รายงานประเมินตนเอง

สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

EdPEx 2026



Self-Assessment Report 2026

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

ประจำปีการศึกษา **2568**

คำนำ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ตระหนักถึงความสำคัญของการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรให้เป็นไปตามแนวทาง เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEx) ซึ่งเป็นเครื่องมือสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ และสนับสนุนการดำเนินงานให้สอดคล้องกับนโยบายการพัฒนาคุณภาพของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดทำ รายงานการประเมินตนเอง ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEx) โดยนำเสนอผลการดำเนินงานประจำปีการศึกษา 2568 เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการตรวจประเมินคุณภาพการบริหารจัดการภายในระดับสถาบัน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพองค์กร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร ซึ่งเป็นข้อมูลเบื้องต้นเกี่ยวกับสถานะปัจจุบันของสถาบันวิจัยและพัฒนา ตลอดจนการรายงานระบบการดำเนินงาน กระบวนการ และกลไกการบริหารจัดการตามข้อกำหนดของเกณฑ์ (EdPEx) ในหมวด 1–6 ได้แก่ หมวด 1 การนำองค์กร หมวด 2 กลยุทธ์ หมวด 3 ลูกค้า หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ หมวด 5 บุคลากร และหมวด 6 การปฏิบัติการ รวมทั้งผลการดำเนินงานตาม หมวด 7 ผลลัพธ์ ซึ่งสะท้อนประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการดำเนินงานในภาพรวมของสถาบัน ทั้งนี้ สถาบันวิจัยและพัฒนาเชื่อมั่นว่า ผลการตรวจประเมินคุณภาพภายในและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการตรวจประเมินจะเป็นข้อมูลป้อนกลับที่มีคุณค่า อันจะนำไปสู่การปรับปรุง พัฒนา และยกระดับระบบการบริหารจัดการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น ตลอดจนเสริมสร้างความเป็นเลิศขององค์กรตามแนวทางเกณฑ์ EdPEx อย่างต่อเนื่อง

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะกรรมการประกันคุณภาพ รวมทั้งบุคลากรทุกภาคส่วนที่มีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล จัดทำ และตรวจสอบรายงานการประเมินตนเองฉบับนี้จนสำเร็จลุล่วงด้วยดี และหวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานฉบับนี้จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรและการยกระดับคุณภาพการดำเนินงานของสถาบันให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.เลิศชาย สถิตย์พนาวงศ์)
ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

โครงร่างองค์กร..... 1-8
หมวด 1 การนำองค์กร..... 9-23
หมวด 2 กลยุทธ์..... 24-35
หมวด 3 ลูกค้า..... 36-45
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการเรียนรู้..... 46-55
หมวด 5 บุคลากร..... 56-68
หมวด 6 การปฏิบัติการ..... 69-82
หมวด 7 ผลลัพธ์..... 83-92

สารบัญภาพ

ภาพที่	หน้า
P.1ข(1) โครงสร้างการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา	3
2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์	24
2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน	26
2.1ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	27
2.2ก(1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ	30
2.2ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้	31
2.2ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	35
3.1 RDI CUSTOMER MODEL	36
3.1ก(2) กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าที่พึงมี	38
3.2 การสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า	40
3.2ก(2) การเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า	42
3.2ก(3) กระบวนการการจัดการข้อร้องเรียน	43
3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	44
4.1 กระบวนการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน	46
4.1ก(1) กระบวนการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน	47
4.1ก(2)-1 ขั้นตอนการเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark	48
4.1-2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน	49
4.2-1 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ	51
4.2-2 การจัดการความรู้	54
5.1-1 ระบบการจัดการสภาพแวดล้อมของบุคลากร	56
5.1-2 กระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง	57
5.1-3 กระบวนการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล	60
5.1-4 กระบวนการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงาน	61
5.2-1 การสร้างความผูกพันบุคลากร	63
5.2-2 วัฒนธรรมองค์กร	64
5.2-3 กระบวนการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	67
5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม	68
6.1-1 กระบวนการหลัก RDI Key Process	69
6.1-2 กระบวนการทำงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา	70
6.1ก(2) กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์/บริการ	71
6.1-3 กระบวนการ และประเมินผลการปฏิบัติตามข้อกำหนด	72
6.1ข(1) กระบวนการไปสู่การปฏิบัติ	74

สารบัญภาพ (ต่อ)

ภาพที่ **หน้า**

6.2-1 ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน 77
6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง (RDI Risk Management) 81
หมวด 1 การนำองค์กร 2
หมวด 1 การนำองค์กร 2
หมวด 1 การนำองค์กร 2

สารบัญตาราง

ตารางที่	หน้า
P.1ก (1) บริการหลัก และความสอดคล้องกับพันธกิจ	1
P.1ก (2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร	2
P.1ก (3) กลุ่มและประเภทของบุคลากร	3
P.1ก (4) สินทรัพย์ (อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์)	3
P.1ก (5) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ	4
P.1ข (2) ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของสถาบันวิจัยและพัฒนา	5
P.1ข(3) บทบาทของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ	6
P.2ก(1) ตำแหน่งการแข่งขัน	7
P.2ก(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	7
P.2ก(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	7
P.2ข ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	8
2.1ก(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)	25
2.1ก(4) ผลการวิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะหลัก	26
2.1ข(1) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ.2566 - 2570) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา	28
2.1ข(2) ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ และค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2568	29
2.2ก(2) แผนปฏิบัติการที่สำคัญ วิธีการ และความสำเร็จตามแผน	31
2.2ก(3) การจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568	32
2.2ก(4) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ปีงบประมาณ 2568	33
2.2ก(5) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญสำหรับติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ	33
2.2ก(6)-1 ค่าคาดการณ์ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566–2570	34
2.2ก(6)-2 ตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคู่เทียบ	34
3.1ก(1) วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบัน	37
3.1ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น	38
3.2ก(1) ตัวอย่างการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	41
3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ	42
3.2ข วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า	45
4.1ก(1) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาที่สำคัญ	47
4.1ข(1) การวิเคราะห์ ทบทวน และแผนการปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา	50
4.2ก(1) กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ	52

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
4.2 ก(2) กระบวนการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศ	52
4.2ก(3) การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	53
5.1ก(2)-1 กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุบุคลากรใหม่	57
5.1ก(2)-2 บุคลากรใหม่ของสถาบันวิจัยและพัฒนา	57
5.1ก(2)-3 แนวทางและกระบวนการรองรับบุคลากรใหม่	58
5.1ก(2)-4 การรับรู้ช่องว่างและแผนพัฒนาในรอบถัดไป	58
5.1ก(3) การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	59
5.1ก(4) การทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	60
5.1ข(1) สภาพแวดล้อมการทำงาน	62
5.2ก(1) การกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร	63
5.2ก(2) ตัวชี้วัดการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	64
5.2ข การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม	65
5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร	66
5.2ค(3) กระบวนการในการจัดการความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร	67
6.1ก(2) กระบวนการหลัก ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลักและตัวชี้วัดที่สำคัญ	71
6.1ก(4) การออกแบบข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	73
6.1ข(1) ตารางแสดงการวิเคราะห์กระบวนการ	74
6.1ข(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการ	77
6.2ก วิธีการในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	78
6.2ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน กระบวนการ/ตัวชี้วัด/เครื่องมือ	79
6.2ค(1) กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน	79
6.2ค(2) การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ แผนความต่อเนื่อง	80
6.2ค(3) ผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการแก้ไขตามแผนบริหารความเสี่ยง	82
7.1ก ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งเน้นลูกค้า	83
7.1ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน	84
7.1ข(2) ความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency)	84

สารบัญตาราง (ต่อ)

ตารางที่	หน้า
7.1ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management RESULTS)	84
7.2ก(1) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า	85
7.2ก(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER ENGAGEMENT)	86
7.3ก(1) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	87
7.3ก(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน	87
7.3ก(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร	88
7.3ก(4) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	88
7.4ก(1) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร	89
7.4ก(2) ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร	89
7.4ก(3) ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ	89
7.4ก(4) ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม	90
7.4ก(5) ผลลัพธ์ด้านสังคม	90
7.5ก ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ และการแข่งขัน	90
7.5ก ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ และการแข่งขัน	91
7.5ข-1 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา	92
7.5ข-2 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น	92
7.5ข-3 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	92
หมวด 1 การนำองค์กร	2
หมวด 1 การนำองค์กร	2
หมวด 1 การนำองค์กร	2
หมวด 1 การนำองค์กร	2

โครงร่างองค์กร (Organizational Profile)

โครงร่างองค์กรนี้ให้ภาพรวมบริบทสำคัญของสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ครอบคลุมสภาพแวดล้อมการดำเนินงาน ความสัมพันธ์กับผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และสถานการณ์เชิงกลยุทธ์ ซึ่งเป็นพื้นฐานสำหรับการทำความเข้าใจระบบการบริหารจัดการและผลการดำเนินงานในภาพรวม

P.1 ลักษณะองค์กร (Organization Description)

P.1ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานตามโครงสร้างในกฎกระทรวง จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กระทรวงศึกษาธิการ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 122 ตอนที่ 20 ก ลงวันที่ 8 มีนาคม 2548 และต่อมากระทรวงศึกษาธิการได้มีประกาศ เรื่อง การแบ่งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา พ.ศ. 2549 ประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่ม 123 ตอนที่ 74 ง ประกาศ ณ วันที่ 23 มิถุนายน 2549 กำหนดให้สถาบันวิจัยและพัฒนา มีส่วนราชการภายในเป็นสำนักงานผู้อำนวยการ เดิม คือ สำนักวิจัยและบริการวิชาการ เป็นส่วนราชการของสถาบันราชภัฏทุกแห่งทั่วประเทศ ตามพระราชบัญญัติสถาบันราชภัฏพ.ศ. 2538 มีฐานะเทียบเท่าคณะตั้งแต่วันที่ 15 พฤศจิกายน 2546 หลังจากการประกาศใช้พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เมื่อวันที่ 14 มิถุนายน พ.ศ. 2547 ยกฐานะสถาบันราชภัฏ เป็นมหาวิทยาลัยราชภัฏในวันที่ 1 มีนาคม พ.ศ. 2548 กฎกระทรวงจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา กำหนดให้สถาบันวิจัยและพัฒนาเป็นส่วนราชการในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา โดยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีโครงสร้างการดำเนินงาน 2 งาน งานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ งานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ มีพันธกิจหลัก ด้านงานวิจัย งานทรัพย์สินทางปัญญา งานวารสาร เป็นหน่วยงานพิจารณาการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และงานยุทธศาสตร์เพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคม งานบริการวิชาการ โดยมีการสร้างเครือข่ายด้านการวิจัยและการบริการวิชาการกับหน่วยงานการศึกษา ภาคอุตสาหกรรม ภาคเอกชน ชุมชนและท้องถิ่น ทั้งในระดับชาติและนานาชาติทั้งยังส่งเสริมสนับสนุน ให้นักวิจัยขอรับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก ตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิจัยระดับชาติและนานาชาติ

P.1ก(1) การจัดการวิจัยและบริการวิชาการ

สถาบันวิจัยและพัฒนามีพันธกิจหลัก 2 ด้าน ได้แก่ งานวิจัยและงานบริการวิชาการ ดังตาราง P.1ก(1) มีพันธกิจหลัก คือ 1. การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของนักวิจัยที่มีอยู่เดิม ภายใน 2 ปี โดยการผ่านระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนา ความสามารถอย่างครบวงจร 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและการอนุรักษ์มรดกโลก 3. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัย และ 4. ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย สู่การพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนในท้องถิ่น

ตาราง P.1ก(1) บริการหลัก และความสอดคล้องกับพันธกิจ

บริการหลัก	ความสอดคล้องกับพันธกิจ	ความสำคัญต่อความสำเร็จ (เป้าหมาย)	แนวทางและวิธีการให้บริการ
1. งานวิจัย	1.การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของนักวิจัยที่มีอยู่เดิม ภายใน 2 ปี โดยการผ่านระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาความสามารถอย่างครบวงจร	1. จำนวนทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (แสดงผลลัพธ์ 7.1ก-3, 7.1ก-4) 2. ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ระดับชาติและนานาชาติ (แสดงผลลัพธ์ 7.1ก-1, 7.1ก-2)	1. พัฒนานักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย 2. ประชาสัมพันธ์แหล่งทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง 3. สนับสนุนค่าตอบแทนการตีพิมพ์ผลงานวิจัย
	2.สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและการอนุรักษ์มรดกโลก	3. จำนวนโครงการที่ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ (แสดงผลลัพธ์ 7.1ก-5) 4. จำนวนผลงานที่ยื่นขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา (แสดงผลลัพธ์ 7.1ก-6)	4. บริหารจัดการกระบวนการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์อย่างเป็นระบบ

	3.เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัย		
2. งานบริการวิชาการ	2.สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและการอนุรักษ์มรดกโลก 4.ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย สู่การพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนในท้องถิ่น	1. ร้อยละครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (แสดงผลลัพธ์ 7.1ก-8) 2. ร้อยละองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและนำไปใช้ประโยชน์จริง (แสดงผลลัพธ์ 7.1ข(1-4)) 3. จำนวนเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัยและบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น (แสดงผลลัพธ์ 7.1ข(1-5)) 4. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการยกระดับ (แสดงผลลัพธ์ 7.4ก(5-5))	1. ถ่ายทอดองค์ความรู้จากงานวิจัยสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบบูรณาการด้านการวิจัยและบริการวิชาการ 3. พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนให้ได้รับมาตรฐาน (อย., มผช., OTOP) 4. จัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ชุมชนเพื่อสร้างอาชีพอย่างยั่งยืน

P.1ก(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง P.1ก(2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร

วิสัยทัศน์	**"สถาบันวิจัยและพัฒนาต้องเป็นแหล่งบ่มเพาะนักวิจัยรุ่นใหม่ และสร้างนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน โดยมุ่งสู่การเป็นศูนย์กลางขององค์ความรู้แห่งเมืองมรดกโลกภายในปี 2570" (แสดงผลลัพธ์ 7.4)**
พันธกิจ	1. การพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ ให้เพิ่มขึ้นร้อยละ 5 ของนักวิจัยที่มีอยู่เดิม ภายใน 2 ปี โดยการผ่านระบบพี่เลี้ยงและการพัฒนาความสามารถอย่างครบวงจร 2. สร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม ที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนท้องถิ่นและการอนุรักษ์มรดกโลก 3. เสริมสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศเพื่อยกระดับคุณภาพงานวิจัย 4. ถ่ายทอดและประยุกต์ใช้ความรู้ที่ได้จากงานวิจัย สู่การพัฒนาเศรษฐกิจและชุมชนในท้องถิ่น
ค่านิยมหลัก	"โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ"
วัฒนธรรมองค์กร	พัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ
สมรรถนะหลัก	1. สร้างและบริหารเครือข่ายด้านการวิจัยและบริการวิชาการ 2. บูรณาการพันธกิจเพื่อพัฒนาท้องถิ่นและสังคม

P.1ก(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สถาบันวิจัยและพัฒนามีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 13 คน แบ่งออกเป็น 2 กลุ่มหลัก ดังนี้

กลุ่มที่ 1: บุคลากรสายบริหาร (4 คน) ประกอบด้วยผู้อำนวยการ 1 คน และรองผู้อำนวยการ 3 คน ซึ่งสังกัดคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ และคณะครุศาสตร์ ตามลำดับ ทั้งนี้ผู้บริหารสายวิชาการทุกท่านมีคุณวุฒิระดับปริญญาเอก คิดเป็นร้อยละ 100 โดยกำหนดให้ต้องเป็นอาจารย์ประจำที่ปฏิบัติงานเต็มเวลาตามข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย

กลุ่มที่ 2: บุคลากรสายสนับสนุน (9 คน) ประกอบด้วยหัวหน้าสำนักงาน 1 คน และเจ้าหน้าที่ 8 คน โดยมีคุณวุฒิระดับปริญญาโท ร้อยละ 25 และระดับปริญญาตรี ร้อยละ 75 บุคลากรกลุ่มนี้มีความเชี่ยวชาญครอบคลุมงานบริหารจัดการวิจัย ตั้งแต่การประสานงาน พัฒนาข้อเสนอโครงการ ติดต่อแหล่งทุน ไปจนถึงบริหารโครงการวิจัยและโครงการบริการวิชาการ

ตาราง P.1ก(3) กลุ่มและประเภทของบุคลากร

ประเภทการปฏิบัติงาน	ระดับการศึกษา	จำนวน (คน)	ความก้าวหน้าในสายงาน
สายบริหาร (วิชาการ)	ปริญญาเอก	4	ตำแหน่งบริหาร (ผู้อำนวยการ / รองผู้อำนวยการ)
สายสนับสนุน	ปริญญาโท	2	ชำนาญการ / ชำนาญการพิเศษ / เชี่ยวชาญ / ปฏิบัติการ / ชำนาญการ
	ปริญญาตรี	7	

ปัจจัยสำคัญที่ส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร: สถาบันวิจัยและพัฒนาสร้างความผูกพันผ่านการกำหนดแนวทางการพัฒนาและความก้าวหน้าในสายงานอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำสัญญาจ้างงานระยะยาวจนถึงอายุ 60 ปี เพื่อสร้างความมั่นคงในอาชีพ กระบวนการประเมินผลการปฏิบัติงานที่โปร่งใสและเชื่อมโยงกับการเลื่อนขั้นเงินเดือน การมอบรางวัลยกย่องบุคลากรดีเด่นประจำปี รวมถึงโครงการส่งเสริมสุขภาพ "ARU Health Me: เสริม สร้าง สุข" ซึ่งครอบคลุมการตรวจสุขภาพ การให้ความรู้โภชนาการ และสวัสดิการรักษาพยาบาล/สวัสดิการแบบยืดหยุ่นไม่เกิน 15,000 บาทต่อคนต่อปี

P.1ก(4) สินทรัพย์ (อาคาร เทคโนโลยี และทรัพย์สินทางปัญญา)

ตาราง P.1ก(4) สินทรัพย์ (อาคารสถานที่ เทคโนโลยี และอุปกรณ์)

ประเภทสินทรัพย์	รายละเอียด
อาคารสถานที่	พื้นที่ใช้สอยรวม 250 ตารางเมตร ตั้งอยู่ที่อาคารสิงหาราม ชั้น 2 ประกอบด้วย (1) ห้องปฏิบัติงานผู้บริหาร (2) ห้องสำนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา สำหรับบุคลากรและบริการนักวิจัย (3) ห้องจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ สำหรับการดำเนินกระบวนการรับรองและประชุมคณะกรรมการพิจารณาจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์
เทคโนโลยีและอุปกรณ์	ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์พร้อมฐานข้อมูลวิจัย | ระบบ NRIIS บริหารจัดการงานวิจัย | ระบบ Thai Journal Online | ระบบยื่นขอรับรองจริยธรรมวิจัยออนไลน์ | คอมพิวเตอร์ 10 เครื่อง | โปรแกรม e-Document | โปรแกรมบัญชี 3 มิติ | Zoom Meeting | Facebook Page RDI ARU
ทรัพย์สินทางปัญญา	26 เรื่อง จำแนกเป็น อนุสิทธิบัตร 4 เรื่อง สิทธิบัตรออกแบบผลิตภัณฑ์ 1 เรื่อง ลิขสิทธิ์ 19 เรื่อง และเครื่องหมายการค้าและบริการ 2 เรื่อง

P.1ก(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีการดำเนินงานภายใต้กฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ จำแนกตามด้านที่เกี่ยวข้อง ตามตาราง P.1ก(5)

ตาราง P.1ก(5) กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ

ด้าน	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับที่สำคัญ	ผลลัพธ์ หมวด 7
ด้านการวิจัย	- ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยการศึกษาวิจัยและการทดลองในมนุษย์ พ.ศ. 2560 - ระเบียบว่าด้วยการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2557 - ระเบียบว่าด้วยกองทุนวิจัย พ.ศ. 2553 - พระราชบัญญัติส่งเสริมการใช้ประโยชน์ผลงานวิจัยและนวัตกรรม พ.ศ. 2564	7.4 (3)
ด้านบริการวิชาการ	- ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยเงินรายได้จากการบริการวิชาการ พ.ศ. 2554 - ระเบียบว่าด้วยการบริหารโครงการบริการวิชาการแก่สังคม	7.4 (3)
ด้านการบริหาร	- พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไข - พระราชบัญญัติข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 - พระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) - พระราชบัญญัติการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560	7.4 (3)

P.1ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์กร

P.1ข(1) โครงสร้างองค์กรและระบบการกำกับดูแล

สถาบันวิจัยและพัฒนามีโครงสร้างองค์กรตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2555 โดยมีผู้อำนวยการสถาบันเป็นผู้บริหารสูงสุด ดำรงตำแหน่งคราวละ 4 ปี มีรองผู้อำนวยการ 3 คน รับผิดชอบด้านบริหาร ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการตามลำดับ คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา ทำหน้าที่กำหนดนโยบาย กำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับพันธกิจมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบธรรมาภิบาลที่ชัดเจน โดยดำเนินการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA) ร่วมกับมหาวิทยาลัยทุกปี มีหัวหน้าสำนักงาน จำนวน 1 คน ทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานด้านธุรการและงานบริหารภายใน ทั้งนี้สถาบันวิจัยและพัฒนามีคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นผู้ร่วมกำหนดนโยบายและวางแนวทางการดำเนินงานของสถาบัน รวมทั้งทำหน้าที่กำกับติดตามตรวจสอบการดำเนินงานของสถาบันให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย สำหรับการบริหารจัดการภายใน สถาบันวิจัยและพัฒนามีการแบ่งกลุ่มงานออกเป็น 2 กลุ่มงาน หลัก ได้แก่ 1.งานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 2. งานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ โดยมีรายละเอียดตามแผนผังโครงสร้างองค์กรในภาพที่ P.1ข(1)



ภาพ P.1ข(1) โครงสร้างการบริหารงานสถาบันวิจัยและพัฒนา

P.1ข(2) ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตารางที่ P.1ข(2) ความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีต่อการให้บริการของสถาบันวิจัยและพัฒนา

บริการ	ลูกค้า / กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ	ความคาดหวัง	แสดงผลลัพธ์
ด้านการวิจัย	1.ผู้รับบริการภายใน - อาจารย์/ นักวิจัย 2. ผู้รับบริการภายนอก - ภาครัฐ/ ภาคเอกชน / ชุมชน	1. คำปรึกษาการเบิกจ่ายเงินทุนวิจัยให้เป็นไปอย่างถูกต้องและรวดเร็ว 2. ได้รับค่าตอบแทนผลงานวิจัยได้รับการตีพิมพ์ เผยแพร่ในวารสารทางวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ 3. ดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการร่วมกับภาครัฐ และภาคเอกชน 4. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านงานวิจัยทั้งภาครัฐ และภาคเอกชน	1. ผลผลิตงานวิจัยตรงกับความต้องการของแหล่งทุน 2. งานวิจัยสามารถนำไปใช้ประโยชน์และแก้ปัญหาของชุมชน/ท้องถิ่นได้ 3. สร้างองค์ความรู้ใหม่และต่อยอดผลงานวิจัยเชิงพาณิชย์ 4. พัฒนานวัตกรรมและเทคโนโลยีที่ตอบสนองต่อการพัฒนาประเทศ 5. ผลักดันให้เกิดโครงการวิจัยแบบบูรณาการร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชนเพิ่มขึ้น	7.1ก-1 ถึง 7.1 ก - 6 , 7.2

บริการ	ลูกค้า / กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ	ความคาดหวัง	แสดงผลลัพธ์
ด้านบริการวิชาการ	1. ชุมชนท้องถิ่น 2. หน่วยงานภาครัฐ -องค์การบริหารส่วนจังหวัด/ สถานศึกษา / องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น	1. ถ่ายทอดองค์ความรู้จากการวิจัย งานบริการวิชาการไปสู่ชุมชน 2. มีรายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้น	1. ชุมชนนำองค์ความรู้จากงานวิจัยและการบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์ได้จริง 2. พัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชน และหาช่องทางการจัดจำหน่ายสินค้าให้กับชุมชน 2. ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับการรับรองมาตรฐาน เช่น อย., มผช., OTOP 3. ผลิตภัณฑ์ชุมชนสร้างรายได้ให้กับครัวเรือน	7.1ข(1-4), 7.2

P.1ข(3) ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

สถาบันวิจัยฯ มีคู่ส่งมอบคู่ความร่วมมือที่สำคัญรวมทั้งบทบาทในการส่งมอบและกลไกการสื่อสารระหว่างกัน ตามตาราง P-1 ข (3)

ตาราง P.1ข(3) บทบาทของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ

ผู้ส่งมอบ / คู่ความร่วมมือ	บทบาทในการส่งมอบและความร่วมมือ
ผู้ส่งมอบ: มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา, ห้าง/ร้าน/บริษัท	จัดหาวัสดุ อุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และสนับสนุนโครงสร้างพื้นฐานเพื่อการดำเนินงาน
คู่ความร่วมมือทางการ: ทุนธัชชา, ทุนธัชภูมิ, โครงการคูปองวิทย์, วช.(นักวิจัยรุ่นใหม่) ,บพท. , มหาวิทยาลัยราชภัฏ 38 แห่ง, มหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา, มหาวิทยาลัยนเรศวร, มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์, สกร จ.อ่างทอง	สนับสนุนทุนวิจัยให้แก่นักวิจัยในสังกัดมหาวิทยาลัย; ร่วมกำหนดทิศทางวิจัยเพื่อตอบโจทย์นโยบายชาติ ดำเนินวิจัยบูรณาการร่วมกัน; แลกเปลี่ยนบุคลากรในการประชุมวิชาการและวารสาร; สนับสนุนการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์; ยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญาร่วมกัน; ขยายเครือข่ายบริการวิชาการ
คู่ความร่วมมือไม่เป็นทางการ:, หน่วยงานราชการในพื้นที่ จ.พระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง	ขยายเครือข่ายบริการวิชาการ

P.2 สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

P.2ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

P.2ก(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

ตาราง P.2ก(1) ตำแหน่งการแข่งขัน

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่งเทียบ	ลำดับในการแข่งขัน	ผลลัพธ์หมวด 7
จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI กลุ่ม 1	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	อันดับ 2	7.5ก(1-12)
จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (Scopus/ISI)	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	อันดับ 1	7.5ก(1-13)
จำนวนงบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	อันดับ 2	7.5ก(1-10)

P.2ก(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลกระทบต่อสถานการณ์การแข่งขันของสถาบันวิจัยและพัฒนารวมถึงการเปลี่ยนแปลงที่สร้างโอกาส

ตาราง P.2ก(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

ปัจจัย	การเปลี่ยนแปลงสำคัญที่มีผลต่อการแข่งขัน
นโยบายและแผนระดับชาติ	ยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580), แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 (พ.ศ. 2566-2570), แผนยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2561-2580) — ล้วนผลักดันให้สถาบันวิจัยต้องยกระดับผลผลิตวิจัยที่มีผลกระทบสูง
การเปลี่ยนแปลงด้านดิจิทัลและ AI	ระบบ AI และเทคโนโลยีดิจิทัลเปลี่ยนแปลงกระบวนการวิจัยและบริการวิชาการอย่างรวดเร็ว สถาบันต้องพัฒนาสมรรถนะดิจิทัลของบุคลากรและปรับกระบวนการทำงานให้ทันสมัย
การแข่งขันด้านทุนวิจัย	งบประมาณแหล่งทุนวิจัยภาครัฐมีแนวโน้มลดลง ขณะที่มหาวิทยาลัยต่าง ๆ แข่งขันขอทุนเพิ่มขึ้น ทำให้ต้องพัฒนาขีดความสามารถในการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัยเชิงบูรณาการที่มีคุณภาพสูง

P.2ก(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ตาราง P.2ก(3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ด้าน	ข้อมูลเปรียบเทียบ	คู่เทียบ (Benchmark)	ผลลัพธ์ หมวด7
งานวิจัย	1. จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติ TCI กลุ่ม 1 2. จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับนานาชาติ (Scopus/ISI) 3. จำนวนงบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์	7.5ก(1-10) ถึง 7.5ก(1-13)

P.2ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

สถาบันวิจัยและพัฒนามีความท้าทาย ความได้เปรียบ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ ดังตารางที่ P.2ข

ตาราง P.2ข ความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์

ด้าน	ความท้าทาย	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์	ภัยคุกคาม	โอกาสเชิงกลยุทธ์
ด้านการวิจัย	1. เป็นหน่วยงานหลักสนับสนุนงานวิจัยและบริการวิชาการของมหาวิทยาลัย 2. พัฒนาระบบบริการที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง 3. สร้างเครือข่ายแหล่งทุนระดับชาติและนานาชาติ	1. นักวิจัยมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีศักยภาพวิจัยบูรณาการสูง 2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกล เชื่อมโยงเครือข่ายและแหล่งทุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ	1. การแข่งขันด้านงบประมาณวิจัยจากหน่วยงานอื่น 2. การเปลี่ยนแปลงนโยบายแหล่งทุนและทิศทางการจัดสรรงบประมาณวิจัย 3. ขาดแรงจูงใจดึงดูดนักวิจัยรุ่นใหม่เข้าสู่ระบบ	1. ขยายความร่วมมือวิจัย R&D กับภาครัฐ เอกชน และอุตสาหกรรม 2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น 3. บูรณาการงานวิจัยเพื่อพัฒนาผลิตภัณฑ์/บริการใหม่ที่ตอบความต้องการชุมชน
ด้านบริการวิชาการ	1. ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับรองมาตรฐาน (อย., มผช., OTOP) สร้างรายได้ยั่งยืน 2. สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านยุทธศาสตร์และบริการวิชาการกับองค์กรภาครัฐและเอกชนเพิ่มขึ้น	1. อาจารย์มีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา มีศักยภาพในการดำเนินยุทธศาสตร์บริการวิชาการ 2. ผู้บริหารสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือทางด้านยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ	1. ข้อจำกัดด้านงบประมาณ บุคลากร และเวลาในการพัฒนาผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม 2. มีจำนวนมหาวิทยาลัย หน่วยงานรัฐ และ NGO ให้บริการด้านเดียวกันเพิ่มขึ้น	1. ความร่วมมือกับองค์กรท้องถิ่นและหน่วยงานเชี่ยวชาญพัฒนานวัตกรรมตอบโจทย์ชุมชน 2. นำทรัพยากรที่มีอยู่ (งบประมาณและความเชี่ยวชาญบุคลากร) พัฒนานวัตกรรมสร้างมูลค่าเพิ่มให้ชุมชน

P.2ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงาน

สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยบูรณาการเกณฑ์คุณภาพ EdPEx เข้ากับวงจร PDCA และ Balanced Scorecard (BSC) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่ความเป็นเลิศ

ในขั้นตอน Plan: จัดทำแผนกลยุทธ์ 5 ปี แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนบริหารความเสี่ยง โดยมีเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ชัดเจน สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจมหาวิทยาลัย / Do: บูรณาการการทำงานของทุกกลุ่มงานให้เป็นระบบเดียวกัน เพื่อให้บรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยและบริการวิชาการ / Check: ใช้ BSC เป็นกลไกหลักติดตามประเมินผล พร้อมสำรวจความพึงพอใจผู้รับบริการอย่างเป็นระบบ / Act: นำผลการประเมินทั้งภายในและภายนอกมาทบทวนและปรับปรุงนโยบาย กลยุทธ์ และแนวทางการดำเนินงาน

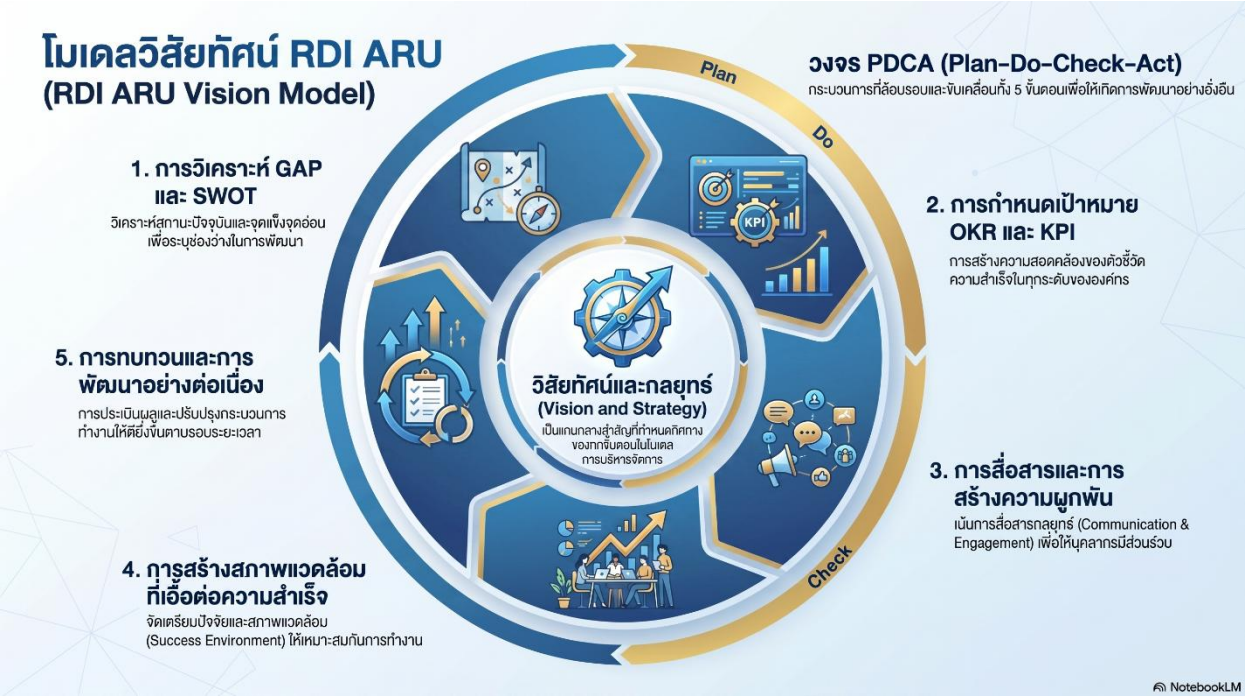
กระบวนการนี้ช่วยให้สถาบันสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างคล่องตัว มีการเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational Learning) อย่างต่อเนื่อง และเสริมสร้างความเชื่อมั่นต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม

หมวด 1 การนำองค์กร (Leadership)

การนำองค์กรที่มีประสิทธิผลของสถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งเน้นการขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ผ่านระบบการบริหารจัดการที่โปร่งใส มีธรรมาภิบาล และสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เป็นเลิศ โดยผู้นำระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง สื่อสาร และสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรมุ่งสู่เป้าหมายเดียวกัน

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ผู้นำระดับสูงของสถาบันวิจัยและพัฒนา ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ บทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรด้วยความมุ่งมั่น ทุ่มเท และยึดหลักธรรมาภิบาล โดยกำหนดทิศทางการบริหารจัดการสถาบันอย่างชัดเจนผ่านวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และกลยุทธ์สู่การปฏิบัติจริง โดยดำเนินการภายใต้กรอบแผนยุทธศาสตร์การวิจัยและนวัตกรรม ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2566 – 2579) ซึ่งเป็นกรอบแนวทางหลักที่ใช้ในการกำหนดเป้าหมาย แผนปฏิบัติราชการ และการดำเนินโครงการต่าง ๆ เพื่อให้การบริหารจัดการเกิดผลสัมฤทธิ์ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ผู้นำระดับสูงมีระบบการกำกับ ติดตาม ประเมินผล และรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาอย่างเป็นระบบอย่างต่อเนื่อง ตามที่แสดงไว้ในภาพ 1.1 RDI ARU Vision Model



ภาพ 1.1 RDI ARU Vision Model

1.1ก. วิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม (Vision, Mission, and Values)

1.1ก(1) กระบวนการกำหนดและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ (Establishing MISSION, VISION, and VALUES)

สถาบันวิจัยฯ ดำเนินการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมขององค์กรอย่างเป็นระบบ ตาม P.1ก(2) ดังภาพ 1.1 RDI ARU Vision Model มีขั้นตอนการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยการวิเคราะห์ GAP Vision และมีการกำหนด OKR เพื่อวัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ และสะท้อนให้เห็นการดำเนินงานให้สอดคล้องกับค่านิยม เพื่อนำมากำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และถ่ายทอดสู่การปฏิบัติตามภาพ 1.1 RDI ARU Vision Model โดยมีขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ GAP Vision + SWOT ผู้บริหารร่วมกับบุคลากรและคณะกรรมการประจำสถาบันฯ วิเคราะห์ช่องว่างระหว่างสถานะปัจจุบันกับวิสัยทัศน์ที่พึงประสงค์ พร้อมวิเคราะห์ SWOT เพื่อกำหนดทิศทางเชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทภายในและภายนอก 2) กำหนด OKR + ตัวชี้วัด ร่างวัตถุประสงค์และผลลัพธ์หลัก (OKR) พร้อมระบุตัวชี้วัดที่เชื่อมโยงกับผลลัพธ์หมวด 7 ทำให้สามารถวัดผลและตรวจสอบได้ในทุกช่วงเวลา 3) สื่อสารและสร้างความผูกพัน ถ่ายทอดวิสัยทัศน์ผ่านช่องทางทางการ (ประชุมบุคลากร ระบบ e-Document) และไม่

เป็นทางการ (Facebook Page RDI ARU, Line Smart Team, กิจกรรม RDI สัญจร ประชุมบุคลากรทุกไตรมาส) 4) สร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ โดยจัดหาโครงสร้างพื้นฐาน ทรัพยากร และสิ่งอำนวยความสะดวกที่จำเป็น เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ 5) ประเมิน ทบทวน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยใช้ PDCA เป็นเครื่องมือหลักในการจัดการคุณภาพ โดยรวบรวมข้อมูลนำผลประเมิน ปัญหา และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่มมาปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องทั้งในระหว่างปีงบประมาณและวางแผนการทำงานในปีถัดไป สถาบันวิจัยฯ มีการถ่ายทอดพันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม สู่การปฏิบัติผ่านการประชุมบุคลากร ผู้ส่งมอบ ลูกค้า คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ตามตาราง 1.1ก(1)



ภาพ 1.1ก(1) กระบวนขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ RDI สู่ความสำเร็จอย่างยั่งยืน

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้จัดประชุมทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และสมรรถนะหลักร่วมกับผู้บริหาร คณะกรรมการประจำสถาบันฯ และบุคลากรทั้งหมด โดยผลการทบทวนพบว่าวิสัยทัศน์ยังคงสอดคล้องกับบริบทการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีและความท้าทายด้านวิจัยและนวัตกรรม โดยมีการปรับเน้นบทบาทความเป็นผู้นำในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยาให้ชัดเจนยิ่งขึ้น โดยวิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์และค่านิยมสู่กลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ แสดงไว้ในตาราง 1.1ก(1) ดังนี้

ตาราง 1.1ก(1) วิธีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจสู่กลุ่มเป้าหมาย

กลุ่มเป้าหมาย	ช่องทางการถ่ายทอด	ความถี่	ผลลัพธ์
บุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุน	1. การประชุมบุคลากรสถาบันวิจัยฯ 2. สื่อออนไลน์: เว็บไซต์, Facebook, Line Smart Team, Rdi News 3. ติดประกาศบริเวณจุดประชาสัมพันธ์สถาบันฯ 4. e-Document และจดหมายข่าวอิเล็กทรอนิกส์	ทุกเดือน / ทุกวัน (ออนไลน์)	7.4ก(1-1)
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (อาจารย์/นักวิจัย, ผู้บริหาร, ชุมชน)	1. เว็บไซต์สถาบันวิจัยฯ 2. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ 3. กิจกรรมเปิดเวทีกับชุมชน 4. กิจกรรม RDI สัญจร	ทุกวัน (ออนไลน์) / ปีละ 1 ครั้ง	7.4ก(1-2), 7.4ก(1-3)
ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และหน่วยงานภาครัฐ	1. กิจกรรมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในและภายนอก 2. การทำ MOU และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (มศว., อ.อุทัย, สกร. จ.อ่างทอง) 3. การประชุมเครือข่าย - เครือข่ายบริการวิชาการ (คบอ.,) - เครือข่ายงานวิจัย (กลุ่มศรีอยุธยา, จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ ม.นเรศวร, วช., ราชภัฏวิจัย, รัฐสภา, Expo, AppTech)	ไตรมาสละ 1 ครั้ง / ตามโอกาส	7.4ก(1-4)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดีตามค่านิยมหลักขององค์กร "โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ" โดยกำหนดนโยบายให้บุคลากรให้บริการด้วยความจริงใจ ส่งเสริมความร่วมมือระหว่างหน่วยงาน และดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาล ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารกำกับ ติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการอย่างสม่ำเสมอทุกเดือน

1.1ก(2) การส่งเสริมพฤติกรรมปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Promoting Legal and ETHICAL BEHAVIOR)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้ดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม โดยครอบคลุมใน 2 มิติหลัก ได้แก่ การปฏิบัติตามกฎระเบียบ และจริยธรรมในการดำเนินงาน ดังนี้

1. ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบ ผู้บริหารของสถาบันฯ ได้แสดงออกถึงความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตามกฎระเบียบอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และการลงนาม MOU ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสร่วมกับมหาวิทยาลัย (มกราคม 2568) เพื่อแสดงพันธะสัญญาต่อสาธารณะอย่างชัดเจน นอกจากนี้ สถาบันฯ ยึดถือหลักการบริหารงานภายใต้รูปแบบ คณะกรรมการตามมาตรา 41 แห่ง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 เพื่อให้การบริหารจัดการเป็นไปอย่างมีธรรมาภิบาลและตรวจสอบได้ พร้อมทั้งเปิดช่องทาง HOT LINE สายตรงถึงผู้อำนวยการสำหรับรับเรื่องร้องเรียนโดยตรง เพื่อสร้างกลไกการตรวจสอบจากภายใน โดยมีกิจกรรมสนับสนุนคือ สถาบันฯ ได้จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายในการปฏิบัติงาน การประชุมบุคลากร และกำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมอบรมผ่าน Anti-Corruption Education Platform โดยผลการดำเนินงานพบว่า ผ่านการอบรมร้อยละ 100 และบุคลากรได้รับการแต่งตั้งเป็น กรรมการ ITA เพื่อขับเคลื่อนการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสของสถาบันฯ อย่างเป็นระบบ

2. ด้านจริยธรรมในการดำเนินงาน ผู้อำนวยการสถาบันฯ ทำหน้าที่เป็นต้นแบบในการปฏิบัติตามกฎระเบียบและจริยธรรม โดยแสดงออกอย่างสม่ำเสมอในการต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม อีกทั้งสนับสนุนการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรผ่านคณะกรรมการติดตามฯ อย่างโปร่งใส สถาบันฯ ยังได้พัฒนา ระบบจัดการข้อร้องเรียนออนไลน์ผ่านเว็บไซต์สถาบันฯ เพื่ออำนวยความสะดวกแก่ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการแจ้งเรื่องผ่านระบบดิจิทัล โดยมีกิจกรรมสนับสนุน คือ สถาบันฯ ได้สื่อสารความสำคัญของจริยธรรมในที่ประชุมบุคลากรอย่างต่อเนื่อง และถอดบทเรียนกรณีศึกษาด้านจริยธรรมเพื่อเผยแพร่เป็น Knowledge Management (KM) ให้บุคลากรนำไปใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน นอกจากนี้ ยังเปิดช่องทางการร้องเรียน ดังนี้: สายตรง

ผู้อำนวยการ สายตรงผ่านเจ้าหน้าที่ทางโทรศัพท์ และการพูดคุย เพื่อให้บุคลากรและผู้รับบริการสามารถเข้าถึงกระบวนการยุติธรรมได้อย่างสะดวกและปลอดภัย

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้บูรณาการแนวปฏิบัติด้านกฎหมายและจริยธรรมเข้ากับวัฒนธรรมองค์กรอย่างเป็นระบบ ทั้งในระดับผู้นำที่เป็นแบบอย่าง และระดับปฏิบัติการที่มีกลไกรองรับอย่างครบวงจร ดังตาราง 1.1ก(2)

ตาราง 1.1ก(2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรม

ด้าน	พฤติกรรม/แนวปฏิบัติของผู้นำ	กิจกรรมสนับสนุน
การปฏิบัติตามกฎระเบียบ	- ประกาศเจตนารมณ์ No Gift Policy และลงนาม MOU ด้านคุณธรรมและความโปร่งใสร่วมกับมหาวิทยาลัย (มกราคม 2568) - บริหารงานในรูปแบบคณะกรรมการตามมาตรา 41 แห่ง พ.ร.บ. มหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 - ให้ช่องทาง HOT LINE สายตรงถึงผู้อำนวยการเพื่อรับเรื่องร้องเรียนโดยตรง	- จัดอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายในการปฐมนิเทศและการประชุมบุคลากร - กำหนดให้บุคลากรทุกคนเข้าร่วมอบรมผ่าน Anti-Corruption Education Platform - ผลการดำเนินงาน: ผ่านการอบรมร้อยละ 100 - บุคลากรเป็นกรรมการ ITA
จริยธรรมในการดำเนินงาน	- ผู้อำนวยการเป็นตัวอย่างโดยปฏิบัติตามกฎระเบียบและแสดงออกในการต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม - ประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรโดยคณะกรรมการติดตามฯ อย่างโปร่งใส - มีระบบจัดการข้อร้องเรียนออนไลน์ผ่านเว็บไซต์สถาบันฯ	- สื่อสารความสำคัญของจริยธรรมในที่ประชุมบุคลากร - ถอดบทเรียนกรณีศึกษาจริยธรรมเป็น KM ให้บุคลากรใช้เป็นแนวทาง - มีช่องทางการร้องเรียน ดังนี้ สายตรงผู้อำนวยการ สายตรงผ่านเจ้าหน้าที่ทางโทรศัพท์, การพูดคุย

1.1ข. การสื่อสาร (Communication)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร นักวิจัย ลูกค้า ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ ในหลายช่องทางทั้งเป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีระบบการสื่อสารแบบสองทิศทาง (Two-way Communication) ที่เป็นระบบ ตามภาพ 1.1ข(1) การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้า



ภาพ 1.1ข การสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากรและลูกค้า

ตาราง 1.1ข ช่องทางการสื่อสารตามกลุ่มผู้รับสาร

ประเด็นการสื่อสาร	ผู้รับสาร	Facebook	Line	Website	ประชุม	กิจกรรม
วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / แผนปฏิบัติราชการ / ความก้าวหน้าในการทำงาน / การสนับสนุนวิจัย	บุคลากร	✓	✓	✓	✓	ประชุมประจำทุกสัปดาห์/ ประจำทุกเดือน / ทบทวนแผน
การพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชน (โครงการฐานรากฯ) / การสร้างอาชีพและรายได้	ชุมชน / ท้องถิ่น	✓	✓	✓	✓	RDI สัญจร / เปิดเวที /ทุกไตรมาส
การส่งมอบงานตรงเวลา / คุณภาพบริการ / ความต่อเนื่อง	ผู้ส่งมอบ / คู่ความร่วมมือ	✓	✓	✓	✓	ประชุมเครือข่าย

ผู้อำนวยการเปิดโอกาสให้บุคลากรแสดงความคิดเห็นอย่างสม่ำเสมอ ผ่าน Voice of Director ในที่ประชุม การเข้าพบผู้บริหารโดยตรง และการซักถามในเวทีต่าง ๆ ผลการประเมินความพึงพอใจถูกนำเข้าสู่คณะกรรมการประจำสถาบันฯ เพื่อทบทวนและพัฒนากระบวนการสื่อสารอย่างต่อเนื่อง

1.1ค การมุ่งเน้นผลการดำเนินงานของสถาบัน (Focus on Organizational PERFORMANCE)

1.1ค(1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ (Creating an Environment for Success)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ได้กำหนดระบบกลไกการบริหารจัดการที่เชื่อมโยงความสำเร็จในระยะสั้น (พันธกิจ) ได้แก่ การผลิตผลงานวิจัย บริการวิชาการ และนวัตกรรมที่ตอบโจทย์มหาวิทยาลัยและชุมชน เข้ากับความสำเร็จในระยะยาว (วิสัยทัศน์) ในการเป็นสถาบันวิจัยและพัฒนาชั้นนำด้านการสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน ดังภาพ 1.1ค(1)โดยผู้อำนวยการดำเนินการบริหารงานบนหลักธรรมาภิบาลและการกระจายอำนาจอย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านการมอบหมายขอบเขตหน้าที่ความรับผิดชอบให้แก่รองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายอย่างชัดเจน เพื่อให้สามารถตัดสินใจในระดับปฏิบัติการได้อย่างคล่องตัวและทันสถานการณ์ พร้อมทั้งแต่งตั้งหัวหน้าสำนักงานเพื่อกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากร และจัดตั้งคณะกรรมการในแต่ละส่วนงานเพื่อรับผิดชอบการดำเนินโครงการและกิจกรรมให้สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายขององค์กร ภายใต้ระบบติดตาม ควบคุม และรายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการอย่างต่อเนื่อง

ด้านนวัตกรรมและการเรียนรู้ ผู้อำนวยการสนับสนุนการเรียนรู้และการสร้างนวัตกรรมทั้งในระดับองค์กรและระดับบุคคลอย่างเป็นระบบ ผ่านการจัดอบรม โครงการ/กิจกรรม และการสนับสนุนโครงการวิจัยในสาขาต่าง ๆ ที่เชื่อมโยงกับพันธกิจขององค์กร โดยส่งเสริมให้นักวิจัยจัดทำข้อเสนอโครงการวิจัยเพื่อขอรับทุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกประเทศอย่างต่อเนื่อง แม้ในสภาวะที่งบประมาณสนับสนุนการวิจัยของประเทศมีแนวโน้มปรับลดลง ควบคู่กับการส่งเสริมวัฒนธรรมการเรียนรู้ตลอดชีวิต การถอดบทเรียนจากทั้งความสำเร็จและข้อผิดพลาด และการประเมินผลโครงการ/กิจกรรมอย่างสม่ำเสมอ เพื่อนำมาปรับปรุงการดำเนินงานในรอบปีถัดไปอย่างเป็นรูปธรรม **ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น:** ปริมาณงานวิจัยและรายได้จากงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และองค์กรพัฒนาสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้อย่างยั่งยืน

วัฒนธรรมที่คล่องตัว ผู้อำนวยการปลูกฝังความคล่องตัวและความสามารถในการฟื้นตัวขององค์กรเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว ผ่านการส่งเสริมการทำงานเป็นทีมข้ามสาขาที่มีความหลากหลายด้านทักษะ ประสบการณ์ และภูมิหลัง เพื่อเพิ่มขีดความสามารถขององค์กรในการรับมือกับความท้าทายและโอกาสใหม่ ๆ พร้อมทั้งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อสนับสนุนการสื่อสาร การวิเคราะห์ข้อมูล และการตัดสินใจ ทำให้องค์กรสามารถปรับแผนการดำเนินงานได้อย่างทันการณ์เมื่อเกิดการเปลี่ยนแปลง **ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น:** องค์กรตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ลดขั้นตอนการทำงานที่ไม่จำเป็น และเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานโดยรวม

ความผูกพันของบุคลากร ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่เอื้อต่อความผูกพันของบุคลากร ผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างเป็นรูปธรรม โดยเน้นย้ำให้บุคลากรให้บริการด้วยความเต็มใจและจริงใจจนเกิดเป็นเอกลักษณ์วัฒนธรรมองค์กร ผ่านกลไกสำคัญ ได้แก่ การจัดกิจกรรมสร้างสัมพันธ์อย่างสม่ำเสมอ ทั้งงานวันปีใหม่ วันคริสต์มาส วันสงกรานต์ วันตรุษจีน และกิจกรรมทบทวนแผนนอกสถานที่ โดยได้รับการมีส่วนร่วมจากผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัยทุกปี การสนับสนุนการพัฒนาทักษะและการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ตลอดจนการมอบรางวัลนักวิจัยดีเด่นและผู้ปฏิบัติงานดีเด่นในวันที่ 1 กรกฎาคมของทุกปี เพื่อสร้างแรงจูงใจและยกย่องคุณค่าของบุคลากรในทุกระดับ นอกจากนี้ ผู้อำนวยการยังจัดสภาพแวดล้อมการทำงานที่มีคุณภาพ ปลอดภัย และเอื้อต่อการปฏิบัติงาน ทั้งการดูแลความสะอาดและสุขอนามัยของสถานที่ การติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงที่พร้อมใช้งานอย่างสม่ำเสมอ และระบบกล้องวงจรปิดเพื่อดูแลความปลอดภัยของทรัพย์สินและบุคลากร **ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น:** บุคลากรมีความสุขในการทำงาน มีความผูกพันต่อองค์กรในระดับสูง และสร้างผลงานดีเด่นอย่างต่อเนื่อง

การสืบทอดผู้นำ ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการเตรียมความพร้อมของผู้นำในอนาคตอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยส่งผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ ได้แก่ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน และเจ้าหน้าที่ระดับชำนาญการ เข้าร่วมอบรมหลักสูตร **"การพัฒนานักบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา"** เพื่อเสริมสร้างคุณสมบัติ ทักษะ และสมรรถนะด้านการบริหารและธรรมาภิบาลที่จำเป็นตามมาตรฐานของมหาวิทยาลัย พร้อมทั้งเพิ่มขีดความสามารถในการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง เพื่อนำพาองค์กรก้าวสู่ความเป็นเลิศในระยะยาวอย่างมั่นคง **ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้น:** องค์กรมีผู้สืบทอดตำแหน่งที่มีความพร้อม ลดความเสี่ยงด้านการขาดแคลนผู้นำ และสร้างความต่อเนื่องในการบริหารจัดการองค์กร



ภาพ1.1ค(1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อความสำเร็จ

1.1ค(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Creating a Focus on Action)

ผู้อำนวยการมุ่งเน้นการดำเนินงานให้เป็นไปด้วยความถูกต้อง ตามกฎหมาย ตามระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของมหาวิทยาลัย และมุ่งมั่นต่อการปฏิบัติอย่างจริงจังในการบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ มีการผลักดันให้เกิดการปฏิบัติการเพื่อบรรลุเป้าหมาย ผู้อำนวยการกำหนดให้มีการนำ OKR (Objectives and Key Results) ของมหาวิทยาลัยเป็นเครื่องมือผลักดันการดำเนินงาน โดยกำหนดเกณฑ์การประเมินที่เน้นผลลัพธ์การดำเนินงานในภาพรวม ดังตาราง 1.1ค(2) ตลอดจนมีการมอบรางวัลยกย่องชมเชยบุคลากรที่มีผลงานดีเด่น ได้แก่ นายอวิรุทธ์ เจียมฮวดหลี ได้รับรางวัลสุดยอดนักอ่านดีเด่น จากสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนาได้รับรางวัล “ระดับดี”จากการประกวดแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมบนฐานความรู้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การจัดการความรู้และนวัตกรรม KM TO INNOVATION AWARD 2026 ครั้งที่ 1”

ตาราง 1.1ค(2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

แนวทางการปฏิบัติ	การติดตาม / ทบทวน	ผู้รับมอบคุณค่า	ผลลัพธ์ที่สร้างคุณค่า
ส่งเสริมการพัฒนางานวิจัยที่มุ่งเน้นพัฒนาท้องถิ่น — สนับสนุนให้นักวิจัยยื่นขอทุนวิจัยอย่างต่อเนื่อง	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยประสานโดยตรงกับประธานสาขาวิชาและผู้รับผิดชอบโครงการวิจัย รายงานทุกเดือน	ชุมชน / ผู้ประกอบการ / แหล่งทุน	นวัตกรรมและผลงานวิจัยส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก
การสร้างความเข้มแข็งยั่งยืนและยกระดับรายได้ของชุมชน — ดำเนินโครงการบริการวิชาการแบบบูรณาการ	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการประสานโดยตรงกับประธานสาขาและผู้รับผิดชอบโครงการ ติดตามรายไตรมาส	ประชาชน / ชุมชน	ชุมชนในพื้นที่รับผิดชอบมีความเข้มแข็ง ยั่งยืน และมีรายได้เพิ่มขึ้น

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Governance and Societal Contributions)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาบริหารงานภายใต้กฎระเบียบข้อบังคับและประกาศของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพโดยมีการนำนโยบายวิสัยทัศน์ และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยมากำหนดทิศทางขององค์กรถ่ายทอดสู่บุคลากร มีการทบทวน การดำเนินงาน การกำกับดูแลรวมถึงการประเมินผลการดำเนินงานโดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน คือ 1) การกำกับดูแลองค์กร 2) การปฏิบัติตามกฎหมายอย่างมีจริยธรรม 3) การสร้างประโยชน์ให้สังคม 4) ประเมินทบทวนและปรับปรุง ดังภาพ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน



ภาพ 1.2 การกำกับดูแลองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน

1.2ก การกำกับดูแลองค์กร (Organizational GOVERNANCE)

1.2ก(1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE SYSTEM)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ดำเนินการกำกับดูแลองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างเป็นระบบ โดยยึดถือกฎหมาย ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัยเป็นกรอบในการบริหารจัดการ โครงสร้างการกำกับ

ดูแลประกอบด้วยผู้อำนวยการ 1 คน รองผู้อำนวยการ 3 คน และหัวหน้าสำนักงาน 1 คน ซึ่งมีหน้าที่ติดตามและกำกับดูแลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ พันธกิจ และวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการประจำปี เพื่อให้มั่นใจว่าการบริหารจัดการเป็นไปด้วยความโปร่งใสและเป็นไปตามหลักธรรมาภิบาลในทุกมิติ ดังแสดงในตาราง 1.2ก(1) ระบบการกำกับดูแลการบริหารสถาบัน พันธกิจ และยุทธศาสตร์

ตาราง 1.2ก(1) ระบบการกำกับดูแลการบริหารสถาบัน พันธกิจ และยุทธศาสตร์

การกำกับ	วิธีการและกลไกที่ใช้กำกับดูแล	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการบริหารจัดการ	กำกับดูแลตามหลักธรรมาภิบาลผ่านการประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ; กำกับการดำเนินงานตามระเบียบปฏิบัติและนโยบายมหาวิทยาลัย; รับฟังวิพากษ์ ติชม และข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ	ทุกไตรมาส	ผู้บริหารสถาบันฯ
ด้านงบประมาณและโครงการ	กำกับดูแลการเบิกจ่ายให้สอดคล้องกับเป้าหมายสถาบันฯ; รายงานการเบิกจ่ายงบประมาณประจำเดือน; กำกับการจัดซื้อจัดจ้างในรูปแบบคณะกรรมการ	ทุกเดือน	รอง ผอ. ฝ่ายบริหาร
ด้านความโปร่งใส	เปิดโอกาสให้ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียแสดงความเห็นและตรวจสอบการดำเนินงาน; มีคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลงาน; ระบบจัดการเรื่องร้องเรียน	ทุกสัปดาห์	ผู้อำนวยการ
การเปิดเผยข้อมูลข่าวสาร	เปิดเผยและให้เข้าถึงข้อมูลอย่างเปิดกว้าง ตาม พ.ร.บ. ข้อมูลข่าวสารของราชการ พ.ศ. 2540 และ PDPA; เปิดโอกาสการมีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ต่อเนื่อง	ผู้อำนวยการ
ความเป็นอิสระและการตรวจสอบ	ปฏิบัติตามกระบวนการควบคุม ติดตาม และตรวจสอบการบริหารจัดการ ผ่านการตรวจประเมินคุณภาพภายใน (IQA) และภายนอก (สมศ.); ผู้อำนวยการมีอำนาจอนุมัติจัดซื้อ/จัดจ้างวงเงินไม่เกิน 200,000 บาท	ทุกสัปดาห์	ผู้อำนวยการ
การวางแผนสืบทอดตำแหน่ง	วางแผนสืบทอดตำแหน่งผู้นำระดับสูงโดยส่งรองผู้อำนวยการเข้าอบรมหลักสูตร "การพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา"; ผลักดันบุคลากรสายสนับสนุนเข้าสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน (มีการถ่ายทอดและการเรียนรู้งานระหว่างกลุ่มงานของบุคลากรในสถาบัน)	ต่อเนื่อง	ผู้อำนวยการ

ระบบการกำกับดูแลดังกล่าวดำเนินการผ่านกลไก 5 ประการ ดังนี้ **1) การจัดทำแผนเชิงกลยุทธ์** สถาบันฯ จัดทำแผนกลยุทธ์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) และแผนปฏิบัติราชการประจำปี พร้อมจัดสรรงบประมาณเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิจัย บริการวิชาการ และกิจกรรมของสถาบันอย่างเป็นระบบ **2) ระบบกลไกการติดตามและทบทวน** คณะกรรมการประจำสถาบันทำหน้าที่กำกับดูแลและทบทวนแผนการดำเนินงานทุก 3 และ 6 เดือน เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ โดยมีการรายงานผลตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีอย่างสม่ำเสมอ **3) การบริหารความเสี่ยงอย่างเป็นระบบ** มอบหมายรองผู้อำนวยการและคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงที่อาจส่งผลต่อการปฏิบัติงาน ทรัพยากร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้กรอบ COSO และ ERM เป็นมาตรฐานในการจัดการความเสี่ยง มีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง **4) การติดตามผลการเบิกจ่ายงบประมาณ** คณะกรรมการประจำสถาบันควบคุมและติดตามการใช้จ่ายงบประมาณและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการทุกไตรมาส และ **5) การปรับปรุงระบบสารสนเทศ** จากการทบทวนพบว่าระบบสารสนเทศที่สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการยังมีข้อจำกัด สถาบันฯ จึงดำเนินการปรับปรุงและพัฒนาระบบอย่างต่อเนื่องเพื่อลดความเสี่ยงในการดำเนินงาน ตามภาพ 1.2ก(1) กลไกระบบการกำกับดูแลองค์กร



ภาพ 1.2ก(1) กลไกระบบการกำกับดูแลองค์กร

1.2ก(2) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

สถาบันฯ ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้นำทุกระดับอย่างเป็นระบบและโปร่งใส ตามระเบียบและประกาศของมหาวิทยาลัย ดังนี้ **1) การประเมินผู้อำนวยการ** ดำเนินการโดย **คณะกรรมการติดตามและประเมินผลของมหาวิทยาลัย** ซึ่งเป็นคณะกรรมการภายนอกที่แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย โดยประเมินตามข้อตกลงการปฏิบัติงาน และนำผลการประเมินมาปรับปรุงนโยบายและแผนการบริหารผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบัน **2) การประเมินรองผู้อำนวยการ** ผู้อำนวยการทำหน้าที่เป็นประธานการประเมินผลงานตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เรื่อง มาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ถึงระดับศาสตราจารย์ พ.ศ. 2566 **3) การประเมินผู้บริหารและบุคลากรทุกคน** ดำเนินการปีละ 2 ครั้ง โดยผู้อำนวยการร่วมกับรองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน เพื่อนำผลการประเมินไปใช้ในการพิจารณาการขึ้นเงินเดือน การพัฒนาสมรรถนะ และการกำหนดแผนการฝึกอบรมที่เหมาะสม กระบวนการประเมินผลทุกระดับดำเนินการภายใต้หลักธรรมาภิบาลอย่างเคร่งครัด และข้อเสนอแนะที่ได้รับจากคณะกรรมการติดตามฯ ถูกนำมาใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับปรุงระบบการนำองค์กร การประสานงาน การให้บริการวิชาการเชิงรุก และการปรับแผนกลยุทธ์ในปีถัดไป ดังภาพ 1.2ก(2) การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันวิจัยและพัฒนา



ภาพ 1.2ก(2) การประเมินผลการดำเนินการของสถาบันวิจัยและพัฒนา

1.2ก(3) ผลการดำเนินการของสถาบัน (Organizational PERFORMANCE)

ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการ กำกับดูแลระบบการติดตามผลการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ **1) การกำหนดและทบทวนตัวชี้วัด** ในปีงบประมาณ 2568 ผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันทบทวนและปรับตัวชี้วัดในแผนกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบัน ส่งผลให้แผนกลยุทธ์มีความยืดหยุ่นและสามารถบรรลุเป้าหมายได้อย่างมีประสิทธิภาพ **2) การติดตามผลการดำเนินงาน** ตรวจสอบความก้าวหน้าของโครงการและกิจกรรมทุกรายการ ครอบคลุมทั้งการเบิกจ่ายงบประมาณและผลการวิจัยที่ตอบสนองเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ **3) การรายงานผลการดำเนินงาน** จัดทำรายงานสรุปผลพร้อมผลสำรวจความพึงพอใจเสนอต่อผู้บริหาร คณะกรรมการประจำสถาบันฯ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อใช้ในการตัดสินใจและปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ **4) การประเมินผลลัพธ์ตามตัวชี้วัด** ประเมินผลการบรรลุเป้าหมายของโครงการและกิจกรรม ทั้งในมิติประสิทธิภาพการดำเนินงานและความพึงพอใจของผู้รับบริการ เพื่อระบุจุดบกพร่องและโอกาสในการพัฒนา **5) การทบทวนและปรับปรุงเชิงระบบ** ในปีงบประมาณ 2568 สถาบันฯ ทบทวนและปรับปรุงกลยุทธ์ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ พร้อมรับข้อเสนอแนะจากผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อแก้ไขปัญหาและลดความเสี่ยงได้อย่างทันการณ์ ส่งผลให้การดำเนินงานในปีถัดไปมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังภาพ 1.2ก(3) การทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันวิจัยและพัฒนา



ภาพ 1.2ก(3) การทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันวิจัยและพัฒนา

1.2ข การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior)

1.2ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และการรับรองคุณภาพ (Legal, Regulatory, and Accreditation Compliance)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการกำกับดูแลการดำเนินงานของสถาบันฯ ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย กฎหมาย ระเบียบ คุณธรรม และจริยธรรมที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด ทั้งด้านการวิจัยและบริการวิชาการ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลเป็นแกนกลางในการบริหารงาน ผ่านแนวทางที่เป็นระบบ 5 ประการ ดังนี้ **1) การเน้นย้ำนโยบายในทุกระดับ** ผู้อำนวยการเน้นย้ำนโยบายการปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบในที่ประชุมบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ และมอบหมายให้รองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงานกำกับดูแลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกคนให้เป็นไปตามระเบียบข้อบังคับที่สำคัญในทุกขั้นตอน **2) การกำกับดูแลตามสายบังคับบัญชา** หัวหน้าสำนักงานทำหน้าที่กลั่นกรองความถูกต้องตามกฎระเบียบข้อบังคับ ครอบคลุมการปฏิบัติงานด้านการเงิน การพัสดุ และการตรวจสอบจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก **3) การบริหารความเสี่ยงด้านกฎระเบียบ** คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงด้านการไม่ปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ โดยใช้กรอบ COSO และ ERM มีการตรวจสอบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง เพื่อพัฒนากลยุทธ์ลดผลกระทบอย่างต่อเนื่อง **4) ระบบข้อมูลสารสนเทศเพื่อการรายงาน** รวบรวมและรายงานข้อมูลสารสนเทศผ่านระบบกลไกจัดการข้อมูล เพื่อวัดผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด ทำให้มั่นใจได้ว่าข้อมูลถูกรวบรวมและรายงานได้อย่างถูกต้องและทันเวลา **5) การตรวจสอบความโปร่งใสจากภายนอก** สถาบันฯ ได้รับการตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.) เป็นประจำทุกปี ผลการตรวจสอบยืนยันว่าสถาบันฯ ปฏิบัติตามระเบียบด้วยดีอย่างสม่ำเสมอ

นอกจากนี้ ผู้อำนวยการได้รับการแต่งตั้งจากมหาวิทยาลัยให้เป็น **คณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส** และได้ประกาศเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานผ่านเว็บไซต์มหาวิทยาลัย เพื่อแสดงพันธะสัญญาในการบริหารงานตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล พร้อมส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับตระหนักถึงความสำคัญของการปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์สุจริตควบคู่กับการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ดังภาพ1.2ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และการรับรองคุณภาพ



ภาพ1.2ข(1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

1.2ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (ETHICAL BEHAVIOR)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามจริยธรรมอย่างเป็นระบบผ่าน 3 แนวทางหลัก ดังนี้ **1) การเป็นแบบอย่างด้านจริยธรรม** ผู้อำนวยการปฏิบัติตนตามกฎระเบียบอย่างเคร่งครัดและแสดงออกถึงการต่อต้านพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสมอย่างชัดเจน พร้อมทั้งยกย่องและให้รางวัลแก่บุคลากรที่ประพฤติตนอย่างมีจริยธรรม เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่มีคุณธรรมในทุกระดับ **2) การสื่อสารและสร้างความตระหนัก** ผู้อำนวยการสื่อสารถึงความสำคัญของการปฏิบัติตามหลักจริยธรรมในที่ประชุมบุคลากรและช่องทางสื่อสารต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง รวมถึงเผยแพร่ **No Gift Policy** เพื่อสร้างวัฒนธรรมแห่งความโปร่งใสและความรับผิดชอบขององค์กร **3) ระบบตรวจสอบและจัดการข้อร้องเรียน** สถาบันฯ จัดให้มีระบบตรวจสอบการจัดซื้อ/จัดจ้าง พัสดุ และกระบวนการสำคัญอื่น ๆ อย่างสม่ำเสมอ โดยได้รับการตรวจสอบจากองค์กรภายนอก ทั้งหน่วยตรวจสอบภายในและสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน ทุกปี พร้อมทั้งพัฒนา **ระบบจัดการข้อร้องเรียนออนไลน์** ผ่านเว็บไซต์สถาบันฯ เพื่อให้บุคลากรสามารถรายงานพฤติกรรมที่ผิดจรรยาบรรณได้โดยไม่เปิดเผยตัวตน อันเป็นการสร้างกลไกการตรวจสอบจากภายในที่มีประสิทธิภาพ กรณีพบปัญหาหรือข้อขัดแย้งด้านจริยธรรม บุคลากรสามารถรายงานผ่านระบบออนไลน์โดยไม่เปิดเผยตัวตน รองผู้อำนวยการจัดทำแนวทางปฏิบัติตามระเบียบมหาวิทยาลัย และประเด็นที่เกิดขึ้นถูกบันทึกเป็นกรณีศึกษา KM เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำในอนาคต

จากการทบทวนผลการดำเนินงาน พบว่าแนวทางดังกล่าวสามารถแก้ไขประเด็นข้อสงสัยและข้อขัดแย้งได้อย่างถูกต้องและทันการณ์ โดยไม่ให้ประเด็นปัญหาพัฒนาเป็นข้อขัดแย้งที่ต้องเข้าสู่กระบวนการราชการ ทั้งนี้ สถาบันฯ ยังได้กำหนดให้มีการบันทึกประเด็นข้อสงสัยเพื่อนำมาศึกษาเป็นกรณีศึกษาโดยคณะกรรมการธรรมาภิบาล เพื่อกำหนดเป็นแนวทางป้องกันการเกิดปัญหาซ้ำในอนาคต ดังภาพ1.2ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม



ภาพ1.2ข(2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

1.2ค. การสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

1.2ค(1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being)

สถาบันวิจัยและพัฒนาคำนึงถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคมในด้านการส่งเสริมอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม สังคม และเศรษฐกิจ โดยบูรณาการเป้าหมายดังกล่าวเข้ากับแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และแผนปฏิบัติราชการประจำปี พ.ศ. 2568 ผ่านกระบวนการ 3 ขั้นตอน ดังนี้ **1) การทบทวนและกำหนดทิศทาง** ทบทวนแนวทางการบริหารงานร่วมกับบุคลากรในการประชุมยุทธศาสตร์ เพื่อสะท้อนความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและสอดคล้องกับนโยบายมหาวิทยาลัย **2) การกำหนดแผนและเป้าหมาย** กำหนดแนวทางการสร้างความผาสุกของสังคมพร้อมเป้าหมายระยะสั้นและระยะยาว เพื่อจัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปีและแผนงบประมาณที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างตรงจุด **3) การดำเนินงานและติดตามผล** ดำเนินงานตามแผนงบประมาณเพื่อสร้างความผาสุกทางสังคมด้านความสามัคคีในองค์กร สิ่งแวดล้อม และความปลอดภัย โดยกองนโยบายและแผนกำกับติดตามผลทุก 3 เดือน และรายงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อนำไปปรับปรุงแผนในปีถัดไป ดังตาราง 1.2ค(1) โครงการบริการวิชาการ/ยุทธศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2568

ตาราง 1.2ค(1) โครงการบริการวิชาการ/ยุทธศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2568

โครงการบริการวิชาการ / ยุทธศาสตร์	ผลลัพธ์ด้านสังคม	ผลลัพธ์ด้านเศรษฐกิจ	ผลลัพธ์ด้านสิ่งแวดล้อม
โครงการส่งเสริมสุขภาวะผู้สูงอายุ	✓		
โครงการส่งเสริมอาชีพเกษตรกร	✓	✓	✓
โครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตด้วยการเกษตรตามแนวพระราชดำริ	✓	✓	✓
โครงการศูนย์การเรียรรู้	✓	✓	✓
โครงการยกระดับและพัฒนาเศรษฐกิจสินค้าชุมชน	✓	✓	
โครงการส่งเสริมสนับสนุนการบริหารจัดการโครงการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก ปี 5	✓	✓	

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ส่งเสริมนโยบาย Green University (สวนแนวตั้ง) สู่แนวปฏิบัติ โดยมุ่งเน้น BCG Economy Model, SDGs และการประหยัดพลังงาน ผ่านกิจกรรม: การแยกขยะ การใช้ถุงผ้า RDI แทนถุงพลาสติก การประหยัดไฟฟ้า และการใช้กล่องข้าวแทนบรรจุภัณฑ์ที่ก่อมลพิษ (เพิ่มการคัดแยกขวดพลาสติกนำไปจำหน่าย)

1.2ค(2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการดำเนินการสนับสนุนชุมชนอย่างเป็นระบบ ผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สำรวจความต้องการเบื้องต้นของชุมชนเพื่อคัดเลือกพื้นที่เป้าหมายในจังหวัดพระนครศรีอยุธยาและอ่างทอง 2) จัดเวทีประชาคมร่วมกับชุมชน หน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อหาโจทย์การพัฒนาชุมชน 3) จัดโครงการ/กิจกรรม โดยเชิญวิทยากรผู้เชี่ยวชาญมาพัฒนาศักยภาพชุมชน และ 4) ติดตามและประเมินผลโครงการ นำผลการประเมินปรับปรุงแผนงานปีถัดไป ดังภาพ1.2ค(2) การสนับสนุนชุมชน

ผลสำเร็จที่โดดเด่นในปีงบประมาณ 2568: กลุ่มจักสานตำบลบางนาและตำบลน้ำเต้าได้รับรองมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน (ตะกร้าหวายเทียม) จากสำนักงานอุตสาหกรรมจังหวัดพระนครศรีอยุธยา ทำให้ชุมชนมีรายได้เพิ่มขึ้น (ผลลัพธ์ 7.5ข-1) และมีการจัดตั้งศูนย์การเรียนรู้ 2 แห่ง ได้แก่ ศูนย์การเรียนรู้ตำบลหันสัง อำเภอบางปะหัน และศูนย์การเรียนรู้ตำบลจำปา อำเภอท่าเรือ จังหวัดพระนครศรีอยุธยา เพื่อสืบทอดภูมิปัญญา การทำเกษตรผสมผสานตามแนวพระราชดำริฯ และสร้างอาชีพให้กับชุมชน

ผลการดำเนินงานสนับสนุนชุมชนส่งผลให้มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาได้รับการจัดอันดับที่ดีขึ้นในการจัดอันดับมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนอย่างยั่งยืน (SCD University Rankings: SCDUSR 2025) และการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่การพัฒนายั่งยืนตาม SDGs 2025 สะท้อนถึงความสำเร็จในการดำเนินงานตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยและพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาอย่างเป็นรูปธรรม



ภาพ1.2ค(2) การสนับสนุนชุมชน

หมวด 2 การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่เป็นระบบ ครบวงจร และเชื่อมโยงตั้งแต่การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม การกำหนดกลยุทธ์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ ไปจนถึงการติดตามและประเมินผล โดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard (BSC), SWOT Analysis, PESTLE Analysis, และ OKR เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรสู่วิสัยทัศน์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

2.1ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development Process)

2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

สถาบันวิจัยและพัฒนามีกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ ผ่านกระบวนการ 8 ขั้นตอน ดังนี้ 1) รวบรวมข้อมูล: รวบรวมข้อมูลนโยบายรัฐบาล กระทรวง และจังหวัด แผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ ความต้องการลูกค้า การเปลี่ยนแปลงสภาพแวดล้อม และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา 2) ประเมินสภาพแวดล้อม: ใช้ SWOT Analysis วิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภัยคุกคาม เพื่อกำหนดทิศทางการดำเนินงาน 3) ทบทวนและจัดทำแผนกลยุทธ์: ผู้บริหารและบุคลากรร่วมทบทวนวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กลยุทธ์ เป้าหมาย ตัวชี้วัด และงบประมาณ พร้อมจัดทำแผนกลยุทธ์ระยะยาว 5 ปี และแผนปฏิบัติราชการระยะสั้น 1 ปี 4) รับรองแผนกลยุทธ์: นำเสนอร่างแผนกลยุทธ์ต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ เพื่อรับรองก่อนเผยแพร่ 5) จัดทำแผนปฏิบัติราชการ: แปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติราชการ โดยระบุโครงการ กิจกรรม ตัวชี้วัด งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ 6) ถ่ายทอดแผนสู่การปฏิบัติ: ถ่ายทอดผ่านที่ประชุมบุคลากรและเผยแพร่บนเว็บไซต์เพื่อให้ทุกฝ่ายเข้าถึงข้อมูลได้ 7) ดำเนินการตามแผน: บุคลากรดำเนินโครงการตามแผนปฏิบัติราชการ โดยมีรองผู้อำนวยการกำกับดูแล และ 8) ติดตาม รายงาน และประเมินผล: ผู้บริหารติดตามผลการดำเนินงานรายสัปดาห์ รายงานสรุปให้มหาวิทยาลัยทุกเดือน 6 เดือน และ 12 เดือน ดังภาพ 2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์



ภาพ 2.1ก(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

จากการทบทวนผลการดำเนินงาน พบว่าการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์บรรลุผลตัวชี้วัดตามเกณฑ์ที่กำหนด เนื่องจากมีการกำกับติดตามอย่างต่อเนื่อง และเมื่อเกิดสถานการณ์เสี่ยงที่อาจทำให้โครงการ/กิจกรรมไม่บรรลุตัวชี้วัด สถาบันวิจัยฯ จะปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานอย่างทันท่วงที

2.1ก(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลความเชื่อมโยงจากแหล่งต่าง ๆ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับบริบทองค์กร ตามตาราง 2.1ก(2)

ตาราง 2.1ก(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ (Strategy Considerations)

ที่มาของข้อมูล	ข้อมูลที่รวบรวม	แหล่งข้อมูลสารสนเทศ	การวิเคราะห์เพื่อนำไปใช้
กองนโยบายและแผน / เว็บไซต์มหาวิทยาลัย	ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	แผนยุทธศาสตร์ชาติ แผนยุทธศาสตร์ วช. แผนยุทธศาสตร์จังหวัด แผนพัฒนาเศษรฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ปี แผนยุทธศาสตร์ มรภ. ระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2560-2579), การถ่ายทอดผ่านการประชุมผู้บริหาร	กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์สถาบันฯ ให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย
แบบสอบถาม / การจัดโครงการ/กิจกรรม	ความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลสรุปแบบสอบถามความต้องการ/ความพึงพอใจ, ช่องทางรับฟังความคิดเห็น	กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์และความท้าทาย-ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์
เว็บไซต์มหาวิทยาลัย	กฎระเบียบ ข้อบังคับ	ประกาศมหาวิทยาลัย กฎหมายที่เกี่ยวข้อง	กำหนดกรอบการดำเนินงานตามกฎหมาย
สื่อต่าง ๆ ที่เชื่อถือได้ / ข้อมูลกลุ่มมหาวิทยาลัย	สถานการณ์เศรษฐกิจ-สังคม-สภาพแวดล้อมการแข่งขัน	ข่าวสาร ข้อมูลเชิงสถิติ ข้อมูลคู่แข่ง	กำหนดทิศทางยุทธศาสตร์สถาบันฯ
สื่อต่าง ๆ / ข่าวด้าน IT	การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี / AI	วารสาร ตำรา หนังสือพิมพ์ สื่อเทคโนโลยีด้านการศึกษา	กำหนดทิศทางกลยุทธ์และแนวทางดำเนินงานให้ทันสมัย

2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน (Strategic Opportunities and Intelligent Risks)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการมีแนวทางเป็นระบบในการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์และการบริหารความเสี่ยง ผ่าน 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) วิเคราะห์ SWOT เพื่อทราบสถานการณ์ภายในและภายนอก (2) วิเคราะห์ PESTLE เพื่อระบุโอกาสและความเสี่ยงภายนอก (3) วิเคราะห์แนวโน้มข้อมูลสถิติย้อนหลัง 3 ปี (4) จัดทำแผนกลยุทธ์มุ่งเน้นการใช้โอกาส (5) ดำเนินการและติดตามผล (6) ปรับปรุงกลยุทธ์ตามความเหมาะสม ดังภาพ2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน



ภาพ2.1ก(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสี่ยงอย่างรอบด้าน

2.1ก(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของสถาบัน (Outsourcing and Core Competencies)

สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการตัดสินใจกระบวนการที่ดำเนินการโดยบุคลากรภายในหรือโดยคู่ความร่วมมือ/ผู้ส่งมอบภายนอก อย่างเป็นระบบ 5 ขั้นตอน คือ 1) จำแนกระบบงานตามโครงสร้าง 2) จำแนกกระบวนการตามระบบงาน 3) จำแนกกระบวนการที่ดำเนินการได้เองโดยใช้สมรรถนะหลัก 4) จำแนกกระบวนการที่ดำเนินงานโดยคู่ความร่วมมือ/พันธมิตร/ผู้ส่งมอบ 5) กำหนดตัวชี้วัดและติดตามตัวชี้วัดความสำเร็จและ 6) กำหนดผู้รับผิดชอบ ดังตาราง 2.1ก(4) ผลการวิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะหลัก

ตาราง 2.1ก(4) ผลการวิเคราะห์ระบบงานและสมรรถนะหลัก

ระบบงาน	กระบวนการทำงาน	บุคลากรสถาบันฯ	คู่ความร่วมมือ	พันธมิตร	ผู้ส่งมอบ	ผู้รับผิดชอบ
ระบบงานหลัก — วิจัย	- กระบวนการพัฒนานักวิจัย; - กระบวนการการขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัย; - กระบวนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงาน - กระบวนการจดทรัพย์สินทางปัญญา - กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้	✓	✓	✓	✓	รอง ผอ. ฝ่ายวิจัย
ระบบงานหลัก — บริการวิชาการ	- กระบวนการบริการวิชาการสู่ชุมชน - กระบวนการถ่ายทอดองค์ความรู้สู่ชุมชน	✓	✓	✓	✓	รอง ผอ. ฝ่ายยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ
ระบบงานสนับสนุน	- การนำองค์กร - การวางแผนกลยุทธ์ - การเงินและพัสดุ - ด้านบุคลากร - ด้านสารสนเทศ - การกำกับติดตามธรรมาภิบาล	✓			✓	รองฝ่ายบริหารและประกันคุณภาพ

2.1ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

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

สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้แปลงวิสัยทัศน์ขององค์กรสู่การกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาท้องถิ่น และการสร้างความยั่งยืนในหลายมิติ ได้แก่ 1. การพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน: เสริมสร้างความมั่นคงด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น ตอบสนองความต้องการเชิงพื้นที่และลักษณะภูมิสังคม 2. การบูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่าย: ทำงานร่วมกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชน 3. การยกระดับเศรษฐกิจฐานราก: ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาเศรษฐกิจฐานรากเพื่อสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชน 4. การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม: ขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนด้วยงานวิจัยที่มีมาตรฐานสากลและตอบโจทย์ท้องถิ่น 5. การสร้างและขยายองค์ความรู้: เสริมสร้างองค์ความรู้ด้านวิจัยและนวัตกรรมที่ขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสังคมท้องถิ่นครบทุกมิติ 6. การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ: พัฒนาระบบบริหารจัดการตามพันธกิจให้บรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ 7. การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล: บริหารอย่างโปร่งใสและมีความรับผิดชอบ เสริมสร้างความเชื่อมั่นในองค์กร ดังภาพ2.1ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ



ภาพ2.1ข(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

แผนกลยุทธ์ 5 ปี (พ.ศ. 2566–2570) กำหนดเป้าหมาย ตัวชี้วัด และผู้รับผิดชอบที่ชัดเจน เพื่อให้สามารถติดตามและประเมินผล การดำเนินงานได้อย่างต่อเนื่อง สถาบันวิจัยฯ ได้มีการทบทวนผลการดำเนินงานอย่างสม่ำเสมอโดยใช้ข้อมูลสารสนเทศจากรายงานต่าง ๆ เพื่อปรับปรุงและพัฒนา แผนปฏิบัติราชการประจำปีอย่างมีประสิทธิภาพ การสร้างสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลาย ตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยและพัฒนาได้สร้างความสมดุลระหว่างการตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และการใช้สมรรถนะหลักของสถาบัน โดยมีเป้าหมายในการบรรลุผลสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว ซึ่งจะช่วยให้สถาบันสามารถปรับตัวและพัฒนาได้ตามสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคต โดยมีรายละเอียดตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยฯ ดังตาราง 2.1ข(1)

ตาราง 2.1ข(1) แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม (พ.ศ.2566 - 2570) ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

กลยุทธ์	เป้าหมาย (วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์/ เป้าหมายเชิงกลยุทธ์)	ตัวชี้วัด (ระดับมหาวิทยาลัย)	ค่าเป้าหมาย (ร้อยละ)					ผู้รับผิดชอบ
			22566	2567	2568	2569	2570	
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1. ท้องถิ่นมีความมั่นคง ยั่งยืนทางด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ตามลักษณะภูมิสังคม และความต้องการเชิงพื้นที่ 2. บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคเครือข่าย โดย การทำงานร่วมกันกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ 3. เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก เพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	KRs201 ร้อยละความสำเร็จค่าเป้าหมายการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	100	100	100	100	100	สถาบันวิจัยและพัฒนา
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	1. งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น และมีความเป็นมาตรฐานระดับสากล 2. องค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่นได้ครอบคลุมทุกมิติ	KRs301 องค์ความรู้ใหม่ผลงานวิจัย งานนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์เพื่อการพัฒนาชุมชน	3	6	9	11	13	สถาบันวิจัยและพัฒนา
กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจ 2. เป็นสถาบันที่มีการบริหารจัดการอย่างโปร่งใสตามหลักธรรมาภิบาล	ผลการประเมินการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ	75	80	85	90	95	สถาบันวิจัยและพัฒนา

2.1ข(2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Considerations)

สถาบันวิจัยฯ ตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์และใช้ประโยชน์จากความได้เปรียบ สถาบันวิจัยฯ ดำเนินภารกิจด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการดำเนินงานวิจัยแบบบูรณาการและสนับสนุนงานบริการวิชาการ ประกอบกับความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์กว้างไกลสามารถเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือวิจัยและบริการวิชาการ แหล่งทุนต่าง ๆ และผลักดันให้เกิดข้อเสนอชุดโครงการวิจัยเชิงบูรณาการ รวมทั้งความได้เปรียบ การเป็นองค์กรขนาดเล็ก มีระบบบริหารจัดการที่คล่องตัว สะดวก และรวดเร็ว ทำให้มีเป้าหมายในการพัฒนาระบบบริหารจัดการที่สร้างสรรค์ทันสมัย และมีประสิทธิภาพได้ โดยสถาบันวิจัยฯ มีค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดดังตาราง 2.1ข(2) ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ และค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2568

ตาราง 2.1ข(2) ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ และค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2568

กลยุทธ์	เป้าหมาย	ตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ	ค่าเป้าหมาย พ.ศ. 2568
กลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	1. ท้องถิ่นได้รับการพัฒนาด้านเศรษฐกิจ ด้านสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ด้านการศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่น และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมตามลักษณะความต้องการเชิงพื้นที่ 2. บูรณาการการทำงานร่วมกับภาคีเครือข่ายโดยการทำงานร่วมกันกับองค์กรและหน่วยงานในพื้นที่ 3. สถาบันวิจัยและพัฒนา เป็นหน่วยงานในการส่งเสริมสนับสนุนและยกระดับเศรษฐกิจฐานรากเพื่อสร้างความสามารถในการบริหารจัดการตนเองของชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	1.ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 7.1ก-9, 7.1ก-10, 7.2ก(1-3)	ร้อยละ 85
		2. ครัวเรือนอย่างน้อย 40 ครัวเรือน มีรายได้เพิ่มขึ้น 7.1ก-8, 7.4ก(5-4), 7.5ข-1	ร้อยละ 15
		3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์ มผช./ OTOP/ อย. 7.4ก(5-5), 7.5ข-1, 7.5ก-2(2)	1 ผลิตภัณฑ์
		4. ระดับความสุขมวลรวมของคนในชุมชน 7.5ข-1	ร้อยละ 5
		5. ระดับของคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนเพิ่มขึ้น 7.4ก(5-3)	ร้อยละ 5
		6. มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน 7.4ก(5-6), 7.5ข-1	2 ศูนย์
กลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	1.องค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรมสามารถขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนสังคมท้องถิ่นได้ 2.งานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน สังคมท้องถิ่น	1. ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน 7.5ข-2	ร้อยละ 20
		2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก 7.5ข-2	ร้อยละ 20
		3. จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก 7.1ก-3, 7.ก-4, 7.5ข-2	25,000/คน
		4. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ 7.5ข-2	ร้อยละ 20
		5. จำนวนผลงานที่ยื่นขอจดทรัพย์สินทางปัญญา 7.1ก-6, 7.5ข-2	10 เรื่อง
กลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง	1. ยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศตามพันธกิจ 2. มีสภาพแวดล้อมและโครงสร้างพื้นฐานที่ดี	1. ผลคะแนนการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ “EDUCATION CRITERIAFOR PERFORMANCE EXCELLENCE” (EdPEx) (ปีการศึกษา 2567 ได้คะแนน 187.3) 7.5ข-3	150 คะแนน
		2. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 7.1ก-9, 7.1ก-10, 7.5ข-3	ร้อยละ 85

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

2.2ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.2ก(1) แผนปฏิบัติการ (Action Plans)

ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงานจัดทำแผนปฏิบัติการโดยใช้ Key Performance Indicators (KPIs) เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อน โดยคำนึงถึง 3 ประเด็นสำคัญ ได้แก่ (1) ความสอดคล้องของวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ ครอบคลุมพันธกิจหลักทั้งงานวิจัยและบริการวิชาการ (2) ความต้องการของลูกค้า ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (3) การจัดสรรทรัพยากรด้านการเงินและอื่น ๆ สนับสนุนแผนปฏิบัติการ ดังภาพ 2.2ก(1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ



ภาพ 2.2ก(1) การจัดทำแผนปฏิบัติการ

การถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ สถาบันวิจัยฯได้ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนร่วมกับคณะผู้บริหารนำแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม แผนปฏิบัติราชการประจำปี และแผนพัฒนาบุคลากร ผ่านการมีส่วนร่วมของบุคลากรและผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสถาบันฯ แล้วรวมทั้งนำตัวชี้วัดของระดับมหาวิทยาลัยและตัวชี้วัดระดับสถาบันฯ ร่วมกันกำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีและเลือก โครงการ/กิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ผลผลิตและผลลัพธ์ของโครงการ/กิจกรรมที่ช่วยผลักดันให้ตัวชี้วัดของสถาบันวิจัยฯ บรรลุเป้าหมายได้

2.2ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (Action Plan Implementation)

สถาบันวิจัยฯ ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการสู่การปฏิบัติผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ได้แก่ (1) จัดทำแผนตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ กลยุทธ์ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย และ OKRs (2) กำหนดผู้รับผิดชอบและจัดทำแผนปฏิบัติการในแต่ละโครงการ/กิจกรรม (3) ถ่ายทอดแผนไปสู่การปฏิบัติจริง พร้อมกำหนดกลไกตรวจสอบความก้าวหน้าของผลการดำเนินงาน (4) สื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรผ่านช่องทางการประชุมและเผยแพร่บนเว็บไซต์ (5) กำหนดแผนงาน โครงการ และจัดสรรทรัพยากรให้เหมาะสม และ(6) ติดตาม ทบทวน และประเมินผล โดยรายงานต่อคณะกรรมการประจำสถาบันฯ ทุกไตรมาส ดังภาพ 2.2ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้



ภาพ 2.2ก(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ทบทวนการดำเนินงานพบว่าควรเพิ่มประสิทธิภาพการกำกับติดตามโครงการให้แล้วเสร็จตรงเวลามากขึ้น จึงได้ปรับระบบรายงานให้เป็นระบบมากขึ้นและเพิ่มความถี่การประชุมติดตามผล ซึ่งการดำเนินการกำกับติดตามโครงการในแต่ละงาน โดยรองผู้อำนวยการที่รับผิดชอบเป็นรายเดือน พร้อมนำเสนอต่อที่ประชุมบุคลากรสถาบัน และนำเสนอสู่ที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยและพัฒนาในรายไตรมาส ผลจากการกำกับติดตามนำมาปรับปรุงในแต่ละกิจกรรมได้ทันที เช่น ระยะเวลาการเบิกจ่าย การปรับพื้นที่/ปรับกิจกรรมที่จะไปบริการวิชาการ เป็นต้น ผู้อำนวยการ มีการกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี ตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยและได้นำผลการประเมินมาพิจารณาทบทวนปรับปรุง และมอบหมายให้คณะกรรมการแผนได้จัดทำแผนงานขึ้นโดยให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และแผนปฏิบัติการประจำปีของสถาบันวิจัยฯ ดังตาราง 2.2ก(2) แผนปฏิบัติการที่สำคัญ วิธีการ และความสำเร็จตามแผน

ตาราง 2.2ก(2) แผนปฏิบัติการที่สำคัญ วิธีการ และความสำเร็จตามแผน

แผนปฏิบัติการที่สำคัญ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	เว็บไซต์	ประชุม	Line Group	เพจ	ความสำเร็จตามแผน
แผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม	บุคลากร, ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ, ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	บรรลุวิสัยทัศน์/เป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
แผนปฏิบัติราชการประจำปี	บุคลากร, ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ, ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	บรรลุวิสัยทัศน์/เป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์
แผนพัฒนาบุคลากร	บุคลากร, ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ, ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	✓	✓	✓	✓	บรรลุวิสัยทัศน์/เป้าหมาย/วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.2ก(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

ในปีงบประมาณ 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้รับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินจำนวน 1,386,900 บาท และงบเงินรายได้ 2,780,775 บาท โดยมีขั้นตอนการจัดสรรได้แก่ 1) ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงาน ร่วมประชุมกับมหาวิทยาลัยเรื่องการจัดสรรงบประมาณให้สถาบันวิจัยฯ 2) ผู้อำนวยการจัดประชุมชี้แจงหลักเกณฑ์การจัดสรรงบประมาณให้คณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ซึ่งประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงาน ผู้แทนคณาจารย์ประจำ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก รับทราบงบประมาณที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้สถาบันวิจัยฯ และชี้แจงรายละเอียดขั้นตอนการเสนอโครงการและกิจกรรมเพื่อของบประมาณไปดำเนินการตามภารกิจต่าง ๆ ของสถาบันวิจัยฯ 3) รองผู้อำนวยการของสถาบันวิจัยฯ เสนอโครงการ/กิจกรรม เพื่อของบประมาณไปดำเนินการตามพันธกิจของสถาบันวิจัยฯ 4) ผู้อำนวยการและคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ ร่วมกันพิจารณาโครงการต่างๆ และจัดสรรงบประมาณตามโครงการ/กิจกรรม 5) ผู้อำนวยการนำเสนองบประมาณตามโครงการต่างๆ ต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อขออนุมัติงบประมาณ โดยในปีงบประมาณ 2568 ซึ่งสถาบันวิจัยฯได้รับการจัดสรรงบประมาณ โดยแยกเป็น 3 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังตาราง 2.2ก(3) การจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568

ตาราง 2.2ก(3) การจัดสรรงบประมาณตามยุทธศาสตร์ ปีงบประมาณ 2568

ประเด็นยุทธศาสตร์	งบ บ.กศ. (บาท)	งบแผ่นดิน (บาท)	ร้อยละ
กลยุทธ์ที่ 1: ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา ภูมิปัญญาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน	-	1,386,900	33.28
กลยุทธ์ที่ 2: ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น ด้วยองค์ความรู้ด้านงานวิจัยและนวัตกรรม	2,219,375	-	53.25
กลยุทธ์ที่ 3: การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กร	561,400	-	13.47
รวมทั้งสิ้น (4,167,675 บาท)	2,780,775	1,386,900	100

2.2ก(4) แผนด้านบุคลากร (Workforce Plans)

สถาบันวิจัยฯ มีแผนพัฒนาบุคลากรที่ครอบคลุม 2 ส่วนหลัก ได้แก่ (1) แผนประมาณการกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุน (2) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร โดยมีวัตถุประสงค์ 3 ข้อ ได้แก่ 1) เพื่อพัฒนาระบบและกลไกการบริหารและพัฒนาบุคลากร 2) เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะสูงขึ้น 3) เพื่อส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงานของบุคลากรด้านขีดความสามารถที่จำเป็นในอนาคตของบุคลากร โดยการจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีขีดความสามารถทำให้บุคลากรได้เพิ่มทักษะในการทำงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตในการดำเนินงานด้านบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ได้ทำการวางแผนในการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยฯ โดยการกำหนดแผนงานได้คำนึงถึงความต้องการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรทั้งสายบริหารและสายสนับสนุนซึ่งทำให้การพัฒนานั้นช่วยเพิ่มทักษะในการทำงานของบุคลากรในสถาบันวิจัยฯ

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ มีทรัพยากรบุคคลครอบคลุมพันธกิจตามโครงสร้างหลัก ได้แก่ ด้านงานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 5 คน ด้านงานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ 4 คน โดยได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามแผน ดังตาราง 2.2ก(4) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ปีงบประมาณ 2568

ตาราง 2.2ก(4) แผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากร ปีงบประมาณ 2568

สมรรถนะที่พัฒนา	โปรแกรม/กิจกรรม	กลุ่มเป้าหมาย	ช่วงเวลา	ตัวชี้วัดความสำเร็จ
ทักษะดิจิทัล (Digital Literacy)	อบรมการใช้ AI Tools, Google Workspace, ระบบ NRIIS และฐานข้อมูลวิจัย	บุคลากรทุกคน (13 คน)	ตลอดปี	ผ่านการอบรม ร้อยละ 100
สมรรถนะการบริหารจัดการวิจัย	อบรมการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย บริหารโครงการ และจัดการทุนวิจัย	บุคลากรสายสนับสนุน (9 คน)	ตลอดปี	ผ่านการอบรม ร้อยละ 100
จริยธรรมและธรรมาภิบาล	อบรม Anti-Corruption Platform, PDPA, กฎหมายจัดซื้อจัดจ้าง	บุคลากรทุกคน (13 คน)	ตลอดปี	ผ่านการอบรม ร้อยละ 100
ทักษะการบริการที่เป็นเลิศ	อบรม Service Mind, การสื่อสารเชิงบวก, Customer Experience	บุคลากรสายสนับสนุน (9 คน)	ตลอดปี	ความพึงพอใจผู้รับบริการ ≥ ร้อยละ 85

2.2ก(5) ตัววัดผลการดำเนินการ (Performance Measures)

สถาบันวิจัยฯ กำหนดตัวชี้วัดที่ใช้วัดผลและการติดตามผลสำเร็จ เพื่อวัดประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการด้านการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม และแผนปฏิบัติการประจำปี และเป็นการประเมินผลว่าเป็นไปตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์หรือไม่ โดยตัวชี้วัดประกอบด้วย ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัดโครงการ และตัวชี้วัดรายกิจกรรม โดยสถาบันวิจัยฯ ได้มีการติดตามและกำกับแผนปฏิบัติงาน โดยได้รายงานผลการดำเนินงานเสนอต่อที่ประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯทุกไตรมาส และรายงานต่อมหาวิทยาลัยราย 6 เดือนและ 12 เดือน โดยมีตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญที่ใช้ติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการที่สำคัญ ดังตาราง 2.2ก(5) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญสำหรับติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

ตาราง 2.2ก(5) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานที่สำคัญสำหรับติดตามความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ

ผลิตภัณฑ์หลัก	ตัวชี้วัดสำคัญ
1. งานวิจัยและจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	1. ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด) 2. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด) 3. จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด) 4. ร้อยละของผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด) 5. จำนวนผลงานที่ยื่นขอจดทรัพย์สินทางปัญญา
2. งานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง 2. ครัวเรือนอย่างน้อย 40 ครัวเรือน มีรายได้เพิ่มขึ้น 3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์ มผช./ OTOP/ อย. 4. ระดับความสุขมวลรวมของคนในชุมชน 5. ระดับของคุณภาพชีวิตของคนในชุมชนเพิ่มขึ้น 6. มีศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน

ทั้งนี้ แผนปฏิบัติการทุกแผนได้นำตัวชี้วัดจากผลิตภัณฑ์หลักของสถาบันฯ เป็นตัวชี้วัดหลัก เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปในทิศทางเดียวกัน โดยมีการนำเสนอผลการดำเนินงานเสนอต่อคณะกรรมการประจำสถาบันวิจัยฯ และประเมินความสำเร็จตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ของแผน ร้อยละความสำเร็จไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 (ผลลัพธ์ 7.5ข-1, 7.5ข-2, 7.5ข-3)

2.2ก(6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ (Performance Projections)

สถาบันวิจัยฯ มีการคาดการณ์ผลการดำเนินงานระหว่างปีงบประมาณ 2566–2570 โดยมุ่งเน้นการนำวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ซึ่งการนำงานวิจัยและนวัตกรรมมาปรับใช้ให้สอดคล้องกับการ

เปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นในอนาคต โดยการสร้างบริการใหม่และคุณค่าใหม่ของสถาบันจะมุ่งเน้นไปที่การพัฒนาและเผยแพร่นวัตกรรมที่ตอบโจทย์การพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น และสังคม ที่สามารถนำไปใช้ในท้องถิ่นได้จริง การนำเสนอนวัตกรรมใหม่โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ที่ตอบโจทย์ด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และการศึกษาด้วยการพัฒนาแผนการดำเนินงานตามกลยุทธ์ที่กำหนดไว้และการประยุกต์ใช้นวัตกรรมที่ช่วยเสริมสร้างความสามารถในการแข่งขันของสถาบันวิจัยฯ และพัฒนาผลิตภัณฑ์หรือบริการใหม่ ๆ ที่สามารถตอบสนองต่อความท้าทายและความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ การคาดการณ์นี้ยังสอดคล้องกับตัวชี้วัดสำคัญที่วัดผลการดำเนินงานตามกรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติการ ดังตาราง 2.2ก(6)-1 และตาราง 2.2ก(6)-2

ตาราง 2.2ก(6)-1 ค่าคาดการณ์ความสำเร็จของแผนปฏิบัติการ พ.ศ. 2566–2570

ตัวชี้วัด	2566	2567	2568	2569	2570	ผลลัพธ์
KRs201: ร้อยละความสำเร็จการพัฒนาท้องถิ่นยั่งยืน (กลยุทธ์ที่ 1)	100%	100%	100%	100%	100%	7.5ข-1
KRs301: จำนวนองค์ความรู้ใหม่/ผลงานวิจัย/นวัตกรรมที่นำไปใช้พัฒนาชุมชน (กลยุทธ์ที่ 2)	3	6	9	11	13	7.5ข-2
ผลประเมิน EdPEx (คะแนน) (กลยุทธ์ที่ 3)	75	80	85	90	95	7.5ข-3

ตาราง 2.2ก(6)-2 ตัวชี้วัดเปรียบเทียบกับคู่เทียบ

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย					หน่วยนับ	ผลลัพธ์
	2566	2567	2568	2569	2570		
จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก	25,000	25,000	25,000	25,000	25,000	บาท/คน	7.5ข-2
งานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	10	15	20	25	30	ร้อยละ	7.5ข-2
ผลงานวิจัย นวัตกรรม หรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์	10	15	20	20	25	ร้อยละ	7.5ข-2
จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์	1	1	1	2	3	ผลิตภัณฑ์	7.5ข-1
จำนวนครัวเรือนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น	10	15	15	20	20	ร้อยละ	7.5ข-1
ความสำเร็จในงานบริการวิชาการที่มีกระทบเชิงบวกต่อชุมชน	100	100	100	100	100	ร้อยละ	7.5ข-1
ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก	100	100	100	100	100	ร้อยละ	7.5ข-1
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	85	85	85	85	85	ร้อยละ	7.5ข-3
มาตรการกำกับดูแลกิจการของมหาวิทยาลัยโดยเน้นการใช้ระบบ EdPEx	100	150	200	200	200	คะแนน	7.5ข-3

สถาบันวิจัยและพัฒนาจะปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในแต่ละปี โดยสามารถปรับตัวได้ทันทีเมื่อต้องเผชิญกับความท้าทายใหม่ ๆ เช่น การปรับเปลี่ยนแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย การลดงบประมาณจากภาครัฐ หรือการทบทวนเป้าหมายระหว่างปี ซึ่งทำให้การดำเนินงานยังคงเป็นไปตามเป้าหมายหลักของสถาบันอย่างมีประสิทธิภาพ

2.2ข. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ (Action Plan Modification)

ในกรณีที่มีสถานการณ์ฉุกเฉิน เหตุจำเป็น หรือปัจจัยที่ทำให้ไม่สามารถปฏิบัติตามแผนได้ สถาบันวิจัยฯ มีขั้นตอนการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการที่ชัดเจน 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ผู้รับผิดชอบโครงการ/กิจกรรมทำบันทึกขออนุญาตปรับแผนการดำเนินงาน พร้อมระบุเหตุผลและผลกระทบ (2) ตรวจสอบข้อมูลโดยสำนักงานผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ และประเมินความ

เป็นไปได้ (3) งานนโยบายและแผนตรวจสอบและให้คำปรึกษา จัดทำเรื่องเสนออนุมัติปรับแผนปฏิบัติราชการตามลำดับชั้น และ (4) ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพิจารณาและอธิการบดีอนุมัติ ดังภาพ 2.2ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ



ภาพ 2.2ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

สถาบันวิจัยฯ มีความยืดหยุ่นในการปรับเปลี่ยนแผนเพื่อรับมือกับความท้าทาย เช่น การปรับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การลดงบประมาณจากภาครัฐหรือการทบทวนเป้าหมายระหว่างปี ทำให้การดำเนินงานยังคงบรรลุเป้าหมายหลักอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งเป็นหลักฐานของวัฒนธรรมองค์กรที่คล่องตัว (Agile Organization Culture) และสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว

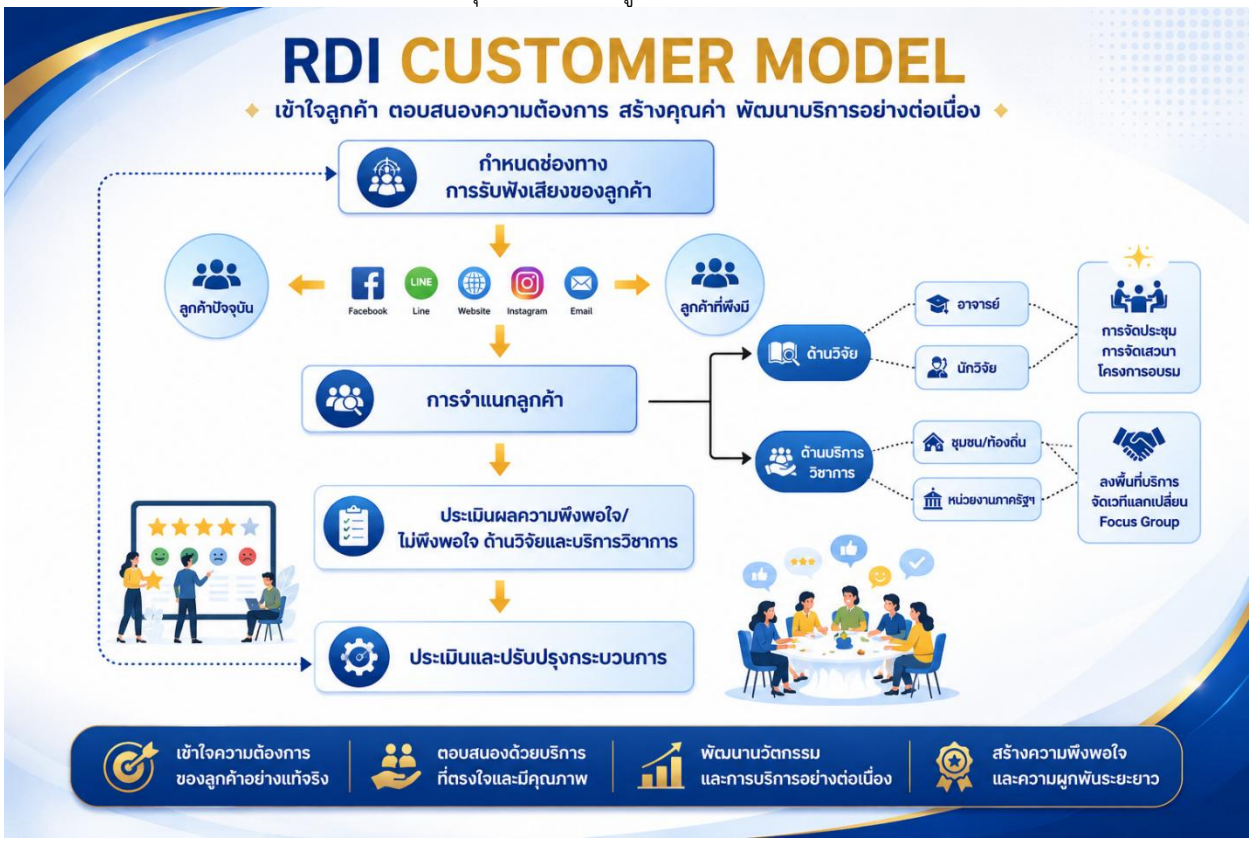
หมวด 3 ลูกค้า (Customers)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีระบบการมุ่งเน้นลูกค้าที่ครอบคลุมทั้งกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า การจำแนกกลุ่มลูกค้า จำแนกออกเป็น 2 ด้าน ได้แก่ ด้านวิจัย และด้านบริการวิชาการ การสร้างความผูกพัน ไปจนถึงการวัดและปรับปรุงความพึงพอใจอย่างต่อเนื่อง โดยยึดค่านิยมหลัก "โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ" P.1ก(2) เป็นแกนกลางในการให้บริการลูกค้าทุกกลุ่ม

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า (Customer Expectations)

3.1ก. การรับฟังเสียงของลูกค้า (Voice of the Customer)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีระบบ "RDI Customer Model" ซึ่งเป็นกรอบการบริหารจัดการลูกค้าแบบองค์รวม ครอบคลุมตั้งแต่การกำหนดกลุ่มลูกค้า การรับฟังเสียง การวิเคราะห์ความต้องการ ไปจนถึงการปรับปรุงบริการและวัดความผูกพัน โดยผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและบุคลากรกลุ่มงานวิจัยฯ ดูแลกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านการวิจัย และรองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และบริการวิชาการและกลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯดูแลกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าด้านยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ รวมถึงที่ลูกค้าเข้ามารับบริการด้วยตนเอง และได้ดำเนินการสำรวจข้อมูลจากการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ แสดงผลลัพธ์ 7.2ก(1-1), 7.2ก(1-2) , 7.2(1-3), 7.2ก(1-4) , 7.2ก(1-5) ความผูกพัน แสดงผลลัพธ์ 7.2ก(2-2), 7.2ก(2-3) และความคาดหวังในการให้บริการของลูกค้า ผ่านแบบสอบถาม จากนั้นนำผลการประเมินมาทบทวนการให้บริการของสถาบันวิจัยฯ เพื่อปรับปรุงการให้บริการลูกค้าในปีถัดไป ดังภาพ 3.1 RDI CUSTOMER MODEL



ภาพ 3.1 RDI CUSTOMER MODEL

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

สถาบันวิจัยฯ รับฟังเสียงของลูกค้าปัจจุบันผ่านช่องทางที่หลากหลายและต่อเนื่องตลอดทั้งปี เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่นำมาใช้ออกแบบและปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้ตรงกับความต้องการและความคาดหวัง ตามตาราง 3.1ก(1) วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบัน

ตาราง 3.1ก(1) วิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบัน

กลุ่มลูกค้า	ช่องทาง / วิธีการรับฟัง	ความถี่	สารสนเทศที่ได้	การนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	ผลลัพธ์ที่เกิดขึ้นในปี 2568	ผู้รับผิดชอบ
1. อาจารย์ / นักวิจัย	โทรศัพท์, E-mail, Line Group, Facebook, Website, แบบประเมิน, การประชุม, สายตรงผู้บริหาร, การติดต่อโดยตรง	ต่อเนื่องทั้งปี	1. ความต้องการ / ความคาดหวัง 2. ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ 3. ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	ออกแบบ/ปรับปรุงกระบวนการให้บริการ; สร้างช่องทางสื่อสาร Real-time ผ่าน Line Group ให้ตอบสนองรวดเร็ว; ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน	ความพึงพอใจเพิ่มขึ้น; ลดข้อผิดพลาดในการดำเนินงาน	กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์
2. ชุมชน / ท้องถิ่น	การลงพื้นที่, การจัดกิจกรรม, แบบประเมิน, การสัมภาษณ์, เวทีประชาคม	ต่อเนื่องทั้งปี	1. ความต้องการ / ความคาดหวัง 2. ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ 3. ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะของชุมชนท้องถิ่น	จัดทำข้อเสนอโครงการบริการวิชาการที่ตรงกับความต้องการของชุมชน; สร้างความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนอย่างต่อเนื่อง	มีโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองชุมชน; เกิดความร่วมมือระยะยาว	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ
3. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน / คู่ความร่วมมือ	การประชุมร่วม, แบบประเมิน, การทำ MOU, การจัดกิจกรรมเครือข่าย	ต่อเนื่องทั้งปี	1. ความต้องการ / ความคาดหวัง 2. ความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ 3. ความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะ	ปรับปรุงกระบวนการให้บริการ; เพิ่มโอกาสในการขยายความร่วมมือ; เกิดการบูรณาการด้านการวิจัยและบริการวิชาการร่วมกับภาคีเครือข่าย	เพิ่มโอกาสความร่วมมือ; บูรณาการงานวิจัยและบริการวิชาการ	กลุ่มงานวิจัยและจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ กลุ่มงานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ

กระบวนการจัดการข้อมูลจากการรับฟังเสียงลูกค้า: สถาบันวิจัยฯ ใช้ Survey Forms วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศจากช่องทางต่าง ๆ แล้วนำมาทบทวน วางแผน ออกแบบ พัฒนา และปรับปรุงกระบวนการทำงาน เพื่อสนับสนุนการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าแต่ละกลุ่มอย่างทันท่วงที สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร P.1ก(2) โดยมีการติดตามประเมินผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และข้อร้องเรียนอย่างสม่ำเสมอ ตามผลลัพธ์ 7.2ก(1-1) ถึง 7.2ก(1-5), 7.2ก(2-2), 7.2ก(2-3), 7.2ก(2-4)

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

สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการรับฟังเสียงของลูกค้าในอดีตและลูกค้าที่พึงมีในอนาคต ผ่านการประชาสัมพันธ์เชิงรุกและการเข้าถึงลูกค้าอย่างเป็นระบบ โดยมีแนวทาง ดังนี้ การประชาสัมพันธ์เชิงรุกผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Website, Line, Facebook) และการเผยแพร่ข้อมูลบริการสู่กลุ่มเป้าหมายใหม่ในพื้นที่จังหวัดพระนครศรีอยุธยาและจังหวัดอ่างทอง การจัดประชุมวิชาการและประชุมเครือข่ายด้านการวิจัยและบริการวิชาการ เพื่อขยายฐานลูกค้าและเครือข่ายความร่วมมือ การลงพื้นที่สัญจรตามหน่วยงานและชุมชน จัดเวทีประชาคมรับฟังแลกเปลี่ยนความคิดเห็นและความต้องการ การถอดบทเรียนโดยวิธีการ Focus Group เพื่อเข้าใจบริบทความต้องการของลูกค้าในเชิงลึก เปิดโอกาสให้ลูกค้าที่พึงมีและลูกค้ากลุ่มเดียวกับมหาวิทยาลัยคู่แข่งได้มีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็นเกี่ยวกับการให้บริการ

ข้อมูลที่รวบรวมได้นำมาวิเคราะห์ ออกแบบ ปรับปรุง และพัฒนาขั้นตอนกระบวนการทำงาน เพื่อสนับสนุนการให้บริการที่ตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าทั้งด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการในอนาคต ดังภาพ 3.1ก(2) กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าที่พึงมี



ภาพ 3.1ก(2) กระบวนการรับฟังเสียงลูกค้าที่พึงมี

3.1ข การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น และการจัดหลักสูตรและบริการฯ (Student and Other CUSTOMER SEGMENTATION, and Program and Service Offerings)

3.1ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER SEGMENTATION)

สถาบันวิจัยฯ จำแนกลูกค้าออกเป็น 2 กลุ่มหลักตามพันธกิจ P.1ก(2) โดยคือ 1) ด้านวิจัย ประกอบด้วย ผู้รับบริการภายใน อาจารย์/ นักวิจัย และผู้รับบริการภายนอก ภาครัฐ/ ภาคเอกชน 2) ด้านบริการวิชาการ ประกอบด้วย ชุมชนท้องถิ่น และหน่วยงานภาครัฐ องค์การบริหารส่วนจังหวัด/ สถานศึกษา/ องค์กรปกครองส่วน/ท้องถิ่น P.1ข (2) โดยใช้ข้อมูลสารสนเทศ เช่น คุณวุฒิ อายุ การศึกษา ความเชี่ยวชาญ องค์ความรู้ ลักษณะบริบท ของชุมชน ในการจำแนกกลุ่มลูกค้าตามลักษณะการให้บริการด้านวิจัยและด้านบริการวิชาการ นำมาสำรวจและวิเคราะห์ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจ แสดงผลลัพธ์ 7.2ก(1-1), 7.2ก(1-2) , 7.2ก(1-3) , 7.2ก(1-4) ความต้องการ ความคาดหวัง รวมถึงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อวางแผนการดำเนินงานและถ่ายทอดสู่บุคลากรนำไปเป็นแนวทางในการปฏิบัติงาน การจัดกิจกรรม โครงการ การให้บริการและการเข้าถึงแหล่งทุน ให้ตรงตามความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าอย่างเป็นระบบ รวมถึงเป็นการสร้างแรงจูงใจ และ ความประทับใจในการให้บริการลูกค้ามากยิ่งขึ้น ในการกำหนดรูปแบบการให้บริการที่เหมาะสม ดังตาราง3.1ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

ตาราง 3.1ข(1) การจำแนกกลุ่มผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น

กลุ่มลูกค้า	กลุ่มย่อย	ความต้องการและความคาดหวังหลัก	แสดงผลลัพธ์
กลุ่มที่ 1: ด้านการวิจัย	- ผู้รับบริการภายใน: อาจารย์ / นักวิจัย - ผู้รับบริการภายนอก: ภาครัฐ / ภาคเอกชน	- คำปรึกษาการเบิกจ่ายทุนวิจัยที่รวดเร็วและถูกต้อง - ได้รับค่าตอบแทนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ - ดำเนินงานวิจัยบูรณาการร่วมกับภาครัฐ/เอกชน - สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการวิจัย - ผลผลิตวิจัยตรงกับความต้องการแหล่งทุนและนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง	7.2ก(1-1), 7.2ก(1-2), 7.2ก(2-1), 7.2ก(2-2)

กลุ่มที่ 2: ด้านบริการวิชาการ	- ชุมชนท้องถิ่น - หน่วยงานภาครัฐ (อบจ./สถานศึกษา/อปท./กรมชลประทาน) P.1ข(2)	- ถ่ายทอดองค์ความรู้จากวิจัยสู่ชุมชน - มีรายได้ครัวเรือนเพิ่มขึ้นและพัฒนาคุณภาพชีวิต - ผลิตภัณฑ์ชุมชนได้รับการยกระดับมาตรฐาน - ชุมชนสามารถนำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริง	7.2ก(1-3), 7.2ก(1-4), 7.2ก(1-5), 7.2ก(2-3)

3.1ข(2) การจัดหลักสูตรและบริการฯ (Program and Service Offerings)

สถาบันวิจัยฯ ค้นหาข้อมูลสารสนเทศตามความจำเป็นและความต้องการของลูกค้าทั้ง 2 กลุ่ม แล้วนำมากำหนดเป็นแนวทางการให้บริการที่สอดคล้องกับความคาดหวัง โดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศสนับสนุนการติดต่อสื่อสารผ่านหลากหลายช่องทาง ได้แก่

- บริการทางโทรศัพท์ — ให้ลูกค้าติดต่อได้ในเวลาราชการ
- บริการออนไลน์: Website, Facebook, E-mail, Line Group — ให้ลูกค้าเข้าถึงข้อมูลได้ตลอด 24 ชั่วโมง
- บริการด้านการวิจัย: ให้คำปรึกษาข้อเสนอโครงการวิจัย, บริหารจัดการทุนวิจัย, รับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์, สนับสนุนการตีพิมพ์เผยแพร่
- บริการวิชาการแก่ชุมชน: การจัดกิจกรรมในพื้นที่, การจัดประชุมกลุ่มย่อย, เปิดเวทีแลกเปลี่ยน, จัดเสวนา, ลงพื้นที่บริการสร้างเครือข่าย
- การประชาสัมพันธ์เชิงรุก: ขยายกลุ่มลูกค้าใหม่ผ่านกิจกรรม RDI สัญจร และการจัดประชุมวิชาการ

สถาบันวิจัยฯ กำหนดกลยุทธ์การให้บริการที่เน้นความรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการ เพื่อสร้างความพึงพอใจและความประทับใจที่นำไปสู่การขยายฐานลูกค้าในอนาคต โดยมีการประเมินผลการให้บริการอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพของการให้บริการและตอบสนองต่อความต้องการของลูกค้าและนำมาปรับปรุงพัฒนาการให้บริการ โดยกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ตอบสนองการให้บริการอย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ มีคุณภาพตรงตามความต้องการและเหนือความคาดหวังของลูกค้า เพื่อเป็นการขยายกลุ่มลูกค้าอื่นในอนาคต และนำมาถ่ายทอดสู่บุคลากรให้เป็นแนวปฏิบัติในการให้บริการลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าที่พึงมีในอนาคตมากยิ่งขึ้น แสดงผลลัพธ์ 7.1ข(1-5)

3.2 ความผูกพันของลูกค้า (Customer Engagement)

สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการสร้างความผูกพันและเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้าทั้งด้านการวิจัยและบริการวิชาการ P.1ข(2) โดยใช้เครื่องมือ Customer Feedback Tools ในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน แล้วถ่ายทอดผลลัพธ์สู่บุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมองค์กร P.1ก(2) ดังภาพ 3.2 การสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า



ภาพ 3.2 การสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้า

สถาบันวิจัยฯ มีการกำหนดแนวทางระบบการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้าทั้ง 2 กลุ่ม คือ ด้านวิจัย และด้านบริการวิชาการอย่างชัดเจน โดยใช้เครื่องมือ Customer Feedback Tools (เครื่องมือรับข้อเสนอแนะจากลูกค้า) มาประเมินผลความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ ความผูกพัน และนำผลลัพธ์จากการประเมินถ่ายทอดไปยังบุคลากรเพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน ให้มีประสิทธิภาพและตอบสนองต่อความต้องการ ความพึงพอใจ และสร้างความผูกพันของลูกค้าให้สอดคล้องกับพันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยมขององค์กร P.1ก(2)

3.2ก. ประสบการณ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Experience)

3.2ก(1) การจัดการความสัมพันธ์ (Relationship Management)

สถาบันวิจัยฯ มีกระบวนการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีแก่ลูกค้าปัจจุบันและลูกค้าในอนาคต ทั้งด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ผ่าน 7 กระบวนการหลัก ดังนี้ (1) สร้างความผูกพันผ่านการจัดการความสัมพันธ์: จัดประชุมสัมมนา ลงพื้นที่ร่วมกิจกรรมตามประเพณีกับชุมชน และจัดประชุมวิชาการร่วมกับเครือข่ายต่าง ๆ (2) การเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า: ผ่าน Website, Facebook, E-mail, Line Group, เวทีเสวนา, Focus Group — เครื่องมือสำคัญในการสร้างประสบการณ์ที่ดี (3) การจัดการข้อร้องเรียน: ใช้ระบบสารสนเทศรวบรวมและจัดเก็บข้อมูลข้อร้องเรียน ติดตามผลการแก้ไขได้อย่างมีประสิทธิภาพ (4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม: ให้ความสำคัญกับความเสมอภาคต่อลูกค้าทุกกลุ่ม ไม่เลือกปฏิบัติ โปร่งใส ยุติธรรม (5) การสำรวจและประเมินความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ : ใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ และการประชุมเพื่อประเมินความพึงพอใจ (6) การปรับปรุงกระบวนการ: นำข้อมูลจากการสำรวจมาวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการให้บริการ และ (7) การเสริมสร้างประสบการณ์: ใช้เทคโนโลยีสนับสนุน พัฒนาบุคลากรให้บริการที่เป็นมิตร ซื่อสัตย์ และมีจรรยาบรรณ เพื่อการสร้างความผูกพันและประสบการณ์ที่ดี โดยมีผลลัพธ์ที่ได้จากการสร้างความสัมพันธ์และเสริมสร้างประสบการณ์ให้กับลูกค้าทั้ง 2 กลุ่ม โดยแสดงผลลัพธ์ 7.2ก(2-2), 7.2ก(2-3) เพื่อให้ลูกค้าเกิดความผูกพันและเชื่อมั่นต่อการให้บริการของสถาบันวิจัยฯ ผู้อำนวยการได้ให้ความสำคัญกับการสร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยใช้หลักจริยธรรม P.1ก (2) เป็นแกนกลางในการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการปลูกฝังจริยธรรมในการปฏิบัติงานแก่บุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ไม่ว่าจะเป็นความซื่อสัตย์ ความรับผิดชอบ ความเคารพซึ่งกันและกัน รวมถึงการมีจิตบริการอย่างจริงใจ แสดงผลลัพธ์ 7.4ก โดยเน้นการให้บริการลูกค้าอย่างเป็นธรรม ไม่เลือกปฏิบัติ มีความเสมอภาค และมีการสื่อสารอย่างโปร่งใส ส่งผลให้ลูกค้าเกิดความไว้วางใจ นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน โดยมุ่งหวังให้เกิดการมีส่วนร่วมและเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบันวิจัยฯ

ในด้านคุณภาพการให้บริการ ความร่วมมือดังกล่าวนับเป็นรากฐานสำคัญในการเสริมสร้างความเชื่อมั่นแก่ลูกค้าทั้งในปัจจุบันและอนาคต ตัวอย่างการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังตาราง 3.2ก(1) ตัวอย่างการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ตาราง 3.2ก(1) ตัวอย่างการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กลุ่มลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการ / กิจกรรมสร้างความสัมพันธ์	ผลลัพธ์ที่ได้รับ	การติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
1. อาจารย์ / นักวิจัย	- จัดอบรม/สัมมนาเพิ่มศักยภาพนักวิจัย - ให้คำปรึกษาการเขียนข้อเสนอโครงการวิจัย - ประชาสัมพันธ์ทุนวิจัยทั้งภายในและภายนอก – จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการวิจัย	- นักวิจัยมีความรู้เพิ่มขึ้น - จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่ได้รับทุนเพิ่มขึ้น - งานวิจัยมีคุณภาพและนำไปใช้ประโยชน์ได้	- แบบประเมินความพึงพอใจ - จำนวนข้อเสนอ/โครงการวิจัยที่ได้รับทุน - สถิติการตีพิมพ์ผลงาน	รอง ผอ. / กลุ่มงานวิจัยฯ
2. ชุมชน / ท้องถิ่น	- ลงพื้นที่ระดมความคิดเห็นและสำรวจความต้องการชุมชน - จัดกิจกรรมบริการวิชาการเชิงรุกและวิจัยแบบมีส่วนร่วม - จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างนักวิจัยกับชุมชน – ร่วมกิจกรรมตามประเพณีของชุมชน	- ชุมชนได้รับความรู้และเกิดการพัฒนา - เกิดความร่วมมือระหว่างนักวิจัยและชุมชน - โครงการวิจัยตอบโจทย์ชุมชน	- สังเกตการณ์ / สัมภาษณ์ / แบบสอบถาม - รายงานผลสัมฤทธิ์โครงการ - สรุปผลจากเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้	รอง ผอ. / กลุ่มงานบุทธศาสตร์ฯ
3. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน / คู่ความร่วมมือ	- ทำ MOU / บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ - ประชุมเชิงปฏิบัติการ / กิจกรรมสร้างเครือข่าย - เชิญร่วมเป็นที่ปรึกษาหรือกรรมการโครงการ – สื่อสารความก้าวหน้าโครงการอย่างต่อเนื่อง	- เกิดความร่วมมือด้านการวิจัยและบริการวิชาการ - มีเครือข่ายสนับสนุนทุนวิจัยเพิ่มขึ้น - เกิดภาพลักษณ์ที่ดีของสถาบัน	- รายงานความก้าวหน้าโครงการ - การประเมินจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - รายงานผลการประชุมและข้อเสนอแนะ	ผอ. / รอง ผอ. / กลุ่มงานวิจัย / กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ

3.2ก(2) การเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า (Customer Access and Support)

สถาบันวิจัยฯ มีแนวทางการดำเนินงานที่ช่วยให้ลูกค้าสามารถสืบค้นสารสนเทศและรับการสนับสนุนได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ศึกษาและวิเคราะห์ความต้องการสารสนเทศ รวบรวมข้อมูลความต้องการเข้าถึงสารสนเทศของลูกค้าแต่ละกลุ่ม วิเคราะห์ช่องว่างและโอกาสพัฒนาช่องทางใหม่ 2) จัดเตรียมระบบและช่องทาง จัดทำ Website, Facebook Page, Line Group, ระบบ NRIIS และจัดเตรียมคู่มือที่ชัดเจนสำหรับแต่ละกลุ่มลูกค้า 3) จัดสิ่งสนับสนุน จัดเตรียมข้อมูลแหล่งทุน กฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์วิจัย ค่าตอบแทนการตีพิมพ์ คู่มือระบบจริยธรรมออนไลน์ และโครงการบริการวิชาการตามความต้องการ 4) เผยแพร่และประชาสัมพันธ์ ประชาสัมพันธ์ช่องทางการเข้าถึงผ่านสื่อสังคมออนไลน์ กิจกรรม RDI สัญจร และการประชุมเครือข่าย 5) ให้บริการและตอบสนองอย่างรวดเร็ว บุคลากรทุกคนรับผิดชอบตอบสนองต่อคำถามและความต้องการของลูกค้าภายในระยะเวลาที่กำหนด และ 6) ประเมินผลและปรับปรุงต่อเนื่อง ประเมินความพึงพอใจการเข้าถึงสารสนเทศปีละ 1 ครั้ง นำผลไปปรับปรุงระบบและช่องทางในรอบถัดไป ดังภาพ 3.2ก(2) การเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า และมีรายละเอียดตามตาราง 3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ



ภาพ 3.2ก(2) การเข้าถึงและสนับสนุนลูกค้า

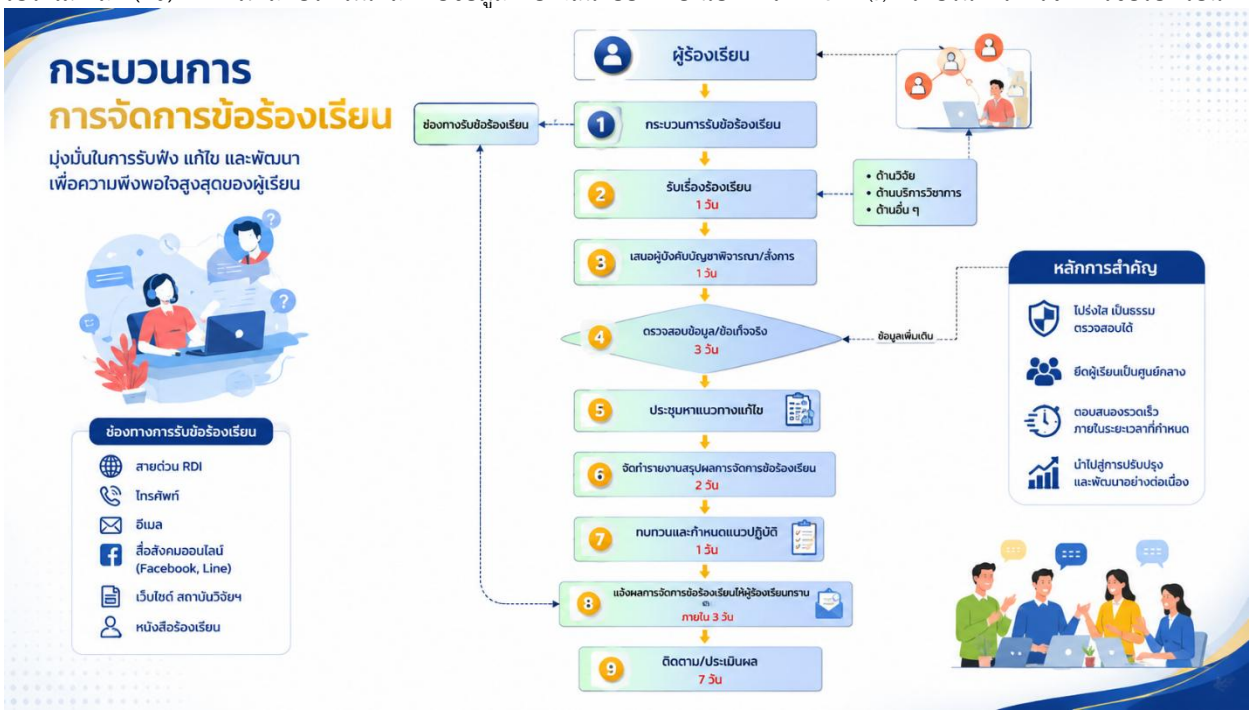
ตาราง 3.2ก(2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ากลุ่มต่าง ๆ

กลุ่มลูกค้า	สารสนเทศด้านความต้องการ	ช่องทางการสืบค้น	สิ่งสนับสนุนที่จัดให้	ติดตามประเมินผล	ผู้รับผิดชอบ
1. อาจารย์ / นักวิจัย	ระบบสารสนเทศด้านทุนวิจัย, ข้อมูลแหล่งทุน, ข้อมูลนักวิจัย	Website aru.ac.th/rdi, Facebook RDIARU, E-mail, Line Group RDI News, เวทีเสวนา, อบรม, ประชุม (Online/Onsite)	- ข้อมูลแหล่งทุนวิจัยและงบประมาณ - ข้อมูลงานวิจัยและข้อเสนอโครงการ - ข้อมูลกฎ/ระเบียบ/หลักเกณฑ์เกี่ยวกับงานวิจัย - ค่าตอบแทนการตีพิมพ์เผยแพร่ - การรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ - คู่มือการใช้ระบบจริยธรรมออนไลน์	ประเมินความพึงพอใจ / ไม่พึงพอใจ ปีละ 1 ครั้ง	รอง ผอ. / กลุ่มงานวิจัย
2. ชุมชน / ท้องถิ่น	ข้อมูลระบบสารสนเทศด้านบริการวิชาการ, ข้อมูลผลิตภัณฑ์ชุมชน, ข้อมูลศูนย์การเรียนรู้	Website, เวทีเสวนา, กิจกรรม Focus Group, สื่อประชาสัมพันธ์, การลงพื้นที่	- โครงการบริการวิชาการตามความต้องการชุมชน - บันทึกความร่วมมือกับหน่วยงานภาครัฐ/ชุมชน - องค์ความรู้เกี่ยวกับโครงการบริการวิชาการ - ข้อมูลศูนย์การเรียนรู้ชุมชน 3 แห่ง	ประเมินความพึงพอใจหลังเสร็จสิ้นกิจกรรม, ประเมินผลโครงการร่วมกับชุมชน	รอง ผอ. / กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ
3. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน	ระบบสารสนเทศด้านการวิจัยและบริการวิชาการ, ข้อมูลผลิตภัณฑ์ชุมชน	Website, Facebook, E-mail, Line Group, เวทีเสวนา, อบรม, ประชุม (Online/Onsite)	- ข้อมูลงานวิจัยและข้อเสนอโครงการ - แผนงานโครงการบริการวิชาการ - บันทึกความร่วมมือกับหน่วยงาน - องค์ความรู้โครงการบริการวิชาการ	ประเมินความพึงพอใจ ปีละ 1 ครั้ง, ประเมินผลโครงการ, บันทึกข้อตกลงความร่วมมือ	ผอ. / รอง ผอ. / กลุ่มงานต่าง ๆ

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง เช่น จัดทำคู่มือการเข้าใช้ระบบยื่นขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ออนไลน์ให้ชัดเจน และเพิ่มช่องทางบริการที่สะดวกมากขึ้น ผลการประเมินพบว่าผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในการเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศในระดับดีมาก (ผลลัพธ์ 7.1ก-11) และใช้ผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงกระบวนการ เช่น ปรับปรุงฐานข้อมูล เพิ่มช่องทางบริการ ในปีถัดไป ซึ่งแนวทางการสนับสนุนลูกค้าได้มีการบูรณาการเป็นวัฒนธรรมองค์กรโดยมีการถ่ายทอดข้อมูลให้กับบุคลากรทุกกลุ่มงาน เพื่อใช้เป็นฐานข้อมูลร่วมกันระหว่างกลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ โดยยึดค่านิยมองค์กรเป็นหลัก

3.2ก(3) การจัดการข้อร้องเรียน (Complaint Management)

สถาบันวิจัยฯ มีระบบการจัดการข้อร้องเรียนที่เป็นระบบ ครอบคลุม และมีประสิทธิภาพ ผ่านช่องทางที่หลากหลาย ได้แก่ สายตรงผู้อำนวยการ การติดต่อโดยตรง โทรศัพท์ หนังสือร้องเรียน Website, Facebook, E-mail, Line Group โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารรับผิดชอบหลัก กระบวนการจัดการข้อร้องเรียน 10 ขั้นตอน มีดังนี้ (1) ผู้ร้องเรียน (ภายในหรือภายนอกองค์กร) พบปัญหาหรือข้อบกพร่องในการดำเนินงาน (2) รับเรื่องผ่านช่องทางต่าง ๆ ที่เตรียมไว้ เพื่อความสะดวกและสร้างความมั่นใจแก่ผู้ร้องเรียน (3) บุคลากรบันทึกข้อมูลข้อร้องเรียนอย่างเป็นระบบและจัดประเภทข้อร้องเรียน (4) เสนอผู้อำนวยการพิจารณาและตัดสินใจแนวทางเบื้องต้น (5) ตรวจสอบข้อเท็จจริง เก็บรวบรวมหลักฐาน และสัมภาษณ์ผู้เกี่ยวข้อง (6) วิเคราะห์สาเหตุและเสนอแนวทางแก้ไขให้ตรงจุด (7) จัดทำรายงานสรุปผล: ปัญหา สาเหตุ แนวทางแก้ไข และผลการดำเนินงาน (8) ทบทวนและกำหนดแนวทางปฏิบัติ เพื่อป้องกันการเกิดซ้ำ (9) แจ้งผลการจัดการข้อร้องเรียนกลับผู้ร้องเรียนอย่างสุภาพและโปร่งใส และ (10) ติดตามและประเมินผล เก็บข้อมูลเพื่อพัฒนาอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ 3.2ก(3) กระบวนการการจัดการข้อร้องเรียน



ภาพ 3.2ก(3) กระบวนการการจัดการข้อร้องเรียน

ในปีการศึกษา 2568 ไม่มีข้อร้องเรียนเกิดขึ้น (ผลลัพธ์ 7.2ก(2-4)) สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพของการให้บริการและระบบการจัดการเชิงป้องกันที่มีประสิทธิภาพ สถาบันวิจัยฯ ได้วางแผนรับมือไว้ล่วงหน้าหากเกิดกรณีข้อร้องเรียนขึ้น โดยผู้อำนวยการจะสั่งการให้รองผู้อำนวยการและบุคลากรที่เกี่ยวข้องดำเนินการตรวจสอบและแก้ไขทันที

3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม (Fair Treatment)

สถาบันวิจัยฯ ยึดมั่นในหลักการปฏิบัติต่อลูกค้าทุกคนอย่างเท่าเทียม ปราศจากการเลือกปฏิบัติ ไม่ว่าจะเป็นเรื่องเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา หรือสถานะทางสังคม โดยมีกระบวนการส่งเสริมการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) กำหนดหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส: ประกาศใช้หลักเกณฑ์หรือแนวปฏิบัติต่อบุคลากร ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (มีคณะกรรมการดำเนินงานในแต่ละชุด แต่ละงาน) (2) เปิดโอกาสให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น เสนอแนะ และร้องเรียนผ่านช่องทางที่

หลากหลาย (3) ตัดสินใจที่ยึดหลักความเป็นธรรม มีเหตุผล อ้างอิงหลักการและข้อเท็จจริง โปร่งใสและตรวจสอบได้ (4) ดำเนินการภายใต้กฎหมายและจริยธรรม สอดคล้องกับกฎระเบียบและจริยธรรมของสถาบันอย่างเคร่งครัด (5) จัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ มีกระบวนการแก้ไขที่เป็นธรรมและติดตามผลต่อเนื่อง (6) ประเมินผลกระบวนการการปฏิบัติอย่างเป็นธรรมอย่างสม่ำเสมอ โดยใช้เกณฑ์ที่ชัดเจนและโปร่งใส และ (7) สื่อสารนโยบาย หลักเกณฑ์ และกระบวนการต่าง ๆ อย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางที่ครอบคลุม ดังภาพ 3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม



ภาพ 3.2ก(4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

ผู้อำนวยการเน้นย้ำให้บุคลากรปฏิบัติงานด้วยความเป็นธรรม โดยปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรมในการปฏิบัติงาน (แสดงผลลัพธ์ 7.4ก(4-1), 7.4ก(4-2)) ในปีการศึกษา 2568 ผู้รับบริการ/ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในด้านการปฏิบัติอย่างเป็นธรรม ร้อยละ 86.6 ขึ้นไป (ผลลัพธ์ 7.2ก(1-1) ถึง 7.2ก(1-4))

สถาบันวิจัยฯ นำเทคโนโลยีและเครื่องมือดิจิทัลที่ทันสมัยมาสนับสนุนการให้บริการลูกค้าอย่างรวดเร็ว มีประสิทธิภาพ ตรงตามความต้องการ สร้างความพึงพอใจ ความประทับใจ ทำให้เกิดความเชื่อมั่นและความสัมพันธ์ที่ดีในระยะยาว ส่งผลต่อภาพลักษณ์ที่ดีขององค์กร (ผลลัพธ์ 7.3ก(4-1), 7.3ก(4-2))

3.2ข การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Determination of Student and Other CUSTOMER Satisfaction, Dissatisfaction and ENGAGEMENT))

สถาบันวิจัยสถาบันวิจัยและพัฒนา มีแนวทางที่เป็นระบบในการค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้า ตามภาพ 3.1 RDI Customer Model โดยได้กำหนดและแต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมีของสถาบัน และผู้อำนวยการมอบหมายให้บุคลากร (คุณวรรณิศา นัยชิต) เป็นผู้ดำเนินการรวบรวมข้อมูล และติดตามคุณภาพการให้บริการ เพื่อนำข้อมูลมาปรับปรุงและพัฒนากระบวนงาน ซึ่งคณะกรรมการมีกระบวนการค้นหา ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพัน ที่เน้นการมีส่วนร่วมของลูกค้า และนำผลการประเมินมาปรับปรุงการให้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ (1) กำหนดวัตถุประสงค์ ขอบเขต และกลุ่มเป้าหมาย (2) ออกแบบแนวทางการสำรวจข้อมูล (3) พัฒนาเครื่องมือรวบรวมข้อมูล (4) กำหนดกลุ่มประชากรและสุ่มตัวอย่าง (5) เก็บรวบรวมข้อมูลตามแผน (6) ประมวลผลและวิเคราะห์ข้อมูล (7) จัดทำรายงานผลและนำไปปรับปรุงบริการ และ (8) ติดตามประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 3.2ข วิธีการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า

กลุ่มลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	วิธีการประเมิน	ช่วงเวลาการประเมิน	ผู้รับผิดชอบ	ผลการประเมิน
1. อาจารย์ / นักวิจัย	แบบสอบถามออนไลน์ / แบบสัมภาษณ์ / การประชุมรับฟังความคิดเห็น / Website, Facebook, Line, โทรศัพท์	ปีละ 1 ครั้ง / หลังเสร็จสิ้นทุกกิจกรรม/ โครงการ	รอง ผอ. / กลุ่มงานวิจัย	7.2ก(1-1), 7.2ก(1-2), 7.2ก(2-1)
2. ชุมชน / ท้องถิ่น	แบบสอบถามจากการลงพื้นที่ / แบบประเมินหลังจบกิจกรรม / การลงพื้นที่พูดคุยโดยตรง	หลังเสร็จสิ้นทุกกิจกรรม / โครงการ	รอง ผอ. / กลุ่มงานยุทธศาสตร์ฯ	7.2ก(1-3), 7.2ก(1-4), 7.2ก(2-1)
3. หน่วยงานภาครัฐ / เอกชน / คู่ความร่วมมือ	แบบสอบถาม / การประเมินความร่วมมือทางวิชาการ / รายงานความก้าวหน้าโครงการ	ปีละ 1 ครั้ง / ตามรอบ MOU	ผอ. / รอง ผอ. / กลุ่มงานวิจัย / บริการวิชาการ	7.2ก(1-3), 7.2ก(1-5), 7.5ก-2(3)

ผลการประเมินในปีการศึกษา 2568: ลูกค้ามีความพึงพอใจมากที่สุดในด้านข้อมูลเกี่ยวกับทุนวิจัยและการให้บริการของบุคลากร (ผลลัพธ์ 7.2ก(1-5)) ผลการประเมินจากทุกด้านนำมาวิเคราะห์ ทบทวน และปรับปรุงการดำเนินงาน เพื่อตอบสนองความต้องการและสร้างความผูกพันต่อลูกค้าอย่างต่อเนื่อง สะท้อนในผลลัพธ์ 7.2ก(1) และ 7.2ก(2)

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

4.1 การวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน (Measurement, Analysis, Review, and Improvement of Organizational Performance)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีระบบการวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้ที่เชื่อมโยงกับการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ การปรับปรุงผลการดำเนินงาน และการสร้างนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ โดยใช้ Balanced Scorecard (BSC), Gap Analysis, วงจรคุณภาพ PDCA และกระบวนการจัดการความรู้ 7 ขั้นตอน เป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนองค์กรแห่งการเรียนรู้ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันฯ รวมทั้งมีประสิทธิผลในการดำเนินการในการวัดการวิเคราะห์และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน โดยสถาบันมีตัววัดผลการดำเนินการที่สำคัญ มีวิธีการติดตามข้อมูลและสารสนเทศของการปฏิบัติงานประจำวัน และผลการดำเนินการโดยรวมของสถาบัน มีวิธีการในการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ มีวิธีการในการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน และนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญเพื่อนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง มีดังภาพ 4.1 กระบวนการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน



ภาพ 4.1 กระบวนการวัด การวิเคราะห์ และการปรับปรุงผลการดำเนินการของสถาบัน

4.1ก การวัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE Measures)

4.1ก(1) ตัววัดผลการดำเนินงาน

สถาบันวิจัยฯ มีระบบการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงานที่เป็นระบบ ครอบคลุม และสามารถนำไปปฏิบัติได้จริง โดยผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์และบริการวิชาการวิเคราะห์กลยุทธ์ ระบบงาน และกระบวนการ ผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) วิเคราะห์กลยุทธ์ ระบบงาน และกระบวนการ: ใช้ Gap Analysis และ Percent Average วิเคราะห์ปัญหาเชิงนโยบายและเป้าหมายตามพันธกิจ ทบทวนเสียงลูกค้าและผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 2) ทบทวนและกำหนดตัวชี้วัด: จัดเรียงและเลือกปัญหา กำหนดตัวชี้วัดให้ชัดเจน วัดได้ ครอบคลุมเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการประจำปี 3) ออกแบบวิธีการรวบรวมข้อมูล: กำหนดข้อมูลที่ต้องจัดเก็บในระบบสารสนเทศ เช่น ระบบบัญชี 3 มิติ, ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, NRIIS, Microsoft Office, Google ครบถ้วน ถูกต้อง ทันสมัย ปลอดภัย 4) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่การปฏิบัติ: ผู้อำนวยการมอบหมายรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายรับผิดชอบ

ตัวชี้วัดตามพันธกิจ ถ่ายทอดก่อนเริ่มปีงบประมาณผ่านการประชุมบุคลากร 5) ติดตามตัวชี้วัดตามความถี่ที่กำหนด: ทุกวัน ทุกสัปดาห์ ทุกเดือน ทุกไตรมาส รวบรวมข้อมูลจากหลากหลายแหล่ง พิจารณาความชัดเจน ครบถ้วน น่าเชื่อถือ สะท้อนผลการดำเนินงานจริง 6) ประเมินผลและปรับปรุง: ใช้ Balanced Scorecard เป็นเครื่องมือวัดและบริหารจัดการประสิทธิภาพ วิเคราะห์ความสำเร็จตามตัวชี้วัดจากรายงานผลการดำเนินงาน ดังภาพ4.1ก(1) กระบวนการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน



ภาพ 4.1ก(1) กระบวนการกำหนดตัววัดผลการดำเนินงาน

การเรียนรู้จากปีที่ผ่านมา: ในปีการศึกษา 2566 พบว่าการจัดเก็บข้อมูลบางตัวชี้วัดยังไม่ชัดเจน ทำให้รายงานผลอาจมีความคลาดเคลื่อน ในปีการศึกษา 2567 จึงปรับปรุงวิธีการเก็บข้อมูลโดยพัฒนาแบบสอบถามให้ตรงประเด็นตามตัวชี้วัด และสร้างความรู้ความเข้าใจให้ผู้รับผิดชอบ ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้ปรับระบบการรายงานให้มีความถี่และความครบถ้วนมากยิ่งขึ้น ดังตาราง 4.1 ก (1)

ตาราง 4.1ก(1) ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนาที่สำคัญ

ข้อมูล	ตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน	การเก็บรวบรวมข้อมูล	ความถี่ในการติดตามความก้าวหน้า	แสดงผลลัพธ์หมวด 7
ระดับปฏิบัติการประจำวัน	ร้อยละความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ/ความผูกพันของบุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุน ต่อสภาพแวดล้อมการทำงาน	แบบสอบถามออนไลน์	ปีละ 1 ครั้ง	7.2ก.
ผลการดำเนินการโดยรวมด้านการวิจัย	1. จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ 2.ร้อยละงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ 3. จำนวนโครงการที่ได้รับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ 4. จำนวนผลงานที่ยื่นขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	ฐานข้อมูลสารสนเทศ/NRIIS	ปีละ 1 ครั้ง	7.1ก.
ผลการดำเนินการโดยรวมด้านบริการวิชาการ	1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2. ร้อยละองค์ความรู้ที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและนำไปใช้ประโยชน์ 3. ร้อยละรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น 4. จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการยกระดับ 5. จำนวนเครือข่ายด้านวิจัยและบริการวิชาการที่เพิ่มขึ้น	แบบสอบถามออนไลน์/ฐานข้อมูลสารสนเทศ	ปีละ 1 ครั้ง	7.1ก.

4.1ก(2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ (Comparative Data)

ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบขั้นตอนการเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุวิสัยทัศน์ ดังภาพ 4.1ก(2)-1 มีกระบวนการเลือกข้อมูลและสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบเพื่อสนับสนุนการตัดสินใจด้วยข้อมูลจริง โดยมีขั้นตอนดังนี้ 1) กำหนดข้อมูลที่ต้องใช้เปรียบเทียบ โดยพิจารณาเป้าหมายเชิงกลยุทธ์และ KPIs ที่ใช้ประเมินผลการดำเนินงาน (2) เลือกหน่วยงานเปรียบเทียบที่เหมาะสม (Benchmarking) จากมหาวิทยาลัยราชภัฏที่มีขนาด บุคลากร และพันธกิจคล้ายกัน แต่มีผลการดำเนินงานที่โดดเด่นกว่า เพื่อใช้เป็นแบบอย่าง ปัจจุบันใช้มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เป็นคู่เทียบหลัก (3) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้แก่ จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI 1 จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลนานาชาติ จำนวนงบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (4) วิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบผลการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ กับคู่เทียบ (5) ติดตามประเมิน ทบทวน และปรับปรุง โดยถ่ายทอดข้อมูลให้ผู้เกี่ยวข้องทบทวนเป้าหมาย ปรับแผนยุทธศาสตร์ในการประชุมประจำปี ในการประชุม เมื่อวันที่ 26 – 27 มีนาคม 2569 ณ จ.นครนายก ซึ่งมีผู้บริหารและบุคลากรทุกคนเข้าร่วมประชุม



ภาพ 4.1ก(2)-1 ขั้นตอนการเลือกคู่เทียบและการทำ Benchmark

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ จัดประชุมทบทวนและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับบุคลากรทั้งหมด เพื่อวิเคราะห์ผลเปรียบเทียบและกำหนดแนวทางการพัฒนาสู่อันดับที่ 2 ในกลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา สิ่งที่สถาบันฯโดดเด่น คือ การขอยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา ที่มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเป็นต้นแบบในกลุ่มราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา

4.1ข การวิเคราะห์ ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินการ (PERFORMANCE ANALYSIS and Review, and Improvement)

4.1ข(1) การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินการและขีดความสามารถของสถาบัน

ผู้อำนวยการ มอบรองผู้อำนวยการแต่ละฝ่ายทำการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงานและขีดความสามารถของสถาบันวิจัยฯ โดยใช้กระบวนการ PDCA ดังนี้ Plan: วางแผนการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ ด้านการนำองค์กร ลูกค้า บุคลากร และการปฏิบัติการ ทั้งระยะ 5 ปีและประจำปี Do: รวบรวมข้อมูลตามตัววัดผลการดำเนินงานและข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ รายไตรมาส ราย 6 เดือน และรายปี จากผู้กำกับติดตาม Check: ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้างานตรวจสอบข้อมูล รวบรวมตัวชี้วัด วิเคราะห์เพื่อประเมินความสำเร็จและหาแนวทางพัฒนา ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว Act: นำผลจากการตรวจสอบมาวิเคราะห์เปรียบเทียบกับเป้าหมายแผนปฏิบัติราชการ ปรับปรุงกระบวนการและวางแผนสำหรับปีถัดไป

โดยผู้บริหารและบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ร่วมกันให้ข้อเสนอแนะ ทบทวนแผนการดำเนินงาน กำกับดูแลและประเมินผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ 4.1-2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน



ภาพ 4.1-2 ขั้นตอนการวิเคราะห์และทบทวนผลการดำเนินงาน

ตาราง 4.1ข(1) การวิเคราะห์ ทบทวน และแผนการปรับปรุงการดำเนินงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเด็นการทบทวน	ความถี่	กลไกวิเคราะห์	ผลการทบทวน	การวางแผนงานเพื่อปรับปรุง	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการวิจัย	1 ปี	Gap Analysis	จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากแหล่งทุนต่าง ๆ	พัฒนานักวิจัยในการเขียนข้อเสนอโครงการที่มีคุณภาพสูง; เพิ่มการประชาสัมพันธ์แหล่งทุนใหม่; บูรณาการกับเครือข่าย AI และดิจิทัล	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย/กลุ่มงานวิจัย
	1 ปี	Gap Analysis	ร้อยละของจำนวนงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ	พัฒนานักวิจัยให้เขียนบทความวิจัยได้มาตรฐานสากล; ประชาสัมพันธ์เรื่องการให้ค่าตอบแทนการตีพิมพ์; สนับสนุนการตีพิมพ์ในวารสาร Scopus/ISI	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย/กลุ่มงานวิจัย
	1 ปี	Gap Analysis	จำนวนโครงการที่ได้รับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์	สนับสนุนให้นักวิจัยทำวิจัยและยื่นขอรับการรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ให้เพิ่มมากขึ้น	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย/กลุ่มงานวิจัย
	1 ปี	Gap Analysis	จำนวนผลงานที่ยื่นขอรับความคุ้มครองทรัพย์สินทางปัญญา	สนับสนุนให้นักวิจัยยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญาเพิ่มขึ้น; จัดอบรมการเขียนคำขอสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร	รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย/กลุ่มงานวิจัย
ด้านการบริการวิชาการ	1 ปี	Gap Analysis	ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	พัฒนารูปแบบการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองความพึงพอใจ; เพิ่มความหลากหลายของโครงการ; ประเมินความต้องการล่วงหน้า	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ
	1 ปี	Gap Analysis	ร้อยละขององค์ความรู้ที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนเพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	พัฒนาองค์ความรู้จากโครงการบริการวิชาการที่นำไปใช้ประโยชน์ได้จริงให้เพิ่มมากขึ้น	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ
	1 ปี	Gap Analysis	ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น	จัดโครงการบริการวิชาการส่งเสริมทักษะที่สร้างรายได้; ขยายพื้นที่ดำเนินการสู่ชุมชนใหม่; ติดตามผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ
	1 ปี	Gap Analysis	จำนวนพื้นที่ที่รับบริการวิชาการ	ขยายพื้นที่ในการให้บริการวิชาการ	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ
	1 ปี	Gap Analysis	จำนวนเครือข่ายด้านการวิจัยและบริการวิชาการเพิ่มขึ้น	สร้างเครือข่ายด้านวิจัยและบริการวิชาการเพิ่มขึ้น; ทำ MOU กับหน่วยงานใหม่; เข้าร่วมเครือข่ายระดับชาติและนานาชาติ	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ

4.1ข(2) การนำผลการทบทวนผลการดำเนินการไปใช้จัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องนำไปปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและระบุโอกาสในการสร้างนวัตกรรม

สถาบันวิจัยฯ นำผลการวิเคราะห์มาจัดลำดับความสำคัญผ่านวงจร PDCA โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และบุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม มุ่งเน้น 4 ด้านหลัก ดังนี้ 1) การสังเกตและวิเคราะห์ผลตามตัวชี้วัด: ระบุช่องว่าง (Gap) ระหว่างผลจริงกับเป้าหมาย จัดลำดับความสำคัญของประเด็นที่ต้องปรับปรุง 2) การพิจารณาความมั่นคงทางการเงิน: ตรวจสอบการเบิกจ่ายงบประมาณ ติดตามความคุ้มค่าของการลงทุน 3) การบริหารจัดการความเสี่ยง: ระบุความเสี่ยงที่อาจกระทบเป้าหมาย กำหนดมาตรการรองรับ และ 4) การค้นหาแนวทางสร้างนวัตกรรม: นำองค์ความรู้จากการทบทวนมาวางแผนพัฒนานวัตกรรมบริการและผลิตภัณฑ์ใหม่ตอบสนองความต้องการลูกค้าและชุมชน ดังตาราง 4.1 ข(1)

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้ (Information, and Knowledge Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีวิธีการจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้อย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลและสารสนเทศทั้งที่เป็นดิจิทัลและรูปแบบอื่น เพื่อให้ได้ข้อมูลสารสนเทศที่แม่นยำ คงสภาพ ถูกต้อง เชื่อถือได้ พร้อมใช้งาน ทันเวลา ปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ โดยมีการบริการสารสนเทศของสถาบันวิจัยฯ ตามภาพ 4.2-1



ภาพ 4.2-1 การจัดการข้อมูลและสารสนเทศ

4.2ก ข้อมูลและสารสนเทศ (Data and Information)

4.2ก(1) คุณภาพ (Quality)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ เป็นผู้รับผิดชอบโดยให้ความสำคัญกับการจัดการข้อมูลสารสนเทศทั้งที่ทั้งที่เป็นดิจิทัลและรูปแบบอื่นให้มีความแม่นยำ ถูกต้อง คงสภาพ เชื่อถือได้ และเป็นปัจจุบัน โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) ประชุมวางแผนพัฒนาด้านเทคโนโลยีและการสื่อสารประจำเดือน พร้อมปฏิทินทวนสอบข้อมูลสารสนเทศ 2) กำหนดหน้าที่รับผิดชอบ: หัวหน้าฝ่ายงานวิจัย/จริยธรรม และฝ่ายยุทธศาสตร์/บริการวิชาการ จัดเก็บข้อมูลในระบบสารสนเทศ NRIIS (วช.), ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ edoc.aru.ac.th, Microsoft Excel/Office, Google 3) รายงานผลการดำเนินงานต่อผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการเป็นรายวัน รายเดือน รายไตรมาส พร้อมตรวจสอบคุณภาพข้อมูล 4) วิเคราะห์/ประเมินผลกระบวนการร่วมกับโปรแกรมเมอร์ (สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ) 5) ทบทวนและปรับปรุงการจัดการข้อมูลตามขอบเขตสิทธิ์ผู้ใช้งาน

ตาราง 4.2ก(1) กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลสารสนเทศ

ลักษณะข้อมูล	ข้อมูลสารสนเทศ	วิธีการจัดการข้อมูลสารสนเทศ
ลักษณะข้อมูล	แหล่งข้อมูลสารสนเทศ	วิธีการจัดการข้อมูลสารสนเทศ
ความแม่นยำ	เอกสารฉบับจริง, ฐานข้อมูลงานวิจัย, ระบบ NRIIS, ระบบสารบรรณ edoc.aru.ac.th	- ฝึกอบรมผู้บันทึกข้อมูลและผู้ดูแลระบบ
ถูกต้อง เชื่อถือได้	ระบบสารสนเทศที่ได้รับการรับรองจากมหาวิทยาลัย	- ป้อนข้อมูลในระบบที่ถูกต้อง
เป็นปัจจุบัน	ระบบ Real-time / Cloud-based	- ผู้ใช้บันทึกข้อมูลเป็นปัจจุบันทันที - สามารถดูข้อมูลได้ตลอดเวลาผ่าน Website และ Cloud
ปลอดภัย	ระบบ Authentication, Backup	- กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลแยกตามผู้ใช้ - มีการยืนยันตัวบุคคล (Username / Password) - มีการสำรองข้อมูล (Backup) เป็นประจำ
รักษาความลับ	นโยบาย PDPA และมาตรฐานของมหาวิทยาลัย	- กำหนดผู้รับผิดชอบข้อมูลส่วนบุคคลตาม PDPA - มีวิธีการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล - กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลอ่อนไหว

4.2ก(2) ความพร้อมใช้ (Availability)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีการเพื่อให้ได้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นมีความพร้อมใช้ โดยมีการรวบรวมข้อมูลสารสนเทศอย่างเป็นระบบ โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) มอบหมายรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการข้อมูลและสารสนเทศ 2) รวบรวมและจัดเก็บข้อมูลโดยใช้ Google Spreadsheet, NRIIS, ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ จัดหมวดหมู่แยกประเภทชัดเจน 3) ปรับปรุง พัฒนาและตรวจสอบความถูกต้องสม่ำเสมอ ให้ข้อมูลถูกต้อง ครบถ้วน ทันสมัย ค้นหาและเข้าถึงได้ทั้งปัจจุบันและย้อนหลัง 4) เผยแพร่ข้อมูลให้ผู้ใช้เข้าถึงง่ายผ่าน Website (aru.ac.th/rdi), Facebook (facebook.com/RDIARU), Line Group RDI News 5) รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อทบทวนและปรับปรุงกระบวนการตามวงจร PDCA เพื่อนำมาทบทวนและปรับปรุงกระบวนการเพื่อให้มาซึ่งข้อมูลสารสนเทศ

ในปี 2566 สถาบันวิจัยฯ พบว่า ระบบการส่งโครงการเพื่อขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ใน Google site เป็นระบบออนไลน์มีหลายขั้นตอนทำให้นักวิจัยบางท่าน ไม่สามารถส่งเอกสารโครงการได้ และไม่มีคู่มือเพื่อให้นักวิจัยการเข้าระบบเพื่อส่งโครงการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ และในปี 2567 สถาบันวิจัยฯ ได้นำข้อเสนอแนะที่ได้รับฟังมาทบทวนและปรับปรุงการดำเนินงานการจัดการข้อมูลและสารสนเทศ ตามวงจร PDCA โดยผู้อำนวยการได้สั่งการให้เจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบดำเนินการจัดทำคู่มือการเข้าระบบเพื่อส่งโครงการรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์

โดยในปี 2568 สถาบันฯวิจัยพบว่า สถาบันฯยังคงมีกระบวนการเตรียมความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศ และมีประเด็นความเสี่ยงเพิ่มเติม คือการมีบุคคลภายนอกพยายามเข้าถึงระบบเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ของสถาบันฯ การดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของสถาบันฯคือ จัดให้มีเจ้าหน้าที่ ดูแล/เฝ้าระวัง/ป้องกัน การเข้าถึงระบบเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ Facebook (facebook.com/RDIARU), Email สถาบันวิจัยและพัฒนา ดังตาราง 4.2 ก(2)

ตาราง 4.2 ก(2) กระบวนการดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อมของข้อมูลสารสนเทศ

ประเด็น / ความเสี่ยง	การดำเนินการเพื่อเตรียมความพร้อม
ไฟฟ้าดับโดยไม่มีการแจ้งล่วงหน้า ทำให้ระบบเครือข่ายและสารสนเทศหยุดทำงาน	- ติดตั้งระบบสำรองไฟฟ้า UPS (Uninterruptible Power Supply) - มีการเตือนจากอุปกรณ์เมื่อมีไฟฟ้าดับ - บุคลากรได้รับการอบรมการจัดการเหตุฉุกเฉิน
การสูญเสียข้อมูล	- มีการ Backup ข้อมูลไปยังระบบ Cloud (One Drive, Google Drive) และอุปกรณ์ภายนอก - กำหนดตารางการ Backup เป็นประจำ (รายวัน/รายสัปดาห์) - เพิ่มช่องทาง Backup หลายช่องทางเพื่อป้องกันการสูญหาย
เครือข่ายอินเทอร์เน็ตขัดข้อง	- หาเครือข่ายอุปทาน/คู่ความร่วมมือเพื่อเตรียมเครือข่ายอินเทอร์เน็ตสำรอง
มีบุคคลภายนอกพยายามเข้าถึงระบบเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์	- มีเจ้าหน้าที่ ดูแล/เฝ้าระวัง/ป้องกัน การเข้าถึงระบบเผยแพร่ข้อมูลออนไลน์ Facebook (facebook.com/RDIARU), Email สถาบันวิจัยและพัฒนา

4.2ก(3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Cybersecurity)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและกลุ่มงานวิจัย เป็นผู้ดูแลความปลอดภัยของข้อมูลสารสนเทศทั้งที่เป็นข้อมูลที่จับต้องได้ดิจิทัลสารสนเทศ และจัดการข้อมูลสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นพิเศษ ทั้งด้านสินทรัพย์ ด้านเทคโนโลยี ทรัพยสินทางปัญญา และทางด้านการเงิน ผ่านระบบคลาวด์ (Cloud-based) ระบบที่ใช้งานผ่านอินเตอร์เน็ต (Internet-enabled

SYSTEMS) และมีแผนรับมือเหตุภัยคุกคามทางไซเบอร์ (CIRP) ตามรูปแบบของ สานักงานคณะกรรมการ การรักษาความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์แห่งชาติ (สกมช.) โดยสถาบันวิจัยฯใช้ระบบเครือข่ายข้อมูลสารสนเทศด้านความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ตามแนวทางการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อให้ผู้ใช้งานเกิดความมั่นใจในการใช้ข้อมูล สถาบันวิจัยฯ มีกระบวนการการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1. Identify -แยกแยะข้อมูล 2. Protect –การป้องกัน ดูแล ฝึกอบรม 3. Detect –แนวทางการตรวจจับ การบุกรุกข้อมูล 4. Response – การจัดการกับปัญหา 5. Recover-การฟื้นตัว และ 6. Emergency-รองรับภาวะฉุกเฉิน ดังตาราง 4.2ก(3)

ตาราง 4.2ก(3) การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

กระบวนการ	การป้องกัน	การรักษาและการดำเนินการ	การติดตาม
1. Identify -แยกแยะข้อมูล	การบันทึกไฟล์วอลล์ด้านความปลอดภัย	ประชุมและร่วมวิเคราะห์ระบบสารสนเทศและข้อมูลในระบบสารสนเทศที่มีความสำคัญ เพื่อแบ่งประเภทความลับของข้อมูลและผู้เกี่ยวข้องกับข้อมูล	รายงานข้อมูลในระบบสารสนเทศ เดือนละ 1 ครั้ง
2. Protect –การป้องกัน ดูแล ฝึกอบรม	การคัดกรองอีเมล์/ควบคุมสแปม/มัลแวร์	กำหนดสิทธิ์ในการเข้าถึงข้อมูลของผู้เข้าถึงข้อมูล โดยใช้ Username และ Password อบรมบุคลากรด้านความปลอดภัยไซเบอร์ประจำปี	รายงานการเข้าใช้ระบบสารสนเทศ เดือนละ 1 ครั้ง
3. Detect –แนวทางการตรวจจับ การบุกรุกข้อมูล	การปรับปรุงระบบปฏิบัติการคอมพิวเตอร์	มีระบบการตรวจจับการบุกรุกข้อมูลในระบบสารสนเทศ โดยให้โปรแกรมเมอร์ผู้รายงานการบุกรุก	รายงานการบุกรุกระบบสารสนเทศ ทันทีที่ตรวจพบ
4. Response – การจัดการกับปัญหา	ระบบสำรอง การเชื่อมต่ออินเตอร์เน็ต	1. ระบุปัญหาที่เกิดขึ้น 2. วางแผนการแก้ปัญหา 3. มอบหมายงานให้บุคลากรตามแผนที่วางไว้ 4. ประเมินการแก้ไขปัญหา	รายงานผลการแก้ไขปัญหาทันที หลังแก้ไขสำเร็จ
5. Recover-การฟื้นตัว	การบำรุงรักษาอุปกรณ์	มีการ Backup ข้อมูล	รายงานการตรวจสอบ การ Backup ข้อมูล เดือนละ 1 ครั้ง
6. Emergency-รองรับภาวะฉุกเฉิน	ระบบรองรับสภาวะฉุกเฉิน เช่น สำรองไฟและสำรองข้อมูลต่างๆ	มีตารางซ่อมบำรุงและรักษาเป็นประจำ	รายงานซ่อมบำรุงและรักษาระบบประจำเดือน

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดนโยบายให้บุคลากรสำรองข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการทำงานไว้หลายช่องทาง เพื่อแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านหน่วยความจำของระบบ Cloud และรับรองว่าข้อมูลพร้อมใช้งานอยู่เสมอ

4.2ข ความรู้ของสถาบัน (Organizational Knowledge)

4.2ข(1) การจัดการความรู้ (Knowledge Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนา ให้ความสำคัญในการสร้างองค์กรแห่งการเรียนรู้ เพื่อมุ่งสู่การบรรลุวิสัยทัศน์มีคณะกรรมการการจัดการความรู้ โดยมีรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเป็นประธานในการขับเคลื่อนการดำเนินงาน โดยนำข้อมูลจากวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันวิจัยฯ และจากการรับฟังเสียงจากลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย บุคลากรภายในมหาวิทยาลัย และปัญหาความต้องการของหน่วยงานต่าง ๆ มาจัดทำเป็นแผนการจัดการความรู้ เพื่อให้ KM เป็นเครื่องมือในการแก้ปัญหา และบรรลุวิสัยทัศน์ดังที่มุ่งหวัง หลังจากนั้นนำข้อมูล มาจัดการความรู้โดยใช้การดำเนินการตามวงจรคุณภาพ PDCA ผ่านกระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังนี้ (1) การบ่งชี้ความรู้: วิเคราะห์ความต้องการและวางแผนการสร้าง/จัดการความรู้ เพื่อพัฒนาการปฏิบัติงานและบุคลากร โดยคณะกรรมการ KM คัดเลือกประเด็นสำหรับแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (2) การสร้างและแสวงหาความรู้: เก็บรวบรวมองค์ความรู้จากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการปฏิบัติงาน จากหน่วยงานให้ทุนวิจัย อาจารย์/นักวิจัย และชุมชน (3) การจัดการความรู้ให้เป็นระบบ: รวบรวมองค์ความรู้จัดทำรายงานผลการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (4) การประมวลและกลั่นกรองความรู้: คณะกรรมการ KM วิเคราะห์และกลั่นกรองความรู้ที่เป็นประโยชน์ วางแผนเผยแพร่องค์ความรู้ (5) การเข้าถึงความรู้: เผยแพร่ผ่านเอกสาร คู่มือ แผ่นพับ และออนไลน์ (Website, LINE, Facebook) ให้บุคลากรเข้าถึงและนำไปใช้ในการปฏิบัติงาน (6) การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนความรู้: จัดทำคู่มือและแนวปฏิบัติที่ดี เผยแพร่ทั้งในรูปแบบสิ่งพิมพ์ คลิปวีดิโอ และออนไลน์ จัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (7) การเรียนรู้: ประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อสรุปบทเรียนและวางแผนพัฒนาต่อเนื่อง

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้จัดดำเนินการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจดทรัพย์สินทางปัญญา โดยใช้กระบวนการ 7 ขั้นตอน ดังภาพ 4.2-2 และได้เข้าร่วมประกวด การนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมบนฐานความรู้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพของ

องค์กร ได้รับ **“รางวัลระดับดี”** ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “การจัดการความรู้และนวัตกรรม KM TO INNOVATION AWARD 2026 ครั้งที่ 1”



ภาพ 4.2-2 การจัดการความรู้

4.2ข(2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเพื่อนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ โดยมีวิธีการค้นหาการปฏิบัติงานที่มีผลการดำเนินการที่เป็นเลิศผ่านการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี และกลยุทธ์องค์กร เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายในพันธกิจหลัก โดยมีแนวทางดำเนินการ 5 ขั้นตอน ได้แก่ 1) สรรหาองค์ความรู้ในระดับสถาบันจากความรู้และประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวของบุคลากรที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปี 2) กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกสรรหาแนวปฏิบัติที่ดี โดยการจัดกิจกรรม KM Day เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีระดับสถาบัน 3) จัดกิจกรรมเปิดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีของสถาบันวิจัยฯ โดยมีมหาวิทยาลัยในเครือข่ายกลุ่มศรีอยุธยาเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยนำผลงานที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีที่ได้ระดับดีเด่นร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเปิดโอกาสให้เครือข่ายร่วม Learn & Sharing 4) เผยแพร่องค์ความรู้ โดยการถ่ายทอดขยายผลความรู้และนำไปใช้ประโยชน์ในองค์กร โดยสนับสนุนการถ่ายทอดความรู้ทั้งออฟไลน์และออนไลน์ ผ่านเว็บไซต์การจัดการความรู้ของมหาวิทยาลัยและช่องทางโซเชียลอื่น ๆ 5) ทบทวนผลการดำเนินงานและปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยผู้บริหารและบุคลากรร่วมกันทบทวนผลการดำเนินงานในแต่ละปี จากการสอบถามผลประโยชน์ที่เกิดขึ้นจากการนำวิธีการปฏิบัติที่เป็นเลิศนั้นไปลงมือปฏิบัติ และร่วมกันหาแนวทางในการปรับปรุงผลการดำเนินงานในปีถัดไป รวมทั้งค้นหาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศใหม่

วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศนี้ถูกนำไปปฏิบัติในสถาบันวิจัยฯ อย่างต่อเนื่องโดยดำเนินการจัดกิจกรรม KM Day และเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในทุกปีการศึกษา เผยแพร่องค์ความรู้ผ่านช่องทางออนไลน์ของสถาบันวิจัยฯ เช่น เว็บไซต์ Facebook Page และ Line ในปีการศึกษา 2566 สถาบันวิจัยฯ มีการประเมินผลการดำเนินงานในแต่ละกิจกรรม ได้แก่ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมกิจกรรม และผลการนำแนวปฏิบัติไปใช้จริง โดยใช้แบบสอบถาม การสัมภาษณ์ การอภิปรายกลุ่มเพื่อสะท้อนประโยชน์ของแนวปฏิบัติที่นำไปใช้ และผู้บริหารและบุคลากรใช้ผลการสะท้อนกลับ (Feedback) เพื่อวางแผนปรับปรุงและค้นหาแนวปฏิบัติใหม่ในปีถัดไป และในปีการศึกษา 2567 สถาบันวิจัยฯ ดำเนินจัดกิจกรรมตามแผนการจัดการความรู้ ค้นหาวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศของแต่ละสถาบันในเครือข่ายมหาวิทยาลัยราชภัฏกลุ่มศรีอยุธยา โดยจัดประชุมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และเข้าร่วมการประชุมเชิงปฏิบัติการจัดการความรู้การพัฒนาระบบบริหารจัดการสถาบันวิจัยฯ สู่ความเป็นเลิศและธรรมาภิบาล ระหว่างวันที่ 4-5 พฤศจิกายน 2567 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศจากกระบวนการ KM ในการพัฒนางานวิจัย งานจริยธรรมการวิจัย การจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและงานประกันคุณภาพ เพื่อให้แต่ละสถาบันนำองค์ความรู้และวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานของแต่ละสถาบัน โดยใช้ผลงานจากกระบวนการ KM เป็นต้นแบบในการให้คำปรึกษาและถ่ายทอดแก่บุคลากร และเชื่อมโยงวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศเข้าสู่การประกันคุณภาพภายใน EdPEx และใช้เป็นข้อมูลประกอบในการพัฒนางานวิจัย งานจริยธรรม และยุทธศาสตร์ของสถาบัน

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้จัดดำเนินการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่องการจดทรัพย์สินทางปัญญา โดยใช้กระบวนการ 7 ขั้นตอน และได้เข้าร่วมประกวด การนำเสนอแนวปฏิบัติที่ดีและนวัตกรรมบนฐานความรู้ในการขับเคลื่อนประสิทธิภาพขององค์กร ได้รับ **"รางวัลระดับดี"** ในกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ "การจัดการความรู้และนวัตกรรม KM TO INNOVATION AWARD 2026 ครั้งที่ 1"

4.2ค การมุ่งสร้างนวัตกรรม (Pursuit of INNOVATION)

สถาบันวิจัยและพัฒนา มุ่งสร้างนวัตกรรมไว้ในแผนกลยุทธ์ของสถาบัน มีการให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีของการปฏิบัติงานของบุคลากร มีการมุ่งเน้นสร้างนวัตกรรมที่จำเป็นในการปฏิบัติงานด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้ 1) มีการวิเคราะห์สภาพการณ์ปัจจุบันของสถาบัน รวมถึงการสำรวจความพึงพอใจของลูกค้าทั้งด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ การวิเคราะห์คู่แข่ง และการตรวจสอบแนวโน้มในตลาด เพื่อระบุปัญหาหรือโอกาสที่มีต่อการพัฒนาและนวัตกรรมในองค์กร 2) รวบรวมข้อมูลและแนวคิดจากบุคลากรที่เกี่ยวข้อง โดยใช้การสัมภาษณ์ สอบถาม สำรวจความคิดเห็น 3) สร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรมในองค์กร โดยใช้การเสริมสร้างทักษะ ความรู้ และประสบการณ์ใหม่ๆให้กับบุคลากร 4) ส่งเสริมให้บุคลากรตระหนักรู้ถึงโอกาสและความเป็นไปได้ในการพัฒนานวัตกรรม รวมถึงการวางแผนการดำเนินงานที่เหมาะสม เพื่อให้นโยบายและแผนกลยุทธ์สามารถทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เป็นประโยชน์ให้กับสถาบัน 5) มีการดำเนินการตามแผนการที่กำหนดขึ้นโดยสนับสนุนโครงการและกิจกรรมที่เป็นเลิศ มีการจัดการความเสี่ยง และการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

ในปี 2566 สถาบันวิจัยฯ ได้รับผลการประเมินจากผู้รับบริการซึ่งสะท้อนว่า การสร้างนวัตกรรมของสถาบันยังไม่ชัดเจนและมีจำนวนน้อย ไม่สามารถตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนได้อย่างเต็มที่ และในปี 2567 สถาบันวิจัยฯ ได้เปิดเวทีรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ โดยได้นำข้อเสนอแนะมาทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานได้กำหนด เป้าหมายเชิงกลยุทธ์ ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมให้ตอบสนองต่อ ความต้องการของชุมชน และเพิ่มจำนวนผลงานนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมและใช้ได้จริงในพื้นที่ เพื่อสร้างนวัตกรรมที่ตรงกับบริบทของชุมชนในพื้นที่ และยกระดับคุณภาพการให้บริการของสถาบันอย่างต่อเนื่อง ส่งผลทำให้ในปี 2567 มีผลงานในการสร้างนวัตกรรมของสถาบันวิจัยฯ เพิ่มขึ้น ได้แก่ การพัฒนาผลิตภัณฑ์ OTOP ให้กับกลุ่มจักสานตำบลน้ำเต้า อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา จำนวน 4 ผลิตภัณฑ์ ประกอบด้วย 1. แก้วเยติจากหวายเทียม 2. ฝาชีจากหวายเทียม 3. โตกจากหวายเทียม และ 4. ตะกร้าจากเส้นพลาสติก ซึ่งเป็นการสร้างนวัตกรรมตามความต้องการของชุมชน สะท้อนถึงผลการดำเนินงานของสถาบันที่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจได้

ผลสำเร็จด้านนวัตกรรมที่โดดเด่นในปีการศึกษา 2568 (ต่อเนื่องจากปี 2567): สถาบันวิจัยฯ พัฒนาผลิตภัณฑ์นวัตกรรม OTOP ให้กับกลุ่มจักสานตำบลน้ำเต้า อำเภอมหาราช จังหวัดพระนครศรีอยุธยา (มผช, จดทะเบียน OTOP จำนวน 4 ผลิตภัณฑ์ ได้แก่ (1) แก้วเยติจากหวายเทียม (2) ฝาชีจากหวายเทียม (3) โตกจากหวายเทียม และ (4) ตะกร้าจากเส้นพลาสติก โดยนวัตกรรมเหล่านี้เกิดจากความต้องการของชุมชนที่แท้จริง สะท้อนถึงผลการดำเนินงานของสถาบันที่บรรลุผลสำเร็จตามพันธกิจและวิสัยทัศน์ อาจารย์จำนวน 3 ท่าน คือ รศ.ดร.พิทยา ใจคำ นำองค์ความรู้จากการวิจัยมาสอนทำทองม้วนกล้วยผสมข้าว สูตรขนมทองม้วนใหม่จากการวิจัยของอาจารย์มาบริการวิชาการ ต.หันสัง ผศ.ดร.สายชล สุขญาณกิจ นำความรู้จากการวิจัยเรื่องปุ๋ยจากการวิจัยของอาจารย์มาบริการวิชาการเพิ่มชิ้นงานนวัตกรรม และผศ.ดร.วุฒิพงษ์ แปงใจ นำความรู้จากการวิจัยเรื่องการเลี้ยงหนอนแมลงวันเพื่อเพิ่มโปรตีนในอาหารสัตว์ นอกจากนี้ สถาบันวิจัยฯ ยังได้เปิดรับข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการผ่านเวทีสาธารณะ นำมาทบทวนและกำหนดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมตอบสนองความต้องการชุมชน เพิ่มจำนวนผลงานนวัตกรรมที่เป็นรูปธรรมและนำไปใช้ได้จริงในพื้นที่ เพื่อยกระดับคุณภาพการให้บริการของสถาบันอย่างต่อเนื่อง

หมวดที่ 5 บุคลากร (Workforce)

สถาบันวิจัยและพัฒนายึดหลักการมีส่วนร่วม ความโปร่งใส และความเป็นธรรม ในการสร้างสภาวะแวดล้อมด้านบุคลากรที่เอื้อต่อการพัฒนาศักยภาพและสนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลและบริหารจัดการสภาพแวดล้อมด้านบุคลากรภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา ซึ่งให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคลโดยนำนโยบายและแผนด้านบุคลากร มาใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรทั้งสายบริหารและสายสนับสนุน ให้สอดคล้องกับเป้าหมายขององค์กร การบริหารจัดการขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร เพื่อให้การจัดระบบการทำงานและการบริหารบุคลากรบรรลุผลโดยมีการดำเนินงานที่เป็นระบบและเชื่อมโยงต่อเนื่องกันซึ่งส่งผลต่อประสิทธิภาพการดำเนินงานของสถาบันวิจัยฯ ด้านบรรยากาศการทำงาน มีการสร้างความมั่นใจด้านสุขภาวะความสะดวกในการเข้าถึงที่ทำงานตลอดจนมีนโยบายและสิทธิประโยชน์ให้กับบุคลากร โดยมีการทบทวน ประเมินและปรับปรุงกระบวนการ โดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard ด้วยการนำผลลัพธ์ที่ได้มาทำการประเมินและนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง สถาบันวิจัยฯ บริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง คำนึงถึงการสร้างบรรยากาศการทำงาน ส่งผลให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีความผูกพันต่อองค์กร โดยมีผลลัพธ์การดำเนินงาน 7.3ก(2) มีการนำศักยภาพของตนเองมาใช้ปฏิบัติงานอย่างเต็มที่ สอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร P.1ก(2) เพื่อให้การดำเนินงานของสถาบันฯ บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ ดังภาพ 5.1-1 ระบบการจัดการสภาพแวดล้อมของบุคลากร



ภาพ 5.1-1 ระบบการจัดการสภาพแวดล้อมของบุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร (Workforce Environment)

5.1ก. ขีดความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร (Workforce Capability and Capacity)

5.1ก(1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารรับผิดชอบกระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงานร่วมกันวิเคราะห์ความสามารถของบุคลากรเทียบกับภาระงานและตรวจสอบอัตรากำลังที่เหมาะสมกับแต่ละกลุ่มงาน ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม สมรรถนะหลัก P.1ก(2) และแผนด้านบุคลากรของสถาบันฯ ดังภาพ 5.1-2

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมอบรมเตรียมความพร้อมในการขึ้นเป็นผู้บริหาร การขอตำแหน่งทางวิชาการ และตำแหน่งชำนาญการอย่างต่อเนื่อง (ผลลัพธ์ 7.3ก(1-1), 7.3ก(1-2), 7.3ก(1-3), 7.4ก(1-4)) มีการติดตาม ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงกระบวนการบริหารอัตรากำลังโดยใช้ Balanced Scorecard ปีละ 1 ครั้ง



ภาพ 5.1-2 กระบวนการประเมินขีดความสามารถและอัตรากำลัง

5.1ก(2) บุคลากรใหม่ (New Workforce Members)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารดูแลกระบวนการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุบุคลากรตามระเบียบของมหาวิทยาลัย เพื่อให้มั่นใจว่าบุคลากรใหม่มีคุณสมบัติเหมาะสม สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร ผ่าน 6 ขั้นตอน ดังตาราง 5.1ก(2)-1

ตาราง 5.1ก(2)-1 กระบวนการสรรหา ว่าจ้าง และบรรจุบุคลากรใหม่

ขั้นตอน	การดำเนินการ
1. เตรียมการรับสมัครคัดเลือก	1.1 วิเคราะห์ความต้องการกำลังคนโดยคณะกรรมการจัดทำแผนและอัตรากำลัง พิจารณาจากพันธกิจ ยุทธศาสตร์ ปริมาณงาน และโครงสร้างตำแหน่ง ปีละ 1 ครั้ง 1.2 กำหนด Job Descriptions, Job Specifications และสมรรถนะหลักที่ต้องการ ปีละ 2 ครั้ง
2. การคัดเลือก	2.1 สรรหาบุคลากรที่มีคุณลักษณะและทักษะตรงตาม Job Description ตามหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา 2.2 ดำเนินการคัดเลือกโดยพิจารณาความรู้ ความสามารถ คุณวุฒิ และทักษะตามตำแหน่ง
3. เตรียมความพร้อมบุคลากรใหม่	3.1 ปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ปลูกฝังค่านิยม วัฒนธรรม และทัศนคติในการทำงาน 3.2 แต่งตั้งระบบพี่เลี้ยงให้คำปรึกษาและแนะนำการปฏิบัติงานในช่วงทดลองงาน
4. ประเมินผลทดลองงาน	บุคลากรใหม่ผ่านการประเมินผลการทดลองปฏิบัติงานภายใน 1 ปี โดยคณะกรรมการที่ผู้บริหารแต่งตั้งตามระเบียบมหาวิทยาลัย
5. บรรจุบุคลากรใหม่	บรรจุแต่งตั้งบุคลากรใหม่เข้าสู่สัญญาโดยงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย
6. ติดตามและปรับปรุง	ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงกระบวนการด้านบุคลากรใหม่โดยคณะกรรมการจัดทำแผนและอัตรากำลัง ปีละ 1 ครั้ง

ในรอบปีงบประมาณ 2569 สถาบันวิจัยและพัฒนาได้รับบุคลากรใหม่ผ่านกระบวนการโอนย้ายภายในมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา รวมจำนวน 2 อัตรา ได้แก่ ดังตาราง 5.1ก(2)-2

ตาราง 5.1ก(2)-2 บุคลากรใหม่ของสถาบันวิจัยและพัฒนา

ลำดับ	ตำแหน่ง	ที่มา
1	หัวหน้าสำนักงานสถาบันวิจัยและพัฒนา	โอนย้ายจากกองพัฒนานักศึกษา
2	นักวิชาการศึกษา	โอนย้ายจากกองบริการการศึกษา

แนวทางและกระบวนการรองรับบุคลากรใหม่

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้ดำเนินการรองรับบุคลากรใหม่ทั้ง 2 อัตรา ตามแนวทางที่มีอยู่ในปัจจุบัน ประกอบด้วย 3 แนวทางหลัก ดังตาราง 5.1ก(2)-3

ตาราง 5.1ก(2)-3 แนวทางและกระบวนการรองรับบุคลากรใหม่

แนวทาง	รายละเอียด
การปฐมนิเทศระดับหน่วยงาน	ผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้ดำเนินการชี้แจงและทำความเข้าใจร่วมกับบุคลากรใหม่ทั้ง 2 อัตราในช่วงแรกของการปฏิบัติงาน ครอบคลุมสาระสำคัญด้านโครงสร้างองค์กร บทบาทหน้าที่ตามตำแหน่ง กระบวนการทำงานหลักของสถาบันฯ และทิศทางยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง การปฐมนิเทศดำเนินการในรูปแบบการพบปะโดยตรง (Face-to-face Briefing) และเป็นไปตามบริบทและความพร้อมของหน่วยงาน อย่างไรก็ตาม ในรอบปีนี้ยังไม่มีหลักสูตรหรือคู่มือการปฐมนิเทศที่เป็นเอกสารลายลักษณ์อักษร ซึ่งสถาบันฯ รับทราบและอยู่ระหว่างการพัฒนาให้เป็นระบบมากยิ่งขึ้น
การสนับสนุนโดยบุคลากรอาวุโส(พี่เลี้ยง)	สถาบันฯ ได้มอบหมายให้บุคลากรอาวุโส(พี่เลี้ยง)ในสายงานทำหน้าที่แนะนำงานและสนับสนุนการปรับตัวของบุคลากรใหม่ในช่วงต้น โดยครอบคลุมการแนะนำขั้นตอนการทำงาน การใช้ระบบสารสนเทศที่เกี่ยวข้อง และการประสานงานกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ การดำเนินการดังกล่าวยังเป็นไปในลักษณะการสนับสนุนตามสถานการณ์ (Informal Support)
การอบรมระบบงานเฉพาะด้าน	บุคลากรใหม่ทั้ง 2 อัตราได้รับการแนะนำระบบงานที่จำเป็นต่อการปฏิบัติหน้าที่ผ่านการสอนงาน (On-the-Job Training) โดยเจ้าหน้าที่ผู้รับผิดชอบในแต่ละด้าน ครอบคลุมระบบบริหารโครงการวิจัย ระบบสารสนเทศการวิจัย และกระบวนการปฏิบัติงานภายในหน่วยงาน การอบรมดำเนินการตามความพร้อมและลำดับความสำคัญของภารกิจเร่งด่วน และยังไม่มีหลักสูตรการอบรมที่กำหนดเนื้อหาและระยะเวลาไว้อย่างเป็นระบบ

การรับรู้ช่องว่างและแผนพัฒนาในรอบถัดไป

จากการดำเนินงานในรอบปี 2568 สถาบันฯ ได้ประมวลจุดที่ควรพัฒนาในกระบวนการรองรับบุคลากรใหม่ ดังตาราง 5.1ก(2)-4

ตาราง 5.1ก(2)-4 การรับรู้ช่องว่างและแผนพัฒนาในรอบถัดไป

ประเด็นที่พัฒนา	สถานะปัจจุบัน	แผนดำเนินการ
ระบบพี่เลี้ยงอย่างเป็นทางการ - **บุคลากรประจำ** - **บุคลากรชั่วคราว (นักศึกษาฝึกงาน)**	ระบบอย่างไม่เป็นทางการ	ระบบอย่างเป็นทางการ - หนังสือแต่งตั้ง หรือการมอบหมายภาระงาน - ดูแลนักศึกษาฝึกงาน

5.1ก(3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร (Workforce Change)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารรับผิดชอบการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อการเปลี่ยนแปลง โดยกำหนดเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ สนับสนุนการฝึกอบรม ส่งเสริมการเรียนรู้ร่วมกัน และกำหนดภาระงานให้เหมาะสมกับสมรรถนะและจำนวนบุคลากร ดังตาราง 5.1ก(3)

ตาราง 5.1ก(3) การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

ประเด็น	การเตรียมความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง
1. การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร	- สายบริหาร: สนับสนุนให้บุคลากรเข้าอบรมหลักสูตรการพัฒนานักบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมเป็นผู้บริหารระดับสูง - สายสนับสนุน: หมุนเวียนหน้าที่การทำงาน จัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน และส่งเสริมให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ระดับชำนาญการ)
2. การเปลี่ยนแปลงด้านเทคโนโลยีและดิจิทัล	- จัดหาอุปกรณ์การทำงาน: คอมพิวเตอร์ โน้ตบุ๊ก อินเทอร์เน็ต ฐานข้อมูลวารสารและงานวิจัย - นำเทคโนโลยีมาใช้ในการทำงาน: ARU Digital Workflow, E-Budget , ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์, Zoom Meeting, LINE GROUP, Canva, ChatGPT อื่นๆ - เพิ่มทักษะดิจิทัล: จัดอบรมการปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล รวมถึงการใช้ AI เพื่อสนับสนุนการวิจัย

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ ได้กำหนดแนวทางรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ที่จำเป็น ได้แก่ การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร กรณีมีความเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากรและเทคโนโลยี ดังตาราง 5.1ก(3) ผลที่ได้พบว่า บุคลากรสายบริหารร้อยละ 100 และสายสนับสนุน ร้อยละ 100 ได้รับการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาทักษะการทำงาน แสดงผลลัพธ์ 7.3ก(1-1), 7.3ก(1-2), 7.3ก(1-3), 7.3ก(1-4) จากนั้นมีการติดตาม ทบทวน ประเมินผลและปรับปรุงกระบวนการโดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard ปีละ 1 ครั้ง เพื่อนำไปสู่การวิเคราะห์และได้กำหนดแนวทางรับมือกับการเปลี่ยนแปลงตามสถานการณ์ในปีถัดไป

5.1ก(4) การทำงานให้บรรลุผล (Work Accomplishment)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารบริหารจัดการการทำงานให้บรรลุผล ผ่านกระบวนการ 7 ขั้นตอนอย่างเป็นระบบ ดังนี้ 1) วิเคราะห์โครงสร้างองค์กร รูปแบบการทำงาน และวิธีบริหารจัดการบุคลากร 2) จัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ แบ่งโครงสร้างบุคลากรออกเป็น 2 สาย: สายบริหารและสายสนับสนุน 3) กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จจากแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการ ถ่ายทอดสู่บุคลากร กำหนดผู้รับผิดชอบ และกำกับติดตามผล 4) กำหนดภาระงานขั้นต่ำและผลงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนและพัฒนาบุคลากร 5) ติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงานรายไตรมาส และระบบประเมินผลตามรอบที่มหาวิทยาลัยกำหนด 6) ส่งเสริม ยกย่อง และชมเชยบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น และ 7) ประเมินและทบทวนกระบวนการด้วย Balanced Scorecard เพื่อวางแผนบริหารจัดการให้ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังภาพ 5.1-3



ภาพ 5.1-3 กระบวนการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล

โดยขั้นตอนที่ 1 มีการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร รูปแบบการทำงาน และวิธีบริหารจัดการบุคลากร นำไปสู่ขั้นตอนที่ 2 มีการจัดระบบบริหารให้มีประสิทธิภาพ โดยมีการแบ่งโครงสร้างการบริหารบุคลากรออกเป็น 2 สายคือ สายบริหาร และสายสนับสนุน เพื่อเป็นแนวทางส่งเสริมให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างบรรลุเป้าหมาย ขั้นตอนที่ 3 มีการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จและเป้าหมายจากแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการประจำปี ถ่ายทอดสู่บุคลากร กำหนดผู้รับผิดชอบ และกำกับติดตามผลการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จ โดยใช้สมรรถนะหลักในการจัดรูปแบบการบริหารบุคลากร นำไปสู่ขั้นตอนที่ 4 มีการกำหนดภาระงานขั้นต่ำและผลงานของบุคลากร เพื่อการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือน และพัฒนาบุคลากร โดยภาระงานของบุคลากรต้องตอบสนองวิสัยทัศน์ พันธกิจ แผนกลยุทธ์ และตัวชี้วัดที่กำหนด จากนั้น ขั้นตอนที่ 5 มีการติดตามผลการปฏิบัติงานตามแผนปฏิบัติงาน (รายไตรมาส) และระบบประเมินผลการปฏิบัติงานตามรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด นำไปสู่ขั้นตอนที่ 6 ส่งเสริม ยกย่อง และชมเชยบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่น รวมทั้งมีผลงานและ/หรือวิธีการทำงานที่บรรลุผลในระดับดี และขั้นตอนที่ 7 มีการประเมินและทบทวนกระบวนการ เพื่อปรับปรุงการจัดระบบการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล ใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard เพื่อวางแผนการบริหารจัดการการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผลดียิ่งขึ้นในปีถัดไป ดังตาราง 5.1ก(4)

ตาราง 5.1ก(4) การทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อการทำงานให้บรรลุผล

วัตถุประสงค์				วิธีการทำงานและบริหารบุคลากรให้บรรลุผล
A	B	C	D	
✓				ผู้อำนวยการ มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติราชการให้กับบุคลากร มีการแต่งตั้งชุดทำงานเพื่อทำหน้าที่ดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องอย่างชัดเจน และให้บุคลากรจัดทำแผนปฏิบัติงานเป็นรายบุคคล เพื่อการพัฒนาตนเองอย่างเป็นรูปธรรม
✓				กำหนดเป็นตัวชี้วัดให้บุคลากร ต้องผ่านการอบรมบุคลากร จากหน่วยงานภายในหรือภายนอก มีการปรับหลักเกณฑ์การอบรม เช่น สามารถเข้ารับการอบรมแบบออนไลน์ได้
✓	✓			พัฒนาและฝึกอบรมบุคลากรเพื่อให้มีความรู้และทักษะในการใช้เทคโนโลยีในการปฏิบัติงาน เช่น หลักสูตรที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานผ่านเทคโนโลยีดิจิทัล และมีการกำกับและติดตามงาน/โครงการ/กิจกรรมผ่านระบบออนไลน์
	✓			การคัดเลือกบุคคลให้เหมาะสมกับตำแหน่งหน้าที่งาน เริ่มตั้งแต่ กระบวนการรับบุคคลใหม่ คือ กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรใหม่เพื่อลดช่องว่าง และเพื่อสร้างผลงานตามสมรรถนะหลัก
	✓			ส่งเสริมวัฒนธรรมองค์กร โดยเน้นค่านิยม “โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ”เพื่อให้เกิดผลการดำเนินงานที่ดี
		✓		นำความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการลูกค้ากลุ่มอื่น มาเป็นข้อกำหนดของระบบการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง ตามรูปที่ 5.1-1

			✓	ส่งเสริมและเสนอชื่อบุคลากรที่มีผลงาน เข้ารับรางวัล เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจให้กับบุคลากรที่มีผลงานประจักษ์อย่างโดดเด่น
หมายเหตุ : A คือการทำงานเพื่อให้คณะฯ บรรลุผลสำเร็จตามยุทธศาสตร์, B คือ การใช้ประโยชน์จากสมรรถนะหลัก, c คือ การส่งเสริมความสามารถในการฟื้นตัว และ D การมีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหมาย				

5.1ข. บรรยากาศการทำงานของบุคลากร (Workplace Climate)

5.1ข(1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน (Workplace Environment)

ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ จัดสภาพแวดล้อมการทำงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความปลอดภัย และความสะดวกในการเข้าถึง ผ่าน 5 ขั้นตอน: (1) วิเคราะห์สภาพแวดล้อมตาม พ.ร.บ.ความปลอดภัยฯ พ.ศ.2554 (2) ตรวจประเมินความเสี่ยงด้านสุขภาพและความปลอดภัย (3) กำหนดตัวชี้วัด (4) ดำเนินการปรับปรุง (5) ประเมิน ติดตาม และทบทวนทุกปี ตามภาพ 5.1-4



ภาพ 5.1-4 กระบวนการจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงาน

ในปี 2566 สถาบันวิจัยและพัฒนาได้มีการประเมินความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายบริหาร พบว่า มีร้อยละ 89 และความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุน ร้อยละ 90 ในประเด็นความพึงพอใจน้อยที่สุดเรื่อง อุปกรณ์สำนักงาน (คอมพิวเตอร์) ทำงานได้ไม่เต็มประสิทธิภาพส่งผลให้การปฏิบัติงานมีความล่าช้า จากการติดตามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard ปีละครั้ง นำไปสู่การวิเคราะห์และจัดเตรียมสภาพแวดล้อมการทำงาน สถาบันวิจัยฯ ได้มีการนำผลการประเมินมาเข้าที่ประชุมเพื่อหาแนวทางทางในการพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมที่เป็นอุปสรรคในการทำงาน และในปี 2567 มีผลการประเมินความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายบริหาร เพิ่มขึ้นร้อยละ 91 และความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 92

โดยในปี 2568 มีผลการประเมินความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงานของบุคลากรสายบริหาร เพิ่มขึ้นร้อยละ 93 แสดงผลลัพธ์ 7.3ก(2-1) และความพึงพอใจของบุคลากรสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น ร้อยละ 95 แสดงผลลัพธ์ 7.3ก(2-2) เนื่องจากได้รับ

งบประมาณในการจัดซื้อคอมพิวเตอร์ใหม่ เก้าอี้ใหม่ทุกคน รวมทั้งมีการสร้างบรรยากาศด้วยสวนต้นไม้แนวตั้งหน้าห้องสำนักงาน ส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพมากขึ้น นอกจากนั้นสถาบันฯและมหาวิทยาลัยยังสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานทั้งด้านสุขภาพ ความปลอดภัย และความสะดวกและเทคโนโลยี ดังตาราง 5.1ข(1)

ตาราง 5.1ข(1) สภาพแวดล้อมการทำงาน

ด้าน	การดำเนินงาน	ตัวชี้วัด / ผลลัพธ์
สุขภาพ เป้าหมาย: เสริมสร้างสุขภาวะส่วนบุคคล	ตรวจสุขภาพประจำปี / ตรวจวัดความดัน / ตรวจระดับน้ำตาลในเลือด / ส่งเสริมการออกกำลังกาย	7.3ก(2-3)
ความปลอดภัย เป้าหมาย: สร้างความปลอดภัยในการทำงาน	รักษาความปลอดภัยโดย รปภ. / ติดตั้งกล้องวงจรปิด / จัดกิจกรรม Big Cleaning Day / อบรมซ้อมอพยพหนีไฟ / อบรมการทำ CPR	7.3ก(2-4)
ความสะดวกและเทคโนโลยี เป้าหมาย: สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ	ด้านกายภาพ: แสงสว่าง ระบบเครื่องปรับอากาศ ที่ทำงานสะอาดเพียงพอ ด้านเทคโนโลยี: Wi-Fi ครอบคลุม / ระบบออนไลน์ / ARU Digital Workflow / ระบบสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ / คอมพิวเตอร์ใหม่ที่ทำงานได้เต็มประสิทธิภาพ	7.3ก(2-1), 7.3ก(2-2)

5.1ข(2) นโยบายและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร (Workforce Compensation and Benefits)

ผู้อำนวยการสนับสนุนบุคลากรด้านสิทธิประโยชน์โดยกำหนดนโยบาย การบริการ และสิทธิประโยชน์อย่างเป็นระบบผ่าน 4 ขั้นตอน: (1) สำรวจความต้องการและเทียบเคียงกับองค์กรอื่น (2) จัดลำดับความสำคัญ (3) ดำเนินการตอบสนองแยกตามสายบริหารและสายสนับสนุน (4) ติดตาม ทบทวน และปรับปรุงโดยใช้ Balanced Scorecard

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์หลักที่จัดให้บุคลากรทั้งสายบริหารและสายสนับสนุน ได้แก่: ประกันสังคม / กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ / บริการห้องพยาบาล / การลาต่าง ๆ (ป่วย กิจ พักร้อน) / ค่ารักษาพยาบาล OPD & IPD / ตรวจร่างกายประจำปี / เงินรักษาพยาบาลครอบครัว / ช่วยเหลือกรณีมรณกรรม / กองทุนพัฒนาบุคลากร / สวัสดิการยืดหยุ่น (ซื้อสลากออมสิน พัฒนาทักษะ ห้องออกกำลังกาย สนามกีฬา ประกันชีวิตประกันสุขภาพ ค่าเช่าบ้าน ค่าโทรศัพท์มือถือ ค่าเล่าเรียนบุตร ฯลฯ)

ในปี 2568: ผลการประเมินความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรสายบริหารเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 94 (ผลลัพธ์ 7.3ก(2-5)) และสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 92 (ผลลัพธ์ 7.3ก(2-3)

5.2 ความผูกพันของบุคลากร (Workforce Engagement)

ผู้อำนวยการ มีนโยบายการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยมอบหมายรองผู้อำนวยการ ทั้ง 3 ฝ่าย และหัวหน้าสำนักงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร มีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผล โดยมีกระบวนการสร้างความผูกพันของบุคลากร โดยดำเนินการบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมและกระบวนการสร้างวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหล่อหลอมบุคลากรให้มีทัศนคติและแนวปฏิบัติไปในทิศทางเดียวกันมีการดำเนินการและทบทวนผลการดำเนินงานโดยใช้เครื่องมือ 360-Degree Feedback ปีละ 1 ครั้ง ดังภาพ 5.2-1



ภาพ 5.2-1 การสร้างความผูกพันบุคลากร

5.2ก. การประเมินความผูกพันของบุคลากร (Assessment of Workforce Engagement)

5.2ก(1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Drivers of Engagement)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและหัวหน้าสำนักงานกำหนดแนวทางเสริมสร้างความผูกพัน โดยอิงทฤษฎี Herzberg (ปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ) ผ่าน 3 ขั้นตอนสำคัญ ดังตาราง 5.2ก(1)

ตาราง 5.2ก(1) การกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

ขั้นตอน	การดำเนินการ
1. ศึกษาแนวคิดทฤษฎีและกำหนดปัจจัยความผูกพัน	ศึกษาทฤษฎีของ Herzberg ประกอบด้วยปัจจัยค้ำจุนและปัจจัยจูงใจ ร่วมกันคัดเลือกประเด็น/ข้อคำถาม และให้ความเห็นชอบในหัวข้อแบบสอบถามเพื่อประเมินความผูกพันของบุคลากร
2. ดำเนินการสำรวจความผูกพัน	ดำเนินการสำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของบุคลากรโดยใช้แบบประเมินอิเล็กทรอนิกส์ Google Form แยกตามสายบริหารและสายสนับสนุน ปีละ 1 ครั้ง (ผลลัพธ์ 7.3ก(3-6), 7.3ก(3-7))
3. ประเมินและทบทวนผล	ทบทวนผลการดำเนินงานและปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรแต่ละสายงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมเสนอแนะ เพื่อหาแนวทางเสริมสร้างความผูกพันที่เหมาะสมในปีถัดไป

การส่งเสริมขวัญกำลังใจและเพิ่มความผูกพันต่อสถาบันวิจัยฯ ให้มากยิ่งขึ้น โดยมีการจัดกิจกรรมภายในสถาบันวิจัยฯ อย่างต่อเนื่อง ได้แก่ งานสังสรรค์วันเกิดของบุคลากร / วันตรุษจีน / วันวาเลนไทน์ / วันสงกรานต์ / วันคริสต์มาส / เลี้ยงสังสรรค์ขึ้นปี

ใหม่ / กิจกรรมทบทวนแผนนอกสถานที่ / กิจกรรม Big Cleaning Day/ การเยี่ยมเยือนกรณีพักรักษาตัว /งานทำบุญในโอกาสต่างๆ / งานแสดงความยินดีในโอกาสต่างๆ

5.2ก(2) การประเมินความผูกพัน (Assessment of Engagement)

ผู้อำนวยการมอบหมายให้รองผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่ายและหัวหน้าสำนักงานดำเนินการประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้ง 2 สาย ทั้งแบบเป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังตาราง 5.2ก(2)

ตาราง 5.2ก(2) ตัวชี้วัดการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร

รูปแบบ	ตัวชี้วัด	บุคลากร		วิธีการ	ความถี่
		สายบริหาร	สายสนับสนุน		
ทางการ	ระดับความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากร	✓	✓	สำรวจโดยใช้แบบประเมินอิเล็กทรอนิกส์ Google Form	ปีละ 1 ครั้ง
ไม่เป็นทางการ	อัตาการลาออก	✓	✓	การเก็บข้อมูล	เดือนละ 1ครั้ง
	จำนวนการร้องทุกข์	✓	✓	การเก็บข้อมูล	เดือนละ 1 ครั้ง

ในปี 2568 ผลการประเมินความพึงพอใจและความผูกพันของบุคลากรสายบริหารเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 95 (ผลลัพธ์ 7.3ก(3-6)) และสายสนับสนุนเพิ่มขึ้น เป็นร้อยละ 93 (ผลลัพธ์ 7.3ก(3-7)) ไม่มีบุคลากรลาออก (7.3ก(3-1), 7.3ก(3-2)) และไม่มีเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียน (7.3ก(3-3))

มีแนวทางสร้างความผูกพันของผู้บริหาร ได้แก่ 1) เลือกใช้คนให้เหมาะสมกับงาน (Put the right man on the right job) 2) ส่งเสริมการทำงานเป็นทีม (Teamwork) 3) สนับสนุนให้บุคลากรสร้างผลงานเพื่อขึ้นตำแหน่งสูงขึ้น 4) ยกย่องเชิดชูเกียรติเพื่อสร้างความรู้สึกสำคัญและความสำเร็จในงาน และ 5) จัดกิจกรรมสร้างความสุขในการทำงาน

5.2ข. วัฒนธรรมองค์กร (Organizational Culture)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร "พัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ" โดยเน้นการสื่อสาร 2 ทาง เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น ขับเคลื่อนผ่านค่านิยม "โปร่งใส จริงใจบริการ ประสานความร่วมมือ" P.1ก(2) ผ่านกระบวนการ 5 ขั้นตอน ดังนี้ 1) ทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กรร่วมกันในที่ประชุมบุคลากรประจำเดือน 2) สื่อสารและสร้างความเข้าใจผ่านการประชุม เอกสารเผยแพร่ และสื่อสังคมออนไลน์ 3) ส่งเสริมการเรียนรู้วัฒนธรรมองค์กรผ่านกิจกรรมระดมความคิด การมอบรางวัลบุคลากรที่ประพฤติตามค่านิยม 4) ผู้บริหารเป็นแบบอย่างในการปฏิบัติตนสะท้อนค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร และ 5) ทบทวน ประเมิน และปรับปรุงอย่างต่อเนื่องโดยใช้ PDCA ปีละ 1 ครั้ง ดังภาพ 5.2-2



ภาพ 5.2-2 วัฒนธรรมองค์กร

ผู้บริหาร เห็นว่า บุคลากรมีรูปแบบการทำงานร่วมกันในทุกกิจกรรม มีความเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน โดยมุ่งสร้างความประทับใจให้แก่ลูกค้า โดยยึดถือวัฒนธรรมองค์กรเป็นหลัก ดังตาราง 5.2ข จึงไม่มีการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กร

ตาราง 5.2ข การขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กรผ่านค่านิยม

วัฒนธรรมองค์กร	ค่านิยม	กิจกรรม/รายละเอียด	ความถี่
พัฒนาการบริการที่เป็นเลิศ	โปร่งใส	1. การเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปี และงบประมาณต่อบุคลากรทุกระดับ (โครงการ/กิจกรรม/ยุทธศาสตร์/บริการวิชาการ)	ปีละ 1 ครั้ง
		2. การจัดเวทีรับฟังความคิดเห็นของชุมชน	ปีละ 1 ครั้ง
		3. การรายงานผลความก้าวหน้าและการใช้จ่ายงบประมาณในที่ประชุม	รายไตรมาส
		4. กิจกรรม No Gift Policy	ปีละ 1 ครั้ง
	จริงใจบริการ	1. การใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจและนำผลมาปรับปรุงบริการ	หลังการดำเนินโครงการเสร็จสิ้น
		2. การบริการให้สะดวกรวดเร็ว ลดภาระผู้รับบริการ	รายวัน
		3. จัดเวทีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ เช่น เปิดเวทีสาธารณะ หรือกล่องรับความคิดเห็น	รายวัน
	ประสานความร่วมมือ	1. จัดประชุมหารือร่วมกับคณะเครือข่ายวิจัย	รายไตรมาส
		2. กิจกรรมสัมมนาเครือข่ายบริการวิชาการสถาบันอุดมศึกษาไทย (คบอ.)	ปีละ 3 ครั้ง

กิจกรรมขับเคลื่อนวัฒนธรรมองค์กร ได้แก่ การเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการและงบประมาณแก่บุคลากรทุกระดับ / จัดเวทีรับฟังความคิดเห็นชุมชน / รายงานผลและการใช้จ่ายงบประมาณรายไตรมาส / กิจกรรม No Gift Policy / ใช้แบบสอบถามประเมินความพึงพอใจและปรับปรุงบริการ / จัดเวทีรับฟังข้อเสนอแนะจากผู้รับบริการ / ประชุมหารือกับเครือข่ายวิจัยและบริการวิชาการ

ใน 2568 ผลการประเมินของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมีความพึงพอใจในภาพรวมการให้บริการของสถาบันวิจัยฯ ระดับดีมาก (ผลลัพธ์ 7.2ก(1-6))

5.2ค. การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ มีระบบการจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จ ภายใต้การกำกับดูแลของผู้อำนวยการ โดยมีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ชัดเจนสำหรับการจัดผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสาย เพื่อให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของสถาบันฯ แยกตามประเภทของบุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุน ดังตาราง 5.2ค(1)

ตาราง 5.2ค(1) การจัดการผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

ขั้นตอน	สายบริหาร	สายสนับสนุน	ครั้ง/ปี
1. กำหนดเป้าหมาย	มอบหมายภาระงานบริหารให้รองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน ครอบคลุมงานบริหารและงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	มอบหมายงานตาม Job Description ของแต่ละตำแหน่งเป็นรายบุคคล ครอบคลุมด้านวิจัยและบริการวิชาการ	2
2. จัดทำแผนและดำเนินงาน	จัดทำแผนปฏิบัติราชการประจำปี ผู้อำนวยการกำกับ ติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล	จัดทำคู่มือปฏิบัติงานหลักของตนเอง หัวหน้าสำนักงานกำกับ ติดตาม และเป็นพี่เลี้ยง	ต่อเนื่อง
3. จัดทำรายงานผล	จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	จัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานตามหลักเกณฑ์มหาวิทยาลัย	ทุกไตรมาส
4. ประเมินและแจ้งผล	ผู้อำนวยการประเมินผลรายบุคคล แจ้งผลพร้อมข้อเสนอแนะ เพื่อพัฒนาศักยภาพและความก้าวหน้า	ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และหัวหน้าสำนักงานประเมินผลรายบุคคล แจ้งผลพร้อมข้อเสนอแนะ	2

นอกจากนี้ มีการประกาศชื่นชม ให้รางวัลแก่บุคลากรที่มีผลการประเมินในระดับดีเด่น ดีมาก และมีการเสนอชื่อเข้ารับรางวัล เช่น รางวัลบุคลากรดีเด่นระดับมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจแก่บุคลากรให้มีการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพสูงขึ้น และในปี 2568 พบว่า ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีร้อยละ 100 แสดงผลลัพธ์ 7.3ก(3-5) จากการติดตามประเมินผลการจัดการผลการปฏิบัติงาน ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard นำไปสู่การทบทวน ปรับปรุง การวางแผนความก้าวหน้าของบุคลากรจากผลการปฏิบัติงาน โดยบุคลากรจะได้รับข้อมูลย้อนกลับจากผู้บริหารรายบุคคล เพื่อรับทราบข้อมูล และจุดที่ควรพัฒนาตนเองให้มีผลการปฏิบัติงานที่ดีขึ้นในรอบการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบการประเมินถัดไป

5.2ค(2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

ผู้อำนวยการสนับสนุนการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกสาย โดยสนับสนุนการพัฒนาตนเอง และสามารถเข้าร่วมอบรมทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยในรูปแบบ Online/Onsite ที่สอดคล้องกับสายงานและพันธกิจสถาบันฯ ดังภาพ 5.2-3

สายบริหาร: หลักสูตรพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย / จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ / หลักสูตรที่ตรงสายงาน

สายสนับสนุน: การเงิน/พัสดุ / ระบบบัญชี 3 มิติ / การประเมินคุณภาพ EdPEx / เทคโนโลยีสารสนเทศ / ทักษะการทำงานในยุคดิจิทัล/ อบรม ITA /อบรมสารบรรณอิเล็กทรอนิกส์ /อบรมวิศวกรสังคม / จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ / สนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับสูงขึ้นเพื่อเสริมสร้างความรู้และทักษะใหม่ที่สามารถนำมาปรับใช้ในการทำงานประจำวัน ผลลัพธ์ที่สำคัญ: 7.3ก(4-1) และ 7.3ก(4-2) จากการติดตามประเมินผลโดยใช้เครื่องมือ Balanced Scorecard ปีละ 1 ครั้ง นำไปสู่การวิเคราะห์และการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรไปปีถัดไป



ภาพ 5.2-3 กระบวนการพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

5.2ค(3) การพัฒนาอาชีพและการวางแผนสืบทอดตำแหน่ง

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารดูแลความก้าวหน้าในอาชีพของบุคลากร ผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ (1) พิจารณาความต้องการพัฒนาอาชีพ: กำหนดรูปแบบและวิธีการพัฒนาที่หลากหลาย เช่น ระบบพี่เลี้ยง การมอบหมายงานเพิ่มเติม การเตรียมตัวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน (2) กำหนดเป้าหมายความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล สอดคล้องกับพันธกิจสถาบันฯ (ผลลัพธ์ 7.3ก(1-1), 7.3ก(1-2)) (3) ประเมินสมรรถนะเป็นรายบุคคล เปรียบเทียบกับเป้าหมายความก้าวหน้าและเป้าหมายสถาบันฯ (4) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP — Individual Development Plan) (5) ดำเนินการพัฒนาตามแผน โดยจัดสรรงบประมาณสนับสนุน และ (6) กำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุงให้สอดคล้องกับเป้าหมาย ดังตาราง 5.2ค(3)

ตาราง 5.2ค(3) กระบวนการในการจัดการความก้าวหน้าในการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร

กระบวนการ	การดำเนินการ
1. พิจารณาความต้องการพัฒนาอาชีพของบุคลากร	กำหนดรูปแบบและวิธีการที่หลากหลายเพื่อตอบสนองความต้องการพัฒนาอาชีพของบุคลากร ทั้งสายบริหารและสายสนับสนุน ได้แก่ การจัดพี่เลี้ยงสอนงาน การมอบหมายงานเพิ่มเติม การเตรียมตัวขึ้นสู่ตำแหน่งหัวหน้างาน การเข้าอบรมเพื่อเตรียมตัวเข้าสู่การเป็นผู้บริหารสาบันฯ
2. กำหนดเป้าหมาย ความก้าวหน้าของบุคลากร	มีการกำหนดเป้าหมายการเติบโต และความก้าวหน้าของบุคลากรทั้งสองสาย (7.3 ก (1-1) , 7.3 ก (1-2)) เป็นรายบุคคล สอดคล้องกับพันธกิจและเป้าหมายของสถาบันฯ
3. ประเมินสมรรถนะ	ดำเนินการประเมินสมรรถนะเป็นรายบุคคล โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายความก้าวหน้าของบุคลากรเป็นรายบุคคล และเป้าหมายของสถาบันฯ
4. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร	จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร (รายบุคคล)
5. ดำเนินการพัฒนาตามแผน	ดำเนินการพัฒนาตามแผนพัฒนาและการจัดการเรียนรู้และพัฒนาตามแผนฯ ที่กำหนดไว้ สถาบันฯ มีการตั้งงบประมาณสนับสนุนการพัฒนาตนเอง
6. กำกับ ติดตาม ประเมินผล และปรับปรุง	ผู้บริหารทำการกำกับ ติดตามการดำเนินงาน ประเมินผล และปรับปรุงผลการดำเนินงานให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามแผนฯ ที่กำหนดไว้

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ ส่งรองผู้อำนวยการเข้าอบรมหลักสูตร "การพัฒนาผู้บริหารมหาวิทยาลัย" เพื่อเตรียมความพร้อมสืบทอดตำแหน่ง และบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับตำแหน่ง "ชำนาญการ" ทำหน้าที่พี่เลี้ยงช่วยแนะนำเพื่อนร่วมงานในการทำผลงานเพื่อเลื่อนตำแหน่ง

5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม (Equity and Inclusion)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารบริหารบุคลากรที่มีความหลากหลายเพื่อให้อยู่ร่วมกันได้อย่างเท่าเทียม โดยมีวิธีการ ดังนี้ 1) ให้โอกาสบุคลากรทุกคนในการเรียนรู้และพัฒนาทักษะ โดยส่งบุคลากรสายบริหารและสายสนับสนุนเข้าร่วมอบรมอย่างเสมอภาค ไม่เลือกปฏิบัติ 2) สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่ยอมรับความแตกต่าง สนับสนุนความหลากหลายทางวัฒนธรรม เชื่อมโยงกับค่านิยมสถาบันฯ 3) มีนโยบายชัดเจนในการสนับสนุนความหลากหลายและความเสมอภาค เปิดกว้างให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น 4) ประเมินผลการปฏิบัติงานและเลื่อนตำแหน่งตามนโยบาย OKRs ที่เป็นธรรมและโปร่งใส และ 5) ติดตามผลพัฒนาบุคลากรโดยรับฟังปัญหาจากทุกช่องทาง ดังภาพ 5.2ค(4) ผู้บริหารร่วมกันพิจารณาแก้ไขอย่างเท่าเทียมตามหลักธรรมาภิบาล ด้วยการนำผลลัพธ์ที่ได้มาทำการประเมินและนำไปสู่การพัฒนาปรับปรุง ด้วยการรับฟังปัญหาและข้อคิดเห็นจากบุคลากรทุกช่องทาง โดยผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและหัวหน้าสำนักงาน ร่วมกันพิจารณาแก้ไขปัญหาต่าง ๆ เพื่อให้ปัญหาลดลง ให้การช่วยเหลือและสนับสนุนบุคลากรทุกคน อย่างเท่าเทียมกันโดยยึดหลักธรรมาภิบาล ดังตาราง 5.2ค(4)



ภาพ 5.2ค(4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

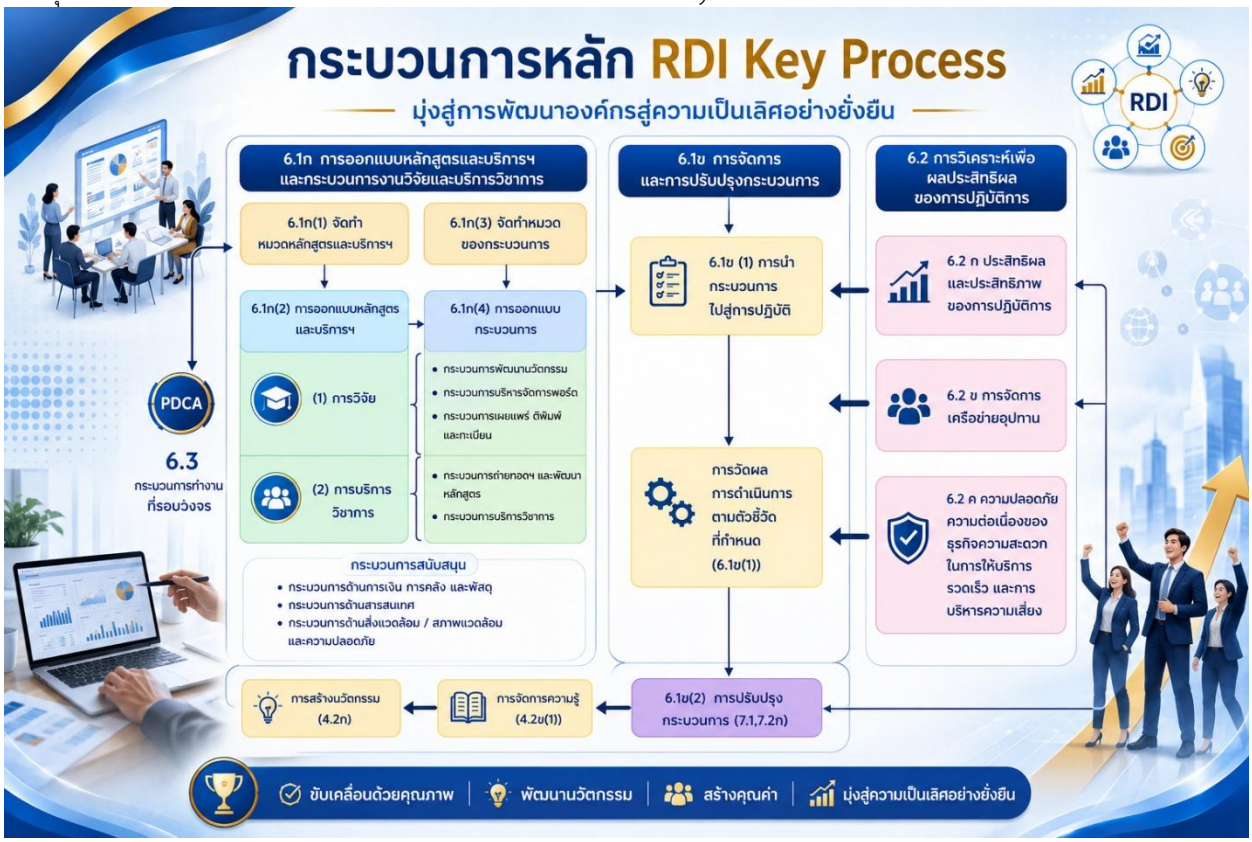
ตาราง 5.2ค(4) กิจกรรมการดำเนินงานของบุคลากร

วิธีการและกิจกรรมดำเนินการ	สายบริหาร	สายสนับสนุน
ทบทวนแผนปฏิบัติการประจำปีนอกสถานที่	✓	✓
ทบทวนปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ร่วมกันในที่ประชุม	✓	✓
การมีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกัน เช่น ประเพณีสงกรานต์ ทำบุญขึ้นปีใหม่ กิจกรรมสังสรรค์วันเกิดของบุคลากร	✓	✓
สนับสนุนการฝึกอบรมและพัฒนา รวมถึงส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพการงานโดยไม่เลือกปฏิบัติ	✓	✓

หมวด 6 การปฏิบัติการ (Operations)

6.1 กระบวนการทำงาน (Work Processes)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีกระบวนการทำงานโดยการออกแบบ จัดการ และปรับปรุงการวิจัย การบริการวิชาการ และกระบวนการที่สำคัญ ผู้อำนวยการมอบหมายรองผู้อำนวยการเป็นผู้ดูแลการออกแบบระบบงาน โดยดำเนินการอย่างเป็นระบบและมุ่งเน้นประสิทธิผล ดังแสดงในภาพ 6.1-1 กระบวนการหลัก RDI Key Process



ภาพ 6.1-1 กระบวนการหลัก RDI Key Process

ผู้อำนวยการให้ความสำคัญกับการออกแบบกระบวนการทำงาน โดยเน้นย้ำให้บุคลากรทุกคนร่วมกันสร้างวัฒนธรรมการทำงานเป็นทีม ใช้เทคโนโลยีและระบบสารสนเทศในการจัดการข้อมูล ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ช่วยให้กระบวนการดำเนินงานเป็นไปอย่างมีระบบและมีประสิทธิผล

6.1ก การออกแบบผลิตภัณฑ์/บริการ และกระบวนการ (Program, Service, and Process Design)

สถาบันวิจัยฯ มีวิธีการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการด้านงานวิจัยและบริการวิชาการ จากการรวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญเพื่อนำมาจัดทำข้อกำหนด โดยผู้บริหารพิจารณาพันธกิจ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ ความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย กฎ ระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา โดยจัดประชุมผู้บริหาร บุคลากร และผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับเพื่อร่วมกันพิจารณากระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน ดังภาพ 6.1-2 พร้อมกำหนดผู้รับผิดชอบในการจัดทำตัวชี้วัดและถ่ายทอดไปยังบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ เพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ



ภาพ 6.1-2 กระบวนการทำงานของสถาบันวิจัยและพัฒนา

6.1ก(1) ข้อกำหนดของผลิตภัณฑ์/บริการ (Program and Service Requirements)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่ายจัดทำข้อกำหนดที่สำคัญของงานตามพันธกิจของสถาบัน โดยการออกแบบงานวิจัยและงานบริการวิชาการเริ่มจากการรวบรวมและวิเคราะห์ปัจจัยนำเข้าที่สำคัญ ได้แก่ พันธกิจ วิสัยทัศน์ แผนยุทธศาสตร์ ความต้องการของผู้รับบริการ กฎ ระเบียบข้อบังคับ เช่น แผนยุทธศาสตร์ชาติ นโยบายกระทรวง และผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา ผ่านกระบวนการ 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์ของการออกแบบงานวิจัยและงานบริการวิชาการ 2) ระบุขอบเขตและระยะเวลาในการดำเนินการที่ชัดเจน 3) กำหนดรายละเอียดกระบวนการดำเนินงาน 4) ระบุทรัพยากรที่มีและต้องจัดหา 5) วิเคราะห์ความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้นระหว่างดำเนินงานพร้อมกำหนดวิธีการบริหารความเสี่ยง และ 6) มีระบบติดตามประเมินผลเมื่อเสร็จสิ้นการดำเนินงาน

สถาบันวิจัยฯ ได้ใช้ข้อกำหนดที่สำคัญในกระบวนการหลัก (Core Process) พันธกิจและสมรรถนะหลัก (P.1ก(2)) เป็นตัวตั้งในการออกแบบระบบงาน ประกอบด้วย กระบวนการบริหารจัดการงานวิจัยเชิงบูรณาการ งานบริการวิชาการ และงานยุทธศาสตร์เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ทำให้ระบบงานมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจทำให้ระบบงานมีกระบวนการทำงานที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน และสามารถตอบสนองต่อวิสัยทัศน์และพันธกิจของสถาบันวิจัยฯ

6.1ก(2) การออกแบบผลิตภัณฑ์/บริการ (Program and Service Design)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการดำเนินการออกแบบงานวิจัยและงานบริการวิชาการ โดยยึดแนวทางการวิเคราะห์ความต้องการของผู้เรียน ลูกค้ากลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อให้การดำเนินงานตอบสนองข้อกำหนดที่สำคัญและสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันวิจัยฯ ผ่านกระบวนการดำเนินงาน ดังนี้ 1) วิเคราะห์ความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย โดยใช้เครื่องมือแบบสอบถาม การสัมภาษณ์ หรือการประชุมระดมความคิดเห็น 2) กำหนดข้อกำหนดที่สำคัญเพื่อกำหนดเป้าหมาย/วัตถุประสงค์ของผลิตภัณฑ์ 3) ออกแบบโครงสร้างเนื้อหาให้สอดคล้องกับเป้าหมาย 4) สื่อสารและถ่ายทอดข้อกำหนดให้ผู้เกี่ยวข้อง 5) ปฏิบัติดำเนินการตามแผนที่ออกแบบไว้ 6) ติดตามและวัดผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด และ 7) ทบทวนและปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ดังภาพ 6.1ก(2)



ภาพ 6.1ก(2) กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์/บริการ

สถาบันวิจัยและพัฒนาดำเนินการวางแผนงานวิจัยและงานบริการวิชาการ โดยพิจารณาจากศักยภาพของสถาบันฯ คู่แข่ง คู่เทียบ ความเสี่ยง และผลกระทบที่อาจเกิดขึ้น จากนั้นนำกระบวนการเข้าสู่การปฏิบัติ มีการกำกับติดตามการดำเนินงานและการวัดผลตามตัวชี้วัดที่กำหนด และทบทวนปรับปรุงผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง ตามตาราง 6.1ก(2)

ตาราง 6.1ก(2) กระบวนการหลัก ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลัก และตัวชี้วัดที่สำคัญ

กระบวนการหลัก (Core Process)	ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลัก	ตัวชี้วัดที่สำคัญ
กระบวนการวิจัยเชิงบูรณาการ ประกอบด้วยกระบวนการย่อย: • **พัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย** • **สร้างและประสานความร่วมมืองานวิจัยแบบบูรณาการ** • **จัดหาแหล่งทุนวิจัย** • **ขอรับรองจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์** • **ดำเนินการวิจัยตามมาตรฐานและข้อตกลง** • **เผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย** • **พัฒนานวัตกรรมและต่อยอดองค์ความรู้** • **พัฒนานักวิจัย** • **ประเมินผลโครงการวิจัย**	• ทิศทาง/นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยและแหล่งทุน • กฎระเบียบด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยและสถาบันวิจัยฯ • การปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา/เงื่อนไขของแหล่งทุน • ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ • จริยธรรมการวิจัยและจรรยาบรรณนักวิจัย • จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ • ผลงานวิจัยที่มีศักยภาพในการพัฒนานวัตกรรมและต่อยอดองค์ความรู้เพื่อขยายผลเชิงพาณิชย์/วิชาการ	• ตัวชี้วัดกระบวนการ • จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจัดสรรจากแหล่งทุนภายนอก/ภายใน • จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ • จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา • ตัวชี้วัดผลลัพธ์ • ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด • จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์จริง • จำนวนนวัตกรรมจากงานวิจัย • จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ในฐานข้อมูล Scopus
กระบวนการบริการวิชาการ ประกอบด้วยกระบวนการย่อย: • **พัฒนาข้อเสนอโครงการบริการวิชาการ**	• การให้บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย • การรับรองการนำองค์ความรู้จากการบริการวิชาการไปใช้ประโยชน์จากองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน	• ตัวชี้วัดกระบวนการ • จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นและสังคม

• **ยื่นเสนอขอบประมาณโครงการบริการวิชาการ** • **ประสานความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชน** • **จัดฝึกอบรม/ให้คำปรึกษา** • **ส่งเสริมสนับสนุนอาชีพและยกระดับผลิตภัณฑ์ชุมชน** • **ประเมินผลโครงการบริการวิชาการ** • **เผยแพร่โครงการบริการวิชาการ** • **ศูนย์การเรียนรู้/ชุมชนต้นแบบ**		• ร้อยละความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ • ตัวชี้วัดผลลัพธ์ (GVH ความสุขมวลรวม) • ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด • ร้อยละขององค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ • ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น • SROI • จำนวนผลิตภัณฑ์ที่ได้รับการพัฒนาและยกระดับ • จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ • จำนวนชุมชน/หมู่บ้าน • จำนวนองค์ความรู้จากงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์

6.1ก(3) ข้อกำหนดของกระบวนการ (Process Requirements)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการมีวิธีการในการกำหนดข้อกำหนดที่สำคัญในการดำเนินงานวิจัยและงานบริการวิชาการ โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์และวางแผนการดำเนินงาน 2) ศึกษาและวิเคราะห์กระบวนการเดิมและความต้องการของสถาบัน 3) กำหนดขอบเขตการดำเนินงานอย่างชัดเจน 4) ออกแบบโครงสร้างและขั้นตอนพร้อมระบุหน้าที่และผู้รับผิดชอบ 5) จัดทำเอกสารข้อกำหนดและแนวทางการดำเนินงาน 6) จัดทำระบบควบคุม/เกณฑ์การประเมินที่ช่วยตรวจสอบและวัดผลการดำเนินงาน 7) ทบทวนและปรับปรุงให้สอดคล้องกับสถานการณ์ปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ 8) จัดอบรมบุคลากรเพื่อพัฒนาศักยภาพ 9) ติดตามผลการดำเนินงานและประเมินความสอดคล้องกับข้อกำหนด และ 10) ปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่องเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

สถาบันวิจัยฯ มีการกำหนดเป้าหมายและวัตถุประสงค์ของกระบวนการทำงานเพื่อให้เกิดผลลัพธ์ตามเป้าหมาย โดยใช้เครื่องมือและเทคโนโลยีสนับสนุนกระบวนการทำงาน ได้แก่ Google Drive, OneDrive, Zoom, บัญชีสามมิติ, Canva, Turnitin, NRIIS, ฐานข้อมูล Scopus เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและสมรรถนะในการสนับสนุนงานอย่างเหมาะสม ตามภาพ 6.1-3



ภาพ 6.1-3 กระบวนการ และประเมินผลการปฏิบัติตามข้อกำหนด

6.1ก(4) การออกแบบกระบวนการ (Process Design)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการออกแบบกระบวนการทำงานเพื่อให้เป็นไปตามข้อกำหนดที่สำคัญ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ผ่านกระบวนการดังนี้ 1) ระบุข้อกำหนดที่สำคัญโดยการรับฟังจากลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านแบบประเมินความพึงพอใจ 2) วิเคราะห์ข้อมูลและปัญหาที่เกี่ยวข้องเพื่อออกแบบกระบวนการทำงานและกระบวนการสนับสนุนให้เหมาะสม 3) พัฒนา ทดสอบ และประเมินความถูกต้องของกระบวนการ 4) ติดตามผลการดำเนินงานพร้อมประเมินผลและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง 5) นำผลลัพธ์จากแบบประเมินไปปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญโดยนำเทคโนโลยีใหม่ ความรู้องค์กร การคำนึงถึงความเสี่ยง และความคล่องตัวมาออกแบบกระบวนการเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการปรับเปลี่ยนตามสถานการณ์

กระบวนการหลักที่ได้จากการออกแบบโดยใช้ข้อกำหนดที่สำคัญ จำแนกตามพันธกิจและบริการ ประกอบด้วย ด้านการวิจัย ได้แก่ 1) กระบวนการพัฒนานักวิจัย 2) กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัย 3) กระบวนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย และด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ กระบวนการบริการวิชาการ นอกจากนี้ยังมีกระบวนการสนับสนุน ได้แก่ 1) กระบวนการด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ 2) กระบวนการด้านสารสนเทศ 3) กระบวนการด้านสิ่งแวดล้อมและความปลอดภัย และ 4) กระบวนการจัดหารายได้เชิงพื้นที่ ตามตาราง 6.1ก(4)

ตาราง 6.1ก(4) การออกแบบข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ

ข้อกำหนดที่สำคัญของพันธกิจและบริการ	พันธกิจ/บริการ	ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	กระบวนการทำงาน/กระบวนการสนับสนุน	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ผลลัพธ์
นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย ความต้องการของอาจารย์/นักวิจัย นโยบายของแหล่งทุนต่าง ๆ ความต้องการของผู้รับบริการ	การวิจัย	ความสอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของประเทศและมหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วยการบริหารเงินกองทุนวิจัย สอดคล้องกับนโยบายของแหล่งทุน ความต้องการ/ปัญหาของชุมชน	- กระบวนการพัฒนานักวิจัย - กระบวนการชี้แจง/อบรมให้นักวิจัยรุ่นใหม่ - กระบวนการอบรมนักวิจัยรุ่นใหม่	จำนวนทุนวิจัยที่ได้รับจัดสรร จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนสนับสนุน	7.5ก(1-8), 7.5ก(1-11)
		ความสอดคล้องกับทิศทางการวิจัยของประเทศและมหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาว่าด้วยการบริหารเงินกองทุนวิจัย	กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัย	จำนวนแหล่งทุน จำนวนบทความวิจัย	7.5ก(1-11), 7.5ก-1, 7.5ก-2
		ผลงานวิจัยมีคุณภาพ นำไปใช้ประโยชน์ได้และสามารถพัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดองค์ความรู้เพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/วิชาการ	กระบวนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย กระบวนการขอรับการรับรองการวิจัยในมนุษย์ กระบวนการขอยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา	จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติหรือนานาชาติ	7.5ข-2
ความต้องการของชุมชนและสังคม	การบริการวิชาการ	ความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา ว่าด้วยเงินรายได้จากการบริการทางวิชาการ พ.ศ. 2554	กระบวนการบริการวิชาการ	จำนวนโครงการบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนและสังคม ความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้รับบริการวิชาการ	7.1ข(1-3), 7.2ก(1-3)

6.1ข การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ (Process Management and Improvement)

6.1ข(1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ (Process Implementation)

ผู้อำนวยการมีการนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติโดยกำหนดตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือหลักในการควบคุมและปรับปรุงกระบวนการทำงานให้บรรลุตามข้อกำหนดที่สำคัญและตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ในแผนปฏิบัติราชการของสถาบัน โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) ผู้บริหารดำเนินการถ่ายทอด สื่อสาร และส่งมอบนโยบายไปยังผู้ปฏิบัติงานในส่วนงานที่รับผิดชอบ ซึ่งประกอบด้วยรองผู้อำนวยการและบุคลากรของส่วนงานต่าง ๆ 2) กำหนดผู้รับผิดชอบกระบวนการ จัดสรร

ทรัพยากรบุคคล งบประมาณ วัสดุอุปกรณ์ และนำเทคโนโลยีมาใช้ในการปฏิบัติงานอย่างเหมาะสม 3) กำหนดตัวชี้วัดงานทั้งตัวชี้วัดกระบวนการ (Leading Indicators) และผลลัพธ์ (Lagging Indicators) 4) ถ่ายทอดตัวชี้วัดสู่การปฏิบัติแก่กลุ่มงานที่เกี่ยวข้อง พร้อมจัดอบรมเชิงปฏิบัติการ/จัดทำคู่มือแนวทางการปฏิบัติ 5) ผู้บริหารและผู้รับผิดชอบกำกับติดตามการดำเนินงาน 6) ประชุมติดตามการดำเนินงานตามรอบระยะเวลาที่กำหนด รายงานผล ติดตามตัวชี้วัด และจัดการแก้ไขหากการทำงานไม่เป็นไปตามข้อกำหนด 7) ปรับปรุงกระบวนการและจัดทำแนวทางมาตรฐานการดำเนินงานใหม่ และ 8) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้สำหรับกระบวนการที่ปรับปรุงแล้ว ดังภาพ 6.1ข(1)



ภาพ 6.1ข(1) กระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ มีการนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ รายละเอียดตามตาราง 6.1ข(1) โดยผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายต่าง ๆ เป็นผู้ควบคุม กำกับ และดูแลร่วมกับบุคลากรเพื่อขับเคลื่อนกระบวนการไปสู่การปฏิบัติตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน ได้แก่ ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 7.5ก (1-6)ร้อยละของโครงการวิจัยหรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ 7.5ข-2 สัดส่วนเงินสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ 7.5ข-2 จำนวนผลงานวิจัยที่มีการนำไปใช้ประโยชน์ 7.1ข(1-4) จำนวนผลงานพัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดความรู้จากผลงานวิจัยเพื่อขยายผลในเชิงพาณิชย์/เชิงวิชาการ 7.5ก-2(1) ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด 7.5ก (1-7) จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น 7.4ก (5-4) จำนวนองค์ความรู้จากงานวิจัยที่ถ่ายทอดสู่ชุมชนและท้องถิ่นเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ครัวเรือน 7.1ข(1-4) ร้อยละขององค์ความรู้ที่เพิ่มขึ้นและสามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ 7.5ข-2 ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น 7.5ข-1 ความสุขมวลรวมของชุมชนเพิ่มขึ้น 7.5ข-1 ร้อยละความสำเร็จและไม่สำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้าง 7.1ค-2 ร้อยละของการเข้าถึง/เข้าใช้ทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ ตามประเภทผู้รับบริการ 7.1ก-11

ตาราง 6.1ข(1) ตารางแสดงการวิเคราะห์กระบวนการ

ข้อกำหนดที่สำคัญ ของพันธกิจและบริการ	พันธกิจ/บริการ	ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการหลัก					
นโยบายด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัย	การวิจัย	ทิศทาง/นโยบายการวิจัยของมหาวิทยาลัยและแหล่งทุน	กระบวนการพัฒนานักวิจัย	ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. ร้อยละงานวิจัยที่ตีพิมพ์ที่เกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน (เทียบจากงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ทั้งหมด)	รองฯ วิจัยฯ/กลุ่มงานวิจัย

ความต้องการของอาจารย์/นักวิจัย **นโยบายของแหล่งทุนต่าง ๆ** **ความต้องการของผู้รับบริการ**		ข้อตกลง/สัญญา/เงื่อนไขของแหล่งทุน ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ ว่าด้วยการบริหารเงินกองทุนวิจัย จริยธรรมการวิจัยและจรรยาบรรณนักวิจัย จริยธรรมการวิจัยในมนุษย์		2. ร้อยละของผลงานวิจัยนวัตกรรมหรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละของโครงการวิจัยที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - ร้อยละของโครงการวิจัยหรือผลงานเชิงสร้างสรรค์ที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์	
			กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัย	ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก 2. จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุน ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - สัดส่วนเงินสนับสนุนการวิจัยต่ออาจารย์ประจำ	
		ผลงานวิจัยมีคุณภาพนำไปใช้ประโยชน์และพัฒนานวัตกรรมได้	กระบวนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย	ตัวชี้วัดกระบวนการ - จำนวนบทความตีพิมพ์ในฐานข้อมูล TCI/Scopus - จำนวนผลงานที่ยื่นจดทรัพย์สินทางปัญญา ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ใน Scopus - จำนวนผลงานพัฒนานวัตกรรม/ต่อยอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัย	
ความต้องการของชุมชนและสังคม	การบริการวิชาการ	ความต้องการของผู้รับบริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การกำหนดชุมชนเป้าหมายของมหาวิทยาลัย ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏฯ ว่าด้วยเงินรายได้จากการบริการทางวิชาการ	กระบวนการบริการวิชาการ	ตัวชี้วัดกระบวนการ 1. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการ 2. จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น 3. จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับ ตัวชี้วัดผลลัพธ์ - ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่แล้วเสร็จตามระยะเวลาที่กำหนด - จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น - ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นของชุมชนท้องถิ่น - ความสุขมวลรวมของชุมชนเพิ่มขึ้น	รองฯ บริการวิชาการฯ/กลุ่มงานบริการวิชาการ

ข้อกำหนดที่สำคัญ ของพันธกิจและบริการ	พันธกิจ/บริการ	ข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ	กระบวนการ	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการสนับสนุน					
-วิสัยทัศน์ พันธกิจ -นโยบาย ข้อบังคับ คำสั่ง ประกาศ แนวปฏิบัติ เกี่ยวกับการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย -ความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย -หลักเกณฑ์ วิธีการเก็บรักษาเงิน และเงื่อนไขการใช้เงินคงคลัง	การบริหารจัดการ	-ระเบียบกระทรวงการคลัง -พรบ.วินัยการเงินการคลัง -พรบ.การจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุภาครัฐ	กระบวนการด้านการเงิน การคลัง และพัสดุ	<u>ตัวชี้วัดกระบวนการ</u> -จำนวนข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง -อัตราการส่งมอบพัสดุตามกำหนดเวลา <u>ตัวชี้วัดผลลัพธ์</u> -ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณที่เป็นไปตามแผน -ร้อยละการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามระเบียบ -ร้อยละการจัดซื้อจัดจ้างที่ไม่เป็นไปตามเงื่อนไข -ความพึงพอใจต่อกระบวนการจัดซื้อ/จัดจ้าง <u>ตัวชี้วัดผลลัพธ์</u> -ร้อยละความสำเร็จและไม่สำเร็จของการจัดซื้อจัดจ้าง	-รองฯ บริหารฯ/งานบริหารทั่วไป
		-การพัฒนาประสิทธิภาพของระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ -การควบคุมระบบสารสนเทศตามกฎหมายและการรักษาความลับและความปลอดภัยของฐานข้อมูล	กระบวนการด้านสารสนเทศ	<u>ตัวชี้วัดกระบวนการ</u> -ร้อยละความพึงพอใจและไม่พึงพอใจต่อการใช้บริการของผู้รับบริการสารสนเทศของสถาบันวิจัยฯ <u>ตัวชี้วัดผลลัพธ์</u> -ร้อยละของการเข้าถึง/เข้าใช้ทรัพยากรสารสนเทศ เพื่อการนำไปใช้ประโยชน์ตามประเภทผู้รับบริการ	-รองฯ บริหารฯ/งานบริหารทั่วไป

6.1ข(2) การปรับปรุงกระบวนการ (Process Improvement)

ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการมีการจัดการตามที่ระบุไว้ใน P.2ค โดยกำหนดการพัฒนาปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญและกระบวนการสนับสนุน เพื่อเพิ่มการเรียนรู้และปรับปรุงผลการดำเนินการในการจัดการงานวิจัยและบริการวิชาการ ใช้วงจรคุณภาพ PDCA เป็นเครื่องมือหลัก โดยนำผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายใน EdPEx รวมถึงข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินสถาบันฯ ผู้บริหาร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และผู้รับบริการต่าง ๆ มาเป็นข้อมูลนำเข้าในการปรับปรุงกระบวนการ

การดำเนินการปรับปรุงกระบวนการ ประกอบด้วย 1) ใช้เครื่องมือ PDCA ปรับปรุงกระบวนการจากผลการประเมิน 2) พัฒนาระบบสนับสนุนการวิจัยแบบออนไลน์เพื่อให้บริการงานวิจัยมีความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงข้อมูลได้ง่าย 3) เสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรแบบต่อเนื่อง 4) สร้างระบบติดตามและประเมินผลที่เป็นระบบโดยกำหนดตัวชี้วัดสำหรับติดตามผล และ 5) ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (MOU) ได้แก่ หน่วยงานราชการ ภาคเอกชน ชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในงานบริการวิชาการและวิจัย

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ นำประเด็นจากผลการประเมินความพึงพอใจ/ไม่พึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียที่มีผลการประเมินน้อยที่สุด ในเรื่องการสนับสนุนค่าตอบแทนการตีพิมพ์บทความวิจัยในวารสารระดับชาติและนานาชาติ มาพิจารณาในที่ประชุม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทบทวนการปฏิบัติงาน (AAR) เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงให้สอดคล้องกับข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการ ตามตัวอย่างในตาราง 6.1ข(2)

ตาราง 6.1ข(2) ตัวอย่างการปรับปรุงกระบวนการ

กระบวนการ	การปรับปรุงกระบวนการ	ผู้รับผิดชอบ
กระบวนการพัฒนานักวิจัย และกระบวนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย	ปรับปรุงนโยบายการให้ทุนสนับสนุนนักวิจัยกรณีการตีพิมพ์เผยแพร่ เพื่อกระตุ้นให้นักวิจัยพัฒนาผลงานที่มีคุณภาพและตีพิมพ์เผยแพร่ในระดับที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม เนื่องจากมหาวิทยาลัยกำหนดนโยบายปรับลดค่าตอบแทนการตีพิมพ์ สถาบันฯ จึงได้นำประเด็นดังกล่าวเข้าสู่ที่ประชุม/กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และดำเนินการทบทวนการปฏิบัติงาน (AAR) เพื่อวิเคราะห์หาแนวทางสร้างแรงจูงใจทดแทนในรูปแบบที่เหมาะสมกับบริบทของสถาบันฯ กระบวนการชี้แจงและอบรมนักวิจัยที่ได้รับทุน กระบวนการชี้แจงสัญญารับทุน กระบวนการติดตามรายงานความก้าวหน้า รอบ 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน กระบวนการอบรมพัฒนานักวิจัยรุ่นใหม่ กระบวนการประเมิน SROI โครงการวิจัย	กลุ่มงานวิจัย
กระบวนการบริหารจัดการทุนวิจัย	พัฒนากระบวนการติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบ และเพิ่มช่องทางการเผยแพร่ข่าวสารด้านทุนวิจัยผ่านสื่อออนไลน์หลากหลายรูปแบบ เช่น LINE Official, Facebook, เว็บไซต์สถาบันฯ เพื่อให้นักวิจัยเข้าถึงข้อมูลแหล่งทุนได้รวดเร็วและทั่วถึงยิ่งขึ้น กระบวนการติดตามรายงานความก้าวหน้า รอบ 6 เดือน 9 เดือน 12 เดือน	กลุ่มงานวิจัย
กระบวนการบริการวิชาการ	พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการติดตามประเมินผลการดำเนินงานกิจกรรม/โครงการยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการแต่งตั้งคณะกรรมการระดับมหาวิทยาลัยที่ประกอบด้วยรองอธิการบดีเป็นประธาน และกรรมการจากกองนโยบายและแผน ร่วมกับสถาบันวิจัยฯ เพื่อลงพื้นที่ตรวจติดตามการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการของหน่วยงาน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ปัญหาอุปสรรค รวมทั้งวิธีการพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานในแต่ละหน่วยงานภายใน 8 หน่วยงาน มีการลงนามเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มขึ้น มีกระบวนการติดตาม และรายงานผลการดำเนินงานทุกเดือน มีกระบวนการสำรวจและขยายพื้นที่ด้านการบริการวิชาการ มีกระบวนการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยถ่ายทอดสู่งานบริการวิชาการ	กลุ่มงานยุทธศาสตร์และบริการวิชาการ

6.2 ประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Effectiveness)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีนโยบายการปฏิบัติการขององค์กรอย่างมีประสิทธิผล โดยมอบรองผู้อำนวยการทั้ง 3 ฝ่าย และหัวหน้าสำนักงาน เป็นผู้รับผิดชอบในการกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานบนพื้นฐานการมีส่วนร่วมของบุคลากร มีการจัดการต้นทุนอย่างมีประสิทธิภาพ สามารถเข้าถึงข้อมูลสารสนเทศได้อย่างมั่นคงปลอดภัย และมีการบริหารความเสี่ยงโดยกระบวนการสร้างประสิทธิผลของการปฏิบัติการ ดังภาพ 6.2-1



ภาพ 6.2-1 ประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน

6.2ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ (Operational Efficiency and Effectiveness)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติงาน ด้วยกระบวนการควบคุมและลดต้นทุน โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) วิเคราะห์และค้นหาความสูญเสียและต้นทุนของการปฏิบัติงาน 2) จัดลำดับความสำคัญของกระบวนงานที่จะใช้ในการจัดการ 3) กำหนดเป้าหมายและแนวปฏิบัติในการลดต้นทุนหรือลดความสูญเสีย มอบหมายผู้รับผิดชอบ 4) ดำเนินการลดความสูญเสีย/ความผิดพลาด/ข้อบกพร่อง 5) จัดทำมาตรฐานการทำงานใหม่และนำสู่การปฏิบัติทั้งองค์กร 6) กำหนดตัวชี้วัดผลลัพธ์และประเมินความสำเร็จ 7) ทบทวนประสิทธิผลของระบบการจัดการความสูญเสียและควบคุมต้นทุน และ 8) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีที่ได้จากการดำเนินงาน/การถอดบทเรียนการดำเนินการ กรณีที่กระบวนงานใดดำเนินการแล้วประสบความสำเร็จสามารถนำแนวทางที่ได้ไปปฏิบัติเป็นแนวทางที่ดีต่อไป

ในปี 2568 สถาบันวิจัยฯ ให้ความสำคัญกับการประหยัดพลังงาน โดยปฏิบัติตามนโยบายการอนุรักษ์พลังงานของมหาวิทยาลัย กำหนดมาตรการประหยัดพลังงาน เช่น การคัดแยกขวดพลาสติกนำไปจำหน่าย การใช้หลอดไฟ LED การเปิด-ปิดไฟและเครื่องปรับอากาศตามเวลาที่กำหนด และลดค่าใช้จ่ายที่ไม่จำเป็น เช่น ค่ากระดาษและค่าถ่ายเอกสาร โดยใช้กระดาษ Re-use และแจ้งข้อมูลข่าวสารผ่านระบบอิเล็กทรอนิกส์ โดยมีหัวหน้าสำนักงานเป็นผู้ดูแลกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด ตัวอย่างดังตาราง 6.2ก

ตาราง 6.2ก วิธีการในการจัดการต้นทุน ประสิทธิภาพ และประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

กระบวนการควบคุมและลดต้นทุน	เป้าหมายในการลดต้นทุน	แนวปฏิบัติการลดต้นทุน	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
ด้านการวิจัย				
การหาแหล่งทุนวิจัยและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก การพัฒนานักวิจัยหน้าใหม่ การต่อยอดเชิงพาณิชย์	ลดงบประมาณในการทำวิจัยที่ไม่จำเป็น โดยใช้ทรัพยากรร่วมกับเครือข่ายภายนอก	พิจารณาการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง	รองฯ วิจัยฯ	โครงการวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ต่อยอดเชิงพาณิชย์ จำนวนผลงานนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญา จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในระดับชาติและนานาชาติ จำนวนเงินทุนวิจัยต่ออาจารย์ประจำ
ด้านการบริการวิชาการ				
การฝึกอบรมและการให้คำปรึกษา	จัดทำมาตรการและประกาศแนวทางการใช้จ่ายงบประมาณด้านบริการวิชาการ	พิจารณาการใช้จ่ายงบประมาณให้มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามระเบียบกระทรวงการคลัง	รองฯ บริการวิชาการฯ	จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้มีมูลค่าทางการตลาด จำนวนชุมชนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนองค์ความรู้ จำนวนเครือข่าย

6.2ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีกระบวนการในการจัดการเครือข่ายอุปทานเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจ โดยผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัยและรองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ จัดการเครือข่ายอุปทาน P.1ข(3) เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักด้านการวิจัยและด้านบริการวิชาการ โดยมีกระบวนการ ดังนี้ 1) กำหนดคุณลักษณะผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ 2) คัดเลือกผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือโดยพิจารณาจากความสามารถและศักยภาพ 3) การร่วมมือดำเนินการโดยสื่อสารเพื่อชี้แจงแผนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด และข้อกำหนดสำคัญ 4) ประเมินผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือตามตัวชี้วัดที่กำหนด 5) ให้ข้อมูลป้อนกลับและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 6) พัฒนาและปรับปรุงกระบวนการทำงานร่วมกัน โดยคำนึงถึงความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และเป็นไปตาม พ.ร.บ. การจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560

ในปีการศึกษา 2568 ผลการประเมินความพึงพอใจของเครือข่ายอุปทานของสถาบันวิจัยฯ โดยรวมอยู่ในเกณฑ์ดี โดยมีคะแนนเฉลี่ยสูงขึ้นจากปีที่ผ่านมา โดยเฉพาะด้านคุณภาพการส่งมอบงาน ความตรงต่อเวลา และความสามารถในการตอบสนองต่อข้อกำหนด สถาบันฯ ได้นำข้อเสนอแนะไปปรับปรุงระบบการประสานงานและเพิ่มช่องทางการสื่อสารเพื่อให้ข้อมูลสำคัญสามารถส่งต่อไปยังทุกฝ่ายได้รวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น ดังตัวอย่างการดำเนินงาน ตามตาราง 6.2ข

หมายเหตุ: กรณีที่ผู้ส่งมอบหรือคู่ความร่วมมือไม่ปฏิบัติตามเกณฑ์ที่กำหนด สถาบันวิจัยฯ มีคณะกรรมการพิจารณาผลงาน พร้อมดำเนินการขึ้นบัญชีดำ และให้ข้อเสนอแนะเพื่อการปรับปรุง

ตาราง 6.2ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน กระบวนการ/ตัวชี้วัด/เครื่องมือ

บทบาทที่เกี่ยวข้อง		ผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	ข้อกำหนดในการปฏิบัติงานร่วมกัน	การวัดและประเมินผล/ตัวชี้วัดกระบวนการ	การให้ข้อมูลป้อนกลับ/เครื่องมือ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
กระบวนการ	นวัตกรรม					
ด้านการวิจัย						
-กระบวนการทำวิจัยร่วมกัน **-กระบวนการประชุมวิชาการระดับชาติ**	-นวัตกรรมจากการวิจัย -การแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างนักวิจัยภายในและภายนอก -ผลิตภัณฑ์ใหม่	คู่ค้าของ/สถาบันวิจัยฯ/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานที่มีข้อตกลง / เครือข่าย ThaiLIS/ชุมชน	-MOU -ความร่วมมือและพัฒนางานเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัย -ข้อมูลของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	-แบบสอบถามความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ -แบบประเมินความสำเร็จของโครงการ	นำผลประเมินป้อนกลับไปยังผู้รับบริการ	-จำนวนโครงการวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ -จำนวนผลงาน นวัตกรรม สิทธิบัตร อนุสิทธิบัตร -จำนวนผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ -จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนา -จำนวนชุมชนที่มีรายได้เพิ่มสูงขึ้น
ด้านการบริการวิชาการ						
-กระบวนการบริการวิชาการ	-องค์ความรู้ที่ได้ -ผลิตภัณฑ์ใหม่	คู่ค้าของสถาบันวิจัยฯ/มหาวิทยาลัย/หน่วยงานที่มีข้อตกลง / เครือข่าย ThaiLIS/ชุมชน	-MOU -ความร่วมมือและพัฒนางานเพื่อสนับสนุนมหาวิทยาลัย -ข้อมูลของผู้ให้บริการและผู้รับบริการ	-แบบสอบถามความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ -แบบประเมินความสำเร็จของโครงการ	นำผลประเมินป้อนกลับไปยังผู้รับบริการ	-จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการพัฒนาให้มีมูลค่าทางการตลาด -จำนวนชุมชนที่มีรายได้เพิ่มสูงขึ้นจากการให้บริการวิชาการ -จำนวนองค์ความรู้ -จำนวนเครือข่าย

6.2ค ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว และการบริหารความเสี่ยง (Safety, Business Continuity and RESILIENCE, and Risk Management)

6.2ค(1) ความปลอดภัย (Safety)

ผู้บริหารสถาบันวิจัยฯ มีการเตรียมความพร้อมของสถานที่ตั้งด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน P.1ก(4) โดยตระหนักและให้ความสำคัญด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สอดคล้องกับแผนบริหารของมหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยาด้านการบริหารจัดการความเสี่ยง สอดคล้องกับกฎระเบียบข้อบังคับและข้อกำหนด P.1ก(5) โดยมอบหมายให้หัวหน้าสำนักงานรับผิดชอบดำเนินการ มีการเฝ้าระวังและป้องกันโรคระบาด ความปลอดภัยและอาชีวอนามัย เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรเพื่อให้มั่นใจว่าสามารถคาดการณ์ล่วงหน้า เตรียมความพร้อม และฟื้นฟูจากภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉินได้ทั้งในระยะสั้นและระยะยาว

สถาบันวิจัยฯ มีการดำเนินการตามกระบวนการ ดังนี้ 1) คาดการณ์ล่วงหน้าและประเมินความเสี่ยงจากภัยพิบัติและภาวะฉุกเฉิน เช่น ภาวะสงคราม อัคคีภัย อุทกภัย โรคระบาด ภัยจากเทคโนโลยีสารสนเทศ 2) เตรียมความพร้อมในสถานที่ทำงาน จัดทำแผนการดำเนินงานสำหรับภาวะฉุกเฉินและจัดเตรียมอุปกรณ์ฉุกเฉิน 3) วางแผนฟื้นฟูหลังภัยพิบัติทั้งในระยะสั้นและระยะยาว 4) ประเมินและทบทวนผลหลังเหตุการณ์เพื่อเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการ 5) มีช่องทางการสื่อสารที่รวดเร็วและชัดเจนเพื่อแจ้งข้อมูลสำคัญ 6) ประเมินและติดตามผลกระบวนการด้านความปลอดภัย

ในปีการศึกษา 2568 สถาบันวิจัยฯ มีการวิเคราะห์สถานการณ์ คาดการณ์ความปลอดภัย และจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับรองรับอุทกภัย วาตภัย อัคคีภัย แผ่นดินไหว โรคระบาด และภัยคุกคามทางไซเบอร์ ดังตาราง 6.2ค(1) รวมทั้งมีการส่งตัวแทนบุคลากร ได้แก่ นางวรรณิศา นัยชิต และนางบงกช สมหวัง เข้าร่วมการอบรมเชิงปฏิบัติการ "การฝึกซ้อมดับเพลิงขั้นต้นและการฝึกซ้อมอพยพหนีไฟ" ในวันที่ 12 มิถุนายน 2569 ณ ห้องประชุมต้นโมก อาคารวิทยบริการ มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา

ตาราง 6.2ค(1) กระบวนการทำงานที่สำคัญ ข้อกำหนด ตัวชี้วัดกระบวนการ และตัวชี้วัดผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน

กระบวนการทำงานที่สำคัญ	ข้อกำหนดสำคัญ	ตัวชี้วัดกระบวนการ	ตัวชี้วัดผลลัพธ์
สถานที่ทำงานให้ปลอดภัย			
1. ระบบตรวจสอบอุปกรณ์	พ.ร.บ. ความปลอดภัย สภาพแวดล้อมการทำงาน มาตรฐานบำบัดน้ำเสียและกำจัดขยะ	อุปกรณ์พร้อมใช้งาน คุณภาพน้ำเสียหลังการดักไขมัน	ความพึงพอใจของบุคลากรต่อบรรยากาศการทำงาน 7.3ก(2-2)
2. ระบบกำจัดขยะ		คัดแยกและส่งกำจัดขยะตามประเภท ไม่มีขยะตกค้าง	
3. การดูแลความปลอดภัยโดยรวม			จำนวนครั้งเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน 7.3ก(2-4)
เตรียมความพร้อมภาวะฉุกเฉิน			
1. ระบบตรวจสอบอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย	1.พ.ร.บ. ป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย พ.ศ. 2552 มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยในสถานศึกษา อุปกรณ์เครื่องช่วยในการหนีไฟ 2.มาตรการป้องกันการเกิดอัคคีภัยในสถานศึกษา 3.อุปกรณ์เครื่องช่วยในการหนีไฟ	อุปกรณ์ดับเพลิงพร้อมใช้งาน อุปกรณ์แจ้งเหตุเพลิงไหม้พร้อมใช้งาน	จำนวนครั้งเกิดอุบัติเหตุในการทำงาน 7.3ก(2-4)
2. ระบบแผนเผชิญเหตุฉุกเฉิน		มีจุดรวมพล ทางหนีไฟโล่ง ไม่มีสิ่งกีดขวาง	

6.2ค(2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจและความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารรับผิดชอบดำเนินงานระบบป้องกันและระงับอัคคีภัยและสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยมีกระบวนการดำเนินการดังนี้ 1) รวบรวมและระบุภัยพิบัติหรือสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจทำให้การดำเนินการต้องหยุดชะงัก 2) วางแผนรองรับการเกิดภัยพิบัติ/สถานการณ์ฉุกเฉิน ประกอบด้วย แผนก่อนเกิดเหตุ แผนเผชิญเหตุ และ แผนหลังการเกิดเหตุ 3) นำแผนต่าง ๆ ไปสื่อสารถ่ายทอดให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้อง พร้อมทบทวนและซักซ้อมทุกปี 4) หากเกิดภัยพิบัติหรือสถานการณ์ฉุกเฉิน มีการประชุมติดตามประเมินผลการดำเนินการเพื่อนำไปปรับปรุงแผนหรือกระบวนการดำเนินการ

ปัจจุบัน สถาบันวิจัยฯ ร่วมกับมหาวิทยาลัยมีแผนรองรับภัยพิบัติและสถานการณ์ฉุกเฉิน ได้แก่ แผนรองรับสถานการณ์ฉุกเฉินที่อาจเกิดขึ้นกับระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ แผนป้องกันและระงับอัคคีภัย และแผนป้องกันอุทกภัย โดยมีการสื่อสารให้บุคลากรและผู้เกี่ยวข้องเข้าใจและซักซ้อม/ปฏิบัติกรณีเกิดภาวะฉุกเฉินและภัยพิบัติ พร้อมประชาสัมพันธ์หมายเลขโทรศัพท์และสถานที่ติดต่อของหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 6.2ค(2)

ตาราง 6.2ค(2) การเตรียมพร้อมด้านความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินเพื่อความต่อเนื่องทางธุรกิจ แผนความต่อเนื่อง

กิจกรรม	วัตถุประสงค์	กระบวนการ/แผนป้องกัน/แผนสำรวจ/การกู้คืน	ความถี่	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1.การป้องกันเหตุการณ์อัคคีภัย	ป้องกันความเสียหายและการสูญเสียทรัพย์สินและชีวิต	-อบรมให้ความรู้บุคลากร และฝึกซ้อมดับเพลิงและอพยพหนีไฟ -จัดทำแผนป้องกันและตรวจสอบอุปกรณ์ดับเพลิงและระงับอัคคีภัย	ทุกปี	-แผนการป้องกันควบคุมอัคคีภัย -จำนวนครั้งการอบรมฝึกซ้อมดับเพลิง -จำนวนครั้งการตรวจสอบอุปกรณ์ฯ	สนอ. (งานอาคารสถานที่ฯ)/ สถาบันวิจัยฯ
2.การป้องกันระบบไฟฟ้าขัดข้อง	ลดความสูญเสียจากไฟฟ้าขัดข้อง	-จัดทำแผนตรวจสอบระบบไฟฟ้าและอุปกรณ์ไฟฟ้า -ตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์ไฟฟ้าและติดตั้งเครื่องสำรองไฟฟ้า -เปลี่ยนแปลงอุปกรณ์และเครื่องใช้ไฟฟ้าที่มีอายุการใช้งานหลายปีหรือเสื่อมสภาพ	ทุกเดือน	-แผนการป้องกันไฟฟ้าขัดข้อง -จำนวนครั้งการตรวจสอบอุปกรณ์ฯ	สนอ. (งานอาคารสถานที่ฯ) / สถาบันวิจัยฯ
3.การป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์	ป้องกันและลดความสูญเสียจากภัยคุมคามทางไซเบอร์	-ตรวจสอบและติดตั้งอุปกรณ์ป้องกันการบุกรุก -กำหนดระดับการเข้าถึงข้อมูลตามความจำเป็นของผู้ใช้	ทุกวัน	-แผนการป้องกันภัยคุกคามทางไซเบอร์ -จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมฯ	สวท. (งาน IT) / สถาบันวิจัยฯ

		-มีเจ้าหน้าที่ดูแลระบบเครือข่าย ทำการตรวจสอบการใช้งานข้อมูลบนเครือข่ายอินเทอร์เน็ต -จัดทำประกาศนโยบายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล		-จำนวนครั้งการอบรมและการตรวจสอบ	
4.การป้องกันอุทกภัย	ป้องกันการสูญเสียทรัพย์สิน	-ตรวจสอบความพร้อมของระบบระบายน้ำไม่ให้มีขยะหรือสิ่งของอุดตันการระบายน้ำ -ลดขยะอุดตัน คัดแยกขยะ	ทุกปี	-แผนป้องกันอุทกภัย -จำนวนครั้งการตรวจสอบ	สนอ.(งานอาคารสถานที่ฯ) / สถาบันวิจัยฯ
5.การป้องกันภัยแล้ง	ป้องกันและลดความสูญเสียจากภัยแล้ง	-สร้างและปรับปรุงแหล่งเก็บกักน้ำ และปรับปรุงระบบน้ำ -ส่งเสริมการใช้น้ำรีไซเคิลและน้ำฝน รณรงค์เรื่องการประหยัดน้ำ	ทุกปี	-จำนวนครั้งในการจัดกิจกรรมฯ	สนอ.(งานอาคารสถานที่ฯ) / สถาบันวิจัยฯ

6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง (Risk Management)

ผู้อำนวยการมอบรองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยมีกระบวนการดังนี้ 1) กำหนดวัตถุประสงค์การดำเนินงานบริหารความเสี่ยง 2) กำหนดผู้รับผิดชอบโดยจัดทำคำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสถาบันวิจัยและพัฒนา 3) จัดประชุมร่วมกันเพื่อวิเคราะห์ปัจจัยเสี่ยงด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านกลยุทธ์ ด้านการดำเนินงาน ด้านการเงิน และด้านกฎหมาย/กฎระเบียบ 4) เสนอเข้าที่ประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ 5) สื่อสารและถ่ายทอดแผนบริหารความเสี่ยงสู่ผู้ปฏิบัติที่เกี่ยวข้อง 6) กำกับ ติดตามการดำเนินงาน จัดทำรายงานผลเมื่อสิ้นปีงบประมาณ และนำผลไปปรับปรุงพัฒนาการบริหารความเสี่ยงในปีถัดไป ดังภาพ 6.2ค(3)



ภาพ 6.2ค(3) การบริหารความเสี่ยง (RDI Risk Management)

ทั้งนี้ สำหรับมาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยง/แนวทางการแก้ไขในแต่ละด้าน ดังตัวอย่างในตาราง 6.2ค(3)

ตาราง 6.2ค(3) ผลการดำเนินงานตามมาตรการ/แนวทางการแก้ไขตามแผนบริหารความเสี่ยง

ความเสี่ยง	มาตรการดำเนินการจัดการความเสี่ยง/แนวทางการแก้ไข	ตัวชี้วัด	ผู้รับผิดชอบ
1. ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีของสถาบันวิจัยและพัฒนาไม่บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดที่วางไว้	จัดทำระบบกำกับติดตามการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการประจำปีให้มีประสิทธิภาพ จัดกิจกรรมประชาสัมพันธ์และเผยแพร่แผนปฏิบัติราชการประจำปีให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ บังคับใช้มาตรการกำกับติดตามการดำเนินงานอย่างเคร่งครัด กำหนดมาตรการให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนแผนปฏิบัติราชการ มีคณะกรรมการติดตามเร่งรัดการใช้จ่ายงบประมาณเป็นประจำทุกเดือน กำหนดนโยบายอย่างเคร่งครัดเรื่องการเปลี่ยนแปลงการใช้จ่ายงบประมาณ	ร้อยละการบรรลุเป้าหมายตามแผนปฏิบัติราชการประจำปี	ทุกกลุ่มงาน/ผู้บริหาร สวพ.
2. ความมั่นคงและปลอดภัยของระบบสารสนเทศ (ระบบอินเทอร์เน็ตและเทคโนโลยีสารสนเทศเกิดการขัดข้อง)	มอบหมายเจ้าหน้าที่ตรวจสอบระบบเครือข่ายเป็นประจำ และรายงานผลต่อผู้บังคับบัญชาทันที บำรุงรักษาอุปกรณ์ระบบเครื่องกำเนิดไฟฟ้าและเปลี่ยนอะไหล่สำคัญทุกปี ติดตั้งระบบรักษาความปลอดภัยทางเครือข่าย Firewall ให้ทันสมัย วางมาตรการสิทธิ์การเข้าถึงระบบและข้อมูลตามระดับผู้ใช้งาน เพิ่มมาตรการป้องกันเว็บไซต์สำคัญด้วยระบบ Web Application Firewall/DDoS ตรวจสอบข้อมูลการเข้าถึงระบบย้อนหลัง 30 วัน และบันทึก Log ไม่ต่ำกว่า 90 วัน	ระบบอินเทอร์เน็ตไม่มีปัญหาจนส่งผลให้เกิดความผิดพลาดต่อการดำเนินงาน	สวพ./สวท./งานอาคารฯ
3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินของบุคลากรและผู้รับบริการ	ตรวจสอบอุปกรณ์และอาคารสถานที่อย่างสม่ำเสมอ จัดทำแผนและขอรับการสนับสนุนงบประมาณซ่อมแซมและปรับปรุงอาคาร อบรมบุคลากรด้านความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน จัดทำแผนการรับรองมาตรฐาน ISO และจัดซื้ออุปกรณ์ที่มีคุณภาพได้มาตรฐาน ออกกฎ ระเบียบเพื่อยึดถือปฏิบัติในการใช้อุปกรณ์และอาคารสถานที่	การได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO	ทุกกลุ่มงาน/ผู้บริหาร สวพ.
4. สัดส่วนเงินรายได้ต่อเงินงบประมาณแผ่นดินไม่เป็นไปตามเป้าหมาย	ด้านการวิจัยและนวัตกรรม: พัฒนาโครงการวิจัยและนวัตกรรม แสวงหาแหล่งทุนจากภาครัฐและภาคเอกชน ด้านการบริการวิชาการ: จัดทำโครงการบริการวิชาการเพื่อหารายได้ ร่วมกับภาครัฐและภาคเอกชน ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ: ปรับให้เป็นปัจจุบันและเอื้อต่อการปฏิบัติงาน	ร้อยละของรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากปีที่ผ่านมา	กลุ่มงานวิจัยและบริการวิชาการ
5. การถูกร้องเรียนจากการดำเนินงาน (การจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นตามระเบียบ/การใช้อำนาจโดยมิชอบ)	มีกฎระเบียบและบทลงโทษที่ชัดเจน กรณีมีผู้กระทำผิด จัดอบรมให้ความรู้บุคลากรที่รับผิดชอบและผู้เกี่ยวข้อง สร้างความตระหนักและเห็นความสำคัญของจริยธรรมในการปฏิบัติหน้าที่ บังคับใช้กฎหมายอย่างเคร่งครัด สร้างแรงจูงใจโดยให้รางวัลเชิดชูบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจได้อย่างถูกต้อง	จำนวนข้อร้องเรียน	ทุกกลุ่มงาน/ผู้บริหาร สวพ.

หมวด 7 ผลลัพธ์ (Results)

สถาบันวิจัยและพัฒนาได้ตระหนักถึงความสำคัญในกระบวนการดำเนินงานด้านวิจัยและบริการวิชาการที่มีคุณภาพ มีการควบคุมกระบวนการที่สำคัญตามตัวชี้วัดต่าง ๆ เพื่อให้งานวิจัยและบริการวิชาการมีมาตรฐานที่พร้อมส่งมอบให้กับผู้รับบริการ ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม ซึ่งการรายงานเป็นผลการดำเนินงานของปีการศึกษา 2568 (ตั้งแต่ 1 มิถุนายน 2568 ถึง 31 พฤษภาคม 2569) และแสดงแนวโน้มย้อนหลัง 3 ปี (2566-2568) ส่วนผลการดำเนินงานแสดงผลลัพธ์เทียบเคียงกับสถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์เพื่อเป็นแรงผลักดันในการสร้างผลงานที่ดี ทั้งนี้ผลลัพธ์ทุกด้านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันวิจัยฯ รวมทั้งมีการบูรณาการข้อมูลในกระบวนการทุกหมวด (หมวด 1-6)

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

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

สถาบันวิจัยฯ ให้ความสำคัญกับลูกค้าหลักคือนักวิจัยและชุมชนท้องถิ่น จากการปรับปรุงกระบวนการทำงานอย่างต่อเนื่องผ่านการรับฟังเสียงลูกค้าในปีการศึกษา 2568 ส่งผลให้เกิดผลลัพธ์ที่โดดเด่นดังต่อไปนี้

ตาราง 7.1ก ผลลัพธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการที่มุ่งเน้นลูกค้า

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม / หมายเหตุ
7.1ก-1 จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ใน TCI กลุ่ม 1 (เรื่อง)	58	63	เพิ่มขึ้น	26	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.1ก-2 จำนวนผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติ (Scopus/ISI) (เรื่อง)	20	22	เพิ่มขึ้น	17	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.1ก-3 ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (บาท)	10,895,000	7,016,700	≥ 4,200,000	4,895,000	↑ เพิ่มขึ้น จากเป้าหมาย 695,000 บาท
7.1ก-4 ทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายใน (บาท)	230,000	550,000	เพิ่มขึ้น	80,000	↓ลดลง
7.1ก-5 จำนวนผู้ยื่นขอรับรองจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB) (โครงการ)	22	42	เพิ่มขึ้น	30	↓ลดลง
7.1ก-6 จำนวนผลงานยื่นขอทรัพย์สินทางปัญญา (ผลงาน)	2	3	≥ 10	13	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ก-7 จำนวนโครงการ/กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคม (โครงการ)	24	23	เพิ่มขึ้น	5 โครงการ 28 กิจกรรม	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ก-8 จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น (ครัวเรือน)	300	390	เพิ่มขึ้น	453	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ก-9 ร้อยละความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	90.5	91.2	≥ ร้อยละ 85	94.20	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ก-10 ร้อยละความพึงพอใจของลูกค้าต่อสถาบันวิจัยฯ	91	91.3	≥ ร้อยละ 85	93.46	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ก-11 ร้อยละความพึงพอใจในการใช้เทคโนโลยี/สารสนเทศ	91	92.1	≥ ร้อยละ 85	94.30	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7.1ข ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน (WORK PROCESS EFFECTIVENESS RESULTS)

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

สถาบันวิจัยฯ ใช้ Balanced Scorecard ทบทวนและปรับปรุงกระบวนการทำงานที่สำคัญ ส่งผลให้กระบวนการทำงานด้านวิจัยและบริการวิชาการมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลบรรลุเป้าหมาย ดังนี้

ตาราง 7.1ข(1) ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม / หมายเหตุ
7.1ข(1-1) จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุนภายนอก (ดำเนินงานเสร็จตามกำหนด)	24	13	เพิ่มขึ้น	8	↓ลดลงอย่างต่อเนื่อง
7.1ข(1-2) จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการ (ดำเนินงานเสร็จตามกำหนด)	24	23	เพิ่มขึ้น	28	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ข(1-3) จำนวนกิจกรรมบริการวิชาการที่สร้างประโยชน์ต่อชุมชน	24	23	เพิ่มขึ้น	28	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ข(1-4) ร้อยละองค์ความรู้จากวิจัยถ่ายทอดสู่ชุมชนเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต	46.67	43.33	40	40	↓ลดลง แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ข(1-5) จำนวนเครือข่ายด้านวิจัยและบริการวิชาการ (แห่ง)	20	22	เพิ่มขึ้น	23	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.1ข(1-6) ร้อยละคู่มือปฏิบัติงานที่เกิดขึ้นจากกระบวนการทำงาน	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ข(1-7) ระดับความสำเร็จการจัดการความรู้ (KM)	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	ผ่านเกณฑ์	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ข(1-8) การรักษาความปลอดภัยข้อมูลวิจัยบนโลกไซเบอร์ (ครั้งที่เกิดปัญหา = 0)	0	0	0	0	→ คงที่
7.1ข(1-9) การรักษาความปลอดภัยของข้อมูลด้าน IRB บนโลกไซเบอร์ (ร้อยละ)	**100**	**100**	**100**	**100**	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

ตาราง 7.1ข(2) ความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน (Safety and Emergency)

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม / หมายเหตุ
7.1ข(2-1) จำนวนครั้งการอบรมด้านความปลอดภัย	4	4	≥ 1 ครั้ง	2	↓ลดลง แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ข(2-2) จำนวนแผนรองรับภาวะฉุกเฉินประจำปี	2	2	ครบทุกภัย	5	↑ เพิ่มขึ้น

ตาราง 7.1ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน (Supply-Network Management RESULTS)

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม / หมายเหตุ
7.1ค-1 ร้อยละการส่งมอบพัสดุตรงตามกำหนด	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ค-2 ร้อยละการจัดซื้อจัดจ้างไม่เป็นไปตามเงื่อนไข (การยกเลิกสัญญา/เสียค่าปรับ)	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.1ค-3 ร้อยละจำนวนเงินทุนคู่ความร่วมมือทางการ	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า (Customer Results)

7.2ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER-Focused RESULTS)

7.2ก(1) ความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER Satisfaction)

สถาบันวิจัยและพัฒนามีการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม เพื่อให้ความรู้และพัฒนาลูกค้าทั้งด้านงานวิจัยและบริการวิชาการในปี 2568 ทางสถาบันวิจัยฯ ได้มีการสำรวจความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ ของลูกค้า แสดงผลลัพธ์ ดังต่อไปนี้

ตาราง 7.2ก(1) ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.2ก(1-1) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านงานวิจัย	3.95	3.98	4.00	4.13	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-2) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านงานวิจัย	0.24	0.24	.2.00	0.21	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-3) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ	4.20	4.67	4.00	4.78	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-4) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ	0.15	0.12	2.00	0.08	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-5) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านวิจัย (กลุ่มอาจารย์/นักวิจัย)	4.05	4.21	4.00	4.38	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-6) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านวิจัย (กลุ่มอาจารย์/นักวิจัย)	0.36	0.22	2.00	0.19	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-7) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านวิจัย (กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ)	4.15	4.19	4.00	4.25	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-8) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านวิจัย (กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ)	0.15	0.16	2.00	0.12	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-9) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มชุมชน/ท้องถิ่น)	4.23	4.67	4.00	4.75	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-10) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มชุมชน/ท้องถิ่น)	0.12	0.10	2.00	0.08	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-11) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	4.15	4.45	4.00	4.53	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-12) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	0.16	0.13	2.00	0.11	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-13) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มสถานศึกษา)	4.15	4.32	4.00	4.53	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-14) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มสถานศึกษา)	0.22	0.17	2.00	0.12	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย

7.2ก(1-15) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	4.20	4.36	4.00	4.45	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(1-16) ค่าเฉลี่ยความไม่พึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	0.20	0.18	2.00	0.13	↓ลดลง(ดีขึ้น) แต่บรรลุเป้าหมาย
7.2ก(1-17) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้ใช้บริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียต่อสถาบันวิจัยและพัฒนา	4.08	4.33	4.00	4.48	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ตาราง 7.2ก(2) ความผูกพันของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น (Student and Other CUSTOMER ENGAGEMENT)

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.2ก(2-1) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านการวิจัย(กลุ่มอาจารย์/นักวิจัย)	4.23	4.35	4.00	4.48	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-2) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านการวิจัย(กลุ่มหน่วยงานภาครัฐ)	4.05	4.22	4.00	4.36	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-3) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านการวิจัย(กลุ่มหน่วยงานภาคเอกชน)	4.19	4.31	4.00	4.42	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-4) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านบริการวิชาการ(กลุ่มชุมชน/ท้องถิ่น)	4.15	4.46	4.00	4.52	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-5) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์การบริหารส่วนจังหวัด)	4.12	4.24	4.00	4.38	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-6) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านบริการวิชาการ(กลุ่มสถานศึกษา)	4.34	4.44	4.00	4.48	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-7) ระดับความผูกพันของผู้รับบริการที่มีต่อสถาบันวิจัย ด้านบริการวิชาการ(กลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)	4.45	4.51	4.00	4.57	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-8) ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า (จัดอบรม, ประชาคม)	90.15	89.67	85	90.24	↑ เพิ่มขึ้น
7.2ก (2-9) ร้อยละความพึงพอใจในการสร้างเสริมประสบการณ์ที่ดีขึ้น (โครงการอบรมพัฒนาศักยภาพนักวิจัย, โครงการยกระดับมาตรฐานผลิตภัณฑ์ชุมชน)	90.5	91.8	85	92.15	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.2ก(2-10) จำนวนข้อร้องเรียนของผู้ใช้บริการและลูกค้ากลุ่มอื่น	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร (Workforce Results)

7.3ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร (WORKFORCE-Focused RESULTS)

7.3ก(1) ขีดความสามารถและอัตรากำลังของบุคลากร (WORKFORCE CAPABILITY and CAPACITY)

สถาบันวิจัยฯ ได้วิเคราะห์อัตรากำลังตามความต้องการและความจำเป็นต่อการดำเนินงานเพื่อให้ได้อัตรากำลังตามความต้องการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรเป็นไปตามประกาศของมหาวิทยาลัย แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

ตาราง 7.3ก(1) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.3ก(1-1) ร้อยละบุคลากรสายบริหารที่ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.3ก(1-2) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการฝึกอบรม/พัฒนา	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.3ก(2) บรรยากาศการทำงาน (Workplace Climate)

สถาบันวิจัยฯ มีการดำเนินงานเพื่อสร้างความมั่นใจว่าสถานที่ทำงานมีสุขภาวะ ความปลอดภัย ความสะอาดในการเข้าถึงที่ทำงาน มีค่าตอบแทน และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร โดยดำเนินการให้บุคลากรทุกคนมีความมุ่งมั่นและพัฒนาปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานโดยใช้มาตรฐาน 5 ส. อย่างต่อเนื่อง แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

ตาราง 7.3ก(2) ผลลัพธ์ด้านบรรยากาศการทำงาน

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.3ก(2-1) ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน สายบริหาร	89	91	85	93	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(2-2) ร้อยละความพึงพอใจต่อบรรยากาศการทำงาน สายสนับสนุน	90	92	85	94	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(2-3) ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรต่องบประมาณด้านสุขภาพ	84	87	85	89	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(2-4) จำนวนการเกิดอุบัติเหตุในที่ทำงาน	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.3ก(2-5) ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สายบริหาร	89	91	85	93	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(2-5) ร้อยละความพึงพอใจต่อค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ สายสนับสนุน	87	89	85	92	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

7.3ก(3) ความผูกพันของบุคลากร (WORKFORCE ENGAGEMENT and Retention)

ตาราง 7.3ก(3) ผลลัพธ์ด้านความผูกพันของบุคลากร

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.3ก(3-1) อัตราการลาออกของบุคลากรสายบริหาร	0	0	0	0	→ คงที่ (ไม่มีการลาออก)
7.3ก (3-2) ร้อยละการลาออกของบุคลากรสายสนับสนุน	0	0	0	0	→ คงที่ (ไม่มีการลาออก)
7.3ก(3-3) จำนวนเรื่องร้องทุกข์หรือร้องเรียนจากบุคลากร	0	0	0	0	→ คงที่ (ไม่มี)
7.3ก (3-4) ความพึงพอใจของบุคลากรด้านวัฒนธรรมองค์กร	90	91	85	93	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(3-5) ร้อยละความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.3ก(3-6) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรสายบริหาร	91	93	85	94	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง
7.3ก(3-7) ร้อยละความผูกพันของบุคลากรสายสนับสนุน	90	91	85	93	↑ เพิ่มขึ้นต่อเนื่อง

. **7.3ก(4) การพัฒนาบุคลากร (WORKFORCE Development)**

ตาราง 7.3ก(4) ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.3ก(4-1) ร้อยละบุคลากรสายบริหารที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.3ก(4-2) ร้อยละบุคลากรสายสนับสนุนที่ผ่านการพัฒนาสมรรถนะ	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร (Leadership and Governance Results)

7.4ก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Leadership, GOVERNANCE, Legal, Ethics, and Societal Contribution RESULTS)

7.4ก(1) การนำองค์กร (Leadership)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ มีแนวทางอย่างเป็นระบบในการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ค่านิยมหลัก พันธกิจ และวัฒนธรรมให้บุคลากร ลูกค้า คู่ความร่วมมือทราบในหลายช่องทาง มีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรในการประชุมบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ ตลอดจนการติดตามผลการดำเนินงานเป็นประจำทุกเดือนอย่างต่อเนื่อง ผลลัพธ์ด้านการสื่อสารของผู้นำระดับสูงและการสร้างความผูกพันกับบุคลากร ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

ตาราง 7.4ก(1) ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.4ก(1-1) ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ค่านิยมของบุคลากรของสถาบันวิจัยฯ	100	100	85	100	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (1-2) ร้อยละของลูกค้าที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยฯ	85	90	85	93	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (1-3) ร้อยละของผู้มีส่วนได้เสียที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยฯ	70	73.5	60	75.2	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (1-4) ร้อยละของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่ได้รับการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ของสถาบันวิจัยฯ	75	76	60	78	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (1-5) ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจต่อการนำองค์กรของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ	75	78	60	81	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7.4ก(2) การกำกับดูแลองค์กร (GOVERNANCE)

ตาราง 7.4ก(2) ผลลัพธ์ด้านการกำกับดูแลองค์กร

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.4ก(2-1) ผลการติดตามตรวจสอบ และประเมินผลของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยฯ	4.78	4.85	4.00	4.88	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก(2-2) ร้อยละผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ (งบรายได้)	87.82	70.28	≥ ร้อยละ 80	92.30	↑ เพิ่มขึ้น
7.4ก(2-3) ผลการตรวจสอบโดยหน่วยตรวจสอบภายใน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	→ คงที่ (ปฏิบัติตามระเบียบ)
7.4ก(2-4) ผลการตรวจสอบโดยสำนักงานตรวจเงินแผ่นดิน (สตง.)	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	→ คงที่ (ปฏิบัติตามระเบียบ)
7.4ก (2-5) ผลการประเมินสถาบันวิจัยฯตามเกณฑ์ EdPEx	173.5	187.25	180	รอผล	↑ เพิ่มขึ้น

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

ตาราง 7.4ก(3) ผลลัพธ์ด้านกฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.4ก (3-1) จำนวนโครงการวิจัยที่ไม่สำเร็จหรือไม่ดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (3-2) จำนวนโครงการบริการวิชาการที่ไม่สำเร็จหรือไม่ดำเนินการตามเกณฑ์ที่กำหนด	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (3-3) จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้ใช้บริการด้านวิจัย	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (3-4) จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้ใช้บริการด้านบริการวิชาการ	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (3-5) จำนวนผู้ยื่นขอจริยธรรมวิจัยในมนุษย์ (IRB)	22	42	20	30	↓ลดลง แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (3-6) ผลการกำกับดูแลให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎ ระเบียบ ข้อบังคับ	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.4ก (3-7) จำนวนข้อร้องเรียนของสถาบันวิจัยฯ	0	0	0	0	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.4ก(4) จริยธรรม (Ethics)

ตาราง 7.4ก(4) ผลลัพธ์ด้านจริยธรรม

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.4ก(4-1) ร้อยละบุคลากรผ่านการประกาศ No Gift Policy / ITA	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก(4-2) ร้อยละบุคลากรผ่านการอบรม Anti-Corruption Platform	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (4-9) คะแนนเฉลี่ยผลการประเมินความโปร่งใสของหน่วยงานภาครัฐ (ITA)	91.90	94.50	95	รอผล จากมหาวิทยาลัย	

7.4ก(5) สังคม (Society)

ตาราง 7.4ก(5) ผลลัพธ์ด้านสังคม

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.4ก (5-1) จำนวนโครงการวิจัยด้านวิจัยการสร้างประโยชน์ให้สังคม	14	10	10	10	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (5-2) จำนวนโครงการบริการวิชาการด้านการสร้างประโยชน์ให้สังคม	24	23	20	28	↑ เพิ่มขึ้น
7.4ก (5-3) ผลลัพธ์การดำเนินโครงการยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชน	82.00	89.20	80	94.20	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (5-4) จำนวนครัวเรือนที่มีรายได้เพิ่มขึ้น	40	40	40	40	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.4ก (5-5) จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์	0	1	1	2	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก(5-6) จำนวนศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน	0	2	1	2	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (5-7) ความพึงพอใจของนักวิจัยที่มีต่อการจัดโครงการที่สร้างประโยชน์ให้สังคม	82.00	89.20	80	91.53	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.4ก (5-8) ความพึงพอใจของชุมชน/ท้องถิ่นที่มีต่อการจัดโครงการที่สร้างประโยชน์ให้สังคม	85.00	82.50	80	84.65	↑ เพิ่มขึ้น

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

7.5ก ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน การตลาด (Budgetary, Financial, and Marketplace RESULTS)

7.5ก(1) ผลการดำเนินงานด้านงบประมาณการเงิน (Budgetary and Financial PERFORNANCE)

ตาราง 7.5ก ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ และการแข่งขัน

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.5ก (1-1) จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรายปี (งบประมาณแผ่นดิน)	843,000	1,254,900	≥ 843,000	1,509,900	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.5ก (1-2) จำนวนงบประมาณที่ได้รับจัดสรรรายปี (รายได้)	886,750	1,397,825	≥ 2,866,750	675,850	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.5ก (1-3) ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการและแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (งบประมาณแผ่นดิน)	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย

7.5ก (1-4) ร้อยละการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการ และแผนการใช้จ่ายงบประมาณ (รายได้)	87.82	70.28	100	92.30	↑ เพิ่มขึ้น
7.5ก (1-5) ร้อยละการเบิกจ่ายงบประมาณตามแผนปฏิบัติราชการ	93.91	85.14	100	96.15	↑ เพิ่มขึ้น
7.5ก (1-6) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการวิจัยตามแผนปฏิบัติการประจำปี	95.00	90.00	100	91.61	↑ เพิ่มขึ้น
7.5ก (1-7) ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการบริการวิชาการ	100	100	100	100	→ คงที่ แต่บรรลุเป้าหมาย
7.5ก (1-8) จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก	10,895,000	7,016,700	4,200,000	4,895,000	↓ลดลง แต่บรรลุเป้าหมาย
7.5ก (1-9) จำนวนเงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายใน	230,000	550,000	400,000	80,000	↓ลดลง
7.5ก (1-10) ทุนวิจัยภายนอกที่ได้รับการจัดสรรเทียบกับคู่เทียบ (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)	10,895,000	7,016,700	เพิ่มขึ้น	4,895,000	↓ลดลง
7.5ก (1-10) ทุนวิจัยภายนอกที่ได้รับการจัดสรรเทียบกับคู่เทียบ (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์)	16,625	25,847,620	เพิ่มขึ้น	20,637,670	↓ลดลง
7.5ก (1-11) จำนวนทุนวิจัยภายนอกจำแนกตามแหล่งทุน (ววน.)	3,317,000	3,073,000	เพิ่มขึ้น	2,592,000	↓ลดลง
7.5ก (1-11) จำนวนทุนวิจัยภายนอกจำแนกตามแหล่งทุน (วช.)	378,000	3,943,700	เพิ่มขึ้น	803,000	↓ลดลง
7.5ก (1-11) จำนวนทุนวิจัยภายนอกจำแนกตามแหล่งทุน (บพท.)	2,000,000	-	เพิ่มขึ้น	1,500,000	↑ เพิ่มขึ้น
7.5ก (1-11) จำนวนทุนวิจัยภายนอกจำแนกตามแหล่งทุน (สปอว.)	5,200,000	-	เพิ่มขึ้น	-	→ คงที่
7.5ก (1-12) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน TCI 1 (มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)	58	63	เพิ่มขึ้น	24	↓ลดลง
7.5ก (1-12) จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ใน TCI 1 (มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์)	14	46	เพิ่มขึ้น	21	↓ลดลง
7.5ก (1-13) จำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ(มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา)	20	22	เพิ่มขึ้น	41	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.5ก (1-13) จำนวนผลงานที่ได้รับการตีพิมพ์ระดับนานาชาติ(มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์)	21	25	เพิ่มขึ้น	25	→ คงที่

7.5ก(2) ผลการดำเนินงานด้านการตลาด (Marketplace PERFORMANCE)

สถาบันวิจัยและพัฒนาไม่มีผลลัพธ์ของตัวชี้วัดผลการดำเนินงานด้านการตลาดเนื่องจากเป็นหน่วยงานสนับสนุน จึงไม่มีการจัดหารายได้

ตาราง 7.5ก ผลลัพธ์ด้านการเงิน งบประมาณ และการแข่งขัน

ตัวชี้วัด	ปี 2566	ปี 2567	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)	แนวโน้ม
7.5ก-2(1) จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์	1	1	2	2	↑ เพิ่มขึ้น
7.5ก-2(2) จำนวนผลิตภัณฑ์ชุมชนที่ได้รับการยกระดับ	0	1	2	2	↑ เพิ่มขึ้น

7.5ก-2(3) จำนวนเครือข่าย (MOU)	20	22	20	24	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7.5ก-2(4) จำนวนการจัดประชุมวิชาการระดับชาติและนานาชาติ	2	6	2	3	↓ลดลง แต่บรรลุเป้าหมาย
7.5ก-2(5) จำนวนการจัดนิทรรศการแสดงผลงานบริการวิชาการของชุมชน	0	3	1	5	↑ เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

7.5ข ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติและด้านนวัตกรรม (Strategy Implementation and INNOVATION RESULTS)

สถาบันวิจัยและพัฒนานำกลยุทธ์ไปปฏิบัติตามโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับกลยุทธ์ทั้ง 3 ด้าน แสดงผลลัพธ์ดังต่อไปนี้

ตาราง 7.5ข-1 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 1 ส่งเสริมและสนับสนุนงานบริการวิชาการด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม การศึกษา

ตัวชี้วัด	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)
จำนวนผลิตภัณฑ์ของชุมชนที่ได้รับการยกระดับผลิตภัณฑ์	1	2
ร้อยละของจำนวนครัวเรือนเกษตรกรมีรายได้เพิ่มขึ้น	15.00	16.16
ความสำเร็จในงานบริการวิชาการที่มีผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชน	100.00	100.00
ความสำเร็จในการพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับเศรษฐกิจฐานราก	100.00	100.00
ระดับความสุขมวลรวมของคนในชุมชน (GVH)	5.00	10.41
จำนวนศูนย์การเรียนรู้ในชุมชน	2	2

ตาราง 7.5ข-2 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 2 ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชน สังคม ท้องถิ่น

ตัวชี้วัด	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)
จำนวนเงินทุนวิจัยที่ได้รับสนับสนุนจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด)	25,000	14,214.29
ร้อยละของอาจารย์ที่ได้รับทุนวิจัยจากภายในและภายนอก (เทียบจากจำนวนอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยทั้งหมด)	20	2.86
จำนวนผลงานที่ยื่นขอจดทรัพย์สินทางปัญญา	10	13

ตาราง 7.5ข-3 ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ที่ 3 การยกระดับคุณภาพการบริหารจัดการสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง

ตัวชี้วัด	ปี 2568 (เป้าหมาย)	ปี 2568 (ผล)
มีมาตรการกำกับดูแลกิจการของมหาวิทยาลัย โดยเน้นการใช้ระบบ EdPEx	180	187.25
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	85	93.45


สถาบันวิจัยและพัฒนา
มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
Institute of Research and Development
Phranakhon Si Ayutthaya Rajabhat University
035 276 577
rs@aru.ac.th
https://www.aru.ac.th/rdi/
สถาบันวิจัยและพัฒนา มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา
ARU