

รายงานการจัดทำแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน  
วิทยาเขตกำแพงแสน มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์  
(ระยะเวลาการดำรงตำแหน่งวันที่ ๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๒๘ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๙)

ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ ลงวันที่ ๗ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ซึ่งมีวัตถุประสงค์เพื่อปรับปรุงผลการดำเนินงานและการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน โดยการติดตามและประเมินผลจะครอบคลุม ๓ มิติ ได้แก่ (๑) ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) (๒) ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) (๓) ธรรมาภิบาล (Governance) และสภามหาวิทยาลัยในการประชุมครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๒๘ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ อนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย

๑. นายอนันต์ สุวรรณรัตน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานกรรมการ
๒. นางผลบุญ นันทมานพ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม แหลมสั๊ก รองอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมและกิจการเพื่อสังคม	กรรมการ
๔. นางสาวพัชราวดี แพร่ตกุล รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไปนั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๕ มีการพิจารณาแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน โดยเชิญนางสาวกันยารัตน์ เชี่ยวเวช ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มานำเสนอชี้แจงแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปี พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณา ได้แก่

๑. คำรับรองค่าเป้าหมายตัวชี้วัดสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ.๒๕๖๔ - ๒๕๖๗) มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
๒. แนวทางการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
๓. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

คณะกรรมการฯ มีมติให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ทบพวน และจัดทำแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีเพิ่มเติมให้มีความชัดเจน เหมาะสมมากยิ่งขึ้น และมานำเสนอชี้แจงต่อคณะกรรมการอีกครั้ง และคณะกรรมการฯ ได้มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. ขอให้ทบทวนแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของสำนักฯ แก้ไขตัวชี้วัด วิธีการและขั้นตอนให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงาน กำหนดกลุ่มเป้าหมายเกษตร ชุมชน และองค์กร รวมถึงระยะเวลาให้มีความชัดเจน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้บรรลุเป้าหมายและสามารถนำแผนของสำนักฯ มาเชื่อมโยงตอบสนองกับแผนปฏิบัติการของมหาวิทยาลัยได้เหมาะสมยิ่งขึ้น

๒. ขอให้เพิ่มเติมแผนการบริหารทรัพยากรของสำนักฯ หรือแผนการหารายได้ เพื่อให้สามารถเห็นแนวโน้มความยั่งยืนทางการเงินขององค์กร

๓. ควรมีการสร้างความร่วมมือกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญที่อยู่ภายในคณะหรือสถาบัน/สำนักของมหาวิทยาลัยมาพัฒนาโครงการ/ แผนงานร่วมกัน เพื่อช่วยยกระดับและสนับสนุนให้งานของสำนักฯ มีมาตรฐานและประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

๔. ควรมีการสร้างความร่วมมือกับสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม บางเขน ให้ใกล้ชิดมากขึ้น เพื่อสร้างเครือข่ายและเสริมสร้างศักยภาพของสำนักฯ ให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

๕. สำนักฯ ควรจะเป็นส่วนหนึ่งที่สามารถพัฒนาโครงการที่จะช่วยเหลือเกษตรกรในเรื่องการให้ความรู้ และการสร้างรายได้ของภาคการเกษตรโดยเฉพาะผู้ประกอบการขนาดกลางและเล็ก ที่ปัจจุบันยังประสบปัญหาภาระหนี้สินครัวเรือน

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการฯ มีมติให้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ปรับเป้าหมายและอธิบายตัวชี้วัดบางตัวเพิ่มเติม เพื่อให้แผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีมีความชัดเจน ครอบคลุม สามารถตอบสนองต่อภารกิจของสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเชิญ ดร.ผลบุญ นันทมานพ ไปร่วม Workshop ให้ความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผน เพื่อให้เกิดความเข้าใจและมีเป้าหมายไปในทิศทางเดียวกัน แล้วนำเสนอต่อคณะกรรมการอีกครั้งหนึ่ง โดยมีข้อเสนอแนะเพิ่มเติม ดังนี้

๑. แผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และเอกสารประกอบเพิ่มเติมที่นำเสนอ ควรเพิ่มรายละเอียดของยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และโครงการให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงการให้รายละเอียดว่าปัญหาอุปสรรคที่มีของสำนักฯ จะถูกปรับปรุงแก้ไขได้อย่างไร เพื่อให้เห็นภาพที่ชัดเจนว่า ในอีก ๔ ปีข้างหน้าสำนักฯ จะขับเคลื่อนไปในทิศทางใด

๒. ควรอธิบายความหมายหรือรายละเอียดของเป้าหมายตัวชี้วัดบางตัวให้มีความชัดเจน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกัน รวมถึงอาจจะมีการเพิ่ม Milestone เพื่อทำให้แผนการดำเนินงานตอบสนองกับพันธกิจและสิ่งที่ผู้อำนวยการคาดหวังอยากให้เกิดขึ้นในสำนักฯ มากขึ้น

๓. ควรเพิ่มตัวชี้วัดที่แสดงให้เห็นว่ามีการร่วมมือหรือมีโครงการที่ดำเนินการร่วมกันกับสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม บางเขน เพื่อทำให้ศักยภาพของสำนักฯ มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

และในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ครั้งที่ ๓/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๗ มิถุนายน พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะกรรมการฯ พิจารณาแล้ว มีมติเห็นชอบแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของผู้ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ซึ่งแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ โดยคณะกรรมการฯ ให้ข้อสังเกตและมีข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

#### ข้อสังเกต

เนื่องจากคณะกรรมการฯ ได้มีความเห็นให้ผู้ผู้อำนวยการดำเนินการปรับปรุงแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ๒ ครั้ง แต่พบว่าแผนการดำเนินงานดังกล่าว ตัวชี้วัดบางตัวยังไม่มีความชัดเจน รวมถึงความเชื่อมโยงเพื่อตอบสนองต่อภารกิจของสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มีไม่มากพอ ดังนั้นมหาวิทยาลัยควรต้องช่วยสนับสนุนและพัฒนาศักยภาพของผู้ผู้อำนวยการให้เหมาะสมกับตำแหน่งมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ขอเสนอให้สภามหาวิทยาลัย พิจารณาทบทวนองค์ประกอบของคณะกรรมการประจำสถาบันและสำนัก ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยคณะกรรมการประจำส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อให้คณะกรรมการฯ ได้ทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายและเสนอแนะแนวทางการบริหารสถาบัน/ สำนัก สามารถดำเนินงานให้บรรลุเป้าหมายที่ตอบสนองนโยบายของสภามหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

#### ข้อเสนอแนะ

มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายหรือมีกิจกรรมที่จะทำให้สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม และสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีการบูรณาการทำงานร่วมกัน เพื่อส่งเสริมให้สำนักเป็นศูนย์กลางงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่มีความเข้มแข็งและเป็นหนึ่งเดียวกันมากยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ลงมติเห็นควรนำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(นายอนันต์ สุวรรณรัตน์)  
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ  
ประธานกรรมการ



(นางผลบุญ นันทมานพ)  
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์นิคม แหลมลัก)  
รองอธิการบดีฝ่ายนวัตกรรมและกิจการเพื่อสังคม  
กรรมการ

แผนการดำเนินงานในรอบสี่ปี  
ชื่อส่วนงาน .....สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน.....  
ชื่อ-สกุล ..ดร.กันยารัตน์ เชี่ยวเวช... วันที่ได้รับตำแหน่ง.....๑ มีนาคม ๒๕๖๕...

**วิธีการจัดทำแผนการดำเนินงานในรอบสี่ปี**

๑. การจัดทำแผนการดำเนินงานจะต้องเป็นไปตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๖๖๗) ของมหาวิทยาลัยที่อธิการบดีได้มอบหมายไปยังส่วนงาน (ซึ่งค่าเป้าหมายในแผนดังกล่าว จะเป็นค่าเป้าหมายขั้นต่ำ ส่วนงานสามารถพิจารณาตั้งค่าเป้าหมายให้สูงขึ้นได้) สำหรับแผนการบริหารส่วนงานที่คณบดี/ผู้อำนวยการ ได้นำเสนอไว้เมื่อคราวสรรหา ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยก็ให้นำมาใส่ไว้ในข้อ ๑.๑.๑ เช่นกัน โดยระบุให้ชัดเจนว่ามาจากแผนจากปฏิบัติการ ๔ ปีที่ได้รับมอบหมายหรือแผนการบริหารที่ได้นำเสนอไว้เมื่อคราวสรรหา


๒. สำหรับแผนการบริหารส่วนงานที่คณบดี/ผู้อำนวยการ ได้นำเสนอไว้เมื่อคราวสรรหา ที่นอกเหนือจากยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยก็ให้นำมาใส่ไว้ในข้อ ๑.๑.๒


**การประเมินคณบดี/ผู้อำนวยการกำหนดแนวทางการประเมินผลการปฏิบัติงาน** ออกเป็น ๓ ส่วน คือ

๑. ประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
  - ๑) ประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์และแผนปฏิบัติการมหาวิทยาลัย
  - ๒) ผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น (Performance Outcome)
๒. สมรรถนะการบริหาร (Competency)
  - ๑) การบริหารบุคลากร เพื่อสร้างความสามัคคี
  - ๒) การบริหารการเงิน และการสร้างรายได้ ความโปร่งใส
  - ๓) การจัดการความเสี่ยง (Risk Management)
  - ๔) การพัฒนาระบบบริหาร (System Improvement)
๓. ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน
  - ๑) แนวทางแก้ไข
  - ๒) ความต้องการการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย

**คำอธิบายเพิ่มเติม**

๑. ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline) หมายถึง ผลการดำเนินงานที่ผ่านมาของตัวชี้วัดนั้นๆ ย้อนหลัง ๓ ปี

- หากข้อมูลย้อนหลังมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างสม่ำเสมอ ให้ใช้ข้อมูลปีล่าสุด 

- หากข้อมูลย้อนหลังมีอัตราการเพิ่ม/ลดไม่คงที่ ให้ใช้ข้อมูลเฉลี่ย ๓ ปีย้อนหลัง 

๒. หน่วยวัด หมายถึง หน่วยของตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ เช่น คน ชั่งงาน โครงการ

๓. เป้าหมายตัวชี้วัด หมายถึง ค่าเป้าหมายของตัวชี้วัดที่คาดว่าจะดำเนินงานสำเร็จในแต่ละรอบการประเมิน (รอบการประเมิน ๑ ปี ๖ เดือน, ๓ ปี, ๔ ปี) โดยค่าเป้าหมายของแต่ละรอบการประเมินไม่รวมยอดสะสมในรอบที่ผ่านมา

๕. คำชี้แจงประกอบเพิ่มเติม หมายถึง คำอธิบายหรือรายละเอียดผลการดำเนินงานในตัวชี้วัด/โครงการนั้นๆเพิ่มเติม (ถ้ามี)

มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและการสร้างความท้าทาย (initiative and Challenge)

๑.๑ แผนการดำเนินงาน

๑.๑.๑ แผนการดำเนินงานที่ตอบสนองเป้าหมายตามแผนปฏิบัติการ ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๔-๒๕๖๗) ของมหาวิทยาลัย และแผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอต่อประชาคมเมื่อคราวสรรหา

ยุทธศาสตร์/ โครงการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline)	หน่วยวัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				คำชี้แจงประกอบเพิ่มเติม
				รอบ ๑ ๑ ปี ๖ เดือน	รอบ ๒ ๓ ปี	รอบ ๓ ๔ ปี	รวม	
<p><b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๑ การสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน</b>  <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๑.๑ สร้างเครือข่ายความร่วมมือและเสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่า หน่วยงานภายใน มหาวิทยาลัย หน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชน กลุ่มอุตสาหกรรมเครือข่ายและภาคประชาชน เพื่อพัฒนาหลักสูตรบูรณาการ หลักสูตรตามความโดดเด่นของคณะและวิทยาเขต และพัฒนาหลักสูตรเพื่อการเรียนรู้ตลอดชีวิต</b></p>								
<p><b>แผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอเมื่อคราวสรรหา</b></p>								
<p><b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</b>  <b>กลยุทธ์ที่ ๒.๑ ส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพกำลังคน ที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ</b></p>								
<p><b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b></p>								
๑. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาจากหลักสูตรต่างๆ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพและสร้างได้		๙๑.๗๓	ร้อยละ	๙๓	๙๕	๙๗	๙๗	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
๒. ร้อยละของผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง		๐	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๘๐	๘๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<p><b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</b>  <b>กลยุทธ์ที่ ๒.๒ ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย New engine of growth</b></p>								
<p><b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b></p>								
๑. จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างสำนักกับหน่วยงานต่างๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ		๕	กิจกรรม	๑๐	๑๕	๒๐	๒๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
๒. ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับองค์กรและพันธมิตรต่างๆ		-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี

ยุทธศาสตร์/ โครงการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline)	หน่วยวัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				ค่าชี้แจงประกอบเพิ่มเติม
				รอบ ๑ ๑ ปี ๖ เดือน	รอบ ๒ ๓ ปี	รอบ ๓ ๔ ปี	รวม	
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๑ การสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๑.๓ สนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย นิสิต และบุคลากรในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเข้าไปเป็นกำลังหลักในการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมของชุมชน สร้างการมีส่วนร่วมของชุมชนและสร้างชุมชนต้นแบบพัฒนาคุณภาพชีวิตความเป็นอยู่ของประชาชนบริเวณโดยรอบมหาวิทยาลัย วิทยาเขต ศูนย์ และสถานี ตลอดจนจังหวัดใกล้เคียง ให้ดียิ่งขึ้นพัฒนาสถานีวิจัยของ มก.ให้เป็นศูนย์ถ่ายทอดองค์ความรู้</b>								
<b>แผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอเมื่อคราวสรรหา</b>								
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๑ การส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนวิถิเกษตรกรรมสู่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๑.๑ ส่งเสริมการยกระดับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่วิถิเกษตรกรรมด้วยนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
๑. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนที่มีอาชีพและรายได้มั่นคง	๐	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี	
๒. ร้อยละของครัวเรือนที่มีหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ลดลง	๐	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี	
๓. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนสามารถผลิตเพื่อบริโภคได้เอง	๐	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี	
๔. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนวิถิเกษตรกรรมที่ไม่เบียดเบียนสังคมและสิ่งแวดล้อม	๐	ร้อยละ	๘๐	๘๕	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี	
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๑ การส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนวิถิเกษตรกรรมสู่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๑.๓ ส่งเสริมส่วนงานมหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนอย่างต่อเนื่อง</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
๑. ระดับความสำเร็จจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนต้นแบบ	-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี	

ยุทธศาสตร์/ โครงการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline)	หน่วยวัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				คำชี้แจงประกอบเพิ่มเติม
				รอบ ๑ ๑ ปี ๖ เดือน	รอบ ๒ ๓ ปี	รอบ ๓ ๔ ปี	รวม	
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๑ การสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดิน เพื่อการพัฒนาประเทศไทยที่ยั่งยืน</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๑.๔ พัฒนาระบบข้อมูลสารสนเทศจากองค์ความรู้ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ มีความเชี่ยวชาญ พัฒนาระบบสื่อสารสังคมในทุกศาสตร์และทุกด้านเพื่อชั้นนำประเทศ โดยมุ่งเน้นด้านการเกษตร อาหาร ป่าไม้ ประมง สิ่งแวดล้อม สัตวแพทยศาสตร์ ทรัพยากรธรรมชาติ วิศวกรรม พลังงานและวิทยาศาสตร์สุขภาพ เพื่อใช้ในการเผยแพร่ ประชาสัมพันธ์ และถ่ายทอดสู่ประชาชนและสังคม</b>								
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๒ การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๒.๓ พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
๑. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม		-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๒ การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการในระดับสากล</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๒.๒ พัฒนางานวิจัยสู่การ ผลิตผลงานวิจัยและ นวัตกรรมที่สร้างมูลค่าในเชิง พาณิชยและในเชิงนโยบาย สามารถตอบโจทย์ที่เป็น ประเด็นเด่นของไทย พร้อม ทั้งตีพิมพ์เผยแพร่ผลงาน นวัตกรรมสู่สาธารณะได้อย่าง กว้างขวาง ทั้งในระดับชาติ และระดับสากล</b>								
<b>แผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอเมื่อคราวสรรหา</b>								
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๑ การส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนวิถีเกษตรกรรมสู่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๑.๒ ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบ</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
๑. ระดับความสำเร็จจากงานบริการวิชาการของสำนักที่มีต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบ		-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี

ยุทธศาสตร์/ โครงการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline)	หน่วยวัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				คำชี้แจงประกอบเพิ่มเติม
				รอบ ๑ ๑ ปี ๖ เดือน	รอบ ๒ ๓ ปี	รอบ ๓ ๔ ปี	รวม	
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๓ การเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพการดำเนินงานตามภารกิจ</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๓.๑ พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลเพื่อการบริหารจัดการ การมอบหมาย ภาระงาน และการประเมินบุคลากรอย่างเป็นธรรมและเป็นระบบ สามารถวัดผลได้ รวมทั้งสร้าง well-being การทำงานอย่างมีความสุข</b>								
<b>แผนปฏิบัติการ ๔ ปีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี</b>								
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๔.๒ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักฯ และมีความสุข ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
	๑. ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่มมุ่งเป้าวิสัยทัศน์ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร	-	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
	๒. ร้อยละของจำนวนบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP	๙๐	ร้อยละ	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	๑๐๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
	๓. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางร่างกายและอารมณ์	-	ร้อยละ	๗๐	๘๐	๙๐	๙๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๔.๓ สื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์สำนัก</b>								
<b>ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์</b>								
	๑. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในและการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักเชิงรุก	-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
	๒. ระดับการรับรู้ของผู้รับบริการต่อภาพลักษณ์ของสำนัก	-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๔ การใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการอย่างยั่งยืน</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๔.๓ การบริหารงานมุ่งสู่ความเป็นเลิศ และการขับเคลื่อน EdPEX อย่างเป็นรูปธรรม และพัฒนาระบบการประกัน คุณภาพการศึกษาระดับ หลักสูตร (KU-IOA)</b>								
<b>แผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอเมื่อคราวสรรหา</b>								



ยุทธศาสตร์/ โครงการ	ตัวชี้วัดเชิงผลลัพธ์ (Outcome)	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด (baseline)	หน่วยวัด	เป้าหมายตัวชี้วัด				คำชี้แจงประกอบเพิ่มเติม
				รอบ ๑ ๑ ปี ๖ เดือน	รอบ ๒ ๓ ปี	รอบ ๓ ๔ ปี	รวม	
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๔ การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๔.๑ พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและความโปร่งใส</b>								
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์								
๑. คะแนนผลประเมิน EdPEX	-	คะแนน	๒๐๐	๒๕๐	๓๐๐	๓๐๐	๓๐๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
๒. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ MIS เพื่อบริหารงานในภาพรวม	-	ระดับ	ดี	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<b>ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่ ๕ การเพิ่มศักยภาพในการบริหารและจัดหาทรัพยากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง</b> <b>กลยุทธ์มหาวิทยาลัยที่ ๕.๓ พัฒนาการจัดหารายได้ โดยเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ทรัพยากรและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย</b>								
แผนปฏิบัติการ ๔ ปีที่ได้รับมอบหมายจากอธิการบดี								
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๓ การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนัก</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานในสำนักให้มีศักยภาพในการแสวงหารายได้</b>								
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์								
๑. ร้อยละของจำนวนรายรับสุทธิของสำนัก	-๑.๐๗	ร้อยละ	๕๐	๕๕	๖๐	๖๐	๖๐	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี
<b>ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสนที่ ๓ การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนัก</b> <b>กลยุทธ์ที่ ๓.๒ พัฒนาระบบและกลไกที่ยกระดับคุณภาพการให้บริการของสำนัก</b>								
ตัวชี้วัดระดับกลยุทธ์								
๑. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	๐	คะแนน	๔.๕	๔.๕	๔.๕	๔.๕	๔.๕	เป็นเป้าหมายใหม่และเป็นเป้าหมายเฉลี่ยในรอบปี



ลงชื่อหัวหน้าส่วนงาน..... วันที่.....๑๓ มิถุนายน ๒๕๖๕.....

# แผนการบริหารงาน รอบ 4 ปี

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

ดร.กัญยรัตน์ เชี่ยวเวช

ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

เสนอต่อ สภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

## 1. โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน

การจัดตั้งสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เริ่มขึ้นเมื่อปี พ.ศ. 2524 โดยมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลญี่ปุ่นในการก่อสร้าง ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ (National Agricultural Extension and Training Center) เป็นหน่วยงานหนึ่งของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ที่ตั้งอยู่ ณ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน มีพื้นที่รวม 59 ไร่ ต่อมาเมื่อวันที่ 22 เมษายน พ.ศ. 2548 ได้รับการอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ในการจัดตั้งและยกฐานะเป็นหน่วยงานเทียบเท่าคณะ โดยใช้ชื่อว่า สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีภารกิจหลักในการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม และมีการบริหารงานภายใน แบ่งเป็น 5 ฝ่าย ดังภาพที่ 1

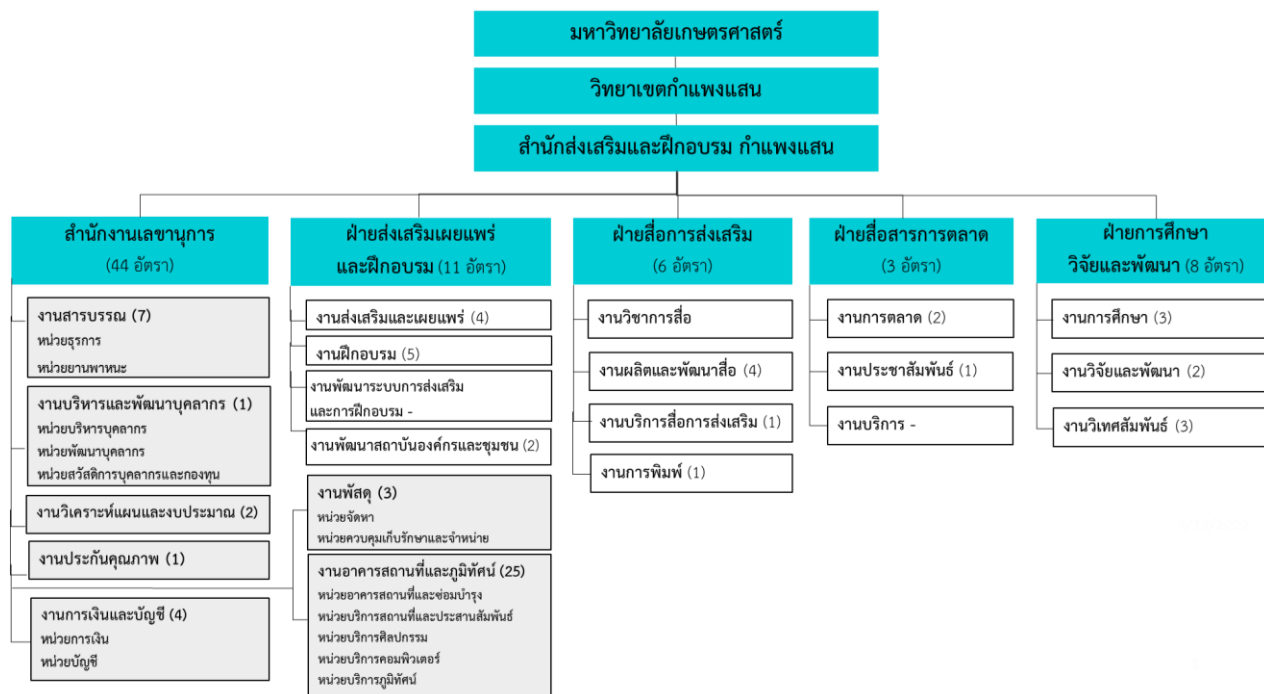
1) สำนักงานเลขานุการ มีหน้าที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารจัดการ อำนวยความสะดวกในด้านต่างๆ และสนับสนุนให้ทุกฝ่ายสามารถปฏิบัติงานให้บรรลุตามแผนและเป้าหมายที่กำหนดอย่างมีประสิทธิภาพ เช่น การดำเนินการด้านงบประมาณ จัดทำแผนการปฏิบัติงาน การสรุปรายงานผลการปฏิบัติงาน วางแผนการใช้จ่ายงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การบำรุงรักษาอาคารสถานที่ วัสดุ ครุภัณฑ์และยานพาหนะ การประกันคุณภาพ การดูแลและปรับปรุงภูมิทัศน์ การให้บริการที่พัก ห้องฝึกอบรม ประชุม สัมมนา และการจัดกิจกรรมต่างๆ

2) ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่และฝึกอบรม มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการนำผลการศึกษาค้นคว้าวิจัยของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์เผยแพร่ไปสู่กลุ่มเป้าหมายในรูปแบบต่างๆ เช่น การฝึกอบรม การส่งเสริม และการเผยแพร่ผ่านสื่อต่างๆ พัฒนาระบบการส่งเสริมและการฝึกอบรม การพัฒนาสถาบัน องค์กรและชุมชน

3) ฝ่ายสื่อการส่งเสริม มีหน้าที่รับผิดชอบ ในการผลิตและพัฒนาสื่อรูปแบบต่าง ๆ เช่น วิดีทัศน์ รายการวิทยุ เอกสารสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และภาพนิ่ง เพื่อสนับสนุนการส่งเสริมเผยแพร่ การฝึกอบรม และการเรียนการสอนแก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ยังให้บริการสำเนาวิดีโอทัศน์ แปลงสัญญาณ และบริการผลิตสื่อสิ่งพิมพ์ครบวงจร รวมทั้งให้คำแนะนำ ปรึกษาเกี่ยวกับการผลิตสื่อทุกรูปแบบ

4) ฝ่ายสื่อสารการตลาด มีหน้าที่รับผิดชอบ เกี่ยวกับการบริหารทางการตลาด และส่งเสริมการขาย ด้านการบริการต่าง ๆ ของหน่วยงาน เพื่อเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ข้อมูลข่าวสาร ทั้งภายในและภายนอก ตลอดจนให้บริการแบบเบ็ดเสร็จ เพื่อสร้างความพึงพอใจ และตอบสนองความต้องการให้กับผู้ใช้บริการได้อย่างมีประสิทธิภาพ

5) ฝ่ายการศึกษา วิจัยและพัฒนา มีหน้าที่รับผิดชอบ สนับสนุนการเรียนการสอนในระดับปริญญาตรี และบัณฑิตศึกษา สร้างและพัฒนาหลักสูตรการศึกษานอกระบบ วิจัยและพัฒนาระบบการเกษตร ประสานความร่วมมือทางวิชาการและการสร้างเครือข่ายในการพัฒนาหลักสูตร แลกเปลี่ยนบุคลากร กับองค์กรระหว่างประเทศ ตลอดจนเป็นที่ปรึกษาและหรือกรรมการทางวิชาการระหว่างหน่วยงานทั้งภาครัฐ เอกชนระดับชาติและนานาชาติ

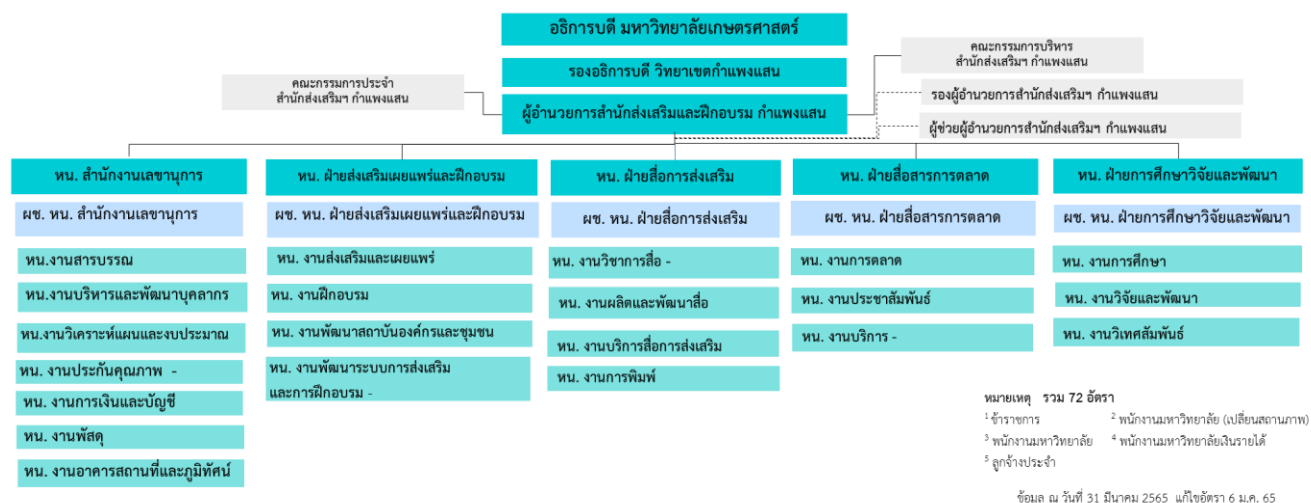


ภาพที่ 1 โครงสร้างองค์กรของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีการบริหารงาน โดยมีคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานเลขา และหัวหน้าฝ่ายทำหน้าที่ในการบริหารงานของสำนักฯ

ด้านการกำกับดูแล มีคณะกรรมการประจำสำนักฯ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก เป็นประธานกรรมการ และมีกรรมการประกอบด้วย รองผู้อำนวยการจำนวน 1 คน ผู้แทนจากส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย จำนวน 3 คน ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก 2 คน และหัวหน้าสำนักงานเลขานุการสำนักฯ เป็น เลขานุการคณะกรรมการประจำสำนักฯ และหัวหน้างานบุคคล เป็นผู้ช่วยเลขานุการคณะกรรมการประจำสำนักฯ รวมทั้งสิ้น จำนวน 9 คน

ทั้งนี้การรายงานผลการดำเนินงานต่าง ๆ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ดำเนินการรายงานต่อรองอธิการบดีวิทยาเขตกำแพงแสน และอธิการบดีมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ตามลำดับ นอกจากนี้ สำนักฯ กำหนดให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่าง ๆ เพื่อดำเนินการขับเคลื่อนภารกิจหลัก และภาระงานสนับสนุนของสำนักฯ ดังภาพที่ 2



ภาพที่ 2 โครงสร้างการบริหารของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

## 2. การบริหารและพัฒนาบุคลากร

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีบุคลากรประจำที่เป็นบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 72 คน โดยมีบุคลากรประเภทพนักงานเงินงบประมาณและพนักงานเงินรายได้จำนวนเท่ากัน 33 คน และบุคลากรส่วนใหญ่ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการ จำนวน 43 คน นอกจากนี้มีบุคลากรที่เป็นลูกจ้างโครงการและลูกจ้างรายวัน จำนวน 52 คน ทั้งนี้สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น จำนวน 124 คน ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสน จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ประเภทบุคลากร	กลุ่มอำนาจการ และกลุ่มวิชาชีพ			กลุ่มบริการ (ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ)	รวม
	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญการ	ปฏิบัติการ		
บุคลากรประจำ					
ข้าราชการ	-	3	-	-	3
ลูกจ้างประจำ	-	-	-	3	3
พนักงานงบประมาณ	1	29	3	-	33
พนักงานเงินรายได้	-	11	7	15	33
<b>รวมบุคลากรประจำ</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>10</b>	<b>18</b>	<b>72</b>
ลูกจ้างโครงการ /รายวัน	-	-	2	50	52
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>1</b>	<b>43</b>	<b>12</b>	<b>68</b>	<b>124</b>

เมื่อจำแนกตามระดับการศึกษา พบว่าสำหรับบุคลากรประจำส่วนใหญ่มีระดับการศึกษาต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 25 คน รองลงมา มีจำนวนเท่ากัน ได้แก่ ระดับปริญญาโทและระดับปริญญาตรี จำนวน 22 คน ดังตารางที่ 2



ลำดับ ที่	สังกัด / ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา				ประเภทบุคลากร (คน)					
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ชรก.	พจน.เปลี่ยน สถานภาพ	พจน. งปม.	ลูกจ้าง ประจำ	พจน. จรด.	รวม
16	ช่างไฟฟ้า ปฏิบัติงาน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
17	พนักงานสถานที่	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3
18	พนักงานทั่วไป	8	-	-	-	-	-	-	-	8	8
19	แม่บ้าน บ.2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
20	คนสวน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	<b>2. ฝ่ายส่งเสริมเผยแพร่และฝึกอบรม</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>8</b>	<b>1</b>	<b>2</b>	<b>2</b>	<b>5</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>11</b>
21	นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	-	1	8	1	2	2	5	-	1	10
22	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร ชำนาญงาน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
	<b>3. ฝ่ายสื่อการส่งเสริม</b>	<b>1</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>7</b>
23	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ปฏิบัติการ	-	2	-	-	-	-	2	-	-	2
24	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการ	-	2	1	-	-	1	2	-	-	3
25	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการพิเศษ	-	1	-	-	-	1	-	-	-	1
26	พนักงานพิมพ์ ส.3	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
	<b>4. ฝ่ายสื่อสารการตลาด</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>0</b>	<b>1</b>	<b>2</b>
27	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1
28	นักประชาสัมพันธ์ ชำนาญการ	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
	<b>5. ฝ่ายการศึกษา วิจัยและพัฒนา</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>0</b>	<b>0</b>	<b>6</b>	<b>0</b>	<b>2</b>	<b>8</b>
29	นักวิชาการเกษตร ชำนาญการ	-	-	6	2	-	-	6	-	2	8

เมื่อจำแนกจำนวนบุคลากรตามภารกิจของสำนักในการก่อตั้งสำนักฯ พบว่าบุคลากรร้อยละ 35 เป็นบุคลากรที่ปฏิบัติภารกิจด้านส่งเสริมและเผยแพร่องค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมสู่ประชาชน ชุมชนและสังคม รongลงมาได้แก่ ภารกิจด้านงานบริการห้องพักและห้องประชุม ร้อยละ 28 และภารกิจด้านบริหารจัดการภายใน สำนัก ร้อยละ 19 ตามลำดับ ดังตารางที่ 4





ลำดับ ที่	สังกัด / ตำแหน่ง	วุฒิการศึกษา				ประเภทบุคลากร (คน)					
		ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	ชรก.	พจน.เปลี่ยน สถานภาพ	พจน. งปม.	ลูกจ้าง ประจำ	พจน. จรด.	รวม
14	แม่บ้าน บ.2	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
15	พนักงานทั่วไป	7	-	-	-	-	-	-	-	7	7
16	พนักงานสถานที่	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3
	<b>5. ภารกิจด้านบริหารจัดการภายในสำนัก</b>	<b>8</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>-</b>	<b>1</b>	<b>-</b>	<b>11</b>	<b>1</b>	<b>12</b>	<b>25</b>
17	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ	-	2	2	-	-	-	3	-	1	4
18	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ปฏิบัติการ	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
19	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ปฏิบัติการ	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1
20	นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1
21	นักทรัพยากรบุคคล ชำนาญการ	-	-	1	-	-	-	1	-	-	1
22	นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ	-	3	-	-	-	-	2	-	1	3
23	นักวิชาการพัสดุ ชำนาญการ	-	3	-	-	1	-	1	-	1	3
24	นักวิชาการช่างศิลป์ ชำนาญการ	-	1	-	-	-	-	1	-	-	1
25	นักประชาสัมพันธ์ ชำนาญการ	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
26	นักวิชาการเกษตร ปฏิบัติการ	-	1	-	-	-	-	-	-	1	1
27	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร ชำนาญงาน	2	-	-	-	-	-	1	-	1	2
28	พนักงานธุรการ ส.3	1	-	-	-	-	-	-	1	-	1
29	พนักงานขับรถยนต์	3	-	-	-	-	-	-	-	3	3
30	พนักงานทั่วไป	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1
31	คนสวน	1	-	-	-	-	-	-	-	1	1

เมื่อพิจารณาอัตรากำลังพบว่าบุคลากรที่จะเกษียณอายุงานในอีก 10 ปี (ปี 2566 – 2576) มีจำนวนสะสม 24 คน ฝ่ายที่มีจำนวนผู้เกษียณอายุงานมากที่สุด ได้แก่ สำนักงานเลขานุการ จำนวน 16 คน รองลงมาได้แก่ฝ่ายส่งเสริม เผยแพร่และฝึกอบรม จำนวน 7 คน ดังตารางที่ 5

จากภารกิจหลักของสำนัก พบว่าภารกิจด้านบริหารจัดการภายในสำนักมีจำนวนผู้เกษียณมากที่สุด จำนวน 10 คน รองลงมา คือ ภารกิจด้านส่งเสริมและเผยแพร่ จำนวน 7 คน และตำแหน่งที่มีผู้เกษียณอายุงานมากที่สุด ได้แก่ ตำแหน่งนักวิชาการเกษตรและพนักงานทั่วไป มีจำนวนเท่ากัน 5 คน โดยในปี 2570 จะมีจำนวนผู้เกษียณอายุงานมากที่สุด จำนวน 4 คน ดังตารางที่ 6

ตารางที่ 5 อัตราการเกษียณอายุงานของบุคลากร ระยะเวลา 10 ปี (ปี 2566 – 2576) จำแนกตามฝ่าย

ตำแหน่งทาง วิชาการ	ปี 66 ( 2 )	ปี 67 ( 0 )	ปี 68 ( 2 )	ปี 69 ( 3 )	ปี 70 ( 4 )	ปี 71 ( 1 )	ปี 72 ( 3 )	ปี 73 ( 2 )	ปี 74 ( 3 )	ปี 75 ( 1 )	ปี 76 ( 3 )	รวม ( 24 )
สำนักงาน เลขานุการฯ	-	-	วนิดา บุญโฮม	สุนัน สาทร	มะลิวัลย์ แลม วิจิตร	-	อารีย์ ฝันเมือง สมคิด	สุภาพร	สมหวัง สุกฤษณ์	นภัสวรรณ	ราตรี ครรชิต	16
ฝ่ายส่งเสริม เผยแพร่ ฯ	สนธยา ตัม	-	-	สุขชัย	จรรพ	รุ่งรัตนา	-	ธเนตร	-	-	วาริภรณ์	7
ฝ่ายสื่อสาร ส่งเสริม	-	-	-	-	-	-	-	-	นพลักษณ์	-	-	1
ฝ่ายสื่อสาร การตลาด	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	
ฝ่ายการศึกษา ฯ	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	

ตารางที่ 6 อัตราการเกษียณอายุงานของบุคลากร ระยะเวลา 10 ปี (ปี 2566 – 2576) จำแนกตามภารกิจของสำนัก

ตำแหน่งทาง วิชาการ	ปี 66 ( 2 )	ปี 67 ( 0 )	ปี 68 ( 2 )	ปี 69 ( 3 )	ปี 70 ( 4 )	ปี 71 ( 1 )	ปี 72 ( 3 )	ปี 73 ( 2 )	ปี 74 ( 3 )	ปี 75 ( 1 )	ปี 76 ( 3 )	รวม ( 24 )
<b>1. ภารกิจด้านส่งเสริมและเผยแพร่ จำนวน 7 คน</b>												
นักวิชาการเกษตร	สนธยา			สุขชัย		รุ่งรัตนา		ธเนตร			วาริภรณ์	5
นักวิชาการโสต ทัศนศึกษา									นพลักษณ์			1
พนักงานพิมพ์	ตัม											1
<b>2. ภารกิจด้านจัดฝึกอบรม จำนวน 1 คน</b>												
ผู้ปฏิบัติงานบริหาร					จรรพ							1
<b>3. ภารกิจด้านบริการห้องพักห้องประชุม จำนวน 6 คน</b>												
แม่บ้าน					มะลิวัลย์						-	1
พจน.ทั่วไป							อารีย์ สมคิด		สมหวัง		ราตรี	4
พจน.สถานที่			บุญโฮม									1
<b>4. ภารกิจด้านบริหารจัดการภายในสำนัก จำนวน 10 คน</b>												
นักวิชาการพัสดุ				สุนัน				สุภาพร		นภัสวรรณ		3
นักวิชาการเงินและ บัญชี			วนิดา									1
พนักงานธุรการ				สาทร								1
พจน.ทั่วไป							ฝันเมือง					1
พชร.					แลม				สุกฤษณ์		ครรชิต	3
คนสวน					วิจิตร							1

## ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน

1) อัตราการเกษียณอายุของบุคลากรในปัจจุบันและอนาคตมีอัตราการเกษียณอย่างรวดเร็ว ใน 10 ปีข้างหน้าจะมีการเกษียณอายุของบุคลากรจำนวน 24 คน หรือคิดเป็นอัตราส่วน 1: 2.4 คน โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคลากรที่มีตำแหน่งและบทบาทหน้าที่ต่อภารกิจหลักของสำนัก ได้แก่ ภารกิจด้านส่งเสริมและเผยแพร่ ภารกิจด้านฝึกอบรม และภารกิจด้านบริการห้องพักห้องประชุม

2) สถานการณ์ VUCA World ทำให้มีความจำเป็นที่หน่วยงานต้องมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถที่เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป

## แนวทางการแก้ไขปัญหาของสำนัก

1) การวางระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สามารถทดแทนการทำงาน และบุคลากรมีสมรรถนะในการทำงานเพิ่มมากขึ้น อาทิ การวางแผนบริหารอัตรากำลัง การวางระบบ mentoring การพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย (multiskilling)

2) การสร้างแรงจูงใจและขวัญกำลังใจบุคลากรให้มีความสุขและมีประสิทธิภาพในการทำงาน

3) การนำเทคโนโลยีมาใช้ในทดแทนงานประจำและงานที่ใช้แรงงาน

4) การปรับโครงสร้างของสำนักที่เหมาะสมกับสถานการณ์ในอนาคตและความเสี่ยงที่อาจจะเกิดขึ้น

## ความต้องการการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

1) การให้การสนับสนุนตำแหน่งใหม่และอัตรากำลังที่มีวุฒิการศึกษา ประสบการณ์ที่เหมาะสมและสามารถบรรลุมissionเชิงรุกของมหาวิทยาลัยได้

## 3. อาคารสถานที่ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

### โซนสำนักงาน

1. อาคารบริหาร
2. อาคารโรงพิมพ์
3. อาคารสื่อการศึกษา (\* มีห้องประชุม 1 ห้อง)

### โซนบริการห้องประชุมสัมมนา

4. อาคารฝึกอบรม (\* มีห้องประชุม 8 ห้อง)
5. อาคารหงส์เหิร
6. อาคารแสนปาล์ม คอนเวนชัน ฮอลล์
7. อาคารโรงอาหาร (\* มีห้องอาหาร 2 ห้อง และห้องประชุม 1 ห้อง)

### โซนบริการห้องพัก จำนวน 190 ห้อง

- |                  |                                     |
|------------------|-------------------------------------|
| 8. อาคารหอพัก A  | จำนวน 16 ห้อง (มีห้องประชุม 1 ห้อง) |
| 9. อาคารหอพัก B  | จำนวน 26 ห้อง                       |
| 10. อาคารหอพัก C | จำนวน 26 ห้อง                       |

11. อาคารหอพัก D จำนวน 16 ห้อง  
 12. อาคารพรสวรรค์จากกสิกิจ จำนวน 50 ห้อง (มีห้องประชุม 1 ห้อง และห้อง co-working space 1 ห้อง)  
 13. อาคารหอพักพุ่ม ข้าเกลี้ยง จำนวน 56 ห้อง (มีห้องประชุม 2 ห้อง)

โซนพื้นที่ใช้สอยอื่น ๆ ได้แก่ โรงจอดรถ เรือนเพาะชำ และพื้นที่สีเขียว



### ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน

1) อาคารและสิ่งก่อสร้างมีสภาพทรุดโทรม เนื่องจากผ่านการใช้งานมาเป็นระยะเวลายาวนาน จำเป็นต้องมีการปรับปรุงให้มีสภาพดีแก่การใช้งานและการให้บริการลูกค้า อาทิ อาคารพักพรสวรรค์จากกสิกิจ อาคารบริหาร อาคารโรงพิมพ์ อาคารสื่อการศึกษา ป้ายชื่อสำนัก ฯลฯ

### แนวทางการแก้ไขปัญหาของสำนัก

- 1) จัดทำข้อเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินในการปรับปรุงอาคาร
- 2) กรณีที่มีความสามารถในการชำระหนี้มากขึ้น จึงจะวางแผนการปรับปรุงอาคารและสิ่งก่อสร้างในอนาคต

### ความต้องการการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

- 1) การสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยในการเสนอขอรับการจัดสรรงบประมาณแผ่นดินในการปรับปรุงอาคาร

## 4. งบประมาณรายรับ-รายจ่าย

### 4.1 ภาพรวมงบประมาณ

งบประมาณของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วยงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ ทั้งนี้งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับการจัดสรรเป็นประจำทุกปี ได้แก่ งบบุคลากรสำหรับเป็นเงินเดือนข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ และงบดำเนินงานสำหรับใช้เป็นค่าสาธารณูปโภค ส่วนงบลงทุนและงบอุดหนุนจะได้รับการจัดสรรในบางปีที่สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จัดทำข้อเสนอโครงการขอรับการสนับสนุน อาทิ การปรับปรุงอาคาร การจัดซื้อครุภัณฑ์ เป็นต้น

สำหรับรายรับจากงบประมาณเงินรายได้ เป็นงบประมาณจากการแสวงหารายได้ตามภารกิจต่างๆ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ได้แก่ การให้บริการวิชาการ การให้บริการห้องพักห้องประชุม การเสนอขอทุนทำงานวิจัย และงานบริการอื่น ๆ ดังนั้นรายจ่ายจากงบประมาณเงินรายได้ จึงเป็นรายจ่ายในส่วนของงบบุคลากรที่เป็นเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ ค่าประกันสังคม ค่าสำรองเลี้ยงชีพ งบดำเนินงาน งบลงทุน งบเงินอุดหนุน งบรายจ่ายอื่น และงบกลาง ดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 งบประมาณรายรับ-รายจ่ายของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ปีบัญชี 2561-2564

งบประมาณ	ปีบัญชี			
	2561	2562	2563	2564
<b>งบประมาณรายรับ</b>				
งบประมาณแผ่นดิน	27,845,100.00	39,659,600.00	26,577,960.60	56,207,627.00
งบประมาณเงินรายได้	72,102,690.79	86,099,259.16	80,562,604.12	51,823,428.13
1) รายได้จากจัดการศึกษา	-	-	-	-
2) รายได้จากการบริการวิชาการ	40,244,254.03	63,195,996.06	62,643,842.00	41,141,305.30
3) รายได้เพื่อการวิจัย	600,000.00	300,000.00	300,000.00	-
4) รายได้จากการบริหารงานและอื่น ๆ	31,258,436.76	22,603,263.10	17,618,762.12	10,682,122.83
<b>งบประมาณรายจ่าย</b>				
<b>1. งบประมาณแผ่นดิน</b>	<b>25,670,715.81</b>	<b>37,401,820.00</b>	<b>26,577,960.60</b>	<b>46,398,809.00</b>
1) งบบุคลากร	22,942,071.52	22,293,220.00	24,799,360.60	19,340,209.00
2) งบดำเนินงาน	1,892,100.00	1,608,600.00	1,608,600.00	1,608,600.00
3) งบลงทุน	-	13,500,000.00	170,000.00	25,450,000.00
4) งบอุดหนุน	836,544.29	-	-	-
<b>2. งบประมาณเงินรายได้</b>	<b>68,335,831.07</b>	<b>87,296,171.67</b>	<b>83,963,170.21</b>	<b>51,787,061.88</b>
1) งบบุคลากร	6,050,736.64	6,924,067.16	6,722,991.73	6,553,936.39
2) งบดำเนินงาน	10,101,283.70	9,768,050.41	8,929,921.27	5,912,020.02
3) งบลงทุน	221,700.00	239,088.00	722,587.00	1,926.00
4) งบเงินอุดหนุน	31,916,643.23	53,722,979.40	53,852,777.40	36,354,574.60
5) งบรายจ่ายอื่น	20,045,467.50	16,641,986.70	13,734,892.81	2,964,604.87
6) งบกลาง	6,050,736.64	6,924,067.16	6,722,991.73	6,553,936.39

#### 4.2 รายรับจากงานบริการวิชาการ

การแสวงหารายได้จากงานบริการวิชาการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วยภารกิจด้านส่งเสริมและฝึกอบรม ด้านผลิตและบริการสื่อ และการเป็นที่ปรึกษาทางวิชาการ เมื่อจำแนกตามภารกิจ พบว่าภารกิจด้านส่งเสริมและฝึกอบรม เป็นภารกิจที่สร้างรายได้ให้กับสำนักฯ มากที่สุด คิดเป็นร้อยละ 65 รองลงมา ได้แก่ ที่ปรึกษาทางวิชาการ ร้อยละ 34 เมื่อพิจารณากลุ่มลูกค้าที่รับบริการวิชาการ พบว่ารายได้ส่วนใหญ่มาจากกลุ่มลูกค้าเดิม คิดเป็นร้อยละ 56 และมีจำนวนทั้งหมด 77 ราย (กลุ่ม /หน่วยงาน /องค์กร)

## รายได้จากงานบริการวิชาการ (ประเภทบริการวิชาการ)



รายได้ (บาท)	2561	2562	2563	2564	รวม
ส่งเสริมและอบรม	28,365,535	41,584,780	43,115,902	26,775,741	139,841,958
บริการสื่อ	300,000	1,469,378	752,000	487,900	3,009,278
ที่ปรึกษาทางวิชาการ	13,887,537	23,036,173	19,790,963	16,752,681	73,467,354
รวม	42,553,072	66,090,331	63,658,865	44,016,322	216,318,590

## รายได้จากงานบริการวิชาการ (จำแนกตามลูกค้า)

รายได้ใหม่ 94,783,942 บาท



### ลูกค้าเดิม

- กระทรวงเกษตรฯ
- กระทรวงการคลัง
- เทศบาล / อบต.

### ลูกค้าใหม่

- หน่วยงานภาครัฐ
- สถาบันอุดมศึกษา
- ประชาชนทั่วไป
- หน่วยงานนานาชาติ

รายได้ (บาท)	2561	2562	2563	2564	รวม
ลูกค้าเดิม(5 ปีขึ้นไป)	37,173,584	34,468,316	25,780,594	24,112,154	121,534,648
ลูกค้าใหม่	5,379,488	31,622,016	37,878,271	19,904,168	94,783,942
รวม	42,553,072	66,090,331	63,658,865	44,016,322	216,318,590

### 4.3 รายรับจากงานบริการห้องพักรับประชุม

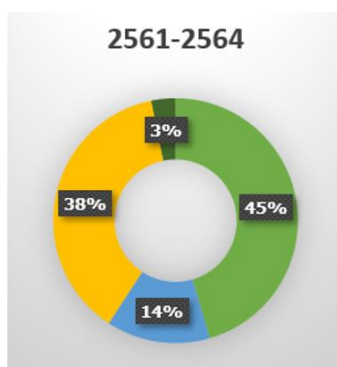
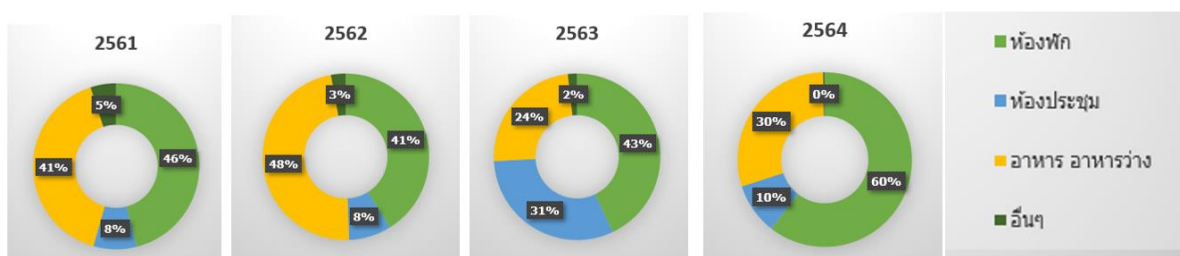
รายรับหลักส่วนหนึ่งของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน คือการให้บริการห้องพักรับประชุม จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรค COVID-19 ส่งผลต่อรายรับการลดลงของยอดขายห้องพักรับประชุมที่ลดลงตั้งแต่ปี 2562 เมื่อทำการศึกษาข้อมูลการใช้บริการ พบว่าในปี 2562-2563 กลุ่มลูกค้าที่เป็นหน่วยงานภาครัฐ ภาคเอกชนมีจำนวนการใช้บริการลดลงเป็นอย่างมากเนื่องจากมาตรฐานการควบคุมการแพร่ระบาดของโรค COVID-19 อาทิ การงดจัดกิจกรรมประชุมสัมมนา การทำ Work from home จึงมีเพียงงานบริการของสำนักที่ใช้บริการ ในปี 2564 เริ่มมีหน่วยงานภาคเอกชนที่มาใช้บริการเป็นกลุ่มลูกค้าที่มาจัดงานแต่งงาน และกลุ่มบริษัทเอกชนที่เป็นลูกค้าเก่ามาใช้บริการซ้ำ ส่วนหน่วยงานภาครัฐยังไม่มีการมาใช้บริการ เนื่องจากยังมีนโยบายในการประชุมสัมมนาแบบออนไลน์อยู่ นอกจากนี้สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ได้รับการจัดสรรงบประมาณในการปรับปรุงอาคาร

ห้องพัก A B C D ในปี 2562-2563 และการปรับปรุงอาคารตึกอบรมในปี 2564 ถึงปัจจุบัน จึงส่งผลต่อการขายห้องพัก ห้องประชุมในอาคารดังกล่าว

ในส่วนของรายจ่ายแสดงให้เห็นถึงค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่ใช้ในการบริการห้องพัก ห้องประชุม ได้แก่ งบบุคลากร ค่าวัสดุและใช้สอยสำหรับให้บริการห้องพักห้องประชุม ตลอดจนการดำเนินการซ่อมแซมและปรับปรุงวัสดุ อุปกรณ์และสิ่งอำนวยความสะดวกต่าง ๆ ค่าครุภัณฑ์ ค่าสาธารณูปโภค และค่าใช้จ่ายในการชำระหนี้ ดังตารางที่ 8

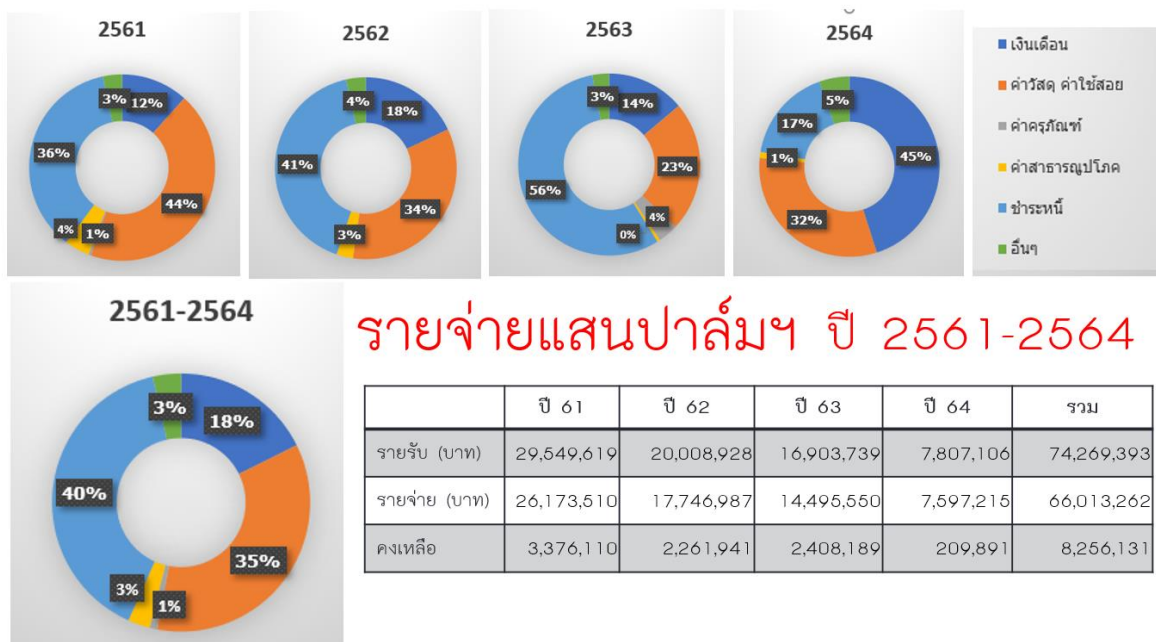
ตารางที่ 8 รายรับ-รายจ่ายจากงานบริการห้องพักห้องประชุม

	2561	2562	2563	2564
<b>รายรับ</b>				
ห้องพัก	13,593,775	8,225,630	7,253,289	4,722,976
ห้องประชุม	2,490,840	1,657,805	5,285,881	744,620
อาหาร อาหารว่าง	11,990,251	9,547,216	4,061,242	2,315,710
อื่นๆ	1,474,753	578,277	303,327	23,800
<b>รวม</b>	<b>29,549,619</b>	<b>20,008,928</b>	<b>16,903,739</b>	<b>7,807,106</b>
<b>รายจ่าย</b>				
งบบุคลากร	3,049,075	3,190,745	2,009,738	3,424,737
ค่าวัสดุ ค่าใช้สอย	11,472,316	6,086,500	3,352,458	2,391,758
ค่าครุภัณฑ์	107,000	-	517,000	-
ค่าสาธารณูปโภค	1,147,329	524,660	78,453	80,789
ชำระหนี้	9,526,802	7,325,534	8,107,802	1,287,117
อื่นๆ	870,988	619,547	430,099	412,814
<b>รวม</b>	<b>26,173,510</b>	<b>17,746,987</b>	<b>14,495,550</b>	<b>7,597,215</b>



## รายรับแสนปาล์มฯ ปี 2561-2564

	ปี 61	ปี 62	ปี 63	ปี 64	รวม
รายรับ (บาท)	29,549,619	20,008,928	16,903,739	7,807,106	74,269,393
รายจ่าย (บาท)	26,173,510	17,746,987	14,495,550	7,597,215	66,013,262
คงเหลือ	3,376,110	2,261,941	2,408,189	209,891	8,256,131



#### 4.4 หนี้สินและแผนการชำระหนี้

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ได้มีการก่อสร้างอาคารห้องพัก ห้องประชุมอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2553 ส่งผลให้สำนักมีหนี้สินที่เกิดจากการก่อสร้างอาคารต่าง ๆ จำนวน 3 อาคาร โดยมียอดเงินกู้ดังนี้

1) อาคารพักพุ่ม ขำเกลี้ยง และอาคารแสนปาล์มคอนเวนชันฮอลล์ กู้จากสหกรณ์ออมทรัพย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ยอดเงินกู้ 121,567,923,66 บาท โดยยังคงเหลือเงินต้นและดอกเบี้ย (ประมาณการ) 30,532,982.62 บาท และมีแผนการชำระหนี้ถึงปี 2569 ดังตารางที่ 9

2) อาคารโรงอาหาร กู้จากมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ยอดเงินกู้ 9,859,000 บาท โดยยังคงเหลือเงินต้นและดอกเบี้ย (ประมาณการ) 4,387,811.26 บาท และมีแผนการชำระหนี้ถึงปี 2567 ดังตารางที่ 10

ตารางที่ 9 แผนการชำระเงินยืมและดอกเบี้ยโครงการก่อสร้างอาคารหอพักและแสนปาล์มคอนเวนชันฮอลล์

อัตราดอกเบี้ยร้อยละ(ต่อปี) เท่ากับ 4.75 %

วัน เดือน ปี	งวดที่	เงินต้น	ดอกเบี้ย	คงเหลือ	เงินต้น+ดอกเบี้ย โดยประมาณ
ยกมา ณ 30 ธ.ค. 63				26,688,742.99	
25 ก.พ. 64	ชำระงวดที่ 11 (ชำระแต่ดอกเบี้ย)	-	1,287,116.57	26,688,742.99	
31 ม.ค. 65	ชำระงวดที่ 12	5,339,000.00	1,267,715.30	21,349,742.99	6,606,715.30
31 ม.ค. 66	ชำระงวดที่ 13	5,339,000.00	1,034,956.86	16,010,742.99	6,373,956.86
31 ม.ค. 67	ชำระงวดที่ 14	5,339,000.00	781,354.39	10,671,742.99	6,120,354.39
31 ม.ค. 68	ชำระงวดที่ 15	5,339,000.00	506,907.79	5,332,742.99	5,845,907.79
31 ม.ค. 69	ชำระงวดที่ 16	5,332,742.99	253,305.29	-	5,586,048.28
	รวม	26,688,742.99	3,844,239.63		30,532,982.62



## ตารางที่ 10 แผนการชำระเงินยืมและดอกเบี้ยโครงการก่อสร้างอาคารโรงอาหาร

อัตราดอกเบี้ยเงินฝากสหกรณ์ออมทรัพย์ มก. ประเภทออมทรัพย์พิเศษ (3.50%)+ 1 ต่อปี

วัน เดือน ปี	งวดที่	เงินต้น	ดอกเบี้ย	คงเหลือ	เงินต้น+ดอกเบี้ย โดยประมาณ
ยกมา ณ 30 ก.ย.63				3,944,100.00	
30 ก.ย. 64	ชำระงวดที่ 7	986,025.00	177,484.50	2,958,075.00	1,163,509.50
30 ก.ย. 65	ชำระงวดที่ 8	986,025.00	133,113.38	1,972,050.00	1,119,138.38
30 ก.ย. 66	ชำระงวดที่ 9	986,025.00	88,742.25	986,025.00	1,074,767.25
30 ก.ย. 67	ชำระงวดที่ 10	986,025.00	44,371.13	-	1,030,396.13
	<b>รวม</b>	<b>3,944,100.00</b>	<b>443,711.26</b>		<b>4,387,811.26</b>

### ปัญหาอุปสรรคในการบริหารงาน

1) สภาพคล่องทางการเงินของสำนักลดลง เนื่องจากรายได้ของสำนักลดลง ทำให้ส่งผลกระทบต่อความสามารถในการชำระหนี้

### แนวทางการแก้ไขปัญหาของสำนัก

- 1) วางแผนการชำระหนี้กับเจ้าหนี้ใหม่ โดยทบทวนจากรายรับ รายจ่าย กำไรสุทธิของสำนัก และนำมาจัดทำแผนจัดการหนี้ เพื่อเสนอต่อเจ้าหนี้ของสำนัก
- 2) จัดทำแผนธุรกิจงานบริการของสำนักที่ก่อให้เกิดรายได้ ที่มีความชัดเจนมากขึ้น และกำกับติดตามอย่างใกล้ชิด

### ความต้องการการสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

- 1) สนับสนุนให้สำนักมีการชะลอการชำระหนี้ การลดอัตราดอกเบี้ย การจัดงดการชำระหนี้ หรือมาตรฐานการอื่น ๆ (สำนักกำลังดำเนินการประสานงานกับมหาวิทยาลัยอยู่)
- 2) มหาวิทยาลัยมอบเป็นนโยบายให้หน่วยงานต่างๆ จาก มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และวิทยาเขต กำแพงแสน มาใช้บริการห้องพักห้องประชุมของสำนัก แทนการใช้บริการโรงแรมต่าง ๆ

## 5. รางวัลระดับองค์กรที่น่าภาคภูมิใจ

รางวัลผลงานดีเด่น ประเภท SDGs during COVID-19 for Education ในการประชุมเครือข่ายมหาวิทยาลัย ยั่งยืนแห่งประเทศไทย ประจำปี 2564



รางวัลดีเยี่ยมรางวัลคุณภาพ ม.เกษตรศาสตร์ ครั้งที่ 15 ปี 2564 ประเภทที่ 2 การพัฒนาและปรับปรุง กระบวนการ การยกระดับบริการที่ตอบสนองต่อ สถานการณ์โควิด-19

รางวัลชนะเลิศ การประกวดผลงาน การจัดการความรู้ของส่วนงานใน วิทยาเขตกำแพงแสน



รางวัลรองชนะเลิศอันดับที่ 2 ประเภท Good Practice Awards โครงการสัมมนา เรื่อง วันแห่งการ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ มก. ครั้งที่ 8 ปี 2564

รางวัลสำนักงานที่ผ่านเกณฑ์ การประเมินสำนักงานสีเขียว (Green Office) ระดับดีมาก จากกรมส่งเสริม คุณภาพสิ่งแวดล้อม ปี 2563



## 6. กลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบ และคู่ความร่วมมือ

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน จำแนกกลุ่มลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียตามงานบริการหลักของสำนัก ได้แก่ งานส่งเสริมและเผยแพร่ งานฝึกอบรม งานบริการห้องพัก และห้องประชุม ดังตารางที่ 11 และ 12

ตารางที่ 11 กลุ่มลูกค้า จำแนกตามลักษณะการใช้บริการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

กลุ่มลูกค้า	ความต้องการ	ความคาดหวัง
<b>1. งานส่งเสริมและเผยแพร่</b>		
1. เกษตรกร ผู้ประกอบการเกษตร 2. กลุ่ม องค์กร สถาบันเกษตรกร 3. ชุมชนเกษตร 4. ประชาชนทั่วไป	1. การพัฒนาอาชีพ (ต้น กลาง ปลาย) 2. การพัฒนาตนเอง ทีมงาน องค์กร และชุมชน	1. เกิดการสร้างอาชีพคนในชุมชน 2. กลุ่ม องค์กร สถาบัน และชุมชนมี รายได้เพิ่มขึ้น 3. ชุมชนมีศักยภาพในการจัดการตนเอง
<b>2. งานฝึกอบรม</b>		
1. เจ้าหน้าที่หน่วยงานภาครัฐ 2. พนักงานหน่วยงานภาคเอกชน 3. เจ้าหน้าที่จากหน่วยงานต่างประเทศ 4. บุคลากรส่วนงานภายใน มก. 5. ประชาชนทั่วไป	หลักสูตรมีคุณภาพ ทันสมัยและ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะ การทำงานและการประกอบอาชีพ	1. การนำความรู้ไปใช้ในการพัฒนาทักษะ การทำงานและการประกอบอาชีพ 2. การนำผลการฝึกอบรมไปใช้ในการขึ้นสู่อำนาจที่สูงขึ้น 3. การบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่
<b>3. งานบริการห้องพักและห้องประชุม</b>		
1. หน่วยงานภาครัฐ ในส่วนกลาง ส่วนภูมิภาคและส่วนท้องถิ่น 2. หน่วยงานภาคเอกชน 3. ส่วนงานภายใน มก. 4. ประชาชนทั่วไป	1. การบริการห้องพัก ห้องประชุมที่มี คุณภาพ 2. ความสะอาดของห้องพัก ห้องประชุม 3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	1. ข้อเสนอพิเศษในการให้บริการ 2. อัตราค่าบริการที่เหมาะสมกับความต้องการของลูกค้า 3. การบริการที่ดีจากเจ้าหน้าที่

ตารางที่ 12 ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียจำแนกตามลักษณะการใช้บริการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ	ความคาดหวัง
<b>1. งานส่งเสริมและเผยแพร่</b>		
1. ส่วนงานภายใน มก. 2. หน่วยงานภาครัฐที่เกี่ยวข้อง	1. มีการบูรณาการการทำงานร่วมกับ ส่วนงาน หน่วยงาน และชุมชน 2. โครงการ/กิจกรรม ที่ตอบสนองต่อ ความต้องการและแก้ไขปัญหาของชุมชน	เกษตรกร ผู้ประกอบการเกษตร กลุ่ม องค์กร สถาบันเกษตรกร และชุมชนเกิด การจัดการได้อย่างแท้จริง
<b>2. งานฝึกอบรม</b>		
1. หน่วยงานที่ผู้ผ่านการฝึกอบรมสังกัด 2. หน่วยงานสนับสนุนทุน	หลักสูตรมีคุณภาพ ทันสมัยและ สามารถนำมาใช้ในการพัฒนาทักษะ การทำงานและการประกอบอาชีพ	1. ผู้ผ่านการฝึกอบรมมีความรู้และทักษะ ต่องานที่มีคุณภาพ 2. หน่วยงานมีผลผลิตและผลลัพธ์ที่ดีขึ้น
<b>3. งานบริการห้องพักและห้องประชุม</b>		
1. หน่วยงานที่จัดงาน (Organizer)	1. การบริการห้องพัก ห้องประชุมที่มี คุณภาพ	งานของ Organizer บรรลุวัตถุประสงค์ และลูกค้าเกิดความประทับใจ

กลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความต้องการ	ความคาดหวัง
	2. ความสะอาดของห้องพัก ห้องประชุม 3. ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน	

สำนักฯ คำนึงถึงการมีส่วนร่วมของผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือ ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยมีบทบาทสำคัญต่อความสำเร็จของสำนักฯ ในการร่วมส่งเสริมและพัฒนาด้านการเกษตร การเชื่อมโยงเครือข่ายความร่วมมือให้เกิดการพึ่งพากันระหว่างชุมชน การเข้าถึงพื้นที่เพื่อสร้างชุมชนเข้มแข็ง ตลอดจนการพัฒนา ปรับปรุงหลักสูตรและบริการของสำนักฯ โดยกำหนดผู้รับผิดชอบตามบริการหลักดังตารางที่ 13

### ตารางที่ 13 ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

ผู้ส่งมอบ	บทบาทผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกที่สำคัญต่อการสื่อสาร
<b>1. งานส่งเสริมและเผยแพร่</b>			
อาจารย์ นักวิจัย ผู้รู้ ครูอาชีพ	ถ่ายทอดองค์ความรู้ ให้คำปรึกษาแก่ เกษตรกร ผู้ประกอบการ กลุ่ม องค์กร สถาบันเกษตรกร และชุมชน	คุณภาพของอาจารย์ นักวิจัย ผู้รู้ ครูอาชีพ (ความรู้ ความสามารถ ประสบการณ์)	1. การจัดประชุม 2. โทรศัพท์ 3. e-mail 4. Line 5. จดหมายทางราชการ
ผู้นำกลุ่ม องค์กร สถาบัน และ ชุมชน	ประสานงานกับเกษตรกร ผู้ประกอบการ และสมาชิกในกลุ่ม องค์กร สถาบัน และ ชุมชน	ความร่วมมือจากผู้นำอย่าง ต่อเนื่อง	1. การจัดประชุม 2. โทรศัพท์ 3. e-mail 4. Line 5. จดหมายทางราชการ
<b>2. งานฝึกอบรม</b>			
วิทยากร	ถ่ายทอดองค์ความรู้ทางภาคทฤษฎีและ ภาคปฏิบัติแก่ผู้เข้ารับการฝึกอบรม	วิทยากรมีคุณสมบัติตาม ข้อกำหนดของหลักสูตรและ ความเชี่ยวชาญตามประเด็นที่ ถ่ายทอด	1. การจัดประชุม 2. โทรศัพท์ 3. e-mail 4. Line 5. จดหมายทางราชการ
แหล่งศึกษา ดูงาน	เป็นแหล่งศึกษาดูงานตัวอย่างของผู้เข้ารับ การฝึกอบรม	หน่วยงานมีกิจกรรมที่ตรงตาม วัตถุประสงค์ในการศึกษาดูงาน	1. การสำรวจพื้นที่จริง 2. โทรศัพท์ 3. e-mail 4. Line 5. จดหมายทางราชการ
<b>3. งานบริการห้องพัก ห้องประชุม</b>			
บริษัทเอกชน ร้านค้า สถาน ประกอบการ ต่างๆ	มีอาหาร เครื่องดื่ม วัสดุอุปกรณ์ที่ สนับสนุนงานบริการ	1. เจียมใจในการจัดซื้อจัด จ้าง ที่เป็นไปตามระเบียบการเงิน และพัสดุ 2. คุณภาพของวัสดุอุปกรณ์	1. โทรศัพท์ 2. Line

ผู้ส่งมอบ	บทบาทผู้ส่งมอบ/คู่ความร่วมมือ	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกที่สำคัญต่อการสื่อสาร
บริษัทบริการและดูแลระบบอินเทอร์เน็ตและ IT	1. ให้บริการและดูแลระบบอินเทอร์เน็ต 2. ให้บริการและดูแล IT (สำหรับการจองห้องพัก ระบบ Online Conference)	มีเจ้าหน้าที่ดูแลรักษา ตอบคำถาม และบริการแก้ไขปัญหาอย่างรวดเร็ว	1. โทรศัพท์ 2. Line
บริษัทรักษาความปลอดภัย	ให้บริการและดูแลรักษาความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สินภายในสำนักและลูกค้าที่รับบริการ	1. เจื่อนไซในการจัดซื้อจัดจ้างที่เป็นไปตามระเบียบการเงินและพัสดุ 2. คุณภาพของการให้บริการ	1. โทรศัพท์ 2. Line

## 7. การบริหารความเสี่ยง

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีความเสี่ยงระดับปฏิบัติการที่มีการวิเคราะห์ระดับความเสี่ยง (ก่อนจัดการ) ระดับสูง จำนวน 2 ด้าน ได้แก่ ผลผลิตขั้นต้นบริการวิชาการของสำนักไม่เป็นที่ต้องการของลูกค้า และภาพลักษณ์เชิงลบต่อภารกิจสำนัก ซึ่งมีรายละเอียดในการบริหารจัดการความเสี่ยง ดังตารางที่ 14

ตารางที่ 14 ความเสี่ยงและการบริหารความเสี่ยงของสำนัก

ความเสี่ยง	ระดับความเสี่ยง			ปัจจัยความเสี่ยง	การจัดการความเสี่ยง	ตัวชี้วัด
	โอกาส	ผลกระทบ	ระดับ			
1. ผลผลิตขั้นต้นบริการวิชาการของสำนักไม่เป็นที่ต้องการของลูกค้า	4	4	สูง	1. บุคลากรขาดความรู้และประสบการณ์ในการผลิตงานบริการวิชาการ 2. ความผันผวนของความต้องการของผู้รับบริการที่เปลี่ยนแปลงไป	1. ทบทวนคุณลักษณะและรูปแบบของผลิตภัณฑ์บริการวิชาการของสำนักด้วยความรอบคอบอย่างสม่ำเสมอ 2. พัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1. จำนวนผลิตภัณฑ์ของสำนักที่ได้รับการวิจัยและพัฒนาแล้ว 2. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาและสามารถแสวงหารายได้ได้
2. ภาพลักษณ์เชิงลบต่อภารกิจสำนัก	3	4	สูง	การนำข้อมูลจากช่องทางออนไลน์ของสำนักไปบิดเบือน ปลอมแปลงหรือแสวงหาผลประโยชน์ในทางที่ผิด	1. ติดตามและเฝ้าระวังช่องทางสื่อออนไลน์ของสำนักอย่างสม่ำเสมอ 2. ดำเนินการป้องกันระบบความปลอดภัยของการเข้าถึงข้อมูล 3. ประชาสัมพันธ์เชิงรุกสร้างภาพลักษณ์ที่ดีของสำนัก	ร้อยละของข้อมูลที่น่าเข้าในช่องทางของสำนักไม่ถูกนำมาใช้และเกิดภาพลักษณ์เชิงลบต่อสำนัก

## 8. แนวคิดนำในการพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

### 8.1 หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง

การใช้หลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เป็นปรัชญาซึ่งนำถึงแนวทางการบริหารและพัฒนางานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ให้ดำเนินการในทางสายกลางที่ก้าวทันต่อโลกยุคโลกาภิวัตน์ มีความพอประมาณ ความมีเหตุผล รวมถึงความจำเป็นที่จะต้องมีระบบภูมิคุ้มกันในตัวที่ดีอันเกิดจากผลกระทบที่เกิดการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในภายนอก ที่บุคลากรของสำนักจะต้องอาศัยความรู้ ความรอบคอบ และความระมัดระวังอย่างยิ่งในการนำวิชาการต่างๆ มาใช้ในการวางแผนและการดำเนินการ ทุกขั้นตอน และขณะเดียวกัน จะต้องเสริมสร้างพื้นฐานจิตใจของบุคลากรให้มีสำนึกในคุณธรรม ความซื่อสัตย์สุจริต และให้มีความรอบรู้ที่เหมาะสม

### 8.2 แนวคิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development)

การให้ความสำคัญกับแนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืนในการจัดการองค์กรและการให้บริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคมในมิติต่างๆ ทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม กล่าวคือ มีการพัฒนาเศรษฐกิจให้เกิดการเจริญเติบโตอย่างมีคุณภาพ โดยเฉพาะประชาชนที่มีรายได้น้อย การพัฒนาคนให้มีสมรรถนะในการทำงาน เกิดสังคมที่มีคุณภาพและเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ และการรักษาทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เกิดการใช้ในปริมาณที่ระบบนิเวศสามารถฟื้นฟูและผลิตมาทดแทนได้

### 8.3 แนวคิดพันธกิจความผูกพันมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม (Social Engagement)

แนวคิดที่ถูกนำมาใช้เป็นแนวคิดนำในการให้บริการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ที่เน้นการทำงานกับสังคม โดยเชื่อมโยงทุกส่วนของมหาวิทยาลัยกับทุกส่วนของสังคม ด้วยเหตุที่มหาวิทยาลัยเป็นองค์การทางวิชาการที่ทุกพันธกิจเป็นงานวิชาการที่อาศัยองค์ความรู้ (Academic Organization) จึงทำให้พันธกิจสัมพันธ์มหาวิทยาลัยกับสังคมยึดหลักการสำคัญ 4 ประการ ได้แก่ 1) Partnership เน้นการร่วมคิด ร่วมทำระหว่างมหาวิทยาลัยและองค์กรต่างๆ ในชุมชน 2) Mutual Benefits เน้นที่ผลของการกระทำที่เกิดประโยชน์ร่วมกัน 3) Knowledge Sharing and Scholarship เป็นการใช้ความรู้และเกิดการเรียนรู้ร่วมกัน และ 4) Measurable Social Impact เน้นที่ผลกระทบต่อสังคมที่สามารถประเมินได้

## 9. การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในและภายนอก

### จุดแข็ง

- 1) สำนักมีชุดความรู้ด้านงานส่งเสริมการเกษตรและงานฝึกอบรมที่สั่งสมมาอย่างต่อเนื่อง ในด้านทักษะการทำงานกับชุมชน การสร้างความสัมพันธ์กับชุมชน การบริหารจัดการงานฝึกอบรมให้เกิดความพึงพอใจกับผู้รับบริการ
- 2) สำนักมีช่องทางสื่อออนไลน์ในการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารที่หลากหลาย และมีระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ตที่มีความพร้อม
- 3) สำนักมีห้องพัก ห้องประชุม พื้นที่สีเขียวและสิ่งอำนวยความสะดวกที่พร้อมกับการให้บริการวิชาการแก่หน่วยงานต่างๆ
- 4) บุคลากรมีความรู้ความสามารถทางวิชาการที่หลากหลายในการปฏิบัติการกิจบริการวิชาการ

### จุดอ่อน

- 1) ขาดการนำเสนอภาพลักษณ์ที่ชัดเจนของสำนักสู่สังคมและประชาชนในภาพกว้าง
- 2) ขาดระบบสารสนเทศเพื่อการตัดสินใจ (MIS) และระบบฐานข้อมูลด้านงานบริการวิชาการ
- 3) สัดส่วนบุคลากรเกษียณอายุในแต่ละปีมีจำนวนมากไม่สมดุลกับจำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุไป และไม่ได้รับอัตรากำลังทดแทนการดำเนินงานตามภารกิจเชิงรุกของมหาวิทยาลัย
- 4) เป็นส่วนงานที่ต้องแสวงหารายได้เพื่อนำมาใช้ในการบริหารจัดการในองค์กร ไม่มีรายได้หลักที่แน่นอนจากภารกิจการเรียนการสอน
- 5) ภาระหนี้สินจากงานก่อสร้างอาคารห้องพัก ห้องประชุม

### โอกาส

- 1) นโยบายรัฐส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตของคนไทยเพื่อรองรับการพลิกโฉมฉบับพลันและวิกฤตการณ์โลก
- 2) ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ด้านการเกษตรเป็นที่ยอมรับแก่ชุมชนและสังคม
- 3) ส่วนงานในวิทยาเขตกำแพงแสนมีแหล่งวิชาการที่หลากหลาย โดยเฉพาะด้านการเกษตร อาหาร และสุขภาพ
- 4) ผู้นำกลุ่ม/องค์กรจำนวนมากที่มีความร่วมมือกับสำนักกระจายอยู่ในพื้นที่โดยรอบวิทยาเขตและพื้นที่อื่นๆ
- 5) ชุมชนและสังคมสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารและองค์ความรู้ต่างๆ ในช่องทางสื่อสารออนไลน์ได้มากขึ้น
- 6) ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร

### อุปสรรค

- 1) สถานการณ์ในยุค VUCA ที่เกิดขึ้นอยู่ในปัจจุบัน
- 2) มหาวิทยาลัยต่างๆ มีการแสวงหารายได้จากงานบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น ส่งผลให้เกิดคู่แข่งในการแสวงหารายได้ของสำนัก
- 3) ภาครัฐสนับสนุนมาตรการ SMEs เข้าถึงการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ ส่งผลการแข่งขันให้มีแต้มต่อมหาวิทยาลัยในการแข่งขันการจัดซื้อจัดจ้างโครงการต่างๆ
- 4) สถานการณ์ Post COVID ที่ส่งผลต่อพฤติกรรมการใช้บริการห้องพักห้องประชุม
- 5) ราคาสินค้าและปัจจัยการผลิตเพิ่มสูงขึ้น

## 10. แผนพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบ 4 ปี

### 10.1 วิสัยทัศน์ ภารกิจ พันธกิจ และค่านิยม

**วิสัยทัศน์ (Vision)** ศูนย์กลางงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน

#### ภารกิจในการจัดตั้งสำนัก (Mandate)

1. ส่งเสริมและเผยแพร่งานวิชาการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ให้แก่ประชาชน
2. ผลิตสื่อรูปแบบต่างๆ ที่เหมาะสมกับกลุ่มเป้าหมายที่ส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานวิชาการ
3. บริการห้องพัก ห้องประชุมเพื่ออำนวยความสะดวกในกิจกรรมการส่งเสริมและเผยแพร่ของสำนักและบุคคลภายนอก

#### พันธกิจ (Mission)

1. ส่งเสริมการเกษตรและจัดฝึกอบรมที่มีความรับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
2. บริหารจัดการทรัพย์สินของสำนักฯ ให้เกิดประโยชน์สูงสุดและเกิดความผูกพันของผู้รับบริการ
3. สร้างระบบบริหารจัดการสำนักฯ ที่มีคุณภาพสู่ความเป็นเลิศ

#### ค่านิยม SeRVICE

S - Service Mind	มีจิตบริการ
e - Ethics	มีจริยธรรม
R - Responsibility	รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
V - Voice	รับฟังเสียงลูกค้า
I - Intelligence	มีใจใฝ่รู้
C - Courage to Change	กล้าที่จะเปลี่ยนแปลง
E - Expertise	เชี่ยวชาญในงาน



### 10.2 เป้าประสงค์ ประกอบด้วย 4 เป้าประสงค์ ดังต่อไปนี้

เป้าประสงค์ที่ 1 ศูนย์หลักของมหาวิทยาลัยในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ตลอดช่วงชีวิต (Life Long Learning) ที่ตอบสนองการศึกษาแบบไม่เป็นทางการ (Non-formal Education) และการศึกษาตามอัธยาศัย (Informal Education) อย่างมีมาตรฐาน และมีแนวปฏิบัติที่รับรองวิทยุศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

เป้าประสงค์ที่ 2 ชุมชนต้นแบบของมหาวิทยาลัยที่เข้มแข็งและพึ่งพาตนเองได้ อันเกิดจากองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์และภูมิปัญญาของชุมชน

เป้าประสงค์ที่ 3 ประชาชนที่เข้าร่วมโครงการมีรายได้จากการประกอบอาชีพอย่างพอเพียงและยั่งยืน

เป้าประสงค์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพย์สินและทรัพยากรมนุษย์ของสำนักฯ เป็นระบบและได้มาตรฐาน



### 10.3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน (ปี 2565-2569)

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย 4 ยุทธศาสตร์ ดังตารางที่ 15

#### ยุทธศาสตร์ที่ 1 การส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนวิถีเกษตรกรรมสู่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้

เป้าหมายยุทธศาสตร์ ชุมชนต้นแบบวิถีเกษตรกรรมในการจัดการและพัฒนาตนเองเป็นชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้  
กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมการยกระดับเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่วิถีเกษตรกรรมด้วยนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์
- 2) ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบ
- 3) ส่งเสริมส่วนงานมหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนอย่างต่อเนื่อง

#### แนวทางดำเนินการ

1) นำหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง แนวคิดการพัฒนาที่ยั่งยืน และแนวคิดพันธกิจความผูกพันมหาวิทยาลัยกับสังคมมาใช้ร่วมกับการนำองค์ความรู้ เทคโนโลยี และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาชุมชนวิถีเกษตรกรรมให้มีความยั่งยืนทางการเงินจากรายได้หลักที่มาจากสินค้าหรือบริการในชุมชน ซึ่งดำเนินการร่วมกันระหว่างสำนักฯ กับชุมชน และมีการนำผลกำไรกลับคืนสู่ชุมชนอย่างโปร่งใสและมีธรรมาภิบาล

2) พัฒนาศักยภาพของนักวิชาการในสำนักฯ เพื่อเสริมศักยภาพด้านการวิจัยแก่นักวิชาการให้มีความรู้ความเข้าใจเทคนิคต่างๆ ด้านการวิจัยที่จะนำมาใช้ในการปรับปรุงและพัฒนางานบริการวิชาการให้เกิดประสิทธิผลและนวัตกรรม อาทิ งานส่งเสริมการเกษตร งานฝึกอบรม งานผลิตและพัฒนาสื่อ และสนับสนุนนักวิชาการสามารถสร้างงานวิจัยที่ได้มาตรฐานที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานได้ และเพิ่มโอกาสการได้รับสนับสนุนทุนอุดหนุนการวิจัยจากแหล่งทุน

3) บริหารและพัฒนาเครือข่ายงานบริการวิชาการเพื่อชุมชนและสังคมให้เกิดความเข้มแข็ง เกิดความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กับหน่วยงานความร่วมมืออย่างต่อเนื่อง และขยายงานบริการวิชาการที่เกิดผลลัพธ์ที่มีคุณค่าแก่ชุมชนและสังคม

#### **นิยามศัพท์**

**ชุมชนวิถีเกษตรกรรม** หมายถึง กลุ่มคนที่อยู่รวมกันเป็นสังคมขนาดเล็ก คนในชุมชนมีวิถีการดำรงชีวิตและฐานการประกอบอาชีพ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมทางด้านเกษตรกรรมเป็นหลัก

**ชุมชนต้นแบบ** หมายถึง ชุมชนที่มีศักยภาพ (Active Communities) ในการจัดการด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เพื่อแก้ไขปัญหาความเสี่ยงตามบริบทพื้นที่ชุมชนแบบองค์รวม โดยการบูรณาการภูมิปัญญาท้องถิ่นและองค์ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์มาใช้ในการพัฒนาชุมชน

## ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน

เป้าหมายยุทธศาสตร์ กำลังคนมีศักยภาพการทำงานเพิ่มขึ้น

### กลยุทธ์

- 1) ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ
- 2) ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย New engine of growth
- 3) พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

### แนวทางดำเนินการ

1) สร้างความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตรต่างๆ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับงานและทักษะที่ตอบสนองความต้องการของตลาด ประกอบด้วยหลักสูตรที่เกิดการเรียนรู้ใน 3 ระดับ ได้แก่ 1) หลักสูตรฝึกอบรม (Skill-based Training Courses) ระยะสั้นและระยะยาวที่พัฒนางานและทักษะที่ต้องการ 2) หลักสูตรฝึกอบรมวิชาชีพ ตามมาตรฐานอาชีพ โดยยึดโยงกับการนำระบบคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตร และ 3) หลักสูตร Non-degree ที่ส่งเสริมการสร้างผู้ประกอบการ / นวัตกรรม ในลักษณะการพัฒนาทักษะ Reskill / Upskill / New skill ที่ตอบสนองการพัฒนากำลังคนในประเทศ

2) พัฒนารูปแบบการพัฒนากำลังคนในรูปแบบที่สามารถเข้าถึงองค์ความรู้ต่างๆ ได้สะดวกมากยิ่งขึ้น

3) ส่งเสริมการนำระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพมาใช้เป็นกระบวนการทางเลือกในการพัฒนาศักยภาพกำลังคนในการแข่งขัน อาทิการส่งเสริมให้ผู้ที่ประกอบอาชีพในภาคการเกษตรและภาคอุตสาหกรรม ได้นำผลงานและประสบการณ์การทำงานมาเข้ารับการประเมินมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

## ยุทธศาสตร์ที่ 3 การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนัก

เป้าหมายยุทธศาสตร์ สำนักมีรายได้จากงานพัฒนาวิชาการและงานบริการเพิ่มขึ้นและสามารถพึ่งพาตนเองได้

### กลยุทธ์

- 1) เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานในสำนักให้มีศักยภาพในการแสวงหารายได้
- 2) พัฒนาระบบและกลไกที่ยกระดับคุณภาพการให้บริการของสำนัก

### แนวทางดำเนินการ

1) สร้างฐานข้อมูลกลางในการเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับสำนักและลูกค้าในทุกมิติบนระบบดิจิทัล เพื่อใช้ข้อมูลเหล่านี้ในการทำความเข้าใจลูกค้าและการตัดสินใจในการให้บริการบนข้อมูลที่ถูกต้องและเพียงพอ

2) รักษาฐานลูกค้าจากเครือข่ายเดิมที่รับบริการวิชาการจากสำนักฯ โดยการพัฒนาฐานข้อมูลลูกค้าเพื่อเก็บข้อมูลต่างๆ ของลูกค้า การพัฒนาคุณภาพการให้บริการวิชาการของสำนักฯ ให้ผู้รับบริการเกิดความพึงพอใจสูงสุด การแก้ไขข้อร้องเรียนต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็ว และการสานสัมพันธ์กับลูกค้าหรือหน่วยงานที่รับบริการอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง

3) ส่งเสริมและพัฒนาผู้บริหารและบุคลากรให้มีความสามารถในการใช้ข้อมูล เพื่อการวิเคราะห์และจัดการฐานข้อมูล

4) พัฒนาพื้นที่ส่วนหน้าของสำนักเป็นพื้นที่ทางวิชาการและเชิงพาณิชย์ โดยการพัฒนาให้เป็นแหล่งการจำหน่ายผลิตภัณฑ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ บางเขน และวิทยาเขตกำแพงแสน อาทิ ผลิตภัณฑ์จาก KU Premium Outlet ผลิตภัณฑ์ที่ได้รับ KU Standard รวมถึงผลิตภัณฑ์ชุมชนที่มีคุณภาพ และการขยายกิจการเช่าพื้นที่ให้กับบริษัทเอกชนรายอื่น นอกเหนือจากรายเดิมที่เช่าอยู่ในปัจจุบัน

5) จัดการพื้นที่ส่วนหลังของสำนักฯ ให้เกิดการเพิ่มมูลค่าจากการจัดการของเสียภายในสำนักฯ และลดปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก โดยการจัดการใบปาล์มและเศษใบไม้ที่ร่วงภายในสำนักฯ นำกลับมาทำเป็นปุ๋ยหมักจากใบปาล์ม ตลอดจนการวางแผนและบริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมสภาพที่ไม่สามารถใช้งานได้ต่อไป และอาจเป็นอันตรายต่อผู้ใช้งาน

#### ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ

เป้าหมายยุทธศาสตร์ ระบบการบริหารจัดการของสำนักมีคุณภาพและได้มาตรฐาน

##### กลยุทธ์

- 1) พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและความโปร่งใส
- 2) พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักฯ และมีความสุข ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี
- 3) สื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์สำนัก

##### แนวทางดำเนินการ

1) ปรับปรุงสภาพแวดล้อมและพื้นที่ใช้สอยในอาคาร อาทิ ห้องสำหรับการพูดคุยและแลกเปลี่ยนความคิดของบุคลากร ห้องพักผ่อนอิริยาบถและห้องออกกำลังกายเพื่อสร้างสมดุลในการทำงานและการมีคุณภาพชีวิตที่ดี ทั้งนี้ทุกสิ่งสามารถยืดหยุ่นได้ตามความเหมาะสมและคำแนะนำจากบุคลากร

2) นำระบบ Workflow เพื่อให้เกิดความสะดวก รวดเร็ว ถูกต้อง และประหยัดเวลาในการสื่อสารลงไปได้หลายแบบ อาทิ การใช้ Google Workspace เพื่อรวบรวมการส่งข้อความ การประชุม เอกสาร และงานต่างๆ เพื่อให้เกิดความราบรื่นและปลอดภัยในการทำงาน

3) จัดหาอุปกรณ์ IT และปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานภายในสำนักที่รองรับการเป็นห้องเรียนอัจฉริยะที่ส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้ตลอดช่วงชีวิต และการพัฒนานวัตกรรมสื่อการเรียนรู้รูปแบบใหม่ที่ออกแบบและสอดแทรกเนื้อหาบทเรียนลงไปในสื่อให้ผู้เรียนมีส่วนร่วมในการเรียนรู้ลงมือเล่นและฝึกปฏิบัติในการเรียนรู้ด้วยตนเอง

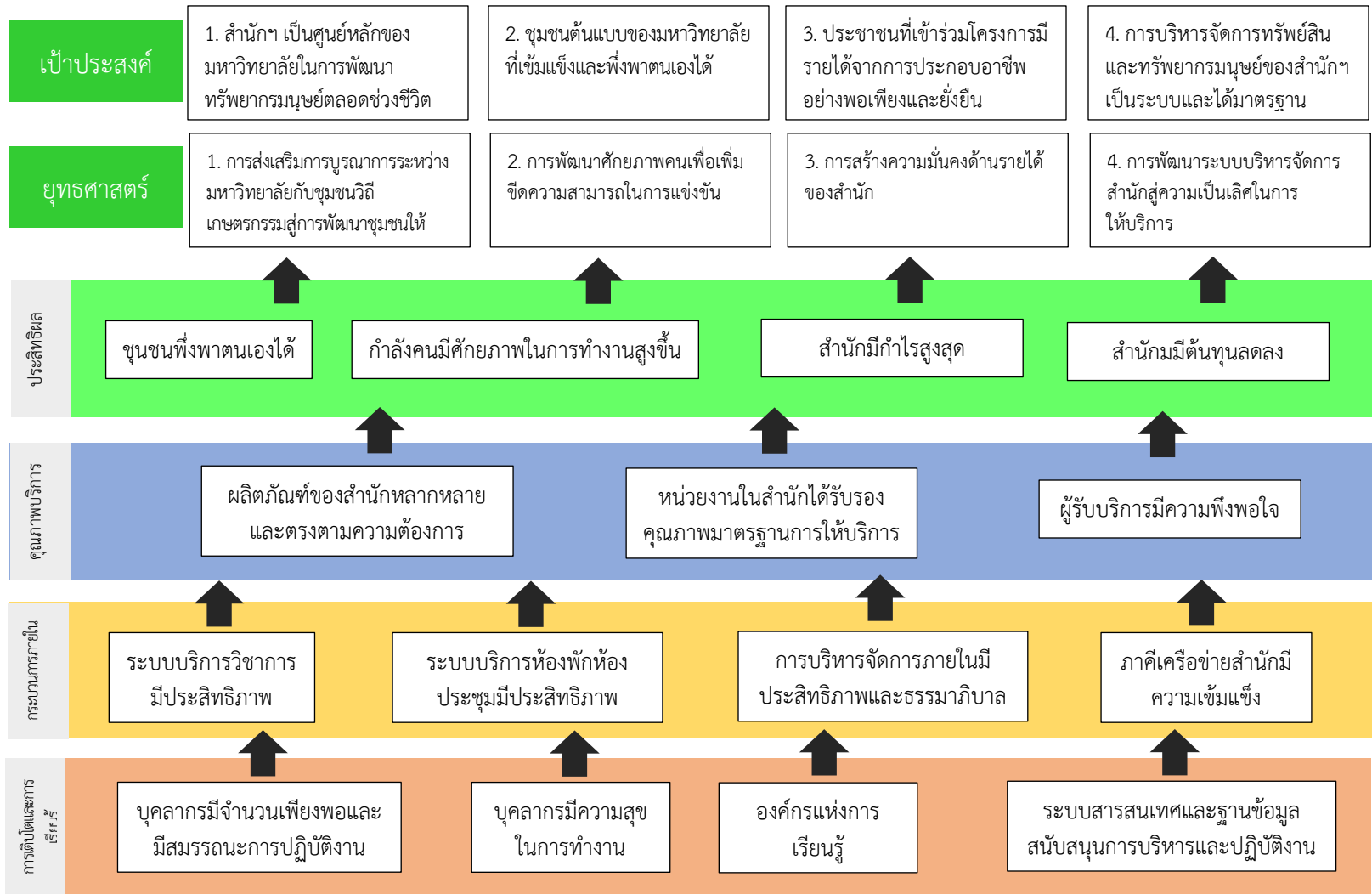
4) สร้างระบบในการสื่อสารภายในสำนัก เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ของบุคลากรในสำนัก ความเข้าใจในนโยบายและทิศทางของสำนักฯ และบริหารจัดการองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดความสัมพันธ์ระหว่างทีมบริหารและบุคลากร ระหว่างฝ่ายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น โดยการจัดทำแผนการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภายในองค์กร การใช้เทคโนโลยีในการสื่อสาร การจัดกิจกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสาร

5) จัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ (Hardware) และโปรแกรม (Software) ที่มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลต่อการปฏิบัติงาน โดยให้มีการสำรวจและวางแผนการจัดหาเครื่องมือและอุปกรณ์ในภารกิจต่าง ๆ ตลอดจนแผนการควบคุมและการดูแลรักษาให้เครื่องมือและอุปกรณ์มีอายุการใช้งานยาวนาน

6) วางระบบการบริหารและพัฒนาบุคลากร ที่มีการสรรหาบุคลากร (Recruitment) ที่ตรงตามตำแหน่งที่ต้องการในกรณีได้รับอัตรากำลังทดแทนอัตรากำลังที่เกษียณอายุและลาออก/มีการรับสมัครบุคลากรใหม่ และมีการพัฒนาบุคลากรในสายความก้าวหน้าทางวิชาชีพ ความก้าวหน้าในงานบริหาร การมีความคิดเชิงสร้างสรรค์ (Creative Thinking) และการปรับกระบวนทัศน์ในการทำงาน (Paradigm Shift) สู่วิธีการเป็นมืออาชีพที่ตอบสนองวิสัยทัศน์ของสำนัก โดยการนำโปรแกรมพัฒนาศักยภาพให้บุคลากรมาใช้ในการบริหารและพัฒนาบุคลากรร่วมด้วย

7) จัดกิจกรรมที่สร้างเสริมขวัญกำลังใจแก่บุคลากร โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเกิดความผูกพันกับองค์กร เป็นผู้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานราชการ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อเพื่อนร่วมงานและผู้รับบริการ มีวินัย ไม่มีข้อร้องเรียนทุจริต อุทิศตนเสียสละเพื่องานและส่วนรวม และเกิดความสมดุลในชีวิตและการทำงาน กิจกรรมตัวอย่าง อาทิ การมอบรางวัล/ประกาศนียบัตร สวัสดิการ

วิสัยทัศน์ ศูนย์กลางงานบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยที่ได้มาตรฐานระดับประเทศ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตที่ดีของประชาชน



ภาพแสดงแผนที่ยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสน

ตารางที่ 15 ยุทธศาสตร์ เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ตัวชี้วัด เป้าหมายและโครงการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด	รอบ 1 ปี 6 ต.	รอบ 2 3 ปี	รอบ 3 4 ปี	โครงการ
1. การส่งเสริมการบูรณาการระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนวิถีเกษตรกรรมสู่การพัฒนาชุมชนให้พึ่งพาตนเองได้	ชุมชนต้นแบบวิถีเกษตรกรรมในการจัดการและพัฒนาตนเองเป็นชุมชนที่พึ่งพาตนเองได้	1. ส่งเสริมการยกระดับเศรษฐกิจสังคม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนที่วิถีเกษตรกรรมด้วยนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนที่มีอาชีพและรายได้มั่นคง	ร้อยละ	0	80	85	90	1. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์ชุมชนด้วยองค์ความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย 2. โครงการสร้างและพัฒนาผู้ประกอบการมืออาชีพ 3. โครงการส่งเสริมและพัฒนากลุ่ม องค์กร สู่การเป็นวิสาหกิจเพื่อสังคม 4. โครงการส่งเสริมและเผยแพร่ผลงานมหาวิทยาลัยเพื่อตอบโจทย์และชั้นนำสังคม 5. โครงการพัฒนาชุมชนต้นแบบตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียงและพันธกิจวิชาการมหาวิทยาลัยเพื่อสังคม (University Social Engagement)
			2. ร้อยละของครัวเรือนที่มีหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้ลดลง	ร้อยละ	0	80	85	90	
			3. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนสามารถผลิตเพื่อบริโภคได้เอง	ร้อยละ	0	80	85	90	
		4. ร้อยละของครัวเรือนในชุมชนวิถีเกษตรกรรมที่ไม่เปียดเบียนสังคมและสิ่งแวดล้อม	ร้อยละ	0	80	85	90		
		2. ส่งเสริมและสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่ตอบสนองต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบ	1. ระดับความสำเร็จจากงานบริการวิชาการของสำนักที่มีต่อการพัฒนาชุมชนต้นแบบ	ระดับ	-	ดี	ดีมาก	ดีมาก	1. โครงการวิจัยและพัฒนางานบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม 2. โครงการการพัฒนาาระบบฐานข้อมูลงานบริการวิชาการเพื่อสังคม 3. โครงการติดตามและประเมินผลลัพธ์จากงานบริการวิชาการของสำนักและเครือข่าย
		3. ส่งเสริมส่วนงานมหาวิทยาลัยสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกหรือชุมชนอย่างต่อเนื่อง	1. ระดับความสำเร็จจากการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในการพัฒนาชุมชนต้นแบบ	ระดับ	-	ดี	ดีมาก	ดีมาก	1. โครงการเสริมสร้างสมรรถนะเครือข่ายด้านการวิจัยและพัฒนาชุมชนต้นแบบ 2. โครงการจัดการความรู้เครือข่ายงานบริการวิชาการแก่ชุมชนและสังคม
2. การพัฒนาศักยภาพคนเพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน	กำลังคนมีศักยภาพการทำงานเพิ่มขึ้น	1. ส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ	1. ร้อยละของผู้ผ่านการพัฒนาจากหลักสูตรต่างๆ สามารถนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ในการประกอบอาชีพและสร้างได้	ร้อยละ	91.73	93	95	97	1. โครงการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์เพื่อการพัฒนากำลังคนในอนาคต (Next Academy) 2. โครงการบริการวิชาการเพื่อสร้างสรรค์สังคมแห่งการเรียนรู้ 3. โครงการพัฒนาระบบประเมินมาตรฐานวิชาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด	รอบ 1 ปี 6 ค.	รอบ 2 3 ปี	รอบ 3 4 ปี	โครงการ
			2. ร้อยละของผู้ประกอบการมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง	ร้อยละ	0	70	80	80	
		2. ปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย New engine of growth	1. จำนวนกิจกรรมความร่วมมือระหว่างสำนักกับหน่วยงานต่างๆ ที่นำไปสู่การปฏิบัติ 2. ระดับความสำเร็จในการสร้างความร่วมมือกับองค์กรและพันธมิตรต่างๆ	กิจกรรม  ระดับ	5  -	10  ดี	15  ดีมาก	20  ดีมาก	1. โครงการสร้างความร่วมมือกับองค์กรพันธมิตรต่างๆ ในการสร้างและพัฒนาหลักสูตรสำหรับงานและทักษะที่ตอบสนองความต้องการของตลาด 2. โครงการวิจัยและพัฒนาหลักสูตรที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและสังคม
		3. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์	1. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม	ระดับ	-	ดี	ดีมาก	ดีมาก	1. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศงานการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต 2. โครงการประชาสัมพันธ์และการตลาดเชิงรุก 3. โครงการผลิตสื่อการพัฒนาอาชีพและเสริมสร้างรายได้
3. การสร้างความมั่นคงด้านรายได้ของสำนัก	สำนักมีรายได้จากงานพัฒนาวิชาการและงานบริการเพิ่มขึ้น และสามารถพึ่งพาตนเองได้	1. เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานในสำนักให้มีศักยภาพในการแสวงหารายได้	1. ร้อยละของจำนวนรายรับสุทธิของสำนัก	ร้อยละ	-1.07	50	55	60	1. โครงการพัฒนาแผนธุรกิจบริการห้องพักห้องประชุม 2. โครงการพัฒนาพื้นที่ใช้สอยเพื่อเพิ่มรายได้แก่สำนัก 3. โครงการจัดการความรู้ (KM) เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานแสวงหารายได้
		2. พัฒนาระบบและกลไกที่ยกระดับคุณภาพการให้บริการของสำนัก	1. ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	คะแนน	0	4.5	4.5	4.5	1. โครงการพัฒนาคุณภาพการให้บริการของแสนปาล์มเทรนนิ่งโฮม 2. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพการประชาสัมพันธ์งานพัฒนาวิชาการและงานบริการของสำนัก
4. การพัฒนาระบบบริหารจัดการสำนักสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการ	ระบบการบริหารจัดการของสำนักมีคุณภาพและได้มาตรฐาน	1. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่สนับสนุนการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและความโปร่งใส	1. คะแนนผลประเมิน EdPEx 2. ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ MIS เพื่อบริหารงานในภาพรวม	คะแนน  ระดับ	-  -	200  ดี	250  ดีมาก	300  ดีมาก	1. โครงการเพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการทำงานและการจัดการทรัพยากร 2. โครงการจัดการสภาพแวดล้อมภายในสำนัก 3. โครงการพัฒนาเทคโนโลยีการบริหารและพัฒนากระบวนการทำงานสู่ความเป็นเลิศ 4. โครงการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาสำนัก

ยุทธศาสตร์	เป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ข้อมูลฐานตัวชี้วัด	รอบ 1 ปี 6 ต.	รอบ 2 3 ปี	รอบ 3 4 ปี	โครงการ
		2. พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาศูนย์บริการที่สอดคล้องตามวิสัยทัศน์และพันธกิจของสำนักฯ และมีความสุข ในสภาพแวดล้อมการทำงานที่ดี	1. ร้อยละของจำนวนบุคลากรกลุ่มมุ่งเป้าวิสัยทัศน์ที่ได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากร 2. ร้อยละของจำนวนบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP 3. ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสร้างความเข้มแข็งทางร่างกายและอารมณ์	ร้อยละ  ร้อยละ  ร้อยละ	-  90  -	70  100  70	80  100  80	90  100  90	1. โครงการพัฒนาสมรรถนะการทำงานของบุคลากร 2. โครงการพัฒนาบุคลากรสู่มาตรฐานอาชีพและคุณวุฒิวิชาชีพ 3. โครงการเสริมสร้างคุณธรรม จริยธรรม และความรับผิดชอบต่อองค์กร ชุมชน และสังคม
		3. สื่อสารเพื่อสร้างภาพลักษณ์สำนัก	1. ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบการสื่อสารภายในและการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักเชิงรุก 2. ระดับการรับรู้ของผู้รับบริการต่อภาพลักษณ์ของสำนัก	ระดับ  ระดับ	-  -	ดี  ดี	ดีมาก  ดีมาก	ดีมาก  ดีมาก	1. โครงการประชาสัมพันธ์และการสร้างความเข้าใจภารกิจของสำนัก 2. โครงการผลิตสื่อเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์ของสำนัก



## คำอธิบายตัวชี้วัด

### ระดับความสำเร็จ

ระดับ ดีมาก	ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จทุกเกณฑ์และทุกตัวชี้วัด
ระดับ ดี	ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จทุกเกณฑ์ และผ่านตัวชี้วัดมากกว่ากึ่งหนึ่ง
ระดับ พอใช้	ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จทุกเกณฑ์ และผ่านตัวชี้วัดน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง
ระดับ ค่อนข้างพอใช้	ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จไม่ครบทุกเกณฑ์ และผ่านตัวชี้วัดมากกว่ากึ่งหนึ่ง
ระดับ ควรปรับปรุง	ผ่านเกณฑ์การวัดระดับความสำเร็จไม่ครบทุกเกณฑ์ และผ่านตัวชี้วัดน้อยกว่ากึ่งหนึ่ง

### ระดับการรับรู้ / ระดับความพึงพอใจ

ระดับ ดีมาก	มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้/ความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 4.21-5.00 คะแนน
ระดับ ดี	มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้/ความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 3.41-4.20 คะแนน
ระดับ พอใช้	มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้/ความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 2.61-3.40 คะแนน
ระดับ ค่อนข้างพอใช้	มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้/ความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 1.81-2.60 คะแนน
ระดับ ควรปรับปรุง	มีคะแนนเฉลี่ยการรับรู้/ความพึงพอใจอยู่ระหว่าง 1.00-1.80 คะแนน

### คะแนนผลการประเมิน EdPEx

ใช้เกณฑ์การประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

