



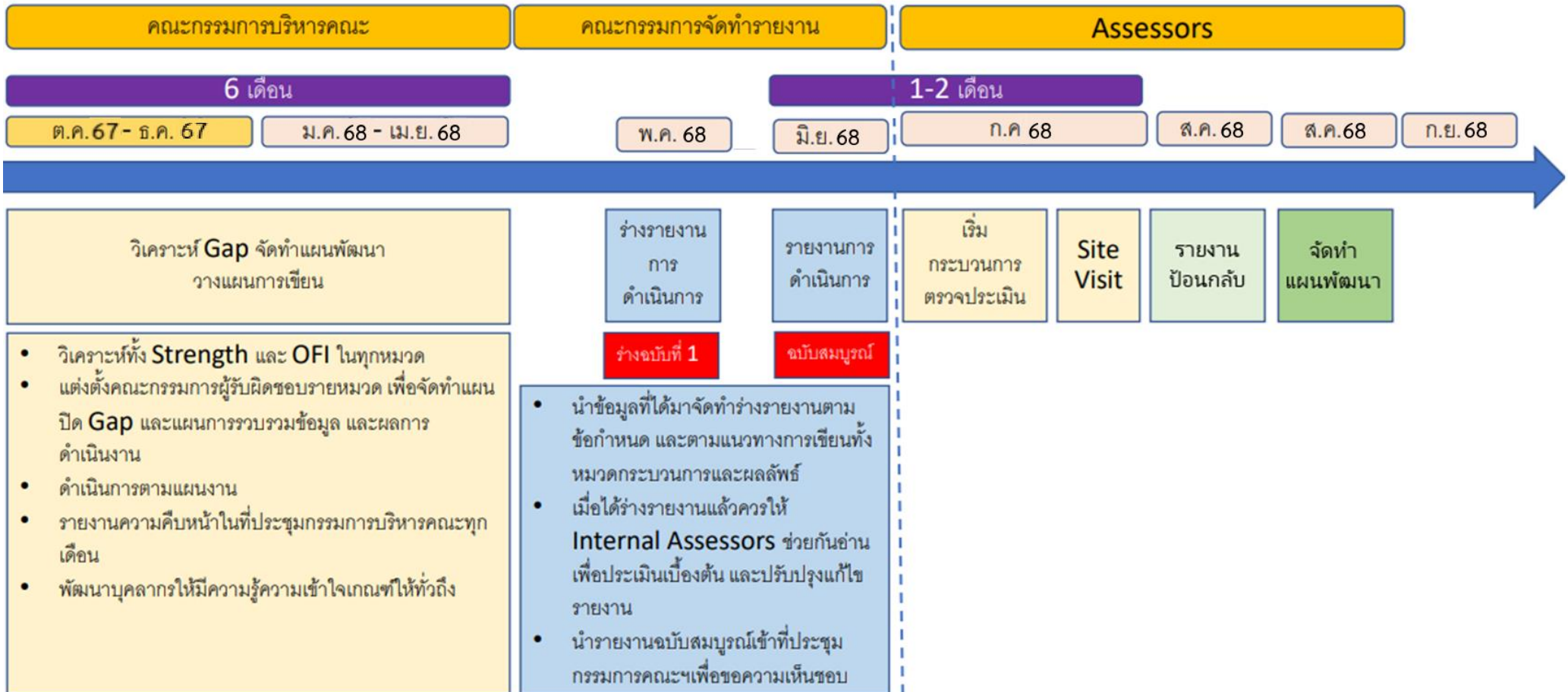
ร่างแผนพัฒนาคุณภาพ (EdPEx Improvement plan)

ประจำปีการศึกษา 2567

(จากผลการตรวจประเมินคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEx ประจำปีการศึกษา 2566)

มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์

Timeline การวางแผนดำเนินงาน EdPEX



แผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX (Improvement plan)

ระดับมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2567

1. การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมประสิทธิภาพการนำองค์กร

OFI

1. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีกระบวนการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการและการปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง
2. ไม่ทบทวนการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในกรณีที่เกิดสถานการณ์บังคับให้ต้องปรับเปลี่ยนและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว
3. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพอย่างไร

แนวทางในการปิด GAP

1. ประชุมสรุปผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในปีที่ผ่านมา เพื่อหาข้อสรุปดังนี้
 - 1) โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุแล้ว ต่อยอดอย่างไรเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม
 - 2) โครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่บรรลุ ไม่บรรลุเพราะอะไร จะดำเนินการต่อหรือไม่ มีวิธีการหรือแนวทางในการปิด GAP อย่างไร
2. วิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความสำคัญเทียบกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม
3. ทวนสอบข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจ
4. วางแผนและกำหนดปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ
5. จัดอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผนและการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม
6. พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ
7. ทบทวนแผนด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่มีการเปลี่ยนแปลงไป

2. การพัฒนาระบบ "VRU CX Journey : A New Era of Engagement"

OFI

1. ไม่ทบทวนว่าการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบของกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า
2. ไม่ทบทวนแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการกำหนดผลิตภัณฑ์
3. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า

แนวทางในการปิด GAP

1. แต่งตั้งคณะกรรมการ VRU CX Journey
2. วิเคราะห์ระบบ VRU CX Journey: A New Era of Engagement
3. ออกแบบกระบวนการรับฟังลูกค้า การกำหนดผลิตภัณฑ์ การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า
4. ออกแบบกระบวนการวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้
5. กำหนดวิธีการประเมินและปรับปรุงระบบ
6. ดำเนินการปฏิบัติการใช้งาน ระบบ VRU CX Journey: A New Era of Engagement
7. ติดตามผลการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการ VRU CX Journey
8. สรุปสะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อประเมินและปรับปรุง

3. การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

OFI

1. ไม่ทบทวนว่ามีกระบวนการในการดูแลบุคลากรใหม่ให้เข้ากับวัฒนธรรม รวมถึงไม่ชัดเจนว่าได้มีการดำเนินการให้บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมองวัฒนธรรม
2. ไม่ทบทวนว่าการสร้างสุขภาวะ ความมั่นคงและความสะดวกในการเข้าทำงาน สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างไร
4. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีวิธีการวัด ประสิทธิภาพของระบบการประเมินความผูกพัน ที่มีการดำเนินการในรูปแบบเป็นทางการ โดยไม่ทบทวนองค์กรใช้ตัววัดอื่นเป็นองค์ประกอบอย่างไร

แนวทางในการปิด GAP

1. ปรับปรุงระบบการดูแลบุคลากรใหม่ และจัดหาที่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยบุคลากรใหม่
2. ตรวจสอบความต้องการด้านสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานแต่ละด้าน เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียด ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน
4. ค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรด้วยเครื่องมือ SAY-STAY-STRIVE
5. ออกแบบและปรับปรุงมาตรการเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์
6. จัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างด้านความคิดและวัฒนธรรม
7. กำหนดตัววัดประเมินประสิทธิผล เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากร, อัตราการรักษาทันทีงาน, อัตราการคงอยู่ของบุคลากร ขาดงาน การร้องทุกข์ และความปลอดภัย
8. ติดตามผลการปรับปรุงเพื่อประเมินว่ามาตรการที่ดำเนินการนั้น ช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในด้านใดบ้าง

4. การพัฒนาระบบงานที่ปลอดภัยและมีความต่อเนื่องทางธุรกิจ

OFI

1. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการ และกระบวนการทำงาน
2. ไม่ทบทวนว่าองค์กร มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิภาพของ การนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ
3. ไม่ทบทวนว่าองค์กรมีแนวทางที่เป็นระบบและ การ ทบทวน ประสิทธิภาพ ในการดูแลให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการ ให้ความปลอดภัย
4. ไม่ทบทวนว่าองค์กร มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพในการให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัย และส่วนงานต่างๆ มีการเตรียมความพร้อมต่อภัยที่บีบรัดเงิน

แนวทางในการปิด GAP

1. ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดของกระบวนการการทำงานที่เชื่อมโยง/สอดคล้องกับ VRU-SIPOC, VIP-SIPOC ของผลิตภัณฑ์หลัก 3 ผลิตภัณฑ์
2. วิเคราะห์ระบบในการประเมินและปรับปรุง ประสิทธิภาพของการนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ ตาม VRU Integration Process
3. สร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัย (Safety)
4. สร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจของมหาวิทยาลัย (University Business Continuity) วิเคราะห์ต้นทุนเหตุของความล้มเหลวในกรณีที่ไม่น่าเป็นไปตาม แผนที่วางไว้ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจเกี่ยวกับการดำเนินงานตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย

รายละเอียดแผนพัฒนาคุณภาพตามเกณฑ์ EdPEX

แผนที่ 1 : การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการเพื่อเสริมประสิทธิภาพการนำองค์กร

วัตถุประสงค์ : เพื่อการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว อย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริงในการตัดสินใจ

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการที่มีผลการดำเนินงานดีขึ้นเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา

โอกาสในการปรับปรุง :

1. ไม่พบว่าองค์กรมีกระบวนการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการและปรับปรุงอย่างเป็นระบบโดยใช้ข้อมูลจริง
2. ไม่พบการดำเนินการในแต่ละขั้นตอนของการปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการในกรณีที่สถานการณ์บังคับให้ต้องปรับแผนและนำไปปฏิบัติอย่างรวดเร็ว
3. ไม่พบว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิผลในการทวนสอบและทำให้มั่นใจว่าข้อมูลและสารสนเทศมีคุณภาพอย่างไร

ลำดับ	กิจกรรม/วิธีดำเนินการ	ระยะเวลาดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact
		พ.ศ.2567				พ.ศ.2568						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.				
1	สรุปบทเรียนจากการบริหารงานประจำปี โดยการนำผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยทั้งที่เป็นผลการดำเนินงานตามกลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ราชภัฏเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ประจำปีงบประมาณ 2567 มาประชุมร่วมกันเพื่อหาข้อสรุปดังนี้ 1. โครงการ/กิจกรรมที่บรรลุแล้ว ต่อยอดอย่างไรเพื่อกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม 2. โครงการ/กิจกรรมที่ยังไม่บรรลุ ไม่บรรลุเพราะอะไร จะดำเนินการต่อหรือไม่ มีวิธีการหรือแนวทางในการปิด GAP อย่างไร				✔				กองนโยบายและแผน	ผู้บริหารทุกระดับ	1.จำนวนบทเรียนที่ได้จากการปรับเปลี่ยนแผนที่ถูกนำไปใช้ในการวางแผนครั้งต่อไป 2.สัดส่วนของแผนงานที่ยังคงเสร็จสมบูรณ์ตามเป้าหมายแม้มีการปรับเปลี่ยนแผน 3.จำนวนนวัตกรรมที่เกิดขึ้นจากการปรับปรุงแผน	
2	วิเคราะห์ข้อมูล และจัดลำดับความสำคัญเทียบกับความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทุกกลุ่ม					✔						
3	ทวนสอบข้อมูลเพื่อนำไปใช้เป็นสารสนเทศในการตัดสินใจ					✔			คกก.ทวนสอบข้อมูล			
4	วางแผนและกำหนดขั้นตอนการทบทวน และปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ						✔		กองนโยบายและแผน			
5	ถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ เพื่อรับทราบข้อมูลร่วมกัน โดยจัดอบรมสร้างความเข้าใจเกี่ยวกับการปรับเปลี่ยนแผน และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรที่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และกระตุ้นให้เกิดนวัตกรรม						✔					
6	พัฒนาระบบการวัดและประเมินผลการดำเนินงานที่สะท้อนถึงประสิทธิภาพตามแผนปฏิบัติการ							✔				
7	ทบทวนแผนด้านบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการที่มีการเปลี่ยนแปลงไป							✔				

แผนที่ 2 : การพัฒนาระบบ "VRU CX Journey: A New Era of Engagement"

วัตถุประสงค์ : เพื่อทบทวนและพัฒนาระบบให้เป็นศูนย์กลางในการจัดการกระบวนการรับฟังลูกค้า การกำหนดผลิตภัณฑ์ และการสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า เพื่อนำข้อมูลมาใช้ประโยชน์และพัฒนาให้สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจและความไม่พึงพอใจของลูกค้าตามพันธกิจด้านต่างๆ

โอกาสในการปรับปรุง :

1. ไม่พบแนวทางการประเมินและปรับปรุงอย่างเป็นระบบของกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า
2. ไม่พบแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการกำหนดผลิตภัณฑ์
3. ไม่พบว่าองค์กรมีแนวทางอย่างเป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงในการประเมินความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact
		พ.ศ.2567			พ.ศ.2568					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1	แต่งตั้งคณะกรรมการ VRU CX Journey เพื่อทำหน้าที่วิเคราะห์และออกแบบข้อมูลเสียงลูกค้าตามโมเดล VRU CX Journey				✓			คกก. VRU CX Journey	1.สสว. 2.บัณฑิต 3.กองพัฒนาฯ 4.วิจัย 5.สสร.	1.ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของลูกค้าแต่ละกลุ่ม มากกว่า 4.51 2. จำนวนข้อร้องเรียนจากกลุ่มลูกค้าเป็น 0 3.ค่าค่าเฉลี่ยความผูกพันของลูกค้าแต่ละกลุ่ม มากกว่า 4.51
2	วิเคราะห์ระบบ VRU CX Journey: A New Era of Engagement				✓					
3	ออกแบบกระบวนการรับฟังลูกค้า การกำหนดผลิตภัณฑ์ การสร้างความสัมพันธ์กับลูกค้า และการประเมินความพึงพอใจ ไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า					✓				
4	ออกแบบกระบวนการวิเคราะห์สารสนเทศที่ได้					✓				
5	กำหนดวิธีการประเมินและปรับปรุงระบบ					✓				
6	ดำเนินการปฏิบัติการใช้งาน ระบบ VRU CX Journey: A New Era of Engagement						✓			
7	ติดตามผลการดำเนินงานผ่านการประชุมคณะกรรมการ VRU CX Journey						✓			
8	สรุป สะท้อนผลการเรียนรู้ เพื่อประเมินและปรับปรุง						✓			

แผนที่ 3 : การเสริมสร้างความผูกพันของบุคลากร

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อปรับปรุงระบบการรับและดูแลบุคลากรใหม่ให้เข้ากับวัฒนธรรมขององค์กร
2. เพื่อสร้างสร้างสุขภาวะความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. เพื่อค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรที่ส่งผลต่อความมุ่งมั่นของบุคลากรในการปฏิบัติงานให้บรรลุพันธกิจ

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน : ระดับความผูกพันของบุคลากร

โอกาสในการปรับปรุง :

1. ไม่พบว่ามีกระบวนการอย่างไรในการดูแลบุคลากรใหม่ให้เข้ากันได้กับวัฒนธรรม รวมถึงไม่ชัดเจนว่าองค์กรได้มีการดำเนินการให้บุคลากรเป็นตัวแทนที่สะท้อนให้เห็นถึงความหลากหลายของมุมมองวัฒนธรรม
2. ไม่พบว่าองค์กรดำเนินการสร้างสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากร ได้สอดคล้องกับความต้องการของบุคลากรแต่ละกลุ่ม
3. ไม่พบว่าองค์กรโดยคณะกรรมการสร้างสุข มีแนวทางในการกำหนดปัจจัยที่สำคัญที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากรอย่างไร
4. ไม่พบว่าองค์กรมีวิธีการวัดประสิทธิผลของระบบการประเมินความผูกพัน ที่มีการดำเนินการในรูปแบบเป็นทางการ โดยไม่พบว่าองค์กรใช้ตัววัดอื่นเป็นองค์ประกอบอย่างไร

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact	
		พ.ศ.2567			พ.ศ.2568						
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.				เม.ย.
1	ปรับปรุงระบบการรับบุคลากรใหม่ โดยเพิ่มเนื้อหาในการปฐมนิเทศในเรื่องสวัสดิการ ประกันสังคม กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ เครื่องราชฯ ผลประโยชน์ที่ได้รับ เส้นทางความก้าวหน้าสายงานอาชีพ และแนะนำวัฒนธรรมองค์กร พฤติกรรมที่พึงประสงค์ให้ทราบตั้งแต่เบื้องต้น และจัดหาพี่เลี้ยงให้กับบุคลากรใหม่ เพื่อคอยให้คำแนะนำ สนับสนุน และช่วยบุคลากรใหม่ในเรื่องการปรับตัวเข้าสู่บทบาทการทำงานในระยะยาว				✓				งานบริหาร ทรัพยากร มนุษย์	-	1.อัตราการคงอยู่ของพนักงานใหม่ในช่วง 6 เดือนมากกว่า 80 % 2.ค่าเฉลี่ยความพึงพอใจของบุคลากรต่อสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงาน มากกว่า 4.51
2	สำรวจความต้องการด้านสุขภาวะความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานของบุคลากรแต่ละกลุ่ม ผ่านช่องทางต่างๆ เช่น แบบสอบถาม โฟกัสกรุป กล้องข้อเสนอแนะ การสำรวจความพึงพอใจ					✓					
3	จัดกิจกรรมส่งเสริมสุขภาวะ ความมั่นคง และความสะดวกในการเข้าทำงานแต่ละด้าน เช่น จัดอบรมเกี่ยวกับการจัดการความเครียด ทักษะที่จำเป็นต่อการทำงาน ให้ความยืดหยุ่นในการทำงาน เช่น การทำงานจากระยะไกล, การเลือกเวลาทำงาน					✓					

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้รับผิดชอบ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact
		พ.ศ.2567			พ.ศ.2568					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
4	ค้นหาปัจจัยความผูกพันของบุคลากรด้วยเครื่องมือ SAY-STAY-STRIVE โดยแยกคำถามเป็นหมวดหมู่ตามปัจจัยทั้งสาม เพื่อประเมินมุมมองของบุคลากรในด้านการพูดถึงองค์กรในเชิงบวก (SAY) ความเต็มใจอยู่กับองค์กร (STAY) และความทุ่มเทในการทำงาน (STRIVE)					✓				3.ค่าเฉลี่ยความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อมหาวิทยาลัยมากกว่า 4.51 4.การได้รับรางวัลหรือการยอมรับจากภายนอกด้านความหลากหลายและการรวมกลุ่ม อย่างน้อย 1 รางวัล
5	การออกแบบและปรับปรุงมาตรการเพื่อเพิ่มความผูกพันของบุคลากร โดยใช้ข้อมูลจากการวิเคราะห์เพื่อพัฒนามาตรการที่ตอบโจทย์ เช่น โครงการพัฒนาความก้าวหน้าในอาชีพ การเสริมสร้างบรรยากาศที่ดีในที่ทำงาน หรือการเพิ่มโอกาสในการมีส่วนร่วม						✓			
6	จัดอบรมเกี่ยวกับการทำงานในวัฒนธรรมที่หลากหลาย รวมถึงการสื่อสารและการแก้ไขปัญหาในสถานการณ์ที่มีความแตกต่างด้านความคิดและวัฒนธรรม และทำให้บุคลากรได้เรียนรู้จากกันและกัน						✓			
7	กำหนดตัววัดประเมินประสิทธิผล เช่น ระดับความพึงพอใจของบุคลากร, อัตราการรักษาพนักงาน, คะแนนความผูกพันต่อองค์กร, และอัตราการเข้าร่วมกิจกรรมต่างๆ อัตราการคงอยู่ของบุคลากร การขาดงาน การร้องทุกข์ และความปลอดภัย						✓			
8	ติดตามผลการปรับปรุงเพื่อประเมินว่ามาตรการที่ดำเนินการนั้นช่วยเพิ่มความผูกพันของบุคลากรในด้านใดบ้าง และปรับปรุงต่อไปตามความเหมาะสม							✓		

แผนที่ 4 : การพัฒนากระบวนการทำงานที่ปลอดภัยและมีความต่อเนื่องทางธุรกิจ

วัตถุประสงค์ :

1. เพื่อควบคุมป้องกันเรื่องความปลอดภัยในการปฏิบัติการของกระบวนการทำงานหลัก
2. เพื่อสร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจ และแผนรับมือภาวะฉุกเฉินเพื่อคงการปฏิบัติการไว้ไม่ให้หยุดชะงัก

ตัวชี้วัดหลักของแผนงาน :

1. สถิติของการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร
2. อัตราความสำเร็จในการทดสอบแผนความต่อเนื่องทางธุรกิจ เช่น ทดสอบแผน BCP 4 ครั้งในปี นี้ สำเร็จทุกครั้ง (100%)

โอกาสในการปรับปรุง :

1. ไม่พบว่าองค์กรมีแนวทางที่เป็นระบบในการออกแบบการจัดการศึกษา วิจัย บริการฯ และกระบวนการทำงาน ซึ่งพบความไม่สอดคล้องระหว่าง VIP-SIPOC กับ VRU-SIPOC
2. ไม่พบว่าองค์กร มีแนวทางที่เป็นระบบในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของการนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ
3. ไม่พบว่าองค์กรมีแนวทางที่เป็นระบบและการทบทวนประสิทธิผล ในการดูแลให้สภาพแวดล้อมในการปฏิบัติการให้มีความปลอดภัย
4. ไม่พบว่าองค์กร มีแนวทางที่เป็นระบบและมีประสิทธิผลในการให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยฯ และส่วนงานต่างๆ มีการเตรียมความพร้อมต่อภัยพิบัติฉุกเฉินที่ครอบคลุมในทุกพันธกิจ เพื่อให้มั่นใจว่าการปฏิบัติการทุกอย่างจะเป็นไปได้อย่างต่อเนื่อง

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact
		พ.ศ.2567			พ.ศ.2568					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
1	ประชุมหน่วยงานที่เกี่ยวข้องเพื่อกำหนดของกระบวนการการทำงานที่เชื่อมโยง/สอดคล้องกับ VRU-SIPOC, VIP-SIPOC ของผลิตภัณฑ์หลัก 3 ผลิตภัณฑ์				✓			คกก. Edpex หมวด 6	1.สสว. 2.วิจัย 3.สสร.	1.ผลิตภัณฑ์ที่สอดคล้องกับความต้องการของลูกค้า 2.จำนวน
2	วิเคราะห์ระบบในการประเมินและปรับปรุงประสิทธิผลของการนำกระบวนการสู่การปฏิบัติ เพื่อทบทวนตัวชี้วัดผลการดำเนินการที่สำคัญและตัววัดในกระบวนการที่ระบุไว้ในตารางที่ 6.1-2 VRU Integration Process ที่สอดคล้องกับข้อกำหนดของกระบวนการ					✓				อุบัติเหตุที่เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัยที่ทำให้บุคลากรต้องหยุดงาน 3.เวลาที่สั้นที่สุดที่สามารถกู้คืน
3	สร้างสภาพแวดล้อมการปฏิบัติการที่ปลอดภัย (Safety) การสร้างสภาพแวดล้อมที่ปลอดภัยใช้กระบวนการจัดการอาชีวอนามัย ดังนี้ 1. รวบรวม ทบทวน วิเคราะห์ภัยคุกคาม ความเสี่ยงในความปลอดภัยจากอุบัติเหตุที่เกิดขึ้น รวมถึงสถิติของการเกิดอุบัติเหตุในองค์กร 2. กำหนดนโยบายและวัตถุประสงค์ในการเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยและความเสี่ยง 3. จัดทำแผนป้องกันความปลอดภัยและมาตรการการแก้ไขในกรณีที่เกิดเหตุการณ์ขึ้น						✓	งานอาคารและสถานที่	-	

ลำดับ	วิธีดำเนินการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินการ						ผู้ดำเนินการ	ผู้ที่เกี่ยวข้อง	Outcome & Impact
		พ.ศ.2567			พ.ศ.2568					
		ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.			
	4. ประชุม ถ่ายทอดแผนและซักซ้อมแนวทางในการปฏิบัติกับผู้ปฏิบัติงาน ผ่านทาง Website ของมหาวิทยาลัย และ ระบบ E-Saraban 5. ตรวจสอบ ติดตาม ตรวจสอบหน่วยงานในด้านความปลอดภัยและความเสี่ยง 6. วิเคราะห์ผลการดำเนินการและทบทวนตามรอบของการดำเนินการตามแผน 7. กำหนดแผนการฟื้นฟูของธุรกิจหลังจากที่เกิดอุบัติเหตุ									ระบบ กระบวนการ หรือบริการ สำคัญ หลังจาก เกิดเหตุการณ์
4	สร้างความต่อเนื่องทางธุรกิจของมหาวิทยาลัย (University Business Continuity) 1. วิเคราะห์ความเสี่ยงที่มีโอกาสเกิดขึ้นทุกด้าน 2. กำหนดนโยบายและพัฒนาแผน BCP ในแต่ละด้านความเสี่ยง โดยระบุถึงการป้องกัน การ ปกป้อง ความต่อเนื่องของการดำเนินงานและการทำให้คืนสู่สภาพเดิม 3. กำหนด BCP พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบ และแจ้งต่อไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและ เครือข่ายอุปทานทุกฝ่ายได้รับทราบ โดยใช้วิธีการประชุม, เว็บบอร์ดผ่านทาง Website ของมหาวิทยาลัย และ ระบบ E-Saraban 4. ติดตามผลลัพธ์ของการดำเนินงาน 5. ประเมินความพึงพอใจของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือและพันธมิตร 6. ทบทวนผลในส่วนต่างๆ วิเคราะห์ต้นทุนเหตุของความล้มเหลวในกรณีที่ไม่เป็นไปตามแผนที่วางไว้ เพื่อนำมาปรับปรุงให้เกิดความต่อเนื่องทางธุรกิจ						<input checked="" type="checkbox"/>	คกก. BCP	-	หยุดชะงัก