



รายงานการประเมินตนเอง สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



Self-Assessment Report 2023

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

EdPEX
2023

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนางานองค์กรตามนโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเอง ตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งเป็นเนื้อหาผลการดำเนินงานของปีการศึกษา 2565 เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการตรวจสอบและประเมินคุณภาพการการบริหารจัดการภายในระดับส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รายงานฉบับนี้ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของสถาบันวิจัยและพัฒนา การรายงานระบบกลไกหรือกระบวนการตามเกณฑ์ข้อกำหนดต่าง ๆ (Multiple Requirements) ในหมวด 1-6 ประกอบด้วย หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ และหมวด 7 การรายงานผลลัพธ์ ทั้งนี้สถาบันวิจัยและพัฒนา หวังเป็นอย่างยิ่งว่า กระบวนการตรวจประเมินคุณภาพภายในจะช่วยให้ได้ข้อมูลป้อนกลับที่สถาบันวิจัยและพัฒนา สามารถนำมาปรับปรุงและพัฒนาการดำเนินงานตามแนวทาง EdPEX ให้ดียิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะทำงานประกันคุณภาพทุกท่าน รวมทั้งบุคลากรทุกภาคส่วนงานที่มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานฉบับนี้ให้ลุล่วงด้วยดี

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สติธยพนาวงศ์)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	
สารบัญ	
โครงร่างองค์กร	1-16
หมวด 1 การนำองค์กร	17-35
หมวด 2 กลยุทธ์	36-51
หมวด 3 ลูกค้า	52-65
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	66-77
หมวด 5 บุคลากร	78-96
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	97-111
หมวด 7 ผลลัพธ์	112-134

สารบัญภาพ

รูปที่	หน้า
1.1-1	ระบบการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา
1.1-2	วิสัยทัศน์และพันธกิจ
1.1-3	คณะกรรมการขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจ
1.1-4	การนำองค์กรของผู้บริหาร
1.1-5	การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย
1.2-1	ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา
2.1-1	แผนภาพกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์
2.2-1	กระบวนการในการทำแผน การกำกับติดตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ
3.1-1	กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า
3.1-2	การจำแนกกลุ่มลูกค้าการจัดการงานวิจัย และงานบริการวิชาการ
3.2-1	การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า
3.2-2	กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน
4.1-1	กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน
4.1-2	ขั้นตอนการดำเนินการวัดผล
4.1-3	ขั้นตอนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน
4.2-1	รูปแบบการเผยแพร่สารสนเทศบน Website ของสถาบันวิจัยและพัฒนา
4.2-2	กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)
5.1-1	ระบบประเมินขีดความสามารถอัตรากำลังบุคลากร
5.1-2	การวิเคราะห์ทักษะ
5.1-3	กระบวนการสรรหาบุคลากร
5.2-2	วัฒนธรรมองค์กร
5.2-3	กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน
5.2-4	กระบวนการการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร
5.2-5	กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา
5.2-6	ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน
6.1-1	Value Chain กระบวนการทำงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

สารบัญญภาพ (ต่อ)

รูปที่	หน้า
6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ	100
6.1-3 กระบวนการทำงานที่เป็นเลิศของสถาบันวิจัยและพัฒนา	105
7.1-1 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	112
7.1-2 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายใน	113
7.1-3 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ	114
7.1-4 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 1	114
7.1-5 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 2	115
7.1-6 จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา	115
7.1-7 จำนวนโครงการ/กิจกรรม ให้บริการวิชาการ แก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม	116
7.1-8 ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	118
7.1-9 ร้อยละของกิจกรรมการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด	118
7.2-1 ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันต่อการบริหารจัดการงานวิจัยและงานบริการวิชาการ	122
7.3-1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ	123
7.3-2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน	124
7.3-3 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา	124
7.5-1 ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ	129
7.5-2 จำนวนงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรประจำปี	130
7.5-3 จำนวนงบประมาณรายได้ที่ได้รับการจัดสรรประจำปี	130
7.5-4 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	131
7.5-5 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายใน	131
7.5-6 ร้อยละของโครงการวิจัยที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด	132
7.5-7 ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด	132
7.5-8 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิจัยตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	133
7.5-9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริการวิชาการตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	133
7.5-10 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริหารงานทั่วไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	134

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
2.1-1 การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)	38
2.1-2 แผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา	42
2.2-1 แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสถาบันวิจัยและพัฒนา	46
2.2-2 ค่าคาดการณ์ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2566 – 2570	49
3.1-1 ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน	53
3.1-2 ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี	55
3.1-3 การจำแนกลูกค้ากลุ่มอื่น	57
3.2-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มอื่น	60
3.2-2 การจัดการข้อร้องเรียน	61
3.2-3 ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น	64
4.1-1 การวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถาบันวิจัยและพัฒนา	67
5.1-1 การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล	84
5.2-1 การเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ	93
6.1-1 กระบวนการหลัก ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลัก และตัวชี้วัดที่สำคัญ	98
6.1-2 ตารางแสดงกระบวนการสนับสนุน	101
6.1-3 การปรับปรุงงานวิจัย และการบริการวิชาการและกระบวนการ	104
6.1-4 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน	106
6.2.1 วิธีการควบคุมต้นทุนโดยรวม	108
6.2-2 การดำเนินการด้านความปลอดภัย	110
7.1-1 ผลลัพธ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ปีงบประมาณ 2564 – 2565	116
7.1.2 ผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ที่การดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566	117
7.1-3 การอบรมด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ปีงบประมาณ 2564-2566	119
7.1-4 จำนวนเครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา/ ภาคเอกชนชุมชนและท้องถิ่นทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ปี 2557 ถึงปัจจุบัน	120
7.4-1 ผลการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อ การนำองค์กรของผู้มีระดับสูงของสถาบันวิจัยและพัฒนา	125

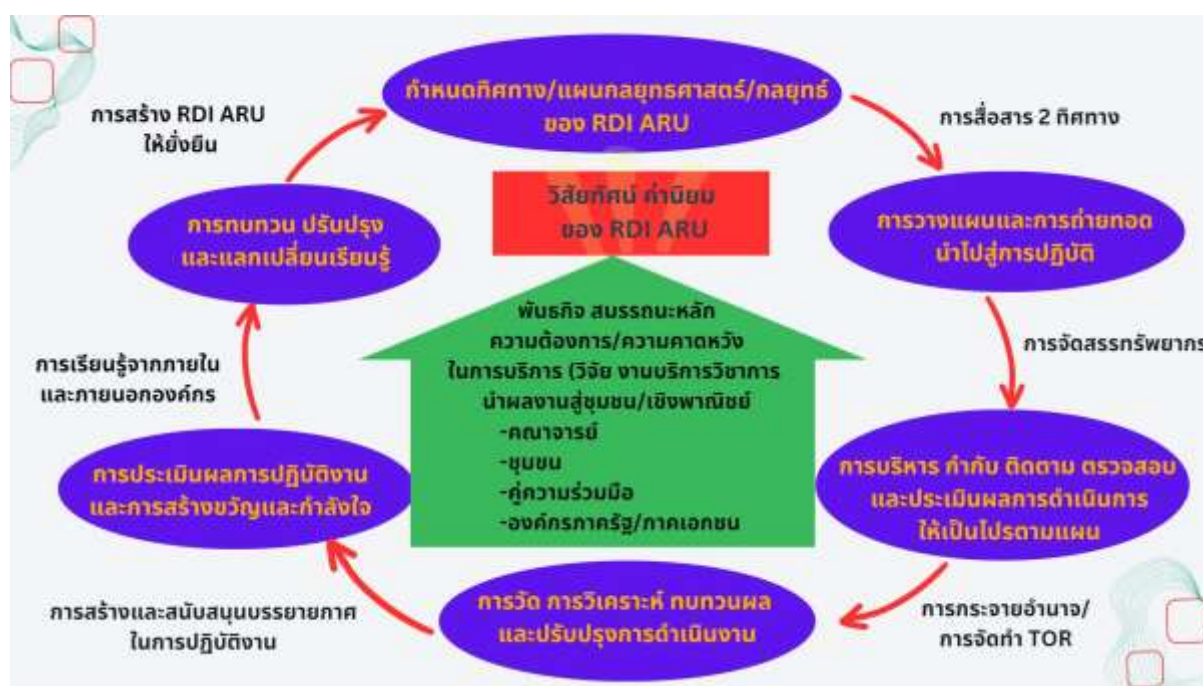
สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่		หน้า
7.4-2	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการของผู้ในระดับสูงต่อการกำกับดูแลองค์กร	126
7.4-3	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่สำคัญ	127
7.4-4	ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านจริยธรรมของผู้ในระดับสูงต่อการกำกับ ดูแลองค์กร	128
7.4-5	ผลการดำเนินงานด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย	129

หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ผู้นำระดับสูงของสถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงาน ทำหน้าที่บริหารจัดการและพัฒนาสถาบันวิจัยฯ ให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี พ.ศ. 2566 - 2579 โดยผู้อำนวยการได้มีการนำเสนอนโยบายและแผนการบริหารงานต่อสภามหาวิทยาลัย และได้ดำเนินการนำองค์กรผ่านระบบการนำองค์กร



รูปที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา

สรุปกระบวนการนำองค์กรของผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ จนถึงการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่การปฏิบัติ (รูปที่ 1.1-1) ดังนี้

1. การกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ ประเด็นยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ ได้พิจารณาถึงนโยบายของมหาวิทยาลัยและศักยภาพของสถาบันวิจัยฯ เพื่อใช้เป็นนโยบายและทิศทางในการนำองค์กร ซึ่งสอดคล้องกับความต้องการและความจำเป็นของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยวิธีการวิเคราะห์ จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค และผลลัพธ์

2. นโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ก่อนนำไปถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

3. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ ถ่ายทอดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ สู่บุคลากรเพื่อนำไปปฏิบัติผ่านการประชุมบุคลากรทุกกลุ่มงาน ตลอดจนคณาจารย์ หัวหน้าโครงการวิจัย หน่วยวิจัยและเครือข่าย

4. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ ถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยม สู่การปฏิบัติโดยจัดประชุมชี้แจงทำความเข้าใจกับบุคลากรทุกกลุ่มงาน ผ่านการประชุมบุคลากรเป็นประจำทุกเดือนทั้งเชิงนโยบายและการปฏิบัติรวมทั้งมีการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบสื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ แผ่นพับ วิดีทัศน์ e-mail Facebook line กลุ่ม และ e-document เพื่อรับทราบและเข้าใจในทิศทางเดียวกัน

5. ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ กำกับ ติดตาม ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามนโยบายและทิศทางที่ได้ถ่ายทอด โดยให้หัวหน้าสำนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องนำเสนอชี้แจงในที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ รวมทั้งรายงานความคืบหน้าการดำเนินงานในที่ประชุมบุคลากร เป็นประจำทุกเดือน

6. ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ ติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตัวชี้วัดการดำเนินงาน (KPI) ซึ่งเป็นกลไกการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์และการบรรลุพันธกิจหลัก มีการกำหนดและมอบหมาย ผู้รับผิดชอบรายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติราชการของสถาบันวิจัยฯ

7. คณะกรรมการบริหารประจำสถาบันวิจัยฯ ให้ข้อเสนอแนะเพื่อปรับปรุงพัฒนาผลการดำเนินงาน และแจ้งให้บุคลากรทุกกลุ่มงานรับทราบ โดยผู้อำนวยการถ่ายทอดผ่านที่ประชุมบุคลากร ประจำเดือน พร้อมทั้งแจ้งในระบบ e-document

1.1 ก.วิสัยทัศน์และค่านิยม (VISION and VALUES)

1.1 ก. (1) กำหนดวิสัยทัศน์และค่านิยม (VISION and VALUES)

สถาบันวิจัยและพัฒนา โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ และ คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ตามพันธกิจร่วมกันประชุมทบทวนแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี 2566 โดยมีคณะกรรมการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก และผลการดำเนินงานตามแผนของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารจัดการของสถาบันวิจัยฯ มีการกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดเพื่อหาแนวทางโครงการหรือกิจกรรมเพื่อผลักดันให้สามารถบรรลุตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งเอาไว้ การทบทวนวิสัยทัศน์และค่านิยม ผู้บริหารใช้นโยบายมุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยมีวิธีการคือ การประชุมระดมสมองโดยใช้เทคนิค SWOT Analysis แลกเปลี่ยนกับบุคลากรในสถาบันวิจัยฯ มีการถ่ายทอดผ่านการประชุมให้แก่บุคลากร และใช้สื่อต่างๆ เช่น เว็บไซต์ แผ่นพับ วิดีทัศน์ E-mail Facebook Line กลุ่ม และ e-document ให้เข้าใจตรงกันในเรื่องของจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส อุปสรรค ซึ่งเป็นปัจจัยภายนอก และข้อเสนอแนะของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ลูกค้ำที่มีต่อผลการดำเนินงานโดยยึดกรอบยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และแผนปฏิบัติราชการ 20 ปี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา (พ.ศ.2560 - 2579) ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนา

ท้องถิ่น 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) ในการกำหนดทิศทาง วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลักและผลการดำเนินงาน มีการนำข้อมูลสารสนเทศเพื่อใช้ในการวางแผนและประเมินผลลัพธ์ มีแผนปฏิบัติการประจำปี ตามกรอบเวลาเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดและเป้าหมายของแผนปฏิบัติการ การวางกรอบและเป้าหมาย ในการดำเนินงานเพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ของการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้

สถาบันวิจัยฯ โดยผู้บริหารระดับสูงมีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ นโยบาย และแผนปฏิบัติ ราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) สู่การปฏิบัติแก่บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยสถาบันวิจัยฯ มีการ ประชุมชี้แจงการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) ไปสู่บุคลากรโดยการนำแจ้งในที่ประชุมบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ และมีการจัดประชุมบุคลากรของสถาบัน วิจัยฯ ทุกเดือน เพื่อกำกับติดตามการดำเนินงานให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย และแผนปฏิบัติ ราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) และมีการประชุมชี้แจงผ่านคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ประชาสัมพันธ์ผ่านเว็บไซต์สถาบันวิจัยฯ Facebook แอปพลิเคชันไลน์กลุ่ม RDI NEWS และ E-document เพื่อให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้ทราบถึงแนวทางในการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ไปในทิศทาง เดียวกัน ในส่วนของพื้นที่การให้บริการวิชาการได้มีการติดต่อประสานงาน ปรึกษาหารือและเข้าพบผู้อำนวยการ ชุมชนท้องถิ่น ชาวบ้านในพื้นที่เพื่อสร้างการรับรู้ ความเข้าใจเพื่อดำเนินงานให้สอดคล้องตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันวิจัยฯ

จากวิธีการดังกล่าวข้างต้น ทำให้สถาบันวิจัยและพัฒนาได้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจของ สถาบันวิจัยฯ ดังนี้

วิสัยทัศน์ บริหารจัดการงานวิจัยให้เป็นเลิศ และบริการวิชาการเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

ค่านิยม โปร่งใส จริ่งใจบริการ ประสานความร่วมมือ

พันธกิจ

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้นักวิจัยขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก
2. ส่งเสริมและสนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ
3. ขับเคลื่อนหน่วยงานจริยธรรมงานวิจัยในมนุษย์เพื่อรับรองมาตรฐานการทำวิจัย
4. นำองค์ความรู้จากงานวิจัยถ่ายทอดสู่ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต

และยกระดับรายได้

5. สร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและการบริการวิชาการกับหน่วยงานการศึกษา

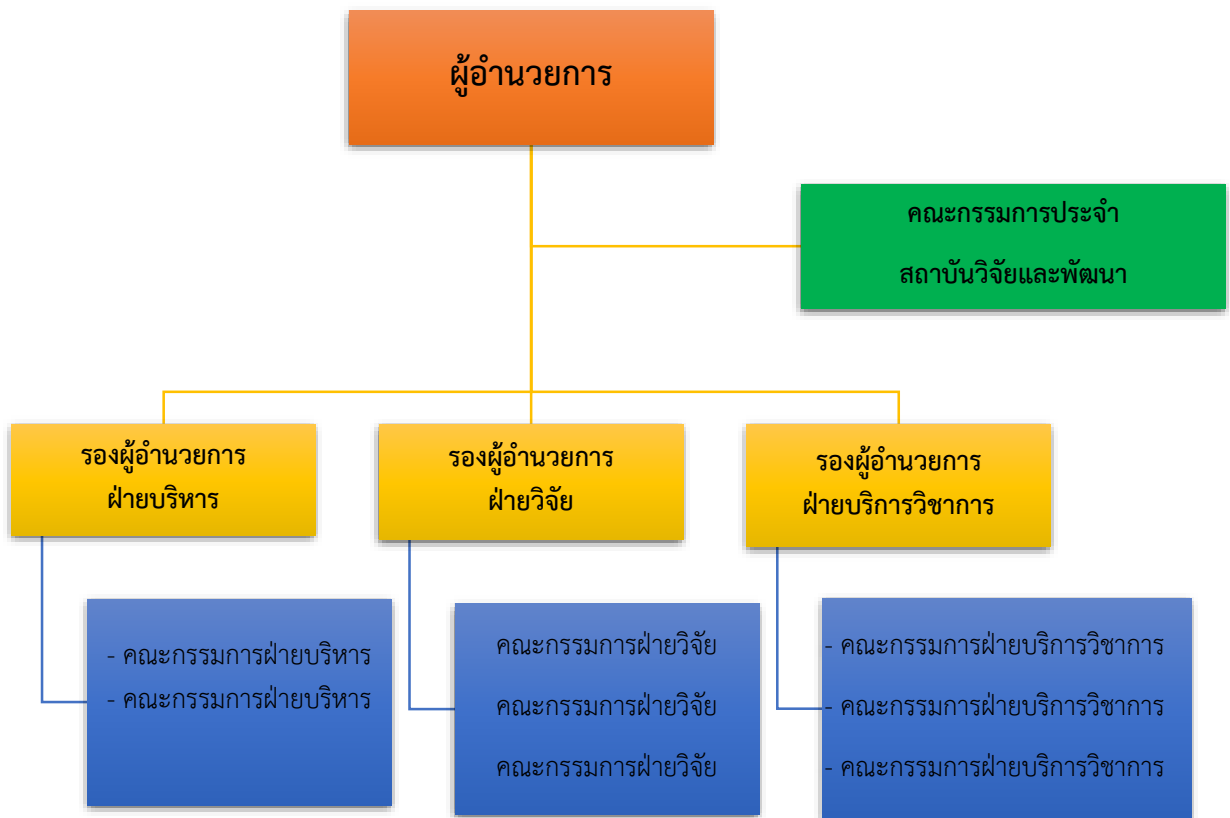
ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

นอกจากนั้น ผู้บริหารของสถาบันวิจัยฯ ภายใต้การนำของ ผศ.ดร.เลิศชาย สติธิต์พนาวงศ์ ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ ได้นำเสนอนโยบายและแนวทางการบริหารจัดการต่อมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับ แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและทิศทางการพัฒนาประเทศของรัฐบาล ซึ่งผู้อำนวยการมีระบบและกลไก การนำองค์กรโดยทำเป็นแผนภาพให้เข้าใจง่าย ดังรูป 1.1-2



รูปที่ 1.1-2 วิสัยทัศน์และพันธกิจ

การนำองค์กรโดยผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยฯ มีการกำหนดทิศทางเป้าหมายการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ และระยะยาว รวมทั้งความรับผิดชอบต่อสังคมและชุมชน ตามแผนกลยุทธ์ทั้ง 2 ด้าน คือ ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ โดยมีรองผู้อำนวยการ และคณะกรรมการฝ่ายต่าง ๆ ขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจและมีคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ กำกับดูแล ดังรูปที่ 1.1-3 และการนำองค์กรของผู้บริหาร ดังรูปที่ 1.1-4



รูปที่ 1.1-3 คณะกรรมการขับเคลื่อนการทำงานตามพันธกิจ



รูปที่ 1.1-4 การนำองค์กรของผู้บริหาร

1.1 ก. (2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

ผู้นำระดับสูงมีการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม โดยบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาล ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมาย ด้วยความถูกต้อง โปร่งใส มีส่วนร่วมบนพื้นฐานการมีคุณธรรมจริยธรรม ประพฤติตนเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรในองค์กร ตลอดจนมีการส่งเสริมให้บุคลากรสถาบันวิจัยและพัฒนาประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม โดยให้ปฏิบัติงานตามหลักข้อกำหนดนโยบาย แนวปฏิบัติ และจรรยาบรรณในวิชาชีพ โดยใช้หลักความถูกต้อง โปร่งใส ตรวจสอบได้ โดยผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยฯ เข้าร่วมกับมหาวิทยาลัยในการประกาศเจตนารมณ์นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสในกิจกรรมของมหาวิทยาลัย และประกาศเป็นนโยบายการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ผ่านการประชุมบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ให้ปฏิบัติงานทุกขั้นตอนตามกฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับอย่างครบถ้วน อีกทั้งยังปลูกฝังจิตสำนึกของบุคลากรให้แยกแยะ ผิด/ชอบ/ชั่ว/ดี ให้ทุกคนมุ่งประพฤติดี ประพฤติชอบ ปฏิเสธคอร์รัปชัน ช่วยกันสร้างและส่งเสริมคนดี รวมทั้งต่อต้านการกระทำทุจริตคอร์รัปชันอย่างจริงจัง พร้อมทั้งส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเล็งเห็นความสำคัญและปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต และไม่อดทนต่อการกระทำทุจริตที่ก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคมอันจะส่งผลให้บุคลากรเกิดความละอายหรือความเกรงกลัวที่จะกระทำการทุจริตคอร์รัปชัน และประชาสัมพันธ์บนเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยฯ อีกทั้งยังสร้างเครือข่ายคุณธรรมจริยธรรมกับหน่วยงานภายนอกให้สามารถตรวจสอบได้ ควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพอันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร โดยผู้บริหารระดับสูงได้มุ่งมั่นเน้นการบริหารจัดการ โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับใช้ในการบริหารงานสถาบันวิจัยฯ อย่างครบถ้วน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัย และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

ซึ่งสามารถอธิบายการดำเนินการตามหลักธรรมาภิบาลโดยยึดหลักความโปร่งใส ดังนี้

1) สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการบริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการ ซึ่งเป็นไปตามมาตรา 41 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก ศูนย์หรือส่วนราชการหรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ พ.ศ.2547 และ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2549

2) คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่มีบทบาทในการพิจารณาตัดสินใจในเรื่องต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภารกิจหลักของสถาบันวิจัยฯ ได้แก่ คณะกรรมการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการทำหน้าที่วางแผนงาน ขั้นตอน และหลักเกณฑ์การให้บริการวิชาการ ให้สัมพันธ์กับพันธกิจของส่วนราชการด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม ประสานงาน กำกับ ควบคุม และติดตามประเมินผลการถอดบทเรียนการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการ

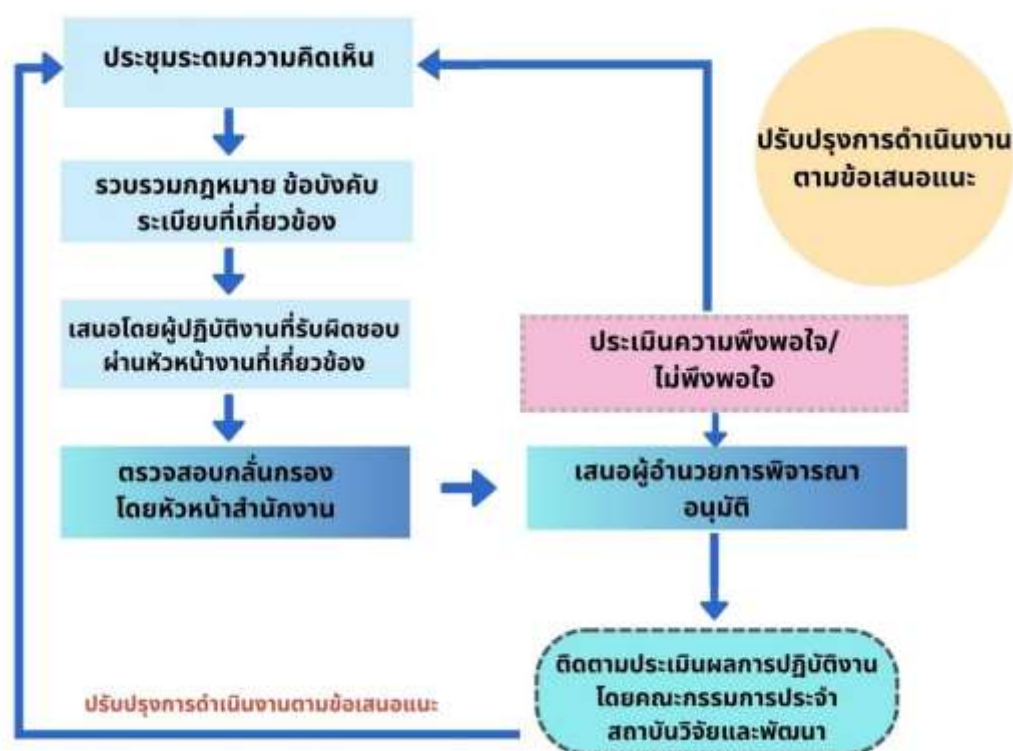
3) มีการตั้งคณะกรรมการกองทุนวิจัย ทำหน้าที่ บริหารจัดการกองทุนวิจัย โดยการจัดทำแผนการดำเนินงาน โครงสร้างการบริหารจัดการ และจัดระบบงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ของกองทุนวิจัย

และเสนอแนะนโยบายต่อมหาวิทยาลัยและ/หรือ ประสานงานกับหน่วยงานด้านการวิจัย ซึ่งทำหน้าที่ อนุมัติกรอบเงินสำหรับสนับสนุนบริหารจัดการด้านงานวิจัย

4) มีคณะกรรมการพิจารณารางวัลเชิดชูเกียรตินักวิจัยดีเด่น ทำหน้าที่ 1. รวบรวมประวัติ ข้อมูลของนักวิจัยที่ได้รับรางวัลนักวิจัยดีเด่น 2. จัดทำโล่รางวัล เพื่อมอบให้นักวิจัยที่ได้รับรางวัลนักวิจัยดีเด่น 3. ประชาสัมพันธ์และเผยแพร่ผลงาน นักวิจัยดีเด่นที่ได้รับรางวัล

5) มีช่องทางการเผยแพร่ข้อมูล ข่าวสารให้ประชาคมได้รับทราบอย่างหลากหลายช่องทาง ได้แก่ จดหมายข่าว เว็บไซต์ของหน่วยงาน เฟซบุ๊กของหน่วยงาน สถาบันวิจัยฯ มีหลักการพิจารณาบทความ บทความจะผ่านการประเมินโดยผู้ทรงคุณวุฒิภายในและผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก ซึ่งเป็นบุคคลที่มีความรู้ความ เชี่ยวชาญประเมินบทความในสาขานั้น จำนวน 3 ท่าน ซึ่งกองบรรณาธิการอาจให้ผู้เขียนแก้ไข/ปรับปรุงให้มี คุณภาพยิ่งขึ้น (บทความวิจัยหรือบทความวิชาการที่เป็นบทความภายในจะต้องถูกประเมินจากผู้ทรงคุณวุฒิ ภายนอกเท่านั้น)

สถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและ กฎหมายต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง สถาบันวิจัยฯ ได้มีการประชุมบุคลากรเพื่อรวบรวมกฎระเบียบและข้อบังคับ ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องเพื่อเป็นกรอบและแนวทางในการดำเนินงานมีการเสนอโดยผู้ปฏิบัติงานที่รับผิดชอบผ่าน หัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง และมีการตรวจสอบกลั่นกรองโดยหัวหน้าสำนักงานก่อนเสนอผู้อำนวยการสถาบัน วิจัยฯ อนุมัติ ดังรูปที่ 1.1-5



รูปที่ 1.1-5 การบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบ ข้อบังคับและกฎหมาย

1.1 ข. การสื่อสาร (Communication)

ผู้นำระดับสูงให้ความสำคัญต่อการสื่อสารโดยมีการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ให้กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงานผ่านเว็บไซต์ มีการออกแบบระบบการสื่อสารกับบุคลากรภายในสถาบันวิจัยฯ โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ แก่บุคลากรทุกส่วนงาน ตลอดจนผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ในหลายช่องทางทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ทั้งแบบทางเดียวและสองทาง เช่น การประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ซึ่งมีคณะกรรมการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก เพื่อสื่อสารในเรื่องที่มีความสำคัญต่อความสำเร็จของสถาบันวิจัยฯ เน้นย้ำให้ทุกฝ่ายให้ความสำคัญกับผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและขับเคลื่อนพันธกิจแต่ละด้าน มีการประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ทุกไตรมาสเพื่อติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานหลัก ร่วมพิจารณาประเด็นสำคัญต่าง ๆ ในการดำเนินงานเชิงนโยบาย การประชุมบุคลากรสายปฏิบัติการทุกเดือน การสื่อสารโดยตรงจากผู้อำนวยการ หรือ Voice of Director การสื่อสารระหว่างทีมผู้บริหารและหัวหน้าสำนักงานทาง line กลุ่ม เพื่อให้บุคลากรได้ตระหนัก มีความมุ่งมั่น และช่วยผลักดันให้สถาบันวิจัยฯ บรรลุเป้าหมายตามพันธกิจที่กำหนด สำหรับการสื่อสาร/ประชาสัมพันธ์ไปยังกลุ่มผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการประชุม สัมมนาในรูปแบบการจัดประชุมวิชาการ การจัดโครงการฝึกอบรม การเขียนบทความทางวิชาการ การขอจดคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญาในงานวิจัย นอกจากนี้มีการสื่อสาร/ชี้แจง อีกหลากหลายช่องทางที่ไม่เป็นทางการเพื่อเผยแพร่/ประชาสัมพันธ์ข้อมูลที่สำคัญสู่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทั้งภายในและภายนอก เช่น เว็บไซต์ E-Mail Facebook Line และ E-document เป็นต้น รวมทั้งการสำรวจความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/ความต้องการของผู้ใช้บริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรเพื่อนำผลประเมินมาพัฒนา ปรับปรุงให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ และวางแผนการดำเนินงานต่อไปเป็นประจำทุกปี

ผู้นำระดับสูง มีบทบาทโดยตรงในการจูงใจบุคลากรเพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดี การกระตุ้นให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการสร้างความผูกพัน ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ ได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้มีการมอบรางวัล ยกย่องชมเชยบุคลากรที่ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี โดยสถาบันวิจัยฯ ได้เสนอชื่อและมอบรางวัลเพื่อตระหนักถึงคุณค่าของบุคลากร เช่น รางวัลผู้ปฏิบัติงานดีเด่นประจำปี รางวัลนักวิจัยดีเด่น รางวัลผู้ที่มีผลงานวิจัยและนวัตกรรมดีเด่น ในวันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี ซึ่งตรงกับวันสถาปนามหาวิทยาลัย และนอกจากนั้น ผู้นำระดับสูงยังให้ความสำคัญ ในการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากร โดยส่งเสริมสนับสนุนให้มีความก้าวหน้ามีคุณภาพชีวิตที่ดีและมีความสุขเพราะบุคลากรคือทรัพยากรที่สำคัญที่สุดขององค์กร ถ้ามีบุคลากรมีชีวิตที่ดีทำงานได้อย่างมีความสุขจะส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

1.1 ค. พันธกิจและผลการดำเนินการของสถาบัน (MISSION and Organization PERFORMANCE)

ผู้นำระดับสูงและคณะผู้บริหารมีความมุ่งมั่นให้เกิดการปฏิบัติและให้ความสำคัญอย่างจริงจังเพื่อให้บรรลุพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีการกำหนด วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ นโยบายและแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงานโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศในการวางแผนและประเมินผล มีแผนปฏิบัติการประจำปีตามกรอบเวลาเพื่อให้บรรลุตามตัวชี้วัดและเป้าหมาย มีการประเมิน

ความสำเร็จของแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังมีการจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุก ในด้านการวิจัยมีการจัดตั้ง Research Unit เพื่อให้ นักวิจัยสามารถบูรณาการงานวิจัยร่วมกันได้ มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่คอยดูแลและให้ความสะดวกในการขอทรัพยากรสิ่งทางปัญญาของนักวิจัย และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ในการออกเอกสารรับรองโครงการวิจัย ในส่วนงานบริการวิชาการ สถาบันวิจัยฯ ได้ส่งบุคลากรลงพื้นที่สำรวจความต้องการและปัญหาของชุมชน เพื่อหาว่าชุมชนต้องการให้ สนับสนุนเรื่องใด หรือต้องการให้เข้าไปช่วยแก้ปัญหาอะไร เพื่อนำมาใช้ในการดำเนินการวางแผนเกี่ยวกับงาน บริการวิชาการ เพื่อให้ชุมชนได้รับประโยชน์มากที่สุด และได้มีการกำหนดติดตามผลการดำเนินงานตามแผน กลยุทธ์ทุกราย 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ หาก พบปัญหาและอุปสรรคจะมีการทบทวนแผนปฏิบัติการร่วมกัน

1.1 ค. (1) การสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)

ผู้นำระดับสูงมีการดำเนินการสร้างสภาวะแวดล้อมเพื่อให้ประสบความสำเร็จทั้งในปัจจุบัน (ตามพันธกิจ ของสถาบันวิจัยและพัฒนา) และในอนาคต (วิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา) โดยผลักดันให้สถาบันวิจัยฯ เป็นองค์กรที่สร้างนักวิจัยและให้บริการแก่ชุมชน โดยใช้ระบบกลไกการนำองค์กรดังรูปที่ 1.1-1 โดยเป็นผู้นำที่ มีการวางแผนปฏิบัติราชการทั้งระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (5 ปี) และมีการดำเนินการเพื่อให้ประสบ ความสำเร็จดังนี้

1. พันธกิจด้านวิจัย สถาบันวิจัยฯ สร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนักวิจัยโดยการบูรณาการงานวิจัย ตามศาสตร์ต่าง ๆ โดยกำหนดให้มีหน่วยวิจัยเฉพาะทาง “Research Unit” เพื่อดำเนินงานด้านการวิจัย นวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยีมุ่งสู่การตอบโจทย์การแก้ปัญหาของประเทศอย่างตรงจุดและทันต่อ สถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงเพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่ตอบสนองความต้องการในการพัฒนาเศรษฐกิจสังคม และ สิ่งแวดล้อม คลอบคลุมถึงการสร้างนวัตกรรมและสร้างองค์ความรู้ใหม่ รวมทั้งแสวงหาแหล่งทุนทั้งในและ ต่างประเทศ โดยมีหน่วยวิจัยเฉพาะทางดังนี้

- 1) หน่วยวิจัยเฉพาะทางด้านนวัตกรรมการศึกษา
- 2) หน่วยวิจัยเฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- 3) หน่วยวิจัยเฉพาะทางด้านการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์
- 4) หน่วยวิจัยเฉพาะทางด้านการพัฒนาเชิงบูรณาการด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- 5) หน่วยวิจัยเฉพาะทางด้านงานวิจัยเพื่อการพัฒนาเชิงพื้นที่

2. พันธกิจด้านบริการวิชาการ สถาบันวิจัยฯ มีการสร้างสภาพแวดล้อมในการลงพื้นที่ให้กับชุมชนโดย การเลือกชุมชนกลุ่มเป้าหมายที่มีความต้องการให้มหาวิทยาลัยลงไปช่วยแก้ปัญหาหรือยกระดับรายได้ในชุมชน โดยมีทีมของสถาบันวิจัยฯ ลงไปช่วยพัฒนาชุมชนช่วยสอนอาชีพให้กับชุมชนโดยการเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ ในด้านต่าง ๆ มาอบรมสร้างอาชีพให้กับคนในชุมชน ทำให้ชุมชนได้รับความรู้และฝึกอาชีพจากโครงการบริการ วิชาการ

สถาบันวิจัยฯ ได้ปลูกฝังค่านิยมให้บุคลากรทั้งผู้บริหารและฝ่ายสนับสนุนให้มีการบูรณาการในการทำงาน เน้นการทำงานแบบมีส่วนร่วมและสร้างความร่วมมือ การทำงานเป็นทีม เช่น การทำงานในรูปแบบ คณะกรรมการ/ คณะทำงาน เพื่อเป็นกลไกผลักดันให้เกิดการพัฒนาอย่างรวดเร็ว ผ่านการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ กระบวนการทำงาน ซึ่งผลจากการบูรณาการการทำงานร่วมกันทำให้สถาบันวิจัยฯ เสนอโครงการวิจัยต่อแหล่งทุนต่าง ๆ ซึ่งปัจจุบันได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยมากกว่า 10 ล้านบาท ซึ่งได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยสูงกว่า ปีงบประมาณ 2564 และ 2565 นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังมีการสร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุตามพันธกิจโดยมีนโยบายการบริหารจัดการทรัพยากร และพลังงานที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม มีการตกแต่งพื้นที่ สถานที่ทำงานให้สบายตา มีบรรยากาศที่ดี เป็นการสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานและ กระตุ้นให้บุคลากรมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างกันมากขึ้นทั้งในระดับผู้ปฏิบัติการกับระดับผู้บริหาร รวมถึงการใส่ใจ สุขภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา โดยติดต่อโรงพยาบาลมาตรวจวัดความดัน และเจาะเลือดเพื่อหาค่าน้ำตาลใน เลือดให้กับบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน ส่งเสริมให้บุคลากรรู้จักช่วยเหลือซึ่งกันและกัน มีการประเมินคุณภาพ ของผลงาน รวมถึงการสร้างทัศนคติการทำงานในแง่บวก ถ้าบรรยากาศการทำงานหรือสภาพแวดล้อมในการ ทำงานดี จะทำให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ และสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้สามารถทุ่มเท แรงกายแรงใจในการทำงานได้อย่างเต็มที่เพื่อให้บรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ขององค์กร

การสร้างและเสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร ผู้ให้บริการ และมีส่วนได้ส่วนเสียโดยการสร้างความตระหนักให้กับบุคลากรในเรื่องการใส่ใจบริการ เนื่องจากสถาบันวิจัยฯ เป็น หน่วยงานสนับสนุนของมหาวิทยาลัย การให้บริการด้วยความเต็มใจและจริงใจ จนเกิดเป็นวัฒนธรรมองค์กร และสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร โดยในทุก ๆ สัปดาห์ สถาบันวิจัยฯ จะมีการจัดงานสังสรรค์ส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ให้กับบุคลากร โดยในแต่ละปีจะมีการแต่งตัวตามธีมต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรมีความสุขสนุกสนานใน การแต่งตัว ถ่ายรูป และผ่อนคลายจากการทำงาน ซึ่งก่อนจะถึงวันจัดงานบุคลากรทั้งฝ่ายปฏิบัติการและ ผู้บริหารจะมีการพูดคุยกันอย่างสนุกสนานในการจัดเตรียมชุดที่จะไปร่วมงาน ซึ่งเป็นวิธีการที่ดีที่จะส่งเสริมให้ บุคลากรในองค์กรมีความผูกพันกัน

ผู้นำระดับสูงมีการสร้างสภาพแวดล้อมในการสร้างนวัตกรรมและการเสี่ยงในเรื่องที่นำลงทุน คือ มีการจัดทำข้อเสนอโครงการไปยังแหล่งทุนต่าง ๆ ถึงแม้ว่าเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านสภาวการณ์ที่เปลี่ยนแปลงของ งบประมาณและนโยบายของแหล่งทุนต่าง ๆ เพื่อให้มุ่งสู่วิสัยทัศน์ภายใต้กรอบการวิจัยที่สอดคล้องกับทิศทาง และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยใช้นโยบายเชิงรุกด้านการวิจัย มีการกำหนดแผนการดำเนินการในลักษณะ การทำกิจกรรม Research Unit เพื่อบูรณาการงานวิจัย และสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและ ภายนอกมหาวิทยาลัย ชุมชน ภาคเอกชน ตลอดจนลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สำหรับการมีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำอนาคตของสถาบันวิจัยฯ ทั้งผู้นำระดับสูงได้สนับสนุนให้ผู้บริหารเข้าร่วมอบรมหลักสูตร “การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา” โดยได้ส่งผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน และเจ้าหน้าที่ระดับชำนาญ การ เข้าอบรมเพื่อให้มีคุณสมบัติ ทักษะและสมรรถนะตามที่มหาวิทยาลัยต้องการสามารถปรับตัวเพื่อรองรับ การเปลี่ยนแปลงให้ทันต่อแนวทางการก้าวไปสู่องค์กรที่เป็นเลิศ

1.1 ค. (2) การทำให้เกิดการมุ่งเน้นการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a Focus on Action)

ผู้นำระดับสูงได้มีการมุ่งเน้นระบบการนำองค์กรให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ โดยคำนึงเป้าหมาย กลยุทธ์ กระบวนการ บุคลากร และสินทรัพย์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยจัดทำแผนกลยุทธ์เชิงรุก กำหนดให้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ทุก 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และนำเสนอต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ หากพบว่ามีปัญหาอุปสรรคซึ่งอาจเนื่องมาจากผลกระทบทั้งภายในและภายนอกจะมีการทบทวนแผนปฏิบัติการร่วมกัน ซึ่งผู้บริหารได้รับนโยบายจากมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมและสนับสนุนการบริการวิชาการและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การ พัฒนาท้องถิ่นส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และการพัฒนาระบบบริหารจัดการและยกระดับศักยภาพบุคลากร ดังนั้นจึงได้บูรณาการองค์ความรู้ที่มุ่งเน้นดำเนินงาน ด้านงานวิจัย ด้านงานบริการ วิชาการ และดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ และเป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและงานบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ซึ่งมีความคาดหวังว่า จะเป็นงานวิจัยเชิงประจักษ์และสามารถตอบสนองนโยบายของมหาวิทยาลัย

สถาบันวิจัยฯ ได้มีการตั้งความคาดหวังต่อผลการดำเนินงาน โดยนำผลการประเมินความพึงพอใจ และไม่ พึงพอใจของใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้นำนวัตกรรมไปใช้ เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่าง ต่อเนื่อง มุ่งเน้นในเรื่องการให้บริการด้านงานวิจัย และบริการวิชาการ

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ มีการติดตามผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ โดยได้มีการแต่งตั้ง คณะกรรมการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และดำเนินงานด้านประกันคุณภาพ (EdPEX) และติดตามผลการ ดำเนินงาน เพื่อให้ทราบความก้าวหน้าโดยให้ทุกกลุ่มงานรายงานความก้าวหน้าเป็นประจำทุกเดือน

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions)

1.2 ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organization GOVERNANCE)

1.2 ก. (1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System)

ผู้นำระดับสูงและผู้บริหารทุกระดับบริหารงานภายใต้หลักธรรมาภิบาลโดยยึดตามกฎหมาย ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการกำกับดูแลอย่างมีความรับผิดชอบ โดยมี ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นผู้บริหารสูงสุด และมีรองผู้อำนวยการฝ่ายงานบริหารทั่วไป รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ และมีหัวหน้าสำนักงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันวิจัยฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย มีคณะกรรมการประจำ สถาบันวิจัยฯ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ โดยแบ่งการดำเนินงานตามพันธกิจของหน่วยงานออกเป็น 3 ส่วนงาน ได้แก่ 1) งานบริหารงานทั่วไป โดยมี ดร.ภาวินี ธารอนวัช รองผู้อำนวยการ เป็นผู้กำกับดูแล 2) งานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ โดยมี ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศิริประภา ดีประดิษฐ์ เป็นผู้กำกับดูแล 3) งานบริการวิชาการและงานยุทธศาสตร์เพื่อ การพัฒนาท้องถิ่น โดยมี ดร.จิราภรณ์ มีสง่า รองผู้อำนวยการเป็นผู้กำกับดูแล

ผู้นำระดับสูงได้กำกับดูแลสถาบันวิจัยฯ โดยผู้อำนวยการและคณะผู้บริหารมีการประกาศเจตจำนงการบริหารงานตามแนวนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีการดำเนินงานที่ครอบคลุมทุกมิติทั้งในระดับบริหาร ระดับปฏิบัติงาน ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงาน วัฒนธรรมขององค์กร รวมถึงผลการดำเนินงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย จำแนกเป็น 6 ด้าน ได้แก่ 1) ด้านความโปร่งใส 2) ด้านความพร้อมรับผิด 3) ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน 4) ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร 5) ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน และ 6) ด้านการสื่อสารภายในหน่วยงาน ทั้งนี้ สถาบันวิจัยฯ มีการกำกับดูแลภายใต้นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาที่สอดคล้องกับเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ดังนี้

ตารางที่ 1.2-1 การกำกับดูแลภายใต้นโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ประเด็น	การดำเนินงาน
1. ด้านความโปร่งใส	- ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้างต่อสาธารณชน - ดำเนินการตรวจสอบผลประโยชน์ทับซ้อนที่เกี่ยวข้องกับการจัดซื้อจัดจ้าง เพื่อป้องกันไม่ให้ราชการเสียผลประโยชน์ - ดำเนินการเปิดเผยข้อมูลเกี่ยวกับการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยอย่างชัดเจน ถูกต้อง ครบถ้วน และเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ - เปิดโอกาสให้ประชาชน ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย แสดงความคิดเห็น และติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย - มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย เพื่อนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน - มีระบบการจัดการเรื่องร้องเรียน และประชาสัมพันธ์แนวทางการรับเรื่องร้องเรียนให้ประชาชนรับทราบอย่างชัดเจน รับฟังข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะเพื่อนำมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน
2. ด้านความพร้อมรับผิด	- ผู้บริหาร และบุคลากรทุกระดับพร้อมรับผิดชอบผลงานของมหาวิทยาลัย ที่ส่งผลกระทบและเกิดความเสียหายต่อสังคมโดยรวม - บุคลากรทุกคนปฏิบัติงานด้วยความเต็มใจ เต็มความสามารถโดยมุ่งผลสำเร็จของงาน และพร้อมรับฟังการวิพากษ์หรือติชมจากผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และนำมาปรับปรุงพัฒนางานให้ดียิ่งขึ้น

ประเด็น	การดำเนินงาน
	- มหาวิทยาลัยพร้อมรับผิดชอบผลการปฏิบัติงานที่ผิดพลาด และมีมาตรการดำเนินการต่อบุคลากรที่ขาดความรับผิดชอบ ซึ่งส่งผลเสียต่อการปฏิบัติราชการ
3. ด้านความปลอดภัยจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	- ผู้บังคับบัญชาและบุคลากรทุกคนรักษาระยะห่างของบุคลากรและหรือข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยเคร่งครัด รวมทั้งป้องกันไม่ให้ผู้อยู่ใต้บังคับบัญชากระทำความผิดวิสัย - มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยแก่ผู้กระทำความผิดวินัยอย่างเคร่งครัด
4. ด้านวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร	- ผู้บริหารสูงสุดเป็นผู้นำในการแสดงเจตจำนงความซื่อสัตย์สุจริต และกำหนดให้มีการปฏิบัติงานด้านป้องกันและปราบปรามการทุจริตอย่างเป็นรูปธรรม - แต่งตั้งคณะกรรมการต่อต้านการทุจริตเพื่อการบริหารงานที่โปร่งใส ดำเนินการปรับปรุง พัฒนาระบบงาน กำหนดมาตรการ ออกระเบียบ เพื่อป้องกันการทุจริต และประพฤติดีชอบ รวมถึงการเกิดผลประโยชน์ทับซ้อนในการดำเนินงาน
5. ด้านคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน	- มีการกำหนดขั้นตอน คู่มือ หรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจน มีการปฏิบัติงานตามคู่มือ หรือมาตรฐานเพื่อลดการใช้ดุลยพินิจของบุคลากร และให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรม เท่าเทียม และเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล - มีระบบการตรวจสอบเพื่อป้องกันการละเว้นการปฏิบัติหน้าที่ของบุคลากรและกำกับมาตรฐานการปฏิบัติงานอย่างเคร่งครัดโดยผู้บังคับบัญชาทุกระดับ - ผู้บริหารทุกระดับมีคุณธรรมในการบริหารงาน ทั้งด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงบประมาณ และการมอบหมายอย่างเป็นธรรม - ผู้บริหารทุกระดับเสริมสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวย และสนับสนุนการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
6. ด้านการสื่อสารนโยบายคุณธรรมภายในหน่วยงาน	- ให้ความสำคัญในการเปิดเผยและการเข้าถึงข้อมูลข่าวสารของมหาวิทยาลัยอย่างเปิดเผยกว้างทั่วถึงบนพื้นฐานแห่งพระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ.2540 ควบคู่ไปกับการเปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

นอกจากนี้ การบริหารงานของสถาบันวิจัยฯ ยังถูกกำกับดูแลโดยสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการตรวจสอบภายใน ซึ่งทำการตรวจสอบผลการปฏิบัติงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา ด้านการเงินเป็นไปด้วยความเรียบร้อย ถูกต้อง ตามระเบียบและข้อบังคับ ส่วนข้อเสนอแนะของหน่วยงานตรวจสอบภายใน ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารได้ประชุมร่วมกับหัวหน้าสำนักงาน เพื่อพัฒนาปรับปรุงให้แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

การคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรของสถาบันวิจัยฯ ผู้ที่ปฏิบัติหน้าที่กรรมการชุดคณะกรรมการบริหารงานชุดต่าง ๆ รวมทั้งคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ มีวาระดำรงตำแหน่งและได้รับแต่งตั้งหรือคัดเลือกตามระเบียบของมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้สถาบันวิจัยฯ มั่นใจว่าผู้ที่มาปฏิบัติหน้าที่เป็นบุคคลที่เหมาะสมได้รับการยอมรับจากบุคลากรในสถาบันวิจัยฯ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและได้รับความเห็นชอบจากต้นสังกัด

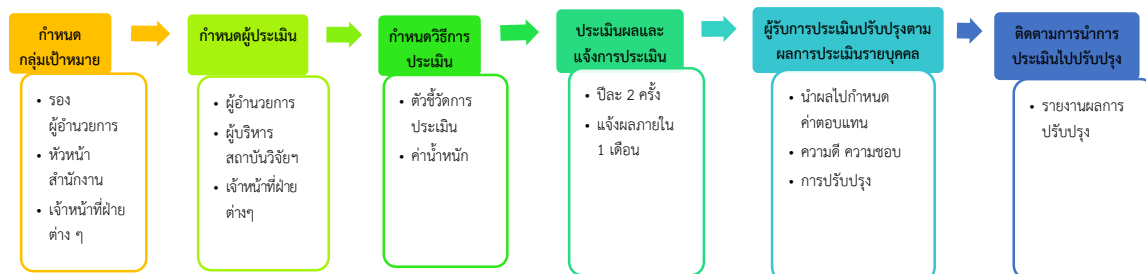
สถาบันวิจัยฯ ให้ความสำคัญและเตรียมความพร้อมอยู่เสมอต่อการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารในการบริหารจัดการและผลการปฏิบัติงานรวมทั้งการเข้าร่วมและปฏิบัติตามกระบวนการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงาน เช่น การตรวจประเมินคุณภาพภายใน การดำเนินการตามระบบการควบคุมภายใน การตรวจประเมินคุณภาพภายนอก (สมศ.) เป็นต้น และส่งผลการประเมินให้สถาบันวิจัยฯ ได้พิจารณาทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานต่าง ๆ ต่อไป

ในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูงได้มอบอำนาจสั่งการให้กับผู้บริหารระดับรองผู้อำนวยการ เพื่อให้มีโอกาสในการบริหารจัดการ และตัดสินใจได้ มีการกำหนดสายบังคับบัญชาและความรับผิดชอบของแต่ละงานในสำนักงาน สถาบันวิจัยฯ รวมทั้งสนับสนุนการเข้าร่วมอบรมหลักสูตร ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ

1.2 ก. (2) การประเมินผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Evaluation)

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้อำนวยการ โดย คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงานของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี คณบดี และผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก มีการประเมินรอบ 1 ปี ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประเมินถึงคุณภาพงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็น สำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยถือเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงอีกทางหนึ่ง รวมทั้งยังเป็นการตรวจทานการบริหารงานของผู้นำให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้และมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของรองผู้อำนวยการ ผู้อำนวยการเป็นผู้ประเมินในส่วนของการบริหารผ่านข้อตกลงและแบบประเมินผลสัมฤทธิ์งานทางวิชาการ/แบบรายงานการปฏิบัติงานทุก 6 เดือน การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรประจำสถาบันวิจัยฯ มีการประเมินตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย โดยแบ่งเป็นร้อยละ 3 เป็นการประเมินสมรรถนะในการทำงาน และร้อยละ 70 เป็นการประเมินตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน (KPI) โดยการประเมินปีละ 2 ครั้ง ตามสายงาน มีการรับทราบข้อกำหนด ตัวชี้วัดก่อนถึงรอบประเมินและมีการแจ้งผลย้อนหลังกลับรายบุคคล พร้อมทั้ง

ข้อเสนอแนะในการพัฒนาปรับปรุงตามหลักการของการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ทุกระบวนการเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบการประเมินผลการดำเนินงาน ดังรูปที่ 1.2-1



รูปที่ 1.2-1 ระบบการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากคณะกรรมการติดตามการประเมินดังกล่าว ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบการนำองค์กรด้านระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการกองทุนวิจัยที่มีประสิทธิภาพ มีการประสานงานและให้บริการทางวิชาการเชิงรุกที่มีประสิทธิภาพขององค์กร และใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับแผนกลยุทธ์ในปีถัดไป

1.2ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

1.2ข.(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับในปัจจุบัน และในอนาคต รวมถึงความกังวลของชุมชนที่มีต่อหลักสูตรการศึกษา วิจัย และบริการฯ และการปฏิบัติกรอย่างไร

ผู้นำระดับสูงปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบที่สำคัญอย่างเคร่งครัด ทั้งในด้านการบริหารทั่วไป ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการประกอบด้วย 1) พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2) พระราชบัญญัติว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2560 3) ระเบียบกระทรวงศึกษาธิการว่าด้วยการบริหารข้อมูลสารสนเทศ ด้านการศึกษา พ.ศ 2560 4) ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง แนวทางปฏิบัติในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารผ่านเว็บไซต์ ของมหาวิทยาลัย 5) พระราชบัญญัติลิขสิทธิ์ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2565 6) ประกาศทบวงมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานห้องสมุดสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2544 และ 7) พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

ตามพระราชบัญญัติ/ข้อบังคับ/ระเบียบที่เกี่ยวข้อง โดยยึดถือหลักธรรมาภิบาล เป็นแนวทางในการบริหารงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มีการกำกับให้มีการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย มีระบบการติดตาม กำกับดูแลการปฏิบัติงานให้เป็นไปตามกฎหมาย/ระเบียบ/คุณธรรม จริยธรรมที่เกี่ยวข้อง โดยผู้บริหารและคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ตามระยะเวลาที่กำหนด

มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งผู้อำนวยการฯ เป็นคณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส และผู้อำนวยการฯ ได้ประกาศแสดงเจตจำนงสุจริตการบริหารของสถาบันวิจัยฯ และคำประกาศแสดงเจตจำนงสุจริต ผ่านเว็บไซต์ มหาวิทยาลัย เพื่อเป็นการประกาศการบริหารงานตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ยึดมั่นในหลักคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรได้เล็งเห็นความสำคัญและมีจิตสำนึกในการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริต ควบคู่ไปกับการบริหารจัดการงานที่มีประสิทธิภาพ อันก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดกับมหาวิทยาลัย

1.2ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (ETHICAL BRHAVIOR)

ผู้นำระดับสูงบริหารสถาบันวิจัยและพัฒนาตามหลักธรรมาภิบาล คือ หลักการรับผิชอบ หลักความโปร่งใส หลักการมีส่วนร่วม หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาคและมุ่งเน้น หลักฉันทามติ โดยส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติงานและการปฏิสัมพันธ์ทุกด้านของสถาบันวิจัยฯ อย่างมีจริยธรรม มุ่งเน้นการบริหารจัดการสถาบันวิจัยฯ โดยนำหลักธรรมาภิบาลมาปรับในการบริหารงานอย่างครบถ้วน เพื่อให้การบริหารบรรลุวิสัยทัศน์ขององค์กร โดยคำนึงถึงประโยชน์ของมหาวิทยาลัยและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเป็นสำคัญ

ทั้งนี้ผู้บริหารได้แจ้งให้บุคลากรทุกคนรับทราบการดำเนินการบริหารตามหลักธรรมาภิบาลในทุกที่ประชุม มุ่งจัดระบบการทำงานให้ชัดเจนเข้าใจง่าย โปร่งใส ตรวจสอบได้ทุกจุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านการใช้จ่ายเงิน ต้องโปร่งใสไม่มีการรับสินบน และเรียกรับผลประโยชน์อื่นใดทั้งสิ้น เมื่อมีปัญหาการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบข้อเท็จจริง ตามกฎ ระเบียบราชการและกฎระเบียบของมหาวิทยาลัยอย่างเคร่งครัด โดยดูหลักฐานข้อเท็จจริงเป็นหลัก มีการกล่าวตักเตือนและทำโทษผู้กระทำผิด มีการแต่งตั้งคณะกรรมการกำกับจริยธรรม คุณธรรมของบุคลากร โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเป็นประธานมีการส่งทีมงานบริหารของสถาบันวิจัยฯ ไปรับการอบรมสัมมนาด้านจริยธรรมที่จัดขึ้นทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย สำหรับผู้ประพฤติดี สถาบันวิจัยฯ จะทำการยกย่องประกาศเป็นตัวอย่าง

ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ เน้นย้ำและมีการกำกับให้บุคลากรมีความยึดมั่นในความรับผิดชอบและปฏิบัติตนอย่างมีจริยธรรมและได้กำหนดเป็นสมรรถนะหลักของบุคลากรทุกคน โดยถือเป็นส่วนหนึ่งของการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรในส่วนพฤติกรรมการทำงาน

1.2ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

1.2ค.(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-being)

ผู้นำระดับสูงคำนึงความผาสุก และผลประโยชน์ของสังคมในด้านการส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม ด้านสังคมและเศรษฐกิจโดยถือเป็นส่วนหนึ่งในกลยุทธ์และมีการกำหนดอยู่ในแผนยุทธศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2566 โดยได้กำหนดโครงการและผลลัพธ์ในแต่ละโครงการ ดังแสดงในตารางที่ 1.2-2 ซึ่งทางกองนโยบายและแผน จะทำหน้าที่กำกับติดตามผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมและตัวชี้วัดที่เกี่ยวข้อง ทุกรอบ 3 เดือน รายงานต่อ

คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อนำข้อมูลไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานให้ดีขึ้นและเป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีถัดไป

สถาบันวิจัยฯ มีความรับผิดชอบต่องานตามนโยบาย ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา มาสู่แนวปฏิบัติในการทำงานของสถาบันวิจัยฯ โดยมุ่งเน้นถึงโมเดลเศรษฐกิจใหม่ BCG เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน SDGs และการประหยัดพลังงานการลดใช้ทรัพยากรที่ไม่จำเป็น โดยได้ดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ที่ช่วยลดผลกระทบด้านภาวะโลกร้อนและเป็นมลพิษต่อชุมชนและสังคม เช่น การจัดการแยกขยะ การใช้ถุงผ้า RDI แทนถุงพลาสติก การประหยัดพลังงาน การใช้กล่องข้าวแทนบรรจุภัณฑ์อื่นที่เป็นต้นเหตุของปัญหาสิ่งแวดล้อม เป็นต้น ซึ่งคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกภาคส่วนได้ให้ความร่วมมือและถือเป็นแนวปฏิบัติอย่างสม่ำเสมอ นอกจากนี้สถาบันฯ ยังมีความรับผิดชอบต่อสังคมคือ การบริจาคสิ่งของที่มีความจำเป็นต่อหน่วยงานเพื่อใช้ประโยชน์ เช่น บอร์ดประชาสัมพันธ์ แผ่นใส่เอกสาร ให้แก่คณะครูโรงเรียนบ้านคลองตะเคียน หมู่ 2 (วันครู พ.ศ. 2504) อย่างต่อเนื่องทุกปี

ตารางที่ 1.2-2 โครงการบริการวิชาการ/ยุทธศาสตร์ ประจำปี 2566

โครงการบริการวิชาการ/ยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์ที่ตอบสนอง		
	สังคม	เศรษฐกิจ	สิ่งแวดล้อม
โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ	✓		
โครงการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร	✓	✓	✓
โครงการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจสินค้าชุมชน	✓	✓	
โครงการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 4	✓	✓	

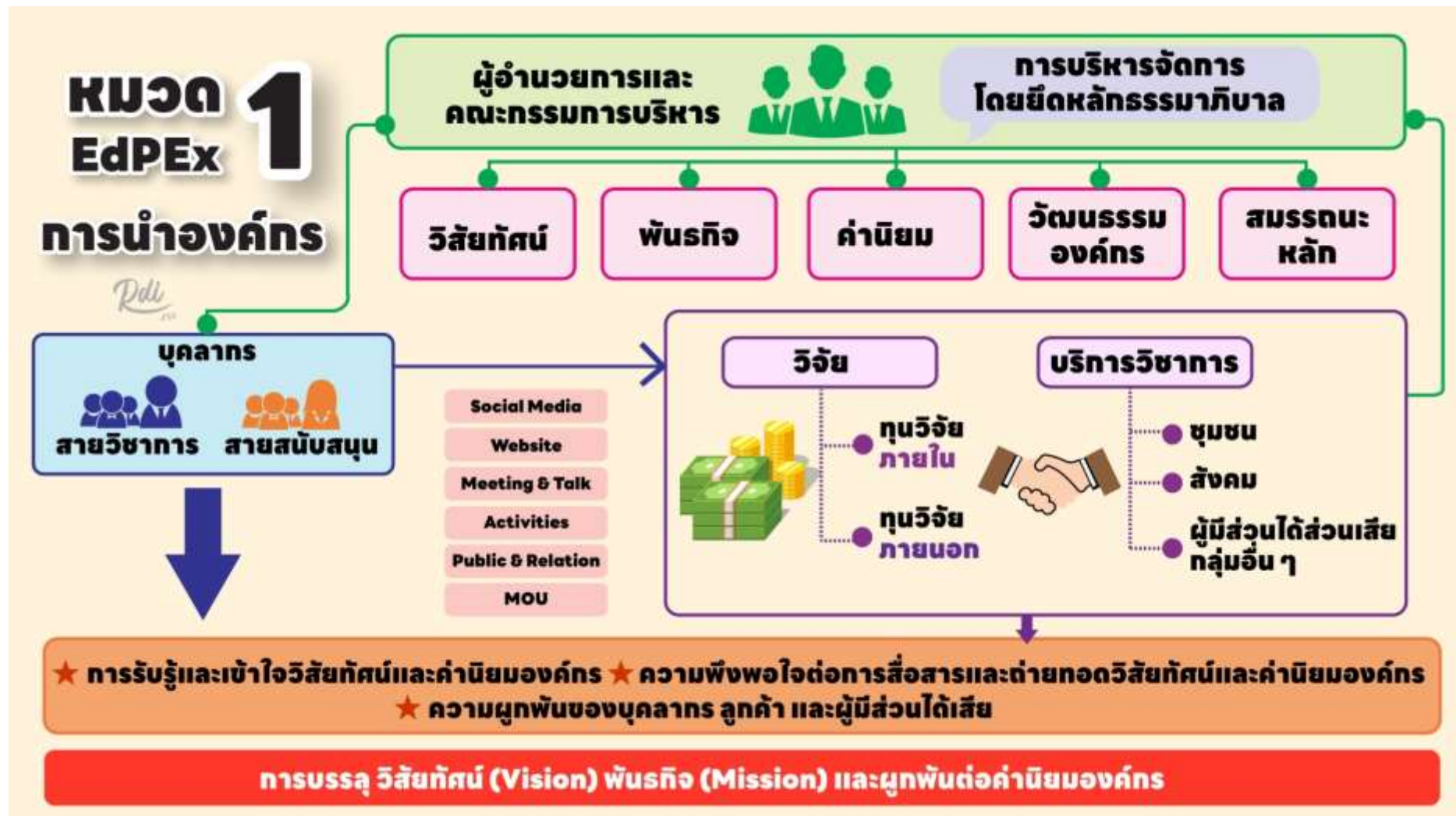
1.2ค.(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนอย่างจริงจัง โดยผู้นำระดับสูงได้กำหนดชุมชนที่สำคัญได้แก่ 1) ชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2) ชุมชนรอบมหาวิทยาลัย โดยสถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดโครงการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชน ถือเป็นหนึ่งในยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นตามพันธกิจสำคัญของมหาวิทยาลัย “การถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และยกระดับภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม” โดยใช้สมรรถนะหลักของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นการทำงานร่วมกันกับทุกศาสตร์ เพื่อใช้ในการสนับสนุนชุมชน มีการเปิดเวทีรับฟังความเห็นจากชุมชนต่างๆ ส่วนราชการในพื้นที่เพื่อนำประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะเพื่อนำมากำหนดชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง และกำหนดชุมชนรอบมหาวิทยาลัย ได้แก่ ชุมชนในบริเวณรอบเกาะเมือง จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และกำหนดกิจกรรมในการจัดการวางแผนยุทธศาสตร์ โครงการส่งเสริมและสนับสนุนชุมชนในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ ให้ตรงกับความต้องการของพื้นที่ในปีถัดไป ในระยะที่ผ่านมามีการ

ดำเนินโครงการ/กิจกรรมเพื่อนำองค์ความรู้ไปถ่ายทอดหรือบริการวิชาการสู่ผู้ใช้ประโยชน์ชุมชนและสังคม อาทิเช่น

1. โครงการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจฐานล่างชุมชน ประกอบด้วย กลุ่มจักสาน ตำบลบางนมโค อำเภอสนา จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มหันสัง ตำบลหันสัง อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มชาวบ้านตลาดใหม่ ตำบลตลาดใหม่ อำเภอวิเศษชัยชาญ จังหวัดอ่างทอง และกลุ่มวิสาหกิจชุมชน ตำบลคลองจิก อำเภอบางปะอิน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อเป็นการยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชน
2. โครงการส่งเสริมสุขภาพะผู้สูงอายุ ประกอบด้วย ตำบลตาลเอน อำเภอบางปะหัน จังหวัดพระนครศรีอยุธยา ตำบลบางนา อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
3. โครงการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร ดำเนินการในพื้นที่ ตำบลบ้านหีบ อำเภออุทัย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา
4. โครงการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 4

สถาบันวิจัยฯ มีการติดตามประเมินผลโครงการที่ได้ดำเนินการโดยจัดตั้งคณะกรรมการดำเนินงาน เพื่อติดตามประเมินผลในพื้นที่ เช่น กลุ่มปลูกผักเศรษฐกิจพอเพียง ตำบลราชคราม อำเภอบางไทร จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มเย็บเครื่องหนัง น้ำพริกไข่เค็ม ตำบลลำไทร อำเภอวังน้อย จังหวัดพระนครศรีอยุธยา กลุ่มผลไม้แช่อิ่ม ตำบลทางพระ อำเภอโพธิ์ทอง จังหวัดอ่างทอง กลุ่มผลิตภัณฑ์ในครัวเรือน ตำบลท่าเรือ อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา



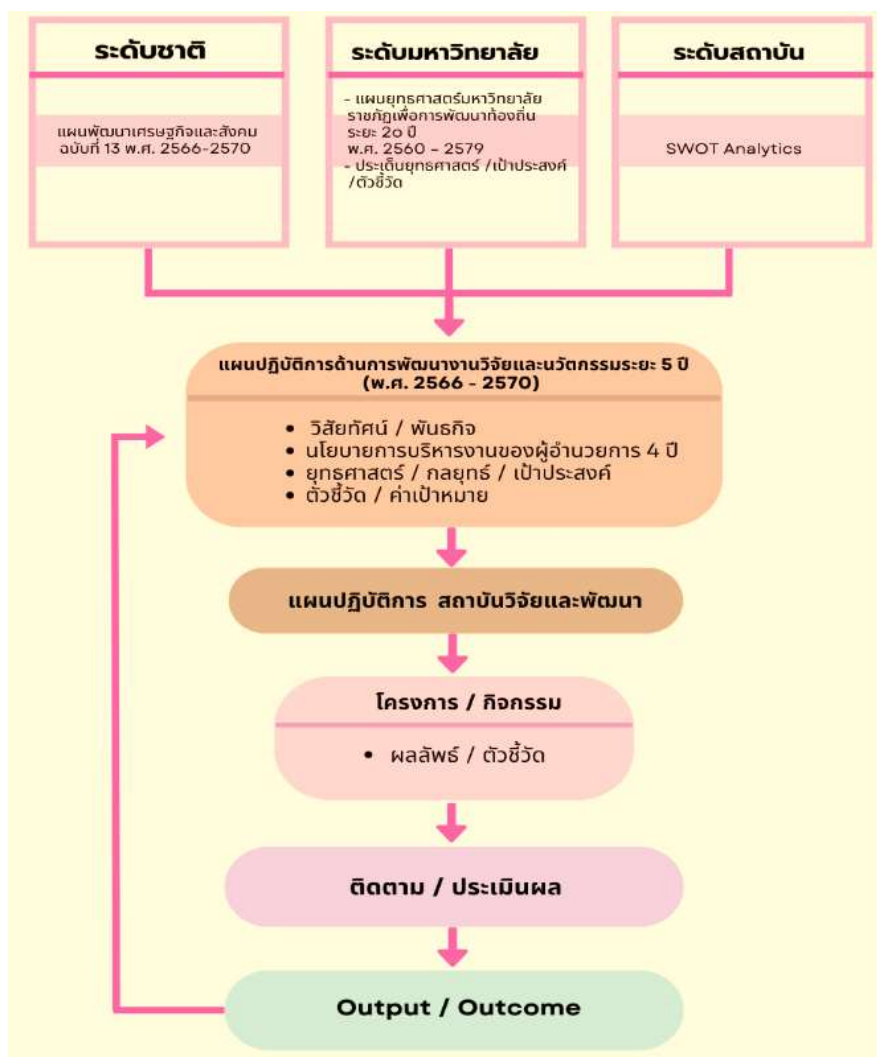
หมวด 2 กลยุทธ์ (Strategy)

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

2.1 ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development PROCESS)

2.1 ก. (1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning PROCESS)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการการจัดทำแผนกลยุทธ์ได้ออกแบบกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาให้มีความสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) แผนยุทธศาสตร์ (พ.ศ. 2560 – 2579) ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา สถาบันวิจัยฯ ได้ถอดแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเป็นแผนกลยุทธ์สถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีกระบวนการเริ่มจากการประชุมบุคลากรเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์ ผ่านการระดมสมอง และการสัมมนาเชิงปฏิบัติการของบุคลากรทุกคนเพื่อทบทวน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ ตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย และผลการดำเนินงานโครงการที่ผ่านมา จากนั้นศึกษาข้อมูลการเปลี่ยนแปลงของสภาพแวดล้อม รวมถึงการรวบรวมข้อมูลของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อทำการวิเคราะห์และสร้างกลยุทธ์และตัวชี้วัดที่เหมาะสม จากนั้นได้ดำเนินการเปลี่ยนแปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติการประจำปี และกำหนดตัวชี้วัดรายตัวโดยได้มีการมอบหมายผู้รับผิดชอบโดยผ่านความเห็นชอบจากที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ และได้ดำเนินการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่บุคลากรในองค์กรผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งออนไลน์และออฟไลน์ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการผ่านการประชุมบุคลากรประจำสถาบันทุกเดือน และสรุปผลผ่านรายงานการติดตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์เป็นรายไตรมาส รอบ 3 เดือน 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ดังรูปที่ 2.1-1 แผนภาพกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์



รูปที่ 2.1-1 แผนภาพกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 ก. (2) นวัตกรรม (INNOVATION)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ของสถาบัน เป็นรูปแบบของการรับถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาจากมหาวิทยาลัยตามวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย “**ผู้นำด้าน นวัตกรรมการศึกษาและพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ด้วยทุนทางวัฒนธรรมแห่งเมืองมรดกโลก**” เพื่อนำมาสู่ การจัดทำกลยุทธ์ในระดับสถาบันฯ ทั้งนี้แผนกลยุทธ์ของสถาบันฯ ได้มีการกระตุ้นให้นักวิจัยสร้างองค์ความรู้ ใหม่ ผลงานวิจัย และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาชุมชน และมีความเป็น มาตรฐานระดับสากล และสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นได้ครอบคลุมทุกมิติ นอกจากนี้สถาบัน ได้สร้างระบบกลไกที่บูรณาการงานบริการวิชาการเพื่อสร้างความร่วมมือกับภาครัฐ และภาคเอกชน เพื่อแก้ไข ปัญหาเชิงพื้นที่และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาพื้นที่ รวมถึงการส่งเสริมการทำกิจกรรมบริการวิชาการที่ สามารถสร้างรายได้ เช่น โครงการอบรมพัฒนาอาชีพเกษตรกร โดยมีเป้าหมายให้เกษตรกรในพื้นที่ที่มีรายได้ที่ เพิ่มขึ้น นอกจากนี้สถาบันฯ สร้างขวัญกำลังใจในการดำเนินงานและสร้างสรรค์ผลงานวิจัยโดยจัดกิจกรรม

นักวิจัยดีเด่นเพื่อเชิดชูนักวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก และการนำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ทั้งระดับชาติและนานาชาติ ในวันครบรอบวันสถาปนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ในวันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี

2.1 ก. (3) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

สถาบันวิจัยและพัฒนาามีวิธีการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมโยงแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี แผนแม่บทภายใต้ยุทธศาสตร์ชาติ แผนปฏิรูปประเทศ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระยะ 20 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) ความต้องการและความคาดหวัง โดยการวิเคราะห์สภาพองค์กรในปัจจุบัน (SWOT) เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคจากปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก รวมทั้งปัจจัยอื่นๆ ที่มีผลกระทบต่อสภาพแวดล้อมของสถาบันวิจัยและพัฒนาตามตารางที่ 2.1ก (3) เพื่อนำมากำหนดเป็นแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ซึ่งประกอบด้วย กลยุทธ์ เป้าหมาย แผนงาน/โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย โดยนำเสนอแผนต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อขอความเห็นชอบและอนุมัติใช้แผนปฏิบัติการ และนำไปเผยแพร่ให้บุคลากรของสถาบันฯ ได้รับทราบและเป็นแนวทางปฏิบัติร่วมกัน

ตารางที่ 2.1-1 การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

ข้อมูล/สารสนเทศที่ใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	วิธีการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล
1. แผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	ผู้บริหาร หัวหน้าสำนักงาน และบุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมรับฟังชี้แจง/ถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2560 – 2579) มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - กองนโยบายและแผน แจกแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ต่อผู้บริหารและบุคลากรทุกส่วนงาน ในรูปแบบเอกสารและรูปแบบไฟล์ - ผู้บริหารแจ้งแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี ในที่ประชุมบุคลากร เพื่อใช้เป็นแม่บทในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสถาบันฯ
2. รายงานประจำปี	งานบริหารงานทั่วไปเป็นฐานในการรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานทุกด้าน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการและด้านการประกันคุณภาพ โดยแหล่งข้อมูลได้จากทุกกลุ่มงาน ได้แก่ งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยและจรรยาบรรณวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น โดยได้วิเคราะห์ผลการดำเนินงานทุกด้านมาประกอบใช้ในการวางแผนกลยุทธ์

ข้อมูล/สารสนเทศที่ใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	วิธีการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล
3. รายงานผลการตรวจประเมินประกันคุณภาพ	งานบริหารงานทั่วไปดำเนินการวิเคราะห์ผลการตรวจประเมินประกันคุณภาพประจำปี และลำดับความสำคัญแต่ละหมวด ความเสี่ยงของสถาบันฯ ที่ส่งต่อการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้น และรายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อใช้ประกอบการวิเคราะห์ความเสี่ยงและความสอดคล้องในการวางแผนกลยุทธ์ต่อไป
4. ข้อมูลการวิเคราะห์ SWOT ความคิดเห็นจากบุคลากรทุกส่วนงาน	งานบริหารทั่วไป ได้จัดประชุมบุคลากรทุกส่วนงานร่วมกับผู้บริหาร หัวหน้าสำนักงาน เพื่อระดมความคิดเห็นในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก โดยใช้ผลจากการวิเคราะห์ SWOT Analysis และใช้เป็นแนวทางในการวางแผนกลยุทธ์ โดยวิธีการเปิดโอกาสให้บุคลากรร่วมกันวิเคราะห์ ได้แก่ 1) จุดแข็งที่โดดเด่นเป็นความท้าทายหรือความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strengths : S) จุดอ่อนที่ต้องการปรับปรุง 2) โอกาสในการพัฒนา/สร้างความเข้มแข็ง (Opportunities : O) 3) เป้าหมาย/แรงบันดาลใจที่ต้องการให้เกิดในอนาคต (Aspirations : A) 4) ผลลัพธ์ตามเป้าหมายที่ต้องการ (Results : R)
5. ข้อมูลผลและเป้าหมายตัวชี้วัด - ข้อมูลสรุปวิเคราะห์และประเมิน	ผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด/โครงการ มีการรายงานผลการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติการของสถาบันฯ รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน ดังนี้ - งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น รายงานผลด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ - งานบริหารทั่วไป รายงานผลด้านการบริหารจัดการ ด้านแผน และประกันคุณภาพ หากมีกรณีที่มีผลมีแนวโน้มไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ได้มีการติดตามเร่งรัดและร่วมกันหาแนวทางผลักดันให้เป็นไปตามเป้าหมาย และผู้รับผิดชอบนำไปปรับใช้ - งานบริหารงานทั่วไป ดำเนินการวิเคราะห์ผลการดำเนินงานตามแผน เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติการ เพื่อร่วมกันประเมินผล หากมีผลไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุง และผู้รับผิดชอบนำแนวทางไปปรับแผนในรอบปีต่อไป

ข้อมูล/สารสนเทศที่ใช้ประกอบการวางแผนเชิงกลยุทธ์	วิธีการรวบรวม/วิเคราะห์ข้อมูล
6. ข้อมูลการรับฟังเสียงลูกค้า	งานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น รับฟังเสียงจากลูกค้าในช่องทางต่าง ๆ เพื่อสรุปความต้องการ/ความคาดหวังของลูกค้า นำสารสนเทศจากการรับฟังเสียงลูกค้าในประเด็นที่สำคัญ มาออกแบบและวางแผนเชิงกลยุทธ์

2.1 ก. (4) ระบบงานและสมรรถนะหลัก (WORK SYSTEMS and CORE COMPETENCIES)

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้กำหนดสมรรถนะหลัก คือ บริหารจัดการงานวิจัยและงานบริการวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งมีความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจหลักของสถาบันฯ ดังนั้น การตัดสินใจเรื่องระบบงานของสถาบันวิจัยฯ ได้ใช้สมรรถนะหลักเป็นตัวตั้งต้นในการออกแบบระบบงานของสถาบันฯ จึงมีความสอดคล้องเชื่อมโยงกันที่ตอบสนองพันธกิจ และส่งเสริมการนำองค์กรไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ได้ สถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดระบบงานหลัก ไว้ดังนี้

2.1) งานบริหารงานทั่วไป ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านธุรการ ด้านแผนปฏิบัติการ ด้านงบประมาณ ด้านงานประกันคุณภาพ และด้านการประชาสัมพันธ์

2.2) งานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ทำหน้าที่ให้การสนับสนุนด้านแหล่งทุนวิจัยภายในและภายนอก ด้านการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ด้านงานทรัพย์สินทางปัญญา ด้านงานวารสารวิชาการ ราชภัฏกรุงเทพฯ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ด้านการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ ด้านการพัฒนาศักยภาพนักวิจัย ด้านฐานข้อมูลและระบบสารสนเทศด้านงานวิจัย และด้านการสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยกับภาครัฐและภาคเอกชน

2.3) งานบริการวิชาการ ทำหน้าที่ประสานงานบริการวิชาการกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน ส่งเสริมสนับสนุนการยกระดับผลิตภัณฑ์ ส่งเสริมอาชีพ ยกระดับรายได้ครัวเรือน ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน และกำกับ ติดตาม ประเมินผลการบริการวิชาการ

2.4) งานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น ทำหน้าที่ประสานงานยุทธศาสตร์กับหน่วยงานภายนอก เผยแพร่กิจกรรมต่าง ๆ กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2.1ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

2.1ข. (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (KEY STRATEGIC OBJECTIVES)

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้จัดทำแผนปฏิบัติการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ดังตารางที่ 2.1ข. (1) โดยกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย ในภาพรวมของสถาบันฯ จำแนกเป็นกลยุทธ์ ดังนี้ กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม

สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม และกลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตารางที่ 2.1-2 แผนปฏิบัติการราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพด้านงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ									
กลยุทธ์	เป้าหมาย (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์)	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (ระดับมหาวิทยาลัย)	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ยั่งยืน ทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลักษณะภูมิสังคม และความ ต้องการเชิงพื้นที่ 2. บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคเครือข่าย โดย การทำงานร่วมกันกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ 3. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	1. โครงการพัฒนาและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน University as a Marketplace	KRs201 ร้อยละความสำเร็จค่าเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	100	100	100	100	100	สถาบันวิจัยและพัฒนา
		2. โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก		100	100	100	100	100	
		3. โครงการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นตามลักษณะภูมิสังคม และ ความต้องการเชิงพื้นที่และ ตลาด (Demand-Driven)		100	100	100	100	100	

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพด้านงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ									
กลยุทธ์	เป้าหมาย (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์)	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (ระดับมหาวิทยาลัย)	ค่าเป้าหมาย (จำนวนผลงาน)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและ สนับสนุนงานวิจัย เพื่อขับเคลื่อนการ พัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ ความรู้ด้านงานวิจัย และนวัตกรรม	1. งานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ตอบโจทย์การพัฒนา ชุมชน สังคมท้องถิ่น และ มีความเป็นมาตรฐาน ระดับสากล 2. องค์ความรู้ด้านงานวิจัย และนวัตกรรมสามารถ ขับเคลื่อนการพัฒนา ชุมชนสังคมท้องถิ่นได้ ครอบคลุมทุกมิติ	1. โครงการส่งเสริมองค์ ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม เพื่อการพัฒนาชุมชนท้องถิ่นอย่าง ยั่งยืน	KRs301 องค์ความรู้ใหม่ ผลงานวิจัย งานนวัตกรรม ของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ ประโยชน์เพื่อการพัฒนา ชุมชน	3	6	9	11	13	สถาบันวิจัยและ พัฒนา

วิสัยทัศน์ : เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพด้านงานวิจัยให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ									
กลยุทธ์	เป้าหมาย (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์)	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด (ระดับมหาวิทยาลัย)	ค่าเป้าหมาย (คะแนน)					ผู้รับผิดชอบ
				2566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจ 2. เป็นสถาบันที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	1. โครงการยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสถาบันวิจัยและพัฒนา	ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ	75	80	85	90	95	สถาบันวิจัยและพัฒนา

2.1ข. (2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES Considerations)

การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์โดยใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบและโอกาสเชิงกลยุทธ์กล่าวคือ ความท้าทายจากการเปลี่ยนแปลงนโยบาย/เงื่อนไขของแหล่งทุน รวมทั้งความถดถอยของภาวะเศรษฐกิจประเทศ ส่งผลกระทบต่อการขอรับสนับสนุนโครงการวิจัย สถาบันฯ ได้พิจารณาถึงโอกาสเชิงกลยุทธ์ตามที่มหาวิทยาลัยได้มอบหมายให้สถาบันดำเนินการกิจด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการและสนับสนุนงานบริการวิชาการ ประกอบกับความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือวิจัยและบริการวิชาการ แหล่งทุนต่าง ๆ และผลักดันให้เกิดข้อเสนอชุดโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ รวมทั้งความได้เปรียบ การเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีระบบบริหารจัดการที่คล่องตัว สะดวก และรวดเร็ว ทำให้มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ทันสมัย และมีประสิทธิภาพได้

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

2.2 ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ (ACTION PLAN Development and EMPLOYMENT)

2.2 ก. (1) แผนปฏิบัติการ (ACTION PLANS)

กระบวนการจัดทำแผนปฏิบัติการ มีการจัดประชุมเพื่อแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการ และใช้วิธีการกำหนด Key Performance Indicator (KPI) เป็นเป้าหมายและกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยคำนึงถึงประเด็นต่าง ๆ ได้แก่

1. ความสอดคล้องระหว่างวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยกำหนดให้ครอบคลุมครบทั้ง 2 พันธกิจหลัก คือ งานวิจัยและบริการวิชาการ
2. ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย
3. ทรัพยากรที่สถาบันมีอยู่และสมรรถนะหลัก โดยใช้หลักความสมดุล ความจำเป็น และความคุ้มค่า



รูปที่ 2.2-1 กระบวนการในการจัดทำแผน การกำกับติดตามแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติราชการ

การแปลงแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566 - 2570) ไปสู่แผนปฏิบัติราชการประจำปี สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ดำเนินการโดยจัดประชุมคณะกรรมการแผนร่วมกับคณะผู้บริหาร นำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี ของสถาบันฯ ซึ่งผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกส่วนงานและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสถาบันฯ แล้วรวมทั้งนำตัวชี้วัดของระดับมหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีและเลือก โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยผลักดันให้ตัวชี้วัดของสถาบันฯ บรรลุเป้าหมายได้มีรายละเอียดของแผนปฏิบัติการ ดังตารางที่ 2.2ก(1) จำแนกตามกลยุทธ์ และแสดงตัวชี้วัด ค่าเป้าหมาย ค่าคาดการณ์

ตารางที่ 2.2-1 แผนปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2566
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุง	1. ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลักษณะความต้องการเชิงพื้นที่ 2. บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย โดยการทำงานร่วมกันกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ 3. สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับเศรษฐกิจ	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง (ร้อยละ)	85
		2. เกษตรกรมีรายได้ของเพิ่มขึ้น (ครัวเรือน)	40
		3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์ (ผลิตภัณฑ์)	5
		4. ร้อยละของโครงการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ	85

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2566
ศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ฐานรากเพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 4 ที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด (ร้อยละ)	
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	1.องค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสังคมท้องถิ่นได้ 2.งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น	1. ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด) (ร้อยละ)	20
		2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด) (ร้อยละ)	20
		3. จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด) (บาท)	25,000
		4. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด) (ร้อยละ)	20
กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจ 2. มีสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่ดี	1. มีการกำกับดูแลกิจการของสถาบันวิจัยและพัฒนาตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX (จำนวนครั้งต่อปี)	1
		2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ร้อยละ)	85

2.2 ก. (2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (ACTION PLAN Implementation)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติโดยวิธีการถ่ายทอดทั้งก่อนเริ่มปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติราชการ และผู้อำนวยการได้ถ่ายทอดแผนผ่านที่ประชุมบุคลากรทุกส่วนงาน เพื่อรับฟังความคิดเห็น โดยผู้อำนวยการได้ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติในที่ประชุมบุคลากรซึ่งจัดเป็นประจำทุกเดือน เพื่อชี้แจงรวมทั้งกระตุ้นให้บุคลากร ทราบถึงความรับผิดชอบในการร่วมผลักดันตัวชี้วัดให้บรรลุเป้าหมาย ในส่วนของการติดตามสถาบันมีการกำกับติดตามการดำเนินงานกับทุกส่วนงานเพื่อให้เป็นไปตามแผน และมีการติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาสและทุกสิ้นปีงบประมาณ สถาบันมีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยได้นำผลการประเมินมาพิจารณาทบทวน/ปรับปรุง พร้อมทั้งจัดลำดับ ความสำคัญของแผนปฏิบัติการในปีต่อไป

2.2 ก. (3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มีการจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน (งบประมาณ) และด้านอื่น ๆ งบประมาณแผ่นดินและงบเงินรายได้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 เพื่อสนับสนุนการดำเนินโครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อผลักดันตัวชี้วัดและการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้บรรลุตามเป้าหมายในแต่ละกลยุทธ์ ผ่านที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติราชการ ร่วมกับงานบริหารงานทั่วไป งานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการและงานยุทธศาสตร์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น และผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสถาบันฯ โดยพิจารณาจัดสรรในส่วนของ งบประมาณแผ่นดิน เป็นอันดับแรก หากไม่เพียงพอจึงจะพิจารณาจัดสรรงบประมาณเงินรายได้เป็นอันดับรองลงมา โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายงบประมาณ และคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา

2.2 ก. (4) แผนด้านบุคลากร (WORKFORCE Plans)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการจัดสรรทรัพยากรบุคคลครอบคลุมการดำเนินงานตามพันธกิจหลัก ด้านงานวิจัย จำนวน 3 คน ด้านงานบริการวิชาการ จำนวน 3 คน ด้านงานบริหารทั่วไป จำนวน 2 คน เพื่อให้บริการแก่ผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย อีกทั้งยังมีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี และแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้แผนบรรลุผลสำเร็จตามวัตถุประสงค์จึงมีการจัดทำแผนบริหารและการพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2566 – 2570 มีวัตถุประสงค์ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น 3) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากร

ด้านขีดความสามารถที่จำเป็นในอนาคตของบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากร ให้มีขีดความสามารถทำให้บุคลากรได้เพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต

2.2 ก. (5) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน เพื่อให้ติดตามผลสำเร็จและประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการเพื่อผลักดันให้สถาบันฯ ไปสู่เป้าหมายตามวิสัยทัศน์ โดยผู้บริหารทำการติดตามผลการดำเนินงานผ่านที่ประชุมคณะกรรมการบริหารเป็นประจำทุกเดือน และกระตุ้นให้มีการติดตามการดำเนินงานตามแผน เมื่อสิ้นปีงบประมาณมีการประเมินผลการดำเนินงานที่แสดงให้เห็นถึงความสำเร็จในการจัดโครงการ/กิจกรรมตามตัวชี้วัดของแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ เสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา

2.2 ก. (6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (PERFORMANCE PROJECTIONS)

การคาดการณ์ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ปี พ.ศ.2566 – 2570 ดังตารางที่ 2.2-2

ตารางที่ 2.2-2 ค่าคาดการณ์ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์ ปี พ.ศ. 2566 – 2570

ตัวชี้วัด	ค่าคาดการณ์ความสำเร็จของแผนกลยุทธ์				
	2566	2567	2568	2569	2570
กลยุทธ์ที่ 1 : ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลักษณะ ภูมิสังคม และความต้องการในพื้นที่ 2. บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคเครือข่าย โดย การทำงานร่วมกันกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ 3. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ					
KRs201 ร้อยละความสำเร็จค่าเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100	ร้อยละ 100
กลยุทธ์ที่ 2 : ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1. งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่น และมีความเป็นมาตรฐานระดับสากล 2. องค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่นได้ครอบคลุมทุกมิติ					
KRs301 องค์ความรู้ใหม่ ผลงานวิจัย งานนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาชุมชน	3 ชิ้นงาน	6 ชิ้นงาน	9 ชิ้นงาน	11 ชิ้นงาน	13 ชิ้นงาน
กลยุทธ์ที่ 3 : การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กร สมรรถนะสูง วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ 1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจ 2. เป็นสถาบันที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล					
ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	75 คะแนน	80 คะแนน	85 คะแนน	90 คะแนน	95 คะแนน

2.2 ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (ACTION PLAN Modification)

ในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้มีการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการและสถาบันฯ พบว่า มีความจำเป็นต้องปรับแผนเนื่องจากสาเหตุต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยมีการปรับปรุงแผนยุทธศาสตร์มีการปรับเพิ่ม/ลดงบประมาณ หรือมีการทบทวนการตั้งค่าเป้าหมายระหว่างปี เป็นต้น สถาบันฯ สามารถปรับเปลี่ยนแผน/โครงการ/กิจกรรมในระหว่างปีงบประมาณ ทั้งในขั้นตอนของการบริหารงบประมาณและการเงิน โดยไม่ต้องรอให้สิ้นสุดแผน ดังนี้

- การปรับเปลี่ยนแผนกลยุทธ์ ทุกกลุ่มงานสามารถดำเนินการโดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติการและเสนอคณะกรรมการประจำสถาบันฯ ให้ความเห็นชอบ ซึ่งมีการประชุมเป็นประจำทุกไตรมาส

- การปรับเปลี่ยนแผนโครงการ/กิจกรรม (Action Plan) ระหว่างปี ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมสามารถจัดทำแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ฉบับปรับปรุง และเสนอต่อผู้บริหารให้ความเห็นชอบ

หมวด 2 กลยุทธ์

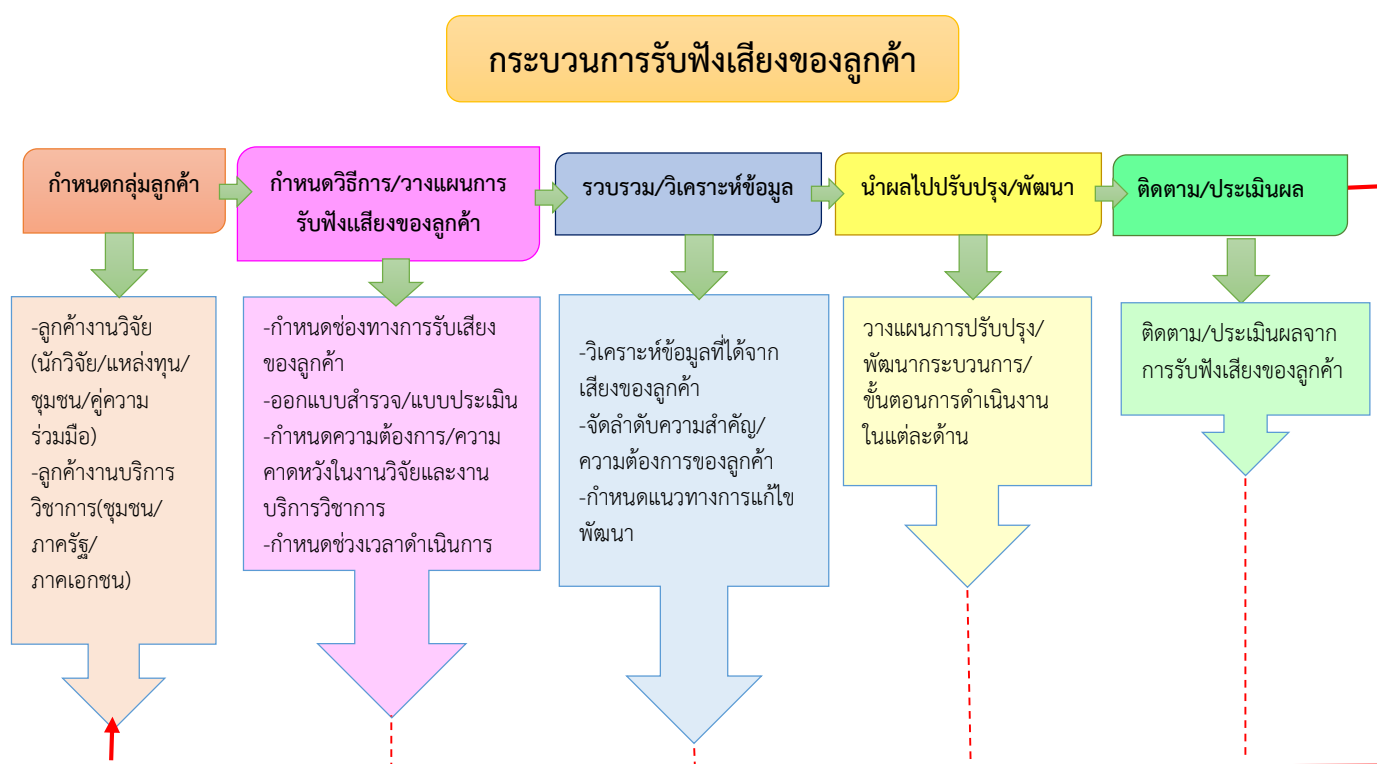


หมวด 3 ลูกค้า (CUSTOMERS)

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

3.1 ก. การรับฟังเสียงผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Listening to Students and Other CUSTOMERS)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ความสำคัญกับลูกค้าทุกกลุ่มด้วยความเอาใจใส่และคำนึงถึงเสียงของลูกค้าเป็นสำคัญ โดยมีกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้าหลากหลายช่องทางทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ เพื่อนำผลจากการรับฟังเสียงของลูกค้ามาทบทวนร่วมกันในการประชุมผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันฯ และใช้ในการวางแผนด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าให้ครอบคลุมทุกพันธกิจทั้งในด้านงานวิจัยและงานบริการวิชาการของสถาบันฯ มาวิเคราะห์ตัดสินใจเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้ตอบสนองตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า จากแนวคิดกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า แบ่งเป็น 5 ขั้นตอน ดังรูปที่ 3.1-1



รูปที่ 3.1-1 กระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า

3.1 ก. (1) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน (Current Students and Other CUSTOMERS)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการรับฟังเสียงของลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน โดยกำหนดช่องทางและวิธีการ รับฟังเสียงของลูกค้าอย่างเป็นระบบ ด้วยการแบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็น 2 กลุ่ม ตามพันธกิจ คือ งานวิจัยและงานบริการวิชาการ มีวิธีการที่หลากหลายและช่วงเวลาที่แตกต่างกันในแต่ละกลุ่มลูกค้าและบริการของสถาบันวิจัยฯ เพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูลด้านความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจ และความไม่พึงพอใจของลูกค้าที่มาจากเสียงสะท้อนของลูกค้าโดยตรง และนำไปสู่การวิเคราะห์ประเมินผลคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ตามกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ดังนี้

1. การกำหนดกลุ่มลูกค้า ตามพันธกิจ ได้แก่ ลูกค้าด้านงานวิจัย ลูกค้าด้านงานบริการวิชาการ ที่มีอยู่ในปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีในอนาคต

2. การกำหนดวิธีการและการวางแผนการรับฟังเสียงของลูกค้า ผู้บริหารมอบหมายให้มีบุคลากรรับผิดชอบดูแลรับฟังเสียงของลูกค้าในแต่ละกลุ่ม โดยกำหนดช่องทางการติดต่อสื่อสาร ช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้า การออกแบบประเมิน กำหนดตัวชี้วัด ความถี่ในการดำเนินการ และการติดตามประเมินผล

3. การรวบรวมและวิเคราะห์ ที่ได้จากช่องทางการสื่อสารต่างๆ ในด้านความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ข้อเสนอแนะ และความคาดหวังของลูกค้า จัดลำดับความสำคัญและความต้องการของลูกค้ารายงานให้ผู้บริหารทราบและนำเข้าที่ประชุมต่าง ๆ ของสถาบันฯ เป็นประจำ เพื่อวิเคราะห์และทบทวนเสียงของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอในการวางแผนการดำเนินงานและแนวทางการปฏิบัติที่ดี

4. การนำผลการประเมินที่นำมาปรับปรุงพัฒนา สถาบันมีการนำผลการประเมินที่ได้จากเสียงของลูกค้าไปวางแผน ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานของสถาบันฯ ให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศที่ได้รับจากการทบทวนผลการรับฟังเสียงของลูกค้า

5. การติดตามประเมินผล สถาบันวิจัยฯ ได้มีการติดตามผล ประเมินผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน ข้อเสนอแนะ และความคาดหวัง รวมถึงข้อเสนอแนะต่างๆ ของลูกค้าอย่างสม่ำเสมอ กระทั่งจะสามารถตอบสนองเสียงของลูกค้าได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อเป็นการสร้างความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสถาบันวิจัยฯ ในระยะยาว

ตารางที่ 3.1-1 ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่มีอยู่ในปัจจุบัน

กลุ่มลูกค้า	ช่องทาง/วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้า	ความถี่	สารสนเทศที่ได้จากการรับฟังเสียงของลูกค้า	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
1.นักวิจัย (อาจารย์/นักวิจัย ภายในมหาวิทยาลัย)	1. โทรศัพท์/โทรสาร 2. e-mail 3. Line Group 4. Facebook	ต่อเนื่อง ทั้งปี	1.ความต้องการ/ ความคาดหวัง 2.ความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ	ออกแบบ/ปรับปรุง/ พัฒนาระบบการให้บริการ/ กระบวนการ	กลุ่มงานวิจัย และจริยธรรม วิจัยในมนุษย์

กลุ่มลูกค้า	ช่องทาง/วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้า	ความถี่	สารสนเทศที่ได้จากการรับฟังเสียงของลูกค้า	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
	5. Webstie 6. การประชุม 7. แบบประเมิน 8. การติดต่อทางโทรศัพท์สายตรงผู้บริหาร		3.ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ	ทำงาน/ระบบการให้บริการของ สวพ.	
2.แหล่งทุนสนับสนุนงานวิจัยภายในมหาวิทยาลัย	1. การประชาสัมพันธ์ 2. Website 3. e-mail 4. Line 5. โทรศัพท์/โทรสาร	2 ครั้ง/ปี	1.ข้อกำหนดเงื่อนไขจากแหล่งทุน 2.ประเด็นการจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัย	1.พัฒนาหัวข้องานวิจัยและชุดโครงการวิจัย 2.อบรมพัฒนานักวิจัย	กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์
3.ชุมชน/ท้องถิ่น	1. การลงพื้นที่ 2. การจัดกิจกรรม 3. แบบประเมิน 4. การสัมภาษณ์	ต่อเนื่องทั้งปี	ความต้องการและความคาดหวังของชุมชนท้องถิ่น	จัดทำข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ/กิจกรรมให้ตรงกับความต้องการของชุมชน	กลุ่มงานบริการวิชาการ
4.หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน/คู่ความร่วมมือแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ	1. การประชุม 2. แบบประเมิน	ต่อเนื่องทั้งปี	ความคิดเห็น/ข้อเสนอแนะ/ความต้องการ/ความคาดหวัง	ปรับปรุงกระบวนการให้บริการ	-กลุ่มงานบริหารทั่วไป -กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ -กลุ่มงานบริการวิชาการ

3.1 ก. (2) ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี (Potential Students Other CUSTOMERS)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี โดยมีวิธีการค้นหาการติดตามข้อมูลข่าวสาร การรับฟังเสียงความต้องการของลูกค้าด้านงานวิจัย และด้านงานบริการวิชาการอย่างสม่ำเสมอ ผ่านกิจกรรมต่าง ๆ ที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการที่สถาบันวิจัยฯ จัดขึ้น เพื่อให้ทราบถึงความต้องการของลูกค้า ได้อย่างชัดเจนด้วยวิธีการต่าง ๆ เช่น Line, Facebook, Website, การจัดประชุมวิชาการฯ การจัดประชุมเครือข่ายด้านงานวิจัยและงานบริการวิชาการ เป็นต้น และนำข้อมูลที่ได้จากการรับฟังเสียงของลูกค้ามาวิเคราะห์

ออกแบบ ปรับปรุง พัฒนากระบวนการให้ตรงกับความต้องการของลูกค้า มีความทันสมัย และทันต่อสถานการณ์ ปัจจุบันที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว โดยมีวิธีการค้นหาความต้องการของลูกค้า ดังนี้

ตารางที่ 3.1-2 ผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี

กลุ่มลูกค้า	วิธีการค้นหาและรับฟังเสียง ของลูกค้า	ความถี่	สารสนเทศที่ได้	การนำสารสนเทศ ไปใช้ประโยชน์	ผู้รับผิดชอบ
1.นักวิจัย ภายนอก มหาวิทยาลัย	1.การนำเสนอผลงานวิจัย ในงานประชุมวิชาการฯ 3.หนังสือราชการ 2.การประเมินความพึงพอใจ	1 ปี/ ครั้ง	ความพึงพอใจ/ ข้อเสนอแนะ	1.ออกแบบ/ปรับปรุง/ พัฒนากระบวนการ ให้บริการ/ กระบวนการ	-กลุ่มงาน บริหารทั่วไป -กลุ่ม งานวิจัยและ
2. แหล่งทุน สนับสนุน งานวิจัยจาก ภายนอก	การประเมินความพึงพอใจ	1 ปี/ ครั้ง	1.ความพึงพอใจ 2.ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	ทำงาน/ระบบการ ให้บริการของ สวพ. 2.วางแผนพัฒนา กระบวนการ/กำหนด	จริยธรรม วิจัยใน มนุษย์ -กลุ่มงาน
3. หน่วยงาน/ ผู้ประกอบการ ภาคเอกชน	1. โทรศัพท์/โทรสาร 2. e-mail 3. Line Group 4. Facebook 5. Website 6. การประชุม 7. แบบประเมิน	ต่อเนื่อง	1.ความต้องการ/ ความคาดหวัง 2.ความพึงพอใจ/ความ ไม่พึงพอใจ 3.ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ	วิธีการ/ขั้นตอนการ ให้บริการให้ชัดเจนเป็น แนวปฏิบัติ	บริการ วิชาการ
4. คู่ความ ร่วมมือ (MOU) ภาครัฐ/ ภาคเอกชน	1. หนังสือราชการ 2. e-mail 3. การประชุมร่วมกัน ระหว่างหน่วยงาน 4. เว็บไซต์ 5. Line Group 6. Google From	ต่อเนื่อง	1.ความต้องการ/ ความคาดหวัง 2.ความพึงพอใจ/ความ ไม่พึงพอใจ 3.ความคิดเห็น/ ข้อเสนอแนะ		

**3.1 ข. การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการกำหนดการจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ
(Student and Other CUSTOMER Segmentation, and Program and Service Offerings)**

การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้าอื่น สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แบ่งกลุ่มลูกค้าออกเป็น 2 กลุ่มตามพันธกิจและการให้บริการ คือ 1) ด้านงานวิจัย ซึ่งมีหน้าที่รับผิดชอบในการส่งเสริมสนับสนุนให้นักวิจัยยื่นข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับการสนับสนุนทุนวิจัยจากแหล่งทุนต่างๆ การเผยแพร่ผลงานวิจัยทั้งในระดับชาติ

และนานาชาติ การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น การขอรับการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

2) ด้านงานบริการวิชาการ มีหน้าที่รับผิดชอบในการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่ นำผลงานวิจัยและนวัตกรรมแบบบูรณาการศาสตร์ลงสู่ชุมชนในพื้นที่กลุ่มเป้าหมาย เพื่อยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้มาตรฐาน และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนท้องถิ่น โดยอาศัยคณาจารย์ นักวิจัย นวัตกรรมชุมชน ที่มีความชำนาญเชี่ยวชาญในแต่ละศาสตร์ ร่วมกันพัฒนาเพื่อให้ตรงกับความต้องการของลูกค้ายกลุ่มเป้าหมายในชุมชนท้องถิ่นนั้นๆ



รูปที่ 3.1-2 การจำแนกกลุ่มลูกค้าการจัดการงานวิจัย และงานบริการวิชาการ

3.1 ข. (1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Segmentation)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการจำแนกกลุ่มลูกค้าตามพันธกิจหลัก สำหรับนำข้อมูลไปประกอบการวิเคราะห์และค้นหาความต้องการ ความคาดหวัง ของลูกค้าแต่ละกลุ่ม ตลอดจนนำข้อมูลมาเปรียบเทียบด้านสถานการณ์ แนวโน้ม การดำเนินงานที่ผ่านมา ทบทวนกระบวนการ ขั้นตอน

การดำเนินงาน การบริการตามความต้องการ ความคาดหวังของลูกค้าให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อมุ่งเป้าไปสู่การขยายฐานลูกค้ากลุ่มใหม่

1. ด้านงานวิจัย จำแนกตามแหล่งทุน คือ หน่วยงานภาครัฐและคู่ความร่วมมือ เช่น สถาบันเทคโนโลยีนิวเคลียร์แห่งชาติ (สทน.) สำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สปว.) โดยวิทยสถานด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ แห่งประเทศไทย (ธัชชา) สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (สอวช.) โดยหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการพัฒนาระดับพื้นที่ (บพท.) และสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริม วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ซึ่งคณาจารย์ นักวิจัยจะศึกษาปัญหาชุมชนจากการลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชน นำข้อมูลที่ได้มาวิเคราะห์ ตอบโจทย์ปัญหาและดำเนินการวิจัยให้ได้ผลงานวิจัย นวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ได้จริง สามารถ พัฒนาคุณภาพชีวิตของในชุมชนท้องถิ่น และเผยแพร่ ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติได้ เพื่อให้เป็นไปตามเงื่อนไขของแหล่งทุนและสามารถเข้าถึงแหล่งทุนนั้นได้

2. ด้านงานบริการวิชาการ จำแนกตามพื้นที่ให้บริการ ซึ่งมหาวิทยาลัยมียุทธศาสตร์ในด้านการ พัฒนาท้องถิ่นและพันธกิจของสถาบันฯ มหาวิทยาลัยมีพื้นที่บริการที่ได้มอบหมายให้รับผิดชอบทั้งในจังหวัด พระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง เพื่อตอบสนองความต้องการของชุมชน ได้มีการศึกษาปัญหาชุมชนจากการ ลงพื้นที่จริง รับฟังความต้องการจากชุมชน โดยการจัดโครงการ กิจกรรมบริการวิชาการ ที่ตอบโจทย์ชุมชนท้องถิ่น รวมถึงการทำความร่วมมือด้านงานบริการวิชาการร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ เพื่อยกระดับและเพิ่มมูลค่าผลิตภัณฑ์ ชุมชน สร้างรายได้ และสร้างอาชีพให้คนในชุมชนที่เป็นกลุ่มเป้าหมาย

ตารางที่ 3.1-3 การจำแนกลูกค้ากลุ่มอื่น

จำแนกกลุ่มลูกค้า	งานตามพันธกิจ	กลุ่มผู้รับบริการ ปัจจุบัน	กลุ่มผู้รับบริการ ในอนาคต	ความสำคัญของ กลุ่มของลูกค้า
แหล่งทุน	ด้านงานวิจัย	นักวิจัย (คณาจารย์ ภายในมหาวิทยาลัย)	1. นักวิจัย (ภายนอก) 2. นักศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษา	1. การเข้าถึงแหล่งทุน 2. ข้อเสนอการทำวิจัย
พื้นที่ให้บริการ	ด้านงานบริการ วิชาการ	1. ชุมชน/ผู้นำชุมชน/ นวัตกรรมชุมชน 2. หน่วยงานภาครัฐ	1. ผู้ประกอบการ 2. หน่วยงานเอกชน 3. คู่ความร่วมมือ ภาคเอกชน	1. ผลิตภัณฑ์ชุมชน 2. รายได้ชุมชน 3. อาชีพ

3.1 ข. (2) การจัดการศึกษา วิจัย และบริการฯ (Program and Service Offerings)

มหาวิทยาลัยฯ มีพันธกิจสำคัญในการขับเคลื่อนงานด้านยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น โดยได้มอบหมายให้สถาบันวิจัยฯ รับผิดชอบงานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น งานวิจัย และบริการวิชาการ

ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยา และจังหวัดอ่างทอง ให้ดำเนินการเกี่ยวกับโครงการยกระดับเศรษฐกิจฐานราก
ยกระดับคุณภาพชีวิต ยกระดับรายได้ของชุมชน ซึ่งมีคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรลงพื้นที่จัดกิจกรรมให้กับ
ชุมชนและนำองค์ความรู้ด้านงานวิจัยไปถ่ายทอด พัฒนา ต่อยอด สร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชนท้องถิ่น

ด้านงานวิจัย สถาบันวิจัยฯ ได้นำองค์ความรู้ด้านงานวิจัยลงไปถ่ายทอดให้แก่ชุมชนท้องถิ่นผ่าน
โครงการฝึกอบรม กิจกรรมการจัดการความรู้ต่าง ๆ ที่จัดขึ้น ซึ่งมีคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากร ที่รับผิดชอบ
ในแต่ละพื้นที่ลงไปในแต่ละชุมชน โดยสถาบันฯ ได้มีการสำรวจและประเมินความพึงพอใจความต้องการ และความ
คาดหวังลูกค้ากลุ่มต่างๆ ทั้งในด้านการให้บริการ การติดต่อประสานงาน กระบวนการ ขั้นตอน สิ่งอำนวยความสะดวก
สิ่งสนับสนุน การประชาสัมพันธ์ การนำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาหรือยกระดับผลิตภัณฑ์ สร้างรายได้
สร้างอาชีพให้แก่ครัวเรือน และเป็นการสร้างความผูกพันระหว่างสถาบันการศึกษา กับชุมชนในแต่ละพื้นที่
มาโดยตลอด

ด้านงานบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยราชภัฏเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น
ซึ่งสถาบันวิจัยฯ เป็นส่วนหนึ่งที่ได้รับมอบหมายให้ดำเนินการขับเคลื่อนตามนโยบายของประเทศ แผนงาน โครงการที่
เกี่ยวกับการพัฒนาท้องถิ่น ในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนในรูปแบบการจัดกิจกรรม การจัดประชุมกลุ่มย่อย
การเปิดเวทีแลกเปลี่ยน การเสวนา ฯ เป็นต้น และได้ดำเนินการสำรวจ เก็บแบบสอบถามแบบประเมินความพึงพอใจ
ความต้องการ ความคาดหวัง มาทำการวิเคราะห์ผลในแต่ละด้านและนำไปปรับปรุง พัฒนาการให้บริการแก่ลูกค้า
ปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบันวิจัยฯ

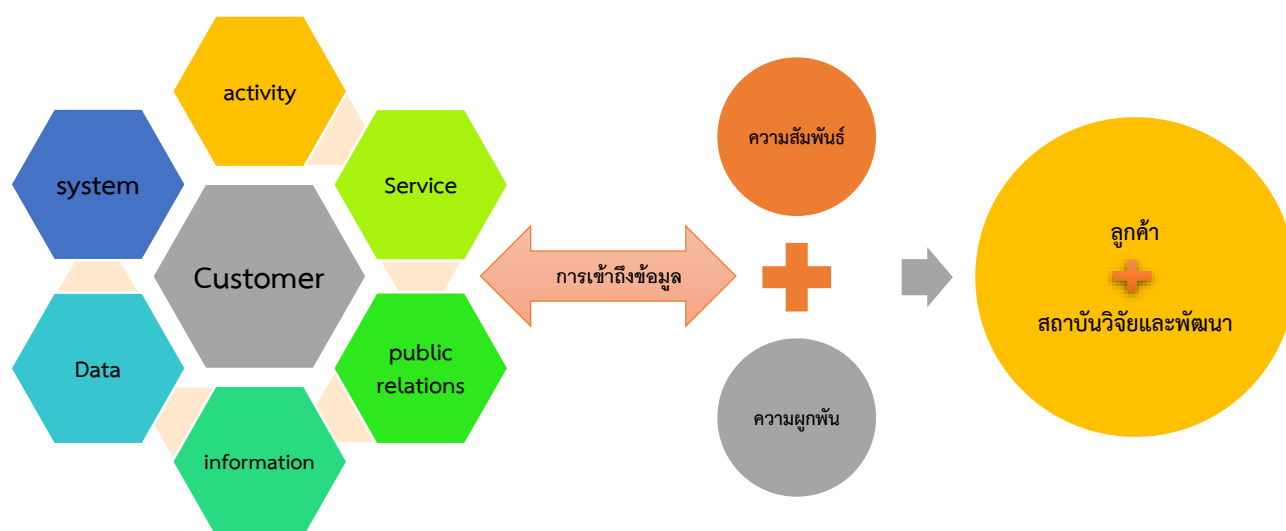
3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)

3.2 ก. ความสัมพันธ์และการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ๆ (Student and Other CUSTOMER Relationships and Support)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า
อย่างเป็นระบบ โดยการนำเทคโนโลยีมาช่วยสนับสนุนในการสื่อสารไปยังลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ การประชาสัมพันธ์ข้อมูล
ข่าวสาร การจัดบริการ การสืบค้นข้อมูล สิ่งสนับสนุนของสถาบันฯ ผ่านหลากหลายช่องทางให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงได้
อย่างสะดวก รวดเร็ว นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังมีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าโดยผ่านการจัดกิจกรรม
การประชุม การเปิดเวทีแลกเปลี่ยนกับลูกค้ากลุ่มอื่น และได้มีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ
ความผูกพันของลูกค้า โดยการสำรวจลูกค้าในแต่ละกลุ่มและกำหนดผู้รับผิดชอบ แล้วนำผลการประเมินมาวิเคราะห์
ความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสถาบันวิจัยฯ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา สร้างความประทับใจและความผูกพันให้ลูกค้า
กลุ่มปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นอย่างสม่ำเสมอ

3.2 ก. (1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการสร้างความสัมพันธ์กับกลุ่มลูกค้าปัจจุบันและกลุ่มลูกค้าอื่นผ่านกระบวนการ ช่องทางต่างๆ และวิธีการที่แตกต่างกันไป เพื่อให้ลูกค้าประทับใจและผูกพันต่อการบริการของสถาบันวิจัยฯ โดยพิจารณาจากความต้องการหลักของลูกค้าและถ่ายทอดไปยังบุคลากรที่ได้รับมอบหมายในแต่ละกระบวนการที่เกี่ยวข้อง เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ตรงประเด็น ด้วยการสร้างช่องทางการบริการให้ลูกค้าสามารถเข้าถึงและสืบค้นสารสนเทศได้หลากหลายช่องทาง และนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือในการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์ ไปยังลูกค้าที่จะเข้ามาขอรับการสนับสนุนในด้านต่าง ๆ จากสถาบันฯ นอกจากนี้ยังมีกิจกรรมต่าง ๆ ที่สถาบันวิจัยฯ จัดขึ้น เพื่อสร้างความผูกพัน การให้บริการและภาพลักษณ์ที่ดีที่ลูกค้ามีต่อสถาบันวิจัยฯ



รูปที่ 3.2-1 การสร้างและการจัดการความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า

3.2 ก. (2) การเข้าถึงและการสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Access and Support)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้กำหนดช่องทางการเข้าถึงการบริการ สิ่งอำนวยความสะดวก และสารสนเทศที่สนับสนุนลูกค้ากลุ่มอื่นของสถาบันฯ ซึ่งพิจารณาข้อมูลที่ได้รับจากลูกค้าทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยสถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดวิธีการสื่อสาร มีการประชาสัมพันธ์ ข้อมูลสารสนเทศ และให้บริการด้านต่าง ๆ กับลูกค้าที่ต้องการขอรับสนับสนุนการสืบค้น และการเข้าถึงสารสนเทศของสถาบันวิจัยฯ ผ่านระบบออนไลน์ เช่น website, Facebook, E-mail, Line Group รวมถึงการจัดกิจกรรม และการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ (แบบ Online และ Onsite) เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มลูกค้าปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นมากยิ่งขึ้น สถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดช่องทางการติดต่อ สิ่งสนับสนุนต่างๆ ที่ลูกค้าสามารถเข้าถึงได้หลากหลาย สะดวก รวดเร็ว และประหยัด

ทรัพยากร โดยกำหนดให้บุคลากรแต่ละงานรับผิดชอบจัดทำข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน ถ่ายทอด แนวปฏิบัติการให้บริการ แก่ลูกค้า และทบทวนร่วมกับบุคลากรในการประชุมบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ทุกเดือน เพื่อให้การเข้าถึงสิ่งสนับสนุน ตามช่องทางต่าง ๆ ของลูกค้ามีความทันสมัยและเป็นปัจจุบันอยู่เสมอ และนำเสียงของลูกค้ามาปรับปรุง พัฒนา ไปวางแผนการให้บริการของสถาบันวิจัยฯ ในปีถัดไป

ตารางที่ 3.2-1 การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มอื่น

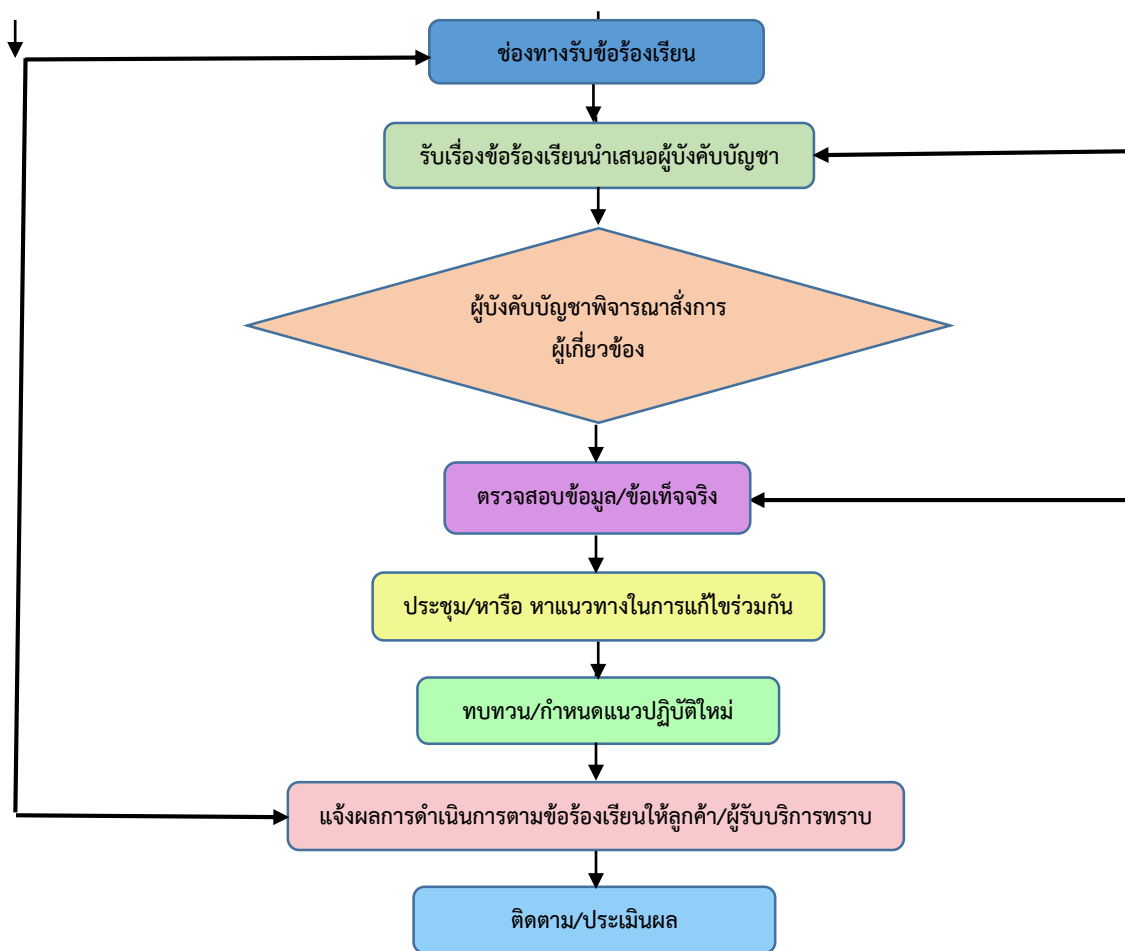
กลุ่มลูกค้า	ช่องทางการสื่อสาร/ การสืบค้น/การบริการ	สิ่งสนับสนุน	ผู้รับผิดชอบ
ด้านงานวิจัย			
-แหล่งทุน (ผู้ให้ทุนทั้งภาครัฐและ ภาคเอกชน) -นักวิจัย	-Website -Facebook -E-mail -Line	-ข้อมูลแหล่งทุนวิจัย/จำนวน งบประมาณ -ข้อมูลงานวิจัย -ข้อมูลข้อเสนอโครงการวิจัย -ข้อมูลกฎ/ระเบียบ/ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับงานวิจัย	-กลุ่มงานบริหารทั่วไป -กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรม วิจัยในมนุษย์ -กลุ่มงานบริการวิชาการ
ด้านงานบริการวิชาการ			
-คู่มือความร่วมมือและผู้ส่งมอบ -ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -ชุมชน/ท้องถิ่น	-Website -Facebook -E-mail -Line	-พื้นที่บริการ -บันทึกความร่วมมือ -ข้อมูลองค์ความรู้ที่มีการจัด โครงการบริการวิชาการ	-กลุ่มงานบริหารทั่วไป -กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรม วิจัยในมนุษย์ -กลุ่มงานบริการวิชาการ

3.2 ก. (3) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการจัดการข้อร้องเรียนของลูกค้า ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ มีหลากหลายช่องทางให้ลูกค้า ผู้รับบริการสามารถแจ้งข้อมูลข้อร้องเรียน เข้ามายังสถาบันวิจัยฯ ได้ตามช่องทางบริการต่าง ๆ เช่น website, Facebook, E-mail, Line Group, สายตรง ผู้บริหารฯ ซึ่งจะมีบุคลากรที่ได้รับมอบหมายให้รับผิดชอบดูแลเรื่องรับข้อร้องเรียน รวบรวมนำเสนอต่อผู้บริหาร ของสถาบันวิจัยฯ โดยผู้บริหารจะประชุมหารือร่วมกับบุคลากรที่เกี่ยวข้อง เพื่อตรวจสอบข้อมูล ข้อเท็จจริง จัดลำดับความสำคัญและร่วมกันหาแนวทางแก้ไขอย่างทันท่วงที พร้อมทั้งกำกับติดตามจัดการข้อร้องเรียนดังกล่าว เพื่อให้ลูกค้า ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เกิดความเชื่อมั่นในการให้บริการของสถาบันวิจัยฯ และนำไป ปรับปรุง พัฒนา กระบวนการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เพื่อป้องกันและหลีกเลี่ยงข้อร้องเรียน ในลักษณะเดียวกันไม่ให้เกิดขึ้นอีก

ตารางที่ 3.2-2 การจัดการข้อร้องเรียน

ช่องทางการรับข้อร้องเรียน	ประเภทข้อร้องเรียน	การจัดการข้อร้องเรียน	การดำเนินการ
1. ติดต่อสอบถามโดยตรง 2. Line Group 3. website 4. Facebook 5. จดหมาย/ E-mail 6. โทรศัพท์ 7. สายตรงผู้อำนวยการ	1. ข้อสงสัย/ข้อเสนอแนะ /เรื่องทั่วไป	ตอบข้อซักถาม/ประเด็นปัญหา/ข้อสงสัย/ข้อร้องเรียนทันที	1. มอบหมายบุคลากร/ผู้ที่เกี่ยวข้องไปดำเนินการ
	2. ข้อร้องเรียนที่สามารถแก้ไขได้โดยอำนาจของผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ	1. ตรวจสอบข้อมูล/ข้อเท็จจริง 2.หารือ/นำเข้าที่ประชุมเพื่อแก้ไขปัญหา/ข้อบกพร่อง/ข้อผิดพลาดที่เกิดขึ้น ร่วมกันภายในสถาบัน	2. ตรวจสอบข้อมูล/ข้อเท็จจริง 3. แก้ไขปัญหาตามข้อมูล/ข้อเท็จจริงที่เกิดขึ้นตามกระบวนการ
	3. ข้อร้องเรียนที่ต้องแก้ไขโดยอาศัยอำนาจของอธิการบดี	1. นำเสนอข้อร้องเรียน/ข้อมูล/ข้อเท็จจริง 2. นำเข้าสู่กระบวนการพิจารณาข้อร้องเรียนระดับมหาวิทยาลัย	4. กำหนดแนวปฏิบัติร่วมกัน 5. แจ้งผลการดำเนินการข้อร้องเรียนกับลูกค้า / ผู้รับบริการ 6. ติดตามประเมินความพึงพอใจของลูกค้า ผู้รับบริการ



รูปที่ 3.2-2 กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน

3.2 ข. การค้นหาความพึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of Student and Other CUSTOMER Satisfaction and ENGAGEMENT)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ความสำคัญต่อการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสถาบันวิจัยฯ ซึ่งผู้บริหารและบุคลากรได้ร่วมกันกำหนดตัวชี้วัดความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจความต้องการ ความคาดหวัง ของลูกค้าที่เป็นกลุ่มเป้าหมายที่จำแนกตามพันธกิจ ได้แก่ ด้านงานวิจัย และด้านงานบริการวิชาการ จากนั้นได้ดำเนินการออกแบบประเมินและแนวทางการสำรวจ สร้างแบบสอบถามและประเด็นคำถามที่แตกต่างกันไป เพื่อให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดตามพันธกิจและลูกค้าในแต่ละกลุ่ม กำหนดผู้รับผิดชอบดำเนินการสำรวจและเก็บรวบรวมข้อมูล ซึ่งมีวิธีการและเครื่องมือการสำรวจหลากหลายรูปแบบเพื่อให้สามารถเข้าถึงเสียงของลูกค้าอย่างครอบคลุมทุกมิติ และกำหนดความถี่ในการสำรวจอย่างเป็นระบบเพื่อให้ได้มาซึ่งข้อมูล ที่เป็นปัจจุบัน หลังจาก

รวบรวมผลการประเมินและการรับฟังเสียงของลูกค้าแล้ว นำมาประมวลและวิเคราะห์ผล เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ในการปรับปรุงคุณภาพการให้บริการและพัฒนางาน ตามพันธกิจตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของกลุ่มลูกค้ามากขึ้น

3.2 ข. (1) ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน (Satisfaction, Dissatisfaction, and ENGAGEMENT)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า โดยการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ดังนี้

1. การประเมินโครงการวิจัย ซึ่งประเมินจากระยะเวลาการดำเนินโครงการวิจัย การรายงานความก้าวหน้า รายงานวิจัยฉบับสมบูรณ์ การเบิกจ่ายเงินทุนวิจัยในแต่ละงวดของนักวิจัย การตรวจสอบผลการดำเนินงานตามระยะในสัญญาแต่ละงวด โดยประเมินจากแหล่งสนับสนุนทุนวิจัย และลูกค้าที่ส่งมอบผลงานวิจัย

2. การประเมินโครงการบริการวิชาการ เป็นการประเมินจากกลุ่มลูกค้าที่ได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการบริการวิชาการและลูกค้าผู้เข้ารับบริการในแต่ละโครงการ/กิจกรรม โดยนำผลการประเมินมาวิเคราะห์ระดับความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความต้องการและความคาดหวังที่มีต่อโครงการ/กิจกรรม เพื่อนำข้อมูลไปปรับปรุงพัฒนาให้สามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้าในแต่ละพื้นที่

3. การประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ เครือข่าย ทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ที่เข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ ของสถาบันวิจัยฯ จากการประชุม การแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ กิจกรรมเปิดเวที แลกเปลี่ยน การดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ รวมถึงจากการสำรวจ การประเมิน และการสัมภาษณ์ จากลูกค้าทุกกลุ่ม สถาบันวิจัยฯ จะนำผลการประเมินในแต่ละด้านมาวิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศที่ได้จากการประเมิน เพื่อนำไปทบทวน ปรับปรุง พัฒนาระบบการทำงานให้เกิดความคล่องตัวเพื่อให้ลูกค้าได้รับความเชื่อมั่นในการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ อีกทั้งยังช่วยสร้างความผูกพันกับลูกค้าเพิ่มมากขึ้น

3.2 ข. (2) ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น (Satisfaction Relative to Other Organizations)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้ขอความอนุเคราะห์ข้อมูลคู่เทียบจากสถาบันวิจัยฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ซึ่งได้กำหนดข้อมูลเทียบเคียงด้านงานวิจัย และงานบริการวิชาการ โดยการใช้ข้อมูลปัจจุบันในการนำมาเปรียบเทียบหรือเทียบเคียงสมรรถนะตามพันธกิจหลักของสถาบันวิจัยฯ กับสถาบันวิจัยฯ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ที่มีบริบทคล้ายคลึงและใกล้เคียงกันจากรายงานประจำปีของสถาบันคู่เทียบ

ตารางที่ 3.2-3 ความพึงพอใจเปรียบเทียบกับองค์กรอื่น

ด้าน	ข้อมูลเปรียบเทียบ	คู่เทียบ	
		มรภ.พระนครศรีอยุธยา	มรภ.ราชนครินทร์
งานวิจัย	1.จำนวนงบประมาณที่สนับสนุนด้านงานวิจัยจากภายนอก	6,180,000	7,870,000
	2.จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ	3	17
	3.จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 1	6	15
	4.จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 2	42	32
	5.จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา	1	3

3.2 ค. การใช้ข้อมูลเสียงของลูกค้าและการตลาด (Use of VOICE-OF-THE-CUSTOMER and Market Data)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการจัดการในการนำข้อมูลเสียงของลูกค้า ที่ได้จากการสำรวจรวบรวมผลการประเมินความคาดหวัง ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันของลูกค้าที่มีต่อสถาบันวิจัยฯ รวมถึงปัจจัยนำเข้าต่างๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานด้านงานวิจัยและงานบริการวิชาการ มาวิเคราะห์จัดลำดับความสำคัญ สรุปประเด็นที่จะนำมาทบทวนผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ รวมทั้งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบสำหรับสนับสนุนการตัดสินใจ เพื่อนำไปปรับปรุง พัฒนา วางระบบการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองความต้องการ ความคาดหวัง ความพึงพอใจของลูกค้า โดยเน้นการมีส่วนร่วมและการรับรู้ของบุคลากรทุกระดับทั้งองค์กร



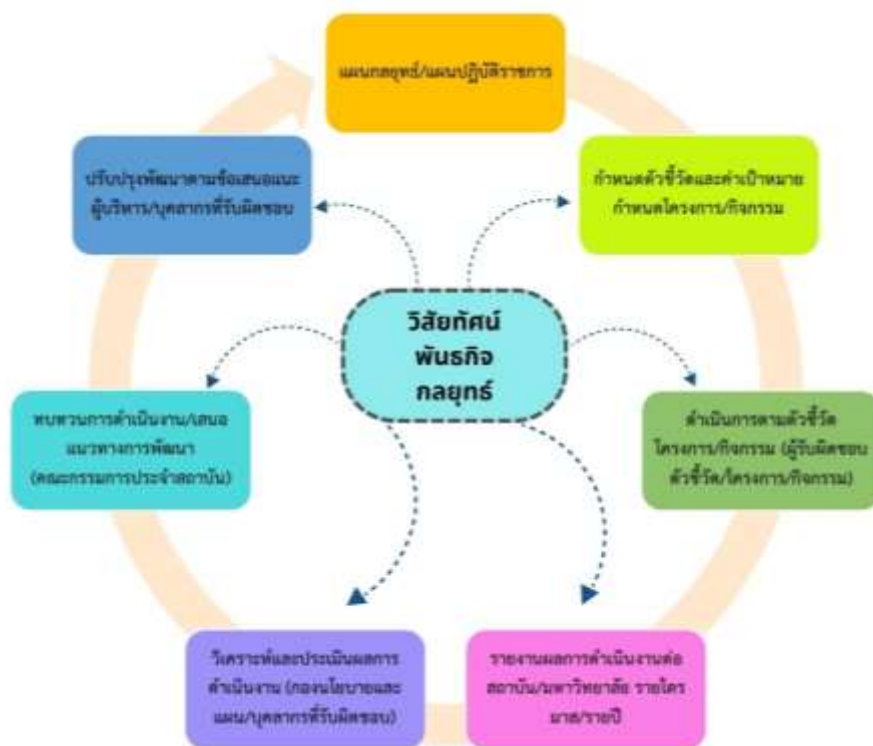
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ (Measurement, Analysis, and Knowledge Management)

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, and Improvement of Organizational Performance)

4.1 ก. การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measures)

4.1 ก. (1) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี มีกำหนดตัวชี้วัดให้สอดคล้องกับตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ในปี 2565 มีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจตามนโยบายของมหาวิทยาลัย การติดตามผลการดำเนินงานโดยรวมตามตัวชี้วัดหลักที่สำคัญ สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการติดตามในที่ประชุมคณะกรรมการแผนปฏิบัติการ ซึ่งผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดมีการรายงานผลการดำเนินงานในที่ประชุม มีการบันทึกสรุปผล พร้อมข้อเสนอแนะจากที่ประชุม โดยกองนโยบายและแผนมีการบูรณาการ/จัดเก็บ/ใช้ข้อมูลสารสนเทศตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย เชื่อมโยงกับระบบการติดตามตัวชี้วัดของสถาบันวิจัยฯ



รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการติดตามข้อมูลสารสนเทศของการปฏิบัติงานและการดำเนินการ มีวิธีการเลือกการวัด โดยการจำแนกการวัดออกเป็น 2 ระดับ ได้แก่ 1) ระดับปฏิบัติการ 2 ด้าน คือ ด้านงานวิจัย และด้านงานบริการวิชาการ โดยวัดจากความพึงพอใจ แล้วนำข้อมูลที่ได้ไปปรับปรุงการบริการ

ตามพฤติกรรมของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2) ระดับกลยุทธ์ 1 ด้าน คือ ด้านบริหารจัดการ มีการนำวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยฯ และเสียงของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มากำหนดตัวชี้วัดตามพันธกิจของสถาบันวิจัยฯ เพื่อให้สอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัย และจัดทำแผนปฏิบัติการของสถาบันวิจัยฯ มีการตั้งค่าเป้าหมายตัวชี้วัด กำหนดผู้รับผิดชอบ และถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ ติดตามผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการดำเนินงานประกันคุณภาพ มีงานบริหารงานแผนปฏิบัติการ กำกับติดตามผลการดำเนินการตามแผนการปฏิบัติการ รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน และมีการรายงานผลการดำเนินงานต่อมหาวิทยาลัย ตารางที่ 4.1-1

ตารางที่ 4.1-1 การวัด วิเคราะห์ผลการดำเนินงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

ระดับ	ดำเนินการองค์กรตามพันธกิจ	ตัวชี้วัด	ความถี่	แสดงผลลัพธ์
ระดับปฏิบัติการ	ด้านงานวิจัย	ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด)	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ก.
		ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด)	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ก.
		จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด)	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ก.
		ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด)	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ก.
	ด้านบริการวิชาการ	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.2 ก.
		จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ก.
		ร้อยละขององค์ความรู้ที่ได้รับจากการบริการวิชาการและการนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.1 ข.
ระดับกลยุทธ์	ด้านบริหารจัดการ	มีมาตรการกำกับดูแลกิจการของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการใช้ระบบ EdPEX	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	
		มีการนำองค์กร กำกับดูแลองค์กร และสร้างความผูกพันกับบุคลากร	6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	หมวด 7.4 ก.

4.1 ก. (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการใช้ข้อมูลเปรียบเทียบเพื่อให้การดำเนินงานตามพันธกิจและแผนปฏิบัติการของสถาบันวิจัยฯ บรรลุผลที่เป็นเลิศ โดยสถาบันวิจัยฯ ได้พิจารณากำหนดคู่เทียบ คือ สถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏราชชนครินทร์ ซึ่งมีการดำเนินงานตามพันธกิจที่ใกล้เคียงกัน

โดยกำหนดประเด็นการเทียบเคียงเป็น ตัวชี้วัดด้านการวิจัย จำนวน 5 ตัวชี้วัด คือ 1) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 1 2) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 2 3) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ 4) จำนวนงบประมาณที่สนับสนุนด้านงานวิจัยจากภายนอก 5) จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา (แสดงผลลัพธ์ในหมวด 7) เนื่องจากตัวชี้วัดดังกล่าวมีความสอดคล้องกับตัวชี้วัดของสถาบันวิจัยฯ และเพื่อเป็นแรงผลักดันในการสร้างผลงานที่ดี

4.1 ก. (3) ความคล่องตัวของการวัด (Measurement Agility)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีความมั่นใจว่าระบบการวัดผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอกสถาบันวิจัยฯ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วหรือที่ไม่ได้คาดคิด และให้ข้อมูลที่ทันเวลา มีการปรับตัวโดยการใช้กระบวนการ PDCA ในการติดตามผลการดำเนินงาน มีขั้นตอนการดำเนินการวัดผล ดังนี้ 1) สร้างความเข้าใจกับบุคลากรในวัตถุประสงค์และเป้าหมายของสถาบันวิจัยฯ 2) กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน (OKRs) และการวัดผลการดำเนินงานร่วมกัน 3) การปฏิบัติงานและการวัดผลการดำเนินงานได้ดำเนินการในรูปแบบของคณะกรรมการ 4) มีการประชุมคณะกรรมการประเมินการปฏิบัติงาน และ 5) มีการนำเสนอและประชาสัมพันธ์ผลการดำเนินงาน ตามรูปที่ 4.1-2



รูปที่ 4.1-2 ขั้นตอนการดำเนินการวัดผล

4.1 ข. การวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถ โดยใช้กระบวนการ PDCA โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) Plan มีการวางแผนปฏิบัติงานซึ่งประกอบด้วยแผนปฏิบัติราชการระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี 2) Do มีการปฏิบัติตามแผนที่กำหนด 3) Check มีการติดตามตรวจสอบผลการดำเนินงานรายไตรมาส ที่ได้กำหนดไว้ในแผนการดำเนินงาน มีการรวบรวมผลการดำเนินงานและรายงานต่อคณะกรรมการดำเนินงานประกัน 4) Action นำผลการประเมินการปฏิบัติงาน มาปรับปรุงการดำเนินงาน



รูปที่ 4.1-3 ขั้นตอนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน

4.1 ค. การปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Improvement)

4.1 ค. (1) ผลการดำเนินงานในอนาคต (Future PERFORMANCE)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงานข้อมูลการเปรียบเทียบแข่งขันที่สำคัญเพื่อคาดการณ์ผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ พิจารณาร่วมกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี พิจารณาแนวทางและข้อตกลงร่วมกันในที่ประชุมบุคลากรทุกส่วนงาน และพิจารณาภารกิจในภาพรวมของสถาบันวิจัยฯ และศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ นำมาเป็นข้อมูลที่ใช้ในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการในข้อ 4.1 ข. รวมทั้งสถาบันวิจัยฯ ยังมีการทบทวน ปรับปรุงค่าคาดการณ์/ค่าเป้าหมายในอนาคตตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

4.1 ค. (2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม (Continuous Improvement and INNOVATION)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงาน ในหัวข้อ 4.1 ข. ไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุง โดยมีการจัดทำแบบสอบถามให้บุคลากรทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการประเมิน ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี และคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ได้นำข้อเสนอแนะของบุคลากรทุกภาคส่วน ไปใช้เป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการในปีต่อไป ดังได้อธิบายแล้ว ในข้อ 4.1 ข. และ ข้อ 4.1 ค. (1) และ 4.1 ค. (2) สำหรับโอกาสในการสร้างนวัตกรรมได้อธิบายแล้วในหมวด 2 : 2.1 ก. (2) นวัตกรรม

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)

4.2 ก. ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information)

4.2 ก. (1) คุณภาพ (Quality)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการจัดการข้อมูลด้วยระบบงานสารบรรณของมหาวิทยาลัย จากเดิมใช้ในระบบสำนักงาน และได้เปลี่ยนมาใช้ในระบบใหม่ คือ ระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ <http://edoc.aru.ac.th> ระบบนี้จะช่วยในเรื่องของการจัดเก็บเอกสารทั้งหนังสือภายใน ภายนอก คำสั่ง หรือ ประกาศอื่น ๆ รวมถึงการออกเลขหนังสือ หรือคำสั่งของมหาวิทยาลัย เพื่อลดการใช้ทรัพยากรกระดาษได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเพื่อให้มั่นใจว่ามีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน

4.2 ก. (2) ความพร้อมใช้ (Availability)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ ได้ดำเนินการปรับปรุงระบบสารสนเทศ เพื่อการบริหารงานวิจัยที่มีอยู่เดิม ให้สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในการบริหารงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ดังนี้

1. จัดทำฐานข้อมูลงานวิจัย นักวิจัย จำแนกตามเงินทุนที่ได้รับ โดยใช้โปรแกรม Microsoft Excel นำขึ้นไว้บนเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยฯ เป็น Google Spreadsheet ที่สามารถสืบค้นข้อมูลย้อนหลังได้ ตั้งแต่ ปี 2557 – ปีปัจจุบัน (2566) และสามารถตรวจสอบสถานะของงานวิจัยที่ได้รับทุนว่ามีการดำเนินการเป็นไปตามสัญญาหรือไม่ อยู่ในสถานะใด ทั้งนี้เพื่อเป็นประโยชน์ในการติดตาม ประเมินผลงานวิจัย ผู้บริหารสามารถนำข้อมูลนี้ไปใช้เป็นข้อมูลในการบริหารจัดการงานวิจัยของนักวิจัย เช่น รายงานสรุปผลการติดตาม การตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยอันเป็นผลสืบเนื่องจากการดำเนินการวิจัย เพื่อเป็นข้อมูลในการประกอบการพิจารณาให้ทุนวิจัย

2. มีการนำข้อมูลจากฐานข้อมูลงานวิจัย มาจัดทำระบบสารสนเทศเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการงานวิจัย เช่น ด้านการทำวิจัยของนักวิจัยตั้งแต่ปี 2557 – 2566 ด้านการจัดสรรงบประมาณ การตีพิมพ์เผยแพร่ เป็นต้น ซึ่งผู้บริหารสามารถนำข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจพิจารณางบประมาณสนับสนุนงานวิจัย

3. นอกจากมีข้อมูลสารสนเทศที่หน่วยงานจัดทำเพื่อใช้ประโยชน์ในการบริหารจัดการงานวิจัยแล้ว สถาบันวิจัยฯ ยังเข้าถึงระบบข้อมูลสารสนเทศวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ (NRIIS) ของสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) โดยในระบบ NRIIS ประกอบด้วยระบบฐานข้อมูล ดังนี้ 1) ระบบฐานข้อมูลข้อเสนอการวิจัยที่เสนอขอทุนวิจัย 2) ระบบฐานข้อมูลการจัดสรรงบประมาณ 3) ระบบฐานข้อมูลโครงการที่อยู่ระหว่างดำเนินการ 4) ระบบฐานข้อมูลนักวิจัย ซึ่งเรียกดูข้อมูลได้ตั้งแต่ ปี 2557 และสามารถนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์เพื่อการบริหารงานวิจัยได้

ทั้งนี้ ระบบและฐานข้อมูลสารสนเทศดังกล่าว นำมาใช้ประโยชน์ในตรวจสอบสถานะงานวิจัยของนักวิจัยที่ได้รับทุน การกำหนดแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และพัฒนานักวิจัย

4. สถาบันวิจัยฯ ได้นำข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย เผยแพร่ทางเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา (Website: <https://aru.ac.th/rdi>) ได้แก่ เฟซบุ๊ก เครือข่ายสังคมออนไลน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา (Facebook: <https://www.facebook.com/RDIARU2>) ไลน์กลุ่ม Rdi News (https://line.me/R/ti/g/3P2_68dPHc) เพื่อให้บุคลากรรับทราบข้อมูลข่าวสารงานวิจัย โดยมีข้อมูลเกี่ยวกับประเด็นต่าง ๆ ดังนี้

- 1) ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งภายในและภายนอก
- 2) ฐานข้อมูลผลงานวิจัยของสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่ผ่านมาจนถึงปัจจุบัน
- 3) ข้อมูลการเผยแพร่ผลงานวิจัย ในรูปแบบของบทความวิจัย
- 4) ข้อมูลแหล่งเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ทั้งวารสารและการประชุมวิชาการ การจัดแสดงงานสร้างสรรค์ต่างๆ
- 5) ข้อมูลการสนับสนุนของสถาบันวิจัยฯ ในการเผยแพร่ผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ผ่านทางระบบวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ
- 6) ข้อมูลด้านระบบและกลไกของสถาบันวิจัยฯ ในการส่งเสริมการนำผลงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ไปใช้ประโยชน์ รวมถึงการส่งเสริมด้านการจัดทรัพยากรสินทางปัญญา
- 7) ข้อมูลเกี่ยวกับระเบียบ หลักเกณฑ์และแนวปฏิบัติอื่นๆ ของสถาบันวิจัยฯ ที่เกี่ยวข้องกับการวิจัยและงานสร้างสรรค์
- 8) ข้อมูลการประชาสัมพันธ์การอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพนักวิจัย

5. สถาบันวิจัยฯ มีการให้คำปรึกษาแก่นักวิจัยผ่านเครือข่ายสังคมออนไลน์ Facebook, Line และเว็บบอร์ดทางเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยฯ และนักวิจัยสามารถเข้าขอรับคำปรึกษาในด้านการดำเนินงานวิจัย เช่น การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย การเขียนบทความวิจัย ระเบียบวิธีวิจัย และการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เป็นต้น โดยสามารถนัดหมายและเข้าพบเพื่อขอคำปรึกษาได้ที่สถาบันวิจัยฯ ซึ่งมี 1) ผศ.ดร.ศิริประภา ตีประดิษฐ์ ให้คำปรึกษาในด้านการวิจัย การเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยการเขียนบทความ/บทความภาษาอังกฤษ 2) ผศ.ดร.เลิศชาย สถิตยัพนาวงศ์ ให้คำปรึกษาในการยื่นขอจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และการขอจัดทรัพยากรสินทางปัญญา และสถาบันวิจัยฯ ส่งเสริมให้นักวิจัยทำงานวิจัยภายใต้การสนับสนุน

ของแต่ละคณะ โดยใช้ห้องปฏิบัติการวิจัยที่เหมาะสมกับงานวิจัยตามศาสตร์ และจัดให้มีห้องปฏิบัติการของนักวิจัย ที่ให้บริการด้านครุภัณฑ์ อุปกรณ์สำนักงาน ห้องสมุดงานวิจัย

6. มีระบบฐานข้อมูลงานวิจัยของนักวิจัยในมหาวิทยาลัย และมีการสนับสนุนแหล่งค้นคว้างานวิจัย โดยมีระบบในการสืบค้นจากฐานข้อมูลของห้องสมุดต่าง ๆ ที่ใช้เป็นแหล่งค้นคว้างานวิจัยผ่านเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยฯ และ จัดทำ Link เพื่อเชื่อมโยงไปยังแหล่งข้อมูลห้องสมุดอิเล็กทรอนิกส์ของสำนักงานวิจัยแห่งชาติและห้องสมุดของสำนักวิทยบริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา



รูปที่ 4.2-1 รูปแบบการเผยแพร่สารสนเทศบน Website ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

4.2 ข. ความรู้ของสถาบัน (Organizational Knowledge)

4.2 ข. (1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการแต่งตั้งคณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้โดยทำหน้าที่ดำเนินการเพื่อวางแผนการจัดการความรู้เพื่อต่อยอดความรู้ภายใต้การจัดการความรู้ของบุคลากร โดยมีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยฯ ครอบคลุมพันธกิจ ด้านงานวิจัย และด้านงานบริการวิชาการ ในประเด็นความรู้เรื่อง การถอดรหัสนิทานทางปัญญา ผ่านกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตามแนวทางแผนการจัดการความรู้ (KM action plan) โดยมีกระบวนการจัดการความรู้ทั้งสิ้น 7 ขั้นตอน เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความสามารถเพิ่มขึ้นในทุกด้านที่เกี่ยวข้อง และนำไปปรับปรุงการทำงาน หรือต่อยอดองค์ความรู้ และเกิดกระบวนการถ่ายทอดเรียนรู้จากกันและกันผ่านกระบวนการของการเสวนา การอภิปราย การสร้างเครือข่ายชุมชนนักปฏิบัติ จะเป็นเครื่องมือสำคัญที่ทำให้หน่วยงานเกิดสังคมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่อง และพัฒนาไปสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่แท้จริง

4.2 ข. (2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีจากความรู้ทั้งที่มีอยู่ในตัวของบุคลากร ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรงและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ แล้วนำมาเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษรและนำมา ปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง โดยผ่านกระบวนการการจัดการความรู้ ดังนี้

1. จัดทำแผนการจัดการความรู้ โดยสถาบันวิจัยฯ มีคำสั่ง คำสั่งสถาบันวิจัยและพัฒนาที่ 1/2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการการจัดการความรู้ ปีการศึกษา 2566 โดยคณะกรรมการ ทำหน้าที่ 1) กำหนด ประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี โดยครอบคลุมพันธกิจ ด้านงานวิจัย การรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์ 2) จัดทำแผนการจัดการ ความรู้ และดำเนินงานตามแผน 3) กำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการจัดการความรู้ และ ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนจัดการความรู้ 4) นำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้มาค้นหาแนวปฏิบัติที่ดี รวมทั้งจัดเก็บและเผยแพร่เป็นลายลักษณ์อักษร และ 5) งานอื่นๆ ตามที่ได้รับมอบหมาย

2. คณะกรรมการจัดการความรู้ ดำเนินการจัดทำแผนการจัดการความรู้ ประจำปี งบประมาณ 2565 โดยการประชุมทบทวน และพิจารณาเลือกองค์ความรู้ที่จำเป็นในการพัฒนา ทั้งนี้เลือก ประเด็น “การจดทรรพ์สินทางปัญญา” โดยการจัดประชุมการจดทรรพ์สินทางปัญญา เริ่มจัดทำขึ้นโดย ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ ตระหนักถึงความสำคัญของการวิจัยที่เป็นกระบวนการสร้างองค์ความรู้และภูมิปัญญาที่ สำคัญยิ่ง มีความคิดริเริ่มและเขียนโครงการเพื่อขอของบประมาณสนับสนุน รวมถึงร่วมมือทางวิชาการและวิจัย กับหน่วยงานภายนอก และเริ่มดำเนินการโดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบ ตั้งแต่ปี 2557 จนถึงปัจจุบัน ในการจัดทำ แผนการจัดการความรู้ และดำเนินการตามปฏิทิน เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด และสถาบันวิจัยฯ มีการ ถ่ายทอดความรู้จากผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบ เรื่องการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ แบบผสมผสานให้กับบุคลากรเพื่อสามารถปฏิบัติหน้าที่แทนได้ นอกจากนี้มีหน่วยงานในและภายนอกเข้ามา ขอคำปรึกษาเกี่ยวกับการประชุมดังกล่าว

3. คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ สถาบันวิจัยฯ นำแผนการจัดการความรู้ เสนอในการประชุมบุคลากรประจำสถาบันวิจัยฯ พิจารณาให้ความเห็นชอบ

4. สถาบันวิจัยฯ ดำเนินจัดกิจกรรมตามขั้นตอนการจัดทำแผนการจัดการความรู้ที่กำหนดไว้ ดังนี้

- 1) การบ่งชี้ความรู้ โดยกำหนดองค์ความรู้ที่จำเป็น ได้แก่ การจดทรรพ์สินทางปัญญา สอดคล้องกับกลยุทธ์ที่ 2 ของสถาบันวิจัยและพัฒนา ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนา ชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม

- 2) สร้างและแสวงหาความรู้ โดยดำเนินการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่าง ผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงานและเรียนรู้จากผู้มีประสบการณ์ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ เพื่อและเปลี่ยน เรียนรู้ด้านประสบการณ์ “การจดทรรพ์สินทางปัญญา” ซึ่งผู้เข้าร่วมกิจกรรมแต่ละคนได้นำเสนอวิธีการปฏิบัติ เฉพาะตัว ทำให้การประสานงานของแต่ละคนประสบความสำเร็จหรือไม่ประสบความสำเร็จ โดยมีการประชุม แลกเปลี่ยนเรียนรู้ จำนวน 8 ครั้ง

- ครั้งที่ 1 วันที่ 8 มีนาคม 2566 เรื่อง ทรัพย์สินทางปัญญากับงานวิจัย
 ครั้งที่ 2 วันที่ 24 มีนาคม 2566 เรื่อง ความหมายของทรัพย์สินทางปัญญา
 ครั้งที่ 3 วันที่ 4 เมษายน 2566 เรื่อง ลิขสิทธิ์กับการบริการวิชาการและสิทธิบัตร

การออกแบบผลิตภัณฑ์

- ครั้งที่ 4 วันที่ 19 เมษายน 2566 เรื่อง ลิขสิทธิ์กับงานวิจัยและอนุสิทธิบัตร
 ครั้งที่ 5 วันที่ 2 พฤษภาคม 2566 เรื่อง การยื่นขอจดลิขสิทธิ์และสิทธิบัตรการ

ออกแบบผลิตภัณฑ์

ครั้งที่ 6 วันที่ 11 พฤษภาคม 266 เรื่อง การแบ่งผลประโยชน์ของลิขสิทธิ์และ
 สิทธิบัตรการออกแบบผลิตภัณฑ์

ครั้งที่ 7 วันที่ 18 พฤษภาคม 266 เรื่อง การละเมิดลิขสิทธิ์

ครั้งที่ 8 วันที่ 25 พฤษภาคม 266 เรื่อง ประโยชน์ของการจดลิขสิทธิ์และสิทธิบัตร
 การออกแบบผลิตภัณฑ์

3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้
 สถาบันวิจัยฯ ดำเนินการนำความรู้ที่ได้จากการจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายใน
 หน่วยงาน การศึกษาแนวปฏิบัติและจำแนกหมวดหมู่ แล้วนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
 มาวิเคราะห์เพื่อแสวงหาแนวปฏิบัติที่ดีและเหมาะสม และนำเสนอในที่ประชุมบุคลากรประจำสถาบันวิจัยฯ
 เพื่อรับฟังข้อ เสนอแนะ ในคราวประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้

4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้ โดยคณะกรรมการดำเนินการจัดการความรู้
 สถาบันวิจัยฯ นำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างผู้ปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน การศึกษา
 แนวปฏิบัติและจำแนกหมวดหมู่ แล้วนำองค์ความรู้ที่ได้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มาวิเคราะห์ เพื่อแสวงหา
 แนวปฏิบัติที่ดีและเหมาะสม และจัดทำเป็นคู่มือ

5) การเข้าถึงความรู้ คณะกรรมการดำเนินงานการจัดการความรู้ สถาบันวิจัยฯ
 เผยแพร่คู่มือ “การจดทรัพย์สินทางปัญญา” ให้กับบุคลากรในสถาบันวิจัยและพัฒนา คณะหน่วยงาน
 โดยเผยแพร่บนเว็บไซต์ของสถาบันวิจัยฯ <http://rdi.aru.ac.th> และสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook เป็นต้น

6) การแบ่งปันและเปลี่ยนความรู้ จัดประชุมแลกเปลี่ยนความรู้บุคลากรภายใน
 สถาบันวิจัยฯ เพื่อชี้แจงแนวทางการปฏิบัติตามคู่มือ การจดทรัพย์สินทางปัญญา นำคู่มือไปเผยแพร่ให้กับ
 คณะ หน่วยงาน ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4.2 ข. (3) การเรียนรู้ระดับสถาบัน (Organizational LEARNING)

สถาบันวิจัยฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ระดับ
 องค์กร เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการบริการภายในองค์กรตามกระบวนการ
 ประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากร
 ผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการเรียนรู้มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่

องค์ความรู้สำคัญและเปิดโอกาส ถ่ายทอดให้ทุกคณะและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ร่วมกันวางแผน การดำเนินงาน เช่น กิจกรรม KM Day ได้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยการถ่ายทอดองค์ ความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทักษะในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นความรู้ ที่ฝังลึกอยู่ในตัวของบุคคลให้ออกมาเป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจน ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น

สถาบันวิจัยฯ ให้ความสำคัญกับการจัดการความรู้เพื่อให้องค์กรมุ่งไปสู่การเรียนรู้ (Learning) และ นวัตกรรม (Innovation) ที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์เป็นผู้นำด้านการบริหารจัดการงานวิจัย และงานบริการวิชาการเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นและยกระดับคุณภาพให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ และค่านิยม โปร่งใส จริยธรรมบริการ ประสานความร่วมมือ เรื่อง การสร้างสรรค์นวัตกรรม (Innovation Creative) และการทำงานเป็นทีม/การมีส่วนร่วม (Team Working) ที่รองรับพันธกิจหลักของสถาบันวิจัยฯ ให้สามารถ สร้างผลงานวิจัยเชิงบูรณาการ และมีการนำผลการวิจัยไปต่อยอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนตามที่กำหนดเป็น ผลลัพธ์หลัก โดยสถาบันวิจัยฯ ได้แต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการองค์ความรู้เพื่อสร้างกลไกสนับสนุน การเผยแพร่ การจัดการองค์ความรู้เพื่อพัฒนาการจัดการองค์ความรู้ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกันอย่าง มีประสิทธิภาพ การรวบรวมและถ่ายทอดความรู้ของบุคลากร สถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดแผนการปฏิบัติงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการและมีการดำเนินการโดยใช้ กระบวนการจัดการความรู้ 6 ขั้นตอน ดังรูปที่ 4.2-1 มีรายละเอียดดังนี้

1) การบ่งชี้ความรู้กำหนดประเด็นความรู้เป้าหมายส่งเสริมและสนับสนุนการนำ องค์ความรู้มาพัฒนาให้เกิดนวัตกรรมในงานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ งานบริการวิชาการ และงาน ยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

2) การสร้างและแสวงหาความรู้โดยผ่านการเข้าร่วมกิจกรรมแบบออนไลน์ “การฝึกอบรม เชิงปฏิบัติการ การเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ” “การฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการหลัก จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และแนวทางการเขียนโครงการวิจัยเพื่อยื่นขอรับรองจากคณะกรรมการจริยธรรม การวิจัยในมนุษย์” โดยมีวิทยากรเป็นผู้ดำเนินการแลกเปลี่ยน เรียนรู้จากประสบการณ์ตรงให้นักวิจัย “โครงการ ส่งเสริมศักยภาพและการสนับสนุนเส้นทางวิชาชีพของบุคลากรด้านทรัพย์สินทางปัญญาของประเทศไทย”

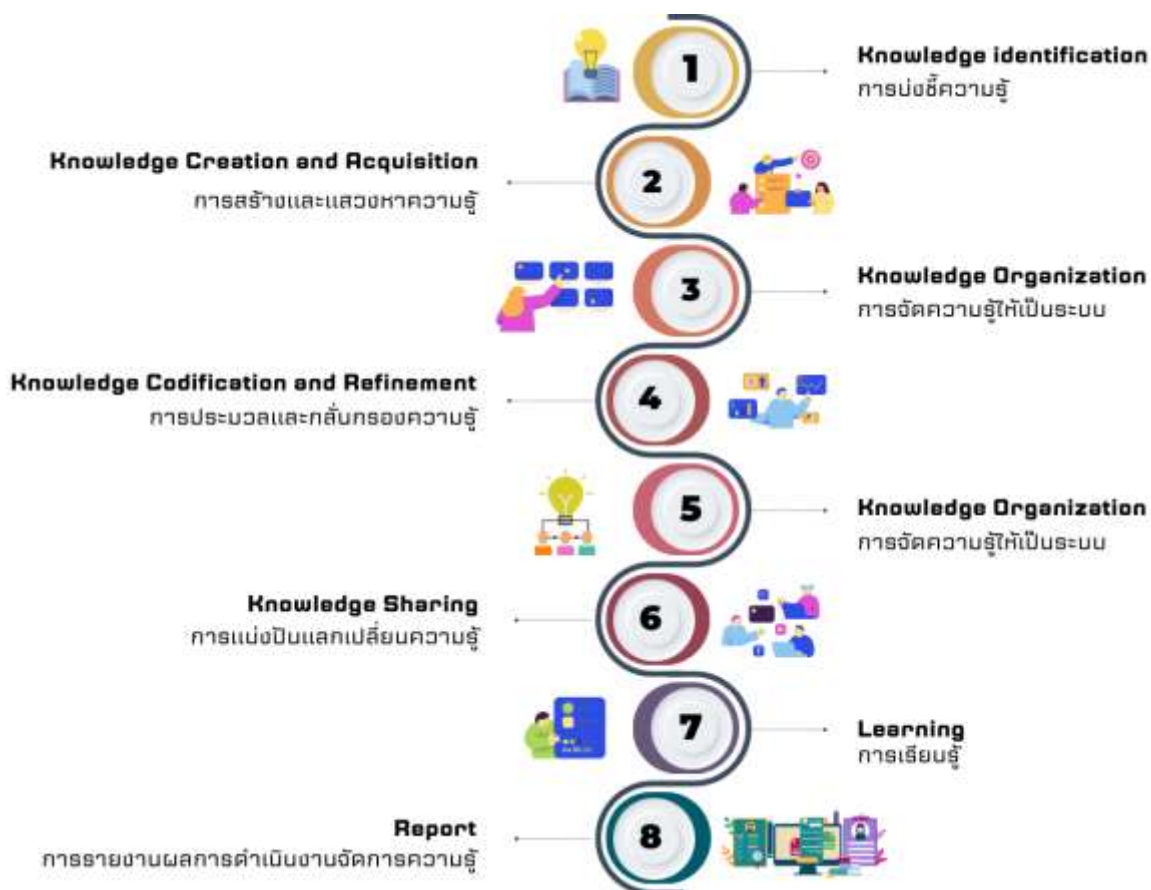
3) รวบรวมองค์ความรู้และจัดเก็บองค์ความรู้อย่างเป็นระบบในรูปแบบการมอบหมายหน้าที่ หัวหน้าทีม และทีมงานกลุ่มเพื่อสกัดและรวบรวมองค์ความรู้ โดยผ่านช่องทางการจัดกิจกรรมนำเสนอ ความก้าวหน้างาน

4) การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงานจริง ตรวจสอบการนำองค์ความรู้พร้อมเผยแพร่ ผ่านเว็บไซต์ สถาบันวิจัยฯ <https://www.aru.ac.th/rdi/> ยังมีการจัดการความรู้ที่เป็นระบบออนไลน์ เพื่อให้บริการกับบุคคลทั่วไปโดยผ่านเว็บไซต์สถาบันวิจัยฯ ซึ่งมีองค์ความรู้อย่างเป็นระบบเผยแพร่ให้กลุ่ม ลูกค่าเพื่อเข้าถึงข้อมูลบนเว็บไซต์

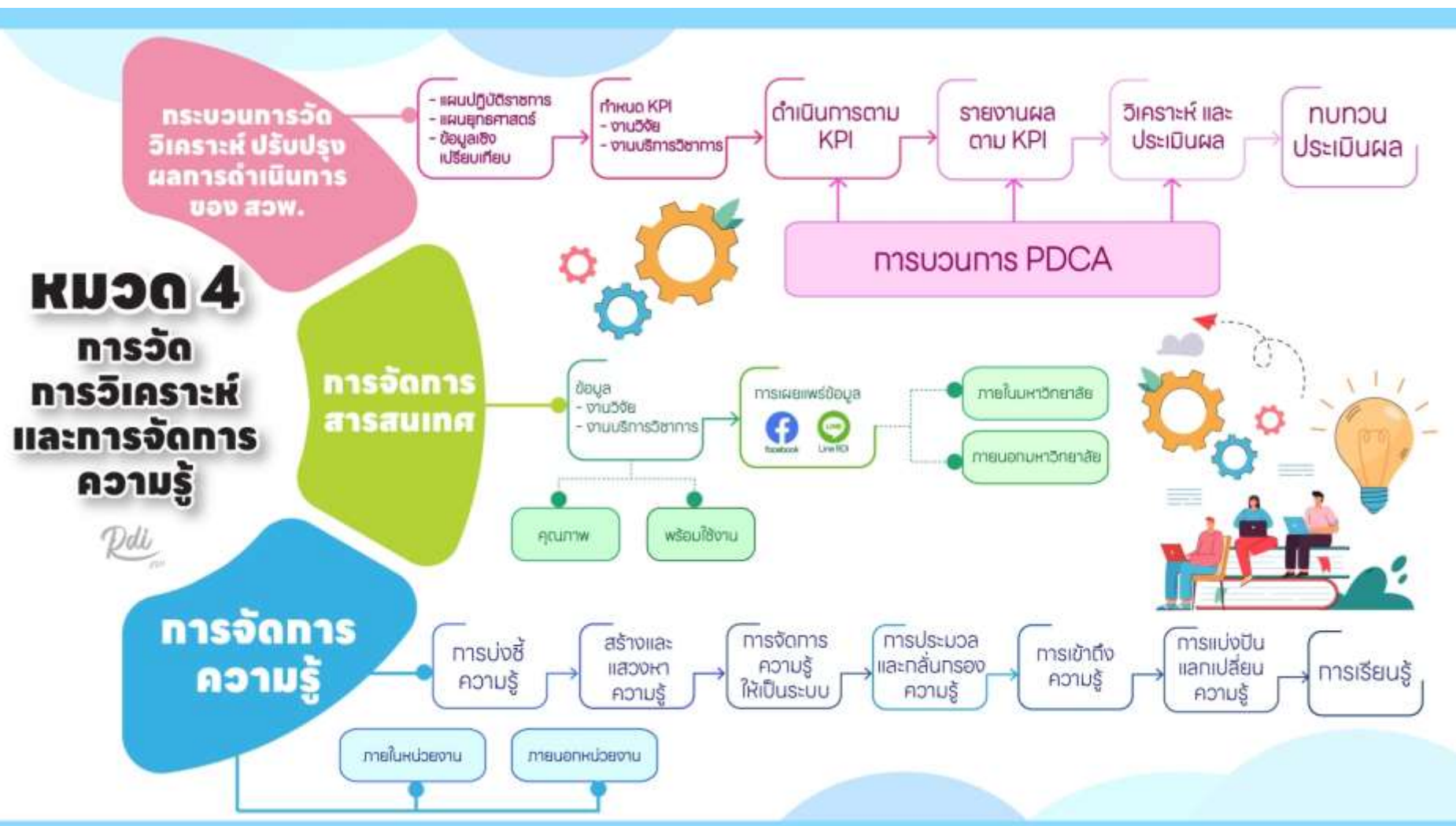
5) การแลกเปลี่ยน และการแบ่งปันความรู้จากกิจกรรมดังกล่าวข้างต้น โดยบุคลากรมีการแบ่งกลุ่ม งานแสดงความคิดเห็นร่วมกัน เพื่อสรุปหาหัวข้อและประเด็นหลักตามพันธกิจหลักทั้งด้านงานวิจัยและ งาน บริการวิชาการ มีการติดตามผลการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาของแผนการจัดการความรู้

6) การทบทวนและประเมินผล กระบวนการประเมินผลของกิจกรรมการจัดการความรู้ประจำปี โดย ผู้บริหาร/ คณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ มีการพัฒนาการดำเนินงาน และกำหนดแนวทางการจัดการความรู้ใหม่ในปีต่อไป โดยผู้บริหารและคณะกรรมการจัดการองค์ความรู้ อย่างไรก็ตามสถาบันวิจัยฯ เน้นการทำงานเป็นทีมและการมีส่วนร่วมของบุคลากร จึงจัดให้มีการประชุมรวมกันทั้ง 2 สายเพื่อร่วมระดมความคิดเห็นกำหนดแนวทาง/ กิจกรรมการจัดการความรู้ในปีต่อไป

สถาบันวิจัยฯ มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเชื่อมโยงกับการเรียนรู้ระดับองค์กร เนื่องจากสถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นหน่วยงานที่สนับสนุนการบริการภายในองค์กร ตามกระบวนการประกันคุณภาพการศึกษา ให้เป็นส่วนหนึ่งของการปฏิบัติงานประจำวัน โดยเน้นการพัฒนาศักยภาพของบุคลากรผ่านกระบวนการเรียนรู้ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การจัดการเรียนรู้มาช่วยในการรวบรวม จัดเก็บ เผยแพร่ องค์ความรู้สำคัญและเปิดโอกาส ถ่ายทอดให้ทุกคนและหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ร่วมกันวางแผนการดำเนินงาน เช่น กิจกรรม KM Day ได้มีการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญทักษะในการถ่ายทอดความรู้ และประสบการณ์ในการทำงานซึ่งเป็นความรู้ที่ฝังลึกอยู่ในตัวของบุคคลให้ออกมาเป็นองค์ความรู้ที่ชัดแจ้ง ซึ่งนำไปสู่การพัฒนากระบวนการทำงานให้ดียิ่งขึ้น



รูปที่ 4.2-2 กระบวนการจัดการความรู้ (KM process)



หมวด 5 บุคลากร (Workforce)

5.1 สภาพแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

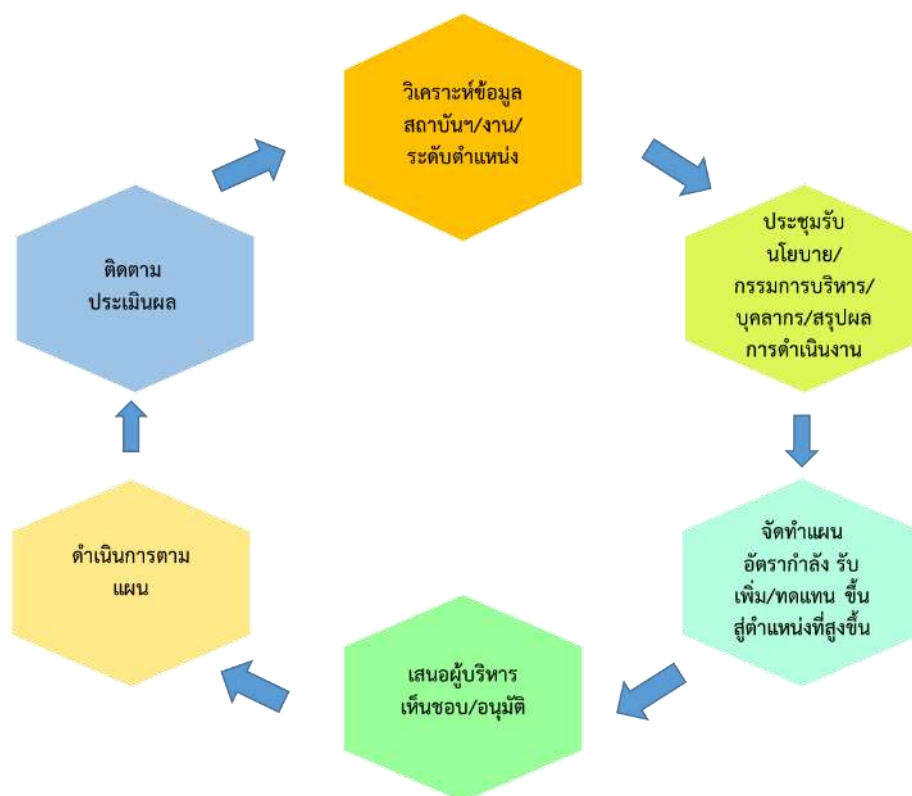
สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างสภาพแวดล้อมภายใน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงานให้เป็นไปทิศทางเดียวกัน เพื่อให้บรรลุผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของสถาบันวิจัยฯ โดยมี การจัดสรรทรัพยากรและสถานที่ทำงานให้มีความเหมาะสม มีพื้นที่การทำงานอย่างเป็นสัดส่วน ตามความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน ง่ายต่อการเข้าถึงและการให้บริการ โดยมอบหมายให้กลุ่มงานบริหารงานทั่วไป ดูแลพื้นที่ทั้งภายในและภายนอกให้มีความเป็นระเบียบและปลอดภัย มีการติดตั้งกล้องวงจรปิดในจุดต่าง ๆ เพื่อป้องกันความเสี่ยง นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ยังคำนึงถึงการทำงานที่มีประสิทธิภาพและสุขภาวะของผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้ตามพันธกิจและบรรลุมissionที่ตั้งไว้ในแผนปฏิบัติการของสถาบันวิจัยและพัฒนา

5.1ก. ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

5.1ก. (1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง (CAPABILITY and CAPACITY)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ความสำคัญกับบุคลากรของสถาบันฯ โดยมีการกำหนดนโยบายและ การทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากรในการปฏิบัติงานให้มีศักยภาพสูงขึ้น มีคุณธรรม และคุณภาพชีวิต ในการปฏิบัติงาน มีความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน รวมทั้งมีขวัญกำลังใจที่ดีมีแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพัน สามารถนำศักยภาพของตนเองมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ และมีความ พร้อมในการสนับสนุนการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้สามารถบรรลุวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามแผนกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

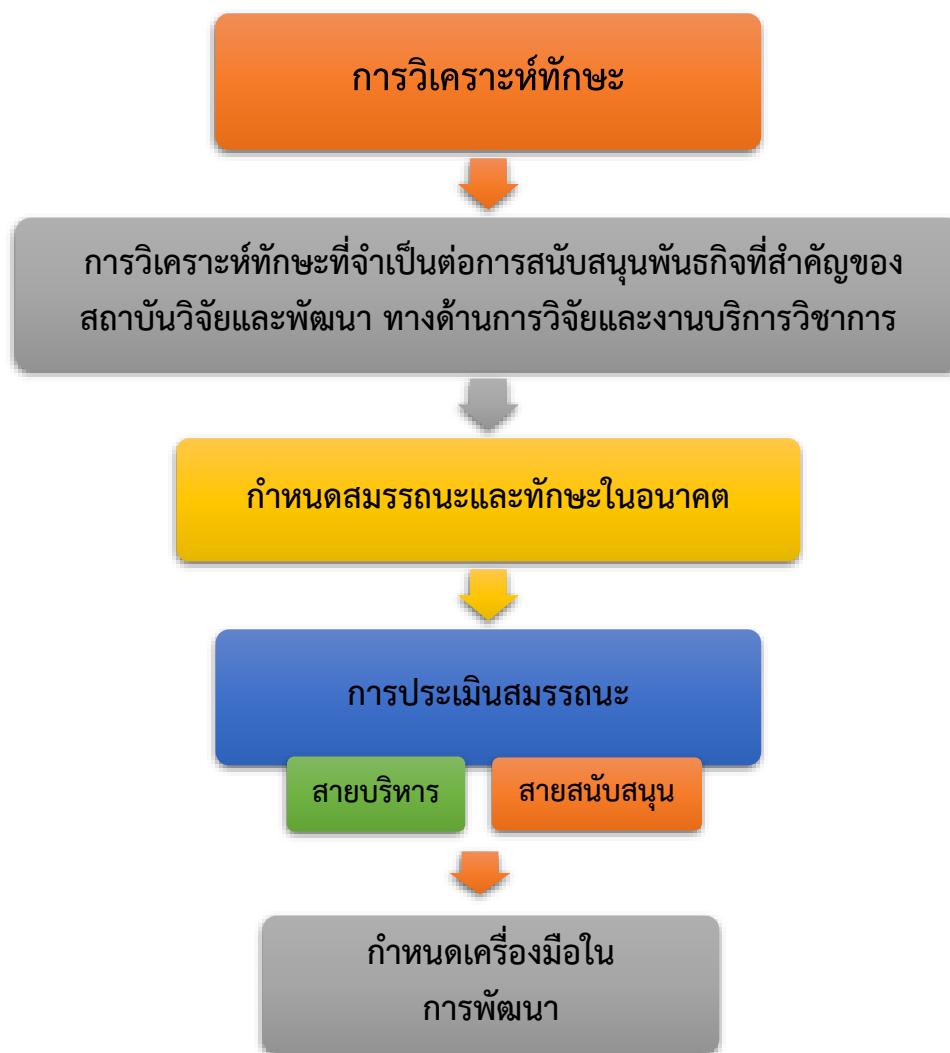
สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการประเมินความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ของบุคลากร ผ่านระบบประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร รูปที่ 5.1-1 ระบบการประเมินขีด ความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร โดยมีการวิเคราะห์อัตรากำลัง และวิเคราะห์ทักษะบุคลากรที่จำเป็น ต้องมี ในแต่ละลักษณะงาน เริ่มจากวิเคราะห์วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญ เพื่อกำหนดความ ต้องการด้านอัตรากำลังของสถาบันวิจัยและพัฒนา ตามกรอบระยะเวลาการปฏิบัติงาน มีการกำหนดภาระงาน (TOR) กำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบ การประเมินขีดความรู้ ความสามารถ ทักษะ สมรรถนะ สถาบันวิจัยและ พัฒนา ได้มอบหมายให้รองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน ดำเนินการวิเคราะห์ขีดความสามารถของบุคลากร แต่ละกลุ่ม วิเคราะห์งบประมาณ วิเคราะห์ต้นทุน และความคุ้มค่าด้านอัตรากำลัง กำหนดอัตรากำลังให้สอดคล้อง กับเกณฑ์มาตรฐานภาระงาน และจัดทำแผนอัตรากำลังของสถาบันวิจัยและพัฒนา ระยะ 4 ปี



รูปที่ 5.1-1 ระบบประเมินขีดความสามารถอัตรากำลังบุคลากร

ปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อกำหนดอัตรากำลังและขีดความสามารถของบุคลากรล่วงหน้า 5 ปี แยกตามประเภทบุคลากร เพื่อใช้วางแผนพัฒนาบุคลากรประจำปีและภาระงานด้านอื่น ๆ สำหรับอัตรากำลังบุคลากร วิเคราะห์จากปริมาณงานต่อปี นำข้อมูลเสนอต่อที่ประชุมหรือรับนโยบายจากผู้บริหาร เพื่อจัดทำแผนอัตรากำลังการรับเพิ่ม-การทดแทน-การขึ้นสู่ตำแหน่ง และเสนอคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาเพื่อพิจารณา และนำไปสู่การปฏิบัติตามแผนและติดตาม ประเมินผล ต่อไป

กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นไปอย่างเป็นระบบ โดยการประเมินเน้นเปรียบเทียบกับเกณฑ์มาตรฐานที่กำหนดไว้ และส่งเสริมสนับสนุนการทำงานให้ทุกคนเน้นการทำงานเชิงรุก สำหรับผลการประเมิน มีการแจ้งให้บุคลากรรับทราบเป็นรายบุคคล และใช้เป็นแนวทางการปฏิบัติงานในรอบต่อไป เพื่อให้กระบวนการบริหารขีดความสามารถบุคลากรมีประสิทธิภาพ มีการติดตามประเมินผลเพื่อทบทวนและปรับปรุงแผนปฏิบัติราชการประจำปีของแต่ละงาน ให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี ของสถาบันฯ ดังรูปที่ 5.1-2



รูปที่ 5.1-2 การวิเคราะห์ทักษะ

การวิเคราะห์ทักษะ

1. การวิเคราะห์ทักษะที่จำเป็นต่อการสนับสนุนพันธกิจที่สำคัญของสถาบันวิจัยและพัฒนา ทางด้านการวิจัยและงานบริการวิชาการ
2. กำหนดสมรรถนะและทักษะในอนาคต สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะตามลักษณะภาระงานที่ปฏิบัติ เพื่อนำมาสู่การกำหนดสมรรถนะและทักษะที่ต้องการในอนาคต

3. การประเมินสมรรถนะ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการประเมินสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงานให้สอดคล้องกับพันธกิจ เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงงานตามหน้าที่ที่รับผิดชอบให้สำคัญกับตำแหน่งงานของตนเอง ให้บรรลุเป้าหมายขององค์กร

4. กำหนดเครื่องมือในการพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการส่งบุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ เข้าฝึกอบรมทักษะงานทางด้านวิจัย ซึ่งประกอบไปด้วย จริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB) ทรัพย์สินทางปัญญา งานวารสารวิจัยราชภัฏกรุงเทพฯ สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

5. จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการสำรวจและทำแผนพัฒนารายบุคคลของบุคลากรประจำปี 2566 โดยให้บุคลากรสายสนับสนุนและสายวิชาการ จัดทำแผนพัฒนาตนเองรายบุคคลส่งให้ผู้บริหารเพื่อเป็นการวางแผนการพัฒนาตนเองในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

5.1ก (2) บุคลากรใหม่ (New WORKFORCE Members)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการสรรหา ว่าจ้างบุคลากรใหม่โดยมีการวิเคราะห์ปริมาณงาน วิเคราะห์ค่างาน และกำหนดเป็นตำแหน่งงานที่ต้องการ โดยพิจารณาจากพันธกิจและปริมาณงาน แผนงานและโครงการต่อเนื่องที่กำหนดไว้ในอนาคต และพิจารณาโครงสร้างตำแหน่งบุคลากรที่มีอยู่ในปัจจุบัน จากนั้นดำเนินการสรรหาบุคลากร โดยกำหนดคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถที่ตอบสนองขีดความสามารถที่ต้องการตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา คำนึงถึงคุณธรรมจริยธรรมของบุคคล ตลอดจนผลประโยชน์ของส่วนงานเป็นหลัก และยึดตามระเบียบและหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคลากรของมหาวิทยาลัย

การสรรหาบุคลากร สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการคัดเลือก และประเมินทักษะ สมรรถนะบุคลากรใหม่ ดังนี้

1. กำหนดสมรรถนะ (ความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะ) ที่จำเป็นในการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. แต่งตั้งกรรมการกำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และการสอบคัดเลือก โดยพิจารณาจากความรู้ ทักษะ และความสามารถให้เป็นไปด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้

3. ประกาศรับสมัครผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

4. ตรวจสอบคุณสมบัติและคุณสมบัติและดำเนินการสอบคัดเลือกโดยยึดหลักความรู้ ความสามารถ และวิธีการตามประกาศการรับสมัคร

5. บรรจุบุคลากรใหม่เข้าทำงาน มีการแต่งตั้งระบบพี่เลี้ยงแนะนำการปฏิบัติงานในช่วงทดลองงาน เพื่อให้การปฏิบัติงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์และวัฒนธรรมองค์กร โดยเพื่อนร่วมงานให้การต้อนรับ แนะนำเรื่องการปฏิบัติงานและการปฏิบัติตนในองค์กร การปรับตัว การอยู่ร่วมกันในองค์กรอย่างมีความสุข รวมทั้งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลทดลองการปฏิบัติงานตามระเบียบของมหาวิทยาลัย

6. ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาตนเองและพัฒนางานโดยการศึกษาคู่มือการปฏิบัติงาน และการส่งบุคลากรใหม่ไปฝึกอบรม ดังรูปที่ 5.1-3



รูปที่ 5.1-3 กระบวนการสรรหาบุคลากร

5.1ก (3) การจัดการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (WORKFORCE Change Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง เพื่อสร้างความสมดุลด้านความจำเป็นของบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่า สถาบันวิจัยและพัฒนา สามารถดำเนินการได้อย่างต่อเนื่อง และลดผลกระทบในกรณีที่ต้องลดจำนวนของบุคลากร ดังนี้

1. การวางแผนบุคลากรให้สอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยมีการประเมินความเพียงพอของจำนวนบุคลากร และทบทวนทุกครึ่งมีการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการแบ่งโครงสร้างหน่วยงานเป็น 2 กลุ่มงานได้แก่ 1) งานวิจัย 2) งานบริการวิชาการ เพื่อให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา จึงกำหนดให้บุคลากรปฏิบัติงานประจำด้านต่าง ๆ ได้แก่

1.1 กลุ่มงานวิจัย

- 1) นางสาวอัจฉรา วงษ์หา
- 2) นายอวิรุทธ์ เจียมฮวดหลี
- 3) นางวรรณิศา นัยชิต

1.2 กลุ่มงานบริการวิชาการ

- 1) นางสาวสุธีรา มุลดี
- 2) นางสาวบงกช สมหวัง
- 3) นายนัฐพงษ์ สาระเมฆ
- 4) นางสาวพิมพ์ประภา พลรักษ์
- 5) นางสาวสุจิตรา งามบุญปลอด

2. กรณีเตรียมความพร้อมบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา
มีวิธีการดังนี้

- 1) จัดอบรมพัฒนาบุคลากร (Upskill /Rr-Skill) ให้มีทักษะความรู้ที่หลากหลายเพื่อเป็นการเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ และประสบการณ์
- 2) จัดทำคู่มือปฏิบัติงาน เพื่อให้บุคลากรใช้เป็นสื่อในการเรียนรู้ สามารถปฏิบัติงานทดแทนกันได้
- 3) มีการจัดการความรู้ (Knowledge Management: KM) ภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา
- 4) ส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงานตามแผนพัฒนาบุคลากร และส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ในกรณีถ้ามีความจำเป็นเร่งด่วนในสภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงเพื่อให้ทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งนอกเหนือจากการเตรียมการเพิ่มอัตรากำลังในปริมาณที่เหมาะสมแล้ว สถาบันวิจัยและพัฒนา มีนโยบายให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานแทนกันได้ ซึ่งในแต่ละกลุ่มงานจะมีการเรียนรู้และถ่ายทอดงานซึ่งกันและกัน ทำให้ทุกคนสามารถเรียนรู้งาน ช่วยเหลือซึ่งกันและกันและปฏิบัติงานแทนกันได้ สถานการณ์ที่จำเป็น

5.1ก (4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผลสำเร็จ โดยมีการกำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบ (Job description) ตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่ถ่ายทอดจากวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ตามภาระหน้าที่ความรับผิดชอบ เพื่อให้การบริหารองค์กร บริหารคน มีความคล่องตัว สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการสั่งและปฏิบัติหน้าที่แทนผู้อำนวยการ ในเรื่องการลา การขออนุญาตใช้รถยนต์ส่วนบุคคล การขออนุมัติเดินทางไปราชการ โดยมีคณะกรรมการบริหารสถาบันวิจัยและพัฒนา ดำเนินงานทำหน้าที่กำกับดูแลให้คำปรึกษา

ในการดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ มีกระบวนการจัดทำแผน การถ่ายทอดกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงาน และมีการติดตามการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาให้ความสำคัญกับการทำงานให้บรรลุผล ดังนี้

- 1) ส่งเสริมให้บุคลากรมีจิตบริการ เพื่อสร้างความประทับใจให้กับลูกค้า/ผู้รับบริการ ในรูปแบบ One Stop Service รวมทั้งนำระบบสารสนเทศมาใช้ในงาน เพื่อเป็นประโยชน์ในการสื่อสารกับลูกค้า/ผู้รับบริการได้อย่างรวดเร็ว
- 2) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนองค์กรเพื่อให้บรรลุตามแผนกลยุทธ์ ผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) และการศึกษาดูงาน เพื่อนำประสบการณ์มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพ

ตารางที่ 5.1-1 การจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล

การทำงานให้บรรลุผล	การจัดระบบบริหารบุคคล
ทำงานเพื่อให้สถาบันวิจัยและพัฒนา บรรลุความสำเร็จตามแผนปฏิบัติราชการ	1. โครงสร้างองค์กรและสายการบังคับบัญชาโครงสร้างการแบ่งงานภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา 2. ระบบการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ
การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลักของสถาบันอย่างเต็มที่	การลงนามความร่วมมือ MOU กับหน่วยงานต่าง ๆ เช่น มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, มหาวิทยาลัยนเรศวร, เครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง, สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม, เทศบาลตำบลบ้านกรด และเทศบาลบางนมโค เป็นต้น
ส่งเสริมสนับสนุนมุ่งเน้นผลงานวิจัย	1. มีการถ่ายทอดตัวชี้วัดผลการดำเนินงานผ่านการจัดกิจกรรม เช่น การประชุมบุคลากร การประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา การประชุมคณะกรรมการกองทุนวิจัย 2. มีระบบการกำกับ การวางแผน ติดตามผลการดำเนินงานรายไตรมาส
มีผลการดำเนินงานที่ดีกว่าความคาดหวัง	1. มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ 2. มีการมอบรางวัลและยกย่องชมเชย

5.1ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

5.1 ข (1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าบุคลากรที่ทำงานมีสุขภาพ ความมั่นคง มีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน

ด้านสภาพแวดล้อมทางกายภาพ มีการดูแลสภาพแวดล้อมให้เอื้อต่อการทำงานทั้งในเรื่องอาคารสถานที่ ความปลอดภัย ความสะอาด เครื่องมืออุปกรณ์การทำงานต่าง ๆ มีทำกิจกรรม Big Cleaning Day เป็นประจำทุก 3 เดือน ซึ่งจะช่วยสร้างบรรยากาศการทำงานของบุคลากรให้มีความรู้สึกผ่อนคลาย สร้างบรรยากาศการทำงานที่ดี โดยดำเนินการให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นทำกิจกรรม 5 ส. เป็นประจำเพื่อสร้างความเป็นระเบียบเรียบร้อย สะอาด สวยงาม และในอนาคตจะมีการพัฒนาสำนักงานให้เป็น Green Office

ด้านสภาพแวดล้อม ความปลอดภัย และสุขภาพอนามัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการแต่งตั้งเจ้าหน้าที่ จัดเตรียม อุปกรณ์ดูแลด้านความปลอดภัยของบุคลากรในสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคโควิด-19 ที่กลับมาระบาดอีกรอบ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีมาตรการป้องกันโรคโควิด-19 มีการจัดตั้งจุดวัดอุณหภูมิ ก่อนขึ้นอาคาร มีแอลกอฮอล์ล้างมือตั้งตามจุดต่าง ๆ ของอาคาร มีการฉีดยาพ่นยาฆ่าเชื้อทำความสะอาดห้องทำงาน และส่วนต่าง ๆ ของอาคาร นอกจากนี้ ยังมีอุปกรณ์สำหรับกรณี มีเหตุเพลิงไหม้โดยมีถังดับเพลิงเพื่อใช้ในภาวะฉุกเฉินและมีการตรวจสอบสภาพความพร้อมการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการติดกล้องวงจรปิด เพื่อคอยสอดส่องดูแลทรัพย์สินและเหตุการณ์ต่าง ๆ ในอาคาร สถาบันวิจัยและพัฒนา ยังได้ส่งบุคลากรเข้าอบรม การรับมือกับสถานการณ์ฉุกเฉินที่มหาวิทยาลัย ด้านสุขภาพอนามัย สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้มีการตรวจวัดความดันให้กับบุคลากรทุกสัปดาห์ เพื่อเป็นการตรวจร่างกายเบื้องต้นให้บุคลากรทราบถึงค่าความดันของร่างกายของตนเอง และมีการส่งเสริมให้บุคลากรตรวจสุขภาพประจำปี โดยมีการสื่อสาร ข่าวประชาสัมพันธ์ ในเรื่องการตรวจสุขภาพของโรงพยาบาลต่าง ๆ ผ่านช่องทางการสื่อสาร Group Line ของสถาบันวิจัยและพัฒนา เพื่อให้บุคลากรได้รับทราบอย่างทั่วถึง โดยได้รับการบริการจากโรงพยาบาลของมหาวิทยาลัย

ด้านความสะดวกในการทำงาน สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการบริการสิ่งอำนวยความสะดวก พื้นฐานและอุปกรณ์ที่จำเป็นสำหรับสำนักงาน เช่น เครื่องคอมพิวเตอร์ เครื่องพิมพ์ เครื่องสแกนเอกสาร เครื่องถ่ายเอกสาร โทรศัพท์ โทรสาร ตู้เก็บเอกสาร โต๊ะเก้าอี้ เป็นต้น ให้เพียงพอตามจำนวนบุคลากร เพื่อสนับสนุนให้การปฏิบัติงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ มีการออกแบบงานและเครื่องมือการทำงานที่เหมาะสม มีระบบงานสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ Work Flow ของงานบริการ เพื่ออำนวยความสะดวกในการทำงานบนระบบออนไลน์

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการประเมินความพึงพอใจในกระบวนการทำงานด้านสภาพแวดล้อมการทำงาน พบว่า บุคลากรมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีมาก มีการนำผลการประเมินมาประชุมเพื่อพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน มีการลดขั้นตอนการทำงานให้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพ

5.1ข (2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (WORKFORCE Benefits and Policies)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ร่วมกับมหาวิทยาลัยจัดระบบสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรด้านต่าง ๆ เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิตในการทำงานที่ดีให้กับบุคลากร มีการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เช่น ประกันสังคม สิทธิการประกันตน สิทธิในการเบิกค่ารักษาพยาบาลจากเงินกองทุน การตรวจสุขภาพประจำปี โดยมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุน การจัดโครงการพัฒนาบุคลากร การจัดอบรม ประชุม/สัมมนา/ศึกษาดูงาน ให้กับบุคลากรทุกปี มีนโยบายให้บุคลากรออกแบบปรับปรุงสำนักงาน ห้องปฏิบัติงานและพื้นที่ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน ของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยแบ่งขอบเขตพื้นที่ในการปฏิบัติงานเป็นสัดส่วน เช่น ห้องผู้อำนวยการ ห้องรองผู้อำนวยการ ห้องสำนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา ห้องจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ ห้องประชุม เพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการทำงาน มีการจัดกิจกรรมสร้างสรรค์ประจำปี จับสลากของขวัญประจำปี ในเทศกาลส่งท้ายปีเก่า ต้อนรับปีใหม่ มีการเสนอชื่อบุคลากรให้ได้รับการพิจารณาเป็นข้าราชการ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยดีเด่นประจำปี เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

5.2 ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of WORKFORCE ENGAGEMENT)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากร โดยได้กำหนดแนวทางการประเมินความผูกพันโดยใช้แบบสอบถาม ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันรวมถึงความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้ปฏิบัติงานต่อองค์กรของบุคลากร และมีการนำผลการประเมินมาวางแผนเพื่อพัฒนาปรับปรุงกระบวนการสร้างความผูกพันและการจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความผูกพันให้กับคนในองค์กรในปีถัดไป

ผลการประเมินพบว่า ค่าเฉลี่ย ความผูกพันของบุคลากรในภาพรวมอยู่ที่ ระดับดีมาก เรียงตามลำดับ ดังนี้

1. บุคลากรมีความรู้สึกภาคภูมิใจที่เป็นบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีค่าเฉลี่ย 4.66 อยู่ในระดับดีมาก
2. บุคลากรมีความเต็มใจและทุ่มเทกับการทำงานให้บรรลุเป้าหมาย มีค่าเฉลี่ย 4.55 อยู่ในระดับดีมาก
3. บุคลากรไม่คิดจะเปลี่ยนงานแม้มีโอกาสได้รับรายได้ที่สูงกว่า มีค่าเฉลี่ย 4.35 อยู่ในระดับมาก
4. บุคลากรพยายามชี้แจงเรื่องราวให้ถูกต้องเมื่อสถาบันถูกกล่าวถึงในทางที่ผิด มีค่าเฉลี่ย 4.39 อยู่ในระดับมาก
5. บุคลากรไม่คิดลาออก ค่าเฉลี่ย 4.49 อยู่ในระดับมาก

จากการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร ผู้บริหารได้ร่วมพิจารณาผลการประเมินและหาแนวทาง เพื่อสร้างความผูกพันให้กับบุคลากร ดังนี้

1. มีการมอบหมายภาระงานและกำหนดงานให้เหมาะสมกับบุคลากร
2. ส่งเสริมการมีส่วนร่วมการทำงานเป็นทีมทุกระดับ ให้สามารถช่วยกันทำงาน แบบ Teamwork
3. ส่งเสริม/สนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานเพื่อขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น
4. มีแนวทางการสร้างความสุขในการทำงานของบุคลากร

5.2 ก (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of ENGAGEMENT)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการกำหนดแนวทางในการขับเคลื่อนการสร้าง ความผูกพันภายใต้แผนการ พัฒนาบุคลากร มีการติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง โดยกรรมการบริหารของสถาบันฯ เพื่อให้บุคลากรมีความ ผูกพันมีแรงจูงใจและมีผลการดำเนินงานที่ดี สถาบันวิจัยและพัฒนาจึงได้สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อขับเคลื่อน ความผูกพัน ดังต่อไปนี้

1. ด้านการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการสื่อสารหลากหลายช่องทางไปยังบุคลากร เพื่อให้สามารถรับรู้ข่าวสารได้อย่างทันทั่วถึง และเกิดความร่วมมือในการทำงาน โดยมีการสื่อสารทั้งรูปแบบที่เป็น ทางการและไม่ใช่ทางการ เช่น บันทึกรายงาน การเผยแพร่ข่าวสารผ่านเว็บไซต์ <https://www.aru.ac.th/rdi> จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ (E-mail) เฟซบุ๊ก (www.facebook.com/RDIARU2) แอปพลิเคชันไลน์ (Line) ซึ่งในทุกปีจะมีการ ประเมินและทบทวน ประสิทธิภาพช่องทางการสื่อสารของสถาบันวิจัยฯ เพื่อนำไปปรับปรุงช่องทางการสื่อสารในปี ถัดไป

2. ด้านการเสริมสร้างองค์ความรู้และสภาพแวดล้อมการทำงานอย่างสร้างสรรค์ โดยสถาบันวิจัยฯ มีทุน สนับสนุนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนให้สามารถเรียนรู้เพิ่มเติมความรู้ตามความถนัด และความสามารถของตนเองพร้อมทั้งส่งเสริมการสร้างผลงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการทำวิจัย ตำรา เอกสารประกอบการสอน และคู่มือปฏิบัติงาน

3. ด้านการบริหารบุคลากรอย่างใกล้ชิด ผู้อำนวยการได้มอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน ในการบริหารงานบุคลากรภายในหน่วยงาน เช่น การมอบหมายภาระงาน การพิจารณาประเมินตัวชี้วัด สมรรถนะบุคลากร (KPI) การควบคุมวินัย มาสาย และการบริหารงบประมาณในส่วนต่าง ๆ ภายในสถาบันวิจัยและพัฒนา

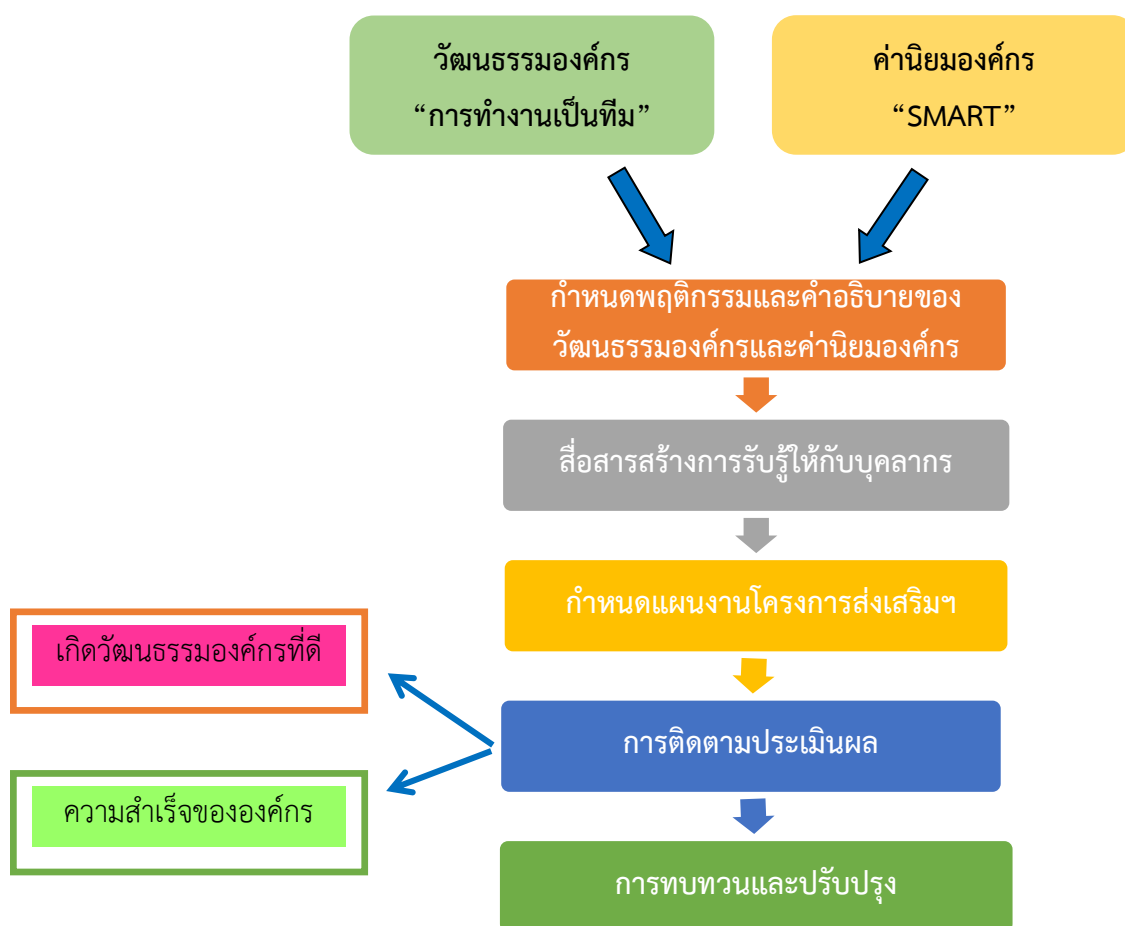
4. ด้านความพึงพอใจในการทำงานและความคิดเห็นที่หลากหลายของบุคลากรโดยผู้บริหารของ สถาบันวิจัยฯ ได้เปิดกว้างในการรับฟังข้อเสนอแนะ ข้อคิดเห็นของบุคลากรทุกสายงาน เพื่อนำข้อมูลมาแก้ไข พัฒนา ปรับปรุง และสร้างระบบการทำงานให้มีประสิทธิภาพสูงขึ้นต่อไป

5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน (Assessment of ENGAGEMENT)

5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้ส่งเสริมและผลักดันค่านิยมองค์กรโดยมีการชี้แนะและสร้างแนวปฏิบัติให้กับ บุคลากร โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ คือ บริหารจัดงานวิจัยให้เป็นเลิศ และบริการวิชาการเพื่อพัฒนา ท้องถิ่นและสังคม และมีความสอดคล้องกับ พันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ ส่งเสริมสนับสนุนนักวิจัย ในการเผยแพร่ผลงานงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ นำองค์ความรู้จากงานวิจัยถ่ายทอดสู่ชุมชนท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในท้องถิ่น สถาบันวิจัยและพัฒนา ตระหนักถึงค่านิยมของ องค์กร คือ โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ สมรรถนะหลักของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ 3S (Source of Fund แหล่งเงินทุน) (Support การสนับสนุน) (Service การบริการ)

จากวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมและสมรรถนะหลักขององค์กร สถาบันวิจัยและพัฒนา กำหนดไว้เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติ จนเป็นวัฒนธรรมองค์กร นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมในด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ ซึ่งเป็นวิธีที่ช่วยส่งเสริมให้บุคลากรทำงานร่วมกันในรูปแบบคณะทำงานในทุกกิจกรรม มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน ร่วมด้วยช่วยกันในงานกิจกรรมต่างๆ โดยมุ่งสร้างความประทับใจแก่ลูกค้า ด้วยการยึดถือลูกค้าเป็นศูนย์กลางและมุ่งเน้นการมีจิตบริการ สถาบันวิจัยฯ เสริมสร้างวัฒนธรรมการปฏิบัติงานที่มุ่งเน้นที่ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของงาน ด้วยการกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายการดำเนินงาน พิจารณาปริมาณงาน คุณภาพงาน และสมรรถนะในการปฏิบัติงานของบุคลากร มีโครงการ/กิจกรรม การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อพัฒนางาน จัดทำ/สนับสนุนการเข้าร่วมหลักสูตรฝึกอบรม/ประชุมสัมมนา เพื่อพัฒนาบุคลากรทั้งในระดับผู้บริหาร และระดับปฏิบัติงาน (ตามแผนพัฒนาบุคลากร)



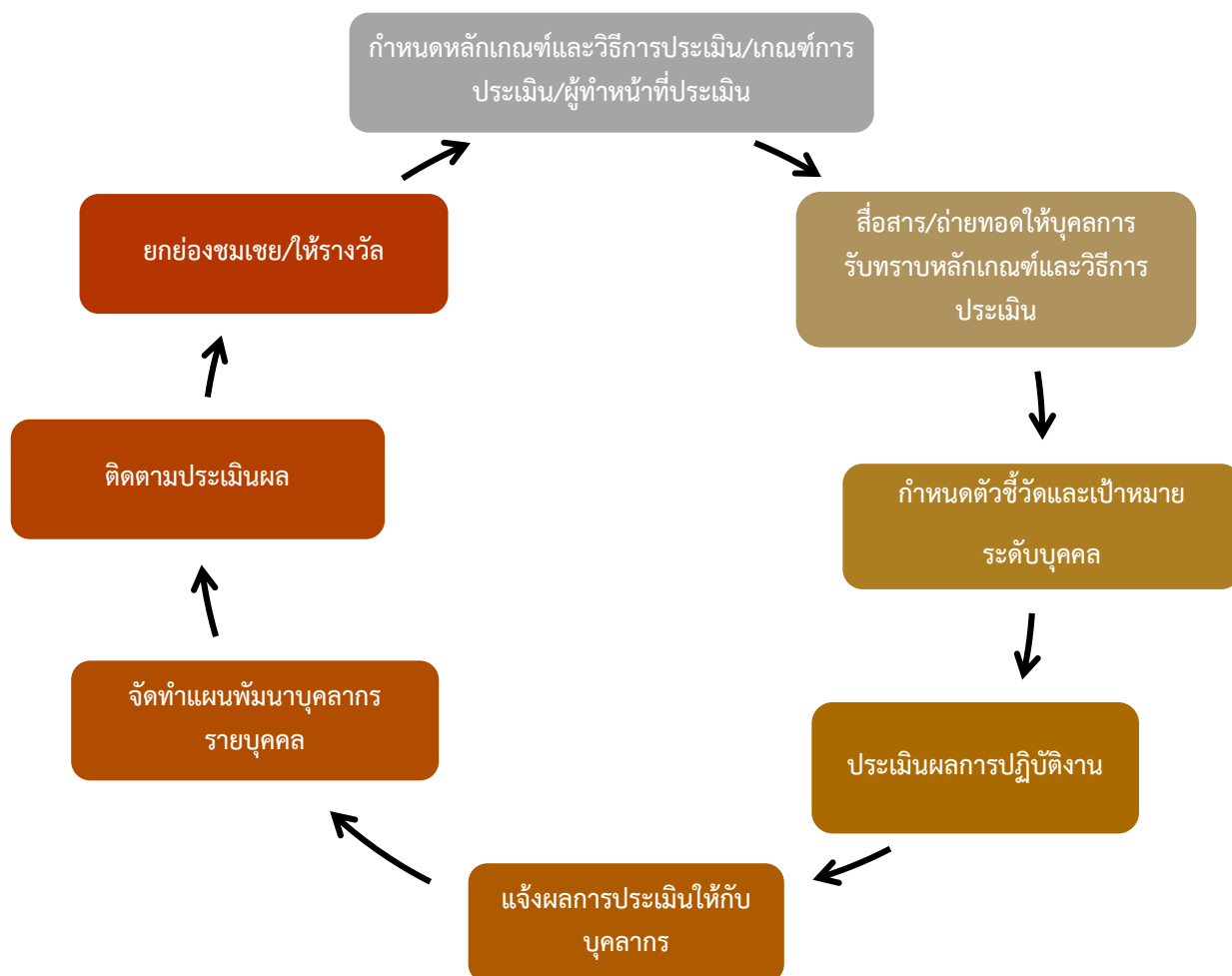
รูปที่ 5.2-2 วัฒนธรรมองค์กร

5.2 ค. การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management and Development)

5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี โดยใช้ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ ตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด เพื่อประเมินความรู้ ความสามารถ ทักษะ ผลสัมฤทธิ์ของงาน พฤติกรรมการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดการพัฒนา โดยเริ่มจากผู้บริหาร มอบหมายให้บุคลากรจัดทำแบบ มอบหมายภาระงานของตนเองที่สอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์และภาระงาน ผลการปฏิบัติงาน เพื่อประเมินผล การปฏิบัติงานของตนเอง โดยมีคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตามองค์ประกอบและหลักเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด แล้วนำผลมาใช้ประกอบการพิจารณาเลื่อนเงินเดือน ให้กับบุคลากร นอกจากนี้ มีการประกาศชื่นชม ให้รางวัล บุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก และมีการเสนอเพื่อเข้ารับรางวัล เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งมีการมอบรางวัลเป็นประจำทุกปี ในวันสถาปนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ซึ่งตรงกับวันที่ 1 กรกฎาคม ของทุกปี เพื่อสร้างขวัญและ กำลังใจแก่บุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน ตามขั้นตอน ดังนี้



รูปที่ 5.2-3 กระบวนการวัดผลการปฏิบัติงาน

5.2 ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน (PERFORMANCE Development)

สถาบันวิจัยและพัฒนา วางแผนระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากรทุกระดับ โดยการนำผลการประเมินสมรรถนะ/ การปฏิบัติงาน รวมทั้งข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพ มาจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนา โดยส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและสอดคล้องกับแผนพัฒนาตนเองที่วางไว้ โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีการจัดตั้งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเองคนละ 2,500 บาทต่อปี สำหรับบุคลากร ได้ส่งผู้บริหารเข้ารับการพัฒนาศู่การเป็นผู้นำในหลักสูตรนักบริหารมหาวิทยาลัย หลักสูตรอบรมเชิงปฏิบัติการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์

สำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนได้มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมตามโครงการที่มหาวิทยาลัยกำหนด รวมทั้งส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรม/สัมมนา อย่างต่อเนื่อง เช่น ด้านการเงิน/พัสดุ (ระบบบัญชี 3 มิติ) ด้านประกันคุณภาพ (EdPEX) และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เป็นต้น

การจัดทำแผนระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีดังนี้

1. ความปรารถนาในการเรียนรู้และความต้องการพัฒนาของบุคลากร โดยสถาบันวิจัยพัฒนามีกระบวนการดังนี้



ภาพที่ 5.2-4 กระบวนการการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร

2. การสนับสนุนการปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนา จัดทำแผนเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และพัฒนาให้ครอบคลุมทุกด้าน โดยมีการกำหนดรูปแบบวิธีการ ค่าใช้จ่าย และผู้รับผิดชอบในรูปแบบโครงการพัฒนาความรู้ งบประมาณ เครื่องมือของบุคลากร ทักษะของบุคลากรแต่ละสายงาน เป็นประจำปี โดยมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรที่มีความประสงค์ให้ส่งเสริมสนับสนุนพัฒนาสมรรถนะหลักแต่ละสายงาน รวบรวมวิเคราะห์หัวข้อการพัฒนาให้สอดคล้อง

กับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม กลยุทธ์ เป้าหมาย และสมรรถนะหลักของสถาบัน จัดลำดับความสำคัญของความต้องการของบุคลากรที่มีความประสงค์ จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในแผนปฏิบัติการประจำปี เสนอต่อกรรมการประจำสถาบันวิจัย เพื่อพิจารณาเห็นชอบในแผนโครงการกิจกรรม งบประมาณ และมีการติดตามผลการดำเนินงานกิจกรรมตามไตรมาส ซึ่งมีการติดตามและตรวจสอบผลการดำเนินงานอย่างชัดเจน ดังภาพที่ 2.-5.2 สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการติดตามผลการดำเนินงาน โดยได้มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบการให้บริการแบบ One Stop Service ให้กับโครงการวิจัย การถ่ายทอดความรู้ทักษะจากบุคลากรสู่บุคลากรให้สามารถทำงานทดแทนกันได้ ส่งเสริมให้มีระบบการทำงานเป็นทีม เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานของสถาบันให้ดียิ่งขึ้น

3. สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรของสถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการปฏิบัติงานอย่างมีจริยธรรม โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา ขับเคลื่อนผ่านโครงการ และได้เชื่อมโยงกับค่านิยมองค์กร คือ โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ โดยบุคลากรทุกคนได้ช่วยกันกำหนด วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถขับเคลื่อนงานให้บรรลุสำเร็จได้ตามเป้าหมาย โดยยึดหลักธรรมาภิบาล การประกาศเจตนารมณ์ No gift Policy และลงนามข้อตกลงการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส ประจำปี

5.2ค (3) ประสิทธิภาพของการเรียนรู้และการพัฒนา (LEARNING and Development EFFECTIVENESS)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบการประเมินผลของการเรียนรู้และการพัฒนา เพื่อให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น สถาบันวิจัยฯ ใช้วิธีกำกับติดตามการดำเนินงานและประสิทธิภาพความสำเร็จการพัฒนาบุคลากรโดยรายงานต่อผู้บริหารและทีมบริหาร และมีการกำกับดูแล ตัวชี้วัดประสิทธิผลของกระบวนการต่าง ๆ โดยมีการเชื่อมโยง ผลลัพธ์การเรียนรู้และพัฒนาของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ จากผลการประเมินความผูกพันของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะตามแบบฟอร์มที่กำหนดดังตารางที่ 5.2-1
 ตารางที่ 5.2-1 การเตรียมบุคลากรเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพ

ประเภทตำแหน่ง	แผนการเตรียมบุคลากร	วิธีการ
ตำแหน่งบริหาร	- จัดกลุ่มบุคลากรที่มีคุณสมบัติสอดคล้องกับการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารเข้ารับการฝึกอบรม ได้แก่ ตำแหน่งหัวหน้างาน - กำหนดเป้าหมายให้บุคลากรเข้ารับการฝึกอบรมให้ความรู้ และพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อภารกิจของสถาบันฯ อย่างต่อเนื่อง เช่น การให้โอกาสศึกษาต่อที่สูงขึ้น การฝึกอบรม การศึกษาดูงานสายงานที่เกี่ยวข้อง	- กำหนดสมรรถนะหลักตามบทบาท หน้าที่และภารกิจของสถาบันฯ
ตำแหน่งที่มีความสำคัญต่อภารกิจหลัก	ปฏิบัติเช่นเดียวกับข้อ 1	- กำหนดสมรรถนะหลักตามบทบาทหน้าที่ และภารกิจของสถาบันฯ - จัดทำผลงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย

นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้นำผลจากการประเมินความผูกพันของบุคลากรมาปรับปรุงกระบวนการพัฒนาบุคลากร โดยใช้ Model in Learning & Development การเรียนรู้ แบบ 70:20:10 เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความคิดสร้างสรรค์และพัฒนางานใหม่ บุคลากรมีทักษะมีความรู้ ความสามารถที่มากขึ้น มีความสุข มีความผูกพันเพิ่มขึ้น ส่งผลให้ผลลัพธ์องค์กรมีสมรรถนะสูงโดยกระบวนการดังนี้



รูปที่ 5.2-5 กระบวนการเรียนรู้และพัฒนา

5.2 ค (4) ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน (Career Development)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากร มีการส่งเสริมสนับสนุนให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีการวางระบบพัฒนาความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ให้กับบุคลากร โดยมุ่งให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลักและนโยบายอันเป็นเป้าหมายหลักในการดำเนินงาน ซึ่งมีขั้นตอนการพัฒนาความก้าวหน้าและในสายอาชีพของแต่ละสายงานเพื่อวิเคราะห์ตำแหน่งภาระงานในหน้าที่พร้อมทั้ง คุณสมบัติในการดำรงตำแหน่งในแต่ละระดับ ตามเกณฑ์และเงื่อนไขการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นตามที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้อย่างชัดเจน โดยสถาบันวิจัยและพัฒนาวิจัย มีกระบวนการจัดการความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร ดังนี้

1. จัดทำเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ของบุคลากรทุกระดับ โดยยึดหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดเน้นวิธีการที่ชัดเจนและโปร่งใส
2. ประกาศกำหนดหลักเกณฑ์ การพิจารณาความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรทุกตำแหน่งอย่างชัดเจน
3. สื่อสารให้บุคลากรทุกคนได้รับทราบเพื่อสร้างความเข้าใจร่วมกัน

4. กำหนดแผน เตรียมความพร้อมบุคลากร เพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยการวิเคราะห์ตำแหน่งที่มีอยู่จริงในปัจจุบัน เพื่อนำมาร่วมกันจัดกลุ่มงานและจัดรูปแบบเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ
5. พัฒนาบุคลากรตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพตามสายงานโดยการสนับสนุนด้านงบประมาณ ส่งบุคลากรไปฝึกอบรม การประชุมสัมมนา การให้ความรู้ระเบียบและหลักเกณฑ์ การจัดพี่เลี้ยงคอยให้คำปรึกษา
6. การคัดเลือกผู้มีศักยภาพและมีสมรรถนะ/ความเชี่ยวชาญในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
7. การประเมินผลของบุคลากรเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นโดยคณะกรรมการประเมินจากมหาวิทยาลัย
8. ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการ ภายหลังเสร็จสิ้นการประเมินผลของบุคลากร เพื่อทบทวนปัญหา/อุปสรรค ทบทวนเป้าหมายในการจัดทำแผนงานเพื่อขับเคลื่อนบุคลากรตามกลุ่มงานให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นไว้ในแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างต่อเนื่องทุกปี

กระบวนการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร



รูปที่ 5.2-6 ความก้าวหน้าในอาชีพการงาน

หมวด 5 บุคลากร

สถานะแวดล้อม ด้านบุคลากร

- กำหนดนโยบายและการทำแผนกลยุทธ์เพื่อพัฒนาสมรรถนะบุคลากร
- เตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงความจำเป็นด้านขีดความสามารถ และอัตรากำลัง
- กำหนดขอบเขตหน้าที่และความรับผิดชอบตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงาน

- จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจ บุคลากรว่าที่ทำงานมีสุขภาพะ ความมั่นคง มีความปลอดภัย มีความสุขในการทำงาน
- จัดระบบสวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรด้านต่าง ๆ

ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

บรรยากาศการทำงาน
ของบุคลากร

หมวด 5 บุคลากร (WORKFORCE)

ความผูกพันของ บุคลากร

การประเมิน
ความผูกพัน
ของบุคลากร

- มีกระบวนการประเมินความผูกพันของบุคลากร
- สร้างวัฒนธรรมการทำงานเพื่อขับเคลื่อนความผูกพันเพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันมีแรงจูงใจและมีผลการดำเนินงานที่ดี

วัฒนธรรม
องค์กร

- ส่งเสริมและผลักดันค่านิยมองค์กรโดยมีการชี้นำและสร้างแนวปฏิบัติให้กับบุคลากร โดยเริ่มจากวิสัยทัศน์ของสถาบัน
- มีการใช้กระบวนการมีส่วนร่วมในการทำงานเป็นทีมในด้านการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ

การจัดการ
ผลการ
ปฏิบัติงาน

- มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ให้เกิดผลการดำเนินการที่ดี
- วางแผนระบบการเรียนรู้และพัฒนาบุคลากร

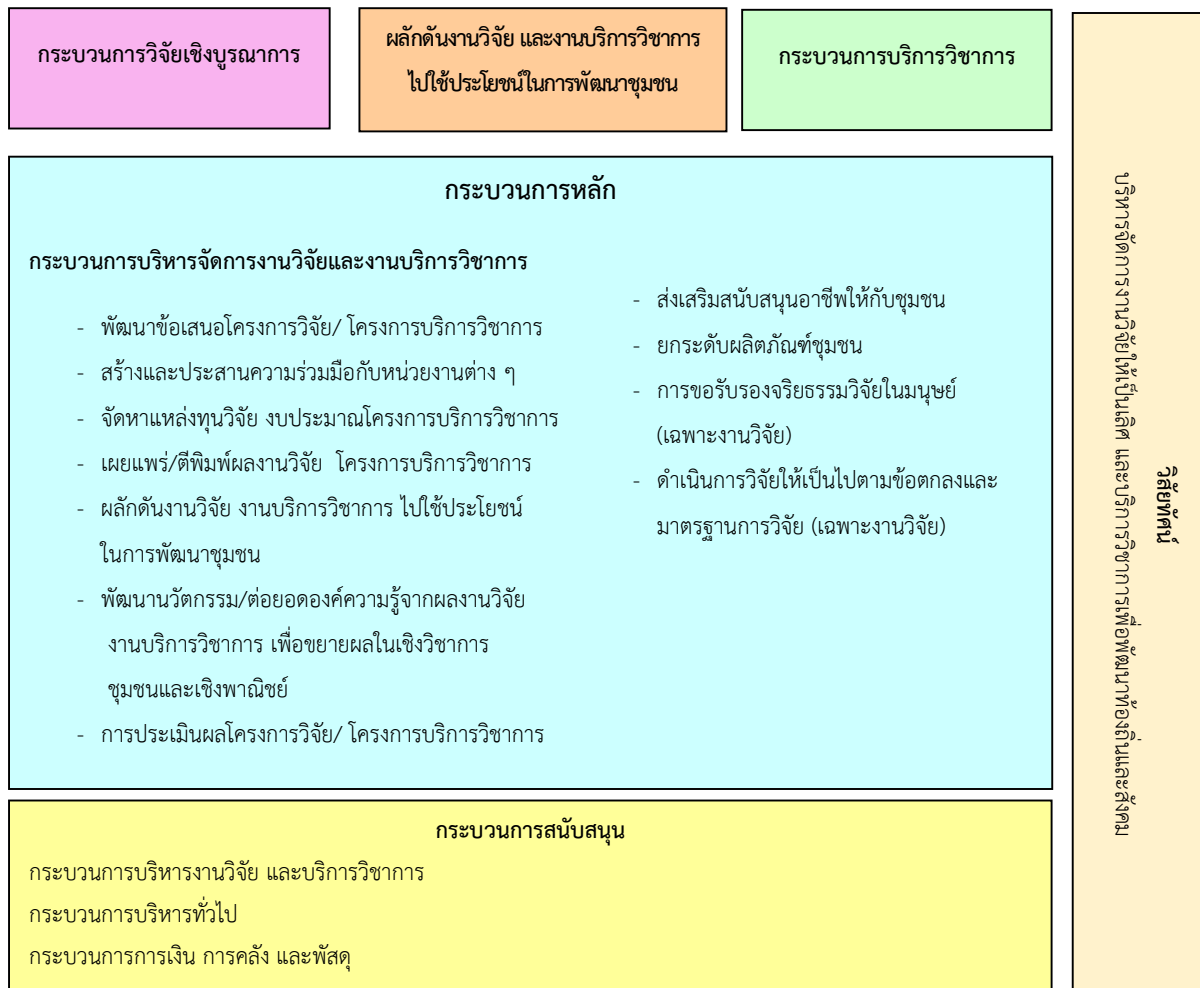
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน (Work processes)

6.1 ก. การออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ (Program, Service, and PROCESS Design)

6.1 ก. (1) การจัดทำข้อกำหนดของการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ (Determination of Program, Service, and PROCESS Requirements)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการจัดการข้อกำหนดของการจัดการ วิจัย บริการวิชาการ และกระบวนการที่สำคัญ เพื่อตอบสนองพันธกิจโดยใช้ข้อมูลความต้องการและความคาดหวัง จากกระบวนการรับฟังเสียงของผู้ใช้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มีการสังเคราะห์ข้อมูลจากหลักเกณฑ์มาตรฐาน ระเบียบ และนโยบายต่าง ๆ เพื่อเป็นแนวคิด และข้อกำหนดที่สำคัญในกระบวนการหลัก (Core Process) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา คือ กระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงบูรณาการ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประกอบด้วย การส่งเสริมสนับสนุน การพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย การสร้างและประสานความร่วมมืองานวิจัยแบบบูรณาการ การส่งเสริมสนับสนุนจัดหาแหล่งทุนวิจัย การขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ การดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามข้อตกลง/ มาตรฐานการวิจัย การส่งเสริมสนับสนุน การเผยแพร่/ตีพิมพ์งานวิจัย การผลักดันงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในการพัฒนาชุมชน พัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัย เพื่อขยายผลในเชิงวิชาการชุมชน และเชิงพาณิชย์ และมีกระบวนการสนับสนุน (Support Process) เป็นกระบวนการที่ช่วยส่งเสริม กระบวนการทำงานหลัก ประกอบด้วย กระบวนการบริหารงานวิจัย และบริการวิชาการ กระบวนการบริหารทั่วไป กระบวนการการเงิน การคลัง และพัสดุ ซึ่งสถาบันวิจัยฯ ได้ใช้พันธกิจ และสมรรถนะหลักเป็นตัวตั้งในการออกแบบระบบงาน จึงทำให้ระบบงานมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน สามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยฯ ดังรูปที่ 6.1-1 มีรายละเอียดดังตารางที่ 6.1-1



รูปที่ 6.1-1 Value Chain กระบวนการทำงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

6.1 ก. (2) กระบวนการทำงานที่สำคัญ (key Work Processes)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการทำงานที่สำคัญ 2 ด้าน คือ งานวิจัยเชิงบูรณาการ และงานบริการวิชาการ ดังตารางที่ 6.1-1

ตารางที่ 6.1-1 กระบวนการหลัก ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลัก และตัวชี้วัดที่สำคัญ

กระบวนการหลัก (Core Process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ ของกระบวนการหลัก	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการ ประกอบด้วยกระบวนการย่อย - พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย - สร้างและประสานความร่วมมือ	- ทิศทาง/นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัย และแหล่งทุน - กฎระเบียบด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย และสถาบันวิจัยฯ	ตัวชี้วัดกระบวนการ - จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก/ภายใน

กระบวนการหลัก (Core Process)	ข้อกำหนดที่สำคัญ ของกระบวนการหลัก	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
งานวิจัยแบบบูรณาการ - จัดหาแหล่งทุนวิจัย - การขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - ดำเนินการวิจัยให้เป็นไปตามข้อตกลงและมาตรฐานการวิจัยจนเสร็จสิ้นการวิจัย - เผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย - พัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงวิชาการ ชุมชนและเชิงพาณิชย์ - พัฒนานักวิจัย - การประเมินผลโครงการวิจัย	- การปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา/เงื่อนไขของแหล่งทุน - ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ - จริยธรรมการวิจัย และจริยธรรมนักวิจัย - จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพ สามารถนำไปพัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/เชิงวิชาการ	- จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ - จำนวนผลงานที่ยื่นจดลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร/ขึ้นทะเบียน ตัวชี้วัดประสิทธิผล - ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์จริง - จำนวนนวัตกรรมจากงานวิจัย - จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ในฐานข้อมูล Scopus
กระบวนการบริการวิชาการ - ประกอบด้วยกระบวนการย่อย - พัฒนาข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ - ยื่นเสนอของบประมาณโครงการบริการวิชาการ - ประสานความร่วมมือกับภาคีรัฐภาคเอกชน - จัดฝึกอบรม - ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพให้กับชุมชนและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน - ประเมินผลโครงการบริการวิชาการ - เผยแพร่โครงการบริการวิชาการ	- การให้บริการวิชาการตอบสนอง/ตรงตามความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - การรับรองการนำองค์ความรู้ของการบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ จากองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน	ตัวชี้วัดกระบวนการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรม มีบริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น และสังคม - ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ ตัวชี้วัดประสิทธิผล - ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - ร้อยละขององค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ - ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น

6.1 ก. (3) แนวคิดในการออกแบบ (Design Concepts)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวคิดในการออกแบบการบริการในกระบวนการทำงานหลัก และกระบวนการสนับสนุนใน การวิเคราะห์กระบวนการทำงานที่สำคัญ โดยใช้ SIPOC Model เนื่องจากเป้าหมายสูงสุด คือ การให้บริการการบริหารจัดการด้านการวิจัย และบริการวิชาการ เพื่อให้ผู้รับบริการได้ผลลัพธ์ตามที่ต้องการ สถาบันวิจัยและพัฒนา จึงจำเป็นต้องทราบถึงความต้องการ และรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้เสีย ที่ได้จากการสอบถามข้อมูลผ่านแบบสอบถาม เพื่อให้สถาบันวิจัยและพัฒนา สามารถประเมิน ประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน และนำผลลัพธ์ที่ได้ไปปรับปรุงการจัดการกระบวนการทำงานที่สำคัญ เพื่อนำมา ออกแบบระบบการบริการงานวิจัย และการบริการวิชาการ ให้สอดคล้องกับสมรรถนะหลักของสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยคำนึงถึงโครงสร้างการแบ่งหน่วยงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา ที่รองรับพันธกิจหลักของสถาบัน ให้สามารถสร้างผลงานวิจัยผลงานการบริการวิชาการ และมีการนำผลการวิจัย งานบริการวิชาการไปต่อยอด องค์ความรู้ให้กับชุมชนตามที่กำหนดเป็นผลิตภัณฑ์หลัก รวมถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมืองานวิจัย งานบริการ วิชาการทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ ให้เกิดงานวิจัย งานบริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อการพัฒนา เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม และนำผลลัพธ์ไปปรับปรุงการจัดการกระบวนการทำงานที่สำคัญ รวมถึงความ เสี่ยง ความท้าทาย และการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ในอนาคต ดังรูปที่ 6.1-2

SIPOC สถาบันวิจัยและพัฒนา



รูปที่ 6.1-2 แนวคิดในการออกแบบ

6.1 ข. การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (PROCESS Management and Improvement)

6.1 ข. (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวทางการจัดการ การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติและกระบวนการสนับสนุนโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินการด้วยนำกระบวนการ PDCA ในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุตามข้อกำหนดและตัวชี้วัดของกระบวนการ ภายใต้การนำของผู้อำนวยการ มอบหมายนโยบายและข้อกำหนดที่สำคัญด้วยการส่งหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลร่วมกับบุคลากรและขับเคลื่อนกระบวนการไปสู่การปฏิบัติโดยคณะกรรมการที่เกี่ยวข้องในแต่ละพันธกิจ คือ 1) ด้านงานวิจัย มีรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยเป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลร่วมกับคณะกรรมการวิจัยในการขับเคลื่อนกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ โดยคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา 2) ด้านบริการวิชาการ มีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการและยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น เป็นผู้ควบคุมกำกับดูแลร่วมกับคณะกรรมการบริการวิชาการในการขับเคลื่อนกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ โดยคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา 3) ด้านบริหารจัดการ มีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเป็นผู้ควบคุม กำกับ ดูแลร่วมกับหัวหน้าสำนักงานและคณะกรรมการต่าง ๆ ขับเคลื่อนการปฏิบัติโดยบุคลากรสำนักงานเลขานุการ มีการติดตามประเมินผลกระบวนการทำงานโดยการประชุมคณะกรรมการเป็นประจำทุกเดือน นำผลการประเมินมาพัฒนาเพื่อให้มั่นใจในการดำเนินการเป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ

6.1 ข. (2) กระบวนการสนับสนุน (Support Processes)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการสนับสนุนการดำเนินงานที่สำคัญโดยพิจารณาพันธกิจหลักของสถาบันวิจัยฯ และมุ่งสู่วิสัยทัศน์ โดยพิจารณาจากกระบวนการที่ส่งมอบคุณค่าให้ผู้ให้บริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยเป็นกระบวนการสนับสนุนกระบวนการหลักให้บรรลุผลสำเร็จ

ตารางที่ 6.1-2 ตารางแสดงกระบวนการสนับสนุน

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ	มีการบริหารจัดการ งบประมาณและการเงินที่มี ประสิทธิภาพตรงตามแผนที่ กำหนด	การเบิกจ่ายงบประมาณ รายโครงการ	- ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณแผ่นดิน ร้อยละ 100 - ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณงบเงินรายได้ ร้อยละ 85 - การรายงานผลการใช้จ่าย งบประมาณ รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน

กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการงานประกันคุณภาพ	มีการนำเกณฑ์ EdPEx มาใช้ในการพัฒนา สถาบันวิจัยและพัฒนา	การประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEx	ผลการประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ EdPEx
กระบวนการการจัดการความรู้	1. องค์กรความรู้ของบุคลากร 2. การจัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อแก้ปัญหา และพัฒนาประสิทธิภาพของงาน 3. การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน	การนำองค์กรความรู้มาจัดการความรู้	จำนวนองค์กรความรู้ที่จัดเก็บและเผยแพร่บนเว็บไซต์ สถาบันวิจัยและพัฒนา มีจำนวนเพิ่มขึ้นร้อยละ 10
กระบวนการการบริหารความเสี่ยง	1. การบริหารจัดการความเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อความสำเร็จขององค์กร 2. การติดตามผลการดำเนินงานตามแผนความเสี่ยง	แผนบริหารความเสี่ยง	ผลการดำเนินงานตามแผนความเสี่ยงรอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
นโยบายแผน	1. มีแผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี สอดคล้องกับของมหาวิทยาลัย 2. มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติราชการ สู่บุคลากร 3. มีการกำกับติดตามและรายงานผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน	แผนประจำปีที่สุดคล้องกับยุทธศาสตร์	การบรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ
กระบวนการด้านประชาสัมพันธ์	1. มีการพัฒนารูปแบบการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายและทันสมัย 1. มีการดำเนินการเชิงรุกในการประชาสัมพันธ์และสื่อสาร	การประชาสัมพันธ์ในช่องทางต่าง ๆ	ช่องทางประชาสัมพันธ์แบบออนไลน์ครอบคลุมทุกช่องทางที่นิยมในปัจจุบัน

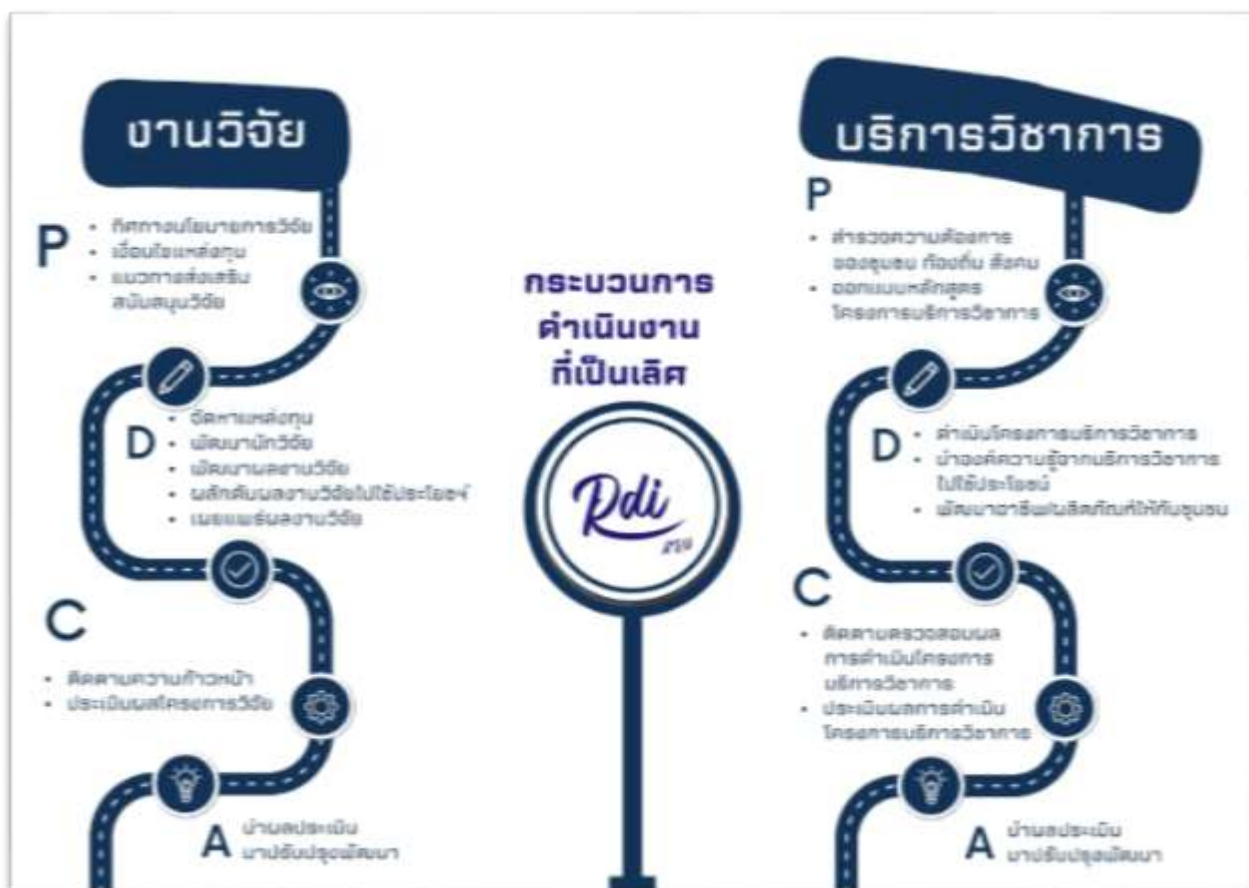
กระบวนการสนับสนุน	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด
กระบวนการด้านบุคลากร	มีการจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	แผนการบริหารและพัฒนาบุคลากร	1. การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ปีละ 2 ครั้ง 2. ผลการประเมินความผูกพันต่อองค์กรของบุคลากร 3. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการอบรมทักษะตามสมรรถนะและตำแหน่งงาน 4. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายงาน

6.1 ข. (3) การปรับปรุงการจัดการศึกษา วิจัย และบริการวิชาการ และกระบวนการ (Program, Service, and PROCESSES Improvement)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวทางการปรับปรุงกระบวนการการทำงานที่สำคัญโดยนำกระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) มาออกแบบ ปรับปรุงกระบวนการทำงานหลัก และกระบวนการสนับสนุน เพื่อปรับปรุงงานและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีอย่างเป็นระบบ ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ตามตัวชี้วัดของกระบวนการ โดยสถาบันวิจัยฯ มีการวางแผนการดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการดำเนินงาน การนำผลประเมินไปปรับปรุง ในด้านการบริหารจัดการองค์กรทุกด้าน มีการใช้แนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) เป็นเครื่องมือในการปรับปรุงพัฒนาการดำเนินงาน สถาบันวิจัยฯ ได้รับการตรวจประเมินคุณภาพองค์กรประจำปี จากคณะกรรมการภายนอกมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา และนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุง กระบวนการอย่างเป็นระบบ นอกจากนี้ยังจัดให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อถ่ายทอดความรู้ไปสู่บุคลากร เพื่อพัฒนาองค์กรไปสู่กระบวนการดำเนินงานที่เป็นเลิศโดยใช้เครื่องมือคุณภาพ PDCA ดังตารางที่ 6.1-3

ตารางที่ 6.1-3 การปรับปรุงงานวิจัย และการบริการวิชาการและกระบวนการ

ข้อกำหนดที่สำคัญ	เครื่องมือ	กระบวนการที่สำคัญ
1. คุณภาพงานวิจัย 2. การส่งงานตรงเวลา 3. จรรยาบรรณนักวิจัย 4. ระเบียบข้อบังคับจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับงานวิจัย	Plan	ส่งเสริมสนับสนุนวิจัยในการพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอทุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย และทุนสนับสนุนจากงบประมาณแผ่นดิน
	Do	1. พัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ โดยมีนักวิจัยพี่เลี้ยง 2. จัดอบรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัยตามโครงการที่กำหนดไว้ในแผนประจำปี
	Check	1. ติดตามความก้าวหน้าในรายงานความก้าวหน้าของงานวิจัยและรายงานฉบับสมบูรณ์โดยคณะกรรมการฝ่ายวิจัย 2. ประเมินความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ/ ความคาดหวัง/ความผูกพัน ของผู้รับบริการ
	Act	ประชุมคณะกรรมการฝ่ายวิจัย เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินความพึงพอใจ/ความคาดหวัง/ ความผูกพัน/ ไม่พึงพอใจ/มาพัฒนาปรับปรุงงานวิจัย
งานบริการวิชาการ 1. การให้บริการที่มีคุณภาพและมีประสิทธิภาพ 2. ระเบียบข้อบังคับจากมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา เกี่ยวกับการให้บริการ วิชาการ	Plan	1. สำรวจความต้องการในการรับบริการวิชาการของลูกค้า/ ชุมชน/ สังคม 2. ออกแบบหลักสูตร โครงการบริการวิชาการ
	Do	1. ประชาสัมพันธ์หลักสูตรโครงการบริการวิชาการ 2. จัดโครงการบริการวิชาการให้แก่ลูกค้า ชุมชน
	Check	สรุปและประเมินผลโครงการบริการวิชาการประเมินความพึงพอใจ/ ความไม่พึงพอใจ/ ความคาดหวัง/ ความผูกพัน ของผู้รับบริการ
	Act	ประชุมคณะกรรมการบริการวิชาการ เพื่อนำข้อมูลผลการประเมินโครงการบริการวิชาการมาพัฒนาปรับปรุง งานบริการวิชาการ



รูปที่ 6.1-3 กระบวนการทำงานที่เป็นเลิศของสถาบันวิจัยและพัฒนา

6.1 ค. การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply – Network Mangement)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการจัดการห่วงโซ่อุปทานเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลัก ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ เริ่มจากการกำหนดคุณสมบัติตามความต้องการโดยพิจารณาถึงการเสนอต่อ คณะกรรมการตามพันธกิจ โดยมีกระบวนการคัดเลือกผู้ส่งมอบ พันธมิตรคู่ความร่วมมือ ที่มีคุณสมบัติต่อการตอบสนองความต้องการของการปฏิบัติ การยกระดับผลการดำเนินการ และสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของ สถาบันวิจัยและพัฒนา โดยการคัดเลือกผู้ส่งมอบ พันธกิจ คู่ความร่วมมือ เพื่อให้มั่นใจว่าตรงตามลักษณะที่ต้องการ ส่งมอบคุณสมบัติของผู้ส่งมอบต้องเชื่อถือได้ โดยมีวิธีการคัดเลือกที่โปร่งใส ตรวจสอบได้ เป็นไปตามระเบียบ กระบวนการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้าง และการบริหารพัสดุภาครัฐ และระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏ พระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยเรื่องพัสดุ มีการดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจรับและประเมินผู้ส่งมอบ เพื่อใช้ในการกำกับติดตามประเมินประสิทธิผล และมีการทบทวนระบบการจัดการเครือข่ายอุปทาน ตามรายละเอียด ดังตามตารางที่ 6.1-4

ตารางที่ 6.1-4 การจัดการห่วงโซ่อุปทาน

กระบวนการ	บทบาทหน้าที่	วิธีการคัดเลือก
ผู้ส่งมอบ		
● คู่ค้าของสถาบันวิจัยและพัฒนา ● คู่ค้าของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	- จัดหาเทคโนโลยีสารสนเทศที่สอดคล้องกับการพัฒนามหาวิทยาลัย - ออกแบบและพัฒนาระบบและวิเคราะห์ข้อมูล ให้สอดคล้องตามนโยบายและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	- ความต้องการและความคาดหวัง - พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - การติดต่อประสานงานและการบริการ
	- การจัดซื้อวัสดุครุภัณฑ์	- คุณภาพของวัสดุบริการ - ความถูกต้อง ครบถ้วน ทันเวลา - ผลการดำเนินงาน - กระบวนการกลั่นกรอง - นโยบายของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - ได้รับการเป็น SME - การจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข เช่น การเสียค่าปรับ การยกเลิกสัญญา การขึ้น (Blacklist)
พันธมิตร		
● มหาวิทยาลัย หน่วยงานภายในคณะวิชาในมหาวิทยาลัย	- สร้างความร่วมมือและพัฒนางานเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัย	- ความต้องการและความคาดหวังของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย - พันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - ความพร้อมในการสนับสนุนด้านนโยบายงบประมาณ
● นักศึกษา ● ศิษย์เก่า	- การมีส่วนร่วมในการดำเนินงานขององค์กร บริการวิชาการ หรือการวิจัย	- ความต้องการและความคาดหวังของนักศึกษา/ศิษย์เก่า - ความพร้อมในการเข้าร่วมกิจกรรมของนักศึกษา/ศิษย์เก่า

กระบวนการ	บทบาทหน้าที่	วิธีการคัดเลือก
	- การประเมินคุณภาพการบริการ/ให้ข้อเสนอแนะในการรับบริการ - ด้านงานวิจัย/งานบริการวิชาการ - การเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ	- ความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของนักศึกษา/ศิษย์เก่า - ความสอดคล้องตามพันธกิจสถาบันวิจัยและพัฒนา
● หน่วยงานภายนอก ภาครัฐและเอกชน ชุมชน โรงเรียน	- การเข้าร่วมกิจกรรมโครงการ	- ความสอดคล้องพันธกิจ นโยบาย ยุทธศาสตร์ ของสถาบันวิจัยและพัฒนาและมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา - ความสอดคล้องตามพันธกิจ ในการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
คู่ความร่วมมือ		
● หน่วยงานที่มีข้อตกลง MOU	- ข้อตกลงความร่วมมือในการแบ่งปันทรัพยากรและการจัดกิจกรรมส่งเสริมการเรียนรู้	- ความสอดคล้องตามพันธกิจสถาบันวิจัยและพัฒนา - ความพร้อมในการดำเนินการตามข้อตกลงความร่วมมือ
● เครือข่าย ThaiLIS (TDC)		- ความสอดคล้องตามพันธกิจสถาบันวิจัยและพัฒนา - ความร่วมมือในการขยายเครือข่ายเพื่อให้ผู้ใช้บริการเข้าถึงทรัพยากรได้มากขึ้น
● ชุมชน	- ผู้ให้ข้อมูลและผู้รับบริการ	- ความสอดคล้องตามพันธกิจสถาบันวิจัยและพัฒนา - ชุมชนในพื้นที่ให้บริการของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาและพื้นที่อื่น ๆ ที่มีความต้องการ

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)

6.2 ก. ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (Process Efficiency and Effectiveness)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีกระบวนการในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ โดยใช้หลักการพื้นฐานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ในการพิจารณาเวลาการทำงาน (Cycle Time) และการเพิ่มผลผลิต ซึ่งมีการกำหนดตัวชี้วัด ตัววัดกระบวนการ เพื่อให้ได้สารสนเทศมาใช้เป็นข้อมูลป้อนกลับในการทบทวนและ

ปรับปรุงกระบวนการ สามารถติดตามและคาดการณ์ขั้นตอนที่อาจผิดพลาด หรือความไม่แน่นอนของผลผลิตใช้เป็นข้อมูลเพื่อการตัดสินใจปรับกระบวนการทำงาน นอกจากนี้สถาบันวิจัยและพัฒนา ยังจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการทำงานเพื่อลดการทำงานที่ผิดพลาด ส่งผลให้กระบวนการเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผล นอกจากนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนา ยังมีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายเพื่อควบคุมต้นทุน จากการใช้ทรัพยากรภายในองค์กร ดังนี้

ตารางที่ 6.2-1 วิธีการควบคุมต้นทุนโดยรวม

แนวปฏิบัติ	การดำเนินการ	ผลการดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
มาตรการด้านการประหยัดพลังงานของสถาบันฯ	การเช่าเครื่องถ่ายเอกสารที่มีประสิทธิภาพสูง มีคุณสมบัติใช้ในการถ่ายเอกสาร การพิมพ์เอกสาร (Printer) และสแกนเอกสารแทนการซื้อเครื่องถ่ายเอกสารที่มีราคาสูงซึ่งต้องเสียค่าบำรุงรักษาและซ่อมแซม	- เกิดความคุ้มค่าสามารถใช้ร่วมกันเป็นส่วนกลางของสถาบันวิจัยฯ - ลดกระดาษและหมึกพิมพ์ - ค่าสาธารณูปโภคลดลง	สถาบันวิจัยและพัฒนา
	นำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารจัดการ โปรแกรมสนับสนุนการทำงานด้านต่าง ๆ ของสถาบัน ได้แก่ -โปรแกรมการประชุม (e-Meeting) -โปรแกรมจัดการเอกสาร (e-Document)		สถาบันวิจัยและพัฒนา
	- เปลี่ยนเครื่องปรับอากาศใหม่โดยการติดตั้งภายในอาคารสถาบันวิจัยและพัฒนาแทนของเดิมที่ใช้งานมานานซึ่งมีประสิทธิภาพลดลง สิ้นเปลืองค่าบำรุงรักษา/ซ่อมแซม		ฝ่ายอาคารสถานที่ร่วมกับสถาบันวิจัยและพัฒนา

สถาบันวิจัยและพัฒนาให้ความสำคัญกับการประหยัดและการใช้พลังงานมีการปฏิบัติตามนโยบายการอนุรักษ์พลังงานของมหาวิทยาลัย โดยกำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน มีนโยบายลดต้นทุนค่าไฟฟ้าด้วยการใช้หลอดไฟ LED การเปิด-ปิดไฟ และเครื่องปรับอากาศตามเวลาที่กำหนด มีการดำเนินการลดค่าใช้จ่ายที่ไม่

จำเป็น เช่น ค่ากระดาษ ค่าถ่ายเอกสาร โดยใช้กระดาษ Re-use การแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีหัวหน้าสำนักงานเป็นผู้ดูแลกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

6.2 ข. ความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Security and Cyber Security)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการจัดเก็บเอกสารที่เป็นความลับไว้ในพื้นที่ที่มีความปลอดภัยเพื่อป้องกันการเข้าถึงข้อมูลในส่วนของระบบอิเล็กทรอนิกส์ มีการจัดการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดความสูญเสียข้อมูล และป้องกันการบุกรุกการโจมตี โดยสถาบันวิจัยฯ มีอินเทอร์เน็ต (Internet) และการเชื่อมต่อเครือข่ายไร้สาย (Wi-Fi) ครอบคลุมพื้นที่การทำงานของบุคลากรในด้านความปลอดภัย ของอุปกรณ์เทคโนโลยีสำนักงาน มีการจัดการคุณภาพการเข้าถึงข้อมูลของผู้ใช้งานมีการกำหนดสิทธิ์ของการใช้งาน และวิธีการป้องกัน การเข้าถึงข้อมูลและคอมพิวเตอร์ด้วยการใช้ Username หรือ User ID และรหัสผ่าน (Password) โดยมีเจ้าหน้าที่ของสถาบันวิจัยฯ ตามโครงสร้างความปลอดภัยรับผิดชอบ ตรวจสอบและปรับปรุงแก้ไขความปลอดภัยของข้อมูล สถาบันวิจัยฯ ได้รับความอนุเคราะห์จากสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบงานเทคโนโลยีสารสนเทศรับผิดชอบด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์รวมถึงการป้องกันมิให้เกิดความสูญเสียและป้องกันการบุกรุกการโจมตี

6.2 ค. การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency Preparedness)

6.2 ค. (1) ความปลอดภัย (Safety)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน โดยตระหนักและให้ความสำคัญ ด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ซึ่งสอดคล้องกับแผนบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง โดยมีการแต่งตั้งกรรมการจากมหาวิทยาลัยร่วมกับฝ่ายอาคารสถานที่ของมหาวิทยาลัยในการดูแลอาคารสถานที่ ติดตั้งระบบกล้องวงจรปิด และจัดจ้างบริษัทรักษาความปลอดภัยเพื่อดูแลความปลอดภัย ทั้งภายในและภายนอกอาคารสถาบันวิจัยและพัฒนา อย่างทั่วถึงและดูแลความปลอดภัยตลอด 24 ชั่วโมง นอกจากนี้ ภายในอาคารมีอุปกรณ์ดับเพลิง ระบบการวัดอุณหภูมิก่อนเข้าตัวอาคาร ชุดปฐมพยาบาลเบื้องต้นไว้เป็นอุปกรณ์ช่วยเหลือด้านต่าง ๆ สถาบันวิจัยฯ ได้ส่งบุคลากรทุกคนเข้าโครงการฝึกซ้อมเมื่อเกิดเหตุไฟไหม้ หรือไฟฟ้าลัดวงจรและการช่วยเหลือผู้บาดเจ็บ การตรวจสอบปลั๊กเมื่อเลิกใช้งาน การติดต่อเบอร์โทรศัพท์ เมื่อมีเหตุด่วน เหตุร้าย และมอบหมายให้เจ้าหน้าที่ประจำสถาบันวิจัยฯ ภายใต้การกำกับดูแลของหัวหน้าสำนักงาน โดยในที่ประชุมบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ด้านการบริหารความเสี่ยงได้มีการกำหนดเรื่องนี้เป็นเรื่องที่สำคัญของหน่วยงาน รวมทั้งมีการวิเคราะห์หาสาเหตุของความไม่ปลอดภัยต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้นและมีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน จึงกำหนดเป็นประเด็นความเสี่ยงด้านความปลอดภัยต่อชีวิตและทรัพย์สิน พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบการดำเนินการไว้ชัดเจนในการดำเนินการด้านความปลอดภัยนั้น ผู้บริหารได้มอบหมายให้บุคลากรของสถาบันฯ ทำการสำรวจสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกอาคาร เพื่อค้นหาจุดอ่อนที่มีผลกระทบต่อการปฏิบัติงาน และหาแนวทางปรับปรุง เพื่อให้การปฏิบัติงานสามารถตอบสนองความต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการได้มากยิ่งขึ้น ให้มี

สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานที่ปลอดภัยสำหรับบุคลากรและผู้รับบริการ โดยคำนึงถึงความปลอดภัยของสถานที่ทำงาน ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและสภาพแวดล้อมภายนอก รวมทั้งมีมาตรการเพื่อเสริมการรักษาความปลอดภัยโดยวิธีการต่าง ๆ ดังตารางที่ 6.2-2

ตารางที่ 6.2-2 การดำเนินการด้านความปลอดภัย

ประเด็น	กิจกรรม/การดำเนินการ	ผลต่อบุคลากร/ผู้รับบริการ
ความปลอดภัยด้านสภาพแวดล้อมภายในอาคาร	- ออกแบบและปรับปรุงพื้นที่/สถานที่ภายในพื้นที่รับผิดชอบของสถาบันฯ มีการแบ่งสัดส่วนของพื้นที่ชัดเจน - ตรวจสอบและปรับปรุงระบบไฟฟ้าภายในพื้นที่รับผิดชอบของสถาบันฯ	- สถานที่ทำงานมีความเหมาะสม กะทัดรัด สะอาด น่าอยู่ และปลอดภัย - สามารถอำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการได้เป็นอย่างดี - การใช้งานระบบไฟฟ้าภายในอาคารมีความปลอดภัยและได้มาตรฐาน

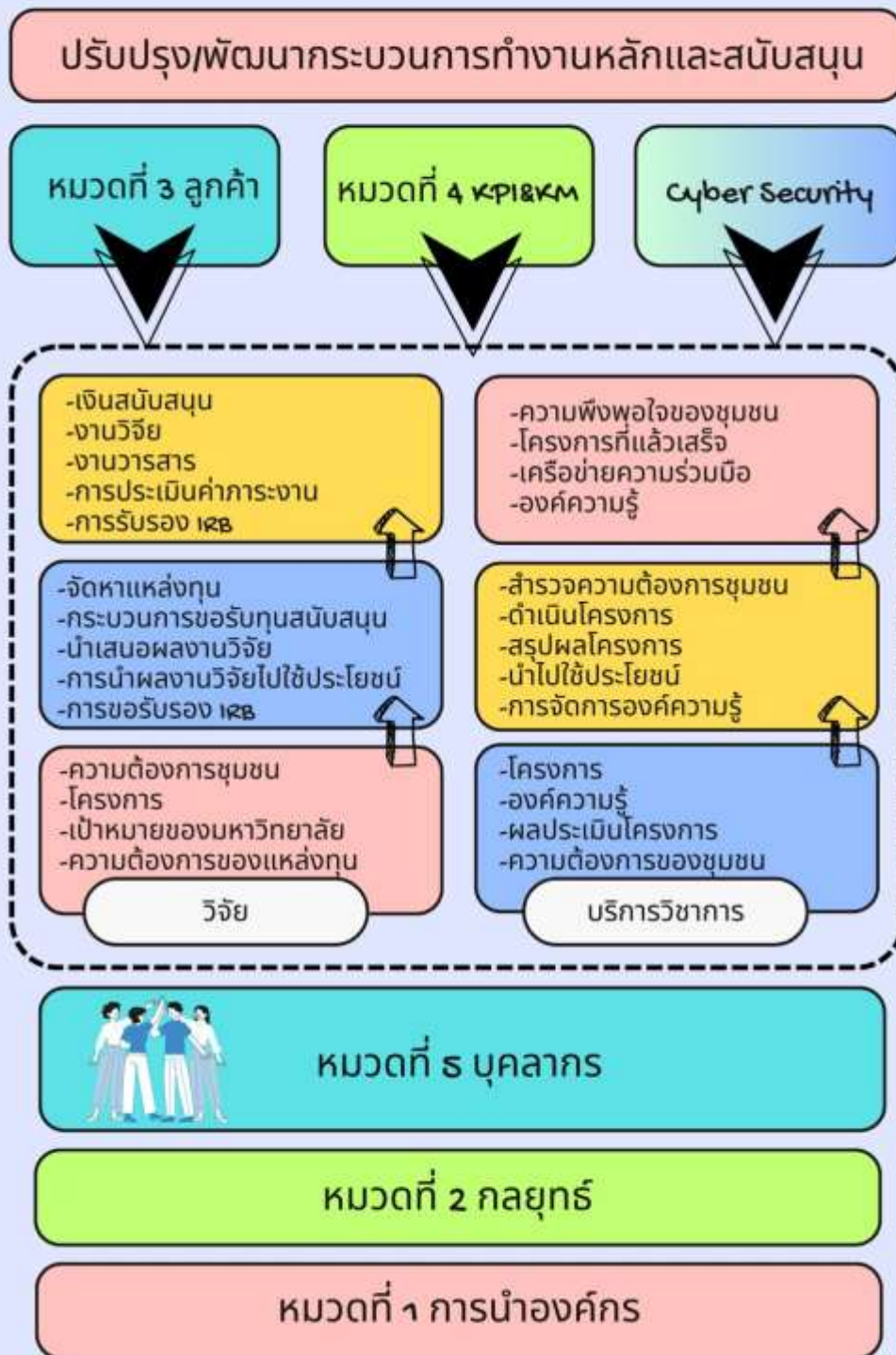
อีกทั้งยังมีการพัฒนาบรรยากาศการทำงานให้เกื้อหนุนต่อการทำงาน มีการติดตามประเมินผลความปลอดภัย เช่น ระบบไฟฟ้าและแสงสว่าง ระบบประปา ระบบโทรศัพท์และการสื่อสาร ระบบความปลอดภัยในการทำงาน การควบคุมป้องกันอัคคีภัย และการรักษาความสะอาด เป็นต้น

6.2 ค. (2) การเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ผ่านกลไกการบริหารความเสี่ยงในการเตรียมความพร้อมต่อสถานการณ์ที่ไม่แน่นอน เช่น การเกิดภัยพิบัติน้ำท่วม การระบาดของโรคโควิด-19

สถาบันวิจัยฯ มีระบบการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน โดยมีการดำเนินงานให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง และระบบควบคุมภายในของสถาบันวิจัยฯ เพื่อทำหน้าที่ประเมินความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น ระบุความเสี่ยง วิเคราะห์และจัดลำดับความเสี่ยงโดยการประเมินจากโอกาสที่จะเกิดเหตุการณ์ และผลกระทบต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา โดยสถาบันวิจัยฯ ได้ประกาศให้บุคลากรเตรียมความพร้อมต่อการดำเนินการด้านต่าง ๆ เช่น การบริหารจัดการเกี่ยวกับงานด้านวิจัย การฝึกอบรมให้นักวิจัย การให้บริการด้านการเบิก-จ่ายทุนวิจัย และการให้คำปรึกษาด้านต่าง ๆ เกี่ยวกับงานวิจัย และการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน โดยมีการเตรียมความพร้อมสำหรับภัยพิบัติและโรคระบาดที่อาจเกิดขึ้นโดยมีการวางแผนการจัดการแบบออนไลน์เพื่อลดความเสี่ยงจากการเดินทางพบปะผู้คน การจัดสถานที่ อุปกรณ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องให้รองรับการปฏิบัติงานและการบริหารจัดการบุคลากรเพื่ออำนวยความสะดวกกับผู้ที่จะมาติดต่อ ณ สำนักงานของสถาบันวิจัยฯ

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ



หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

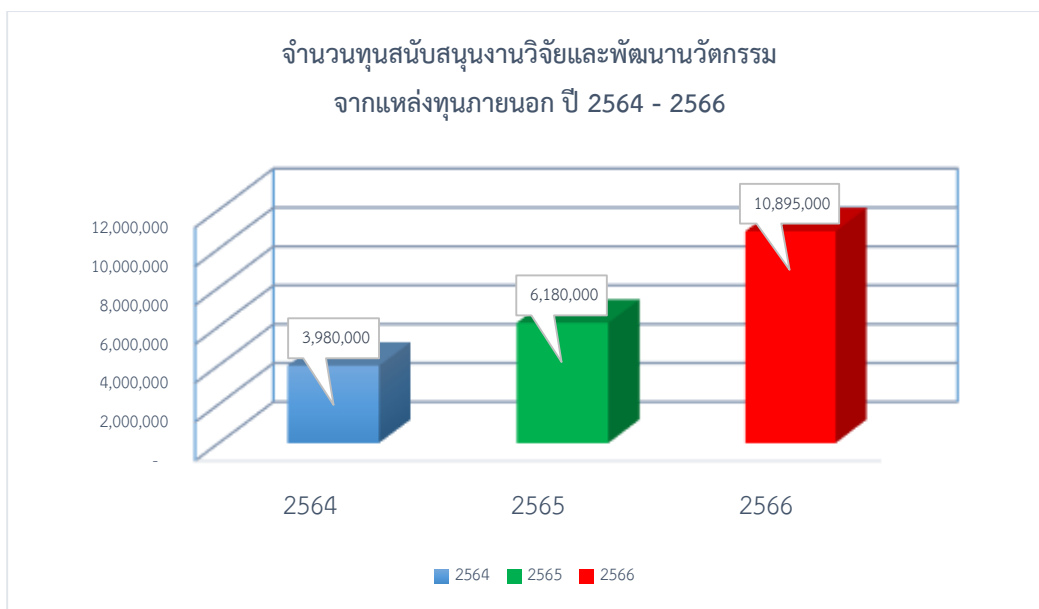
สถาบันวิจัยและพัฒนาได้แสดงผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของปีงบประมาณ 2566 และแสดงแนวโน้มย้อนหลัง 3 ปี (2564-2566) สำหรับปีงบประมาณ 2566 เป็นผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1 ถึง ไตรมาสที่ 3 รอบ 9 เดือน (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2565 ถึง 30 มิถุนายน 2566) ส่วนผลการดำเนินงานด้านบทความตีพิมพ์ ได้แสดงผลตามปีปฏิทิน พร้อมทั้งมีการแสดงผลลัพธ์ด้านการวิจัย (ตัวชี้วัดหลัก) เทียบเคียงกับมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา คือมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เพื่อเป็นแรงผลักดันในการสร้างผลงานที่ดี ทั้งนี้ผลลัพธ์ทุกด้านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันวิจัยฯ รวมทั้งมีการบูรณาการข้อมูลในกระบวนการทุกหมวด (หมวด 1-6)

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียน และบริการที่ตอบสนองต่อลูกค้ากลุ่มอื่น และด้านกระบวนการ (Student Learning, Customer-Focused Service Results, Process Results)

7.1 ก. ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของผู้เรียนและด้านบริการที่มุ่งเน้นลูกค้า (Student LEARNING and CUSTOMER-Focused Service RESULTS)

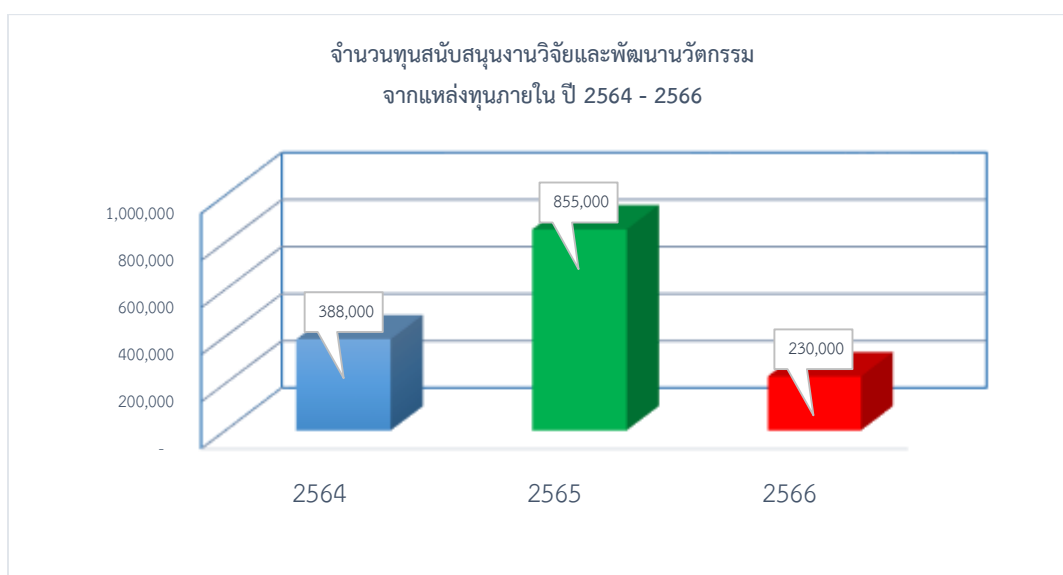
ผลลัพธ์การเรียนรู้ตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนา ด้านการวิจัย พบว่า

1) จำนวนเงินสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกมีแนวโน้มสูงขึ้นทุกปี ซึ่งในปี 2564 มีเงินสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก จำนวน 3,980,000 บาท ปี 2565 มีจำนวน 6,180,000 บาท และปี 2566 มีจำนวน 10,895,000 บาท ดังรูป 7.1 – 1



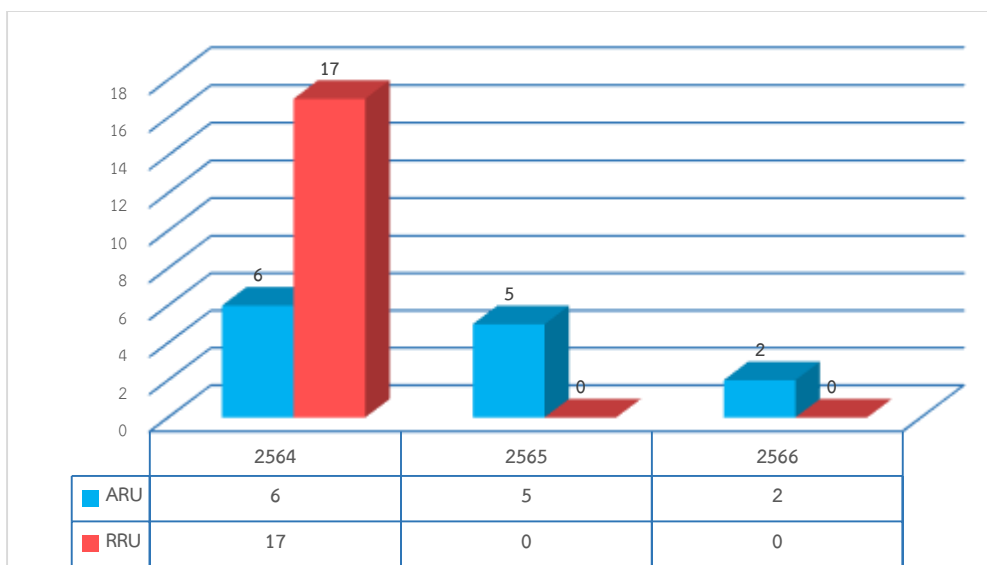
รูปที่ 7.1 – 1 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

2) จำนวนเงินทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายในมหาวิทยาลัย ซึ่งในปี 2564 มีเงินทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายใน จำนวน 388,000 บาท ปี 2565 มีจำนวน 855,000 บาท และปี 2566 มีจำนวน 230,000 บาท เนื่องจากในปี 2566 นักวิจัยมีการขอทุนวิจัยภายในน้อยลงเนื่องจากมหาวิทยาลัยได้มีการผลักดันนักวิจัยที่มีประสบการณ์ไปขอแหล่งเงินทุนวิจัยภายนอกมากขึ้นและในปีที่ผ่านมาทางมหาวิทยาลัยได้มีการเกณฑ์การให้ทุนภายในตามประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัย (SDGs) ในบางหัวข้อ ซึ่งคณาจารย์บางสาขาวิชาไม่ได้อยู่ในประเด็นยุทธศาสตร์การวิจัยจึงไม่สามารถขอรับทุนวิจัยภายในปีที่ผ่านมาได้ ดังรูปที่ 7.1 – 2



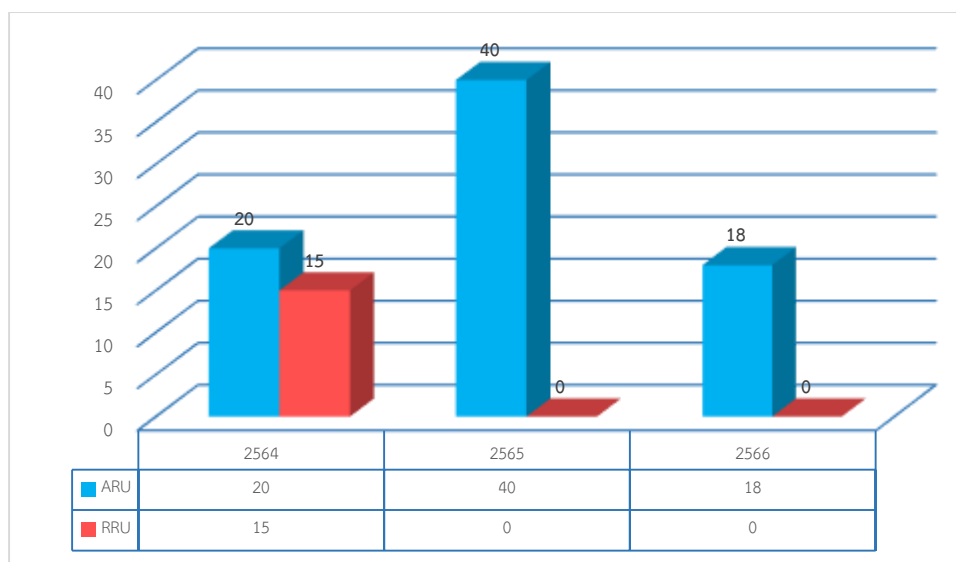
รูปที่ 7.1 – 2 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายใน

3) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (ปีปฏิทิน) แสดงการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (แสดงข้อมูลเฉพาะปี 2564 เนื่องจากมีการสรุปผลข้อมูลคู่เทียบส่งมาเฉพาะ ปี 2564) ดังรูปที่ 7.1 – 3



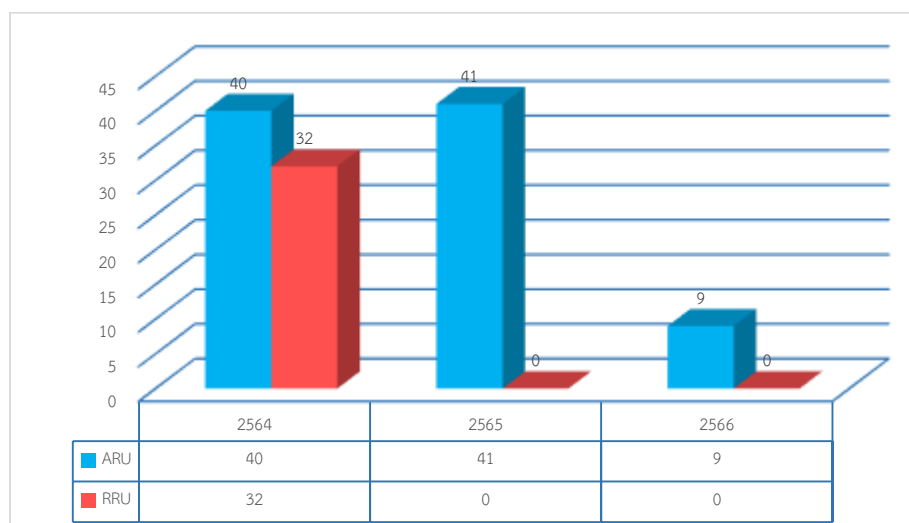
รูปที่ 7.1- 3 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ

4) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 1 (ปีปฏิทิน) แสดงการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (แสดงข้อมูลเฉพาะปี 2564 เนื่องจากมีการสรุปผลข้อมูลคู่เทียบส่งมาเฉพาะ ปี 2564) ดังรูปที่ 7.1 - 4



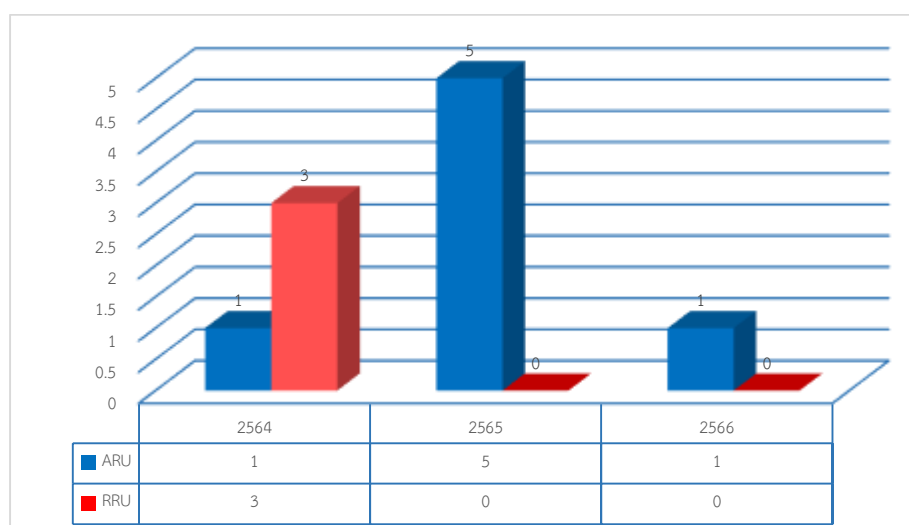
รูปที่ 7.1 - 4 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 1

5) จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 2 (ปีปฏิทิน) แสดงการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (แสดงข้อมูลเฉพาะปี 2564 เนื่องจากการสรุปผลข้อมูลคู่เทียบส่งมาเฉพาะ ปี 2564) ดังรูปที่ 7.1 – 5



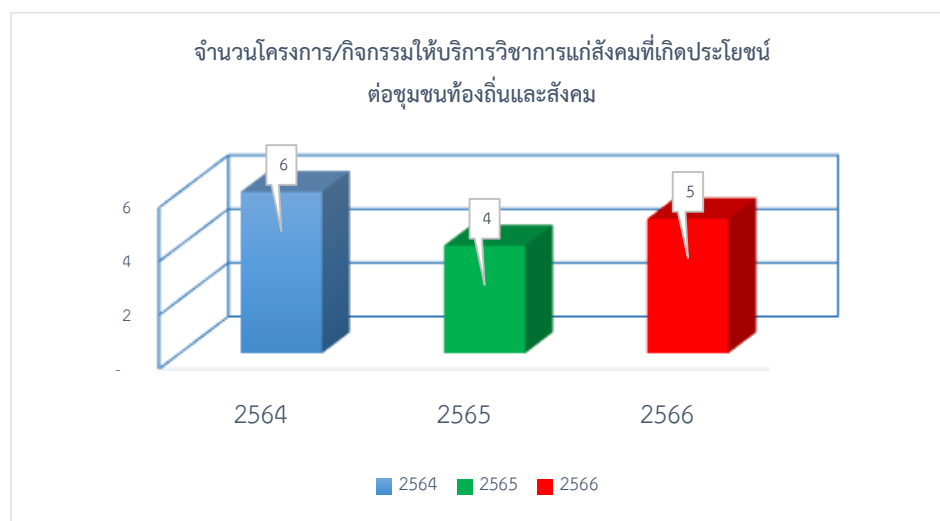
รูปที่ 7.1 – 5 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI 2

6) จำนวนผลงานของนักวิจัยมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา (ปีปฏิทิน) แสดงการเปรียบเทียบกับมหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ (แสดงข้อมูลเฉพาะปี 2564 เนื่องจากการสรุปผลข้อมูลคู่เทียบส่งมาเฉพาะ ปี 2564) ดังรูปที่ 7.1 – 6



รูปที่ 7.1-6 จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา

7) จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม ในปี 2564 มีจำนวน 6 โครงการ ในปี 2565 มีจำนวน 4 โครงการ และ ในปี 2566 มีจำนวน 5 โครงการ ดังรูปที่ 7.1 – 7



รูปที่ 7.1-7 จำนวนโครงการ/กิจกรรม ให้บริการวิชาการ แก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม

7.1 ข. ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (WORK PROCESS EFFECTIVENESS RESULTS)

7.1 ข. (1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ (PROCESS EFFECTIVENESS and Efficiency)

สถาบันวิจัยและพัฒนาใช้หลักการพื้นฐานตามวงจรคุณภาพ PDCA ในการทบทวนและการปรับปรุงกระบวนการสนับสนุนเพื่อตัดสินใจปรับกระบวนการทำงาน ให้สามารถควบคุม ลดข้อผิดพลาด และลดการทำงานซ้ำ ลดรอบเวลาในการทำงาน ทำให้กระบวนการทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลและบรรลุผลตามเป้าหมาย ดังตารางที่ 7.1-1

ตารางที่ 7.1-1 ผลลัพธ์ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน ปีงบประมาณ 2564 – 2565

ลำดับที่	ตัวชี้วัดตามกระบวนการ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	
ด้านบริหารจัดการงานวิจัย/และงานบริการวิชาการ					
1	จำนวนผลงานวิจัย งานสร้างสรรค์ นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	21	39	29	
2	ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่หรืออ้างอิง ในระดับชาติ/นานาชาติ	66	86	29	

ลำดับที่	ตัวชี้วัดตามกระบวนการ	ปีงบประมาณ			หมายเหตุ
		2564	2565	2566	
3	ผลงานวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นไปตามเวลากำหนด	8	11	N/A	
4	จำนวนกิจกรรมการบริการวิชาการที่สร้างประโยชน์ต่อผู้รับบริการ ชุมชน ท้องถิ่น	23	12	28	
5	จำนวนองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและท้องถิ่น เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ของครัวเรือน	8	14	N/A	
6	จำนวนเครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชน ชุมชน และท้องถิ่น ในระดับชาติและนานาชาติ	11	15	20	

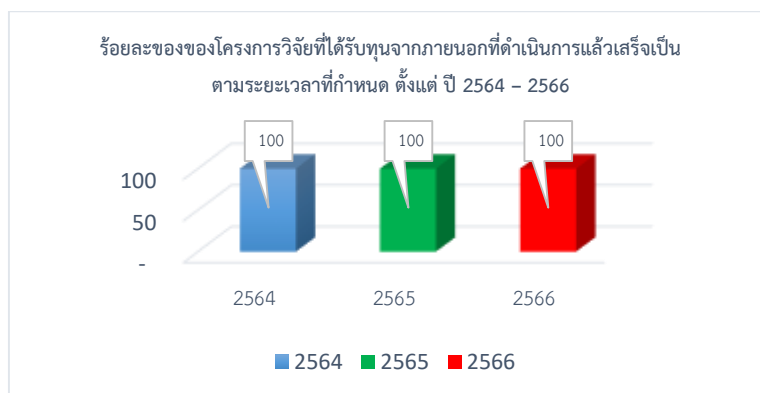
ผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ตารางที่ 7.1-2 ผลลัพธ์ผลสัมฤทธิ์ที่การดำเนินงานตามตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 – 2566

ตัวชี้วัดตามกระบวนการ	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการ ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญา ท้องถิ่นและทำนุบำรุง KRs201 ร้อยละความสำเร็จตามค่าเป้าหมายของโครงการภายใต้ยุทธศาสตร์การพัฒนาท้องถิ่น	ร้อยละ	100	85	100	100
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม KRs301 องค์ความรู้ใหม่ ผลงานวิจัย งานนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาชุมชน	ชิ้นงาน	10	8	14	N/A

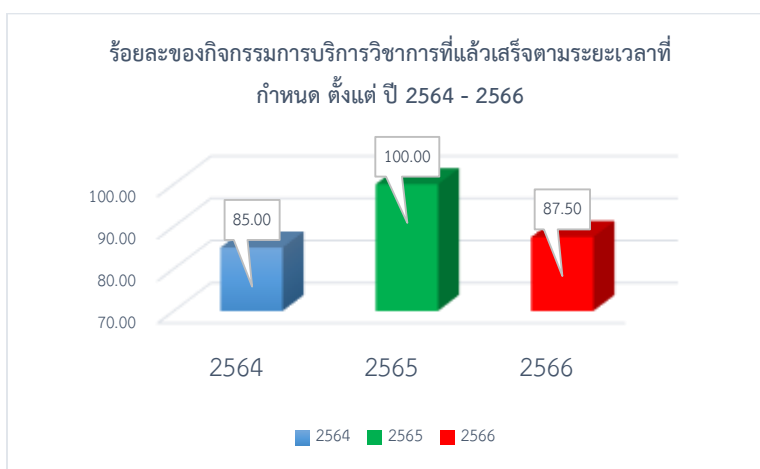
ตัวชี้วัดตามกระบวนการ	หน่วยนับ	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน		
			2564	2565	2566
กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการ สู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการ ดำเนินการที่เป็นเลิศ	คะแนน	100	N/A	65.9	N/A

ผลลัพธ์ของโครงการวิจัยที่ได้รับทุนจากภายนอกที่ดำเนินการแล้วเสร็จเป็นตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่ ปี 2564 – 2566 ดังรูปที่ 7.1-8



รูปที่ 7.1-8 ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

ผลลัพธ์ของกิจกรรมการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด ตั้งแต่ ปี 2564 – 2566 ดังรูปที่ 7.1-9 ในปี 2566 มีโครงการที่อยู่ระหว่างการดำเนินงานให้แล้วเสร็จภายในไตรมาส 4)



รูปที่ 7.1-9 ร้อยละของกิจกรรมการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด

7.1 ข. (2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลลัพธ์ตัวชี้วัดที่สำคัญด้านประสิทธิผลในระบบความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน สถาบันวิจัยและพัฒนาจัดเตรียมอุปกรณ์ด้านความปลอดภัยของบุคลากร สำหรับกรณีมีเหตุเพลิงไหม้โดยมีถังดับเพลิงเพื่อใช้ในภาวะฉุกเฉินและมีการตรวจสอบความพร้อมการใช้งานอย่างสม่ำเสมอ มีกล้องวงจรปิดเพื่อคอยสอดส่องดูแลทรัพย์สินและเหตุการณ์ต่างๆในอาคาร และในช่วงการแพร่ระบาดของโรคโควิด 19 สถาบันวิจัยฯ มีมาตรการป้องกันโรค มีการตั้งชุดตรวจวัดอุณหภูมิก่อนเข้าอาคาร มีแอลกอฮอล์ล้างมือติดตั้งตามจุดต่าง ๆ ของอาคาร มีการฉีดพ่นยาฆ่าเชื้อทำความสะอาดห้องทำงาน ห้องเรียนและส่วนต่างๆของอาคารจากการดำเนินงาน ในปี 2564 - 2566 ไม่มีเหตุเพลิงไหม้เกิดขึ้น สถาบันวิจัยฯ ส่งบุคลากรเข้ารับการอบรมด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ดังตารางที่ 7.1-3

ตารางที่ 7.1-3 การอบรมด้านความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน ปีงบประมาณ 2564-2566

เรื่อง	2564	2565	2566	หมายเหตุ
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การดับเพลิงขั้นต้นและซ้อมอพยพหนีไฟ	✓	✓	✓	
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกันและระงับอัคคีภัยและทำแผนฉุกเฉิน	✓	✓	✓	
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การป้องกันภัยพิบัติและการอพยพหนีไฟ	✓	✓	✓	
อบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การปฐมพยาบาลเบื้องต้น			✓	

7.1 ค. ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management Results)

สถาบันวิจัยและพัฒนาร่วมกับหน่วยงานคู่ความร่วมมือลงนาม MOU (Memorandum of Understanding) ทางด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ ดังตารางที่ 7.1-4

ตารางที่ 7.1-4 จำนวนเครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา/ ภาคเอกชนชุมชนและท้องถิ่นทั้งในระดับชาติและนานาชาติ ปี 2557 ถึงปัจจุบัน

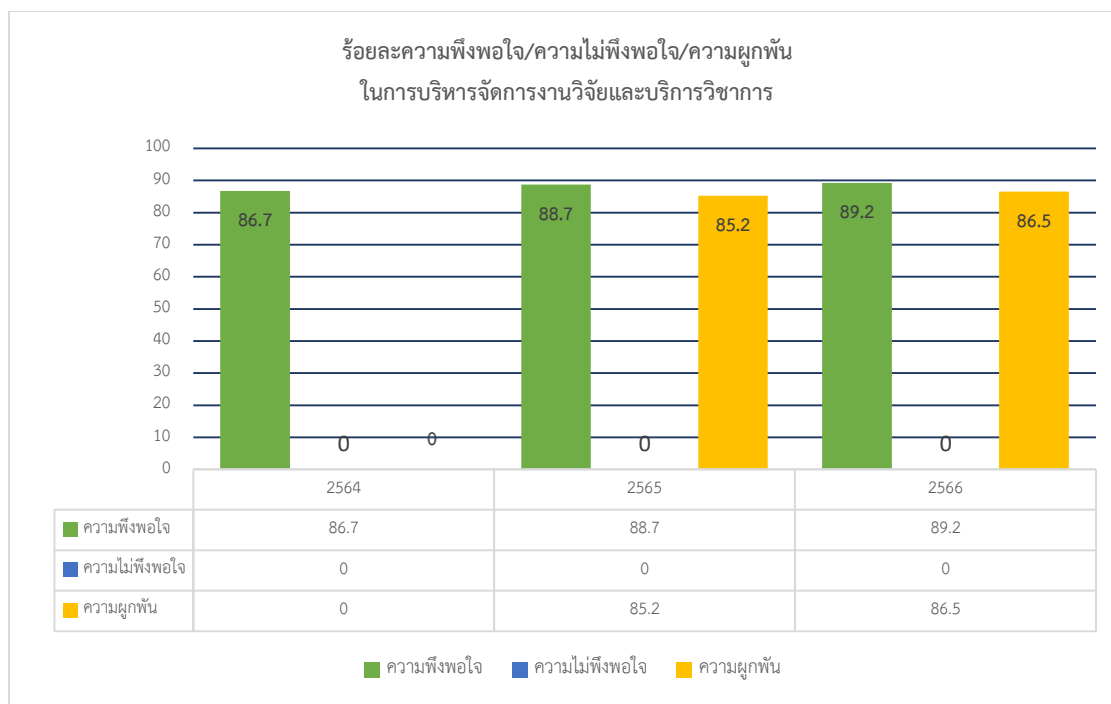
ลำดับที่	เครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น ในระดับชาติและนานาชาติ	ปีงบประมาณ
1	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการและการวิจัย ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาประกอบด้วย มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มหาวิทยาลัยราชภัฏเทพสตรี มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2557 – ปัจจุบัน
2	บันทึกความเข้าใจด้านบริการวิชาการ ระหว่างเครือข่ายบริการวิชาการ สถาบันอุดมศึกษาไทย	2558 – ปัจจุบัน
3	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับ โรงเรียนวัดโพธิวงษ์ อำเภอมืองอ่างทอง จังหวัดอ่างทอง	2558 – ปัจจุบัน
4	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับเทศบาลตำบลบ้านกรด	2559 – ปัจจุบัน
5	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับเทศบาลบางนมโค	2559 – ปัจจุบัน
6	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือด้านการบริการวิชาการ ระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กับองค์การบริหารส่วนตำบลหันสัง	2560 – ปัจจุบัน
7	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือศูนย์คุณธรรม	2565 – 2563
8	บันทึกข้อตกลงโครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการระหว่างกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2564
9	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการศึกษาวิจัยและการพัฒนาพืช “กล้วยาและกล้วยง”	2564

ลำดับที่	เครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น ในระดับชาติและนานาชาติ	ปีงบประมาณ
10	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการในการพัฒนาบุคลากรวิจัยและนวัตกรรม ระหว่างสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ภายใต้ โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่ ลูกไก่”	2564
11	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนและส่งเสริมการใช้ประโยชน์วิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาจังหวัดระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2565
12	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน 2565 .ศ.ปีงบประมาณ พ (ตามแนวทางคูปองวิทย์เพื่อโอท็อป) ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2565
13	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการขับเคลื่อนการพัฒนาด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ และศิลปกรรมศาสตร์ของประเทศ ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2565
14	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระหว่างสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง	2565
15	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการจัดสรรเงินอุดหนุนและการส่งมอบผลการดำเนินงานภายใต้โปรแกรม ใน .แผนงานพัฒนาระบบ ววน 25 สถาบันอุดมศึกษาเพื่อพลิกโฉมมหาวิทยาลัย ระหว่าง สำนักงานกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2566
16	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือการดำเนินงานภายใต้โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์สินค้าชุมชน ปีงบประมาณ (ตามแนวทางคูปองวิทย์เพื่อโอท็อป) พ 2566 .ศ. ระหว่างสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมกับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2566

ลำดับที่	เครือข่ายด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ กับหน่วยงานการศึกษา ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น ในระดับชาติและนานาชาติ	ปีงบประมาณ
17	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือจัดตั้งคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ เครือข่าย)Network Research Ethics Committee: NREC) ระหว่าง มหาวิทยาลัยนเรศวร และสถาบันเครือข่าย แห่ง 16	2565
18	บันทึกความเข้าใจว่าด้วยความร่วมมือทางวิชาการและวิจัย ระหว่าง มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา	2564
19	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ ระหว่างมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ กับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2566
20	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือโครงการพี่เลี้ยง (Mentoring Program) หน่วย จัดการทรัพย์สินทางปัญญาและถ่ายทอดเทคโนโลยีในสถาบันอุดมศึกษา ระหว่าง สำนักงานปลัดกระทรวงอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม กับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	2566

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results)

7.2 ก. (1) ผลประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพันต่อการบริหารจัดการงานวิจัยและบริการ
วิชาการ



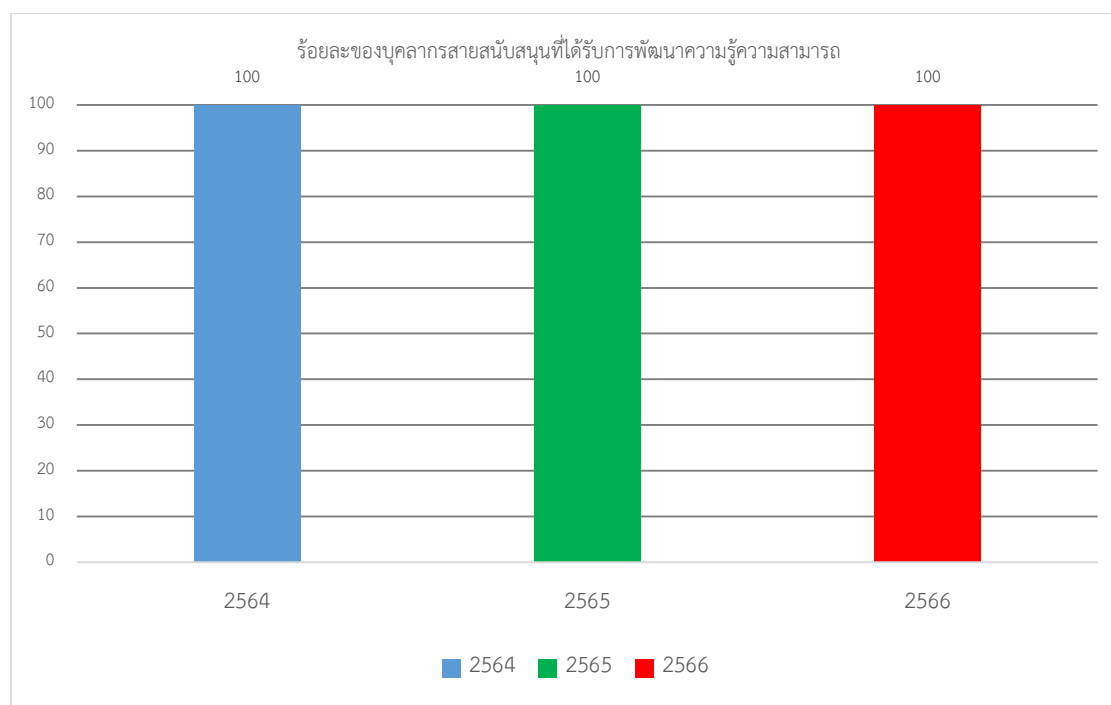
รูปที่ 7.2-1 ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันต่อการบริหารจัดการงานวิจัยและงานบริการวิชาการ

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)

7.3 ก. ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (WORKFORCE-Focused RESULTS)

7.3 ก. (1) ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

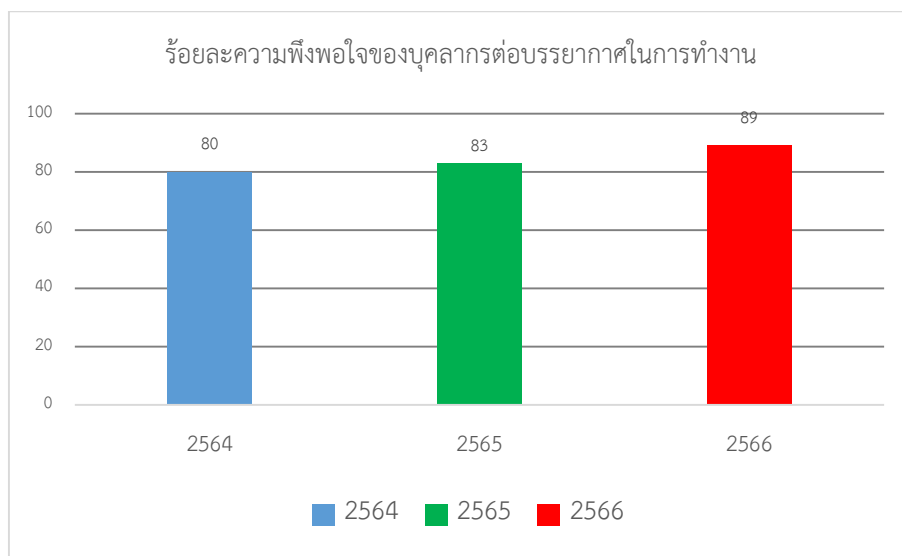
ผลลัพธ์ตัวชี้วัดการพัฒนาความสามารถของอัตรากำลังในแต่ละลักษณะงาน และทักษะที่เหมาะสมของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ ดังรูปที่ 7.3-1



รูปที่ 7.3-1 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ความสามารถ

7.3 ก. (2) บรรยากาศการทำงาน (WORKFORCE Climate)

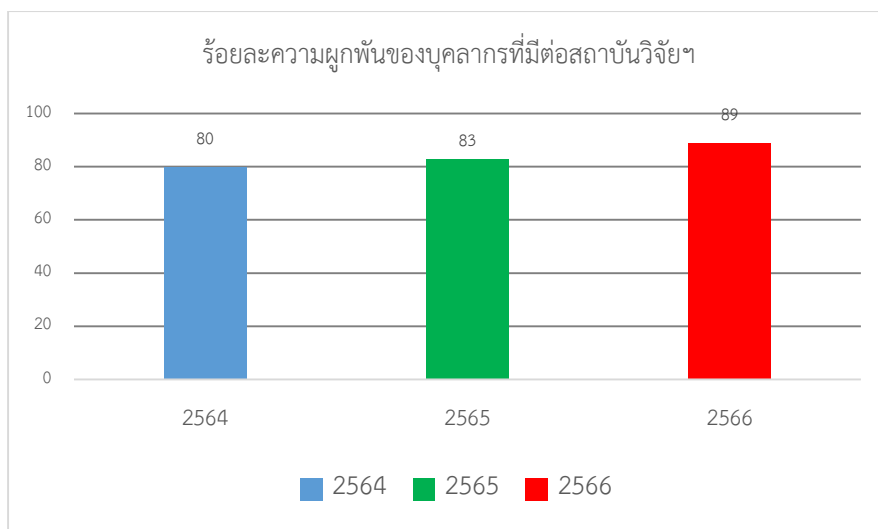
ผลลัพธ์ตัวชี้วัดด้านบรรยากาศการทำงาน สุขภาพของบุคลากร ความปลอดภัย และสิทธิประโยชน์ของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังรูปที่ 7.3-2



รูปที่ 7.3-2 ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศในการทำงาน

7.3 ก. (3) ความผูกพันของบุคลากร (WORKFORCE ENGAGEMENT)

ผลลัพธ์ตัวชี้วัดด้านความผูกพันของบุคลากร ดังรูปที่ 7.3-3



รูปที่ 7.3-3 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)

7.4 ก. ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership and Governance Results)

7.4 ก. (1) การนำองค์กร (Leadership)

ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากรดังตาราง ตารางที่ 7.4-1 ผลการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ/ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงมีความพึงพอใจภาพรวมอยู่ในระดับดีมากค่าเฉลี่ย 4.68 โดยมีความพึงพอใจมากที่สุดในเรื่อง หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม

ตารางที่ 7.4-1 ผลการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ ความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยและพัฒนา

เรื่อง	2564	2565	2566
1. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีการกำหนดตัวชี้วัด KPI และเป้าหมายการทำงานอย่างเหมาะสมและชัดเจน	3.71	4.01	4.45
2. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีความเป็นกลางและรับฟังความคิดเห็นของผู้ใต้บังคับบัญชา	3.74	4.12	4.85
3. ผู้บังคับบัญชาของท่านมีวิธีการแก้ไขปัญหาและความขัดแย้งในหน่วยงานได้อย่างเหมาะสมและเป็นธรรม	3.69	4.2	4.52
4. หน่วยงานของท่านมีการส่งเสริมการทำงานเป็นทีม	3.75	4.59	4.67
5. ท่านมีความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างผู้บังคับบัญชา	3.56	4.62	4.78
6. ท่านสามารถทำงานกับเพื่อนร่วมงานได้อย่างราบรื่น	3.79	4.72	4.82
7. ท่านได้รับโอกาสที่เท่าเทียมกันในการทำงาน	3.89	4.48	4.59
8. หน่วยงานมีมาตรฐานในการให้รางวัลและยกย่องบุคลากรอย่างเหมาะสม	4.02	4.65	4.72
ค่าเฉลี่ย	3.77	4.42	4.68

จากการสื่อสารของผู้บริหารระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้บริหารได้ดำเนินกิจกรรมสร้างความผูกพันกับบุคลากรและเจ้าหน้าที่ผ่านกิจกรรมอวยพรวันเกิด กิจกรรมรับประทานอาหารร่วมกันเดือนละ 1 ครั้ง และกิจกรรมสังสรรค์ปีใหม่ ปีละ 1 ครั้ง ผลจากประเมินพบว่ามีความผูกพันของบุคลากรกับองค์กรมีแนวโน้มสูงขึ้น

การสื่อสารกับกลุ่มลูกค้าคู่ความร่วมมือมีการเพิ่มช่องทางการสื่อสารและจำนวนสื่อประชาสัมพันธ์มากขึ้น จากปี 2564 และปี 2565 โดยมีช่องทางการติดต่อสื่อสารและจำนวนสื่อประชาสัมพันธ์ จำนวน 4 ช่องทางคือ 1. facebook Fanpage 2. Application กลุ่มไลน์ 3. เว็บไซต์ของสถาบันวิจัยและพัฒนา 4. โทรศัพท์ ซึ่งเพิ่มเป็น 7 ช่องทาง โดยมีช่องทางเพิ่มเติมอีก 3 ช่องทาง คือ 1. Email 2. पोสเตอร์ประชาสัมพันธ์ 3. คู่มือเผยแพร่

7.4 ก. (2) การกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE)

ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการของผู้ในระดับสูงต่อการกำกับดูแลองค์กร ดังตารางที่ 7.4-2

ตารางที่ 7.4-2 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านการบริหารจัดการของผู้ในระดับสูงต่อการกำกับดูแลองค์กร

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย /ผล	ปีงบประมาณ			หน่วยวัด
		2564	2565	2566	
ผลการตรวจสอบของสำนักงานตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	เป้าหมาย	เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีข้อปรับปรุงแก้ไข			✓
		เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด โดยไม่มีข้อปรับปรุงแก้ไข			✓
	- ด้านการเงินและบัญชี	✓	✓	✓	-
	- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	✓	✓	✓	-
	- ด้านการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	✓	✓	✓	-
- ด้านการดำเนินงานโครงการวิจัยและโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน	ผล	✓	✓	✓	-
ร้อยละของผลการประเมินองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส	เป้าหมาย	N/A	N/A	90	ร้อยละ
	ผล	N/A	N/A	90	
จำนวนผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงในวงกว้างต่อชุมชน/จังหวัด/ประเทศ	เป้าหมาย	N/A	N/A	4	ร้อยละ
	ผล	N/A	N/A	3	

7.4 ก. (3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ (Law, Regulation, and Accreditation)

สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการตามพันธกิจภายใต้กฎระเบียบ ข้อบังคับ ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้าง OP ดังตารางที่ 7.4-3 ซึ่งผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ พบว่า ไม่มีเรื่องสอบสวนว่ามีความผิดวินัยร้ายแรงรวมทั้งไม่ปรากฏข้อร้องเรียนตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และผู้นำระดับสูงของสถาบันวิจัยฯ เป็นตัวแทนเข้าร่วมบันทึกข้อตกลงการบริหารงานด้วยคุณธรรมและความโปร่งใส และมีผลการประเมิน ITA ระดับมหาวิทยาลัย ในปี 2565 เรื่องการบริหารจัดการตามหลักความโปร่งใสตรวจสอบพบว่าทุกกระบวนการมีระดับคะแนน 91.69

ตารางที่ 7.4-3 ผลลัพธ์ตัวชี้วัดด้านกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับ ที่สำคัญ

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ		
		2564	2565	2666
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย กองทุนวิจัย พ.ศ. 2549	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก พ.ศ. 2549	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. 2560	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย กองทุนวิจัย พ.ศ. 2553	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย การวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓
ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วย เงินรายได้จากการบริหารวิชาการ พ.ศ. 2554	มีการปฏิบัติ	✓	✓	✓

7.4 ก. (4) จริยธรรม (Ethics)

ผู้นำระดับสูงมีการส่งเสริมให้บุคลากรปฏิบัติตนเป็นไปตามหลักจริยธรรมและระเบียบวินัย ซึ่งพบว่า ตลอดระยะเวลา 3 ปี ไม่มีผู้กระทำความผิดเกี่ยวกับจริยธรรม ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา มีผลการประเมินสูงสุดในเรื่องส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรประพฤติตนอย่างมีจริยธรรมในเรื่องการวางตัว ครองตน และแต่งกายให้เหมาะสม และเรื่องความรับผิดชอบ ตั้งใจ มุ่งมั่น อุทิศเวลา เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ส่วนรวม ดังตารางที่ 7.4-4

ตารางที่ 7.4-4 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านจริยธรรมของผู้นำระดับสูงต่อการกำกับ ดูแลองค์กร

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ปีงบประมาณ		
		2564	2565	2666
1. ผู้บริหารมีระบบธรรมาภิบาล ในการบริหารงาน	มี/ไม่มี	มี	มี	มี
2. การดำเนินงานของหน่วยงานเกณฑ์ระดับคุณธรรมและความโปร่งใสของการดำเนินงานของหน่วยงาน	ร้อยละ	92.6	91.69	-
3. จำนวนของบุคลากรที่มีการถูกสอบสวนความผิดวินัย	คน	0	0	0
4. จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อการให้บริการของสถาบันวิจัยและพัฒนา	เรื่อง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
5. ร้อยละของบุคลากรที่รับรู้และพึงปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร จรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	ร้อยละ	NA	82.3	85.5

7.4 ก. (5) สังคม (Society)

สถาบันวิจัยและพัฒนาให้ความสำคัญต่อสังคมและชุมชนอย่างต่อเนื่อง โดยเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดำเนินงานด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย และมีการส่งเสริมทั้ง 4 ด้าน ดังนี้ 1.ด้านการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ 2. ด้านการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร 3. โครงการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจสินค้าชุมชน 4. โครงการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 4 พบว่ามหาวิทยาลัยมีจำนวนผลงานบริการวิชาการ เป็นกิจกรรมแบบให้เปล่าเพื่อบริการสังคมเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งผลสำเร็จของการดำเนินการตามโครงการเป็นไปตามพันธกิจ ร้อยละ 100 และมีความพึงพอใจสูงที่สุดในเรื่อง การนำองค์ความรู้จากงานบริการวิชาการและทำองค์ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย ของสถาบันวิจัยฯ เผยแพร่สู่ภายนอกอย่างสม่ำเสมอ ผลลัพธ์การดำเนินการตามโครงการบริการวิชาการยุทธศาสตร์ สู่สังคมและชุมชน ดังตารางที่ 7.4-5

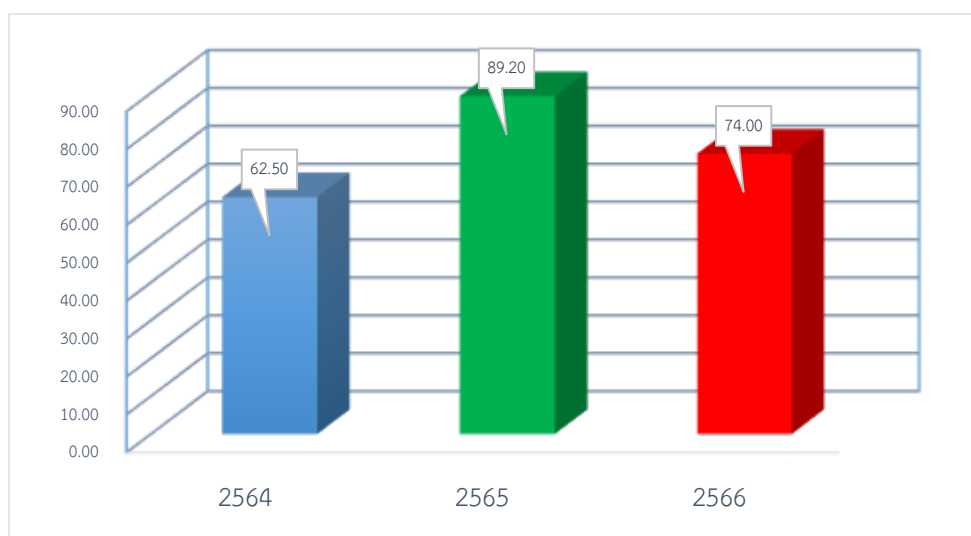
ตารางที่ 7.4-5 ผลการดำเนินงานด้านบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย

โครงการบริการวิชาการ	เป้าหมายร้อยละ	ผลการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ		
		2564	2565	2666
โครงการส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ	85	85	100	100
โครงการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร	85	85	100	100
โครงการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจสินค้าชุมชน	85	85	100	100
โครงการส่งเสริมสนับสนุนด้านการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิต และยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 4	85	85	100	100

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์ (Budgetary, Financial, Market, and Strategy Results)

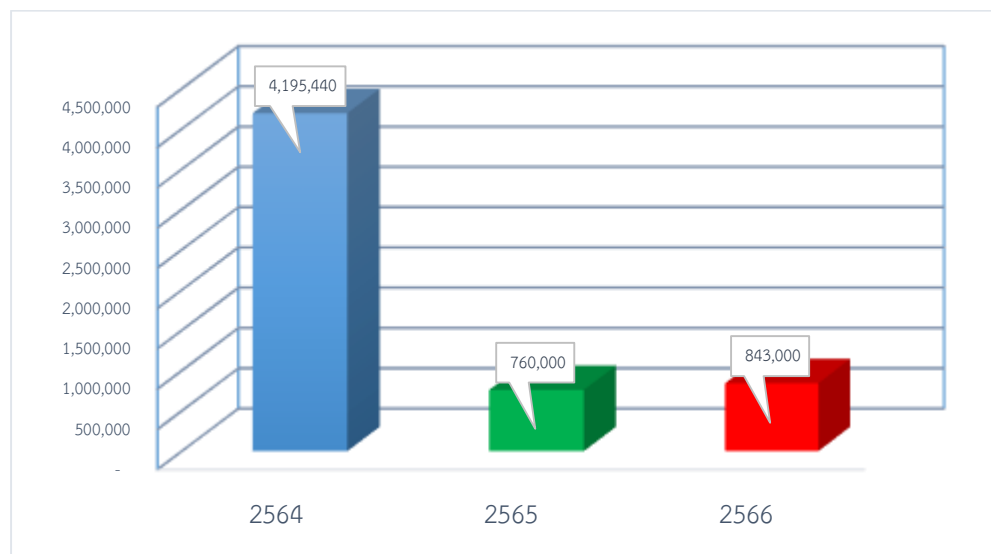
7.5 ก. ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด (Budgetary, Financial, and Market RESULTS)

ผลลัพธ์ผลการดำเนินงานด้านการใช้งบประมาณของสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี 2564 ร้อยละ 62.50 ปี 2565 ร้อยละ 89.20 และปี 2566 ร้อยละ 74.00 ดังรูปที่ 7.5-1



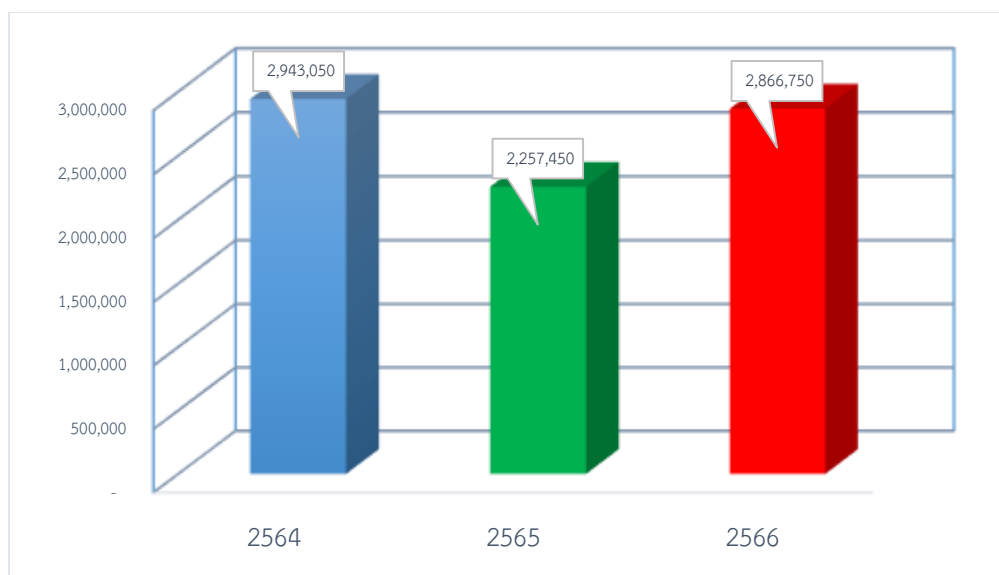
รูปที่ 7.5-1 ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณ

ผลลัพธ์ของการดำเนินงานด้านงบประมาณและการเงินของสถาบันวิจัยและพัฒนา จำนวนเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร ในปี 2564 มีจำนวน 4,195,440 บาท ปี 2565 มีจำนวน 760,000 บาท และปี 2566 มีจำนวน 843,000 บาท ดังรูปที่ 7.5-2



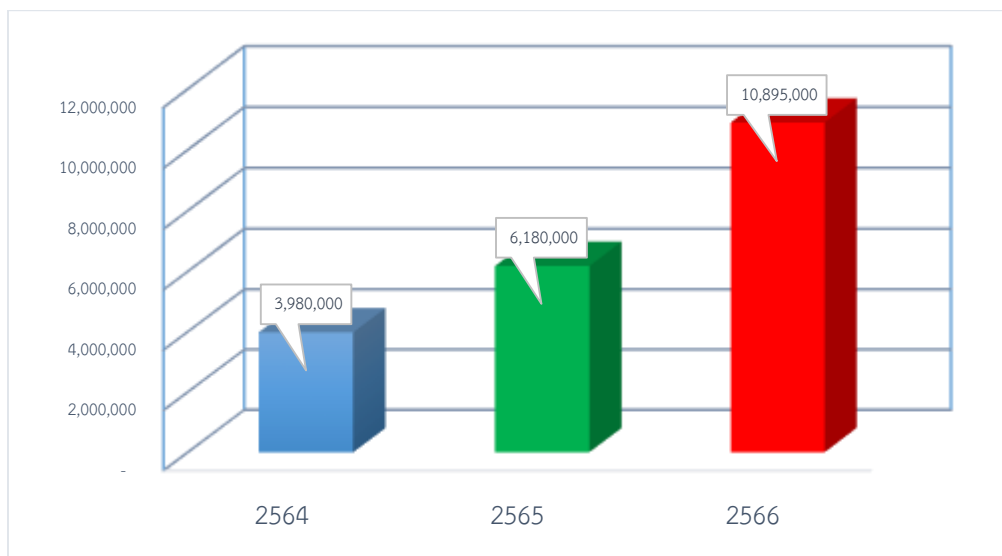
รูปที่ 7.5-2 จำนวนงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรรประจำปี

ผลลัพธ์การดำเนินงานจำนวนงบประมาณรายได้ที่ได้รับการจัดสรรจากมหาวิทยาลัยในปี 2564 จำนวน 2,943,050 บาท ปี 2565 จำนวน 2,257,450 บาท และปี 2566 มีจำนวน 2,866,750 บาท ดังรูปที่ 7.5-3



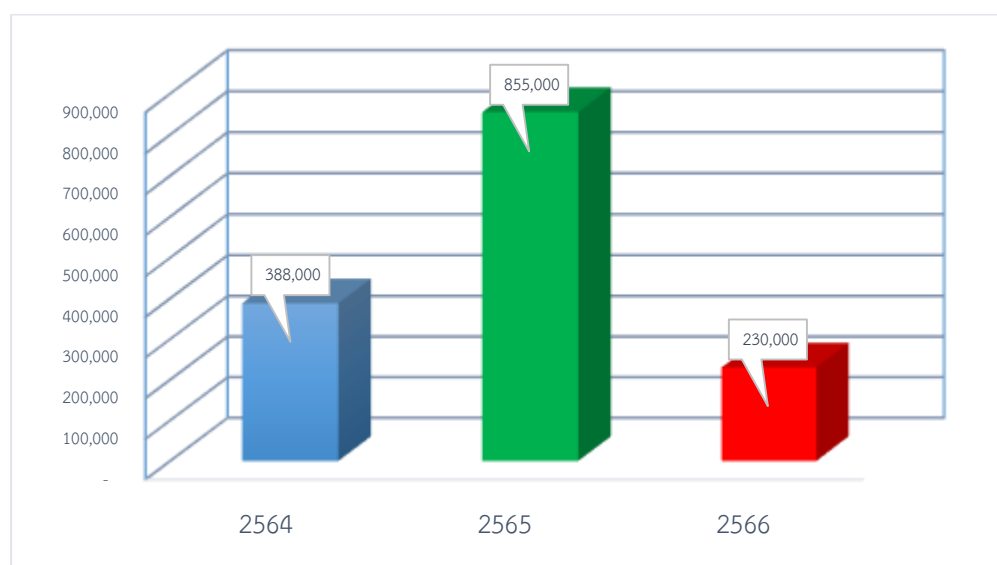
รูปที่ 7.5-3 จำนวนงบประมาณรายได้ที่ได้รับการจัดสรรประจำปี

ผลลัพธ์จำนวนสนับสนุนงานวิจัย และพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกของสถาบันวิจัยและพัฒนา ประจำปี 2564 จำนวน 3,980,000 บาท ปี 2565 จำนวน 6,180,000 บาท และปี 2566 จำนวน 10,895,000 บาท ดังรูปที่ 7.5-4



รูปที่ 7.5-4 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

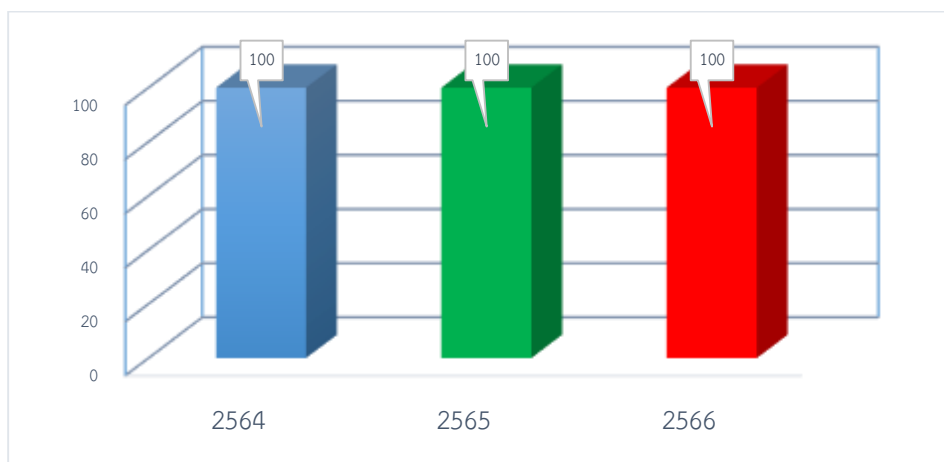
ผลลัพธ์จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายในของสถาบันวิจัยและพัฒนา ในปี 2564 จำนวน 388,000 บาท ปี 2565 จำนวน 855,000 บาท และปี 2566 จำนวน 230,000 บาท ดังรูปที่ 7.5-5



รูปที่ 7.5-5 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายใน

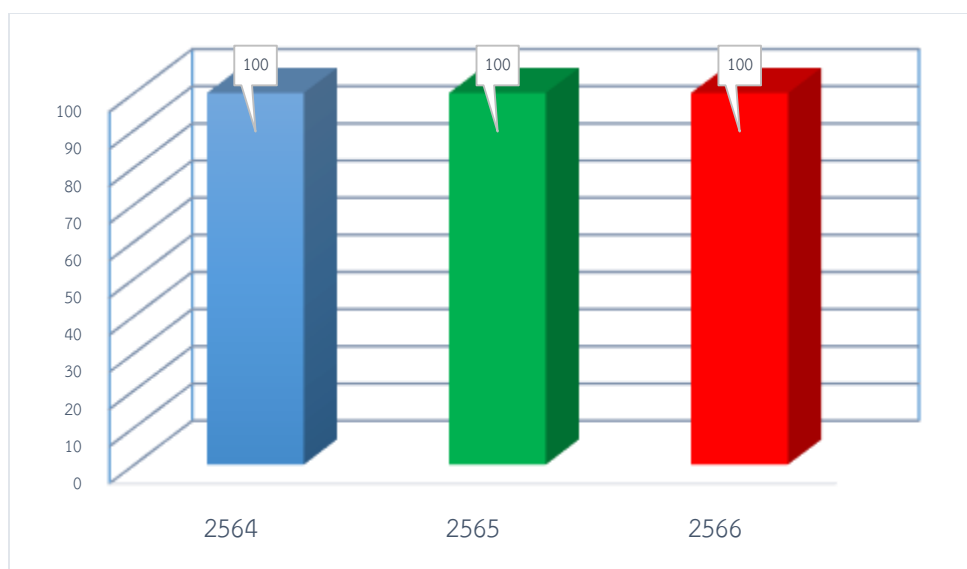
7.5 ข. ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation RESULTS)

ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดที่สำคัญในการบรรลุตามพันธกิจของสถาบันวิจัยและพัฒนาด้านโครงการวิจัยที่บรรลุตามเป้าหมาย ดังรูปที่ 7.5-6



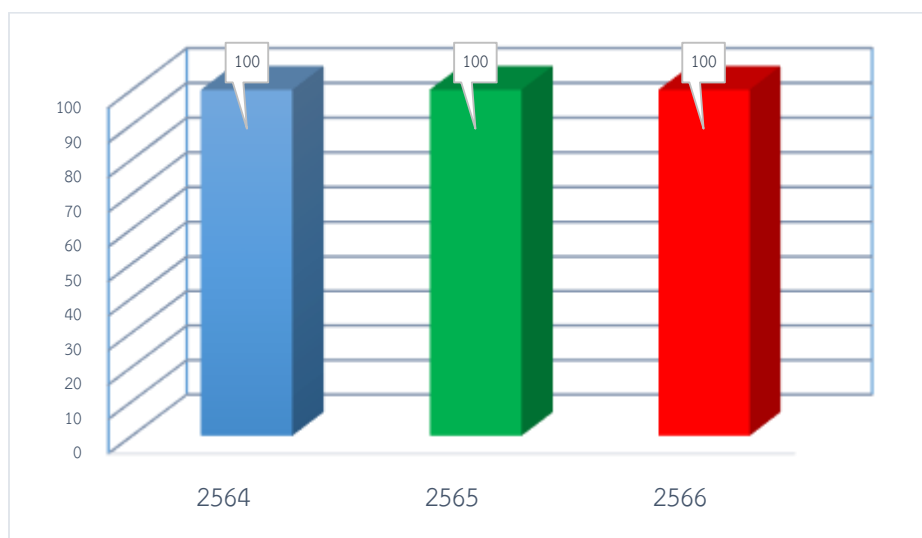
รูปที่ 7.5-6 ร้อยละของโครงการวิจัยที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดด้านโครงการบริการวิชาการที่บรรลุเป้าหมาย ดังรูปที่ 7.5 - 7



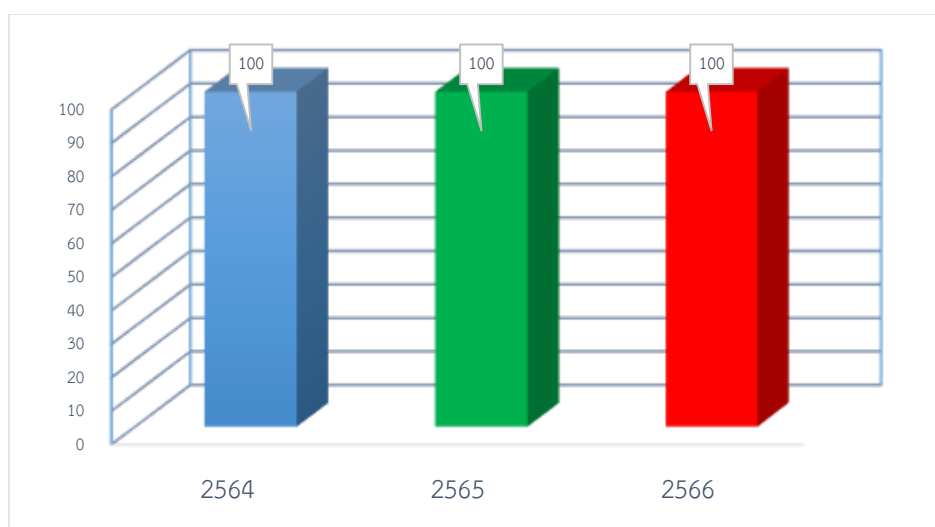
รูปที่ 7.5-7 ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่บรรลุเป้าหมายตามตัวชี้วัด

ผลลัพธ์ความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิจัยตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังรูปที่ 7.5-8



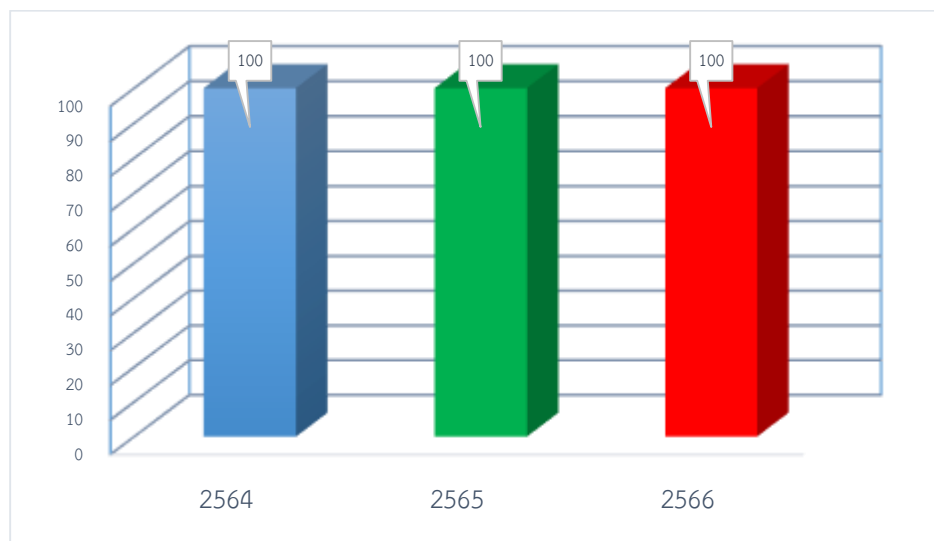
รูปที่ 7.5-8 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิจัยตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลลัพธ์ความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริการวิชาการตามแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันวิจัยและพัฒนา ดังรูปที่ 7.5-9



รูปที่ 7.5-9 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริการวิชาการตามแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลลัพธ์ความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริหารงานทั่วไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของ
สถาบันวิจัยและพัฒนา ดังรูปที่ 7.5-10



รูปที่ 7.5-10 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริหารงานทั่วไปตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี



สถาบันวิจัยและพัฒนา

มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

96 ถนนปรีดีพนมยงค์ ตำบลประตูชัย

อำเภอพระนครศรีอยุธยา

จังหวัดพระนครศรีอยุธยา 13000

โทรศัพท์ 0 3527 6577 โทรสาร 0 3532 2082

<https://www.aru.ac.th/rdi/>