

รายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ วิทยาเขตกำแพงแสน

รอบที่ ๑ (๑ มีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ ถึง ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๖๖ : ระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน)

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) และสภามหาวิทยาลัยอนุมัติแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ประกอบด้วย

๑. นายอนันต์ สุวรรณรัตน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ	ประธานกรรมการ
๒. นางสาวผลบุญ นันทมานพ ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก	กรรมการ
๓. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธำนิษฐ์ คงศิลา รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัยและพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์	กรรมการ
๔. ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัย	เลขานุการ

โดยมีหน้าที่ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. ๒๕๖๓ เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์พิจารณาต่อไป นั้น

ในการประชุมคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน เมื่อวันที่ ๒๘ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๖ มีการพิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๑ ระยะเวลา ๑ ปี ๖ เดือน โดยเชิญนางสาวกันยารัตน์ เชี่ยวเวช ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มานำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเอง พร้อมเอกสารประกอบการพิจารณาประกอบด้วย

๑. แผนปฏิบัติการ ๔ ปี มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (ปีงบประมาณ พ.ศ.๒๕๖๗ - ๒๕๗๐)
๒. แผนการดำเนินงานในรอบสี่ปีของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน
๓. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

รวมถึงรายงานการประเมินตนเองโดยหัวหน้าส่วนงานเป็นผู้จัดทำ คือ มิติที่ ๑ ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge) และมิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และสรุปการประเมินหัวหน้าส่วนงานโดยผู้ปฏิบัติงานในส่วนงาน คือ มิติที่ ๒ ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills) และมิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (Governance)

โดยคณะกรรมการประเมินฯ มีมติเห็นสมควรให้ผู้อำนวยการปรับตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายให้มีความสอดคล้องกับแผนปฏิบัติการ ๔ ปี ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ฉบับใหม่ และไปเยี่ยมชมสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในวันอังคารที่ ๑๖ มกราคม พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้คณะกรรมการประเมินฯ ได้แสวงหาข้อมูลเพิ่มเติมมาประกอบการพิจารณาการประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน และจัดทำรายงานการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๑ (๑ ปี ๖ เดือน) ให้สมบูรณ์ยิ่งขึ้น

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ ได้พิจารณาประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน รอบที่ ๑ โดยมีการประเมินของกรรมการทั้ง ๓ ท่าน พร้อมทั้งได้ให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะ ดังนี้

มิติ	องค์ประกอบ	ค่าน้ำหนัก	ผลการประเมิน กรรมการทั้ง ๓ ท่าน
๑.ความคิดริเริ่มและความท้าทาย (Initiative and Challenge)	แผน/ผลการดำเนินงาน	๕๐	๓๕
๒.ทักษะด้านการบริหารจัดการ (Managerial skills)	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยการประเมินตนเอง	๓๐	๒๕
	ทักษะด้านการบริหารจัดการ โดยผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงาน		
๓.ธรรมาภิบาล (Governance)	แบบประเมินโดยผู้ปฏิบัติงาน ในหน่วยงาน	๒๐	๑๕
รวม		๑๐๐	๗๕

โดยคณะกรรมการประเมินฯ มีบันทึกหมายเหตุของการประเมินผลผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ซึ่งมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๑

ประเด็นที่คณะกรรมการประเมินฯ คาดหวังในการประเมินผลงานผู้อำนวยการเพิ่มเติม นอกเหนือจากเอกสารรายงาน

๑. ผู้อำนวยการได้ดำเนินการปฏิบัติตามข้อชี้แนะของคณะกรรมการในการเสนอเพื่อการเข้าดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ ในประเด็นต่อไปนี้หรือไม่

- ปรับแผนกลยุทธ์ของสำนักฯ ที่นำเสนอเมื่อคราวสรรหาให้เป็นเชิงรุก กำหนดผลผลิตที่ชัดเจน
- พัฒนานวัตกรรมรูปแบบและวิธีการฝึกอบรมให้เหมาะกับบริบทใหม่ เปลี่ยนแปลงเทคโนโลยี และบุคคลเป้าหมายกลุ่มใหม่
- จัดทำแผนกลยุทธ์และดำเนินการบริหารจัดการสถานที่พัก เชียงรุ้ง
- จัดทำ “ต้นแบบ” การพัฒนาชุมชน เพื่อขยายผล
- ขยายชุมชนแหล่งใหม่ นอกเหนือจากชุมชนที่ดำเนินการซ้ำ ๆ หลายปี
- บริหารจัดการการเงินสร้างรายได้เชิงรุก

๒. ผู้อำนวยการสำนักฯ ควรเป็นผู้นำเสนอผลงานด้วยตนเอง ไม่ควรมอบหมายให้รองผู้อำนวยการเป็นผู้นำเสนอทั้งผลงานตามยุทธศาสตร์ที่เสนอ และผลการดำเนินงานของหน่วยงาน

๓. ผลงาน ซึ่งหมายถึงผลการบริหารและการดำเนินการทั้งผลผลิตและผลลัพธ์ ตามพันธกิจหลักของสำนักฯ ที่สอดคล้องสนับสนุน แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

๔. ผลประกอบการด้านการเงิน ที่ครบถ้วนตามมาตรฐานรายงานการเงินขององค์กรทั่วไป

๕. ผลการพัฒนาคอร์สฝึกอบรมใหม่ซึ่งสอดคล้องกับบริบทใหม่ โดยร่วมกับคณะต่าง ๆ

๖. ผลการสรุปชุมชนต้นแบบโมเดลต่าง ๆ ที่เป็นผลการถอดบทเรียนการดำเนินการกว่า ๑๐ ปี

๗. ผลความก้าวหน้าการยกระดับ “ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ”

๘. แผนกลยุทธ์การพัฒนาการบริหารและผลของการบริหารสถานที่พัก ทรัพยากรมูลค่าและคุณค่าสูง ในความรับผิดชอบของสำนักฯ ในด้านการใช้ประโยชน์และรายได้

๙. ผลการดำเนินการบริหารพันธกิจที่สำคัญ เช่น “การรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ” ซึ่งสำคัญเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเชื่อถือต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๑๐. ผลการจัดสรรกำลังคนและการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรให้สามารถทำงานในบริบทใหม่

๑๑. คำตอบของผู้อำนวยการ ต่อคำถามของคณะกรรมการประเมินฯ ควรตอบคำถามโดยไม่กล่าวอ้างถึงรายงานที่ส่งให้แล้วนั้น เพราะคณะกรรมการประเมินฯ ไม่สามารถทราบได้ว่ารายงานนั้นใครเป็นผู้จัดทำ และผู้อำนวยการสำนักฯ ทราบรายละเอียดหรือไม่อย่างไร

ข้อสังเกตจากการนำเสนอชี้แจงรายงานประเมินตนเองและการเยี่ยมชมสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน

๑. รายงานการประเมินตนเอง เป็นข้อมูลตารางตอบตัวชี้วัด มีคำอธิบายประกอบเล็กน้อย ระบุโครงการหรือกิจกรรม แต่ไม่ระบุกลยุทธ์หรือผลงานเชิงประจักษ์ที่สร้างและเพิ่มคุณค่าให้งานของสำนักฯ หรือเป็นการเสริมสร้างศักยภาพของสำนักฯ แต่แจ้งผลเป็นคะแนนการประเมินตนเอง

๒. การนำเสนอที่สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ส่วนใหญ่เป็นภาพกิจกรรม ไม่มีข้อมูลสาระสำคัญเชิงกลยุทธ์

ส่วนที่ ๑ ผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และความสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสำนักฯ

- การนำเสนอผลงานส่วนแรก โดยรองผู้อำนวยการ เป็นผลงานของฝ่ายต่าง ๆ ไม่พบสรุปและการวิเคราะห์ “ผลงาน” เชิงประจักษ์ตามพันธกิจหลัก

- ไม่ระบุผลงาน “ผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่น” ที่ริเริ่มหรือก้าวหน้าในช่วง ๑ ปี ๖ เดือน ชัดเจน

- ไม่มีรายงานการเงินของสำนักฯ ประจำปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ซึ่งเป็นสาระสำคัญของการประเมินเมื่อท้วงถามระหว่างการประชุม ไม่สามารถนำมาให้กรรมการดูได้

- ไม่พบมาตรฐานการประเมินตนเองด้วย “ระดับความสำเร็จ” ได้ผลสัมฤทธิ์เกินเป้าหมาย และตามเป้าหมาย อย่างไร เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาว่าเหมาะสมหรือไม่อย่างไร

- ประเด็นที่ผู้อำนวยการรายงานว่าไม่ผ่านตัวชี้วัด ๒ เรื่องโดยยังไม่ชี้แจงเหตุผลและแผนการแก้ไข คือ ร้อยละของจำนวนบุคลากรประจำที่ได้รับการพัฒนาตามแผน IDP และระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสื่อสารภายในและการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักฯ เชิงรุก

ส่วนที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ

- ไม่เสนอเรื่องการบริหารกำลังคน และระบบพัฒนาบุคลากร
- ไม่เสนอเรื่องการยกระดับการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร

การเยี่ยมชมสถานที่

- สถานที่โดยรวมสะอาด ห้องพักที่เปิดให้ชมสะอาด ซึ่งต้องทำให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทุกพื้นที่
- ผู้อำนวยการ และเจ้าหน้าที่ ไม่สามารถให้ข้อมูลอัตราการเข้าพัก
- ไม่พบข้อมูลการวิเคราะห์ปัญหา หรือแผนแนวทางแก้ไข

การรับฟังการนำเสนอและพบปะพูดคุยกับเจ้าหน้าที่ของสำนัก พบว่า

- รองผู้อำนวยการที่ทำหน้าที่เสนอผลงานแต่ละฝ่ายแทนผู้อำนวยการ แสดงถึงความเข้าใจภาพรวมเกี่ยวกับงานชุมชน แต่ไม่สามารถตอบคำถามงานด้านอื่นได้
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายอบรม Next Academy กระตือรือร้นในการเสนอข้อมูล
- เจ้าหน้าที่ฝ่ายจัดทำสื่อ เสนอผลงานที่สนับสนุนคณะอื่นและวิทยาเขตกำแพงแสน
- เจ้าหน้าที่การเงิน ไม่ได้ร่วมประชุม

๓. ผู้อำนวยการไม่สามารถตอบคำถามเรื่องสถานะการเงิน รายได้ กำไร ภาพรวมและของแต่ละแหล่งรายได้ของสำนักฯ ได้

๔. ไม่มีแผนกลยุทธ์สำหรับพันธกิจหลัก “แผนกลยุทธ์สำนักฯ” ที่ใช้เป็นแผนปฏิบัติการที่เรียงเรียงโครงการหรือกิจกรรมเดิม ที่ใช้ในการเสนอเพื่อการสรรหาผู้อำนวยการ โดยนำเข้าไปอยู่ในกรอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยที่ไม่ได้ปรับแผนให้สอดคล้องกัน

๕. ผลงานบริการที่สำคัญเชิงกลยุทธ์ในการเสริมสร้างความเชื่อถือต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ คือ การรับรองคุณวุฒิวินิจฉัย ลดลงอย่างมีนัยยะสำคัญ ใน ๒ ปีที่ผ่านมา

๖. กลยุทธ์และแผนการพัฒนา “ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ” ไม่ชัดเจน

๗. ชุมชนส่วนใหญ่ยังคงเป็น ๔๒ ชุมชนเดิม ซึ่งผิดหลักเป้าหมายการพัฒนาเพื่อให้ชุมชนพึ่งพาตนเองได้ภายใน ๒-๓ ปี แล้วใช้มาตรการติดตามเป็นระยะ ๆ

๘. นอกเหนือจากการดำเนินการตามปกติ ไม่ปรากฏว่าผลงานความก้าวหน้าสำคัญในแต่ละพันธกิจ

๙. ไม่มีข้อมูล หรือรายงานที่แสดงถึงการวิเคราะห์ “ประสิทธิภาพ” (Efficiency) ของการดำเนินงาน

๑๐. ไม่มีรายงานเกี่ยวกับความเสี่ยง และแผนบริหารความเสี่ยง ตามมาตรฐานการบริหารสำนักฯ

๑๑. ประเด็นที่ผู้อำนวยการเสนอการพัฒนาตนเอง เรื่องการบริหารทรัพย์สินของสำนักฯ เป็นสมรรถนะพื้นฐานของผู้อำนวยการ ที่ควรจะพัฒนาในการรับตำแหน่งผู้อำนวยการสมัยที่ ๒

๑๒. ประเด็นที่ผู้อำนวยการเสนอในหัวข้อที่ต้องการให้มหาวิทยาลัยสนับสนุน ด้านการพัฒนาบุคลากรนอกระบบการศึกษา และพัฒนาสำนักเชิงรุก เป็นประเด็นที่คณะกรรมการสรรหาย้ำว่าเป็นบทบาทหน้าที่หลักของผู้อำนวยการ ซึ่งต้องเสนอแผนและดำเนินการเชิงรุก ในการรับงานสมัยที่ ๒ ปี ๒๕๖๕-๒๕๖๙

ทั้งนี้ คณะกรรมการประเมินฯ ขอให้ผู้อำนวยการสำนักฯ ดำเนินการและจัดทำรายงานเพิ่มเติม เพื่อให้เห็นการบรรลุเป้าหมายผลผลิตและผลลัพธ์ของสำนักฯ มากยิ่งขึ้น โดยมีรายละเอียดตามเอกสารแนบ ๒

ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

๑. ควรบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้เหมาะสมกับภารกิจของสำนักฯ โดยอาจจะมีการปรับโครงสร้างหรือบริหารอัตรากำลังภายในสำนักฯ ให้มีความชัดเจนและเหมาะสมกับภาระงาน เพื่อที่จะช่วยเกื้อหนุนให้สำนักฯ สามารถดำเนินงานเชิงรุกได้ดียิ่งขึ้น

๒. เนื่องจากสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน มีจุดเด่นในเรื่องของการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับชุมชน จึงควรมีการสร้างเป็นชุมชนต้นแบบ และเพิ่มการขยายผลไปยังชุมชนอื่น ๆ โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคกลาง ภาคตะวันตก หรือพื้นที่วิทยาเขตของมหาวิทยาลัย รวมถึงบูรณาการร่วมมือคณะทางด้านสังคมศาสตร์ เพื่อนำมิติทางด้านสังคมและวัฒนธรรมเพิ่มเติมในการลงพื้นที่ด้วย

๓. ควรดำเนินการเรื่องมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพโดยเฉพาะด้านการเกษตรต่อไปให้สำเร็จ โดยอาจจะเพิ่มการสร้างความร่วมมือกับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง เช่น วิทยาลัยบูรณาการศาสตร์ คณะเกษตร กำแพงแสน ให้มากยิ่งขึ้น

สิ่งที่คณะกรรมการประเมินฯ ต้องการให้สภามหาวิทยาลัย/ มหาวิทยาลัยสนับสนุน

๑. ในสภาวะที่บริบทของสังคม เศรษฐกิจ การศึกษา ของประเทศเปลี่ยนแปลงไปมาก สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ที่ก่อตั้งมานาน มีพันธกิจหลัก “คือการเผยแพร่องค์ความรู้และเทคโนโลยีที่เหมาะสมไปสู่เกษตรกรและประชาชน โดยผ่านกระบวนการต่าง ๆ” จำเป็นจะต้องทบทวนบทบาท จุดยืน และพัฒนาอย่างก้าวกระโดด รวดเร็ว และต่อเนื่องตามบริบทของสิ่งแวดล้อม (Context) และความก้าวหน้าของเทคโนโลยีและองค์ความรู้ให้ทันสมัยทั้งเนื้อหาและรูปแบบ และยกระดับให้เป็นสำนักฯ ที่ได้รับความเชื่อถือในนามมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๒. พัฒนาระดับ “ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ” ซึ่งได้รับรางวัลพระราชทาน เกียรติบัตร และเข็มเชิดชูเกียรติ หน่วยงานดีเด่นของชาติ ประจำปีพุทธศักราช ๒๕๕๔ สาขาพัฒนาสังคม จากคณะกรรมการคัดเลือกเผยแพร่ผลงานดีเด่นของชาติ สำนักงานเสริมสร้างเอกลักษณ์ของชาติ โดยพัฒนาให้ทันสมัย สอดคล้องกับความต้องการสมรรถนะด้านการเกษตรของประเทศ ทั้งเนื้อหา รูปแบบ การนำเสนอ และสื่อ โดยร่วมมือกับคณะต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น คณะเกษตรทั้งสองวิทยาเขต คณะอุตสาหกรรมเกษตร คณะประมง คณะวนศาสตร์ คณะสัตวแพทยศาสตร์ คณะสิ่งแวดล้อม วิทยาลัยบูรณาการศาสตร์ สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตภัณฑ์ทางการเกษตร และอุตสาหกรรมเกษตร (KAPI) สถาบันคั้นคว่ำและพัฒนาผลิตภัณฑ์อาหาร และ สำนักพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต ด้วยแผนกลยุทธ์ที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล

๓. พิจารณาระดับหน่วยรับรองคุณวุฒิวิชาชีพ ขึ้นเป็น “ศูนย์รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์” และดำเนินการเชิงรุกในการจูงใจให้บุคคลได้รับการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพนี้ ซึ่งหมายถึงการเพิ่มสมรรถนะของบุคคล ตามแนวทางของมาตรฐาน และขยายการรับรองคุณวุฒิวิชาชีพอื่น ๆ ตามความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

๔. ผู้นำของสำนักฯ ควรมีทัศนคติ ความรู้ และทักษะ ที่เหมาะสมกับการนำและบริหารองค์กรที่มีภารกิจสำคัญ ที่แสดงถึงความสามารถ ศักยภาพของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ และเสริมสร้างภาพลักษณ์ความเชื่อถือศรัทธา ต่อมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์

สิ่งที่ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ต้องการให้สภามหาวิทยาลัย/ มหาวิทยาลัยสนับสนุน

๑. การสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์หรือสำนักฯ มีบทบาทเป็นสถาบันการศึกษาที่ให้ความสำคัญในการพัฒนาบุคลากรนอกระบบการศึกษาผ่านการรับรองสมรรถนะของบุคคลตามมาตรฐานอาชีพ นอกเหนือจากภารกิจที่มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรในระบบการศึกษา (การจัดการเรียนการสอน) และการพัฒนาบุคลากรนอกระบบการศึกษา เช่น การฝึกอบรม การสอนแบบ Non-degree

๒. การสนับสนุนแนวทางการพัฒนาสำนักฯ เชิงรุก ที่ต้องการปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานขององค์กรให้ทันต่อสภาวะการณ์ เช่น แนวทางการขออัตรากำลังเชิงรุกของสำนักฯ

การประเมินการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ในมิติที่ ๒ และ มิติที่ ๓

สำหรับการประเมินการปฏิบัติหน้าที่ผู้อำนวยการของผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดแบบประเมินให้ผู้ปฏิบัติงานได้แสดงความคิดเห็นและรวบรวมสรุปผลการประเมิน โดยมีผู้ปฏิบัติงานในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ตอบแบบประเมินจำนวน ๕๗ คน จากผู้ปฏิบัติงานทั้งหมด ๗๒ คน (ไม่รวมลูกจ้างชั่วคราว) คิดเป็นร้อยละ ๗๙.๒ เมื่อเปรียบเทียบกับผลการประเมินตนเองของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน พบว่ามีคะแนนเฉลี่ยด้านสมรรถนะหลักและสมรรถนะด้านการบริหารจัดการ ดังนี้

มิติที่ ๒ ทักษะการบริหารจัดการ (คะแนนเต็ม ๕)

ด้าน	ผลการประเมิน		ด้าน	ผลการประเมิน	
	ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน		ประเมินตนเอง	ผู้ปฏิบัติงานในสำนักงาน
สมรรถนะหลัก	๔.๐๔	๓.๙๖	สมรรถนะด้านการบริหารจัดการ	๓.๘๘	๓.๘๙
๑. I : Innovation	๔.๐๐	๔.๐๔	๑. L : Leadership	๔.๐๐	๓.๙๑
๒. AM : Achievement Motivation	๔.๐๐	๔.๐๔	๒. SS : Strategic Thinking and Strategic HR Direction	๓.๖๗	๓.๘๘
๓. Ka : Kasetart Engagement	๔.๒๕	๓.๙๓	๓. EC : Empowering and Coaching	๓.๖๗	๓.๗๙
๔. S : Self Development	๔.๐๐	๓.๙๑	๔. CM : Change Management	๓.๖๗	๓.๙๑
๕. E : Ethics	๔.๐๐	๓.๙๘	๕. N : Networking	๔.๒๕	๓.๘๖
๖. T : Teamwork	๔.๐๐	๓.๘๔	๖. RM : Resource Management	๔.๐๐	๓.๙๖

สำหรับมิติที่เกี่ยวข้องกับธรรมาภิบาลของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ผู้ปฏิบัติงานได้
ตอบแบบประเมินและสรุปคะแนนเฉลี่ยได้ ดังนี้

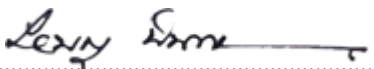
มิติที่ ๓ ธรรมาภิบาล (คะแนนเต็ม ๕)

ประเด็นธรรมาภิบาล	คะแนนเฉลี่ย
๑. หลักการตอบสนอง (Responsiveness)	๓.๙๙
๑.๑ สามารถดำเนินการด้านการให้บริการได้ภายในระยะเวลาที่กำหนดไว้	๔.๐๔
๑.๒ สามารถสร้างความเชื่อมั่น ความไว้วางใจให้แก่ผู้รับบริการ	๔.๐๕
๑.๓ สามารถตอบสนองความคาดหวัง/ความต้องการของผู้รับบริการ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ที่มีความหลากหลาย และมีความแตกต่างได้	๓.๘๘
๒. หลักการระบับผิดชอบ (Accountability)	๓.๙๔
๒.๑ แสดงความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ และผลงานต่อเป้าหมายที่กำหนดไว้	๔.๐๒
๒.๒ มีความรับผิดชอบต่อความคาดหวังของบุคลากรและผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง	๓.๘๒
๒.๓ มีสำนึกในการรับผิดชอบต่อปัญหาสาธารณะ	๓.๙๘
๓. หลักความโปร่งใส (Transparency)	๓.๙๐
๓.๑ มีกระบวนการทำงานที่เปิดเผยตรงไปตรงมา สามารถติดตามและตรวจสอบการดำเนินงาน/แผนงานขององค์กรได้	๓.๙๕
๓.๒ บุคลากรสามารถเข้าถึงข้อมูลข่าวสารขององค์กรได้อย่างทั่วถึง ข้อมูลมีความถูกต้อง และมีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารสำคัญที่บุคลากรควรรู้	๓.๘๖

ทั้งนี้ คณะกรรมการฯ มีมติเป็นเอกฉันท์เห็นชอบให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาต่อไป



(นายอนันต์ สุวรรณรัตน์)
กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ
ประธานกรรมการ



(นางสาวผลบุญ นันทมานพ)
ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก
กรรมการ



(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ธานีทร์ คงศิลา)
รองอธิการบดีฝ่ายกิจการสภามหาวิทยาลัยและพัฒนา
ทรัพยากรมนุษย์
กรรมการ

เอกสารแนบ ๑

จากรายงานและการนำเสนอโดยผู้อำนวยการและคณะผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมกำแพงแสน “กรอบยุทธศาสตร์” ๔ ด้านของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ที่ผู้อำนวยการเสนอ คือ ๑) งานพัฒนาชุมชน ๒) งานพัฒนาบุคคล (ภายนอกสำนักฯ) ๓) การสร้างรายได้ และ ๔) การพัฒนาระบบงานของสำนักฯ ซึ่งเสนอโดยนำไปเป็นกลยุทธ์ในกรอบแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ๕ ยุทธศาสตร์ พบว่า:

๑. รายงานแผนงานที่ผู้อำนวยการสำนักฯ เสนอแผนการบริหารงาน โครงการงานและตัวชี้วัดของสำนักฯ ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายและแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และยังไม่ได้ระบุ “ผลผลิต (Output)” และ “ผลลัพธ์ (Outcome)” ของแผนยุทธศาสตร์ ที่สำนักฯ จะดำเนินการตามหลักการพื้นฐานของการทำแผนกลยุทธ์องค์กร ไม่ได้ปรับแผนสำนักฯ ให้สอดคล้องกับแผนของมหาวิทยาลัยตามที่คณะกรรมการฯ แนะนำ ผลการปฏิบัติงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักฯ จึงอาจยังไม่ตอบโจทย์ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย กล่าวคือ

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ของมหาวิทยาลัย การสร้างสรรค์ศาสตร์แห่งแผ่นดินเพื่อการพัฒนาประเทศที่ยั่งยืน

ผลผลิตเป้าหมายของมหาวิทยาลัย คือ องค์กรความรู้และหรือหลักสูตร ซึ่งสำหรับสำนักฯ คือ การร่วมพัฒนาหลักสูตรใหม่ทันสมัยตามบริบทของสังคมปัจจุบัน เพื่อช่วยยกระดับสมรรถนะของบุคคลเป้าหมายและชุมชน แต่สำนักฯ กำหนดเทียบกับกลยุทธ์ของสำนัก ๒.๑ พัฒนาศักยภาพกำลังคนที่ตอบสนองความต้องการของประเทศ โดยระบุตัวชี้วัด ซึ่งไม่ปรากฏเป้าหมายผลผลิต เช่น ร้อยละของจำนวนคนตามเป้าหมายที่นำความรู้ไปใช้ประโยชน์ ร้อยละของผู้ประกอบการที่มีรายได้เพิ่มขึ้น จำนวนกิจกรรมความร่วมมือ และระดับความสำเร็จ ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์ความรู้และนวัตกรรม โดยไม่ระบุผลงานการสร้างสรรค์องค์ความรู้ใหม่หรือการพัฒนาหลักสูตร

(กลยุทธ์ของสำนักฯ ด้านการพัฒนากำลังคนไม่สอดคล้องกับเป้าหมายยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยโดยตรง และตัวชี้วัดไม่สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนากำลังคน)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ของมหาวิทยาลัย การพัฒนาสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ

สำนักฯ กำหนดกลยุทธ์ส่งเสริมสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมการพัฒนาชุมชนต้นแบบ โดยกำหนดตัวชี้วัดระดับความสำเร็จงานบริการการพัฒนาชุมชนต้นแบบ (ไม่ระบุผลผลิต) ถ้าการพัฒนาเทคโนโลยีนวัตกรรมชุมชนต้นแบบ เป็นส่วนหนึ่งของการนำไปสู่ความเป็นเลิศทางวิชาการ ผลผลิตและตัวชี้วัดความสำเร็จ คือ ต้นแบบการพัฒนาชุมชน แต่ผู้อำนวยการไม่ได้เสนอผลผลิตต้นแบบที่สามารถขยายผลได้ ไม่ทราบว่าได้ดำเนินการหรือไม่ อย่างไร

- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ของมหาวิทยาลัย การเพิ่มประสิทธิภาพและการดำเนินงานตามหลักธรรมาภิบาล

สำนักฯ กำหนดเป็นกลยุทธ์ ๔.๑ พัฒนาระบบการบริหารที่เพิ่มประสิทธิภาพการบริหารงานและความโปร่งใส และกำหนดตัวชี้วัด ระดับความสำเร็จในการพัฒนา MIS เพื่อการบริหารงานและผลคะแนนประเมิน EdPEX ประสิทธิภาพที่สำคัญของสำนักฯ คือ ประสิทธิภาพการอบรม และประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์ห้องประชุม การอบรม และที่พัก เทียบกับทรัพยากรและต้นทุน

(การวิเคราะห์ประสิทธิภาพไม่ปรากฏในรายงานของผู้อำนวยการ ธรรมาภิบาลจำเป็นต้องทำทุกมิติ ไม่เพียงแค่เรื่องความโปร่งใส ตัวชี้วัดที่กำหนดนั้นกำหนดผลผลิตอะไร และผลคะแนน EdPEX ไม่สอดคล้องกับเป้าหมายธรรมาภิบาล)

- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ของมหาวิทยาลัย การบูรณาการศาสตร์สุขภาพและนวัตกรรมทางการแพทย์ เพื่อสุขภาพที่ดี

สำนักฯ กำหนดกลยุทธ์ ๒.๓ ปรับปรุงพัฒนาหลักสูตรที่สอดคล้องกับนโยบาย new engine of growth และ กำหนดตัวชี้วัดเป็นจำนวนหลักสูตรที่มีการบูรณาการ

ยุทธศาสตร์นี้ สำนักฯ สามารถกำหนดงานตามพันธกิจและสมรรถนะหลักของสำนักฯ ซึ่งการพัฒนาหลักสูตร ที่มีคุณภาพและใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญของบุคลากร สิ่งที่ต้องนำเสนอ คือ สำนักฯ จะนำศาสตร์สุขภาพและ นวัตกรรมทางการแพทย์ของมหาวิทยาลัย ไปใช้ในพันธกิจหลักของสำนักฯ อย่างไร ผลผลิตคืออะไร โดยวัด ความสำเร็จ ๑๐๐ % ของโครงการนั้น ผลผลิตของกลยุทธ์นี้ ไม่ปรากฏในรายงาน

- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ของมหาวิทยาลัย การเพิ่มศักยภาพในการบริหารจัดการทรัพยากรเพื่อความยั่งยืน

สำนักฯ กำหนดกลยุทธ์ปฏิบัติการ ๓.๑ เพิ่มประสิทธิภาพหน่วยงานให้มีศักยภาพในการหารายได้ ๓.๒ พัฒนาระบบกลไกยกระดับคุณภาพบริการ ๔.๒ พัฒนาระบบบริหารและพัฒนาบุคลากร ๔.๓ สื่อสารเพื่อสร้าง ภาพลักษณ์ และ ๕. เพิ่มศักยภาพการบริหารทรัพยากรโดยเน้นการใช้เทคโนโลยีเพื่อลดต้นทุน โดยกำหนดตัวชี้วัดเป็น ระดับความสำเร็จของการพัฒนาระบบสื่อสาร ระดับการรับรู้ของผู้รับบริการ ร้อยละจำนวนรายรับสุทธิ (ร้อยละ ของอะไร) ระดับความพอใจ

(กลยุทธ์ปฏิบัติการ ไม่พบแผนและวัดผลการเพิ่มศักยภาพของทรัพยากรบุคคล การพัฒนาหลักสูตร การเผยแพร่ความรู้ การใช้ทรัพยากรอาคารสถานที่พัก ห้องประชุม ซึ่งสำนักฯ รับผิดชอบโดยตรง การลดต้นทุน และการจัดสรรทรัพยากรเงินงบประมาณและรายได้อย่างมีประสิทธิภาพ)

๒. การกำหนด “ตัวชี้วัด” เป็นตัวชี้วัดของผลผลิตอะไร สอดคล้องกับกลยุทธ์ของสำนักฯ อย่างไร สอดคล้องกับ เป้าหมายผลผลิตของยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างไร โดยที่ตัวชี้วัดของสำนักฯ ที่ใช้ประเมิน ไม่ระบุ “ผลผลิต” หรือ “ผลลัพธ์” ที่ชัดเจน และตัวชี้วัดหลายหัวข้อไม่เป็นไปตามหลักการพื้นฐานของการกำหนดตัวชี้วัดที่ต้องมี ฐานข้อมูลอ้างอิง การประเมินจึงอาจไม่สะท้อนความจริง เช่น

- การกำหนดตัวชี้วัด “ระดับความสำเร็จ ระบุเป็น ๔, ๕ “ไม่ปรากฏมาตรฐานที่เป็นที่ยอมรับ” “ระดับ ความสำเร็จการสร้างความร่วมมือ เป้าหมายระดับ ๔” ทำได้ระดับ ๕ เป็นความสำเร็จ ๑๒๕ % ทำให้ดูเหมือนว่ามี ผลสูงกว่าแผนมาก โดยที่ระดับ ๑ - ๕ ไม่ปรากฏมาตรฐานอ้างอิงที่เป็นที่ยอมรับ ตัวชี้วัดเหล่านั้นจึงไม่เป็นที่ยอมรับ

- การกำหนดเป้าหมายตัวชี้วัดที่เป็นจำนวนที่เหมาะสม ควรพิจารณาจากแผนงานเชิงรุกและศักยภาพของ ทรัพยากรไม่ตั้งต่ำเกินไป อ้างว่าตั้งตัวชี้วัดตามตัวเลขฐานปีก่อน ซึ่งไม่ใช่ปฏิบัติ เช่น “จำนวนกิจกรรมความร่วมมือ ระหว่างหน่วยงานกับสำนักฯ เป้าหมาย = ๑๐ ทำได้จริง ๑๕ เสมือนว่ามีผลสัมฤทธิ์สูงกว่าเป้าหมายมาก กรณีเช่นนี้ ถือว่าเป็นตัวชี้วัดที่ใช้ไม่ได้และการประเมินใช้ไม่ได้

๓. “กรอบยุทธศาสตร์” ระบุในแผนงานของสำนักฯ นั้น เป็นงานตามบทบาทหน้าที่ของสำนักฯ และงานในหน้าที่ ปกติของผู้อำนวยการสำนักฯ เท่านั้น สำนักฯ ยังขาดเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ระดับสำนักฯ (องค์กร) และไม่มี “กลยุทธ์” ในเชิงบริหารที่ชัดเจน

เอกสารแนบ ๒

๑. จากการประเมินผลข้างต้น เพื่อให้การประเมินสมบูรณ์มากขึ้น และเพื่อให้เห็นการบรรลุเป้าหมายผลผลิต และผลลัพธ์ ของสำนักฯ ตามกรอบแนวทางแผนที่เสนออย่างเป็นรูปธรรม คณะกรรมการฯ ขอให้ผู้อำนวยการ สำนักฯ โปรดดำเนินการและจัดทำรายงานเพิ่มเติม นำส่งให้คณะกรรมการฯ ภายในเวลาที่กำหนด ดังนี้

๑.๑ สรุปรายงานผลสัมฤทธิ์ ตามรายการ การประเมินผู้อำนวยการสำนักฯ ประกอบด้วย

- ผลการดำเนินการ ที่เป็น “ผลผลิต” ตามที่รายงานความสำเร็จตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- ผลสัมฤทธิ์ที่โดดเด่นในปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน คืออะไร มีกระบวนการอย่างไร ใช้งบประมาณเท่าไร
- ผลการบริหารบุคคลได้ทำอะไร อย่างไร ที่เป็นรูปธรรม
- ผลการบริหารการเงิน รายได้แต่ละแหล่ง กำไร แสดงพัฒนาการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๖ และอธิบายเหตุผลของการเพิ่มขึ้น หรือลดลง
- ผลผลิตการพัฒนากระบวนการบริหารได้ทำอะไร อย่างไร

๑.๒ รายงานผลผลิต ตามที่รายงานความสำเร็จตามยุทธศาสตร์ของสำนักส่งเสริมและอบรม กำแพงแสน (ตามมาตรฐานการรายงานผลงานของคณบดีหรือผู้อำนวยการ)

๑.๒.๑ ผลงานด้านการพัฒนาชุมชน

๑) ระบุ “ชุมชนต้นแบบ” ที่วิเคราะห์ สังเคราะห์ ถอดบทเรียนจากการดำเนินงานต่าง ๆ กับชุมชน โดยระบุเป็นต้นแบบด้านใด กระบวนการตั้งแต่เริ่มจนถึงการบรรลุ จำนวน ๑๐ ต้นแบบ จาก ๔๒ ชุมชน

๒) รายชื่อเครือข่ายที่ร่วมมือพัฒนาชุมชนต้นแบบ และรูปแบบความร่วมมือที่พัฒนาขึ้นในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖

๓) ระบุรายชื่อชุมชน ที่รายงานว่าสัมฤทธิ์ตามแผน สามารถพึ่งพาตนเองได้ และแผนการติดตามผล (ซึ่งหมายถึงการสิ้นสุดการร่วมมือพัฒนา)

๔) ระบุวิธีการประเมิน “การมีอาชีพและรายได้ที่มั่นคง” “การลดลงของหนี้สินที่ไม่ก่อให้เกิดรายได้” การมีรายได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง” “ครัวเรือนที่มีวิถีเกษตรกรรมที่ไม่เปื้อนเปื้อนสิ่งแวดล้อม” (ตามที่รายงานว่าประสบความสำเร็จ ๘๐-๙๓ %)

๕) ระบุมาตรการที่แสดงว่าชุมชนที่ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย (๙๐%) และระบุผลการวิเคราะห์และข้อสรุปว่า “ชุมชนที่พัฒนาสัมฤทธิ์ผล” แล้วเหล่านี้จะยั่งยืน และก้าวหน้ายิ่งขึ้นอย่างไร

๖) รายงานผลการวิเคราะห์ปัญหาครัวเรือนประมาณ ๑๐% ที่ยังไม่ประสบความสำเร็จในการพัฒนา และข้อเสนอแนวทางแก้ไข

๑.๒.๒ ผลการพัฒนาบุคคล (ประชาชน นอกเหนือจากชุมชน)

๑) กลุ่มบุคคลเป้าหมาย (Target groups) ที่ได้รับการพัฒนา โดยคณะทำงานของสำนักฯ ในปี ๒๕๖๕ และ ๒๕๖๖ และกลุ่มความรู้สำหรับแต่ละกลุ่มบุคคลเป้าหมาย (๑ ตารางที่แสดง ๒ มิติ)

๒) เป้าหมายสมรรถนะบุคคลเชิงกลยุทธ์ ที่สำนักฯ สร้างคุณค่าให้สังคม ซึ่งเป็นผลจากการวิเคราะห์ความต้องการของสังคม ที่สอดคล้องกับศาสตร์แห่งแผ่นดินที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ

๓) จำนวนบุคคลที่ได้รับการพัฒนาแยกตามกลุ่มเป้าหมาย

๑.๒.๓ ผลการบริหารจัดการทรัพยากรห้องพัก

๑) จำนวนผู้ได้รับการฝึกอบรม แยกตามประเภทความรู้

๒) อัตราการใช้ประโยชน์ห้องประชุม ห้องสัมมนา แต่ละห้อง (Utilization)

๓) อัตราการเข้าพักห้องพัก แต่ละประเภท และอัตราค่าที่พักรวม (Occupation rate)

๔) การวิเคราะห์ผล และแผนกลยุทธ์การสร้างรายได้จากการบริหารอาคารสถานที่ประชุมและห้องพัก ในปี ๒๕๖๗ นี้ และในอนาคต ปี ๒๕๖๘-๒๕๗๐

๑.๒.๔ ผลการสร้างรายได้

๑) รายงานทางการเงินมาตรฐาน งบการเงินอย่างย่อ งบกำไรขาดทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕

๒) รายได้รวม และแยกตามแหล่งรายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๑-๒๕๖๕ (เหตุผลของการเพิ่มขึ้นหรือลดลง ของแต่ละแหล่งรายได้)

๓) แผนกลยุทธ์ในการดำเนินการเพิ่มรายได้ของแต่ละแหล่งรายได้

๔) ประมาณการรายได้ ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมเหตุผล

๕) ประมาณการงบกำไรขาดทุน ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๖๙ พร้อมเหตุผล

๑.๒.๕ ผลผลิต ผลสัมฤทธิ์ ที่เป็นรูปธรรม ของการพัฒนาระบบงานของสำนักฯ (ตามแผนเดิมที่ระบุและรายงานว่าได้ดำเนินการสำเร็จแล้ว) และแผนใหม่

๑) ผลการจัดทำฐานข้อมูล และ ระบบข้อมูลเพื่อการบริหารจัดการ MIS (อ้างอิงกลยุทธ์สำนักฯ และตัวชี้วัดระบุว่าประสบความสำเร็จระดับ ๕)

๒) ผลการจัดทำระบบบริหารจัดการองค์ความรู้ (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๒.๔)

๓) ผลการจัดทำระบบบริหารและการพัฒนาบุคลากร (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๔.๒)

๔) ผลการพัฒนาบุคลากรของสำนักฯ (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๔.๒)

๕) ผลคะแนนผลประเมิน EdPEX (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๔.๑)

๖) ผลการจัดทำระบบสื่อสารภายในสำนักฯ ที่พัฒนา คืออะไร (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๔.๓)

๗) ผลการจัดทำระบบการประชาสัมพันธ์ภารกิจของสำนักฯ (กลยุทธ์สำนักฯ ที่ ๔.๓) และผลการรับรู้กลุ่มเป้าหมาย จำนวนรวม จำนวนที่เพิ่มขึ้นในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖

หมายเหตุ: ๑. ถ้าในปี ๒๕๖๕ - ๒๕๖๖ ได้ดำเนินการสัมฤทธิ์ผลตามที่ผู้อำนวยการวางแผนแล้วตามรายงานที่เสนอแผนปฏิบัติการในปี ๒๕๖๗ จะทำอะไร อย่างไร ที่ยกระดับสำนักฯ ให้ทำงานและมีผลงานระดับชาติ

๒. สำหรับสรุปรายงานผลสัมฤทธิ์ และ รายงานผลผลิต ตามข้อที่ ๑.๑ และ ๑.๒ กรุณาจัดทำรายงานและส่งกลับมายังสำนักงานสภามหาวิทยาลัย ภายใน ๒ สัปดาห์หลังจากที่ผู้อำนวยการสำนักฯ ได้รับรายงานผลการประเมินฯ ฉบับนี้

๒. ขอให้ผู้อำนวยการสำนักฯ ดำเนินการ พัฒนา ปรับปรุง แก้ไข แผนกลยุทธ์ ปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ ของสำนักส่งเสริมและอบรม กำแพงแสน ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยฉบับปี พ.ศ. ๒๕๖๗ - ๒๕๗๐ และเป็นไปตามพันธกิจของสำนักฯ โดยระบุเป้าหมายผลผลิต ผลลัพธ์ ของแต่ละกลยุทธ์ ให้ชัดเจน และตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับผลผลิตและเป้าหมาย ในเรื่องต่าง ๆ เช่น

๑) ปรับแผนกลยุทธ์ (เป้าหมายผลผลิต กลยุทธ์ กระบวนการ) และแผนปฏิบัติการขยายผลชุมชนต้นแบบ (ที่รายงานว่าได้ทำสำเร็จแล้วในปี ๒๕๖๕-๒๕๖๖ หรือก่อนนั้น)

๒) พัฒนาแผนกลยุทธ์ การสร้างชุมชนต้นแบบ รูปแบบใหม่ และผลผลิต ผลลัพธ์ที่คาดหวัง ที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยและยุทธศาสตร์ชาติ

๓) แผนกลยุทธ์ ร่วมมือกับ “สำนักพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต” พัฒนาหลักสูตรอบรมออนไลน์ โดย KU NEXT Academy เป็นส่วนหนึ่งของการพัฒนาการเรียนรู้ตลอดชีวิต

๔) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการยกระดับ “ศูนย์ส่งเสริมและฝึกอบรมการเกษตรแห่งชาติ”

๕) ศึกษา จัดทำ นำเสนอ แผนการยกระดับสถานะการเป็นหน่วยงานรับรอง (Certify Body) “รับรองคุณวุฒิวิชาชีพ” เป็น “ศูนย์” และขยายผลเพิ่มเติมจาก วิชาชีพด้านการเกษตร และวิชาชีพเทคโนโลยีชีวภาพ

๖) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการบริหารด้วย “ธรรมาภิบาล” ทุกมิติ

๗) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการบูรณาการศาสตร์สุขภาพและการแพทย์

๘) แผนการการบริหารสร้างรายได้และเพิ่มกำไรสะสมด้วยวิธีการต่าง ๆ

๙) แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการการบริหารจัดการห้องประชุมและห้องพัก เพื่อสร้างรายได้

๑๐) แผนพัฒนาสมรรถนะและประสิทธิภาพบุคลากรแต่ละบุคคล และมาตรการประเมินผล เพื่อมุ่งใจการพัฒนาตนเอง

๑๑) การปรับปรุงเว็บไซต์ สื่อหลัก และการบริหารจัดการสื่ออื่น ๆ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ให้มีคุณภาพ เสริมสร้างความเชื่อถือต่อสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ไม่ทำให้สำนักฯ และมหาวิทยาลัยเสื่อมเสีย

๓. เพื่อเพิ่มประสิทธิผลและประสิทธิภาพของการบริหารจัดการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำแพงแสน ผู้อำนวยการสำนักฯ ควรทบทวนพัฒนาสมรรถนะ (ความรู้ และทักษะ) ของตน เชิงหลักการและแนวทางที่เป็นสากล และใช้ในการบริหารจัดการสำนักฯ ในด้านต่าง ๆ ต่อไปนี้

๑) การจัดทำแผนกลยุทธ์องค์กร รวมทั้งการกำหนดเป้าหมายที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย การกำหนดผลผลิต และการกำหนดตัวชี้วัดที่ถูกต้องตามหลักการสากล

๒) การบริหารองค์กรบริการเชิงรุก

๓) การจัดทำ “ต้นแบบ” จากผลงานวิจัย และ/หรือ งานปฏิบัติการ ตามหลักสากล

๔) การบริหารและการจัดทำรายงานการเงิน ตามหลักการเงินและการบัญชีของประเทศไทย

๕) การบริหารจัดการการเรียนรู้ (Learning)

๖) การบริหารจัดการสถานที่พักหรือโรงแรม

๗) การบริหารความเสี่ยง

หมายเหตุ: กรุณาจัดทำรายงานและส่งกลับมายังสำนักงานสภามหาวิทยาลัยภายใน ๖ เดือน หลังจากที่ได้รับรายงานผลการประเมินฯ ฉบับนี้