แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ
มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ปีงบประมาณ 2569-2572

"องค์กรชั้นนำระดับชาติในการบูรณาการศิลปวิทยาการสู่สังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน"

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569 - 2572 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารและพัฒนาขับเคลื่อนสำนักบริการวิชาการในระยะเวลา 4 ปีข้างหน้า โดยแผนดังกล่าวนี้ได้ปรับปรุง และพัฒนามาจากแผนการดำเนินงานเพื่อการบริหารสำนักบริการวิชาการให้บรรลุตามนโยบายของมหาวิทยาลัยขอนแก่นของ รองศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ชูชาติ กมลเลิศ ที่ได้นำเสนอต่อคณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ วาระปี 2568 - 2572 โดยหลังจากที่ได้รับการสรรหาจากสภามหาวิทยาลัยขอนแก่นให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการอีก 1 วาระ (1 เมษายน 2568 - 31 มีนาคม 2572) จึงถือว่าแผนการดำเนินการที่นำเสนอได้รับความเห็นชอบในเบื้องต้น โดยหัวใจสำคัญของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ของสำนักบริการวิชาการในครั้งนี้ได้ยึดเอาแนวทางการปรับเปลี่ยนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (KKU Transformation) ของ รองศาสตราจารย์ นพ.ชาญชัย พานทองวิริยะกุล อธิการบดี เป็นกรอบและต้นแบบของการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหาร และเพื่อให้การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ดังกล่าวนี้สอดคล้องกับบริบทของสำนักบริการวิชาการตามพันธกิจที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย จึงได้นำเอาผลการการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis) ของสำนักบริการวิชาการ รวมถึงการวิเคราะห์ถึงปัจจัยที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาสำนักบริการวิชาการที่ได้ดำเนินการในระหว่างการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการในวาระปี 2568-2572 ประกอบการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการในครั้งนี้ด้วย

แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569-2572 ฉบับนี้ ประกอบด้วยเนื้อหาสำคัญ 4 ส่วน คือ ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569-2572 ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569-2572 ส่วนที่ 3 แนวคิดในการบริหารสำนักบริการวิชาการในปีงบประมาณ 2569-2572 และส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

สำนักบริการวิชาการ มหาวิทยาลัยขอนแก่นหวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569-2572 ฉบับนี้ จะเป็นแผนที่มีความชัดเจนในการนำองค์กรไปสู่การพัฒนาและขับเคลื่อนสำนักบริการวิชาการให้บรรลุวิสัยทัศน์ตามที่กำหนดไว้เป็นองค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization) มีความยั่งยืน ตลอดจนมีบทบาทสำคัญในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นก้าวสู่การเป็น **“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”** ตามวิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยตั้งไว้ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ชูชาติ กมลเลิศ)

ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

บทสรุปผู้บริหาร

ภายใต้การเปลี่ยนแปลงอย่างมากมายมหาศาลของโลกในยุคปัจจุบัน ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีดิจิทัล โดยเฉพาะอย่างยิ่งการพัฒนาอย่างเหนือความคาดหมายของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligent) ได้ส่งผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในด้านต่าง ๆ อย่างก้าวกระโดดและแทบจะไร้ขีดจำกัด ในช่วงระยะเวลาไม่กี่สิบปีที่ผ่านมาได้มีนวัตกรรมจำนวนมากเกิดขึ้น และในขณะเดียวกันก็มีหลายสิ่งหลายอย่างถูกลบให้เลือนสูญหายไปอย่างไม่คาดคิดเช่นกัน แต่อย่างไรก็ตามแม้ในขณะที่เทคโนโลยีดิจิทัลได้ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในทุกด้าน ไม่ว่าจะเป็นด้านการศึกษา ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านเศรษฐกิจและสังคม ด้านสิ่งแวดล้อม ฯลฯ โดยในด้านการแพทย์และสาธารณสุขมีผลให้เกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากรเกิดขึ้นทั่วโลก รวมถึงประเทศไทยของเราด้วย ผลจากการมีอัตราการเกิดที่ลดลง การมีสุขภาพที่ดีทำให้คนอายุยืนยาวมากขึ้น สัดส่วนประชากรสูงวัยเพิ่มมากขึ้น ทำให้หลายประเทศเข้าสู่สังคมสูงวัยเต็มตัว (มีประชากรที่มีอายุตั้งแต่ 60 ปีขึ้นไปตั้งแต่ร้อยละ 20 ขึ้นไป) ต่อการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นนี้ได้ส่งผลกระทบไปทุกภาคส่วนรวมถึงสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่ต้องมีการปรับตัวรองรับเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตามภายใต้ความเจริญก้าวหน้าต่าง ๆ ดังที่ได้กล่าวไปแล้ว การอุบัติขึ้นของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนาสายพันธุ์ใหม่ 2019 เมื่อ 6 ปีที่แล้วกลับเป็นอีกความยากลำบากหนึ่ง และเป็นสิ่งกระตุ้นเตือนหรือบทเรียนอันสำคัญของมวลมนุษยชาติเนื่องจากการระบาดของโรคอุบัติใหม่ดังกล่าวได้ก่อให้เกิดการติดเชื้อ เจ็บป่วยและเสียชีวิตเป็นจำนวนมาก และก่อให้เกิดความสูญเสียทางเศรษฐกิจเป็นจำนวนมหาศาลยากต่อการประเมินเป็นตัวเลขที่ชัดเจนได้ นอกจากนั้นยังได้ส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจอย่างยาวนานมาจนถึงปัจจุบัน และนอกจากประเด็นสำคัญในเบื้องต้นดังที่ได้กล่าวถึงแล้วโลกยังต้องประสบกับความท้าทายต่าง ๆ อีกหลายกรณี เช่น ภาวะเศรษฐกิจถดถอย การเปลี่ยนแปลงสภาพอากาศ (Climate Change) การขาดแคลนน้ำดื่มและอาหารที่สะอาด ความเสี่ยงจากการโจมตีบนโลกไซเบอร์ สงครามการค้า การขึ้นอัตราภาษีนำเข้าสินค้าอย่างบ้าคลั่งของประธานาธิบดีโดนัล ทรัมป์ ความขัดแย้งและสงครามในภูมิภาคต่าง ๆ ซึ่งล้วนแล้วแต่ส่งผลกระทบทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินชีวิตประจำวันของประชาชนทั่วโลก

ในฐานะส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยขอนแก่น สำนักบริการวิชาการมีหน้าที่และความรับผิดชอบในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นมุ่งไปสู่การเป็น **“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”** ที่เป็นสถาบันที่มีคุณค่าต่อสังคมโดยได้กำหนดแผนยุทธศาสตร์การบริหารองค์กร และแผนปฏิบัติการในแต่ละปีให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ปีงบประมาณ 2569-2572 และการวิเคราะห์ปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Driving Force) ในช่วง 4 ปี ข้างหน้า โดยเฉพาะอย่างยิ่งในนโยบายและพันธกิจเสาหลักด้านประชาคม หรือผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย (People) ที่มีเป้าหมายในการปรับเปลี่ยนครั้งใหญ่ (Transformation) อันมีประเด็นยุทธศาสตร์สำคัญภายใต้เสาหลักนี้ที่ต้องมีการปรับเปลี่ยนและมีความสอดคล้องกับพันธกิจของสำนักบริการวิชาการ คือ **1.การปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)** โดยปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษาสำหรับนักเรียนที่สำเร็จการศึกษาชั้นมัธยมศึกษาตอนปลายเป็นการจัดการศึกษาเพื่อประชาชนทั่วช่วงอายุ ทุกช่วงวัย ตามความสนใจ ปรับเปลี่ยนกระบวนทัศน์ด้านการสอนเป็นด้านการเรียนรู้ ปรับเปลี่ยนการสอนให้รู้เป็นสอนให้คิด จัดการศึกษาเพื่อให้บัณฑิตมีความสามารถในการคิด วิเคราะห์

สังเคราะห์ความรู้ ความสามารถสร้างเทคโนโลยีและเป็นผู้นำในการพัฒนาสังคม **2.การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ (Academic Service Transformation)** ปรับเปลี่ยนทิศทางการทำงานจากความรับผิดชอบต่อสังคม (Corporate Social Responsibility; CSR) รวมถึงการบริการในรูปแบบของการสร้างคุณค่าร่วมกัน (Creating Shared Value; CSV) มาเป็น**การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)** โดยสำนักบริการวิชาการต้องมีการบริการวิชาการที่สร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจและสังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน สอดคล้องกับเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals; SDGs) ของสหประชาชาติ สร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชน (Community Support) **โดยเน้นการสร้างความร่วมมือและแสวงหางบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (Third Party)**

เพื่อสร้างฐานที่แข็งแกร่งของความยั่งยืนและให้เป็นไปตามหลักการและเจตนารมณ์ของการบริหารองค์กรที่จะต้องสร้างความมั่นคงให้กับองค์กร สำนักบริการวิชาการจึงมีความมุ่งมั่นเป็นอย่างสูงในการที่จะสร้างรายได้จากผลการดำเนินงานโดยสร้างความร่วมมือกับเครือข่ายทั้งภายในและนอกมหาวิทยาลัยในการพัฒนาหลักสูตร การศึกษาตลอดชีวิตในการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ ตามความสนใจและความเหมาะสม สำนักบริการวิชาการจึงได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่สำคัญ 4 ประเด็น 8 กลยุทธ์ 8 แผนงาน/ โครงการ /กิจกรรม และ 18 ตัวชี้วัด โดยมุ่งสู่การเป็นองค์กรสมรรถนะสูง (HPO) มีความมั่นคง และยั่งยืน ภายใต้ค่านิยม SMART-OAS อันจะช่วยเสริมและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นสามารถปรับเปลี่ยนไปสู่เป้าหมายที่ได้ตั้งไว้ ทำให้สามารถปรับตัวและหยัดยืนท่ามกลางบริบทที่เปลี่ยนไปของการอุดมศึกษา มีการพัฒนาและก้าวหน้าอย่างยั่งยืน เป็นสถาบันหลักในการพัฒนาภูมิภาคและประเทศได้เป็นอย่างดี

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ง
ส่วนที่ 1 กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปี 2569-2572	1-6
1.จุดมุ่งหมายการก่อตั้งสำนักบริการวิชาการ	
2.ข้อมูลพื้นฐานของสำนักบริการวิชาการในปัจจุบัน	
3.การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (SWOT Analysis)	
ส่วนที่ 2 แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569-2572	7-15
1.วิสัยทัศน์	
2.พันธกิจ	
3.เป้าประสงค์หลัก	
4.ค่านิยมองค์กร	
5.สมรรถนะหลัก	
6.ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ	
7.รายละเอียดแผนงาน/โครงการ	
8.กรอบวงเงินงบประมาณแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ 2569-2572	
ส่วนที่ 3 แนวคิดในการบริหารสำนักบริการวิชาการในปีงบประมาณ 2569-2572	16-18
ส่วนที่ 4 การขับเคลื่อนกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง	19-20

ส่วนที่ 1
กรอบแนวคิดการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ
ปีงบประมาณ 2569 - 2572

1. จุดมุ่งหมายเริ่มแรกของการต่อตั้งสำนักบริการวิชาการ

สำนักบริการวิชาการเป็น 1 ใน 30 ส่วนงานภายในของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในปัจจุบัน เป็นส่วนงานที่มีฐานะเทียบเท่าระดับคณะ หรือวิทยาลัย ที่เดิมชื่อว่า **ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง (Centre of Continuous Education)** ก่อตั้งขึ้นตามประกาศพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2532 เมื่อวันที่ 29 ธันวาคม 2532 และได้เปลี่ยนชื่อเป็น **ศูนย์บริการวิชาการ (Center of Academic Service)** ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2542 เมื่อวันที่ 7 พฤษภาคม 2542 และได้เปลี่ยนชื่ออีกครั้งเป็น **สำนักบริการวิชาการ (Office of Academic Service)** ตามพระราชกฤษฎีกาจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2558 สถานที่ทำการปัจจุบันตั้งอยู่ที่บริเวณ ชั้น 5 อาคารพิมล กลกิจ มหาวิทยาลัยขอนแก่น การก้าวย่างเข้าสู่ปีที่ 36 ของสำนักบริการวิชาการอยู่ท่ามกลางสภาวะการณ์ที่เต็มไปด้วยความท้าทายในกระแสของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวดเร็ว และยากต่อการคาดเดา ดังนั้นการกำหนดทิศทางการขับเคลื่อนที่ชัดเจน แต่คล่องตัวเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมในการรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจจะเกิดขึ้นจึงเป็นสิ่งที่ผู้บริหารของสำนักบริการวิชาการต้องตระหนักในการที่จะต้องมีการวางแผนกำหนดทิศทางและเป้าหมายในอนาคตให้ชัดเจน และสื่อสารทำความเข้าใจให้บุคลากรของสำนักได้ทราบและเข้าใจเพื่อร่วมกันก้าวไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้

จากประสบการณ์ด้านการบริการวิชาการที่ยาวนาน สำนักบริการวิชาการมีการพัฒนาเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่อง มุ่งมั่นที่จะพัฒนาสำนักบริการวิชาการ ให้เจริญก้าวหน้า กอปรกับนโยบายผู้บริหารที่มีทิศทางที่ชัดเจน ซึ่งจะนำพาสำนักบริการวิชาการให้มีบทบาทสำคัญในการพัฒนาประเทศและประเทศในกลุ่มประเทศอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขง ยึดมั่นการส่งเสริมและดำเนินการถ่ายทอดวิทยาการด้านต่าง ๆ ตามนโยบายและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีวัตถุประสงค์เริ่มแรกของการก่อตั้ง คือ

1. เป็นหน่วยงานหลักในการประสานงานและระดมทรัพยากรทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อจัดบริการให้การศึกษาและอบรมแก่ประชาชนระดับต่าง ๆ ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและระยะยาวในหัวข้อวิชาการและวิชาชีพที่ผู้เข้ารับการศึกษาและอบรมสนใจ เพื่อให้ประชาชนได้รับความรู้ ทักษะ และค่านิยมต่าง ๆ ที่จะนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในชีวิตประจำวันและประกอบอาชีพ

2. ร่วมมือกับคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่นและหน่วยงานภาครัฐและเอกชน ในการให้บริการแก่ชุมชน

3. สร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างมหาวิทยาลัยขอนแก่นกับชุมชน

4. เผยแพร่และประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยขอนแก่น

2. ข้อมูลพื้นฐานของสำนักบริการวิชาการในปัจจุบัน

2.1 โครงสร้างสำนักบริการวิชาการ

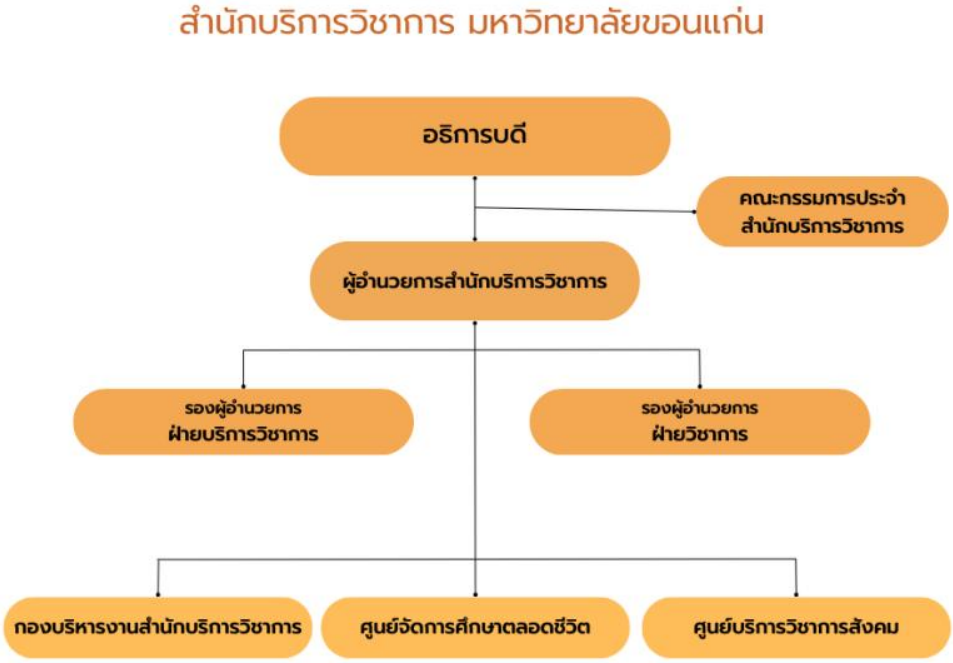
ปัจจุบันสำนักบริการวิชาการมีการแบ่งหน่วยงานภายในออกเป็น 1 กอง คือ กองบริหารงานสำนักบริการวิชาการ และ 2 ศูนย์ คือ ศูนย์จัดการศึกษาตลอดชีวิต และศูนย์บริการวิชาการสังคม รายละเอียดเป็นดังนี้

1. กองบริหารงานสำนักบริการวิชาการ (Division of Administration) มีหน้าที่รับผิดชอบด้านการบริหารงานทั่วไปเสมือนเป็นหน่วยงานกลาง (Back Office) ภายในสำนักบริการวิชาการเพื่ออำนวยการให้การดำเนินงานของหน่วยงานย่อยอื่น ๆ เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล โดยประกอบด้วยภารกิจด้านสารบรรณ การเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ การติดต่อประสานงานและวางแผนกับฝ่ายต่าง ๆ ภายในสำนักบริการวิชาการ อาคารสถานที่ โสตทัศนูปกรณ์รวมทั้งการประชาสัมพันธ์ การบริการสื่อสิ่งพิมพ์ สื่ออิเล็กทรอนิกส์ การจัดทำแผนปฏิบัติการ การให้บริการข้อมูลสารสนเทศ การจัดทำระบบฐานข้อมูล การรวบรวมข้อมูลเพื่อการจัดทำระบบประกันคุณภาพ

2. ศูนย์จัดการศึกษาตลอดชีวิต (Center of Lifelong Education) มีหน้าที่สำคัญ 2 ประการ คือ **1) การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)** ตามความต้องการของสังคม โดยประสานงานให้หลักสูตรมีความยืดหยุ่นสนับสนุนการจัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Learning Paradigm) เป็นหลักสูตรอนุมัติปริญญา (Degree) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในหลากหลายรูปแบบ มีการเรียนการสอนที่ผสมผสาน (Hybrid/Blended Learning) ทั้งการเรียนในห้องเรียน และการเรียนผ่านสื่อออนไลน์ (On-site/On-line Learning) สำหรับผู้ที่ต้องการเพิ่มทักษะ ความรู้เพิ่มเติม และมีหลักสูตรที่สามารถเรียนรู้ด้วยตนเอง และเน้นทักษะที่จำเป็นสำหรับอนาคต (Future Skill) ในศตวรรษที่ 21 โดยเฉพาะความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล ปัจจุบันมีแล้วจำนวน 1 หลักสูตร คือหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) **2) การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)** เน้นหลักสูตรอนุมัติวุฒิบัตร (Certificate or Non Degree) ที่มีรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย แหล่งความรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและเปิดกว้างสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัย สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการ Reskill/Upskill/New Skill/unlearn/relearn ให้แก่ผู้เรียนทุกช่วงวัย เน้นหลักสูตรที่มีการรับรองสมรรถนะหรือสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ในคลังหน่วยกิต (Credit Bank) รวมถึงการอบรมหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training) เพื่อสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สร้างโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางสังคมให้เพิ่มมากขึ้น นอกจากนั้นยังทำหน้าที่เป็นหน้าบ้าน (Front Office) ให้กับการจัดการศึกษาตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัยขอนแก่นด้วย

3. ศูนย์บริการวิชาการสังคม (Center of Academic Service) มีหน้าที่หลักในการประสานบริการวิชาการสู่สังคม (Community Outreach) ให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อร่วมขับเคลื่อนการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยเฉพาะชุมชนในภาคตะวันออกเฉียงเหนือ มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสมเพื่อการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตตามเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการ (MOU หรือ MOA) เพื่อร่วมกันสร้างโครงการในการยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนทุกกลุ่มเป้าหมายตลอดจนถ่ายทอดนวัตกรรมและเทคโนโลยีที่จำเป็นต่อการพัฒนาสังคม

โดยผังโครงสร้างการบริหารงานของสำนักบริการวิชาการในปัจจุบันเป็นไปตาม **<u>แผนภาพที่ 1</u>** ซึ่งแสดงให้เห็นว่าเป็นโครงสร้างที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของอธิการบดีในฐานะประธานคณะกรรมการประจำสำนักบริการวิชาการ ซึ่งในทางปฏิบัติอาจมอบหมายการกำกับดูแลไปที่รองอธิการบดีที่เกี่ยวข้อง และมีคณะกรรมการประจำสำนักบริการวิชาการที่ประกอบด้วยตัวแทนของรองอธิการบดี ตัวแทนคณบดี และกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยทำหน้าที่เป็นบอร์ดที่ช่วยในการขับเคลื่อนและกำกับดูแลอีกทอดหนึ่ง



<u>แผนภาพที่ 1</u> ผังโครงสร้างสำนักบริการวิชาการ

2.2 บุคลากร

ในปีงบประมาณ 2569 สำนักบริการวิชาการมีบุคลากรประกอบด้วย พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 30 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1

<u>ตารางที่ 1</u> แสดงจำนวนบุคลากรสำนักบริการวิชาการ จำแนกตามประเภทตำแหน่งและวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	ระดับการศึกษา				จำนวน (คน)
	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	
1. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน	-	9	8	-	17*
2. พนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้	-	2	-	-	2
3. ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย	2	9	-	-	11
รวม	**2**	**20**	**8**	**-**	**30**

***** มีพนักงานมหาวิทยาลัยเงินแผ่นดิน 2 ตำแหน่งที่ได้รับงบประมาณแผ่นดินร้อยละ 50 และร้อยละ 50 เป็นงบประมาณเงินรายได้สำนักบริการวิชาการ

2.3. งบประมาณในการบริหารจัดการสำนักบริการวิชาการ

สำนักบริการวิชาการ ขับเคลื่อนองค์กรด้วยงบประมาณจาก 3 แหล่ง คือ 1. งบประมาณเงินแผ่นดิน 2. เงินอุดหนุนทั่วไปสำนักงานอธิการบดี 3. งบประมาณเงินรายได้ของสำนัก โดยในปีงบประมาณ 2567 สำนักบริการ

วิชาการ มีเฉพาะงบประมาณเงินรายได้สำนักบริการวิชาการ จำนวน 53,869,711.43บาท และในปีงบประมาณ 2568 ข้อมูล ณ วันที่ 31 พฤษภาคม 2568 สำนักบริการวิชาการ มีรายได้จำนวน 47,070,725.20 บาท

ตารางที่ 2 เปรียบเทียบแหล่งงบประมาณของสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2563 - 2568

แหล่งงบประมาณ	2563	2564	2565	2566	2567	2568
1.เงินรายได้สำนัก (บาท)	21,445,343.05	13,522,151.05	28,806,811.53	34,715,919	53,869,711.43	92,361,070.55
2.เงินแผ่นดิน (บาท)	-	7,200,000.00	1,837,500.00	-	-	-
3.เงินอุดหนุนทั่วไป สนง. อธิการบดี (บาท)	9,000,000.00	-	875,370.00	2,000,000.00	-	-
รวม (บาท)	**30,445,343.05**	**20,722,151.05**	**31,519,681.53**	**36,715,919**	**53,869,711.43**	**92,361,070.55**

3. การวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภาวะคุกคาม (Swot Analysis)

SWOT Analysis	ประเด็น/รายละเอียด
จุดแข็ง/ปจจัยเชิงบวก	1. เป็นหน่วยงานภายใต้สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านการศึกษาและแหล่งเรียนรู้ของภูมิภาค มีคณาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุนที่เชี่ยวชาญด้านการวิจัยที่หลากหลายสาขา
	2. มีการกำหนดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน รองรับงานตามภารกิจที่รับผิดชอบ ผู้บริหารมีการสื่อสารที่ดี มีความยืดหยุ่นในการทำงาน และสามารถปรับไปตามสถานการณ์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
	3. มีการมอบหมายหน้าที่และความรับผิดชอบที่ชัดเจนตรงตามตำแหน่งแก่บุคลากร ทำให้สามารถกำหนดเป้าหมาย และวิธีการวัดผลที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
	4. บุคลากรมีความรู้ความสามารถ และมีความเชี่ยวชาญในงาน มีความเป็นมืออาชีพ ทำงานเป็นทีม มีจิตในการให้บริการ มีความคิดสร้างสรรค์ กระตือรือร้นในการปฏิบัติงานในฐานะผู้ประสานงานและบริหารจัดการหลักสูตร และมีความรับผิดชอบต่อภาระหน้าที่ในการปฏิบัติงานที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง พร้อมทั้งสามารถหมุนเวียนการปฏิบัติงานได้อย่างคล่องตัว ทำให้มีจำนวนหลักสูตร/โครงการเพิ่มมากขึ้น จำนวนผู้รับบริการ และรายได้ที่เพิ่มขึ้น
	5. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงาน (E-Office) มีอุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน
	6. มีการจัดทำแผนและกำหนดเป้าหมายการดำเนินงานที่ชัดเจน บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดแนวทางการพัฒนาองค์กร พร้อมทั้งสำรวจความต้องการของผู้รับบริการ การบริการตอบโจทย์หน่วยงานผู้ใช้บริการได้ดีทำให้มีการกลับมาใช้บริการซ้ำ
	7. ในการบริการวิชาการสู่ชุมชนในรูปแบบการบริการวิชาการเชิงพื้นที่ มีการบูรณาการองค์ความรู้ร่วมกับคณะ/วิทยาลัย ตลอดจนหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยในรูปแบบเครือข่ายความร่วมมือ ทำให้เป็นที่ยอมรับของชุมชนและสังคมในด้านการบริการวิชาการเพื่อสังคม

SWOT Analysis	ประเด็น/รายละเอียด
	8. มีกระบวนงานสร้างคุณค่าในการหาความต้องการของชุมชนทำให้สามารถให้บริการวิชาการที่หลากหลาย และแก้ไขปัญหาชุมชนได้ครบทุกด้าน เช่น การเกษตร การศึกษา สุขภาพ ฯลฯ
จุดออน/ปจจัยเชิงลบ	1. บุคลากรยังต้องมีการพัฒนาทักษะในการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปรับตัวกับการนำเอาเทคโนโลยีมาปรับใช้กับการทำงานให้เพิ่มมากขึ้น
	2. ระบบสนับสนุนด้านดิจิทัลในการผลิตสื่อการสอน (Production House) ยังไม่มีประสิทธิภาพมากพอ ยังไม่มีความพร้อมในการดำเนินการจัดการศึกษาผ่านระบบออนไลน์
	3. บุคลากรส่วนใหญ่ยังขาดทักษะและความกระตือรือร้นในด้านการวิจัยทำให้มีข้อจำกัดในการสร้างองค์ความรู้ใหม่ (Innovation) และไม่สามารถพัฒนากระบวนการทำงานให้มีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น ขาดการทำวิจัยที่เชื่อมโยงกับงานการบริการวิชาการ แม้จะมีการจัดสรรงบประมาณผ่านกองทุนของสำนัก
	4. บุคลากรจำนวนเกือบครึ่งหนึ่งของสำนักบริการวิชาการยังมีสถานะเป็นลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ยังขาดความมั่นคงและความก้าวหน้า มีความไม่แน่นอนในการทำงาน ทำให้ขาดแรงจูงใจในการพัฒนาตนเอง
	5. การตลาด การประชาสัมพันธ์ ยังไม่เข้มแข็งมากพอทำให้ไม่สามารถเข้าถึงกลุ่มลูกค้าได้อย่างเต็มที่ ปัญหาส่วนหนึ่งเกิดจากการประชาสัมพันธ์บางช่องทางมีต้นทุนของการดำเนินงานที่ค่อนข้างสูง
โอกาสขององคกร	1. นโยบายในการพัฒนาประเทศของรัฐบาล และองค์กรต่าง ๆ เช่น ระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออกเฉียงเหนือ (NeEC) อีสานใหม่ (New Esan) การพัฒนาประเทศด้วยโมเดลเศรษฐกิจ BCG การพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs) การลดความยากจน การลดความเหลื่อมล้ำ แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ยุทธศาสตร์ชาติ New S Curve คาร์บอน Net Zero ฯลฯ
	2. นโยบายในการจัดการศึกษาในปัจจุบันที่สามารถเรียนได้ทุกช่วงวัย เป็นการเรียนแบบการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong learning) เชื่อมโยงกับระบบคลังหน่วยกิต (Credit bank) เพื่อ Upskill หรือ Reskill
	3. ได้รับการสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชน/มีเครือข่ายความร่วมมือทางบริการวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ โดยเฉพาะอย่างยิ่งหน่วยงานที่ได้รับสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล เช่น สำนักงาน ก.พ. สำนักงานเลขาธิการคุรุสภา ธนาคารออมสิน เป็นต้น
	4. เทคโนโลยีที่ทันสมัยในปัจจุบันเอื้อและส่งเสริมต่อการพัฒนาบุคลากร และการบริการวิชาการสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงหรือภาวะที่ไม่เอื้อ ทำให้สามารถลดค่าใช้จ่ายที่เป็นต้นทุนในการปฏิบัติงาน รวมถึงการเข้าถึงข้อมูลข่าวสาร และการติดต่อสื่อสารได้อย่างรวดเร็ว
	5. การมีบริบทสังคมสูงวัยของประเทศน่าจะทำให้สามารถหาแหล่งงบประมาณมาสนับสนุนการจัดทำโครงการ/หลักสูตรในการเสริมสร้างศักยภาพของผู้ที่เกี่ยวข้องได้เพิ่มมากขึ้นทั้งในด้านที่เกี่ยวข้องกับเศรษฐกิจ สังคม และสุขภาพ
ความเสี่ยง/ปญหา/อุปสรรค	1. นโยบายในการลดและเปลี่ยนแปลงวิธีการการจัดสรรงบประมาณด้านการบริการวิชาการของรัฐบาลรวมถึงการจัดสรรงบประมาณในรูปแบบโครงการระยะสั้น เช่น ระยะ 1 ปีงบประมาณ มีผลทำให้เกิดผลกระทบต่อการดำเนินงานที่ขาดความต่อเนื่อง
	2. สภาวะเศรษฐกิจในประเทศอยู่ในระยะชะลอตัวเป็นอย่างมากอันเป็นผลมาจากปัจจัยหลาย ๆ ด้าน เช่น สงคราม การค้า โรคอุบัติใหม่ ฯลฯ ทำให้มีการจัดสรรงบประมาณด้านบริการวิชาการลดลง
	3. มีคู่แข่งและภาวะการแข่งขันที่สูงมาก ทำให้หลายครั้งขาดอำนาจต่อรองในการทำงานกับคู่ความร่วมมือภายนอก เป็นเหตุให้ยังไม่สามารถลดต้นทุนหรือค่าใช้จ่ายได้ตามที่ควรจะเป็น

SWOT Analysis	ประเด็น/รายละเอียด
	4. ภาวะที่มีการแข่งขันด้านบริการวิชาการที่สูงมาก มีการจัดโครงการให้บริการวิชาการทั้งในและนอกมหาวิทยาลัยขอนแก่น ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยเฉพาะภาคเอกชนมีบริษัทจัดฝึกอบรมหลักสูตรต่าง ๆ จำนวนมาก ทั้งออนไลน์ และออนไซต์
	5. การหยุดชะงักของโลก (Disruption) ในเกือบจะทุกทางอันเป็นผลมาจากสถานการณ์ที่ยากต่อการคาดการณ์ เช่น ภาวะสงคราม การเกิดโรคระบาดอย่างกรณีที่เคยเกิดโรคติดเชื้อไวรัสโคโรน่า 2019 เมื่อหลายปีที่ผ่านมา
ความคาดหวังต่อทิศทางอนาคตขององค์กร (ตามลำดับความสำคัญที่จะนำไปสู่เป้าหมายในอนาคต)	1. เป็นศูนย์กลางจัดการเรียนรู้ตลอดชีวิตและให้บริการวิชาการที่มีความยั่งยืนอยู่คู่มหาวิทยาลัย ขอนแก่นตลอดไป มีศักยภาพในการสร้างรายได้อย่างต่อเนื่อง สามารถพึ่งพาตนเองด้านงบประมาณได้แต่ไม่มุ่งแสวงหารายได้เพียงอย่างเดียว มีโครงการตอบแทนสังคมด้วย
	2. มีแนวทาง/นโยบายที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรเพื่อสร้างความเชี่ยวชาญ (Talent) ให้กับบุคลากร สร้างความมั่นคง ความก้าวหน้า หรือมีการกำหนดตำแหน่งงานใหม่ที่ยังขาดมาขับเคลื่อนองค์กร
	3. เป็นที่ยอมรับในประสิทธิภาพของการทำงานทั้งจากหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งในการบริการวิชาการเชิงพื้นที่ และหลักสูตรฝึกอบรม มีการทบทวนและปรับปรุงเพื่อยกระดับการให้บริการอย่างต่อเนื่อง
	4. มีการนำเทคโนโลยีมาเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนการทำงาน เช่น AI, VR/AR พัฒนาด้านการตลาดออนไลน์ เน้น Digital Marketing ประชาสัมพันธ์ให้มากขึ้น มีทีมวิเคราะห์ตลาด หรือการสร้างหลักสูตรใหม่ ๆ เพื่อกลุ่มเป้าหมายต่าง ๆ เช่น ข้าราชการ อปท. SME ฯลฯ
	5. มีเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายทั้งกับหน่วยงานภายใน และนอกมหาวิทยาลัย กับทั้งภาครัฐและเอกชน ผลักดันให้เป็นศูนย์กลางการฝึกอบรมของภาค และเป็นหน้าต่างการบริการวิชาการสังคมของมหาวิทยาลัย สามารถเข้าถึงได้ง่าย

ส่วนที่ 2
แผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569 - 2572

1. วิสัยทัศน์ (Vision)

องค์กรชั้นนำระดับชาติในการบูรณาการศิลปวิทยาการสู่สังคมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

2. พันธกิจ (Mission)

(1) จัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) แก่ผู้เรียนทุกช่วงวัย ในทุกกลุ่มเป้าหมาย ในรูปแบบที่หลากหลายโดยเฉพาะสำหรับคนวัยทำงาน

(2) การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) สร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคมตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Learning Paradigm) ของการจัดการศึกษาเพื่อสร้างพลเมืองโลกในศตวรรษที่ 21

(3) ประสานบริการวิชาการสู่สังคม (Community Outreach) ในรูปแบบของการสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions) สร้างสังคมและชุมชนที่เข้มแข็ง (Community Support) เพื่อการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชนตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) โดยเน้นการแสวงหาจากแหล่งทุนภายนอก/คู่ความร่วมมือ

3. เป้าประสงค์หลัก (Goals)

(1) การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่มีหลักสูตรและรูปแบบการเรียนรู้ที่หลากหลาย แหล่งความรู้ที่เข้าถึงได้ง่ายและเปิดกว้างสำหรับผู้เรียนทุกช่วงวัยโดยเฉพาะอย่างยิ่งคนวัยทำงาน สนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการ Upskill Reskill และ New Skill ให้แก่ผู้เรียนทุกช่วงวัยเชื่อมโยงเข้าสู่การรับรองสมรรถนะหรือสะสมหน่วยกิตการเรียนรู้ในคลังหน่วยกิต (Credit Bank) วิทยากรที่ทรงประสิทธิภาพทั้งเป็นคณาจารย์ นักวิจัยของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และวิทยากรที่มีชื่อเสียงจากภายนอกมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ก็เพื่อสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ชาติทั้งในด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์ สร้างโอกาสทางการศึกษาและความเสมอภาคทางสังคมให้เพิ่มมากขึ้น

(2) การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ดำเนินการขึ้นตามความต้องการของสังคม จากความร่วมมือและความเชี่ยวชาญของหลายคณะ/วิทยาลัย โดยประสานให้มีการจัดทำหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่น จัดการเรียนการสอนตามกระบวนทัศน์ใหม่ (New Learning Paradigm) ผู้เรียนสามารถเรียนรู้ได้ในหลากหลายรูปแบบ มีการเรียนการสอนที่ผสมผสาน (Hybrid/Blended Learning) ทั้งการเรียนในห้องเรียน และการเรียนผ่านสื่อออนไลน์ (On-Site/On-Line Learning) เน้นการฝึกประสบการณ์ในสถานประกอบการจริง

(3) การบริการวิชาการสร้างประโยชน์เพื่อสังคม (Societal Contributions) ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรของมหาวิทยาลัยนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อร่วมขับเคลื่อนการให้บริการวิชาการแก่สังคม สร้างประโยชน์เพื่อสังคม (Societal Contributions) มีการถ่ายทอดเทคโนโลยีที่เหมาะสม โดยเฉพาะ

เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการพัฒนาสังคมและยกระดับคุณภาพชีวิตตามเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals; SDGs) เพื่อสร้างความเข้มแข็งให้สังคมและชุมชน (Community Support)

(4) การบริหารองค์กรให้มีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization) การบริหารองค์กรที่มีประสิทธิ เป็นองค์กรสมรรถนะสูง มีความทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากร พัฒนาศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรในทุกมิติรองรับความท้าทายใหม่ ๆ ประกันคุณภาพการบริหารจัดการองค์กรตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA)

4. ค่านิยมองค์กร (Core Value)

SMART - OAS

S : Social devotion with creation คิด อุทิศเพื่อชุมชน

M : Management by fact จัดการบนข้อมูลจริง

A : Achieve customer excellent ตอบสนองสิ่งคาดหวัง

R : Responsibility for environment รวมพลังรักษ์สิ่งแวดล้อม

Good governance น้อมนำหลักธรรมมาภิบาล

T : Technology & digital focus ผสานสร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม

O : Organizational learning เน้นย้ำการเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้

A : Agility &AI ควบคู่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ขันแข็งเสริมด้วยปัญญาประดิษฐ์

S : Sustainability เน้นในหลักคิดการเป็นองค์กรที่ยั่งยืน

5. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

ประสานศิลปวิทยาการสู่สังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

6. ยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ (Strategic Plan)

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

กลยุทธ์ที่ 1 : การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อ Upskill/Reskill/New Skill สร้างทักษะให้ผู้เรียนด้วยหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบการจัดการหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training หรือ Short Courses) เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สำหรับคนวัยทำงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)

กลยุทธ์ที่ 1 : การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม เน้นกระบวนทัศน์มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm)

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน บูรณาการการพัฒนานักศึกษาเข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์เพื่อสังคม (Societal Contributions)

กลยุทธ์ที่ 1 การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสังคม

กลยุทธ์ที่ 2 โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ สภาวิชาชีพ สมาคม/ชมรม บริษัท องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

กลยุทธ์ที่ 1 สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดทรัพยากร ตอบสนองผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว

กลยุทธ์ที่ 2 การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกกระบวนงาน

6.1 ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue) และเป้าประสงค์ (Goals)

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goals)
1. การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)	1. การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อ Upskill/Reskill/New Skill สร้างทักษะให้ผู้เรียนด้วยหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training หรือ Short Courses Training) เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสำหรับคนวัยทำงาน
2. การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)	1. การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม เน้นกระบวนทัศน์มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm) 2. พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน บูรณาการการพัฒนานักศึกษาเข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก 3. พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก
3. การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)	1. การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสังคม 2. โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยราชการ สมาคม บริษัท อปท. ฯลฯ

ยุทธศาสตร์ (Strategic Issue)	เป้าประสงค์ (Goals)
4. การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	1. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดทรัพยากร ตอบสนองผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว 2. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกกระบวนงาน

6.2 เป้าประสงค์ ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญและค่าเป้าหมาย

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)			
O1: การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อ Upskill/ Reskill/New skill สร้างทักษะให้ผู้เรียนด้วยหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training หรือ Short courses) เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน สำหรับคนวัยทำงาน	KR1: หลักสูตรการจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) สำหรับประชากรทุกช่วงวัยที่นำเสนอผ่านหลากหลายช่องทางหลักสูตรระยะสั้น (Professional Training) เพื่อพัฒนาศักยภาพในการปฏิบัติงาน	S1: การจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้น (Professional Training) นำเอาศักยภาพและความเชี่ยวชาญของคณาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นในด้านต่าง ๆ จัดหลักสูตรอบรมให้แก่ผู้สนใจในทุกกลุ่มเป้าหมาย	1.จำนวนหลักสูตรฝึกอบรม (หลักสูตร) 2.จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน) 3.ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม
ยุทธศาสตร์ที่ 2: การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)			
O3: การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม เน้นกระบวนทัศน์มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm)	KR1:การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม	S1. การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม	4. จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm) (สะสม) 5. จำนวนนักศึกษา (คน)
O4: พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน บูรณาการการพัฒนานักศึกษาเข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	KR1: การพัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะที่จำเป็นในอนาคต (Future Skills)	S1. พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน	6. ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะด้าน Generative AI 7. จำนวนนักศึกษาของหลักสูตรที่เข้าร่วมในโครงการบริการวิชาการของสำนัก 8. ร้อยละของนักศึกษาของหลักสูตรที่มีปัญหาสุขภาพจิตที่ดีรับการดูแล

เป้าประสงค์	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ	กลยุทธ์	ตัวชี้วัด
O5: พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	KR1: พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	S1. พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	9. ร้อยละอาจารย์ที่ผ่านการอบรมการสอบแบบ Team Base Learning 10. ร้อยละความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอนต่อการประสานงานอำนวยความสะดวกของสำนัก
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์เพื่อสังคม (Societal Contributions)			
O6: การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสังคม	KR1: โครงการและพื้นที่ในการบริการวิชาการสังคมเชิงพื้นที่โดยเน้นในรูปแบบการสร้างคุณค่าร่วมกันเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน	S1. สร้างโครงการบริการวิชาการเชิงพื้นที่เน้นการสร้างคุณค่าร่วมด้านเศรษฐกิจและสังคมที่ใช้ความรู้เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDGs)	11. ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ 12.จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์ (คน)
O7: โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยราชการ สมาคม บริษัท อปท. ฯลฯ	KR1: โครงการบริการวิชาการและงบประมาณที่ได้รับจากความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น การเป็นที่ปรึกษา การจัดสอบ การอบรม สัมมนา ฯลฯ	S1. สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก (External Cooperation) เพื่อร่วมกันบริการวิชาการสังคมอย่างยั่งยืน	13.จำนวนผู้รับบริการ (คน) 14.รายได้จากโครงการความร่วมมือ (ล้านบาท)
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)			
O8: สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดทรัพยากร ตอบสนองผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว	KR1 : ผลิตภาพของบุคลากรที่คำนวณจากเงินรายได้	S1: สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดทรัพยากร ตอบสนองผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว	15.ผลิตภาพของบุคลากรที่คำนวณจากเงินรายได้ (ล้านบาท/คน)
O9: การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกกระบวนงาน	KR1: บุคลากรที่ได้รับการพัฒนาด้านดิจิทัล และทักษะที่สำคัญในการปฏิบัติงาน	S1: การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ	16.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน 17.สัดส่วนบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent) ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ) 18.สัดส่วนการคงอยู่ของผู้มีความสามารถพิเศษ (ร้อยละ)

7.รายละเอียดแผนงาน/โครงการ

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

<u>กลยุทธ์ที่1</u> : การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อ Upskill/Reskill/New Skill สร้างทักษะให้ผู้เรียนด้วยหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training หรือ Short courses) เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสำหรับคนวัยทำงาน

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1.การจัดการศึกษาตลอดชีวิตสำหรับทุกช่วงวัยเพื่อ Upskill/Reskill/New Skill สร้างทักษะให้ผู้เรียนด้วยหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตในรูปแบบการจัดหลักสูตรฝึกอบรม (Professional Training หรือ Short courses) เพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานสำหรับคนวัยทำงาน	1. จำนวนหลักสูตรฝึกอบรม (หลักสูตร)	40	45	50	55	60
	2. จำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรม (คน)	2,000	3,000	4,000	5,000	6,000
	3. ร้อยละความพึงพอใจของผู้เข้ารับการฝึกอบรม (ร้อยละ)	85	87	89	91	93

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> : การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม เน้นกระบวนทัศน์มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm)

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม เน้นกระบวนทัศน์มุ่งเน้น การเรียนรู้ (Learning Paradigm)	4. จำนวนหลักสูตรที่จัดการเรียนการสอนมุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning Paradigm) (สะสม)	1	1	1	1	1
	5. จำนวนนักศึกษา (คน)	95	120	180	240	240

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> : พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน บูรณาการการพัฒนานักศึกษาเข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. พัฒนานักศึกษาให้มีสมรรถนะและทักษะในอนาคต สามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนและการทำงาน บูรณาการการพัฒนานักศึกษาเข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	6. ร้อยละของนักศึกษาที่มีทักษะด้าน Generative AI (ร้อยละ)	95	97	99	100	100
	7. จำนวนนักศึกษาของหลักสูตรที่เข้าร่วมในโครงการบริการวิชาการของสำนัก (คน)	10	12	14	16	18
	8. ร้อยละของนักศึกษาของหลักสูตรที่มีปัญหาสุขภาพจิตที่ดีรับการดูแล (ร้อยละ)	100	100	100	100	100

<u>กลยุทธ์ที่ 3</u> : พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. พัฒนาคณาจารย์ให้มีทักษะการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ สร้างนวัตกรรมและบูรณาการการทำงานของอาจารย์เข้ากับภารกิจอื่น ๆ ของสำนัก	9. ร้อยละอาจารย์ที่ผ่านการอบรมการสอบแบบ Team Base Learning (ร้อยละ)	90	92	94	96	100
	10. ร้อยละความพึงพอใจของอาจารย์ผู้สอนต่อการประสานงานอำนวยความสะดวกของสำนัก (ร้อยละ)	85	87	89	91	93

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสังคม

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1.การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support) เพื่อความยั่งยืนของชุมชนและสังคม	11. ร้อยละของรายได้ครัวเรือนที่เพิ่มขึ้นจากการเข้าร่วมโครงการ (ร้อยละ)	10	12	14	16	18
	12.จำนวนประชาชนที่ได้รับประโยชน์ (คน)	300	350	400	450	500

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยงานราชการ สมาคม บริษัท อปท. ฯลฯ

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. โครงการบริการวิชาการที่ร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก เช่น หน่วยราชการ สมาคม บริษัท อปท. ฯลฯ	13.จำนวนผู้รับบริการ (คน)	5,000	5,500	6,000	6,500	7,000
	14.รายได้จากโครงการความร่วมมือ (ล้านบาท)	10	11	12	13	14

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ และทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)

<u>กลยุทธ์ที่ 1</u> : สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติ ประหยัดทรัพยากร ตอบสนองผู้ใช้บริการอย่างรวดเร็ว

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. สร้างระบบการบริหารจัดการที่ทันสมัยด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล ลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน ประหยัดทรัพยากร	15.ผลิตภาพของบุคลากรที่คำนวณจากเงินรายได้ (ล้านบาท/คน)	2.5	2.6	2.7	2.8	2.9

<u>กลยุทธ์ที่ 2</u> : การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกกระบวนงาน

แผนงาน/โครงการ	ผลสัมฤทธิ์ที่สำคัญ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย				
		2568	2569	2570	2571	2572
1. การพัฒนาบุคลากรเพื่อการพัฒนาองค์กรอย่างยั่งยืน เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะในการปฏิบัติหน้าที่เพื่อรองรับความท้าทายใหม่ ๆ สร้างนวัตกรรมและมีความสามารถใช้ปัญญาประดิษฐ์ในทุกกระบวนงาน	16.ร้อยละของบุคลากรที่มีทักษะการใช้ Generative AI ในการปฏิบัติงาน (ร้อยละ)	80	85	95	100	100
	17.สัดส่วนบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent) ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (ร้อยละ)	25	27	30	33	35
	18.สัดส่วนการคงอยู่ของผู้มีความสามารถพิเศษ (ร้อยละ)	95	97	99	100	100

8.กรอบวงเงินงบประมาณแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ ปี 2569-2572

ประเด็นยุทธศาสตร์	งบประมาณเงินรายได้				
	2569 (ล้านบาท)	2570 (ล้านบาท)	2571 (ล้านบาท)	2572 (ล้านบาท)	รวม (ล้านบาท)
1.การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)	64.0	65.0	66.0	67.0	262.0
2.การจัดการหลักสูตรวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการประกอบอาหาร (Culinary Science and Technology)	6.0	6.0	6.0	6.0	24.0
3.การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal Contributions)	15.0	16.0	17.0	18.0	66.0
4.การบริหารองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ ทันสมัย และมีธรรมาภิบาล (High Performance Organization)	0	0	0	0	0
รวมงบประมาณทั้งสิ้น	**85.0**	**87.0**	**89.0**	**91.0**	**352.0**

ส่วนที่ 3
แนวคิดในการบริหารสำนักบริการวิชาการ ปีงบประมาณ 2569 - 2572

เพื่อทำให้การบริหารสำนักบริการวิชาการเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และมีประสิทธิผล บรรลุตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัย และสามารถดำเนินการได้ท่ามกลางภาวะของการเปลี่ยนแปลงทางสังคมที่เกิดขึ้นอยู่ตลอดเวลา มีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบโดยตรงต่อการคงอยู่และพัฒนาการขององค์กร ดังนั้นสิ่งที่จะยึดเป็นแนวทางในการบริหารจัดการองค์กรจะใช้แนวทางของการบริหารทรัพยากรตามหลักของ 4M เพื่อให้สอดคล้องกับผลการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และภาวะคุกคาม (ความท้าทาย) ของสำนักบริการวิชาการ ดังนี้

1.การบริหารบุคลากร (Man) จากข้อมูลพื้นฐานในปัจจุบันของบุคลากรในปัจจุบันพบว่าผู้ปฏิบัติงานส่วนใหญ่อยู่ในฐานะของลูกจ้างมหาวิทยาลัย ซึ่งทำให้เกิดปัญหาของการเข้าออกงานเป็นระยะ ๆ การทำงานเกิดความไม่ต่อเนื่อง ขาดความมั่นคงในหน้าที่การงาน เพราะฉะนั้นการบริหารด้านผู้ปฏิบัติงานจึงเป็นโจทย์สำคัญของการทำหน้าที่เป็นผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ รวมถึงนโยบายการทำงาน ดังนี้

- **ส่งเสริมและสนับสนุนความก้าวหน้าของบุคลากร** โดยกำหนดแนวทางในการส่งเสริมและสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญตรงตามสายงานที่รับผิดชอบอยู่แต่ในขณะเดียวกันก็มุ่งสร้างความรู้ความเข้าใจภารกิจของสำนักโดยผ่านกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการประชุมร่วมของผู้ปฏิบัติงานในสำนักบริการวิชาการ ส่งเสริมให้มีความเป็นมืออาชีพ และกระตุ้นให้เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ หรือเชี่ยวชาญ) รวมทั้งมีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเกษียณอายุของผู้บริหารสายสนับสนุน ของสำนักในอนาคต
- **การส่งเสริมให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี** จัดสรรสวัสดิการที่พึงมีพึงได้ โดยอาจจะพิจารณาเพิ่มเติมสำหรับบุคลากรบางตำแหน่งที่ลักษณะของการทำงานมีความเสี่ยงที่เกิดลักษณะของงานนั้น ๆ เช่น ตำแหน่งพนักงานขับรถ เป็นต้น
- **พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ** ของผู้ปฏิบัติงานในสำนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอน ลดเวลา รวมถึงการลดต้นทุนในการปฏิบัติงานด้วย
- **ให้ความสำคัญกับการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิ** จากหลากหลายสาขาอาชีพ เช่น ภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาสังคม เข้ามาทำหน้าที่เป็นคณะกรรมการประจำ หรือคณะกรรมการที่ปรึกษา อันจะทำให้สำนักบริการวิชาการได้มีเครือข่ายที่กว้างขึ้น และมีโอกาสที่จะได้รับคำแนะนำที่เป็นประโยชน์ต่อการดำเนินงานต่อไป ในอนาคต

2.การบริหารงบประมาณ (Money)

- **เพิ่มรายได้และลดรายจ่าย** ผลจากการที่รัฐบาลมีการจัดสรรงบประมาณให้น้อยลงทำให้สำนักบริการวิชาการต้องมีการจัดหารายได้จากแหล่งต่าง ๆ ให้ได้มากขึ้นทั้งจากการดำเนินงานของสำนัก เช่น ค่าตอบแทนจากการอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ ฯลฯ และจากแหล่งทุนภายนอก เช่น ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เป็นต้น และในขณะเดียวกันจะแสวงหาแนวทางในการลดค่าใช้จ่ายในการดำเนินงานของสำนัก เช่น การลดการใช้พลังงาน ลดการใช้กระดาษ ฯลฯ

- **เพิ่มรายได้โดยการทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงานและการดำเนินโครงการบริการทางวิชาการในรูปแบบสหสาขาวิชา** โดยมีแนวทางในการร่วมมือกับคณะวิชา/หลักสูตร/คณาจารย์ในมหาวิทยาลัยที่ปัจจุบันบางคณะเสนอให้สำนักบริการวิชาการทำหน้าที่เป็นผู้บริหารโครงการแทนที่จะให้คณะหรืออาจารย์ผู้ปฏิบัติเป็นคนดำเนินการ เพราะมีปัญหาบางประการตามมา เช่น ความไม่คล่องตัวในการประสานงาน สิ้นเปลืองเวลา ฯลฯ
- **เพิ่มรายได้จากการขยายหรือเพิ่มการจัดโครงการบริการวิชาการให้หลากหลายมากขึ้น** โดยเน้นการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชน ภาคราชการหรือองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น เช่น งบประมาณพัฒนาจังหวัด (กลุ่มจังหวัดร้อยแก่นสารสินธุ์) องค์การบริหารส่วนจังหวัด เป็นต้น โดยสำนักบริการวิชาการต้องมีมาตรการเชิงรุก/มาตรการทางด้านการตลาดเข้าหาแหล่งงบประมาณเหล่านั้น

3.เครื่องมือ/เทคโนโลยี (Materials)

- **ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัลให้มากที่สุด** เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับเปลี่ยนเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลของมหาวิทยาลัยขอนแก่น และลดต้นทุน ลดการใช้เวลา อันเป็นแนวทางการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพ
- **สร้างระบบสารสนเทศและฐานข้อมูลสนับสนุนการบริการวิชาการ** โดยมีการสรุปข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการบริการวิชาการของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับประเมินหรือวิเคราะห์สำหรับการต่อยอดการบริการวิชาการสู่สังคมต่อไป
- **การจัดเตรียมความพร้อมของวัสดุอุปกรณ์ที่มีความทันสมัย และมีความปลอดภัย** ทั้งนี้จะยืนอยู่บนพื้นฐานของความประหยัดและคุ้มค่า

4.การบริหารจัดการ (Method หรือ Management)

- **บริหารสำนักภายใต้แนวทางการบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล (Good Governance)** อันประกอบด้วยหลักในการบริหารงาน 10 ประการ ได้แก่ หลักการมีส่วนร่วม/การพยายามแสวงหาฉันทามติ หลักภาระรับผิดชอบ/ตรวจสอบได้ หลักประสิทธิภาพ หลักประสิทธิผล หลักการตอบสนอง หลักการกระจายอำนาจ หลักความเสมอภาค หลักความเปิดเผย/โปร่งใส หลักนิติธรรม และหลักคุณธรรม/จริยธรรม โดยจะมีการสื่อสาร/ทำความเข้าใจกับผู้ปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ และในขณะเดียวกันก็จะจัดให้มีคณะกรรมการปฏิบัติตามจรรยาบรรณของการปฏิบัติตามนโยบายของมหาวิทยาลัยขึ้นในสำนักด้วย ทั้งนี้ก็เพื่อที่จะทำให้ผู้ปฏิบัติงานได้ตระหนักถึงความสำคัญของการเป็นผู้ปฏิบัติงานที่ยึดแนวทางจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยเป็นสำคัญ
- **ใช้แนวทางการบริหารตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (Thailand Quality Award; TQA)** มาประยุกต์ใช้เพื่อเป็นแนวในการบริหารอย่างต่อเนื่องเพราะแม้ว่าพันธกิจของสำนักจะมีความแตกต่างจากคณะวิชาต่าง ๆ แต่ด้วยหลักการที่มีประโยชน์ของการดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศย่อมจะทำให้การบริหารสำนักเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น

- **ดำเนินการให้เป็นไปตามแนวทางการกำกับควบคุมการบริหารงบประมาณของมหาวิทยาลัยผ่านทางกองตรวจสอบภายใน** เป็นสิ่งที่จะต้องยึดเป็นแนวทางในการปฏิบัติเพื่อป้องกันไม่ให้เกิดจุดอ่อนหรือช่อง

โหว่ที่อาจนำมาซึ่งผลกระทบต่อการทำงานในเชิงลบกับทั้งผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องและบรรยากาศของการทำงานขององค์กรโดยรวม

- **ส่งเสริมและสนับสนุนการปรับเปลี่ยนการบริหารงานโดยใช้เทคโนโลยีดิจิทัล** เนื่องจากความจำเป็นที่จะต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนไปของระบบการจัดสรรงบประมาณ การบริหารจัดการโดยใช้เทคโนโลยีจะเป็นอีกช่องทางในการเพิ่มประสิทธิภาพของการปฏิบัติงาน
- **ปรับเปลี่ยนกระบวนการทำงานเชิงรุกในการให้บริการวิชาการ** พร้อมกับกำหนดวิธีการในการดึงเอาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานให้สามารถทำงานได้อย่างหลากหลาย มีการกำกับติดตามให้ทำงานตามบทบาท และมีความรับผิดชอบต่อภารกิจที่ได้รับมอบหมาย
- **ปรับโครงสร้างองค์กร**ให้สอดคล้องกับภาระหน้าที่ ที่ได้รับมอบหมาย จัดอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความรู้ความสามารถ พร้อมทั้งมีระบบการประเมินการทำงานอย่างโปร่งใสตรงไปตรงมา และแสวงหาหนทางในการรักษาผู้ปฏิบัติงานที่มีความรู้ความสามารถ และมีความรับผิดชอบไว้กับองค์กร
- **จัดระบบให้มีการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น** โดยมีการตั้งคณะกรรมการบริหารสำนัก ที่ประกอบด้วย ผู้อำนวยการสำนัก รองผู้อำนวยการฯ ผู้อำนวยการกองบริหารงานสำนัก หัวหน้างาน และหัวหน้าภารกิจ พร้อมทั้งจัดประชุมประจำเดือนเพื่อกำกับติดตามการทำงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการสื่อสารข้อมูลต่าง ๆ ผ่านการประชุมดังกล่าว นอกจากนั้นจะจัดให้มีการประชุมร่วมระหว่างผู้บริหารและเจ้าหน้าที่รายไตรมาสเพื่อเสริมสร้างการสื่อสารภายในองค์กรให้มากขึ้น และจะเป็นบรรยากาศที่ผู้บริหารจะได้เปิดโอกาสให้มีการแสดงความคิดเห็น ข้อเสนอแนะ อย่างเสรีและสร้างสรรค์
- **พัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ**ของผู้ปฏิบัติงานในสำนัก โดยเฉพาะอย่างยิ่งการนำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการเพิ่มศักยภาพในการปฏิบัติงาน ลดขั้นตอน ลดเวลา รวมถึงการลดต้นทุนในการปฏิบัติงานด้วย
- **ปรับรูปแบบการให้บริการวิชาการ** ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ของประเทศและสังคมที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา และอาจจะเกิดขึ้นอย่างคาดไม่ถึง โดยเฉพาะอย่างยิ่งเพื่อรองรับความไม่แน่นอนของสถานการณ์ที่เกิดจากการระบาดของโรคติดต่อบางชนิด เช่น โควิด-19 หรือวิกฤติบางอย่างที่จะเกิดตามมา อย่างเช่น วิกฤติทางเศรษฐกิจ เป็นต้น ดังนั้นสำนักบริการวิชาการต้องเตรียมการวางแผนรองรับสิ่งที่อาจจะเกิดขึ้นพร้อมกับการกำหนดวิธีการดำเนินงานหากเกิดสภาพการณ์เหล่านั้นในอนาคต (แนวทางการบริหารความเสี่ยงขององค์กร)
- **สร้างสภาพแวดล้อมที่ดีในการทำงาน** โดยจัดให้มีการปรับปรุงดูแลด้านกายภาพให้อยู่ในสภาพที่ดีเหมาะแก่การทำงาน สร้างบรรยากาศแห่งความสมานฉันท์อันจะนำมาซึ่งการทำงานร่วมกันอย่างเป็นสุขภายใต้การยอมรับในบทบาทและภาระหน้าที่ของผู้ปฏิบัติงานแต่ละคน
-

ส่วนที่ 4
การขับเคลื่อนกลยุทธ์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง

เพื่อให้การขับเคลื่อนสำนักบริการวิชาการเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ที่ได้วางเอาไว้ พร้อมทั้งสามารถส่งเสริมและสนับสนุนการเป็น **"มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก"** ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้บริหารสำนักบริการวิชาการจะต้องมีกระบวนการขับเคลื่อนกลยุทธ์อย่างเป็นระบบมากขึ้นกว่าที่ผ่านมา โดยมีการวางแผนกลยุทธ์ที่มุ่งเป้าหมาย มีตัวชี้วัดความสำเร็จที่ชัดเจนและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจที่ได้รับมอบหมาย พร้อมกับมีการสื่อสารภายในให้บุคลากรเข้าใจทิศทางการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้น และต้องมีการบริหารการเปลี่ยนแปลงที่สำคัญหลายประการตามแนวทางที่มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้กำหนดไว้ในส่วนของการขับเคลื่อนกลยุทธ์และการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในเล่มแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น 2568-2571 เน้นการสื่อสารและติดตามกลยุทธ์ การปรับกระบวนการทำงาน การปรับโครงสร้างและการบริหารจัดการ รวมถึงการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การส่งเสริมค่านิยมและปรับพฤติกรรมการทำงาน พร้อมทั้งการปรับตัวเพื่อให้เข้าสู่การให้บริการและงานใหม่ที่เป็นที่ต้องการของสังคม โดยในเล่มแผนดังกล่าวได้กำหนดแนวทางในการปฏิบัติที่สำนักบริการวิชาการจะได้นำมาเป็นแนวทางในการปฏิบัติ ดังนี้

1. **มีการตั้งคณะทำงานขับเคลื่อนกลยุทธ์และบริหารการเปลี่ยนแปลง** เน้นการใช้ข้อมูลจริงที่ครอบคลุมการเปลี่ยนแปลงทุกด้าน และต้องมีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงของโลกในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ผ่านระบบการรวบรวมข้อมูลด้วยวิธีใหม่ ๆ จัดระบบให้ชัดเจน เข้าใจง่าย

2. **ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบที่เป็นอุปสรรคต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เพื่อการสนับสนับสนุนการเปลี่ยนแปลง** กำหนดระบบงานที่ต้องทำการทบทวนกระบวนการทำงาน ควบคู่กับการทบทวนกฎระเบียบ เพื่อให้เกิดความคล่องตัว ส่งเสริมการขับเคลื่อนกลยุทธ์ มีการติดตามตัวชี้วัดและผลลัพธ์อย่างเป็นระบบ และสร้างกลไกที่ทำให้เกิดการทบทวนและปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง

3. **ปรับโครงสร้างและศักยภาพของหน่วยงาน เน้นการกระจายอำนาจ การใช้ทรัพยากรและการทำงานร่วมกัน** มีการปรับโครงสร้างหน่วยงานภายใน โดยเพิ่มศักยภาพ เน้นการกระจายอำนาจในการทำงาน การใช้ทรัพยากรและการทำงานร่วมกัน โดยใช้ข้อมูลจากการทบทวนระบบงาน และกระบวนการทำงานร่วมกับโครงการสำคัญจากแผนกลยุทธ์ แล้วนำมาปรับโครงสร้างหน่วยงาน โครงสร้างการบริหาร เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนกลยุทธ์และสร้างความเปลี่ยนแปลง

4. **ปรับกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลและสภาพแวดล้อมในการทำงาน** มีการทบทวนกฎระเบียบ กระบวนการทำงาน ให้เกิดความคล่องตัว มีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการปฏิบัติงานให้มากที่สุด

เพิ่มสมรรถนะบุคลากรให้มีทักษะสำหรับทำงานในอนาคต โดยเฉพาะทักษะทางด้านดิจิทัล รวมถึงการทำงานเป็นทีม การสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านต่าง ๆ

5. เน้นการใช้เทคโนโลยีในการทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร นำเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์มาใช้ในกระบวนการทำงานที่เป็นงานประจำทุกระบบงาน หรือกระบวนงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพในการทำงาน เช่น กระบวนการงบประมาณ การเงินการคลังการพัสดุ รวมถึงการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นต้น

6. สร้างค่านิยมในการยอมรับการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาทักษะแห่งอนาคตให้กับบุคลากร ปลูกฝังค่านิยมที่สนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์และสร้างความเปลี่ยนแปลงและการปรับปรุงพัฒนาตนเอย่างอย่างต่อเนื่อง (Continuous Improvement) ผ่านกระบวนการส่งเสริมค่านิยม การปรับกระบวนการทำงานที่ต้องทำงานร่วมกัน การยกย่องระบบการทำงานเป็นทีม การพัฒนาทักษะแห่งอนาคตของบุคลากร โดยต้องให้เกิดความสมดุลระหว่าง Soft Skill & Hard Skill ด้าน Soft Skill คือทักษะการสื่อการ การสร้างความร่วมมือ ความคิดสร้างสรรค์ ความสามารถในการเรียนรู้และปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง ส่วนทักษะด้าน Hard Skill คือ ทักษะด้านดิจิทัล การสื่อสารและความปลอดภัยทางไซเบอร์ การวิเคราะห์ข้อมูลอย่างเป็นระบบ เป็นต้น

7. ปรับรูปแบบการหารายได้ สำนักบริการวิชาการต้องมีการพัฒนาและเสาะแสวงหาโอกาสและรูปแบบของการสร้างรายได้ใหม่ที่หลากหลายแต่มีความชัดเจน โดยมุ่งเน้นตามทิศทางของความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย และเป้าหมายเชิงยุทธศาสตร์ตามที่ได้กำหนดไว้ ทั้งนี้ผู้บริหารจะต้องกำหนดวิธีการในกำกับ ติดตาม ประมินผลที่ชัดเจน และมีความถี่ที่เหมาะสม

ภาคผนวก

คำสั่งสำนักบริการวิชาการ

ที่ 18/2568

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ พ.ศ. 2569-2572

เพื่อให้การขับเคลื่อนสำนักบริการวิชาการ ใน 4 ปีข้างหน้า สอดคล้องกับการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 40 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 จึงแต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งต่อไปนี้ เป็นคณะกรรมจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ พ.ศ.2569-2572 ดังนี้

1. ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ	เป็นประธานกรรมการ
2. รองผู้อำนวยการฝ่ายวิชาการ	เป็นกรรมการ
3. รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ	เป็นกรรมการ
4. ผู้อำนวยการกองบริหารงานสำนักบริการวิชาการ	เป็นกรรมการ
5. หัวหน้าภารกิจการจัดการศึกษาตลอดชีวิต	เป็นกรรมการ
6. หัวหน้าภารกิจการจัดการหลักสูตรบูรณาการศาสตร์	เป็นกรรมการ
7. หัวหน้าภารกิจการตลาดและความร่วมมือกับหน่วยงานภายใน	เป็นกรรมการ
8. หัวหน้าภารกิจการประสานงานบริการวิชาการสู่สังคม	เป็นกรรมการ
9. หัวหน้าภารกิจความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก	เป็นกรรมการ
10. หัวหน้าภารกิจแผน การเงินและพัสดุ	เป็นกรรมการและเลขานุการ

โดยให้คณะกรรมการ มีหน้าที่ดังนี้

1. จัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารสำนักบริการวิชาการ พ.ศ. 2569-2572 แผนปฏิบัติการและแผนบริหารงบประมาณ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2569 ให้แล้วเสร็จภายในวันที่ 1 สิงหาคม 2568
2. ดำเนินงานตามที่ได้รับมอบหมายจากผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

สั่ง ณ วันที่ 7 พฤษภาคม พ.ศ. 2568

(รองศาสตราจารย์ น.สพ.ดร.ชูชาติ กมลเลิศ)

ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ