

โครงสร้างองค์กร (Organizational)

P1. ลักษณะองค์กร (Organizational Description)

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร (Organizational Environment)

(1) ผลิตภัณฑ์ หรือบริการหลัก (Product Offerings)

องค์กรมีผลิตภัณฑ์หรือบริการหลักที่สำคัญอะไรบ้าง และกลุ่มลูกค้าที่มาใช้ผลิตภัณฑ์หรือบริการคือใคร

บริการหลัก	กลุ่มลูกค้าหลัก
บริการวิชาการแบบให้เปล่า	
การบริการวิชาการเชิงพื้นที่เป้าหมาย	1. ชุมชนเป้าหมายจังหวัดปทุมธานี จำนวน 25 ตำบล 2. ชุมชนเป้าหมายจังหวัดสระแก้ว จำนวน 32 ตำบล 3. ชุมชนเป้าหมายจังหวัดอยุธยา จำนวน 13 ตำบล รวม 70 ตำบล 4. หน่วยงานที่สนองพระราชดำริโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (อพ.สธ.-มรวอ.) ที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบ
บริการวิชาการแบบก่อให้เกิดรายได้	
การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากร	1. หน่วยงานภาครัฐ/องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น 2. สถานประกอบการภาคเอกชนที่ต้องการพัฒนาทักษะบุคลากร 3. โรงเรียน/สถาบันการศึกษาในพื้นที่บริการ

2) พันธกิจ วิสัยทัศน์ ค่านิยม (Mission, Vision ,Values)

พันธกิจ

1. การสืบสานแนวพระราชดำริ
2. การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรท้องถิ่น
3. การให้คำปรึกษาและบริการวิชาการ
4. การเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ความรู้ และนวัตกรรม

วิสัยทัศน์

องค์กรต้นแบบแห่งการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น และศูนย์เรียนรู้ศาสตร์พระราชาสอดคล้องและยั่งยืน

ค่านิยม



ภาพที่ OP1-1 ค่านิยมองค์กร

- (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร (Workforce Profile) กลุ่มและประเภทของบุคลากรเป็นอย่างไร
 สสร. มีบุคลากรรวม 13 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 25 ตุลาคม 2568) จำแนกเป็น 2 กลุ่มตามสายงาน ได้แก่ สายบริหาร จำนวน 5 คน และสายสนับสนุน จำนวน 8 คน ดังตารางที่ OP1-2

ตารางที่ OP1-2 ลักษณะโดยรวมของบุคลากรและวุฒิการศึกษา

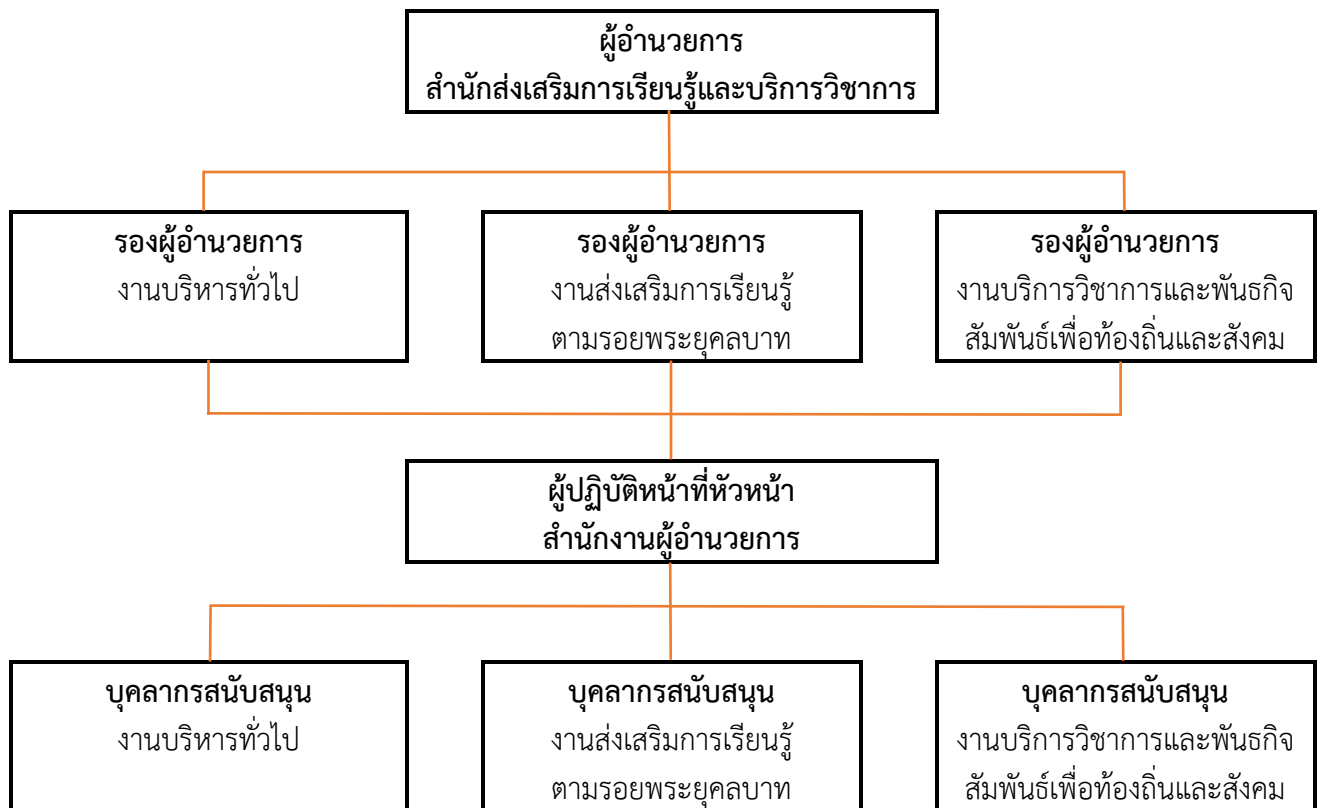
กลุ่ม/ประเภท บุคลากร	เพศ			ระดับการศึกษา		ความก้าวหน้าทางวิชาชีพ
	ชาย	หญิง	รวม	ป.ตรี	สูงกว่าป.ตรี	
1. สายบริหาร	1	4	5	-	5	สายสนับสนุน ระดับชำนาญการ จำนวน = 5 คน ระดับปฏิบัติการ จำนวน = 4 คน
2. สายสนับสนุน	3	5	8	5	3	

ปัจจัยการขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

สสร. มีกระบวนการสำรวจและจำแนกปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน (Workforce Engagement Drivers) ตามกลุ่มสายงาน (สายบริหารและสายสนับสนุน) ผ่านกิจกรรม Happy Workplace และประเมินผลด้วย BAMBA Model เพื่อนำมาวิเคราะห์ความต้องการที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่มอย่างเป็นระบบ

P1.ข ความสัมพันธ์ระดับองค์กร (Organizational Relationship)

(1) โครงสร้างองค์กร (Organizational Structure) : โครงสร้างการนำองค์กรและระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System) มีลักษณะอย่างไร



แผนภาพโครงสร้างองค์กร

สสร. แบ่งส่วนราชการเป็นส่วนงาน จำนวน 3 งาน ดังนี้ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และ 3) งานบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์เพื่อท้องถิ่นและสังคม ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี เรื่อง การแบ่งส่วนราชการตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ จังหวัดปทุมธานี พ.ศ. 2566 ลงวันที่ 6 กรกฎาคม พ.ศ. 2566 โดยมหาวิทยาลัยแต่งตั้งบุคลากรสายวิชาการเพื่อดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ สสร. ทำหน้าที่ กำกับดูแล มีวาระคราวละ 4 ปี และรองผู้อำนวยการ สสร. จำนวน 3 คน เพื่อดูแลงานบริหารทั่วไป งานส่งเสริมการเรียนรู้ตามรอยพระยุคลบาท และงานบริการวิชาการและพันธกิจสัมพันธ์เพื่อท้องถิ่นและสังคม และมีหัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมการเรียนรู้และบริการวิชาการ (หน.สนง.สสร.) จำนวน 1 คน โดยมีคณะกรรมการบริหาร สสร. เป็นผู้ร่วม

กำหนดนโยบาย วิสัยทัศน์ วางแนวทางการดำเนินงานของ สสร. ให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งกำกับ ติดตาม ตรวจสอบการดำเนินงาน และดูแลบุคลากรด้วยหลักธรรมาภิบาล เพื่อให้ผลการดำเนินงานของ สสร. บรรลุเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และมีการกำกับติดตามผลการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการตรวจสอบได้ โดยมีการประเมินประสิทธิผลของระบบกำกับดูแลผ่านผลการตรวจสอบ ภายใน ผลการประเมินความโปร่งใส และข้อเสนอแนะจากผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย เพื่อนำไปปรับปรุงแนวทางการบริหารจัดการและกระบวนการกำกับดูแลองค์กรอย่างต่อเนื่อง

P2. สถานการณ์ขององค์กร (Organizational Situation)

P2.ก สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน (Competitive Environment)

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน (Competitive Position) : ขนาด ส่วนแบ่งและการเติบโตในวงการศึกษาหรือ ตลาดที่สถาบันดำเนินการอยู่ คู่แข่งมีจำนวนเท่าใด และประเภทอะไรบ้าง อะไรทำให้สถาบันแตกต่างจากคู่แข่ง

ตารางที่ OP2-1 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

ประเภทการแข่งขัน	คู่แข่ง	ลำดับในการแข่งขัน
อบรมงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น และงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน	มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลสุวรรณภูมิ ศูนย์พระนครศรีอยุธยา หันตรา	จำนวนครั้งในการเปิดอบรมเพื่อดำเนินงาน อพ.สธ. 4 ครั้ง/ปี
พื้นที่ที่ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	มหาวิทยาลัยราชภัฏพระนครศรีอยุธยา	จำนวนพื้นที่
การเพิ่มของศูนย์เรียนรู้	มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	จำนวนศูนย์เรียนรู้ที่เพิ่มขึ้นตามบริบทของพื้นที่

P2.ข บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Context)

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ ภัยคุกคาม ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญคืออะไรบ้าง

สสร. มีการทบทวนผลการดำเนินการประจำปี งบประมาณ 2568 และจัดทำแผนกลยุทธ์ สสร. ประจำปี งบประมาณ 2569 โดยร่วมกันหารือผ่านโครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการจัดทำแผนปฏิบัติการและสนับสนุนการดำเนินงานของ สสร. เมื่อวันที่ 28-30 พฤษภาคม 2568 ณ เกาะสีชัง อำเภอสีชัง จังหวัดชลบุรี โดยที่ประชุมมีการปรับกลยุทธ์ในการลงพื้นที่ โดยให้บุคลากรของ สสร. เป็นผู้ประสานงาน ในโครงการยกระดับพัฒนาคุณภาพชีวิตและยกระดับรายได้ให้กับคนในชุมชนฐานราก เป็นการดำเนินงานของผู้จัดการพื้นที่ของแต่ละคณะ/หน่วยงาน ลงพื้นที่ร่วมกับชุมชน และมีเครือข่ายชุมชนต้นแบบและพื้นที่ปฏิบัติการจริงที่เชื่อมโยงกับการพัฒนาท้องถิ่น

ศูนย์ประสานงานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืชอันเนื่องมาจากพระราชดำริ สมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี มหาวิทยาลัยราชภัฏวไลยอลงกรณ์ ในพระบรมราชูปถัมภ์ (อพ.สธ.-มรวอ.) เป็นหนึ่งศูนย์ประสานงานโครงการ อพ.สธ. ที่มีหน้าที่เป็นหน่วยงานฝึกอบรมปฏิบัติการ หรือการประชุมกลุ่มสมาชิกเกี่ยวกับงานสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน สำหรับโรงเรียนสมาชิกสวนพฤกษศาสตร์โรงเรียน และงานฐานทรัพยากรท้องถิ่น

สำหรับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น แต่ปัจจุบันมีศูนย์ประสานงานโครงการ อพ.สธ. เพิ่มขึ้น จำนวนมาก ส่งผลให้จำนวนผู้เข้าอบรมกับศูนย์ประสานงาน อพ.สธ.-มรวอ. มีแนวโน้มลดลง

ตารางที่ OP2-3 บริบทเชิงกลยุทธ์

ประเด็น/พันธกิจ	1. การบริการวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น	2. ศูนย์การเรียนรู้ตามศาสตร์พระราชา
ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	SC1 ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีที่เข้ามามีส่วนร่วมในการปฏิบัติงาน	SC2 การเปิดใหม่ของศูนย์ประสานงาน อพ.สธ. ที่เน้นการเข้าถึงหน่วยงานผ่านเครือข่าย
ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	SA1 บุคลากรมีความรู้ความสามารถในด้านการจัดการความรู้	SA2 ศูนย์การเรียนรู้ฯ มีกิจกรรมและผลิตภัณฑ์ที่ก่อให้เกิดรายได้ให้ สสร.
โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)	SO 1.1 การสร้างฐานข้อมูลขนาดใหญ่เพื่อรองรับการเชื่อมโยงข้อมูลที่มากขึ้น SO 1.2 การใช้ AI เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต	SO 2.1 วิทยากรมีความชำนาญหลากหลายสาขาวิชา เนื่องจากมีบุคลากรสายวิชาการจากหน่วยงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยมาร่วมเป็นวิทยากรบรรยาย SO 2.2 การประชาสัมพันธ์กิจกรรมผ่านเครือข่ายจากการบริการวิชาการเพื่อนำไปใช้ในการพัฒนาท้องถิ่น

P2.ค ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System)

สสร. มีการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการ และนำผลการประเมินมาใช้ในการปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง โดยมีระบบการปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อสร้างการจัดการความรู้และมีการนำผลการประเมินประสิทธิผลของกระบวนการมาวิเคราะห์แนวโน้ม เปรียบเทียบค่าเป้าหมาย และถอดบทเรียน เพื่อกำหนดแนวทางปรับปรุงกระบวนการในรอบปีถัดไปตามกระบวนการ 5 ขั้นตอน คือ 1. ทบทวนข้อมูลสารสนเทศปีที่ผ่านมา/กิจกรรมที่ดำเนินงานสำเร็จแล้ว ได้แก่ ผลการดำเนินการตามแผนปฏิบัติการ ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย ผลการตรวจประเมินโดย EdPEx โดยใช้ Balanced Scorecard 2. ปรับปรุงกลยุทธ์ ปรับปรุงระบบ พัฒนากระบวนการ วางแผนปรับปรุงผลการดำเนินงานเพื่อการดำเนินการในอนาคต โดยมี คกก. ชุดต่าง ๆ ที่ สสร. แต่งตั้ง ทำงานร่วมกันผ่านเครื่องมือ SIPOC Model เพื่อวิเคราะห์และปรับปรุงกระบวนการอย่างเป็นระบบ 3. ดำเนินการตามวงจรการบริหารงานคุณภาพ PDCA พร้อมพัฒนาระบบการกำกับติดตามโครงการ/กิจกรรมเชิงรุก รายเดือนและรายไตรมาส เพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการทำงานได้ทันต่อสถานการณ์ 4. ประเมินความเสี่ยง และการจัดการความรู้ ผ่านกระบวนการถอดบทเรียนผลการดำเนินการที่ผ่านมา หรือสร้างแนวทางสำหรับผลิตนวัตกรรมที่จะสนับสนุนการดำเนินการ 5. ปรับปรุงการจัดทำแผนอย่างต่อเนื่อง สสร. มีระบบติดตามและประเมินประสิทธิผลของกระบวนการดำเนินงานผ่านตัวชี้วัดสำคัญ (KPI) และข้อมูลสะท้อนกลับจากผู้รับบริการ โดยนำผลการดำเนินงานมาวิเคราะห์ ถอดบทเรียน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน เพื่อค้นหาโอกาสในการปรับปรุงกระบวนการและพัฒนาแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practice) อย่างต่อเนื่อง ดังตาราง OP2-4

ตารางที่ OP2-4 เครื่องมือที่ใช้ในการปรับปรุงผลการดำเนินการ

ระบบ	อธิบายรายละเอียดพอสังเขป
1. Balanced Scorecard	<p>สสร. มีการทบทวนตัวชี้วัดตามแผนยุทธศาสตร์ที่หน่วยงานรับผิดชอบ มีการกำหนดค่าเป้าหมายและขับเคลื่อนการปรับปรุงผลการดำเนินงาน โดยใช้ Balanced Scorecard นอกจากนี้ สสร. มีการเชื่อมโยงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ กระบวนการดำเนินงาน ตัวชี้วัด และผลลัพธ์ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (Strategy → Process → KPI → Results) เพื่อใช้ในการกำกับติดตาม ประเมินผล และสนับสนุนการตัดสินใจของผู้บริหารรวมถึงมีการทบทวนผลการดำเนินงานร่วมกับคณะกรรมการบริหาร และนำข้อมูลที่ได้ไปใช้ในการเรียนรู้ระดับองค์กร (Organizational Learning) เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์และกระบวนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p>
2. SIPOC Model	<p>SIPOC Model เป็นเครื่องมือหนึ่งที่ สสร. นำมาใช้ในระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ (Performance Improvement System) ดังนี้:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เชื่อมโยงกับสมรรถนะหลักและเป้าหมายสูงสุด: สสร. ใช้ SIPOC Model โดยมีพื้นฐานมาจากข้อเท็จจริงที่ว่า สมรรถนะหลักของ สสร. คือ "การให้บริการวิชาการ" และเป้าหมายสูงสุดของการให้บริการนี้ คือ การที่ผู้รับบริการได้รับผลลัพธ์ตามความต้องการ 2. เน้นการรับฟังความต้องการของลูกค้า: เนื่องจาก สสร. มีสถานะเป็นผู้ให้บริการ จึงมีความจำเป็นที่จะต้องทราบถึงความต้องการของผู้รับบริการและรับฟังความคิดเห็นของผู้รับบริการ 3. วัตถุประสงค์ในการปรับปรุงกระบวนการ: SIPOC Model จึงถูกนำมาใช้เพื่อวัตถุประสงค์ในการกำหนดขอบเขตงานที่ชัดเจนในการปรับปรุงกระบวนการทำงานของหน่วยงาน กล่าวคือ SIPOC Model (ซึ่งย่อมาจาก Suppliers, Inputs, Processes, Outputs, Customers) ช่วยให้ สสร. สามารถวิเคราะห์และระบุงองค์ประกอบที่สำคัญทั้งหมดของกระบวนการให้บริการวิชาการของตนเองได้อย่างเป็นระบบ ซึ่งจะนำไปสู่การปรับปรุงกระบวนการให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียให้เป็นไปตามเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ และมีการติดตามประเมินประสิทธิผลของกระบวนการผ่านตัวชี้วัด และนำผลไปใช้ในการเรียนรู้และปรับปรุงกระบวนการอย่างต่อเนื่อง