



แผนพัฒนาคุณภาพ (Improvement plan)

ประจำปีการศึกษา 2566

(จากผลการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา 2565)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

แผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX (Improvement plan)

ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2566



Improvement Plan



หมวดที่ 1 การนำองค์กร ผลลัพธ์ 7.4 ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแล

ชื่อแผนพัฒนาองค์กร : การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง

วัตถุประสงค์ : เพื่อสร้างบรรยากาศและวัฒนธรรมที่ทำให้บุคลากรทุกคนมุ่งปรับปรุงผลการดำเนินการ เพื่อเป็นองค์กรที่มุ่งสร้างนวัตกรรม

โอกาสในการปรับปรุง : ไม่ชัดเจนว่าการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของผู้บริหารระดับสูง (VEC) อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด 19 ที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต สามารถตอบสนองต่อการการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ในมิติต่าง ๆ

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1	มุ่งทำงานเพื่อให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยและเกิดการคล่องตัว							อธิการบดี		
	1. นำ OKRs และ เทคโนโลยี มาใช้ในการขับเคลื่อนการทำงานเพื่อให้เกิดการคล่องตัว	✓	✓	✓					ผู้บริหารระดับสูง	
	2. วางกลยุทธ์และถ่ายทอดสื่อสารไปยังลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		✓						ผู้บริหารระดับสูง	
	3. จัดให้มีระบบ SIS ในการติดตามแผนงานผลการดำเนินงาน		✓	✓	✓	✓	✓		ผู้บริหารระดับสูง	
	4. มอบรางวัลยกย่องชมเชยให้กับหน่วยงานหรือบุคลากรที่มีผลการปฏิบัติงานดีเด่น		✓						ผู้บริหารระดับสูง	
	5. ทบทวนผลการปฏิบัติงานประจำปี		✓					ผู้บริหารระดับสูง		
2	เสริมสร้างให้เกิดวัฒนธรรมองค์กรที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรและผู้รับบริการ									
	1. กำหนด VRU CORE Values และ Culture ที่ให้ความสำคัญกับผู้รับบริการ	✓	✓	✓				ผู้บริหารระดับสูง		
	2. สร้างความผูกพันที่ดีด้วย VRU MK5.0 Customer Experience		✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหารระดับสูง		
3	ปลูกฝังเรื่องนวัตกรรม									
	มอบรางวัล VALAYA Outstanding Awards					✓		งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
4	วางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำในอนาคต									
	1. อบรมหลักสูตร Win และสนับสนุนให้ผู้นำทุกระดับเข้าร่วมพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ				✓	✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	2. Coaching ผู้นำตามลำดับชั้น				✓	✓	✓			
	3. ผู้บริหารของแต่ละสายงาน จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล						✓			
5	ติดตามผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร									
	1. ร้อยละการรับรู้และความเข้าใจของบุคลากรต่อทิศทางการนำองค์กร					✓	✓	กองนโยบายและแผน		
	2. ค่าเฉลี่ยของบุคลากรที่นำทิศทางการไปใช้เป็น แนวทางปฏิบัติงาน					✓	✓	กองนโยบายและแผน		

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
	3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อการนำองค์กรของผู้บริหาร					✓	✓	กองนโยบายและแผน		
	4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้เสียต่อการมีส่วนร่วมกับมหาวิทยาลัย					✓	✓	กองนโยบายและแผน		
	5. ผลการวัด EIT ด้านประสิทธิภาพการสื่อสารจากการประเมิน ITA					✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	6. ผลการวัด IIT ด้านการปฏิบัติหน้าที่จากการประเมิน ITA					✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	7. ผลการวัด IIT ด้านการใช้อำนาจจากการประเมิน ITA					✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	8. ร้อยละของผู้นำที่ได้รับการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพเพื่อพัฒนาทักษะการเป็นผู้นำ					✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		
	9. ผลการประเมินสมรรถนะของผู้นำ					✓	✓	งานบริหารทรัพยากรมนุษย์		

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

หมวดที่ 2 กลยุทธ์ ผลลัพธ์ 7.5 ด้านการเงิน ตลาด และกลยุทธ์

ชื่อแผนพัฒนาองค์กร : ทบทวนโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ : เพื่อปรับปรุงวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และนำเครื่องมือการบริหารจัดการด้านกลยุทธ์มาใช้ในวิเคราะห์ คาดการณ์ การเปลี่ยนแปลงในอนาคตเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม

โอกาสในการปรับปรุง : มีข้อมูลจำกัดที่แสดงให้เห็นถึงการทบทวน ปรับปรุงวิธีการกำหนด โอกาสเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เช่น ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์จากการนำเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight) ร่วมกับการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis มาทำการวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามภาพที่ 2.1-1 จะกระตุ้นทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร ความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1.	ทบทวนโอกาสเชิงกลยุทธ์เพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม									
	1. วิเคราะห์ความเสี่ยง (Intelligent risk) และประเมินความเสี่ยงเพื่อหาโอกาสเชิงกลยุทธ์	☑	☑	☑				คณะกรรมการ(ร่าง) ยุทธศาสตร์ฯ	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	2. ส่งเสริมให้มีสภาพแวดล้อม สำหรับบุคลากรในการสร้างนวัตกรรม พร้อมทั้งจัดหาทรัพยากรที่จำเป็นต่อการสร้างนวัตกรรม		☑	☑						
	3. สร้างเครือข่ายร่วมมือจากหน่วยงานภายนอก เพื่อนำนวัตกรรมที่สร้างสู่ตลาด และเพื่อเข้าถึงผู้มีความสามารถและความเชี่ยวชาญ		☑	☑						
	4. ปรับปรุงวิธีการ แนวทางการ การสร้างนวัตกรรมของบุคลากรให้เกิดความคล่องตัว			☑						
	5. วิจัย หรือพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ และ พัฒนาบุคลากร เพิ่มทักษะ และความรู้ที่จำเป็นในการเป็นในสร้างนวัตกรรม									
	6. ตัดสินใจและคัดเลือกโอกาสเชิงกลยุทธ์ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์			☑						
	7. ทบทวนและกำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าประสงค์ ผลลัพธ์ใหม่ที่จะช่วยให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์				☑					
	8. คัดเลือกและกำหนด วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เป้าหมาย ยุทธศาสตร์ ส่งเสริมให้เกิดการสร้างนวัตกรรม					☑				
	9. ส่งเสริมให้เกิดสภาพแวดล้อม กำหนดแนวทางการปฏิบัติงาน ทรัพยากรที่จำเป็นการสร้างนวัตกรรม						☑			
	10. สื่อสารกลยุทธ์กับบุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจถึงความสำคัญของนวัตกรรม และบทบาทในการขับเคลื่อนให้เกิดนวัตกรรม						☑			

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
2.	ติดตามผลลัพธ์การเงิน ตลาด และกลยุทธ์									
	1. ร้อยละของตัวชี้วัดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำเร็จตามเกณฑ์เป้าหมายในไตรมาสที่ 2					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	กองนโยบายและแผน	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	2. ร้อยละของตัวชี้วัดโครงการที่สำเร็จตามเกณฑ์เป้าหมายในไตรมาสที่ 2					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	กองนโยบายและแผน	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	3. จำนวนเงินจากการจัดเก็บรายได้ของมหาวิทยาลัย (ล้านบาท)					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	งานบริหารทรัพย์สินฯ	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	4. อัตราส่วนสภาพคล่องทางการเงิน (Liquidity Ratio)					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	งานการเงินฯ	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	5. อัตราส่วนความสามารถในการทำกำไร (Profitability Ratio)					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	งานการเงินฯ	รอง อช.ฝ่ายแผน	
	6. ร้อยละของการเบิกจ่าย งบประมาณได้ทันตามปีงบประมาณ					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	กองนโยบายและแผน	รอง อช.ฝ่ายแผน	

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

หมวดที่ 3 ลูกค้า

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : ปรับปรุงประสิทธิภาพของการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพของการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า
2. เพื่อหาความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า เพื่อค้นหาความจำเป็นหรือความต้องการมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรและบริการอย่างเป็นระบบ

โอกาสในการปรับปรุง : ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการมีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตลูกค้าเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ทั้งในกลุ่มลูกค้าในปัจจุบัน ลูกค้าในอดีต ลูกค้าในอนาคต และลูกค้าของคู่แข่ง ไม่พบว่ามีมหาวิทยาลัย มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการค้นหาความจำเป็นและความต้องการมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรและบริการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ ABCD ที่เน้นตอบโจทย์ความต้องการกำลังคน 4 clusters และไม่พบการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านวิจัย และการบริการวิชาการ

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.				
1	ออกแบบกระบวนการรับฟังเสียงลูกค้า 1. กำหนดสารสนเทศที่ต้องการและวิธีการ/ช่องทางในการรับฟังเสียงลูกค้า 2. จำแนกกลุ่มลูกค้าและส่วนตลาด STP ตามผลิตภัณฑ์และบริการของมหาวิทยาลัย 3. ออกแบบวิธีการประเมินลูกค้าของแต่ละกลุ่ม	✓	✓	✓				• สสว. • สสร. • สวพ.	• บว. • กองพัฒน์	คคก.จัดการลูกค้าสัมพันธ์	
2	VOC รับฟังเสียงลูกค้าตาม Customer Model 1. ประเมินความความต้องการ ความคาดหวัง 2. วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อหา Customer insight 3. สรุปความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าและส่งกลับให้หน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อไปปรับปรุงกระบวนการทำงานหรือออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการ		✓	✓				• สสว. • สสร. • สวพ.	• บว. • กองพัฒน์	คคก.จัดการลูกค้าสัมพันธ์	
3	จัดการความสัมพันธ์กับลูกค้าตาม MK5.0 customer experience Model 1. จัดหาสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้ และสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับลูกค้า 2. ปรับปรุงกระบวนการจัดการข้อร้องเรียน 3. ประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า				✓	✓	✓	• สสว. • สสร. • สวพ.	• บว. • กองพัฒน์ • สวท	คคก.จัดการลูกค้าสัมพันธ์	

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
4	ติดตามผลลัพธ์ด้านลูกค้า									
	1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษา/ผู้เรียน ต่อคุณภาพของหลักสูตร					✓	✓	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ	คคก.จัดการลูกค้าสัมพันธ์	
	2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของนักศึกษาต่อสิ่งสนับสนุนการเรียนรู้อ					✓	✓	สำนักวิทยฯ		
	3. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าพันธกิจการศึกษาต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย					✓	✓	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ		
	4. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าพันธกิจการศึกษาต่อคุณภาพของผู้สอน					✓	✓	สำนักส่งเสริมวิชาการฯ		
	5. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของแหล่งทุนวิจัยที่มีต่อผลงานวิจัย					✓	✓	สถาบันวิจัย		
	6. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าด้านกรวิจัยที่มีต่อการให้บริการของมหาวิทยาลัย					✓	✓	สถาบันวิจัย		
	7. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อผลงานบริการวิชาการ					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	8. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าที่มีต่อการให้บริการวิชาการของมหาวิทยาลัย					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	9. จำนวนขอร้องเรียนจากลูกค้า					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	10. ร้อยละของขอร้องเรียนที่ได้รับการตอบสนองในเวลาที่กำหนด					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	11. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของนักศึกษา/ผู้เรียน ที่มีต่อมหาวิทยาลัย					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	12. จำนวนศิษย์เก่าที่กลับมาศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	13. อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		
	14. จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า					✓	✓	กองพัฒนานักศึกษา		
	15. จำนวนแหล่งทุนวิจัยที่ได้รับต่อเนื่อง 3 ปี ติดต่อกัน					✓	✓	สถาบันวิจัย		
	16. ร้อยละของผู้รับบริการวิชาการที่กลับมาใช้บริการของ VRU ซ้ำ					✓	✓	สำนักส่งเสริมการเรียนรู้ฯ		

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

หมวดที่ 4 การวัด วิเคราะห์ และการจัดการความรู้ ผลลัพธ์ 7.1 ด้านประสิทธิผลของกระบวนการ

ชื่อแผนพัฒนาองค์การ : การพัฒนาข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบและการถ่ายทอดองค์ความรู้(KM) สู่การปฏิบัติ

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพการเลือกใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ
2. เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติ

โอกาสในการปรับปรุง :

1. ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่มีประสิทธิผลในการคัดเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่ใช้เพื่อการตัดสินใจเชิงแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ จากขั้นตอน ตามภาพที่ 4.1-2 อย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจทำให้องค์กรเข้าใจกระบวนการดำเนินการ ผลการดำเนินการของตนเองชัดเจนขึ้นและกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด
2. ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้อาจารย์ผู้ฝึกลงมือปฏิบัติจริงในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน หรือเรื่องที่มีผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง การมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งสถาบัน รวมทั้งเรื่องที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการสร้างนวัตกรรม เพื่อบรรลุพันธกิจและมุ่งสู่วิสัยทัศน์
3. มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้อาจารย์มั่นใจได้ว่าวิธีการที่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไป ในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการบอกเล่าเรื่องเล่าความสำเร็จ (Story Telling) รายการ Talk and Share@Valaya 12 เรื่อง 12 เดือนเรื่องเล่าเร้าพลัง ของมหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1.	พัฒนาข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ									
	1. กำหนดหน่วยงานและผู้รับผิดชอบในการรวบรวมข้อมูลด้านสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	✓	✓	✓				1. กองนโยบายและแผน	1. รองอธิการบดี	
	2. วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ และผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของ VRU		✓	✓				2. สำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ	ฝ่ายแผน	
	3. กำหนดข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ ได้แก่ - ข้อมูลที่ส่งเสริมโอกาสในการแข่งขัน - ข้อมูลที่นำไปใช้ตัดสินใจเรื่องที่สำคัญ เช่น รายได้ อัตราการคงอยู่ของนักศึกษา เป็นต้น - ข้อมูลที่ส่งผลให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จตามพันธกิจ			✓				3. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	ในการกำหนดหน่วยงานและ	
	4. ดำเนินการถ่ายทอดสู่กระบวนการปฏิบัติงานไปยังหน่วยงานที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ			✓				4. งานการเงินและบัญชี	ผู้รับผิดชอบ	
	5. กำหนดช่องทางการจัดเก็บข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ			✓				5. กองพัฒนานักศึกษา	ข้อมูลเชิง	
	6. หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินการจัดส่งข้อมูลเป็นรายไตรมาส			✓			✓	6. งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	เปรียบเทียบ	
	7. วิเคราะห์ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบกับคู่แข่งที่ระบุไว้ใน OP ของมหาวิทยาลัย						✓	7. คกก. EdPEX หมวด 4	2. รองอธิการบดี	
	8. สรุปเล่มรายงานข้อมูลเชิงเปรียบเทียบนำเสนอต่อ คกก.จัดการข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ และ คกก.บริหารมหาวิทยาลัย						✓	8. งานมาตรฐานและจัดการคุณภาพ	และคกก. EdPEX	
								9. สถาบันวิจัยและพัฒนา	3. คกก.จัดการข้อมูล	
								10. งานอื่นๆที่เกี่ยวข้อง		

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
	9. คกก.บริหารมหาวิทยาลัย นำข้อมูลสารเชิงเปรียบเทียบไปใช้ในการตัดสินใจในการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน								สารสนเทศเชิงเปรียบเทียบ	
2.	พัฒนาการถ่ายทอดองค์ความรู้									
	1. สำรวจความต้องการ/ปัญหา/องค์ความรู้ของบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				งานบริหารทรัพยากร	คคก.KM	
	2. จัดทำแผนการถ่ายทอดองค์ความรู้ ได้แก่ การกำหนดขั้นตอน ระยะเวลา ผู้รับผิดชอบ			<input checked="" type="checkbox"/>			มนุษย์			
	3. จัดเวทีถ่ายทอดองค์ความรู้			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>					
	4. สรุปผลการถ่ายทอดองค์ความรู้				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
3.	ติดตามผลลัพธ์ประสิทธิผลของกระบวนการ									
	1. จำนวนองค์ความรู้/นวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการเรียนรู้ระดับองค์กร					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	งานบริหารทรัพยากร	คคก.KM	
	2. จำนวนแนวปฏิบัติที่ดีที่นำไปใช้ในการยกระดับคุณภาพการทำงาน					<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	มนุษย์		

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

หมวดที่ 5 บุคลากร

ชื่อแผนพัฒนาองค์กร : การสร้างความผูกพันและวัฒนธรรมองค์กรให้มี
ประสิทธิผล

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากร
2. เพื่อสร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการ
ดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

โอกาสในการปรับปรุง

- ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรตามกลุ่มและประเภทของบุคลากรที่ระบุไว้ เช่น ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดตามภาพที่ OP1ก-5 ไม่มีการจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มาจากประเภทการจ้างงานที่แตกต่างกัน
- มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า วิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิผลเพียงพอที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ	
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.				
1	กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน							งานบริหารทรัพยากร มนุษย์	รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร		
	1. วิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน ความต้องการ และความคาดหวัง ผลการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบของผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา เพื่อใช้เป็นข้อมูลปรับปรุงปัจจัย ของกลุ่มและประเภทบุคลากร	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
	2. พัฒนาแผนการส่งเสริมและสร้างความผูกพันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ตามประเภทบุคลากร			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				
2	ประเมินความผูกพันของบุคลากร										
	1. กำหนดเป้าหมายการประเมินความผูกพัน	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
	2. พัฒนาเครื่องมือตัวชี้วัดความผูกพัน		<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>							
	3. เก็บข้อมูล ตามประเภทบุคลากร			<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>						
	4. นำข้อมูลมาวิเคราะห์ผล เพื่อเปรียบเทียบกับผลการดำเนินงานที่ผ่านมา					<input checked="" type="checkbox"/>					
5. นำผลมาปรับปรุง เพื่อพัฒนาการสร้างวัฒนธรรมองค์กรใหม่ ในเรื่อง การบริการสิทธิประโยชน์ และนโยบาย และการทำงานของผู้บังคับบัญชา						<input checked="" type="checkbox"/>					

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
3	สร้างวัฒนธรรมองค์กรให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน									
	1. สร้างความเชื่อให้บุคลากรที่มีต่อองค์กร ความเชื่อมั่น ความโปร่งใส ตรวจสอบได้ การมีส่วนร่วมของบุคลากร	✓	✓	✓						
	2. สนับสนุนให้บุคลากรเกิดวัฒนธรรมการแสดงความคิดเห็น และแนวทางใหม่ๆ		✓	✓						
	3. สร้างระบบการมอบรางวัล การสร้างแรงจูงใจ และประชาสัมพันธ์การสร้างแรงจูงใจ				✓	✓				
	4. เปิดโอกาสให้บุคลากรได้รับการอบรมและพัฒนา ทักษะ การได้รับมอบหมายโจทย์งานที่ท้าทาย และการเรียนรู้จากข้อผิดพลาดในการทำงาน					✓	✓			
4	ติดตามผลลัพธ์ด้านบุคลากร							งานบริหารทรัพยากรมนุษย์	รองอธิการบดีฝ่ายบริหาร	
	1. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรต่อการสภาพแวดล้อมการทำงาน					✓	✓			
	2. ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและไม่พึงพอใจของบุคลากรต่อการประเมินผลการปฏิบัติงาน					✓	✓			
	3. จำนวนวันที่อุบัติเหตุเป็นศูนย์					✓	✓			
	4. ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัย					✓	✓			
	5. ค่าดัชนีความสุขของบุคลากร					✓	✓			
	6. อัตราการคงอยู่ของบุคลากร					✓	✓			

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

หมวดที่ 6 ระบบปฏิบัติการ

ชื่อแผนพัฒนาองค์กร : การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยและความต่อเนื่องทางธุรกิจ

วัตถุประสงค์ : 1. เพื่อควบคุมป้องกันเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติการ
2. เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ และแผนรับมือภาวะฉุกเฉินเพื่อคงการปฏิบัติการไว้ไม่ให้หยุดชะงัก

โอกาสในการปรับปรุง : ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมพร้อมต่อภาวะภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ โดยไม่พบแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เช่น แผนรับมือภาวะฉุกเฉินเพื่อคงการปฏิบัติการไว้ไม่ให้หยุดชะงัก ไม่แสดงการจัดสรรทรัพยากร และไม่พบการแสดงผลของกระบวนการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 6 ขั้นตอน ตามแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในระยะต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าวอาจสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ายุติธรรม วามมหาวิทยาลัยฯ สามารถควบคุมป้องกันเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติการและยังสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องแม้จะต้องเผชิญกับภัยพิบัติ

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1	<p>สร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัย (Safety)</p> <p>การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใช้กระบวนการจัดการอาชีวอนามัย ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> รวบรวม ทบทวน วิเคราะห์ภัยคุกคาม ความเสี่ยงในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงสถิติของการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและความเสี่ยง จัดทำแผนป้องกันความปลอดภัยและมาตรการการแก้ไขในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น ประชุม ถ่ายทอดแผนและซักซ้อมแนวทางในการปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงาน ผ่านทาง Website ของมหาวิทยาลัย และ ระบบ E-Saraban ตรวจติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานในด้านความปลอดภัยและความเสี่ยง วิเคราะห์ผลการดำเนินการและทบทวนตามรอบของการดำเนินการตามแผน กำหนดแผนการฟื้นฟูของธุรกิจหลังจากที่เกิดอุบัติเหตุ 	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>				งานอาคารและสถานที่	คณะกรรมการ EdPEX หมวดที่ 6	
2	<p>สร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ (Business Continuity)</p> <ol style="list-style-type: none"> วิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นทุกด้าน กำหนดนโยบายและพัฒนาแผน BCP ในแต่ละด้านความเสี่ยง โดยระบุถึงการป้องกันการปกป้อง ความต่อเนื่องของการดำเนินงานและการทำให้คืนสู่สภาพเดิม 				<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	คณะกรรมการบริหารความต่อเนื่อง	คณะกรรมการ EdPEX หมวดที่ 6	

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้กำกับติดตาม	งบประมาณ
		พ.ศ.2566			พ.ศ.2567					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
	3. BDBC Team กำหนด BCP พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ และแจ้งต่อไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและเครือข่ายอุปทานทุกฝ่ายได้รับทราบ โดยใช้วิธีการประชุม, เว็บบอร์ดผ่านทาง Website ของมหาวิทยาลัย และ ระบบ E-Saraban 4. ติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน 5. ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือและพันธมิตร 6. ทบทวนผลในส่วนต่างๆ วิเคราะห์ต้นทุนเหตุของความล้มเหลวในกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ									
3	ติดตามผลลัพธ์ด้านความปลอดภัยและการเตรียมความพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน									
	1. ร้อยละของบุคลากร นักศึกษา และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียใน VRU ที่ได้รับการซ้อมอัคคีภัย					✓	✓	คณะกรรมการ บริหารความ ต่อเนื่อง	คณะกรรมการEdPEX หมวดที่ 6	
	2. ร้อยละของอาคารที่มีความสูงตามข้อกำหนดที่ได้รับการอบรมซ้อมระงับอัคคีภัย และอพยพหนีไฟ					✓	✓			
	3. ระยะเวลารวมพลในการซ้อมอพยพหนีไฟ					✓	✓			
	4. สถิติการเกิดสถานการณ์ฉุกเฉินใน VRU					✓	✓			
	5. ผลการดำเนินงานด้านความปลอดภัย - สถิติการเกิดอาชญากรรม - สถิติการเกิดอุบัติเหตุ					✓	✓			
	6. ผลการดำเนินงานเหตุฉุกเฉินในระบบ IT - สถิติการถูกบุกรุก หรือโจมตีของระบบ IT - ร้อยละของระบบที่สามารถกู้คืนระบบจากการถูกโจมตีได้ภายใน 24 ชม.					✓	✓			

พิจารณาเห็นชอบดำเนินการ

ลงนาม.....

(.....)

ภาคผนวก

1. การวิเคราะห์รายงานผลการประเมิน EdPEX

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. ผู้นำระดับสูง (VEC) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ผ่านระบบ SER-RD Model ตามภาพที่ 1.1-1 โดยมีการทบทวนทุก 5 ปีตามระยะของแผนยุทธศาสตร์มรภ.เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก กบ และสภา มรวอ แล้ว จึงถ่ายทอดไปยังระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงาน ตามภาพที่ OP1ข-1 ตลอดจนคู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามตารางที่ 1.1-3 และให้ความสำคัญกับค่านิยม VALAYA มีการสื่อสารถ่ายทอดให้บุคลากรทุกคนยึดถือเป็นแนวปฏิบัติร่วมกัน ผ่าน LSA-VRU Core Value Model ตามภาพที่ 1.1-2 ที่ส่งเสริมให้ผู้นำและบุคลากรเกิดพฤติกรรมตามค่านิยม ดังตารางที่ 1.1-1 แนวทางที่เป็นระบบเหล่านี้จะช่วยกำหนดทิศทางและความร่วมมือในการพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อไปสู่ความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้</p>	<p>ผู้นำระดับสูง (VEC) กำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม ผ่านระบบ SER-RD Model ตามภาพที่ 1.1-1 โดยมีการทบทวนทุก 5 ปีตามระยะของแผนยุทธศาสตร์มรภ.เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นระยะ 20 ปี</p>	<p>เมื่อได้รับความเห็นชอบจาก กบ และสภา มรวอ แล้ว จึงถ่ายทอดไปยังระดับมหาวิทยาลัย คณะ และหน่วยงาน ตามภาพที่ OP1ข-1 ตลอดจนคู่ความร่วมมือและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่าง ๆ ตามตารางที่ 1.1-3</p>		
<p>2. ผู้นำระดับสูง (VEC) สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงานโดยกำหนดนโยบายจาก Societal Contributions, Ethical Behavior and Legal และมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมตาม SER-RD Model ตามภาพที่ 1.1-1 ทั้งนี้ VEC มีส่วนร่วมในกิจกรรมและประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรทุกคน และกำหนดกิจกรรมสนับสนุนดัง ตารางที่ 1.1-2 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน และในปี 2564 มีการทบทวนปรับปรุงช่องทางการสื่อสารเรื่องจริยธรรมและความโปร่งใสไปยังชุมชนจังหวัด ปทุมธานีและจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA มีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ แนวทางที่เป็นระบบดังกล่าว อาจช่วยให้</p>	<p>ผู้นำระดับสูง (VEC) สร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดนโยบายจาก Societal Contributions, Ethical Behavior and Legal และมุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมตาม SER-RD Model ตามภาพที่ 1.1-1</p>	<p>VEC มีส่วนร่วมในกิจกรรม และประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดีแก่บุคลากรทุกคน และกำหนดกิจกรรมสนับสนุนดัง ตารางที่ 1.1-2 จัดให้มีช่องทางการร้องเรียน</p>	<p>ในปี 2564 มีการทบทวนปรับปรุงช่องทางการสื่อสารเรื่องจริยธรรมและความโปร่งใสไปยังชุมชนจังหวัดปทุมธานีและจังหวัดสระแก้ว ส่งผลให้คะแนนเฉลี่ยผลการประเมิน ITA มีแนวโน้มสูงขึ้นตามลำดับ</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
มหาวิทยาลัยฯ พัฒนามหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เพื่อการเป็นมหาวิทยาลัยที่สามารถบริหารตนเองได้				
<p>3. ผู้นำระดับสูง (VEC) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนโดยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติตามกฎหมายและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดย VEC มีเจตนาที่มุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในองค์กรด้วยการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมตาม SER-RD Model และกำหนดนโยบายการดำเนินการตามกฎหมายและจริยธรรมโดยพิจารณาจาก Societal Contributions, Ethical Behavior and Legal คือ การปฏิบัติตามกฎหมาย การมีจริยธรรม และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคม รวมถึง VEC ได้มีการส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการประพฤติตามกฎหมายและจริยธรรม ด้วยการจัดทำคู่มือจริยธรรมและเผยแพร่ให้ความรู้กับบุคลากร การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยส่งเสริมให้องค์กรบรรลุพันธกิจในด้านประสานความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมเพื่อพัฒนาชุมชน ท้องถิ่น สืบสานโครงการ อันเนื่องมาจากพระราชดำริ ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม อนุรักษ์ และฟื้นฟูมรดก วัฒนธรรม ต่อยอดสู่เศรษฐกิจสร้างสรรค์</p>	<p>ผู้นำระดับสูง (VEC) มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติตนโดยส่งเสริมให้เกิดการสร้างสภาพแวดล้อมในการปฏิบัติตามกฎหมายและการดำเนินการอย่างมีจริยธรรม โดย VEC มีเจตนาที่มุ่งมั่นต่อการประพฤติปฏิบัติตน เพื่อเป็นแบบอย่างให้แก่บุคลากรในองค์กร ด้วยการส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมตาม SER-RD Model และกำหนดนโยบายการดำเนินการตามกฎหมายและจริยธรรมโดยพิจารณาจาก Societal Contributions, Ethical Behavior and Legal</p>	<p>รวมถึง VEC ได้มีการส่งเสริมและสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการประพฤติตามกฎหมายและจริยธรรมด้วยการจัดทำคู่มือจริยธรรมและเผยแพร่ให้ความรู้กับบุคลากร</p>		
OFI				
<p>1. ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง (VEC) ผ่านกระบวนการสื่อสารที่ปรับปรุงเป็น 5 ขั้นตอน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ ตามตารางที่ 1.1-3 ไปยังบุคลากร นักศึกษา ชุมชนท้องถิ่นว่าจะทั่วถึงทุกกลุ่ม และสามารถกระตุ้นให้การสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา และ การสื่อสาร RED-Model ช่องทางใดมีประสิทธิภาพ การดำเนินการอย่างเป็นระบบเช่นนี้อาจสร้างความผูกพันกับบุคลากรผู้เรียนและลูกค้ายุทธศาสตร์อื่นได้</p>	<p>ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ และทิศทางการนำองค์กรของผู้นำระดับสูง (VEC) ผ่านกระบวนการสื่อสารที่ปรับปรุงเป็น 5 ขั้นตอน ผ่านช่องทางต่าง ๆ ทั้งทางออนไลน์และออฟไลน์ ตามตารางที่ 1.1-3 ไปยังบุคลากร นักศึกษา ชุมชนท้องถิ่นว่าจะทั่วถึงทุกกลุ่ม และสามารถกระตุ้นให้การสื่อสารสองทางที่ตรงไปตรงมา และ การสื่อสาร RED-Model ช่องทางใดมีประสิทธิภาพ</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
2. ไม่ชัดเจนว่าการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของผู้นำระดับสูง (VEC) อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด 19 ที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ในมิติต่าง ๆ ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการใน 5 ประเด็นตามตารางที่ 1.1-4 เช่น การกำหนด OKRs การวางกลยุทธ์และถ่ายทอดไปยังกลุ่มต่าง ๆ การทำให้เกิดความคล่องตัว จะช่วยให้เกิดการบรรลุพันธกิจ โดยเชื่อมโยงสู่ แผนกลยุทธ์ มรทว 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี สมรรถนะหลัก ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์อย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุวิสัยทัศน์ พันธกิจ รวมทั้งสร้างเสริมค่านิยม VALAYA	ไม่ชัดเจนว่าการสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จของผู้นำระดับสูง (VEC) อันเนื่องมาจากสถานการณ์โควิด 19 ที่ทำให้มหาวิทยาลัยฯ ประสบความสำเร็จได้ในอนาคต สามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน ในมิติต่าง ๆ ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการใน 5 ประเด็นตามตารางที่ 1.1-4 เช่น การกำหนด OKRs การวางกลยุทธ์และถ่ายทอดไปยังกลุ่มต่าง ๆ การทำให้เกิดความคล่องตัว จะช่วยให้เกิดการบรรลุพันธกิจ			โดยเชื่อมโยงสู่แผนกลยุทธ์ มรทว 5 ปี และแผนปฏิบัติการประจำปี สมรรถนะหลัก ความท้าทาย และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์อย่างไร
3. ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง 4 ขั้นตอน ของผู้นำระดับสูง (VEC) ตามตารางที่ 1.1-5 และการนำ OKRs มาเป็นเครื่องมือหลักในการผลักดันการดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ สร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าที่ให้กับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร การดำเนินดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถบรรลุพันธกิจ 4 ด้านและวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้	ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินการให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง 4 ขั้นตอน ของผู้นำระดับสูง (VEC) ตามตารางที่ 1.1-5 และการนำ OKRs มาเป็นเครื่องมือหลักในการผลักดันการดำเนินงานให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง ที่ทำให้เกิดการปรับปรุงผลการดำเนินการ สร้างคุณค่าและทำให้เกิดความสมดุลของคุณค่าที่ให้กับผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างไร			

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและสร้างประโยชน์ให้สังคม

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการกำกับดูแลองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีสภา มหาวิทยาลัยฯ ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของ มหาวิทยาลัยฯ และมีการแต่งตั้ง กบ. ประกอบไปด้วย อส. รอง อส. ผู้ช่วย อส. และผอ.สำนัก ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้เป็นตามพันธกิจและกลยุทธ์ที่มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของ มหาวิทยาลัยฯ ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดไว้ ตามภาพที่ 1.2-	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการกำกับดูแลองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีสภามหาวิทยาลัยฯ ทำหน้าที่ควบคุมดูแลกิจการทั่วไปของ มหาวิทยาลัยฯ และมีการแต่งตั้ง กบ. ประกอบไปด้วย อส. รอง อส. ผู้ช่วย อส. และผอ.สำนัก ทำหน้าที่กำกับดูแลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยฯ เพื่อให้เป็นตามพันธกิจและกลยุทธ์ที่มีการติดตาม ประเมินผลการดำเนินงานของ มรทว. ให้เป็นไปตามนโยบายและเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดภาพที่ 1.2-1			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
1 ทำให้มั่นใจได้ว่าการกำกับดูแลองค์กรด้วยความรับผิดชอบอย่างครอบคลุมตอบสนองพันธกิจด้านการพัฒนาระบบการบริหารจัดการที่เป็นเลิศ มีธรรมาภิบาล และเป็นต้นแบบของการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างยั่งยืน				
2. มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการประเมินผลการดำเนินการโดยกำหนดให้นายกสภา มรอ.ประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี และ อธิการบดีประเมินผลการปฏิบัติงานของ รอง อธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี คณบดี ผอ.สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ และเทียบเท่า มีการทบทวนและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยการปรับการดำเนินงานเป็น OKRs และ สภามหาวิทยาลัยฯ นำผลการทบทวนมาจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารระดับสูง การดำเนินการข้างต้นอาจช่วยพัฒนาระบบการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยฯ ให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ	มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการประเมินผลการดำเนินการโดยกำหนดให้นายกสภา มรอ. ประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดี และ อธิการบดี ประเมินผลการปฏิบัติงานของรอง อธิการบดี ผู้ช่วย อธิการบดี ผอ. สำนัก/สถาบัน/ศูนย์ และเทียบเท่า		มีการทบทวนและนำผลการประเมินมาใช้ประกอบการปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพการทำงาน โดยการปรับการดำเนินงานเป็น OKRs และ สภามหาวิทยาลัยฯ นำผลการทบทวนมาจัดทำโครงการพัฒนาศักยภาพการบริหารของผู้บริหารระดับสูง	
3. มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมจริยธรรมด้านต่าง ๆ โดยมหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการและตัววัดที่ชัดเจนโดยใช้เกณฑ์ ITA และมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด IIT แบบวัด EIT และแบบวัด OIT ในการดำเนินการติดตามการส่งเสริมจริยธรรมด้านต่าง ๆ จากนโยบายคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินการ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริต ทำให้ผลการประเมิน ITA มีระดับสูงขึ้นทุกปี การดำเนินงานดังกล่าวช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ	มหาวิทยาลัยฯ ส่งเสริมจริยธรรมด้านต่าง ๆ โดยมหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการและตัววัดที่ชัดเจนโดยใช้เกณฑ์ ITA และมีการเก็บข้อมูลด้วยแบบวัด IIT แบบวัด EIT และแบบวัด OIT ในการดำเนินการติดตามการส่งเสริมจริยธรรมด้านต่าง ๆ จากนโยบายคุณธรรมความโปร่งใสในการดำเนินการ ประกาศเจตนารมณ์การป้องกันการทุจริต ทำให้ผลการประเมิน ITA มีระดับสูงขึ้นทุกปี			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>4. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางชัดเจนในการทำประโยชน์ให้สังคม ด้วยกระบวนการสร้างความผาสุก และการสนับสนุนชุมชนจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้ว โดยยึดศาสตร์พระราชารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตามโมเดล VRU Engagement Process Model ตามภาพที่ 1.2-2 นำค่านิยม A : Activeness มาเป็นค่านิยมหลักในการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการทำงานในเชิงพื้นที่ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ปรับเปลี่ยนบทบาทอาจารย์สู่การเป็นอาจารย์นักพัฒนา ผู้จัดการพื้นที่ มีกระบวนการบริหารปฏิบัติการพัฒนาชุมชนนวัตกรรม 2 ระยะ ยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตชุมชนดำเนินการพัฒนาอย่างยั่งยืน ตอบสนองกลยุทธ์และนโยบาย การดำเนินการดังกล่าวเสริมสมรรถนะหลัก “บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อพัฒนาท้องถิ่น”</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางชัดเจนในการทำประโยชน์ให้สังคม ด้วยกระบวนการสร้างความผาสุก และการสนับสนุนชุมชนจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้ว โดยยึดศาสตร์พระราชารเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน “เข้าใจ เข้าถึง พัฒนา” ตามโมเดล VRU Engagement Process Model ตามภาพที่ 1.2-2 นำค่านิยม A : Activeness มาเป็นค่านิยมหลักในการดำเนินงานในการขับเคลื่อนการทำงานในเชิงพื้นที่ ตอบสนองต่อความต้องการของชุมชนท้องถิ่น เพื่อการยกระดับคุณภาพชีวิตของคนในท้องถิ่นเป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกที่ปรับเปลี่ยนบทบาทอาจารย์สู่การเป็นอาจารย์นักพัฒนา ผู้จัดการพื้นที่ มีกระบวนการบริหารปฏิบัติการพัฒนาชุมชนนวัตกรรม 2 ระยะ</p>			
OFI				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงวิธีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหารรายบุคคล โดยคณะกรรมการที่กำกับดูแล รวมถึงไม่แสดงระบบการประเมินผลการดำเนินงาน จากการใช้ประกาศมาตรฐานภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ (ด้วย OKRs) ที่มีการปรับเปลี่ยนการดำเนินงานในปีงบประมาณ 2564 เพื่อกำหนดค่าตอบแทนในระดับต่าง ๆ และใช้ผลการประเมินเพื่อการพัฒนาตนเองและปรับปรุงประสิทธิภาพของระบบการนำองค์กร ตลอดจนการทบทวนผลการประเมินและข้อมูลป้อนกลับที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ผลสำรวจการประเมินการดำเนินงานของผู้นำที่ได้จากบุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่น ๆ วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยพัฒนาระบบการกำกับดูแลมหาวิทยาลัยฯ ให้มีประสิทธิภาพ และส่งผลต่อการบรรลุวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยฯ</p>			<p>มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นชัดเจนถึงวิธีการนำผลประเมินการปฏิบัติงานมาใช้ในการปรับปรุงประสิทธิภาพของผู้บริหารรายบุคคล โดยคณะกรรมการที่กำกับดูแล รวมถึงไม่แสดงระบบการประเมินผลการดำเนินงาน จากการใช้ประกาศมาตรฐานภาระงานตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยฯ (ด้วย OKRs)</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและทำให้มั่นใจว่าการจัดการศึกษา วิจัย การบริการวิชาการ และ การบริหารจัดการเป็นไปตามกฎหมาย จริยธรรมและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสังคม รวมทั้งการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของบุคลากรและนักศึกษา เนื่องจากวิธีปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ของ มหาวิทยาลัยฯ ตามตารางที่ 1.2-2 เป็นเพียงวิธีการปฏิบัติตามประเด็นทางกฎหมายเท่านั้น และไม่พบผลลัพธ์ของการดำเนินการของ คณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่กล่าวถึง วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยตอบสนองพันธกิจทั้งด้านการพัฒนางานพันธกิจสัมพันธ์ เพื่อการสร้างประโยชน์ให้สังคมอย่างเป็นรูปธรรม</p>	<p>ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและทำให้มั่นใจว่าการจัดการศึกษา วิจัย การบริการวิชาการ และ การบริหารจัดการเป็นไปตามกฎหมาย จริยธรรมและไม่ก่อให้เกิดผลกระทบเชิงลบต่อสังคม รวมทั้งการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติ ตามกฎระเบียบของบุคลากรและนักศึกษา เนื่องจากวิธีปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ ของ มหาวิทยาลัยฯ ตามตารางที่ 1.2-2 เป็นเพียงวิธีการปฏิบัติตามประเด็นทางกฎหมายเท่านั้นและไม่พบผลลัพธ์ของการดำเนินการของคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ที่กล่าวถึง</p>			

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ ได้แก่ 1) การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมโดยใช้เครื่องมือต่าง ๆ เช่น SWOT Analysis TOWS Matrix PEST Analysis 7'S Model 2) กำหนดเป็นแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ 3) การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ 4) การติดตามประเมินผล ในระดับมหาวิทยาลัยและระดับหน่วยงาน ตามกรอบกำหนดวัตถุประสงค์ (OKRs) แล้วได้จัดทำเป็นรายงานผลการดำเนินงาน และนำผลไปปรับปรุงแก้ไข และใช้ประกอบการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมองค์กรต่อไป รวมถึงมีการปรับปรุงขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ตามภาพที่ 2-1 โดยการนำเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight) ร่วมกับการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis มาทำการวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจจะทำให้มหาวิทยาลัยฯสามารถบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ที่ตั้งไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ ที่เป็นระบบ โดยมีขั้นตอนของการวางแผนเชิงกลยุทธ์ของ มหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย 4 องค์ประกอบ</p>		<p>มีการปรับปรุงขั้นตอนที่ 2 การกำหนดกลยุทธ์ขององค์กร ตามภาพที่ 2-1 โดยการนำเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight) ร่วมกับการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis มาทำการวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต</p>	
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ รวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน จากทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก สัญญาณความเสี่ยง และความสามารถของหน่วยงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ตามขั้นตอนที่ 1 ตามตารางที่ 2.1-1 และประเมินข้อมูลสภาพแวดล้อมขององค์กร ตามขั้นตอนที่ 2 รวมทั้งใช้สารสนเทศ จากระบบ SIS, ERI, eMENSOCR มาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์ การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้แผนกลยุทธ์ขององค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ รวบรวมข้อมูลจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกภาคส่วน จากทั้งจากแหล่งข้อมูลภายในและภายนอก สัญญาณความเสี่ยง และความสามารถของหน่วยงานที่จะนำไปสู่การปฏิบัติ ตามขั้นตอนที่ 1 ตามตารางที่ 2.1-1</p>		<p>มหาวิทยาลัยฯ ประเมินข้อมูลสภาพแวดล้อมขององค์กร ตามขั้นตอนที่ 2 รวมทั้งใช้สารสนเทศ จากระบบ SIS, ERI, eMENSOCR มาเป็นข้อมูลประกอบการกำหนดกลยุทธ์</p>	
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากรของสถาบันและกระบวนการใดจะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดย</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการในการตัดสินใจว่ากระบวนการสำคัญใดจะดำเนินการโดยบุคลากร</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>พิจารณาจากหลักสูตรและบริการหลักของ มหาวิทยาลัยฯ ตามภาพที่ OP1ก-2 และกระบวนการที่สำคัญ ตาม CAT6.1ก(2) และกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ โดยพิจารณาจากสมรรถนะหลักที่สำคัญของมหาวิทยาลัยฯ วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ความคุ้มค่าและความยั่งยืนขององค์กร รวมทั้งสมรรถนะของพันธมิตร คู่ความร่วมมือ และผู้ส่งมอบ ตามภาพที่ 2.1-2 การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>ของสถาบันและกระบวนการใด จะดำเนินการจากภายนอกโดยผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยพิจารณาจากหลักสูตรและบริการหลักของ มหาวิทยาลัยฯ ตามภาพที่ OP1ก-2 และกระบวนการที่สำคัญ ตาม CAT6.1ก(2) และกำหนดแนวทางในการตัดสินใจ ตามภาพที่ 2.1-2</p>			
OFI				
<p>1. มีข้อมูลจำกัดที่แสดงให้เห็นถึงการทบทวน ปรับปรุงวิธีการกำหนดโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ เช่น ไม่ชัดเจนว่ากระบวนการจัดทำกลยุทธ์จากการนำเครื่องมือการมองอนาคต (Foresight) ร่วมกับการใช้เครื่องมือ SWOT Analysis มาทำการวิเคราะห์ คาดการณ์ และอธิบายการเปลี่ยนแปลงในอนาคต กระตุ้นและทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการวางแผนเชิงกลยุทธ์ตามภาพที่ 2.1-1 จะกระตุ้นทำให้เกิดนวัตกรรมอย่างไร ความชัดเจนในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มุ่งสู่วิสัยทัศน์ในการสร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนาท้องถิ่นให้มั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน</p>			<p>มีข้อมูลจำกัดที่แสดงให้เห็นถึงการทบทวน ปรับปรุงวิธีการกำหนด โอกาสเชิงกลยุทธ์ในการกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรมอย่างเป็นระบบ</p>	
<p>2. ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อแสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยฯ หรือ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงหรือการปรับปรุงที่สำคัญ ความสามารถในการแข่งขันหรือประเด็นทางสังคมและข้อได้เปรียบของสถาบันตามแผนยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี แผนกลยุทธ์ 5 ปี และแผนปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนว่าวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์สามารถสร้างสมดุลระหว่างความต้องการของลูกค้า ตลาด ผู้มีส่วนได้ส่วน</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีการกำหนดและพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อแสดงถึงเป้าหมายที่ชัดเจนของมหาวิทยาลัยฯ หรือ การตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
เสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญอย่างไร ความชัดเจนดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายในระยะยาวและเอาชนะคู่แข่งขั้นได้	หรือการปรับปรุงที่สำคัญ ความสามารถในการแข่งขันหรือ ประเด็นทางสังคมและข้อ ได้เปรียบของสถาบันตามแผน ยุทธศาสตร์ระยะ 20 ปี แผนกล ยุทธ์ 5 ปี และแผนปฏิบัติการ			

2.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยคณะกรรมการร่างแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ภาพที่ 2.1-1 และตามโมเดล Strategic Model ภาพที่ 2.1 นำเป้าประสงค์จากแผนกลยุทธ์มหาวิทยาลัยฯ ระยะ 5 ปี ถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ โดยกำหนดเป็นโครงการหลัก ตัวชี้วัด กิจกรรม แนวทางการดำเนินงาน งบประมาณ ผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการมีการแบ่งความรับผิดชอบตามค่าเป้าหมายการดำเนินงานให้กับคณะและหน่วยงาน คณะและหน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเข้าระบบ ERP คกก.ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนประเมินผลสำเร็จของโครงการจากตัวชี้วัดโครงการและมีการสรุปผลการดำเนินโครงการ ทุกไตรมาส และสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณทุกเดือน การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยมหาวิทยาลัยฯ ใช้สมรรถนะหลักของภายในและภายนอกในการดำเนินการโครงการกิจกรรม ทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่กำหนดไว้ ทำให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยจะบรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ได้	มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการจัดทำแผนปฏิบัติการ โดยคณะกรรมการร่างแผนยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินงานตามขั้นตอนที่ 1 - 4 ภาพที่ 2.1-1 และตามโมเดล Strategic Model ภาพที่ 2.1	มีการถ่ายทอดสู่แผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัยฯ ประจำปีงบประมาณ โดยกำหนดเป็นโครงการหลัก ตัวชี้วัด กิจกรรม แนวทางการดำเนินงาน งบประมาณ ผู้รับผิดชอบดำเนินโครงการมีการแบ่งความรับผิดชอบตามค่าเป้าหมายการดำเนินงานให้กับคณะและหน่วยงานต้องรายงานผลการดำเนินโครงการและรายงานผลการเบิกจ่ายงบประมาณเข้าระบบ ERP	คกก.ประเมินผลการดำเนินงานตามแผนประเมินผลสำเร็จของโครงการจากตัวชี้วัดโครงการและมีการสรุปผลการดำเนินโครงการ ทุกไตรมาส และสรุปผลการเบิกจ่ายงบประมาณทุกเดือน	
2. มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนดเป้าประสงค์ (Goals) ที่สำคัญใน 3 ระดับ ได้แก่ ระดับองค์กร (มหาวิทยาลัย) ระดับหน่วยงาน (คณะ/หน่วยงาน) และระดับบุคคล ตามภาพ		มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีการการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ โดยกำหนด	มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีการติดตามผลการเบิกใช้งบประมาณ ด้วย	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ที่ 2.2-1 มีการกำหนดเป้าประสงค์ระดับบุคคล ให้สอดคล้องกับภาระงานตามวัตถุประสงค์ (OKRs) ของมหาวิทยาลัยและคณะ มีการติดตามประเมินผลการดำเนินงาน มีการติดตามผลการเบิกใช้งบประมาณ ด้วยระบบ Real Time Monitoring จากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และกำหนดแนวทางให้ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการที่หน่วยงานรับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น Town Hall Meeting สื่อออนไลน์ เว็บไซต์ การดำเนินการที่เป็นระบบดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรสามารถดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่ตั้งไว้</p>		<p>เป้าประสงค์ (Goals) ที่สำคัญใน 3 ระดับ</p>	<p>ระบบ Real Time Monitoring จากคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยฯ และคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัย และกำหนดแนวทางให้ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และคู่ความร่วมมือมีส่วนร่วมในการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ แผนงาน โครงการที่หน่วยงานรับผิดชอบผ่านช่องทางต่าง ๆ</p>	
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ ด้วยการนำข้อมูลสถิติ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ SIS การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ ด้านการเรียนการสอน ด้านการวิจัยนวัตกรรมและบริการวิชาการ และด้านบริหารจัดการ โดยมหาวิทยาลัยฯ ได้กำหนดวิธีการในการจัดสรรทรัพยากรให้เพียงพอต่อการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของ การดำเนินงานดังกล่าว อาจทำให้ผลการดำเนินงานเป็นไปตามแผนกลยุทธ์ของทุกหน่วยงานช่วยให้บรรลุเป้าหมายอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่ชัดเจนในการจัดสรรงบประมาณ ด้วยการนำข้อมูลสถิติ ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ SIS การจัดสรรทรัพยากรในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ</p>			
<p>4. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางการทำแผนบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่จำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยพัฒนาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงานภายใต้ค่านิยม VALAYA ตามโมเดลที่ปรับใหม่ E-WLsh Model มีการกำหนดกระบวนการทำงาน 4 กระบวนการ ได้แก่ 1) วิเคราะห์สมรรถนะของตำแหน่งงาน 2) สนับสนุนสิ่ง</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางการทำแผนบุคลากรทั้งระยะสั้นและระยะยาวที่จำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยพัฒนาทั้งสาย</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
อำนวยความสะดวกที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน 3) เสริมสร้างการทำงานเป็นทีม 4) สร้างความสุขด้วยการยกย่องมอบรางวัล ซึ่งส่งผลต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันขององค์กร ตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ด้านปฏิบัติการ และด้านทรัพยากรบุคคล ที่อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยฯ ในระยะยาวได้	วิชาการและสายสนับสนุน ให้มีการปรับปรุงวิธีการปฏิบัติงาน ภายใต้ค่านิยม VALAYA ตามโมเดลที่ปรับใหม่ E-Wlsh Model มีการกำหนดกระบวนการทำงาน 4 กระบวนการ			
5. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจต้องปรับเปลี่ยนแผนในสถานการณ์ทั่วไปหรือผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแผน มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในสถานการณ์ต่าง ๆ ดังนี้ กรณีที่ 1 สถานการณ์ทั่วไป กรณีที่ 2 สถานการณ์ไม่คาดคิดสถานการณ์บังคับ/ โดยใช้ ระบบ ERP และ SIS การมีแนวทางดังกล่าว ช่วยให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัย มีการปรับแผนต่าง ๆ ตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงได้ตามสถานการณ์และทำงานได้อย่างต่อเนื่องเพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามแผนได้	เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการคาดการณ์สถานการณ์ที่อาจจะต้องปรับเปลี่ยนแผนในสถานการณ์ทั่วไปหรือผลการดำเนินงานที่ไม่เป็นไปตามแผน มีการกำหนดรูปแบบและวิธีการในการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในสถานการณ์ต่าง ๆ			
OFI				
1. มีข้อมูลจำกัดที่แสดงให้เห็นการทบทวน/ปรับปรุงที่เป็นระบบในกระบวนการต่างในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ เช่น แนวทางในการวัดผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการโดยรวม การกำหนดตัวชี้วัดที่สำคัญที่ใช้ติดตามผลลัพธ์และประสิทธิผลของแผนปฏิบัติการที่สำคัญ การดำเนินการทบทวนกระบวนการดังกล่าวอย่างเป็นระบบอาจจะช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญซึ่งมีผลต่อสถานการณ์แข่งขัน			มีข้อมูลจำกัดที่แสดงให้เห็นการทบทวน/ปรับปรุงที่เป็นระบบในกระบวนการต่างในการนำแผนกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	

3.1 ความคาดหวังของลูกค้า

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Customer Model ตามภาพที่ 3.1-1 ที่ทบทวนและปรับปรุง เพื่อรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นที่พึงมี	มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Customer Model ตามภาพที่	มีการกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารในการรับฟัง	ในปี 2564 เพิ่มเติมการใช้ AI คือ Messenger	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>การกำหนดช่องทางและวิธีการสื่อสารในการรับฟังเสียงของลูกค้าในแต่ละพันธกิจตามตารางที่ 3.1-1 โดยมีช่องทางหลัก 3 ช่องทางคือ 1) Face to face channel 2) Written channel 3) Digital channel และในปี 2564 เพิ่มเติมการใช้ AI คือ Messenger chatbot เพื่อโต้ตอบลูกค้าได้ทันที การดำเนินการอย่างเป็นระบบนี้ช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ได้รับสารสนเทศเกี่ยวกับหลักสูตรและบริการ เพื่อสนับสนุนผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้</p>	<p>3.1-1 ที่ทบทวนและปรับปรุงเพื่อรับฟังเสียงของลูกค้าในปัจจุบันและลูกค้ากลุ่มอื่นที่เพิ่งมี</p>	<p>เสียงของลูกค้าในแต่ละพันธกิจตามตารางที่ 3.1-1 โดยมีช่องทางหลัก 3 ช่องทางคือ 1) Face to face channel 2) Written channel 3) Digital channel</p>	<p>chatbot เพื่อโต้ตอบลูกค้าได้ทันที</p>	
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ จำแนกกลุ่มลูกค้าในชั้นตอนที่ 1 ของ VRU Customer Model ตามผลิตภัณฑ์และบริการ 3 ด้าน และมีการแบ่งกลุ่มลูกค้ากลุ่มย่อยมากขึ้น เช่น กลุ่มลูกค้าระดับบัณฑิตศึกษา และ กลุ่มลูกค้าชาวต่างชาติ ในแต่ละด้านจะมีลูกค้ากลุ่มย่อยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ได้สารสนเทศที่เกี่ยวกับผู้เรียน ลูกค้าอื่น ๆ และส่วนตลาดเพื่อการนำไปใช้ในการออกแบบหลักสูตรและการบริการ และอาจสร้างความผูกพันกับลูกค้าได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ จำแนกกลุ่มลูกค้าในชั้นตอนที่ 1 ของ VRU Customer Model ตามผลิตภัณฑ์และบริการ 3 ด้าน และมีการแบ่งกลุ่มลูกค้ากลุ่มย่อยมากขึ้น เช่น กลุ่มลูกค้าระดับบัณฑิตศึกษา และ กลุ่มลูกค้าชาวต่างชาติ ในแต่ละด้านจะมีลูกค้ากลุ่มย่อยที่หลากหลายมากยิ่งขึ้น</p>			
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการค้นหาความต้องการของลูกค้า โดย คกก. จัดการลูกค้าสัมพันธ์ ทำหน้าที่ค้นหาความต้องการของลูกค้า และสำรวจข้อมูลความต้องการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สสว./ บว. สำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน สวพ. สำรวจด้านการวิจัย สสร./รร. สาธิต สำรวจด้านบริการวิชาการ ตามกระบวนการ VRU-VOC การดำเนินการดังกล่าว ช่วยให้ได้ข้อมูลที่ทันสมัยตอบสนองสถานการณ์ด้วยการเรียนการสอนออนไลน์/ผสมผสาน อาจส่งผลต่อความผูกพันของลูกค้าในระยะยาวได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการค้นหาความต้องการของลูกค้า โดย คกก.จัดการลูกค้าสัมพันธ์ ทำหน้าที่ค้นหาความต้องการของลูกค้า และสำรวจข้อมูลความต้องการโดยหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ สสว./ บว. สำรวจความต้องการด้านการจัดการเรียนการสอน สวพ. สำรวจด้านการวิจัย สสร./รร.สาธิต สำรวจด้านบริการวิชาการ ตามกระบวนการ VRU-VOC</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
OFI				
<p>1. ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการมีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตลูกค้าเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ทั้งในกลุ่มลูกค้าในปัจจุบัน ลูกค้าในอดีต ลูกค้าในอนาคต และลูกค้าของคู่แข่ง เช่น สารสนเทศที่ได้จากการรับฟังลูกค้า แต่ละกลุ่มนั้นมีการนำมาใช้ให้เกิดประสิทธิผลตามที่ระบุถึงการนำข้อมูลไปใช้ใน ตามตารางที่ 3.1-1 รวมถึงไม่ชัดเจนถึงการเชื่อมโยงผลลัพธ์ที่ระบุไว้แสดงให้เห็นถึงการนำสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้อย่างไร การดำเนินการที่มุ่งเน้นประสิทธิผลจะช่วยให้องค์กรสามารถปรับปรุงกระบวนการต่าง ๆ เพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้าได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่ชัดเจนถึงประสิทธิผลของการมีปฏิสัมพันธ์ และสังเกตลูกค้าเพื่อให้ได้สารสนเทศที่สามารถนำไปใช้ได้ ทั้งในกลุ่มลูกค้าในปัจจุบัน ลูกค้าในอดีต ลูกค้าในอนาคต และลูกค้าของคู่แข่ง รวมถึงไม่ชัดเจนถึงการเชื่อมโยงผลลัพธ์ที่ระบุไว้แสดงให้เห็นถึงการนำสารสนเทศเหล่านั้นไปใช้อย่างไร</p>			
<p>2. ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการค้นหาความจำเป็นและความต้องการมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรและบริการอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการจัดการเรียนรู้เชิงผลิตภาพ และกระบวนการจัดการเรียนการสอนแบบ ABCD ที่เน้นตอบโจทย์ความต้องการกำลังคน 4 clusters และไม่พบการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านวิจัย และการบริการวิชาการ โดยเฉพาะการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น ชุมชนในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้ว ผู้ปกครองนักเรียนสาธิต และผู้ใช้บัณฑิต เป็นต้น การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้องค์กรสามารถตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของลูกค้าได้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น</p>			<p>ไม่พบว่ามหาวิทยาลัยฯ มีการนำสารสนเทศที่ได้จากการค้นหาความจำเป็นและความต้องการมาปรับปรุงหรือพัฒนาหลักสูตรและบริการอย่างเป็นระบบ และไม่พบการนำไปปรับปรุงพัฒนาด้านวิจัย และการบริการวิชาการ โดยเฉพาะการบริการวิชาการที่ก่อให้เกิดรายได้ เช่น ชุมชนในพื้นที่ จังหวัดปทุมธานี และจังหวัดสระแก้ว ผู้ปกครองนักเรียนสาธิต และผู้ใช้บัณฑิต</p>	

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางชัดเจนในสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียน และลูกค้ากลุ่มอื่น ในปีการศึกษา 2564 ได้มีการปรับโมเดลโดยนำ Business Intelligence มาช่วยจัดการคลังข้อมูลของลูกค้าแบบคาดการณ์อนาคต โดยจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์สร้างความสุขความผูกพันกับลูกค้า เป็น 3 ระยะ ก่อน ระหว่าง หลังเป็นลูกค้า ตาม CHR Plan ประกอบด้วย VRU Care, VRU Career, VRU Healthy, VRU Reward โดย คกก.ลูกค้าสัมพันธ์นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการในปีถัดไปจนมีผลลัพธ์ดีขึ้น การดำเนินการดังกล่าวช่วยเสริมสร้างความพึงพอใจและความผูกพันของ มหาวิทยาลัยฯ แก่ลูกค้ากลุ่มผู้เรียนและกลุ่มอื่นได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางชัดเจนในสร้างและจัดการความสัมพันธ์กับผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>		<p>ในปีการศึกษา 2564 ได้มีการปรับโมเดลโดยนำ Business Intelligence มาช่วยจัดการคลังข้อมูลของลูกค้าแบบคาดการณ์อนาคต โดยจัดทำแผนปฏิบัติการสร้างความสัมพันธ์สร้างความสุขความผูกพันกับลูกค้าเป็น 3 ระยะ ก่อน ระหว่าง หลังเป็นลูกค้า ตาม CHR Plan โดย คกก.ลูกค้าสัมพันธ์นำผลการประเมินมาปรับปรุงกระบวนการในปีถัดไปจนมีผลลัพธ์ดีขึ้น</p>	
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการเข้าถึงและให้การช่วยเหลือผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในการเข้าถึงสืบค้นสารสนเทศตามความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเชิงรุก ผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Facebook website Line Open Chat Infographic Messenger chatbot การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลต่อความผูกพันต่อหลักสูตรฯ และการบริการในระยะยาว</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางการเข้าถึงและให้การช่วยเหลือผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นในการเข้าถึงสืบค้นสารสนเทศตามความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเชิงรุก</p>	<p>มีการสื่อสารผ่านช่องทางสื่อออนไลน์ ได้แก่ Facebook, Facebook website Line Open Chat Infographic Messenger chatbot การ</p>		
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของผู้เรียน ป ตรี บัณฑิตศึกษา แหล่งทุน ผู้รับบริการวิชาการ และผู้ประกอบการนักเรียน รร สาธิต ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 4 ใน VRU Customer Model รวมทั้งนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานและ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการค้นหาความพึงพอใจ/ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของผู้เรียน ป ตรี บัณฑิตศึกษา</p>		<p>รวมทั้งนำสารสนเทศที่ได้มาปรับปรุงกระบวนการทำงานและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ โดยมี</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยฯ โดยมีหน่วยงานรับผิดชอบตามพันธกิจสำคัญ ได้แก่ สสว/บว, สวพ และ สสร.ช่วยให้ได้สารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัยและบริการวิชาการ การดำเนินการตามแนวทางดังกล่าว ช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ได้รับข้อมูลที่สามารถนำไปใช้ในการวางแผนกลยุทธ์และปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีประสิทธิภาพ	แหล่งทุน ผู้รับบริการวิชาการ และผู้ปกครองนักเรียน รร สาธิต ซึ่งอยู่ในขั้นตอนที่ 4 ใน VRU Customer Model		หน่วยงานรับผิดชอบตามพันธกิจสำคัญ ได้แก่ สสว/บว, สวพ และ สสร.ช่วยให้ได้สารสนเทศไปใช้ในการปรับปรุงหลักสูตร วิจัยและบริการวิชาการ	
4. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากนักเรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามลำดับขั้น ตามภาพที่ 3.2-3	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการข้อร้องเรียนจากนักเรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น ตามกระบวนการจัดการข้อร้องเรียนตามลำดับขั้น ตามภาพที่ 3.2-3			
OFI				
1. มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงวิธีการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับคู่แข่งและประเด็นการแข่งขัน ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรภาพที่ OP 2ก-1 รวมทั้งไม่ชัดเจนถึงวิธีการใช้แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร การดำเนินการดังกล่าวอาจส่งผลกระทบต่อความผูกพันกับสถาบันในระยะยาวได้			มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงวิธีการในการรวบรวมสารสนเทศเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นเปรียบเทียบกับคู่แข่งและประเด็นการแข่งขัน	ไม่ชัดเจนถึงวิธีการใช้แหล่งข้อมูลเปรียบเทียบที่สำคัญตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กร
2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการทบทวนกระบวนการการนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จาก VRU Customer Model ชั้นตอนที่ 4 และ 5 และ VRU-VOC ชั้นตอนที่ 5 และ 6 เพื่อสนับสนุนการตัดสินใจในการปฏิบัติการ ไม่พบการนำข้อมูลของลูกค้าและตลาดมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนมากขึ้น เช่น การเลือกสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบและการจัดการด้านการบริการ การใช้ข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019 การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้ ม. สามารถ			ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการทบทวนกระบวนการการนำข้อมูลและสารสนเทศที่ได้จาก VRU Customer Model ชั้นตอนที่ 4 และ 5	ไม่พบการนำข้อมูลของลูกค้าและตลาดมาใช้ในการสร้างวัฒนธรรมที่มุ่งเน้นผู้เรียนมากขึ้น เช่น การเลือกสารสนเทศเพื่อใช้ในการพัฒนาระบบและการจัดการด้านการบริการ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
ใช้ข้อมูลสารสนเทศของลูกค้ำเพื่อสนับสนุนการทบทวนผลการดำเนินการโดยรวม เพื่อปรับปรุงและตัดสินใจในการเปลี่ยนแปลงปฏิบัติได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเสริมวัฒนธรรมองค์กรที่มุ่งเน้นผู้เรียนและลูกค้ำกลุ่ม			และ VRU-VOC ชั้นตอนที่ 5 และ 6	การใช้ข้อมูลเพื่อตอบสนองต่อสถานการณ์การระบาดของไวรัสโคโรนา 2019

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินการ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการวัด วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน ตามภาพที่ 4.1-1 และโดยใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดทุกมิติ จำแนกเป็น 2 ประเภท คือ 1) ตัวชี้วัดเป้าประสงค์ตามแผนกลยุทธ์ (Strategy KPIs) และ 2) ตัวชี้วัดโครงการตามแผนปฏิบัติการ (Action plan KPIs) ใช้ KPI Template เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์ตัวชี้วัด กำหนดระดับความสำคัญจาก 5 ดาว ถึง 1 ดาว มีระบบ Data Warehouse เก็บข้อมูลที่ผ่านการ Cleaning และนำมาวิเคราะห์ เพื่อจัดเก็บใน SIS และใช้เครื่องมือติดตามผลการดำเนินงานภายในองค์กร ตามตารางที่ 4.1-1 การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้สามารถติดตามการดำเนินงานอย่างเป็นระบบเพื่อการบรรลุพันธกิจและเสริมค่านิยม Activeness ในการทำงานเชิงรุก ริเริ่มสร้างสรรค์	มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการวัด วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน ตามภาพที่ 4.1-1 และโดยใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) เชื่อมโยงความสัมพันธ์ของตัวชี้วัดทุกมิติ			
2. มหาวิทยาลัยฯ ได้นำระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP) มาในการติดตามผลการดำเนินงานในระดับโครงการและ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) มาใช้ในการวัดผลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว 4 ขั้นตอน และมีการรายงานผลตัวชี้วัดในระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) แบบ Real Time การดำเนินการดังกล่าว ทำให้มหาวิทยาลัยฯ สามารถทำงานได้อย่างคล่องตัวในการรายงานผลตัวชี้วัดได้ทันเวลาต่อการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่ไม่คาดคิดได้	มหาวิทยาลัยฯ ได้นำระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP) มาในการติดตามผลการดำเนินงานในระดับโครงการและ กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ และระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) มาใช้ในการวัดผลเพื่อให้เกิดความคล่องตัว 4 ขั้นตอน			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	และมีการรายงานผลตัวชี้วัดในระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) แบบ Real Time			
3. มหาวิทยาลัยฯ มีการทบทวนผลดำเนินการขององค์กร ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ตารางที่ 4.1-2 โดยใช้ระบบ VRU-Improvement Tools For Excellence ในการดำเนินการโดยผู้รับผิดชอบรายงานที่ได้รับไว้ใน KPIs Template เป็นผู้วิเคราะห์รับผิดชอบ ตามพันธกิจติดตามผลการดำเนินงานรายวันทุกวัน รายเดือน รายไตรมาส ตามแผนการดำเนินงาน มีการจัดกลุ่มความสำคัญและประเมินผลตามร้อยละความสำเร็จ 4 ระดับ สามารถใช้ข้อมูลในการจัดการความเสี่ยงได้ การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยตอบสนองความรวดเร็วต่อการเปลี่ยนแปลงต่อผลความมั่นคงทางการเงินงบประมาณ	มหาวิทยาลัยฯ มีการทบทวนผลดำเนินการขององค์กร ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยฯ ตารางที่ 4.1-2 โดยใช้ระบบ VRU-Improvement Tools For Excellence	ผู้รับผิดชอบรายงานที่ได้รับไว้ใน KPIs Template เป็นผู้วิเคราะห์รับผิดชอบ ตามพันธกิจติดตามผลการดำเนินงานรายวันทุกวัน รายเดือน รายไตรมาส ตามแผนการดำเนินงาน	มีการจัดกลุ่มความสำคัญและประเมินผลตามร้อยละความสำเร็จ 4 ระดับ สามารถใช้ข้อมูลในการจัดการความเสี่ยงได้	
4. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ประจำปีตามระบบ ตามภาพ OP2ค-1 โดยการแบ่งกลุ่มผลการดำเนินงานออกเป็น 4 กลุ่ม ตามค่าเป้าหมาย คือ 1.ต่ำกว่าค่าเป้าหมายขั้นวิกฤต คือ สถานการณ์ต่ำกว่าร้อยละ 50 ของค่าเป้าหมาย (ผลลัพธ์สีแดง) 2.ต่ำกว่าค่าเป้าหมายระดับเสี่ยง คือ สถานการณ์อยู่ในระหว่างร้อยละ 51-75 ของค่าเป้าหมาย (ผลลัพธ์สีส้ม) 3.ต่ำกว่าค่าเป้าหมาย คือ สถานการณ์อยู่ในระหว่างร้อยละ 76-99 ของค่าเป้าหมาย (ผลลัพธ์สีเหลือง) และ 4.บรรลุค่าเป้าหมาย คือ สามารถบรรลุค่าเป้าหมายร้อยละ 100 (ผลลัพธ์สีเขียว) เพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงาน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้มั่นใจได้ว่าการดำเนินงานจะสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกันช่วยให้บรรลุพันธกิจและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางการวิเคราะห์ทบทวนผลการดำเนินการตัวชี้วัดเป้าประสงค์ของแผนกลยุทธ์ประจำปีตามระบบ ตามภาพ OP2ค-1 โดยการแบ่งกลุ่มผลการดำเนินงานออกเป็น 4 กลุ่ม ตามค่าเป้าหมาย เพื่อนำมาปรับปรุงผลการดำเนินงาน			
OFI				
1. ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่มีประสิทธิผลในการคัดเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศเชิงเปรียบเทียบที่ใช้เพื่อการตัดสินใจเชิงแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ จากขั้นตอน ตามภาพที่ 4.1-2 อย่างไร การมีแนวทางดังกล่าวอาจทำให้	ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่มีประสิทธิผลในการคัดเลือกและใช้ข้อมูลสารสนเทศ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
องค์กรเข้าใจกระบวนการดำเนินการ ผลการดำเนินการของตนเองชัดเจนขึ้น และกระตุ้นให้เกิดการปรับปรุงหรือเปลี่ยนแปลงอย่างก้าวกระโดด	เชิงเปรียบเทียบที่ใช้เพื่อการตัดสินใจเชิงแข่งขันสู่ความเป็นเลิศ จากขั้นตอน ตามภาพที่ 4.1-2 อย่างไร			
2. มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นวิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างขั้นตอนการวัดผลการดำเนินการตามภาพที่ 4.1-3 การนำเสนอผลในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่นำเสนอเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการการทำงาน หรือ กลยุทธ์ การมีระบบคาดการณ์ผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยฯ ในอนาคตที่แม่นยำ อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการเพื่อเข้าสู่แผนกลยุทธ์ 20 ปี ระยะที่ 2 อย่างมั่นคง	มหาวิทยาลัยฯ ไม่ได้แสดงให้เห็นวิธีการที่เป็นระบบในการคาดการณ์ผลการดำเนินการในอนาคต			ไม่พบความเชื่อมโยงระหว่างขั้นตอนการวัดผลการดำเนินการตามภาพที่ 4.1-3 การนำเสนอผลในด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการที่นำเสนอเป็นการปรับเปลี่ยนวิธีการการทำงาน หรือ กลยุทธ์ การมีระบบคาดการณ์ผลการดำเนินการของมหาวิทยาลัยฯ ในอนาคตที่แม่นยำ อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ดำเนินการเพื่อเข้าสู่แผนกลยุทธ์ 20 ปี ระยะที่ 2 อย่างมั่นคง
3. มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ในเรื่องกระบวนการวัด วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน เช่น ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการประเมินและปรับปรุงการใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) ระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงิน และบัญชี และพัสดุ (ERP) มาใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานในระดับโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ การระบุการดำเนินการตั้งตัวอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และแสดงตัวอย่างของการใช้วิธีปฏิบัติที่เป็น			มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะแสดงให้เห็นว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญ ในเรื่องกระบวนการวัด วิเคราะห์ ผลการดำเนินงาน	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
เลิศ ตัวอย่างนวัตกรรม หรือการแบ่งปันการเปลี่ยนแปลงที่ดีขึ้น อาจจะช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและและเพิ่มความสามารถในการแข่งขัน			เช่น ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการประเมินและปรับปรุงการใช้ระบบสารสนเทศเชิงกลยุทธ์ (SIS) ระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP) มาใช้ในการติดตามผลการดำเนินงานในระดับโครงการและกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ	

4.2 การจัดการสารสนเทศ และความรู้

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ ใช้กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศตามภาพที่ 4.2-1 และตามตาราง ที่ 4.2-1 ให้มีความแม่นยำ ถูกต้องเชื่อถือได้เป็นปัจจุบัน ความปลอดภัย และเป็นความลับ ของข้อมูลและสารสนเทศ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม ได้แก่ 1) ข้อมูลสารสนเทศด้านการศึกษา 2) ข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัย 3) ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริการวิชาการ 4) ข้อมูลสารสนเทศด้านการบริหารจัดการ การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้อมหาวิทยาลัยฯ สามารถดำเนินงานตามพันธกิจได้อย่างมั่นใจ	มหาวิทยาลัยฯ ใช้กระบวนการจัดการคุณภาพของข้อมูลและสารสนเทศ ตามภาพที่ 4.2-1 และตามตาราง ที่ 4.2-1 ให้มีความแม่นยำ ถูกต้องเชื่อถือได้ เป็นปัจจุบัน ความปลอดภัย และเป็นความลับ ของข้อมูลและสารสนเทศ แบ่งเป็น 4 กลุ่ม			
2. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และลูกค้า ให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างสะดวกพร้อมใช้และง่ายต่อการใช้งาน มีการพัฒนาระบบ E-HRM อย่างต่อเนื่อง และใช้ระบบ MIS, CMS, OPAC SIS, E-	. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการใช้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Saraban, ระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP), ระบบตรวจสอบเงินเดือน, ระบบจองยานพาหนะ, Personal Email, Website การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยมั่นใจต่อสารสนเทศ พร้อมใช้งาน อาจช่วยให้การบริหารจัดการสารสนเทศเพื่อการใช้งานมีความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	คู่มือความร่วมมือ และลูกค้า ให้สามารถเข้าถึงข้อมูล ได้อย่างสะดวกพร้อมใช้และง่ายต่อการใช้งาน มีการพัฒนาระบบ E-HRM อย่างต่อเนื่อง และใช้ระบบ MIS, CMS, OPAC SIS, E-Saraban, ระบบบริหารด้านงบประมาณ งานการเงินและบัญชี และพัสดุ (ERP), ระบบตรวจสอบเงินเดือน, ระบบจองยานพาหนะ, Personal Email, Website			
3. มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการจัดการความรู้ (KM System) โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหารร่วมกับคณะกรรมการจัดการความรู้ ตามภาพที่ 4.2-2 ในการสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงานประจำผ่านค่านิยม VALAYA ซึ่งมีแนวทางการ ดำเนินการ 6 ขั้นตอน การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ใช้สมรรถนะของบุคลากรในการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ ได้บรรลุเป้าหมาย	มหาวิทยาลัยฯ มีระบบการจัดการความรู้ (KM System) โดย รองอธิการบดีฝ่ายบริหารร่วมกับคณะกรรมการจัดการความรู้ ตามภาพที่ 4.2-2 ในการสร้างนวัตกรรมจากการปฏิบัติงานประจำผ่านค่านิยม VALAYA ซึ่งมีแนวทางการ ดำเนินการ 6 ขั้นตอน			
4. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางค้นหาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงกระบวนการ 2) พัฒนาการบริการ และ 3) สร้างบริการรูปแบบใหม่ มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใน 5 ขั้นตอน คือ 1) ค้นหาหน่วยงานที่มีการดำเนินการที่โดดเด่น สูงกว่าค่าเป้าหมาย 2) ระบุหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น 3) เผยแพร่ แบ่งปัน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) สนับสนุนการดำเนินการที่เป็นเลิศ 5) ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพ วิธีการดังกล่าวช่วยให้วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ไปทั่วมหาวิทยาลัยฯ เสริมสมรรถนะหลักและค่านิยมขององค์กร	มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางค้นหาหน่วยงานที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) สำคัญ 3 ประการ คือ 1) ปรับปรุงกระบวนการ 2) พัฒนาการบริการ และ 3) สร้างบริการรูปแบบใหม่ มีวิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ ใน 5 ขั้นตอน คือ 1) ค้นหาหน่วยงานที่มีการดำเนินการที่โดดเด่น สูงกว่าค่าเป้าหมาย 2) ระบุหน่วยงานที่มีผลการดำเนินการที่โดดเด่น 3) เผยแพร่ แบ่งปัน วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ 4) สนับสนุนการดำเนินการที่เป็นเลิศ 5) ทบทวนและปรับปรุงประสิทธิภาพ			
OFI				

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงให้เห็นชัดเจนถึงการดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกพร้อมใช้และง่ายต่อการใช้งาน การดำเนินการจัดการเรื่องดังกล่าวอาจทำให้องค์กรมีความพร้อมต่อการใช้งานระบบเทคโนโลยีสารสนเทศสามารถสนับสนุนการจัดหลักสูตรและบริการ และบรรลุพันธกิจสำคัญขององค์กร</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ ไม่แสดงให้เห็นชัดเจนถึงการดำเนินการเพื่อให้ข้อมูลและสารสนเทศที่จำเป็นสำหรับบุคลากร ผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และผู้เรียนสามารถเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวกพร้อมใช้และง่ายต่อการใช้งาน</p>			
<p>2. ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน หรือเรื่องที่มีผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง การมุ่งเน้นการสร้างองค์ความรู้และแบ่งปันความรู้ทั่วทั้งสถาบัน รวมทั้งเรื่องที่เกิดจากการมองเห็นโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการสร้างนวัตกรรม เพื่อบรรลุพันธกิจและมุ่งสู่วิสัยทัศน์</p>		<p>ไม่ชัดเจนว่ามหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรเพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน หรือเรื่องที่มีผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง</p>		
<p>3. มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการบอกเล่าเรื่องเล่าความสำเร็จ (Story Telling) รายการ Talk and Share@Valaya 12 เรื่อง 12 เดือนเรื่องเล่าเจ้าพลัง ของมหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานประจำวัน หรือเรื่องที่มีผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง การดำเนินการดังกล่าวอาจช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ มองเห็นโอกาสการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญและการสร้างนวัตกรรม เพื่อบรรลุพันธกิจและใช้สมรรถนะขององค์กรและบุคลากรให้บรรลุเป้าหมาย</p>	<p>หลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจได้ว่าวิธีการที่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้องค์ความรู้และทรัพยากรต่าง ๆ เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกลงไปในวิถีการปฏิบัติงานขององค์กรมีความเป็นระบบและมีประสิทธิผล เช่น ไม่ชัดเจนว่า กระบวนการบอกเล่าเรื่องเล่าความสำเร็จ (Story Telling) รายการ Talk and Share@Valaya 12 เรื่อง 12 เดือนเรื่องเล่าเจ้าพลัง ของมหาวิทยาลัยฯ ใช้ความรู้และทรัพยากรอย่างไร เพื่อให้การเรียนรู้ฝังลึกเข้าไปในวิถีการปฏิบัติงานประจำวันหรือเรื่องที่มีผลต่อการแก้ปัญหาที่ต้นเหตุโดยตรง</p>			

5.1 สภาพแวดล้อมในการทำงาน

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยทบทวนปรับ E-Wish Model กระบวนการทำงาน 4 กระบวนการ การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นเรื่อง งานเป็นผล คนเป็นสุข ภายใต้ค่านิยมหลัก VALAYA มีการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ระบบงานสมรรถนะหลักของแต่ละตำแหน่งงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง การดำเนินการดังกล่าว ทำให้มั่นใจได้ว่าระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยฯ มีบุคลากรที่มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางในการประเมินด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง โดยทบทวนปรับ E-Wish Model กระบวนการทำงาน 4 กระบวนการ การบริหารจัดการด้านบุคลากรที่มุ่งเน้นเรื่อง งานเป็นผล คนเป็นสุข ภายใต้ค่านิยมหลัก VALAYA มีการวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์ ระบบงานสมรรถนะหลักของแต่ละตำแหน่งงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อวิเคราะห์ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p>			
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ สรรหาบุคลากรใหม่ตาม (P1) Workforce ของ E-Wish Model ตามภาพที่ 5.1-1 มีการนำค่านิยมหลัก VALAYA มาปลูกฝังแนวคิด ค่านิยมของบุคลากรใหม่ มีการกำหนดเกณฑ์ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และพัฒนาภาษาอังกฤษในบุคลากรสายสนับสนุน มีการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่เพื่อดูแล ให้คำปรึกษา ซึ่งอาจช่วยให้บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของความคิด รวมทั้งการเสริมสร้างค่านิยม VALAYA ในบุคลากรใหม่ และเสริมสร้างสมรรถนะหลักสู่การบรรลุพันธกิจ การดำเนินงานดังกล่าว อาจช่วยเสริมสร้างสมรรถนะหลักสู่การบรรลุพันธกิจ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ สรรหาบุคลากรใหม่ตาม (P1) Workforce ของ E-Wish Model ตามภาพที่ 5.1-1</p>	<p>มีการนำค่านิยมหลัก VALAYA มาปลูกฝังแนวคิด ค่านิยมของบุคลากรใหม่ มีการกำหนดเกณฑ์ภาษาอังกฤษสำหรับบุคลากรสายวิชาการ และพัฒนาภาษาอังกฤษในบุคลากรสายสนับสนุน มีการแต่งตั้งอาจารย์พี่เลี้ยงให้อาจารย์ใหม่เพื่อดูแล ให้คำปรึกษา ซึ่งอาจช่วยให้บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของความคิด รวมทั้งการเสริมสร้างค่านิยม VALAYA ในบุคลากรใหม่ และเสริมสร้างสมรรถนะหลักสู่การบรรลุพันธกิจ</p>		
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ จัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานใน ใช้ P2 Individual support ของ E-Wish Model ตามภาพที่ 5.1-1 มีการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยนำข้อมูล</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ จัดการด้านสภาพแวดล้อมของการทำงานใน</p>	<p>มีการจัดการด้านสุขภาพ ความปลอดภัยและการเข้าถึงเทคโนโลยีสารสนเทศ</p>	<p>โดยนำข้อมูลที่ได้จากการสำรวจมาปรับปรุง และจัดสิ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนรู้</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ที่ได้จากการสำรวจมาปรับปรุง และจัดสิ่งเอื้ออำนวยต่อการเรียนช่วงโควิด เช่น การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ABCD Mode; Smart classroom ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูงกว่าเป้าหมาย การดำเนินการข้างต้นช่วยเสริมความผูกพันของบุคลากรต่อองค์กร ช่วยให้บุคลากรทุ่มเทปฏิบัติงาน เพื่อให้บรรลุวัตถุประสงค์ขององค์กร</p>	<p>ใช้ P2 Individual support ของ E-WiSH Model ตามภาพที่ 5.1-1</p>		<p>โควิด เช่น การส่งเสริมการจัดการเรียนการสอน ABCD Mode; Smart classroom ทำให้บุคลากรมีความพึงพอใจสูงกว่าเป้าหมาย</p>	
<p>4. มหาวิทยาลัยฯ จัดนโยบายและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรใช้สอดคล้องกับ P2 Individual support ของ E-WiSH Model ตามภาพที่ 5.1-1 ประกอบด้วย 1) สวัสดิการด้านสุขภาพแยกประเภทตามผู้รับสวัสดิการ และ 2) สิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น การออมทรัพย์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการและจัดสวัสดิการยืดหยุ่น จำแนกตามกลุ่มอายุของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร การดำเนินการดังกล่าว ช่วยตอบสนองการทำงานของบุคลากร ส่งผลต่อการสร้างความผูกพันต่อสถาบันในระยะยาว และประสิทธิภาพของงานให้บรรลุพันธกิจ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ จัดนโยบายและสิทธิประโยชน์แก่บุคลากรใช้สอดคล้องกับ P2 Individual support ของ E-WiSH Model ตามภาพที่ 5.1-1 ประกอบด้วย 1) สวัสดิการด้านสุขภาพแยกประเภทตามผู้รับสวัสดิการ และ 2) สิทธิขั้นพื้นฐาน เช่น การออมทรัพย์ การฌาปนกิจสงเคราะห์ การกีฬาและนันทนาการ การให้บริการของร้านค้าสวัสดิการ และจัดสวัสดิการยืดหยุ่น จำแนกตามกลุ่มอายุของบุคลากร ซึ่งส่งผลต่อความผูกพันต่อองค์กร</p>			
OFI				
<p>1. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญในด้านการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลังที่กำลังเปลี่ยนไป เช่น การเตรียมสมรรถนะบุคลากรสำหรับอนาคตเพื่อรองรับการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น การปรับรูปแบบวิธีการทำงาน หรือกระบวนการจ้างงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเตรียมอาจารย์เพื่อให้สามารถสอน / วิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเตรียมอาจารย์นักพัฒนาการจัดการเรียนรู้ การ</p>			<p>ไม่ชัดเจนถึงวิธีการที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการประเมินและปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญในด้านการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ดำเนินการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยให้องค์กรตอบสนองความท้าทายเชิงกลยุทธ์ได้</p>			<p>ที่กำลังเปลี่ยนไป เช่น การเตรียมสมรรถนะบุคลากรสำหรับอนาคตเพื่อรองรับการเรียนการสอนแบบยืดหยุ่น การปรับรูปแบบวิธีการทำงาน หรือกระบวนการจ้างงานเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง รวมทั้งการเตรียมอาจารย์เพื่อให้สามารถสอน / วิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการเตรียมอาจารย์นักพัฒนาการจัดการเรียนรู้</p>	
<p>2. ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการจัดระบบและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผล การใช้ P3 Effectiveness (Empower, KM, Innovation, Assessment) ของ E-WiSH Model ตามภาพที่ 5.1-1 การใช้ระบบ coaching การนำค่านิยม VALAYA ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร และได้คำนึงถึงสมรรถนะหลัก “บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น” หรือไม่ การมีวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังอาจส่งผลต่อการรักษาสมรรถนะหลักขององค์กรและการบรรลุวิสัยทัศน์ในอนาคต</p>	<p>ไม่ชัดเจนถึงวิธีการในการจัดระบบและบริหารบุคลากรเพื่อให้การทำงานบรรลุผล การใช้ P3 Effectiveness (Empower, KM, Innovation, Assessment) ของ E-WiSH Model ตามภาพที่ 5.1-1 การใช้ระบบ coaching การนำค่านิยม VALAYA ไปใช้ในการปฏิบัติงาน มีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างไร</p>			<p>และได้คำนึงถึงสมรรถนะหลัก “บูรณาการพันธกิจสัมพันธ์เพื่อพัฒนาท้องถิ่น” หรือไม่ การมีวิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวอย่างจริงจังอาจส่งผลต่อการรักษาสมรรถนะหลักขององค์กรและการบรรลุวิสัยทัศน์ในอนาคต</p>

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรโดยการสำรวจหน่วยงานภายใน นำมาพิจารณาใน คกก จัดการความสุขระดับมหาวิทยาลัย นำแนวคิด Say Stay Strive และทฤษฎีสองปัจจัย และ กพร มาปรับให้สอดคล้องกับค่านิยม VALAYA โดยปรับปรุง SIM Model เป็น Bar Model เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน นำข้อมูลมากำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันของตามภาพที่ OP1ก-5 การดำเนินการดังกล่าว อาจส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรซึ่งจะมีผลต่อการดำเนินการที่โดดเด่น</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ กำหนดปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร โดยการสำรวจหน่วยงานภายใน</p>	<p>นำมาพิจารณาใน คกก จัดการความสุขระดับมหาวิทยาลัย นำแนวคิด Say Stay Strive และ ทฤษฎีสองปัจจัย และ กพร มาปรับให้สอดคล้องกับค่านิยม VALAYA</p>	<p>โดยปรับปรุง SIM Model เป็น Bar Model เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน</p>	<p>นำข้อมูลมากำหนดเป็นปัจจัยความผูกพันของตามภาพที่ OP1ก-5</p>
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ ทบทวนและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร โดยนำแนวคิด Say Stay Strive มาปรับปรุงแบบประเมินความผูกพัน และประเมินผ่าน e-form ไปยังบุคลากรทุกหน่วยงาน มีการปรับปรุงการประเมินมาโดยตลอดตั้งแต่ ปี 2564 มีการนำผลการประเมินมาพิจารณาและผ่าน คกก สร้างสุขระดับหน่วยงาน และ ระดับมหาวิทยาลัย การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้ความผูกพันของบุคลากรทำงานบรรลุพันธกิจได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ ทบทวนและประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากร โดยนำแนวคิด Say Stay Strive มาปรับปรุงแบบประเมินความผูกพัน และประเมินผ่าน e-form ไปยังบุคลากรทุกหน่วยงาน มีการปรับปรุงการประเมินมาโดยตลอดตั้งแต่ ปี 2564 มีการนำผลการประเมินมาพิจารณาและผ่าน คกก สร้างสุขระดับหน่วยงาน และ ระดับมหาวิทยาลัย</p>			
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ จัดการผลการปฏิบัติงานตาม VRU Employee Success Model ตามภาพที่ 5.2-3 โดยใช้แนวทางตามข้อบังคับ ประกาศ และนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ โดยหน่วยงานและบุคลากรจัดทำข้อตกลงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นลำดับจนถึงระดับบุคคล โดยใช้แนวคิด OKRs ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน การดำเนินการดังกล่าวช่วยให้บุคลากรเกิดผลการปฏิบัติงานที่ดี</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ จัดการผลการปฏิบัติงานตาม VRU Employee Success Model ตามภาพที่ 5.2-3 โดยใช้แนวทางตามข้อบังคับ ประกาศ และนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ</p>	<p>โดยหน่วยงานและบุคลากรจัดทำข้อตกลงผลสัมฤทธิ์ในการปฏิบัติงานซึ่งสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการประจำปีเป็นลำดับจนถึงระดับบุคคล โดยใช้แนวคิด OKRs ในการประเมินผลสัมฤทธิ์ มีการกำหนดค่าตอบแทนนอกเหนือจากค่าจ้างสำหรับบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ และ ผู้ดำรงตำแหน่งชำนาญการและชำนาญการพิเศษสำหรับบุคลากรสายสนับสนุน</p>		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>4. มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Employee Success Model ตามภาพที่ 5.2-3 ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเติมสมรรถนะให้ตรงจุด โดยวิเคราะห์ตามมิติด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และบริบทของมหาวิทยาลัยฯ โดยจัดระบบการพัฒนาใน 3 กลุ่ม คือบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และระดับบริหาร ด้วยแนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Employee Success Model ตามภาพที่ 5.2-3 ในการพัฒนาผลการปฏิบัติงานของบุคลากรและสามารถเติมสมรรถนะให้ตรงจุด โดยวิเคราะห์ตามมิติด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และบริบทของมหาวิทยาลัยฯ โดยจัดระบบการพัฒนาใน 3 กลุ่ม คือบุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน และระดับบริหาร ด้วยแนวทางดังกล่าวช่วยส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรและช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจ</p>			
OFI				
<p>1. ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร ที่ระบุไว้ เช่น ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดตามภาพที่ OP1ก-5 ไม่มีการจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มาจากประเภทการจ้างงานที่ต่างกัน การกำหนดปัจจัยขับเคลื่อนที่ตรงกับความต้องการ ความคาดหวังของบุคลากรจะช่วยให้มหาวิทยาลัยฯ ขับเคลื่อนความผูกพันได้ดียิ่งขึ้น</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร มีความเหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไรตามกลุ่มและประเภทของบุคลากร ที่ระบุไว้ เช่น ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดตามภาพที่ OP1ก-5 ไม่มีการจำแนกตามกลุ่มบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งบุคลากรเหล่านี้มาจากประเภทการจ้างงานที่ต่างกัน</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>2. มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า วิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิผลเพียงพอที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ระดับหน่วยงานภายใน คณะ วิทยาลัย ศูนย์ สำนัก รร. สาธิตฯ ตลอดจนถึงในระดับงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดกองกลาง 14 งาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร "พัฒนานวัตกรรม มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ร่วมพัฒนาท้องถิ่น" ภายใต้ค่านิยมหลัก : VALAYA เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันเกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นอย่างไร และ ไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด วัฒนธรรมและวิถีคิดของบุคลากร วิธีการที่เป็นระบบในเรื่องดังกล่าวจะช่วยส่งเสริมความผูกพันของบุคลากร</p>	<p>มีหลักฐานไม่เพียงพอที่จะทำให้มั่นใจได้ว่า วิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรมีประสิทธิผลเพียงพอที่จะทำให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินการที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน เช่น ไม่ชัดเจนว่าการดำเนินงานผ่านคณะกรรมการชุดต่าง ๆ ทั้งในระดับมหาวิทยาลัย ระดับหน่วยงานภายใน คณะ วิทยาลัย ศูนย์ สำนัก รร.สาธิตฯ ตลอดจนถึงในระดับงานของหน่วยงานภายใต้สังกัดกองกลาง 14 งาน เสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร "พัฒนา นวัตกรรม มุ่งเน้นความเป็นเลิศ ร่วมพัฒนาท้องถิ่น" ภายใต้ค่านิยมหลัก : VALAYA เพื่อส่งผลให้บุคลากรมีความผูกพันเกิดผลการดำเนินการที่โดดเด่นอย่างไร และไม่พบแนวทางที่ทำให้มั่นใจได้ว่าวัฒนธรรมองค์กรได้ใช้ประโยชน์จากความหลากหลายของความคิด วัฒนธรรม และวิถีคิดของบุคลากร</p>			
<p>3. ไม่ชัดเจนว่าวิธีประเมินระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Employee Success Model ตามภาพที่ 5.2-3 จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่าวิธีประเมินระบบการเรียนรู้และการพัฒนาที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ VRU Employee Success</p>	<p>ไม่ได้แสดงการกำหนดสมรรถนะหรือพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้ และพัฒนาต้องนำความรู้และทักษะ</p>		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ตัวอย่างเช่น การประเมินผลทันทีหลังอบรม สะท้อนถึงการประเมินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ และการประเมินจากการติดตามผลการนำองค์ความรู้และทักษะฯ ไปใช้ในการปฏิบัติการ เป็นการติดตามผลลัพธ์ที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม ไม่ได้แสดงการกำหนดสมรรถนะหรือพฤติกรรมให้ผู้เข้ารับการเรียนรู้และพัฒนาต้องนำความรู้และทักษะไปใช้ในการพัฒนางานของตนเอง และไม่แสดงประสิทธิผลที่เกิดขึ้น จึงอาจเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรเพื่อจัดการหลักสูตรและผลิตภัณฑ์ของมหาวิทยาลัยฯ</p>	<p>Model ตามภาพที่ 5.2-3 จะสะท้อนให้เห็นถึงประสิทธิผลและประสิทธิภาพของระบบการเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร ตัวอย่างเช่น การประเมินผลทันทีหลังอบรม สะท้อนถึงการประเมินโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการ และการประเมินจากการติดตามผลการนำองค์ความรู้และทักษะฯ ไปใช้ในการปฏิบัติการ เป็นการติดตามผลลัพธ์ที่บุคลากรเข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม</p>	<p>ไปใช้ในการพัฒนางานของตนเอง และไม่แสดงประสิทธิผลที่เกิดขึ้น</p>		
<p>4.ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ และการสืบทอดผู้นำในอนาคต เช่น กำหนดนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินการที่จำแนกตามกลุ่มบุคลากร/สายวิชาชีพ/สายการบริหาร รวมถึงการสืบทอดตำแหน่ง ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวอาจเสริมสร้างความผูกพันและส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรด้านอัตรากำลังและขีดความสามารถที่มีต่อสมรรถนะในการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	<p>ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบในการจัดการความก้าวหน้าในอาชีพการงานของบุคลากรกลุ่มต่าง ๆ และการสืบทอดผู้นำในอนาคต เช่น กำหนดนโยบาย ขั้นตอนการดำเนินการที่จำแนกตามกลุ่มบุคลากร/สายวิชาชีพ/สายการบริหาร รวมถึงการสืบทอดตำแหน่ง</p>			

6.1 กระบวนการทำงาน

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
<p>1. มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางจัดทำข้อกำหนดด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการ ภายใต้กรอบกระบวนการทำงานของ ในขั้นตอนที่ 2 ของ VRU Program, Service, and PROCESS Design ตามภาพที่ 6.1-1 ในปี 2564 มีการทบทวนได้เพิ่มกระบวนการบริหาร ใช้ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก สารสนเทศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีข้อกำหนดจำแนกตามระดับของกระบวนการตั้งแต่ 3 core processes และ 4 supportive processes และ 4 Management Processes มีการปรับปรุงระเบียบข้อมูลที่มีมาใหม่ เช่น พันธกิจการจัดการศึกษา พิจารณานำข้อกำหนดที่สำคัญจากความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสอบถามข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อสามารถประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติการในและนำมาผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงการจัดการกระบวนการทำงาน การกระบวนการพัฒนาวิจัยไปสู่นวัตกรรม ด้านการบริการวิชาการ ได้แก่ กระบวนการกำหนดกลุ่มชุมชน กระบวนการสร้างเครือข่าย กระบวนการพัฒนาพื้นที่ แนวทางที่ชัดเจนดังกล่าว ช่วยให้มีมหาวิทยาลัยฯ มีหลักสูตร บริการ และกระบวนการที่บูรณาการอย่างรอบด้านและบรรลุพันธกิจ สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้ำและบรรลุพันธกิจได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางจัดทำข้อกำหนดด้านการผลิตบัณฑิต การวิจัยและบริการวิชาการ ภายใต้กรอบกระบวนการทำงานของ ในขั้นตอนที่ 2 ของ VRU Program, Service, and PROCESS Design ตามภาพที่ 6.1-1 ในปี 2564</p>		<p>มีการทบทวนเพิ่มกระบวนการบริหาร ใช้ปัจจัยนำเข้าต่าง ๆ ได้แก่ วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลัก สารสนเทศของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยมีข้อกำหนดจำแนกตามระดับของกระบวนการตั้งแต่ 3 core processes และ 4 supportive processes และ 4 Management Processes มีการปรับปรุงระเบียบข้อมูลที่มีมาใหม่ เช่น พันธกิจการจัดการศึกษา พิจารณานำข้อกำหนดที่สำคัญจากความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มต่าง ๆ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านการสอบถามข้อมูลผ่านแบบสอบถามและการสัมภาษณ์ เพื่อสามารถประเมินประสิทธิผลของการปฏิบัติการในและนำมาผลลัพธ์ที่ได้มาปรับปรุงการจัดการกระบวนการทำงาน การกระบวนการพัฒนาวิจัย</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
			<p>ไปสู่นวัตกรรม ด้านการบริการ วิชาการ ได้แก่ กระบวนการ กำหนดกลุ่มชุมชน กระบวนการสร้างเครือข่าย กระบวนการพัฒนาพื้นที่</p>	
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญเป็น 3 กระบวนการหลักตามพันธกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต 3 กระบวนการ การวิจัย 5 กระบวนการ และการบริการวิชาการ 6 กระบวนการ กระบวนการสนับสนุน 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการด้านสารสนเทศ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านบุคคล และ ด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และกระบวนการบริหาร 4 กระบวนการ คือ กระบวนการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การสื่อสารองค์กร และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตามตารางที่ 6.1-1 โดยเริ่มจากการใช้ข้อมูลการรับฟังเสียงของผู้มีส่วนได้เสีย เพื่อให้เกิดการออกแบบการผลิตบัณฑิต การวิจัยและนวัตกรรม และความด้านความร่วมมือกับหุ้นส่วนทางสังคมที่ตอบสนองต่อความต้องการและความคาดหวังของผู้เรียน และกลุ่มผู้มีส่วนได้เสียทุกกลุ่ม รวมถึงมหาวิทยาลัยฯ มีกระบวนการสนับสนุน 4 กระบวนการ คือ กระบวนการด้านสารสนเทศ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านบุคคล และด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน ตามตารางที่-6.1-1 โดยพิจารณาจากกระบวนการที่ได้ส่งมอบหลักสูตร/บริการให้ลูกค้าและได้รายได้โดยตรง สามารถส่งเสริมประสิทธิภาพและช่วยเพิ่มประสิทธิผลของกระบวนการหลักทั้ง 3 พันธกิจการดำเนินการดังกล่าวอาจส่งเสริมการจัดการและปรับปรุงกระบวนการ ของมหาวิทยาลัยฯ และการเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ กำหนดกระบวนการทำงานที่สำคัญเป็น 3 กระบวนการหลักตามพันธกิจ ได้แก่ การผลิตบัณฑิต 3 กระบวนการ การวิจัย 5 กระบวนการ และการบริการวิชาการ 6 กระบวนการ กระบวนการสนับสนุน 4 กระบวนการ ได้แก่ กระบวนการด้านสารสนเทศ ด้านการเงินและพัสดุ ด้านบุคคล และ ด้านการจัดการทรัพยากรอย่างยั่งยืน และกระบวนการบริหาร 4 กระบวนการ คือ กระบวนการนำองค์กร การวางแผนกลยุทธ์ การสื่อสารองค์กร และกระบวนการเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน ตามตารางที่ 6.1-1</p>			
<p>3. มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ ตามภาพที่ 6.1-1 ในขั้นตอน 1-5 โดย CSM SIPOC Model ช่วยในการออกแบบ กระบวนการและตัวชี้วัดกระบวนการ ทบทวน ปรับปรุง ในปี</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีวิธีออกแบบหลักสูตร บริการ และกระบวนการทำงานที่สำคัญ</p>		<p>ในปี 2564 ได้เพิ่มเครื่องมือ Business Canvas Analysis มาช่วยในการออกแบบ และ</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>2564 ได้เพิ่มเครื่องมือ Business Canvas Analysis มาช่วยในการออกแบบ และทบทวนพบว่ามียุทธศาสตร์สำคัญที่ส่งผลต่อการออกแบบ หลักสูตร บริการ และกระบวนการ เช่น สถานการณ์ของแนวโน้มจำนวนผู้เรียนที่ลดลง หลักสูตรที่ไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้มีส่วนได้เสีย และการมุ่งตลาดใหม่ของ พันธกิจการศึกษา จึงได้มุ่งเน้นที่การจัดการเรียนการสอนทุกช่วงวัย Lifelong Learning และการทำ MOU กับสถานประกอบการ ใช้เครื่องมือ BCG เป็น หลักเกณฑ์ประกอบในการส่งของงบประมาณ และสถานการณ์เรื่องการบริหาร วิชาการที่เน้นเรื่อง Sandbox เพื่อเป็นสนามทดสอบแนวคิดทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ รวมถึงนวัตกรรมใหม่ๆ การใช้แนวคิดในการออกแบบดังกล่าว อาจ ช่วยตอบสนองต่อพันธกิจ แหล่งทุน และ การพัฒนาท้องถิ่น ตามความ ต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่นได้</p>	<p>ตามภาพที่ 6.1-1 ในขั้นตอน 1-5 โดย CSM SIPOC Model ช่วยในการออกแบบ กระบวนการและตัวชี้วัด กระบวนการ</p>		<p>ทบทวนพบว่ามียุทธศาสตร์สำคัญที่ส่งผลต่อการออกแบบ หลักสูตร บริการ และ กระบวนการ เช่น สถานการณ์ของแนวโน้มจำนวนผู้เรียนที่ลดลง หลักสูตรที่ไม่ได้รับการตอบสนองจากผู้มีส่วนได้เสีย และการมุ่งตลาดใหม่ของ พันธกิจการศึกษา จึงได้มุ่งเน้นที่ การจัดการเรียนการสอนทุก ช่วงวัย Lifelong Learning และการทำ MOU กับสถาน ประกอบการ ใช้เครื่องมือ BCG เป็นหลักเกณฑ์ประกอบ ในการส่งของงบประมาณ และสถานการณ์เรื่องการบริหาร วิชาการที่เน้นเรื่อง Sandbox เพื่อเป็นสนามทดสอบแนวคิด ทางธุรกิจ ผลิตภัณฑ์ รวมถึง นวัตกรรมใหม่ๆ</p>	
<p>4. มหาวิทยาลัย ฯ เริ่มมีแนวทางปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้ FAIS Model คือ Find Analyze Share Improve เพื่อปรับปรุงหลักสูตร การ บริการ และกระบวนการ โดย VEC และหัวหน้าส่วนงานควบคุมจัดการ ทบทวนตัววัดกระบวนการรายเดือน รายไตรมาส และรายปี นำข้อเสนอแนะที่ ได้มาเรียนรู้และทบทวน ปรับปรุงกระบวนการ ผ่านคณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลของมหาวิทยาลัย ฯ แนวทางดังกล่าวอาจช่วยเป็น ทิศทางการพัฒนาคุณภาพการดำเนินการของวิทยาลัยเพื่อขับเคลื่อนสู่การ</p>	<p>มหาวิทยาลัย ฯ เริ่มมีแนวทาง การปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยใช้ FAIS Model คือ Find Analyze Share Improve เพื่อ ปรับปรุงหลักสูตร การบริการ และกระบวนการ</p>	<p>โดย VEC และหัวหน้าส่วนงาน ควบคุมจัดการ ทบทวนตัววัด กระบวนการรายเดือน ราย ไตรมาส และรายปี</p>	<p>นำข้อเสนอแนะที่ได้มาเรียนรู้ และทบทวน ปรับปรุง กระบวนการ ผ่าน คณะกรรมการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผล ของมหาวิทยาลัย ฯ</p>	

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ยกระดับมาตรฐานที่สูงขึ้นและผลการดำเนินการเสริมสร้างสมรรถนะหลักของสถาบัน และลดความแปรปรวนของกระบวนการ</p>				
OFI				
<p>1. ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบถ่ายทอดกระบวนการทำงานสู่การปฏิบัติงานประจำวัน ไม่ชัดเจนว่าตัววัดของผลการดำเนินการและตัววัดภายในกระบวนการที่ใช้ในการถ่ายทอดกระบวนการทำงานสำคัญสู่การปฏิบัติงานประจำวัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสัมฤทธิ์ผลและผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการฯ เช่น ในกระบวนการออกแบบ จัดการพัฒนา/ปรับปรุงหลักสูตร ข้อกำหนดคือ “หลักสูตรผ่านมาตรฐานตาม สกอ” ในขณะที่ปัจจัยนำเข้าใน CSM SIPOC Model มีทั้งเกณฑ์มาตรฐาน สกอ. สาขาวิชาชีพ ความก้าวหน้าของเทคโนโลยี การศึกษา ยุทธศาสตร์ชาติ สมรรถนะหลักขององค์กร รวมทั้งปรัชญาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยฯ ที่เน้นการเรียนการสอนแบบ ABCD ต้องการให้บัณฑิตเป็นผู้รอบรู้ มีสมรรถนะเป็นผู้ประกอบการ นำการเปลี่ยนแปลงเกิดประโยชน์ต่อสังคม การมีตัววัดที่สะท้อนข้อกำหนดสำคัญของกระบวนการดังกล่าวจะส่งเสริมค่านิยมมหาวิทยาลัยฯ VALAYA และการเพิ่มคุณภาพของผลิตภัณฑ์ มุมมองของลูกค้า</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่า มหาวิทยาลัยฯ มีแนวทางที่เป็นระบบถ่ายทอดกระบวนการทำงานสู่การปฏิบัติงานประจำวัน</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่าตัววัดของผลการดำเนินการ และตัววัดภายในกระบวนการที่ใช้ในการถ่ายทอดกระบวนการทำงานสำคัญสู่การปฏิบัติงานประจำวัน มีความสัมพันธ์กับคุณภาพของสัมฤทธิ์ผลและผลการดำเนินการของการจัดการศึกษา วิจัย และการบริการฯ</p>		
<p>2. ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยใช้ VRU Supply-Network Management 6 ขั้นตอน (identify, Select, Help, Assess, Relationship, Evaluate) มีประสิทธิผลอย่างไร เช่น ไม่พบว่าขั้นตอนดังกล่าวส่งผลต่อการคัดเลือกผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมืออย่างไร ทำให้มั่นใจว่ามีคุณสมบัติตอบสนองต่อความต้องการของการปฏิบัติการ และไม่ชัดเจนถึงการนำกระบวนการจัดการไปสู่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั้งในกลุ่มผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือ ในเครือข่ายอุปทานซึ่งมีความแตกต่างกัน การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยให้มหาวิทยาลัยเกิดความคล่องตัวและความร่วมมือจากผู้ส่งมอบ คู่ความร่วมมือ และส่งผลให้เกิดการตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและลูกค้ากลุ่มอื่น</p>	<p>ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการจัดการเครือข่ายอุปทาน โดยใช้ VRU Supply-Network Management 6 ขั้นตอน (identify, Select, Help, Assess, Relationship, Evaluate) มีประสิทธิผลอย่างไร เช่น ไม่พบว่าขั้นตอนดังกล่าวส่งผลต่อการคัดเลือกผู้ส่งมอบ</p>	<p>ไม่ชัดเจนถึงการนำกระบวนการจัดการไปสู่ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติทั้งในกลุ่มผู้ส่งมอบ พันธมิตร คู่ความร่วมมือ ในเครือข่ายอุปทานซึ่งมีความแตกต่างกัน</p>		

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	และคู่ความร่วมมืออย่างไร ทำ ให้มั่นใจว่าคุณสมบัติ ตอบสนองต่อความต้องการของ การปฏิบัติการ			
3. ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการขับเคลื่อนนวัตกรรมตาม กระบวนการจัดการนวัตกรรม สามารถตอบสนองโอกาสเชิงกลยุทธ์อย่างไร รวมถึงสอดคล้องกับกระบวนการจัดทำกลยุทธ์ที่มีการเตรียมการด้าน ทรัพยากรการเงินและด้านอื่นๆ ไว้เพื่อสนับสนุนโอกาสการสร้างนวัตกรรม อย่างไร การดำเนินการที่เป็นระบบในประเด็นดังกล่าวอาจช่วยให้ มหาวิทยาลัยฯ บรรลุวิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้สำหรับคนทุกช่วง วัย ที่มีนวัตกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจและสังคมฐานราก บนความร่วมมือของ หุ้นส่วนทางสังคมให้เกิดการพัฒนาอย่างสมดุลและยั่งยืน”				ไม่ชัดเจนว่าวิธีการที่ มหาวิทยาลัยฯ ใช้ในการ ขับเคลื่อนนวัตกรรมตาม กระบวนการจัดการ นวัตกรรม สามารถ ตอบสนองโอกาสเชิงกล ยุทธ์อย่างไร รวมถึง สอดคล้องกับ กระบวนการจัดทำกล ยุทธ์ที่มีการเตรียมการ ด้านทรัพยากรการเงิน และด้านอื่นๆ ไว้เพื่อ สนับสนุนโอกาสการ สร้างนวัตกรรมอย่างไร

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
Strength				
1. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มวางระบบประเมินประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดย 1) การบริหารจัดการงบประมาณประจำปี มีการกลั่นกรอง ติดตาม ควบคุม กำกับการใช้งบประมาณ สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และการอนุรักษ์ พลังงาน 2) ควบคุมต้นทุน โดย VEC ดำเนินการใน 5 ขั้นตอน ใช้ Lean management 5 ขั้นตอน เพื่อลดรอบระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มผลผลิต	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มวางระบบ ประเมินประสิทธิภาพและ ประสิทธิผล โดย 1) การบริหาร จัดการงบประมาณประจำปี มี การกลั่นกรอง ติดตาม ควบคุม			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
<p>ใช้ Business Model Canvas ในการควบคุมต้นทุนการผลิต ในการออกแบบหลักสูตร เพื่อให้การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารรายรับ รายจ่ายตามกรอบเวลาในแผน ลดข้อผิดพลาด การดำเนินการดังกล่าว อาจทำให้มหาวิทยาลัยดำเนินงานปรับปรุงกระบวนการที่สำคัญอย่างมีประสิทธิภาพ และบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้</p>	<p>กำกับค่าใช้จ่ายประมาณ สนับสนุนการใช้ทรัพยากร ร่วมกัน และการอนุรักษ์พลังงาน 2) ควบคุมต้นทุน โดย VEC ดำเนินการใน 5 ขั้นตอน ใช้ Lean management 5 ขั้นตอน เพื่อลดรอบระยะเวลาในการทำงาน เพิ่มผลผลิต ใช้ Business Model Canvas ในการควบคุมต้นทุนการผลิต ในการออกแบบหลักสูตร เพื่อให้การปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ การบริหารรายรับ รายจ่ายตามกรอบเวลาในแผน ลดข้อผิดพลาด</p>			
<p>2. มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ โดย คกก.ความเสี่ยง วางแผนบริหารความเสี่ยง ออกแบบกระบวนการในการจัดการความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลอ่อนไหว 4 ขั้นตอนคือ 1) รวบรวมข้อมูลภายในองค์กรจากแหล่งต่าง ๆ รวบรวมระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2) คัดกรอง จำแนกข้อมูลและพิจารณาความเสี่ยง 3) ออกแบบวิธีและจัดการ ความปลอดภัยข้อมูล และ 4) ติดตามประเมินประสิทธิภาพของการจัดการและปรับปรุงกระบวนการ กำหนดขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยและระบบปฏิบัติการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนมีการ Backup ข้อมูลรายวัน สามารถบริหารความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การดำเนินการดังกล่าว ทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศที่อ่อนไหวหรือเป็นสิทธิพิเศษ และ</p>	<p>มหาวิทยาลัยฯ มีการดำเนินการด้านความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ โดย คกก.ความเสี่ยง วางแผนบริหารความเสี่ยง ออกแบบกระบวนการในการจัดการความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ และการจัดการข้อมูลส่วนบุคคลและข้อมูลอ่อนไหว 4 ขั้นตอนคือ 1) รวบรวมข้อมูลภายในองค์กรจากแหล่งต่าง ๆ รวบรวมระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง 2) คัดกรอง จำแนกข้อมูลและพิจารณาความเสี่ยง 3) ออกแบบวิธีและจัดการ ความปลอดภัยข้อมูล และ 4) ติดตามประเมินประสิทธิภาพของการจัดการและปรับปรุงกระบวนการ กำหนดขั้นตอนการรักษาความปลอดภัยและระบบปฏิบัติการที่สำคัญ 10 ขั้นตอนมีการ Backup ข้อมูลรายวัน สามารถบริหารความปลอดภัยและการรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์</p>			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
สินทรัพย์ที่สำคัญ มีความปลอดภัยและมีการป้องกันภัยบนโลกไซเบอร์ อาจช่วยให้การปฏิบัติการมีประสิทธิภาพ				
3. มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยด้วยกระบวนการอาชีวอนามัย 6 ขั้นตอน และมีการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ ติดตามรายงานผลรายเดือน ได้กำหนดความเสี่ยง 5 ด้าน ดังนี้ 1) ด้านกลยุทธ์ จำนวน 4 ประเด็น 2) ด้านการดำเนินการ จำนวน 8 ประเด็น 3) ด้านการเงิน จำนวน 5 ประเด็น 4) ด้านนโยบาย กฎหมาย จำนวน 5 ประเด็น 5) ด้านภัยธรรมชาติ มีการตรวจสอบ การวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root-cause ANALYSIS) ของความไม่ปลอดภัยและการกู้คืนสู่สภาพเดิม การดำเนินการดังกล่าว อาจช่วยทำให้มหาวิทยาลัยมีสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยได้และส่งผลต่อความมั่นใจของผู้เรียน	มหาวิทยาลัยฯ เริ่มมีกระบวนการในการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยด้วยกระบวนการอาชีวอนามัย 6 ขั้นตอน และมีการเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉิน	มีคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ ติดตามรายงานผลรายเดือน ได้กำหนดความเสี่ยง 5 ด้าน	มีการตรวจสอบ การวิเคราะห์หาสาเหตุ (Root-cause ANALYSIS) ของความไม่ปลอดภัยและการกู้คืนสู่สภาพเดิม	
OFI				
1. ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมพร้อมต่อภาวะภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ โดยไม่พบแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เช่น แผนรับมือภาวะฉุกเฉินเพื่อคงการปฏิบัติการไว้ไม่ให้หยุดชะงัก ไม่แสดงการจัดสรรทรัพยากร และไม่พบการแสดงการฝึกซ้อมและประสิทธิผลของกระบวนการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 6 ขั้นตอน ตามแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัยในระยะต่าง ๆ การดำเนินการดังกล่าว อาจสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากร ผู้เรียน ลูกค้ำกลุ่มอื่น ว่ามหาวิทยาลัยฯ สามารถควบคุมป้องกันเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติการและยังสามารถให้บริการได้อย่างต่อเนื่องแม้จะต้องเผชิญกับภัยพิบัติ	ไม่พบแนวทางที่ชัดเจนในการเตรียมพร้อมต่อภาวะภัยพิบัติหรือภาวะฉุกเฉินที่สำคัญ โดยไม่พบแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยงด้านความปลอดภัย เช่น แผนรับมือภาวะฉุกเฉินเพื่อคงการปฏิบัติการไว้ไม่ให้หยุดชะงัก ไม่แสดงการจัดสรรทรัพยากร และไม่พบการแสดงการฝึกซ้อมและประสิทธิผลของกระบวนการอาชีวอนามัยและความปลอดภัย 6 ขั้นตอน ตามแผนป้องกัน/ควบคุมความเสี่ยง			

Comment จากรายงาน	A	D	L	I
	ด้านความปลอดภัยในระยะต่าง ๆ			
<p>2. มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการขององค์กรในด้านการบริหารจัดการการปฏิบัติการ สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติครอบคลุมทุกระบวนการและพื้นที่ที่สำคัญ เช่น ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการติดตามการดำเนินการของ คณะฯ และส่วนงานตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด การดำเนินการถ่ายทอดแนวทางที่ครอบคลุมทุกส่วนงานดังกล่าวจะทำให้มั่นใจได้ว่าการบริหารจัดการการปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>		<p>มีหลักฐานไม่เพียงพอที่แสดงให้เห็นว่าการดำเนินการขององค์กรในด้านการบริหารจัดการการปฏิบัติการ สามารถถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ ครอบคลุมทุกระบวนการ และพื้นที่ที่สำคัญ เช่น ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการติดตามการดำเนินการของ คณะฯ และส่วนงานตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนด</p>		
<p>3. ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>			<p>ไม่ชัดเจนถึงกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และเริ่มมีการเรียนรู้ในระดับองค์กร ซึ่งรวมถึงการสร้างนวัตกรรมเพื่อปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการที่สำคัญทำให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการต่าง ๆ มีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ</p>	

2. ภาพกิจกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx

วันที่จัดทำ : 4-5 กันยายน 2566

สถานที่ : โรงแรมเรณูทรี บูทีก จังหวัดกาญจนบุรี

ภาพกิจกรรม

