

บทที่ 1

ส่วนนำ

บทสรุปผู้บริหาร

สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมกำหนดวิสัยทัศน์ “เสริมศึกษา เป็นผู้นำเสริมสร้างความรู้สู่สังคมด้วยมาตรฐานบริการที่เป็นเลิศ” มีหน้าที่หลักในการให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยไม่แบ่งชนชั้นเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ไม่ว่าจะ เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ พระสงฆ์ ได้มีโอกาสหาความรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน โดยมีผลการดำเนินงานที่สำคัญในรอบปีการศึกษา 2553 ดังนี้

ด้านภารกิจหลัก สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ให้ความสำคัญกับการบริการวิชาการ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนและให้โอกาสแก่ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม โดยในรอบปีการศึกษา 2553 ได้ดำเนินการจัดโครงการบริการวิชาการแบบเรียกเก็บค่าธรรมเนียมและแบบไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม จำนวนทั้งสิ้น 451 โครงการ มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 37,675 คน เป็นการบริการวิชาการในลักษณะการฝึกอบรม การสัมมนา ทางวิชาการ การบริการทางวิชาการผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่การจัดทำรายการวิทยุ ในชื่อรายการ “สาระน่ารู้กับเสริมศึกษา” โดยเผยแพร่สู่สาธารณชนทุกวันพุธ เวลา 20.00 - 20.30 น. ทางสถานีวิทยุธรรมศาสตร์ AM 981 kHz และรายการเสริมศึกษาธรรมศาสตร์ ทุกวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลา 13.00 - 14.00 น. ออกอากาศทางสถานีวิทยุมวลชนคลองหลวง F.M.108 Mhz. ซึ่งรายการทั้งสองเมื่อออกอากาศไปแล้ว ได้นำลงเว็บไซต์ของสำนักเพื่อให้ผู้สนใจรับฟังได้ในภายหลัง อีกทั้งสำนักได้จัดทำจุลสารของสำนักเพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งกิจกรรมของสำนัก และข่าวสารความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้สำนักได้สร้างเครือข่ายความร่วมมือกับหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชนในการจัดกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมรูปแบบต่างๆ ทำให้สำนักสามารถให้บริการสู่ชุมชนและองค์กรในกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและสามารถขยายพื้นที่การให้บริการที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า

ด้านการพัฒนาสถาบัน สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการ เช่น ระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup) ด้านประกันคุณภาพ การจัดการความรู้ การควบคุมงบประมาณ ระบบ E-Office ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ระบบฐานข้อมูลผู้เข้าอบรม และได้ดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานของสำนัก โดยในปี 2553 นี้สำนักได้มีการจัดทำโครงการใหม่ๆ ขึ้นเช่น การทำจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรเพื่อนำดัชนีชี้วัดผลงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำโครงการประหยัดพลังงาน โครงการลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน และโครงการบริการวิชาการเชิงรุก

ด้านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มีการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการถวายความรู้แด่พระสงฆ์ ในจังหวัดต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยนำผ้ากฐินพระราชทานไปถวายยังอารามหลวงซึ่งในปีนี้ได้จัดขึ้นที่จังหวัดแพร่ นอกจากนี้สำนักยังได้สนับสนุนเงินและสิ่งของในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์ เช่น เงินอุดหนุนช่วยเหลือผู้ประสบภัยน้ำท่วม จังหวัดปทุมธานี ร่วมกับมหาวิทยาลัย จำนวน 100,000 บาท และเงินสนับสนุนกีฬาบุคลากร จำนวน 130,000 บาท สนับสนุนกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานวันธรรมศาสตร์ งานวันปรีดี พนมยงค์ งานวันสัตยูญา ธรรมศักดิ์ และงานกาชาดประจำปี ซึ่งสำนักได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินการรับผิดชอบฝ่ายกัลปพฤกษ์โดยร่วมออกร้านธรรมศาสตร์กาชาด ในงานกาชาดประจำปี 2554 เป็นต้น

เมื่อพิจารณาผลการประเมินคุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประจำปีการศึกษา 2553 ตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้คุณภาพของมหาวิทยาลัย รวม 16 ตัวบ่งชี้ ประกอบด้วยตัวบ่งชี้คุณภาพของสำนักงานคณะกรรมการอุดมศึกษา 7 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพภายนอกกรอบสามของสำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา 2 ตัวบ่งชี้ ตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัย 3 ตัวบ่งชี้ และตัวบ่งชี้คุณภาพการศึกษาที่หน่วยงานกำหนดเพิ่ม 4 ตัวบ่งชี้ สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีผลการประเมินตนเอง 5.00 คะแนน (จากคะแนนเต็ม 5 คะแนน) อยู่ในระดับดีมาก ตามรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบ	ผลการประเมิน			
	ตัวบ่งชี้ สกอ.(7ตัวบ่งชี้)		ตัวบ่งชี้ ทั้งหมด(16 ตัวบ่งชี้)	
1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน	5	ดีมาก	5	ดีมาก
2 ภารกิจหลัก	5	ดีมาก	5	ดีมาก
7 การบริหารและการจัดการ	5	ดีมาก	5	ดีมาก
8 การเงินและงบประมาณ	5	ดีมาก	5	ดีมาก
9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	5	ดีมาก	5	ดีมาก
คะแนนการประเมินภาพรวม	5	ดีมาก	5	ดีมาก

จากการนำมาตรฐานประกันคุณภาพต่างๆ มาใช้กับระบบประกันคุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม การจัดทำรายงานประกันคุณภาพประจำปี ตลอดจนการได้รับความช่วยเหลือในการฝึกอบรม คำแนะนำ การกำกับดูแลจากงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยมาโดยตลอด ทำให้การดำเนินการและการประเมินตนเองตามระบบประกันคุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมดำเนินไปด้วยดี ส่งผลให้เกิดประโยชน์แก่สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ในด้านการบริการวิชาการ การบริหารจัดการ ทั้งนี้การดำเนินการด้านประกันคุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมสำเร็จลุล่วงด้วยดี โดยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกฝ่าย สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมขอขอบคุณบุคลากรทุกท่านที่มีส่วนร่วมมา ณ โอกาสนี้

ชื่อหน่วยงาน สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

ที่ตั้ง

เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ 10200

ประวัติความเป็นมา

แนวความคิดในการจัดตั้งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้เริ่มทดลองดำเนินการในมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ตั้งแต่ พ.ศ. 2517 โดยมีบ่อเกิดมาจากความคิดริเริ่มของคณาจารย์กลุ่มหนึ่งจากคณะต่าง ๆ ซึ่งมีความคิดเห็นและตระหนักร่วมกันถึงหน้าที่ของมหาวิทยาลัยในการให้บริการแก่ชุมชน จึงได้เสนอโครงการนี้ต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ซึ่งสภามหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ได้มีมติรับรองให้จัดดำเนินการเป็นโครงการถาวร เมื่อ พ.ศ. 2518 และในเดือน พฤษภาคม พ.ศ. 2521 โครงการเสริมการศึกษาจึงได้รับอนุมัติจากทบวงมหาวิทยาลัยให้มีสถานะเป็นหน่วยงานกลาง ขึ้นอยู่กับสำนักงานอธิการบดี โดยเป็นงานฝากอยู่ในกองบริการการศึกษา

โครงการเสริมการศึกษาเป็นกิจการการศึกษาที่ออกแบบแบบสหวิชาการที่ให้โอกาสแก่ผู้ไม่มีโอกาสหรือผู้มีการศึกษาน้อยได้มีโอกาสรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มเติม และโดยเหตุที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เปิดสอนวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ โครงการเสริมการศึกษาจึงได้ดำเนินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมความรู้ที่นำมาใช้ปฏิบัติได้ทางสังคมศาสตร์และวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องบริการให้แก่ประชาชนอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การปกครอง กฎหมาย ตลอดจนความรู้ทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ในชีวิตประจำวันและในการประกอบอาชีพได้ รวมทั้งส่งเสริมสนับสนุนการสร้างสังคมไทยที่มีระเบียบวินัย มีวัฒนธรรม ศีลธรรม และ จริยธรรมอันดีงาม ให้สอดคล้องกับนโยบายของรัฐและสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม ความรู้ทั้งหลายนี้ ถือเป็นหลักสูตรเสริมสร้างพัฒนาคุณภาพชีวิต หรืออีกนัยหนึ่งเป็นหลักสูตรวิชาพื้นฐานให้แก่ประชาชนทั่วไป ทุกอาชีพ (สุจริตชีพ) โดยไม่เลือกเพศและวัย

เหตุผลและความจำเป็นในการจัดตั้งสำนัก

โครงการเสริมการศึกษา ได้ยกฐานะขึ้นเป็น “สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์” เมื่อวันที่ 6 กุมภาพันธ์ 2529 มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งในการจัดตั้งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมนั้น ตั้งอยู่บนสมมุติฐานว่าประชากรส่วนใหญ่ของสังคมยังไม่มีโอกาสรับการศึกษาชั้นสูง โอกาสทางการศึกษาอาจอำนวยให้เขาได้เพียงชั้นประถมหรือสูงกว่านั้นเล็กน้อย บุคคลเหล่านี้ที่ไม่มีโอกาสที่จะได้รับการศึกษาในระดับสูงนั้นมิได้หมายความว่าเขาจะเป็นผู้ไม่รู้ เขาอาจรอบรู้และมีประสบการณ์ในบางสิ่งบางอย่างเหนือกว่าผู้เรียนรู้ชั้นมหาวิทยาลัยเสียอีก และถ้าหากเขาได้มีโอกาสรับการเสริมความรู้เพิ่มเติมทางวิชาการและความรู้ทั่วไปที่ทันต่อเหตุการณ์ เขาก็จะสามารถปรับตัวได้ดียิ่งขึ้นทั้งในการงาน อาชีพ ตลอดจนการดำรงอยู่ร่วมกับคนอื่น ๆ ท่ามกลางภาวะสังคมที่เป็นหัวเลี้ยวหัวต่อแห่งการเปลี่ยนแปลงทั้งหลาย ดังนั้นจุดมุ่งหมายของการจัดตั้งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมขึ้นเพื่อ

1. ให้บริการความรู้แก่ประชาชนทั้งเด็กและผู้ใหญ่ โดยให้ทุกคนได้มีโอกาสได้รับความรู้และทักษะเพิ่มขึ้นอย่างกว้างขวาง
2. เปิดอบรมหลักสูตรใหม่ ๆ เพิ่มขึ้น เพื่อสนองความต้องการของประชาชนและสังคม
3. ขยายขอบเขตการฝึกอบรมจากประชาชนสู่หน่วยราชการ รัฐวิสาหกิจ และธุรกิจเอกชน ตลอดจนสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ที่ติดต่อมา
4. ส่งเสริมให้ความรู้แก่ประชาชนโดยผ่านสื่อมวลชน เช่น โทรทัศน์ วิทยุ หนังสือพิมพ์ ตลอดจนเอกสาร ตำรา และสิ่งพิมพ์อื่น ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อประชาชนและผู้สนใจทั่วไป
5. จัดบริการทางวิชาการแก่สังคม ไปให้ถึงประชาชนส่วนใหญ่ของประเทศในเขตภูมิภาคต่าง ๆ โดยการให้บริการเคลื่อนที่ไปสู่ประชาชนและร่วมมือประสานงานกับฝ่ายราชการและภาคเอกชนอื่น ๆ เพื่อประโยชน์ในแง่ส่งเสริมคุณภาพชีวิต

วัตถุประสงค์

1. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพชีวิต
2. เพื่อเสริมสร้างคุณภาพทรัพยากรมนุษย์
3. เพื่อเพิ่มพูนความสามารถในการหารายได้ เพิ่มพูนประสิทธิภาพในการผลิต
4. เพื่อสร้างจิตสำนึกในหน้าที่พลเมือง จริยธรรม และการดำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมประเพณี

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ปรัชญา

“เสริมศึกษา : มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อมวลชน”

วิสัยทัศน์

“เสริมศึกษาเป็นผู้นำเสริมสร้างความรู้สู่สังคมด้วยมาตรฐานบริการที่เป็นเลิศ”

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างโอกาสทางการศึกษา และการเรียนรู้ตลอดชีวิต โดยที่ประชาชนจะได้รับบริการการศึกษาที่มีมาตรฐาน มีคุณภาพ จากการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ
2. นำศักยภาพทางวิชาการของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ทั้งทางด้านสังคมศาสตร์ มนุษยศาสตร์ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และ วิทยาศาสตร์สุขภาพ ในการให้บริการเสริมเพิ่มพูนความรู้
3. พัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสังคม
4. เป็นศูนย์ประสานการบริการความรู้และวิชาการ ให้แก่หน่วยงานต่าง ๆ ที่มีความต้องการทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่มหาวิทยาลัยและสังคมโดยรวม
5. สถาบันเข้มแข็ง เพิ่มประสิทธิภาพ และประสิทธิผลการดำเนินงานของสถาบัน
6. พัฒนาระบบข้อมูลและเครือข่ายการให้บริการเสริมศึกษาอย่างต่อเนื่องระหว่างหน่วยงานและสำนัก เพื่อเป็นแหล่งการเรียนรู้ได้ตลอดเวลา
7. พัฒนาและสร้างสรรคบุคคลากรให้เป็นบุคคลากรที่มีความรู้ เพื่อเป็นต้นทุนในการสร้างควมมั่งคั่งทางปัญญาขององค์กร

เป้าหมาย (Target goal)

1. ดำเนินการเพื่อบรรลุวิธีการเสริมความรู้ให้กับประชาชนในรูปแบบเชิงบูรณาการอย่างเป็นระบบ ด้วยการให้ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และวิทยาศาสตร์สุขภาพ ควบคู่กับความรู้ทางสังคมศาสตร์ ในรูปแบบผสมผสานเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่สังคม
2. เพิ่มพูนทักษะด้านอาชีพเพื่อแก้ไขปัญหาความยากจน
3. ผลักดันให้สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม เป็นศูนย์กลางแห่งการเสริมความรู้แก่สาธารณชนทุกระดับ
4. ปรับปรุงระบบเทคโนโลยี และสารสนเทศ เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ถูกต้อง รวดเร็ว ทันสมัย สามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจเชิงบริหาร
5. สนองเจตนารมณ์ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ในการรับใช้ประชาชนทุกระดับอย่างเสมอภาค และผดุงไว้ซึ่งความเป็นธรรมในสังคม
6. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีคุณภาพ เพื่อประสิทธิภาพในการทำงาน รองรับการแข่งขัน และเตรียมความพร้อมสำหรับออกนอกกรอบราชการ
7. พัฒนาระบบประกันคุณภาพของสำนักให้มีประสิทธิภาพ เพื่อเป็นเครื่องมือในการประเมินตนเอง ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

นโยบายการบริหารและแผนการดำเนินงาน

นโยบายการบริหารสำนัก

นโยบายการบริหาร แบ่งเป็น 4 ด้านคือ นโยบายด้านบริการวิชาการแก่สังคม นโยบายด้านการบริหาร นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร และ นโยบายด้านการประกันคุณภาพ

1. นโยบายด้านบริการวิชาการแก่สังคม

- 1.1 พัฒนาสำนักฯ ให้เป็นศูนย์กลางแห่งการเรียนรู้ (Knowledge center) ในทุกด้าน เป็นการสนับสนุนให้สาธารณชนได้เรียนรู้ได้ตลอดชีวิต (Lifelong education) (แบ่งระดับการให้บริการสังคมออกเป็น 3 ระดับ คือ ระดับรากหญ้า หรือชุมชน, ระดับองค์กร เอกชน รัฐวิสาหกิจ หรือหน่วยงานราชการโดยหลักสูตรส่วนใหญ่ เพื่อพัฒนาศักยภาพทางการบริหาร พัฒนาทักษะในการทำงานส่วนบุคคล และเสริมความรู้ที่จำเป็นในการดำรงชีวิต ระดับประเทศ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น)
- 1.2 จัดทำโครงการพัฒนาทักษะอาชีพ เพื่อเป็นการเพิ่มศักยภาพในด้านการประกอบอาชีพแก่ประชาชนทั่วไป และผู้ว่างงาน
- 1.3 จัดทำโครงการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อม เพื่อดำเนินการให้ความรู้แก่สังคมในประเด็นปัญหาสิ่งแวดล้อมต่างๆ ที่เกิดขึ้น
- 1.4 ประสานความร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายต่างๆ ที่มีภาระหน้าที่ในการให้บริการสังคม เพื่อสอดแทรกองค์ความรู้จากมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ให้แก่สังคมเพิ่มมากขึ้น
- 1.5 พัฒนาหลักสูตรใหม่ เพื่อสนองความต้องการและทันต่อเหตุการณ์ในเชิงรุก หลักสูตรใหม่จะต้องผ่านการวิเคราะห์ วิจัย ในเรื่องของ Training Need ก่อนกำหนดเป็น Action Plan
- 1.6 ขยายฐานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคมออกไปสู่ศูนย์รังสิต

2. นโยบายด้านการบริหาร

- 2.1 ปรับปรุงระบบการทำงานให้สามารถทำงานอย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น
- 2.2 จัดทำแผนปฏิบัติงานของสำนักฯ โดยให้บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วม
- 2.3 เพิ่มประสิทธิภาพการทำงานโดยยึดหลักของการบริหารโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Result-based management) โดยใช้ Key Performance Indicator (KPI)
- 2.4 สนับสนุนให้บุคลากรสามารถใช้เทคโนโลยีและสารสนเทศในการติดต่อสื่อสารและการปฏิบัติงาน และเป็นศูนย์กลางข้อมูล ข่าวดูสารระหว่างสำนักฯ และผู้รับบริการ
- 2.5 สนับสนุนการใช้ทรัพยากรร่วมกัน และช่วยพัฒนาบุคลากรจากคณะ สำนักฯ และสถาบันต่างๆ อันเป็นช่องทางหนึ่งในการพัฒนามหาวิทยาลัย

2.6 นโยบายการใช้สถานที่ภายในมหาวิทยาลัยในการจัดการฝึกอบรมให้มากที่สุด ตามความเหมาะสม

2.7 สนับสนุนการพึ่งตนเองได้อย่างยั่งยืนเพื่อเตรียมความพร้อมในการออกสู่นอกระบบได้อย่างมั่นใจ

3. นโยบายด้านการพัฒนาบุคลากร

3.1 จัดให้มีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน

3.2 ส่งเสริมคนดี คนเก่ง ให้มีความก้าวหน้าในหน้าที่

3.3 สร้างแรงจูงใจในการทำงาน โดยกำหนดค่าตอบแทนให้เหมาะสม และสอดคล้องกับสภาพความเป็นจริง เพื่อรองรับการสู่การเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ

3.4 พิจารณาความก้าวหน้าของบุคลากร ตามความรู้ ความสามารถ โดยมุ่งเน้นประสิทธิภาพการทำงาน

3.5 ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้ได้รับการ อบรม ศึกษาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำกลับมาพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.6 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. นโยบายด้านประกันคุณภาพ

4.1 จัดให้มีการประกันคุณภาพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง และวางเกณฑ์เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)

4.2 ปรับปรุงวิธีการประเมินตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับรับการประเมินจากหน่วยงานประเมินคุณภาพทั้งภายในมหาวิทยาลัย และจาก สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

4.3 พัฒนาคู่มือดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ประกันคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สมศ.)

4.4 พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน

แผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการแก่สังคม

1. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของสังคม โดยมีแผนปฏิบัติการ ดังนี้

1.1 จัดทำแบบฟอร์มเพื่อขออนุญาตวิทยากรในการบันทึกคำบรรยายเพื่อนำเสนอบนเว็บไซต์ของสำนักฯ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกหมู่เหล่า

1.2 จัดทำแผนการให้บริการสังคมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น

1.3 จัดทำแผนการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการในจังหวัดต่างๆ

1.4 แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อจัดทำเป็นเครือข่ายในการให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยความร่วมมือจากเครือข่ายต่างๆ

1.5 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาผู้ประกอบการเพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรในการให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านอาชีพแก่ประชาชนโดยทั่วไป

1.6 จัดตั้งคณะกรรมการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมในสำนักส่งเสริมศึกษาและบริการสังคมและเพิ่มบทบาทในการจัดทำแผนงานในการให้ความรู้ทางวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆ แก่สังคม

1.7 ขยายเครือข่ายการบริการสังคมให้มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น โดยให้ความร่วมมือกับสมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และจัดตั้งชมรมศิษย์เก่าเสริมศึกษาสัมพันธ์ใหม่เพิ่มขึ้นอย่างน้อย 1 ชมรมภายใน ปี2552-2555

1.8 พัฒนาหลักสูตรเก่าที่ยังให้บริการอยู่ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพื่อให้หลักสูตรสามารถยืนระยะอยู่ได้นานที่สุด และสร้างหลักสูตรใหม่ให้มีความหลากหลายทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อมาทดแทนหลักสูตรเก่าที่หมดสมัย ทำให้งานเสริมศึกษามีหลักสูตรที่หลากหลายและทันต่อเหตุการณ์ และภายหลังการอบรมได้นำเอาผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ Training needs

1.9 ดำเนินการขอสถานที่จัดฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมของสำนักฯ รวมทั้งกำหนดให้หลักสูตรการให้บริการทางวิชาการที่เก็บค่าลงทะเบียนและได้เคยจัดการอบรมตามโรงแรมต่างๆ ให้มาใช้สถานที่การฝึกอบรมที่ท่าพระจันทร์ หรือ ศูนย์รังสิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าถึงบรรยากาศการศึกษาภายในรั้วมหาวิทยาลัย และปลูกฝังการเป็นศิษย์เก่าได้มากยิ่งขึ้น

1.10 สนับสนุนการให้บุคลากรจากคณะ สำนัก สถาบันต่างๆ ได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานในหลักสูตรต่างๆ ที่ทางสำนักเปิดให้บริการทางวิชาการแก่สังคม

แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

1. มีการทำงานภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นระบบ โดยมี แผนปฏิบัติการดังนี้

1.1 ร่างระเบียบค่าตอบแทนใหม่โดยกำหนดให้สายงานสนับสนุนงานบริการวิชาการและ สายบริการ วิชาการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มรายเดือนอย่างเป็นทางการและกำหนด วิธีการ ทำงานให้เหมาะสมโดย ดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ปฏิบัติงานหลักและหากจำเป็นอาจปฏิบัติงานข้ามสายงานได้ตามความ เหมาะสม

1.2 จัดสัมมนาเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักฯ และมหาวิทยาลัย เป็นประจำทุกปี

1.3 ดำเนินการในการ consolidate ทางด้านการเงินเพื่อวางแผนการเป็นหน่วยงานในกำกับได้อย่าง มั่นคง

1.4 เตรียมการในเรื่องของการจัดทำงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มีมหาวิทยาลัยต้อง ออกนอกระบบ รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนอื่นๆ ให้ได้ไม่น้อยกว่าตอนอยู่ในระบบ โดยไม่ขัดแย้งกับระเบียบ ใหญ่ของมหาวิทยาลัย

1.5 ดำเนินการปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และวางแผนเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เสาะหาสถาบันที่มีภาระหน้าที่คล้ายคลึงกันในการเทียบเคียงสมรรถนะ

1.6 จัดอบรมคณะทำงานประเมินคุณภาพ ซึ่งมีตัวแทนฝ่ายต่างๆ ร่วมกันเป็นคณะทำงานได้เข้าใจถึง ความสำคัญของการประกันคุณภาพ โดยให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในงานประจำ

1.7 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคู่มือดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ประกันคุณภาพเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมใน การจัดทำคู่มือ

1.8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน เพื่อให้มีความชัดเจนในการทำงาน สามารถ ตรวจสอบ และติดตามผลได้

1.9 ศึกษา ปรับปรุง ระเบียบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรได้มีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงาน ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ

1.10 ปรับปรุงกลไกในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรอย่างโปร่งใส และยุติธรรม โดย กำหนดภาระหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีภาระหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแก่ตำแหน่ง ไม่ ทำงานซ้ำซ้อน และใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน

1.11 ดำเนินการขอสถานที่จัดฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อใช้เป็นสถานที่จัด ฝึกอบรมของสำนักฯ รวมทั้งกำหนดให้หลักสูตรการให้บริการทางวิชาการที่ เก็บค่าลงทะเบียนและได้เคย จัดการอบรมตามโรงแรมต่างๆ ให้มาใช้สถานที่การ ฝึกอบรมที่ท่าพระจันทร์ หรือ ศูนย์รังสิต เพื่อให้ผู้เข้ารับ การอบรมได้เข้าถึงบรรยากาศการศึกษาภายใต้รั้วมหาวิทยาลัย และปลูกฝังการเป็นศิษย์เก่าได้มากยิ่งขึ้น

2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี แผนปฏิบัติการดังนี้

- 2.1 จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากร เพื่อนำดัชนีชี้วัดผลงานมาประกอบการพิจารณาความดี ความชอบ รวมทั้งพิจารณาทางด้านคุณธรรม พฤติกรรม ประกอบด้วย
- 2.2 จัดทำแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยกำหนดงบประมาณรายจ่ายต่อหัวให้กับทุกคน ได้อบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
- 2.3 จัดให้มีโครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสำนักฯ

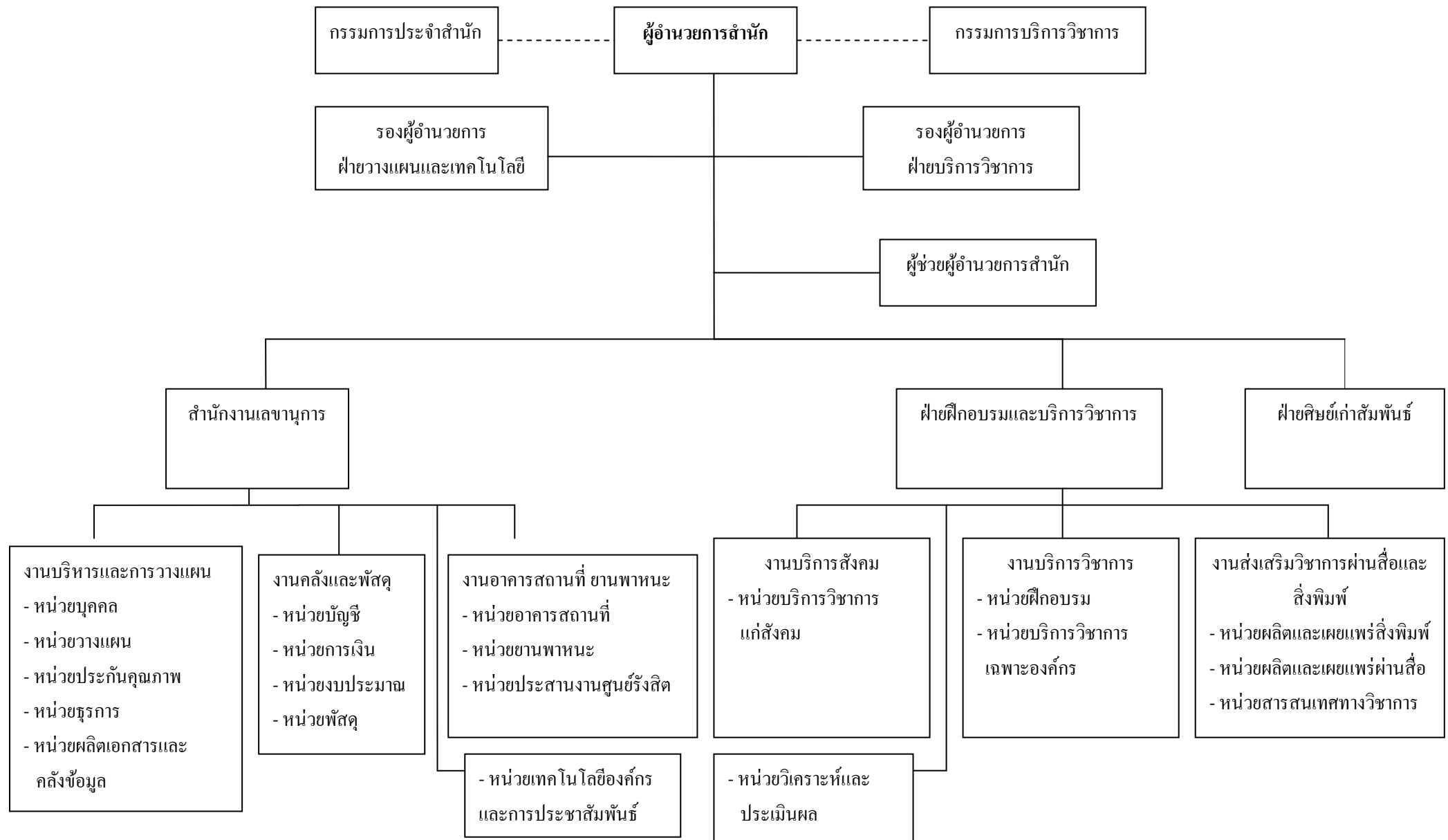
3. มีระบบเครือข่ายฐานข้อมูลและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอ โดยมีแผนปฏิบัติการดังนี้

- 3.1 กำหนดแผนให้เจ้าหน้าที่สำนักฯมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกคน
- 3.2 การปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักฯให้สามารถรองรับการเป็นศูนย์ข้อมูลทางวิชาการ

4. มีการสื่อสารองค์การอย่างเป็นระบบ โดยมีแผนปฏิบัติการดังนี้

- 4.1 กำหนดแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนเป็นรายปี เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการอบรมของสำนักฯให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 4.2 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

โครงสร้างสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม



รายชื่อผู้บริหาร

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2549 – 31 พฤษภาคม 2554

- | | |
|---------------------------------------|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ดร.กำพล รุจิวิชชญ์ | ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม |
| 2. รองศาสตราจารย์ ชุมพจน์ อมาตยกุล | รองผู้อำนวยการสำนักฝ่ายวางแผนและเทคโนโลยี |
| 3. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชนัญ ผลประไพ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ |

ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2554 จนถึงปัจจุบัน

- | | |
|---|---|
| 1. รองศาสตราจารย์ ชุมพจน์ อมาตยกุล | ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม |
| 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นายแพทย์มงคล ตั้งเง็กกี | รองผู้อำนวยการสำนักฝ่ายบริหารและกิจการพิเศษ |
| 3. อาจารย์ ดร.สุวรรณา โควะวินทวีวัฒน์ | รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ |

คณะกรรมการประจำสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม

- | | |
|--|--|
| 1. ศาสตราจารย์ ดร.สมคิด เลิศไพฑูรย์ | อธิการบดี |
| 2. รองศาสตราจารย์ ดร.มารยาท รุจิวิชชญ์ | ผู้อำนวยการสถาบันเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ศึกษา |
| 3. รองศาสตราจารย์ หงษ์ฟ้า ทรัพย์บุญเรือง | รองคณบดีฝ่ายบริหาร คณะเศรษฐศาสตร์ |
| 4. นางสาวสมสุณี ดวงแข | เลขานุการสถาบันวิจัยและให้คำปรึกษาแห่ง มธ. |
| 5. นายมนัสสิทธิ์ นาคสวัสดิ์ | เลขานุการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม |
| 6. รองศาสตราจารย์ บำรุง สุขพรรณ | คณะนิติศาสตร์ มหาวิทยาลัยเกริก |
| 7. นายพิพัฒน์ ปรีดาภิวัต | ประธานที่ปรึกษารัฐมนตรีว่าการกระทรวงวัฒนธรรม |
| 8. นางสาวจุฬาลักษณ์ ภูเกิด | บรรณาธิการบริหาร หนังสือพิมพ์มติชน |
| 9. นายภัทรพงศ์ ศรีเขียวอินทร์ | ข้าราชการบำนาญ |

บุคลากรสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม

ประเภท	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่า ปริญญาตรี	รวมทั้งสิ้น
ข้าราชการ	4	3	3	10
พนักงาน มธ.	1	3	-	4
พนักงานเงินรายได้	-	6	5	11
รวมทั้งสิ้น	5	12	8	25

ด้านงบประมาณ

งบประมาณของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประกอบด้วย 2 แห่ง คือ

แหล่งงบประมาณ	ประมาณการ	ได้รับจัดสรร	จ่ายจริง
งบแผ่นดิน	7,448,360.00	4,954,420.00	4,952,121.92
งบหน่วยงาน	14,438,000.00	14,438,000.00	8,633,424.86
รวม	21,886,360.00	19,392,420.00	13,585,546.78

เอกลักษณ์หรือวัฒนธรรมสถาบัน

เอกลักษณ์ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม คือเป็นหน่วยงานให้บริการวิชาการแก่สังคม โดยไม่แบ่งชนชั้นเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม ไม่ว่าจะ เด็ก ผู้ใหญ่ ผู้สูงอายุ พระสงฆ์ ได้มีโอกาสหาความรู้ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ตามปรัชญาของสำนัก “เสริมศึกษา : มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อมวลชน” นอกเหนือจากเอกลักษณ์ที่ปรากฏแล้วสำนักยังมีค่านิยมหลักซึ่งยึดถือปฏิบัติกันมาคือ “CLAP”

C (Coordinating) คือ

การประสานงานที่ดี หมายถึง การทำงานร่วมกันได้อย่างผสมผสานราบรื่นแนบสนิทเป็นเนื้อเดียวกัน มีจิตอาสาที่พร้อมจะช่วยเหลือซึ่งกันและกัน เพื่อความสำเร็จของงาน

L (Loyalty) คือ

ความภักดีต่อองค์กร หมายถึง บุคลากรมีความจงรักภักดีต่อองค์กรทำงานด้วยความทุ่มเท เสียสละ เพื่อให้องค์กรมีความเจริญก้าวหน้า

A (Acceptability) คือ

การยอมรับความคิดเห็นซึ่งกันและกัน หมายถึง การที่สำนักเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกระดับ ได้มีการประชุมแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน

P (Professional) คือ

เป็นผู้เชี่ยวชาญ หมายถึง บุคลากรมีความรู้ความสามารถในงานที่ตนได้รับมอบหมาย หรือที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้ และสามารถบริหารจัดการให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุด

สรุปผลการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา

องค์ประกอบคุณภาพ	ข้อเสนอแนะ	แผนการดำเนินการปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
1. ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนดำเนินงาน	1. ข้อมูลพื้นฐาน เช่น การเสนองบประมาณควรเป็นรายได้แท้จริงเทียบกับประมาณการ	กำหนดให้ผู้ดูแลการจัดทำรายงานข้อมูลพื้นฐานของสำนักนำข้อมูลที่เกิดขึ้นจริงมารายงานเปรียบเทียบกับประมาณการ	มีการรายงานข้อมูลด้านงบประมาณโดยเปรียบเทียบระหว่างประมาณได้รับจัดสรรและจ่ายจริง
7. การบริหารและการจัดการ	1. ควรมีแผนการจัดการความรู้ที่ลึกซึ้ง โดยวิเคราะห์กระบวนการบริหารจัดการให้ครบถ้วน	1. จัดตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนการจัดการความรู้ 2. เร่งรัดการดำเนินการตามแผนที่กำหนดให้เกิดผลเป็นรูปธรรม	สำนักได้มีการตั้งกรรมการจัดการความรู้และสำนักได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี2554 โดยในแผนมีการกำหนดโครงการจัดการความรู้ขึ้นและมอบหมายให้ฝ่ายฝึกอบรมและบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งได้มีการกำหนดประเด็นความรู้ที่จะดำเนินการคือ เทคนิคการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น

องค์ประกอบคุณภาพ	ข้อเสนอแนะ	แผนการดำเนินการปรับปรุง	ผลการปรับปรุง
8 การเงินและงบประมาณ	1. ควรมีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ควรเปิดโอกาสให้ผู้มีรายได้น้อยเข้าอบรมวิชาชีพมากขึ้น	1. จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน และสรุปข้อมูลสำคัญทางการเงิน 2. กำหนดให้มีการจัดโครงการฝึกอาชีพเพิ่มขึ้น	ระหว่างการจัดฝึกอบรม 1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2. ในปีการศึกษา 2553 สำนักมีการจัดโครงการฝึกอาชีพจำนวน 24 โครงการ
9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ	1. ตัวบ่งชี้ 9.1 มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา หลักฐานการได้มาถึงของนโยบายในเรื่องการประกันคุณภาพ จากการมีส่วนร่วมทั้งภาคภายในและภายนอกสถาบัน ถึงแม้ว่าทางสำนักจะแสดงหลักฐานการแลกเปลี่ยนดูงานกับภายนอกสถาบัน แต่ยังคงขาดสรุปผลการประชุมดูงานว่านำมาปรับปรุงหรือกำหนดนโยบายเรื่องการประกันคุณภาพอย่างไร ควรมีสรุปรายงานการประชุมสถาบันและการดูงานระหว่างสถาบันด้วย	1. จัดทำสรุปรายงานการประชุมสถาบันและการดูงานระหว่างสถาบัน	ในปีการศึกษา 2553 สำนักได้จัดประชุมร่วมกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย แลกเปลี่ยนความรู้ด้านประกันคุณภาพ และได้มีการสรุปรายงานการประชุมระหว่างสถาบัน

บทที่ 2

ผลการดำเนินงานและ
ผลการประเมินคุณภาพ

การรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้คุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประจำปีการศึกษา 2553 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 16 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน

สกอ.1.1 กระบวนการพัฒนาแผน

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

มธ. 13 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

มธ.14 กระบวนการบริการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม

มธ.15 จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้ง ภาคีรัฐและเอกชน

มธ.16 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด

มธ.17 ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

สกอ.7.1 ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน

สกอ.7.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้

สกอ.7.3 ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ

สกอ.7.4 ระบบบริหารความเสี่ยง

สมศ.13 การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ผู้บริหารสถาบัน

มธ.11 ระบบการพัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุน

มธ.12 มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

สกอ.8.1 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

สกอ.9.1 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

สมศ.15 ผลประเมินการประกันคุณภาพภายในรับรองโดยต้นสังกัด

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

1. ตัวบ่งชี้สกอ. 1.1 : กระบวนการพัฒนาแผน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 หรือ 3 ข้อ	4 หรือ 5 ข้อ	6 หรือ 7 ข้อ	8 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 8 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของสภาสถาบัน โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในสถาบัน และได้รับความเห็นชอบจากสภาสถาบัน โดยเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับปรัชญาหรือปณิธานและพระราชบัญญัติสถาบัน ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษา ระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551 – 2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551 – 2554)</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้แต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานขึ้น ตามคำสั่งที่ 1.1/2552 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552 เพื่อทำหน้าที่กำหนดและวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการ และกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับแผนการพัฒนาศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 โดยในเดือนกันยายน 2552 มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2553 เพื่อให้บุคลากรของสำนักเข้าร่วมการจัดทำแผนงานประจำปีรวมทั้งมีการกำหนดปรัชญาปณิธาน ของสำนักไว้ในนโยบายและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน เพื่อให้สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย และได้นำเสนอต่อที่ประชุมกรรมการประจำสำนักเพื่อพิจารณา ในการประชุมครั้งที่ 4/2552 วันที่ 23 ธันวาคม 2552</p>	<p>1.1 คำสั่งที่ 1.1/2552 เรื่องแต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>1.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>1.3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนักฯ</p> <p>1.4 เอกสารการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 4/2552</p> <p>1.5 แผนปฏิบัติราชการ สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประจำปีงบประมาณ 2553</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>สำนักได้มีการจัดทำแผนปฏิบัติราชการ และคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2553 โดยกองแผนงานได้มีการตรวจสอบความถูกต้องของแผนปฏิบัติราชการ ตามหนังสือ ศธ 0516.03/306 ลงวันที่ 7 พฤษภาคม 2553 และคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของสำนักได้มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ มธ.กับยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p>	<p>1.6 คำรับรองการปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2553</p> <p>1.7 ผลการตรวจสอบแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีงบประมาณ 2553</p> <p>1.8 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์/กลยุทธ์ มธ.กับยุทธศาสตร์ / กลยุทธ์สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p>
<p>2. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับสถาบันไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนัก ประจำปีงบประมาณ 2553 เพื่อให้ทุกคนมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์ของสำนักและเป็นการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์สู่ผู้ปฏิบัติทุกคน โดยสำนักได้มอบหมายให้บุคลากรรับผิดชอบ กิจกรรม/โครงการภายใต้แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 และแต่งตั้งผู้ดูแลตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2553รวมทั้งได้มีการแจ้งเวียนให้บุคลากรทราบทั่วถึง</p>	<p>2.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>2.2 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนักฯ (หน้า 14-16)</p> <p>2.3 คำสั่งที่ 6/2553 เรื่องแต่งตั้งผู้ดูแลตัวชี้วัดการประเมินผลการปฏิบัติราชการตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2553</p> <p>2.4 หนังสือเวียนการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน และมอบหมายผู้ดูแลตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ</p>
<p>3. มีกระบวนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบตามพันธกิจของหน่วยงาน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้แต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานขึ้น ตามคำสั่งที่ 1.1/2552 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552 เพื่อทำหน้าที่กำหนดและวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการ และกำหนดตัว</p>	<p>3.1 คำสั่งที่ 1.1/2552 เรื่องแต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>3.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อ</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>บ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนักทุกปี และได้มีการนำแผนกลยุทธ์ของสำนักทั้ง 5 ช้อมาแปลงเป็นแผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2553 ตามภารกิจของสำนัก</p>	<p>พัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 3.3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนักฯ (หน้า 64-69)</p>
<p>4. มีตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้กำหนดตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ไว้ในแผนปฏิบัติราชการ และแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนัก</p>	<p>4.1 แผนปฏิบัติราชการ สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประจำปีงบประมาณ 2553 4.2 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 ของสำนักฯ (หน้า 20-22)</p>
<p>5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบตามพันธกิจของหน่วยงาน สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้กำหนดแผนงานและแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมภารกิจของสำนักรวมทั้งได้กำหนดตัวบ่งชี้การดำเนินงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานประจำปี 2553 โดยได้ดำเนินการตามภารกิจของสำนักครบถ้วน</p>	<p>5.1 รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 5.2 รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ประจำปีงบประมาณ 2553</p>
<p>6. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้ดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลความสำเร็จของแผนที่กำหนดไว้ โดยได้ให้ผู้รับผิดชอบตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปีรายงานข้อมูลมาที่หน่วยวางแผนของสำนักเพื่อรวบรวมและรายงานผลต่อผู้อำนวยการสำนักฯ ปีละ 2 ครั้ง</p>	<p>6.1 แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 1.1-2 6.2 บันทึกส่งรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ประจำปี 2553 รอบ 6 เดือน และ 12 เดือนต่อผู้อำนวยการสำนัก</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและสภา</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนัก โดยในการประชุมได้มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ ในปีงบประมาณที่ผ่านมา เพื่อรายงานผลต่อผู้อำนวยการและกรรมการประจำสำนักเพื่อพิจารณา</p>	<p>7.1 แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 1.1-1</p> <p>7.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน วันที่ 26-27,29-30 กันยายน 2552</p> <p>7. 2 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน วันที่ 28 - 29 กันยายน 2553</p>
<p>8. มีการนำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็น และข้อเสนอแนะของสภาสถาบันไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้นำผลการพิจารณา ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของกรรมการประจำสำนักในการประชุมครั้งที่ 4/2552 เพื่อนำมาพัฒนาแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสำนักในปีงบประมาณ 2554</p>	<p>8.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 4/2552 วาระการประชุมที่ 3.1</p> <p>8.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>8.3 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2554 ของสำนักฯ</p>

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
5 ข้อ	8 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ตัวบ่งชี้ 13: ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. สูตรการคำนวณ :

1. คำนวณระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

$$\frac{\sum_{i=1}^n n_i x_i}{\sum_{i=1}^n n_i}$$

n_i หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ

x_i หมายถึง ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในแต่ละข้อ

2. แปลงค่าเฉลี่ยที่คำนวณได้ในข้อ 1 เทียบกับคะแนนเต็ม 5

คะแนนที่ได้ =

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ	x 5
ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5	

4. เกณฑ์ประเมิน :

โดยการแปลงระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการเป็นคะแนนระหว่าง 0 – 5

ค่าระดับความพึงพอใจที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 = 3.50

5. ค่าเป้าหมาย : 4.42

6. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

$= \frac{60,907.15}{13687}$ $= 4.45$

7. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับบริการในการเข้ารับการอบรมของสำนักฯ อย่างต่อเนื่องโดยในปีการศึกษา 2553 สำนักฯ ได้สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่เก็บค่าธรรมเนียมน้อยและไม่เก็บค่าธรรมเนียมนรวมทั้งสิ้น 361 โครงการ จากทั้งหมด 451 โครงการ จากการประเมินผลพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ย 4.45</p> <p>โดยมีความพึงพอใจในเรื่องของวิทยากร มากที่สุดเท่ากับ 4.55 คะแนน รองลงมา คือ เนื้อหาสาระของการอบรมสัมมนาและภาพรวมความพึงพอใจ มีคะแนนเท่ากับ 4.48 คะแนน ด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีคะแนนเท่ากับ 4.45 คะแนน ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ และด้านสถานที่อบรมสัมมนามีคะแนนเท่ากับ 4.43 คะแนน และด้านเอกสารประกอบการฝึกอบรม มีคะแนนเท่ากับ 4.33 ตามลำดับ</p>	<p>1.แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>2.สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการแต่ละหลักสูตร</p> <p>3.แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้เข้ารับการบริการ</p>

8. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 4.50	ร้อยละ 4.42	3 คะแนน	ไม่บรรลุเป้าหมาย

9. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 4.42	ร้อยละ 4.45	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

10. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ตัวบ่งชี้ มธ.14 : กระบวนการบริการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน:

1 คะแนน	2 คะแนน	3 คะแนน	4 คะแนน	5 คะแนน
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการ ตามจุดเน้นของสถาบัน</p> <p>ในการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการตามจุดเน้นของสำนักในการสร้างหลักสูตรหรือหัวข้ออบรม/สัมมนาที่สนองความต้องการของกลุ่มเป้าหมายที่สามารถนำไปใช้ในการพัฒนาด้านการบริหาร การปฏิบัติงาน และการเสริมสร้างคุณภาพชีวิต สำนักได้มีการสำรวจความต้องการของชุมชน ไม่ว่าจะภาครัฐ ภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพ ดังนี้</p> <p>(1) โครงการบริการวิชาการประเภทเก็บค่าลงทะเบียน</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรรมการโครงการบริการสังคม และผู้รับผิดชอบโครงการฝึกอบรมทั้งในส่วนกลางและส่วนภูมิภาค จะมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้ผ่านการอบรมจากผลการประเมินการจัดฝึกอบรมของทุกหลักสูตรในปีที่ผ่านมา เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าหลักสูตรใดที่ยังเป็นที่ต้องการของชุมชนและสมควรที่จะดำเนินการจัดอบรมต่อไป และหลักสูตรใดที่ได้รับความต้องการจากชุมชนน้อย สมควรลดจำนวนรุ่นหรือยกเลิกในการจัดอบรม การพิจารณาหลักสูตรใหม่ที่ชุมชนเสนอแนะต่อสำนัก ตลอดจนข้อคิดเห็นต่าง ๆ ที่ชุมชนต้องการให้สำนักในการปรับปรุงหลักสูตรอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น 	<p>1.1 ผลสรุปการประเมินโครงการ</p> <p>1.2 รายงานการประชุมของกรรมการโครงการบริการสังคม</p> <p>1.3 แผนการจัดโครงการฝึกอบรมประจำปี 2554 (ส่วนกลาง)</p> <p>1.4 แผนการจัดโครงการฝึกอบรมประจำปี 2554 (ส่วนภูมิภาค)</p> <p>1.5 แผนการจัดโครงการบริการสังคมประจำเดือน</p> <p>1.6 คำสั่งที่ 9/2554 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริการสังคม</p> <p>1.7 สัญญาการจัดฝึกอบรม หรือหนังสือขอให้จัดอบรมจากหน่วยงานต่าง ๆ</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>- ผู้รับผิดชอบโครงการได้มีการปรึกษาหารือกับวิทยากรผู้เชี่ยวชาญหรือผู้มีประสบการณ์ในการจัดทำหลักสูตรใหม่ที่ชุมชนต้องการและสอดคล้องกับกระแสการเปลี่ยนแปลงในปัจจุบัน</p> <p>- ผู้รับผิดชอบโครงการได้มีการพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นหรือความต้องการจากผู้เข้ารับการอบรมในแต่ละหลักสูตรและแต่ละรุ่น และนำข้อมูลเสนอต่อคณะกรรมการโครงการบริการสังคมในการจัดทำหรือพัฒนาหลักสูตรต่อไป</p> <p>(2) โครงการบริการวิชาการประเภทไม่เก็บค่าลงทะเบียน</p> <p>- กรรมการโครงการบริการสังคม และผู้รับผิดชอบโครงการบริการสังคม จะมีการศึกษาวิเคราะห์ความต้องการของผู้ผ่านการอบรมจากผลการประเมินการจัดฝึกอบรม/สัมมนา เพื่อประกอบการตัดสินใจว่าหัวข้ออบรม/สัมมนาใดที่สมควรจัดต่อไปหรือยกเลิก ตลอดจนการปรึกษาหารือในการจัดหัวข้อฝึกอบรม/สัมมนาที่เน้นความหลากหลายที่สามารถนำไปพัฒนาเสริมสร้างคุณภาพชีวิตชุมชน อาทิ ด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ศาสนา สุขภาพกาย สุขภาพจิต ความรู้ด้านการเมืองการปกครองในระบอบประชาธิปไตย และอาชีพ เป็นต้น</p> <p>- ผู้รับผิดชอบโครงการจะมีการประชุมปรึกษาหารือกับองค์กรเครือข่ายผู้จัดร่วมอยู่สม่ำเสมอในการพิจารณาจัดหัวข้ออบรม/สัมมนาที่ชุมชนต้องการและสอดคล้องกับศักยภาพหรือภารกิจหลักของแต่ละองค์กรหรือแต่ละเครือข่าย ทั้งนี้เพื่อวางแผนการจัดอบรม/สัมมนาในแก่ชุมชนเป็นรายเดือนหรือรายปีต่อไป</p> <p>(3) โครงการบริการวิชาการประเภทเฉพาะองค์กร หรือ In-house Training</p> <p>- ในกรณีที่องค์กรที่ต้องการให้สำนักจัดฝึกอบรมให้ มีหลักสูตรที่จัดเตรียมไว้แล้วอย่างชัดเจน องค์กรนั้นก็ขอเชิญให้ผู้รับผิดชอบโครงการร่วมประชุมเพื่อชี้แจงถึงความต้องการ ข้อตกลง หรือเงื่อนไขในการจัดอบรม</p> <p>- ในกรณีที่องค์กรที่ต้องการให้สำนักจัดฝึกอบรมให้ ไม่สามารถจัดทำหลักสูตรขึ้นเองได้ และต้องการให้สำนักจัดทำให้ องค์กรนั้นก็</p>	

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>จะมาขอพบผู้รับผิดชอบโครงการเพื่อประชุมปรึกษาหารือหรือแจ้งปัญหาหรือสิ่งที่องค์กรต้องการให้เกิดการพัฒนาในตัวบุคลากรหรือองค์กร ผู้รับผิดชอบโครงการก็จะคิดวิเคราะห์หรือปรึกษาวิทยากรผู้เชี่ยวชาญ แล้วจัดทำหลักสูตรและนำเสนอองค์กรเพื่อพิจารณาต่อไป</p>	
<p>2. มีความร่วมมือด้านบริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพ</p> <p>ในการดำเนินงานด้านบริการทางวิชาการของสำนักนั้น สำนักนอกจากจะดำเนินการโดยสำนักเองแล้ว สำนักยังมีการหาเครือข่ายหรือองค์กรที่มีอุดมการณ์เดียวกัน ร่วมมือกันในการบริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพ ทั้งนี้เนื่องจากสำนักต้องการให้การบริการนั้นสู่ชุมชนและองค์กรในกลุ่มเป้าหมายที่หลากหลายและพื้นที่ที่กว้างขวางมากยิ่งขึ้น โดยใช้ทรัพยากรที่มีจำกัดอย่างคุ้มค่า</p> <p>องค์กรหรือเครือข่ายที่ให้ความร่วมมือกับสำนักอยู่สม่ำเสมอ มีดังต่อไปนี้</p> <p>(1) โครงการบริการวิชาการประเภทเก็บค่าลงทะเบียน ได้แก่ สำนักงานศาลรัฐธรรมนูญ</p> <p>(2) โครงการบริการวิชาการประเภทไม่เก็บค่าลงทะเบียน อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - มูลนิธิเพื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ - มูลนิธิหมอชาวบ้าน - พิพิธภัณฑน์หุ่นขี้ผึ้งไทย - ชมรมกัลยาณธรรม - เทศบาลเมืองท่าโขลง จังหวัดปทุมธานี - สมาคมผู้สูงอายุประจำจังหวัดปทุมธานี - สมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ - ชมรมเสริมศึกษาเหลือง-แดง ธรรมศาสตร์ - สมาคม YWCA <p>เป็นต้น</p>	<p>2.1 โครงการสัมมนาที่จัดร่วมกับเครือข่าย</p> <p>2.2 หนังสือความร่วมมือกับเครือข่าย</p> <p>2.3 ตารางกิจกรรมของสำนักประจำเดือน</p> <p>2.4 แผ่นข่าวประชาสัมพันธ์โครงการบริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าลงทะเบียน</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>(3) โครงการบริการวิชาการประเภทเฉพาะองค์กร หรือ In-house Training อาทิ</p> <ul style="list-style-type: none"> - สำนักงานปลัดกระทรวงการคลัง กระทรวงการคลัง - กรมการแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข - สำนักงานเศรษฐกิจอุตสาหกรรม กระทรวงอุตสาหกรรม - กรมเจรจาการค้าระหว่างประเทศ กระทรวงพาณิชย์ - สำนักงานเมล็ดพันธุ์ข้าว กรมการข้าว กระทรวงเกษตรฯ - สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา - สำนักการคลัง กรุงเทพมหานคร - การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย - การไฟฟ้าส่วนภูมิภาค - องค์การบริหารส่วนจังหวัดเลย - องค์การบริหารส่วนจังหวัดอุบลราชธานี <p>เป็นต้น</p>	
<p>3. มีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม</p> <p>ในการดำเนินงานโครงการบริการวิชาการใดก็ตาม หากไม่มีการประเมินผลโครงการแล้ว ผู้จัดจะไม่สามารถทราบได้เลยว่าผู้รับบริการได้รับประโยชน์หรือสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปประยุกต์ใช้เพื่อพัฒนาตนเอง องค์กร หรือสังคมได้หรือไม่ อันเป็นหัวใจในการจัดโครงการ และเป็นขั้นตอนหนึ่งในกระบวนการจัดโครงการอบรม/สัมมนา</p> <p>สำนักได้ตระหนักถึงความสำคัญและความจำเป็นในเรื่องการประเมินผลเป็นอย่างยิ่ง เพราะนอกจากจะทำให้ทราบถึงผลการดำเนินงานไม่ว่าเนื้อหาวิชา ทักษะการถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ของวิทยากร เอกสาร หรือการบริการด้านอื่น ๆ แล้ว ประเด็นคำถามที่สำคัญที่สำนักต้องการทราบ ก็คือ ผู้เข้ารับการอบรมได้รับประโยชน์จากการอบรมหรือสามารถนำความรู้และประสบการณ์ไปใช้ประโยชน์ได้ในระดับใด และมีความพึงพอใจในการเข้ารับการอบรมระดับใด</p>	<p>3.1 แบบประเมินผลโครงการบริการวิชาการประเภทเก็บค่าลงทะเบียนและไม่เก็บค่าลงทะเบียน</p> <p>3.2 แบบประเมินผลโครงการบริการวิชาการประเภท In-house Training</p> <ul style="list-style-type: none"> - ประเมินผลรายวิชา - ประเมินผลรวม <p>3.3 สรุปผลการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบที่ได้รับ</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>หรือไม่ และสำนักยังสามารถนำผลการประเมินไปใช้ในการพัฒนาหรือบริหารจัดการการจัดโครงการต่อไป</p> <p>ด้วยเหตุนี้สำนักจึงให้มีการจัดทำประเมินผลโครงการทุกครั้งเสร็จสิ้นการอบรม/สัมมนาโดยตลอด ทั้งการประเมินผลรายวิชาและการประเมินผลรวมตามความเหมาะสมของแต่ละโครงการ ภายใต้การดำเนินการของผู้รับผิดชอบโครงการ และเจ้าหน้าที่ที่รับผิดชอบการสรุปผลการประเมินโครงการ</p>	
<p>4. มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 ไปพัฒนาระบบและกลไกหรือกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ</p> <p>สำนักได้มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 ไปพัฒนาระบบและกลไกหรือกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ใช้ประกอบการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการของสำนักและการประเมินความคุ้มค่าในการจัดอบรม - นำไปปรับปรุงพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรอบรมให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ทั้งด้านเนื้อหาวิชาการ วิทยากร เอกสาร และการบริการด้านอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการและความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรม 	<p>4.1 สรุปผลประเมินโครงการบริการวิชาการประเภทเก็บค่าลงทะเบียน</p> <p>4.2 สรุปผลประเมินโครงการบริการวิชาการประเภทไม่เก็บค่าลงทะเบียน</p> <p>4.3 สรุปผลประเมินโครงการบริการวิชาการประเภท In-house Training</p> <ul style="list-style-type: none"> - สรุปผลประเมินรายวิชา - สรุปผลประเมินรวม
<p>5. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่ บุคลากรภายในสถาบันและเผยแพร่สู่สาธารณชน</p> <p>ในการดำเนินการจัดบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชน ภาครัฐ ภาคเอกชน สำนักได้มีการบันทึกเทปในโครงการที่ไม่มีปัญหาในเรื่องลิขสิทธิ์ แล้วนำเผยแพร่สู่บุคลากรภายในสำนักและสาธารณชนทางเว็บไซต์ของสำนัก ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> - รายการวิทยุ “สาระน่ารู้กับเสริมศึกษา” (สถานีวิทยุมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ A.M,981 Khz.) - รายการวิทยุเสริมศึกษาธรรมศาสตร์ (สถานีวิทยุชุมชนคลองหลวง F.M.108 Mhz.) 	<p>5.1 เว็บไซต์ของสำนัก www.icess.tu.ac.th</p> <p>5.2 เอกสารประกอบการอบรม</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
- โครงการฝึกอาชีพต่าง ๆ และสำนักยังมีการจัดเก็บเอกสารประกอบการอบรมหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อให้บุคลากรของสำนักเลือกศึกษาได้ตามต้องการอีกด้วย	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก.

1. **ตัวบ่งชี้ มธ.15** : จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน
2. **ประเด็นการชี้วัด** : จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน

3. เกณฑ์การประเมิน:

จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชนกำหนดให้คะแนนเต็ม 5 = 40

4. **ผลการดำเนินงาน** : มีผลการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
สำนักฯ ได้จัดโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ในลักษณะที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ซึ่งได้จัดร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งสิ้นจำนวน 71 โครงการ	1.แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 2.3 โครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้งภาครัฐและเอกชน

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
30 โครงการ	71 โครงการ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ตัวบ่งชี้ มธ.16 : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด
2. ประเด็นการชี้วัด: ผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม
3. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม}}{\text{ผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด}} \times 100$$

4. เกณฑ์การประเมิน:

ค่าร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมกำหนดให้คะแนนเต็ม 5 = 55

5. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

$$\begin{aligned} & \frac{27,384}{37,675} \times 100 \\ & = 72.68 \end{aligned}$$

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
สำนักฯ ได้จัดอบรมโครงการบริการวิชาการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ในลักษณะที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมและไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม โดยในปีการศึกษา 2553 สำนักฯ ได้จัดโครงการทั้งสิ้น จำนวน 451 ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 37,675 คน โดยแบ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมโครงการที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมทั้งสิ้น 10,291 คน และโครงการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมทั้งสิ้น 27,384 คน	1.แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 2.4 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
คิดเป็น ร้อยละ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับอบรมทั้งหมด เท่ากับ 72.68	

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 58	ร้อยละ 72.59	3 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

8. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 55	ร้อยละ 72.68	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

9. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ดัชนีชี้ มธ.17 : ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม
ต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ
2. ประเด็นการชี้วัด : มูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม
3. สูตรการคำนวณ :

$$\frac{\text{ผลรวมของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม} \times 100}{\text{กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ}}$$

4. เกณฑ์การประเมิน :

ร้อยละมูลค่าการให้บริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมกำหนดให้คะแนนเต็ม 5 = 44

5. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

$$\frac{7,285,075}{13,426,697.38} \times 100 = 54.26$$

6. ผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>ในปีงบประมาณ 2553 สำนักได้จัดโครงการบริการวิชาการสามารถคิดเป็นมูลค่าการให้บริการทั้งสิ้น 7,285,075 บาท และมีกำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการทั้งสิ้น 13,426,697.38 บาทดังนั้นมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อกำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ</p> $= \frac{7,285,075}{13,426,697.38} \times 100$ $= \text{ร้อยละ } 54.26$	<p>1.แบบฟอร์มตัวบ่งชี้ที่ 2.5 ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ</p>

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 30	ร้อยละ 64.19	3 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

8. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
ร้อยละ 44	ร้อยละ 54.26	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

9. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้สกอ. 7.1: ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 7 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. สภาสถาบันปฏิบัติหน้าที่ตามที่กฎหมายกำหนดครบถ้วนและมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า</p> <p>ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ พ.ศ. 2532 ข้อ 8 ได้ระบุอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการประจำสำนักไว้ 5 ข้อ ซึ่งคณะกรรมการประจำสำนักได้ปฏิบัติหน้าที่ได้ครบถ้วน คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. วางนโยบายและแผนงานของสถาบันให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการประจำสถาบันได้มีการพิจารณาและให้ข้อเสนอแนะและให้ความเห็นชอบ ดังนี้ <ol style="list-style-type: none"> 1.1 การวางแผนงานประกันคุณภาพเรื่องกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพที่สะท้อนเอกลักษณ์ของสำนัก ปรากฏตามเอกสารรายงานการประชุม ครั้งที่ 3/2553 1.2 เรื่องการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554 ของสำนัก ปรากฏตามเอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการสำนัก ครั้งที่ 4 / 2553 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ พ.ศ. 2532 1.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 2/2553 ครั้งที่ 3 / 2553 ครั้งที่ 4 / 2553 1.3 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้ พ.ศ. 2552 1.4 ประกาศสำนักว่าด้วยวิธีการสรรหา ค่าจ้าง และการเลื่อนค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2553 1.5 ร่างระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราค่าจ้างเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>2. วางระเบียบและออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของสถาบันโดยไม่ขัดต่อระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัย โดยในปี 2553 สำนักไม่มีการออกระเบียบ ประกาศ หรือข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนัก มีเพียงคณะกรรมการร่างระเบียบพิจารณาปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2548 โดยคาดว่าจะสามารถประกาศใช้ในปี พ.ศ. 2554</p> <p>3. วางระเบียบและข้อบังคับอื่นตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย โดยในปี 2553 คณะกรรมการประจำสำนักได้พิจารณาและให้ความเห็นชอบระเบียบและข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวกับการดำเนินงานของสำนัก ดังนี้</p> <p>3.1 ประกาศสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยการบริหารบุคคลสำหรับพนักงานเงินรายได้ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2553 ปรากฏตามเอกสารรายงานการประชุมกรรมการสำนัก ครั้งที่ 2 / 2553</p> <p>4. พิจารณางบประมาณของสถาบันเพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย โดยในปี 2553 คณะกรรมการประจำสำนักได้พิจารณาให้ความเห็นชอบการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณโครงการบริการวิชาการ ประจำปีงบประมาณ 2554 (งบประมาณรายได้ของหน่วยงาน) และการจัดทำคำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2554 (งบประมาณรายจ่ายของหน่วยงาน) ปรากฏตามเอกสารรายงานการประชุมกรรมการสำนัก ครั้งที่ 1 / 2553</p> <p>5. ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ผู้อำนวยการ ปรากฏตามเอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการสำนัก ครั้งที่ 2 / 2553 ครั้งที่ 3 / 2553 ครั้งที่ 4 / 2553 และครั้งที่ 1 / 2554</p>	<p>2554</p> <p>1.6 แบบการประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำสำนักและสรุปผลการประเมิน</p> <p>1.7 นโยบายการบริหารงานสถาบันของผู้บริหารสถาบัน</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>สำนักมีการกำหนดหลักเกณฑ์การประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำสำนักและกรรมการได้มีการประเมินตนเอง ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีความรู้ความเข้าใจบริบทของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 2. มีส่วนร่วมในการกำหนดนโยบาย ยุทธศาสตร์ และทิศทางการพัฒนาสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 3. มีส่วนร่วมในการพิจารณาแผนงบประมาณโครงการบริการวิชาการแก่สังคมและแผนงบประมาณประจำปีของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 4. มีส่วนร่วมในการวางระเบียบ ประกาศ และข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 5. รับทราบแผนปฏิบัติงาน ผลการดำเนินงานของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 6. มีส่วนร่วมในการติดตาม ตรวจสอบ ผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนัก การจัดทำรายได้ การบริหารงบประมาณรายจ่ายประจำปี สถานะทางการเงินของสำนัก การบริหารงานตามคำรับรองปฏิบัติราชการ และการบริหารงานตามตัวชี้วัดการประกันคุณภาพของสำนัก 7. ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 8. มีการติดตามการดำเนินงานของผู้บริหารในการนำหลักธรรมาภิบาลมาใช้ในการบริหารงาน โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้เสีย 9. ความพึงพอใจต่อบทบาทการเป็นกรรมการประจำสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม 	

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาสถาบัน</p> <p>1. ผู้บริหารกำหนดพันธกิจ เป้าหมาย นโยบายและแผนงานของสำนัก ให้สอดคล้องกับนโยบายและวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย และมีการถ่ายทอดให้บุคลากรทุกระดับได้ทราบ จากหนังสือเวียน และการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก</p> <p>2. จัดให้มีการประชุมบุคลากรสำนักทุกคนเพื่อร่วมกันวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2554</p> <p>3. การนำเอาเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการปฏิบัติงานและพัฒนาสำนัก ดังนี้</p> <p>3.1 จัดทำ home-page ของสำนัก</p> <p>3.2 มีระบบเครือข่ายภายใน(Workgroup)</p> <p>3.3 มีการเผยแพร่ความรู้ผ่านเว็บไซต์</p> <p>3.4 นำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการลงบัญชี</p> <p>3.5 สำนักนำโปรแกรมสำเร็จรูปที่เป็นฐานข้อมูลของหน่วยงานต่างๆทั้งภาครัฐและเอกชน รวมทั้งฐานข้อมูลบุคคลที่เป็นศิษย์เก่าของสำนักมาใช้ในการประชาสัมพันธ์กิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมของสถาบัน</p> <p>3.6 นำโปรแกรมสำเร็จรูปมาใช้ในการรับสมัครอบรมหลักสูตรต่างๆ</p> <p>3.7 จัดทำฐานข้อมูลประวัติบุคลากร</p> <p>3.8 ใช้เครื่องสแกนลายนิ้วมือมาใช้ลงเวลาปฏิบัติงาน</p>	<p>2.1 เอกสารนโยบายการบริหารงานสำนักของผู้บริหาร</p> <p>2.2 หนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรสำนักทราบ</p> <p>2.3 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก</p> <p>2.4 รายงานการประชุมเรื่องการวางแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554</p> <p>2.5 www.icess.tu.ac.th</p> <p>2.6 ตัวอย่างหน้าจอ ระบบสารสนเทศของสำนัก</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามที่มีมอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของสถาบันไปยังบุคลากรในสถาบัน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ (Job-description) ของบุคลากรตามสายงาน 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ ประจำปีการศึกษา 2553 3. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 4. จัดให้มีการประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่อง “แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2554” 5. ผู้บริหารมีการกำหนดให้จัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2554 โดยให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และแผนกลยุทธ์ของสำนัก 6. ผู้บริหารมีการวางแผนการปฏิบัติงาน รายงานผลการดำเนินงาน กำกับและติดตามการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ของสถาบัน 7. ผู้บริหารมีการประเมินผลการดำเนินงานตามที่มีมอบหมายโดยใช้แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานเป็นรายบุคคล 	<ol style="list-style-type: none"> 3.1 คำสั่งการมอบหมายภาระงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ 3.2 คำสั่งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ที่ 10 / 2554 เรื่อง แต่งตั้งผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ ประจำปีการศึกษา 2553 3.3 คำสั่งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม เรื่องแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน 3.4 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2554 3.5 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก 3.6 ตัวอย่าง แบบประเมินผลตัวชี้วัดผลงานรายบุคลากร
<p>4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในสถาบันมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ ให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ผู้บริหารมีการมอบหมายให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ โดยมีคำสั่งแต่งตั้งและมอบอำนาจให้บุคลากรรับผิดชอบงานตามภาระงานที่ได้รับมอบหมาย 2. ผู้บริหารมีการแต่งตั้งให้บุคลากรเป็นกรรมการชุดต่างๆ ของสำนักตั้งนี้ 	<ol style="list-style-type: none"> 4.1 คำสั่งต่างๆของสำนักที่เกี่ยวข้อง

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>2.1 คณะกรรมการประจำสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p> <p>2.2 คณะกรรมการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารภายในหน่วยงาน</p> <p>2.3 คณะกรรมการประเมินผลและพิจารณาความดีความชอบของบุคลากร</p> <p>2.4 คณะกรรมการร่างระเบียบของสถาบัน</p> <p>2.5 คณะกรรมการดำเนินการจัดโครงการพัฒนาและสัมมนาทางวิชาการแก่บุคลากร</p> <p>2.6 คณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>2.7 คณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน</p> <p>2.8 คณะกรรมการจัดการความรู้</p> <p>2.9 คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายใน</p> <p>2.10 คณะกรรมการโครงการบริการสังคม</p> <p>2.11 คณะกรรมการจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ระดับบุคคล</p> <p>2.12 คณะกรรมการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร</p> <p>2.13 คณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน</p> <p>2.14 คณะกรรมการดำเนินงานคล้ายวันสถาปนาสถาบัน</p> <p>3. มีผู้รับฟังความคิดเห็นและกล่อรับข้อร้องเรียน</p> <p>4. ส่งบุคลากรร่วมเป็นคณะกรรมการคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี</p> <p>5. ส่งบุคลากรเข้าร่วมเป็นคณะกรรมการสรรหาผู้อำนวยการสำนัก</p>	

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>5. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันเต็มตามศักยภาพ</p> <p>ผู้บริหารมีการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงานเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน โดยสำนักได้ดำเนินการกำหนดไว้ในแผนปฏิบัติงานประจำปี 2553 ตามโครงการจัดการความรู้ ได้แก่ การให้ความรู้กับบุคลากรเรื่องการจัดงานวันสถาปนาสำนัก การเรียนรู้ขั้นตอนการพิมพ์ของจดหมายระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup) Folder/km และการเรียนรู้เรื่องขั้นตอนการทำใบรับรอง</p> <p>นอกจากนี้ผู้บริหารมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักได้มีโอกาสศึกษาหาความรู้เพิ่มเติมรวมทั้งพัฒนาทักษะเพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักจัดโครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2. กำหนดให้บุคลากรได้พัฒนาความรู้และทักษะที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบ ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี โดยนำมาเป็นตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลสำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร 3. จัดสวัสดิการให้บุคลากรได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้ในรูปของทุนสนับสนุนการศึกษา ปีละไม่เกิน 2 ภาคการศึกษา ภาคการศึกษาละ 3,000 บาท และสวัสดิการที่เกี่ยวกับการพัฒนาความรู้หรือเพิ่มทักษะของบุคลากร รายละไม่เกิน 2,000 บาทต่อปี 4. การจัดทำคู่มือปฏิบัติงานของงานคลังและพัสดุ เรื่อง การเบิกจ่ายงบโครงการบริการสังคม 5. การจัดทำคู่มือพนักงาน 6. ผู้บริหารสนับสนุนให้มีการประชุมกรรมการชุดต่างๆ ของสำนัก เพื่อให้กรรมการได้ทำหน้าที่ตามที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งการประชุมถือเป็นการถ่ายทอดกระบวนการเรียนรู้งานของผู้ร่วมงานหรือผู้ร่วมประชุม เพื่อให้สามารถดำเนินการตามภารกิจที่ได้รับมอบหมายและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบัน 	<ol style="list-style-type: none"> 5.1 เอกสารขั้นตอนการจัดงานวันสถาปนาสำนัก 5.2 เอกสารขั้นตอนการพิมพ์ของจดหมายระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup Folder/km) 5.3 เอกสารขั้นตอนการทำใบรับรอง 5.4 โครงการพัฒนาบุคลากรประจำปี 2554 5.5 แบบประเมินผลตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล 5.6. รายชื่อบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 5.7 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราค่าจ้างเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2554 5.8 คู่มือปฏิบัติงาน 5.9 คู่มือพนักงาน 5.10โครงการจัดการความรู้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>6. ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>ผู้บริหารใช้หลักธรรมาภิบาล 10 ประการ ในการบริหารงานดังนี้</p> <p>6.1 หลักประสิทธิผล</p> <p>ผู้บริหารกำหนดนโยบายการบริหารสำนักและนำไปสู่การปฏิบัติที่เป็นรูปธรรมด้วยการจัดประชุมเพื่อทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสถาบันประจำปี โดยผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำสำนัก ทั้งนี้ผู้บริหารได้มีการรายงานผลการปฏิบัติงานต่อคณะกรรมการประจำสำนักและต่อมหาวิทยาลัยเป็นรายไตรมาส โดยมีผลการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้</p> <p>6.2 หลักประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้บริหารมีนโยบายและสนับสนุนงบประมาณให้สำนักนำเทคโนโลยีมาใช้ในการบริหารงาน ลดต้นทุน ลดกำลังคน และตอบสนองความต้องการของประชาชน</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมการเรียนรู้ 2. มีการใช้สื่อและเทคโนโลยีเพื่อเผยแพร่ความรู้ทาง INTERNET 3. มีการนำเทคโนโลยีมาใช้ในงานด้านการประชาสัมพันธ์ 4. มีการนำโปรแกรมสำเร็จรูปต่างๆมาใช้ในการปฏิบัติงาน เช่น โปรแกรมบัญชี โปรแกรมฐานข้อมูลบุคลากร โปรแกรมฐานข้อมูลวิทยากร โปรแกรมคลังข้อมูลเพื่อใช้เก็บฐานข้อมูลบุคคลและหน่วยงานต่างๆ 5. การนำระบบ เครือข่ายภายใน(Workgroup) มาใช้ในการบริหารงานภายในสำนัก <p>6.3 หลักการตอบสนอง</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักมีคณะกรรมการประจำสำนัก ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนัก 2. สำนักมีการปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรให้ได้มาตรฐานสอดคล้องกับความต้องการของประชาชน 3. สำนักจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มาใช้ 	<p>6.1 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปี54</p> <p>6.2 เอกสารการรายงานผลการจัดโครงการ บริการวิชาการรายไตรมาส</p> <p>6.3 รายงานการประชุมคณะกรรมการ ประจำสำนัก</p> <p>6.4สรุปข้อเสนอแนะจากแบบประเมินผลการอบรมเพื่อพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร การอบรมให้ได้มาตรฐานและตรงกับความต้องการของประชาชน</p> <p>6.5 สรุปข้อเสนอแนะผู้รับฟังความคิดเห็น จากประชาชนเพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุง และพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>6.6 สรุปข้อเสนอแนะจากแบบสอบถาม ความคิดเห็นของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการ ปฏิบัติงานในหน่วยงาน</p> <p>6.7 คำสั่งแต่งตั้งและมอบหมายการ ปฏิบัติงาน</p> <p>6.9 คำรับรองการปฏิบัติงานราชการ</p> <p>6.10 คำสั่งสำนักในการแต่งตั้ง คณะกรรมการชุดต่างๆ ที่เกี่ยวกับการ บริหารงานของสำนัก</p> <p>6.11 เอกสารระเบียบ คำสั่ง ประกาศต่างๆ ของมหาวิทยาลัย และของสำนักที่ใช้ในการ บริหารสำนัก</p> <p>6.12 เอกสารรายงานการจัดกิจกรรมบริการ สังคมร่วมกับเครือข่าย</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>บริการเพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>4. สำนักมีการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน</p> <p>6.4 หลักการรับผิดชอบ</p> <p>1. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้กับผู้บริหารระดับต่างๆไว้อย่างชัดเจน และมีการประเมินผลงานเป็นระยะๆ</p> <p>2. ผู้บริหารสำนักต้องทำข้อตกลงกับมหาวิทยาลัยเพื่อลงนามในคำรับรองการปฏิบัติงานให้ได้ตามเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยได้รับคะแนนผลการปฏิบัติงาน 4.90</p> <p>6.5 หลักการโปร่งใส</p> <p>1. ผู้บริหารใช้การบริหารงานในรูปของคณะกรรมการชุดต่างๆ</p> <p>2. มีการเปิดเผยและเผยแพร่ข้อมูลของสำนัก ให้ประชาชนได้ทราบผ่านทางเว็บไซต์ของสำนัก</p> <p>3. สำนักมีการรายงานผลงานให้ผู้บริหารคณะกรรมการประจำสำนัก และมหาวิทยาลัยได้ทราบภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>4. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับของทางราชการ</p> <p>5. สำนักอยู่ภายใต้การตรวจสอบการบริหารงานจากสำนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย</p> <p>6.6 หลักการมีส่วนร่วม</p> <p>สำนักเปิดโอกาสให้ผู้มีส่วนได้เสียและบุคคลภายนอกได้แสดงความคิดเห็น และมีส่วนร่วมในการบริหารและพัฒนาสำนัก</p> <p>1. มีตัวแทนจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก คณาจารย์ ศิษย์เก่า และบุคลากรของสำนักร่วมเป็นกรรมการประจำสำนัก</p> <p>2. แต่งตั้งให้ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกร่วมเป็นกรรมการบริหารกองทุนบริการสังคม</p> <p>3. สำนักกำหนดให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนัก</p> <p>4. สำนักจัดให้มีผู้รับฟังความคิดเห็นจากประชาชนและผู้มาใช้</p>	<p>6.13 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินและพิจารณาความชอบ</p> <p>6.14 ประกาศหลักเกณฑ์การประเมิน ผล และพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ของหน่วยงาน</p> <p>6.15 ประกาศสำนักว่าด้วยวิธีการสรรหาค่าจ้าง และการเลื่อนค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ของสำนัก</p> <p>6.16 รายงานการประชุมประชาคมตามกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>6.17 รายงานประจำปี 2553</p> <p>6.18 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>บริการเพื่อนำข้อคิดเห็นไปปรับปรุงและพัฒนาให้ดียิ่งขึ้น</p> <p>5. สำนักมีการจัดทำแบบสอบถามความคิดเห็นของบุคลากรที่พึงพอใจต่อการปฏิบัติงานในหน่วยงาน</p> <p>6. สำนักมีการดำเนินงานตามโครงการการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน</p> <p>7. สำนักจัดกิจกรรมบริการสังคมร่วมกับเครือข่าย</p> <p>6.7 หลักกระจายอำนาจ</p> <p>1. สำนักมีคณะกรรมการประจำสำนัก ทำหน้าที่กำหนดนโยบายและทิศทางการดำเนินงานของสำนัก</p> <p>2. ผู้บริหารแต่งตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆปฏิบัติงานตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>3. ผู้บริหารมีการกระจายอำนาจในการบริหารงานให้กับผู้บริหารระดับต่างๆไว้อย่างชัดเจน</p> <p>6.8 หลักนิติธรรม</p> <p>1. ผู้บริหารยึดหลักการบริหารงานให้เป็นไปตามระเบียบ คำสั่ง ประกาศ หลักเกณฑ์ และข้อบังคับของทางราชการ นอกจากนี้ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการร่างระเบียบฯ เพื่อมาพิจารณาแก้ไขระเบียบ คำสั่ง ข้อบังคับต่างๆให้เกิดความถูกต้องเที่ยงธรรม และเหมาะสมกับยุคสมัย</p> <p>2. ผู้บริหารนำผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดผลงานรายบุคคล มาเป็นส่วนหนึ่งในการพิจารณาความดีความชอบ และจัดทำเป็นประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลและพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย และพนักงานเงินรายได้ของหน่วยงาน โดยการประเมินผลจะอยู่ในรูปของคณะกรรมการประเมินผล</p> <p>6.9 หลักความเสมอภาค</p> <p>1. สำนักมีการจัดทำประกาศว่าด้วยวิธีการสรรหา ค่าจ้าง และเลื่อนค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ของสถาบัน โดยให้เทียบเท่ากับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สำหรับกระบวนการสรรหา</p>	

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>และการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างดำเนินการในรูปของคณะกรรมการตามที่สำนักแต่งตั้ง</p> <p>2. ประชาชนที่เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมของสำนักสามารถเข้าร่วมได้โดยไม่จำกัดเพศ อายุ เชื้อชาติ ศาสนา และ วุฒิการศึกษา</p> <p>6.10 หลักรุ่งเน้นฉันทามติ</p> <p>1. สำนักมีการสำรวจความคิดเห็นและประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการในรูปแบบต่างๆ และนำผลการประเมินหรือผลการประชุมมาช่วยกำหนดแนวทางเพื่อการบริหาร และพัฒนาสำนัก</p> <p>2. สำนักให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนัก</p> <p>3. สำนักจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่ของสำนัก</p>	
<p>7. สถานสถาบันประเมินผลการบริหารงานของสถาบันและผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>1. คณะกรรมการประจำสถาบันติดตามการบริหารงานของผู้บริหารโดยให้ผู้บริหารรายงานผลการดำเนินงานให้คณะกรรมการประจำสำนักได้ทราบทุกรายไตรมาส และเมื่อสิ้นปีงบประมาณจะต้องสรุปผลการดำเนินงานของสำนัก รายงานผลการประเมินตนเองประจำปี รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัดที่ กพร.กำหนด รายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการที่ลงนามไว้กับมหาวิทยาลัย และจัดทำรายงานสถานะการเงิน งบกำไร-ขาดทุนของสำนัก รายงานให้คณะกรรมการประจำสำนักได้ทราบและพิจารณาให้ข้อเสนอแนะเพื่อเป็นแนวทางการบริหารงานสำนัก</p> <p>2. ผู้บริหารสำนักนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำสำนัก ประชาชนที่เข้ามามีส่วนร่วม ศิษย์เก่า และบุคลากรของสำนัก รวมทั้งรวบรวมปัญหาและอุปสรรคในการทำงานมาประชุมวางแผนเพื่อจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนัก</p> <p>3. มหาวิทยาลัยโดยสภามหาวิทยาลัยกำหนดให้มีการ</p>	<p>7.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสำนัก</p> <p>7.2 บทบาทหน้าที่ของคณะกรรมการประจำสำนัก</p> <p>7.3 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก</p> <p>7.4 แผนกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานของสำนัก</p> <p>7.5 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
ประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารในรอบ 1 ปี 6 เดือนของวาระการดำรงตำแหน่ง โดยประเมินผลการปฏิบัติงานในรูปของคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัยซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
4 ข้อ	7 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้สกอ.7.2 : การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อโดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบันอย่างน้อยครอบคลุมพันธกิจของหน่วยงาน</p> <p>สำนักได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554 โดยในแผนมีการกำหนดโครงการจัดการความรู้ขึ้นและมอบหมายให้ฝ่ายฝึกอบรมและบริการวิชาการเป็นผู้รับผิดชอบซึ่งได้มีการกำหนดประเด็นความรู้ที่จะดำเนินการคือ เทคนิคการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดฝึกอบรม</p>	<p>1.1 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554</p> <p>1.2 โครงการจัดการความรู้ประจำปี 2554</p>
<p>2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะตามพันธกิจของหน่วยงานอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1</p> <p>สำนักได้มีการกำหนดประเด็นความรู้ที่จะถ่ายทอดและได้กำหนดกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะคือบุคลากรในฝึกอบรมและบริการวิชาการและผู้ที่เกี่ยวข้อง</p>	<p>2.1 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554</p> <p>2.2 โครงการจัดการความรู้ประจำปี 2554</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด</p> <p>ฝ่ายฝึกอบรมและบริการวิชาการของสำนักได้มีการประชุมเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในประเด็น เรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดฝึกอบรม โดยในฝ่ายฝึกอบรมได้มีการระบุปัญหาที่เกิดขึ้นและเสนอแนวทางแก้ไขปัญหาในประเด็นต่างๆ</p>	<p>3.1 รายงานการประชุมของฝ่ายฝึกอบรมและบริการวิชาการ</p>
<p>4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)</p> <p>ฝ่ายฝึกอบรมได้รวบรวมปัญหาที่เกิดขึ้นในระหว่างการจัดอบรมและแนวทางในการแก้ไขปัญหาต่างๆจากการประชุมในฝ่ายฯ มาจัดทำเป็นรูปเล่มและแจกจ่ายให้บุคลากรในฝ่ายฝึกอบรมและผู้ที่เกี่ยวข้องได้รับรู้รวมทั้งมีการเผยแพร่ในระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup) Folder/km ของสำนัก</p>	<p>4.1 เอกสารเผยแพร่ เรื่องเทคนิคการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการจัดฝึกอบรม</p> <p>4.2 Dum หน้าจอระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup) Folder/km</p>
<p>5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง</p> <p>บุคลากรในสำนักได้นำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาที่ผ่านมาในเรื่องต่างๆ เช่น ขั้นตอนการจัดทำใบรับรอง ,</p>	<p>5.1 รายงานผลการพัฒนาการทำงานของบุคลากรจากการจัดการความรู้</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
การกำจัดไวรัสTD,การจัดพิมพ์ของจดหมายในระบบ LAN และเทคนิคการแก้ไขปัญหาในระหว่างการจัดอบรม มาเป็นแนวทางในปฏิบัติงาน ทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น และทำให้ผู้รับการอบรมพึงพอใจในการบริการของสำนัก	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้สกอ.7.3 : ระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : ใช้ผลการดำเนินงานจากมหาวิทยาลัย

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
1. มีแผนระบบสารสนเทศ (Information System Plan)	
2. มีระบบสารสนเทศเพื่อการบริหารและการตัดสินใจตามพันธกิจของสถาบัน โดยอย่างน้อยต้องครอบคลุมการจัดการเรียนการสอน การวิจัย การบริหารจัดการ และการเงิน และสามารถนำไปใช้ในการดำเนินงานประกันคุณภาพ	
3. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศ	
4. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ระบบสารสนเทศมาปรับปรุงระบบสารสนเทศ	
5. มีการส่งข้อมูลผ่านระบบเครือข่ายของหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องตามที่กำหนด	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3 ข้อ			

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้สกอ. 7.4 : ระบบบริหารความเสี่ยง
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การให้คะแนน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 ข้อ	มีการดำเนินการ 3 หรือ 4 ข้อ	มีการดำเนินการ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 6 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน ตามคำสั่งที่ 8/2554 โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้าศูนย์และหัวหน้างานเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงาน</p>	<p>1. คำสั่งสำนักที่ 8/2554 เรื่องแต่งตั้งกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p>
<p>2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย 3 ด้าน ตามบริบทของสถาบัน</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงานได้มีการประชุมวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบริหารงาน ใน ปีงบประมาณ 2553 สำนักได้ทำการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการบริหารงานและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้น</p>	<p>2.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>2.2 รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยงตามประเด็นยุทธศาสตร์</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>โดยพบความเสี่ยงที่เกิดขึ้น จำนวน 4 ด้านดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ความเสี่ยงด้านความสามารถในการแข่งขัน <ol style="list-style-type: none"> 1.1 มีการยกเลิกโครงการฝึกอบรมสัมมนาที่ไม่สามารถจัดได้ตามแผนที่กำหนด 1.2 มีการแข่งขันในการจัดโครงการฝึกอบรมสัมมนาทั้งภายในและภายนอก มธ. 1.3 ขาดการบริการเชิงรุกไปยังกลุ่มเป้าหมาย 2. ความเสี่ยงด้านกลยุทธ์ <ol style="list-style-type: none"> 2.1 บุคลากรมีความเข้าใจไม่ตรงกันในวิสัยทัศน์ค่านิยมและแผนงาน 3. ความเสี่ยงด้านบุคลากร <ol style="list-style-type: none"> 3.1 การกระทำของบุคลากรในสำนักที่ทำให้ถูกวิจารณ์ในทางลบ 4. ความเสี่ยงจากปัจจัยภายนอก <ol style="list-style-type: none"> 4.1 ไม่ได้ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานหรือองค์กรต่างๆที่สำนักขอความสนับสนุนทั้งในเรื่องสถานที่ หรืองบประมาณ ทำให้ไม่สามารถจัดกิจกรรมได้ตามเป้าหมายที่กำหนด 	
<p>3. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ใน ข้อ 2</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงานได้มีการประชุมวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน โดยมีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่เกิดขึ้น</p>	<p>3.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>4. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน</p> <p>สำนักฯได้ทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2553 โดยได้กำหนดกิจกรรมการควบคุมหรือป้องกันหรือลดความเสี่ยง ระยะเวลาที่ดำเนินการ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ในแต่ละกิจกรรมของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้น</p>	<p>4.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>4.2 รายงานการวิเคราะห์ความเสี่ยง</p>
<p>5. มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อสภาสถาบันเพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานได้ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนและได้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงต่อผู้อำนวยการสำนักและนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย</p>	<p>5.1 บันทึกสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานต่อผู้อำนวยการสำนักฯ</p> <p>5.2 รายงานการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายในต่อประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลการจัดวางระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p>
<p>6. มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจากสภาสถาบันไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานได้นำผลการประเมินและข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและวิเคราะห์ความเสี่ยงในปีงบประมาณ 2554</p>	<p>6.1 บันทึกสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานต่อผู้อำนวยการสำนักฯ</p> <p>6.2 รายงานการติดตามประเมินผลระบบการควบคุมภายในต่อประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลการจัดวางระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p>

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3 ข้อ	6 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้สมศ.13 : การปฏิบัติตามบทบาทหน้าที่ของผู้บริหารสถาบัน

2. ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

3. เกณฑ์การประเมิน :

ใช้ค่าคะแนนการประเมินผลผู้บริหารโดยคณะกรรมการที่สภาสถาบันแต่งตั้ง (คะแนนเต็ม 5)

4. ผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมไม่มีผลการประเมินผู้บริหารในปี 2553 เนื่องจาก รองศาสตราจารย์ ดร.กำพล รุจิวิชชญ์ ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก ตั้งแต่วันที่ 15 พฤษภาคม 2552- 30 พฤศจิกายน 2553 จึงไม่ถึงรอบการประเมินตามประกาศของมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร</p>	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
4 คะแนน	-	-	-

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ 11 : ระบบการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้: กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
1 ข้อ	2 ข้อ	3 หรือ 4 ข้อ	5 หรือ 6 ข้อ	7 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 7. ข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>สำนักฯ มีการจัดโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสำนัก พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละงานให้เกิดความชัดเจน และมอบหมายงานให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงาน รวมทั้งจัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน (Job description)</p> <p>สำนักฯ มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดทำคำขอตั้งอัตรากำลังเพิ่มเติมในปีงบประมาณ 2554 เพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นตามภาระงานของสำนัก และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนัก โดยสถาบันได้มีการวางแผนเตรียมบุคลากรเพื่อให้สามารถมาทดแทนบุคลากรที่จะต้องเกษียณอายุในอีก 5-10 ปี ข้างหน้า</p> <p>สำนักฯ มีการวางแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนัก ได้แก่ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โครงการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร</p>	<p>1.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ</p> <p>1.2 ภาระหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างงาน</p> <p>1.3 คำขอตั้งอัตรากำลัง</p> <p>1.4 แผนอัตรากำลัง</p> <p>1.5 แผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554</p> <p>1.6 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร</p> <p>1.7 แบบฟอร์มการแจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการอบรมของบุคลากร</p> <p>1.8 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนา</p> <p>1.9 งบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน ในการเข้ารับการอบรม</p> <p>1.10 แบบประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(KPI) รายบุคคล</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) บุคลากร โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และโครงการจัดการความรู้</p> <p>สำนักฯมีนโยบายให้บุคลากรของสำนักทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดยสำนักได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้อย่างน้อยคนละ 12 ชั่วโมง โดยได้กำหนดให้การพัฒนาความรู้เป็นตัวชี้วัดผลงานรายบุคคลของบุคลากรทุกคน สำหรับโครงการที่บุคลากรเสนอขอมานั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้น ซึ่งจะเป็นการพิจารณาถ่วงน้ำหนักของผู้บังคับบัญชาว่าโครงการนั้นจะต้องเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน</p> <p>สำนักมีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของสำนักโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาประจำปีละ 1 ครั้ง โดยจะจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและทีมงานในภาพรวม และจัดให้มีการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรของสำนัก โดยสำนักดำเนินการหา Training needs ของบุคลากรหรือประเมินจากปัญหาหรืออุปสรรคในการทำงาน หรือข้อเสนอแนะหรือข้อคิดเห็นจากที่ประชุม โดยใช้การฝึกอบรมมาให้ความรู้แก่บุคลากร รวมทั้งได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อการนี้ไว้เป็นประจำทุกปี</p>	
<p>2. มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้ เป็นไปตามแผนที่กำหนด</p> <p>สำนักมีระบบกลไกในการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดผ่านกระบวนการต่างๆดังนี้</p> <p>1. มีการบริหารและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยการส่งเสริมคนดี คนเก่ง และผู้มีความรู้ความสามารถในการทำงานให้มีโอกาสก้าวหน้าในหน้าที่ความรับผิดชอบโดยสำนักได้แต่งตั้งให้เป็นหัวหน้างาน</p>	<p>2.1 คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย</p> <p>2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน และรายละเอียดของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากร</p> <p>2.3 ประกาศ ก.พ.อ.เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>2. มีแนวทางการบริหารงานบุคลากรสายสนับสนุนของสำนักที่เกี่ยวกับการบริหารบุคคล การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดตำแหน่ง และการดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรตามระบบบริหารงานบุคคลใหม่ โดยสำนักถือปฏิบัติตามระเบียบ หลักเกณฑ์ และแนวทางปฏิบัติตามที่มหาวิทยาลัยและ ก.พ.อ.กำหนด</p> <p>3. มีการดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานตามที่ได้กำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2553 ของสำนัก ได้แก่ โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร โครงการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร โครงการจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน(KPI)บุคลากร โครงการจัดทำคู่มือปฏิบัติงาน และโครงการจัดการความรู้</p> <p>4. มีแนวทางการบริหารบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้ สำนักมีระบบการสรรหาบุคลากรของสำนัก สำนักมีระบบการประเมินผลการทดลองปฏิบัติราชการ มีการปฐมนิเทศและมอบคู่มือพนักงานให้แก่บุคลากรบรรจุใหม่ซึ่งจะมีข้อมูลเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนัก สัญญาการจ้างงาน การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าจ้าง เงินเดือน การลา สวัสดิการ และผลประโยชน์ จรรยาบรรณของบุคลากร ระเบียบวินัยและโทษทางวินัย การอุทธรณ์ ร้องทุกข์</p> <p>5. มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง โดยการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้บุคลากรทุกคนได้ทราบ สำหรับในปี 2553 สำนักได้จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งโดยจะนำดัชนีชี้วัดผลงานมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปีงบประมาณ 2554 และ ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมา 1 ชุด</p> <p>6. สนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมในเรื่องที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีจัดประชุม</p>	<p>2.4 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2553</p> <p>2.5 ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง มาตรฐานการจำแนกตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2552</p> <p>2.6 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการบริหารบุคคลพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2549</p> <p>2.7 ประกาศมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อปรับค่าจ้างให้สูงขึ้น</p> <p>2.8 คู่มือพนักงาน</p> <p>2.9 ประกาศว่าด้วยวิธีการสรรหา ค่าจ้าง และการเลื่อนค่าจ้างพนักงานเงินรายได้ของสำนัก</p> <p>2.10 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง</p> <p>2.11 แบบประเมินผลตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI)</p> <p>2.12 หนังสือส่งตัวบุคลากรเข้าร่วมการประชุมและการอบรมสัมมนากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
หรืออบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆที่เกี่ยวข้องและต้องนำไปปฏิบัติในการทำงานของตน โดยสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมและเข้าอบรมอย่างสม่ำเสมอ	
<p>3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสายสนับสนุนสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ผู้บริหารตระหนักถึงความสำคัญในการสร้างขวัญและกำลังใจให้แก่บุคลากรของสถาบันจึงได้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมใหม่ ซึ่งในระเบียบเหล่านี้จะมีการจ่ายค่าตอบแทนและให้สวัสดิการแก่บุคลากรของสำนักในหลายรูปแบบ และเป็นกรให้สวัสดิการแก่บุคลากรของสำนักที่ได้รับเพิ่มเติมจากที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย ได้แก่ การช่วยเหลือค่าครองชีพ การรักษาพยาบาลและการประกันสุขภาพ การประกันชีวิต การเป็นเจ้าของงานศพ การเยี่ยมไข้กรณีเจ็บป่วย การช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและอุปกรณ์การเรียนของบุตร การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรสำนัก การให้ค่าชุดทำงานแก่บุคลากรสำนัก การช่วยเหลือครอบครัวเจ้าหน้าที่ที่เสียชีวิต การช่วยเหลือเจ้าหน้าที่ที่ประสบภัยธรรมชาติ</p> <p>นอกจากนี้สำนักได้พิจารณาให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรสำนัก เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. ค่าสมนาคุณแก่บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่บริหารในตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน 2. ค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่สำนักที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักในระดับดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ 	<p>3.1 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2554</p> <p>3.2 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ของสำนัก พ.ศ. 2552</p> <p>3.3 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่บริหารของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.2549</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>4. มีระบบการติดตามให้บุคลากรสายสนับสนุนนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการพัฒนาไปใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง</p> <p>สำนักมอบหมายให้หัวหน้างานติดตามผู้ได้บังคับบัญชาของตน กรณีที่สำนักส่งบุคลากรไปเพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อนำมาปรับใช้ในการปฏิบัติงาน</p>	<p>4.1 คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้างานและคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างาน</p> <p>4.2 แบบรายงานการติดตามประเมินผลบุคลากรในการนำความรู้และทักษะมาใช้ในการปฏิบัติงาน</p>
<p>5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณอาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน และดูแลควบคุมให้บุคลากรสายสนับสนุนถือปฏิบัติ</p> <p>สำนักดำเนินการจัดทำคู่มือพนักงานขึ้น เพื่อมอบให้แก่บุคลากรทุกคนใช้เป็นคู่มือในการปฏิบัติงานของสำนัก โดยมีเนื้อหาสาระสำคัญเกี่ยวกับข้อมูลพื้นฐานของสำนัก สัญญาจ้าง การปฏิบัติงาน การทดลองปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติงาน ค่าจ้างเงินเดือน การลา สวัสดิการและผลประโยชน์จรรยาบรรณของบุคลากร ระเบียบวินัยและโทษทางวินัย การอุทธรณ์ร้องทุกข์ โดยเฉพาะบุคลากรใหม่ขอสถาบันในวันที่มารายงานตัวจะได้รับการปฐมนิเทศ แนะนำตัว และมอบคู่มือพนักงานให้ 1 เล่ม และติดประกาศจรรยาบรรณภายในสำนัก</p> <p>สำนักมอบหมายให้ผู้บังคับบัญชาตามลำดับชั้นทำหน้าที่กำกับดูแลควบคุมให้บุคลากรของสถาบันถือปฏิบัติให้เป็นไปตามจรรยาบรรณของบุคลากรอย่างเคร่งครัด นอกจากนี้ผู้บริหารสามารถให้ความรู้ ทำความเข้าใจ หรือสอดแทรกประเด็นที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของบุคลากรในการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักตามโอกาส</p>	<p>5.1 คู่มือพนักงาน</p> <p>5.2 คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้างานและคำสั่งการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบของหัวหน้างาน</p> <p>5.3 คำสั่งแต่งตั้งหัวหน้างาน ให้เป็นคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร การพิจารณาความดีความชอบ และการประเมินเพื่อต่อสัญญาจ้าง</p>
<p>6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>สำนักมีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนโดยมีการดำเนินการ ดังนี้</p>	<p>6.1 ตัวอย่างแบบประเมินผลตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI)</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีการติดตามและประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน โดยสำนักได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนต้องเพิ่มพูนความรู้และทักษะที่ตรงกับหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างน้อยคนละ 12 ชั่วโมง เป็นตัวชี้วัดผลงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล</p> <p>2. กำหนดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง โดยทางสำนักจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้บุคลากรทุกคนได้ทราบ สำหรับในปี 2553 สำนักได้จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งและกำหนดสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามสายงานของแต่ละตำแหน่ง เพื่อนำมาใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปีงบประมาณ 2554 และในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมา 1 ชุด</p> <p>3. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก</p> <p>4. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของสำนัก</p>	<p>6.2 ตัวอย่างแบบประเมินสมรรถนะรายบุคคล</p> <p>6.3 ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>6.4 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี</p> <p>6.5 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก</p> <p>6.6 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของสำนัก</p>
<p>7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน</p> <p>1. สำนักจัดให้มีการประชุมเพื่อจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี โดยวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง ปัญหา อุปสรรค และวิเคราะห์ผลกระทบจากสภาวะแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกที่มีผลต่อการดำเนินงานของสำนัก และนำผลการประชุมไปกำหนดเป็นแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานของสำนัก</p> <p>2. สำนักนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก พร้อมข้อเสนอแนะ แนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเสนอต่อผู้บริหาร</p>	<p>7.1 เอกสารแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2554</p> <p>7.2 สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานสำนัก และสรุปแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของสำนัก</p> <p>7.3 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2554</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
3. สำนักรับผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อสวัสดิการของสำนักไปดำเนินการแก้ไขระเบียบว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ. 2548	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
4 ข้อ	7 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ 12: มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1	มีการดำเนินการ 2	มีการดำเนินการ 3	มีการดำเนินการ	มีการดำเนินการ
ข้อ	ข้อ	ข้อ	4 ข้อ	ครบทุกข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานบุคลากร</p> <p>ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักฯได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยในรอบการประเมินเลื่อนเงินเดือน 1 เมษายน 2554 สำนักฯได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการใหม่ และมีการแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>1.1 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>1.2 ประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2553</p> <p>1.3 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>
<p>2. แจ้งให้บุคลากรรับทราบเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นทางการ</p> <p>สำนักฯจัดทำหนังสือเวียนให้บุคลากรทุกคนได้ทราบหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>2.1 หนังสือเวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติราชการ พ.ศ. 2553</p>
<p>3. การดำเนินการตามระบบ</p> <p>สำนักฯได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรจัดส่งผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนในรอบการประเมินเพื่อเลื่อนขั้นเงินเดือน</p>	<p>3.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.2 หนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรจัดส่งผลงานเพื่อประกอบการพิจารณาเลื่อน</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1 ตุลาคม 2553 และในรอบการประเมินเพื่อเลื่อนเงินเดือน</p> <p>1 เมษายน 2554 สำนักฯใช้หลักเกณฑ์การประเมินใหม่โดยกำหนดรายการประเมินหรือองค์ประกอบร่วม 2 ประเภทคือ 1.ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย 2.พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามสมรรถนะที่กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา โดยกำหนดให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากหัวหน้างานจากฝ่ายต่างๆมาเป็นผู้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน</p> <p>หลังจากประเมินผลการปฏิบัติงานเสร็จสิ้น สำนักฯได้จัดทำประกาศผลการประเมินงานให้ผู้รับการประเมินผลได้ทราบ และในรอบการประเมิน 1 เมษายน 2554 สำนักฯได้มอบให้หัวหน้างานเป็นผู้แจ้งผลการประเมินเป็นรายบุคคล</p>	<p>ขึ้นเงินเดือน ณ 1 ตุลาคม 2553</p> <p>3.3 แบบฟอร์มประเมินผลสัมฤทธิ์ของงาน(KPI)</p> <p>3.4 แบบฟอร์มการประเมินสมรรถนะ</p> <p>3.5 เอกสารประกาศผลการพิจารณาความดีความชอบของข้าราชการพนักงาน มธ. และพนักงานเงินรายได้</p> <p>3.6 แบบฟอร์มการแจ้งผลการประเมินรายบุคคล</p>
<p>4. การประเมินผลระบบประเมิน</p> <p>สำนักฯจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในระบบการประเมินผลและเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อให้บุคลากรแสดงความคิดเห็น</p>	<p>4.1 ตัวอย่างแบบสอบถาม</p> <p>4.2 สรุปผลการประเมินความพึงพอใจในระบบการประเมินผล</p>
<p>5. นำผลการประเมินไปปรับปรุง</p> <p>สำนักฯได้นำผลการประเมินระบบประเมินมาพิจารณาและปรับปรุงแก้ไข โดยในปี2554 สำนักฯได้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแบบใหม่โดยกำหนดรายการประเมินหรือองค์ประกอบร่วม 2 ประเภทคือ</p> <p>1.ผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย</p> <p>2.พฤติกรรมในการปฏิบัติราชการของบุคลากรตามสมรรถนะที่กำหนด เพื่อประกอบการพิจารณา โดยกำหนดให้คณะกรรมการซึ่งแต่งตั้งจากหัวหน้างานจากฝ่ายต่างๆมาเป็นผู้พิจารณาผลการปฏิบัติงาน</p>	<p>5.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p>

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

1. ตัวบ่งชี้สกอ. 8.1 : ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ

2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ

3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 หรือ 5 ข้อ	มีการดำเนินการ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน.7 ข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของสถาบัน</p> <p>สำนักมีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนักให้เป็นไปตามเป้าหมายซึ่งแผนกลยุทธ์ทางการเงินของสำนักมีการดำเนินการดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> กำหนดแผนงบประมาณให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสำนัก และของมหาวิทยาลัย มีการวางแผนการจัดหารายได้ให้สอดคล้องกับรายจ่ายตามงบประมาณโดยไม่ติดขัด และสามารถนำเงินไปลงทุนเพื่อนำผลประโยชน์ที่ได้รับกลับสู่สำนักอย่างมีประสิทธิภาพ สำนักมีการจัดทำรายงานรับจริง - จ่ายจริง เป็นรายไตรมาส โดยเสนอให้กับกองแผนงาน มธ. และยังเป็นประโยชน์ต่อการจัดทำแผนงบประมาณของหน่วยงานในปีงบประมาณต่อไป 	<ol style="list-style-type: none"> 1.1 แผนกลยุทธ์ทางการเงิน 1.2 งบประมาณประจำปี 2553 ของสำนัก 1.3 รายงานรับจริง - จ่ายจริงของสำนัก

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>2. มีแนวทางจัดการทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร และการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>สำนักมีแนวทางในการดำเนินการจัดการทรัพยากรทางการเงิน แผนการจัดสรรและมีการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ เนื่องจากสำนักมีงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงานของสำนัก นอกเหนือจากเงินงบประมาณแผ่นดิน ดังนั้นจึงจำเป็นต้องมีการกำหนดแนวทางในการจัดการทรัพยากรทางการเงิน เพื่อจะได้มีเงินงบประมาณใช้ได้เพียงพอ ซึ่งแหล่งที่มาของรายได้สำนักมาจาก</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. งบประมาณแผ่นดิน 2. รายได้จากเงินอุดหนุนของมหาวิทยาลัย 3. รายได้จากเงินลงทุน 4. รายได้จากโครงการบริการวิชาการแก่สังคม <p>ซึ่งในการหารายได้เหล่านั้น สำนักได้ แต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริการสังคมมาวางแผนการดำเนินงาน โดยให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามภารกิจของสำนัก สำหรับในการจัดสรรงบประมาณของหน่วยงานประจำปีงบประมาณ 2553 จะเป็นไปตามสัดส่วนของงานตามภารกิจ แผนงานโครงการที่เหมาะสม โดยกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ทางการเงินของสำนัก เพื่อให้การบริหารงานงบประมาณการเงินตอบสนองภารกิจหลัก โดยมีระบบการบริหารที่มีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p>	<ol style="list-style-type: none"> 2.1 คำขอตั้งโครงการบริการสังคม ประจำปีงบประมาณ 2553 2.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการโครงการบริการสังคม 2.3 รายงานรับจริง - จ่ายจริง 2.4 แผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2.5 รายงานการประชุมกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 1/2553 วันที่ 27/4/2553 2.6 การกำหนดวงเงินและการวางแผนการใช้จ่ายเงินตามวงเงินงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี 2553
<p>3. มีงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในแต่ละพันธกิจและการพัฒนาสถาบันและบุคลากร</p> <p>สำนักมีการจัดทำแผนงบประมาณที่สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานตามพันธกิจ รวมทั้งมีการจัดสรรงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงานในการการพัฒนาสถาบัน และการพัฒนาบุคลากรประจำปีงบประมาณ 2553</p>	<ol style="list-style-type: none"> 3.1 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงาน ประจำปีงบประมาณ 2553 3.2 งบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน ประจำปีงบประมาณ 2553

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และ รายงานต่อสภาสถาบันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>สำนักมีการรายงานการรับจริง – จ่ายจริง เป็นรายไตรมาส และรายงานงบการเงิน ณ วันสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเป็น ข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p>	<p>4.1 งบการเงินซึ่งประกอบไปด้วยงบสรุป รายได้ ค่าใช้จ่ายและงบดุล ทั้งรายไตรมาส และรายปี</p>
<p>5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความ มั่นคงของสถาบันอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการนำเสนอของงบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน ต่อ คณะกรรมการประจำสำนักเพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงาน ของสำนักเพื่อวิเคราะห์สถานะทางการเงินของสำนักอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>5.1 รายงานการประชุมกรรมการประจำ สำนัก ครั้งที่ 1/2553 วันที่ 27/4/2553</p> <p>5.2 สรุปงบรายได้-ค่าใช้จ่ายและงบดุล ประจำปี</p> <p>5.3 รายงานการลงทุนเปิดบัญชีเงินฝาก ประจำธนาคารพาณิชย์</p> <p>5.4 แผนกลยุทธ์ทางการเงิน</p> <p>5.5 แบบฟอร์ม 8.1-1-4</p>
<p>6. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบและ กฎเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด</p> <p>สำนักได้รับการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากสำนักตรวจสอบภายในของ มหาวิทยาลัย</p>	<p>6.1 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ที่ว่า ด้วยการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539 หมวด 5 ข้อ 30</p>
<p>7. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไป ตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ ในการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>มีการรายงานรายรับจริง-รายจ่ายจริง ของงบประมาณ รายจ่าย จากรายได้หน่วยงานและยอดเงินคงเหลือเสนอ ผู้บริหาร และคณะกรรมการประจำสำนัก เพื่อพิจารณาการรับ จริง – จ่ายจริง และเพื่อวางแผนการปรับปรุงแก้ไข</p>	<p>7.1 รายงานรับจริง จ่ายจริง ปีงบประมาณ 2553</p> <p>7.2 รายงานยอดงบประมาณแผ่นดิน คงเหลือ</p> <p>7.3 งบสรุปรายได้ ค่าใช้จ่ายและงบดุล ประจำปีงบประมาณ 2553</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
การดำเนินงานตามเป้าหมายของสำนักและเพื่อการวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณให้สอดคล้องกับเป้าหมายตามภารกิจของสำนักอย่างมีประสิทธิภาพ	7.4 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554 7.5 การขออนุมัติเพิ่มเติมงบประมาณปีงบประมาณ 2554 7.6 คำขอตั้งงบประมาณรายจ่ายของสำนักประจำปี 2554 7.7 แบบฟอร์ม 8.1-1-4

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
4 ข้อ	7 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจากกรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

1. ตัวบ่งชี้สกอ. 9.1 : ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์การประเมิน :

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
มีการดำเนินการ 1 ข้อ	มีการดำเนินการ 2 หรือ 3 ข้อ	มีการดำเนินการ 4 หรือ 5 หรือ 6 ข้อ	มีการดำเนินการ 7 หรือ 8 ข้อ	มีการดำเนินการ 9 ข้อ

4. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 9 ข้อโดยมีรายละเอียด ดังนี้

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจและพัฒนาการของสถาบัน ตั้งแต่ระดับภาควิชาหรือหน่วยงานเทียบเท่า และดำเนินการตามระบบที่กำหนด</p> <p>สำนักฯได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการฝ่ายบริการวิชาการ เป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน โดยมีหน่วยประกันคุณภาพ ของสำนักเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพของหน่วยงานที่ประกอบด้วยผู้อำนวยการเป็นประธานเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง และบุคคลภายนอกที่มาจากผู้เข้ารับการอบรมของสำนัก</p> <p>โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีบทบาทในการจัดทำรายงานประกันคุณภาพของหน่วยงาน กำหนดนโยบาย และให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยมีการมอบหมายตัวบ่งชี้ให้แก่เจ้าหน้าที่ตามภาระงานที่รับผิดชอบเพื่อรายงานข้อมูลตามเกณฑ์การประกันคุณภาพและสำนักฯ ได้มีการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการ</p>	<p>1.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักฯ</p> <p>1.2 คำสั่งสำนักส่งเสริมศึกษาและบริการสังคม ที่ 31/2553 เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>1.3 คำสั่งสำนักฯที่ 10 / 2554 เรื่องแต่งตั้งผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ ประจำปีการศึกษา2553</p> <p>1.4 คู่มือประกันคุณภาพการศึกษาของสำนัก ประจำปีการศึกษา2549 -2553</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยได้จัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักฯเล่มแรกในปี 2549 และได้มีการปรับปรุงในปี 2550, 2551, 2552 และ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p>	
<p>2. มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน โดยคณะกรรมการระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการกำหนดนโยบายในการประกันคุณภาพที่ชัดเจนไว้ในนโยบายและแผนการดำเนินงานของสำนัก</p>	<p>2.1 นโยบายและแผนการดำเนินงานของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p>
<p>3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มเติมตามอัตลักษณ์ของสถาบัน</p> <p>สำนักฯได้จัดทำประกันคุณภาพตามตัวบ่งชี้ที่มหาวิทยาลัยฯ กำหนดจำนวน 12 ตัวบ่งชี้ และได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพอีก 4 ตัวบ่งชี้ เพื่อสะท้อนเอกลักษณ์ของสำนัก โดยสำนักฯได้มีการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้คุณภาพของหน่วยงาน ซึ่งตัวบ่งชี้และเกณฑ์คุณภาพที่กำหนดเพิ่มเติมตามภารกิจหลัก ได้แก่ ตัวบ่งชี้ มธ.14 ,มธ.15, มธ.16 และ มธ.17 ดังนี้</p> <p>มธ.14 กระบวนการบริการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม</p> <p>มธ.15 จำนวนโครงการบริการวิชาการแก่สังคมที่จัดร่วมกับเครือข่ายทั้ง ภาครัฐและเอกชน</p> <p>มธ.16 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บ ค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด</p> <p>มธ. 17 ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียมต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ</p>	<p>3.1 ตัวบ่งชี้เพิ่มเติมตามอัตลักษณ์ของสำนัก</p> <p>3.2 คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักฯ ประจำปีการศึกษา 2553</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>4. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) การควบคุม ติดตามการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพ 2) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพเสนอต่อสภาสถาบัน และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามกำหนดเวลา โดยเป็นรายงานที่มีข้อมูลครบถ้วนตามที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กำหนดใน CHE QA Online และ 3) การนำผลการประเมินคุณภาพไปทำแผนการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของสถาบัน</p> <p>หน่วยประกันคุณภาพของสำนักซึ่งเป็นผู้ดูแลการจัดทำรายงานการประเมินตนเอง ได้จัดทำแผนงานการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี 2553 ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะประกอบด้วย การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำประกันคุณภาพของสำนัก การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้ การมอบหมายให้มีผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ และรายงานผลความคืบหน้าของตัวบ่งชี้ โดยในปีการศึกษา 2553 สำนักได้ให้ผู้ดูแลตัวบ่งชี้รายงานความคืบหน้าในระบบเครือข่ายภายใน(Workgroup)โดยกำหนดไว้ใน Folder/QA</p> <p>สำนักได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2553 โดยรายงานผ่านระบบ CHE QA Online</p> <p>สำนักฯได้นำผลการประเมินคุณภาพ และข้อเสนอแนะมาปรับปรุงและดำเนินการตามข้อเสนอแนะแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักและกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น</p>	<p>4.1 แผนการดำเนินงานการประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2553</p> <p>4.2 คำสั่งสำนักที่ 10 / 2554 เรื่อง แต่งตั้งผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ ประจำปีการศึกษา 2553</p> <p>4.3 รายงานการประเมินตนเอง ประจำปีการศึกษา 2553 ในระบบ CHE QA Online</p> <p>4.4 สรุปผลการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผลการประเมินปีการศึกษา 2552</p>
<p>5. มีการนำผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในมาปรับปรุงการทำงาน และส่งผลให้มีการพัฒนาผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ทุกตัวบ่งชี้</p> <p>สำนักฯได้นำข้อเสนอแนะจากการตรวจประกันคุณภาพประจำปีการศึกษา 2552 มาปรับปรุงการดำเนินงาน โดยในปีการศึกษา 2553 นี้ สำนักได้มีการดำเนินการตามข้อเสนอแนะดังนี้</p>	<p>5.1 สรุปผลการปรับปรุงตามข้อเสนอแนะของผลการประเมินปีการศึกษา 2552</p>

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
1.จัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน 2.จัดกิจกรรมที่ส่งเสริมอาชีพเพิ่มขึ้น 3.จัดทำแผนการจัดการความรู้ที่เป็นรูปธรรม 4.สร้างเครือข่ายเพื่อดำเนินงานประกันคุณภาพ	
6. มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาภายในครบทั้ง 9 องค์ประกอบคุณภาพ สำนักมีระบบเครือข่ายภายใน(Workgroup)โดยกำหนดใน Folder/QA สำหรับการรวบรวมข้อมูลด้านประกันคุณภาพการศึกษา โดยเจ้าหน้าที่ดูแลงานด้านการประกันคุณภาพจะทำแบบฟอร์มตามตัวบ่งชี้คุณภาพสำหรับให้ผู้ที่เกี่ยวข้องของรายงานข้อมูลในระบบเครือข่าย ครบทุกองค์ประกอบเพื่อสะดวกในการรวบรวมทำรายงานประเมินตนเอง	6.1 Dump หน้าจอ ระบบเครือข่ายภายใน(Workgroup)ใน Folder/QA
7. มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกันคุณภาพการศึกษา โดยเฉพาะนักศึกษา ผู้ใช้บัณฑิต และผู้ให้บริการตามพันธกิจของสถาบัน สำนักฯ มีการแต่งตั้งกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน ตามคำสั่งที่ 31/2553 โดยมีบุคคลภายนอกซึ่งเป็นผู้ให้บริการในโครงการฝึกอบรม มาร่วมเป็นกรรมการ เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มเติม กำหนดค่าเป้าหมายตัวบ่งชี้คุณภาพ และให้คำปรึกษาในการจัดทำรายงานประเมินตนเอง นอกจากนี้สำนักได้เชิญผู้ให้บริการในโครงการฝึกอบรมมาเป็นผู้รับการสัมภาษณ์ในการตรวจประกันคุณภาพประจำปี สำนักมีช่องทางรับความคิดเห็นของประชาชนและประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสำนักผ่าน 3 ช่องทาง คือ กล้องรับความคิดเห็น, web board และแบบประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก เพื่อนำมาปรับปรุงพัฒนาสำนักต่อไป	7.1 คำสั่งสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ที่ 31/2553 เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา 7.2 รายชื่อผู้รับการสัมภาษณ์ในการตรวจประกันคุณภาพ ประจำปีการศึกษา 2552 7.3 กล้องรับความคิดเห็น 7.4 dump หน้าweb board 7.5 แบบประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>8. มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพ การศึกษาระหว่างสถาบัน และมีกิจกรรมร่วมกัน</p> <p>สำนักฯได้ทำความร่วมมือกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ใน กลุ่มสำนัก สถาบัน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านประกันคุณภาพโดย ในปี การศึกษา 2553 สำนักได้จัดประชุมเจ้าหน้าที่ฯรับผิดชอบด้านประกัน คุณภาพ ร่วมกับ สถาบันวิจัย และให้ คำ ป ร ิ ก ษ า แห่ง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ และสถาบันทรัพยากรมนุษย์เพื่อแลกเปลี่ยน ประเด็นความรู้ในการทำรายงานประเมินตนเอง</p> <p>สำนักได้ส่งบุคลากรเข้าร่วมการสัมมนา QA – TU Forum เรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ปี การศึกษา 2553 ที่จัดโดยงานประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัยเพื่อ ร่วมกันแลกเปลี่ยนเรียนรู้กันทั้งการดำเนินงาน ปัญหา อุปสรรค แนว ทางแก้ไขและแนวปฏิบัติที่ดี ด้านการประกันคุณภาพการศึกษาซึ่งมี หน่วยงานต่างๆเข้าร่วมแลกเปลี่ยนเรียนรู้</p>	<p>8.1 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่ฯ รับผิดชอบด้านประกันคุณภาพ</p> <p>8.2 เอกสารการสัมมนา QA – TU Forum เรื่อง การแลกเปลี่ยนเรียนรู้การ ดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ปี การศึกษา 2553</p>
<p>9. มีแนวปฏิบัติที่ดีหรืองานวิจัยด้านการประกันคุณภาพการศึกษา ที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น และเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นสามารถ นำไปใช้ประโยชน์</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มีการรายงานผลการประกัน คุณภาพภายในต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน โดยสำนัก จัดพิมพ์ผลการตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในประจำปีการศึกษา 2552 ในรายงานประจำปี 2553 ของสำนัก และนำลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ ของสำนัก</p>	<p>9.1 รายงานประจำปี 2553 ของสำนัก</p> <p>9.2 www.icens.tu.ac.th</p>

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
5 ข้อ	9 ข้อ	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

1. ตัวบ่งชี้ ส.ค.15 : ผลการประเมินคุณภาพภายในรับรองโดยต้นสังกัด

2. ชนิดของตัวบ่งชี้: ผลผลิต

3. เกณฑ์การประเมิน :

ใช้คะแนนประเมินการประกันคุณภาพภายในโดยคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน (เฉพาะตัวบ่งชี้ของสกอ.คะแนนเต็ม 5 คะแนน)

4. ผลการดำเนินงาน :

ผลการดำเนินงาน	เอกสารอ้างอิง
<p>สำนักได้มีการประเมินคุณภาพภายใน เฉพาะตัวบ่งชี้ของ สกอ. จำนวน 6 ตัว ได้แก่</p> <p>สกอ. 1.1 กระบวนการพัฒนาแผน ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>สกอ. 7.1 ภาวะผู้นำของสภาสถาบันและผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>สกอ. 7.2 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้ ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>สกอ. 7.4 ระบบบริหารความเสี่ยง ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>สกอ. 8.1 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>สกอ. 9.1 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายใน ผลการประเมินเท่ากับ 5 คะแนน</p> <p>ดังนั้น คะแนนประเมินการประกันคุณภาพภายใน</p> $= \frac{5+5+5+5+5+5}{6}$ $= 5 \text{ คะแนน}$	

5. ผลการประเมินของคณะกรรมการปีที่ผ่านมา

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย
-	N/A	-	-

6. ผลการประเมินตนเอง ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมิน ตนเอง	บรรลุเป้าหมาย
3.75 คะแนน	5 คะแนน	5 คะแนน	บรรลุเป้าหมาย

7. ผลการประเมินของคณะกรรมการประเมินคุณภาพ ปีการศึกษา 2553

เป้าหมาย	ผลการดำเนินการ	คะแนนประเมินจาก กรรมการ	บรรลุเป้าหมาย

บทที่ 3

สรุปผลการประเมิน
และทิศทางการพัฒนา

1 สรุปผลการประเมินคุณภาพ

จากผลการดำเนินงานข้างต้น สามารถสรุปผลการประเมินคุณภาพตามรายงานตัวเลขในตารางที่ ส 1, ส 2, ส 3, ส 4 และ ส 5 ซึ่งเป็นผลการประเมินตนเองรายตัวบ่งชี้ที่ตามองค์ประกอบคุณภาพ ตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ตามมุมมองด้านบริหารจัดการ และตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ดังนี้

1. ตาราง ส 1 สรุปผลการประเมินตนเองรายตัวบ่งชี้ มหาวิทยาลัยกำหนดให้สำนักรับผิดชอบตัวบ่งชี้ จำนวน 16 ตัวบ่งชี้ โดยตัวบ่งชี้ที่ 7.3 สำนักไม่มีผลการประเมินตนเองโดยใช้ผลการประเมินจากมหาวิทยาลัย และตัวบ่งชี้สมศ.13 สำนักไม่มีการประเมินผลการดำเนินงานเนื่องจากผู้อำนวยการสำนักดำรงตำแหน่งไม่ครบ วาระจึงไม่ถึงรอบการประเมินตามประกาศของมหาวิทยาลัย เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหาร ดังนั้นสำนักจึงมีการประเมินตัวบ่งชี้เพียง 14 ตัวบ่งชี้ ผลการประเมินพบว่าสำนักมี คะแนน ทุกตัวบ่งชี้เท่ากับ 5 คะแนน

2. ตาราง ส 2 สรุปผลการประเมินตนเองตามองค์ประกอบคุณภาพ มหาวิทยาลัยกำหนดให้สำนัก รับผิดชอบตัวบ่งชี้ 5 องค์ประกอบ ผลการประเมินพบว่าสำนักมีคะแนน เฉลี่ยรวมทุกองค์ประกอบเท่ากับ 5 คะแนน

3. ตาราง ส 3 สรุปการประเมินตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ผลการประเมินสำนักมีคะแนน เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมาตรฐาน เท่ากับ 5 คะแนน

4. ตาราง ส 4 สรุปการประเมินตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ ผลการประเมินสำนักมีคะแนน เฉลี่ยมุมมองด้านการบริหารจัดการทุกมุมมอง เท่ากับ 5 คะแนน

5. ตาราง ส 5 สรุปการประเมินตามมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษา ผลการประเมินสำนักมีคะแนน เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมาตรฐาน เท่ากับ 5 คะแนน

รายละเอียดสรุปผลการประเมินปรากฏในตาราง ที่ ส 1, ส 2, ส 3, ส 4 และ ส 5

81

82

2. จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา

สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

จุดแข็ง

1. สำนักฯ มีการจัดตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
2. สำนักฯ มีการวิเคราะห์องค์การโดย (SWOT – Analysis) และนำผลการวิเคราะห์มาใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสำนัก
3. บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปี
4. มีการติดตามและดำเนินการตามแผนงานครบทุกแผน ซึ่งนโยบายและแผนการดำเนินการดังกล่าว สอดคล้องกับแผนงานและนโยบายของมหาวิทยาลัย

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

จุดแข็ง

1. สำนักฯ มีโครงการบริการวิชาการและสังคมที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และได้ร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายภายนอกของสำนักฯ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้บริการแก่ผู้มีรายได้น้อย / ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และโดยส่วนใหญ่เป็นบริการแบบให้เปล่า
2. มีการทำสัญญาความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และหน่วยงานต่างๆ เพื่อจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. วิทยาการและบุคลากรที่จัดอบรมมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ ในการจัดอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน
4. สำนักฯ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เพื่อสนับสนุนช่องทางให้บริการทางวิชาการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยการถ่ายทำวิดีโอรายการโครงการฝึกอาชีพและนำเทปที่จัดในรายการวิทยุมานำเสนอใน Website ของสำนักฯ รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวกับ IT มาใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวกับกิจกรรมบริการวิชาการ

จุดที่ควรพัฒนา

1. บุคลากรด้านการฝึกอบรม แม้จะมีความเชี่ยวชาญ แต่กระแสการเปลี่ยนแปลงและเหตุการณ์ใหม่เกิดขึ้นได้เสมอ จึงจำเป็นที่บุคลากรจะต้องติดตามและปรับเปลี่ยนให้ทันกับกระแสและวิทยาการที่เปลี่ยนไป อย่างไรก็ตาม การเตรียมการทั้งในส่วนบุคลากรและวิทยาการอาจไม่สามารถดำเนินการได้ตามประสงค์ทั้งหมด จึงทำให้เสียโอกาสในการแข่งขัน

2. บุคลากรด้านการฝึกอบรม ควรหาโอกาสเข้ารับการพัฒนาในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งพัฒนาทักษะเฉพาะตน เนื่องจากมีภาระงานฝึกอบรมมาก

3. ไม่มีการขยายการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ ที่ต้องการความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพหรือเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง และเป็นกลุ่มที่ขาดโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะในท้องถิ่นและชนบทที่ห่างไกล

แนวทางการพัฒนา

1. กำหนดให้บุคลากรด้านฝึกอบรมเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะตน ไว้ในนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสำนักโดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดของบุคลากรด้านฝึกอบรม

2. จัดตั้งกรรมการมาช่วยดูแล ให้คำแนะนำในเรื่องของโครงการใหม่ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สุขศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์

3. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารสำนักฯ มีวิสัยทัศน์ และมีนโยบาย ทิศทางการบริหารสำนักฯ ที่ชัดเจน

2. ผู้บริหารสำนักฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำนักฯ ได้สนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรในการศึกษาต่อและการอบรมเพิ่มพูนความรู้

3. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน เช่น ระบบเครือข่ายภายใน (Workgroup) ระบบ E-Office ระบบฐานข้อมูลบุคลากร ระบบฐานข้อมูลผู้เข้าอบรม ระบบ GFMS Data Warehouse

4. สำนักฯ มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI) เพื่อเป็นการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และเพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี

5. มีการจัดตั้งคณะกรรมการชุดต่างๆ ขึ้นมารับผิดชอบในกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้ขับเคลื่อนงานเป็นรูปธรรมและรวดเร็ว เช่น คณะกรรมการเพื่อพัฒนาวิทยาศาสตร์ คณะกรรมการวิชาการ และคณะกรรมการจัดการความรู้ เป็นต้น

จุดที่ควรพัฒนา

1. การจัดการความรู้ ยังไม่ชัดเจน บุคลากรไม่เข้าใจถึงกระบวนการจัดการความรู้ ทำให้ขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

แนวทางการพัฒนา

1. ให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องกระบวนการจัดการความรู้
2. กำหนดให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ / แลกเปลี่ยนความรู้ซึ่งกันและกันในแต่ละงาน

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

จุดแข็ง

1. สำนักมีความคล่องตัวในด้านการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ โดยมหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้สำนักจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การจ่ายเงินของโครงการบริการวิชาการแก่สังคมได้ เป็นผลให้สามารถจัดโครงการบริการวิชาการแก่สังคมได้อย่างเต็มที่ และสามารถตอบแทนวิทยากรที่มีคุณภาพสูงได้อย่างเหมาะสม

2. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เพื่อสนับสนุนช่องทางการชำระค่าลงทะเบียนผ่านสื่อ

อิเล็กทรอนิกส์

3. ผู้บริหารสามารถติดตามและตรวจสอบผลการใช้จ่ายเงินงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจในการบริหาร

จุดที่ควรพัฒนา

1. สำนักไม่มีการวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายในภาพรวมทั้งงบประมาณและ งบประมาณและ งบโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ทำให้ต้นทุนของโครงการบริการวิชาการน้อยกว่าความเป็นจริง
2. การดำเนินการในหลายส่วนยังไม่อำนวยความสะดวกให้กับการจัดการของสำนัก เนื่องจากติดขัดด้านระเบียบการเงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทนของวิทยากร และบุคลากร

แนวทางการพัฒนา

1. กำหนดให้มีการจัดทำต้นทุนต่อหน่วยในการจัดโครงการบริการวิชาการที่สะท้อนค่าใช้จ่ายที่แท้จริงของโครงการบริการวิชาการแก่สังคม
2. ทบทวนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับการนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการดำเนินงานของสำนัก

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารของสำนักฯ ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก
2. มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินคุณภาพของปีที่ผ่านมาไปปรับปรุงการดำเนินงาน โดยกำหนดค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง และมีการกระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนากระบวนการดำเนินงานอยู่เสมอ

จุดที่ควรพัฒนา

จากภารกิจที่มากของบุคลากรของสำนักฯ และธรรมชาติของงาน จึงทำให้ต้องมีการทำงานแบบรวบยอดในบางครั้ง แทนที่จะทำเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

แนวทาง/แผนการพัฒนา

ควรจัดให้มีการวางแผนการดำเนินงานให้เป็นระบบและมีการบริหารจัดการที่ดี เพื่อเป็นการติดตามการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดจากผู้รับผิดชอบที่สำนักมอบหมาย

3. เป้าหมายการดำเนินงานระยะสั้น ระยะยาวในอนาคต

เป้าหมายในระยะสั้น สำนักมีนโยบายดำเนินการขยายโอกาสการศึกษาให้กับผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้รับการศึกษา โดยทำความร่วมมือกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รอบวิทยาเขต รังสิต ลำปาง และ พัทยา ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โดยที่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดที่อยู่รอบวิทยาเขตของมหาวิทยาลัย เป็นฐานในการให้ความรู้ และสำนักจะนำวิทยากร ที่เป็นอาจารย์ ภายใน มหาวิทยาลัยและนอกมหาวิทยาลัย เข้าไปให้ความรู้ ในท้องถิ่นต่าง ๆ

เป้าหมายในระยะยาว สำนักมีการวางแผนเพื่อการออกนอกระบบของมหาวิทยาลัย เพื่อที่จะไม่ต้อง ผลักภาระไปให้กับประชาชน หรือผู้ใช้บริการของสำนัก โดยสำนักพยายามหาความร่วมมือกับภายนอกให้มา สนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรม นอกจากนี้สำนักกระตุ้นให้ภาคประชาชนได้ให้ความสนใจกับการศึกษาตลอดชีวิต โดยมีได้มุ่งเน้นที่ปริญญา เปลี่ยนคุณค่าทางสังคมใหม่ ให้เป็นสังคมแห่งการเรียนรู้และ แลกเปลี่ยนประสบการณ์ โดยสำนักจะเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับให้ประชาชนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ร่วมกัน โดยจะใช้ Website ของสำนักเป็นแหล่งถ่ายทอดสด ณ ขณะที่วิทยากรบรรยายอยู่ในสถานที่บรรยาย แบบ Real time และรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่วิทยากร ,อาจารย์ ได้ให้ความรู้ไปแล้วมาสรุปรวบรวม ลง บนweb site ของสำนัก เพื่อให้ประชาชนได้เข้าไปศึกษาหาความรู้

สำนักมีนโยบายขยายการให้บริการด้านวิชาการไปสู่ศูนย์ภูมิภาคของมหาวิทยาลัย ให้ครบทุกศูนย์ ได้แก่ รังสิต ลำปาง และ พัทยา โดยจะพยายามเข้าไปให้บริการวิชาการทั้งแบบเก็บค่าธรรมเนียม และไม่เก็บ ค่าธรรมเนียมในจังหวัดต่างๆ ที่ใกล้เคียงกับที่ศูนย์ตั้งอยู่

4.แผนการพัฒนาหน่วยงานในอนาคตให้สอดคล้องกับเป้าหมาย

สำนักได้มีแผนกลยุทธ์ของสำนักซึ่งได้ดำเนินการตามแผนงานมาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งทำให้ปัจจุบัน สำนักได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจที่ขยายตัวเพิ่มมากขึ้น พร้อมทั้งจัดตั้งกลไกและองค์ประกอบของการทำงานด้วย

1. แผนงานความร่วมมือกับภาคการศึกษา

เป็นแผนงานเพื่อที่จะไม่ต้องผลักภาระไปให้กับประชาชน หรือผู้ใช้บริการของสำนัก โดยสำนักพยายามหาความร่วมมือกับภายนอกให้มาสนับสนุนงบประมาณในการจัดอบรม โดยเป็นแผนงานที่จะทำควบคู่ไปกับแผนงานการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสามารถวัดผลประสิทธิภาพของแผนงานนี้ได้จากสัดส่วนของความร่วมมือของภาคการศึกษา ในรูปแบบต่างๆ

2. แผนงานสร้างแหล่งข้อมูลเพื่อแลกเปลี่ยนความรู้

เป็นแผนงานที่ให้ Website ของสำนักเป็นแหล่งถ่ายทอดสด ณ ขณะที่วิทยากรบรรยายอยู่ในสถานที่บรรยายแบบ Real time และรวบรวมข้อมูลความรู้ต่างๆ ที่วิทยากร ,อาจารย์ ได้ให้ความรู้ไปแล้วมาสรุปรวบรวม ลงบน Web site ของสำนัก เพื่อให้ประชาชนได้เข้าไปศึกษาหาความรู้ โดยมุ่งเน้นเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับให้ประชาชนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยจะใช้ Website ของสำนัก โดยเป็นแผนงานที่จะทำควบคู่ไปกับแผนงานการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสามารถวัดผลประสิทธิภาพของแผนงานนี้ได้จากจำนวนเนื้อหาความรู้ที่เผยแพร่ทาง website และจำนวนผู้เข้ามาเยี่ยมชมหรือมาใช้บริการแหล่งความรู้นี้

ภาคผนวก ก
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน
Common Data Set

ภาคผนวก ข
ตารางแสดงรายละเอียด
ตัวบ่งชี้คุณภาพ