิด ร่วมทำ สู่การพัฒนา	สมรรถนะหลัก :	ปัญญาของท้องถิ่น

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 14 มกราคม 2568)

บุคลากร	การศึกษา	ความก้าวหน้า	อายุ	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
สายวิชาการ 350 คน (54.17 %)	ป.ตรี (14.29%) ป.โท (46.29%) ป.เอก (39.42%)	รศ.(4.57%) ผศ. (30.86%) อาจารย์ (52%) ครู (12.57%)	21-30 ปี (7.22%) 31-40 ปี (35%) 41-50 ปี (37.5%) >50 ปี (20.28%)	อัตรากำลัง : การรับสมัครอาจารย์ บางสาขาวิชาไม่มีผู้สมัคร/ไม่ผ่านการคัดเลือก เช่นสาขาภาษาญี่ปุ่น ขีดความสามารถ : ต้องพัฒนาทักษะด้านการวิจัย องค์ประกอบ : งบประมาณสนับสนุนการทำผลงานวิจัย

บุคลากร	การศึกษา	ความก้าวหน้า	อายุ	การเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ
สายสนับสนุน วิชาการ 296 คน (45.82 %)	ต่ำกว่าป.ตรี (27.36%) ป.ตรี (59.46%) ป.โท (13.18%)	ผู้บริหาร (2.7%) ชำนาญการ (20.95%) ปฏิบัติการ(48.99%) ปฏิบัติงาน(27.36%)	21-30 ปี (7.52%) 31-40 ปี (33.33%) 41-50 ปี (31.70%) >50 ปี (27.45%)	อัตรากำลัง : การเปลี่ยนจาก ลูกจ้างประจำเป็นจ้างเหมาบริการ ขีดความสามารถ : ต้องเพิ่มความ รับผิดชอบและวินัยในการปฏิบัติงาน องค์ประกอบ : การละลาย พฤติกรรมปลูกจิตสำนึกให้มีความ รับผิดชอบต่อและวินัย
ปัจจัยความผูกพัน : สายวิชาการ 1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน 2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก 3) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา สายสนับสนุนวิชาการ 1) ด้าน การได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา 2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน				

(4) สิ้นทรัพยากร

อาคารสถานที่ : สนับสนุนการเรียนการสอน : จำนวน 41 อาคาร เป็นห้องเรียน จำนวน 161 ห้อง และห้องปฏิบัติการ จำนวน 164 ห้อง เช่น ห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์ 20 ห้อง ศูนย์การเรียนรู้ : ห้องปฏิบัติการเฉพาะทางวิทยาศาสตร์ ห้องปฏิบัติการนิเทศศาสตร์ ห้องปฏิบัติการร้านค้า Big C ของสาขาการจัดการ ศูนย์เรียนรู้ ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม ห้องฟาร์มจำลอง โรงแรมสวนหลวง ศาลจำลอง อำนวยความสะดวก : สนามกีฬา และสนามฟุตบอลกลางแจ้ง
อุปกรณ์/เทคโนโลยีที่สำคัญ : Hardware, Software ,สื่อลิขสิทธิ์, เครือข่ายอินเทอร์เน็ต สื่อการสอนที่สนับสนุนการเรียนรู้อ E-learning ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ : เช่น ระบบบริหารการศึกษา, ระบบบุคลากร, ระบบบัญชีสามมิติ, ระบบการสืบค้นวิทยานิพนธ์
ทรัพยากรทางปัญญาและองค์ความรู้ที่สำคัญ : ใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน : 1) ทำนองเพลงประกอบการแสดงชุด อโยธยานาฏยวิจิตร 2)การแสดงชุด "อโยธยานาฏยวิจิตร" ใช้ประโยชน์เพื่อสังคม: เช่น ลิขสิทธิ์ ชุดลายผ้าจุฬาพัสดุ เป็นต้น

(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ
ด้านการจัดการศึกษา : กฎกระทรวง มาตรฐานการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, กฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตร การศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, กฎกระทรวง มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565, ประกาศ กมอ. เกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตรระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2565, ประกาศ กมอ. เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565, ประกาศ กมอ. รายละเอียดผลลัพธ์การเรียนรู้ตามมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 (ผลลัพธ์ : 7.1ก-25, 7.1ก-26, 7.1ก-31,7.1ก-32, 7.1ข(1)-29,7.1ข(1)-31)
ด้านวิจัย : ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. 2560, ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2557, ระเบียบ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย กองทุนวิจัย 2552 (ผลลัพธ์ : 7.1ก-25, 7.1ก-26, 7.1ก-31,7.1ก-32, 7.1ข(1)- 29, 7.1ข(1)-31)
ด้านบริการวิชาการ : ประกาศมหาวิทยาลัยมหวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานวิจัยและวิชาการ อื่นของคณาจารย์ ฉบับลงวันที่ 30 กันยายน 2563, ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย เงินรายได้จากการ บริการทางวิชาการ พ.ศ. 2554 (ผลลัพธ์ : 7.1ก-36, 7.1ก-37, 7.1ก-43,7.1ก-46, 7.2ก(1)-17, 7.2ก(2)-6)
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : พระราชบัญญัติ โบราณสถาน โบราณวัตถุศิลปวัตถุและพิพิธภัณฑสถานแห่งชาติ พ.ศ. 2504, พระราชบัญญัติ ส่งเสริมและรักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม พ.ศ. 2559 (ผลลัพธ์ : 7.1ก-57,7.1ก-60, 7.2ก(1)-27, 7.2ก (1)-31,7.2ก(2)-12,7.2ก(2)-13)

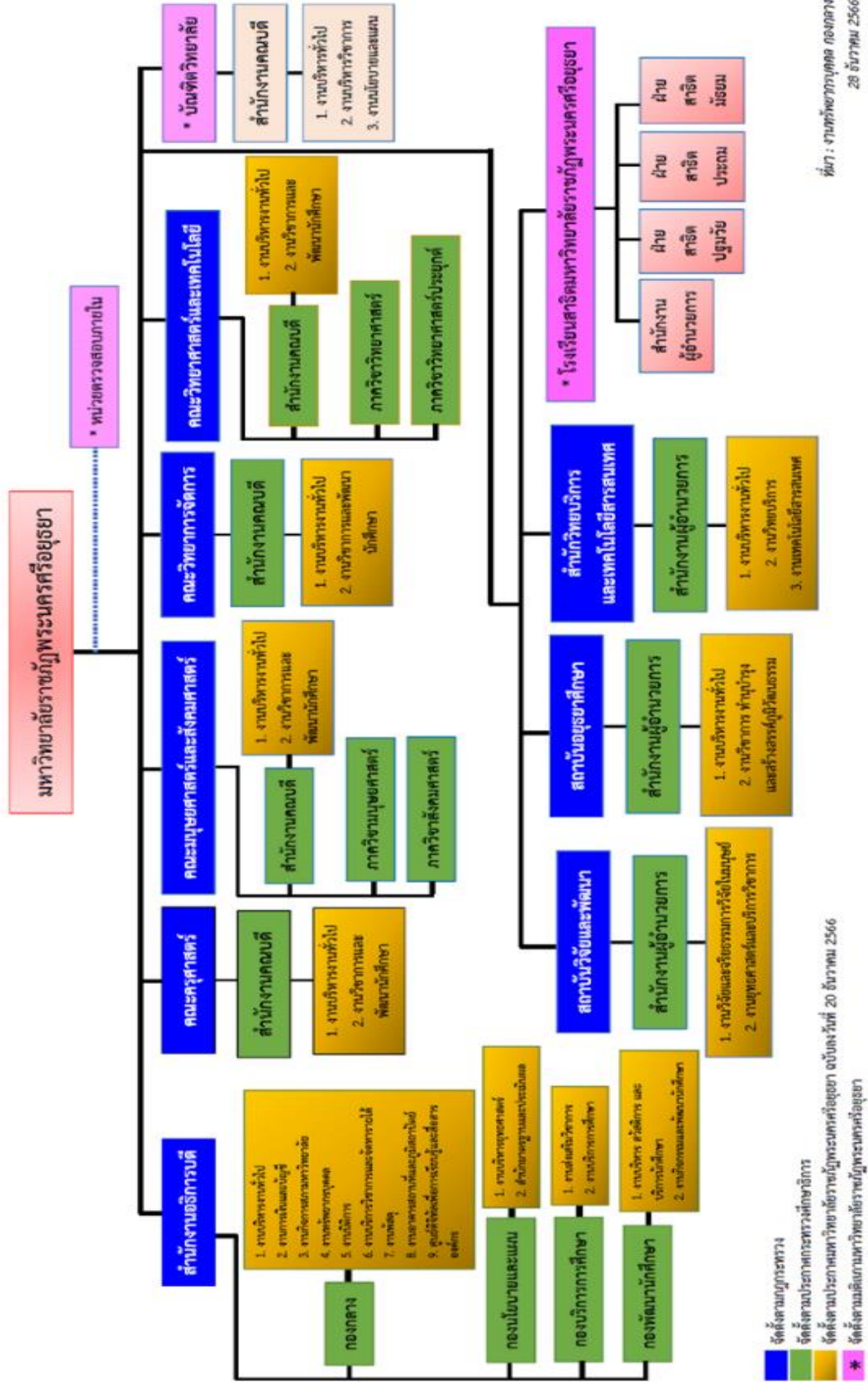
กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ

ด้านบริหารจัดการ : ข้อบังคับ มรอย. ว่าด้วยจรรยาบรรณบุคลากรในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551, พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2565, ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560, พระราชบัญญัติความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมการทำงาน พ.ศ. 2554 และฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2561 (ผลลัพธ์ : 7.1ก-64 ถึง 7.1ก-65, 7.1ข(1)-76 ถึง 7.1ข(1)-79, 7.1ก-66 ถึง 7.1ก-69, 7.1ข(1)-80 ถึง 7.1ข(1)-84, 7.1ก-70 ถึง 7.1ก-73, 7.1ข(1)-85)

ข.ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

(1) โครงสร้างองค์กร

มรอย. มีอธิการบดีเป็นผู้บริหารสูงสุด อยู่ในตำแหน่งวาระละ 4 ปี **ด้านการกำกับดูแล** มีการกำกับดูแลของสภามหาวิทยาลัยซึ่งทำหน้าที่ควบคุม ดูแล กิจกรรมของมหาวิทยาลัย รวมถึงกำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบและประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย และมีคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โปร่งใส และตรวจสอบได้ **ด้านการบริหาร มรอย.** มีคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยซึ่งประกอบด้วย อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก/สถาบัน ประชุมร่วมในทุกอังคารที่ 2 ของเดือน **ด้านการกำกับดำเนินงานด้านประสิทธิภาพความโปร่งใส ตรวจสอบได้** มรอย. มีหน่วยตรวจสอบภายใน และสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ดำเนินการตรวจสอบการดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 ปีละ 1 ครั้ง และมีการขับเคลื่อน กำกับ ติดตาม ด้านคุณธรรม จริยธรรมและความโปร่งใสโดยคณะกรรมการขับเคลื่อนและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ (ITA) การบริหารราชการโดยมีการมอบอำนาจหน้าที่และบริหารตามสายการบังคับบัญชาตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน มรอย. ประกอบด้วย ระดับคณะ คือ คณะครุศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ คณะวิทยาการจัดการ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี บัณฑิตวิทยาลัย และโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ระดับสำนัก/สถาบัน คือ สำนักงานอธิการบดี สถาบันวิจัยและพัฒนา สถาบันอยุธยาศึกษา และสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ดังภาพโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



P1.ข(2) ผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ OP1ข(2)-1 ความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น

ลูกค้า	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	Owner
การจัดการศึกษา <u>นักศึกษา</u> - ป.ตรี	- มีงานทำหลังสำเร็จการศึกษา (7.1ก-1) - มีการเพิ่มทักษะด้านทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา (7.1ก-7) - เงินเดือนตามเกณฑ์ (7.1ก-5) - มีสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ที่เพียงพอ (7.2ก(1)-9)	กบศ./คณะ
- บัณฑิตศึกษา	- หลักสูตรมีความทันสมัย (7.2ก(1)-3) - มีคุณภาพตามเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา (7.1ก-20) - สถาบันมีชื่อเสียง และคณาจารย์มีความเชี่ยวชาญตรงกับสาขา (7.2ก(1)-7)	บว.
การวิจัย - ผู้ให้ทุนวิจัย - ภาครัฐ/เอกชน	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน (7.1ค-4) - ผลผลิตงานวิจัยตรงกับความต้องการของแหล่งทุน (7.1ข(1)-14, 7.1ข(1)-16) - พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ (7.1ก-31, 7.1ข(1)-21)	สวพ.
การบริการวิชาการ ผู้รับบริการ - การบริการวิชาการ แบบให้เปล่า	- หลักสูตรการอบรมตรงกับความต้องการกับทุกช่วงวัย (7.2ก(1)-17) - พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าให้กับชุมชน (7.1ก-39) - สร้างรายได้ให้กับครัวเรือน (7.1ก-32, 7.1ก-35)	สวพ.
- การบริการวิชาการ แบบหารายได้	- หลักสูตรสามารถนำไปเป็นอาชีพได้ (7.1ก-34, 7.1ก-36, 7.2ก(1)-19) - เป็นหลักสูตรการใช้ชีวิตประจำวันสำหรับผู้เกษียณ (7.1ก-34, 7.2ก(1)-19)	หารายได้
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม - ประชาชนทั่วไป		สอศ.
- สร้างความรู้และประสบการณ์ใหม่ๆ ทางด้านศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น (7.1ก-42, 7.1ก-44, 7.1ก-51) - สิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และภูมิปัญญาท้องถิ่น (7.1ข(1)-42, 7.1ข(1)-46, 7.1ข(1)-47) - ความร่วมมือทุกภาคส่วนในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (7.1ค-5, 7.1ข(1)-50)		

ตาราง OP1ข(2)-2 ความต้องการและความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ/ ความคาดหวัง	owner
ผู้ปกครอง	- เรียนจบตรงตามเวลา (7.1ก-16) - ความปลอดภัย/คุณภาพชีวิตในขณะที่อยู่มหาวิทยาลัย (7.1ก-57)	คณะ สำนัก/สถาบัน
ผู้ใช้บัณฑิต	- สามารถทำงานได้ทันที (7.1ก-2, 7.1ก-3) - มีทักษะด้านภาษาอังกฤษ และคอมพิวเตอร์ (7.1ก-7, 7.1ก-8)	คณะ สำนัก/สถาบัน
ศิษย์เก่า	- มีการเพิ่มทักษะให้กับศิษย์เก่าอย่างต่อเนื่อง (7.1ข(1)-1) - การสร้างความผูกพันระหว่างศิษย์เก่า (7.2ก(2)-16, 7.2ก(2)-17)	คณะ สำนัก/สถาบัน

OP1.ข(3) ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	หน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
ผู้ส่งมอบ (ทุกพันธกิจ)		
- โรงพิมพ์ ผู้รับจ้างงาน ร้านค้าตัวแทน จำหน่ายหนังสือ วัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุน การดำเนินงานทุกพันธกิจ - หน่วยงานผู้ส่งมอบบริการด้าน สาธารณูปโภค สุขอนามัยและสวัสดิการ สุขภาพและความปลอดภัย	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม พันธกิจ/ ผลงานมีคุณภาพและส่งมอบได้ตรงเวลา	-กบศ. -คณะ -สำนัก/สถาบัน
คู่ความร่วมมือ		
การจัดการศึกษา		
- โรงเรียน หรือบริษัทฝึกประสบการณ์ วิชาชีพ/ สหกิจ แหล่งฝึกงาน	เป็นแหล่งฝึกงานเพื่อเสริมประสบการณ์ในการ ทำงานให้กับนักศึกษา	-กบศ. -คณะ
- หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชนที่ช่วยหานักศึกษา ต่างชาติในกระบวนการรับเข้า	จัดหานักศึกษาเข้าเรียน	-คณะ/บว
- องค์กรภาครัฐ/ เอกชนที่ทำความร่วมมือด้าน การจัดการศึกษา - โครงการพัฒนาเครือข่ายระบบห้องสมุดใน ประเทศไทย (ThaiLIS)	ร่วมมือและพัฒนางานด้านการจัดการศึกษา/ ให้ นักศึกษาเข้าทำงาน ฝึกประสบการณ์	-คณะ -สำนัก/สถาบัน
-องค์กรระหว่างประเทศที่ทำความร่วมมือด้าน การจัดการศึกษา	แลกเปลี่ยนอาจารย์ นักศึกษา และกิจกรรมทางการ ศึกษา กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรมและภาษา	-คณะ -สำนัก/สถาบัน
วิจัย บริการวิชาการ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม		
- มหาวิทยาลัย เช่น ม.ราชภัฏ 38 แห่ง ม. ราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา ม.นครสวรรค์ ธรรมศาสตร์	เครือข่ายพัฒนางานวิจัย และการบริการวิชาการ และ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม/ นำผลงานวิจัยและ นวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ร่วมกัน/ ดำเนินงานวิจัยเชิง บูรณาการร่วมกัน/ ใช้บุคลากรร่วมกันในการประชุมวิชาการ และงาน วารสาร/สนับสนุนด้านการรับรองจริยธรรมวิจัยใน มนุษย์/ สนับสนุนการยื่นขอรับความคุ้มครองทรัพย์สิน ทางปัญญา	-คณะ -สำนัก/สถาบัน
- หน่วยงานราชการในพื้นที่จังหวัด พระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง เช่น โรงเรียน/ ชุมชน/สพฐ./สพป./สพม.	ร่วมมือดำเนินการด้านงานบริการวิชาการ/ ออกแบบ และพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น/ จัดฝึกอบรมและ ยกระดับศักยภาพแรงงาน/ จัดฝึกอบรมและยกระดับ คุณภาพการดำเนินงาน	-คณะ -สำนัก/สถาบัน

P.2 สถานการณ์ขององค์กร ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (1) ตำแหน่งการแข่งขัน

ตารางที่ OP.2ก(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	ลำดับการแข่งขัน
1. SCD University Rankings 2024	จำนวน 1 ม.	คู่แข่งในประเทศ อันดับ 1 มรภ.พบ. ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรย. อยู่ในอันดับที่ 2 (บรรลุป๋า)
2. SDGs Ranking 2024	จำนวน 2 ม.	คู่แข่งในประเทศในกลุ่ม มรภ. อันดับ 1 และอันดับ 2 ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรย. อยู่ในอันดับที่ 3 (บรรลุป๋า)
3. UI Green Rankings 2024	จำนวน 2 ม.	คู่แข่งในประเทศในกลุ่ม มรภ. อันดับ 1 มรย. อันดับ 2 มรพส. ผลการแข่งขัน ปี พ.ศ. 67 มรย. อยู่ในอันดับที่ 7 (ไม่บรรลุป๋า)

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน จากปัจจัยภายนอกที่ส่งผลกระทบต่อการทำงานของมหาวิทยาลัย เช่น 1) อัตราการเกิดของประชากรอยู่ในระดับต่ำส่งผลให้จำนวนนักศึกษาที่เข้าเรียนในระดับมหาวิทยาลัยลดลงอย่างต่อเนื่อง 2) สังคมไทยเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุทำให้ขาดแรงงานในภาคการผลิต แต่จากการที่มหาวิทยาลัยมีเครือข่ายความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมในการต่อยอดพัฒนาฝีมือแรงงาน ทำให้สามารถพัฒนาหลักสูตรได้หลากหลาย ตรงกับความต้องการของท้องถิ่นและสถานประกอบการ การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ตอบโจทย์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมายในชุมชนท้องถิ่น 3) การจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างขีดความสามารถในการแข่งขัน 4) ความก้าวหน้าด้านเทคโนโลยีนวัตกรรมเพื่อนำไปสู่การสร้างประโยชน์ด้านการเรียนการสอน การวิจัยและการสร้างความเข้มแข็งให้สังคม 5) การเปลี่ยนแปลงด้านสิ่งแวดล้อม

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ ใช้ผลการจัดอันดับ จากเว็บไซต์ของหน่วยงานต้นสังกัดที่ต้องรายงานผลการดำเนินงาน เช่น ผลการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยคู่แข่งที่ทำการเผยแพร่เป็นสาธารณะ เป็นต้น

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

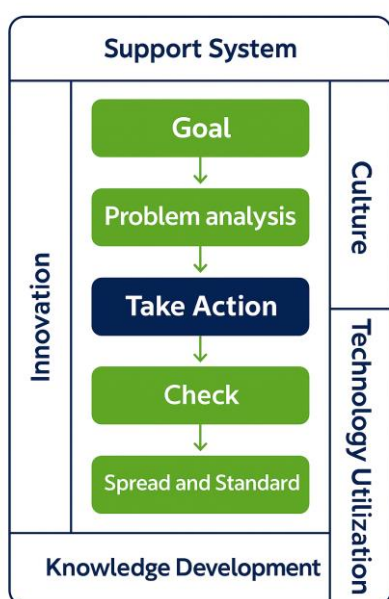
ตารางที่ OP.2ข ความท้าทาย ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ความท้าทาย	ภัยคุกคาม	ความได้เปรียบ	โอกาสเชิงกลยุทธ์
ด้านการจัดการศึกษาและบุคลากรทางการศึกษา (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 1.1, 1.3, 1.4)			
SC1.บัณฑิตมีความพร้อมด้านทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ ภูมิปัญญา มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ SC2.พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในท้องถิ่นให้มีทักษะในศตวรรษที่ 21 SC3.ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	ST1. ความต้องการของผู้เรียนในการเรียน 4 ปี ลดลง และต้องการเรียนหลักสูตรระยะสั้น เพื่อให้สำเร็จการศึกษาแล้วได้งานทำเร็วขึ้น ST2. จำนวนการเกิดของประชากรลดลง	SA1.เป็นแหล่งฝึกปฏิบัติการสอน พัฒนางานวิจัย สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้ SA2. มีบุคลากรที่มีศักยภาพในสาขาวิชาอุตสาหกรรมอาหาร แห่งอนาคต เช่น สาขาวิชาการเกษตร สาขาวิชาเทคโนโลยีการผลิตพืช สาขาวิชาคหกรรม สาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร สาขาวิชาเทคโนโลยีชีวภาพ	SO1.สร้างนวัตกรรมทางด้านการศึกษาและต้นแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น SO2. การเป็นผู้นำด้านการผลิตและพัฒนาความรู้ความสามารถ และทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในสังคม

ความท้าทาย	ภัยคุกคาม	ความได้เปรียบ	โอกาสเชิงกลยุทธ์
ด้านการวิจัย (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 1.5,3.1)			
SC4.งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่น และมีความต้นแบบและมีมาตรฐานระดับสากล	ST3. การปรับเปลี่ยนนโยบายการให้ทุนของแหล่งทุนภายนอก	SA3. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอุทยานประวัติศาสตร์พระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นเมืองมรดกโลก สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงการจัดการศึกษากับการบูรณาการเชิงพื้นที่ นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยวและการพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการประเทศ SA4. มีโรงเรียนสาธิตในปฐมวัย ประถมศึกษา มัธยมศึกษา	SO3 งานวิจัยและนวัตกรรมมีการบูรณาการศาสตร์อย่างครบวงจร และส่งผลกระทบ (Impact) ต่อการพัฒนาการศึกษาและท้องถิ่นในทุกมิติ
ด้านการบริการวิชาการ (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 4.1,4.2)			
SC5.สร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชนที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและยกระดับคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของคนในสังคม	ST4.ความต้องการที่หลากหลายของของสังคมและชุมชน	SA5. มีความพร้อมของพื้นที่และการมีส่วนร่วมของชุมชน เป้าหมายเชิงประจักษ์เพื่อรองรับการพัฒนาในอนาคต	-
ด้านศิลปวัฒนธรรม (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 3.3)			
SC6.การสืบสาน อนุรักษ์ ประยุกต์ และพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณค่าให้เข้ากับยุคสมัย	ST5.องค์ความรู้ ภูมิปัญญา และปราชญ์ท้องถิ่น อาจสูญหาย เนื่องจากขาดการอนุรักษ์และสืบทอด	SA6. พื้นที่ตั้งอยู่ในเขตอุทยานประวัติศาสตร์ พระนครศรีอยุธยาซึ่งเป็นเมืองมรดกโลก สร้างโอกาสในการเชื่อมโยงการจัดการศึกษากับการบูรณาการเชิงพื้นที่ นำไปสู่การสร้างมูลค่าเพิ่มด้านการท่องเที่ยว และการพัฒนากำลังคนที่ตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ	SO4ศูนย์กลางการเรียนรู้ในการพัฒนาท้องถิ่นสู่การสร้างมูลค่าทุนชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มีประสิทธิภาพยั่งยืน
ด้านความรับผิดชอบต่อสังคมอย่างมีธรรมาภิบาล (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 4.3)			
SC7.การดำเนินงานอย่างมีคุณธรรมและโปร่งใส SC8.การพัฒนามหาวิทยาลัยสู่มหาวิทยาลัยสีเขียว	ST6.การทุจริตและผลประโยชน์ทับซ้อน ST7.ภัยภัยบัติและมลภาวะที่ส่งต่อบุคลากรและนักศึกษา	SA7. มหาวิทยาลัยได้รับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐอย่างต่อเนื่อง	SO5 การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล

ความท้าทาย	ภัยคุกคาม	ความได้เปรียบ	โอกาสเชิงกลยุทธ์
ด้านบุคลากร (เชื่อมโยงกับ เป้าประสงค์ที่ 4.4,4.5)			
SC9.การส่งเสริมค่านิยมองค์กร SC10. พัฒนาระบบสวัสดิการที่จูงใจ SC11.พัฒนาทักษะ/สมรรถนะ(อาจารย์และบุคลากร)	ST8.การเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของยุคโลกาภิวัตน์และการแข่งขันกันระหว่างองค์กร	SA8. การยกย่องมอบรางวัล SA9. มีเครือข่ายการทำงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน	-

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ



ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยใช้กระบวนการดังภาพที่ OPค-1 ARU Improvement Process โดยมหาวิทยาลัยกำหนดเป้าหมายในการดำเนินงาน วิเคราะห์ปัญหาและหาแนวทางในการแก้ไขโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ ที่กำหนดไว้ในแต่ละหมวดทำการตรวจสอบผลการดำเนินงานอีกครั้งเพื่อกำหนดเป็นกระบวนการทำงานที่เป็นมาตรฐานและแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรมต่อไป

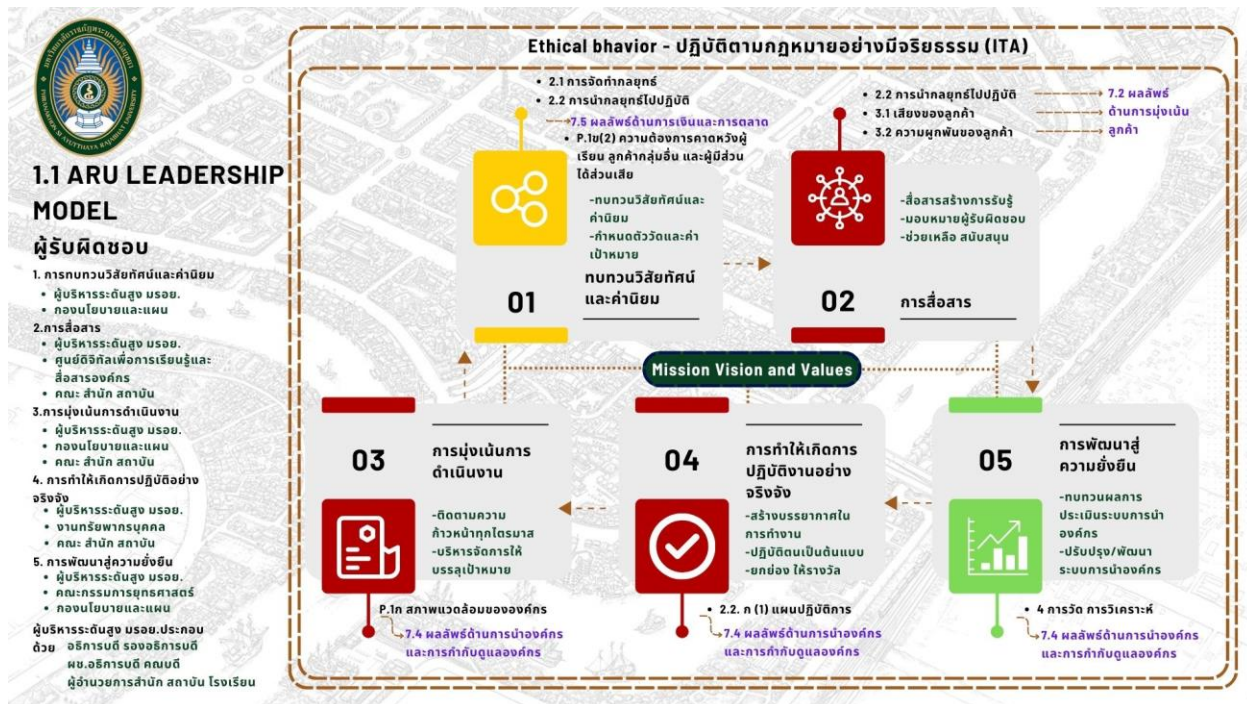
เครื่องมือที่ใช้ในการปรับปรุงคุณภาพผลการดำเนินงานของ มรอย. ในแต่ละระดับได้แก่

ระดับ	เครื่องมือ
มหาวิทยาลัย	EdPEx, PDCA, SOAR
คณะ สำนัก สถาบัน	EdPEx, PDCA
หลักสูตร	IQA, PDCA

ภาพที่ OPค-1 ARU Improvement Process

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง : ผู้นำระดับสูงนำองค์กรอย่างไร



ภาพที่ 1.1 ARU Leadership Model

ก. พันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

(1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

มร.อ.กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม ในทศวรรษ 4 ปี ตามวาระของออก. ผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมตั้งแต่ปี 2566 พันธกิจ วิสัยทัศน์“เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีความเป็นเลิศด้านการพัฒนานวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก ภายในปี 2570” และค่านิยม “D-CIDE” ที่ได้รับความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยการกำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยมตาม**ขั้นตอนที่ 1** ในภาพที่ 1.1 ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กองนโยบายและแผนรวบรวมสารสนเทศเพื่อใช้ในการพิจารณา ทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม ได้แก่ ข้อเสนอแนะการประเมิน IQA (EdPEX) พร้อมผลลัพธ์การดำเนินงาน ปีการศึกษา 2566,ความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ายุทธศาสตร์อื่น ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย(OP.1ข(2)) ,ทิศทางการพัฒนาและนโยบายที่สำคัญของประเทศ ร่วมกับผลการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กร, การจัดลำดับ SCDs Ranking, SDGs Ranking, Green University, วิเคราะห์สภาพปัจจุบันและคาดการณ์อนาคตโดยใช้เครื่องมือ SOAR **ขั้นตอนที่ 2** SL ใช้สารสนเทศเพื่อพิจารณา ทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม ในการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 มีมติเห็นชอบให้ใช้ดังเดิม แต่สำหรับค่านิยม D-CIDE เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ได้ กำหนดพฤติกรรมเพื่อให้ประสบความสำเร็จ ตารางที่ 1.1ก(1) **ขั้นตอนที่ 3** กนพ.นำพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม มาจัดทำร่างตัวชี้วัดเพื่อวัดความสำเร็จในการขับเคลื่อนความสำเร็จในการนำองค์กรในการบรรลุวิสัยทัศน์ เป็น SKRs พร้อมกำหนดค่าเป้าหมาย จำนวน 4 ตัวชี้วัดดังตารางที่ 2.2ก(6) เสนอSLให้ความเห็นชอบ ในการประชุม

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย ครั้งที่ 1/2568 และดำเนินการปรับปรุงตัวชี้วัดแผนยุทธศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570 **ขั้นตอนที่ 4** รองอธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานพร้อมทั้ง กณผ. จัดกิจกรรมวิพากษ์ตัวชี้วัดด้วยกระบวนการมีส่วนร่วมของทุกคณะ สำนัก สถาบัน ดังวัฒนธรรมองค์กร “ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา” เพื่อทำการปรับปรุงตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน SKRs และ KRs ให้สมบูรณ์ **ขั้นตอนที่ 5** อธิการฯ มอบ SKRs ยิงรองอธิการฯ ผู้ช่วยอธิการฯ ตามความรับผิดชอบ และ **ขั้นตอนที่ 6** อธิการฯ กำกับติดตามผลการดำเนินงาน SKRs อย่างต่อเนื่องผ่านการประชุมน้ำเต้าหู้ของ SL ในทุกเดือน เพื่อหาแนวทางปรับปรุง/หรือแก้ไขการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ได้

ปีการศึกษา 2567 SL มีการทบทวนพฤติกรรมให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยกำหนดพฤติกรรมของผู้นำระดับสูงและบุคลากรและส่งเสริมการนำค่านิยม “D-CIDE” ไปสู่การปฏิบัติ ผ่านการจัดโครงการและกิจกรรม ดังตารางที่ 1.1ก(1) ตารางที่ 1.1ก(1) ตัวอย่างการปฏิบัติตน “D-CIDE” และการส่งเสริมการนำค่านิยมไปสู่การปฏิบัติ

พฤติกรรมของผู้นำระดับสูง	พฤติกรรมของบุคลากร	ตัวอย่างกิจกรรมปี 2566-2567
D : Digital and SMART University.		
บริหารจัดการมหาวิทยาลัยด้วยดิจิทัล เช่น 1) ระบบงานสารบรรณ 2) ระบบบริหารการเงินและบัญชี 3) ระบบบริหารการศึกษา ฯลฯ อีกทั้งปรับเปลี่ยนนโยบายใช้เทคโนโลยีดิจิทัลแทนกระดาษ	บุคลากรสายวิชาการ ใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยในการจัดการเรียนการสอน บุคลากรสายสนับสนุน ใช้เทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการทำงาน	- โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) - ชุมชนดิจิทัล (Digital Community) เพื่อรองรับสังคมศตวรรษที่ 21
C : Culture capital and sustainable community.		
กำหนดนโยบายด้านการเป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ในการสร้างมูลค่าทุนชุมชนและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากตลอดจนการสร้างนวัตกรรมชุมชนเพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพและมั่นคง	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการบริการทางวิชาการเพื่อแก้ไขปัญหาชุมชน	- โครงการสร้างนวัตกรรมชุมชนสู่การแก้ไขปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างยั่งยืนด้วยกระบวนการวิ ิศวกรสังคม (Pitching) - โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้กับคนในชุมชนฐานราก
I : Innovation and integration of study, research and academic service.		
เข้าร่วมด้วยตนเองในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการดำเนินงานให้บรรลุผลตามเป้าหมาย นโยบายด้านการสร้างส่งเสริมนวัตกรรม โดยมีการมอบหมายเป็น OKRs ให้กับทุกคณะ	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีส่วนร่วมในการสร้าง/สนับสนุนให้เกิดนวัตกรรม	- โครงการพัฒนานวัตกรรมต้นแบบทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น - โครงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน

พฤติกรรมของผู้ในระดับสูง	พฤติกรรมของบุคลากร	ตัวอย่างกิจกรรมปี 2566-2567
D : Development for global citizen and global talent.		
พัฒนาองค์ความรู้ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยและพัฒนาท้องถิ่น ในด้านเศรษฐกิจสังคม สิ่งแวดล้อมและการศึกษา	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความรับผิดชอบต่อสังคมและสิ่งแวดล้อม เช่น การคัดแยกขยะ การลดใช้กระดาษ การลดใช้แก้วพลาสติก	- โครงการพัฒนานวัตกรรมทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นโดยใช้สมรรถนะเป็นฐาน - โครงการจัดนิทรรศการถ่ายทอดองค์ความรู้ทางวิชาการสู่การพัฒนา ชุมชนท้องถิ่น ที่ยั่งยืน ตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ARU Show Case
E : Excellence of education for career and collaboration. มุ่งเน้นความเป็นเลิศในทุกด้าน		
บูรณาการองค์ความรู้ทุกศาสตร์เพื่อการจัดการศึกษาที่เลิศ เช่น ส่งเสริมการทำหลักสูตรที่ทันสมัย, นำ EdPEX : พัฒนาคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ, ITA : บริหารอย่างมีคุณธรรมและความโปร่งใส Green U: จัดการด้านสิ่งแวดล้อมเพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อชุมชน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ใช้ความรู้เพื่อประยุกต์และพัฒนาในบริบทของงานที่ได้รับมอบหมาย	- โครงการยกระดับการผลิตบัณฑิตครูเพื่อพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา โดยสร้างสมรรถนะทางด้านการศึกษาในศตวรรษที่ 21 - โครงการบูรณาการเรียนการสอนกับการบริการวิชาการ งานวิจัย และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

อีกทั้งยังสื่อสารค่านิยมผ่านลายลักษณ์อักษรและเชิงสัญลักษณ์ เช่น การทำเสื้อ ขวดน้ำ สื่อสิ่งพิมพ์ คู่มือ นักศึกษา ป้ายประชาสัมพันธ์

จากการประพาดิตนเป็นต้นแบบของSLในการบริหารงานสู่โดยบูรณาการองค์ความรู้ทุกศาสตร์เพื่อการจัดการศึกษาที่เลิศ ตามค่านิยม **E : Excellence of education for career and collaboration.** ทำให้ออก. ได้รับรางวัล “ศรีสง่าศรีนครินทร์” ประจำปีการศึกษา 2567 ประเภทรางวัลศิษย์เก่าดีเด่น ด้านการบริหาร จากคณะกรรมการสรรหาและเสนอชื่อศิษย์เก่า เนื่องในโอกาสวันสถาปนามหาวิทยาลัยศรีนครินทร์วิโรฒ ครบรอบ 76 ปี

นอกจากการเป็นต้นแบบด้านพฤติกรรมของSL ด้วยความมุ่งมั่นของSLในการส่งเสริม สนับสนุนค่านิยมองค์กร ผ่านการจัดโครงการ/กิจกรรมส่งผลให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยได้รับรางวัล อาทิเช่น

อาจารย์และนักศึกษา ได้รับการส่งเสริมค่านิยมด้าน **D : Digital and SMART University** สร้างผลงานและนำเข้าประกวดจนได้รับรางวัลชมเชย การแข่งขันเขียนโปรแกรมด้วยภาษาคอมพิวเตอร์ ครั้งที่ 2 ณ มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี

อาจารย์และนักศึกษา ได้รับการส่งเสริมค่านิยมด้าน **I : Innovation and integration of study, research and academic service.** ผลงานนวัตกรรม อยู่ยยาเทล “ชุดกิจกรรมศิลปะส่งเสริมการท่องเที่ยวเชิงพหุวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก” ได้รับรางวัลระดับดีมาก ในการประกวดนวัตกรรมสายอุดมศึกษา งานมหกรรมงานวิจัยแห่งชาติ 2567 Thailand Research Expo 2024

(2) การส่งเสริมการประพาดิตนปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

SL นำเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความ โปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) มาใช้เป็นเครื่องมือ มาตรการป้องกันการทุจริต และเป็นกลไกในการสร้างความตระหนักให้หน่วยงานภาครัฐมีการดำเนินงาน

อย่างโปร่งใสและมีคุณธรรม ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 จนถึงปัจจุบัน ในทุกปี SL แสดงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ทำการประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy ลงนามบันทึกข้อตกลงการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส **ขั้นตอนที่ 2** จัดทำแผนส่งเสริม พฤติกรรมที่มีจริยธรรมและกำหนดตัวชี้วัดในการกำกับติดตามด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรม (7.4ก(4)-1, 7.4ก(4)-2) **ขั้นตอนที่ 3** ติดตามประเมินผลและประเมินความเสี่ยงด้านพฤติกรรมที่มีจริยธรรม โดยจัดให้มีสายตรงออก. สาย ตรงรองออก. สายตรงผู้ช่วยออก. ช่องทางร้องเรียนร้องทุกข์และช่องทางการรับข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติ มิชอบเพื่อรับข้อร้องเรียน (7.4ก(3)-5) และจัดทำกระบวนการในการจัดการข้อร้องเรียน (3.2ก(3)) เพื่อจัดการกับ ความเสี่ยงที่อาจส่งผลกระทบกับผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และ**ขั้นตอนที่ 4** ทำการทบทวนและ ปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อป้องกันความเสี่ยงทั้งในปัจจุบันและอนาคต จากการประเมินกระบวนการพบว่า มรย. ยังไม่มีการกำหนดพฤติกรรมแบบอย่างการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมที่ชัดเจน SLจึงร่วมกันกำหนดพฤติกรรม แบบอย่างการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมเพื่อใช้เป็นแนวปฏิบัติในทุกหน่วยงาน ส่งเสริมให้เกิดการสร้าง สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติตามกฎหมายและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม ดังตารางที่ 1.1 ก(2)

ตารางที่ 1.1ก(2) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ด้าน	พฤติกรรม	ดย.โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน/ผลลัพธ์
การปฏิบัติ ตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และมาตรฐาน	- การพิจารณาลงนามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับต้อง ผ่านการตรวจสอบจากฝ่ายนิติการทุกครั้ง - การออกประกาศ, คำสั่ง ต้องมีการอ้างอิง กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้องให้ชัดเจน - มีช่องทางร้องเรียน ร้องทุกข์ และสายตรงออก.	- กิจกรรมอบรม ทดสอบวัดระดับความรู้ ความเข้าใจ ใน กฎหมาย ระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องในการ ดำเนินงาน - ทบทวนกฎหมาย ระเบียบใหม่ๆ เช่น ปรับปรุงหลักสูตร, ค่าธรรมเนียมการศึกษา ระเบียบการเบิกจ่ายเงินสวัสดิการ ค่ารักษาพยาบาลสำหรับบุคลากร มรย. ปี 68 ผลลัพธ์ - 7.4 ก(4)-13
การปฏิบัติ ตามจริยธรรม	- ใช้เกณฑ์ ITA เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อน ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงาน - ผลการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการ ดำเนินงานของออก. - การประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy	- กิจกรรมอบรมผ่านระบบแพลตฟอร์มด้านทุจริตศึกษา - อบรมให้ความรู้เรื่องจรรยาบรรณสำหรับบุคลากรสาย วิชาการ สายสนับสนุน ผลลัพธ์ - 7.4 ก(4)-2, 7.4 ก(4)-3, 7.4 ก(4)-4 ,7.4 ก(4)-5, 7.4 ก(4)-6, 7.4 ก(4)-7,7.4 ก(4)-8, 7.4 ก(4)-9, 7.4 ก(4)-10, 7.4 ก(4)-11, 7.4 ก(4)-12

ผู้บริหารได้รับรางวัลจากความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของSL ผ่านการ ส่งเสริม สนับสนุนโดยกิจกรรมอบรมผ่านระบบแพลตฟอร์มด้านทุจริตศึกษา ออก.มอบนโยบายให้บุคลากรทุก คนเข้าร่วมอบรมผ่านระบบแพลตฟอร์มด้านทุจริต (ผลการดำเนินงานผู้ผ่านการอบรมแพลตฟอร์มด้านทุจริต ศึกษา ร้อยละ 100) และเปิดเป็นรายวิชาเพิ่มเติมสำหรับนักศึกษา จากนโยบายและความมุ่งมั่นต่อการประพฤติ ปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของSLส่งผลให้ มรย. ได้รับรางวัล “ระดับต้นแบบ” ประเภทรายรางวัล สถานศึกษาที่ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยเปิดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม และประเภทรายรางวัลสถานศึกษา/ หน่วยงานที่ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยใช้แพลตฟอร์มด้านทุจริตศึกษา (Anti-Corruption Education Platform) จากผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ข. การสื่อสาร

มรอย. โดยSLได้ทบทวนและกำหนดแนวทางการสื่อสารและสร้างความผูกพันบุคลากรทั่วทั้งสถาบันตาม **ขั้นตอนที่ 2** ในภาพที่ 1.1 ARU Leadership Model มุ่งเน้นดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการสื่อสารและสร้างความผูกพันที่ครอบคลุมทั้งบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่สำคัญ ผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ดังตารางที่ 1.1ข-1 ประกอบด้วย 8 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดประเด็นการสื่อสารที่สำคัญตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย **ขั้นตอนที่ 2** กำหนดผู้รับผิดชอบในการสื่อสาร **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดวิธีการสื่อสาร **ขั้นตอนที่ 4** จำแนกกลุ่มเป้าหมายในการสื่อสาร **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดความถี่/แผนในการสื่อสาร **ขั้นตอนที่ 6** กำหนดโครงการ/กิจกรรมสื่อสารสร้างความผูกพัน ปี 2567 ได้มีการทบทวนกิจกรรมที่ผู้นำได้สื่อสารสร้างความผูกพันเพิ่มขึ้น **ขั้นตอนที่ 7** กำหนดตัวชี้วัด **ขั้นตอนที่ 8** ทำการทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ตารางที่ 1.1ข-1 การกำหนดประเด็นการสื่อสารที่สำคัญของทางการสื่อสารและกลุ่มเป้าหมาย

ประเด็นการสื่อสาร	ผู้รับผิดชอบ	วิธีการ					กลุ่มเป้าหมาย													ความถี่
		A	B	C	D	E	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	
วิสัยทัศน์	อธิการ.	/	/	/	/	/	/	/												-ทุกภาคเรียน
ค่านิยม	SL	/	/	/	/	/	/	/												-ทุกภาคเรียน
นโยบายและแนวทางการพัฒนาองค์กร	รองอธิการ.		/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-ทุกปีงบประมาณ
แผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการ	รองอธิการ.		/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	-ทุกปีงบประมาณ
การยกย่องชมเชย	ผู้นำระดับสูง ทุกหน่วยงาน	/	/				/	/												ตลอดปีการศึกษา
ผลการดำเนินการ	ผู้นำระดับสูง ทุกหน่วยงาน		/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ตลอดปีการศึกษา
รับฟังข้อเสนอแนะ	ทุกหน่วยงาน		/				/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	/	ตลอดปีการศึกษา

วิธีการ A: สื่อสารด้วยตนเอง B: สื่อสารผ่านสื่อออนไลน์ C: สื่อสารผ่านบอร์ดประชาสัมพันธ์ D: สื่อสารผ่านสื่อสิ่งพิมพ์ประชาสัมพันธ์ E: วิดีทัศน์

กลุ่มเป้าหมาย 1. บุคลากรสายวิชาการ 2. บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ 3. นักศึกษาระดับปริญญาตรี 4. นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา 5. ผู้ให้บริการวิจัยภาครัฐ 6. ผู้รับบริการวิจัยภาคเอกชน 7. ผู้ให้บริการวิชาการภาครัฐ 8. ผู้รับบริการวิชาการภาคเอกชน 9. ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 10. บัณฑิต 11. ศิษย์เก่า 12. ชุมชน 13. ผู้ปกครอง

อธิการ. และ SL โดยการใช้การพบปะหรือการสื่อสารโดยตรงผ่านการประชุมต่าง ๆ เป็นช่องทางหลักในการสื่อสาร ทั้งที่เป็นการประชุมแบบพบหน้าในห้องประชุมและช่องทางการสื่อสารออนไลน์ ในขณะที่ลูกค้ากลุ่มอื่น เช่น ผู้ให้ทุนวิจัย และผู้รับบริการวิชาการ รวมถึงผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือที่สำคัญ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ จะใช้ช่องทางสื่อสารช่องทางออนไลน์เป็นหลัก เพื่อเป็นช่องทางในการเผยแพร่และเข้าใจยุทธศาสตร์และนโยบายต่าง ๆ ของมรอย. ส่วนของการสร้างความผูกพันนั้น อธิการ.และSLได้สร้างความผูกพันกับบุคลากรทุกระดับผ่านการสื่อสารอย่างใกล้ชิดผ่านการประชุมประจำภาคเรียน เปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถซักถามและพูดคุยได้ เพื่อลดปัญหาและช่องว่างมีช่องทางในการรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานผ่านทางสายตรงอธิการ. รองอธิการ. ซึ่งข้อมูลดังกล่าวจะนำมา

ทบทวน และปรับปรุงแก้ไขต่อไป นอกจากนั้นในกรณีที่บุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการ และรางวัลต่าง ๆ ก็จะได้รับรางวัลชมเชยผ่านทางสื่อออนไลน์ต่าง ๆ เพื่อเป็นการยกย่องชมเชย

อีกทั้ง มรอย. ยังมีการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อส่งเสริมการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียน และกลุ่มลูกค้าอื่นที่สำคัญ ในปีการศึกษา 2567 อาทิเช่น

1) ออท.มอบกิจกรรมเชิดชูเกียรติมอบโล่รางวัลนักวิจัยดีเด่น และกิจกรรมมอบเกียรติบัตรรางวัลเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่นดีเด่น ในวันคล้ายวันสถาปนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ครบรอบ 119 ปี “ จากโรงเรียนฝึกหัดครูเมืองกรุงเก่า สู่มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน และความสัมพันธ์อันดีคู่ความร่วมมือที่สำคัญ

2) โครงการก้าวแรกสู่บัณฑิต ก้าวแรกสู่ความสำเร็จ ARU 2024 ประจำปีการศึกษา 2567 ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์อันดีระหว่างSLและผู้เรียน

3) โครงการ ARU พบครูแนะแนว ประจำปีการศึกษา 2568 ที่ช่วยส่งเสริมการสร้างความผูกพันและความสัมพันธ์อันดีกับเครือข่ายสถานศึกษาที่เป็นกลุ่มลูกค้าในอนาคต จากการสื่อสารเพื่อสร้างความผูกพันกับบุคลากรทั่วทั้งสถาบัน คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการที่สำคัญ ผู้เรียน และกลุ่มลูกค้าอื่นที่สำคัญ ส่งผลให้มีผลลัพธ์ 7.4ก(4)-9, 7.5ก(2)-2, 7.5ก(2)-3 เป็นไปตามเป้า/สูงกว่าเป้า

ค. การมุ่งเน้นผลการดำเนินงานของสถาบัน

(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

มรอย. โดยSL ทบทวนและกำหนดแนวทางการตามสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต ขั้นตอนที่ 3 การมุ่งเน้นการดำเนินงาน ผ่านการติดตามความก้าวหน้าผลการดำเนินงานทุกไตรมาสและการบริการจัดการให้บรรลุเป้าหมาย โดยทบทวนปัจจัยที่ส่งผลต่อความสำเร็จผ่านเครื่องมือคุณภาพ (EdPEX และPDCA) ในการวิเคราะห์ความเข้มแข็งทั้งในด้านขีดความสามารถขององค์กร ด้านองค์ความรู้และทักษะบุคลากร เทคโนโลยีและทรัพยากรอื่นๆ และนำมาทบทวนผลการดำเนินงานขององค์กร ในภาพที่ 1.1 ในตารางที่ 1.1ค(1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อการสำเร็จ จากการทบทวนผลการดำเนินงานตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้วัดความสำเร็จขององค์กร (OP.2ก(1)) SL ได้ประชุมทบทวนวิธีการในการสร้างแรงจูงใจให้บุคลากรเปลี่ยนรูปแบบการทำงานจากการทำงานตามหน้าที่ตน เป็นการมุ่งทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของ มรอย. โดยออก.เน้นการบริหารงานที่เป็นระบบ 5 ขั้นตอน ได้แก่ ขั้นตอนที่ 1 การแบ่งหน้าที่ความรับผิดชอบพร้อมมอบ SKRs และ OKRs ให้รองออก. ผู้ช่วยออก.แต่ละฝ่ายได้ตัดสินใจ และมีคณบดี ผู้อำนวยการ สำนัก/สถาบัน ขั้นตอนที่ 2 แต่งตั้งคณะกรรมการในการขับเคลื่อนงานแต่ละพันธกิจมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงานจนเกิดความผูกพันเสมือนเป็นส่วนหนึ่งในทุกการดำเนินงานมรอย. ส่งเสริมวัฒนธรรม “ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา” ทั้งยังเป็นบูรณาการความรู้ ความสามารถตามศาสตร์ของแต่ละหน่วยงานเพื่อขับเคลื่อนแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการของ มรอย. ให้บรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3 วางแผนการติดตาม ควบคุม และกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อออก.อย่างต่อเนื่องทั้งรูปแบบที่เป็นทางการผ่านการประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและรูปแบบไม่เป็นทางการในการประชุมน้ำเต้าหู้นี้ในทุกเดือนหรือการพบปะพูดคุยปรึกษา ขั้นตอนที่

4 หาแนวทางแก้ไขปัญหา **ขั้นตอนที่ 5** มอบหน่วยงาน/คณะกรรมการในขั้นตอนที่ 2 ดำเนินการแก้ไขปัญหา จนผลการดำเนินงานประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ตาราง 1.1ค(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต

ตัวอย่างการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จทั้งในปัจจุบันและอนาคต
(1) การกำหนดทิศทางองค์กร วิสัยทัศน์ พันธกิจ : (1.1) จัดทำแผนยุทธศาสตร์ตามภาพที่ 2.1 (1.2) จัดทำแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับประเด็นยุทธศาสตร์ (1.3) ถ่ายทอดตัวชี้วัดลงสู่ระดับบุคคลผ่านการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน /OKR
(2) การปรับปรุงผลการดำเนินงานสำคัญ : (2.1) สร้างวัฒนธรรมการปรับปรุงตามผลการประเมิน EdPEx ใช้เครื่องมือ PDCA, IQA, Ranking เช่น อบรมการจัดทำแผนพัฒนาจากผลการประเมิน EdPEx, อบรมให้ความรู้เรื่องเกณฑ์ EdPEx
(3) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อการสร้างนวัตกรรม : (3.1) จัดทำแผนงานโครงการที่เกี่ยวข้อง และสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนานวัตกรรม จำนวน 982,332.85 บาท (3.2) สวพ. ให้ความรู้ด้านทรัพย์สินทางปัญญาการจดลิขสิทธิ์ สิทธิบัตร (3.3) สวพ.ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยและสร้างนวัตกรรมภายนอกอย่างต่อเนื่อง
(4) เสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ส่งเสริมความผูกพันของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น : (4.1) ริเริ่มโครงการปรับปรุงพัฒนางานเพื่อตอบสนองความต้องการผู้เรียน เช่น (4.2) การตอบสนองความต้องการลูกค้ายกลุ่มอื่น ๆ เช่น การพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน (1.2ค(2))
(5) การเรียนรู้ระดับองค์กรและระดับบุคคล : (5.1) สร้างการเรียนรู้ระดับองค์กรผ่านกระบวนการจัดการความรู้ การประเมินความเสี่ยงและแก้ปัญหาสำคัญระดับองค์กร การบริหารความเสี่ยง (5.2) การเรียนรู้ระดับบุคคล ผ่านการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปีและติดตามตัวชี้วัดรายบุคคล (IDP)
(6) พัฒนาผู้นำในอนาคตและเตรียมผู้นำในอนาคต : (6.1) กำหนดแผนพัฒนาบุคลากรระดับผู้บริหาร เช่น การอบรมหลักสูตรพัฒนาผู้บริหาร (6.2) ระดับบุคลากร (สายวิชาการ) เช่น การอบรม OBE, อบรมเกณฑ์ AUN-QA (6.3) สายสนับสนุนระดับหัวหน้าหน่วยงาน เช่น โครงการพัฒนาและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

SL ทบทวนผลการดำเนินงานและข้อเสนอแนะที่ได้รับจากการประเมินมากำหนดแนวทางทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติงานอย่างจริงจัง 6 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ร้องอภก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน กองนโยบายและแผน ทำการยกย่องตัวชี้วัดและประเมินผลเป้าหมายวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ตารางที่ 1.1ค(2)-1 เป็น SKRs ที่สอดคล้องกับพันธกิจการดำเนินงานทั้ง 5 ด้าน (OPก.(2) **ขั้นตอนที่ 2** เสนอ กบ. ครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 4 ก.พ. 2568 เพื่อขอความเห็นชอบ **ขั้นตอนที่ 3** มอบหมายร้องอภก. ผู้ช่วยอภก. กำหนดแนวทางในการดำเนินงานตามพันธกิจ **ขั้นตอนที่ 4** ร้องอภก. ผู้ช่วยอภก. รายงานผลการดำเนินงาน SKRs รายเดือนและรายไตรมาสต่ออภก. **ขั้นตอนที่ 5** นำผลการดำเนินงานมาทบทวนเมื่อพบผลการดำเนินงานที่ยังไม่บรรลุเป้าหมายมาหาแนวทางในการปรับปรุงแก้ไข สร้างคุณค่าให้แก่ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **ขั้นตอนที่ 6** นำ OKRs มาเป็นเครื่องมือหลักในการวัดผลสัมฤทธิ์ของ KPI รายบุคคลให้บุคลากรตระหนักถึงผลลัพธ์ในการดำเนินงานประกอบกับการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน โดยมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามโครงสร้างการบริหารงาน (OPข(1) เป็นผู้กำกับติดตามผลการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์

ตารางที่ 1.1ค(2)-1 ผลการวิเคราะห์พันธกิจ ตัววัดและประเมินผลเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มรย.

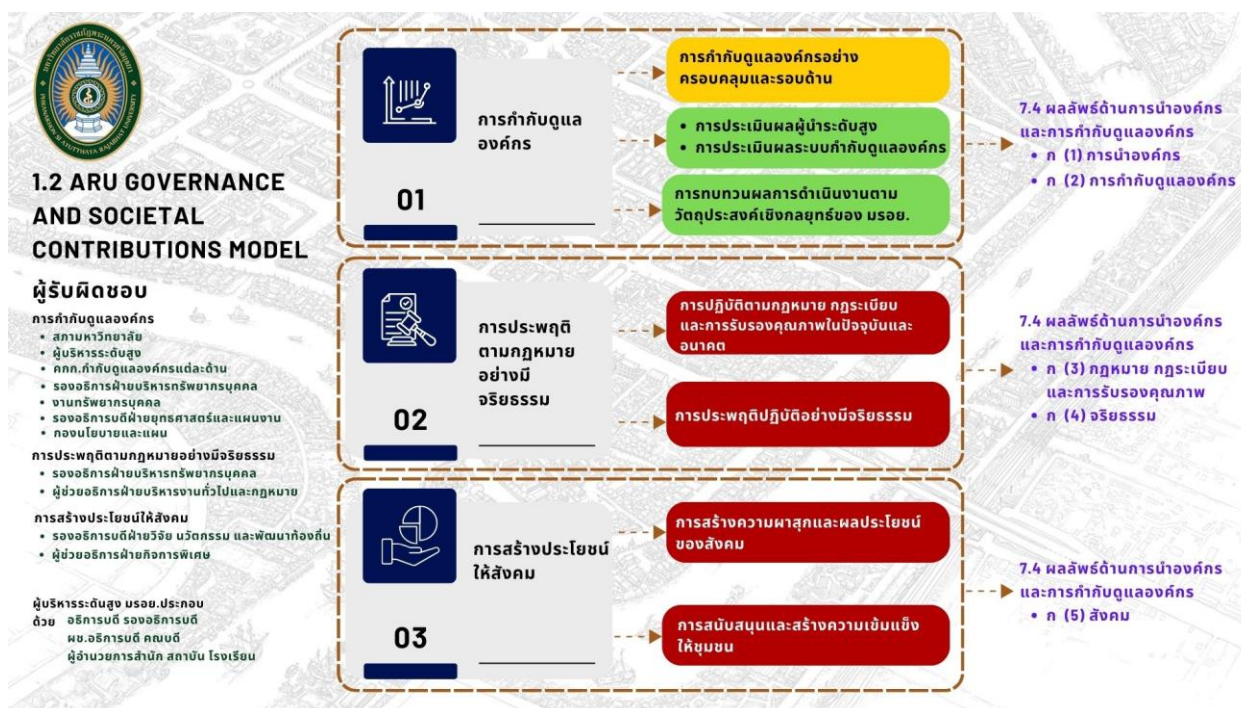
พันธกิจ(OP1ก(2))					SKRs	เป้าหมาย				ผู้รับผิดชอบ
1	2	3	4	5		2567	2568	2569	2570	
	/	/		/	01 นวัตกรรมที่สอดคล้องกับการศึกษาสามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการจัดการศึกษาในท้องถิ่นได้จริงอย่างยั่งยืน	12	24	45	96	- รอง อธก. ฝ่ายวิจัย ฯ - คนบตี - ผอ.สวพ.
	/	/		/	02 องค์ความรู้ใหม่ ผลงานวิจัย นวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน	18	36	72	144	
	/	/		/	03 ท้องถิ่นมีความเป็นเลิศและบริหารจัดการตนเองได้เพิ่มขึ้น (จำนวนตำบล)	65	70	73	74	
	/	/		/	04 งานวิจัยหรืองานเชิงสร้างสรรค์ ที่นำทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลกที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้แก่ชุมชนได้	5	7	9	11	- รอง อธก. ฝ่ายวิจัย ฯ - ผอ.สอศ.

SL ได้มุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังผ่านการปรับปรุงผลการดำเนินงานและการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ โดยถ่ายทอดความคาดหวังไปยังฝ่ายต่างๆและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยการจัดทำข้อตกลงการปฏิบัติราชการ และการถ่ายทอดตัวชี้วัดระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล รวมทั้งติดตามตัววัดของกระบวนการสำคัญดังตารางที่ 2.1ข(2), ตารางที่ 2.2ก(6), ตารางที่ 4.1ก(1), ตารางที่ 6.1ก(1)(2), ตารางที่ 6.1ก(3)(4) ที่ส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์และพันธกิจ โดยการกำหนดเป้าหมายของ ผลลัพธ์ OKRs และ Leading และ Lagging indicators ผู้บริหารระดับสูงได้ระบุสิ่งที่ต้องการให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ตามตารางที่ 1.1ค(2)-2

ตารางที่ 1.1ค(2)-2 ตัวอย่างการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังของผู้บริหาร

ตัวอย่างมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจังของผู้บริหาร
(1) การบรรลุวิสัยทัศน์ : (1.1) ดำเนินการกำหนดตัวชี้วัดวิสัยทัศน์ SKRs และกำกับติดตามผลผ่านการประชุม กบ.อย่างต่อเนื่อง (1.2) การขับเคลื่อนการ Ranking SL มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานและจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เช่น คกก.ขับเคลื่อน SDGs, คกก. Green U. , คกก. SCDs เป็นต้น
(2) การบรรลุพันธกิจ : (2.1) การจัดการเรียนการสอน: ส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีที่ทันสมัยมาใช้ (2.2) การบริการวิชาการและวิจัย/นวัตกรรม: สร้างเครือข่ายความร่วมมือและส่งเสริมให้นำสมรรถนะหลักมาใช้เพื่อสร้างความยั่งยืนให้แก่ชุมชน (2.3) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม : สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวัฒนธรรม สืบสาน ต่อดองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยา
(3) การบรรลุยุทธศาสตร์สำคัญ : (3.1) ดำเนินการกำหนดตัววัด OKRs มอบหมายให้ทุกหน่วยงานรับผิดชอบ (3.2) กำกับดูแลอย่างต่อเนื่องในทุกไตรมาส (3.3) ร่วมประชุมเพื่อหาแนวทางในการแก้ไข/ปรับปรุงให้การดำเนินงานบรรลุยุทธศาสตร์
(4) การสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียน : (4.1) ส่งเสริมให้ผู้เรียนมีทักษะที่พร้อมต่อการทำงานในปัจจุบัน (4.2) ปลูกฝังคุณธรรมจริยธรรมผ่านกระบวนการจัดการเรียนการสอน (4.3) ส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตตามคุณลักษณะบัณฑิต มรย.
(5) การตอบสนองโอกาสเชิงกลยุทธ์ : (5.1) ส่งเสริมการจัดทำหลักสูตรที่ทันสมัย เช่น หลักสูตรวิศวกรรมปัญญาประดิษฐ์ (5.2) สนับสนุนทำหลักสูตรระยะสั้นเพื่อ upskill reskill คนวัยทำงานและรองรับสังคมผู้สูงอายุในอนาคต
(6) การบริหารจัดการ /สิ่งที่จำเป็นต้องทำ : (5.1) ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานมีการบริหารจัดการอย่างมีจริยธรรมและความโปร่งใส โดยนำ ITA มาใช้เป็นเครื่องมือ (5.2) บริหารจัดการความเสี่ยงเพื่อลดผลกระทบต่อสิ่งแวดล้อมและสังคมรอบข้าง

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม



ภาพที่ 1.2 ARU Governance and Societal Contributions Model

ก. การกำกับดูแลขององค์กร

(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

มร.อม. มีการกำกับดูแลองค์กรตามภาพที่ 1.2 มีสภามหาวิทยาลัย(OP1ข(1))ทำหน้าที่ควบคุม ดูแล กิจการของมหาวิทยาลัยรวมถึงกำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้บรรลุผลตามวิสัยทัศน์ของมร.อม. โดยกำหนดระบบกำกับดูแลองค์กร และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนที่ทำหน้าที่ในการกำกับดูแลการบริหารงานรอบด้านมุ่งเน้นการบริหารที่มีความโปร่งใสในการดำเนินงาน ดังตารางที่ 1.2ก(1) เพื่อเป็นกลไกในการทำงาน และหน้าที่ในการกำกับดูแลองค์กรให้มีประสิทธิภาพโดยมอบหมายคณะกรรมการผู้รับผิดชอบทำหน้าที่ในการติดตามความก้าวหน้าตามภารกิจของ มร.อม. ส่วนการประเมินภาระหน้าที่ของผู้บริหารระดับสูง การประเมินออก. สภามหาวิทยาลัยจะแต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อทำการประเมินโดยทำการวิเคราะห์รายงานผลการประเมินการปฏิบัติราชการต่าง ๆ รวมทั้งแบบสอบถามออนไลน์อิเล็กทรอนิกส์ การให้สัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อให้ข้อมูลที่น่าเชื่อถือและครบถ้วน (7.4ก(2)-1) หลังจากที่ได้ทบทวนได้รับทราบผลการประเมินการกำกับดูแลองค์กร ออก.จะดำเนินการในการจัดทำพัฒนามหาวิทยาลัยตามข้อเสนอแนะของคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมอบผู้รับผิดชอบที่เกี่ยวข้องในการแก้ไขและปรับปรุงผลการดำเนินงาน และรายงานผลให้สภามหาวิทยาลัยรับทราบ

ตารางที่ 1.2ก(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร มรอย.

การกำกับ	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดวิธีกำกับดูแล	การประเมินผล
-การบริหารมหาวิทยาลัย	-สภามหาวิทยาลัย กำกับบริหารให้เป็นไปตาม พรบ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547	-คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย -การประชุมสภามหาวิทยาลัย เพื่อกำกับ ดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย	-ทุกปี (7.4ก(2)-1) -ทุกเดือน
	คณะผู้บริหาร	-กำกับ ดูแล บริหารจัดการหน่วยงานภายในตามประกาศการแบ่งส่วนราชการภายใน มรอย. -กำกับ ดูแล การมอบหมาย OKRs	-ตลอด ปีงบประมาณ -ทุกไตรมาส
-ความรับผิดชอบต่อกลยุทธ์	-ผู้บริหารทุกระดับ	-บริหาร ติดตาม กำกับ สนับสนุน ประเมินผลและรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดโครงการ	-ทุกไตรมาส (7.5-ข-1)
- ความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน	-ผู้บริหารทุกระดับ -บุคลากรทุกคน	-พรบ. งบประมาณรายจ่ายประจำปี พ.ศ. 2565	-ทุกเดือน/ทุกไตรมาส
- ความโปร่งใสในการดำเนินการ	-คกก.ธรรมาภิบาลและจริยธรรมประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา -คกก.ขับเคลื่อนและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ	-ดำเนินการตามเกณฑ์การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ITA (1.1 ข (2))	-ทุก ปีงบประมาณ (7.4ก(4)-2)
ความเป็นอิสระและมีประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในและภายนอก	-หน่วยงานตรวจสอบภายใน -สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน	-หน่วยตรวจสอบภายใน ทำการตรวจสอบการดำเนินการจัดซื้อ จัดจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 -สำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ตรวจสอบจัดซื้อ จัดจ้าง ให้เป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560	-ทุก ปีงบประมาณ (7.4ก(2)-1) -ทุก ปีงบประมาณ (7.4ก(2)-2)
- การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร และ	-คณะกรรมการในคัดเลือก ตามข้อกำหนดคุณสมบัติในการเป็นคณะกรรมการชุดต่าง ๆ	-ดำเนินการตามระเบียบการสรรหา คณะกรรมการแต่ละชุดตามวาระ และประเภทของคณะกรรมการ	ตามวาระของกรรมการแต่ละประเภท

การกำกับ	ผู้รับผิดชอบ	กำหนดวิธีกำกับดูแล	การประเมินผล
นโยบายในเรื่องการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร (*)	-คณะกรรมการเปิดเผยข้อมูลและการส่งข้อมูล การอุดมศึกษาของ สถาบันอุดมศึกษา มหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา	-ดำเนินการเปิดเผยข้อมูล ตามกฎกระทรวง กำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการ และระยะเวลาการเปิดเผยและการส่งข้อมูลการอุดมศึกษา	
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและผู้ถือหุ้น (*)	-คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง -ระบบรับเรื่องร้องเรียน เช่น สายตรงอธก. สายตรงรองอธก. เป็นต้น	-การบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ดำเนินการตามข้อ (6.2 ค (3)) -คณะกรรมการจัดการข้อร้องเรียน ดำเนินการตามข้อ (3.2ก (3))	-ทุกปีงบประมาณ (7.4ก(3)-8) - ตลอดปีการศึกษา (7.4ก(3)-8)
การวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้บริหารระดับสูง	กบม.	-มีการวางแผนการดำเนินการโดยจัดเป็นโครงการ “หลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย”	ดำเนินการ 2 ปีครั้ง

(2) การประเมินผลการดำเนินการ

การประเมินการดำเนินการของ มรอย. ตามภาพที่ 1.2 นอกจากมีการแต่งตั้งคณะกรรมการในด้านต่าง ๆ ที่สำคัญในการทำหน้าที่กำกับดูแลองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ดังตารางที่ 1.2ก(1) แล้ว SL ได้ทบทวนและกำหนดแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารระดับสูงให้มีความชัดเจน 4 แนวทาง คือ

แนวทางที่ 1 การประเมินผลการดำเนินงานของสภา มรอย. SL ได้ทำการทบทวนและกำหนดแนวทางโดยใช้ประเมินตนเองในทุกปีการศึกษา จำนวน 5 ขั้นตอนดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเมินตนเองโดยใช้แบบสอบถามประเมินผลการดำเนินงานของตนเองตามภารกิจของสภามหาวิทยาลัย **ขั้นตอนที่ 2** เลขานุการสภามหาวิทยาลัยทำการวิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหาโอกาสในการพัฒนาผลการดำเนินงาน **ขั้นตอนที่ 3** เสนอผลการประเมินตนเองพร้อมเสนอ(ร่าง)แผนพัฒนาผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัย **ขั้นตอนที่ 4** ดำเนินการตามแผน และ **ขั้นตอนที่ 5** ปรับปรุง/แก้ไขผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

แนวทางที่ 2 การประเมินผลการดำเนินงานตาม อำนาจตาม พ.ร.บ. ม.ราชภัฏ พ.ศ. 2547 ดำเนินการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลงานของ มรอย.(อธก.) และคณบดี กำหนดให้มีการประเมินผลการดำเนินงานอธก. คณบดี มีแนวทางในการดำเนินงาน จำนวน 5 ขั้นตอนดังนี้ **ขั้นตอนที่ 1** สภามหาวิทยาลัย แต่งตั้งคณะกรรมการติดตามตรวจสอบ ประเมินผลการดำเนินงานของ มรอย. (7.4ก(2)-1) และคณบดีเป็นประจำปี **ขั้นตอนที่ 2** คณะกรรมการฯ ทำการวิเคราะห์จากข้อมูลเอกสารรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยมผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสัมภาษณ์ผู้เรียนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก

องค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ **ขั้นตอนที่ 3** คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 **ขั้นตอนที่ 4** คณะ กรรมการฯ เสนอผลการดำเนินงานให้สภาและผู้นำนระดับสูงรับทราบ **ขั้นตอนที่ 5** ออกร.และคณบดีพิจารณา นำ ข้อเสนอแนะที่ได้รับไปจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

แนวทางที่ 3 การประเมินผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการ สำนัก สถาบัน เพื่อติดตามตรวจสอบ ประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน จำนวน 5 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ออกร.แต่งตั้งคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานของ ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน เป็นประจำทุกปี **ขั้นตอนที่ 2** คณะกรรมการฯ ทำการวิเคราะห์จากข้อมูล เอกสารรายงานการประเมินผลการปฏิบัติงาน การจัดทำแบบสอบถามอิเล็กทรอนิกส์ ลงพื้นที่เพื่อตรวจเยี่ยม ผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การสัมภาษณ์ผู้เรียนและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกองค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เชื่อถือได้ **ขั้นตอนที่ 3** คณะกรรมการฯ ดำเนินการจัดทำรายงานผลการติดตาม ตรวจสอบ และ ประเมินผลงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 **ขั้นตอนที่ 4** คณะ กรรมการฯ เสนอผลการดำเนินงานผู้อำนวยการสำนัก สถาบันทราบ **ขั้นตอนที่ 5** ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน พิจารณานำข้อเสนอแนะที่ได้รับไปจัดทำแผนพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นต่อไป

แนวทางที่ 4 การประเมินผลการดำเนินงานของ SL เพื่อกำหนดค่าตอบแทน นอกจากจะได้รับค่าตอบแทน ตามประกาศที่สภามหาวิทยาลัย เรื่อง กำหนดตำแหน่งและจำนวนตำแหน่งที่จะได้รับค่าตอบแทนตำแหน่ง ประเภทยบริหารฯ แล้วนั้น มรอย. ได้มีการกำหนดแนวทางในการประเมินผลการดำเนินงานของ SL เพื่อกำหนด ค่าตอบแทนการเลื่อนขั้นเงินเดือน ดังนี้

4.1 การประเมินออกร. มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ออกร.รายงานผลการปฏิบัติราชการในแบบ ขอลือเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ตำแหน่งออกร. สังกัดมรอย. เพื่อเสนอต่อนายกสภามหาวิทยาลัย ปีละ 2 ครั้ง **ขั้นตอนที่ 2** นายกสภาพิจารณาให้ความเห็นในการพิจารณาผลงานและพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนของออกร. **ขั้นตอนที่ 3** มรอย. ดำเนินการเลื่อนเงินเดือน โดยนายกสภามหาวิทยาลัยเป็นผู้มีอำนาจลงนามในคำสั่งเลื่อนขั้นเงินเดือนออกร. และแจ้งผลการประเมินฯยังออกร. **ขั้นตอนที่ 4** ออกร.นำผลการประเมินฯมาทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงผล การดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

4.2 การประเมินรองออกร. ผู้ช่วยออกร. คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน มีกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** รองออกร. ผู้ช่วยออกร. คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน ประเมินตนเองตามข้อตกลงและแบบ ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ประเภทผู้บริหาร) ประกอบด้วย 2 ส่วน คือ 1)ภาระงานมาตรฐาน คำนวณ ร้อยละ 20 และ 2)ภาระงานบริหาร ผลการดำเนินงานตาม SKRs และ OKRs คำนวณ ร้อยละ 80 **ขั้นตอนที่ 2** ออกร.พิจารณาให้ความเห็นในการ พิจารณาผลงาน/การเลื่อนขั้นเงินเดือน **ขั้นตอนที่ 3** งานทรัพยากรบุคคลทำการสรุปผลการประเมินรายบุคคลและ แจ้งกลับยังรองออกร. ผู้ช่วยออกร. คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน **ขั้นตอนที่ 4** รองออกร. ผู้ช่วยออกร. คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก สถาบัน นำผลการประเมินฯมาทำแผนพัฒนาตนเองเพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานให้ดียิ่งขึ้น

ผลประเมิณนำสู่การทบทวนและปรับปรุงระบบการนำองค์กรเรื่องสำคัญได้แก่ โดยจัดโครงการ/กิจกรรมที่สำคัญ เช่น 1. โครงการพัฒนาระบบบริหารการศึกษาใหม่ ครอบคลุมการจัดการศึกษาทุกระดับ ตั้งแต่โรงเรียนสาธิต จนถึงระดับบัณฑิตศึกษา 2. โครงการ Mobile Application สำหรับนักศึกษาและบุคลากร 3. โครงการแจ้งปัญหา และติดตามการแก้ไขผ่าน Application “โครงการบริหารจัดการปัญหาเมือง Traffic Fondue” 4. พัฒนาโครงการ LMS เพื่อการจัดการเรียนการสอนในสังคมในยุค Digital 5. โครงการจัดหาระบบฐานข้อมูลสนับสนุนการพัฒนาทวิ วิชาการและงานวิจัย ทำให้ปัจจุบัน มรอย. มีฐานข้อมูลเพื่องานทางวิชาการและวิจัยคือ ฐานข้อมูล SCOPUS, SCIVAL, Turnitin และระบบ Single Sign-On เพื่อการเข้าถึงทรัพยากรสารสนเทศแบบไร้รอยต่อ ส่งผลให้SLมี สารสนเทศ (7.1ข(1)-55) ที่ใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างมีประสิทธิภาพ และนักศึกษา บุคลากรมีระบบ สารสนเทศสนับสนุนการเรียนการสอนและการดำเนินงานในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยดังค่านิยม “ D-CIDE” ของ มรอย.

(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

อชก. มอบหมายรองอชก.ฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงานและกองนโยบายและแผน กำหนดระบบการติดตาม ผลการดำเนินงานสถาบันตามภาพที่ 1.2 โดยทำการแต่งตั้งผู้คณะกรรมการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ รายจ่าย และคณะกรรมการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อทำหน้าที่กำหนด นโยบาย แนวทางการดำเนินงาน วางระบบและกลไก การขับเคลื่อน กำกับ เร่งรัดและติดตาม และรายงานผลการ ดำเนินงานตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ในการติดตามความสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติราชการ (2.2ก(5)) ให้แน่ใจ ว่าการดำเนินงานเป็นไปตามวัตถุประสงค์กลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่กำหนดไว้ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ ทบทวนวัตถุประสงค์และกลยุทธ์ของ มรอย. เพื่อให้มั่นใจว่าเป็นไป ตามเป้าหมายที่ต้องการ **ขั้นตอนที่ 2** กำหนด OKRs ในการกำกับติดตามตามผลการดำเนินงาน **ขั้นตอนที่ 3** การ รวบรวมข้อมูล ที่เกี่ยวข้องกับตัวชี้วัดที่กำหนด **ขั้นตอนที่ 4** วิเคราะห์ข้อมูลทำการวิเคราะห์ข้อมูลที่ได้รับเพื่อ ตรวจสอบว่าก้าวหน้ามีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์หรือไม่ **ขั้นตอนที่ 5** รายงานผล การประชุม รายงานผล การทบทวนความก้าวหน้าให้กับผู้บริหารและทีมงาน การประชุมเป็นโอกาสในการอภิปรายข้อมูล หาหรือปัญหา และกำหนดแผนการแก้ไข **ขั้นตอนที่ 6** ปรับปรุงแผนการดำเนินงานเพื่อแก้ไขปัญหา และ**ขั้นตอนที่ 7** ติดตามและ รายงานผล ติดตามความก้าวหน้าในทุกเดือน จากผลการดำเนินงานตามแนวทางการติดตามผลการดำเนินงานของ มรอย. ส่งผลให้มีผลลัพธ์ 7.5(ข)-1 มีผลลัพธ์ที่สูงกว่าปีการศึกษา 2566

ผลการติดตามความก้าวหน้าของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการพบว่าการบรรลุยุทธศาสตร์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 ยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูง สู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา พบว่า KRs 103 นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิตที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐานโรงเรียนในท้องถิ่น ได้อย่างยั่งยืน ไม่บรรลุเป้าหมาย กนผ. จึงได้ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี พ.ศ.2566 – 2570 ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (ฉบับปรับปรุง พ.ศ. 2568) ซึ่งได้ทำการปรับวัตถุประสงค์ในยุทธศาสตร์ที่ 1 เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมในการสร้างนวัตกรรมในทุกหน่วยงาน **Objective 1011** นวัตกรรมการศึกษาสามารถสร้าง ผลกระทบทางการศึกษาต่อสังคมการเรียนรู้ **สู่ KRs 101** นวัตกรรมการศึกษาที่สามารถสร้างผลกระทบต่อสังคม การเรียนรู้ และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติยังคณะในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

มรอย. โดยรองอธิการฝ่ายบริหารทรัพยากร ผู้ช่วยอธิการฝ่ายงานบริหารทั่วไปและกฎหมายและฝ่ายนิติการ กำหนดแนวทางในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับในปัจจุบันและในอนาคต (OP-5) รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติการ ของ มรอย. จำนวน 8 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ระบุกฎหมายและระเบียบที่ต้องปฏิบัติ **ขั้นตอนที่ 2** ประเมินความเสี่ยงการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบในปัจจุบัน **ขั้นตอนที่ 3** จัดทำแผนการพัฒนาและกำหนดเป้าประสงค์และตัวชี้วัดเพื่อติดตามการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบในปัจจุบัน **ขั้นตอนที่ 4** นำแผนไปปฏิบัติ **ขั้นตอนที่ 5** ติดตามตัวชี้วัดที่กำหนดและควบคุมความเสี่ยง **ขั้นตอนที่ 6** ติดตามแนวโน้มใหม่ ด้านกฎหมายและกฎระเบียบ **ขั้นตอนที่ 7** นำเสนอผลการดำเนินงานตามกฎหมาย กฎระเบียบในปัจจุบัน และ **ขั้นตอนที่ 8** ประเมินและปรับปรุงกระบวนการ โดยมีรองอธิการฝ่ายบริหารทรัพยากร ผู้ช่วยอธิการฝ่ายงานบริหารทั่วไปและกฎหมาย งานนิติการ และหน่วยตรวจสอบภายในทำหน้าที่ กำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามพันธกิจให้เป็นไปอย่างถูกต้อง โดยใช้หลักการบริหารความเสี่ยงมาเป็นเครื่องมือควบคุมภายในมหาวิทยาลัย

จากการประเมินกระบวนการในปีที่ผ่านมา พบว่า แนวทางยังไม่มีชัดเจน SL จึงนำเสนอแนะมา ทบทวนแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในปัจจุบัน และคาดการณ์ล่วงหน้าด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับและความกังวลของชุมชนในอนาคต จากผลิตภัณฑ์และการปฏิบัติการ(OP.1ก(1)) ดังตารางที่ 1.2ข(1)

ตารางที่ 1.2ข(1) วิธีการปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบขององค์กร

ความเสี่ยง ความกังวลของ สังคม(OPn(5))	วิธีปฏิบัติเพื่อลดความกังวล (ตาราง 6.1-1)	คณะกรรมการกำกับดูแล/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ
ด้านการจัดการศึกษา			
หลักสูตรไม่ได้มาตรฐาน หรือไม่เป็นไปตามสภา วิชาชีพกำหนด	การควบคุม กำกับ ติดตามเพื่อให้เป็นไป ตามมาตรฐานด้านการจัดการศึกษา	รองอธิการฝ่ายบริหารงานวิชาการ	7.1ก-20
ด้านวิจัย			
ผลงานวิจัยที่ละเมิด จริยธรรมในมนุษย์	การควบคุม กำกับ ติดตาม การดำเนินงาน วิจัยให้สอดคล้องกับทิศทางการวิจัย ของประเทศและมหาวิทยาลัย เป็นไปตาม ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยาว่าด้วยการบริหาร เงินกองทุนวิจัย และจริยธรรมในมนุษย์	รองอธิการฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น	7.1ข(1)-34
ด้านบริการวิชาการ			
การบริการทางวิชาการที่ ส่งผลกระทบเชิงลบต่อ ชุมชนที่รับบริการวิชาการ	การควบคุม กำกับ ติดตาม ตามขั้นตอนการ ดำเนินงานโดย สวพ.	รองอธิการฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น	7.2ก(1)-39

ความเสี่ยง ความกังวลของ สังคม(OPn(5))	วิธีปฏิบัติเพื่อลดความกังวล (ตาราง 6.1-1)	คณะกรรมการกำกับดูแล/ ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดที่ สำคัญ
ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม			
การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมที่ส่งผล กระทบเชิงลบต่อชุมชน	การควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงาน ให้เป็นไปตามนโยบายด้านการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัย และตาม พ.ร.บ.โบราณวัตถุ ศิลปวัตถุ และ พิพิธภัณฑ์สถานแห่งชาติ พ.ร.บ.ส่งเสริมและ รักษามรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม	รองอธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และ แผนงาน	7.2ก(1)-41
การบริหารจัดการ			
การบริหารงานไม่เป็นไปตาม กฎหมาย/ขัดต่อจริยธรรม/มี การทุจริต	การควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินของ มหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และการดำเนินงานอย่างมี จริยธรรม	รองอธิการฝ่ายบริหารทรัพยากร	7.4ก(4)-13
สิ่งแวดล้อม			
การสร้างมลภาวะจากการ ดำเนินงานของ มรย.	การควบคุม กำกับ ติดตามการดำเนินงาน โดยใช้เกณฑ์ Green University	รองอธิการฝ่ายบริหารทรัพยากร	7.5ข-2

อีกทั้งมหาวิทยาลัยยังมีการแต่งตั้งคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมประจำมหาวิทยาลัยราชภัฏ
พระนครศรีอยุธยา และคณะกรรมการขับเคลื่อนและยกระดับการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการ
ดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ ทำหน้าที่ในการกำกับ ติดตามการดำเนินงานของ มรย. ให้มีความโปร่งใส (1.2
ข (2)) ดังปรากฏในผลลัพธ์ 7.4ก(4)-1 ถึง 7.4ก(4)-13 ที่สูงขึ้นกว่าปีการศึกษา 2566

(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

SLแสดงถึงความมุ่งมั่นต่อการประพฤติ
ตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดย
ออก.กำหนดแนวทางในการปฏิบัติด้าน
คุณธรรมและจริยธรรม ดังภาพที่ 1.2ก
(2)-1 แนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและ
จริยธรรมราชภัฏกรุงเก่า ถ่ายทอดไปยัง
บุคลากรทุกภาคส่วนผ่านที่ประชุมต่าง ๆ
เผยแพร่บนเว็บไซต์ เฟสบุ๊ก เป็นต้น

อีกทั้งมีคกก.ติดตาม ตรวจสอบและ



ภาพที่ 1.2ก(2)-1 แนวปฏิบัติด้านคุณธรรมและจริยธรรม

ประเมินผลการดำเนินงานออก.ทำหน้าที่ตรวจติดตามการดำเนินงานและนำเกณฑ์การ ประเมินคุณธรรมและความ
โปร่งใส ITA มาใช้เป็นแนวทางการบริหารงาน และออก.ร่วมดำเนินการกับงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย

เพื่อตามสอบการดำเนินงานด้านการใช้
จ่ายงบประมาณตามหลักการ
บริหารงานด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบ
ได้ ดังภาพที่ 1.2ก(2)-2 ระบบการ
ตรวจสอบภายใน



นอกจากนี้ยังร่วมกับ กบ.พร้อมทั้ง

บุคลากรประกาศเจตนารมณ์ No Gift **ภาพที่ 1.2ก(2)-2 ระบบการตรวจสอบภายใน**

Policyจากการปฏิบัติหน้าที่ และ ลงนามบันทึกข้อตกลงการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใสเพื่อสร้าง
สภาพแวดล้อมในมหาวิทยาลัยและสร้างจิตสำนึกในการเกรงกลัวต่อการทุจริตคอร์รัปชันทั้งในระดับนโยบายและ
ระดับปฏิบัติ และเปิดโอกาสให้เกิดการมีส่วนร่วมของผู้เรียน ลูกค้ายกลุ่มอื่น ๆ ผ่านช่องทางทั้งออฟไลน์ และออนไลน์
ได้แก่ สายตรงออก. ร้องเรียน/ร้องทุกข์ ถามตอบข้อสงสัย และ ร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ อีกทั้ง คกก.
ITA ได้ดำเนินการจัดกิจกรรมยกระดับผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสฯ โดยจัดกิจกรรมรับฟังเสียงของ
ลูกค้าเพื่อหาความต้องการ (Requirement) ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอกเพื่อให้ได้แนวทางพัฒนาจาก
นักศึกษา บุคลากรทั้ง 2 สาย และผู้ค้า หลังจากนั้นนำข้อมูลมาวิเคราะห์ และได้ทำการปรับปรุงคำสั่งคกก.
ดำเนินงานคุณธรรมและความโปร่งใส จากมีคณะกรรมการดำเนินงาน 2 ชุด ชุดที่ 1 คือ คณะกรรมการอำนวยการ
ประกอบด้วย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และ ชุดที่ 2 คณะกรรมการดำเนินงาน ซึ่งตั้งแต่ปี 2564 จนถึง
ปัจจุบัน คำสั่งคกก.ITA มี 3 ชุดในการดำเนินงาน โดยเพิ่มกรรมการชุดที่ 3 คณะกรรมการจัดเตรียมเอกสารหลักฐาน
ลิงก์ หรือ URL ประกอบการประเมิน มีหน้าที่ จัดทำและเตรียมข้อมูล OIT เผยแพร่บนเว็บไซต์ของหน่วยงาน ซึ่ง
ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีผลการประเมิน ITA ผ่านในระดับดี ดังภาพที่ 7.4ก(4)-2

จากปีการศึกษา 2566 มรอย. ได้รับข้อเสนอแนะการประเมิน “ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการส่งเสริม
ให้ปฏิสัมพันธ์ทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม” SL ได้นำผลการประเมินมาทบทวนและกำหนดเป็นโครงการ
กิจกรรมในการส่งเสริมปฏิสัมพันธ์ในทุกด้านเป็นไปอย่างมีจริยธรรม เช่น 1) กิจกรรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและ
จริยธรรมแก่นักศึกษา บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสาย โดยรองอธิการฝ่ายบริหารทรัพยากร ผู้ช่วยอธิการฝ่ายงาน
บริหารทั่วไปและกฎหมาย 2) การอบรมเกณฑ์ ITA ให้แก่บุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสาย และ 3) การมอบ
นโยบายออก.ในการสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ทุกคน อบรมแพลตฟอร์มด้านทุจริต
ศึกษา เพื่อให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามจริยธรรมในการดำเนินงานตามพันธกิจของมรอย.ในทุกด้าน จาก
ความมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรมของSLส่งผลให้ มรอย. ได้รับรางวัล “ระดับ
ต้นแบบ” ประเภทรางวัลสถานศึกษาที่ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยเปิดเป็นรายวิชาเพิ่มเติม และประเภท
รางวัลสถานศึกษา/หน่วยงานที่ขับเคลื่อนหลักสูตรด้านทุจริต โดยใช้แพลตฟอร์มด้านทุจริตศึกษา (Anti-
Corruption Education Platform) จากผู้ว่าราชการจังหวัดพระนครศรีอยุธยา

ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม

(1) ความผาสุกของสังคม

มรอย.โดยรองอธิการฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่นและสวพ. นำผลการประเมินกระบวนการข้อเสนอแนะ การประเมิน ประกอบกับผลลัพธ์ 7.4ก(5)-7 ที่ไม่สามารถรายงานผลได้ พร้อมทั้ง OKRs ในการวัดความสำเร็จของ กลยุทธ์ และ KPIs วัดผลความสำเร็จที่โครงการที่ได้รับการทบทวน/ปรับปรุง มาใช้เป็นปัจจัยในการทบทวน แนวทางในการสร้างความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน กำหนดและถ่ายทอดยุทธศาสตร์ที่ 2 เพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืนตามแผนยุทธศาสตร์ มรอย. ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 - 2570 สู่กลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการผ่านกระบวนการมอบหมาย OKRs และ KPIs ที่สำคัญ ให้หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายดำเนินการปฏิบัติการเป็นประจำวันขับเคลื่อนการชุมชนปรับปรุงกระบวนการ ในขั้นตอนที่ 4 และขั้นตอนที่ 6 เป็นแนวทางทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์ และการปฏิบัติการประจำวัน จำนวน 7 ขั้นตอนได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก **ขั้นตอนที่ 2** ทำการรับ ฟังความคิดเห็นของสังคมโดยใช้ Google form วิเคราะห์ความต้องการของสังคม **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดแผนกลยุทธ์ ด้านการสร้างความผาสุกของสังคมเป็นแผนกลยุทธ์ด้านการบริการวิชาการ แผนยุทธศาสตร์พัฒนาท้องถิ่นฯ **ขั้นตอน ที่ 4** กำหนดเรื่องที่จะเข้าไปช่วยสังคม และ OKRs ให้คณะ สำนัก สถาบันตามสมรรถนะและศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดโครงการ (OP ก(1)) และกิจกรรมที่ต้องดำเนินงาน **ขั้นตอนที่ 6** กำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญ(KPIs) ความสำเร็จของโครงการ/กิจกรรม **ขั้นตอนที่ 7** ติดตามประเมินการดำเนินการตามแผนทุกเดือนและไตรมาส และ หากพบปัญหาในการดำเนินงาน ใน**ขั้นตอนที่ 8** ทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน กำหนดเป็นโครงการส่งเสริมของระบบสิ่งแวดล้อม สังคมและเศรษฐกิจ ดังตัวอย่างโครงการในปีการศึกษา 2567 ใน ตารางที่ 1.2ค(1)

ตารางที่ 1.2ค(1) ตัวอย่างโครงการบริการวิชาการประจำปีการศึกษา 2567

โครงการบริการ วิชาการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลลัพธ์ที่ตอบสนอง		
			สังคม	เศรษฐกิจ	สิ่งแวดล้อม
โครงการยกระดับ มาตรฐานผลิตภัณฑ์ ชุมชนยั่งยืนสู่ แพลตฟอร์ม ออนไลน์	คณะ สำนัก สถาบัน	- จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการรับรองมาตรฐาน 2 ผลิตภัณฑ์ - จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ขยายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ 2 ผลิตภัณฑ์ - ชุมชนหรือประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย มีทักษะที่ดีขึ้น ร้อยละ 85	✓	✓	
โครงการพัฒนา คุณภาพชีวิตและ ยกระดับเศรษฐกิจ ฐานราก	คณะ สำนัก สถาบัน	- จำนวน หมู่บ้าน/คน ที่เข้าร่วมโครงการ 4 หมู่บ้าน 50 คน - รายได้ครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น 30,400 บาท (ต่อ ปี) - ชุมชนหรือประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย มีทักษะที่ดีขึ้น ร้อยละ 85	✓	✓	

โครงการบริการ วิชาการ	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด (KPIs)	ผลลัพธ์ที่ตอบสนอง		
			สังคม	เศรษฐกิจ	สิ่งแวดล้อม
โครงการเพิ่ม ศักยภาพชุมชน (Soft Power) บน ฐานอัตลักษณ์ ศิลปวัฒนธรรม ท้องถิ่น	สอศ.	- จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนา Soft Power 1 ชุมชน - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น 2 เครือข่าย - จำนวนชุมชนที่มีดัชนีความสุขมวลรวม (GVH) เพิ่มขึ้น 1 ชุมชน - ชุมชนหรือประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย มีทักษะที่ดีขึ้น ร้อยละ 85	✓	✓	
โครงการยกระดับ นวัตกรรมชุมชน ด้วยกระบวนการ วิศวกรรมสังคม	กองพัฒนา นักศึกษา	- จำนวนชุมชนในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการ วิศวกรรมสังคม 1 ชุมชน - ชุมชนหรือประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัย มีทักษะที่ดีขึ้น ร้อยละ 85	✓	✓	✓
โครงการศูนย์การ เรียนรู้เพื่อการ บริหารจัดการ ทรัพยากรชุมชนที่ ยั่งยืน	สวพ.	- จำนวนศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบที่ได้รับการยกระดับ 1 ศูนย์ - จำนวนเครือข่ายในการพัฒนาท้องถิ่น 2 เครือข่าย	✓	✓	✓

นอกจากนี้ มรอย. ยังคำนึงถึงคุณภาพชีวิตที่ดีด้านสิ่งแวดล้อมของสังคมรอบด้าน โดยนำเกณฑ์มหาวิทยาลัยสีเขียว (7.4ก(5)-1) และจากการขับเคลื่อนแนวทางทำให้ความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมมาเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และการปฏิบัติการประจำวัน ทำให้ผลลัพธ์ 7.4ก(5)-7 ความสุขมวลรวมของชุมชนเพิ่มขึ้น บรรลุเป้าหมาย

(2) การสนับสนุนชุมชน

มรอย. โดยรองอธิการฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น ได้กำหนดแนวทางการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนที่ใช้ดำเนินการตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 ถึงปัจจุบัน ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน คือ **ขั้นตอนที่ 1** มรอย. กำหนดชุมชนโดยพิจารณาจากชุมชนที่มีปัญหา เพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนในพื้นที่ จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง จากนั้น **ขั้นตอนที่ 2** ทำการหาความต้องการของชุมชน (OPข(2)) เพื่อนำมา **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดเรื่องที่ต้องดำเนินการร่วมกับชุมชน **ขั้นตอนที่ 4** ถ่ายทอด มอบหมายคณะ สำนัก สถาบัน โดยใช้ประโยชน์จากสมรรถนะและความถนัดตามศาสตร์ **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดโครงการ/กิจกรรมที่สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน (OP1ก(1)) พร้อม **ขั้นตอนที่ 6** กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จ (7.4ก(5)-3) และ **ขั้นตอนที่ 7** กำกับติดตาม ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย

ปีการศึกษา 2567 มรอย. ได้ดำเนินการสนับสนุนและสร้างความเข้ม จากการดำเนินงานขั้นตอนที่ 2 การหาความต้องการคาดหวังของชุมชน พบว่า ประชาชนยังขาดความรู้เรื่องการจัดตั้งกลุ่ม ขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ มาปรับปรุงผล

การดำเนินงานในขั้นตอนที่ 5 กำหนดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการจัดตั้งกลุ่ม การขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์ และการออกแบบตราสินค้า จากการปรับปรุงกระบวนการดังกล่าว ส่งผลให้ชุมชนที่ได้สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนมีการจัดตั้งกลุ่ม จำนวน 2 กลุ่ม ได้แก่

ตารางที่ 1.2ค(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนชุมชนเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้ชุมชน

กลุ่มชุมชนสำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ผลการสำรวจความต้องการของกลุ่ม (ขั้นตอนที่ 2)	โครงการ/กิจกรรมสนับสนุน (ขั้นตอนที่ 5)	ผลการดำเนินงาน
ความท้าทายด้านสังคมและชุมชน				
1. กลุ่มจักสาน (หวายเทียม) ตำบลบางนา อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	สถาบันวิจัยและพัฒนา	ต้องการที่จะพัฒนากลุ่มให้มีมาตรฐาน	- โครงการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน - อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่องการพัฒนา ผลิตภัณฑ์ (การสานตะกร้าหวายเทียม) ให้ มีรูปแบบที่มีมาตรฐาน เพื่อเตรียมความพร้อมใน การจดทะเบียนผู้ผลิต ผู้ประกอบการ OTOP - อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การอบรมเทคนิคการถ่ายภาพ และการทำ การตลาดออนไลน์	- ได้รับการขึ้นทะเบียนผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP -ได้รับการรับรองเครื่องหมายผลิตภัณฑ์ชุมชน
2 .กลุ่มจักสานตำบลน้ำเต้า อำเภอมหาราช จังหวัดระนครศรีอยุธยา				- ได้รับการขึ้นทะเบียนผู้ผลิตผู้ประกอบการ OTOP -ได้รับการรับรองเครื่องหมายผลิตภัณฑ์ชุมชน
การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของ มรยอ. (ปัญญาของท้องถิ่น)				
ชุมชนวัดย่านอ่างทอง อ.ผักไห่ จ.พระนครศรีอยุธยา	สถาบันอยุธยาศึกษา	พัฒนาผลิตภัณฑ์ผ้าลายอย่างอยุธยา เป็นสินค้าในรูปแบบต่าง ๆ ที่เข้าถึงได้ง่ายขึ้น	-อบรมเชิงปฏิบัติการในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อยกระดับเศรษฐกิจของชุมชน	- ผลิตภัณฑ์กระเป๋า พวงกุญแจ เข็มกลัด ผ้าคลุมไหล่ จากผ้าลายอย่าง
การบูรณาการสมรรถนะหลักและความเชี่ยวชาญของคณะในการสร้างความเข้มแข็งให้สังคม				
ชุมชนบ่อโพ อ.นครหลวง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	องค์ความรู้ด้านการพัฒนาเพิ่มคุณค่าผลิตภัณฑ์ และช่องทางการจัดจำหน่ายที่หลากหลายมากขึ้น	โครงการเผยแพร่ และนำผลงานวิจัยด้านการส่งเสริมผลิตภัณฑ์ในชุมชนไปยกระดับรายได้ให้แก่ชุมชนอย่างยั่งยืน	-ผลิตภัณฑ์ผ้าพิมพ์ลายใบไม้ -เพจ คพัสตร์ By Borphong Ecoprint ผ้าพิมพ์ลายใบไม้ จ.อยุธยา

อีกทั้งชุมชนที่ได้สนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนจาก มรยอ. อย่างต่อเนื่องจนสามารถในการพึ่งพาตนเองและเป็นต้นแบบในการสร้างความเข้มแข็งชุมชนและยั่งยืน เป็นศูนย์การเรียนรู้ จำนวน 2 แห่ง ได้แก่ 1) ศูนย์

การเรียนรู้ตำบลหันสัง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และ 2) ศูนย์การเรียนรู้วัดม่วง ตำบลโพธิ์สามต้น อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจากการดำเนินงานดังกล่าวยังส่งผลให้ มรอย. มีผลการดำเนินงานตัวชี้วัดตำแหน่งในการแข่งขัน (OP.2 ก(1)) ลำดับการแข่งขันของมหาวิทยาลัย ในเรื่องการจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (SCD University Rankings: SCDUR, SCD University Stars Ratings: SCDUSR) 2023 และการจัดอันดับมหาวิทยาลัย สู่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามเป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ (SDGs 2024) มีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายส่งผลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ มรอย.

ขั้นตอนที่ 7 ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติไปยังหน่วยงานระดับคณะ สำนัก สถาบัน (2.2) **ขั้นตอนที่ 8** กำกับติดตาม วิเคราะห์ผลการดำเนินงานรายไตรมาส **ขั้นตอนที่ 9** ปรับปรุงผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามเป้าหมาย สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (1.1ค(1)) เพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (1.1ค(2)) โดยกำหนดเป็นมาตรการทั้งเชิงบวกและเชิงลบ

(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

กองนโยบายและแผน จึงได้ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่เป็นระบบ ตามภาพ ที่ 2.1 ขั้นตอนที่ 2 การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ประกอบด้วย 4 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กำหนดปัจจัย ข้อมูล แหล่งที่มาของข้อมูลที่จะส่งผลกระทบต่อการทำงานรวมถึงความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นจากการขับเคลื่อนกลยุทธ์ **ขั้นตอนที่ 2** กำหนดผู้รับผิดชอบในการเก็บรวบรวมข้อมูลและวิเคราะห์ข้อมูล **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดเครื่องมือและวิธีการในการวิเคราะห์ข้อมูล **ขั้นตอนที่ 4** นำผลการวิเคราะห์ไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ดังปรากฏใน ตารางที่ 2.1ก (2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1ก(2) การรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลการกำหนดกลยุทธ์

ปัจจัย	ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	Owner	ระยะเวลา
สภาพแวดล้อมภายใน - ผลการดำเนินงานของมรย.	- รายงานผลการดำเนินงานประจำปี - ผลการตรวจประเมินคุณภาพมรย. - รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณ - รายงานผลการดำเนินงานกลยุทธ์	- ใช้เครื่องมือ SOAR เพื่อนำเสนอจุดแข็ง โอกาส แรงบันดาลใจ และผลลัพธ์ที่คาดหวัง	กนผ. คกก. ยุทธศาสตร์	- รายเดือน - รายไตรมาส - สัปดาห์ ปีงบประมาณ/ การศึกษา
ส ภา พ แ ว ด ลั อ ม ภายนอก - สถานการณ์และความท้าทายสำคัญที่มีผลกระทบต่อประเทศ - เป้าหมายของการพัฒนาที่ยั่งยืน - การกำหนดแผนและนโยบายระดับประเทศ	- ความเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยี เศรษฐกิจ สังคม เป็นต้น - ตัวชี้วัด SDGs Ranking - ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) - แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ - แผนการปฏิรูปประเทศ นโยบายรัฐบาล - นโยบายกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม - แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 - แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี	- ใช้ Foresight กำหนดภาพอนาคตของมหาวิทยาลัย	กนผ. คกก. ยุทธศาสตร์	- รายเดือน - รายไตรมาส

ปัจจัย	ข้อมูล/แหล่งข้อมูล	การวิเคราะห์ข้อมูล	Owner	ระยะเวลา
	(พ.ศ. 2560 – 2579) (ฉบับปรับปรุง 11 ตุลาคม พ.ศ. 2561) - ความต้องการ คาดหวังของผู้เรียน ลูกค้าและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (OP1ข(2))			
ความเสี่ยง	- การรับฟังเสียงจากการร้องเรียน - รายงานปัญหา/อุปสรรคในการดำเนินงานของ มรอย. - ข้อมูล สถิติ และข่าวสารจากหน่วยงานภาครัฐ เอกชนในพื้นที่บริการ	วิเคราะห์และประเมินโดยคกก. ความเสี่ยง	- คกก.ค ความเสี่ยง - คกก. จัดการข้อร้องเรียน - กนผ.	- รายเดือน
ผลการถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ	- รายงานผลการดำเนินงานของคณะสำนัก สถาบัน - รายงานผลการใช้จ่ายงบประมาณของคณะ สำนัก สถาบัน โรงเรียน	วิเคราะห์ผลOKRs ของแต่ละหน่วยงาน และ ผลลัพธ์ ที่เกี่ยวข้อง	- กนผ. - คณะ สำนัก สถาบัน โรงเรียน	- รายเดือน - รายไตรมาส - สิ้น ปีงบประมาณ

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

กนผ. ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงรอบด้านและกระตุ้นนวัตกรรม ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กนผ. ทำการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม โดยรวบรวม วิเคราะห์ข้อมูลและพัฒนาสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ ดังตารางที่ 2.1ก(2) นำผลการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม (OP.2(ข)) **ขั้นตอนที่ 2** เสนอ SL พิจารณาโอกาสเชิงกลยุทธ์จากจุดแข็ง โอกาส สมรรถนะหลักของ มรอย. คู่ความร่วมมือ/คู่แข่งขั้นทางการตลาดและเป้าหมายของแผนระยะยาวและการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากภายนอก **ขั้นตอนที่ 3** SL กำหนดกลยุทธ์ โดยกำหนดกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้สร้างนวัตกรรม กำหนดเป้าหมายมอบหมายผู้รับผิดชอบ มอบOKRs (ตารางที่ 2.1ก(3)) และวางแผนแนวทางเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผน **ขั้นตอนที่ 4** คกก.ความเสี่ยง ระบุความเสี่ยงที่อาจส่งผลการดำเนินงานไม่บรรลุเป้าหมาย **ขั้นตอนที่ 5** SLและคกก.ยุทธศาสตร์ ติดตาม กำกับ ควบคุม เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายเชิงกลยุทธ์

ตารางที่ 2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่กระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (OP)	ตย.ความเสี่ยงที่น่าลงทุน	งบประมาณ	Owner	ผลลัพธ์
SO1. สร้างนวัตกรรมทางด้านการศึกษาและต้นแบบการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	โครงการพัฒนานวัตกรรมต้นแบบทางการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่น	600,000.-	คคศ.	7.1ก-31

โอกาสเชิงกลยุทธ์ (OP)	ตย.ความเสี่ยงที่นำลงทุน	งบประมาณ	Owner	ผลลัพธ์
SO2. การเป็นผู้นำด้านการผลิตและพัฒนาความรู้ ความสามารถ และทักษะวิชาชีพให้แก่ประชาชนในสังคม	โครงการส่งเสริม สนับสนุนการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก	190,900.-	สวพ.	7.1ก-35
SO3. งานวิจัยและนวัตกรรม มีการบูรณาการศาสตร์อย่างครบวงจร และส่งผลกระทบ (Impact) ต่อการพัฒนาการศึกษาและท้องถิ่นในทุกมิติ	โครงการพัฒนานวัตกรรมต้นแบบทางการศึกษาและพัฒนาสังคมทางการเรียนรู้	784,300.-	ควท.	7.1ก-31
SO4. ศูนย์กลางการเรียนรู้ในการพัฒนาท้องถิ่น ส่งเสริมสร้างมูลค่าทุนชุมชนให้มีความสามารถในการบริหารจัดการตนเองและสร้างนวัตกรรมชุมชน เพื่อยกระดับการพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มีประสิทธิภาพ ยั่งยืน	โครงการยกระดับนวัตกรรมชุมชน ด้วยกระบวนการวิศวกรรมสังคม	198,700.-	กพน.	7.1ข(1)-11
SO5. การบริหารจัดการองค์กรตามหลักธรรมาภิบาล	โครงการสนับสนุนการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ	150,000.-	สมป.	7.4ก(4)-2 ถึง 7.4ก(4)-12

(4) การจัดจ้างคนภายนอกและสมรรถนะหลักของสถาบัน

SLและผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการที่สำคัญ ทั้งกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน และกำหนดวิธีการในการตัดสินใจว่ากระบวนการที่สำคัญใดจะดำเนินการให้สำเร็จโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการโดยผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการอย่างเป็นระบบจากตาราง 6.1-1 โดยกำหนดขั้นตอนที่เป็นระบบ 5 ขั้นตอน **ขั้นตอนที่ 1** จำแนกระบบงานตามโครงสร้าง **ขั้นตอนที่ 2** จำแนกกระบวนการตามระบบงาน **ขั้นตอนที่ 3** จำแนกกระบวนการที่ดำเนินการได้เองโดยใช้สมรรถนะหลัก **ขั้นตอนที่ 4** จำแนกกระบวนการที่ดำเนินงานโดยคู่ความร่วมมือ/พันธมิตร/ผู้ส่งมอบ **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดตัวชี้วัดและติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จและ **ขั้นตอนที่ 6** กำหนดผู้รับผิดชอบ ดังผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2.1ก(4)

ตารางที่ 2.1ก(4) ผลการวิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะ

ระบบงานตามโครงสร้าง	กระบวนการตามระบบงาน	กระบวนการทำงาน	การดำเนินการ				
			มรย.	คู่ความร่วมมือ	พันธมิตร	ผู้ส่งมอบ	outsource
ระบบการทำงานหลัก	การจัดการศึกษา	-ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร	/				
		-รับนักศึกษา	/	/			

ระบบงานตาม โครงสร้าง	กระบวนการตาม ระบบงาน	กระบวนการทำงาน	การดำเนินการ				
			มรย.	ความร่วมมือ	พันธมิตร	ผู้ส่งมอบ	outsource
		-จัดการเรียนการสอน -พัฒนานักศึกษา	/	/			
	การวิจัย	-พัฒนานักวิจัย -บริหารจัดการทุนวิจัย -เผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย	/	/	/		
	การบริการวิชาการ	-กระบวนการบริการวิชาการ	/	/			
	การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	/	/			
ระบบงาน สนับสนุน	การบริหารจัดการ	-ด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ -ด้านสารสนเทศ -ด้านสิ่งแวดล้อมความปลอดภัย -การจัดหารายได้เชิงพื้นที่	/				

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

มรย.กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ และเป้าประสงค์ที่เกี่ยวข้องที่สำคัญที่สุดของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ จากวิสัยทัศน์สู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ทั้ง 4 กลยุทธ์ 1) ยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนชั้นสูง สู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา 2) เพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน 3) ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น ด้วยทุนทางวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก 4) ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ตามที่กำหนดไว้ มรย.ได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยได้กำหนดเป้าประสงค์ตัวชี้วัดความสำเร็จ ค่าเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบ ซึ่งในแต่ละปี มรย.ได้มีการทบทวนผลการดำเนินงาน โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากรายงานต่าง ๆ มาวิเคราะห์เพื่อทบทวนและจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี เพื่อให้บรรลุตามเป้าหมายของตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี โดยมีรายละเอียด ดังตารางที่ 2.1ข(2)

(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

มรย. โดย กณพ. ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการกำหนดโอกาสพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งพบว่ายังขาดการนำผลการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ลูกคากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ตาราง OPข(2)) มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อให้วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ มรย. มีความสมดุล โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges, SC) และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบเชิง กลยุทธ์ (Strategic Advantages, SA) โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities, SO) และสมรรถนะหลัก (Core Competency, CC) ของ มรย.มาพิจารณากำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สร้างความสมดุลต่อความต้องการที่หลากหลาย ดังตารางที่ 2.1ข(2)

ตาราง 2.1ข(2) วัดอุปประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ ผลลัพธ์ที่สำคัญ ค่าเป้าหมาย ค่าคาดการณ์ แผนปฏิบัติการและแผนบุคลากร (แสดงเฉพาะกลยุทธ์ที่สำคัญ)

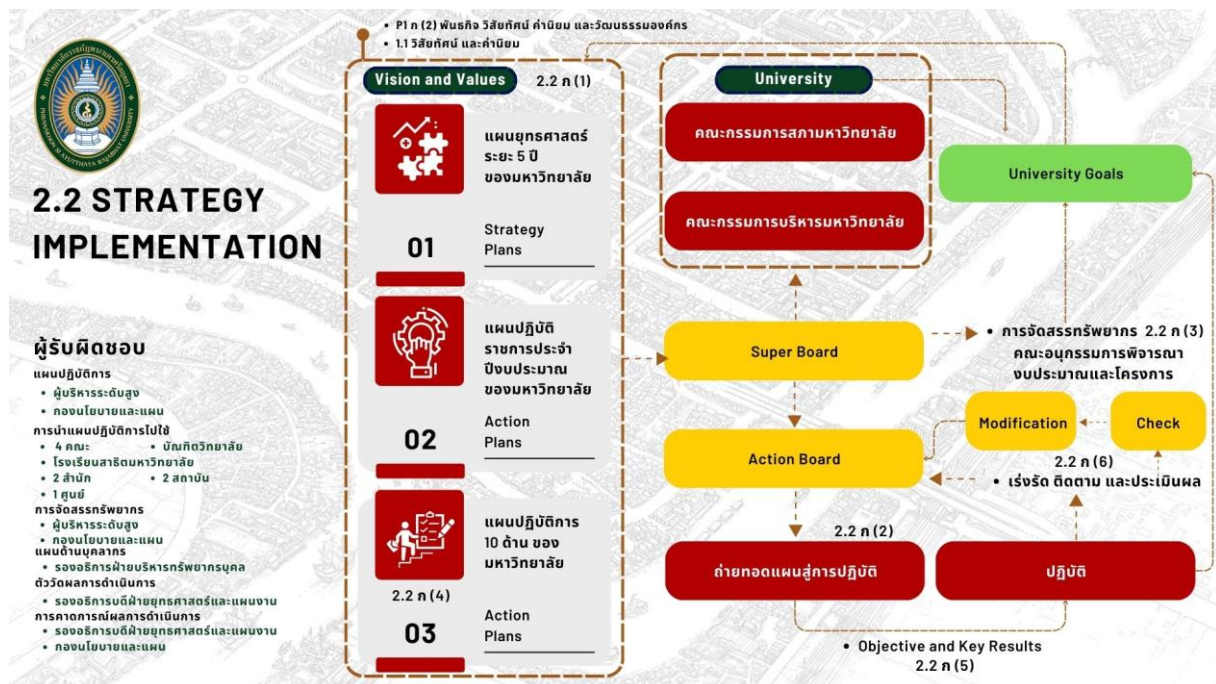
วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนระยะสั้น (2567)	แผนระยะยาว (2566 – 2570)	ตัวชี้วัด (OKRs)	เป้าหมาย					ผลลัพธ์ 2567	ค่า คาดการณ์
				2566	2567	2568	2569	2570		
ยุทธศาสตร์	1. ยกระดับคุณภาพการผลิตและพัฒนากำลังคนขั้นสูงสู่การเป็นผู้นำด้านนวัตกรรมทางการศึกษา (Owner: รองอธิการบดีฝ่ายบริหารงานวิชาการ)									
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	บัณฑิตของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาทั้งทักษะ ภูมิปัญญา มีคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มีทักษะทางวิชาการและวิชาชีพสอดคล้องกับทักษะในศตวรรษที่ 21 และพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต มีความเชี่ยวชาญในงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อท้องถิ่น และเป็นหลักในการขับเคลื่อน พัฒนา ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในระดับท้องถิ่น									
OKR:	จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการนวัตกรรมที่คนใหม่ (7.1ก-15)		HR Plan : 1) พัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและสมรรถนะแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง 2) แผนธำรงรักษาบุคลากรผู้มีศักยภาพสูง							
SC/SA/SO/CC: SC3, ST1, SA2	Customer: 1.1, 1.2, 3.2	SHs: 5.2, 5.3								
1. พัฒนาหลักสูตรการศึกษาตรงตามความต้องการของท้องถิ่น	จัดทำหลักสูตร Credit Bank	พัฒนาหลักสูตรกระบวนการนวัตกรรมที่คนใหม่ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง	จำนวนหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนการนวัตกรรมที่คนใหม่	1	1	1	1	1	7.1ก-15	6
2. พัฒนาหลักสูตรที่เสริมทักษะรอบด้านเหมาะสมกับช่วงวัย	พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นโดยใช้ SA,SO มรย. และความต้องการของท้องถิ่น	พัฒนาหลักสูตรที่รองรับเทคโนโลยี และอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง	จำนวนหลักสูตรรอบรรมด้านบริการวิชาการแบบหารายได้	4	6	8	10	12	7.1ก-38	15
ยุทธศาสตร์	2. เพิ่มขีดความสามารถในการนำการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน (Owner: รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น)									
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	ท้องถิ่นมีความมั่นคง ยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลักษณะภูมิสังคม และความต้องการเชิงพื้นที่และตลาด (Demand-Driven) สามารถจัดการตนเองได้									
OKR:	จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบ (7.1ก-37)		HR Plan : 1) ส่งเสริมสมรรถนะ “ปัญญาท้องถิ่น” แก่บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน							
SC/SA/SO/CC: SC5, SA5, CC	Customer: 3.1, 3.2, 4.1	SHs: 5.3								
1.พัฒนาผู้ประกอบการในพื้นที่สร้างความมั่นคง และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	พัฒนาชุมชนผ่านการบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง	ส่งเสริมการสร้างศูนย์การเรียนรู้ชุมชนต้นแบบเพื่อความยั่งยืน	จำนวนชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบ	1	2	3	4	5	7.1ก-37	4
2. พัฒนาระบบและกลไกการขับเคลื่อนท้องถิ่นด้วยระบบฐานข้อมูลของพื้นที่บริการ	พัฒนามาตรฐานผลิตภัณฑ์	ยกระดับผลิตภัณฑ์สู่มาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน OTOP	จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	200	200	200	200	200	7.1ก-36	250
ยุทธศาสตร์	3. ส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้วยทุนทางวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก (Owner: รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย นวัตกรรม และพัฒนาท้องถิ่น)									
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่น และมีความเป็นมาตรฐานระดับสากล									
OKR	จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ (7.1ก-35)		HR Plan : 1) ส่งเสริมสมรรถนะ “ปัญญาท้องถิ่น” แก่บุคลากร 2) พัฒนาขีดความสามารถอาจารย์ในการสร้างนวัตกรรม							
SC/SA/SO/CC: SC4, SA3, SO3, CC	Customer: 2.1, 2.2	SHs: -								

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	แผนระยะสั้น (2567)	แผนระยะยาว (2566 – 2570)	ตัวชี้วัด (OKRs)	เป้าหมาย					ผลลัพธ์ 2567	ค่า คาดการณ์
				2566	2567	2568	2569	2570		
1. ส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยเพื่อพัฒนาพื้นที่ภูมิภาค	สร้างโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่เพื่อแก้ปัญหา/พัฒนาระดับภูมิภาค	จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	1	1	1	1	1	7.1ก-35	1
2. ส่งเสริมและพัฒนานวัตกรรมเพื่อพัฒนาพื้นที่ภูมิภาค	สร้างนวัตกรรมที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	สร้างนวัตกรรมที่เพื่อแก้ปัญหา/พัฒนาระดับภูมิภาค	จำนวนผลงานพัฒนานวัตกรรม/ ต่อยอดความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/ เชิงวิชาการของมหาวิทยาลัย	5	10	15	20	25	7.1ก-35	30
ยุทธศาสตร์	4. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (Owner: รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากร)									
เป้าหมายเชิงกลยุทธ์	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความล้ำสมัย มีการบริหารจัดการอย่างชาญฉลาดและคำนึงถึงผลกระทบต่อชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน รองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต									
OKR	จำนวนระบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน (7.1ก-82)		HR Plan : 1) ส่งเสริมค่านิยม D-CIDE 2) สรรหาบุคลากรที่มีศักยภาพสูงเพื่อสร้างงานวิจัยและนวัตกรรม 3) พัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน							
SC/SA/SO/CC: SC7, SC10, SC11, CC	Customer: 1.1, 1.2, 3.1, 3.2	SHs: 5.1								
1. พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูงเพื่อรองรับการทำงานที่เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร	พัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคต	สร้างระบบค่าตอบแทนที่สามารถจูงใจคนเก่งให้เข้ามาทำงานหรือรักษาไว้เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขัน	ร้อยละของบุคลากรที่มีสมรรถนะ "ปัญญาของท้องถิ่น"	80	80	80	80	80	7.4ก(1)-9	89.60
2. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและระบบรองรับสู่การเป็น Digital University	สร้าง/พัฒนาระบบที่ตอบสนองการทำงานในแต่ละพันธกิจ	พัฒนาระบบที่ตอบสนองการดำเนินงานในทุกมิติ	จำนวนระบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	3	6	9	12	14	7.1ก-82	11

หมายเหตุ :

ความต้องการคาดหวังของกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Customer) : 1.1 นักศึกษาระดับปริญญาตรี 1.2 นักศึกษาระดับปริญญาโท 2.1 ผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐ 2.2 ผู้ให้ทุนวิจัยภายนอก 3.1 ผู้รับบริการวิชาการแบบให้เปล่า 3.2 ผู้รับบริการวิชาการแบบหารายได้ 4.1 ผู้รับบริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (SHs) : 5.1 ผู้ปกครอง 5.2 ผู้ใช้บัณฑิต 5.3 ศิษย์เก่า

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ



ภาพที่ 2.2 ARU Strategy Implementation Model

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ

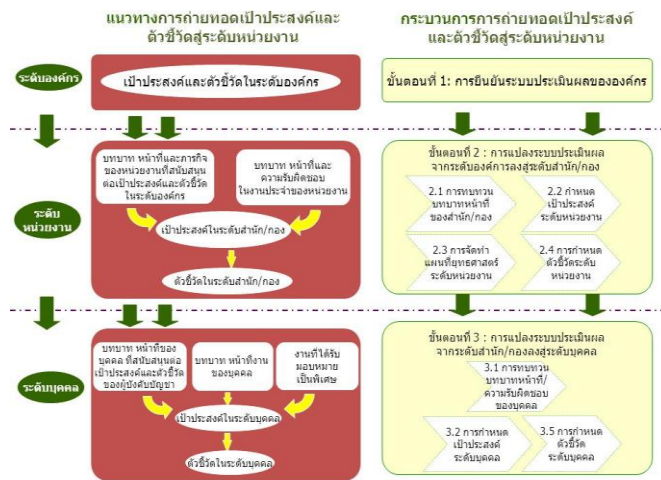
กนผ. ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการระยะยาว และระยะสั้นให้มีความสอดคล้องไปแนวทางเดียวกันกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ มรอย. ที่เป็นระบบ 8 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กนผ.จัดทำร่างแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี **ขั้นตอนที่ 2** กนผ. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี เพื่อให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย พิจารณาและขอความเห็นชอบ **ขั้นตอนที่ 3** กนผ. เสนอร่างแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี เพื่อให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาและขอความเห็นชอบ **ขั้นตอนที่ 4** กนผ. ปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ตามข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัย **ขั้นตอนที่ 5** กนผ. ถ่ายทอดกลยุทธ์สู่การปฏิบัติเป็นแผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณและแผนปฏิบัติการทั้ง 10 ด้านของมรอย. ซึ่งคณะ สำนัก สถาบัน ที่ได้รับมอบกลยุทธ์ เป้าประสงค์และ OKRs จะดำเนินการจัดทำโครงการ กิจกรรม **ขั้นตอนที่ 6** คณะ สำนัก สถาบันเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณ เสนอขอความชอบต่อคณะกรรมการพิจารณางบประมาณและโครงการ เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบให้ดำเนินการ **ขั้นตอนที่ 7** คกก.เร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณ ทำการเร่งรัด ติดตามประเมินผลในเดือนและรายไตรมาส **ขั้นตอนที่ 8** คณะ สำนัก สถาบัน ปรับปรุงการดำเนินงานให้มีผลการดำเนินงานไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ได้

ตารางที่ 2.2ก(1) แผนปฏิบัติการระยะสั้นและระยะยาว และผู้รับผิดชอบ

แผนปฏิบัติการด้าน	ตย.แผนปฏิบัติการระยะสั้น	ตย.แผนปฏิบัติการระยะยาว	Owner	
			หลัก	ร่วม
1. การจัดการศึกษา	- จัดทำหลักสูตร Credit Bank - พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นโดยใช้ SA,SO มรอย. และความต้องการของท้องถิ่น	- พัฒนาหลักสูตรกระบวนทัศน์ใหม่ เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง - พัฒนาหลักสูตรที่รองรับเทคโนโลยีและอุตสาหกรรมที่มีการเปลี่ยนแปลง	กบศ.	คณะ
2. บัณฑิตวิทยาลัย	- พัฒนาหลักสูตรให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการของท้องถิ่นและผู้เรียน	- พัฒนาคุณภาพหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาให้ได้มาตรฐานระดับชาติและสากล	บว.	-
3. การพัฒนาการจัดการศึกษาโรงเรียนสาธิต	- พัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรรายวิชาให้ทันสมัย - จัดกิจกรรมเสริมสร้างทักษะชีวิต และคุณลักษณะอันพึงประสงค์	- ส่งเสริมคุณภาพนักเรียนในระดับสากล - พัฒนาระบบบริหารจัดการโรงเรียนที่มีประสิทธิภาพ	โรงเรียนสาธิต	โรงเรียนสาธิต
4. การพัฒนานักศึกษา	- พัฒนานักศึกษาตามคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ในศตวรรษที่ 21	- แผนพัฒนาบัณฑิต คุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์ มรอย.	กพน.	คณะ
5. การพัฒนาภาษาอังกฤษ	- การจัดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษ	- พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะภาษาอังกฤษระดับมาตรฐานสากล (CEFR)	ศูนย์ภาษาฯ	คณะ
6. ศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่น	- สืบสานประเพณีและวัฒนธรรมที่เป็นอัตลักษณ์ของท้องถิ่น	- แผนพัฒนาองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านอยุธยาศึกษา	สอศ.	คณะ
7. การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	- สร้างโครงการวิจัยที่ตอบสนองความต้องการของพื้นที่	- ส่งเสริมให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่เพื่อแก้ปัญหา	สวพ.	สวพ.
8. ทรัพยากรและเทคโนโลยีสารสนเทศ	- ปรับปรุงระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตและ Wi-Fi ให้ครอบคลุมและเสถียร - ยกระดับระบบบริหารจัดการภายใน (เช่น งานทะเบียน, การเงิน, พัสดุ) ให้เป็นระบบดิจิทัล	- แผนขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ Smart & Digital University	สวท.	สวท.
9. การพัฒนาบุคลากร	- พัฒนาสมรรถนะและทักษะในอนาคต	- แผนความก้าวหน้าทางสายงาน	กองกลาง	กบศ.
10. การพัฒนามหาวิทยาลัยสีเขียว	- สร้างการรับรู้และมีส่วนร่วมของบุคลากรและนักศึกษา ม.สีเขียว	- ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่ Green & Smart University	คกก. Green U	คกก. Green U

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

มรอย.ได้ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดแนวทางที่เป็นระบบ 6 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** กณ.จัดทำวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย และ OKRs ดังตามตาราง 2.1ก(1) **ขั้นตอนที่ 2** กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการ (2.2ก(1)) **ขั้นตอนที่ 3** การถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติโดยกรอบแนวคิดของสำนักงาน ก.พ.ร. ในการถ่ายทอดOKRs ใน 3 ระดับคือ ระดับองค์กร ระดับหน่วยงานและระดับบุคคลเพื่อให้มั่นใจผล



ภาพที่ 2.2 ก(2) การถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่การปฏิบัติ

การดำเนินงานที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการจะเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังขั้นตอนในภาพที่ 2.2 ก(2) **ขั้นตอนที่ 4** สื่อสารทำความเข้าใจให้กับคณะ สำนัก สถาบัน โดยทำหนังสือเวียนและประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ **ขั้นตอนที่ 5** กำหนดแผนงาน โครงการและจัดสรรทรัพยากร (2.2ก(3)) **ขั้นตอนที่ 6** ติดตามประเมินผลและทบทวนกระบวนการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ

(3) การจัดสรรทรัพยากร

กณ. ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการจนประสบความสำเร็จที่เป็นระบบ 3 ขั้นตอน ได้แก่ **ขั้นตอนที่ 1** ทบทวนและการวางแผนงบประมาณ 1.1) กณ.จัดประชุมสัมมนาเพื่อการขับเคลื่อนการกำกับติดตามและประเมินผล การดำเนินงานตามแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี 1.2) จัดทำประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง นโยบายการจัดสรรและการบริหารงบประมาณประจำปี **ขั้นตอนที่ 2** กระบวนการจัดทำงบประมาณ โดย 2.1) กณ. จัดทำกรอบวงเงินงบประมาณรายจ่ายประจำปี ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 2.2) จัดทำแนวทางการจัดสรรงบประมาณประจำปี 2.3) จัดสรรกรอบวงเงินงบประมาณให้กับหน่วยงานในส่วนรายจ่ายประจำปี งานบริหารจัดการหน่วยงาน 2.4) หน่วยงานจัดทำข้อเสนอโครงการเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณา เพื่อประกอบแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี 2.6) กณ. วิเคราะห์ สังเคราะห์ ข้อเสนอโครงการของหน่วยงานนำเสนอคณะกรรมการพิจารณาอนุมัติแผนงาน โครงการ และงบประมาณ และคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาลำดับความสำคัญ **ขั้นตอนที่ 3** กระบวนการอนุมัติงบประมาณ โดย 3.1) หน่วยงานเข้าชี้แจงข้อเสนอโครงการเสนอมหาวิทยาลัย เสนอต่อ 3.2) มหาวิทยาลัยอนุมัติโครงการ ตามกรอบวงเงินงบประมาณที่ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย 3.3) กณ. จัดทำร่างแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี พร้อมจัดทำโครงการในระบบบริหารงบประมาณ การเงินและการบัญชี และนำเสนอร่างแผนปฏิบัตินโยบายประจำปี ให้คณะกรรมการที่เกี่ยวข้องพิจารณาอนุมัติ ตามลำดับ ได้แก่ กบ. กบง. และนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบ กระบวนการดังกล่าวได้นำมาใช้เป็นแนวทางการจัดสรร

งบประมาณทั้งงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ ที่โดยมีการมอบโครงการที่สำคัญรวมถึงเป้าหมายให้กับหน่วยงานที่มีศักยภาพ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายของแผนยุทธศาสตร์ที่วางไว้ และหากมีโครงการหรือภารกิจสำคัญระหว่างปีของทั้งหน่วยงานภายใน และ มรอย. ยังมีแหล่งเงินรายได้สำรองจ่ายกรณีฉุกเฉินหรือจำเป็น และเงินรายได้คงคลัง ที่จะอนุมัติได้ตามระเบียบ ซึ่งทำให้มั่นใจได้ว่า มรอย. มีทรัพยากรเพียงพอในการดำเนินงานตามพันธกิจตลอดปี ดังผลลัพธ์ 7.5ก(1)-1 ถึง 7.5ก(1)-8

ตารางที่ 2.2ก(3) งบประมาณที่จัดสรร ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2568

ประเภทงบประมาณ	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
งบแผ่นดิน	401,158,900.-	432,230,300.-	432,230,300.-
งบเงินรายได้	158,103,200.-	168,182,760.-	158,765,160.-
รวม	559,262,100.-	600,413,060.-	590,995,460.-

(4) แผนด้านบุคลากร

แผนด้านบุคลากรที่สำคัญที่สนับสนุนความสำเร็จของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ จากผลการวิเคราะห์ในตารางที่ 2.1ข(1) (OPก(3) ได้แก่ 1)แผนกรอบอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565-2568 เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ขององค์กร 2)แผนปฏิบัติการด้านพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ในเรื่องของการเพิ่มคุณวุฒิและความก้าวหน้าทางสายงาน ให้มีความสำคัญกับบุคลากร (CV4) ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการอย่างเท่าเทียมปีการศึกษา 2567 งานบริหารทรัพยากรบุคคล จึงได้ทำการวิเคราะห์แผนปฏิบัติการด้านบุคลากรที่สนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ มรอย. ดังตารางที่ 2.1ข(2) และตารางที่ 2.2ก(4)

ตารางที่ 2.2ก(4) ตัวอย่างการวิเคราะห์แผนการพัฒนาบุคลากรเพื่อสนับสนุนการบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	ตัวอย่างการพัฒนาบุคลากร
- การพัฒนาหลักสูตรและการจัดการศึกษาให้สอดคล้องต่อความต้องการของชุมชน ท้องถิ่น และมีทักษะชีวิตรอบด้านเหมาะสมทุกช่วงวัย	- โครงการพัฒนาทักษะด้านดิจิทัลและสมรรถนะแก่บุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง
- การพัฒนาระบบบริหารจัดการโดยเฉพาะฐานข้อมูลงบประมาณ และบุคลากรให้ทันสมัย รวดเร็ว มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล	- โครงการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ สนับสนุนการจัดการเรียนการสอนในชั้นเรียนและการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University)

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ

กณพ. ได้ประเมินและปรับปรุงกระบวนการในการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ พบว่า ยังไม่มีความชัดเจน จึงได้กำหนดแนวทางกำหนดตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญที่มุ่งเน้นและให้ความสำคัญในทุกพันธกิจของมหาวิทยาลัยที่เป็นระบบ ดังตารางที่ 2.1ข(1) และ ผลการวิเคราะห์พันธกิจ ตัววัดและประเมินผล

เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ มรอย. ตารางที่ 1.1ค(2) เชื่อมโยงผลการดำเนินงานตั้งแต่ยุทธศาสตร์ชาติลงไปยังแผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติในประเด็นที่เกี่ยวข้องสู่แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2567- 2570 เป็นทั้ง 4 ยุทธศาสตร์ กำหนดกลยุทธ์ พร้อมทั้ง OKRs และค่าเป้าหมาย ซึ่งตัวชี้วัดผลการดำเนินการแบ่งออกเป็น KRs จำนวน 13 ตัว ใช้ในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงานและหากมีผลการดำเนินงานไม่เป็นไป OKRs ผู้มีอำนาจจะทำการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (2.2(ข)) ให้สามารถขับเคลื่อนได้อย่างคล่องตัวและรวดเร็ว (CV5) นอกจากนี้ มรอย. ยังมีการกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการตัวชี้วัดเทียบกับคู่แข่ง ดังตารางที่ 2.2ก(6)

ตารางที่ 2.2ก(6) ตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคู่แข่ง

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วย นับ	ผู้รับผิดชอบ	ผลลัพธ์
	66	67	68	69	70			
1. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (SCD University Rankings)	Top5	Top5	Top5	Top5	Top5	ลำดับ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	7.5ข-3
2. การจัดอันดับมหาวิทยาลัย SDGs	Top5	Top5	Top5	Top5	Top5	ลำดับ	ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายกิจการพิเศษ	7.5ข-4
3. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก	Top5	Top5	Top5	Top5	Top5	ลำดับ	คกก.Green U.	7.4ก(5)-1
4. โครงการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	Top5	Top5	Top5	Top5	Top5	ลำดับ	คกก.ITA	7.4ก(4)-2

(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

กนผ. ได้ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการคาดการณ์ผลการดำเนินการพบว่า แนวทางการคาดการณ์ผลการดำเนินงานยังไม่ชัดเจน จึงได้กำหนดแนวทางที่เป็นระบบ ดังนี้

1. **แนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินงานจากการใช้จ่ายงบประมาณ** โดยกนผ. ได้กำหนด โดยจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรการและแนวทางเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อให้การบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพสอดคล้องกับนโยบายการพัฒนามหาวิทยาลัยตามภารกิจและมาตรการเร่งรัดการเบิกจ่ายงบประมาณและการใช้จ่ายภาครัฐ โดยให้ทุกหน่วยงานที่ได้รับจัดสรรงบประมาณวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ให้สอดคล้องกับเป้าหมายการเบิกจ่ายรายไตรมาสตามที่กำหนดไว้ในมาตรการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้จ่ายงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ

พ.ศ. 2568 โดยหน่วยงานต้องให้ความสำคัญในการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ ซึ่งในไตรมาสที่ 4 ต้องวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณก่อนวันที่ 15 สิงหาคม พ.ศ.2568

ประเภทรายการ	เป้าหมายการใช้จ่ายงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ 2568							
	ไตรมาสที่ 1		ไตรมาสที่ 2		ไตรมาสที่ 3		ไตรมาสที่ 4	
	ใช้จ่าย	เบิกจ่าย	ใช้จ่าย	เบิกจ่าย	ใช้จ่าย	เบิกจ่าย	ใช้จ่าย	เบิกจ่าย
รายจ่ายประจำ	33	29	53	47	82	58	100	98
รายจ่ายลงทุน	11	7	24	15	80	21	100	75
ภาพรวม	28	24	47	41	82	51	100	93

2. แนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินการแผนระยะสั้นจากตาม KPIs หลังจากที่คุณะ สำนักสถาบัน ดำเนินการเสนอโครงการ/กิจกรรมเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละกลยุทธ์ จะมีการได้รับมอบ KPIs จากมรย. พร้อมการจัดสรรงบประมาณแล้วนั้น กณพ. และคกก.เร่งรัดฯ ดำเนินการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน ในแต่ละไตรมาส และสิ้นสุดโครงการกิจกรรม เพื่อให้สามารถคาดการณ์และปรับปรุงแก้ผลการดำเนินงานให้มีผลการดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่วางไว้ได้

3. แนวทางในการคาดการณ์ผลการดำเนินการแผนระยะยาวจากตาม OSKRs และ OKRs โดย กณพ. กำหนดแผนในการกำกับ ติดตาม ผลการดำเนินงาน ในแต่ละไตรมาส และสิ้นสุดแผน เพื่อให้สามารถคาดการณ์และปรับปรุงแก้ผลการดำเนินงานให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของ มรย. ดังตัวอย่างผลการคาดการณ์ในตารางที่ 2.1ข(2)

ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

กณพ. ปรับปรุงแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการปรับปรุงแผนปฏิบัติการ โดยผู้มีอำนาจในการปรับแผนปฏิบัติการ ดังตารางที่ 2.2ก(1) ดำเนินการ ที่เป็นระบบ 5 ขั้นตอน **ขั้นตอนที่ 1** วิเคราะห์สถานการณ์ที่บังคับให้ปรับแผน จากปัจจัยภายนอก เช่น โรคระบาด อุทกภัย เศรษฐกิจตกต่ำ ราคาสินค้าและบริการตกต่ำ เหตุการณ์ทางการเมือง **ขั้นตอนที่ 2** วิเคราะห์ผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย จากปัจจัยภายใน เช่น มีผลการดำเนินงานต่ำกว่าเป้าหมาย /ค่าคาดการณ์ต่ำเทียบ/ไม่เป็นไปตามแผนปฏิบัติการ **ขั้นตอนที่ 3** กำหนดแนวทางการดำเนินการหรือดำเนินปรับแผนการปฏิบัติการให้สอดคล้องกับสถานการณ์ในปัจจุบัน **ขั้นตอนที่ 4** กำหนดตัวชี้วัดในการติดตามการดำเนินงานหรือปรับแผนปฏิบัติการ และ**ขั้นตอนที่ 5** ดำเนินการติดตามประเมินผล

ตารางที่ 2.2ข ตัวอย่างการปรับแผนงาน/โครงการ

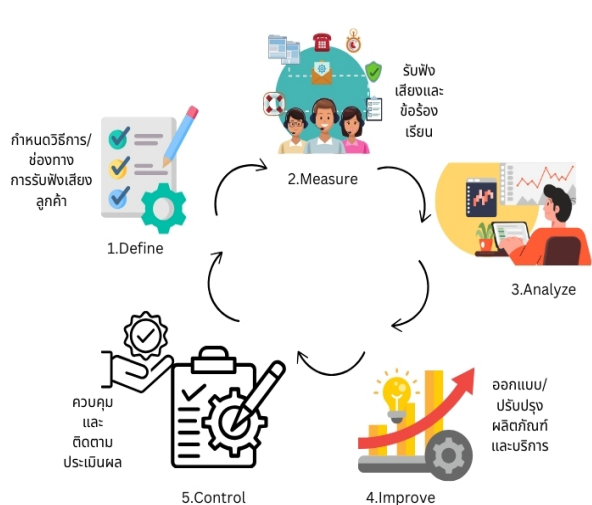
สถานการณ์	ตัวชี้วัด	ต่ำกว่าเป้า/ค่าคาดการณ์	การปรับแผนงานโครงการ
การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อมการแข่งขัน	7.5ก(2)-2 ร้อยละของการรับนักศึกษาเป็นไปตามเป้าหมาย	มีผลต่ำกว่าเป้าและแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปี	-การสร้างเครือข่ายครูแนะแนวเพื่อส่งเสริมการเข้าศึกษาต่อที่ มรย./การให้ทุนการศึกษา

สถานการณ์	ตัวชี้วัด	ต่ำกว่าเป้า/ค่าคาดการณ์	การปรับแผนงานโครงการ
เทคโนโลยีเกิดใหม่ที่กำลังทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงแบบพลิกโฉม	7.5ก(2)-2 ร้อยละของการรับนักศึกษาเป็นเป้าตามเป้าหมาย	มีผลต่ำกว่าเป้าและแนวโน้มลดลงอย่างต่อเนื่อง 3 ปี	พัฒนาหลักสูตรที่เน้นทักษะดิจิทัล, AI, Green Economy, หรือ Soft Skills
สถานการณ์บังคับ	เกิดอุทกภัย	นักศึกษาไม่สามารถมาเรียนที่มหาวิทยาลัยได้	จัดการเรียนการสอนแบบออนไลน์

หมวด 3 ลูกค้า

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

มรอย.มีวิธีการในการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น และกำหนดการจัดการศึกษาวิจัย และบริการฯ เพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น ตามภาพ 3.1ก : ARU Voice of Customer : VOC โดย คกก.VOC พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันและผู้เรียนและลูกค้าที่พึงมี โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์ที่ 7.2ก และตารางที่ OP1ข(2) ในปีที่ผ่านมาพบว่า กระบวนการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ายังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมายในแต่ละพันธกิจและไม่ชัดเจนถึงการนำแนวทางการรับฟังเสียง



ภาพที่ 3.1ก : ARU Voice of Customer : VOC

ไปสู่การปฏิบัติที่ชัดเจน จึงได้มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการรับฟัง รวมถึงการปรับเปลี่ยนช่องทางรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้า ให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้อย่างทันทั่วทั้ง โดยผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจสามารถกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการได้ตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ในตารางที่ OP1ข(2) โดยในปีการศึกษา 2567 มีการปรับปรุงพัฒนาแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลโดยการรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบันและลูกค้าในอนาคต รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามภาพที่ 3.1ก ใน 5 ขั้นตอน เพื่อนำสารสนเทศไปใช้ได้ในทุกพันธกิจและบริการของมหาวิทยาลัย ทั้งทางด้านการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และการบริหารจัดการ โดยถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้ทุกหน่วยงานผ่านการประชุมคณะกรรมการ VOC และคณะกรรมการ QA ซึ่งมีตัวแทนจากทุกหน่วยงานเป็นกรรมการ ในขั้นตอนที่ 1 กำหนดวิธีการ/ช่องทางในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้า โดยใช้ช่องทางที่หลากหลายตามตารางที่ 3.1ก(1) เพื่อรวบรวมเสียงและข้อร้องเรียนในขั้นตอนที่ 2 โดยข้อมูลที่ได้จากการรับฟังจะถูกนำมาวิเคราะห์จำแนก จัดลำดับ และจัดทำสรุปรายงานผลในขั้นตอนที่ 3 รวมถึงการนำข้อมูลเข้าที่ประชุมคณะกรรมการ VOC และคณะกรรมการ QA เพื่อใช้ปรับปรุงข้อมูลในตารางที่ OP1ข(2) พร้อมเผยแพร่รายงานให้ทุกหน่วยงานนำไปใช้เพื่อการออกแบบ/ปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการให้สอดคล้องกับความต้องการ ความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า ตามตารางที่ 3.1ข(2) ในขั้นตอนที่ 4 หลังจากนั้นจึงดำเนินการติดตามคุณภาพการให้บริการเพื่อนำมาปรับปรุงการทำงานโดยการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า เพื่อการควบคุมคุณภาพการให้บริการและติดตามประเมินผล ตลอดจนนำข้อมูลไปใช้เพื่อการทบทวนประสิทธิผลของกระบวนการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้าต่อไปในขั้นตอนที่ 5

3.1ก การรับฟังผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่น

3.1ก(1) ผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

มรอย.พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการรับฟัง ปฏิสัมพันธ์ และสังเกตผู้เรียนและลูกค้าย่อยอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ โดยเริ่มจากการวิเคราะห์ผลลัพธ์ที่ 7.2ก(1) และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยมอบหมาย VOC และ QA ในการกำกับติดตาม และควบคุมการดำเนินงานการพัฒนา

ระบบการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้า เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้เพื่อการออกแบบหลักสูตรและบริการตามผลิตภัณฑ์และบริการ ตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าตามตารางที่ OP1ข(2) โดยมีมอบหมายให้ VOC เป็นผู้นำแนวทางไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติให้กับหน่วยงานตามผลิตภัณฑ์และบริการ เพื่อสำรวจ รวบรวม ข้อมูลความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มให้ครบถ้วน โดยด้านการจัดการศึกษา มอบหลักสูตร คณะ กบศ. และ บว. ด้านวิจัยและบริการวิชาการ มอบ สวพ. และคณะ ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม มอบ สอศ. ทำหน้าที่ในการ รวบรวม วิเคราะห์ และสรุปข้อมูลเสียงของลูกค้าตามช่องทางต่าง ๆ และรวบรวมส่ง QA และ กนผ. เพื่อนำเข้าที่ประชุม คกก.ยุทธศาสตร์ เพื่อปรับปรุงแผนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติต่อไป ตามตารางที่ 3.1ก(1)

3.1ก(2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

มรอย. โดย คกก.VOC พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการรับฟังผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีทั้งในอดีตและอนาคต และทั้งของคู่แข่ง โดยการวิเคราะห์ข้อมูลผลลัพธ์ที่ 7.1ข และตาราง OP1ข(2) ในปีที่ผ่านมา พบว่า ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการรับฟังเสียง รวมถึงการนำแนวทางการรับฟังเสียงไปสู่การปฏิบัติของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี รูปแบบและวิธีการรับฟังข้อมูลความต้องการยังไม่ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย ดังนั้นจึงได้มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการรับฟัง รวมถึงการปรับเปลี่ยนช่องทางรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้าให้สามารถนำข้อมูลไปใช้ได้ อย่างทันทั่วถึง โดยกำหนดผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจสามารถกำหนดผลิตภัณฑ์และบริการได้ตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าในตารางที่ OP1ข(2) โดยมีช่องทางการรับฟังที่หลากหลาย ทั้งในแบบออนไลน์และออฟไลน์ ตามตารางที่ 3.1ก(2) เช่น ลูกค้าด้านการจัดการศึกษา การรับฟังลูกค้าในอดีต มอบหมายให้ กพน.ร่วมกับคณะ บว. และ กบศ.รับฟังผู้เรียนที่เป็นศิษย์เก่าผ่านช่องทางการเก็บแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ และ Focus Group ในวันรับรายงานตัวเข้ารับ/วันฝึกซ้อมรับฯ ปริญญาบัตรประจำปี และหลังวันซ่อมรับฯ และข้อมูลการรับฟังจากสื่อสังคมออนไลน์ รวมถึงการสัมภาษณ์ศิษย์เก่าในวันตรวจประเมินระดับหลักสูตร และนำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาการบริการต่างๆ และให้ข้อมูลย้อนกลับแก่ศิษย์เก่าที่จะเข้ามาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ส่วนการรับฟังลูกค้าในอนาคต ที่เป็นกลุ่มนักเรียนที่จะเข้ามาศึกษาต่อในระดับปริญญาตรีตามโรงเรียนเครือข่าย มรอย.มอบหมาย VOC ร่วมกับคณะ หลักสูตร งานสื่อสารองค์กร และ กบศ. รับฟังเสียงของผู้เรียนในอนาคต โดยการรวบรวมความต้องการ ความคาดหวัง ด้วยแบบสอบถามออนไลน์ และการ Focus Group ในช่วงที่มีการทำกิจกรรมตามโรงเรียนต่าง ๆ การจัด Road Show การเปิดบ้าน Open House ของคณะและหลักสูตรต่าง ๆ และช่องทางการประชาสัมพันธ์ข่าวสารผ่าน Facebook, Tik Tok และ IG เพื่อเก็บรวบรวมข้อมูลความต้องการความคาดหวังตามตารางที่ P1ข(2) ลูกค้าด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ใช้วิธีการรับฟังจากการสอบถาม สังเกต และสัมภาษณ์จาก ลูกค้าในอดีต ที่เคยให้ทุนวิจัยและใช้บริการฯ และนำข้อมูลความต้องการและข้อเสนอแนะที่ได้มาวิเคราะห์เพื่อนำไปออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้ลูกค้ากลับมาใช้บริการซ้ำ และแนะนำบอกต่อให้ลูกค้าอื่นต่อไป ส่วนลูกค้าในอนาคต มอบหมายให้ สวพ. คณะและ สอศ. สร้างการรับรู้ให้แก่ผู้รับบริการในหน่วยงานภาครัฐ เอกชน ชุมชน ด้วยการทําวิจัยหรือจัดกิจกรรมบริการวิชาการที่หลากหลาย การประชาสัมพันธ์ผ่านทางช่องทางต่าง ๆ ถึงศักยภาพของบุคลากรของ มรอย. ที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการเผยแพร่องค์ความรู้ด้านศิลปวัฒนธรรม เพื่อให้ลูกค้าเกิดความมั่นใจในการใช้บริการ ส่วนการรับฟังลูกค้าของคู่แข่ง มรอย.มอบหมาย VOC ร่วมกับ QA นำข้อมูล cds. จากระบบ CHE QA Online และข้อมูลการ Ranking ในสถาบันต่าง ๆ โดยนำข้อมูลผลการดำเนินงานของแต่ละมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มเป้าหมายเพื่อการเทียบเคียง เช่น ภาวะการมีงานทำของบัณฑิต และความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิต และอื่น ๆ มาวิเคราะห์เปรียบเทียบ เพื่อกำหนดหลักสูตรและบริการให้มีประสิทธิภาพสามารถแข่งขันกับมหาวิทยาลัยคู่แข่งได้ต่อไป

ตารางที่ 3.1ก(1) ช่องทางและวิธีการสื่อสารในการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ช่องทางการรับฟัง	owner	ผู้เรียนและลูกค้า/ผู้มีส่วนได้เสีย (C/S)								สารสนเทศที่ต้องการ					การนำไปใช้ประโยชน์											ความถี่	วงจรชีวิต	วิธีการ
		C1	C2	C3	C4	S1	S2	S3	S4	A	B	C	D	E	A	B	C	D	E	F	G	H	I	J	K			
สำรวจความต้องการ ความคาดหวัง	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	Y	กขค	1
สัมภาษณ์	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	N	กขค	1
Focus Group	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	-	-	Y/N	กขค	2
ปฐมนิเทศ	คณะ/ กบศ./ กพน.	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	Y	ข	2
ประเมินการสอน	คณะ	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	-	T	ข	1
ระบบอาจารย์ที่ปรึกษา	คณะ/ กบศ./ กพน.	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	W, N	ข	2
กิจกรรมพัฒนานักศึกษา	คณะ/ กพน./ บว.	✓	✓	-	-	-	-	-	-	✓	✓	✓	✓	-	-	-	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	T	ข	2
กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	-	✓	-	-	✓	✓	✓	-	✓	✓	-	-	-	-	-	-	-	-	✓	-	-	-	N	ข,ค	3
การประชุมผู้ปกครอง	กพน.	-	-	-	-	✓	-	-	-	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	-	-	-	-	Y	ข	2
อบรม/ ประชุม/ สัมมนา	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	-	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	-	✓	-	✓	-	-	✓	✓	-	✓	Y	ข	2
โทรศัพท์/สายด่วนผู้บริหาร	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	D	ก,ข,ค	1
หนังสือราชการ	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	D	ก,ข,ค	1
การติดต่อทางอีเมล	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	D	ก,ข,ค	1
การติดต่อทาง Social Media เช่น	ทุกหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	D	ก,ข,ค	2

ตารางที่ 3.1ก(2) ช่องทางการรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

ลูกค้า	ช่องทางการรับฟัง/ความถี่	owner	สารสนเทศที่ต้องการ	การนำไปใช้ประโยชน์	ผลลัพธ์
<u>ผู้เรียนในอดีต</u> -ศิษย์เก่า -นศ.ตกออก/ ลาออก	Focus Group (รายปี)/ แบบประเมิน (รายปี)/ E-mail, Facebook, Line, Line Open Chat, Messenger chatbot (ตลอดเวลา)/สัมภาษณ์	กพน./ กบศ./ คณะ	ความต้องการ ความคาดหวัง / ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ/ ข้อร้องเรียน/ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	ทบทวนความต้องการ ความคาดหวัง เพื่อนำไปพัฒนาหลักสูตรและการ ให้บริการ	OP1ข(2), 7.2ก (1)-43, 7.2ก(1)- 44
-ผู้ปกครอง	สัมภาษณ์ (รายปี)/ Road Show (รายปี)/ Open House (ตามโอกาส)/ ทำกิจกรรม ร่วมกับชุมชน/โรงเรียน (ตามโอกาส)/ แบบ ประเมิน (รายปี)/ Website, Facebook, Messenger chatbot, Line, Tik Tok, IG, You Tube (ตลอดเวลา)	กพน.	ความต้องการ ความคาดหวัง/ ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ ปรับปรุง หลักสูตร การเรียนการสอน และ กิจกรรม	OP1ข(2), 7.2ก (1)-41, 7.2ก(1)- 42
<u>ลูกค้าวิจัยในอนาคต</u> -แหล่งทุนภาครัฐ/เอกชน	สัมภาษณ์ (รายปี)/ หนังสือราชการ (ตามโอกาส) / การประเมินการให้บริการ (ตลอดเวลา)	สวพ.	ความต้องการของแหล่งทุน/ ความพึงพอใจ	ปรับปรุงการประชาสัมพันธ์ให้กับ บุคลากรเพื่อพัฒนาทุนวิจัยให้ตรง กับความต้องการของแหล่งทุน	OP1ข(2), 7.2ก (1)-13 ถึง 7.2ก (1)-16
<u>ลูกค้าบริการวิชาการ</u> <u>ในอนาคต</u> -ประชาชนทั่วไป	สอบถาม สัมภาษณ์ (ตลอดเวลา)/ แบบ ประเมินความพึงพอใจ (ตลอดเวลา)/ Website, Facebook, Messenger chatbot (ตลอดเวลา)/	สวพ./คณะ	ความต้องการ ความคาดหวัง / ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ/ ข้อร้องเรียน/ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	ปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ	OP1ข(2), 7.2ก (1)-17 ถึง 7.2ก (1)-26
<u>ผู้รับบริการด้านการทำนุ</u> <u>บำรุงศิลปวัฒนธรรม</u> <u>ในอนาคต</u> -ประชาชนทั่วไป	สอบถาม สัมภาษณ์ (ตลอดเวลา)/ แบบ ประเมินความพึงพอใจ (ตลอดเวลา)/ Website, Facebook, Messenger chatbot (ตลอดเวลา)	สอศ./คณะ	ความต้องการ ความคาดหวัง / ข้อคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ/ ข้อร้องเรียน/ ความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	ปรับปรุงการบริการเพื่อตอบสนอง ความต้องการของผู้รับบริการ	OP1ข(2), 7.2ก (1)-27 ถึง 7.2ก (1)-32

ในปีการศึกษา 2567 มีการปรับปรุงวิธีการรับฟังลูกค้าแบบเจาะลึกโดยมอบหมาย กบศ. และอาจารย์ที่ปรึกษาในการเก็บรวบรวมข้อมูลและการสัมภาษณ์เชิงลึก นศ. ที่ตกออก/ลาออกกลางคันไปเรียนมหาวิทยาลัยอื่นที่เป็นคู่แข่ง เช่น มทร.สุวรรณภูมิ มรภ.วไลยอลงกรณ์ ฯลฯ เพื่อนำข้อมูลไปวิเคราะห์และปรับปรุงการพัฒนาระบบการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย โดยนำข้อมูลมาปรับปรุงภาพลักษณ์มหาวิทยาลัย เช่น การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์เชิงรุกแบบหลากหลายช่องทาง ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของ มรย.ให้ดึงดูดผู้เรียน

3.1ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตรและบริการ

3.1ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น



ภาพที่ 3.1ข(1) : Student and other Customer Segmentation

มรอย.มีวิธีการในการกำหนดกลุ่มผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และส่วนตลาด โดยมีกระบวนการดังนี้ (1) การรวบรวมข้อมูลความต้องการความคาดหวังจากของผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่ม ตามตารางที่ 3.1ก(1) และตารางที่ 3.1ก(2) และ (2) นำข้อมูลมาใช้ในการกระบวนการวางแผน/ปรับแผนกลยุทธ์เพื่อตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังตามภาพที่ 2.1 โดยมอบผู้รับผิดชอบตามพันธกิจดำเนินการ (3) กำหนดลำดับความสำคัญของการพัฒนาปรับปรุง เพื่อ (4) จำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยได้กลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นตามตารางที่ OP1ข(2)-1 และตารางที่ OP1ข(2)-2 โดย SL ทำหน้าที่กำกับติดตามให้ทุกหน่วยงานดำเนินการจำแนกกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจหลัก ได้แก่ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามตารางที่ OP1ข(2)-1 ดังนี้ 1) ด้านการจัด

การศึกษา ผู้เรียนปัจจุบัน ได้แก่ 2) นักศึกษาทุกระดับทั้งระดับ ป.ตรี และบัณฑิตศึกษา 2) ด้านการวิจัย ลูกค้าแบ่งตามแหล่งทุน/ผู้ให้ทุน คือ 1) หน่วยงานภาครัฐที่จัดสรรทุนวิจัยโดยตรง ได้แก่ วช. ววน. และ 2) ภาคเอกชนที่ให้ทุนวิจัยเพื่อสร้างงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลิตภัณฑ์ใหม่ เช่น ผู้ประกอบการ อุตสาหกรรม หรือวิสาหกิจชุมชน 3) ด้านการบริการวิชาการ ลูกค้าแบ่งตามเป้าหมายการบริการ ได้แก่ 1) การบริการวิชาการแบบให้เปล่า 2) การบริการวิชาการแบบหารายได้ และ 4) ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ลูกค้าแบ่งตามกลุ่มลักษณะผู้รับบริการ ได้แก่ ประชาชนทั่วไป

3.1ข(2) การจัดหลักสูตรและบริการ

รองคณบดีทุกคนรับผิดชอบในการจัดการศึกษา วิจัย และบริการ โดยมีกระบวนการคือ 1) ค้นหาสารสนเทศจากการรับฟังเสียงของผู้เรียนและลูกค้า รวมทั้งสารสนเทศด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ รวมทั้งข้อร้องเรียนของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตารางที่ 3.1ก(1) และตาราง 3.1ก(2) เพื่อนำมา 2) ระบุหน่วยงานที่รับผิดชอบ จากนั้น 3) เตรียมความพร้อมการดำเนินงานให้สอดคล้องกับความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า โดยพิจารณาศักยภาพและทรัพยากรในมหาวิทยาลัยที่ต้องใช้ในการสนับสนุนการดำเนินการ โดยดำเนินการระบุสิ่งที่พร้อมและสิ่งที่ต้องเตรียมการเพิ่ม เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปตามความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้เสีย ตามตารางที่ OP1ข(2)-1 และตารางที่ OP1ข(2)-2 และการปรับปรุงหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการและทำให้เหนือความคาดหมายนำสารสนเทศที่ได้มาใช้เพื่อการปรับปรุงการดำเนินงานเพื่อรักษาลูกค้าเดิม รวมถึงการดึงดูดลูกค้ากลุ่มใหม่และการขยายฐานลูกค้าให้เพิ่มขึ้นต่อไปตามตัวอย่างการปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจและบริการตามตารางที่ 3.1ข(2)

ตาราง 3.1ข(2) การจัดหลักสูตรและบริการเพื่อตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้า

บริการ	สารสนเทศที่นำมาใช้	การปรับปรุงเพื่อรักษาลูกค้าเดิม	การดึงดูดกลุ่มใหม่ ขยายฐานลูกค้า	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการ ศึกษา	-ผลการเรียนรายวิชา (GPA) -ผลประเมินการสอนจากนักศึกษา -ข้อมูล dropout rate/ retention rate -การมีงานทำหลังจบการศึกษา -ความพึงพอใจของนักศึกษา ศิษย์เก่า ผู้ใช้ บัณฑิต	พัฒนาการเรียนการสอนแบบ active learning/ พัฒนาระบบการให้ คำปรึกษา/ พัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษาแบบบูรณาการร่วมกับสถาน ประกอบการในท้องถิ่น/ ปรับปรุงรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็น แบบผสมผสานการเรียนในห้องเรียนและออนไลน์/ จัดตั้งศูนย์พัฒนา ทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้เพื่อพัฒนาสื่อดิจิทัล/จัดทำระบบ คลังหน่วยกิตดิจิทัลเพื่อสะสมหน่วยกิตและเทียบโอนประสบการณ์	พัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์ตลาดแรงงาน เช่น AI สุขภาพ ดิจิทัล/ ประชาสัมพันธ์ หลักสูตรผ่าน Facebook, TikTok, และ แพลตฟอร์มการเรียนรู้ออนไลน์/ จัดแนะ แนวเพื่อการศึกษาต่อและให้คำปรึกษา รายบุคคล	กบศ./คณะ
การวิจัย	-จำนวนผลงานตีพิมพ์ในวารสารระดับต่างๆ -รายได้จากงานวิจัย -จำนวนความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก -หัวข้องานวิจัยที่ตอบโจทย์ประเทศ/พื้นที่	พัฒนาระบบสนับสนุนการจัดการโครงการวิจัย/ จัดเวทีเผยแพร่ผลงานวิจัย และจับคู่ความร่วมมือ/ ส่งเสริมงานวิจัยแบบบูรณาการ เช่น วิจัยเชิง พื้นที่หรือวิจัยพัฒนา/ สร้างทีมวิจัยร่วมระหว่างคณาจารย์และภาคเอกชน	พัฒนาโครงการวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม ชุมชน/ จัดหลักสูตรอบรมการวิจัยสำหรับ อาจารย์ใหม่/ สร้างฐานข้อมูลนักวิจัย และ เผยแพร่ผลงานสู่สาธารณะ	สวพ./คณะ
การบริการ วิชาการ	-จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ ดำเนินการ -ความพึงพอใจของผู้รับบริการ -ข้อมูลกลุ่มเป้าหมาย/ ชุมชนในพื้นที่ -รายได้จากบริการวิชาการ	ปรับปรุงรูปแบบบริการให้เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมาย/ ออกแบบหลักสูตร บริการวิชาการในประเด็นการยกระดับเศรษฐกิจฐานรากบนหลัก ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง การส่งเสริมคุณภาพชีวิตและภูมิปัญญา ท้องถิ่นเพื่อความมั่นคงและยั่งยืนในพื้นที่ เสริมสร้างชุมชนรักโลก เพื่อรับมือการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ การติดตามยุทธศาสตร์ เพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่อย่างยั่งยืน/ ส่งเสริมให้เกิดการร่วมพัฒนา ระหว่าง มรย. กับชุมชนและเครือข่ายความร่วมมือ	ขยายพื้นที่บริการ/เจาะกลุ่มชุมชนใหม่/ ประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางท้องถิ่นหรือ เครือข่ายภาคี/ สร้างแพลตฟอร์มออนไลน์/ เข้าถึงความรู้ได้ง่ายขึ้น/ เปิดหลักสูตรระยะ สั้นออนไลน์ และทักษะดิจิทัลสำหรับผู้ สูงอายุ	สวพ./คณะ/ สำนัก สถาบัน
การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	-จำนวนกิจกรรมวัฒนธรรมที่จัดขึ้น -การมีส่วนร่วมของนักศึกษา/ชุมชน -ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วม -การบันทึกและจัดเก็บภูมิปัญญาท้องถิ่น	จัดกิจกรรมอย่างต่อเนื่องในพื้นที่เดิม/ เชิญชวนให้เข้ามามีบทบาทใน การร่วมจัดกิจกรรม/ บูรณาการศิลปวัฒนธรรมในหลักสูตร เช่น วิชา อยุธยาศึกษา/ สร้างช่องทางสื่อสารสมัยใหม่เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้/ พัฒนาทักษะนักวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมให้มีข้อมูลที่ทันสมัยตาม ความต้องการของลูกค้า	-จัดกิจกรรมร่วมสมัยที่เชื่อมโยงวัฒนธรรม ได้ทุกกลุ่ม -ใช้โซเชียลในการเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรม -เชื่อมโยงกับการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม	สอศ.

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2ก ประสพการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์

มรอย. มีการพัฒนาและปรับปรุงระบบในการสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นโดย VOC ดำเนินการวิเคราะห์ข้อมูลผลการดำเนินงานในเรื่องการรับฟังเสียงและแนวทางการนำเสนอไปสู่การปฏิบัติของลูกค้าที่พึงมี ยังไม่ชัดเจน VOC จึงดำเนินการปรับปรุงวิธีการในขั้นตอนที่ 1) ในเรื่องการรวบรวมข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี รวมทั้งผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้มีความครอบคลุมครบถ้วนทุกกลุ่ม เพื่อนำข้อมูลที่ได้ไปสู่ขั้นตอน 2) วิเคราะห์ข้อมูลผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น โดยมีการจัดประชุมและใช้ข้อมูลจากรายงานผลการสำรวจความต้องการ ความคาดหวัง และความพึงพอใจ ไม่เพียงพอใจของลูกค้ามาวางแผนการกำหนดกิจกรรมสร้างความสัมพันธ์ โดยขั้นตอน 3) กำหนดวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานให้ชัดเจนยิ่งขึ้นเพื่อนำไปสู่การจัดการความสัมพันธ์ที่ตรงจุด 4) พัฒนาวิธีการจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียโดยมีแผนการจัดการความสัมพันธ์ก่อนการเป็นลูกค้า โดยเน้นการสร้างการรับรู้และความเชื่อมั่น โดยใช้สื่อช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลาย และระหว่าง การเป็นลูกค้าเน้นสร้างการยอมรับหรือความประทับใจเมื่อเข้ามาใช้บริการผ่านช่องทางช่องทางการสื่อสารที่หลากหลาย และหลังการเป็นลูกค้าแล้วจะเน้นการสร้างความประทับใจให้เกิดการสนับสนุนหรือเข้ามาใช้ซ้ำอีก หรือ แนะนำบอกต่อเพื่อให้ลูกค้าเพิ่มขึ้น โดยใช้ช่องทางการเข้าถึงลูกค้าอย่างเจาะลึก และทั่วถึง เช่น line, Facebook, Tik Tok และ YouTube โดยงานสื่อสารองค์ได้ดำเนินการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติด้วยการจัดประชุมชี้แจงทุกหน่วยงาน เพื่อ 5) ดำเนินการตามวิธีการจัดการความสัมพันธ์ที่กำหนดผ่านกลไกการสร้างการมีส่วนร่วม ได้แก่ การให้บริการ การมีส่วนร่วมในการให้บริการและกิจกรรม และสร้างความสัมพันธ์หลายรูปแบบ และ 6) ติดตามประเมินผลการจัดการความสัมพันธ์ โดยเมื่อสิ้นสุดกิจกรรมมีการวัดและประเมินผลความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และนำผลมาวิเคราะห์ และนำสู่การปรับปรุงพัฒนากระบวนการจัดการความสัมพันธ์ในรอบถัดไป ทั้งนี้เพื่อสร้างความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น เพื่อรักษากลุ่มผู้รับบริการ และสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่มหาวิทยาลัย ดังตัวอย่างการดำเนินงานการสร้างความสัมพันธ์ในแต่ละพันธกิจและบริการ ตามตารางที่ 3.2ก(1)

3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ผู้รับบริการแต่ละกลุ่มสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยตามกลไกในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศ ดังนี้ (1) กำหนดผู้รับผิดชอบที่ชัดเจนในการดำเนินงานตามพันธกิจ (2) สืบค้นและวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่เป็นความต้องการของผู้เรียนและลูกค้า ตลอดจนสิ่งที่คู่แข่งดำเนินการอยู่ เพื่อนำมาพิจารณา กำหนดเป็นบริการหรือวิธีการที่จะให้การสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้า (3) กำหนดช่องทางการสืบค้นสารสนเทศที่หลากหลาย ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ภายใน ตามช่องทางการสนับสนุนที่ระบุไว้ตามตารางที่ 3.1ข(2) ซึ่งผู้เรียนและลูกค้าสามารถสืบค้นได้ด้วยตนเองตลอดเวลาผ่านเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัย (4) กำหนด/ออกแบบการบริการสนับสนุนให้สามารถตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า ทั้งในแง่ทำให้ผู้เรียนและลูกค้า สะดวกติดต่อ สะดวกที่จะค้นข้อมูล สะดวกที่จะขอความช่วยเหลือ สะดวกที่จะติดต่อเพื่อทำธุรกรรม ตลอดจน สะดวกที่จะให้ข้อมูลป้อนกลับหรือแจ้งข้อร้องเรียน (5) สื่อสารถ่ายทอด อบรม กำกับดูแลให้บุคลากรที่มีหน้าที่ ให้บริการสนับสนุน ให้บริการด้วยมาตรฐานบริการที่น่าประทับใจอย่างสม่ำเสมอ คงเส้นคงวา ทำให้ผู้เรียนและลูกค้า ได้ประสบการณ์ที่ดีทุกครั้งที่มีสัมผัสกับบริการสนับสนุนที่จัดให้และ (6) ติดตามผลความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้าต่อบริการสนับสนุนที่จัดให้เพื่อหาแนวทางปรับปรุงให้ดียิ่งขึ้น ตามตารางที่ 3.2ก(2)

ตารางที่ 3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการจัดการความสัมพันธ์	owner	การประเมินผล
ด้านการจัดการศึกษา				
-นักเรียน (ผู้เรียนในอนาคต)	เพิ่มจำนวนผู้สมัครเรียน	Roadshow/ Open House (เปิดบ้านวิชาการ)/ การจัดกิจกรรมร่วมกับโรงเรียนและชุมชน/ มอบทุนการศึกษา รร.เครือข่าย/ จัดกิจกรรมค่ายวิชาการ/ จัดโครงการแข่งขันทักษะทางวิชาการ	กบศ./กพน. หลักสูตร/คณะ	ติดตามจำนวนการรับสมัคร นักศึกษาทุกเดือน/ สํารวจ ความพึงพอใจ
-นศ.ป.ตรี (ผู้เรียนปัจจุบัน และอนาคต)	เพิ่มจำนวนผู้สมัครเรียนระดับ ป.ตรี และบัณฑิตศึกษา/การเรียนรู้ต่อใน ระดับที่สูงขึ้นของ มรยอ. สร้างความ พึงพอใจ ประทับใจ และการบอกต่อ ให้รุ่นน้อง	มีสิ่งอำนวยความสะดวก/ พัฒนางานบริการให้เกิดความประทับใจ/ จัดกิจกรรม พัฒนาทักษะตามกรอบมาตรฐาน TQF และกิจกรรมส่งเสริมคุณลักษณะที่พึงประสงค์/ ระบบทุนการศึกษา/ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตร/ การจัดบริการหอพัก/ การสอนติวสอบ บรรณารักษ์การ/ เกียรติบัตรหรือรางวัลยกย่อง/ การศึกษาดูงาน/ ทุนนำเสนอผลงาน วิชาการ	กบศ./กพน. หลักสูตร/คณะ/ บว.	สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความผูกพัน
-นศ.บัณฑิตศึกษา (ผู้เรียนปัจจุบัน)	สร้างความพึงพอใจและความผูกพัน	จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์/ จัดที่ปรึกษาวิชาการแบบใกล้ชิด/ จัดคลินิกงานวิจัย การเขียน บทความ/ ทุนการประชุมวิชาการ/ การจัดบริการหอพัก/ ลดค่าเล่าเรียนสำหรับศิษย์เก่า	บว./คณะ	สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ความผูกพัน
ด้านการวิจัย				
-ผู้ให้ทุนสนับสนุน (ภาครัฐและ เอกชน)	ให้ทุน/เพิ่มทุนวิจัย ดำเนินการและ ติดตามงานวิจัย และประเมินผล งานวิจัย	มีระบบบริหารจัดการงานวิจัย/ จัดแสดงสินค้าและบริการ/ การเผยแพร่ผลงานวิจัย องค์ความรู้สู่สาธารณะ/ จัดช่องทางติดต่อทาง Social Media/ เข้าร่วมประชุมใน โอกาสต่าง ๆ	สวพ./คณะ	-สัมภาษณ์ผู้ให้ทุน -การให้ทุนซ้ำ
ด้านการบริการวิชาการ				
-ผู้รับบริการวิชาการ แบบให้เปล่า	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ชุมชน	การจัดประชุม/ การประชุมกลุ่มย่อย/ การสำรวจความพึงพอใจไม่พึงพอใจ/ การจัด ประชุมถอดบทเรียน/ การลงพื้นที่จัดกิจกรรมโครงการร่วมกับชุมชน/ ฐานข้อมูลตำบล/ การส่งเสริมผลิตภัณฑ์ชุมชน/ การจัดพื้นที่เพื่อจัดนิทรรศการแสดงผลงานชุมชน/ การเชิด ชูเกียรติเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น/ ทำข้อตกลงความร่วมมือ/ จัด ประชุมวิชาการ/ กิจกรรมสร้างเครือข่าย/ ร่วมเป็นที่ปรึกษาโครงการ	สวพ./ คณะ/ สำนัก สถาบัน	-สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ -สังเกต และสัมภาษณ์ -จัดประชุมสรุปผลการ ดำเนินงาน
-ผู้รับบริการวิชาการ แบบหารายได้	พัฒนาและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ ชุมชน และสร้างรายได้ให้ มรยอ.	เก็บข้อมูลลูกค้า/ผู้เรียนเพื่อใช้ในการเสนอบริการให้ตรงจุด/ ติดตามผลหลังการใช้ บริการ ส่งแบบสอบถามและติดตามการนำความรู้ไปใช้/ ส่งข่าวสารเกี่ยวกับหลักสูตร	งานหารายได้ฯ	-สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ

กลุ่มลูกค้า	วัตถุประสงค์	วิธีการจัดการความสัมพันธ์	owner	การประเมินผล
		และกิจกรรมอย่างต่อเนื่องผ่านสื่อที่หลากหลาย/ จัดกิจกรรมพบลูกค้าอย่างต่อเนื่อง/ ประเมินความพึงพอใจแบบละเอียด		-สังเกต และสัมภาษณ์
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
-ประชาชนทั่วไป	ให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา และศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ส่งเสริมกิจกรรมการเรียนรู้ทางด้านวัฒนธรรม/ พัฒนาเส้นทางท่องเที่ยว/ พัฒนา วารสารอยุธยาศึกษา/ จัดกิจกรรมยกย่องเชิดชูเกียรติแก่ครูภูมิปัญญา/ ให้คำปรึกษา ด้านศิลปวัฒนธรรม	สอศ.	-สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ -การรับฟังความคิดเห็น
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย				
-ผู้ประกอบการ	สร้างความพึงพอใจ ความผูกพันและ ส่งบุตรหลานเข้าเรียน/ สร้างความ ใกล้ชิดในการดูแลนักศึกษา	จัดประชุมผู้ประกอบการ/ เชิญให้ข้อมูลหรือการสัมภาษณ์/ มีฐานข้อมูลสำหรับการติดต่อ ผู้ประกอบการ/ สำรวจข้อมูลข้อมูลความต้องการ ความคาดหวัง	กบศ./ กพน./ คณะ	สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ
-ผู้ใช้บัณฑิต	สร้างความพึงพอใจ/สร้างความร่วมมือ ในการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์/ สร้างโอกาสการรับบัณฑิตเข้าทำงาน	จัดโครงการสหกิจศึกษา/ การส่งนักศึกษาฝึกงานและการนิเทศนักศึกษาฝึกงาน/ เยี่ยมเยียนหน่วยงาน/ เชิญให้ข้อมูลหรือการสัมภาษณ์/ การประเมินความพึงพอใจ ผู้ใช้บัณฑิต	กบศ./ คณะ/ สำนัก สถาบัน	สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ
-ศิษย์เก่า	เพิ่มทักษะทางวิชาการและวิชาชีพแก่ ศิษย์เก่า/เชิญชวนให้มาสมัครเรียนต่อ มาร่วมกิจกรรมของ มรอย.	จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้ทางวิชาการ วิชาชีพสำหรับศิษย์เก่า/ มีกลุ่มไลน์ในการ ติดต่อสื่อสารของศิษย์กับมหาวิทยาลัย/ กิจกรรมคืนสู่เหย้า/ โครงการมอบรางวัลศิษย์ เก่าดีเด่น/ มี line@ ของ มรอย.ที่ @praru สำหรับการติดต่อสื่อสารและแจ้งข่าวสาร ต่าง ๆ/ การถ่ายทอดประสบการณ์รุ่นพี่สู่รุ่นน้องในกิจกรรมเตรียมความพร้อมสู่ โลกอาชีพและปัจฉิมนิเทศ/ การสำรวจความพึงพอใจไม่พึงพอใจ และความผูกพัน	หลักสูตร/ คณะ/ สำนัก สถาบัน/ กพน.	สำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความ ผูกพัน

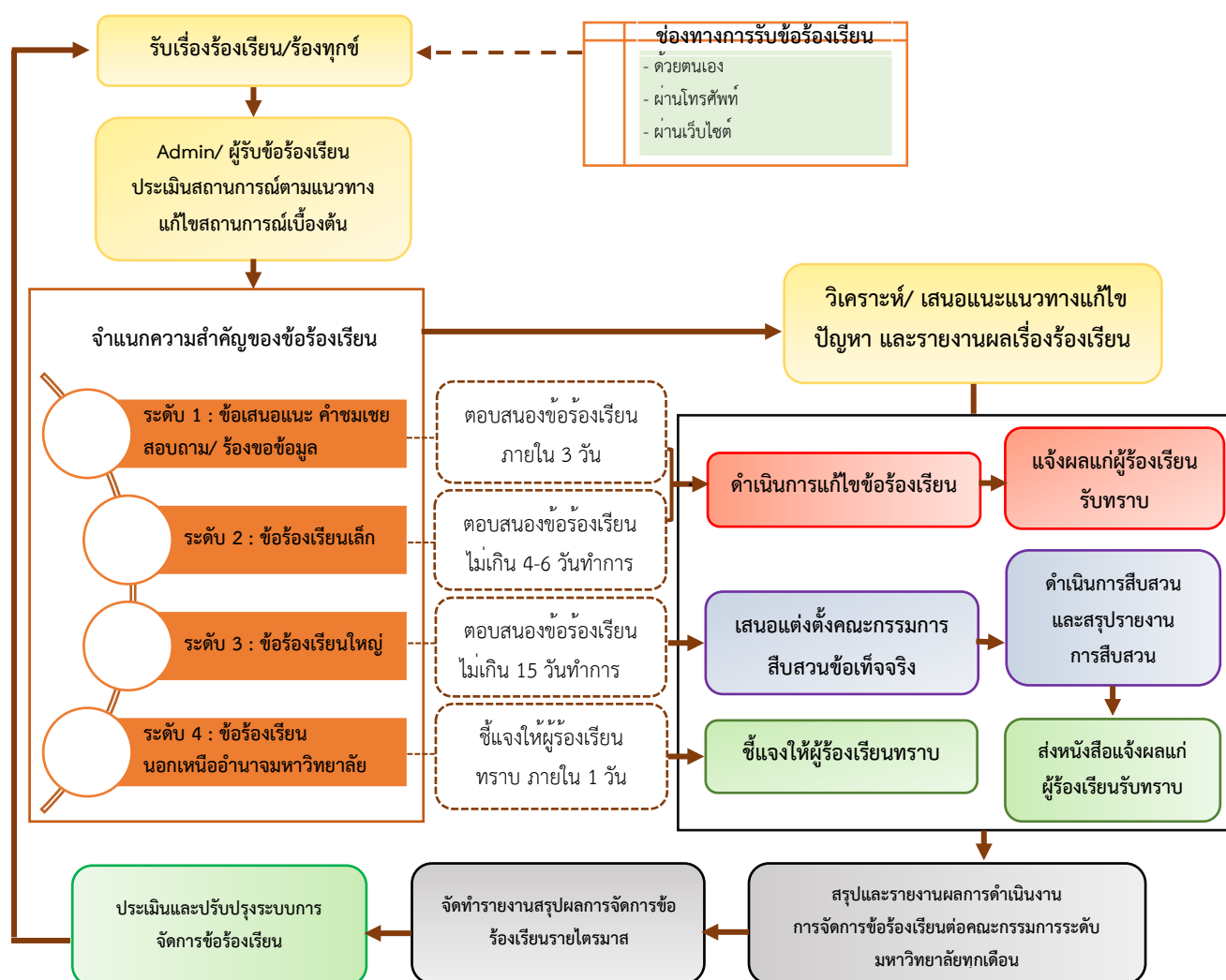
ในปีการศึกษา 2567 มีการปรับปรุงกระบวนการด้านการจัดการความสัมพันธ์ ตัวอย่างเช่น พันธกิจด้านการบริการวิชาการ มีการปรับปรุงระบบการติดตามการนำความรู้ไปใช้จริงของผู้รับบริการ โดย สวพ. มีการสร้างระบบการติดตามผลหลังการอบรมและนำข้อมูลมาวิเคราะห์เพื่อพัฒนาหลักสูตรและบริการ เช่น มีการประเมินทักษะในการประกอบอาชีพ การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ คุณภาพชีวิตของคนในชุมชน ความสุขมวลรวมของชุมชน (GVH) และผลกระทบทางสังคมจากการลงทุน (SROI) โดยมีผลลัพธ์ใน 7.1ก การดำเนินการดังกล่าวส่งผลให้ มรอย.มีระบบการปรับปรุงกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ ได้รับรางวัลดีเด่นด้านการให้ข้อมูลเชิงลึกครบถ้วนสมบูรณ์ จากโครงการพัฒนาระบบบริหารงานการเงินและแนวทางการเพิ่มรายได้ "กลุ่มพัฒนาชุมชนท้องถิ่นหรือชุมชนอื่น" ของ สป.อว.

ตารางที่ 3.2ก(2) ตัวอย่างการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นของมหาวิทยาลัย

กลุ่มลูกค้า	สารสนเทศ	การสืบค้น	การบริการสนับสนุน	การประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการศึกษา -นศ.ป.ตรี	-ระบบการรับสมัคร -ระบบการลงทะเบียน -ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร -ข้อมูลทุนการศึกษา	Open house, Road show สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์/ ระบบ สารสนเทศฐานข้อมูลกิจกรรม/ นิทรรศการ คู่มือนักศึกษา ระบบ บริการนักศึกษา	ข้อมูลเกี่ยวกับหลักสูตร/ แผนการเรียน/ ปฏิทินการศึกษา/ การลงทะเบียนเรียน/ ตารางเรียน/ ระบบสารสนเทศ/ ทุนการศึกษา/ กิจกรรม ชมรม ค่ายอาสา	การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	กบศ. กพน. คณะ
-นศ.บัณฑิตศึกษา	-ชมรม/ กิจกรรมที่น่าสนใจ		ทุนการศึกษา/ ทุนค่าธรรมเนียมการ ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการ/ ฐานข้อมูลวิจัย	การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	บว.
การวิจัย -ผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐ -ผู้ให้ทุนวิจัยภาคเอกชน	-ระบบสารสนเทศด้านการวิจัย -ระบบบริหารโครงการวิจัย -ข้อมูลนักวิจัย/ข้อมูลแหล่งทุน/ แหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัย -ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา	สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ ระบบ สารสนเทศ	ฐานข้อมูลด้านการวิจัย/ ระบบติดตาม งานวิจัย/ ระบบการให้คำปรึกษาด้าน การวิจัย/ ทรัพย์สินทางปัญญา/ การ รับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์/ ข้อมูล แหล่งทุน	การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	คณะ สำนัก/ สถาบัน
การบริการวิชาการ -ประชาชนจังหวัด พระนครศรีอยุธยา และอ่างทอง	-ข้อมูลระบบสารสนเทศด้านการ บริการวิชาการ -ข้อมูลผลิตภัณฑ์ชุมชน	สื่อสังคมออนไลน์ เว็บไซต์ Road show	ฐานข้อมูลผลิตภัณฑ์ชุมชน/ ศูนย์การ เรียนรู้ชุมชน	-การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ -การประเมินผลโครงการ	คณะ สำนัก/ สถาบัน
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม -ประชาชนทั่วไป	-แหล่งเรียนรู้ศิลปวัฒนธรรม -ข้อมูลการท่องเที่ยว เชิงวัฒนธรรม -ข้อมูลด้านภูมิปัญญาท้องถิ่น -โครงการด้านศิลปวัฒนธรรม	เว็บไซต์ของ สอศ./Social Media/ เอกสารองค์ความรู้ในระบบ ออนไลน์/ วารสารออนไลน์/ นิทรรศการออนไลน์/การจัดประชุม วิชาการ/งานวิชาการอื่น ๆ ของ เครือข่ายศิลปวัฒนธรรม	ฐานข้อมูลอยุธยาศึกษา/ นิทรรศการ/ งานแสดงศิลปวัฒนธรรม/ การตีพิมพ์ ผลงานในวารสารอยุธยาศึกษา/ที่ปรึกษา วิชาการด้านศิลปวัฒนธรรม/การ ท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม/เอกสาร สื่อต่าง ๆ แนะนำด้านการท่องเที่ยว	การประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ	สอศ.

3.2ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน

คกก.จัดการข้อร้องเรียน กำหนดกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามภาพที่ 3.2ก(3) โดยงานนิติการเป็นหน่วยงานหลักในภาพ มรอย.ทำหน้าที่ในการ (1) รับเรื่องร้องเรียนผ่านช่องทางการรับฟังที่หลากหลาย ทั้งการร้องเรียนด้วยตนเอง ผ่านโทรศัพท์ ผ่านเว็บไซต์และอื่น ๆ และประเมินสถานการณ์เบื้องต้น และจำแนกความสำคัญของข้อร้องเรียน เป็น 4 ระดับตามความสำคัญและความรุนแรง หลังจากนั้นจึงดำเนินการ (2) วิเคราะห์/เสนอแนะแนวทางแก้ไขปัญหาและรายงานผลเรื่องร้องเรียนตามแนวทางการตอบสนองข้อร้องเรียนแต่ละประเภท จนเสร็จสิ้นกระบวนการ ผู้ร้องเรียนรับทราบผลการดำเนินการเรียบร้อยตามระยะเวลาที่กำหนดแตกต่างกันในแต่ละระดับ (3) ทบทวนงานนิติการมีหน้าที่ในการจัดทำสรุปผลและรายงานผลการดำเนินงานการจัดการข้อร้องเรียนประจำเดือน และประจำไตรมาส เพื่อรายงานต่อผู้บริหาร มรอย.เพื่อพิจารณา และ (4) ประเมินและปรับปรุงระบบการจัดการข้อร้องเรียนในทุกปี โดยจากการประเมินผลการดำเนินงานในปีการศึกษา 2567 พบว่า ไม่มีข้อร้องเรียน คกก.จัดการข้อร้องเรียนจึงปรับปรุงกระบวนการ โดยการปรับเพิ่มช่องทางการรับข้อร้องเรียนให้หลากหลายขึ้น เช่น มีระบบถามตอบอัตโนมัติ เช่น Messenger Live Chat, Chatbot, Line official Account, Web board เป็นต้น รวมทั้งปรับปรุงคู่มือการจัดการข้อร้องเรียนให้มีความชัดเจนมากขึ้น สำหรับให้ผู้ร้องเรียนปฏิบัติการร้องเรียนได้อย่างสะดวก รวดเร็ว ตรงตามขั้นตอน และเผยแพร่คู่มือบนเว็บไซต์ของมหาวิทยาลัยให้รับทราบโดยทั่วกัน ทั้งนี้เพื่อตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการที่หลากหลายมากขึ้น



ระดับ 1	ข้อเสนอแนะ คำชมเชย สอบถาม/ร้องขอข้อมูล = ผู้ร้องเรียนไม่ได้รับความเดือดร้อน แต่ติดต่อมาเพื่อให้ข้อเสนอแนะ ให้ขอความเห็น/ ชมเชย สอบถามหรือร้องขอข้อมูลมหาวิทยาลัย
ระดับ 2	ข้อร้องเรียนเล็กน้อย = ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนแต่สามารถแก้ไขได้โดยหน่วยงานเดียว
ระดับ 3	ข้อร้องเรียนใหญ่ = ผู้ร้องเรียนได้รับความเดือดร้อนไม่สามารถแก้ไขได้โดยหน่วยงานเดียว ต้องอาศัยอำนาจของอธิการบดี รองอธิการบดี หรือที่ประชุม กบม.
ระดับ 4	ข้อร้องเรียนนอกเหนืออำนาจมหาวิทยาลัย = ผู้ร้องเรียนขอในสิ่งที่นอกเหนือบทบาทอำนาจหน้าที่ของมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 3.2ก(3) กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม



ภาพที่ 3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มรอย.ยังไม่มีแนวทางและวิธีปฏิบัติเกี่ยวกับการสร้างความเท่าเทียม ที่มหาวิทยาลัยหรือบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่มีต่อกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าทุกกลุ่มอย่างเป็นธรรม และหลีกเลี่ยงการปฏิบัติอย่างไม่เหมาะสม ในปีการศึกษา 2567 จึงมอบหมายรอง อธิการฝ่ายบริหาร รับผิดชอบในการปรับปรุงแนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม โดยมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพตามภาพที่ 3.2ก(4) ในการทำให้มั่นใจว่า กระบวนการเกี่ยวกับประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้าได้รับการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมครบทุกกลุ่ม โดย มรอย. ดำเนินการประกาศเจตนารมณ์ เรื่อง นโยบายไม่รับของขวัญและของกำนัลทุกชนิดจากการปฏิบัติงาน (No Gift Policy) มุ่งเน้นที่จะบริหารจัดการองค์กรอย่างมีธรรมาภิบาล เพื่อสร้างความศรัทธาและเชื่อมั่นแก่สังคมว่าจะปฏิบัติหน้าที่ด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส และตรวจสอบได้ ตามแนวทางการส่งเสริมคุณธรรมโดยเต็มกำลังความสามารถ จะยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหารงาน และประกาศมาตรการเสริมสร้างมาตรฐานทางจริยธรรม Do's & Don'ts ซึ่งมีคณะกรรมการจริยธรรมของมหาวิทยาลัยรับผิดชอบ มีการให้ข้อมูลที่ถูกต้อง ไม่ปกปิด ซึ่งตรงและเป็นธรรมกับลูกค้า ข้อมูลทุกอย่างลูกค้าสามารถเข้าถึงได้ผ่านเว็บไซต์และมีการปกป้องข้อมูลส่วนบุคคลของลูกค้า โดย มรอย.ปฏิบัติต่อบุคคลทุกคนอย่างเท่าเทียมและปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม โดยทุกคณะ สำนัก/สถาบันดำเนินการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมผ่านรูปแบบการดำเนินการที่หลากหลายลักษณะ เพื่อสร้างสังคมที่มีความยุติธรรมและเท่าเทียมกันทั้งในระดับบุคคล องค์กรและสังคมโดยรวม ได้แก่ “การให้โอกาสเท่าเทียมกัน” คือ ผู้เรียนและลูกค้าทุกคนได้รับโอกาสในการเข้าถึงทรัพยากร การศึกษา และการบริการต่าง ๆ อย่างเท่าเทียม “การปฏิบัติตามกฎหมาย” คือ การปฏิบัติต่อผู้เรียนและลูกค้าตามกฎหมายและมาตรฐานที่กำหนดไว้อย่างเคร่งครัด เพื่อให้แน่ใจว่าทุกคนได้รับความยุติธรรม “การหลีกเลี่ยงการเลือกปฏิบัติ” คือ ไม่เลือกปฏิบัติหรือแยกแยะคนโดยใช้เหตุผลที่ไม่เกี่ยวข้องกับความสามารถหรือคุณสมบัติของ

บุคคลนั้น เช่น เชื้อชาติ เพศ ศาสนา หรืออายุ “การเคารพความหลากหลาย” คือ การยอมรับและเคารพความแตกต่างทางด้านความคิด วัฒนธรรม และประสบการณ์ชีวิตของบุคคล “การให้ข้อมูลและความโปร่งใส” คือ ให้ข้อมูลที่ถูกต้องและโปร่งใสแก่ทุกคนเพื่อให้สามารถตัดสินใจได้อย่างรอบคอบและมีความเข้าใจที่ถูกต้อง “การให้การสนับสนุนและการปกป้อง” คือ ให้การสนับสนุนและปกป้องบุคคลที่ถูกปฏิบัติอย่างไม่เป็นธรรม เพื่อฟื้นฟูและรักษาความยุติธรรม โดยมีตัวอย่างการดำเนินการปฏิบัติงานปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้เรียนและลูกค้า ตามตารางที่ 3.2ก(4) ทั้งนี้จากผลการประเมิน ITA ด้าน EIT ตัวชี้วัดที่ e2 ในเรื่องเจ้าหน้าที่ปฏิบัติงานหรือการให้บริการแก่ผู้รับบริการอย่างเท่าเทียมกัน อยู่ในระดับผ่าน (ดี) คะแนน 88.33

ตารางที่ 3.2ก(4) : ตัวอย่างการดำเนินการปฏิบัติงานปฏิบัติอย่างเป็นธรรมต่อผู้เรียนและลูกค้า

พันธกิจ	ความเสี่ยงต่อการปฏิบัติไม่เป็นธรรม	แนวทางการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	การประเมินผล	owner
ด้านการจัดการศึกษา	-ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงทรัพยากรการเรียนรู้ -การประเมินผลที่ไม่โปร่งใส หรือไม่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของรายวิชา/การเลือกปฏิบัติหรืออคติของอาจารย์ต่อผู้เรียน -ปัญหาสภาพร่างกาย/สภาพเศรษฐกิจครอบครัว	-ให้โอกาสนักศึกษาทุกคนเข้าถึงแหล่งเรียนรู้และทรัพยากรทางการศึกษาอย่างเท่าเทียม -วัดผลและประเมินผลเป็นไปตามเกณฑ์ที่ชัดเจน โปร่งใส และใช้เกณฑ์เดียวกัน -เปิดโอกาสให้นักศึกษาที่มีข้อจำกัดพิเศษ เช่น พิการหรือมีปัญหาด้านเศรษฐกิจ เข้าถึงการปรับวิธีการเรียนหรือสอบ	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	คณะ
ด้านการวิจัย	ความไม่เท่าเทียมในการเข้าถึงแหล่งทุน และการพัฒนาทักษะการวิจัย	-กระบวนการจัดสรรทุนวิจัยหรือทรัพยากรด้านการวิจัยให้กับคณาจารย์และนักศึกษา โดยเน้นความเป็นธรรมและความโปร่งใส -สนับสนุนให้นักวิจัยทุกคนมีโอกาสเข้าร่วมการประชุมวิชาการหรือเผยแพร่ผลงาน	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	สวพ.
ด้านการบริการวิชาการ	-การให้บริการที่ไม่ตรงตามความต้องการของกลุ่มเป้าหมายหรือชุมชน -การละเลยความแตกต่างทางวัฒนธรรม/ภาษา/เศรษฐกิจของผู้เรียน/ลูกค้า	-สำรวจความต้องการและบริบทของกลุ่มเป้าหมายก่อนจัดกิจกรรม -คัดเลือกพื้นที่หรือกลุ่มเป้าหมายในการบริการวิชาการเป็นไปโดยยึดหลักความจำเป็น ความเหมาะสม และไม่เลือกปฏิบัติ -ออกแบบกิจกรรมให้ยืดหยุ่น รองรับผู้เข้าร่วมได้หลากหลายกลุ่ม	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	สวพ./คณะ
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	-การเลือกนำเสนอวัฒนธรรมบางกลุ่มโดยมองข้ามวัฒนธรรมกลุ่มอื่น -การบังคับให้ผู้รับบริการเข้าร่วมกิจกรรมที่ขัดกับความเชื่อส่วนตัว	-ส่งเสริมกิจกรรมทางวัฒนธรรมโดยเปิดโอกาสให้คนทุกกลุ่มเข้าร่วมโดยไม่แบ่งแยกชาติพันธุ์ ศาสนา หรือวัฒนธรรม -ให้ความเคารพและส่งเสริมความหลากหลายทางวัฒนธรรม -สนับสนุนให้มีการแสดงออกทางวัฒนธรรมอย่างเสรี และเหมาะสม	ประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ	สอศ.

3.2ข การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า ดังนั้น มรอย. จึงมอบหมาย VOC เป็นผู้รับผิดชอบประเมินและปรับปรุงกระบวนการโดยในปีที่ผ่านมา พบว่า แบบประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ยังไม่เหมาะสมในการวัดและประเมิน โดยทุกหน่วยงานเกิดปัญหาในการคิดวิเคราะห์ผล นอกจากนี้แล้วยังพบว่า การเก็บรวบรวมข้อมูลยังไม่ครบทุกกลุ่มเป้าหมายของผู้รับบริการตามตาราง OP ที่ระบุไว้ จึงมีการปรับปรุงแบบประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจใหม่ ให้สามารถวัดและวิเคราะห์ผลได้ตรงตามความต้องการของแต่ละพันธกิจ เพื่อให้ทุกหน่วยงานตามพันธกิจนำไปปรับใช้สำหรับการเก็บรวบรวมข้อมูลสารสนเทศตามผลิตภัณฑ์และบริการที่รับผิดชอบ รวมทั้งทบทวนหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงาน โดยกำหนดให้ผู้รับผิดชอบเพิ่มเติมในการเก็บรวบรวมข้อมูลความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าให้ครบถ้วนทุกกลุ่ม โดยในปีการศึกษา 2567 มรอย. มีการรับฟังเสียงด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้าชัดเจนและครอบคลุมทุกกลุ่มที่ได้จากการจำแนกตามผลิตภัณฑ์และบริการและเพิ่มกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้แก่ ผู้ปกครอง ผู้ใช้บัณฑิต และศิษย์เก่า ซึ่งมาจากการปรับปรุงแก้ไข ดังนี้ **ด้านการจัดการศึกษา** โดย กบศ. ร่วมกับคณะ และ บว. ใช้กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน จากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การประชุม website, Facebook, Line โทรศัพท์ **ด้านการวิจัย** โดย สวพ. ร่วมกับคณะ ใช้กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันจากแบบสอบถาม แบบสัมภาษณ์ การประชุม อบรม สัมมนา website, Facebook, Line โทรศัพท์ **ด้านการบริการวิชาการ** โดย สวพ. ร่วมกับคณะ และงานบริการวิชาการและหารายได้ ใช้กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ชุมชน/ท้องถิ่น ใช้แบบสอบถามจากการลงพื้นที่/แบบประเมินหลังจบกิจกรรม/ การลงพื้นที่พูดคุย โดยประเมินหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ/ เอกชน/ คู่ความร่วมมือแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ด้วยแบบสอบถาม/ ประเมินความร่วมมือทางวิชาการ โดยประเมินปีละครั้ง **ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม** โดย สอศ. ใช้กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันจากแบบสอบถาม การสนทนา/ สัมภาษณ์ การสังเกตพฤติกรรม ณ จุดบริการ และ Focus group และความผูกพันใช้การโทรศัพท์/ Line Group/ Social Media การประเมินโครงการ/ กิจกรรม การสำรวจการใช้บริการซ้ำ และการมีส่วนร่วมทางด้านศิลปวัฒนธรรม **ด้านผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย** โดย กพน. ร่วมกับคณะ และ บว. ใช้กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ด้วยแบบประเมินและสัมภาษณ์เชิงลึกจากกลุ่มผู้ปกครองในวันประชุมผู้ปกครองนักศึกษา กยศ. ในช่วงเปิดภาคเรียน การสำรวจข้อมูลจากศิษย์เก่าด้วยแบบประเมินผ่าน google form ในช่วงการฝึกซ้อมรับพระราชทานปริญญาบัตร และการเก็บรวบรวมข้อมูลจากผู้บัณฑิตด้วยแบบสัมภาษณ์เชิงลึกโดยทุกคณะเป็นผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลเพื่อใช้ประกอบการประเมินของคณะกรรมการกำกับติดตามตรวจสอบและประเมินของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร ตามตารางที่ 3.2ข

ผลที่ได้จากการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจในแต่ละพันธกิจ ผู้รับผิดชอบในแต่ละพันธกิจนำข้อมูลไปวิเคราะห์ และจัดทำรายงานเสนอผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำของแต่ละหน่วยงาน เพื่อพิจารณาและนำผลไปใช้เพื่อการปรับปรุงคุณภาพการดำเนินงานในครั้งถัดไป

ตารางที่ 3.2ข การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า

กลุ่มลูกค้า/ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความพึงพอใจ				ความไม่พึงพอใจ				ความผูกพัน			
	วิธีประเมิน	ช่วงการประเมิน	owner	ผลลัพธ์	วิธีประเมิน	ช่วงการประเมิน	owner	ผลลัพธ์	วิธีประเมิน	ช่วงการประเมิน	owner	ผลลัพธ์
ด้านการจัดการศึกษา												
-นศ.ป.ตรี	1,2,3	Y	กบศ./คณะ	7.2ก(1)-1,5,9	1,2,3	Y	กบศ./คณะ	7.2ก(1)-2,6,10	1,2,3	Y	กบศ./คณะ	7.2ก(2)-1
-นศ.บัณฑิตศึกษา	1,2,3	Y	บว.	7.2ก(1)-3,7,11	1,2,3	Y	บว.	7.2ก(1)-4,8,12	1,2,3	Y	บว.	7.2ก(2)-2
ด้านการวิจัย												
-ผู้ให้ทุนวิจัยภาครัฐ	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-13	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-14	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(2)-3 ถึง
-ผู้ให้ทุนวิจัยภาคเอกชน	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-15	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-16	1	Y, N	สวพ.	7.2ก(2)-5
ด้านการบริการวิชาการ												
-ผู้รับบริการวิชาการแบบให้เปล่า	1,2,3	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-17, 21,23,25	1,2,3	Y, N	สวพ.	7.2ก(1)-17 ,22,24,26	1,2,3	Y, N	สวพ.	7.2ก(2)-6,7,8,9
-ผู้รับบริการวิชาการแบบหารายได้	1,2,3	Y, N	หารายได้	7.2ก(1)-19	1,2,3	Y, N	หารายได้	7.2ก(1)-20	1,2,3	Y, N	หารายได้	7.2ก(2)-10,11
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม												
-ผู้รับบริการภายนอก	1,2,3	N, D, M	สอศ.	7.2ก(1)-27,29,31	1,2,3	N, D, M	สอศ.	7.2ก(1)-28,30,32	1,2,3	Y, N	สอศ.	7.2ก(2)-12,13,14,15
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย												
-ผู้ปกครอง	1,2,3	Y, N	กพน.	7.2ก(1)-41	1,2,3	Y, N	กพน.	7.2ก(1)-42	1,2,3	Y, N	กพน.	-
-ผู้ใช้บัณฑิต	1,2,3	Y, N	หลักสูตร		1,2,3	Y, N	หลักสูตร	-	-	-	-	-
-ศิษย์เก่า	1,2,3	Y, N	กพน./บว.	7.2ก(1)-43	1,2,3	Y, N	กพน./บว.	7.2ก(1)-44	1,2,3	N	กพน./บว.	7.2ก(2)-16,17,18,19
วิธีประเมิน	1 = การรับฟัง, 2 = การปฏิสัมพันธ์, 3 = การสังเกต			ช่วงการประเมิน	Y = รายปี, T = รายภาคเรียน, M = รายเดือน, W = รายสัปดาห์, D = รายวัน, A = ตลอดเวลา, N = ตามโอกาส							

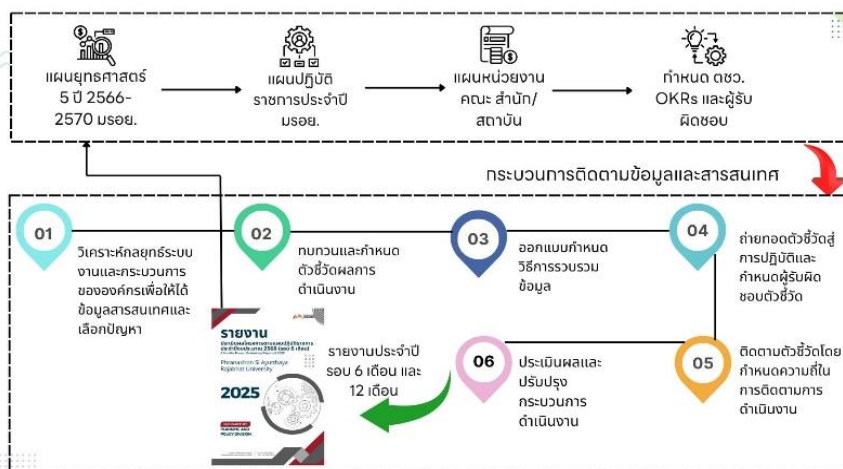
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

4.1ก การวัดผลการดำเนินการ

4.1ก(1) ตัววัดผลการดำเนินการ

มรอย.มีระบบการกำหนดตัววัดผลการดำเนินการโดยมอบรองอธิการ.ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ วิเคราะห์กลยุทธ์ ระบบงานและกระบวนการขององค์กร เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและเลือกปัญหา กำหนดตัววัด ออกแบบ กำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล ถ่ายทอดตัววัดสู่การปฏิบัติและกำหนดผู้รับผิดชอบ โดยกำหนดความถี่ในการติดตามและปรับปรุงกระบวนการการดำเนินการรวบรวมข้อมูลต่าง ๆ ดังภาพที่ 4.1ก(1) ของ



ภาพที่ 4.1ก(1) วิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของ มรอย.

แผน 1 ปี และแผน 5 ปี 1) วิเคราะห์กลยุทธ์ระบบงานและกระบวนการขององค์กรเพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศและเลือกปัญหา คกก.ทบทวนเป้าหมายของยุทธศาสตร์ เสี่ยงของลูกค้า และผลการดำเนินงาน โดยใช้ SOAR, Gap Analysis และ Percent Average วิเคราะห์ปัญหาเชิงนโยบาย และเป้าหมายของยุทธศาสตร์ ซึ่งมีการติดตามข้อมูลโดยใช้ระบบบริหารงานต่าง ๆ 2) ทบทวนและกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน จัดเรียงและเลือกปัญหาเพื่อกำหนดตัววัดจากผลการวิเคราะห์ปัญหา ยุทธศาสตร์ และ กำหนดตัววัดของแผน/การจัดอันดับ/ที่ใช้ในการติดตาม จำแนกประเภท โดยมีการกำหนดตัววัดให้มีความชัดเจนและวัดได้ 3) ออกแบบกำหนดวิธีการรวบรวมข้อมูล กำหนดข้อมูลที่่ต้องจัดเก็บโดยจัดเก็บบนระบบสารสนเทศของ มรอย. เช่น ระบบบริหารการศึกษา ระบบบัญชี 3 มิติ (3D) ระบบบริหารงานบุคคล ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ ระบบฐานข้อมูลด้านอยุธยาศึกษา ระบบสารสนเทศด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ และ ซอฟต์แวร์ที่ถูกต้องตามลิขสิทธิ์อื่น ๆ เช่น Microsoft Office, Google ซึ่งข้อมูลครบถ้วนครอบคลุมตามพันธกิจ ถูกต้อง ทันสมัย มีความปลอดภัยและมีการกำหนดความถี่ในการจัดเก็บข้อมูล 4) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่การปฏิบัติและกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด ออภ.มอบให้ รอง ออภ.แต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบการดำเนินงาน กำกับติดตาม และถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่ผู้บริหารทุกระดับ ผ่านการประชุม ก.บ. ประชุมประจำภาคการศึกษา และ Site Visit คณะ/สำนัก/สถาบัน โดยกำหนดเป้าหมาย OKRs และผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดสำคัญในทุกประเด็นตามแผนยุทธศาสตร์ซึ่งดำเนินการถ่ายทอดตัวชี้วัดก่อนเริ่มปีงบประมาณ 5) ติดตามตัวชี้วัดโดยกำหนดความถี่ในการติดตามการดำเนินงาน อธิการบดีวางแผนร่วมกับผู้บริหารเพื่อวางระบบการกำกับติดตามตัวชี้วัดโดยกำหนดให้รอง ออภ. แต่ละฝ่ายเป็นผู้รับผิดชอบติดตามตัวชี้วัด โดยพิจารณาจาก OKRs ซึ่งกำหนดตามระดับตัวชี้วัดทั้งระดับคณะ สำนัก/สถาบัน เป็นรายวัน/สัปดาห์/เดือน/ไตรมาส/ภาคการศึกษา และผลสัมฤทธิ์ เป็นระดับดีมาก/ดี/ปานกลาง/น้อย/ปรับปรุง และ N/A 6) ประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน มรอย. มีปัญหาเรื่องกระบวนการรายงานผลในขั้นตอนของการติดตาม การออกแบบการจัดเก็บข้อมูลไม่ชัดเจนครอบคลุมทำให้รายงานผลคลาดเคลื่อน จึงได้มีการปรับปรุงกระบวนการจัดทำตัวชี้วัด โดยจัดตั้ง คกก.ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ และหน่วยงานผู้รับผิดชอบหลัก สร้างความรู้ความเข้าใจให้กับหน่วยงานที่รับผิดชอบออกแบบฟอร์มการจัดเก็บข้อมูลตามที่มหาวิทยาลัยต้องการ เพื่ออำนวยความสะดวกให้หน่วยงานรายงานเพื่อความถูกต้อง ครบถ้วน ลดรอบระยะเวลาการปฏิบัติงานสั้นลง ข้อมูลไม่ตกร้างกลับมา ตามตารางที่ 4.1ก(1)

ตารางที่ 4.1ก(1) ตัวชี้วัด การวิเคราะห์ ทบทวนและขีดความสามารถของมรย.ที่สำคัญ

Data	ประเภทตัววัด	การวิเคราะห์	Follow	การใช้เพื่อตัดสินใจ	ผลลัพธ์	Owner
1.พิจารณา	1. ด้านการจัดการศึกษา (ปริญญาตรี และ บัณฑิตศึกษา)					
กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่ ต้องปฏิบัติ	กระบวนการ ออกแบบและ พัฒนาหลักสูตร	Gap Analysis	M	ทบทวนแผนยุทธศาสตร์/ แผนพัฒนา/ปรับปรุง หลักสูตร	7.1ก-19, 7.1ก-20, 7.1ข(1)-1, 7.2ก (1)-1, 7.2ก(1)-3	สมป./ คณะ
2.การ ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ และแผนงาน ต่าง ๆ เพื่อ ความสำเร็จ	กระบวนการรับ นักศึกษา	Target/Gap Analysis	Y	การรับนักศึกษาที่ หลากหลายช่องทาง	7.1ข(1)-5 ถึง 7.1ข (1)-9	คณะ
3.การ ติดตาม ตัวชี้วัด สำคัญของ กระบวนการ หลักและ กระบวนการ	กระบวนการ จัดการเรียน การสอน	Gap Analysis	Y	ปรับปรุงรูปแบบการเรียน การสอนให้ทันสมัยเพื่อ ตอบสนองความต้องการ ของผู้ใช้บัณฑิต	7.1ก-14 ถึง 7.1ก- 15, 7.1ข(1)-10, 7.2ก(1)-5 ถึง 7.2ก (1)-8	บว.
การ สนับสนุน	กระบวนการ พัฒนานักศึกษา	Gap Analysis	Y	จัดทำแผนการพัฒนาทักษะ เสริม/ดำเนินการพัฒนา คุณลักษณะบัณฑิต	7.1ก-2 ถึง 7.1ก- 4, 7.1ก-10 ถึง 7.1 ก-14	คณะ/ หลักสูตร
4. ใช้ ประโยชน์ใน การปรับปรุง	กระบวนการ พัฒนา นวัตกรรม การศึกษา	Gap Analysis	Y	เปิดเวทีแลกเปลี่ยนแนว ปฏิบัติที่ดี/จัดสรร งบประมาณสนับสนุน	7.1ข(1)-11 ถึง 7.1 ข(1)-12, 7.1ข(1)- 33	สมป./ คณะ
5.เทียบเคียง ได้ (ทีม ผู้บริหาร กำหนด)	2. ด้านการวิจัย					
	กระบวนการ พัฒนานักวิจัย	Gap Analysis	M	จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล ระบบพี่เลี้ยง/โค้ชซึ่ง/ จัดสรรงบประมาณ สนับสนุน	7.1ก-26, 7.1ก-27, 7.1ข(1)-13 ถึง 7.1ข (1)-19, 7.1ข(1)-22	สวพ./ คณะ
	การบริหาร งานวิจัย	Gap Analysis	Y	พัฒนาระบบบริหารจัดการ ทุนวิจัย/จัดทำคู่มือ/แนว ปฏิบัติการบริหาร โครงการวิจัย/ ปรับปรุง ระบบการติดตามผลการ ดำเนินงานวิจัย	7.1ก-29, 7.1ข(1)- 13 ถึง 7.1ข(1)-17	สวพ./ คณะ
	การสร้าง เครือข่ายวิจัย	Gap Analysis	Y	พัฒนาฐานข้อมูลนักวิจัย /ปรับปรุงระบบสารสนเทศ ด้านงานวิจัย/สร้าง เครือข่ายด้านงานวิจัย/ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง หน่วยงาน	7.1ข(1)-26, 7.1ค- 4	สวพ./ คณะ
	การเผยแพร่และ ใช้ประโยชน์	Gap Analysis	Y	สนับสนุนการตีพิมพ์ ผลงานวิจัย	7.1ก-25 ถึง 7.1ก- 31, 7.1ข(1)-18	สวพ./ คณะ
	กระบวนการ พัฒนางานวิจัย สู่นวัตกรรม	Gap Analysis	Y	จัดทำคู่มือการจดสิทธิบัตร/ การขึ้นทะเบียนผลิตภัณฑ์	7.1ก-31, 7.1ข(1)- 21	สวพ./ คณะ
	3. ด้านการบริการวิชาการ					
	กระบวนการ บริการวิชาการ	Gap Analysis	M	- กำหนดตัวชี้วัดและ เป้าหมาย - สำรวจความต้องการพื้นที่	7.1ก-32 ถึง 7.1ก- 41, 7.1ข(1)-30 ถึง 7.1ข(1)-39	รองฯวิจัย นวัตกรรม/ คณบดี/ผอ.

Data	ประเภทตัววัด	การวิเคราะห์	Follow	การใช้เพื่อตัดสินใจ	ผลลัพธ์	Owner
	กระบวนการพัฒนา นวัตกรรม	Gap Analysis	Y	พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นให้ สอดคล้องกับความต้องการ ของชุมชน	7.1ก-39, 7.1ข(1)- 32 ถึง 7.1ข(1)-33	สำนัก/ สถาบัน
4. ด้านการทํานุบำรุงศิลปวัฒนธรรม						
	กระบวนการ ให้บริการความรู้ ด้านอยุธยาศึกษา และศูนย์เรียนรู้ ภูมิวัฒนธรรม อยุธยา	Gap Analysis	M	องค์ความรู้การให้บริการ องค์ความรู้	7.1ก-42 ถึง 7.1ก- 54, 7.1ข(1)-42 ถึง 7.1ข(1)-53	สอศ.
5. ด้านการบริหารจัดการ						
	กระบวนการ ด้านการเงิน/ พัสดุ	Target/Root cause	M	ปรับปรุงรูปแบบการ ให้บริการ/ลดระยะเวลาใน การดำเนินงาน	7.5ก(1)-1 ถึง 7.5ก (1)-9	คณะ/ สำนัก สถาบัน
	กระบวนการ ด้านสิ่งแวดล้อม/ สภาพแวดล้อม และความ ปลอดภัย	Target/Gap Analysis	M	แผนยุทธศาสตร์ มรอย. ยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้าน บริหารจัดการ/การลด ต้นทุน	7.1ก-55 ถึง 7.1ก- 56, 7.1ข(1)-57 ถึง 7.1ข(1)-61, 7.5ข- 16	งาน บริการ วิชาการฯ/ คณะ
	กระบวนการ จัดหารายได้	Target/Root cause	M	- แผนกลยุทธ์ทางการเงิน มรอย. - การหารายได้/มีรายได้ เพิ่มขึ้น	7.1ก-57 ถึง 7.1ก- 60, 7.1ข(1)-62	สวพ./งาน บริการ วิชาการฯ/ คณะ
	กระบวนการ ด้านระบบ สารสนเทศ	Gap Analysis	M	การพัฒนาและดูแลระบบ สารสนเทศครอบคลุมทุก พันธกิจ	7.5ก(1)-3 ถึง 7.5ก (1)-9	สวพ./งาน บริการ วิชาการฯ/ คณะ

4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ



4.1ก(2) ขั้นตอนการเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark

มรอย.มอบรอง ออช.ฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ และ ผช.ออช.ฝ่าย
กิจการพิเศษ ทบทวนวิธีการการเลือกคู่เทียบและ
Benchmark จากปีการศึกษา 2566 มี 5 ขั้นตอน ซึ่งยังไม่
ชัดเจนในการนำข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบไปใช้
ในการวางแผนเชิงกลยุทธ์และการแข่งขัน และปรับค่านิยม
องค์กร ในปีการศึกษา 2567 จึงได้มีการปรับปรุงขั้นตอน
การเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark เป็น 6 ขั้นตอน
ดังภาพที่ 4.1ก(2) ดังนี้ **1) กำหนดเป้าหมาย** ตามตารางที่ 4.1
ก(2) **2) จัดลำดับความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย** เมื่อ
กำหนดเป้าหมายตามวิสัยทัศน์แล้วนั้น ได้มีการรวบรวมข้อมูล/สารสนเทศเกี่ยวกับการจัดอันดับจากเว็บไซต์
หน่วยงานต้นสังกัด เช่น SCD Rankings and Stars Ratings, Times Higher Education, UI Green Metric,
สำนักงาน ป.ป.ช. **3) เลือกเครื่องมือ** ผลผลิตภัณฑและบริการหรือกระบวนการเพื่อใช้เทียบระดับตัวชี้วัดประสิทธิภาพที่
สำคัญส่งต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ใช้เกณฑ์ที่มีผลการดำเนินงานเหนือ มรอย. **4) เลือกคู่เทียบ** การจัดอันดับ
มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน : SCD 2024 การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืนตาม

เป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ : SDGs 2024 และ การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก : UI Green 2024 โดยเลือกคู่เทียบ คือ มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ ดัง OP.2ก(1) นอกจากนี้เพื่อให้การบริหารงานตามหลักธรรมาภิบาลได้นำผลการประเมิน ITA มายกระดับด้านบริหารจัดการ 5) **ข้อมูลเปรียบเทียบการจัดอันดับ** มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (SCDUR, SCDUSR) การจัดอันดับ SCD University Rankings 2023 (SCDUR) และ The top in Research rank of 2023 SCD University ITA 2567 6) **ติดตามประเมิน ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินงาน** ได้มีการทบทวนข้อมูลสารสนเทศ เสียงของลูกค้ำ และลูกค้ำกลุ่มอื่น ระบุโอกาสในการปรับปรุง ถ่ายทอดไปยังผู้มีส่วนเกี่ยวข้องเพื่อปรับเป้าหมาย ผลการดำเนินงาน และนำมาปรับแผนยุทธศาสตร์ OKRs ค่านิยม และวิสัยทัศน์ในการประชุม เมื่อวันที่ 29-30 พฤษภาคม 2568 ณ รร.บีทเฮาส์ บุทีค ริเวอร์ไซด์ จ.นครปฐม ซึ่งมีผู้บริหาร มรอย. คณะ สำนัก/สถาบัน และผู้แทนทุกหน่วยงานเข้าร่วมประชุม

ตารางที่ 4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	สารสนเทศที่ใช้ในการเปรียบเทียบ	การเปรียบเทียบ
1. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (SCD University Rankings: SCDUR, SCD University Stars Ratings: SCDUSR 2024)	อันดับ top 5 ของกลุ่ม มรภ.	- บริการวิชาการ (Academic Services): การให้บริการวิชาการที่สนับสนุนชุมชน การส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต - การวิจัย (Research): งานวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน	มรภ.เพชรบุรี
2. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน ตามเป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ (SDGs Ranking 2024)	อันดับ top 5 ของกลุ่ม มรภ.	- SDGs 7 พลังงานสะอาดราคาถูก สิ่งแวดล้อม - SDGs 8 งานที่ดีและเศรษฐกิจที่เติบโต ลดความยากจน ชุมชนมีอาชีพ - SDGs 11 เมืองและชุมชนที่ยั่งยืน มินวัตกรรมการเกษตรอินทรีย์ เทคนิคการจัดการดินและน้ำ เกษตรที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม โซลาร์เซลล์ การแยกขยะในชุมชน	มรภ.ลำปาง และ มรภ.สกลนคร
3. การจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียวโลก (UI Green Metric World University Rankings 2024)	ลำดับ Top 5 กลุ่ม มรภ.	- การบริหารจัดการพื้นที่สีเขียวและโครงสร้างพื้นฐาน - การใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ การใช้พลังงานทดแทน และการลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจก - การจำกัดของเสีย ลดการใช้กระดาษ การรีไซเคิล - การอนุรักษ์และประหยัดน้ำ - การใช้นยานพาหนะที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม	มรภ.วไลยฯ และ มรภ.พิบูลย์สงคราม

ผลจากการเทียบเคียง มรอย. ได้ปรับปรุงดังตารางที่ 6.1ก(1)(2) ด้านการจัดการศึกษา ส่งผลให้ นศ.สำเร็จการศึกษาตามแผน และ ด้านการบริการวิชาการ ทำให้ชุมชนได้รับการพัฒนาและมีรายได้เพิ่มขึ้น

4.1ข การวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการ

4.1ข(1)การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของ มรอย.

ในปีการศึกษา 2566 มรอย. ได้มีการวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ในการกำกับติดตามผลการดำเนินการให้มีประสิทธิภาพ ตามวงจรคุณภาพ PDCA แต่ผลการดำเนินการในแต่ละพันธกิจยังมีปัญหาในการรวบรวมผลเพื่อจัดทำรายงาน ดังนั้น ปีการศึกษา 2567 กนผ.และ สมบ. จึงได้ปรับปรุง



ภาพที่ 4.1ข(1)การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถ

รายสัปดาห์ รายเดือน รายไตรมาส 3) **ปรับแผนการดำเนินงาน** หน่วยงานรายงานผลและรวบรวมผลการดำเนินงาน รายงานต่อ คกก.เร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณ และ กบ.ทุกเดือน เพื่อให้ข้อเสนอแนะปรับปรุงเป็นระยะ ๆ 4) **ทบทวนและติดตามแผน** คณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน และหน.หน่วยงานดำเนินการตรวจสอบข้อมูลเบื้องต้นตามที่รับผิดชอบรายงานต่อ กนผ. ทุกเดือน รวบรวมตัวชี้วัดที่หน่วยงานดำเนินงานในภาพรวมของ มรย. หากผลการดำเนินงานไม่ได้ตามแผนจะต้องปรับปรุงและรายงานต่อ กบ. 5) **ปรับปรุงแก้ไข** โดยนำผลการตรวจสอบที่ได้มาวิเคราะห์ เปรียบเทียบผลการดำเนินการตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในแผน เพื่อช่วยในการกำกับติดตามการบรรลุตามแผนและนำมาประกอบการพิจารณาปรับปรุงโดยผ่านที่ประชุม กบ. การดำเนินการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการที่สำคัญ ดังตารางที่ 6.1ก ซึ่งมีผลลัพธ์หลังการปรับปรุง ดังตารางที่ 4.1ก(1)

4.1ข(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และโอกาสในการสร้างนวัตกรรม



ภาพที่ 4.1ข(2) ARU-PERFORMANCE RESULTS REVIEW

จากผลการประเมินในปีการศึกษา 2566 ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดอันดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง และระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2567 โดย กนผ. ได้ปรับปรุงการประเมินกระบวนการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ฯ ดังตารางที่ 2.1ก(3) และวิเคราะห์ผลการ

ดำเนินงานภาพรวม ดังภาพที่ 6.2ข อีกทั้ง คกก.พัฒนาระบบคุณภาพฯ และได้ปรับปรุงวิธีการนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) **วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน** วิเคราะห์สังเคราะห์ผลการดำเนินงานตามผลลัพธ์ ด้วยวิธี SWOT Analysis, Gap Analysis ระบุจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสในการพัฒนา จากนั้นพิจารณาบรรลุ/ไม่บรรลุตามเป้าหมาย ที่กำหนด 2) **จัดลำดับความสำคัญ** คำนึงถึงผลกระทบต่อองค์กร ความเร่งด่วน ความเป็นไปได้ในการดำเนินการ หรือทรัพยากรที่มีอยู่ตาม OPn(1)(2) 3) **ระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม** วิเคราะห์จุดแข็ง โอกาส สมรรถนะหลักของ มรย. คู่ความร่วมมือ/คู่แข่งทางการตลาดและเป้าหมายของแผนระยะยาว และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญจากภายนอก ดังผลลัพธ์ 7.5ข-5 ถึง 9 4) **ติดตามผลและปรับปรุง** สื่อสารไปยังหน่วยงานภายในให้รับรู้ในเป้าหมายที่ชัดเจน ดำเนินการตามแผน ติดตามผลตามแผน หากมีปัญหารายงานต่อ กบ. เป็นประจำทุก ๆ เดือน เพื่อแก้ไขและปรับปรุงพัฒนาอย่างสม่ำเสมอ ส่งเสริมให้ทุกหน่วยงานได้เรียนรู้กับหน่วยงานที่ดำเนินการบรรลุ เพื่อนำไปสู่โอกาสในการสร้างนวัตกรรม ดังตารางที่ 6.1ข และ 4.2ค-2

ตารางที่ 4.1ข(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการ

ด้าน	ผลการวิเคราะห์การดำเนินงาน	ตัวอย่างการปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการศึกษา	อัตราการรับเข้าลดลง	ประชาสัมพันธ์เชิงรุก เพิ่มทุนการศึกษา ปรับอัตราค่าบำรุงการศึกษาที่เหมาะสม	คณะ/กบศ.
การวิจัย	ผลงานตีพิมพ์	นวัตกรรมที่พัฒนาท้องถิ่น และเชิงพาณิชย์	คณะ/สวพ.
การบริการวิชาการ	กระบวนการวิชาการ	พัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ เพื่อแก้ปัญหาสังคม ชุมชน/หลักสูตรหารายได้ ตามความต้องการของชุมชน	คณะ/สวพ.
ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	ความรู้ด้านอยุธยาศึกษาและ ศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	เส้นทางการท่องเที่ยวใหม่เชิงวัฒนธรรม ผสมผสานความรู้และประสบการณ์จริง	คณะ/สอศ.
การบริหารจัดการ	การจัดหารายได้เชิงพื้นที่	ปรับปรุงห้องประชุมต้นโมก Hybrid Solar System ลดต้นทุน ส่งผลให้รายได้เพิ่มขึ้น	สนอ.

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

4.2ก.ข้อมูลและสารสนเทศ

4.2ก(1) คุณภาพ

ในปีการศึกษา 2566 มรอย. มีกระบวนการจัดการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ มี 6 ขั้นตอน และมอบ ผช.อธก.ฝ่ายกิจการพิเศษ และ ผอ.สวท.เป็นผู้รับผิดชอบ ให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูล และสารสนเทศทั้งที่เป็นดิจิทัลและรูปแบบอื่น เพื่อให้มีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน จากผลการดำเนินงานที่ผ่านมา นำไปปรับปรุงวิธีการตรวจสอบคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ประกอบด้วย 7 ขั้นตอน ดังรูปที่ 4.2ก(1) ดังนี้ **1) แต่งตั้งคณะกรรมการ** แต่งตั้ง คกก.จัดทำแผน Digital University กำหนดหน้าที่รับผิดชอบที่ชัดเจน **2) ประชุมวางแผน** พัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสาร เป็นประจำทุกเดือน มีการกำหนดปฏิทิน ประชุมและจัดทำการทวนสอบข้อมูลและสารสนเทศ **3) ดำเนินการทวนสอบข้อมูล** ความแม่นยำ ถูกต้อง เชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ปลอดภัย เป็นความลับ **4) รายงานผล** ดำเนินการนำเสนอรายงานผลต่อ กบ. เป็นรายเดือน รายไตรมาส โดยเจ้าหน้าที่ IT ตรวจสอบคุณภาพของข้อมูล ดังตารางที่ 4.2ก.(1) **5) วิเคราะห์/ประเมินผลกระบวนการ** ผู้รับผิดชอบข้อมูลและสารสนเทศของทุกหน่วยงานประเมินผลร่วมกันกับ โปรแกรมเมอร์ และนำเสนอความต้องการที่จะปรับปรุงแก้ไข **6) ติดตามและประเมินผล** ด้วยวิธีการสังเกต แบบสอบถามความพึงพอใจและไม่พึงพอใจ กลุ่มไลน์แจ้งปัญหางานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ **7) วิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการ** ผู้รับผิดชอบนักพัฒนาโปรแกรมหรือโปรแกรมเมอร์ ดำเนินการปรับปรุงตามขอบเขตของสิทธิ์ จากการประเมินผล

ตาราง 4.2ก.(1) การจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ

ลักษณะข้อมูล	ข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ
ความแม่นยำ	-ระบบการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศห้องสมุด (OPAC)/ ระบบยืนยันตัวบุคคล/ ระบบบริหาร การศึกษา/ ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล/ ระบบบริหารงบประมาณการเงินและการบัญชี (3D)/ ระบบข้อมูลสารสนเทศด้านงานวิจัย	-กำหนดเงื่อนไขการบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ -ฝึกอบรมผู้บันทึกข้อมูล ผู้ดูแลระบบ -บันทึกข้อมูลตามเงื่อนไขตามมาตรฐาน -ควบคุม ตรวจสอบ ดูแลคุณภาพข้อมูลตามมาตรฐาน
ถูกต้อง เชื่อถือได้	-ระบบการสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด (OPAC) -ระบบบริหารงบประมาณการเงินและการบัญชี (3D)/ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล/ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์/ระบบสารสนเทศด้านงานวิจัย	-ป้อนข้อมูลและสารสนเทศเข้าไปในระบบที่ถูกต้อง -ตรวจสอบความสมบูรณ์ของข้อมูลที่ไม่มีการสูญหาย หรือผิดพลาดอันเกิดจากการทำงานของซอฟต์แวร์
เป็นปัจจุบัน	-ระบบการสืบค้นทรัพยากรห้องสมุด (OPAC)	-ผู้ใช้ระบบบันทึกข้อมูลเข้าสู่ระบบ

ลักษณะข้อมูล	ข้อมูลและสารสนเทศ	วิธีการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ
	-ระบบบริหารจัดการเว็บไซต์/ระบบ ARU Mail -ARIT Line Bot/ระบบบริหารการศึกษา -ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล/ระบบ สารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ (Digital Work Flow)/ ระบบสารสนเทศด้านงานวิจัย	-ผู้ดูแลระบบเข้าตรวจสอบข้อมูล -ปรับปรุงข้อมูลในระบบให้เป็นปัจจุบัน (Update) -สามารถดูได้ตลอดเวลา (Realtime)
ความปลอดภัย	ระบบยืนยันตัวบุคคล/ระบบสำรองข้อมูล	กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล ให้กับผู้ใช้งานทุกคน ทุกระบบ
เป็นความลับ	การคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)	- กำหนดผู้รับผิดชอบ - กำหนดวิธีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล

4.2ก(2) ความพร้อมใช้

จากผลการดำเนินงานในปี 2566 มรย. ยังไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในความพร้อมใช้ของข้อมูลและสารสนเทศ ดังนั้นในปีการศึกษา 2567 โดยมอบให้ ผช.อภก. ฝ่ายกิจการพิเศษ เป็นผู้รับผิดชอบร่วมกับ ผอ.สวท. ได้มีการทบทวนและกำหนดวิธีการเตรียมความพร้อมใช้ของข้อมูลและสารสนเทศ ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การจัดการข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ ใช้ระบบฐานข้อมูลที่มีมั่นคง และมี



ภาพที่ 4.2ก(2) ARU Availability

โครงสร้างที่เหมาะสมเพื่อจัดเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบมีการตรวจสอบความถูกต้องของข้อมูลทุกวันเพื่อลดข้อผิดพลาด เช่น การกำหนดรูปแบบข้อมูลที่ชัดเจนและเป็นมาตรฐานเดียวกัน 2) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูล มาตรการสำรองข้อมูล (Backup) เป็นระยะและเก็บไว้ในสถานที่ปลอดภัยใช้ระบบคราวน์ การเข้ารหัส Log-in, password เพื่อป้องกันการเข้าถึงที่ไม่ได้รับอนุญาต กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูล ให้เหมาะสมกับระดับความสำคัญของข้อมูล 3) การปรับปรุงระบบให้รองรับการเข้าถึงข้อมูลได้อย่างรวดเร็ว ใช้ Cloud Computing เพื่อให้สามารถเข้าถึงข้อมูลจากทุกที่มีระบบค้นหาข้อมูลที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดเวลาในการค้นหาและดึงข้อมูลติดตั้ง Server และแม่เครือข่ายที่เสถียรภาพ เพื่อป้องกันปัญหาการล่มของระบบ 4) การบำรุงรักษาระบบสารสนเทศ ตรวจสอบและบำรุงรักษาฮาร์ดแวร์/ซอฟต์แวร์ทุกวัน เพื่อลดความเสี่ยงในการเกิดข้อผิดพลาด Update ระบบรักษาความปลอดภัยอย่างต่อเนื่องเพื่อตรวจจับภัยคุกคามใหม่ ๆ อบรมบุคลากรให้มีความรู้เกี่ยวกับการจัดการข้อมูล และการใช้ระบบสารสนเทศอย่างมีประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง 5) ตรวจสอบและปรับปรุงกระบวนการ มีระบบตรวจสอบข้อมูลอัตโนมัติ เพื่อแจ้งเตือนเมื่อมีข้อผิดพลาดหรือข้อมูลไม่สมบูรณ์ หรือเกิดภัยคุกคาม บุกรุก โจมตี ระบบไฟฟ้า และประเมินความพร้อมใช้ของข้อมูล โดยการทดสอบการเข้าถึงและความเร็วในการประมวลผลข้อมูล ปรับปรุง กระบวนการจัดการข้อมูล รวมถึงมีแนวทางปฏิบัติการจัดทำระบบสำรอง ระบบสารสนเทศ และแผนความพร้อมภาวะฉุกเฉินจากภัยธรรมชาติ เช่น น้ำท่วม ไฟไหม้ การแพร่เชื้อของโรคระบาดร้ายแรง โดยมีแผนสำรองระบบสารสนเทศ ส่งผลให้เกิดความมั่นใจในความพร้อมใช้ข้อมูลและสารสนเทศ

ตารางที่ 4.2ก(2) กระบวนการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของระบบสารสนเทศ

ประเด็น	การดำเนินการ	การปรับปรุง	ความพร้อมใช้
1. กระแสไฟฟ้าดับโดยไม่มีเครื่องสำรองไฟฟ้า ทำให้ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ และระบบสารสนเทศหยุดทำงาน	มีการติดตั้งระบบสำรองไฟฟ้า UPS สำรองไฟฟ้าได้ 45 นาที เพื่อให้สามารถดำเนินการป้องกันหรือแก้ไขข้อมูลและอุปกรณ์ไม่ให้เกิดเสียหาย จากการเกิดไฟฟ้าดับ มีการเตือนจากอุปกรณ์เมื่อมีไฟฟ้าดับ	- แยกระบบไฟฟ้า ออกจากอาคารที่มีการใช้งานทั่วไป - ลดจำนวนเครื่องคอมพิวเตอร์ แม่ข่ายที่ไม่จำเป็นเพื่อให้ระยะเวลาสำรองไฟนานขึ้น	จัดการเรียนการสอนได้ปกติ

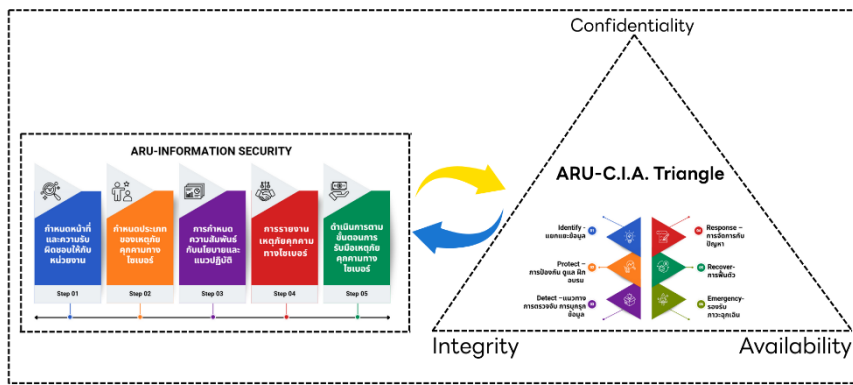
ประเด็น	การดำเนินการ	การปรับปรุง	ความพร้อมใช้
2. เครือข่าย Uninet อินเทอร์เน็ตขัดข้องไม่สามารถใช้งานได้ชั่วคราว	หาเครือข่ายอุปทาน คู่ความร่วมมือ เพื่อการเตรียมเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำรองจากผู้บริการภายนอก	ประสานจากผู้ให้บริการเชื่อมโยงอินเทอร์เน็ต 3 ผู้ให้บริการ คือ AIS TRUE และ NT แก้ไขได้ไม่เกิน 5 นาที	จัดการเรียนการสอนได้ปกติ และบุคลากรปฏิบัติงานได้ปกติ
3. ถูกโจมตีหรือบุกรุกหรือไวรัสทำให้ระบบสารสนเทศหยุดชะงัก	- ปิดส่วนที่ถูกโจมตีไว้ก่อน เพื่อป้องกันระบบอื่นและให้ระบบอื่นสามารถทำงานต่อเนื่องได้ - วิเคราะห์สาเหตุที่แท้จริงเพื่อดำเนินการแก้ไขต่อไป - มี Firewall ที่ช่วยในการกรองข้อมูลที่ไหลเข้าและออกในเครือข่ายคอมพิวเตอร์	- Update firmware อุปกรณ์ Firewall ให้เป็นปัจจุบัน - จัดหาอุปกรณ์ firewall ที่มีประสิทธิภาพรองรับการโจมตีหรือบุกรุกรูปแบบใหม่ ๆ - แก้ไขได้ไม่เกิน 5 นาที	ข้อมูลไม่ถูกทำลาย
4. การสูญเสียชีวิตข้อมูล	- ได้มีการวางแผนบริหารความเสี่ยงของระบบสารสนเทศ โดยมีที่ปรึกษาที่เชี่ยวชาญเป็นผู้ช่วยวางแผนทางปฏิบัติ - มีการ Backup ข้อมูล ในทุก ๆ วัน - มีการตรวจสอบการ Backup โดยหัวหน้างาน ในทุก ๆ สัปดาห์	มีการดำเนินการนำข้อมูลที่ Backup มา Recover เพื่อทดลองใช้งาน	นำข้อมูลมาใช้ได้ตามปกติ
5. เข้าถึงง่าย ไม่ซับซ้อน รวดเร็ว ข้อมูลสารสนเทศถูกต้อง เชื่อถือได้	การพัฒนาและดูแลระบบสารสนเทศ	ออกแบบปรับปรุงเว็บไซต์ และฐานข้อมูลสารสนเทศ	ฐานข้อมูล และบุคคลภายนอกเข้าใช้บริการเว็บไซต์ได้ปกติ

ตารางที่ 4.2ก(2)-1 ตัวอย่างระบบข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญ ของ มรอย.

ด้าน	ระบบสารสนเทศที่ใช้งานผ่านระบบออนไลน์	ผู้ใช้งาน	ความพร้อมใช้งาน
การเรียนการสอน	ระบบบริหารการศึกษา	อาจารย์/นศ./บุคลากร	อัปเดตทุกวัน
	ระบบรับสมัครนักเรียน	นักเรียน	
การวิจัย	ระบบจัดการประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	อาจารย์/นักเรียน/นศ./บุคคลภายนอก	อัปเดตทุกเดือน
	ระบบจริยธรรมวิจัยในมนุษย์	อาจารย์/นักวิจัย	อัปเดตทุกวัน
	ระบบฐานข้อมูลด้านงานวิจัย	แหล่งทุน/บุคลากร	อัปเดตทุกเดือน
การบริหารจัดการ	ระบบบัญชี 3 มิติ (3D)	บุคลากร/อาจารย์	อัปเดตทุกวัน
	ระบบบริหารงานบุคลากร		
	ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์		

4.2ก(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

มรอย.มอบให้ ผ.ช.อชก.ฝ่ายกิจการพิเศษ และ ผอ.สวท. เป็นผู้ดูแลรักษาความปลอดภัยของข้อมูลและสารสนเทศทั้งที่เป็นข้อมูลจำต้องได้และดิจิทัลสารสนเทศ ระบบเครือข่ายที่สำคัญ รวมถึงระบบที่ใช้ผ่านคลาวด์ (Cloud-Based) ระบบที่ใช้ผ่านอินเทอร์เน็ตและและมีแผนรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ (CIRP) ตามรูปแบบของ สนง.คณะกรรมการการรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) เพื่อรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ที่เกิดขึ้นใน มรอย. โดยดำเนินการตามภาพที่ 4.2ก(3) ดังนี้ **1** กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบ



ภาพที่ 4.2ก(3) ARU Information System

ให้กับหน่วยงานระดับคณะ
สำนัก/สถาบัน และกอง
2) กำหนดประเภทของเหตุภัย
คุกคามทางไซเบอร์ 3) การ
กำหนดความสัมพันธ์กับ
นโยบายและแนวปฏิบัติ
เกี่ยวข้อง 4) การรายงานเหตุ
ภัยคุกคามทางไซเบอร์
5) ดำเนินการตามขั้นตอน
การรับมือเหตุภัยคุกคามทาง

ไซเบอร์ตามขอบเขตของระบบสารสนเทศที่กำหนดไว้ รวมไปถึงการสื่อสารไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อลด
ผลกระทบที่อาจเกิดขึ้นต่อการดำเนินงานของ มรอย. เพื่อทำให้มั่นใจว่าเป็นความลับและสามารถเข้าถึงข้อมูล
สารสนเทศได้ โดยมีแนวทางการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน คือ 1. Identify -
แยกแยะข้อมูล 2. Protect –การป้องกัน ดูแล ฝึกอบรม 3. Detect –แนวทางการตรวจจับ การบุกรุกข้อมูล
4. Response-การจัดการกับปัญหา 5. Recover-การฟื้นตัว 6. Emergency-รองรับภาวะฉุกเฉิน จัดแผนความ
มั่นคงปลอดภัยทางสารสนเทศ เช่น แผนรับมือเหตุฉุกเฉิน แผนโต้ตอบกับเหตุการณ์ที่เกิดขึ้น

ตารางที่ 4.2ก(3) การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

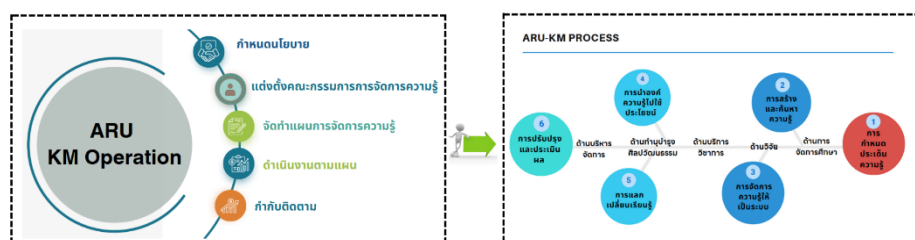
กระบวนการ	การป้องกัน	การรักษาและการดำเนินการ	ผลลัพธ์	การติดตาม
1. Identify – แยกแยะข้อมูล	การบันทึกไฟล์วอลล์ ด้านความปลอดภัย ระดับความปลอดภัย ของข้อมูล เปิดเผย ได้/ไม่ได้ มีที่เก็บ อย่างปลอดภัย	ประชุมและร่วมวิเคราะห์ระบบ สารสนเทศและข้อมูลในระบบ สารสนเทศที่มีความสำคัญ เพื่อแบ่ง ประเภทความลับของข้อมูลและ ผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูล จัดทำเป็นนโยบาย มาตรการความปลอดภัย	ความถูกต้อง ครบถ้วน สมบูรณ์ ของข้อมูล สารสนเทศ	รายงานข้อมูลใน ระบบสารสนเทศ เป็นรายเดือนและ รายไตรมาส
2. Protect – การป้องกัน ดูแล ฝึกอบรม	การคัดกรองอีเมล/ ยืนยันตัวบุคคล เพื่อ ควบคุม สแปม/ มัลแวร์	มีการฝึกอบรมให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม เกี่ยวกับการดูแลรักษาข้อมูล การใช้ ข้อมูล กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูล ของผู้ใช้ข้อมูล โดย Log-in กรอก Username และ Password เพื่อ ตรวจสอบ Proof ความเป็น Public และ ความเป็น Private ของผู้ใช้	ความมีพร้อมใช้ มีความเป็นส่วนตัว ของข้อมูล สารสนเทศ	รายงานการเข้าใช้ ระบบสารสนเทศ ตาม Username และ Password เป็นรายเดือนและ ไตรมาส
3. Detect – แนวทาง การตรวจจับ การบุกรุก ข้อมูล	การปรับปรุง ระบบปฏิบัติการ คอมพิวเตอร์	มีระบบการตรวจสอบ (Audit) ติดตาม การใช้งานจับการบุกรุกข้อมูลในระบบ สารสนเทศ โดยให้โปรแกรมเมอร์ ผู้รายงานการบุกรุก	ความมีพร้อมใช้ ของข้อมูล สารสนเทศ ความมั่นคง ปลอดภัยทางด้าน กายภาพ พื้นที่ของ ข้อมูล	รายงานการบุกรุก ระบบสารสนเทศใน ทุกเดือนและ รายไตรมาส
4. Response –การจัดการ กับปัญหา	ระบบสำรอง การเชื่อมต่อ อินเทอร์เน็ต	ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น/วางแผนการ แก้ปัญหา/มอบงานให้บุคลากรตาม แผนที่วางไว้/ประเมินการแก้ไขปัญหา	ระบบสำรองข้อมูล	รายงานผลการ แก้ไขปัญหาเป็น รายเดือน
5. Recover– การฟื้นตัว	การบำรุงรักษา อุปกรณ์	มีการ Backup ข้อมูล ในทุก ๆ วัน เพื่อ นำไปใช้ เมื่อระบบสารสนเทศถูกโจมตี	แผนเผชิญเหตุ ต่าง ๆ	รายงานการ ตรวจสอบ

กระบวนการ	การป้องกัน	การรักษาและการดำเนินการ	ผลลัพธ์	การติดตาม
		จนไม่สามารถกู้ข้อมูลได้ แผนฟื้นฟูจากเหตุ แผนความต่อเนื่องการใช้งาน		การ Backup ข้อมูลเป็นรายสัปดาห์
6. Emergency – รองรับภาวะฉุกเฉิน	ระบบรองรับสภาวะฉุกเฉิน เช่น สำรองไฟและสำรองข้อมูลต่าง ๆ	มีตารางซ่อมบำรุงและรักษาเป็นประจำทุก ๆ วัน	ศูนย์สำรองข้อมูล	รายงานซ่อมบำรุงและรักษาทุก ๆ วัน

4.2x. ความรู้ของสถาบัน

4.2x(1) การจัดการความรู้

มรอย. ให้ความสำคัญในการจัดการความรู้เพื่อให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์ตาม ตารางที่ OP(2) โดย มอบ ผช.อธก.ฝ่ายประกันดำเนินการมาตั้งแต่



ภาพที่ 4.2x(1) ARU-Knowledge Management System

ปีการศึกษา 2557 เป็นต้นมา ซึ่งในปีการศึกษา 2566 การดำเนินการจัดการความรู้ เป็นไปตามภาพ ARU-KM PROCESS พบปัญหา คือ แนวปฏิบัติที่ดีของหน่วยงาน ไม่ได้ถูกนำไปใช้ประโยชน์มีเพียงปรากฏในรายงานประเมินตนเอง SAR และรายงานผลการจัดการความรู้ อีกทั้งไม่ได้รับการประเมินผลเพื่อนำไปปรับปรุง เนื่องจากรอบระยะเวลาไม่สัมพันธ์กับการดำเนินงานนั้น ในปีการศึกษา 2567 คกก.พัฒนาระบบประกันฯ จึงได้มีการปรับปรุงระยะเวลาการดำเนินการและขั้นตอน ดังภาพที่ 4.2x(1) ARU-Knowledge Management System ดังนี้ 1) กำหนดนโยบาย อธก. ประกาศนโยบายและแนวปฏิบัติการจัดการความรู้ โดยให้มีการดำเนินการทุกระดับ 2) แต่งตั้งคณะกรรมการจัดการความรู้ มรอย.มอบการขับเคลื่อนการดำเนินงาน ภายใต้กำกับของ ผช.อธก.ฝ่ายประกันคุณภาพฯ และแต่งตั้งคกก.พัฒนาระบบคุณภาพฯ โดยมีการทบทวนผลการดำเนินงานทุก ๆ ปี นำข้อมูลจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ การรับฟังเสียงจากลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรภายใน และปัญหาความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ 3) จัดทำแผนการจัดการความรู้ จัดทำแผนผ่านระบบการจัดการความรู้ ภาพที่ 4.2x(1) 4) ดำเนินงานตามแผน หน่วยงานดำเนินงานตามแผน KM 5) กำกับติดตาม มอบ สมป. ติดตามให้หน่วยงาน รายงานความคืบหน้าการจัดการความรู้ผ่านการประชุม คกก.พัฒนาระบบประกันฯ เป็นประจำทุก ๆ เดือน เพื่อให้ได้ข้อเสนอแนะต่าง ๆ ในการดำเนินงาน และแก้ไขปัญหา

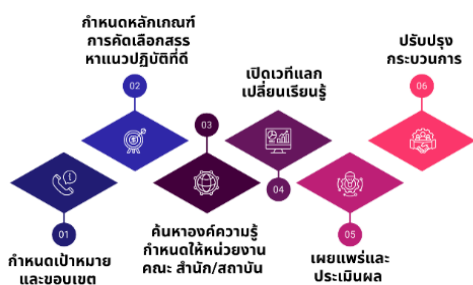
มรอย.ดำเนินงานขับเคลื่อนการสร้างและการจัดการความรู้ มีประสิทธิภาพ ซึ่งมีกระบวนการดังภาพที่ 4.2x(1) คือ (1) การกำหนดประเด็นความรู้ ที่สอดคล้องตามพันธกิจหน่วยงาน (2) การสร้างและค้นหาองค์ความรู้ โดยการระดมความคิดเห็น แลกเปลี่ยนความรู้ การสัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ ผู้มีประสบการณ์ หรือการค้นคว้าจากแหล่งข้อมูลอื่น เช่น หนังสือ วารสาร และ อินเทอร์เน็ต (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ นำความรู้ที่ได้มาจัดการให้เป็นระบบในรูปแบบเอกสารคู่มือปฏิบัติงานด้วยการผลิตสื่อ เช่น สื่อ Infographic หรือข้อความสั้น บทความ/ วิดีทัศน์สั้น เพื่อง่ายต่อการค้นหาองค์ความรู้เผยแพร่บนเว็บไซต์ KM (4) การนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์ งานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ และช่องทางการเข้าถึงคู่มือทางออนไลน์ต่าง ๆ ไปยังบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และลูกค้า เพื่อให้หน่วยงานนำไปใช้ประโยชน์หรือพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิภาพ (5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การประชุมแลกเปลี่ยนความรู้ผ่านกิจกรรม ARU KM Day Learn & Sharing (6) การปรับปรุงและประเมินผล ติดตาม ทบทวนประเมินผลการดำเนินงาน โดย ผช.อธก.ฝ่ายประกันคุณภาพฯ ให้หน่วยงานรายงานผลการดำเนินงานมายัง สมป. เป็นรายไตรมาส ตามตารางที่ 4.2x(1)

ตารางที่ 4.2ข(1) กระบวนการจัดการความรู้ที่สำคัญของ มรย.

การกำหนดประเด็นความรู้	การค้นหาองค์ความรู้	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	การนำองค์ความรู้ไปใช้	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การประเมินผล
1. ด้านการจัดการศึกษา (ปริญญาตรี และ บัณฑิตศึกษา)					
-กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร -กระบวนการรับนักศึกษา -กระบวนการจัดการเรียนการสอน -กระบวนการพัฒนานักศึกษา -กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	-สัมภาษณ์อาจารย์ในหลักสูตรสาขาวิชา	-คู่มือการจัดทำหลักสูตรประเภทการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) /คู่มือเทคนิคการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน	-จัดทำหลักสูตรประเภทการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) -การสอนโดยใช้เทคโนโลยีสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน	-เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ -เผยแพร่ไปยังบุคลากรผ่านงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์	-ประชุมทบทวนหลักสูตร
2. ด้านการวิจัย					
-กระบวนการพัฒนานักวิจัย -การบริหารงานวิจัย -การสร้างเครือข่ายวิจัย -การเผยแพร่และใช้ประโยชน์ -กระบวนการพัฒนางานวิจัยสู่นวัตกรรม	-สัมภาษณ์นักวิจัย -ประชุม/อบรม	-คู่มือเทคนิคการขอทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก/คู่มือการพัฒนาแนวทางการผลิตผลงานทางวิชาการและงานวิจัยเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ	-ขอทุนภายนอก -ทำผลงานทางวิชาการ	-เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ -เผยแพร่ไปยังบุคลากรผ่านงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ -ประชุมวิชาการระดับชาติ นานาชาติ	-ประชุมแผนงานด้านวิจัย/เครือข่ายนักวิจัย
3. ด้านการบริการวิชาการ					
-กระบวนการบริการวิชาการ -กระบวนการพัฒนานวัตกรรมด้านการบริการวิชาการ	-ลง พท.สำรวจชุมชน -สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ -อบรม	-คู่มือการจัดทำผ้าพิมพ์ลายไปไม้/คู่มือการปลูกข้าวโพดเทียนพันธุ์บ้านเกาะ/คู่มือการจัดทำพวงกุญแจปลาตะเพียน/คู่มือนวัตกรรมการยกระดับคุณภาพมาตรฐานผลิตภัณฑ์จากปลาด้วยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่เหมาะสมสู่เชิงพาณิชย์ของวิสาหกิจชุมชนส่งเสริมอาชีพบ้านห้วยคล้า	-ชุมชนไปทำเพื่อเพิ่มรายได้	-เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ -เปิดเวทีของ สอศ.	-ประชุมแผนยุทธศาสตร์
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม					
-กระบวนการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษาและศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	-ถอดบทเรียนจากนักวิชาการ -สัมภาษณ์ผู้เชี่ยวชาญ	-คู่มือกลยุทธ์การจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ” กรณีศึกษา: งานศิลปวัฒนธรรม อุดมศึกษาครั้งที่ 23/ Soft Power บนฐานอัตลักษณ์ ผ้าลาย	-ชุมชนนำไปใช้	-เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ -เปิดเวทีของ สอศ.	-ประชุมแผนยุทธศาสตร์/เครือข่ายด้านทำนุฯ

การกำหนดประเด็นความรู้	การค้นหาองค์ความรู้	การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ	การนำองค์ความรู้ไปใช้	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้	การประเมินผล
		อย่าง “ผ้าลายจุฬาพัสดร์”			
5. ด้านการบริหารจัดการ					
-กระบวนการด้านการเงิน/พัสดุ -กระบวนการด้านสิ่งแวดล้อม/สภาพแวดล้อมและความปลอดภัย -กระบวนการจัดหารายได้	-ถอดบทเรียนจากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ	-แนวปฏิบัติการดำเนินงาน Green U -แนวปฏิบัติการดำเนินงาน Green Office	บุคลากรนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน/เครือข่ายห้องสมุดสีเขียวนำไปใช้ประโยชน์	-เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ -ARU KM Day	ประชุมแผนยุทธศาสตร์

4.2ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ



ภาพที่ 4.2ข(2) วิธีการค้นหาและแบ่งปัน
แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice)

จากผลการประเมินในปีการศึกษา 2566 มรย. ไม่พบวิธีการคัดเลือกหรือเกณฑ์เพื่อระบองค์ความรู้ ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการตามขั้นตอนต่าง ๆ ที่รายงาน ใครเป็นผู้ดำเนินการ ทำเมื่อใด การจัด KM Day มีแนวทางอย่างไรเพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และมีวิธีการอย่างไรเพื่อเผยแพร่วิธีการปฏิบัติที่ดีไปสู่หน่วยงานอื่น ในปีการศึกษา 2567 มรย. จึงปรับปรุงวิธีการค้นหาและแบ่งปันแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) เพื่อนำองค์ความรู้ไปสู่ความสำเร็จบรรลุวิสัยทัศน์ OP(3) ดังภาพที่ 4.2ข(2) ประกอบด้วย 6 ขั้นตอน 1) กำหนดเป้าหมายและขอบเขต วิเคราะห์วิสัยทัศน์และความต้องการของ มรย. ว่าต้องการพัฒนานวัตกรรมด้านใดที่

สอดคล้องตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ กำหนดเป้าหมาย/ผู้รับผิดชอบ 2) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกสรรหาแนวปฏิบัติที่ดี แต่งตั้งคกก.สรรหาแนวปฏิบัติที่ดี และจัดทำเกณฑ์การสรรหาแนวปฏิบัติที่ดี คือ ระดับดีเด่น:คะแนนสูงสุดและไม่น้อยกว่าร้อยละ 90 ขึ้นไป/ระดับดีมาก:คะแนนรองลงมาจากรางวัลระดับดีเด่น และไม่น้อยกว่า ร้อยละ 80 ขึ้นไป/ระดับดี:คะแนนรองลงมาจากรางวัลระดับดีมาก และไม่น้อยกว่าร้อยละ 70 ขึ้นไป และสื่อสารเผยแพร่ไปยังหน่วยงาน 3) ค้นหาองค์ความรู้กำหนดจากหน่วยงานคณะ สำนัก/สถาบัน ดำเนินการจัดทำรายงานผลการดำเนินการจัดการความรู้และแนวปฏิบัติที่ดีได้จากกระบวนการ ดังภาพที่ 4.2ข(1) โดยมีกรรมการคัดเลือกแนวปฏิบัติที่ดี 4) เปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อให้หน่วยงานได้มีเวทีแลกเปลี่ยนองค์ความรู้แนวปฏิบัติที่ดีและเปิดโอกาสให้เครือข่ายภายนอกเข้าร่วม Learn & Sharing 5) เผยแพร่และประเมินผล มีเว็บไซต์การจัดการความรู้เป็นช่องทางในการเผยแพร่แนวปฏิบัติที่ดี และช่องทางโซเชียลอื่น ๆ เมื่อแนวปฏิบัติที่ดีถูกนำไปใช้จะมีแบบสอบถามในการประเมินผลเพื่อให้ข้อเสนอแนะเพิ่มเติม 6) ปรับปรุงกระบวนการ วิเคราะห์สังเคราะห์ข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการ

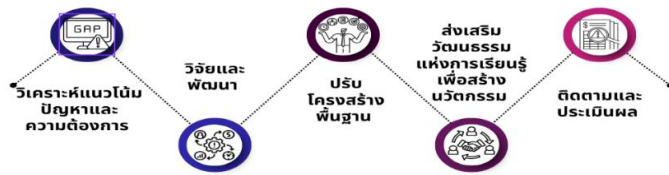
ตารางที่ 4.2ข(2) แนวปฏิบัติที่ดี มรย.

หลักเกณฑ์การพิจารณา	แนวปฏิบัติที่ดี	วิธีการแบ่งปัน	การใช้ประโยชน์/ปรับปรุง	Owner
1. ด้านการจัดการศึกษา (ปริญญาตรี และ บัณฑิตศึกษา)				
รางวัลระดับดี	คู่มือเทคนิคการสอนโดยใช้เทคโนโลยีสร้างปฏิสัมพันธ์กับผู้เรียน/คู่มือการพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตครูสู่ความเป็นเลิศ (การสร้างและแสวงหาความรู้)/คู่มือการจัดทำหลักสูตรประเภทการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE) Phase 1 :	เปิดเวที/เผยแพร่บนเว็บไซต์ และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ/เผยแพร่ไปยัง	จัดทำหลักสูตร OBE	คณะ กบศ.

หลักเกณฑ์การพิจารณา	แนวปฏิบัติที่ดี	วิธีการแบ่งปัน	การใช้ประโยชน์/ปรับปรุง	Owner
	การศึกษา ข้อมูลสำหรับการพัฒนาหลักสูตรประเภทการศึกษาที่มุ่งผลลัพธ์ (OBE)	บุคลากรผ่านงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์		
ผลงานที่ได้รับ การยอมรับจาก ภายนอก	ชื่อผลงาน “เกมรู้เท่าทันสื่อเทคโนโลยี” รางวัล Best Innovation KM Show & Share 2024 ประเภทนวัตกรรมอาจารย์ (ระดับอุดมศึกษา)	KM show and share : good practice for best innovation	ภาคีเครือข่าย	คณะ
	ชื่อผลงาน : เส้นทางอยุธยา ชุดการเรียนรู้แบบผสมผสานเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวพหุวัฒนธรรมเมืองมรดกโลก” รางวัลชนะเลิศ BIDC AWARD 2024 ประเภทรางวัลสุดยอด e-Learning เพื่อการอุดมศึกษา (Best e-Learning Award for Higher Education) จากสมาคมอีเลิร์นนิ่งแห่งประเทศไทย (ELAT)	เผยแพร่บนเว็บไซต์และสื่อออนไลน์ตามช่องทางอื่น ๆ	นร./นศ./บุคคลทั่วไป/นักท่องเที่ยว	คณะ
2. ด้านการวิจัย				
รางวัลระดับดี	คู่มือการทำงานวิจัยแบบเป็นกลุ่ม/คู่มือเทคนิคการเผยแพร่ผลงานวิชาการในระดับนานาชาติ / คู่มือเทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อการตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ	เผยแพร่ในประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ/เผยแพร่บนเว็บไซต์	ชุมชน	สวพ. คณะ
3. ด้านการบริการวิชาการ				
ผลงานที่ได้รับ การยอมรับจาก ภายนอก	-กระบวนการปลูกข้าว -กระบวนการในการปลูกข้าวโพดเทียนพันธุ์บ้านเกาะ -การยกระดับผ้าพิมพ์ลายใบไม้ จากสี่ธรรมชาติ	เผยแพร่ในประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ/เผยแพร่บนเว็บไซต์	ชุมชน	สวพ. คณะ
4. ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
รางวัลระดับดี	คู่มือเทคนิคการจัดกิจกรรมลานวัฒนธรรม/	-เผยแพร่ในประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	ชุมชน	คณะ
ผลงานที่ได้รับ การยอมรับจาก ภายนอก	คู่มือการจัดการข้อมูลสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ	-เผยแพร่บนเว็บไซต์	ภาคีเครือข่าย	สอศ.
5. ด้านการบริหารจัดการ				
รางวัลระดับดี	คู่มือการเพิ่มสมรรถนะผู้ปฏิบัติงานด้านการจัดซื้อจัดจ้างวงเงินเกิน 100,000 บาท แต่ไม่เกิน 500,000 บาท/ คู่มือการสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศ (OPAC : Online Public Access Catalog)/ คู่มือทรัพย์สินทางปัญญา	-เผยแพร่บนเว็บไซต์	-อาจารย์/เจ้าหน้าที่ -นร./นศ.	สนอ. คณะ สวพ.
ผลงานที่ได้รับ การยอมรับจาก ภายนอก	-แนวปฏิบัติที่ดีการดำเนินงาน Green U -แนวปฏิบัติที่ดีการดำเนินงาน Green Office			

4.2ค การมุ่งสร้างนวัตกรรม

ในปีการศึกษา 2566 มรอย.ไม่มีแนวทางในการมุ่งสร้างนวัตกรรม ในปีการศึกษา 2567 ที่ประชุม คกก. พัฒนาระบบประกันคุณภาพฯ จึงได้มีการทบทวนและปรับปรุงวิธีการตามภาพที่ 4.2ค ประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์แนวโน้มปัญหาและความต้องการ วิเคราะห์วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ OP(3) สำนวความ



ภาพที่ 4.2ค แนวทางในการมุ่งสร้างนวัตกรรม

นวัตกรรมและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้ เพื่อส่งเสริมและพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัล สื่อการเรียนรู้ สารสนเทศ และให้บริการด้านสื่อดิจิทัล 4) ส่งเสริมวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้เพื่อสร้างนวัตกรรม จัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้ การแข่งขัน การประกวด โครงการ/นวัตกรรม 5) ติดตามและประเมินผล นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการในการสร้างนวัตกรรมในปีถัดไป

ตารางที่ 4.2ค-1 ผลการทบทวนปรับปรุงกระบวนการ

SO	Flagship/Intelligent risk project	ตัวอย่างการดำเนินงานหรือการเตรียมการ
1	นวัตกรรมทางการศึกษา	ออกแบบและพัฒนาหลักสูตร/การจัดการเรียนการสอน และพัฒนานักศึกษา
2	หลักสูตรสำหรับผู้สูงอายุ	สำรวจความต้องการ/ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นตามความต้องการ
3	Holding company	สำรวจความต้องการ/ปัญหา
4	ส่งเสริมวิสาหกิจชุมชน ศูนย์กลางการเรียนรู้ในการพัฒนาท้องถิ่น	
5	เส้นทางท่องเที่ยวใหม่ (สอศ.)	

ต้องการและกำหนดผู้รับผิดชอบตามพันธกิจและตัวชี้วัด (OKRs) ถ่ายทอดสู่หน่วยงานและรายบุคคล 2) วิจัยและพัฒนา สังเคราะห์วิเคราะห์ข้อมูลดำเนินการวิจัยและทำงานร่วมกับพื้นที่เพื่อพัฒนา 3) ปรับโครงสร้างพื้นฐาน สนับสนุนและดำเนินการจัดตั้งศูนย์

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร



ภาพที่ 5.1 ARU WMOH Model

ภายใต้การกำกับดูแลของรอง อธิการบดีบริหารฯ ได้ทบทวนผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี ในปีการศึกษา 2567 ได้มุ่งสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ ภายใต้วัฒนธรรมองค์กร “ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา” และค่านิยมองค์กร ตาม OPn(2) ดังภาพที่ 5.1 ARU WMOH Model **1) W: Workforce** วิเคราะห์สมรรถนะของบุคลากร ทั้ง 2 สาย และจัดทำแผนกรอบอัตรากำลัง ประเมินขีดสมรรถนะและวางแผนพัฒนาบุคลากร **2) M: Motivation** ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและสนับสนุนสิ่งอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน ได้แก่ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศทันสมัยให้เพียงพอมีความพร้อมทั้งด้านโสตทัศนศึกษา วัสดุ

อุปกรณ์สำหรับใช้ปฏิบัติงาน และสถานที่มีความมั่นคงปลอดภัย มีความก้าวหน้าในอาชีพและได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา **3) O : Operation** ส่งเสริมสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปสู่การพัฒนา งาน ด้วยความเต็มใจ พัฒนางาน และการได้รับการยอมรับจากผู้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงาน **4) H : Happy Work Place** ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างผลงานนวัตกรรม ทำผลงาน มีความก้าวหน้าในสายงาน

5.1 ก ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

5.1ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

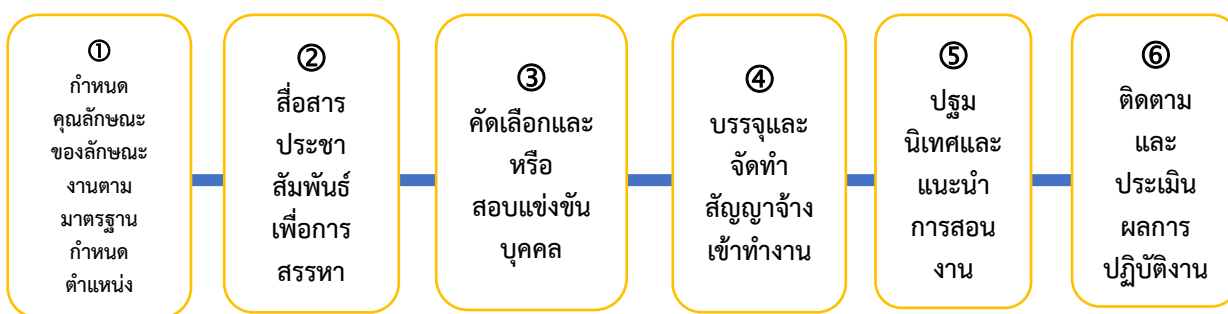
จากการดำเนินงานบริหารทรัพยากรบุคคลในช่วงหลายปีที่ผ่านมา มรอย. ได้เรียนรู้ว่าระบบในการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการและโครงสร้างการบริหารงานภายใน ยังขาดความเชื่อมโยงเชิงกลยุทธ์ ซึ่งไม่สะท้อนความต้องการของแต่ละหน่วยงานได้อย่างแท้จริง โดยเฉพาะสายสนับสนุนวิชาการในช่วงก่อนปี พ.ศ. 2566 การจัดทำแผนโครงสร้างอัตรากำลังบุคลากรไม่สามารถมีความก้าวหน้าและเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ ซึ่งจำเป็นต้องมีบุคลากรที่มีสมรรถนะหลักที่เชื่อมโยงด้วยพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม วัฒนธรรม มรอย. ตามตารางที่ OP.1ก(2) และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญของ มรอย. ต่อมาในปีการศึกษา 2567 ก.บ.ม. วิเคราะห์ความต้องการด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถ 7 ขั้นตอน ดังนี้

ขั้นตอน		รายละเอียด
1	วิเคราะห์ภารกิจหลักขององค์กร	ระบุภารกิจตามพันธกิจ วิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์/จำแนกประเภทงานหลักและงานสนับสนุน
2	กำหนดขอบเขตงานและหน้าที่หลัก (Job Function Analysis)	วิเคราะห์ลักษณะงานในแต่ละหน่วยงาน/กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละตำแหน่ง
3	วิเคราะห์ภาระงาน (Workload Analysis) การสอน การวิจัย การบริการ วิชาการ การบริหารจัดการ และการพัฒนาทักษะวิชาชีพ	ประเมินปริมาณงานที่ต้องดำเนินการด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการและด้านอื่น ๆ/ใช้เกณฑ์ FTES ในการวิเคราะห์จำนวนสายวิชาการ/เกณฑ์ภาระงานสำหรับสายสนับสนุนวิชาการ
4	เปรียบเทียบอัตรากำลังที่มีอยู่กับความต้องการ (Gap Analysis)	เปรียบเทียบจำนวนบุคลากรในปัจจุบันและขีดความสามารถและอัตรากำลังที่ขาดแคลน

ขั้นตอน		รายละเอียด
5	ประเมินขีดความสามารถของบุคลากร (Capability Mapping)	ประเมินความรู้ ทักษะ สมรรถนะในแต่ละตำแหน่งในการสนับสนุนความสำเร็จของภารกิจ/ยุทธศาสตร์/ระบุจุดอ่อนที่ควรพัฒนาทักษะที่จำเป็น เช่น การสอน การวิจัย การบริการวิชาการ เทคโนโลยี การสื่อสาร การคิดวิเคราะห์ เป็นต้น
6	วางแผนการพัฒนาและจัดสรรบุคลากร (Workforce Planning)	รวบรวมคำขออัตรากำลัง/การโยกย้าย/สับเปลี่ยน/จัดทำแผนอัตรากำลังทุก 4 ปี/สรรหาบุคลากร
7	ติดตามผลและปรับปรุง (Monitoring & Review)	ติดตามผลการจัดสรรกำลังคนตามแผนอัตรากำลัง/ทบทวนการวิเคราะห์อัตรากำลัง

โดยในปีการศึกษา 2567 มีการทำแผนอัตรากำลังของ มรอย. และปีการศึกษา 2568 มีกรอบอัตรากำลังที่ต้องบรรจุ สายวิชาการ จำนวน 43 อัตรา และสายสนับสนุนวิชาการ จำนวน 16 อัตรา

5.1ก(2) บุคลากรใหม่



ภาพที่ 5.1 ก(2) แสดงการสรรหา ว่าจ้าง และดูแลบุคลากรใหม่

ในปีการศึกษา 2566 ก.บ.ม.ทบทวนผลการประเมิน มีการกำหนดวิธีการสรรหาและดำเนินการคัดเลือกเพื่อจ้างบุคลากรใหม่ (Recruit) ดังภาพที่ 5.1ก(2) โดยมี 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) **กำหนดคุณลักษณะของลักษณะงานตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง** สายวิชาการ : คณะกำหนดคุณสมบัติของตำแหน่งและสมรรถนะหลักที่เปิดรับสมัคร สายสนับสนุนวิชาการ : คุณลักษณะและทักษะตรงตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของแต่ละประเภทตำแหน่งที่เปิดรับสมัคร 2) **สื่อสารประชาสัมพันธ์เพื่อการสรรหา** ประกาศรับสมัครโดยจัดทำเป็นประกาศ มรอย. ประชาสัมพันธ์การรับสมัครงานตามช่องทางต่าง ๆ ทั้งออนไลน์ และออฟไลน์ เพื่อให้ผู้สนใจสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างทั่วถึง โดยมีระยะเวลาในการเผยแพร่ไม่น้อยกว่า 5 วันทำการ 3) **คัดเลือกและหรือสอบแข่งขันบุคคล** แต่งตั้งคณะกรรมการในการดำเนินการสรรหาของตำแหน่งงานแล้วแต่กรณี ทำการทดสอบภาค ก ความรู้ทั่วไป ภาค ข ความรู้เฉพาะตำแหน่ง และสอบสัมภาษณ์ 4) **บรรจุและจัดทำสัญญาจ้างเข้าทำงาน** โดยจัดทำประกาศผลการสรรหา เพื่อให้ผู้ผ่านการคัดเลือกมารายงานตัวตามกำหนด และทำสัญญาจ้างเข้าทำงาน 5) **ปรุมนิเทศและแนะนำการสอนงาน** ปรุมนิเทศและแนะนำงาน หน่วยงาน ผู้บังคับบัญชา และสถานที่สำคัญ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรที่จะได้รับ 6) **ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงาน** สัญญาจ้าง พนม. ตามข้อบังคับ มรอย. กำหนดสัญญาจ้างแรกทดลองงาน 1 ปี สัญญาฉบับที่สอง 8 ปี สัญญาจ้างฉบับที่สามจ้างจนถึงปีงบประมาณที่เกษียณ และพนม.เงินรายได้ จ้างระยะแรกทดลองงาน 1 ปี ระยะที่สองมีกำหนดทุก 3 ปี และเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาจ้างเป็นรายปีงบประมาณ

อีกทั้งในปีการศึกษา 2566 อัตราการลาออกของสายวิชาการมากขึ้น เพื่อให้รองรับต่อการเปลี่ยนแปลงสามารถแข่งขันได้ในการรับบุคลากรใหม่ ในปี พ.ศ. 2567 ก.บ. จึงปรับเกณฑ์มาตรฐานความสามารถทางภาษาอังกฤษของ พนม.สายวิชาการที่บรรจุใหม่

ก.บ. และ ก.บ.ม. มีแนวทางรักษาบุคลากร ดังนี้ 1) จัดปฐมนิเทศบุคลากรใหม่และมีระบบพี่เลี้ยงและสอนงาน 2) เปิดโอกาสให้บุคลากรใหม่ได้เรียนรู้งานเพิ่มเติม เช่น ทักษะการสอนสมัยใหม่สำหรับสายวิชาการและการใช้ดิจิทัลสำหรับสายสนับสนุน 3) กำหนดเส้นทางความก้าวหน้า ในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น 4) จัดสรรงบประมาณพัฒนาบุคลากรตามสายงาน 5) สร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี สิทธิประโยชน์และสภาพแวดล้อมการทำงานที่เอื้อต่อการทำงานที่เหมาะสม โดยจัดให้มีสิทธิประโยชน์พื้นฐานที่จำเป็น เช่น การรักษาพยาบาล ประกันชีวิต การลาพักผ่อน รวมถึงสิ่งอำนวยความสะดวกภายในมหาวิทยาลัย เช่น โรงอาหาร พื้นที่พักผ่อน และห้องออกกำลังกาย มีใช้เทคโนโลยีที่ทันสมัยเพื่ออำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงาน 6) สร้างความผูกพันและกำลังใจ เช่น มอบของที่ระลึกให้กับบุคลากรใหม่และบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น และคุณวุฒิที่สูงขึ้น รวมถึงมีกิจกรรมสร้างสรรค์เพื่อสร้างบรรยากาศการทำงานที่อบอุ่นและเป็นมิตร ดังผลลัพธ์ที่ 7.3ก(2)-1 ถึง 8

5.1ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร



ภาพที่ 5.1ก(3) ARU-Prepare for Change
Capacity and Workforce Step

ในปีการศึกษา 2566 มรอย. มีผลการดำเนินงานไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการเตรียมบุคลากรให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นในปีการศึกษา 2567 จึงดำเนินการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง 6 ขั้นตอน ดังนี้

1) วิเคราะห์สถานการณ์การเปลี่ยนแปลง ทบทวนวิเคราะห์ภารกิจหน่วยงาน/โครงสร้างแบ่งส่วน

ราชการภายใน การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี 2) การพัฒนาสมรรถนะ มรอย. อบรมหลักสูตร OBE , IT , Upskill/Reskill สำหรับบุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน เช่น ระบบ e-office, e-learning และ ระบบสารสนเทศ AI ที่จำเป็นต่อการทำงานในบริบทใหม่ 3) วิเคราะห์ช่องว่าง (Gap Analysis) วิเคราะห์ผลการประเมิน พิจารณาจากความสามารถเฉพาะตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่ขาดและเกิน ภารกิจของหน่วยงาน 4) การบริหารจัดการภาวะเปลี่ยนผ่าน ปรับกำลังคน โยกย้ายบุคลากร ควบและยุบรวมหน่วยงานภายใน ตารางที่ 5.1ก(3) ผลการจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ประเด็น/กระบวนการจัดการการเปลี่ยนแปลงในด้านต่างๆ
อัตราากำลังที่เพิ่มขึ้นจากการรับบุคลากรใหม่ : เพิ่มทักษะด้าน IT และภาษาอังกฤษ
การเกษียณอายุ : สายวิชาการ-สอนร่วม/วิจัยร่วม เพื่อเตรียมทดแทนการเกษียณ/สายสนับสนุน-Work Process และสายบริหาร-อบรมนักบริหารรุ่นใหม่
การเปลี่ยนแปลงด้านทักษะที่ต้องการ (จากการวิเคราะห์ภารกิจ ยุทธศาสตร์ วิสัยทัศน์) : Upskill/Reskill, จัดตั้งศูนย์นวัตกรรมและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้/ศูนย์บ่มเพาะสหกิจ/ศูนย์สหกิจศึกษา/ศูนย์ภาษาและการศึกษานานาชาติ

5.1ก(4) การทำงานให้บรรลุผล

มรอย. มีวิธีการในการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุพันธกิจ วิสัยทัศน์ ตาม OPก(2) มี 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดระบบการทำงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ มรอย.ได้พัฒนาระบบการบริหารจัดการบุคลากรจัดทำแผนบริหารและพัฒนาฯ และแผนพัฒนารายบุคคลที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ของแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570 คือ “ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง” สื่อสารแผนให้บุคลากรทุกระดับเข้าใจและมีส่วนร่วม 2) พัฒนาระบบการทำงานที่มีประสิทธิภาพ ออกแบบกระบวนการ

ทำงานหลัก (Core Processes) ให้มีประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ และการวิจัย ใช้เทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการทำงาน เช่น ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการ (MIS) ระบบ HRM ระบบประเมินผลการทำงาน เพื่อติดตามความก้าวหน้าและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 3) **พัฒนาศักยภาพบุคลากร** วางแผนและพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) เช่น การพัฒนาผู้นำระดับต้น-กลาง Upskill/Reskill ด้านดิจิทัล และ Softskills การสอนเชิงรุกหรือการวิจัยเชิงพื้นที่ การเรียนรู้ร่วมกันวิเคราะห์สมรรถนะบุคลากร สร้างระบบแรงจูงใจและการประเมินผล ที่เชื่อมโยงกับผลสัมฤทธิ์ขององค์กร ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร ที่เน้นการเรียนรู้ การมีส่วนร่วม และความรับผิดชอบต่อสังคม 4) **สร้างวัฒนธรรมองค์กรและแรงจูงใจ** ปลุกฝังค่านิยม “D-CIDE” ตาม OPก(2) ได้แก่ Accountability Responsibility และ Unity ผ่านกิจกรรมสร้างวัฒนธรรมองค์กร เช่น วันสถาปนา 1 กรกฎาคมของทุกปี กิจกรรม 5 ส. วันทำบุญตามประเพณีนิยม และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ARU KM Day ระบบแรงจูงใจและความก้าวหน้าในสายงาน ส่งเสริมระบบ “ผลสัมฤทธิ์ตามผลงาน” (Performance-Based) และมีรางวัลบุคลากรดีเด่น นักวิจัยดีเด่น บุรุษคัมภีร์ราชภัฏ

ตาราง 5.1ก(4) ตัวอย่างการทำงานที่สำคัญเพื่อให้บรรลุตามยุทธศาสตร์ ของ มรอย.

ด้าน	เป้าหมาย	วิธีการดำเนินงาน		ผลลัพธ์
การจัดการศึกษา	ยกระดับคุณภาพการเรียนการสอน	พัฒนาหลักสูตรที่มีการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Paradigm) เน้นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง เช่น หลักสูตร module/หลักสูตรที่ดำเนินการปรับปรุงตามแนวทาง OBE/ส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) และการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล ปรับหลักสูตรให้สอดคล้องกับคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์และศตวรรษที่ 21		7.1ก-14,15,19, 7.1ก-20, 7.1ข(1)-1,10ถึง 12,33,7.2ก(1)-1,3,5ถึง8
การวิจัย/การบริการวิชาการ	ยกระดับงานวิจัยเพื่อตอบโจทย์ท้องถิ่น	การใช้ประโยชน์จาก CC ทูทางวัฒนธรรม ดำเนินโครงการวิจัยและบริการวิชาการที่ตอบโจทย์พื้นที่ พัฒนา OTOP งานหัตถกรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น สู่ Soft Power ด้วย CC		7.1ก-21,25 ถึง 7.1ก-31, 7.1ข(1)-18,21
การพัฒนาศักยภาพบุคลากร	เสริมสมรรถนะบุคลากร	จัดอบรม Upskill/Reskill ตามสมรรถนะที่จำเป็น IT , ภาษาอังกฤษ	สร้างวัฒนธรรมองค์กร Service mind และจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมและดิจิทัลเพื่อการเรียนรู้	7.3ก(4)-1ถึง 7,7.5ข-44
การบริหารจัดการด้วยระบบคุณภาพ	เพิ่มประสิทธิภาพการบริหาร	ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารงานเพื่อให้บุคลากรมีความก้าวหน้าทางสายงาน/นำเกณฑ์ EdPEx ปรับปรุงกระบวนการทำงาน/ใช้ระบบบริหารบัญชีและการเงิน 3 มิติ (3D) /Digital Work Flow/ปรับปรุงกฎระเบียบให้มีความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน		7.1ก-55,56,57, 7.1ข(1)-57 60,62,61, 7.5ข-16

5.1 ข บรรยายภาพการทำงานของบุคลากร

5.1 ข(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน

เมื่อปีการศึกษา 2566 จากผลการดำเนินงานไม่ชัดเจนวิธีดำเนินการเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ของมรอย. มีสภาวะและความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานของบุคลากร ในปีการศึกษา 2567 คกก. Green University, Green Office จึงดำเนินการตามขั้นตอนดังนี้ 1) **การจัดสิ่งแวดลอมกายภาพและโครงสร้างพื้นฐาน** ปรับปรุงอาคารสถานที่ให้เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมและสำหรับผู้พิการและผู้สูงอายุ จัดสรรพื้นที่สีเขียวและพื้นที่

พักผ่อน ห้องคาราโอเอ ห้องฟิตเนส ป้ายบอกทางชัดเจน เพิ่มแสงสว่างที่เหมาะสม จัดสัดส่วนห้องทำงาน เพิ่มระบบป้องกันอัคคีภัย ในอาคาร ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้าประหยัดพลังงาน ระบบน้ำประปา ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบสืบค้นข้อมูล 2) **ส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร** ส่งเสริมกิจกรรมออกกำลังกาย เช่น ARU HALF MARATHON กีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร ชักซ้อมอพยพหนีภัยต่าง ๆ ไฟไหม้ น้ำท่วม 3) **ติดตามและประเมินผล** มีแบบสำรวจความพึงพอใจด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร ปีละ 1 ครั้ง สายวิชาการ ร้อยละ 74.80 และ สายสนับสนุน ร้อยละ 87.80

ตารางที่ 5.1ข(1) แสดงสภาวะแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

ด้าน	การดำเนินการ	ผลลัพธ์	owner
ด้านสุขภาพ/ด้านอนามัย	สิทธิประโยชน์เบิกค่ารักษาพยาบาลบุคลากร	7.3ก(2)-3,4	สนอ.
ด้านความมั่นคงและปลอดภัย	ระบบป้องกันอัคคีภัยในอาคาร/ระบบสาธารณูปโภค ไฟฟ้า ประปา	7.3ก(2)-1,4	คกก.Green U
ด้านสิ่งแวดล้อม	Green U , Green Office		
ด้านความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงาน	ปรับปรุงภูมิทัศน์		งานอาคารฯ

5.1ข(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

ก่อนปีการศึกษา 2565 ระบบบริหารนโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรไม่ครอบคลุมทุกประเภท ในปีการศึกษา 2567 ก.บ.ม. จึงทบทวนปรับปรุงระบบสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ มี 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) **วิเคราะห์นโยบายและสวัสดิการที่มีอยู่** ให้ครอบคลุมประเภทบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากการประชุมประจำภาคเรียน ข้อมูลจากการเก็บความต้องการของบุคลากรผ่านแบบสอบถาม google form ผลการวิเคราะห์ข้อมูลทางการเงินขององค์กรเพื่อกำหนดความเป็นไปได้ สำรวจปีละ 1 ครั้ง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงสิทธิประโยชน์ 2) **กำหนดวัตถุประสงค์** ออกแบบนโยบายและสิทธิประโยชน์ นำเสนอ ก.บ. สภาฯ จัดทำระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศให้บุคลากรทราบผ่านช่องทางออนไลน์ หนังสือแจ้งเวียนหน่วยงาน 3) **ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง** ปีการศึกษา 2565 เพิ่มสวัสดิการค่าเล่าเรียนบุตร ปีการศึกษา 2566 เพิ่มค่าโทรศัพท์ของ พนม. และ ปีการศึกษา 2567 ปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการลาของเจ้าหน้าที่ประจำตามสัญญาให้เหมาะสม และ MOU กับสถาบันการเงิน ได้แก่ ธ.อิสลาม ธ.ออมสิน ธ.กรุงไทย และ ธ.ธอส. และสำรวจความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ สายวิชาการ ร้อยละ 74.20 และสายสนับสนุนวิชาการ 81.80

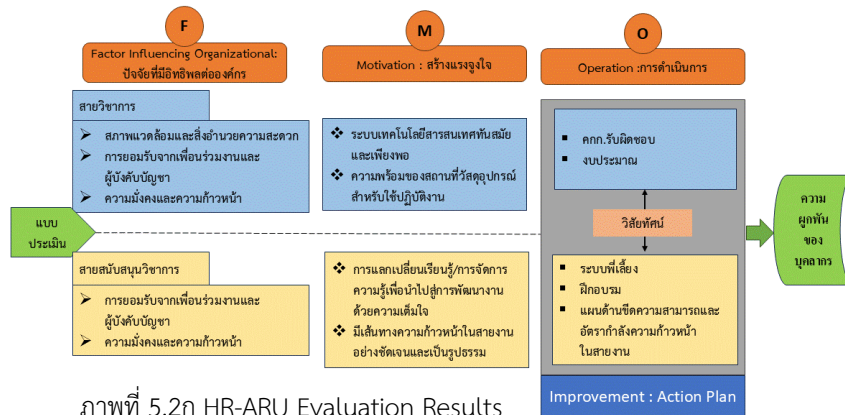
ตารางที่ 5.1ข(2) สิทธิประโยชน์และนโยบายของบุคลากร

ประเภทบุคลากร	สิทธิประโยชน์และนโยบายของบุคลากร						
	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้		พนักงาน ราชการ	เจ้าหน้าที่ ประจำตาม สัญญา	ลูกจ้าง ชั่วคราวชาว ต่างประเทศ
	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ		สายวิชาการ
สวัสดิการพื้นฐาน							
ค่ารักษาพยาบาล	✓	✓	-	-	-	✓	-
ประกันสังคม	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
กองทุนเงินทดแทน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
การศึกษาต่อและรับทุนใน ประเทศและต่างประเทศ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓

ประเภทบุคลากร	สิทธิประโยชน์และนโยบายของบุคลากร						
	พนักงานมหาวิทยาลัย		พนักงานมหาวิทยาลัย เงินรายได้		พนักงาน ราชการ	เจ้าหน้าที่ ประจำตาม สัญญา	ลูกจ้าง ชั่วคราวชาว ต่างประเทศ
	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สาย วิชาการ	สายสนับสนุน วิชาการ	สายสนับสนุนวิชาการ		สายวิชาการ
สวัสดิการด้านคุณภาพชีวิต							
ค่าเล่าเรียนบุตร	✓	✓	-	-	-	-	-
เงินช่วยเหลือด้านสังคม เจ็บป่วย งานศพ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ค่าโทรศัพท์	✓	✓	-	-	-	-	-
ค่าเช่าบ้าน	✓	✓	-	-	-	-	✓
ที่พักอาศัย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
ฟิตเนส/ห้องออกกำลังกาย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓
สิทธิประโยชน์ด้านความก้าวหน้า							
สนับสนุนการทำผลงานทาง วิชาการและตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓	✓	-	-	-	-	-
สนับสนุนทุนวิจัย/ทุนผลงาน ประชุมวิชาการนานาชาติ	✓	✓	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทนตำแหน่งทาง วิชาการ	✓	✓	-	-	-	-	-
ค่าตอบแทนตำแหน่งทาง บริหาร	✓	✓	✓	-	-	-	-
ส่งเสริมความมั่นคงระยะยาว							
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	✓	✓	-	-	-	-	-
MOU กับสถาบันการเงิน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	-

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

5.2ก การประเมินความผูกพันของบุคลากร



ภาพที่ 5.2ก HR-ARU Evaluation Results Organization

มรอย. ประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยมอบ กบค. และ สมป. ดำเนินการสำรวจปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร เพื่อให้ได้ข้อมูลในการวางแผนสร้างความผูกพันต่อองค์กรจากการสำรวจ พบว่า ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร มรอย. ดังภาพที่ 5.2ก

5.2ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

มอบ กบค. และ สมป. ดำเนินการทบทวนวิเคราะห์ปรับปรุงปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ในปีการศึกษา 2566 ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร มรอย. ได้มาจากการศึกษา งานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้อง ซึ่งมีปัจจัยความผูกพัน 6 ด้าน โดยมีข้อเสนอแนะจากบุคลากรจากการประชุมประจำภาคเรียน ในปีการศึกษา 2567 จึงนำข้อเสนอแนะมาดำเนินการกำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ภายใต้การดำเนินการตามค่านิยม ตามตารางที่ OPก(2) มี 7 ขั้นตอน ตามภาพที่ 5.2ก(1) ดังนี้ **1) กำหนดวัตถุประสงค์และผู้รับผิดชอบ** ก.บ. ได้ประชุมเพื่อกำหนดปัจจัยที่สำคัญต่อความผูกพันของบุคลากร และกำหนดวัตถุประสงค์ผู้รับผิดชอบในการดำเนินการสำรวจข้อมูลโดยให้ดำเนินงานในรูปแบบงานวิจัยสำรวจใช้ กลุ่มตัวอย่างแบบสุ่ม **2) ศึกษาข้อมูลจากแหล่งต่าง ๆ ทฤษฎี งานวิจัย และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง** ศึกษางานวิจัยทฤษฎีที่เกี่ยวข้องกับความผูกพันต่อองค์กร และปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันองค์กร ได้แก่ ทฤษฎีของ Maslow , Steers และ Porter et al. แนวคิดของ The Gallup Organization และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ พ.ร.บ.มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 พ.ร.บ. ระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระเบียบ ข้อบังคับ การบริหารงานบุคคล เพื่อกำหนดกรอบของปัจจัยความผูกพัน **3) สร้างเครื่องมือในการสำรวจปัจจัยความผูกพัน** ศึกษาหลักเกณฑ์ วิธีการสร้างแบบสอบถามจากเอกสาร ตำรา งานวิจัย และสร้างแบบสอบถามโดยรวบรวมเนื้อหาที่ได้ศึกษากำหนดขอบเขต ตัวแปรต้น ตัวแปรตาม จัดทำแบบสอบถามโดยใช้มาตรวัด 5 ระดับ สร้างข้อคำถามให้ครอบคลุมวัตถุประสงค์การวิจัย **4) ทดสอบเครื่องมือหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร** โดยนำเสนอให้ คณบดี ผศ.อธิการฝ่ายประกันคุณภาพฯ และ หน.สมป. เพื่อทำการตรวจสอบโครงสร้างของเนื้อหาและวัตถุประสงค์ เพื่อเป็นการประเมินคุณภาพของเครื่องมือในการสำรวจปัจจัยความผูกพันให้มั่นใจว่าเครื่องมือมีความเที่ยงตรง (validity) และ เชื่อถือได้ (reliability) ก่อนใช้หาปัจจัยความผูกพัน **5) สำรวจปัจจัยความผูกพัน** ได้สำรวจปัจจัยความผูกพันด้วยแบบสอบถามด้วยรูปแบบลิงก์ Google form ส่งไปยังบุคลากรตัวแทนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการ ผบ. จำนวน 30 คน เพื่อกำหนดปัจจัยความผูกพันของบุคลากร **6) วิเคราะห์ข้อมูลปัจจัยความผูกพัน** นำข้อมูลจากการสำรวจวิเคราะห์ด้วยโปรแกรม SPSS ประกอบด้วย ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่ส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร ประกอบด้วย 4 ด้าน ดังนี้ 1. ด้านการเสริมแรงจิตใจ ค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ 2. ด้านสภาพแวดล้อมในการทำงานและสิ่งอำนวยความสะดวก 3. ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน 4. ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา อ้างอิงทฤษฎีลำดับขั้นตอนความต้องการของ (Maslow) และความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ประกอบด้วย 3 ด้าน คือ 1. ความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร 2. ความพร้อมที่จะทุ่มเทในการทำงานให้องค์กร 3. มีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร อ้างอิงทฤษฎีของ Steers **7) ติดตามและประเมินผล** นำผลการสำรวจปัจจัยผูกพันไปปรับปรุงปัจจัยความผูกพันของบุคลากรและนำไปใช้ประเมินความผูกพันของบุคลากรในปีการศึกษา 2567 ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

5.2ก(2) การประเมินความผูกพัน

เมื่อปีการศึกษา 2566 มรอย. ไม่มีระบบการประเมินความผูกพัน ก.บ.จึงมีมติ มอบ สมป.และรอง อธก. ฝ่ายบริหารฯ ดำเนินการปรับปรุงระบบการประเมินความผูกพัน โดยดำเนินการในรูปแบบงานวิจัย ประเด็นเรื่อง ปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพันต่อองค์กร กรณีศึกษา มรอย. ได้พัฒนาเครื่องมือการประเมิน โดยมี คณบดี เป็นที่ปรึกษาเพื่อนำไปสำรวจข้อมูล โดยมีวิธีการประเมินความผูกพันของบุคลากร 3 ขั้นตอน ดังนี้ **1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการประเมิน** โดยแบ่งประเภทบุคลากรตาม OP(3) มีวัตถุประสงค์เพื่อ (1.1) หาปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน (1.2) หาระดับความคิดเห็นในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน (1.3) หา

ระดับความผูกพันต่อองค์กร (1.4) ศึกษาเปรียบเทียบปัจจัยในการปฏิบัติงานของบุคลากรกับระดับความผูกพันต่อองค์กร และให้ทราบถึงปัญหาอุปสรรคและข้อเสนอแนะที่มีผลต่อความผูกพัน 2) **ออกแบบและเลือกเครื่องมือที่เหมาะสมกับการประเมิน** เครื่องมือที่ใช้ในการประเมิน คือ แบบสอบถาม (Questionnaire) โดยกำหนดให้มีการสำรวจปัจจัยในการปฏิบัติงานที่มีผลต่อความผูกพัน แบ่งออกเป็น 3 ส่วน ดังนี้ (2.1) ส่วนที่ 1 ข้อมูลทั่วไปของผู้ตอบแบบสอบถาม ประกอบด้วย เพศ อายุ ระดับการศึกษา ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ประเภทบุคลากร ประเภทตำแหน่ง/ระดับ รายได้ต่อเดือน และ สังกัดหน่วยงาน (2.2) ส่วนที่ 2 เกี่ยวกับความคิดเห็นปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านการเสริมแรงจูงใจค่าจ้างและสิทธิประโยชน์ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา (2.3) ส่วนที่ 3 เกี่ยวกับความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ประกอบด้วย ด้านความเชื่อมั่นยอมรับเป้าหมายและค่านิยมขององค์กร ด้านความพร้อมที่จะทุ่มเทในทำงานให้องค์กร และ ด้านมีความต้องการที่จะรักษาสภาพการเป็นบุคลากรขององค์กร และ (2.4) ส่วนที่ 4 ข้อเสนอแนะ/ไม่พึงพอใจ ซึ่งเป็นคำถามปลายเปิด 3) **ประเมินปัจจัยความผูกพัน** เป็นการประเมินความผูกพันโดยใช้แบบประเมินเป็นทางการทำการประเมินปีละ 1 ครั้ง โดยส่งลิงก์แบบประเมินรูปแบบ Google form ไปยังบุคลากร ทั้งหมด 386 คน ประกอบด้วยบุคลากรสายวิชาการ 212 คน และสายสนับสนุน 174 คน และแบบไม่เป็นทางการ เช่น การขาดงานมาสาย ลาป่วย ขอร้องเรียน และได้นำเสนอรายงานการประเมินต่อที่ประชุม ก.บ. เพื่อนำไปใช้ประโยชน์สร้างแนวทางการแก้ไขปรับปรุง และสร้างแรงจูงใจ ดังภาพที่ 5.2ก ผ่านโครงการ/กิจกรรมภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ในปีการศึกษา 2567 ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนากิจกรรมเสริมสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานให้แก่บุคลากร โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การพัฒนาอาจารย์ให้มีคุณวุฒิป.เอก โครงการพัฒนาและสนับสนุนการจัดทำผลงานทางวิชาการ โครงการสนับสนุนบุคลากรให้ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน และนำผลสำรวจมาปรับปรุงประเด็นความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ได้แก่ การต่อสัญญาจ้างจนถึงอายุ 60 ปี เพื่อสร้างความมั่นใจว่าองค์กรมีสภาพที่มั่นคงยั่งยืน และมีแผนความก้าวหน้าในสายงานของสายสนับสนุนวิชาการ **ด้านการเสริมแรงจูงใจ** ปรับค่าจ้าง ปรับปรุงการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ให้แก่บุคลากรที่หลากหลายและมีความยืดหยุ่น เช่น ค่าเล่าเรียนบุตร ค่าโทรศัพท์ และค่าที่พักอาศัย ดังผลลัพธ์ที่ 7.3ก(3)-6,7 และ 7.3ก(4)-7

จากการวิเคราะห์ผลการประเมินปัจจัยความผูกพัน พบว่า **สายวิชาการ** มีปัจจัยความผูกพัน 3 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน (2) ด้านสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานและสิ่งอำนวยความสะดวก และ (3) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 55 และ **สายสนับสนุนวิชาการ** มีปัจจัยความผูกพัน 2 ด้าน ดังนี้ (1) ด้านการได้รับการยอมรับจากเพื่อนร่วมงานและผู้บังคับบัญชา และ (2) ด้านความมั่นคงและความก้าวหน้าในสายงาน ภาพรวมคิดเป็นร้อยละ 60

5.2ข วัฒนธรรมองค์กร

มร.รอย.มีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้างเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันผ่านวัฒนธรรมองค์กร “ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา” ตามตารางที่ OPก(2) โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน 4 ขั้นตอน ดังนี้ 1) **ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรอย่างมุ่งมั่น** ตามแนวทาง 3 ระดับ ระดับเชิงนโยบาย: กำหนดวัฒนธรรมองค์กรไว้ในแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี โดยเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ที่ 4 ด้านการบริหารจัดการสู่ความเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ระดับปฏิบัติ: จัดกิจกรรมเสริมสร้างวัฒนธรรม เช่น โครงการ “ARU ร่วมคิดร่วมทำ” กิจกรรมสานสัมพันธ์ปีใหม่ สงกรานต์ และเวทีระดมความคิดเห็นและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ระดับบุคลากร ปลุกฝังค่านิยม D-CIDE ผ่านกิจกรรมพัฒนาบุคลากร 2 สาย ได้แก่ ปฐมนิเทศ และระบบประเมินผลรายปี ดังผลลัพธ์ที่ 7.4ก(1)-1

ถึง 3 2) เชื่อมโยงวัฒนธรรมองค์กรกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม ร่วมคิด : บุคลากรมีส่วนในการคิดนโยบาย และนวัตกรรม ดำเนินการทบทวนปีละ 1 ครั้ง ร่วมทำ : ส่งเสริมบูรณาการงานวิชาการและท้องถิ่น นำสู่การพัฒนา อย่างยั่งยืน : เชื่อมโยงกับพันธกิจด้านการพัฒนาท้องถิ่น และวิสัยทัศน์ มรอย. 3) ส่งเสริมความเสมอภาค การมีส่วนร่วมและการใช้ประโยชน์จากความหลากหลาย เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับเข้าถึงเวทีสำคัญ การประชุม ประจำภาคเรียน ประชุมสภาคณาจารย์ฯ วางแผนเชิงยุทธศาสตร์ และเวทีระดมความคิด ไม่เลือกปฏิบัติ แต่งตั้ง คกก. เสนอชื่อเข้ารับรางวัลหรือคัดเลือกทำหน้าที่เป็นผู้แทนหน่วยงาน และรับฟังเสียงบุคลากร “ARU VOC” เป็น การสะท้อนมุมมองที่เปิดโอกาสให้คนต่างช่วงวัย สาขา และประสบการณ์ แสดงออกอย่างเสรี ดังภาพที่ 3.1ก และมี ช่องทางเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมผ่านออนไลน์ 4) ให้อำนาจการตัดสินใจแก่บุคลากร ใช้หลัก “Framed Empowerment” คือ การให้อิสระในการตัดสินใจภายในกรอบเป้าหมายองค์กรหน่วยงานระดับคณะ สำนัก/ สถาบัน สามารถออกแบบวิธีปฏิบัติภายในได้เอง เช่น ตารางเรียน ระบบสื่อสาร งบประมาณ โครงการ/กิจกรรม ต่าง ๆ 5) ติดตามสนับสนุนเสริมแรง ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร นักวิจัยดีเด่น บุคลากรดีเด่นประจำปี

ตารางที่ 5.2ข วัฒนธรรมองค์กร : ร่วมคิด ร่วมทำ นำสู่การพัฒนา

ด้าน	การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีลักษณะการสื่อสารที่เปิดกว้าง
การสื่อสารที่เปิดกว้าง	สร้างการมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทางองค์กร/การเปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านประชุมสัมมนาบุคลากร / ประชุมบุคลากรประจำภาคเรียน
มีผลการดำเนินการที่ดี	ถ่ายทอดตัวชี้วัด/มอบรางวัล /มอบอำนาจตัดสินใจ /การปรับปรุงงาน
บุคลากรมีความผูกพัน	จัดทำแผนสร้างความผูกพัน เช่น กิจกรรมกีฬาประจำปี สานสัมพันธ์ปีใหม่ กิจกรรม 5 ส กิจกรรม ประเพณีวัฒนธรรมนิยมต่าง ๆ เช่น ทำบุญวัดบรมพุทธาราม งานกฐิน ทำบุญขึ้นปีใหม่ งานสงกรานต์ เป็นต้น /Happy Workplace/ปรับสวัสดิการให้เหมาะสมยืดหยุ่น เช่น ค่าโทรศัพท์ ค่าเล่าเรียนบุตร
การปลูกฝังค่านิยม องค์กร	ส่งเสริมค่านิยม D : อบรม IT เมตตาไวรัส / C : บุคลากรลงพื้นที่เรียนรู้วัฒนธรรมท้องถิ่นร่วมกับชุมชน ARU ชวนใส่ผ้าไทยทุกวันอังคารและพฤหัสบดี/ I : เวทีประกวดผลงานนวัตกรรมประจำปี KM Day / D : พัฒนา Upskill-Reskill / E : พึ่งผลงานวิจัย พึ่งผลงาน/KM

5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

มรอย. ดำเนินการจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร โดย กบค. ดำเนินการตาม 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) จัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาตนเองส่งมายัง กบค. จากนั้นทำการวิเคราะห์ สังเคราะห์แผนเป็นภาพรวมของมหาวิทยาลัยให้ตรงตามบริบทหน่วยงานภายใน มรอย.โดยคำนึงถึงสมรรถนะหลัก และวิสัยทัศน์ ตามตารางที่ OP.1ก(2) 2) Upskill/Reskill เพื่อเพิ่มศักยภาพให้กับบุคลากรให้ทันต่อ การเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วตามขีดความสามารถและสมรรถนะ และเป็นแรงบันดาลใจ ได้มีการอบรมให้กับบุคลากร ทั้ง 2 สาย เพื่อส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงาน 3) การสร้างนวัตกรรม ส่งเสริมให้บุคลากรมี การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล กลุ่มงาน หน่วยงาน เพื่อให้เกิดจากการสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงานหรือ แก้ปัญหาในการทำงาน 4) การประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการประเมินผลการปฏิบัติงาน 2 ครั้งต่อปี ที่ครอบคลุม ทุกมิติ ประเมินสมรรถนะ จัดทำแผนพัฒนาตนเอง ทั้งในระดับรายบุคคล ระดับหน่วยงาน และมหาวิทยาลัย เพื่อให้ ทราบถึงสมรรถนะ ความสามารถ ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติงานและศักยภาพในทุกระดับของ บุคลากร 5) ความก้าวหน้าของบุคลากรจากผลการปฏิบัติงาน จากผลการปฏิบัติงานมาสู่ความก้าวหน้าของ บุคลากรจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานและการสร้างนวัตกรรม ทั้งในด้านประสิทธิภาพและประสิทธิผลของ การปฏิบัติงาน นำผลการประเมินพิจารณาความดีความชอบ การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนค่าจ้าง เลื่อนค่าตอบแทน และตำแหน่งที่สูงขึ้น แจกเวียนประกาศบุคลากรที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมากและระดับดีเด่นมอบ รางวัลบุคลากรดีเด่นในคราวการประชุมประจำภาคเรียน

5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

จากการดำเนินงานช่วงหลายปีที่ผ่านมา พบว่า สายวิชาการ มีผลงานทางวิชาการ และผลงานวิจัย ไม่บรรลุตามเป้าหมาย และสายสนับสนุนวิชาการ มีตำแหน่งที่สูงขึ้นไม่บรรลุตามเป้าหมาย และในปีการศึกษา 2567 มรอย. จึงพัฒนาและปรับปรุงระบบการจัดการผลการปฏิบัติงาน โดยมีการปรับ KPI เป็น OKRs และนำวิสัยทัศน์มาประกอบการปรับ OKRs ทุกระดับ และ 2 สาย โดยเพิ่มส่วนการประเมินให้มีการประเมิน “งานพัฒนาหรืองานสร้างสรรค์หรือนวัตกรรม” กำหนดให้บุคลากรมีผลงานเชิงประจักษ์และเผยแพร่สาธารณะ โดยมี **1) ขั้นตอนการจัดการผลการปฏิบัติงาน** ดังนี้ **กำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัด** มรอย. ถ่ายทอด OKRs ไปยังหน่วยงาน คณะสำนัก/สถาบัน จากนั้นบุคลากรร่วมกับ หน.กำหนดเป้าหมายการปฏิบัติงานรายบุคคลสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และแผนยุทธศาสตร์ของ มรอย. ประเมินระหว่างปี (รอบ 6 เดือน) มีการประเมินความก้าวหน้าให้ข้อเสนอแนะ และปรับเป้าหมายหากบริบทเปลี่ยนแปลง และประเมินปลายปี (รอบ 12 เดือน) ประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการทำงาน และความสอดคล้องกับค่านิยมองค์กร D-CIDE และค่านิยม ตามตารางที่ OP.1ก(2) และสรุปผล วิเคราะห์ และนำไปใช้นำผลการประเมินไปใช้ในการเพิ่มค่าตอบแทน รางวัล การพัฒนารายบุคคล และการเลื่อนตำแหน่ง **2) วิธีการประเมินผลและเกณฑ์การประเมิน** ใช้หลักการประเมินตามบทบาท (Role-Based Evaluation) 2 ด้าน ได้แก่ ผลสัมฤทธิ์ของงาน (Performance Outcomes) เช่น ตัวชี้วัดจากแผนยุทธศาสตร์หน่วยงาน และผลลัพธ์งานวิจัย/บริการวิชาการ พฤติกรรมตามค่านิยมองค์กร (D-CIDE) เช่น ความร่วมมือการริเริ่มนวัตกรรม การใช้เทคโนโลยี ดังนี้

ประเภทบุคลากร	วิธีการประเมิน	เกณฑ์
สายวิชาการ	ด้านการเรียนการสอน/ด้านวิจัย ผลงานวิจัยตีพิมพ์ นวัตกรรม/ด้านบริการวิชาการ/ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	คะแนนรวม ≥ 80 = ดีมาก
สายสนับสนุนวิชาการ	ผลสัมฤทธิ์ของงาน/สมรรถนะหลัก	คะแนน ≥ 75 ผ่านเกณฑ์ขั้นต่ำ

3) การสนับสนุนให้เกิดแรงจูงใจในการปฏิบัติงานและการรักษาบุคลากร นำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน/ตำแหน่ง การเสนอชื่อรับรางวัล เช่น “บุคลากรดีเด่น/นักวิจัยดีเด่น/บุษราคัมมณีสรีราชภัฏ” ประจำปี และกำหนดแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) มีการยกย่องชมเชยผ่านสื่อภายใน เช่น ข่าวสาร ARU NEW ประชุมประจำปี และมีการสร้างแรงจูงใจ โดยมีระบบการประเมินที่เปิดเผยมติธรรม บุคลากรรับทราบและทักท้วงผลการประเมินหากไม่เห็นด้วยและสนับสนุนทุนอบรม/ศึกษาดูงานในประเทศและต่างประเทศ ซึ่งระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรส่งเสริมแนวทางสำคัญ ดังนี้

แนวทางสำคัญ	วิธีการดำเนินการ
ความกล้าที่จะใช้โอกาสคุ้มเสี่ยง (Intelligent Risk-Taking)	เปิดโอกาสให้เสนอแนวคิดใหม่โดยไม่ถูกลงโทษหากไม่สำเร็จ และมีรางวัล “นักวิจัยดีเด่น/ผู้มีผลงานนวัตกรรม/บุคลากรดีเด่น”
การมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	กำหนดให้ “ความพึงพอใจของผู้เรียน/ผู้รับบริการ” เป็นตัวชี้วัดของการประเมินผล สนับสนุน “คุณภาพการให้บริการ” เพื่อให้บุคลากรพัฒนาบริการที่ตอบสนองต่อความต้องการผู้เรียน เช่น การพัฒนาระบบลงทะเบียนออนไลน์ จ่ายค่าเทอมออนไลน์ ระบบกิจกรรมนักศึกษา
การบรรลุผลสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	ผลการประเมินรายบุคคลเชื่อมโยงกับเป้าหมายของแผนปฏิบัติการหน่วยงาน มีกลไกติดตามผลรายเดือน ไตรมาส และรายงานความก้าวหน้าต่อผู้บริหารหน่วยงาน และ ก.บ.

5.2ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

การพัฒนาศักยภาพบุคลากรจากผลการปฏิบัติงาน มรอย. ได้นำมาจัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร Upskill/Reskill และ มรอย. ได้ดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบการเรียนรู้ 6 ขั้นตอน ดังนี้ **1) การวิเคราะห์ผลประเมิน**

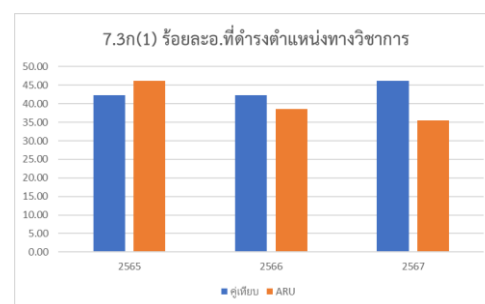
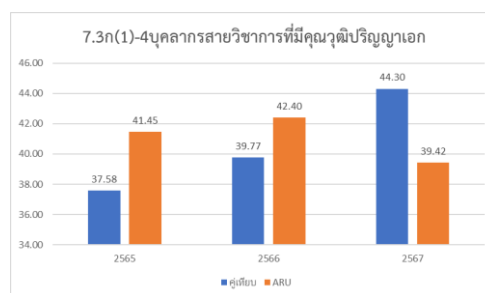
รายบุคคล หลังจากการประเมินรอบปลายปี 12 เดือน หน.หน่วยงานประชุมทบทวนผลการประเมินและปรับปรุงแบบประเมิน โดยปรับ OKRs วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ต้องพัฒนา เพื่อให้บรรลุเป้าหมายและวิสัยทัศน์ ตามตารางที่ OP.1(3) **2) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล** บุคลากรทุกคนต้องมีแผน IDP ที่ระบุแนวทางการพัฒนาตนเองตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง เช่น การอบรม การศึกษาต่อ สอดคล้องตามบทบาทหน้าที่ ค่านิยม **3) ดำเนินกิจกรรมพัฒนา** ดำเนินงานตาม IDP โดยสายวิชาการ เพิ่มเติมความรู้ความสามารถที่จะทำให้องค์กรเจริญก้าวหน้า เช่น การทำผลงานทางวิชาการ งานวิจัย หลักสูตรการพัฒนาผู้นำ การเขียนผลงาน อบรมการใช้เทคโนโลยีในการเรียนการสอน เมตาเวิร์ส เป็นต้น และสายสนับสนุนวิชาการ อบรมการทำงานเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน ทักษะการใช้เทคโนโลยี **4) การติดตามผลการพัฒนา** หน.หน่วยงานติดตามและประเมินผล ปีละ 2 ครั้ง และปรับแผน IDP หากเป้าหมายเปลี่ยน **5) การแลกเปลี่ยนเรียนรู้** ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กรให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคคล หน่วยงาน มีระบบพี่เลี้ยง และส่งเสริมให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นและให้ข้อเสนอแนะเพื่อนำไปสู่การพัฒนางานด้วยความเต็มใจ

ตารางที่ 5.2ค ตัวอย่างการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

บุคลากร	ตัวอย่างโครงการพัฒนาบุคลากร	
	แบบเป็นทางการ	ไม่เป็นทางการ
สายบริหาร	อบรมนักบริหาร	การศึกษาดูงาน
สายวิชาการ	อบรมการเขียนผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ/ การวิจัย /การเขียนตำราและเอกสารการสอน/การเขียนบทความ	การมอบหมายงาน/โครงการวิจัย/ส่งเสริมการพัฒนาผลงานนวัตกรรมเชิงพื้นที่ร่วมกับชุมชน เพื่อบริณาการบริการวิชาการกับท้องถิ่น
สายสนับสนุนวิชาการ	อบรมการเขียนผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/การบริการ/การใช้เทคโนโลยี/	การเป็นพี่เลี้ยงและสอนงาน/การศึกษาด้วยตนเอง/การแลกเปลี่ยนเรียนรู้/ส่งเสริมการพัฒนาวัฒนธรรมบริการ เช่น การปรับปรุงระบบเอกสารออนไลน์ ระบบตอบกลับคำร้อง

5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

กำหนดขั้นตอนใหม่ โดยดูขั้นตอนที่มุ่งเน้นไปสู่การก้าวหน้าในสายอาชีพ ได้แก่ สายบริหาร สายวิชาการ และสายสนับสนุนวิชาการ มรอย. พัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง ตามตารางที่ OPก(1) ให้ความสำคัญในประเด็นการสร้างนวัตกรรม ตาม OPก(2) มีวิธีการจัดการความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรและผู้นำ ดังนี้ **1) วิเคราะห์ตำแหน่งและศักยภาพ** สำรวจตำแหน่งว่างหรือสำคัญในอนาคต และวิเคราะห์ศักยภาพบุคลากรแต่ละคนจากผลประเมิน **2) สื่อสารเส้นทางความก้าวหน้า (Career Ladder)** แสดงเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร **3) จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล** กำหนดทักษะที่ต้องพัฒนา โอกาสฝึกอบรม การมีพี่เลี้ยงหรือหมุนเวียน สับเปลี่ยนงาน **4) สนับสนุนการพัฒนา** ให้ทุนการศึกษาต่อ อบรมทำผลงาน/วิจัย **5) ประเมินความพร้อมและให้โอกาสความก้าวหน้า** ทบทวนและเปิดโอกาสให้บุคลากรที่พร้อมเข้าสู่เลื่อนระดับ/ตำแหน่ง และมอบหมายงานสำคัญให้รับผิดชอบ



ตารางที่ 5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพการงานและการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

บุคลากร	การพัฒนาอาชีพการงาน (Career Development)	ผลลัพธ์
สายบริหาร	การเตรียมพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางการบริหารที่สูงขึ้น ผ่านการอบรมบริหาร (นบม.) การสร้างประสบการณ์การบริหารระดับสาขา ประธานหลักสูตร ผช./รองคณบดี	7.3ก(4)-1,6
สายวิชาการ	การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ อ.→ผศ.→รศ.→ศ./จัดสรรทุนวิจัย/อบรม นักวิจัยรุ่นใหม่/อบรมการเขียนผลงาน/สร้างเครือข่ายวิชาการ/แต่งตั้งพี่เลี้ยง	7.3ก(1)-1 ถึง 4
สายสนับสนุน วิชาการ	การเตรียมพร้อมเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น ปฏิบัติการ→ชำนาญการ→ชำนาญการพิเศษ และสายบริหาร หน.งาน→ผอ./จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน/ทดสอบวัดระดับสมรรถนะเพื่อพัฒนาสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/อบรมเพิ่มความเชี่ยวชาญตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง/อบรมการเขียนผลงาน/มีพี่เลี้ยงให้คำปรึกษา	7.3ก(4)-2,4,5,7

5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

จากการประเมินผลการดำเนินงานของปีการศึกษา 2566 มรย. ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบในการดำเนินการให้มีความเสมอภาคและการเข้ามามีส่วนร่วมของบุคลากร ในปีการศึกษา 2567 ได้มีการปรับปรุงและมุ่งสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เปิดกว้างและให้ความสำคัญกับ “ความเสมอภาค” และ “การมีส่วนร่วม” ของบุคลากรทุกระดับ ตาม OPn(2) โดยกำหนดแนวทางที่เป็นระบบดังนี้ 1) กำหนด นโยบายความเสมอภาคและการไม่เลือกปฏิบัติ มี คกก.ธรรมาภิบาลและจริยธรรม คกก.ขับเคลื่อนจริยธรรม คกก.คุณธรรมและความโปร่งใสฯ มีหน้าที่รับผิดชอบกำกับดูแลในการส่งเสริมการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกประเภท 2) การดำเนินการเพื่อสร้างความเสมอภาค ไม่มีการจำกัดเพศ ในการแต่งตั้ง เลื่อนตำแหน่ง หากมีคุณสมบัติตามเกณฑ์ เปิดโอกาสในการมีส่วนร่วมการพัฒนาโดยไม่แบ่งแยกประเภท ไม่จำกัดในการเข้าถึงข้อมูลที่เป็นเอกสารที่เผยแพร่ออนไลน์ ระบบการให้รางวัล เชิดชูเกียรติไม่จำกัดเพศ และเปิดกว้างให้กับบุคลากรทุกประเภท 3) การส่งเสริมการมีส่วนร่วม เชิงนโยบาย : มีส่วนร่วมในการยกร่างแผนยุทธศาสตร์ โครงการ/กิจกรรม ที่มีตัวแทนจากทุกคณะ สำนัก/สถาบัน เปิดรับฟังความคิดเห็นผ่านช่องทางออนไลน์บนเว็บไซต์ ดังตารางที่ 3.1ก(1)(2) เชิงพัฒนาองค์กร : เปิดโอกาสให้บุคลากรทุกประเภทออกแบบการบริการและระบบงานผ่านการรับฟังเสียง การจัดงานต่าง ๆ ของ มรย. ภาพที่ 3.1ก : ARU Voice of Customer : VOC

ตารางที่ 5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	ความเสมอภาค	การประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดความไม่เสมอภาค	การมีส่วนร่วม
การจัดการผลการปฏิบัติงาน	กำหนดหลักเกณฑ์การประเมินที่ใช้ร่วมกันทุกคน	หลักเกณฑ์ไม่เป็นธรรมบางกลุ่ม	ร่วมกำหนดตัวชี้วัดรายบุคคล ทำข้อตกลงกันล่วงหน้า
การพัฒนาบุคลากร	เปิดโอกาสให้บุคลากรเสนอแผนพัฒนารายบุคคล/จัดสรรงบประมาณพัฒนาและศึกษาต่อสำหรับบุคลากร	ไม่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการและความต้องการขององค์กร	ร่วมทำแผนพัฒนารายบุคคลวิเคราะห์ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและภาระหน้าที่
การพัฒนาอาชีพความก้าวหน้า	บุคลากรทุกประเภท	ขาดการเตรียมความพร้อม ความเสี่ยงด้านจริยธรรม	ร่วมกำหนดโอกาสความก้าวหน้า

หมวด 6

การปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1ก. การออกแบบหลักสูตรและบริการฯ และกระบวนการ

6.1ก(1) ข้อกำหนดของหลักสูตรและบริการฯ

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มรย.ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ ในปีการศึกษา 2567 จึงดำเนินการปรับปรุงวิธีการและแนวทางการจัดทำข้อกำหนดเพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการในการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของหลักสูตรและบริการตามพันธกิจ 4 ด้านของมหาวิทยาลัย ได้แก่ การจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยมีขอบข่าย SL ในการดำเนินการ

1) วิเคราะห์บริบทและนโยบายที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับต่างๆ และมาตรฐานการศึกษา เช่น พ.ร.บ.การอุดมศึกษา แผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวง เกณฑ์มาตรฐานของ สป.อว. พันธกิจ วิสัยทัศน์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าและผู้มีส่วนได้เสียและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา



ภาพที่ 6.1ก(1) : ARU Program & Service Requirements

และ **2) กำหนดขอบเขต/องค์ประกอบทั่วไปของข้อกำหนดที่ควรจะมี**ของหลักสูตรและบริการตามพันธกิจ โดยขอบเขตของการจัดการศึกษา เช่น หลักสูตร การเรียนการสอน การวัดผล และการพัฒนาผู้เรียน ขอบเขตของการวิจัย เช่น การส่งเสริมงานวิจัย การสนับสนุนทุน ระบบเผยแพร่งานวิจัย ขอบเขตของการบริการวิชาการ เช่น การถ่ายทอดองค์ความรู้ การจัดอบรม การพัฒนาชุมชน และขอบเขตของการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เช่น กิจกรรมอนุรักษ์ ส่งเสริม และเผยแพร่วัฒนธรรมไทย **3) วิเคราะห์บริบทภายในและศักยภาพขององค์กร** เช่น ทบทวนข้อมูลพื้นฐาน ศึกษาผลการดำเนินงานในอดีต หรือสอบถามความต้องการของผู้เรียน ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย **4) กำหนดข้อกำหนดของแต่ละหลักสูตรและบริการ**ที่มีความชัดเจน วัดผลได้ และปฏิบัติได้จริง **5) จัดทำเอกสารข้อกำหนด** ที่ประกอบด้วย วัตถุประสงค์ ขอบเขตการบังคับใช้ หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติ ตัวชี้วัดความสำเร็จ ผู้รับผิดชอบ และการติดตามประเมินผล **6) รับฟังความคิดเห็นและปรับปรุง** **7) ขออนุมัติและประกาศใช้** โดยเสนอผ่านคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องและประกาศใช้ในรูปแบบต่าง ๆ เช่น ระเบียบ/ แนวปฏิบัติ/ ข้อกำหนด/ ประกาศอย่างเป็นทางการ ทั้งนี้เพื่อให้การกำหนดกรอบแนวทาง การดำเนินงานของ มรย. มีความชัดเจน เป็นระบบ และสามารถตรวจสอบได้ โดยข้อกำหนดเหล่านี้เป็นพื้นฐานในการบริหารจัดการตามพันธกิจ สำหรับใช้ในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ ให้เป็นไปตามข้อกำหนดเพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายระดับชาติและมาตรฐานอุดมศึกษา โดยข้อกำหนดที่สำคัญของแต่ละพันธกิจและบริการที่มหาวิทยาลัยกำหนดดังตารางที่ 6.1ก(1)(2)

6.1ก(2) การออกแบบหลักสูตรและบริการ



ภาพที่ 6.1ก(2) : ARU Program & Service Design

จากผลการประเมินในปีที่ผ่านมา พบว่ามรอย.ไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ และครอบคลุมทุกพันธกิจ รวมถึงกรอบระยะเวลา และผู้รับผิดชอบ ดังนั้นในปีการศึกษา 2567 มรอย. มอบหมาย SL ในการทบทวนและปรับปรุงแนวทางในการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ โดยใช้กระบวนการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพ มีการวิเคราะห์และวางแผนอย่างมีกลยุทธ์ โดยยึดหลักการที่เน้นการ

มีส่วนร่วม ความโปร่งใสและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ องค์กร และกฎหมายที่เกี่ยวข้อง โดยมีวิธีการและแนวทาง 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์บริบทและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง โดยการวิเคราะห์ปัจจัยภายในและภายนอก จุดแข็ง/จุดอ่อน/โอกาส/อุปสรรค/สภาพแวดล้อมภายนอก เช่น เทคโนโลยี นโยบาย เศรษฐกิจ สังคม และศึกษาข้อกำหนดหลัก เช่น พระราชบัญญัติ/ระเบียบราชการ/ข้อบังคับของหน่วยงานต้นสังกัด มาตรฐานวิชาชีพ กรอบมาตรฐาน เช่น TQF, OBE, ISO, PDPA, SDGs 2) กำหนดหลักสูตรและบริการฯ ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และข้อกำหนด เป็นหลักสูตรและบริการฯ ที่ดี กระชับ ชัดเจน และวัดผลได้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ องค์กร ค่านิยม และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ เชื่อมโยงกับข้อกำหนดภายนอก เช่น ความรับผิดชอบต่อสังคม ความยั่งยืน และใช้กระบวนการมีส่วนร่วม 3) ออกแบบบริการให้สอดคล้องกับหลักสูตรและบริการฯ และข้อกำหนด โดยวางโครงสร้างบริการ ผู้ให้บริการ ผู้รับบริการ ขั้นตอน มาตรฐานการบริการ สร้างบริการที่ยืด ผู้รับบริการเป็นศูนย์กลาง ด้วยการออกแบบให้เข้าถึงง่าย โปร่งใส เป็นธรรม มีการรับข้อร้องเรียน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 4) กำหนดตัวชี้วัดและเกณฑ์ประเมินที่ชัดเจน และมีระบบติดตามผลและการปรับปรุง โดยใช้แนวทาง PDCA, OKRs, Balanced Scorecard 5) จัดทำเอกสารและการสื่อสาร เช่น จัดทำคู่มือหลักสูตรและบริการฯ และเผยแพร่ให้ผู้มีส่วนเกี่ยวข้องรับรู้และเข้าใจ และ 6) ทบทวนและปรับปรุง โดยทบทวนหลักสูตรและบริการฯ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง อิงผลจากการประเมินหรือการเปลี่ยนแปลงของข้อกำหนด โดยมรอย.นำแนวทางสู่การปฏิบัติโดยมอบหมายให้ SL ของแต่ละพันธกิจและบริการนำแนวทาง ตามภาพที่ 6.1ก(2) ไปใช้เพื่อการออกแบบหลักสูตรและบริการ ตามตาราง 6ก(1)(2)

6.1ก(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

ในปีการศึกษา 2567 มรอย.มอบหมาย SL ทำหน้าที่ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงกระบวนการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ ซึ่งพบว่าในปีที่ผ่านมาวิธีการจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการในแต่ละหลักสูตรและบริการยังขาดการวิเคราะห์บริบทขององค์กรและสำรวจความต้องการความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างรอบด้าน เพื่อนำข้อมูลมาใช้ในการจัดทำ



ภาพที่ 6.1ก(3) : ARU Process Requirements

ข้อกำหนดของกระบวนการที่สำคัญสำหรับการนำไปใช้เพื่อการออกแบบกระบวนการในการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจและบริการของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนด จึงมีการปรับปรุงแนวทางการจัดทำข้อกำหนดของกระบวนการอย่างเป็นระบบใน 6 ขั้นตอนตามแนวทาง PDCA คือ **1) วิเคราะห์บริบทขององค์กร** โดยวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน-ภายนอก ระบุความต้องการความคาดหวัง จากตารางที่ OP1ข(2) ของผู้เรียนและลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตรวจสอบนโยบายวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนยุทธศาสตร์ **2) จำแนก**

กระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน โดยกระบวนการหลัก เช่น การพัฒนาหลักสูตร การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักวิจัย กระบวนการสนับสนุน เช่น การเงิน สารสนเทศ **3) รวบรวมข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง** โดยพิจารณาข้อกำหนดจากแหล่งสำคัญ ได้แก่ กฎหมาย/ระเบียบราชการ เช่น กฎหมายอุดมศึกษา พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสาร วช. สป.อว. มาตรฐาน/ เกณฑ์ภายนอก เช่น EdPEX, AUN-QA, SDG นโยบายและแผนภายในองค์กร เช่น แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย KPI กฎระเบียบภายใน ความต้องการของผู้เรียนและลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เช่น นักศึกษา หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ชุมชน ผู้ใช้บัณฑิต ศิษย์เก่า และข้อกำหนดด้านระบบคุณภาพ เช่น ระบบ PDCA, SIPOC, Risk Management **4) จัดทำข้อกำหนดของกระบวนการตามพันธกิจและบริการ** ทั้งการจัดการศึกษา วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม **5) สื่อสารข้อกำหนดสู่เจ้าของกระบวนการ** โดยจัดประชุมทำความเข้าใจกับเจ้าของกระบวนการ พัฒนาคู่มือหรือ Check-list ของข้อกำหนดที่ต้องปฏิบัติตาม และบูรณาการข้อกำหนดเข้าสู่ขั้นตอนการปฏิบัติงานหรือ Flowchart ของกระบวนการ และ **6) ทบทวนและปรับปรุงข้อกำหนดเป็นระยะ** โดยตรวจสอบทุกปีหรือเมื่อมีการเปลี่ยนแปลง เช่น กฎหมายใหม่ นโยบายใหม่ หรือการประเมินรายปี ทั้งนี้ มรย.นำแนวทางตามภาพที่ 6.1ก(3) สู่การปฏิบัติ โดยการนำข้อกำหนดสู่การออกแบบกระบวนการในการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจและบริการของมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปสู่การบรรลุผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ต่อไป รายละเอียดตามตารางที่ 6.1ก(3)(4)

6.1ก(4) การออกแบบกระบวนการ

จากผลการประเมินในปีที่ผ่านมา พบว่า มรย.เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญโดยครอบคลุมทุกพันธกิจ ดังนั้น ในปีการศึกษา 2567 มรย. มอบหมาย SL ในการทบทวนและปรับปรุงแนวทางในการจัดทำข้อกำหนดและการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญเพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไป โดยมีการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยการวางแผนและจัดระบบกระบวนการของมหาวิทยาลัยให้มีความสอดคล้องกับพันธกิจวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และข้อกำหนดภายนอก และความคาดหวังของผู้เรียนและลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีวิธีการและแนวทาง 6 ขั้นตอน ดังนี้ **1) ระบุและจำแนกประเภทของกระบวนการ** เป็น 2 ประเภท คือ



ภาพที่ 6.1ก(4) : ARU Process Design

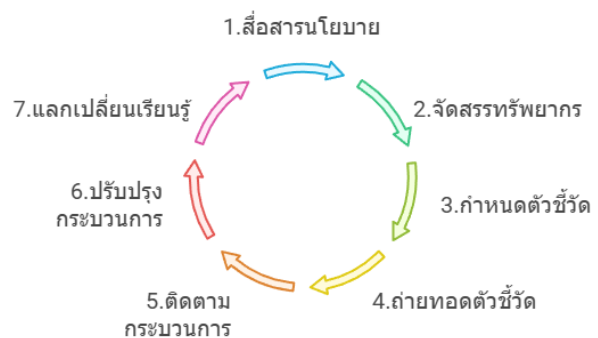
กระบวนการหลัก เช่น การจัดการเรียนการสอน การพัฒนานักศึกษา การบริหารจัดการทุนวิจัย การพัฒนานักวิจัย การบริการวิชาการ การบริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา และกระบวนการสนับสนุน เช่น กระบวนการด้านสารสนเทศ และการจัดการรายได้เชิงพื้นที่ 2) วิเคราะห์ความเชื่อมโยงกับข้อกำหนดสำคัญ โดยวิเคราะห์ว่ากระบวนการต้องตอบสนองต่อข้อกำหนดใดบ้าง ใช้เครื่องมืออะไรเพื่อให้มั่นใจว่าไม่มีจุดที่ขัดแย้งหรือขาดข้อกำหนด 3) ออกแบบกระบวนการด้วยแนวทางที่เป็นระบบ มีเทคนิคการ

ออกแบบ เจ้าของกระบวนการ จุดเริ่มต้น-สิ้นสุดของกระบวนการ กิจกรรมหลักและจุดควบคุม ตัวชี้วัด 4) พัฒนาระบบเอกสารและมาตรฐานการปฏิบัติงาน โดยสร้างคู่มือ/มาตรฐานการทำงาน 5) พัฒนาระบบติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง โดยกำหนดตัวชี้วัด และเป้าหมายของแต่ละกระบวนการ การจัดทำรายงาน และใช้เครื่องมือปรับปรุงคุณภาพ เช่น PDCA 6) สร้างวัฒนธรรมและระบบสนับสนุน โดยจัดอบรมบุคลากร เรื่องระบบงาน กระบวนการ และคุณภาพ สื่อสารภายในให้ทุกฝ่ายเข้าใจบทบาทในกระบวนการ และใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการดำเนินงาน โดย มร.รอย.นำแนวทางสู่การปฏิบัติโดยมอบหมายให้ผู้บริหารที่รับผิดชอบกระบวนการของแต่ละพันธกิจและบริการนำแนวทางตามภาพที่ 6.1ก(4) ไปใช้เพื่อการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ ซึ่งมีการปรับปรุงโดยเพิ่มเติมหรือปรับปรุงกระบวนการ เพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจและบริการ รวมถึงข้อกำหนดของกระบวนการที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานในแต่ละพันธกิจของมหาวิทยาลัย และนำไปสู่การบรรลุผลการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยต่อไป โดยมีการปรับเพิ่มกระบวนการสำคัญในแต่ละพันธกิจ เช่น กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา กระบวนการพัฒนางานวิจัยสู่นวัตกรรม และการพัฒนานวัตกรรมการบริการวิชาการ เป็นต้น โดย มร.รอย.นำแนวทางสู่การปฏิบัติโดยมอบหมายให้ SL ของแต่ละพันธกิจและบริการนำแนวทาง ตามภาพที่ 6.1ก(4) ไปใช้เพื่อการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญ และกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ เพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญโดยครอบคลุมทุกพันธกิจ รายละเอียดตามตารางที่ 6.1ก(3)(4)

6.1ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

6.1ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

SL และผู้รับผิดชอบในแต่ละกระบวนการที่สำคัญ มีกระบวนการดำเนินการเพื่อให้กระบวนการที่ออกแบบได้นำไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดที่ระบุไว้ตามภาพ 6.1ข ดังนี้ (1) ผู้บริหารดำเนินการถ่ายทอด สื่อสาร และส่งมอบนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบกระบวนการต่าง ๆ ซึ่งประกอบไปด้วย รอง อธิการ



ภาพที่ 6.1ข : Process Management and Improvement

ผช.อธก. และบุคลากรของส่วนงาน (2) จัดสรรทรัพยากร บุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนำเทคโนโลยี มาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสมเพียงพอ (3) กำหนดตัวชี้วัดของงานทั้งตัวชี้วัดกระบวนการ และผลลัพธ์ ตามข้อกำหนดที่สำคัญเพื่อควบคุมกระบวนการ (4) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่การปฏิบัติแก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องผ่านการประชุม กบ. และการติดตามการดำเนินงาน หรืออบรมเชิงปฏิบัติการ/ จัดทำคู่มือแนวทาง การปฏิบัติ การให้ คำปรึกษาหากมีปัญหาหรือคำถามในการปฏิบัติในแต่ละพันธกิจและกระบวนการ ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบในแต่ละหน่วยงาน (5) กำกับติดตามให้มีการดำเนินการตามกระบวนการที่ออกแบบไว้ โดยมีการรายงานผลการติดตามการดำเนินงานรายไตรมาส มีการจัดประชุมติดตามการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนดเพื่อ รายงานผลการดำเนินงาน ติดตามตัวชี้วัดของกระบวนการ ปัญหาจากการปฏิบัติ และจัดการแก้ไขหากการทำงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนด ผ่านการประชุม กบ./คกก.พัฒนาระบบประกันคุณภาพรายหมวด และ คกก.ที่เกี่ยวข้อง (6) ปรับปรุงกระบวนการและนำมาจัดทำแนวทางมาตรฐานการดำเนินงานใหม่ โดยกำหนดให้ ทุกหน่วยงานมีการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในทุกปีการศึกษาและจัดทำแผนการพัฒนาปรับปรุงเพื่อนำเสนอ คณะกรรมการในระดับต่างๆ เพื่อให้ข้อเสนอแนะในการพัฒนาและติดตามผลการดำเนินงานให้เป็นไปตามแผน อย่างต่อเนื่อง และ (7) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับกระบวนการที่ปรับปรุงแล้วนำไปสู่ผลลัพธ์ที่เป็นเลิศ ทั้งนี้การนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ รายละเอียดตามตารางที่ 6.1ก(3)(4)

6.1ข(2) การปรับปรุงกระบวนการ

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยมีวิธีการที่เป็นระบบในการปรับปรุง กระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อเพิ่มการเรียนรู้ของผู้เรียนและปรับปรุงผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ รวมทั้งกระบวนการ โดยใช้เครื่องมือพัฒนา PDCA ในปีการศึกษา 2567 มรย.โดย SL ดำเนินการพัฒนาปรับปรุงระบบ โดยใช้หลักการของวงจรคุณภาพ (PDCA) และเครื่องมือ/ระบบการปรับปรุง ผลการดำเนินการตามที่ระบุในภาพที่ OPค-1 มีการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ตัวชี้วัด ผลการประเมิน คุณภาพการศึกษาภายในทุกระดับ ได้แก่ ระดับหลักสูตร คณะ สำนัก/สถาบัน และมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะ ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินมหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ ต่างๆ นำมาเป็นข้อมูลนำเข้าที่จะสามารถปรับปรุงกระบวนการหลักและกระบวนการสนับสนุน โดยผู้รับผิดชอบแต่ละ ส่วนงาน มีการนำประเด็นดังกล่าวมาพิจารณาในที่ประชุมหรือกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การทบทวนการ ปฏิบัติงาน ตามภาพที่ 6.1ข และภาพที่ 4.2ข(1) เพื่อวิเคราะห์และทบทวนปรับปรุงให้สามารถมั่นใจได้ว่าเป็นไป ตามข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ ส่งผลทำให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรตาม ตัวชี้วัดของกระบวนการหลัก และกระบวนการสนับสนุน ตามตัวอย่างในตารางที่ 6.1ข ซึ่งใช้กระบวนการเชิง ระบบตามแนวทาง Input-Process-Output ซึ่งทำให้เห็นว่าการปรับปรุงไม่ได้เกิดเฉพาะในขั้นตอนใดขั้นตอน หนึ่ง แต่เกิดจากการพัฒนาต่อเนื่องจากเริ่มต้นจนสิ้นสุดกระบวนการโดยมีการกำหนดปัจจัยนำเข้าของแต่ละ พันธกิจและกระบวนการ กระบวนการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ และผลลัพธ์ที่ได้จากการดำเนินการ พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบอย่างชัดเจนในแต่ละพันธกิจและกระบวนการ ส่งผลให้คุณภาพของผู้เรียนมี สมรรถนะที่ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน ความพึงพอใจของนักศึกษาและผู้ปกครองดีขึ้น งานวิจัยมี คุณภาพได้รับการตีพิมพ์ในวารสารที่มีคุณภาพมากขึ้น ชุมชนที่รับบริการมีคุณภาพชีวิตและรายได้เพิ่มขึ้น มหาวิทยาลัยมีภาพลักษณ์ในชุมชนดีขึ้น สร้างรายได้จากการบริการวิชาการได้มากขึ้น เป็นต้น

ตารางที่ 6.1ก(1)(2) แสดงข้อกำหนดที่สำคัญ และการออกแบบหลักสูตรและบริการฯ

ปัจจัยนำเข้า	หลักสูตร/บริการ	ข้อกำหนด	กำหนดผลลัพธ์	การถ่ายทอด	การทบทวน	owner	ผลลัพธ์สำคัญ
วิสัยทัศน์ พันธกิจ คุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์/ ความต้องการ ความ คาดหวังของผู้เรียน ลูกค้า ผู้ใช้บัณฑิต และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ แผน ยุทธศาสตร์ทุกระดับ/ แผนด้านการ ผลิตและพัฒนากำลังคนประเทศ	การจัดการศึกษา	การจัดการศึกษา เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร	-จำนวนผู้เรียนและลูกค้าเพิ่ม มากขึ้น -นศ.สำเร็จการศึกษาตามแผน -บัณฑิตมีงานทำ	-ประชุมก่อนเปิดภาคเรียน -ประชุม กบ. สภาฯ ทุก เดือน -กบศ. ส่งเกณฑ์มาตรฐาน/ เผยแพร่ทางเว็บไซต์	ประชุม กก. ทุกเดือน	กบศ.	7.1ก-1, 7.1ก-2, 7.1 ก-19, 7.1ก-20
นโยบายและความต้องการของแหล่ง ทุน/ ทิศทาง นโยบายการวิจัยของ มรย.	วิจัย	-งานวิจัยตรงตาม ความต้องการของ แหล่งทุน -งานวิจัยมีคุณภาพ -งานวิจัยนำไปใช้ ประโยชน์/การอ้างอิง	-ดึงดูดแหล่งทุนภายนอก -การนำไปใช้ประโยชน์ -การเผยแพร่	-ประชุม กก. กองทุนวิจัย ทุกเดือน -เผยแพร่บนเว็บไซต์ กลุ่ม Open chat RDI NEWS -การประชุมอบรม	ประชุม กก. ทุกเดือน	สวพ.	7.1ก-22, 7.1ก-23, 7.1ก-28,7.1ก-29, 7.1ข(1)-14, 7.1ข(1)- 16
ความต้องการของชุมชนและสังคม/ ความต้องการของผู้รับบริการและผู้ มีส่วนได้ส่วนเสีย/ นโยบายของ มรย.และจังหวัด/ บริบทชุมชน	บริการวิชาการ	การสร้างความ เข้มแข็งของชุมชน	-ชุมชนได้รับการพัฒนา และ มีรายได้เพิ่มขึ้น -ชุมชนเกิดความพึงพอใจ และความผูกพัน	-ประชุม กก.ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ฯ ทุกเดือน -ประชุมกับผู้นำชุมชนทุกปี	รายงาน กบ. ทุกเดือน	สวพ.	7.1ก-21, 7.1ก-22, 7.1ก-37,7.1ก-41, 7.2ก(1)-17, 7.2ก (2)-6
นโยบายการดำเนินงานศิลปวัฒนธรรม ของมรย./ พรบ.ส่งเสริมและรักษา มรดกภูมิปัญญาทางวัฒนธรรม	ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	การให้บริการเป็นไป ตามความต้องการ ของกลุ่มลูกค้า	-ผู้รับบริการรับรู้ด้าน วัฒนธรรมมอชญา -ผู้รับบริการเกิดความพึง พอใจ และความผูกพัน	-ประชุม กก.ด้านทำนุบำรุงฯ ทุกเดือน -ประชุม กก.ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ทุกเดือน	รายงาน กบ. ทุกเดือน	สอศ.	7.1ก-47, 7.1ก-48, 7.2ก(1)-27, 7.2ก (1)-31, 7.2ก(2)-12, 7.2ก(2)-13

ตารางที่ 6.1ก(3)(4) แสดงข้อกำหนดที่สำคัญ และการออกแบบกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ

	ข้อมูลนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	การถ่ายทอด	owner	ผลลัพธ์สำคัญ
	กระบวนการหลัก					
การจัดการศึกษา	เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร ป.ตรีและบัณฑิตศึกษา/ ความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตและตลาดแรงงาน/ กรอบมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษาแห่งชาติ/ กฎกระทรวงมาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	หลักสูตรมีมาตรฐานตาม เกณฑ์อุดมศึกษา	การออกแบบและ พัฒนาหลักสูตร	-ประชุมก่อนเปิดภาคเรียน -เผยแพร่บนเว็บไซต์ -ประชุม กก.ผู้รับผิดชอบหลักสูตร	-กบศ. -หลักสูตร	7.1ก-19, 7.1ก-20, 7.1ข(1)-1, 7.2ก(1)-1, 7.2ก(1)-3
	นโยบายของมหาวิทยาลัย/กระทรวง อว./ จำนวน นักศึกษารับเข้าตามแผน/ คุณสมบัติและเกณฑ์ของ นักศึกษาแรกเข้า/ ระบบรับสมัคร	-คุณสมบัติตามเกณฑ์ -จำนวนตามแผนที่กำหนด	การรับนักศึกษา	-ประชุม กก.หลักสูตร -ประชุม กก.วิชาการฯ	-กบศ. -หลักสูตร	7.1ข(1)-5 ถึง 7.1ข(1)-9
	นักศึกษาได้รับการพัฒนาทักษะการเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21 หรือตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด/ แนวปฏิบัติอาจารย์ ที่ปรึกษา/ เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรปริญญาตรี/ บัณฑิตศึกษา/ ผลลัพธ์การเรียนรู้	การจัดการเรียนการสอน เป็นไปตามผลลัพธ์การเรียนรู้ ของหลักสูตร	การจัดการเรียนการ สอน	-ประชุม กก.หลักสูตร -ประชุม นศ.	-หลักสูตร	7.1ก-14 ถึง 7.1ก-15, 7.1ข(1)-10, 7.2ก(1)-5 ถึง 7.2ก(1)-8
	กรอบคุณลักษณะบัณฑิตที่พึงประสงค์/ กรอบ มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	คุณสมบัติตามกรอบ TQF และกรอบคุณลักษณะบัณฑิต ที่พึงประสงค์	การพัฒนานักศึกษา	-ประชุม กก.วิชาการฯ -ประชุม กก.พัฒนา นศ.	-หลักสูตร -กพน.	7.1ก-2 ถึง 7.1ก-4, 7.1ก-10 ถึง 7.1ก-14
	แผนยุทธศาสตร์และนโยบายการศึกษา/ วิสัยทัศน์ ของ มรอย.	นวัตกรรมการศึกษาเพิ่มขึ้น	การพัฒนานวัตกรรม การศึกษา	-ประชุม กก.วิชาการฯ -ประชุม กก.ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์ฯ	-หลักสูตร -กพน.	7.1ข(1)-11 ถึง 7.1ข (1)-12, 7.1ข(1)-33
วิจัย	แผนพัฒนาศักยภาพรายบุคคล/ หลักสูตรและกิจกรรม พัฒนาทักษะ/ ระบบพี่เลี้ยงวิจัย/ งบประมาณสนับสนุน และการเข้าร่วมอบรมภายนอก	นักวิจัยมีคุณภาพ/ ศักยภาพ	การพัฒนานักวิจัย	-สวพ.ประชุม/ อบรมสร้างความรู้ นักวิจัย	สวพ.	7.1ก-26, 7.1ก-27, 7.1ข(1)-13 ถึง 7.1ข (1)-19, 7.1ข(1)-22

	ข้อมูลนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	การถ่ายทอด	owner	ผลลัพธ์สำคัญ
	ระบบบริหารจัดการทุนวิจัย/ คู่มือและแนวปฏิบัติการบริหารโครงการวิจัย/ ระบบการจัดสรรทุน/ ระบบติดตามโครงการ	-มีงานวิจัยที่ได้รับทุนเพิ่มขึ้น -งานวิจัยแล้วเสร็จตามเวลา	การบริหารงานวิจัย	-ประชุม กก.กองทุนฯ	สวพ.	7.1ก-29, 7.1ข(1)-13 ถึง 7.1ข(1)-17
	ฐานข้อมูลนักวิจัยและความเชี่ยวชาญ/ แผนงาน/ กลยุทธ์ด้านความร่วมมือวิจัย/ MOU/ กิจกรรมแลกเปลี่ยนหรือพบปะเครือข่าย	-เครือข่ายวิจัยเพิ่มขึ้น -ความร่วมมือด้านการวิจัย	การสร้างเครือข่ายวิจัย	-ประชุม กก.เครือข่ายฯ	สวพ.	7.1ข(1)-26, 7.1ค-4
	ระบบส่งเสริมการตีพิมพ์ผลงานวิจัยในวารสารที่มีคุณภาพ/ การสนับสนุนค่าธรรมเนียมตีพิมพ์/ ระบบการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา/ สัญญาการให้ทุนวิจัย	-ผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์เพิ่มขึ้น -งานวิจัยตีพิมพ์ในวารสารที่มี Impact factor	การเผยแพร่และใช้ประโยชน์	-ประกาศระเบียบภาระงาน/ OKR -การเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์	-สวพ. -คณะ	7.1ก-25 ถึง 7.1ก-31, 7.1ข(1)-18
	ระบบคัดเลือกผลงานวิจัยที่มีศักยภาพเชิงพาณิชย์/ ระบบการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	-นวัตกรรมด้านการวิจัยเพิ่มขึ้น	การพัฒนางานวิจัยสู่นวัตกรรม	-ประชุม/อบรมให้ความรู้ -ประกาศระเบียบภาระงาน/ OKR	-สวพ. -คณะ	7.1ก-31, 7.1ข(1)-21
บริการวิชาการ	แผนยุทธศาสตร์ มรroy./ ความต้องการและศักยภาพของพื้นที่/ ความเชี่ยวชาญของบุคลากร/ การกำหนดชุมชนเป้าหมายของมรroy./ระเบียบมหาวิทยาลัยว่าด้วยเงินรายได้จากการบริการทางวิชาการ	-การตอบสนองความต้องการของชุมชน -การเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน -ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น	การบริการวิชาการ	-ประชุม กก.ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ฯ -ประชุมวางแผนการทำงานแต่ละพื้นที่ -ประชุมผู้นำ/ผู้แทนชุมชน	-สวพ. -คณะ -สำนัก/ สถาบัน	7.1ก-32 ถึง 7.1ก-41, 7.1ข(1)-30 ถึง 7.1ข(1)-39
	กลไกหรือทุนสนับสนุนบุคลากรและนักศึกษาในการสร้างนวัตกรรม/ แนวทางการเผยแพร่ ใช้งาน หรือเชิงพาณิชย์	-นวัตกรรมด้านการบริการวิชาการเพิ่มขึ้น	การพัฒนา นวัตกรรมการบริการวิชาการ	-ประชุม/อบรมให้ความรู้ -ประกาศระเบียบภาระงาน/ OKR	-สวพ. -คณะ -สำนัก/ สถาบัน	7.1ก-39, 7.1ข(1)-32 ถึง 7.1ข(1)-33

	ข้อมูลนำเข้า	ข้อกำหนด	กระบวนการ	การถ่ายทอด	owner	ผลลัพธ์สำคัญ
ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	การให้บริการเป็นไปตามความต้องการของกลุ่มลูกค้า/ การถ่ายทอดความรู้ที่น่าสนใจ ดึงดูดผู้ฟัง/ องค์กรความรู้มี ความถูกต้อง ครบถ้วน ตามหลักวิชาการ	-ตอบสนองความต้องการของ ผู้รับบริการ -ผู้รับบริการมีจำนวนเพิ่มขึ้น	กระบวนการ ให้บริการความรู้ ด้านอยุธยาศึกษา และศูนย์เรียนรู้ภูมิ วัฒนธรรมอยุธยา	-มอบหมาย สอศ.ดำเนินการ -ประชุม กก.ด้านทำนุบำรุงฯ -การเผยแพร่ผ่านสื่อออนไลน์/ สื่อสิ่งพิมพ์	-สอศ. -คณะ -สำนัก/ สถาบัน	7.1ก-42 ถึง 7.1ก-54, 7.1ข(1)-42 ถึง 7.1ข(1)-53
	กระบวนการสนับสนุน					
การบริหารจัดการ	ระเบียบกระทรวงการคลัง/ พรบ.วินัยการเงินการคลัง/ พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	การบริหารจัดการด้านการเงิน งบประมาณและพัสดุมี ประสิทธิภาพ	กระบวนการ การเงิน การคลัง และพัสดุ	-มอบหมาย กนผ.และ กก. ดำเนินการ -ประชุมชี้แจงทุกหน่วยงาน	-กนผ. -กก.	7.5ก(1)-1 ถึง 7.5ก(1)-9
	การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ / การควบคุมระบบสารสนเทศตามกฎหมาย และการ รักษาความลับและความปลอดภัยของฐานข้อมูล/ การ พัฒนาทักษะการเรียนรู้ตลอดชีวิตและการใช้เทคโนโลยี ดิจิทัลของผู้มีส่วนได้เสีย	-ระบบสารสนเทศมี ประสิทธิภาพในการใช้งาน -ข้อมูลสารสนเทศมีความ ถูกต้อง แม่นยำ พร้อมใช้ -ระบบมีความปลอดภัย	กระบวนการด้าน สารสนเทศ	-มอบหมาย สวท. ดำเนินการ -ประชุม กก.พัฒนาระบบ สารสนเทศ มรอย. -ประชุมมอบหมายแต่ละส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง	สวท.	7.1ก-55 ถึง 7.1ก-56, 7.1ข(1)-57 ถึง 7.1ข(1)-61, 7.5ข-16
	พรบ.ความปลอดภัยอาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมใน การทำงาน/ โครงการมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University)	มรอย.มีสภาพแวดล้อมและ ความปลอดภัยที่ดี	กระบวนการด้าน สิ่งแวดล้อม/ สภาพแวดล้อม และ ความปลอดภัย	-มอบหมาย กก.Green University รับผิดชอบ -ประชุมมอบหมายแต่ละส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง	สนอ. สวท.	7.1ก-57 ถึง 7.1ก-60, 7.1ข(1)-62
	ระเบียบการจัดหาเงินรายได้ของมหาวิทยาลัย	มรอย.มีรายได้เพิ่มขึ้น	กระบวนการจัดหา รายได้เชิงพื้นที่	-มอบหมายงานหารายได้ฯ -ประชุมมอบหมายแต่ละส่วนงาน ที่เกี่ยวข้อง	สนอ.	7.5ก(1)-3 ถึง 7.5ก(1)-9

ตารางที่ 6.1x ตัวอย่างการปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ ปีการศึกษา 2567 ตามแนวทาง Input – Process – Output

พันธกิจ/ กระบวนการ	ข้อมูลนำเข้า	การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการศึกษา				
กระบวนการออกแบบและพัฒนาหลักสูตร	ข้อมูลจากตลาดแรงงาน/มาตรฐานคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	ออกแบบหลักสูตรใหม่ ปรับปรุงหลักสูตรเดิม/พัฒนาหลักสูตรสหกิจศึกษา	7.1ก-19, 7.1ก-20, 7.1ข(1)-1, 7.2ก(1)-1, 7.2ก(1)-3	กบศ./คณะ
กระบวนการจัดการเรียนการสอน	อาจารย์ผู้สอน/ห้องเรียนและสื่อเทคโนโลยี/แผนการสอน/การประเมินการสอน/คลังข้อสอบ การวัดผล/เครื่องมือสนับสนุนการสอน	ปรับแผนการสอนให้ Active Learning/จัดการเรียนการสอนแบบไฮบริด/ ออกแบบการเรียนการสอนเน้น E-learning/พัฒนาระบบคลังสื่อการเรียนรู้ดิจิทัล	7.1ก-14 ถึง 7.1ก-15, 7.1ข(1)-10, 7.2ก(1)-5 ถึง 7.2ก(1)-8	กบศ./คณะ
กระบวนการพัฒนานวัตกรรมการศึกษา	เทคโนโลยี/เครื่องมือวิจัย/หน่วยงานส่งเสริมนวัตกรรม/ กระบวนการคัดเลือก/สนับสนุนทุน	จัดตั้งศูนย์พัฒนาทักษะดิจิทัลและนวัตกรรมการเรียนรู้ IDLC/ วิจัยและจัดทำโครงการด้านนวัตกรรมการเรียนรู้/คัดเลือกโครงการที่มีศักยภาพ	7.1ข(1)-11 ถึง 7.1ข(1)-12, 7.1ข(1)-33	คณะ
การวิจัย				
การเผยแพร่และใช้ประโยชน์จากงานวิจัย	งานวิจัยที่ผ่านการประเมินคุณภาพ/ช่องทางเผยแพร่/การจัดการทรัพย์สินทางปัญญา	สนับสนุนการตีพิมพ์วารสาร TC/ Scopus/จัดอบรมถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการเผยแพร่/ปรับปรุงกระบวนการยื่นทรัพย์สินทางปัญญา	7.1ก-25 ถึง 7.1ก-31, 7.1ข(1)-18	สวพ./คณะ
กระบวนการพัฒนางานวิจัยสู่นวัตกรรม	งานวิจัยที่มีศักยภาพเชิงพาณิชย์/ นักวิจัยและทีมพัฒนาผลิตภัณฑ์/ระบบประเมินและคัดเลือกผลงานเด่น	วิเคราะห์ความเป็นไปได้ทางตลาด/ ให้คำปรึกษาด้าน IP และพาณิชย์/ ประเมินผลตอบแทนเชิงเศรษฐกิจ สังคม	7.1ก-21, 7.1ก-31, 7.1ข(1)-21	สวพ./คณะ
การบริการวิชาการ				
กระบวนการบริการวิชาการแบบให้เปล่า	บุคลากรผู้เชี่ยวชาญของ มรยอ./ หลักสูตรและสื่อการสอน/ ระบบบริหารจัดการกิจกรรมบริการวิชาการ	บูรณาการบริการวิชาการกับพันธกิจอื่น/ พัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้เพื่อแก้ปัญหาสังคม ชุมชน/สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	7.1ก-32 ถึง 7.1ก-41, 7.1ข(1)-30 ถึง 7.1ข(1)-39	สวพ./คณะ

พันธกิจ/ กระบวนการ	ข้อมูลนำเข้า	การปรับปรุงผลิตภัณฑ์และกระบวนการ	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการบริการวิชาการ แบบหารายได้	บุคลากรผู้เชี่ยวชาญของ มรอย./ หลักสูตร และสื่อการสอน/ ระบบบริหารจัดการ กิจกรรมบริการวิชาการ	ออกแบบหลักสูตรหารายได้ตามความต้องการของผู้เรียนและตลาด	7.1ก-34, 7.1ก-39, 7.1ข(1)-23	
การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม				
กระบวนการให้บริการความรู้ ด้านอยุธยาศึกษาและศูนย์ เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ข้อมูลและงานวิจัยด้านอยุธยาศึกษา/ ผู้เชี่ยวชาญและนักวิจัยด้านภูมิวัฒนธรรม อยุธยา/เทคโนโลยีสำหรับสร้างสื่อการ เรียนรู้/ระบบบริหารจัดการศูนย์เรียนรู้และ ข้อมูลผู้เข้าชม	สร้างนิทรรศการเสมือนจริง/พัฒนาเนื้อหาเชิงลึกและสื่อมัลติมีเดีย เพื่อบริการความรู้/สร้างนิทรรศการและกิจกรรมเรียนรู้เชิงโต้ตอบ/ ออกแบบโปรแกรมท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ผสมผสานความรู้และ ประสบการณ์จริง/ปรับปรุงระบบการจัดการข้อมูลและบริการผู้เข้า ชมให้ทันสมัย/อบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะการสื่อสารและการ ให้ความรู้	7.1ก-42 ถึง 7.1ก-54, 7.1ข(1)-42 ถึง 7.1ข(1)-53	สอศ./คณะ
กระบวนการบริหารจัดการ				
กระบวนการพัฒนาและดูแล ระบบสารสนเทศ	เทคโนโลยีดิจิทัล/เทคโนโลยีฮาร์ดแวร์และ ซอฟต์แวร์/นโยบายและมาตรฐานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ/ข้อมูลป้อนกลับจาก ผู้ใช้งาน	พัฒนาระบบบริหารจัดการการเรียนการสอนแบบออนไลน์/ ปรับปรุงและพัฒนาระบบสารสนเทศ/วางแผนพัฒนาระบบตาม ความต้องการจริงของผู้ใช้/พัฒนาเว็บไซต์ให้สอดคล้องตามความ ต้องการผู้ใช้	7.1ก-55 ถึง 7.1ก-56, 7.1ข(1)-57 ถึง 7.1ข(1)-61, 7.5ข-16	สวท.
กระบวนการด้านสิ่งแวดล้อม/ สภาพแวดล้อมและความ ปลอดภัย	มาตรฐานและแนวทางด้านสิ่งแวดล้อมและ ความปลอดภัย/อุปกรณ์และเครื่องมือ ความปลอดภัย/บุคลากรได้รับการอบรม ด้านความปลอดภัย	ตรวจสอบสภาพแวดล้อมและติดตั้งอุปกรณ์/จัดอบรมและสร้าง ความตระหนักในเรื่องความปลอดภัย/ประเมินความเสี่ยงและจัด มาตรการป้องกัน	7.1ก-57 ถึง 7.1ก-60, 7.1ข(1)-62	สนอ./คณะ/ สำนัก สถาบัน
กระบวนการจัดหารายได้เชิง พื้นที่	ระเบียบการจัดหาเงินรายได้ของ มหาวิทยาลัย	ปรับปรุงห้องประชุม ห้องคอมพิวเตอร์ให้ทันสมัย พร้อมใช้ และ ประหยัดพลังงานไฟฟ้า ปรับปรุงพื้นที่ลาดันต์ จัดทำหลังคา ถนน ห้องน้ำและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อดึงดูดผู้รับบริการ	7.5ก(1)-3 ถึง 7.5ก(1)-9	สนอ.

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

6.2ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ



ภาพที่ 6.2ก : Operational Efficiency and Effectiveness

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงานตามพันธกิจต่าง ๆ ไม่ชัดเจนว่ามีการวิเคราะห์ถึงปัจจัยด้านต้นทุน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของกระบวนการทำงานเพื่อนำมาใช้กำกับดูแล ควบคุม และตรวจสอบกระบวนการทำงานของบุคลากร รวมถึงในขั้นตอนที่ 4 ที่มหาวิทยาลัยดำเนินงานตามพันธกิจต่าง ๆ จะช่วยลดต้นทุน ลดความสูญเสียและความผิดพลาดได้อย่างไร ในปีการศึกษา 2567 มรอย. จึงมอบหมายให้ SL ฝ่ายต่าง ๆ ดำเนินการ ทบทวนและปรับปรุงวิธีการในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ดังนี้ 1) **วิธีการจัดการต้นทุน** เช่น การวิเคราะห์ต้นทุนเชิงลึก โดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เพื่อให้ทราบต้นทุนจริงของแต่ละกิจกรรม และวิเคราะห์ต้นทุนคงที่/ ต้นทุนผันแปร เพื่อแยกแยะรายการที่สามารถลดหรือควบคุมได้ การตั้งงบประมาณ และควบคุมงบ เช่น จัดทำงบประมาณรายแผนงาน/ โครงการอย่างเป็นระบบเพื่อติดตามผลการคาดเคลื่อนจากแผนที่วางไว้และการลดต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น ปรับปรุงกระบวนการผลิตหรือการให้บริการ เปรียบเทียบราคาจากผู้จัดซื้อ/ ซัพพลายเออร์ และใช้เทคโนโลยี/ ระบบอัตโนมัติแทนแรงงานคนในบางส่วน 2) **วิธีการจัดการประสิทธิภาพ** เช่น การปรับปรุงกระบวนการ โดยใช้หลัก Lean, Six Sigma หรือ Kaizen เพื่อลดความสูญเสียในกระบวนการ และกำหนดมาตรฐานการทำงานหรือขั้นตอนการปฏิบัติงาน การบริหารเวลา และทรัพยากร โดยจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสมกับลำดับความสำคัญ หรือใช้ระบบการบริหารจัดการภายในองค์กรและการประเมินผลการดำเนินงาน เช่น กำหนดตัวชี้วัดประสิทธิภาพ และรายงานผลอย่างต่อเนื่องเพื่อปรับปรุงกระบวนการให้ดีขึ้น 3) **วิธีการจัดการประสิทธิผล** เช่น การกำหนดเป้าหมายที่ชัดเจน โดยตั้งเป้าหมายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์องค์กร และลูกค้า/ ผู้ใช้บริการ ใช้หลัก Balanced Scorecard (BSC) ในการประเมินหลายมิติ ทั้งด้านการเงิน ลูกค้า กระบวนการ และการเรียนรู้ การติดตามผลลัพธ์ของงาน เช่น วัดผลลัพธ์เทียบกับเป้าหมายที่ตั้งไว้ เช่น ความพึงพอใจของผู้ใช้บริการ (7.2ก(1)) คุณภาพของผลผลิต และประเมินความคุ้มค่า และการวิเคราะห์ผลตอบแทนทางสังคม (7.1ก-41) และการจัดการความเสี่ยงและโอกาส โดยประเมินความเสี่ยงที่อาจกระทบต่อผลลัพธ์ และวางแผนบริหารความเสี่ยง พร้อมแนวทางรับมือหากเกิดเหตุไม่คาดคิด (6.2ค(3)) ทั้งนี้ตัวอย่างการจัดการต้นทุนเพื่อประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ปีการศึกษา 2567 จำแนกตามพันธกิจ/กระบวนการ ตามตารางที่ 6.2ก

ตารางที่ 6.2ก ตัวอย่างการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลกระบวนการ ในปีการศึกษา 2567

พันธกิจ	วิธีการจัดการต้นทุน	การติดตาม	ผลลัพธ์	ผู้รับผิดชอบ
การจัดการศึกษา	-ออกแบบหลักสูตรให้ทันสมัย และปรับเป็นแขนงเพื่อลดจำนวนคน ค่าใช้จ่าย -ใช้ระบบรับสมัครออนไลน์ ลดค่าใช้จ่ายด้านเอกสาร บุคลากร/ ทำการตลาดผ่านโซเชียลมีเดีย ศิษย์เก่า แทนการโฆษณาผ่านสื่อราคาแพง -ปรับปรุงการเบิกจ่ายวัสดุสำหรับการจัดการเรียนการสอน/ เปลี่ยนการใช้กระดาษเป็นการใช้สื่ออิเล็กทรอนิกส์/ ใช้สื่อการสอนดิจิทัลและการเรียนออนไลน์ลดค่าใช้จ่าย/ ใช้ระบบ E-Learning เพื่อลดค่าใช้จ่ายการเรียนการสอน	รายปี	-ค่าใช้จ่ายต่อหลักสูตรลดลง -อัตราการอนุมัติหลักสูตรโดยหน่วยงานกำกับ -อัตราการตอบรับเข้าเรียนเพิ่มขึ้น -ค่าใช้จ่ายต่อรายวิชาลดลง	กบศ./คณะ
วิจัย	-จัดอบรมออนไลน์เพื่อลดต้นทุนสถานที่และวิทยากร -สร้างระบบพี่เลี้ยงภายในมหาวิทยาลัยเพื่อลดการจ้างที่ปรึกษาภายนอก -จัดลำดับความสำคัญของทุนวิจัยตามยุทธศาสตร์ ลดต้นทุนที่ไม่สร้างผลกระทบ -ติดตามและควบคุมงบประมาณโครงการวิจัยอย่างใกล้ชิด -จัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัยร่วมกับภาคีเครือข่ายเพื่อลดต้นทุนการจัดงาน/ ขอรับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภาครัฐและเอกชน -บูรณาการงานวิจัยร่วมกับภาคอุตสาหกรรม/คัดเลือกงานที่มีศักยภาพเชิงพาณิชย์เข้าสู่โปรแกรมบ่มเพาะ	รายปี	-บุคลากรที่ผ่านการอบรมเพิ่ม/ค่าใช้จ่ายลดลง -อัตราการขอทุนวิจัย/ตีพิมพ์ของนักวิจัยเพิ่มขึ้น -ระยะเวลาการอนุมัติโครงการเฉลี่ยลดลง/ - จำนวนโครงการวิจัยดำเนินงานตามกรอบเวลาและงบประมาณที่กำหนด -จำนวนงานวิจัยที่เผยแพร่เพิ่มขึ้น/ค่าใช้จ่ายต่อผลงานที่เผยแพร่ลดลง -จำนวนงานวิจัยที่พัฒนาสู่นวัตกรรม/ต้นทุนเฉลี่ยต่อผลงานนวัตกรรมลดลง	สวพ./คณะ
บริการวิชาการ	-บูรณาการงานบริการวิชาการรวมกับการเรียนการสอนเพื่อลดค่าใช้จ่ายแยกส่วน -ใช้เทคโนโลยีสื่อสารออนไลน์ในการอบรม/ ให้คำปรึกษา ให้ความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อใช้ทรัพยากรร่วมกัน	รายปี	-ค่าใช้จ่ายเฉลี่ยต่อโครงการบริการวิชาการลดลง -สัดส่วนโครงการที่ใช้ทรัพยากรร่วมเพิ่มขึ้น	สวพ./คณะ/ สำนัก สถาบัน
ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	-บูรณาการทรัพยากรร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นในการจัดกิจกรรมลดภาระงบประมาณด้านบุคลากรและสถานที่ -ใช้เทคโนโลยีดิจิทัล จัดทำสื่อมัลติมีเดีย พิพิธภัณฑ์เสมือน ช่วยขยายผลการเรียนรู้และลดต้นทุนระยะยาว	รายปี	-ค่าใช้จ่ายต่อหัวของผู้รับบริการลดลง -จำนวนกิจกรรมที่ใช้สื่อดิจิทัลแทนการจัด onsite	สอศ.

6.2x. การจัดการเครือข่ายอุปทาน



ภาพที่ 6.2x : Supply-Network Management

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มรอย.ไม่ชัดเจนถึงแนวทางที่เป็นระบบที่ใช้ในการจัดการเครือข่ายอุปทาน ที่ครอบคลุมผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร ในปีการศึกษา 2567 โดยมอบหมายให้ คกก.ที่รับผิดชอบกระบวนการ ได้แก่ สนอ. สวพ. สวท. และ สอศ. ร่วมดำเนินการจัดการเครือข่ายอุปทานโดยการวิเคราะห์กระบวนการในการจัดการเครือข่ายอุปทาน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจโดยตรง ออท.ที่เกี่ยวข้องตามพันธกิจกำกับดูแล ดำเนินการตามขั้นตอนตามภาพที่ 6.2x ดังนี้ 1) วิเคราะห์ผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องกับการส่งมอบและการให้ความร่วมมือของกระบวนการทำงาน 2) กำหนดแนวทางในการคัดเลือกผู้ส่งมอบและผู้ให้ความร่วมมือ โดยพิจารณาจากความสามารถและศักยภาพของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ในการตอบสนองตามพันธกิจและสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ ความต้องการของการปฏิบัติการยกระดับผลการดำเนินการ สามารถเพิ่มความพึงพอใจผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ความเชี่ยวชาญในการดำเนินงานของคู่ความร่วมมือ ร่วมกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมาและการยอมรับในข้อเสนอร่วมกัน เพื่อให้มั่นใจได้ว่าเครือข่ายอุปทานจะมีคุณสมบัติตามที่กำหนดสามารถตอบสนองต่อพันธกิจได้ 3) จัดทำข้อกำหนดและกลไกการสื่อสารในการปฏิบัติงานร่วมกัน 4) การร่วมมือดำเนินการ โดยการสื่อสารเพื่อชี้แจงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัดข้อกำหนดสำคัญ และการให้ข้อมูลป้อนกลับที่สำคัญ เพื่อให้สามารถดำเนินการได้บรรลุวัตถุประสงค์ สอดคล้องกับความต้องการของผู้รับบริการ 5) ประเมินผลผู้ส่งมอบและผู้ให้ความร่วมมือ ซึ่งมีตัววัดที่สำคัญในการกำกับติดตาม 6) การให้ข้อมูลป้อนกลับ เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือสร้างความสัมพันธ์ที่ดี มีการพูดคุยสื่อสารเพื่อสะท้อนข้อมูลเพื่อนำไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานครั้งถัดไป 7) การพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยคณะกรรมการจากหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ รายงานคะแนนความพึงพอใจต่อการใช้บริการ โดยมีคณะกรรมการพิจารณาผลงานของผู้ส่งมอบคู่ความร่วมมือ ตลอดจนพิจารณาขึ้นบัญชีดำกับผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือกรณีไม่ดำเนินการตามข้อกำหนด และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง และทบทวนประสิทธิภาพการจัดการของแต่ละปีในภาพรวม เพื่อนำผลไปใช้ในการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในปีถัดไป ตามตัวอย่างการดำเนินงานในตารางที่ 6.2x

ตารางที่ 6.2x การดำเนินงานการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	การวัดและประเมินผล/ ตัวชี้วัด	การให้ข้อมูลป้อนกลับ	ผู้รับผิดชอบ
ผู้ส่งมอบ (ทุกพันธกิจ)				
-โรงพิมพ์ ผู้รับจ้างงาน ร้านค้าตัวแทนจำหน่าย หนังสือ วัสดุ ครุภัณฑ์เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานทุกพันธกิจ -หน่วยงานผู้ส่งมอบบริการด้านสาธารณูปโภค สุขอนามัยและสวัสดิการ สุขาภิบาลและความ ปลอดภัย	-จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ เพื่อสนับสนุนการ ดำเนินงานตามพันธกิจ -ผลงานมีคุณภาพและส่งมอบได้ตรงเวลา	-การส่งมอบงานตรงตาม TOR ที่กำหนด (7.1ข(1)-79) -หลักสูตรที่ผ่านการรับทราบการให้ความเห็นชอบจาก สป.อว. (7.1ก-20)	-การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วน เสีย -การติดตามประเมินผลการ ทำงานในระหว่างกระบวนการ	-กบศ. -คณะ -สำนัก/ สถาบัน
คู่ความร่วมมือ				
การจัดการศึกษา				
-โรงเรียน หรือบริษัทฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/ สหกิจ แหล่งฝึกงาน	-เป็นแหล่งฝึกงานเพื่อเสริมประสบการณ์ ในการทำงานให้กับนักศึกษา	-โครงการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/สหกิจศึกษา (7.1ก-13) -หลักสูตรที่มีการรับเข้านักศึกษาเป็นไปตามแผน (7.1ข(1)-6) -หลักสูตรเป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานและเป็นไปตาม ความต้องการของผู้มีส่วนได้เสีย (7.1ก-1 ถึง 7.1ก-4)	-การสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -การประชุมร่วมกันระหว่าง พี่เลี้ยงกับอาจารย์นิเทศก์ -แบบติดตามประเมินผล	-กบศ. -คณะ -สำนัก/ สถาบัน
-หน่วยงานภาครัฐ/ เอกชนที่ช่วยหานักศึกษา ต่างชาติในกระบวนการรับเข้า	-จัดหานักศึกษาเข้าเรียน	-หลักสูตรที่สามารถเปิดการจัดการเรียนการสอนได้ (7.1ข (1)-5) -โครงการวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (7.1ก-30) -ผลงาน นวัตกรรม สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร (7.1ก-28) -ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ (7.1ก- 22 ถึง 7.1ก-25)	-การนิเทศนักศึกษา -การติดตามประเมินผลการทำงาน ในระหว่างกระบวนการ -การประชุมร่วมกันระหว่าง ผู้รับผิดชอบ	
-องค์กรภาครัฐ/เอกชนที่ทำความร่วมมือด้านการ จัดการศึกษา -โครงการพัฒนาเครือข่ายระบบห้องสมุดใน ประเทศไทย (ThaiLIS)	-ร่วมมือ พัฒนางานด้านการจัดการ ศึกษา/ ให้นักศึกษาเข้าทำงาน ฝึกประสบการณ์ -จัดฝึกอบรมและยกระดับคุณภาพการ ดำเนินงาน	-ผลผลิตบัณฑิตที่ได้รับการพัฒนา/ รับรองมาตรฐาน (7.1ก-38, 7.1ก-39) -ชุมชน/ครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (7.1ก-32, 7.1ก-35)	-แบบบันทึกสถิติข้อมูลการส่ง มอบงานของเครือข่ายอุปทาน	
-องค์กรระหว่างประเทศที่ทำความร่วมมือด้าน การจัดการศึกษา	-แลกเปลี่ยนอาจารย์นักศึกษา กิจกรรม การศึกษา กิจกรรมแลกเปลี่ยนวัฒนธรรม			
วิจัย บริการวิชาการ และทำนุบำรุงฯ				
- มหาวิทยาลัย/ หน่วยงานคู่สัญญา/ โรงเรียน/ ชุมชน/ สภร./สพป./ สพม./หน่วยงานราชการ ในจังหวัดและอ่างทอง	-ร่วมมือด้านการบริการวิชาการ -ออกแบบและพัฒนาหลักสูตรระยะสั้น -จัดฝึกอบรม ยกระดับศักยภาพแรงงาน			

6.2ค. ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็วและการบริหารความเสี่ยง

6.2ค(1) ความปลอดภัย

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มหาวิทยาลัยไม่ชัดเจนว่ามีแนวทางที่เป็นระบบในการทำให้มีสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยและมั่นคงในสถานที่ทำงานสำหรับบุคลากร ผู้เรียน และบุคคลอื่น และครอบคลุมทุกพันธกิจ ในปีการศึกษา 2567 มรอย. โดยมอบหมาย ผอ.สนอ.และคณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน เป็นผู้รับผิดชอบในการทบทวนและปรับปรุงระบบการดำเนินงานด้านการดูแลสภาพแวดล้อมของหน่วยงาน ภายในให้มีความปลอดภัย โดยมีการปรับปรุงระบบและแนวทางการดำเนินงานเป็น 7 ขั้นตอน ตามภาพที่ 6.2 ค(1) ได้แก่ 1) กำหนดนโยบายและการบริหารจัดการที่ชัดเจน ให้ครอบคลุมทุกพันธกิจโดยบูรณาการเข้ากับ แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยแต่งตั้งคณะกรรมการความปลอดภัยเพื่อกำกับติดตามและประเมินผล 2) ประเมินความเสี่ยงและการจัดการ โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยทำหน้าที่ วิเคราะห์ความเสี่ยงตามพันธกิจ และวางแผนจัดการความเสี่ยงทั้งเชิงป้องกันและกรณีฉุกเฉิน 3) สร้าง มาตรการด้านกายภาพและเทคโนโลยี จัดให้มีสภาพแวดล้อมที่เหมาะสม ติดตั้งกล้องวงจรปิด ระบบสัญญาณเตือนภัยในอาคาร ระบบการควบคุมการเข้าออก 4) ให้ความรู้และสร้างวัฒนธรรมความปลอดภัย เช่น จัดอบรมความปลอดภัยให้บุคลากร นักศึกษาและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง จัดกิจกรรมรณรงค์ สร้างช่องทางสื่อสาร 5) ระบบตอบสนองเหตุฉุกเฉิน เช่น จัดทำแผนรับมือ ศูนย์ประสานงาน ซ้อมแผนอพยพอย่างสม่ำเสมอ 6) การ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล เช่น ตรวจสอบสภาพแวดล้อมและอุปกรณ์ความปลอดภัย รับฟัง ข้อเสนอแนะ ประเมินผลการดำเนินงานและปรับปรุงแนวทาง 7) การสร้างความร่วมมือ โดยทำงานร่วมกับ หน่วยงานภายนอก เช่น ตำรวจ หน่วยดับเพลิง สาธารณสุข ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย เปิดโอกาสให้นักศึกษา อาจารย์ เจ้าหน้าที่และบุคลากรภายนอกเข้าร่วมกิจกรรมด้านความปลอดภัย โดยมีตัวอย่างแนวทางการสร้าง สภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจำแนกตามพันธกิจและบริการฯ ตามตารางที่ 6.1ค(1)

ตารางที่ 6.2ค(1) ตัวอย่างแนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยจำแนกตามพันธกิจและบริการฯ

พันธกิจและบริการ	แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมความปลอดภัย
การเรียนการสอน	ตรวจสอบและบำรุงรักษาโต๊ะ เก้าอี้ และอุปกรณ์การเรียนให้ปลอดภัย/ ติดตั้งกล้องวงจรปิดและระบบควบคุมการเข้าออกอาคารเรียนและพื้นที่ภายในและโดยรอบมหาวิทยาลัย/ จัดให้มีทางหนีไฟ และแผนผังอพยพฉุกเฉิน/ จัดอบรมความปลอดภัยในห้องปฏิบัติการ/ มีอุปกรณ์ช่วยสอนที่ได้มาตรฐานและปลอดภัยในการใช้งาน/ มีระบบควบคุมไฟฟ้าและสื่อสตัทส์ที่ปลอดภัย/ ซ้อมแผนอพยพสำหรับบุคลากรและนักศึกษาในกรณีเกิดเหตุฉุกเฉิน
การวิจัย	พัฒนานโยบายความปลอดภัยและจริยธรรมในการวิจัย/ จัดการข้อมูลการวิจัยที่ปลอดภัย/ บริหาร ความเสี่ยงในทุกโครงการวิจัย/ จัดตั้งห้องปฏิบัติการตามมาตรฐาน บำรุงรักษาอุปกรณ์ให้ปลอดภัย
การบริการวิชาการ	ควบคุมพื้นที่ให้บริการชุมชนให้ปลอดภัย มีแนวทางรับมือเมื่อมีเหตุไม่คาดฝันจากผู้ให้บริการ/ มีการ จัดระบบรักษาความปลอดภัยในกิจกรรมบริการชุมชน/ ควบคุมจำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมให้ เหมาะสมกับสถานที่/ จัดทีมแพทย์-พยาบาลหรือเจ้าหน้าที่ปฐมพยาบาลในกิจกรรมเสี่ยง/ มีระบบ คัดกรองและจุดตรวจสอบความปลอดภัยก่อนเข้าใช้งานสถานที่
การทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	ควบคุมความปลอดภัยในงานกิจกรรมวัฒนธรรมศิลปะ เช่น นิทรรศการ งานพิธี/ ตรวจสอบ โครงสร้างเวที ระบบไฟ และอุปกรณ์จัดงานให้ได้มาตรฐาน/ ควบคุมความปลอดภัยในการใช้ดนตรี

พันธกิจและบริการ	แนวทางการสร้างสภาพแวดล้อมความปลอดภัย
	การแสดง และแสงสีเสียง/ จัดการจราจรอย่างเหมาะสมในกิจกรรมใหญ่/ วางแผนควบคุมความเสี่ยงในกิจกรรมกลางแจ้งหรือกิจกรรมช่วงกลางคืน/ ทำประกันภัยกิจกรรมหากมีความเสี่ยง/ เตรียมแผนเผชิญเหตุในงานศิลปวัฒนธรรม เช่น ไฟไหม้ อุบัติเหตุ การทะเลาะวิวาท
การบริหารจัดการ	จัดตั้งศูนย์ความปลอดภัยและสุขภาพในการทำงานภายในมหาวิทยาลัย/ ใช้ระบบแจ้งเตือนภัยและรับเหตุฉุกเฉินภายในอาคาร/ ประสานกับหน่วยงานภายนอก เช่น สถานีตำรวจ หน่วยกู้ชีพ และโรงพยาบาลในพื้นที่

6.2ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

ในปีการศึกษา 2567 มรย.มีการทบทวนและปรับปรุงแนวทางและวิธีการที่เป็นระบบเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันอื่น ๆ โดยมอบหมาย ผอ.สนอ.และคณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน เป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการ โดยมีขั้นตอนประกอบด้วย 1) ประเมินความเสี่ยงและวางแผนล่วงหน้า ในด้านการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ครอบคลุมภัยพิบัติทางธรรมชาติ ภัยจากมนุษย์ และภัยด้านเทคโนโลยี และดำเนินการจัดทำแผนรับมือภาวะฉุกเฉิน 2) มอบหมายหน่วยงาน/ผู้รับผิดชอบ คือ สนอ. ในการฝึกอบรมเจ้าหน้าที่ของแต่ละฝ่าย 3) ฝึกซ้อมและการเตรียมความพร้อมตามแผนฉุกเฉินอย่างต่อเนื่อง ซ้อมอพยพ ซ้อมเหตุเพลิงไหม้ ประเมินผลการฝึกซ้อมและปรับปรุงแผน 4) สื่อสารภาวะวิกฤต โดยมีเสียงตามสายของมหาวิทยาลัย และมีช่องทางสื่อสารระหว่างนักศึกษา บุคลากร และบุคคลภายนอกผ่าน Line@ ของงานสื่อสารองค์กร 5) การฟื้นฟูหลังเหตุการณ์ เช่น มีการกำหนดแนวทางช่วยเหลือนักศึกษา เช่น มาตรการผ่อนผันค่าเล่าเรียน การขยายเวลาการเรียน การกำหนดผู้รับผิดชอบด้านปรับปรุงอาคารสถานที่ ช่วยเหลือด้านสาธารณสุข มีนักจิตวิทยาดูแลด้านจิตใจและให้คำปรึกษา และมีการจัดทำสรุปรายงานสถานการณ์เพื่อใช้ในการพัฒนาแผน 6) การทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีการประเมินผลการจัดการหลังเกิดเหตุ ปรับปรุงนโยบายและแผน และรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้เรียน ลูกค้ำ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อนำผลไปปรับปรุงกระบวนการดำเนินการ ตามตัวอย่างการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผันตามตารางที่ 6.2ค(2)

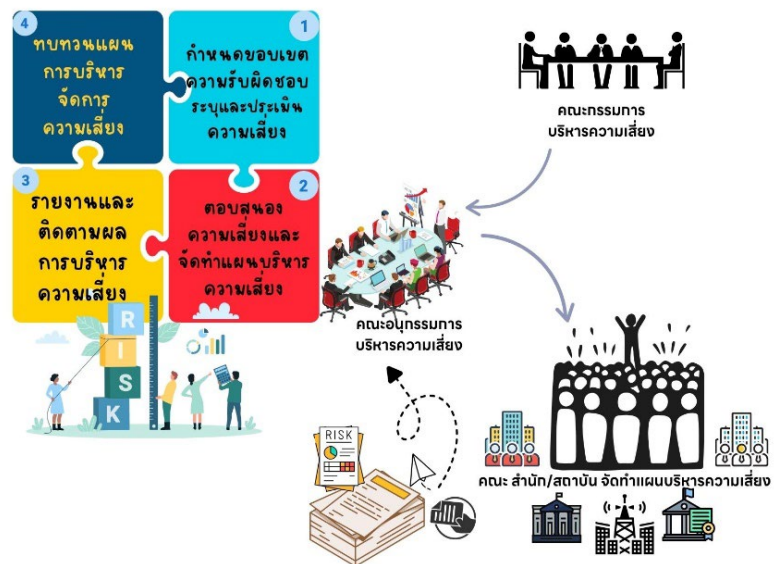
ตารางที่ 6.2ค(2) ตัวอย่างการเตรียมพร้อมของมหาวิทยาลัยในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อการฟื้นฟูจากภัยพิบัติ ภาวะฉุกเฉิน และภาวะพลิกผัน

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กระบวนการ/แผนป้องกัน/การฟื้นฟู	ความถี่	ตัวชี้วัด	owner
การป้องกันระบบไฟฟ้าขัดข้อง เหตุการณ์อัคคีภัย อุทกภัย ภัยแล้ง แผ่นดินไหว	-ป้องกันความเสียหายและการสูญเสียทรัพย์สินและชีวิต -ลดความสูญเสียจากไฟฟ้าขัดข้อง -ป้องกันการสูญเสียทรัพย์สิน	-จัดทำแผนตรวจสอบระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า -ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ไฟฟ้า และติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า -เปลี่ยนแปลงอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอายุการใช้งานหลายปีหรือเสื่อมสภาพ -อบรมให้ความรู้บุคลากร และฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ	ทุกเดือน ทุกปี	7.1ข(2)-1 ถึง 7.1ข(2)-10	สนอ./สวท.

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กระบวนการ/แผนป้องกัน/การฟื้นฟู	ความถี่	ตัวชี้วัด	owner
	ป้องกันและลดความสูญเสียจากภัยแล้ง	-จัดทำแผนป้องกันและตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและระงับอัคคีภัย -ตรวจสอบความพร้อมของระบบระบายน้ำไม่ให้มีขยะหรือสิ่งของอุดตันการระบายน้ำ -ลดขยะอุดตัน คัดแยกขยะ -สร้างและปรับปรุงแหล่งเก็บกักน้ำ และปรับปรุงระบบน้ำ -ส่งเสริมการใช้น้ำรีไซเคิลและน้ำฝน รณรงค์เรื่องการประหยัดน้ำ	ทุกปี		
การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์	ป้องกันและลดความสูญเสียจากภัยคุกคามทางไซเบอร์	-ตรวจสอบและติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันการบุกรุก -กำหนดระดับการเข้าถึงข้อมูลตามความจำเป็นของผู้ใช้ -มีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบเครือข่าย ทำการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต -จัดทำประกาศนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล	ทุกวัน	7.1ข(1)-58 ถึง 7.1ข(1)-61	สวท.

6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง

จากผลการประเมินปีที่ผ่านมา พบว่า มรย.เริ่มมีแนวทางในการกำหนดและบริหารความเสี่ยงที่ตอบสนองต่อการปฏิบัติงานตามพันธกิจ โดยมี คกก.บริหารความเสี่ยง ที่รองอธิการฝ่ายแผนงานฯ เป็นประธานเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย โดยจากการประชุม คกก.บริหารความเสี่ยงปีที่ผ่านมา เพื่อทบทวนและประเมินระบบกลไกปีที่ผ่านมา พบว่า การดำเนินงานบริหารความเสี่ยงยังไม่เป็นไปตาม



ภาพที่ 6.2ค(3): ARU Risk

ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ว่าด้วยธรรมาภิบาล พ.ศ.2566 มรย.โดยสภามหาวิทยาลัย จึงมอบหมาย รอง อธิการฝ่ายยุทธศาสตร์และแผนงาน และ กนผ. ดำเนินการทบทวนแนวทางการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงตามภาพที่ 6.2ค(3) เพื่อให้เป็นไปตามข้อบังคับดังกล่าว โดย 1) แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงประจำมหาวิทยาลัยจากบุคคลซึ่งเป็นกลางและได้รับการยอมรับอย่างกว้างขวางเพื่อทำหน้าที่ตามที่กำหนดใน

ข้อบังคับฯ ในหมวด 4 : คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง ได้แก่ เสนอแนะนโยบายและคู่มือบริหารจัดการความเสี่ยง พิจารณาความเสี่ยงที่สำคัญ เสนอแนะระบบกลไกการกำกับติดตาม สอบทานระบบ และส่งเสริมสนับสนุนการพัฒนา 2) **แต่งตั้งคณะกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย** ทำหน้าที่ได้แก่ ปฏิบัติตามนโยบายและคู่มือ วิเคราะห์และระบุประเด็นความเสี่ยง ปัจจัยเสี่ยง ประเมินโอกาสผลกระทบ จัดลำดับความเสี่ยง จัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ติดตามประเมินผลและปรับปรุงแผน รวมถึงการจัดทำสรุปรายงานเสนอต่อ คกก.บริหารความเสี่ยง และถ่ายทอดการบริหารความเสี่ยงสู่บุคลากรและหน่วยงานภายใน โดย 3) **มอบหมาย คกก.บริหารจัดการความเสี่ยงของหน่วยงานคณะ สำนัก/สถาบัน หรือเทียบเท่า** เพื่อดำเนินการจัดทำคำสั่งแต่งตั้ง คกก. จัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของหน่วยงานตามหลักเกณฑ์ที่ คกก.บริหารความเสี่ยงประจำมหาวิทยาลัยกำหนด และเสนอแผนดังกล่าวให้ คณะอนุกรรมการบริหารจัดการความเสี่ยง มหาวิทยาลัยเพื่อจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ติดตามประเมินผล และจัดทำรายงานและทบทวนแผนของหน่วยงาน 4) **บริหารจัดการความเสี่ยง** โดยดำเนินงาน 4 ขั้นตอน คือ ขั้นตอนที่ 1 กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบตามประเด็นยุทธศาสตร์/แผนปฏิบัติราชการ พร้อมทั้งการระบุและประเมินความเสี่ยง ขั้นตอนที่ 2 ตอบสนองความเสี่ยงและจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยง ขั้นตอนที่ 3 รายงานและการติดตามผลการบริหารจัดการความเสี่ยง และ ขั้นตอนที่ 4 การทบทวนแผนการบริหารจัดการความเสี่ยง

ทุกหน่วยงานระดับคณะ สำนัก/สถาบันหรือเทียบเท่า นำแนวทางแนวทางการบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย ในข้อ 4) สู่การปฏิบัติอย่างทั่วถึงทั้งมหาวิทยาลัย โดยดำเนินการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงโดยคำนึงถึงความเสี่ยงที่เกี่ยวกับกฎหมายและระเบียบข้อบังคับด้านหลักสูตรและบริการฯ ด้านบุคลากร ด้านการเงิน ด้านเทคโนโลยี ด้านเครือข่ายอุปทาน และด้านการปฏิบัติการ โดยทั้งคณะทำงานบริหารจัดการความเสี่ยง ของ มรอย.ได้กำหนดคู่มือบริหารความเสี่ยง ที่ต้องระบุประเภทความเสี่ยงให้ครอบคลุม 5 ประเภท ได้แก่ 1. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ โดยพิจารณาภารกิจด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ และการแสวงหารายได้ 2. ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน 3. ความเสี่ยงด้านการเงิน 4. ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติตามกฎหมาย/กฎระเบียบ และ 5. ความเสี่ยงด้านภาพลักษณ์ขององค์กร เป็นต้น

ในปีงบประมาณ พ.ศ.2568 มรอย.กำหนดปฏิทินการดำเนินการบริหารจัดการความเสี่ยงของมหาวิทยาลัย และดำเนินการตามแผนอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล ตามกระบวนการบริหารความเสี่ยงตามภาพที่ 6.2ค(3) มีการจัดประชุม คกก.ด้านการบริหารความเสี่ยงอย่างต่อเนื่องเพื่อจัดทำแผนบริหารจัดการความเสี่ยงตั้งแต่ระดับคณะ สำนัก/สถาบัน ระดับมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วยแผนการดำเนินงาน 4 โครงการ คือ 1.โครงการพลิกโฉมหลักสูตร 2.โครงการพลิกโฉมการจัดการรายได้และบริหารทรัพย์สินมหาวิทยาลัย 3. โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการและบุคลากรเพื่อให้ดำเนินงานถูกต้องตามกฎหมาย และ 4. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการการศึกษา ทั้งนี้ในแต่ละโครงการมีการกำหนดแผนและกิจกรรมการดำเนินงาน ระยะเวลา แนวทางการปฏิบัติ และกำหนดผู้รับผิดชอบไว้อย่างชัดเจน และมีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่องตามแนวทางการประเมินผลและเป้าหมายแผนการบริหารจัดการความเสี่ยงที่กำหนด และจัดทำรายงานผลแผนเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการรอบ 6 และ 12 เดือน ทั้งนี้เพื่อให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนที่กำหนดไว้

หมวด 7 ผลลัพธ์

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.1ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า									
ด้านการจัดการศึกษา									
7.1ก-1	บัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำและประกอบอาชีพอิสระภายใน 1 ปี	ร้อยละ	83	79.05	80.16	81.50	86.80	สมป./คณะ	
7.1ก-2	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตระดับปริญญาตรีตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	ระดับ	4.50	4.49	4.48	4.50	4.86	สมป./คณะ	
7.1ก-3	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตระดับบัณฑิตศึกษาตามกรอบคุณวุฒิระดับอุดมศึกษา	ระดับ	4.50	4.50	4.50	4.61	4.64	บว	
7.1ก-4	ความพึงพอใจของผู้ใช้บัณฑิตที่มีต่อบัณฑิตระดับปริญญาตรีตามกรอบคุณลักษณะที่พึงประสงค์	ระดับ	4.50	4.49	4.48	4.57	4.92	คณะ/หลักสูตร	
7.1ก-5	รายได้เฉลี่ยของบัณฑิตใหม่ระดับปริญญาตรี	บาท	15,000	15,720	15,743	15,850	15,188	สมป./คณะ	
7.1ก-6	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีที่ได้งานทำตรงสาขา	ร้อยละ	50	51.74	50.14	59.30	52.48	สมป./คณะ	
7.1ก-7	นักศึกษาระดับปริญญาตรีที่สอบผ่านภาษาอังกฤษ	ร้อยละ	97	97.75	96.39	96.40	96.76	ศูนย์ภาษา	
7.1ก-8	นักศึกษาที่สอบผ่านทักษะด้านคอมพิวเตอร์	ร้อยละ	65.00	88.67	65.55	85.75	53.11	สวท./คณะ	
7.1ก-9	จำนวนผู้สำเร็จการศึกษาที่ได้รับใบประกอบวิชาชีพ	ร้อยละ	55	N/A	N/A	N/A	9.98	คคศ.	
7.1ก-10	รางวัลของนักศึกษาระดับปริญญาตรีระดับท้องถิ่น ระดับชาตินานาชาติ	รางวัล	3	1	1	1	1	กพน./คณะ	
7.1ก-11	รางวัลของศิษย์เก่าระดับปริญญาตรีระดับท้องถิ่น ระดับชาตินานาชาติ	รางวัล	3	0	0	3	2	กพน./คณะ	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.1ก-12	ผลงานสร้างสรรค์ของอาจารย์และนักศึกษาที่ได้รับการเผยแพร่ระดับนานาชาติ	ผลงาน	4	0	5	0	6	คณะ	
7.1ก-13	โครงการที่ฝึกประสบการณ์วิชาชีพ/ สหกิจศึกษา	โครงการ	30	79	33	33	24	กบศ.	
7.1ก-14	นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการดำเนินชีวิตในศตวรรษที่ 21	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กบศ./คณะ	
7.1ก-15	หลักสูตรที่มีการจัดการเรียนรู้ตามกระบวนทัศน์ใหม่ (สะสม)	หลักสูตร	1	0	3	6	7	คณะ	
7.1ก-16	อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับปริญญาตรี	ร้อยละ	80	69.29	70.57	73.96	91	กบศ.	
7.1ก-17	อัตราการคงอยู่ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา	ร้อยละ	80.00	93.70	99.40	97.00	100	บว.	
7.1ก-18	ผู้สำเร็จการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีผลงานได้รับการตีพิมพ์หรือเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติ	ร้อยละ	100	100	100	100	100	บว.	
7.1ก-19	หลักสูตรที่ดำเนินการปรับปรุงตามแนวทาง OBE ตามรอบระยะเวลาที่กำหนด (หลักสูตร)	ร้อยละ	100 (4)	0.00	0.00	0.00	100(4)	กบศ.	
7.1ก-20	หลักสูตรที่ผ่านการกำกับมาตรฐานหลักสูตร IQA	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กบศ.	
ด้านการวิจัย									
7.1ก-21	นวัตกรรมหรือผลงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างคุณค่าแก่ผู้รับบริการ/ ชุมชน/สังคมได้	ผลงาน	60	71	59	62	60	สวพ./คณะ	
7.1ก-22	บทความวิจัยของอาจารย์ประจำที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ใน TCI 1	ผลงาน	50	20	63	58	63	สวพ.	
7.1ก-23	บทความวิจัยของอาจารย์ประจำที่ได้ตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับนานาชาติ	ผลงาน	10	5	12	20	22	สวพ./คณะ	
7.1ก-24	ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับชาติ	ผลงาน	2	2	1	1	0	สวพ./คณะ	
7.1ก-25	ผลงานสร้างสรรค์ที่ได้รับการเผยแพร่ระดับนานาชาติ	ผลงาน	2	0	5	0	6	สวพ./คณะ	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ก-26	อาจารย์หรือบุคลากรที่ได้รับรางวัลจากงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ทั้งในระดับชาติหรือนานาชาติ	คน	2	1	2	2	4	สวพ./คณะ
7.1ก-27	ผลงานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ของอาจารย์ที่ได้รับรางวัลในระดับชาติหรือนานาชาติ	ผลงาน	3	4	1	2	4	สวพ./คณะ
7.1ก-28	ผลงานที่ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา(ลิขสิทธิ์/อนุสิทธิบัตร/สิทธิบัตร)	ผลงาน	3	1	5	1	4	สวพ./คณะ
7.1ก-29	สัดส่วนเงินสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ (อาจารย์ 350 คน)	บาท:คน	2,5000:1	14,654.38:1	30,428.30:1	36,356.21:1	21,619.14	สวพ./คณะ
7.1ก-30	ผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	ผลงาน	1	0	0	1	2	สวพ./คณะ
7.1ก-31	ผลงานพัฒนานวัตกรรม/ ต่อยอดความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/ เชิงวิชาการของมหาวิทยาลัย	ผลงาน	20	N/A	N/A	N/A	30	กนผ.
ด้านการบริการวิชาการ								
7.1ก-32	ครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	ครัวเรือน	250	208	300	300	365	สวพ.
7.1ก-33	ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาเป็นชุมชนต้นแบบ	ชุมชน	4	1	2	3	4	สวพ.
7.1ก-34	หลักสูตรอบรมด้านบริการวิชาการแบบหารายได้	หลักสูตร	10	N/A	N/A	7	15	หารายได้ฯ
7.1ก-35	รายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจากการบริการวิชาการแบบให้เปล่า	ร้อยละ	25	N/A	N/A	N/A	44.80	สวพ.
7.1ก-36	ผู้เข้ารับการอบรมจากการบริการวิชาการแบบหารายได้	คน	100	N/A	N/A	320	765	หารายได้ฯ
7.1ก-37	ความพึงพอใจของผู้รับบริการบริการวิชาการ	ระดับ	4.00	3.98	3.90	4.08	4.33	สวพ.
7.1ก-38	ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ขยายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์ (สะสม)	ผลงาน	10	N/A	N/A	55	72	กนผ.
7.1ก-39	ผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับพัฒนาและยกระดับให้มีมาตรฐานและคุณภาพที่สูงขึ้น (สะสม)	ผลิตภัณฑ์	10	N/A	N/A	46	72	กนผ.
7.1ก-40	ความสุขมวลรวมของชุมชน (GVH)	ร้อยละ	5	N/A	N/A	N/A	90.60	กนผ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ก-41	ผลการประเมินผลกระทบทางสังคมจากการลงทุน (SROI)	ร้อยละ	5	N/A	N/A	N/A	6.14	สวพ.
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
7.1ก-42	องค์ความรู้ทางประวัติศาสตร์ ศิลปวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่นอยุธยา	เรื่อง	6	10	13	18	18	สอศ./คณะ
7.1ก-43	เครือข่ายด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เครือข่าย	2	2	5	3	3	สอศ.
7.1ก-44	แหล่งเรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาที่ได้รับการพัฒนา	แหล่ง	1	0	1	2	1	สอศ./คณะ
7.1ก-45	งานศึกษาหรืองานเชิงสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เพิ่มมูลค่าชุมชน	ผลงาน	2	2	2	8	2	สอศ./คณะ
7.1ก-46	แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมของอยุธยาได้รับการเผยแพร่	แหล่ง	1	1	2	4	5	สอศ.
7.1ก-47	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของบุคลากรภายในจาก การให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ร้อยละ	80.00	87.45	89.98	91.23	92.75	สอศ.
7.1ก-48	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการภายนอก นอกจากการให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ร้อยละ	80.00	86.56	90.43	92.57	92.57	สอศ.
7.1ก-49	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงานภาครัฐ/ เอกชนจากการให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ร้อยละ	80.00	85.98	87.63	89.04	90.99	สอศ.
7.1ก-50	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของชุมชนจากการ ให้บริการศูนย์เรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยา	ร้อยละ	80.00	86.77	90.02	92.21	90.55	สอศ.
7.1ก-51	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการภายนอก นอกจากการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	ร้อยละ	80.00	93.13	94.22	94.57	92.64	สอศ.
7.1ก-52	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของหน่วยงานภาครัฐ/ เอกชนจากการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	ร้อยละ	80.00	87.49	88.18	89.04	91.43	สอศ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ก-53	การรับรู้ด้านวัฒนธรรมอยุธยาที่เพิ่มขึ้นของชุมชนจากการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	ร้อยละ	80.00	87.31	89.64	90.78	92.75	สอศ.
7.1ก-54	ผลงานวิชาการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่ได้นำไปเผยแพร่ในระดับชาติและนานาชาติ	ผลงาน	1	1.00	1.00	1.00	2	สอศ./คณะ
ด้านการบริหารจัดการ								
7.1ก-55	การเข้าถึง/เข้าใช้ทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	99.25	สวท.
7.1ก-56	การเข้าใช้ระบบสืบค้นทรัพยากรสารสนเทศ (OPAC)	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	78.8	สวท.
7.1ก-57	ความพึงพอใจที่มีต่อสภาพแวดล้อมและความปลอดภัย	ระดับ	4.00	N/A	N/A	N/A	3.99	กบค.
7.1ก-58	อัตราส่วนพลังงานทดแทนที่ผลิตต่อการใช้พลังงานทั้งหมดของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	0.10	N/A	N/A	0.21	0.17	สวท./สนอ.
7.1ก-59	อัตราส่วนคาร์บอนฟุตพริ้นต์ทั้งหมดของมหาวิทยาลัย	เมตริกตัน	3,500	N/A	2,236	3,157	3,915	สวท./สนอ.
7.1ก-60	ปริมาณการใช้น้ำที่ลดลงจากการใช้ระบบประหยัดน้ำหรือการใช้น้ำหมุนเวียนในองค์กร	ร้อยละ	10	N/A	N/A	12.73	18.00	สวท./สนอ.
7.1ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน (WORK PROCESS EFFECTIVENESS RESULTS)								
7.1ข(1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS EFFECTIVENESS and Efficiency)								
ด้านการจัดการศึกษา								
7.1ข(1)-1	หลักสูตรระยะสั้น (Non-Degree) และหลักสูตร Upskill Reskill	หลักสูตร	4	3	4	7	15	หารายได้
7.1ข(1)-2	นศ.ป.ตรีที่เข้าร่วมโครงการพัฒนาศักยภาพเรียนรู้ในศตวรรษที่ 21	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กพน./คณะ
7.1ข(1)-3	อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรและอาจารย์ประจำหลักสูตรที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามเกณฑ์	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-4	หลักสูตรที่มีความร่วมมือกับสถานประกอบการ	หลักสูตร	1	1	1	1	1	กบศ./คณะ

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ข(1)-5	หลักสูตรที่สามารถเปิดจัดการเรียนการสอนได้	ร้อยละ	100	96.00	90.57	98.08	92.45	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-6	หลักสูตรที่มีการรับเข้านักศึกษาเป็นไปตามแผน	ร้อยละ	80	24	30.19	21.15	16.98	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-7	คะแนนเฉลี่ย GPA ของผู้ที่ได้รับการคัดเลือก	คะแนน	3	2.98	3.08	3.12	3.12	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-8	ผู้ลงทะเบียนเรียนจริงจากจำนวนผู้ยืนยันสิทธิ์	ร้อยละ	80	70	71	69	90	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-9	ประสิทธิภาพของกระบวนการรับเข้า	ระดับ	4	N/A	N/A	N/A	4.54	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-10	อาจารย์ที่เข้าร่วมอบรมหรือสัมมนาเพื่อพัฒนาทักษะการสอน	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กบศ./คณะ
7.1ข(1)-11	นักศึกษาที่ได้รับการพัฒนาทักษะวิศวกรรมสังคมและนำไปพัฒนาชุมชน สังคม	ร้อยละ	20	N/A	N/A	N/A	350	กพน./คณะ
7.1ข(1)-12	โครงการอบรมเพื่อสร้างความรู้หรือเพิ่มศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรม	โครงการ	3	N/A	N/A	N/A	3	สวพ./คณะ
ด้านการวิจัย								
7.1ข(1)-13	งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย	บาท	400,000	388,000	855,000	230,000	550,000	สวพ.
7.1ข(1)-14	งบประมาณทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย	บาท	4,000,000	3,980,000	6,180,000	10,895,000	7,016,700	สวพ.
7.1ข(1)-15	โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายใน	โครงการ	25	12.00	11.00	6.00	16	สวพ.
7.1ข(1)-16	โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอก	โครงการ	13	8	11	24	13	สวพ.
7.1ข(1)-17	โครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	โครงการ	12	8	11	24	13	สวพ.
7.1ข(1)-18	องค์ความรู้จากงานวิจัยที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ครัวเรือน	ร้อยละ	40	N/A	35.90	46.67	43.33	สวพ.
7.1ข(1)-19	ผู้ยื่นขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB)	คน	30	34	35	22	42	สวพ./คณะ
7.1ข(1)-20	แหล่งทุนวิจัยจากภายนอก	แหล่ง	3	1	4	4	2	สวพ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ข(1)-21	โครงการวิจัยที่ก่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรมที่มีผลกระทบต่อสังคม	โครงการ		N/A	N/A	N/A	2	สวพ.
7.1ข(1)-22	บุคลากรที่ได้รับการฝึกอบรมและพัฒนาทักษะนักวิจัย	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สวพ.
ด้านการบริการวิชาการ								
7.1ข(1)-23	งบประมาณด้านบริการวิชาการแบบหารายได้	บาท	2,000,000	2,248,000	2,311,997	119,700	2,340,100	หารายได้
7.1ข(1)-24	โครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคม	โครงการ	20	15	19	24	23	สวพ.
7.1ข(1)-25	กิจกรรมบริการวิชาการที่ดำเนินการแล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	กิจกรรม	20	15	19	24	23	สวพ.
7.1ข(1)-26	จำนวนเครือข่ายด้านการวิจัยและบริการวิชาการกับหน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชน ชุมชนท้องถิ่นในระดับชาติและนานาชาติ	เครือข่าย	19	11	15	20	22	สวพ.
7.1ข(1)-27	กิจกรรม/โครงการบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม	โครงการ	20	N/A	19	24	23	สวพ.
7.1ข(1)-28	จำนวนหมู่บ้าน/คน ที่เข้าร่วมโครงการบริการวิชาการ	หมู่บ้าน/คน	5/200	N/A	N/A	N/A	37/639	สวพ.
7.1ข(1)-29	โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่บริการที่เข้าร่วมการยกระดับคุณภาพการศึกษา	แห่ง	10	N/A	N/A	N/A	46	กนผ.
7.1ข(1)-30	ประชาชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับชุมชนสู่สากล	คน	300	N/A	N/A	N/A	530	กนผ.
7.1ข(1)-31	ศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบที่ได้รับการยกระดับ	ศูนย์	1	N/A	N/A	N/A	1	กนผ.
7.1ข(1)-32	ชุมชนในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัยที่ได้รับการพัฒนา หรือ แก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการวิศวกรรมสังคม	ชุมชน	1	N/A	N/A	N/A	10	กนผ.
7.1ข(1)-33	จำนวนนวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา	คน	200	N/A	N/A	N/A	510	กนผ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ข(1)-34	ชุมชนต้นแบบดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ชุมชน	1	N/A	N/A	N/A	1	กนผ.
7.1ข(1)-35	จำนวนโรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่บริการที่เข้าร่วมการยกระดับคุณภาพการศึกษา	โรงเรียน	10	5	8	10	20	กนผ.
7.1ข(1)-36	เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น	เครือข่าย	5	N/A	N/A	N/A	11	กนผ.
7.1ข(1)-37	ชุมชนต้นแบบด้านสิ่งแวดล้อม	ชุมชน	1	N/A	N/A	N/A	1	กนผ.
7.1ข(1)-38	จำนวนประชาชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับชุมชนสู่สากล	คน	300	N/A	N/A	N/A	300	กนผ.
7.1ข(1)-39	นวัตกรรมสังคมที่ยกระดับคุณภาพชีวิต	ผลงาน	10	N/A	N/A	N/A	23	สวพ./คณะ
7.1ข(1)-40	ผู้เข้าร่วมโครงการมีคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนสูงขึ้น	ร้อยละ	10	N/A	N/A	N/A	36.81	สวพ.
7.1ข(1)-41	ผู้เข้าร่วมโครงการมีการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	ร้อยละ	20	N/A	N/A	N/A	94.14	สวพ./คณะ
ด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม								
7.1ข(1)-42	งบประมาณการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมด้านการพัฒนาชุมชน	บาท	3,000,000	3,357,070	4,487,360	4,701,886	1,388,570	สอศ.
7.1ข(1)-43	งานวิจัยหรืองานสร้างสรรค์ด้านศิลปวัฒนธรรมที่เพิ่มมูลค่าให้แก่ชุมชน	ผลงาน	2	1	1	1	4	สอศ.
7.1ข(1)-44	โครงการทางวัฒนธรรมที่ได้รับทุนสนับสนุนจากหน่วยงานระดับท้องถิ่นและภูมิภาค	โครงการ	2	2	2	2	3	สอศ.
7.1ข(1)-45	หลักสูตรที่มีการบูรณาการองค์ความรู้กับการเรียนการสอน	หลักสูตร	5	5.00	5.00	6.00	7	สอศ.
7.1ข(1)-46	แหล่งเรียนรู้ภูมิวัฒนธรรมอยุธยาที่ได้รับการพัฒนา	แหล่ง	1	0	0	1	1	สอศ.
7.1ข(1)-47	แหล่งท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมที่ได้รับการเผยแพร่	แหล่ง	3	N/A	N/A	N/A	5	สอศ.
7.1ข(1)-48	ผู้รับบริการผ่านสื่อ Online	คน	30,000	N/A	N/A	N/A	43,373	สอศ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.1ข(1)-49	ชุมชนที่ได้รับการพัฒนา Soft Power	ชุมชน	1	N/A	N/A	N/A	1	สอศ.
7.1ข(1)-50	สถาบันอุดมศึกษาที่เป็นเครือข่ายด้านศิลปวัฒนธรรม	แห่ง	50	N/A	N/A	N/A	102	สอศ.
7.1ข(1)-51	ผู้เข้ามาใช้บริการทางด้านศิลปวัฒนธรรมในสถาบันอยุธยาศึกษา	คน	1,000	N/A	N/A	N/A	2,121	สอศ.
7.1ข(1)-52	ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการศูนย์การเรียนรู้สถาบันอยุธยาศึกษา	ร้อยละ	85	N/A	67.02	68.455	90.37	สอศ.
7.1ข(1)-53	ประสบการณ์ทางวัฒนธรรมที่เพิ่มขึ้นของผู้รับบริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	ร้อยละ	85	N/A	68.89	68.55	90	สอศ.
ด้านการบริหารจัดการ								
7.1ข(1)-54	ซื้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง	เรื่อง	0	0	0	0	0	กก.
7.1ข(1)-55	อัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา	ร้อยละ	100	100	100	100	100	กก.
7.1ข(1)-56	ความถี่และประสิทธิภาพของการตรวจสอบภายในในเรื่องการใช้จ่ายและการจัดการเงิน	ครั้ง	2	2	2	2	2	ตสน.
7.1ข(1)-57	ระบบการบริหารจัดการด้านสารสนเทศที่พัฒนาและนำมาใช้ในการปฏิบัติงาน	ระบบ	3	10	10	10	11	สวท.
7.1ข(1)-58	จำนวนครั้งที่เกิดเหตุการณ์การเข้าถึงข้อมูลโดยไม่ได้รับอนุญาต หรือการรั่วไหลของข้อมูล	ครั้ง	0	0	0	0	0	สวท.
7.1ข(1)-59	การเข้าใช้ระบบสารสนเทศของผู้มีสิทธิ์	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สวท.
7.1ข(1)-60	จำนวนครั้งที่ระบบหรือซอฟต์แวร์ได้รับการปรับปรุง หรือพัฒนา ระบบใหม่เพื่อตอบสนองความต้องการ	ครั้ง	1	1	1	1	1	สวท.
7.1ข(1)-61	การฝึกอบรมที่จัดให้แก่ผู้ใช้ระบบสารสนเทศเพื่อให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	ครั้ง	1	1	1	1	1	สวท.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.1ข(1)-62	กิจกรรมส่งเสริมความตระหนักรู้ด้านการอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม เช่น วันสิ่งแวดล้อมโลก กิจกรรมปลูกต้นไม้	กิจกรรม	5	5	5	5	11	สวท./สนอ.	
7.1ข(1)-63	อัตราการเพิ่มของจำนวนผู้สมัครและนักศึกษาที่เข้าเรียนในมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	2	-9.43	15.13	-6.92	-9.04	กบศ.	
7.1ข(1)-64	การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลด้านวิจัยบนโลกไซเบอร์	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สวท.	
7.1ข(1)-65	ร้อยละของการรักษาความปลอดภัยของข้อมูล IRB บนโลกไซเบอร์	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สวท.	
7.1ข(2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)									
7.1ข(2)-1	บุคลากรที่ได้รับการส่งเสริมหลักการป้องกันอัคคีภัย การซ้อมอพยพหนีภัย และการช่วยชีวิตเบื้องต้นเป็นไปตามมาตรฐานกำหนด	คน	38	36	36	38	37	สนอ.+สวท	
7.1ข(2)-2	กิจกรรม/โครงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน	โครงการ	1	1	1	1	1	สนอ./ สวท.	
7.1ข(2)-3	เหตุฉุกเฉินที่เกิดขึ้นและส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สินที่เกิดขึ้น	ครั้ง	0	0	0	0	0	สนอ.	
7.1ข(2)-4	ของบุคลากรที่ได้รับการอบรมด้านความปลอดภัย	ร้อยละ	100	100	100	100	20	สนอ.	
7.1ข(2)-5	กิจกรรม/โครงการเตรียมความพร้อมรับภาวะฉุกเฉิน	โครงการ	1	1	1	1	1	สนอ.	
7.1ข(2)-6	จำนวนครั้งในการตรวจสอบและบำรุงรักษาอุปกรณ์ที่เกี่ยวข้องกับความปลอดภัย เช่น ถังดับเพลิง เครื่องดับเพลิง ระบบสัญญาณเตือนภัย	ครั้ง	2	2	2	2	9	สวท./สนอ.	
7.1ข(2)-7	จำนวนและประเภทของอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในสถานที่ทำงานหรือสถานศึกษา และการดำเนินการเพื่อป้องกัน	ครั้ง	0	0	0	0	1	สนอ.	
7.1ข(2)-8	จำนวนเหตุการณ์ที่บุคลากรหรือผู้ใช้งานฝ่าฝืนมาตรการความปลอดภัยที่มีอยู่	ครั้ง	0	0	0	0	0	สนอ.	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน (ปีการศึกษา)					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.1ข(2)-9	กิจกรรมหรือหลักสูตรที่จัดขึ้นเพื่อฝึกอบรมบุคลากร, นักศึกษา, หรือผู้ที่เกี่ยวข้องเกี่ยวกับสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย	หลักสูตร	2	2	2	2	2	2	สวท./สนอ.
7.1ข(2)-10	การฝึกซ้อมหรือการทดสอบการตอบสนองต่อเหตุการณ์ฉุกเฉิน เช่น การฝึกซ้อมหนีไฟ, การฝึกซ้อมเหตุการณ์แผ่นดินไหว	ครั้ง	1	1	1	1	1	1	สวท./สนอ.
7.1ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management Results)									
7.1ค-1	สถานประกอบการที่มี MOU สำหรับสหกิจฯ	แห่ง	1	0	2	1	1	1	กบศ./คณะ
7.1ค-2	MOU กับต่างประเทศด้านการจัดการศึกษาที่ active	ฉบับ	5	5	7	6	6	6	ศูนย์ภาษา
7.1ค-3	MOU ภายในประเทศด้านการจัดการศึกษาที่ active	ฉบับ	50	56	56	56	56	56	คณะ
7.1ค-4	MOU ด้านการวิจัยที่ active	ฉบับ	10	10	10	10	22	22	สวท./คณะ
7.1ค-5	MOU ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ที่ active	ฉบับ	2	2	2	2	2	2	สอศ./คณะ
7.1ค-6	ความพึงพอใจสถานประกอบการต่อคุณภาพ นศ. สหกิจฯ	ระดับ	4.00	N/A	N/A	N/A	4.48	4.48	กบศ./สนอ.

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results)

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.2ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other CUSTOMER Focused RESULTS)								
7.2ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other CUSTOMER Satisfaction)								
7.2ก(1)-1	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษา	ระดับ	> 4.00	4.43	4.43	4.48	4.40	คณะ
7.2ก(1)-2	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษา	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.46	คณะ
7.2ก(1)-3	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษา	ระดับ	> 4.00	4.50	4.52	4.58	4.62	บว
7.2ก(1)-4	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อคุณภาพหลักสูตรและการจัดการศึกษา	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.56	บว.
7.2ก(1)-5	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	ระดับ	> 4.00	4.45	4.21	4.44	4.48	สวพ.
7.2ก(1)-6	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับ ป.ตรี ต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.85	คณะ
7.2ก(1)-7	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.63	สวพ.
7.2ก(1)-8	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.65	บว
7.2ก(1)-9	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	> 4.00	4.27	4.41	4.42	4.45	สวพ.
7.2ก(1)-10	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับปริญญาตรีต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.67	คณะ
7.2ก(1)-11	ความพึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	> 4.00	4.37	4.40	4.55	4.60	สวพ.
7.2ก(1)-12	ความไม่พึงพอใจของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.46	บว.
7.2ก(1)-13	ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย/แหล่งทุนภาครัฐที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	3.89	3.94	4.15	4.19	สวพ.
7.2ก(1)-14	ความไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย/แหล่งทุนภาครัฐที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	< 2.00	0.42	0.26	0.18	0.16	สวพ.
7.2ก(1)-15	ความพึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย/แหล่งทุนภาคเอกชนที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	3.91	3.98	4.05	4.14	สวพ.
7.2ก(1)-16	ความไม่พึงพอใจของผู้ให้ทุนวิจัย/แหล่งทุนภาคเอกชนที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	< 2.00	0.39	0.27	0.15	0.16	สวพ.
7.2ก(1)-17	ความพึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแบบให้เปล่า	ระดับ	> 4.00	3.95	4.05	4.23	4.67	สวพ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.2ก(1)-18	ความไม่พึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแบบให้เปล่า	ระดับ	< 2.00	N/A	0.28	0.12	0.10	สวพ.
7.2ก(1)-19	ความพึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแบบหารายได้	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.24	จัดหารายได้
7.2ก(1)-20	ความไม่พึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการแบบหารายได้	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.24	จัดหารายได้
7.2ก(1)-21	ความพึงพอใจขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.87	3.96	4.15	4.45	สวพ.
7.2ก(1)-22	ความไม่พึงพอใจขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	< 2.00	0.36	0.28	0.16	0.13	สวพ./คณะ
7.2ก(1)-23	ความพึงพอใจของสถานศึกษาที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.84	3.91	4.15	4.32	สวพ.
7.2ก(1)-24	ความไม่พึงพอใจของสถานศึกษาที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	< 2.00	0.40	0.31	0.22	0.17	สวพ./คณะ
7.2ก(1)-25	ความพึงพอใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	< 2.00	3.87	3.90	4.20	4.36	สวพ.
7.2ก(1)-26	ความไม่พึงพอใจขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	< 2.00	0.42	0.32	0.20	0.18	สวพ./คณะ
7.2ก(1)-27	ความพึงพอใจของผู้รับบริการภายนอกที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	> 4.00	4.50	4.61	4.78	4.81	สอศ.
7.2ก(1)-28	ความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการภายนอกที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	< 2.00	0.50	0.39	0.22	1.19	สอศ.
7.2ก(1)-29	ความพึงพอใจของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	> 4.00	4.36	4.46	4.56	4.47	สอศ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.2ก(1)-30	ความไม่พึงพอใจของหน่วยงานภาครัฐ/เอกชนที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	< 2.00	0.64	0.54	0.44	0.57	สอศ.
7.2ก(1)-31	ความพึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	> 4.00	4.43	4.53	4.68	4.56	สอศ.
7.2ก(1)-32	ความไม่พึงพอใจของชุมชนที่มีต่อการให้บริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	< 2.00	0.57	0.47	0.32	0.29	สอศ.
7.2ก(1)-33	จำนวนข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยด้านการจัดการศึกษา	เรื่อง	0	0	0	0	0	กบศ.
7.2ก(1)-34	จำนวนข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย	เรื่อง	0	0	0	0	0	สวพ.
7.2ก(1)-35	จำนวนข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยด้านการบริการวิชาการ	เรื่อง	0	0	0	0	0	สวพ.
7.2ก(1)-36	จำนวนข้อร้องเรียนของมหาวิทยาลัยด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	เรื่อง	0	0	0	0	0	สอศ.
7.2ก(1)-37	ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนด้านการจัดการศึกษา	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.47	กบศ.
7.2ก(1)-38	ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนด้านการวิจัย	ระดับ	> 4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	สวพ.
7.2ก(1)-39	ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	สวพ.
7.2ก(1)-40	ความพึงพอใจต่อการจัดการข้อร้องเรียนด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	ระดับ	> 4.00	5.00	5.00	5.00	5.00	สอศ.
7.2ก(1)-41	ความพึงพอใจของผู้ปกครองต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.36	กพน.
7.2ก(1)-42	ความไม่พึงพอใจของผู้ปกครองต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.45	กพน.
7.2ก(1)-43	ความพึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.40	กพน.
7.2ก(1)-44	ความไม่พึงพอใจของศิษย์เก่าต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย	ระดับ	< 2.00	N/A	N/A	N/A	0.46	กพน.
7.2ก(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and other CUSTOMER ENGAGEMENT)								
7.2ก(2)-1	ความผูกพันของนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.35	กพน./คณะ
7.2ก(2)-2	ความผูกพันของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.45	บว.
7.2ก(2)-3	ความผูกพันของแหล่งทุนภาครัฐที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการวิจัย	ระดับ	> 4.00	3.85	3.91	4.05	4.22	สวพ.
7.2ก(2)-4	ความผูกพันของแหล่งทุนภาคเอกชนที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการวิจัย	ระดับ	> 4.00	3.86	3.91	4.19	4.31	สวพ.

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลดำเนินงาน (ปีการศึกษา)				owner
			2567	2564	2565	2566	2567	
7.2ก(2)-5	แหล่งทุนวิจัยภายนอกที่ได้รับต่อเนื่องอย่างน้อย 3 ปี เช่น ววน./ วช./ บพท.	แหล่ง	3	3	3	3	3	สวพ.
7.2ก(2)-6	ความผูกพันของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.95	4.05	4.15	4.46	สวพ.
7.2ก(2)-7	ความผูกพันขององค์กรบริหารส่วนจังหวัดที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.98	4.08	4.12	4.24	สวพ.
7.2ก(2)-8	ความผูกพันของสถานศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.92	4.15	4.34	4.44	สวพ.
7.2ก(2)-9	ความผูกพันขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นที่มีต่อมหาวิทยาลัยในการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการ	ระดับ	> 4.00	3.97	4.26	4.45	4.51	สวพ.
7.2ก(2)-10	ผู้มารับบริการวิชาการแบบก่อให้เกิดรายได้	จำนวน	350	N/A	N/A	320	765	จัดหารายได้
7.2ก(2)-11	การเพิ่มขึ้นของผู้มารับบริการวิชาการแบบก่อให้เกิดรายได้	ร้อยละ	50	N/A	N/A	N/A	139	จัดหารายได้
7.2ก(2)-12	ความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อการใช้บริการศูนย์การเรียนรู้สถาบันอยุธยาศึกษา	ระดับ	> 4.00	N/A	4.42	4.32	4.44	สอศ.
7.2ก(2)-13	ความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการความรู้ด้านอยุธยาศึกษา	ระดับ	> 4.00	N/A	4.40	4.42	4.48	สอศ.
7.2ก(2)-14	ผู้รับบริการด้านการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่กลับมาใช้บริการซ้ำ	ร้อยละ	85.00	N/A	87.96	88.36	89.56	สอศ.
7.2ก(2)-15	ผู้รับบริการทางวิชาการด้านศิลปวัฒนธรรมที่มาใช้บริการซ้ำ	ร้อยละ	30.00	51.45	69.02	32.45	64.48	สอศ.
7.2ก(2)-16	ความผูกพันของศิษย์เก่าระดับปริญญาตรีที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.48	กพน.
7.2ก(2)-17	ความผูกพันของศิษย์เก่าระดับบัณฑิตศึกษาที่มีต่อมหาวิทยาลัย	ระดับ	> 4.00	N/A	N/A	N/A	4.54	บว.
7.2ก(2)-18	เงินบริจาคจากศิษย์เก่า	บาท	30,000	N/A	200,000	200,000	200,000	กพน.
7.2ก(2)-19	ศิษย์เก่าที่กลับเข้ามาศึกษาต่อในระดับบัณฑิตศึกษา	คน	50	N/A	65	31	44	บว.

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.3ก(1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร									
7.3ก(1)-1	บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการผู้ช่วยศาสตราจารย์	ร้อยละ	30.00	32.98	33.23	34.17	30.86	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-2	บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการรองศาสตราจารย์	ร้อยละ	5.00	2.60	4.57	4.43	4.57	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-3	บุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการศาสตราจารย์	ร้อยละ	0	0	0	0	0	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-4	บุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	30	37.71	42.07	42.40	39.42	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-5	บุคลากรสายวิชาการนำเข้าและใช้เทคโนโลยีใหม่ในการใช้จัดการเรียนการสอนในห้องเรียน	ร้อยละ	100	N/A	N/A	N/A	88.77	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-6	บุคลากรสายวิชาการมีทักษะและมีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการจัดการเรียนรู้	ร้อยละ	100	N/A	N/A	N/A	83.38	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-7	บุคลากรสายวิชาการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. ที่มีผลกระทบต่อสังคม	ผลงาน	10	N/A	N/A	N/A	13	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-8	อัตรการคงอยู่ของบุคลากรสายวิชาการ	จำนวน	350	386	379	371	352	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(1)-9	อัตรการคงอยู่ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	จำนวน	296	320	314	312	293	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2) บรรยาภาศการทำงาน									
7.3ก(2)-1	ความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	74.80	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-2	ความพึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	87.80	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-3	ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ด้านการเสริมแรงจูงใจ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์) ของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	74.20	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-4	ความพึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ด้านการเสริมแรงจูงใจ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์) ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	80	N/A	N/A	N/A	81.80	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-5	ความไม่พึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	5.00	N/A	N/A	N/A	10.60	งานทรัพยากรบุคคล	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.3ก(2)-6	ความไม่พึงพอใจของบุคลากรด้านสภาพแวดล้อมบรรยากาศที่เอื้อต่อการทำงาน และสิ่งอำนวยความสะดวก และสร้างสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	<20	N/A	N/A	N/A	1.74	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-7	ความไม่พึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ด้านการเสริมแรงจูงใจ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์)ของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	<20	N/A	N/A	N/A	8.48	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-8	ความไม่พึงพอใจกับการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร (ด้านการเสริมแรงจูงใจ ค่าจ้าง และสิทธิประโยชน์)ของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	<20	N/A	N/A	N/A	1.74	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-9	การเกิดอุบัติเหตุอันเกิดจากการปฏิบัติงานถึงขั้นต้องหยุดงาน	ครั้ง	0	0	0	0	1	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-10	การฝึกอบรมการป้องกันภาวะฉุกเฉิน	ครั้ง	2	1	1	1	1	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-11	ระบบรักษาความปลอดภัยของชีวิต	ร้อยละ	100	100	100	100	100	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(2)-12	การสูญหายของทรัพย์สินในการปฏิบัติงาน	ครั้ง	0	0	0	0	0	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)ความผูกพันของบุคลากร									
7.3ก(3)-1	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	98.11	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-2	ผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	98.85	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-3	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิต เสริมสร้างความผาสุก ของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	76.20	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-4	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตเสริมสร้างความผาสุกของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	85.80	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-5	อัตราการลาออกของบุคลากร	ร้อยละ	<50	10	47	38	55.00	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-6	ความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	85.00	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-7	ความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	92.00	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-8	บุคลากรสายวิชาการมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	ร้อยละ	>70	N/A	N/A	N/A	60.51	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(3)-9	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการมีอายุการปฏิบัติงานตั้งแต่ 10 ปีขึ้นไป	ร้อยละ	>70	N/A	N/A	N/A	49.48	งานทรัพยากรบุคคล	

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยวัด	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน					owner
			2567	2564	2565	2566	2567		
7.3ก(4)การพัฒนาบุคลากร									
7.3ก(4)-1	บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	5.00	N/A	N/A	N/A	3.14	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(4)-2	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน	ร้อยละ	100	N/A	N/A	N/A	100	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(4)-4	บุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ (สมรรถนะของบุคลากร)	ร้อยละ	100	N/A	N/A	N/A	100	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(4)-5	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่ได้รับการพัฒนาตามศักยภาพและความเชี่ยวชาญตามศาสตร์ (สมรรถนะของบุคลากร)	ร้อยละ	>80	N/A	N/A	N/A	100	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(4)-6	บุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม (นับเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบเท่านั้น)	ร้อยละ	5.00	N/A	N/A	N/A	11.00	งานทรัพยากรบุคคล	
7.3ก(4)-7	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการที่มีตำแหน่งที่สูงขึ้นหลังจากได้รับการฝึกอบรม (นับเฉพาะบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบเท่านั้น)	ร้อยละ	5.00	5.88	2.12	2.90	3.68	งานทรัพยากรบุคคล	

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม								
(1) การนำองค์กร								
7.4ก(1)-1	บุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	90	100	100	100	100	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-2	ผู้เรียนที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	85	100	100	100	100	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-3	การรับรู้ของผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีต่อค่านิยมองค์กร	ร้อยละ	85			83.00	90.4	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-4	ความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร	ร้อยละ	80	79.6	97.6	84.6	89.2	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-5	ความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	78	82.2	86.6	89.2	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-6	ผู้บริหารที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาทักษะความเป็นผู้นำ	ร้อยละ	80	78	82.4	86.6	89.6	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-7	ผลการประเมินสมรรถนะของผู้นำ	ร้อยละ	85	79	84.2	86.6	89.2	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-8	ความพึงพอใจที่มีต่อช่องทางการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	80	79.6	85	86.6	90.4	คกก.กำกับติดตามฯ
7.4ก(1)-9	บุคลากรที่มีสมรรถนะ "ปัญญาของท้องถิ่น"	ร้อยละ	80	78.8	85.4	85.6	89.6	งานบุคลากร
(2) การกำกับดูแลองค์กร								
7.4ก(2)-1	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของอธิการบดี	คะแนน	4.00	4.28	4.54	4.25	4.47	คกก.ประเมิน อธก
7.4ก(2)-2	ข้อเสนอแนะจากผลการตรวจสอบภายใน	จำนวน	จน.ลดลง	7	7	8	6	ตรวจสอบภายใน
7.4ก(2)-3	ข้อเสนอแนะผลการตรวจสอบจากสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)	จำนวน	จน.ลดลง			4	0	ตรวจสอบภายใน
7.4ก(2)-4	ผลการประเมินตนเองของสภามหาวิทยาลัย	คะแนน	4.00				4.60	เลขานุการสภา
7.4ก(2)-5	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดีคณะครุศาสตร์	คะแนน	4.00	4.07	4.28	4.91	4.75	คกก.ประเมินคณบดี
7.4ก(2)-6	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	คะแนน	4.00	4.10	4.55	4.79	4.66	คกก.ประเมินคณบดี
7.4ก(2)-7	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดีวิทยาการจัดการ	คะแนน	4.00	4.14	4.52	4.26	4.45	คกก.ประเมินคณบดี

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.4ก(2)-8	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	คะแนน	4.00	4.39	4.59	4.85	4.70	คกก.ประเมินคณบดี
7.4ก(2)-9	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของคณบดีบัณฑิตวิทยาลัย	คะแนน	4.00		4.46	4.88	4.18	คกก.ประเมินคณบดี
7.4ก(2)-10	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	คะแนน	4.00	4.4	4.58	4.78	4.85	คกก.ประเมิน ผอ.
7.4ก(2)-11	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์	คะแนน	4.00	4.62	4.62	4.48	4.66	คกก.ประเมิน ผอ.
7.4ก(2)-12	ผลการติดตาม ตรวจสอบและประเมินผลของผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	คะแนน	4.00	4.66	4.61	4.85	4.95	คกก.ประเมิน ผอ.
(3) กฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ								
7.4ก(3)-1	หลักสูตรที่เป็นไปตามเกณฑ์	ร้อยละ	100	100	100	100	100	สรุป.
7.4ก(3)-2	ผู้ยื่นขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB)	คน	30	34	35	22	42	สรุป.
7.4ก(3)-3	ข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการบริการทางวิชาการ	จำนวน	0	0	0	0	0	สรุป.
7.4ก(3)-4	ข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม	จำนวน	0	0	0	0	0	สรุป.
7.4ก(3)-5	ความเสี่ยงที่ลดลงหรือหมดไป	จำนวน	10	20.00	54.50	45.83	40.00	สรุป.
7.4ก(3)-6	ทุกหน่วยงานมีการบริหารความเสี่ยง	ร้อยละ	100	100	1000	100	100	สรุป.
7.4ก(3)-7	ผลการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ	ร้อยละ	100	100	1000	100	100	งานนิติการ
7.4ก(3)-8	ข้อร้องเรียน	จำนวน	0	0	0	0	0	งานนิติการ
(4) จริยธรรม								
7.4ก(4)-1	บุคลากรที่ถูกลงโทษทางวินัย	คน	0	0	0	0	0	งานนิติการ
7.4ก(4)-2	ผลการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	คะแนน	95.00	92.60	91.69	92.60	94.90	คกก.ITA

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.4ก(4)-3	การปฏิบัติหน้าที่อย่างมีจริยธรรม	คะแนน	95	89.23	94.61	96.62	97.00	คกก.ITA
7.4ก(4)-4	การใช้งบประมาณเป็นไปตามวัตถุประสงค์	คะแนน	95	83.64	89.13	93.69	96.69	คกก.ITA
7.4ก(4)-5	การใช้อำนาจโดยมิชอบของผู้บังคับบัญชาต่อผู้ใต้บังคับบัญชา	คะแนน	95	86.95	89.53	93.06	98.25	คกก.ITA
7.4ก(4)-6	การใช้ทรัพย์สินของราชการอย่างถูกต้อง	คะแนน	95	80.31	87.75	89.01	94.84	คกก.ITA
7.4ก(4)-7	การประสิทธิภาพในการแก้ไขปัญหาการทุจริต	คะแนน	100	85.32	89.40	90.69	97.00	คกก.ITA
7.4ก(4)-8	คุณภาพการดำเนินงานของบุคลากรเป็นไปตามมาตรฐานขั้นตอนและระยะเวลาที่กำหนดอย่างเท่าเทียม	คะแนน	95	90.78	84.56	80.82	90.22	คกก.ITA
7.4ก(4)-9	ประสิทธิภาพการสื่อสารที่ครบถ้วน เป็นปัจจุบัน เข้าถึงง่าย	คะแนน	95	90.30	83.69	81.16	84.13	คกก.ITA
7.4ก(4)-10	ประสิทธิภาพการปรับปรุงระบบการทำงานของหน่วยงานและบุคลากร โดยมีบุคคลภายนอกมีส่วนร่วมในการปรับปรุง	คะแนน	95	89.62	83.35	79.24	84.42	คกก.ITA
7.4ก(4)-11	ประสิทธิภาพการป้องกันการทุจริต	คะแนน	100	100.00	100.00	100.00	100.00	คกก.ITA
7.4ก(4)-12	การเปิดเผยข้อมูลสู่สาธารณชนบนเว็บไซต์เป็นปัจจุบัน	คะแนน	100	100.00	97.50	100.00	100.00	คกก.ITA
7.4ก(4)-13	ข้อร้องเรียนการทุจริตและประพฤติมิชอบ	จำนวน	0	0.00	0.00	0.00	0.00	คกก.ITA
(5) สังคม								
7.4ก(5)-1	ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสีเขียว	ลำดับ	Top 5 กลุ่มมรภ.			Top 4 กลุ่ม มรภ.	Top 10 กลุ่มมรภ.	คกก.สีเขียว
7.4ก(5)-2	ครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	จำนวน	200	208	222	336	390	สวพ.
7.4ก(5)-3	กิจกรรมการบริการวิชาการที่สร้างประโยชน์ต่อชุมชนและท้องถิ่น	จำนวน	20	15	19	24	23	สวพ.
7.4ก(5)-4	องค์ความรู้จากงานวิจัยที่ถ่ายทอดสู่ชุมชน และท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ครัวเรือน	จำนวน	40		36	47	43	สวพ.

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.4ก(5)-5	ผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์	จำนวน	2		5	6	17	สวพ.
7.4ก(5)-6	ความสุขมวลรวมของชุมชนเพิ่มขึ้น	จำนวน	5				11	สวพ.
7.4ก(5)-7	รายได้ครัวเรือนที่เข้าร่วมโครงการเพิ่มขึ้น	บาท	30,400				49,173.71	สวพ.
7.4ก(5)-8	เครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาท้องถิ่น	เครือข่าย	5				11	สวพ.
7.4ก(5)-9	ชุมชนต้นแบบด้านสิ่งแวดล้อม	แห่ง	1				1	สวพ.
7.4ก(5)-10	ชุมชนหรือประชาชนที่อยู่ในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยมีทักษะที่ดีขึ้น	ร้อยละ	85				85	สวพ.
7.4ก(5)-11	หมู่บ้าน/คน ที่เข้าร่วมโครงการ	หมู่บ้าน/คน	5/200				37/639	สวพ.
7.4ก(5)-12	ผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ขายผ่านแพลตฟอร์มออนไลน์	ผลิตภัณฑ์	10				55	สวพ.
7.4ก(5)-13	โรงเรียนขนาดเล็กในเขตพื้นที่บริการที่เข้าร่วมการยกระดับคุณภาพการศึกษา	โรงเรียน	10				46	สวพ.
7.4ก(5)-14	ศูนย์การเรียนรู้ต้นแบบที่ได้รับการยกระดับ	ศูนย์	1				1	สวพ.
7.4ก(5)-15	ชุมชนในพื้นที่บริการของมหาวิทยาลัย ที่ได้รับการพัฒนา หรือแก้ไขปัญหาด้วยกระบวนการวิศวกรรมสังคม	ชุมชน	1				9	สวพ.
7.4ก(5)-16	ประชาชนที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะภาษาอังกฤษเพื่อยกระดับชุมชนสู่สากล	คน	300				530	สวพ.
7.4ก(5)-17	นวัตกรรมทางการศึกษาที่ได้รับการพัฒนา	คน	200				200	สวพ.
7.4ก(5)-18	ชุมชนต้นแบบดิจิทัลที่ได้รับการพัฒนาทักษะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล	ชุมชน	1				1	สวพ.
7.4ก(5)-19	ชุมชนที่ได้รับการพัฒนา Soft Power	ชุมชน	1				1	สวพ.

หมายเหตุ แผนยุทธศา มรอย. ปี 66-70 มีผลการดำเนินงานในปี 66-67

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณการเงิน การตลาด								
(1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณและการเงิน								
7.5ก(1)-1	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (งบประมาณแผ่นดิน)	ร้อยละ	100.00	80.63	87.02	86.25	81.79	กนผ.
7.5ก(1)-2	การดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (เงินรายได้)	ร้อยละ	85.00	64.98	59.90	66.99	70.19	กนผ.
7.5ก(1)-3	เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการจัด	บาท	13,417,533.80	7,466,566.21	8,914,497.00	10,941,188.94	18,255,645.01	กนผ.
7.5ก(1)-4	จำนวนเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการวิจัย	บาท	3,175,425	1,633,617.04	1,736,460	2,778,738.47	982,332.85	กนผ.
7.5ก(1)-5	เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการบริการ	บาท	1,731,499	2,693,127.89	1,882,960	1,530,202.86	825,006.00	กนผ.
7.5ก(1)-6	เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	บาท	2,208,866	823,009.29	413,505	1,775,076.22	2,058,569.38	กนผ.
7.5ก(1)-7	เงินรายได้ของมหาวิทยาลัยด้านการบริการจัดการศึกษาขั้นพื้นฐาน	บาท	39,406,400	12,201,070.02	29,924,575	30,159,050.60	46,424,722.33	กนผ.
7.5ก(1)-8	ของงบประมาณเงินรายได้ต้องงบประมาณ	ร้อยละ	35.00	27.00	28.00	27.00	41.18	กนผ.
7.5ก(1)-9	รายได้จากการบริหารทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย	บาท	3,079,241.24	3,079,241.24	3,007,084.82	2,279,562.66	9,667,268.92	กนผ.
(2) ผลการดำเนินงานด้านตลาด								
7.5ก(2)-1	ผู้สอบผ่านและรายงานตัวยืนยันสิทธิลงทะเบียนกับมหาวิทยาลัย (ระดับปริญญาตรี)	ร้อยละ	100	75.00	81	68	90.00	กบศ.
7.5ก(2)-2	การรับนักศึกษาที่เป็นไปตามเป้าหมาย (ระดับปริญญาตรี)	ร้อยละ	100	24.00	30.19	21.15	16.98	กบศ.
7.5ก(2)-3	การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สมัครเรียน (ระดับปริญญาตรี)	ร้อยละ	10	-9.43	15.13	-6.92	-9.04	กบศ.

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.5ก(2)-4	นักศึกษาต่างชาติ (ระดับปริญญาตรี)	คน	10	1.00	0.00	0.00	0.00	กบศ.
7.5ก(2)-5	ผู้สอบผ่านและรายงานตัวยืนยันสิทธิ ลงทะเบียนกับมหาวิทยาลัย (ระดับ	ร้อยละ	100	86.00	91.55	81.49	92.30	บัณฑิต
7.5ก(2)-6	การรับนักศึกษาที่เป็นไปตามเป้าหมาย (ระดับ บัณฑิตศึกษา)	ร้อยละ	60.00	59.33	51.39	55.48	60.00	บัณฑิต
7.5ก(2)-7	การเพิ่มขึ้นของจำนวนผู้สมัครเรียน (ระดับ บัณฑิตศึกษา)	ร้อยละ	-			26.2	-18.18	บัณฑิต
7.5ก(2)-8	จำนวนนักศึกษาต่างชาติ (ระดับบัณฑิตศึกษา)	คน	-			23	0	บัณฑิต
ข.ผลลัพธ์ของการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม								
7.5ข-1	ตัวบ่งชี้โครงการตามแผนปฏิบัติการที่บรรลุ เป้าหมาย	ร้อยละ	100	66.67	66.67	76.92	61.54	กนผ.
7.5ข-2	การจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนา ชุมชนอย่างยั่งยืน (SCD University Rankings)	อันดับ	top 5 กลุ่ม มรภ.		6	3	2	วิเทศสัมพันธ์
7.5ข-3	การจัดอันดับมหาวิทยาลัย สู่การพัฒนาอย่าง ยั่งยืน ตามเป้าหมายขององค์กรสหประชาชาติ (SDGs)	อันดับ	top 5 กลุ่ม มรภ.		3	3	รอผล	วิเทศสัมพันธ์
7.5ข-4	ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพ การศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX)	คะแนน	>=200			189.75	รอผล	สมป.
7.5ข-5	การยกระดับคุณภาพการศึกษาสู่มาตรฐานสากล	ร้อยละ	85			93	100	กบศ.
7.5ข-6	นวัตกรรมทางการศึกษาของโรงเรียนสาธิตที่ นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการจัดการศึกษาชั้น พื้นฐานโรงเรียนในท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน	นวัตกรรม	6			0	0	รร.สาธิต

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาดและกลยุทธ์

ลำดับ	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย 2567	ผลการดำเนินงาน				owner
				2564	2565	2566	2567	
7.5ข-7	ความสำเร็จค่าเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่น อย่างยั่งยืน	ร้อยละ	100			100	100	สวพ.
7.5ข-8	องค์ความรู้ใหม่ ผลงานวิจัย งานนวัตกรรมของ มหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการ พัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้อย่างยั่งยืน	ผลงาน	6			3	20	สวพ.
7.5ข-9	การเติบโตของสัดส่วนร้อยละของจำนวน งานวิจัยแก้ปัญหาเชิงพื้นที่ต่องานวิจัยพื้นฐาน	ร้อยละ	10			18.97	68	สวพ.
7.5ข-10	นวัตกรรมชุมชนที่ต่อยอดองค์ความรู้ด้านวิจัยของ มหาวิทยาลัย	นวัตกรรม	10			5	10	สวพ.
7.5ข-11	ความสำเร็จในการนำทุนทางวัฒนธรรม มาต่อ ยอตและสร้างสรรค์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละ	85			100	100	สอศ.
7.5ข-12	งานวิจัย หรืองานเชิงสร้างสรรค์ด้าน ศิลปวัฒนธรรมที่เพิ่มมูลค่าชุมชน	งาน	5			3	5	สอศ.
7.5ข-13	ผลคะแนนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยระดับโลก โดย SDG Rankings ที่เพิ่มขึ้น	ร้อยละ	6			17.4	4.2	สวท.
7.5ข-14	KRs 402 ผลคะแนนการจัดอันดับ มหาวิทยาลัยสีเขียวโลก ยูไอ กรีนเมตริก	คะแนน	7,175			6,710	6,560	คกก. Green U
7.5ข-15	KRs 403 ผลคะแนนการประเมินคุณธรรมและ ความโปร่งใส ในการดำเนินงานของหน่วยงาน	คะแนน	96			91.9	94.9	คกก. ITA
7.5ข-16	KRs 404 ระดับความพร้อมทางดิจิทัล (Digital Maturity Model: DMM)	ระดับ	Silo			Smart Government	Silo	สวท.

หมายเหตุ แผนยุทธศา มรอย. ปี 66-70 มีผลการดำเนินงานในปี 66-67



มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

