

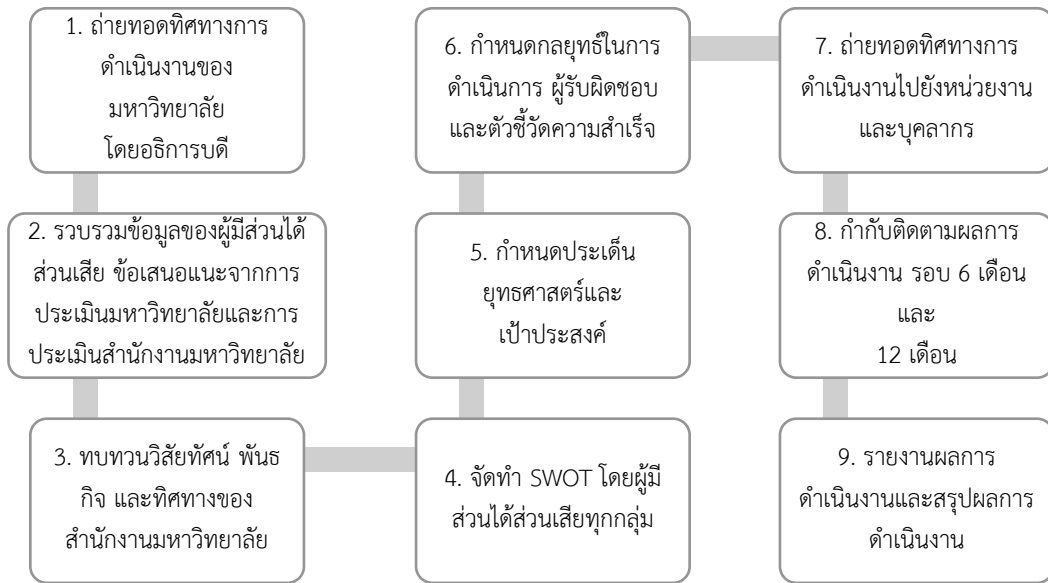
ตัวชี้วัดที่ 1 กลยุทธ์ (Strategy)

1.1 การจัดทำกลยุทธ์ (Strategy Development)

ก. กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

(1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

สำนักงานมหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยมีการรับฟังความคิดเห็นจากหลายภาคส่วน ทั้งอธิการบดีมหาวิทยาลัยแม่โจ้ คณบดี ผู้อำนวยการสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการสำนัก และบุคลากรภายใน ผ่านการสัมมนาเชิงปฏิบัติการ “การทบทวนแผนกลยุทธ์และจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 เมื่อวันที่ 12 ตุลาคม พ.ศ. 2566 โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัย ในการประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 14 พฤศจิกายน พ.ศ. 2566 โดยมีขั้นตอน ดังนี้



(2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

โดยนำข้อมูลจากการรับฟังความคิดเห็นจากผู้เข้าร่วมการสัมมนาฯ ในช่วงต้น มากำหนดเป็น SWOT ของสำนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. ให้บริการด้วยใจรัก มีจิตบริการ และมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี	1. บุคลากรบางคนขาดทักษะด้านการให้บริการ/ขาดทักษะการติดต่อประสานงาน
2. เป็นหน่วยงานบริหารจัดการกลาง และเป็นศูนย์กลางในการให้บริการ (One-Stop Service) ของมหาวิทยาลัย	2. ขาดผู้บริหารหลักที่ดูแลและตัดสินใจการบริหารจัดการในภาพรวมของสำนักงานมหาวิทยาลัย (ผู้อำนวยการสำนักงาน)
3. มีความพร้อมทั้งในด้านทรัพยากรบุคคล อาคารสถานที่ เครื่องมือต่าง ๆ	3. โครงสร้างองค์กรใหญ่เกินไป ภาระงานใกล้เคียงกัน ซ้ำซ้อนไม่ชัดเจน
4. มีระบบเทคโนโลยีในการสนับสนุนการดำเนินงานที่มีประสิทธิภาพ	4. งบประมาณบริหารจัดการมีจำกัด
5. บุคลากรมีความรู้ความสามารถเกี่ยวกับกฎระเบียบ และปฏิบัติงานในแต่ละด้าน	5. บุคลากรรับผิดชอบภาระงานหลากหลายด้านมากเกินไป ปริมาณงานไม่สัมพันธ์กับปริมาณคน ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการให้บริการ
	6. ภาวะเทียบการจัดหารายได้ไม่ครอบคลุม
	7. บุคลากรด้านการเงินมีการคิดวิเคราะห์ในงานที่แตกต่างกัน ส่งผลให้การทำงานไม่เป็นมาตรฐานเดียวกัน
	8. บุคลากรบางส่วนไม่กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง และการพัฒนาตนเอง

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. หน่วยงานภายนอกให้การยอมรับในระบบการให้บริการ 2. เทคโนโลยีสารสนเทศในปัจจุบันเข้าถึงง่าย และมีความหลากหลาย เอื้อต่อการให้บริการในปัจจุบัน ทำให้การให้และรับบริการสะดวกและรวดเร็วยิ่งขึ้น 3. ผู้บริหารให้ความสำคัญในการนำระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน 4. มหาวิทยาลัยมีนโยบายทบทวนโครงสร้างและอัตราค่าจ้าง 5. การหารายได้จากการปฏิบัติงานด้านกายภาพ หรือเป็นวิทยากรด้านกายภาพ	1. บุคลากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่พัฒนาระบบการให้บริการด้านสารสนเทศมีจำนวนน้อย ทำให้การพัฒนาระบบให้ทันสมัยเป็นไปได้ช้า 2. เทคโนโลยีที่ก้าวหน้าอย่างรวดเร็ว บุคลากรบางส่วนปรับตัวไม่ทัน 3. นโยบายการจำกัดอัตรากำลังบุคลากร และการได้รับสนับสนุนด้านงบประมาณแผ่นดินมีแนวโน้มลดลง 4. การเปลี่ยนแปลงของแนวปฏิบัติ กฎระเบียบ นโยบายการบัญชีและมาตรฐานการบัญชีภาครัฐ ส่งผลต่อกระบวนการปฏิบัติงานที่ต้องมีการเปลี่ยนแปลง

และได้นำมาใช้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ของสำนักงานมหาวิทยาลัย ดังนี้

ตัวชี้วัดความสำเร็จของวิสัยทัศน์ (Vision Key Success Indicators)

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	2566	2567	2568	2569	2570
1. ผลประเมินการประกันคุณภาพภายในของสำนักงานมหาวิทยาลัย <i>(ผลประเมิน CUPT-QMS ในราย Sub-Criteria ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่วนกลางมหาวิทยาลัย)</i>	ระดับ	3.65	3.51	3.51	3.51	3.51
2. ผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ ต่อการให้บริการของสำนักงานมหาวิทยาลัย	ค่าเฉลี่ย	NA	4.21	4.21	4.21	4.21
3. ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ยผลการประเมินทุกหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย)	ค่าเฉลี่ย	4.35	3.51	3.51	3.51	3.51

(3) โอกาสเชิงกลยุทธ์และโอกาสที่ผ่านการประเมินผลได้ผลเสียของความเสียหายอย่างรอบด้าน

การระบุเหตุการณ์เสี่ยง (Risk Event Identification) / การประเมินความเสี่ยง (Risk Assessment) / การตอบสนองความเสี่ยง (Risk Response) / กำหนดกิจกรรมการควบคุม (Control Activities) ซึ่งมีการวิเคราะห์และประเมินเหตุการณ์ที่สำคัญได้ 4 ประเด็นความเสี่ยง ดังนี้

ความเสี่ยงด้านนโยบายและกลยุทธ์ (Strategic Risk)

ประเด็นความเสี่ยงที่ 1 : การไม่บรรลุเป้าหมายการเป็นองค์กรที่มีสมรรถนะสูง

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : จากแผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 รวมถึงวิสัยทัศน์ “เป็นส่วนงานที่มีสมรรถนะสูงในการบริหารจัดการและการให้บริการ” มีพันธกิจได้แก่ 1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการให้มีสมรรถนะสูงและรองรับความเป็นสากล 2. พัฒนาระบบการให้บริการที่มีสมรรถนะสูง 3. สนับสนุนมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ทั้งนี้การวิเคราะห์สภาพการณ์ (SWOT Analysis) สำนักงานมหาวิทยาลัย พบว่าจุดอ่อนของสำนักงานมหาวิทยาลัย คือ มีการดำเนินงานที่ล่าช้าเป็นอุปสรรคในการปฏิบัติงาน เนื่องจากมีโครงสร้างองค์กรใหญ่เกินไปภาระงานใกล้เคียงกัน ซ้ำซ้อน ไม่ชัดเจน อันประกอบไปด้วยส่วนงานย่อย 12 กอง / 4 ฝ่าย ซึ่งมีพันธกิจในการจัดตั้งและแนวทางการดำเนินงานที่มีความแตกต่างกัน และบางหน่วยงานมีภาระงานที่ทับซ้อน รวมถึงไม่มีผู้บริหารระดับสูง เพื่อบริหาร

จัดการภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ผู้อำนวยการสำนักงาน) เมื่อเทียบเคียงกับส่วนงานภายในระดับเดียวกันหรือมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ซึ่งเป็นเหตุผลหนึ่งในสภาวะการณ์ปัจจุบันที่มหาวิทยาลัย มีการจัดจ้างหน่วยงานภายนอกดำเนินการวิเคราะห์โครงสร้างองค์กรที่เหมาะสมเพื่อเปลี่ยนแปลงระบบงานที่มีความซ้ำซ้อน

ความเสี่ยงด้านการเงิน (Financial Risk)

ประเด็นความเสี่ยงที่ 2 : การจัดสรรงบประมาณเงินแผ่นดินลดลง ทำให้ต้องตั้งงบประมาณรายจ่ายจากเงินรายได้เพิ่มขึ้น

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : สำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานสนับสนุนกลางในการดำเนินงานตามพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน/หน่วยงาน สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีภารกิจเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการ และการบริการเพื่อสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 ด้านและพันธกิจสนับสนุนด้านการบริหารจัดการ ซึ่งหนึ่งในพันธกิจของสำนักงานมหาวิทยาลัย คือสนับสนุนมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งสอดคล้องในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 การสร้างความมั่นคงทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืน (Budget and Resource Sustainability) ที่มีเป้าประสงค์คือ การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีความมั่นคงทางงบประมาณและทรัพยากรอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัยซึ่งรายได้ของสำนักงานมหาวิทยาลัย ที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย โดย [เกณฑ์ที่ใช้จัดสรรงบประมาณในแต่ละปีตามประกาศนโยบายการจัดทำงบประมาณ](#) มหาวิทยาลัยแม่โจ้ อนึ่งสำนักงานมหาวิทยาลัยไม่มีความเชี่ยวชาญในการจัดการรายได้ จึงทำได้เพียงใช้งบประมาณที่ได้รับจัดสรรอย่างจำกัด ในการดำเนินการสนับสนุนในภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย ตามการจัดสรรเงินในแต่ละครั้ง

ความเสี่ยงด้านการดำเนินงาน (Operational Risk)

ประเด็นความเสี่ยงที่ 3 : ความไม่พร้อมในการออกข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ.2562 และ/หรือพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์พ.ศ.2565

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : พระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการทางอิเล็กทรอนิกส์พ.ศ. 2565 ซึ่งภาครัฐมีการส่งเสริมให้มีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาประยุกต์ใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อสอดคล้องกับการพัฒนาดิจิทัลเพื่อเศรษฐกิจและสังคม และการปรับเปลี่ยนการบริหารงานภาครัฐไปสู่ระบบดิจิทัล ตามแผนการปฏิรูปประเทศ เพื่อประโยชน์ในการบริหารราชการแผ่นดิน และเพื่ออำนวยความสะดวกให้แก่ประชาชน แต่บทบัญญัติของกฎหมายที่ใช้บังคับอยู่ในปัจจุบันไม่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่พัฒนาไปอย่างรวดเร็ว ซึ่งภาครัฐส่งเสริมให้นำระบบดิจิทัลมาใช้ในการบริหารงาน รวมถึงนโยบายสภามหาวิทยาลัย ในด้านที่ 8 : ด้านดิจิทัล โดยมหาวิทยาลัยต้องมีการพัฒนาสู่ความเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัล (Digital University) โดยนำดิจิทัลเทคโนโลยีมาเปลี่ยนแผนธุรกิจ (Business Plan) ในภารกิจการศึกษาแบบไร้ห้องเรียน การนำแผนดิจิทัลเทคโนโลยีมาแปลงแผนพัฒนาระดับยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ เพื่อปรับปรุงกระบวนการทำงาน โดยต้องมีโครงสร้างของงานดิจิทัลระดับมหาวิทยาลัย และมีการพัฒนา Dashboard ในระดับสภามหาวิทยาลัย ระดับคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย และระดับส่วนงาน ผ่านระบบการรวมศูนย์ข้อมูลเป็นหนึ่งเดียว (Single Data) ซึ่งมหาวิทยาลัยมีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดิจิทัล ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2565-2569)

สำนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบไปด้วยส่วนงานย่อยจำนวน 12 กอง/4 ฝ่าย ที่มีพันธกิจ/ภารกิจในการเป็นศูนย์กลางการบริหารจัดการ การประสานงานและการให้บริการสนับสนุนการดำเนินงานตามพันธกิจหลักและพันธกิจสนับสนุนของมหาวิทยาลัย และของทุกส่วนงาน/หน่วยงาน ภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ ณ ปัจจุบันยังไม่มีระเบียบข้อบังคับในการรองรับพระราชบัญญัติว่าด้วยธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติการปฏิบัติราชการ

ทางอิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2565 จึงยังไม่สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานให้เหมาะสมกับสภาพการณ์ใช้เทคโนโลยีในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว

ประเภทความเสี่ยงที่ 4 : ด้านการปฏิบัติตามกฎ ระเบียบ (Compliance Risk)

ประเด็นความเสี่ยงที่ 4 : การละเมิดกฎ ระเบียบ ทำให้เกิดการทุจริตในหน้าที่ ของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัย

การได้มาซึ่งประเด็นความเสี่ยง : สำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นหน่วยงานสนับสนุนกลางในการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย และส่วนงาน/หน่วยงานสังกัดมหาวิทยาลัยแม่โจ้ มีภารกิจเกี่ยวกับการอำนวยความสะดวก การบริหารจัดการ และการบริการเพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยทั้ง 4 ด้าน และพันธกิจสนับสนุน ได้แก่ ด้านการบริหารจัดการ ซึ่งการทุจริตจากการวิเคราะห์และประเมินผลการดำเนินงานที่ผ่านมา จากรายงานข้อมูลข้อร้องเรียนการทุจริต ผลการสอบสวนหาข้อเท็จจริงรายงานปฏิบัติงานประจำปีส่วนใหญ่เกี่ยวข้องกับด้านการเงิน การคลังและพัสดุ จะพบว่ามีข้อร้องเรียนบุคลากรสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย และมีการดำเนินการเข้าสู่กระบวนการสอบข้อเท็จจริง เมื่อทำการประเมินและวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดความเสี่ยงการทุจริตและการไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ตามแนวทางการประเมินการทุจริต พบว่า มีความเสี่ยงที่อาจก่อให้เกิดการทุจริต สูง - สูงมาก ภายในสำนักงานมหาวิทยาลัย

(4) การจัดจ้างคนภายนอก และสมรรถนะหลักของส่วนงาน

สำนักงานมหาวิทยาลัยมีการตัดสินใจใน การจัดจ้างบุคคลภายนอก เพื่อจัดโครงสร้าง กำหนดกรอบและทิศทางในการจัดสรรอัตรากำลัง การแก้ไขปัญหาเรื่องการกำหนดตำแหน่ง และการขอปรับตำแหน่ง ซึ่งต้องดำเนินการในภาพรวมทั้งองค์กร เพื่อรองรับวัตถุประสงค์ และขอบเขตหน้าที่ของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนไป ตลอดจนเพื่อให้มีการทบทวนตรวจสอบภารกิจตามโครงสร้างของส่วนงาน และหน้าที่ความรับผิดชอบ การกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง การเกลี่ยงานและเกลี่ยคน เพื่อป้องกันหน้าที่ซ้ำซ้อน คนล้นงานและกำลังคนไม่เพียงพอต่อส่วนงาน/หน่วยงานภายใน

โดยมีผลที่คาดว่าจะได้รับ คือ มีผลการศึกษาและวิเคราะห์โครงสร้างองค์กร โครงสร้างการบริหารงาน และกรอบอัตรากำลังที่เหมาะสมของแต่ละส่วนงาน/หน่วยงาน สามารถนำข้อมูลไปใช้ในการทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน หน่วยงาน และหน่วยงานย่อย และนำข้อมูลไปใช้ในการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร กำหนดตำแหน่ง และสามารถจัดสรรอัตรากำลังที่เหมาะสมและมีประสิทธิภาพ

ข. วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (STRATEGIC OBJECTIVES)

(1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ (KEY STRATEGIC OBJECTIVES)

สำนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดตัวชี้วัดตามประเด็นยุทธศาสตร์ตาม แผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 (พ.ศ.2566-2570) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 โดยแบ่งออกเป็น 3 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด
รวม	31
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย	15
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง	15
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการให้บริการที่สร้างความประทับใจ	1

1.2 การนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ (Strategy Implementation)

ก. การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

(1) แผนปฏิบัติการ (ACTION PLANS)

สำนักงานมหาวิทยาลัยได้นำประเด็นยุทธศาสตร์ ทั้ง 3 ประเด็น มากำหนดตัวชี้วัด จำนวน 31 ตัวชี้วัด และกำหนดผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดลงสู่หน่วยงาน ดังนี้

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		
1.1 ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย (ด้านการเงินและทรัพย์สิน และดิจิทัล)	90	อธิการบดี/ รองอธิการบดี/ ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน และผู้อำนวยการกอง ที่ได้รับมอบหมาย
1.2 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking	8100	
1.3 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking	70	
1.4 ผลการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย	3	
1.5 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลก ด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21	80	
1.6 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับพันธกิจอื่น	30	
1.7 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	30	
1.8 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน	50	
1.9 ผลประเมินธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA)	85	
1.10 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ	90	
1.11 ผลการจัดอันดับ WEBOMETRIC	2600	
1.12 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด Reinventing University	90	
1.13 ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่อจำนวนงบประมาณทั้งหมด	32	
1.14 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง	467	
1.15 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)	3 (เพิ่มขึ้น 5%)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง		
เป้าประสงค์ 2.1. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง		
2.1.1 ร้อยละบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	97	ฝ่ายพัฒนาทรัพยากร มนุษย์
2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (Competency)	90	
2.1.3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย	8.5	กองบริหารทรัพยากร บุคคล
2.1.4 ค่าเฉลี่ยผลประเมินภาระงานบริหารของผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	80	
เป้าประสงค์ 2. มีระบบบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่มีสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย		
2.2.1 ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ยผลการประเมินทุกหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย)	3.51	กองพัฒนาคุณภาพ
2.2.2 จำนวนกระบวนการงาน (SIPOC) ที่ตอบสนองพันธกิจหลักของหน่วยงาน	16	

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
2.2.3 ผลประเมิน CUPT QMS ใน Criteria ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่วนกลางมหาวิทยาลัย	3.51	กองพัฒนาคุณภาพ
2.2.4 ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป	80	
2.2.5 ร้อยละของการจัดวางการควบคุมภายในให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป	80	
เป้าประสงค์ 3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีสมรรถนะสูง		
2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	80	กองเทคโนโลยีฯ
เป้าประสงค์ 4. มีระบบการเงินและการบริหารงบประมาณที่มีสมรรถนะสูง		
2.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย	5	กองคลัง
เป้าประสงค์ 5. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		
2.5.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแผนแม่บท Green University ของมหาวิทยาลัย	5	กองกายภาพฯ
2.5.2 ผลประเมิน Green Office สำนักงานมหาวิทยาลัย	85	
2.5.3 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)	3 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5)	
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการให้บริการที่สร้างความประทับใจ		
เป้าประสงค์ 6. มีระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจ		
3.1 ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการ	4.21	กองพัฒนาคุณภาพ

(2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้ (ACTION PLAN Implementation)

มีการกำหนดกลยุทธ์ กิจกรรม/โครงการ และหน่วยงานผู้รับผิดชอบในแต่ละตัวชี้วัดตาม [แผนกลยุทธ์สำนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 13 \(พ.ศ.2566-2570\) ฉบับปรับปรุง และแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567](#) ทั้งนี้ แต่ละหน่วยงานได้กำหนดผู้รับผิดชอบกิจกรรม/โครงการในหน่วยงานย่อยและรายบุคคล โดยการถ่ายทอดลงสู่แบบข้อตกลงภาระงาน (TOR) ต่อไป

(3) การจัดสรรทรัพยากร (Resource Allocation)

การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการของสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีการจัดสรรงบประมาณ ดังนี้

หน่วยงาน	โครงการ	จัดสรร
งบประมาณรวม		688,365
จัดสรรตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 2/2567 เมื่อวันที่ 9 กุมภาพันธ์ 2567		
กองบริหารทรัพยากรบุคคล	1. โครงการเข้าร่วมแข่งขันกีฬาบุคลากรมหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 40 ของบุคลากรสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย	120,000
ฝ่ายพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	2. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง "การใช้ระบบการจัดทำแผนพัฒนารายบุคคลออนไลน์ (IDP Online)"	1,400
	3. โครงการ 10 soft skills ของคนทำงานในศตวรรษที่ 21	49,440
กองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	4. โครงการสืบสานป่าเวณีปีใหม่เมือง กิจกรรม ดำหัวผู้อาวุโสและอธิการบดี (สนม.)	14,000
กองพัฒนาคุณภาพ	5. โครงการจัดทำและวิพากษ์โครงร่างองค์กร (OP) ระดับสำนักงานมหาวิทยาลัย	17,600

หน่วยงาน	โครงการ	จัดสรร
	6. โครงการเพื่อพัฒนาการประกันคุณภาพภายในส่วนงานสนับสนุน	30,025
กองกายภาพฯ	7. โครงการพัฒนาการดำเนินงานสำนักงานสีเขียว (Green Office) สำนักงานมหาวิทยาลัย	177,000
กองพัฒนานักศึกษา	8. โครงการพัฒนาอาคารอำนวยการ ยศสุข สู่สำนักงานสีเขียว (Green Office)	189,000
กองแผนงาน	9. โครงการสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การทบทวนแผนกลยุทธ์และการจัดทำแผนปฏิบัติการสำนักงานมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	29,900
จัดสรรตามมติที่ประชุมคณะกรรมการสำนักงานมหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ 4/2567 เมื่อวันที่ 5 เมษายน 2567		
กองกายภาพฯ	10 โครงการจัดทำป้ายสื่อสารเป็นภาษาต่างประเทศ	60,000

(4) แผนด้านบุคลากร (WORKFORCE Plans)

สำนักงานมหาวิทยาลัยดำเนินการด้านบุคลากรตาม [นโยบายหรือแนวทางการบริหารอัตรากำลังปีงบประมาณ 2566 – 2570](#) มหาวิทยาลัยมีกรอบการบริหารอัตรากำลังในภาพรวม 1,787 อัตรากำลัง แบ่งเป็นสายวิชาการ 750 อัตรากำลัง และสายสนับสนุน 1,037 อัตรากำลัง มุ่งเป้าหมายในระยะยาวให้มีอัตรากำลังสายวิชาการและสายสนับสนุนเป็น 1: 1 ซึ่งกระทบต่อการขอตำแหน่งทดแทนของบุคลากรสำนักงานมหาวิทยาลัยโดยตรง เนื่องจากเป็นส่วนงานที่มีจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนมากที่สุด โดยดำเนินแนวทาง ดังนี้

- 1) การเกลี่ยโดย ไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร โดยส่วนงานต้นสังกัดเดิม และส่วนงานต้นสังกัดใหม่ ทั้ง 2 ฝ่าย ได้ยินยอมให้บุคลากรย้ายโดย ไม่มีการเพิ่มจำนวนบุคลากร โดยกองบริหารทรัพยากรบุคคลจะมีการแต่งตั้งคณะกรรมการย้าย
- 2) เกลี่ยโดย ลดจำนวนบุคลากร ภายในส่วนงาน เช่น หากมีการเกษียณ/ลาออก ตำแหน่งนั้นๆ จะถูกยุบ
- 3) การบริหารกรอบอัตรากำลัง โดยการสนับสนุนให้บุคลากรใช้ศักยภาพและหรือความชำนาญในทักษะที่หลากหลาย Multi Skill นอกเหนือภาระงานหลัก และการสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานที่รองรับการเปลี่ยนแปลงตามความจำเป็นภาพรวมของมหาวิทยาลัย โดยไม่กระทบต่อเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพ

(5) ตัววัดผลการดำเนินการ (PERFORMANCE MEASURES)

สำนักงานมหาวิทยาลัยได้กำหนดเป้าหมายในแต่ละตัวชี้วัดความสำเร็จของแผนปฏิบัติการประจำปี โดยมีการใช้หน่วยวัดความสำเร็จ คือ ร้อยละความสำเร็จ ระดับความสำเร็จ ค่าเฉลี่ยของผลประเมิน และจำนวนนับของผลการดำเนินงาน โดยมีผลลัพธ์ของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์	จำนวนตัวชี้วัด	ผลการดำเนินงาน			ร้อยละการบรรลุ
		บรรลุเป้าหมาย	ไม่บรรลุเป้าหมาย	รอผลการดำเนินงาน	
รวม	31	23 (ร้อยละ 74.19)	7 (ร้อยละ 22.58)	1 (ร้อยละ 3.23)	74.19
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย	15	13	2		86.67
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2. สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง	15	10	4	1	66.67
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3. พัฒนาระบบการให้บริการที่สร้างความประทับใจ	1	-	1	-	0

ผลลัพธ์ของแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ในแต่ละตัวชี้วัด

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ขับเคลื่อนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย		
1.1 ร้อยละความสำเร็จของการขับเคลื่อนการดำเนินงานตามนโยบายสภามหาวิทยาลัย (ด้านการเงินและทรัพย์สิน และดิจิทัล)	90	91.75
1.2 คะแนนการจัดอันดับ Green University Ranking	8100	81.50
1.3 ผลการจัดอันดับ SDG Impact Ranking	70	70.30
1.4 ผลการประกันคุณภาพภายในของมหาวิทยาลัย	3	4
1.5 ร้อยละของนักศึกษาชั้นปีสุดท้ายที่ผ่านกระบวนการพัฒนาพัฒนาให้เป็นพลเมืองโลก ด้วยกระบวนการทักษะในศตวรรษที่ 21	80	98.05
1.6 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านศิลปวัฒนธรรมที่บูรณาการกับพันธกิจอื่น	30	69
1.7 จำนวนโครงการ/กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมที่สอดคล้องหรือตอบโจทย์ยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย	30	62
1.8 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลการประเมินสมรรถนะตามมาตรฐานหรือสูงกว่ามาตรฐาน	50	94.73
1.9 ผลประเมินธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA)	85	85.99
1.10 ความสำเร็จของยุทธศาสตร์ด้านการต่างประเทศ	90	95
1.11 ผลการจัดอันดับ WEBOMETRIC	2600	2457
1.12 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด Reinventing University	90	62.5
1.13 ร้อยละงบประมาณเงินรายได้ต่อจำนวนงบประมาณทั้งหมด	32	37.44
1.14 จำนวนเงินในกองทุนเงินสะสมเพื่อความมั่นคง	467	595.3
1.15 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)	3 (เพิ่มขึ้น 5%)	2.82 (เพิ่มขึ้น 5.45)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 สนับสนุนระบบการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่องค์กรที่มีสมรรถนะสูง		
เป้าประสงค์ 2.1. มีบุคลากรที่มีสมรรถนะสูง		
2.1.1 ร้อยละบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามหน้าที่ความรับผิดชอบและนำความรู้ไปใช้ประโยชน์	97	98.58
2.1.2 ร้อยละของบุคลากรที่มีผลประเมินสมรรถนะที่อยู่ในระดับมาตรฐาน (Competency)	90	97.30
2.1.3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย	8.5	8.35
2.1.4 ค่าเฉลี่ยผลประเมินภาระงานบริหารของผู้อำนวยการ/หัวหน้าฝ่าย	80	92.83
เป้าประสงค์ 2. มีระบบบริหารจัดการและกระบวนการทำงานที่มีสมรรถนะสูงเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย		
2.2.1 ผลการประเมินสัมฤทธิ์ผลของส่วนงาน (ค่าเฉลี่ยผลการประเมินทุกหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย)	3.51	4.01
2.2.2 จำนวนกระบวนการงาน (SIPOC) ที่ตอบสนองพันธกิจหลักของหน่วยงาน	16	16
2.2.3 ผลประเมิน CUPT QMS ใน Criteria ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการส่วนกลางมหาวิทยาลัย	3.51	3.76
2.2.4 ร้อยละของการบริหารความเสี่ยงให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป	80	100
2.2.5 ร้อยละของการจัดวางการควบคุมภายในให้สามารถลดความเสี่ยงให้อยู่ในระดับที่ยอมรับได้หรือหมดไป	80	95.80

ตัวชี้วัด	เป้าหมาย	ผลลัพธ์
เป้าประสงค์ 3. มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่มีสมรรถนะสูง		
2.3.1 ร้อยละความสำเร็จของแผนเทคโนโลยีดิจิทัล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	80	95.50
เป้าประสงค์ 4. มีระบบการเงินและการบริหารงบประมาณที่มีสมรรถนะสูง		
2.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย	5	1
เป้าประสงค์ 5. มีสภาพแวดล้อมที่เอื้อต่อการทำงานที่มีประสิทธิภาพ		
2.5.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแผนแม่บท Green University ของมหาวิทยาลัย	5	2
2.5.2 ผลประเมิน Green Office สำนักงานมหาวิทยาลัย	85	90.37
2.5.3 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)	3 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5)	1 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.43)
ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาระบบการให้บริการที่สร้างความประทับใจ		
เป้าประสงค์ 6. มีระบบการให้บริการที่มีประสิทธิภาพ และสร้างความประทับใจ		
3.1 ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการ	4.21	4.07

ตัวชี้วัดที่ไม่บรรลุ

1.12 ความสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัด Reinventing University

ผลลัพธ์ : 62.5 จากเป้าหมาย 90 สาเหตุมาจาก KPI ที่บรรลุเพียง 5 KPI จากทั้งหมด 8 KPI

1.15 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าของมหาวิทยาลัยเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ผลลัพธ์ : เพิ่มขึ้น 5.45% จากเป้าหมายให้เพิ่มขึ้น 5%

2.1.3 ค่าเฉลี่ยพฤติกรรมในการทำงานของบุคลากรในสำนักงานมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์ : 8.35 จากเป้าหมาย 8.50

2.4.1 ระดับความสำเร็จในการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินของมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์ : ระดับ 1 จาก เป้าหมายระดับ 5 สาเหตุ อยู่ในระหว่างดำเนินการ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการและคณะทำงานเรียบร้อยแล้ว อยู่ระหว่างการรวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้อง และจัดการสัมมนาเพื่อจัดทำแผน คาดว่าจะแล้วเสร็จปีงบประมาณ พ.ศ. 2569

2.5.1 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาแผนแม่บท Green University ของมหาวิทยาลัย

ผลลัพธ์ : ระดับ 2 จาก เป้าหมายระดับ 5 สาเหตุ ในปี 2567 มหาวิทยาลัยได้มีการปรับเปลี่ยนการแต่งตั้งคณะกรรมการเป็น "คณะกรรมการขับเคลื่อนการจัดอันดับมหาวิทยาลัยสู่ความยั่งยืน" และมีการปรับเปลี่ยนบทบาทหน้าที่คณะกรรมการไปเป็น "คณะอนุกรรมการด้านสิ่งแวดล้อม" ไม่มีการแต่งตั้งคณะกรรมการขับเคลื่อน Green University ทำให้ในปี 2567 ไม่ได้มีการดำเนินการในส่วนของการพัฒนาแผนแม่บท Green University ของมหาวิทยาลัย สำหรับกิจกรรมที่ขับเคลื่อน สามารถนำกิจกรรมที่จัดในโครงการ Green Office ในภาพรวมของมหาวิทยาลัยมาใช้ประกอบการดำเนินการในปี 2567 เช่น การปันลดคาร์บอน การบริการรถไฟฟ้า ฯลฯ

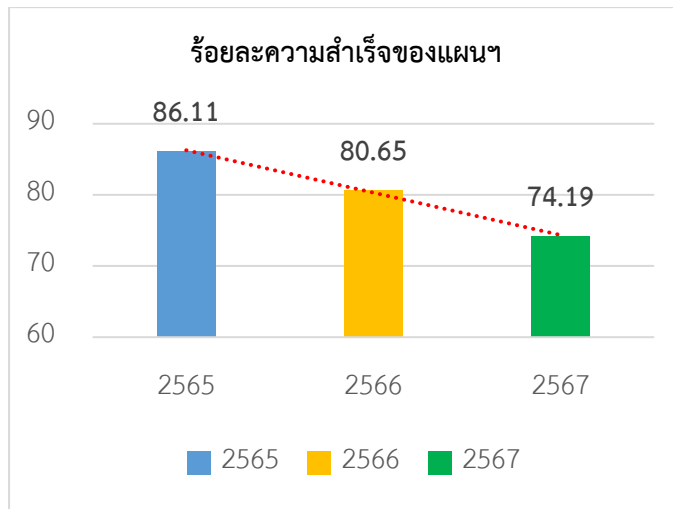
2.5.3 ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา (ระดับ)

ผลลัพธ์ : ระดับ 1 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 12.43) จากเป้าหมาย ระดับ 3 (เพิ่มขึ้นร้อยละ 5) สาเหตุ ปริมาณการใช้ไฟฟ้าเพิ่มขึ้น ร้อยละ 12.43 คิดเป็นระดับ 1 ปี 2566 ใช้ไฟฟ้า 334,508.04 kWh ปี 2567 ใช้ไฟฟ้า 376,077.41 kWh เพิ่มขึ้น 41,569.37 kWh

3.1 ผลการประเมินคุณภาพการให้บริการ

ผลลัพธ์ : ค่าเฉลี่ย 4.07 (ระดับดี) จากเป้าหมาย 4.21 (ระดับดีมาก) สาเหตุ มีการเปลี่ยนแปลงเครื่องมือในการเก็บแบบ ประเมินฯ ซึ่งให้แต่ละหน่วยงานเก็บแบบสอบถามตามบริบท มีการสอบถามในเชิงลึกในการปฏิบัติงานมากขึ้น

ผลลัพธ์เชิงเปรียบเทียบระหว่างปี 2565 – 2567



ผลการประเมินตนเอง

4	<p>A : มีแนวทางที่เป็นระบบ ตอบสนองต่อตัวชี้วัด และปรากฏหลักฐานที่แสดงให้เห็นชัดเจน</p> <p>D : ทุกหน่วยงานนำแนวทางไปถ่ายทอดเพื่อนำไปสู่การปฏิบัติ อย่างเป็นกระบวนการ</p> <p>L : มีกระบวนการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง และมีการประเมินผลอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>I : แนวทางมีความสอดคล้องกับความจำเป็นโดยรวมที่ส่วนงานต้องทำ/มี ตามที่ระบุไว้ในโครงสร้างองค์กรอย่างครบถ้วน</p>
---	---