

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐาน

ข้อมูลพื้นฐาน

1. **ชื่อหน่วยงาน** สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์
2. **ที่ตั้ง** เลขที่ 2 ถนนพระจันทร์ แขวงพระบรมมหาราชวัง เขตพระนคร
กรุงเทพฯ 10200

3. ประวัติความเป็นมา

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

โครงการเสริมการศึกษานี้เป็นกิจการการศึกษาฝึกอบรมแบบสหวิชาการที่ให้โอกาสแก่ผู้ไม่มีโอกาสหรือผู้มีการศึกษาน้อยได้มีโอกาสรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษาเพิ่มเติม และโดยเหตุที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์เปิดสอนวิชาการด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์เป็นส่วนใหญ่ โครงการเสริมการศึกษาจึงได้ดำเนินหลักสูตรการฝึกอบรมเสริมความรู้ที่นำมาใช้ปฏิบัติได้ทางสังคมศาสตร์และวิชาการอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องของการให้แก่ประชาชนอย่างเร่งด่วนและต่อเนื่อง เพื่อให้ประชาชนมีโอกาสได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับเศรษฐกิจ สังคมการเมือง การปกครอง กฎหมาย ตลอดจนความรู้ทั่วไปที่สามารถนำไปใช้ใน ชีวิตประจำวันและในการประกอบอาชีพได้ 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

4. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย

ปรัชญา

“เสริมศึกษา : มุ่งพัฒนาคุณภาพชีวิตเพื่อมวลชน”

วิสัยทัศน์

“เสริมศึกษาเป็นผู้นำเสริมสร้างความรู้สู่สังคมด้วยมาตรฐานบริการที่เป็นเลิศ”

ค่านิยมหลัก

“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 หรือ ที่รับผิดชอบอย่างถ่องแท้ และสามารถบริหารจัดการให้งานดำเนินไปอย่างมีประสิทธิภาพและ ประสิทธิภาพสูงสุด

นโยบายและแผนกลยุทธ์

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 สำนัก 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 ดูงาน ทั้งในและต่างประเทศ เพื่อนำกลับมาพัฒนางานให้ทันสมัยอยู่เสมอ

3.6 พัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้าง ความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันในการขับเคลื่อนองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขัน

4. นโยบายด้านประกันคุณภาพ

4.1 จัดให้มีการประกันคุณภาพทางการศึกษาอย่างเป็นระบบและอย่างต่อเนื่อง และวางแผนที่จะเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking)

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

4.3 พัฒนาคู่มือดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ประกันคุณภาพให้มีความสอดคล้องกับเกณฑ์การประเมินของมหาวิทยาลัย และ สำนักงานรับรองมาตรฐานและประเมินคุณภาพการศึกษา (องค์การมหาชน) (สผศ.)

4.4 พัฒนาคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน

แผนกลยุทธ์

แผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการแก่สังคม

1. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของสังคม โดยมี แผนปฏิบัติการ ดังนี้

- 1.1 จัดทำแบบฟอร์มเพื่อขออนุญาตวิทยากรในการบันทึกคำบรรยายเพื่อนำเสนอบนเว็บไซต์ของสำนักฯ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกหมู่เหล่า
- 1.2 จัดทำแผนการให้บริการสังคมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น
- 1.3 จัดทำแผนการถวายความรู้แด่พระสังฆาธิการในจังหวัดต่างๆ
- 1.4 แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อจัดทำเป็นเครือข่ายในการให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยความร่วมมือจากเครือข่ายต่างๆ
- 1.5 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาผู้ประกอบการเพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรในการให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านอาชีพแก่ประชาชนโดยทั่วไป
- 1.6 จัดตั้งคณะกรรมการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมในสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมและเพิ่มบทบาทในการจัดทำแผนงานในการให้ความรู้ทางวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆ 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 ร่างระเบียบค่าตอบแทนใหม่โดยกำหนดให้สายงานสนับสนุนงานบริการวิชาการและสายบริการวิชาการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มรายเดือนอย่างเป็นทางการและกำหนดวิธีการทำงานให้เหมาะสมโดยดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ปฏิบัติงานหลักและหากจำเป็นอาจปฏิบัติงานข้ามสายงานได้ตามความเหมาะสม
 - 1.2 จัดสัมมนาเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี
 - 1.3 ดำเนินการในการ consolidate ทางด้านการเงินเพื่อวางแผนการเป็นหน่วยงานในกำกับได้อย่างมั่นคง
 - 1.4 เตรียมการในเรื่องของการจัดงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยต้องออกนอกระบบ รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนอื่นๆ ให้ได้ไม่น้อยกว่าตอนอยู่ในระบบ โดยไม่ขัดแย้งกับระเบียบใหญ่ของมหาวิทยาลัย
 - 1.5 ดำเนินการปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และวางแผนเทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เสาะหาสถาบันที่มีภาระหน้าที่คล้ายคลึงกันในการเทียบเคียงสมรรถนะ
 - 1.6 จัดอบรมคณะทำงานประเมินคุณภาพ ซึ่งมีตัวแทนฝ่ายต่างๆ ร่วมกันเป็นคณะทำงานได้เข้าใจถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ โดยให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในงานประจำ
 - 1.7 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคู่มือดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ประกันคุณภาพเพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือ
 - 1.8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน เพื่อให้มีความชัดเจนในการทำงาน สามารถตรวจสอบและติดตามผลได้
 - 1.9 ศึกษา ปรับปรุง ระเบียบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรได้มีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ
 - 1.10 ปรับปรุงกลไกในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรอย่างโปร่งใส และยุติธรรม โดยกำหนดภาระหน้าที่การทำงานที่ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีภาระหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแก่ตำแหน่ง ไม่ทำงานซ้ำซ้อน และใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน
 - 1.11 ดำเนินการขอสถานที่จัดฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมของสำนักฯ รวมทั้งกำหนดให้หลักสูตรการให้บริการทางวิชาการที่

เก็บค่าลงทะเบียนและได้เคยจัดการอบรมตามโรงแรมต่างๆ ให้มาใช้สถานที่การฝึกอบรมที่ท่าพระจันทร์ หรือ ศูนย์รังสิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าถึงบรรยากาศ การศึกษาภายในรั้วมหาวิทยาลัย และปลูกฝังการเป็นศิษย์เก่าได้มากยิ่งขึ้น

2. พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมี แผนปฏิบัติการดังนี้

- 2.1 จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากร เพื่อนำดัชนีชี้วัดผลงานมาประกอบการพิจารณาความ ดี ความชอบ รวมทั้งพิจารณาทางด้านคุณธรรม พฤติกรรม ประกอบด้วย
- 2.2 จัดทำแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยกำหนดงบประมาณรายจ่ายต่อหัวให้กับทุกคนได้ อบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ
- 2.3 จัดให้มีโครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสำนักฯ

3. มีระบบเครือข่ายฐานข้อมูลและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอ โดยมีแผนปฏิบัติการดังนี้

- 3.1 กำหนดแผนให้เจ้าหน้าที่สำนักฯมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกคน
- 3.2 การปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักฯให้สามารถรองรับการเป็นศูนย์ข้อมูลทางวิชาการ

4. มีการสื่อสารองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยมีแผนปฏิบัติการดังนี้

- 4.1 กำหนดแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนเป็นรายปี เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการอบรมของสำนักฯให้ ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย
- 4.2 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน

แผนการดำเนินงานประจำปี 2552-2555

สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม

| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|--|---|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| แผนกลยุทธ์ด้านบริการวิชาการแก่สังคม 1. พัฒนาและส่งเสริมความรู้ที่หลากหลายและตรงกับความต้องการของสังคม | 1.1 จัดทำแบบฟอร์มเพื่อขออนุญาตวิทยากรในการบันทึกคำบรรยายเพื่อนำเสนอบนเว็บไซต์ของสำนักฯ เพื่อเป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับประชาชนทุกหมู่เหล่า | → | → | | |
| | 1.2 จัดทำแผนการให้บริการสังคมแก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น | → | | | → |
| | 1.3 จัดทำแผนการถ่ายทอดความรู้แก่พระสงฆ์ภิกษุในจังหวัดต่างๆ | → | | | → |
| | 1.4 แสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานท้องถิ่นอื่นๆ เพื่อจัดทำเป็นเครือข่ายในการให้บริการวิชาการแก่สังคมโดยความร่วมมือจากเครือข่ายต่างๆ | → | | | → |
| | 1.5 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาผู้ประกอบการเพื่อดำเนินการพัฒนาหลักสูตรในการให้ความรู้ เพื่อเสริมสร้างทักษะทางด้านอาชีพแก่ประชาชนโดยทั่วไป | → | → | | |
| | 1.6 จัดตั้งคณะกรรมการศึกษาปัญหาสิ่งแวดล้อมในสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมและเพิ่มบทบาทในการจัดทำแผนงานในการให้ความรู้ทางวิชาการด้านสิ่งแวดล้อมในมิติต่างๆแก่สังคม | → | → | | |

| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|--------------------|--|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| | 1.7 ขยายเครือข่ายการบริการสังคม ให้มีเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น โดยให้ความร่วมมือกับสมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ในการจัดกิจกรรมเพื่อสังคม และจัดตั้งชมรมศิษย์เก่าเสริมศึกษาสัมพันธ์ใหม่ | | | | → |
| | 1.8 พัฒนาหลักสูตรเก่าที่ยังให้บริการอยู่ให้มีคุณภาพดียิ่งขึ้นเพื่อให้หลักสูตรสามารถยืนระยะอยู่ได้นานที่สุด และสร้างหลักสูตรใหม่ที่มีความหลากหลายทันสมัยและทันต่อเหตุการณ์ เพื่อมาทดแทนหลักสูตรเก่าที่หมดสมัย ทำให้งานเสริมศึกษามีหลักสูตรที่หลากหลายและทันต่อเหตุการณ์ และภายหลังการอบรมได้นำเอาผลการประเมินมาวิเคราะห์เพื่อใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดทำ Training needs | | | | → |
| | 1.9 ดำเนินการขอสถานที่จัดฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมของสำนักฯ รวมทั้งกำหนดให้หลักสูตรการให้บริการทางวิชาการที่เก็บค่าลงทะเบียนและได้เคยจัดการอบรมตามโรงแรมต่างๆ ให้มาใช้สถานที่การฝึกอบรมที่ท่าพระจันทร์หรือ ศูนย์รังสิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าถึงบรรยากาศการศึกษาภายในรั้วมหาวิทยาลัย และปลูกฝัง | | → | | |

| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|---|--|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| | การเป็นศิษย์เก่าได้มากยิ่งขึ้น | | | | |
| | 1.10 สนับสนุนการให้บุคลากรจากคณะ สำนัก สถาบันต่างๆ ได้เข้าอบรมเพื่อพัฒนาศักยภาพในการทำงานในหลักสูตรต่างๆ ที่ทางสำนักเปิดให้บริการทางวิชาการแก่สังคม | → | | | |
| แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากร 1. มีการทำงานภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นระบบ | 1.1 ร่างระเบียบค่าตอบแทนใหม่โดยกำหนดให้สายงานสนับสนุนงานบริการวิชาการและสายบริการวิชาการได้รับค่าตอบแทนพิเศษเพิ่มรายเดือนอย่างเป็นธรรมและกำหนดวิธีการทำงานให้เหมาะสมโดยดำเนินการให้เจ้าหน้าที่ทุกคนได้ปฏิบัติงานหลักและหากจำเป็นอาจปฏิบัติงานข้ามสายงานได้ตามความเหมาะสม | → | | | |
| | 1.2 จัดสัมมนาเพื่อกำหนดแผนปฏิบัติการเพื่อสอดรับแผนยุทธศาสตร์ของสำนักฯ และมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี | → | | | |
| | 1.3 ดำเนินการในการ consolidate ทางด้านการเงินเพื่อวางแผนการเป็นหน่วยงานในกำกับได้อย่างมั่นคง | → | | | |

| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|--------------------|--|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| | 1.4 เตรียมการในเรื่องของการจัดทำงบประมาณประจำปีให้สอดคล้องกับช่วงเวลาที่มหาวิทยาลัยต้องออกนอกระบบ รวมทั้งการกำหนดค่าตอบแทนอื่นๆให้ได้ไม่น้อยกว่าตอนอยู่ในระบบโดยไม่ขัดแย้งกับระเบียบใหญ่ของมหาวิทยาลัย | | | | → |
| | 1.5 ดำเนินการปรับปรุงระบบการประกันคุณภาพอย่างต่อเนื่อง และวางเกณฑ์เทียบเคียงสมรรถนะ (Benchmarking) เสาะหาสถาบันที่มีภาระหน้าที่คล้ายคลึงกันในการเทียบเคียงสมรรถนะ | | | | → |
| | 1.6 จัดอบรมคณะทำงานประเมินคุณภาพ ซึ่งมีตัวแทนฝ่ายต่างๆ ร่วมกันเป็นคณะทำงานได้เข้าใจถึงความสำคัญของการประกันคุณภาพ โดยให้การประกันคุณภาพเป็นส่วนหนึ่งในงานประจำ | | | | → |
| | 1.7 จัดตั้งคณะกรรมการพัฒนาคู่มือดัชนีชี้วัดและเกณฑ์ประกันคุณภาพ เพื่อให้ทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดทำคู่มือ | | | | → |
| | 1.8 จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานให้ครบทุกสายงาน เพื่อให้มีความชัดเจนในการทำงาน สามารถตรวจสอบ และติดตามผลได้ | | | | → |

| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|---|---|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| | 1.9ศึกษา ปรับปรุง ระเบียบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรได้มีหลักประกันความมั่นคงในการปฏิบัติงานให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของค่าครองชีพ | | | | → |
| | 1.10ปรับปรุงกลไกในการพิจารณาความดี ความชอบของบุคลากรอย่างโปร่งใส และยุติธรรม โดยกำหนดภาระหน้าที่การทำงานที่ให้ชัดเจน เพื่อให้ทุกคนมีภาระหน้าที่การทำงานที่เหมาะสมแก่ตำแหน่ง ไม่ทำงานซ้ำซ้อน และใช้ประกอบการประเมินประสิทธิภาพการทำงาน | | | → | |
| | 1.11 ดำเนินการขอสถานที่จัดฝึกอบรมที่มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต เพื่อใช้เป็นสถานที่จัดฝึกอบรมของสำนักฯ รวมทั้งกำหนดให้หลักสูตรการให้บริการทางวิชาการที่เก็บค่าลงทะเบียนและได้เคยจัดการอบรมตามโรงแรมต่างๆ ให้มาใช้สถานที่การฝึกอบรมที่ท่าพระจันทร์ หรือ ศูนย์รังสิต เพื่อให้ผู้เข้ารับการอบรมได้เข้าถึงบรรยากาศการศึกษาภายในรั้วมหาวิทยาลัย และปลูกฝังการเป็นศิษย์เก่าได้มากยิ่งขึ้น | → | | | |
| 2. พัฒนาศักยภาพให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | 2.1จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากร เพื่อนำดัชนีชี้วัดผลงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ รวมทั้งพิจารณาทางด้าน | | | → | |

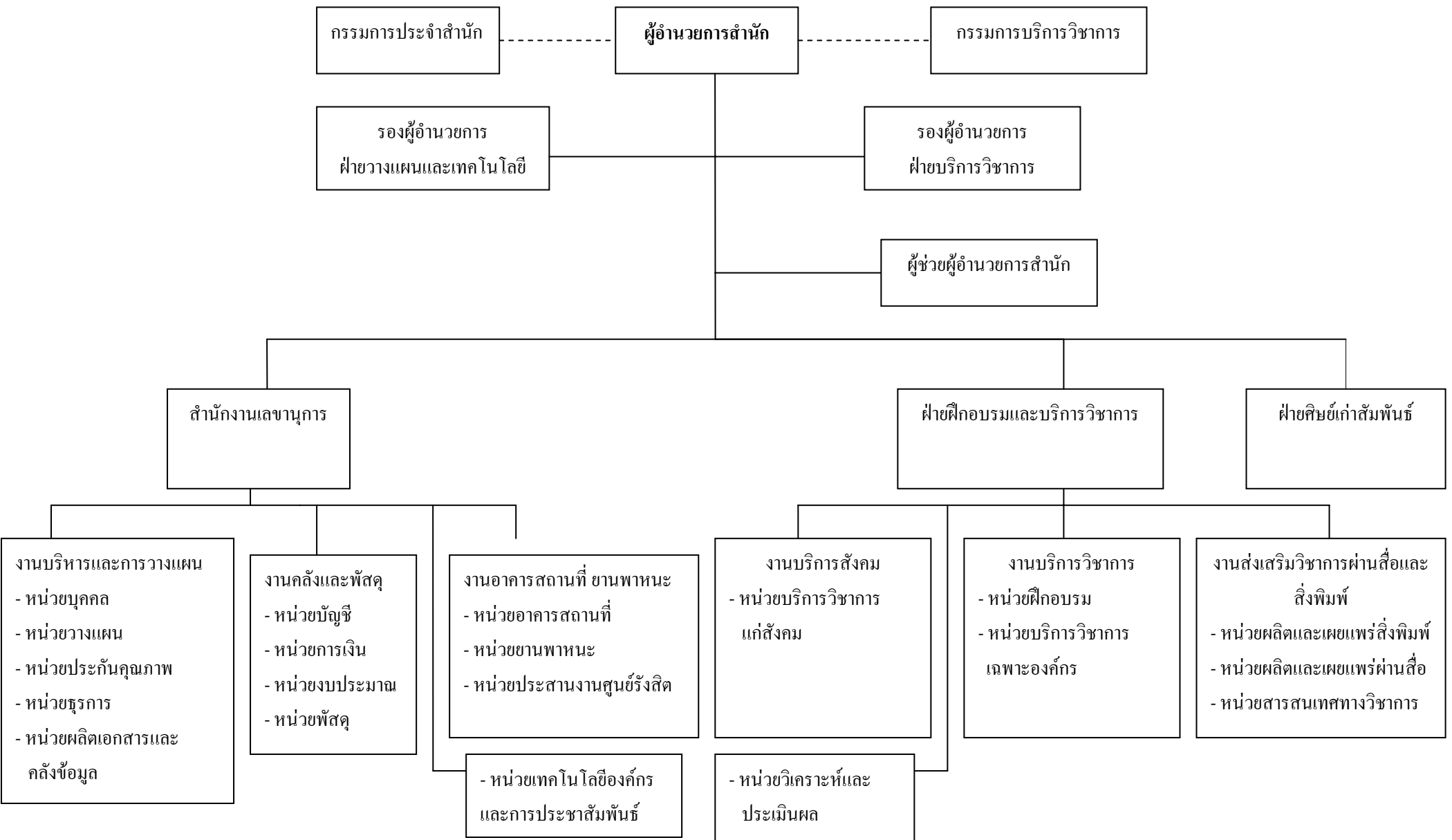
| แผนกลยุทธ์หน่วยงาน | แผนการดำเนินงาน | | | | |
|---|--|------|------|------|------|
| | รายการ | 2552 | 2553 | 2554 | 2555 |
| | คุณธรรม พฤติกรรม ประกอบด้วย | | | | |
| | 2.2 จัดทำแผนการส่งบุคลากรเข้ารับการอบรม โดยกำหนดงบประมาณรายจ่ายต่อหัวให้กับทุกคนได้อบรมในสาขาที่เกี่ยวข้องกับงานที่ปฏิบัติ | → | | | → |
| | 2.3 จัดให้มีโครงการพัฒนาการทำงานเป็นทีม เพื่อเสริมสร้างความสามัคคีของบุคลากรในสำนักฯ | → | | | → |
| 3. มีระบบเครือข่ายฐานข้อมูลและเทคโนโลยีที่ทันสมัย และเพียงพอ | 3.1 กำหนดแผนให้เจ้าหน้าที่สำนักฯมีทักษะในการใช้อินเทอร์เน็ตได้ทุกคน | | → | | |
| | 3.2 การปรับปรุงเว็บไซต์ของสำนักฯ ให้สามารถรองรับการเป็นศูนย์ข้อมูลทางวิชาการ | → | | → | |
| 4. มีการสื่อสารองค์กรอย่างเป็นระบบ | 4.1 กำหนดแผนประชาสัมพันธ์ที่ชัดเจนเป็นรายปี เพื่อประชาสัมพันธ์โครงการอบรมของสำนักฯให้ครอบคลุมทุกกลุ่มเป้าหมาย | → | | | → |
| | 4.2 จัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ ในรูปแบบที่หลากหลาย เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายที่แตกต่างกัน | → | | | → |

1. บุคลากรและแผนผังโครงสร้างองค์กร

สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มีบุคลากรปฏิบัติงานรวมทั้งหมด จำนวน 25 คน ประกอบด้วย

| ชื่อ | ตำแหน่ง | ระดับ | ประเภท | วุฒิการศึกษา |
|---------------------------------------|----------------------------|-------|-----------------|--------------|
| 1. รศ.ดร.กำพล รุจิวิชัยญ์ | ผู้อำนวยการสำนัก | 9 | ข้าราชการ | ปริญญาเอก |
| 2. รศ.ชুমพจน์ อมาตยกุล | รองผู้อำนวยการสำนัก | 9 | ข้าราชการ | ปริญญาโท |
| 3. ผศ.ดร.ชนัญ ผลประไพ | รองผู้อำนวยการสำนัก | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาเอก |
| 4. นายมนัสสิทธิ์ นาคสวัสดิ์ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาตรี |
| 5. นางสาวรัตน์ กิตติวงศากุล | นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาโท |
| 6. นายวัลลภ วิชชุเดชา | นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาโท |
| 7. นางสาวศันสนีย์ วิชาการกุล | นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาโท |
| 8. นางสาวลัดดา ลีลาศวัฒนกิจ | นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ | 8 | ข้าราชการ | ปริญญาโท |
| 9. นางสุจิตรา จริยธีรเวช | นักวิชาการเงินและบัญชี | 6 | ข้าราชการ | ปริญญาตรี |
| 10. นางสาวเพ็ญศรี แก้วหาวงษ์ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | 6 | ข้าราชการ | ปริญญาตรี |
| 11. นางสุวรรณา บุญเพิ่ม | ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร | 5 | ข้าราชการ | ปวช. |
| 12. นายสุรัตน์ ขำดี | ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร | 5 | ข้าราชการ | ปวช. |
| 13. นางภัทรา ขำดี | ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหาร | 5 | ข้าราชการ | ปวช. |
| 14. นางสาวสดศรี ทับสุทธิ | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | - | พนักงาน มธ. | ปริญญาโท |
| 15. นางศิริรัตน์ ศรีสกุลวิวัฒน์ | นักวิชาการเงินและบัญชี | - | พนักงาน มธ. | ปริญญาตรี |
| 16. นายสงกรานต์ อมาตยกุล | นักวิชาการโสตทัศนศึกษา | - | พนักงาน มธ. | ปริญญาตรี |
| 17. นางสาวกীরัตยา ดาบทอง | นักวิชาการเงินและบัญชี | - | พนักงาน มธ. | ปริญญาตรี |
| 18. นายวิชัย น้าชม | พนักงานขับรถ | - | ลูกจ้างพิเศษ | ม.6 |
| 19. นายปรีดา สุวรรณวาสี | เจ้าหน้าที่ฝึกอบรม | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | อนุปริญญา |
| 20. นางสาววรรณภา รอดพันภัย | เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ปวส. |
| 21. นางสาวชฎานันท์ สังวรวงษ์พนา | นักวิชาการศึกษา | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ปริญญาตรี |
| 22. นายสนธยา ไชยเพชร | พนักงานขับรถ | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ม.6 |
| 23. นางสาวอรุณพร สุวรรณธานินทร์ | นักวิเคราะห์นโยบายและแผน | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ปริญญาตรี |
| 24. นางสาวจิตราลัดดาวรรณ จิรัชย์วัฒนา | เจ้าหน้าที่ประชาสัมพันธ์ | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ม.6 |
| 25. นางสาวชลกนก ไวกำปา | เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป | - | ลูกจ้างหน่วยงาน | ปริญญาตรี |

โครงสร้างสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม



7. งบประมาณ

งบประมาณของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประกอบด้วย 2 แห่ง คือ

1. งบประมาณแผ่นดิน
2. งบประมาณจากรายได้หน่วยงาน

งบประมาณแผ่นดินที่ได้รับจัดสรร ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552

| แผนงานงบประมาณ/ผลผลิต | งบบุคลากร | | | งบดำเนินการ | | งบลงทุน | | งบเงินอุดหนุน | งบรายจ่ายอื่น | รวม |
|---|-----------|--------------|-----------------|----------------------|----------------|-------------|--------------------------|---------------|---------------|-----------|
| | เงินเดือน | ค่าจ้างประจำ | ค่าจ้างชั่วคราว | ค่าตอบแทนใช้สอยวัสดุ | ค่าสาธารณูปโภค | ค่าครุภัณฑ์ | ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง | | | |
| แผนงบประมาณ: เร่งรัดปฏิรูปการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต | | | | | | | | | | |
| 1. ผลผลิต: ผลงานการให้บริการวิชาการ | 4,182,500 | - | - | 336,000 | - | 135,000 | - | 421,000 | - | 5,074,500 |
| รวม | 4,182,500 | - | - | 336,000 | - | 135,000 | - | 421,000 | - | 5,074,500 |

งบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน

ประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2552

| แผนงานหลัก/แผนงานรอง/ หมวดรายจ่าย | งบรายจ่าย | | | | | | | งบราย จ่ายอื่น | รวม |
|--------------------------------------|---------------|-------------------------------------|-----------|---------------------|----------|------------------------|-------------|-------------------|------------|
| | งบ บุคลากร | งบดำเนินการ | | | งบลงทุน | | งบอุดหนุน | | |
| | ค่าจ้าง | ค่าตอบแทน ใช้ สอยและ วัสดุ | สวัสดิการ | สา ธารณ ูปโภค | ครุภัณฑ์ | ที่ดินสิ่ง ก่อสร้าง | เงินอุดหนุน | | |
| งบประมาณรายจ่าย | | | | | | | | | |
| 1.แผนงานบริหารและจัดการศึกษา | | | | | | | | | |
| 1.1แผนงานรองบริหาร | 1,095,000 | 2,709,000 | | 140,000 | 350,000 | | 4,866,300 | | 9,160,300 |
| 1.2แผนงานรองจัดการศึกษา | | | | | | | | | |
| 1.3แผนงานรองพัฒนาคุณภาพการศึกษา | | | | | | | | | |
| 1.4แผนงานรองประกันคุณภาพศึกษา | | | | | | | 200,000 | | 200,000 |
| 1.5 แผนงานรองบริการสังคม | | 845,000 | | | | | 2,500,000 | | 3,345,000 |
| 1.6แผนงานรองส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมกีฬา | | | | | | | | | |
| 1.7แผนงานรองกิจการนิสิตนักศึกษา | | | | | | | | | |
| 1.8 แผนงานรองทรัพยากรมนุษย์ | | 80,000 | | | | | 1,100,000 | | 1,180,000 |
| 1.9 แผนงานรองสวัสดิการ | | | 892,000 | | | | | | 892,000 |
| 1.10 สักรายจ่าย | | | | | | | | 800,000 | 800,000 |
| 2.แผนงานวิจัย | | | | | | | | | |
| 3.แผนงานบริการสุขภาพ | | | | | | | | | |
| 4.แผนงานป้องกันและแก้ไขปัญหาเอดส์ | | | | | | | | | |
| รวมทั้งสิ้น | 1,095,000 | 3,634,000 | 892,000 | 140,000 | 360,000 | | 8,666,300 | 800,000 | 15,577,300 |

8. ระบบและกลไกประกันคุณภาพ

เพื่อให้การประกันคุณภาพการศึกษา สามารถดำเนินการไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม จึงได้กำหนดนโยบาย และแนวปฏิบัติในการประกันคุณภาพการศึกษาดังนี้

1. สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมจะพัฒนาระบบกลไกการประกันคุณภาพการศึกษภายใน โดยมีหลักการที่จะพัฒนาระบบ และกลไกการประกันคุณภาพภายใน โดยการกำหนดปัจจัย หรือองค์ประกอบที่มีผลต่อคุณภาพการศึกษา แนวปฏิบัติในการควบคุมคุณภาพแต่ละองค์ประกอบ ดัชนีบ่งชี้คุณภาพการศึกษา ตลอดจนมีกลไกการควบคุมตรวจสอบและการประเมินผลการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษอย่างต่อเนื่อง อันจะทำให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยมั่นใจว่าสำนักสามารถดำเนินการได้อย่างมีคุณภาพ
2. จัดให้มีการพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อให้เหมาะสมกับลักษณะของสำนัก และสภาพแวดล้อมภายใน โดยเน้นหลักการของการให้สำนักพัฒนาระบบและกลไกการควบคุมคุณภาพการศึกษารึ้น
3. สำนักจะได้แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษารึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อพัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษาให้ทันสมัย มีการรักษามาตรฐานในการให้บริการทางวิชาการของสำนัก และเป็นผู้ประสานการดำเนินการระหว่างสำนัก กับ มหาวิทยาลัย
4. สำนักจะดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษภายใน โดยมีขั้นตอนต่างๆ กล่าวคือ
 - พัฒนาระบบการประกันคุณภาพการศึกษ โดยใช้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาที่มหาวิทยาลัยกำหนด เป็นฐานในการพัฒนาระบบ
 - กำหนดระบบกลไกในการควบคุมคุณภาพการศึกษภายในสำนัก
 - จัดทำรายงานการประเมินตนเอง (Self Assessment Report) เสนอมหาวิทยาลัย ภายในระยะเวลาที่กำหนด

9. จุดเด่น ผลการดำเนินการสำคัญในรอบปี

ในรอบ 1 ปีที่ผ่านมาสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มีผลงานการดำเนินงานที่สำคัญในด้านต่างๆ ดังต่อไปนี้

ด้านภารกิจหลัก

ในรอบปีที่ผ่านมา ประเทศไทยได้ประสบปัญหาทางด้านเศรษฐกิจซึ่งมีผลต่อการดำเนินงานของสำนักจึงทำให้ในช่วงแรกจำนวนของโครงการบริการวิชาการแบบเรียกเก็บค่าธรรมเนียมทั้งในกรุงเทพและส่วนภูมิภาคลดลงเมื่อเทียบกับปีการศึกษาที่ผ่านมา รวมทั้งโครงการบริการวิชาการที่จัดในลักษณะ In-house Training อย่างไรก็ตามในเวลาต่อมาเมื่อปัญหาเศรษฐกิจเริ่มคลี่คลายผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนักก็เริ่มดีขึ้น และประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย

นอกจากนี้สำนักยังได้ดำเนินการจัดโครงการบริการวิชาการแบบไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม ซึ่งไม่ได้รับผลกระทบจากปัญหาเศรษฐกิจ เป็นการบริหารมทางวิชาการผ่านสื่อต่างๆ ได้แก่การจัดทำรายการวิทยุในชื่อรายการ “สาระน่ารู้กับเสริมศึกษา” โดยเผยแพร่สู่สาธารณชนทุกวันพุธ เวลา 20.00 -20.30 น. ทางสถานีวิทยุธรรมศาสตร์ AM 981 kHz และรายการรายการเสริมศึกษาธรรมศาสตร์ ทุกวันเสาร์และวันอาทิตย์ เวลา 13.00 – 14.00 น. ออกอากาศทางสถานีวิทยุอมวชนคลองหลวง F.M.108 Mhz. อย่างต่อเนื่อง ซึ่งรายการทั้งสองเมื่อออกอากาศไปแล้ว ได้นำลงเว็บไซต์ของสำนักเพื่อให้ผู้สนใจเข้าชมได้ในภายหลัง อีกทั้งสำนักได้จัดทำจุดสารของสำนักเพื่อเป็นสื่อประชาสัมพันธ์ทั้งกิจกรรมของสำนัก และข่าวสารความรู้ต่างๆ ให้กับประชาชนทั่วไปอย่างต่อเนื่อง

อย่างไรก็ตามสิ่งที่เป็นความภาคภูมิใจของสำนักสำหรับการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาคือ การที่สำนักได้รับการคัดเลือกจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาให้เป็นหน่วยจัดฝึกอบรมหลักสูตร “การบริหารงานอุดมศึกษาระดับกลาง” โดยในระยะแรกได้วางแผนดำเนินการจัดโครงการอบรมเป็นจำนวนทั้งสิ้น 4 รุ่น โดยในปีการศึกษาที่ผ่านมาได้จัดเสร็จสิ้นแล้วจำนวน 1 รุ่น (เมษายน 2553 – พฤษภาคม 2553) โดยผลการดำเนินการประสบผลสำเร็จด้วยดี

ด้านการพัฒนาสถาบัน

สำนักได้มีการดำเนินกิจกรรมตามแผนปฏิบัติงานของสำนัก โดยในปี 2552 นี้สำนักได้มีการจัดทำโครงการใหม่ๆ ขึ้นเช่น การทำจัดทำคู่มือปฏิบัติงานด้านการเงิน การจัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) และการจัดทำสมรรถนะของบุคลากรเพื่อนำดัชนีชี้วัดผลงานมาประกอบการพิจารณาความดีความชอบ การจัดทำโครงการประหยัดพลังงานและลดค่าใช้จ่ายในสำนักงาน นอกจากนี้สำนักได้มีการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งเปลี่ยนจาก Docemenbase เป็น Database

ด้านความร่วมมือกับมหาวิทยาลัย

สำนักมีการจัดกิจกรรมร่วมกับมหาวิทยาลัยในการจัดโครงการถวายความรู้แด่พระสงฆ์ในจังหวัดต่าง ๆ ที่มหาวิทยาลัยนำผ้ากฐินพระราชทานไปถวายยังอารามหลวงซึ่งในปีนี้ได้จัดขึ้นที่จังหวัดอุบลราชธานี นอกจากนี้สำนักยังได้สนับสนุนเงินและสิ่งของในการจัดกิจกรรมต่างๆ ตามที่หน่วยงานในมหาวิทยาลัยขอความอนุเคราะห์ เช่น เงินอุดหนุนมหาวิทยาลัยในการซื้อเก้าอี้อัลลอยด์ จำนวน 200,000 บาท สนับสนุน กิจกรรมของมหาวิทยาลัย ได้แก่ งานวันสถาปนามหาวิทยาลัย งานวันธรรมศาสตร์ งานกาชาดประจำปี งานวันปรีดี พนมยงค์ งานวันสัญญา ธรรมศักดิ์ เป็นต้น ท

10. สรุปผลการปรับปรุงตามผลการประเมินในรอบปีที่ผ่านมา

| องค์ประกอบ คุณภาพ | ข้อเสนอแนะ | แผนการดำเนินการ ปรับปรุง | ผลการปรับปรุง |
|--|---|--|--|
| องค์ประกอบ ที่ 2 ภารกิจหลัก | 1. ควรนำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้ เพื่อเป็นช่องทางในการสนับสนุนการให้บริการวิชาการแก่สังคมให้เพิ่มมากขึ้น | - สำนักฯ มีนโยบายในการถ่ายทำวิดีโอโครงการฝึกอาชีพและนำเสนอใน Website ของสำนัก - กำหนดให้มีในการนำงบประมาณ เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ IT มาใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมบริการวิชาการเพิ่มขึ้น | - ในปีงบประมาณ 2553 สำนักฯ มีการเพิ่มช่องทางในการให้บริการวิชาการแก่สังคม ด้วยการนำไฟล์ VDO โครงการบริการสังคม โดยเฉพาะเรื่อง การฝึกอาชีพ และเรื่องสุขภาพลงในเว็บไซต์ เดือนละ 1 ครั้ง - ในปีงบประมาณ 2553 สำนักฯ มีการจัดสรรงบประมาณเพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ IT มาใช้ในการสนับสนุนกิจกรรมในการบริการวิชาการ ได้แก่ การจัดซื้อเครื่องคอมพิวเตอร์ Notebook จำนวน 2 เครื่อง และหน่วยเก็บความจำภายนอก (EXTERNAL HARDDISK) จำนวน 1 ชุด |
| องค์ประกอบ ที่ 7 การบริหาร และ การจัดการ | 1. สำนักฯ สามารถใช้ประโยชน์จาก Strategy Map ให้มากขึ้น โดยการแตกแผนกลยุทธ์ ออกเป็นแผนดำเนินงาน และนำมาสู่โครงการ พร้อมทั้งสร้างตัวชี้วัดในแต่ละแผน อันเป็นการ | - สำนักฯ กำหนดให้มีการจัดทำตัวชี้วัด KPI กับบุคคล เพื่อเป็นการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และเพื่อการประเมินผลการ | - ในแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2553 สำนักฯ ได้มีโครงการการจัดทำสมรรถนะของบุคลากร และโครงการจัดทำดัชนี |

| องค์ประกอบ คุณภาพ | ข้อเสนอแนะ | แผนการดำเนินการ ปรับปรุง | ผลการปรับปรุง |
|---|--|---|---|
| | ถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และมาสู่การประเมินผลการดำเนินงานได้ดียิ่งขึ้น นอกจากนั้น อาจสร้างตัวชี้วัด (KPI) ของผู้รับผิดชอบงานได้ด้วย | ปฏิบัติงานรายบุคคล | ตัวชี้วัด ผลงาน (KPI) บุคลากรขึ้น เพื่อเป็นการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล |
| องค์ประกอบ ที่ 8การเงิน และ งบประมาณ | 1. ยังไม่ปรากฏแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรโดยรวม เช่น แผนภาพรวมของแหล่งเงิน (งบคลัง งบรายได้หน่วยงาน งบโครงการ บริการวิชาการ เงินบริจาค / กองทุน) ภาพรวมของแผนการใช้จ่ายที่จำแนกตามแผนกลยุทธ์ในแต่ละด้าน | - สำนักฯ กำหนดให้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับกลยุทธ์องค์กรโดยรวม โดยมีการจัดทำแผนภาพรวมของแหล่งเงิน ภาพรวมของแผนการใช้จ่ายที่จำแนกตามแผนกลยุทธ์ในแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ | - สำนักฯ ได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ทางการเงิน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับกลยุทธ์ขององค์กร โดยมีการจัดทำแผนภาพรวมของแหล่งเงิน ภาพรวมของแผนการใช้จ่ายที่จำแนกตามแผนกลยุทธ์ในแต่ละด้าน เพื่อให้สามารถดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ |
| | 2. ควรพัฒนาการจัดทำแผนกลยุทธ์ให้มีความชัดเจน และมีช่วงระยะเวลาที่แน่นอน โดยแผนกลยุทธ์นั้น อาจมีกำหนดระยะเวลาในการทบทวนแผนดังกล่าว เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง | - กำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงาน การดำเนินงานทุก 6 เดือน 9 เดือน นอกเหนือจากการรายงานประจำปีแล้ว ใช้การทบทวนและปรับปรุงแผน เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง | - สำนักฯ มีการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ โดยกำหนดให้มีการรายงานผลการดำเนินงานในรอบ 6 เดือน 9 เดือน และ 12 เดือน โดยให้มีการทบทวนและมีการปรับปรุงแผน เพื่อให้เกิดความสอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง |

บทที่ 2

ผลการดำเนินงานและ ผลการประเมินคุณภาพ

1. การรายงานผลการดำเนินงานของแต่ละตัวบ่งชี้

ตัวบ่งชี้คุณภาพของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ประจำปีการศึกษา 2552 ประกอบด้วย องค์ประกอบ 5 องค์ประกอบ 22 ตัวบ่งชี้ ซึ่งมีรายละเอียดดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์และแผนการดำเนินงาน

- 1.1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการ พัฒนากลยุทธ์ แผนดำเนินงานและมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ
- 1.2 ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

- 2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
- 2.2 มีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของหน่วยงาน
- 2.3 ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด
- 2.4 ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม ต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

- 7.1 สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล
- 7.2 ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
- 7.3 มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้
- 7.4 มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและธำรงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
- 7.5 ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย
- 7.6 ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
- 7.8 มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา
- 7.9 ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล
- 7.11 ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ
- 7.12 ระดับของความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน
- 7.13 มีระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

- 8.1 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงิน และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
- 8.2 การใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน
- 8.3 งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

- 9.1 มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
- 9.3 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน

ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ในแต่ละองค์ประกอบ มีดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

1. **ตัวบ่งชี้ที่ 1.1** : มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน และมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ
2. **ชนิดของตัวบ่งชี้** : กระบวนการ
3. **เกณฑ์มาตรฐาน** : ระดับ
 1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน
 2. มีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกันและกัน และสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบัน ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของชาติ
 3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน
 4. มีการดำเนินการตามแผนครบทุกภารกิจ
 5. มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและสภาสถาบัน
 6. มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน เป้าประสงค์ เป้าหมายกับ ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของชาติ ตลอดจนสภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตอย่างสม่ำเสมอ
 7. มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง
4. **เกณฑ์การประเมิน** :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|--------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 5 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 5-6ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. **ค่าเป้าหมาย** : 7 ระดับ
6. **ผลการดำเนินงาน** : มีผลการดำเนินงาน 7 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>1. มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการกำหนดปรัชญาปณิธาน ของสำนักไว้ในนโยบายและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> | <p>1.1 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนัก ประจำปีงบประมาณ 2552</p> |
| <p>2. มีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์ แผนการดำเนินงานและแผนปฏิบัติการประจำปีให้สอดคล้องกันและกันและสอดคล้องกับภารกิจหลักของสถาบัน ยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของชาติ</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้แต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานขึ้น ตามคำสั่งที่ 1.1/2552 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552 เพื่อทำหน้าที่กำหนดและวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน แผนปฏิบัติการ และกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน ให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ โดยมีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเรื่องการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนัก</p> | <p>2.1 คำสั่งแต่งตั้งกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>2.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> |
| <p>3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้ของการดำเนินงาน และกำหนดเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงาน</p> <p>สำนักฯได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้การดำเนินงานและกำหนดค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2552</p> | <p>3.1 แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ 2552 และตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานประจำปีงบประมาณ 2552</p> |
| <p>4. มีการดำเนินการตามแผนครบทุกภารกิจ</p> <p>สำนักฯได้กำหนดแผนงานและแผนปฏิบัติการไว้อย่างชัดเจนและครอบคลุมภารกิจของสำนักรวมทั้งได้กำหนดตัวบ่งชี้การดำเนินงาน และกำหนดค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานประจำปี 2552 โดยได้ดำเนินการตามแผนครบทุกภารกิจ</p> | <p>4.1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ประจำปีงบประมาณ 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>5. มีการติดตาม ตรวจสอบ และประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารและสภาสถาบัน</p> <p>สำนักฯได้ดำเนินการตรวจสอบและติดตามผลความสำเร็จของแผนที่กำหนดไว้ โดยรายงานต่อผู้อำนวยการสำนัก</p> | <p>5.1. รายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวบ่งชี้ประจำปี 2552 รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน</p> |
| <p>6. มีการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน เป้าประสงค์ เป้าหมายกับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของชาติ ตลอดจนสภาพการณ์ปัจจุบันและแนวโน้มในอนาคตอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>คณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานได้ประชุมเพื่อวิเคราะห์ความสอดคล้องของแผนรวมทั้งได้มีการจัดประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อจัดทำแผนปฏิบัติการให้สอดคล้องการสภาพการณ์ปัจจุบัน</p> | <p>6.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>6.2 ผลการวิเคราะห์ความสอดคล้องระหว่างกลยุทธ์ แผนการดำเนินงาน กับยุทธศาสตร์และแผนพัฒนาของชาติ</p> |
| <p>7. มีการนำผลการประเมินและผลการวิเคราะห์มาปรับปรุงกลยุทธ์และแผนการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>สำนักฯได้นำผลการประเมิน จากรายงาน การติดตามและตรวจสอบการดำเนินงานประจำปีที่ผ่านมาของสำนักมาวิเคราะห์ และได้ปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนการปฏิบัติงานของสำนักใหม่</p> | <p>7.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>7.2.แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการของสำนักประจำปี2553</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 1.2 : ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการทำงานที่กำหนด
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. สูตรการคำนวณ :

| |
|---|
| $\frac{\text{จำนวนตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณที่บรรลุเป้าหมาย}}{\text{จำนวนตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณทั้งหมด}} \times 100$ |
|---|

4. เกณฑ์การประเมิน:

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|---------------------------|---------------------------|----------------------------|
| บรรลุเป้าหมายร้อยละ 60-74 | บรรลุเป้าหมายร้อยละ 75-89 | บรรลุเป้าหมายร้อยละ 90-100 |

5. ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

6. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| | |
|----|-------|
| 21 | X 100 |
| 21 | |

7. ผลการดำเนินงาน:

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>สำนักฯได้กำหนดตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552 ขึ้น ตามภารกิจของสำนัก จำนวน 21 ตัวบ่งชี้ โดยมีการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ 21 ตัวบ่งชี้</p> $= \frac{21}{21} \times 100$ $= 100$ | 1. สรุปผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดความสำเร็จตามแผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552 |

8. การประเมินตนเอง:

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 : ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. สูตรการคำนวณ :

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

n_i หมายถึง จำนวนผู้ตอบแบบสอบถามในแต่ละข้อ

x_i หมายถึง ระดับค่าเฉลี่ยของความพึงพอใจในแต่ละข้อ

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|--|--|---|
| ระดับความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 1.51-2.50 | ระดับความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ยอยู่ระหว่าง 2.51 – 3.50 | ระดับความพึงพอใจมีคะแนนเฉลี่ย 3.51 ขึ้นไป |

5. ค่าเป้าหมาย : 4.50

6. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| |
|--|
| ค่าระดับเฉลี่ย (\bar{x}) = $\frac{45,677}{10,334}$ |
|--|

7. ผลการดำเนินงาน:

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้จัดทำแบบสอบถามเกี่ยวกับความพึงพอใจของผู้รับบริการในการเข้ารับการอบรมของสำนักฯ อย่างต่อเนื่องโดยในปีการศึกษา 2552 สำนักฯ ได้สำรวจความพึงพอใจของผู้เข้ารับการอบรมที่เก็บค่าธรรมเนียมนและไม่เก็บค่าธรรมเนียมนรวมทั้งสิ้น 310 โครงการ จากทั้งหมด 376 โครงการ จากการประเมินผลพบว่าระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการมีค่าเฉลี่ย 4.42</p> <p>โดยมีความพึงพอใจในเรื่องของวิทยากร มากที่สุดที่ 4.55 คะแนน รองลงมา คือ เนื้อหา – สาระของการอบรมสัมมนา 4.39 คะแนน ด้านการบริการของเจ้าหน้าที่ และด้านการนำความรู้ไปใช้ประโยชน์ มีคะแนนเท่ากันคือ 4.38 คะแนน และด้านสถานที่อบรมสัมมนา ได้รับความพึงพอใจที่ 4.36 คะแนน ตามลำดับ</p> | <p>1.แบบสอบถามความพึงพอใจของผู้รับบริการ</p> <p>2.สรุปผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการแต่ละหลักสูตร</p> |

8. การประเมินตนเอง:

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวเอง | การบรรลุเป้าหมาย |
|--------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | ไม่บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. **ตัวบ่งชี้ที่ 2.2** : มีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของหน่วยงาน
2. **ชนิดของตัวบ่งชี้** : กระบวนการ
3. **หน่วยวัด** : ระดับ
 1. มีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคม
 2. มีการกำหนดมาตรฐานและงานบริการวิชาการของหน่วยงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และเอกลักษณ์ของหน่วยงานครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพอย่างครบถ้วน ทั้งปัจจัยนำเข้า กระบวนการจัดการบริการวิชาการ และผลผลิต
 3. มีการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่สมบูรณ์ประกอบด้วย การพัฒนาบริการวิชาการ การตรวจติดตามการให้บริการวิชาการ และการประเมินการให้บริการวิชาการ พร้อมจัดทำเป็นรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินตนเองส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้สาธารณชนทราบ
 4. มีการพัฒนาระบบการบริการวิชาการแก่สังคมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของสถาบัน โดยได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัด และการมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมจากทุกภาคีทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของชุมชน
 5. มีการนำเอาผลจากการประเมินในการบริการวิชาการแก่สังคมมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานตามพันธกิจให้เกิดผลดี มีการประเมินผลลัพธ์และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานประจำปีให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง

4. เกณฑ์การประเมิน:

| 1 คะแนน | 2 คะแนน | 3 คะแนน |
|---------------------------|----------------------|--|
| มีการดำเนินการ 1-2 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3 ข้อ | มีการดำเนินการมากกว่าหรือเท่ากับ 4 ข้อ |

5. **ค่าเป้าหมาย** : 5 ระดับ

6. **ผลการดำเนินงาน** : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>1. มีระบบและกลไกในการบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>ในการดำเนินการจัดโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ทั้งในรูปแบบที่คิดและไม่คิดค่าธรรมเนียม จะมีการดำเนินการที่เป็นระบบอย่างชัดเจน โดยมีคณะกรรมการโครงการบริการสังคม ของสำนักฯ ควบคุมดูแล โดยสำนักฯ ได้จัดให้มีการประชุมทุกเดือน โดยเนื้อหาการประชุมจะเป็นการหารือการจัดโครงการบริการวิชาการในเดือนถัดไป พร้อมทั้งรายงานผลการจัดโครงการบริการวิชาการรวมถึง ปัญหาและอุปสรรคต่างๆ ในช่วงเวลา 1 เดือนที่ผ่านมา การดำเนินการดังกล่าวทำให้ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้รับการแก้ไขให้เสร็จสิ้นไปในระยะเวลาอันสั้น และมีความพร้อมสำหรับการจัดโครงการในเดือนถัดไป</p> <p>การดำเนินงานของสำนักฯ จะเน้นที่การวางแผน โดยมีขั้นตอนการเสนอโครงการดังนี้</p> <p>(1)โครงการบริการวิชาการแบบคิดค่าธรรมเนียม ผู้รับผิดชอบโครงการในหน่วยฝึกอบรมทั้งส่วนกลางและ ส่วนภูมิภาค จะวางแผนล่วงหน้าเป็นเวลา 1 ปี และ นำเสนอต่อหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมและบริการวิชาการ หลังจากนั้นหัวหน้าฝ่ายฝึกอบรมจะนำโครงการทั้งหมด เสนอต่อกรรมการโครงการบริการสังคม และเข้าที่ประชุม กรรมการประจำสำนัก เพื่อพิจารณาโครงการบริการ วิชาการแก่สังคมทั้งหมดและนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย อนุมัติต่อไป</p> <p>(2) สำหรับโครงการบริการสังคมแบบไม่คิดค่าธรรมเนียม ผู้รับผิดชอบในหน่วยบริการสังคมจะดำเนินการวางแผน ล่วงหน้าอย่างน้อย 3 เดือน ถึง 2 สัปดาห์ เนื่องจากเป็นการ ให้ความรู้ที่เน้นความทันสมัยทันสภาวะการณ์ปัจจุบัน นอกเหนือจากความรู้ด้านอาชีพและเรื่องทั่วไป แล้ว นำเสนอต่อหัวหน้าศูนย์บริการสังคมพิจารณา หลังจากนั้น หัวหน้าฝ่ายบริการสังคมก็จะนำเสนอต่อกรรมการโครงการ</p> | <p>1.1 รายงานการประชุมของกรรมการโครงการ บริการสังคม เรื่องพิจารณาโครงการบริการ วิชาการแก่สังคม</p> <p>1.2 รายงานการประชุมกรรมการประจำสำนัก เรื่องพิจารณาโครงการบริการสังคมประจำปี</p> <p>1.3 โครงการบริการวิชาการแก่สังคมประจำปี 2552 ที่ผ่านการอนุมัติโครงการจากมหาวิทยาลัย</p> <p>1.4 คู่มือการจัดโครงการอบรม</p> <p>1.5 แบบประเมินความพึงพอใจของผู้เข้ารับการ อบรม</p> <p>1.6 คำสั่งสำนักที่59/2551 เรื่องแต่งตั้ง กรรมการโครงการบริการสังคม</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>บริการสังคม เพื่อพิจารณา แล้วนำเสนอต่อผู้อำนวยการ สำนักเพื่อทำการอนุมัติโครงการ</p> <p>(3) สำหรับโครงการในลักษณะIn-house หัวหน้าศูนย์ ฝึกอบรมและบริการวิชาการและ/หรือหัวหน้าศูนย์บริการ สังคม จะดำเนินการจัดทำแผนปฏิบัติการสำหรับโครงการ บริการวิชาการตามความ ต้องการของหน่วยงานล่วงหน้า ทั้งนี้ระยะเวลาจะขึ้นกับความต้องการของหน่วยงานที่ ติดต่อ โดยอาจจะดำเนินการล่วงหน้าตั้งแต่ 1 ปี ถึง 1 เดือน</p> <p>เมื่อได้แผนการดำเนินการที่ชัดเจนในแต่ละกลุ่มของ โครงการหัวหน้าศูนย์ฯ และผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการก็ จะดำเนินการตามขั้นตอนของการจัดโครงการอบรมของ สำนัก (ตามรายละเอียดคู่มือการจัดโครงการอบรม)</p> <p>ทุกโครงการจะมีแนวทางปฏิบัติที่ชัดเจน ตั้งแต่ เริ่มต้นจนกระทั่งเสร็จสิ้นโครงการ จากนั้นจะได้ทำการ ประเมินผลโครงการทั้งประเมินการจัดการของสำนักฯ ประเมินผู้เรียน และประเมินหลักสูตรโดยรวม จากนั้นจะได้ นำเสนอเป็นรายงานต่อผู้อำนวยการสำนักฯ หรือต่อ หน่วยงานที่ให้สำนักฯ ดำเนินการจัดการฝึกอบรม</p> | |
| <p>2. มีการกำหนดมาตรฐานและงานบริการวิชาการของ หน่วยงานที่สอดคล้องกับมาตรฐานการศึกษา ระดับอุดมศึกษา และเอกลักษณ์ของหน่วยงาน ครอบคลุมปัจจัยที่มีผลต่อคุณภาพอย่างครบถ้วน ทั้ง ปัจจัยนำเข้า กระบวนการจัดการบริการวิชาการ และ ผลผลิต</p> <p>จากที่ได้กล่าวมาแล้วในข้อที่ 1 เมื่อมีระบบและกลไกที่ ชัดเจนเป็นกรอบในการดำเนินโครงการบริการวิชาการ ทำ ให้การควบคุมคุณภาพและมาตรฐานต่างๆ สามารถทำได้ อย่างเป็นขั้นเป็นตอน ตามข้อกำหนดการจัดฝึกอบรมของ สำนักซึ่งการควบคุมคุณภาพดังกล่าวเป็นขั้นตอนการ</p> | <p>2.1 ผลการประเมินความพึงพอใจในการเข้ารับ การอบรม</p> <p>2.2 ข้อกำหนดการจัดฝึกอบรมของสำนักงาน</p> <p>2.3 ผลสรุปจากการทำข้อสอบก่อนและหลังการ ฝึกอบรม</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|----------------------------------|
| <p>ดำเนินการตามปกติของสำนักฯ อยู่แล้ว โดยเน้นที่ความมุ่งมั่นในการให้บริการ และรักษาความเป็นเลิศในทางวิชาการ โดยนำความต้องการของผู้เข้ารับบริการหรือต้นสังกัดของผู้เข้ารับบริการทั้งที่ได้จากการแสดงความจำนงและที่ได้จากการสำรวจ มาจัดให้เหมาะสมกับองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญของวิทยากร</p> <p>จากนั้นจึงได้ดำเนินการฝึกอบรมและประเมินผลการฝึกอบรมซึ่งหมายรวมถึงความพึงพอใจของผู้เข้ารับบริการ และความรู้ของผู้เข้ารับบริการที่เพิ่มพูนขึ้น จากการทดสอบก่อนและหลังการฝึกอบรม ข้อมูลดังกล่าวจะถูกนำมาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรนั้นๆ หรือขยายไปสู่หลักสูตรอื่นๆ ต่อไป</p> | |
| <p>3. มีการดำเนินงานด้านการบริการวิชาการแก่สังคมที่สมบูรณ์ประกอบด้วย การพัฒนาบริการวิชาการ การตรวจติดตามการให้บริการวิชาการ และการประเมินการให้บริการวิชาการ พร้อมจัดทำเป็นรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินตนเองส่งหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง และรายงานให้สาธารณชนทราบ</p> <p>สืบเนื่องจากที่ได้กล่าวมาในข้อที่ 2 โดยจะยกตัวอย่างดังนี้ กรณีของการจัดโครงการบริการวิชาการตามความต้องการของหน่วยงาน ผู้รับผิดชอบโครงการจะหารือกับหน่วยงานเพื่อความชัดเจนในการกำหนดแนวทางและขอบเขตเพื่อตอบสนองวัตถุประสงค์ของหน่วยงานนั้น จากนั้นจะเลือกสรรวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญตามหัวข้อดังกล่าว กรณีของโครงการบริการวิชาการแบบคิดค่าธรรมเนียมนหรือไม่คิดค่าธรรมเนียมนั้น ก็จะเป็นไปในลักษณะเดียวกัน คือ จะมีการศึกษาหาข้อมูลความต้องการ องค์ความรู้ต่างๆ ของสังคมในขณะนั้น ก่อนที่จะกำหนดโครงการและประกาศออกไป ซึ่งนำไปสู่การเกิดขึ้นของโครงการใหม่ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของสังคม มากขึ้น</p> | 3.1 หนังสือรายงานประจำปีของสำนัก |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>ทั้งนี้โครงการบริการสังคมแบบไม่คิดค่าธรรมเนียมของสำนัก โดยเฉพาะโครงการที่ใช้สื่อวิทยุกระจายเสียงในระบบต่างๆ นับว่าเป็นอีกช่องทางในการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับกิจกรรมและผลงานของสำนักที่มีประสิทธิภาพอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการนำเสนอความรู้ในประเด็นต่างๆ ที่กำลังเป็นที่สนใจของสังคมได้อย่างทันท่วงที อนึ่งสำนักได้ดำเนินการจัดทำรายงานประจำปี และส่งไปยังหน่วยงานและองค์กรต่างๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน ที่สำนักเชื่อว่าจะได้รับประโยชน์จากการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสำนัก และนำเสนอต่อสาธารณชนทั่วไปบนเว็บไซต์ของสำนัก</p> | |
| <p>4. มีการพัฒนาระบบบริการวิชาการแก่สังคมเป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษาที่เหมาะสมสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของสถาบัน โดยได้รับการสนับสนุนจากต้นสังกัดและการมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการแก่สังคมจากทุกภาคีทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะการมีส่วนร่วมของชุมชน</p> <p>การดำเนินการในประเด็นนี้ของสำนัก นับว่าสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยทางด้านการให้บริการความรู้แก่สังคมเป็นอย่างดี โดยเฉพาะโครงการบริการวิชาการแบบไม่คิดค่าธรรมเนียม สำนักมีเครือข่ายความร่วมมือมากมาย ทั้งจากคณาจารย์เป็นรายบุคคล รวมไปถึงหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย และหน่วยงานทั้งภาครัฐและเอกชน ภายนอกมหาวิทยาลัย รวมถึงการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยเฉพาะอย่างยิ่งชุมชนที่อยู่ในอำเภอคลองหลวง มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ศูนย์รังสิต ซึ่งสำนักจะใช้เป็นต้นแบบในการขยายการให้บริการความรู้ไปสู่ชุมชนในอำเภอใกล้เคียงในจังหวัดปทุมธานี และจังหวัดอื่นๆ ต่อไป</p> | <p>4.1 คำสั่งสำนักฯ ที่15/2550เรื่องแต่งตั้งกรรมการวิชาการ</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>5. มีการนำเอาผลจากการประเมินในการบริการวิชาการแก่สังคมมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงานตามพันธกิจให้เกิดผลดี มีการประเมินผลลัพธ์และการนำผลการประเมินมาใช้ในการพัฒนางานประจำให้เกิดคุณภาพอย่างต่อเนื่อง</p> <p>จากที่ได้กล่าวมาแล้วในประเด็นข้างต้น ผลการประเมินการบริการวิชาการแก่สังคมนับเป็นสิ่งที่สำคัญมากประการหนึ่ง ในการพัฒนางานตามภารกิจหลักของสำนัก ซึ่งมีการนำผลการประเมินมาใช้ประโยชน์อย่างต่อเนื่อง ผ่านทางการประชุมคณะกรรมการโครงการบริการสังคมที่ดำเนินการเป็นประจำทุกเดือน อีกทั้งในบางกรณียังได้นำเข้าหารือกรรมการประจำสำนักอีกด้วย</p> | <p>5.1 รายงานการประชุมของกรรมการโครงการบริการสังคม</p> <p>5.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก</p> |

8. การประเมินตนเอง:

| | |
|----------------------------------|------------------|
| คะแนนอิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ตัวบ่งชี้ 2.3: : ร้อยละของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการทั้งหมด
2. ประเด็นการชี้วัด : ผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม
3. หน่วยวัด : ร้อยละ
4. สูตรการคำนวณ :

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

5. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|----------------|----------------|------------------|
| ร้อยละ 25 - 40 | ร้อยละ 41 - 55 | ร้อยละ 55 ขึ้นไป |

6. ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 58

7. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| | |
|--------|-------|
| 19,666 | X 100 |
| 27,480 | |

8. ผลการดำเนินงาน:

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>สำนักฯ ได้จัดอบรมโครงการบริการวิชาการต่างๆ ทั้งในส่วนกลางและในส่วนภูมิภาค ในลักษณะที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมและไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียม โดยในปีการศึกษา 2552 สำนักฯ ได้จัดโครงการทั้งสิ้น จำนวน 376 ครั้ง มีผู้เข้ารับการอบรมทั้งสิ้น 27,480 คน โดยแบ่งเป็นผู้เข้ารับการอบรมโครงการที่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมทั้งสิ้น 7,814 คน และ โครงการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมทั้งสิ้น 19,666 คน</p> <p>คิดเป็น ร้อยละ ของผู้เข้ารับการอบรมโครงการบริการวิชาการที่ไม่เรียกเก็บค่าธรรมเนียมต่อผู้เข้าอบรมทั้งหมด</p> $= \frac{19,666}{27,480} \times 100 = 71.56$ | <p>1. ตารางอบรมประจำเดือน</p> <p>2. ตัวอย่างโครงการอบรมประจำเดือน</p> |

8. การประเมินตนเอง:

| คะแนนอิงเกณฑ์การประเมินตัวเอง | การบรรลุเป้าหมาย |
|-------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

1. ดัชนีชี้วัด 2.4: : ร้อยละของมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม
ต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ
2. ประเด็นการชี้วัด : มูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม
3. หน่วยวัด : ร้อยละ
4. สูตรการคำนวณ :

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

5. เกณฑ์การประเมิน:

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|----------------|----------------|------------------|
| ร้อยละ 10 - 20 | ร้อยละ 21 - 30 | ร้อยละ 30 ขึ้นไป |

6. ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 30

7. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| | |
|--------------|-------|
| 6,388,475 | X 100 |
| 9,951,982.71 | |

8. ผลการดำเนินงาน:

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---------------------------------------|
| <p>ในปีงบประมาณ 2552 สำนักได้จัดโครงการบริการวิชาการ สามารถคิดเป็นมูลค่าการให้บริการทั้งสิ้น 6,388,475 บาท ดังนั้นมูลค่าของการให้บริการวิชาการที่ไม่เก็บค่าธรรมเนียม ต่อ กำไรสุทธิจากการจัดโครงการบริการวิชาการ</p> $= \frac{6,388,475}{9,951,982.71} \times 100$ <p>= ร้อยละ 64.19</p> | 1. งบกำไรขาดทุน ประจำปี งบประมาณ 2552 |

8. การประเมินตนเอง:

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.1 : สถานสถาบันใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ข้อ
 1. สถานสถาบันมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบัน
 2. สถานสถาบันมีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันมากกว่าปีละ 2 ครั้ง
 3. มีการประชุมกรรมการสถานบันอย่างต่ำร้อยละ 80 ของแผน ในการประชุมแต่ละครั้งมีกรรมการเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีการส่งเอกสารให้กรรมการสถานบันอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม
 4. สถานสถาบันจัดให้มีการประเมินผลงานของอธิการบดีหรือผู้บริหารสูงสุดตามหลักเกณฑ์ที่ตกลงกันไว้ล่วงหน้า
 5. สถานสถาบันมีการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|----------------------------|----------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 4 ข้อ | มีการดำเนินการ 4 ข้อ | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ข้อ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>1. สถานสถาบันมีบทบาทสำคัญในการกำหนดทิศทาง ยุทธศาสตร์และนโยบายของสถาบัน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้แต่งตั้งกรรมการประจำสำนักในการทำหน้าที่กำหนดทิศทาง วางแผนยุทธศาสตร์และนโยบายของสำนัก</p> | <p>1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ว่าด้วยการแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสถาบัน ฯ พ.ศ.2532</p> <p>1.2 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสถาบัน</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>2. สถานสถาบันมีการติดตามผลการดำเนินงานตามภารกิจหลักของสถาบันมากกว่า ปีละ 2 ครั้ง</p> <p>คณะกรรมการประจำสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการประชุมปีละ 4 ครั้ง โดยมีวาระสำคัญที่ต้องพิจารณาได้แก่ การรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักรายไตรมาส การรายงานสถานะทางการเงิน การพิจารณางบประมาณแผ่นดินประจำปี และงบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงานประจำปี การพิจารณาอนุมัติแผนการจัดโครงการบริการสังคมของหน่วยงานประจำปี การพิจารณาระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานของหน่วยงานโดยไม่ขัดต่อระเบียบและข้อบังคับของมหาวิทยาลัย การพิจารณาโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนัก รายงานการประเมินตนเองของหน่วยงาน รายงานการจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสำนัก</p> | <p>2.1 เอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 2 / 2552 , ครั้งที่ 3 / 2552, ครั้งที่ 4 / 2552 และ ครั้งที่ 1 / 2553</p> |
| <p>3. มีการประชุมกรรมการสถานบันอย่างต่ำร้อยละ 80 ของแผนในการประชุมแต่ละครั้งมีกรรมการเข้าร่วมโดยเฉลี่ยไม่น้อยกว่าร้อยละ 80 โดยมีการส่งเอกสารให้กรรมการสถานบันอย่างน้อย 7 วันก่อนการประชุม</p> <p>สำนักได้แต่งตั้ง คณะทำงานฝ่ายเลขานุการและผู้ช่วยเลขานุการของคณะกรรมการประจำสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม โดยให้ทำหน้าที่วางแผนการประชุมของคณะกรรมการประจำสำนักปีละ 4 ครั้ง และให้ส่งแผนการประชุมให้กรรมการทุกท่านทราบ ในการประชุมแต่ละครั้งฝ่ายเลขานุการจะจัดส่งเอกสารการประชุมให้กรรมการทุกคนอย่างน้อย 7 วันก่อนวันประชุม และในส่วนของกรรมการประจำสำนักนั้นผู้บริหารได้ให้มีการตรวจสอบจำนวนครั้งของการเข้าร่วมประชุม หากกรรมการท่านใดมีจำนวนการเข้าประชุมน้อยกว่าร้อยละ 50 จะมีผลต่อการเสนอชื่อให้เป็นกรรมการประจำสำนักในวาระต่อไป ซึ่งคณะกรรมการประจำสำนักชุดปัจจุบันจะหมดวาระในวันที่ 24 มิถุนายน 2553</p> | <p>3.1.เอกสารการกำหนดแผนการประชุมคณะกรรมการประจำสถาบัน / หนังสือเชิญประชุม / วาระการประชุม / เอกสารประกอบการประชุม / รายนามผู้เข้าร่วมประชุมครั้งที่ 2 /2552 , ครั้งที่ 3 / 2552, ครั้งที่ 4 / 2552 และครั้งที่ 3 / 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>4. มีการประเมินผลงานของผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน/กลุ่มสาขาโดยมีหลักเกณฑ์ที่ชัดเจนและตกลงกันได้</p> <p>สภามหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้บริหารสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมต้องรายงานผลการปฏิบัติงานตามที่ได้แถลงนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัยไว้ เมื่อผู้อำนวยการสำนักได้บริหารงานมาครบ 1 ปี 6 เดือน และ 3 ปี</p> <p>ผู้บริหารได้กำหนดในวาระการประชุม เพื่อรายงานผลการปฏิบัติงานของสำนักประจำปี 2552 รายไตรมาส ให้คณะกรรมการประจำสำนักได้ทราบ มีการรายงานการประเมินตนเองของหน่วยงาน และมีการรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษา การจัดทำคำรับรองการปฏิบัติงานราชการต่อมหาวิทยาลัย</p> | <p>4.1 รายงานผลงานของรองศาสตราจารย์ ดร.กำพล รุจิวิเศษณ์ ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม รอบ 3 ปี (15 พ.ค. 49 – 14 พ.ค. 52) สำหรับการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักในวาระที่ 2 ยังบริหารงานไม่ครบ 1 ปี 6 เดือน</p> <p>4.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักพร้อมเอกสารรายงานผลการปฏิบัติงานรายไตรมาส รายงานการประเมินตนเอง รายงานการประเมินคุณภาพการศึกษา และเอกสารคำรับรองการปฏิบัติงานราชการ</p> |
| <p>5. สภาสถาบันมีการดำเนินงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลและส่งเสริมการบริหารงานโดยใช้หลักธรรมาภิบาลทั่วทั้งองค์กร</p> <p>มหาวิทยาลัยกำหนดให้สำนักมีคณะกรรมการประจำสำนักเพื่อมาทำหน้าที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานรวมทั้งให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นแก่ผู้อำนวยการในเรื่องนโยบายและแผนงานของสำนัก ให้ความเห็นชอบในการวางระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศต่างๆที่เกี่ยวกับการบริหารงานของสำนัก รวมทั้งพิจารณาให้ความเห็นชอบงบประมาณของสำนักเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการประจำสำนักจึงเป็นรูปแบบของคณะกรรมการที่ตั้งขึ้นมาเพื่อตรวจสอบการบริหารงานของหน่วยงาน นอกจากนี้มหาวิทยาลัยได้จัดตั้งให้มีสำนักงานตรวจสอบภายในเพื่อตรวจสอบการดำเนินงานของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย ดังนั้นการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยจึงเป็นการดำเนินงานโดยใช้ หลักธรรมาภิบาลที่มีความโปร่งใสและตรวจสอบได้ ในส่วนของสำนักได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัด</p> | <p>5.1 เอกสารรายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก</p> <p>5.2 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก</p> <p>5.3 รายงานผลการตรวจสอบการดำเนินงานของสำนักโดยสำนักงานตรวจสอบภายใน</p> <p>5.4 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานภายในของหน่วยงาน</p> <p>5.5 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---------------|
| <p>วางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานเพื่อลดความเสียหายหรือข้อผิดพลาดที่อาจเกิดขึ้นภายในหน่วยงาน การใช้ทรัพยากรให้เกิดประโยชน์อย่างคุ้มค่า และเพื่อให้การดำเนินงานเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากขึ้น และสำนักได้จัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมเป็นประจำ เพื่อให้บุคลากรสำนักได้มีโอกาสรับทราบนโยบายของหน่วยงาน แผนการปฏิบัติงานของหน่วยงาน และแนวทางการบริหารงานของหน่วยงาน นอกจากนี้ยังเปิดโอกาสให้เจ้าหน้าที่สำนักสามารถแสดงความคิดเห็นได้ในทุกเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานหรือเป็นการเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงาน สำนักจัดให้มีการเลือกผู้แทนบุคลากร สาย ข. และ สาย ค. เป็นกรรมการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานภายในหน่วยงาน ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม และมีคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลดังกล่าวเป็นกรรมการอยู่ในคณะกรรมการรับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานภายในหน่วยงาน</p> | |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.2 : ภาวะผู้นำของผู้บริหารทุกระดับของสถาบัน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้
 2. ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
 3. มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในสถาบัน
 4. มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามผลการประเมิน และดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|-------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 4 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 4 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>1. มีกระบวนการสรรหาผู้บริหารที่เป็นระบบ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>สำนักดำเนินการสรรหาผู้บริหารทุกระดับอย่างเป็นเป็นระบบ เป็นขั้นตอน โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> <p>1.1 การสรรหาผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>- กระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนักดำเนินการภายใต้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยคุณสมบัติและการสรรหาผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก ศูนย์หรือหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ พ.ศ.2546</p> | <p>1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยคุณสมบัติและการสรรหาผู้อำนวยการสถาบันฯ พ.ศ.2546</p> <p>1.2 คำสั่งแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>1.3 คำสั่งสำนัก เรื่องโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของหน่วยงาน และเอกสารคำสั่งสำนัก เรื่องแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าศูนย์ และหัวหน้างาน</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>- ดำเนินกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนักในรูปแบบคณะกรรมการสรรหาโดยมีองค์ประกอบของคณะกรรมการสรรหาตามประกาศหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด</p> <p>- การสรรหาผู้อำนวยการสำนักให้ประชาคมของหน่วยงานมีส่วนร่วมในขั้นตอนของการดำเนินการสรรหา คือ คณะกรรมการประจำหน่วยงาน บุคลากรภายในหน่วยงาน ร่วมเป็นกรรมการสรรหา ประชาคมของหน่วยงาน และศิษย์เก่าของหน่วยงานมีส่วนในการเสนอชื่อบุคคลที่มีความเหมาะสมเข้าสู่กระบวนการสรรหาผู้อำนวยการ</p> <p>- การทาบทามบุคคลที่ได้รับการเสนอชื่อให้มาดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการ เพื่อให้ผู้ได้รับการเสนอชื่อพิจารณาเสนอตัวเข้ารับตำแหน่ง พร้อมจัดทำนโยบายการบริหารงาน และนำเสนอ นโยบายและวิสัยทัศน์ในการนำองค์กรต่อคณะกรรมการสรรหา และประชาคมของหน่วยงานได้ทราบและแสดงความคิดเห็น</p> <p>- คณะกรรมการสรรหาคัดเลือกบุคคลที่มีความเหมาะสมเสนอชื่อให้สภามหาวิทยาลัยพิจารณา</p> <p>- บุคคลที่ได้รับการคัดเลือกเสนอนโยบายการบริหารงานต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยคัดเลือกและพิจารณาแต่งตั้งต่อไป</p> <p>1.2 การแต่งตั้งรองผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนัก เพื่อให้มาช่วยบริหารงานตามที่ได้เสนอนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย โดยเสนอชื่อพร้อมประวัติการทำงานให้มหาวิทยาลัยพิจารณาแต่งตั้งต่อไป</p> <p>1.3 การแต่งตั้งผู้ช่วยผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย และ หัวหน้างาน</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักเป็นผู้เสนอชื่อบุคคลผู้มีความรู้ความสามารถและมีความเหมาะสมที่จะมาดำรงตำแหน่งผู้ช่วย</p> | <p>1.4 เอกสารกระบวนการสรรหาผู้อำนวยการสำนัก เสริมศึกษาและบริการสังคม</p> <p>1.5 คำสั่งสำนัก เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลบุคคลเพื่อให้มาดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน</p> <p>1.6 คำสั่งมหาวิทยาลัย เรื่อง การแต่งตั้งหัวหน้างาน</p> <p>1.7 คำสั่งสำนัก เรื่อง การแต่งตั้งหัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้ช่วยผู้อำนวยการ</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>ผู้อำนวยการสำนัก หัวหน้าฝ่าย และหัวหน้างาน เพื่อให้มาช่วยปฏิบัติงานตามที่ได้เสนอนโยบายต่อสภามหาวิทยาลัย โดยให้เป็นไปตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของหน่วยงาน ทั้งนี้สำนักได้จัดทำเป็นคำสั่งแต่งตั้งให้บุคคลที่มีความเหมาะสมให้มาดำรงตำแหน่งดังกล่าว และแจ้งให้คณะกรรมการประจำสำนักทราบ โดยตำแหน่งดังกล่าวไม่ได้เป็นตำแหน่งที่ผูกพันโดยให้สิ้นสุดไปพร้อมกับตำแหน่งผู้อำนวยการสำนัก</p> <p>1.4 การแต่งตั้งหัวหน้างาน</p> <p>การแต่งตั้งหัวหน้างาน ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนัก (เป็นโครงสร้างที่เป็นไปตามกฎหมายผ่านความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย) มีขั้นตอนการพิจารณาแต่งตั้ง ดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> -ผู้บริหารหน่วยงานพิจารณาแต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมให้มาดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน ทั้งนี้ให้มีการทดลองการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าวอย่างน้อย 1 ปี โดยแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งรักษาการในตำแหน่งหัวหน้างาน นั้นๆ -หน่วยงานเสนอมหาวิทยาลัยให้แต่งตั้งบุคคลที่มีความเหมาะสมดำรงตำแหน่งหัวหน้างานต่อไป | |
| <p>2. ผู้บริหารดำเนินการบริหารด้วยหลักธรรมาภิบาลและใช้ศักยภาพภาวะผู้นำที่มีอยู่โดยคำนึงถึงประโยชน์ของสถาบันและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย</p> <p>ผู้บริหารได้ดำเนินการบริหารงาน โดยให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของสำนักขึ้น เพื่อทำหน้าที่กำหนดและวิเคราะห์แผนกลยุทธ์ของหน่วยงานให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและนโยบายและวิสัยทัศน์ในการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักที่แถลงต่อสภามหาวิทยาลัย และจัดให้มีการประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเรื่อง การจัดทำแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ ประจำปีงบประมาณ 2553 เมื่อวันที่ 29-30 กันยายน 2552 ณ ห้องประชุมสำนักเสริมศึกษา ฯ อาคารอเนกประสงค์ 1 ชั้น 5</p> | <p>2.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของสำนักตามคำสั่งที่ 1.1 / 2552 ลงวันที่ 5 มกราคม 2552</p> <p>2.2 แผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสำนัก ประจำปีงบประมาณ 2553</p> <p>2.3 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และอัตราการจัดเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่บริหารของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.2549</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ท่าพระจันทร์</p> <p>สำนักกำหนดให้มีการจ่ายเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่บริหารของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ตามโครงสร้างการแบ่งส่วนงานของสำนักที่ได้รับความเห็นชอบจากคณะกรรมการสำนัก</p> <p>สำนักมีการดำเนินการจัดตั้ง"กองทุนบริการสังคม"โดยมีวัตถุประสงค์ เพื่อดำเนินการหรือสนับสนุนการจัดกิจกรรมบริการวิชาการแก่สังคมและจัดอบรมสัมมนาการจัดการในรูปแบบต่าง ๆ อันเป็นประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม และเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p> <p>สำนักกำหนดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก เพื่อชี้แจงแผนการปฏิบัติงาน และเปิดโอกาสให้แสดงความคิดเห็น</p> <p>สำนักมีการแต่งตั้งคณะกรรมการที่ทำหน้าที่รับข้อร้องเรียนเกี่ยวกับการบริหารงานภายในหน่วยงาน</p> <p>สำนักจัดให้มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนักรวมทั้งปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์การให้ค่าตอบแทน เพื่อให้เกิดความเป็นธรรมและให้เป็นขวัญกำลังใจแก่ผู้ปฏิบัติงานด้วย</p> | <p>2.4 ระเบียบสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม มหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยกองทุนบริการสังคม พ.ศ. 2550 และ ว่าด้วยกองทุนบริการสังคม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551</p> <p>2.5 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่</p> <p>2.6 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการ การรับข้อร้องเรียน</p> <p>2.7 ประกาศสำนัก เรื่อง การกำหนดอัตราการจ่ายเงินของสำนักฯ พ.ศ.2551 และ พ.ศ. 2552</p> <p>2.8 ประกาศหลักเกณฑ์ การรับเงินและอัตราการจ่ายเงินโครงการบริการทางวิชาการแก่สังคมของหน่วยงาน พ.ศ.2552</p> <p>2.9 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักฯ พ.ศ. 2552</p> |
| <p>3. มีกระบวนการประเมินศักยภาพและผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารที่ชัดเจนและเป็นที่ยอมรับในสถาบัน</p> <p>มหาวิทยาลัยกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักต้องจัดทำรายงานผลการปฏิบัติงานรอบ 1 ปี 6 เดือน และรอบ 3 ปี ต่อคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยและรายงานผลต่อสภามหาวิทยาลัย</p> <p>นอกจากนี้มหาวิทยาลัยยังกำหนดให้ผู้อำนวยการสำนักต้องบริหารงานให้เป็นไปตามคำรับรองการปฏิบัติงานราชการของหน่วยงานภายในที่ได้ลงนามไว้กับมหาวิทยาลัยและต้องบริหารงานให้เป็นไปตามมาตรฐานของตัวบ่งชี้คุณภาพตามที่หน่วยงานได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย</p> | <p>3.1 เอกสารรายงานผลงานของรองศาสตราจารย์ ดร.กำพล รุจิวิษญู ผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม รอบ 1 ปี 6 เดือน และ รอบ 3 ปี</p> <p>3.2 คำรับรองการปฏิบัติงานราชการของหน่วยงานประจำปี 2552</p> <p>3.3 ข้อมูลของตัวบ่งชี้คุณภาพตามที่หน่วยงานได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัย</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>4. มีการจัดทำแผนและกลไกการพัฒนาศักยภาพของผู้บริหารตามผลการประเมิน และดำเนินการตามแผนอย่างครบถ้วน</p> <p>สำนักฯ สนับสนุนให้ผู้บริหารทุกระดับได้มีโอกาสเข้าร่วมโครงการที่มีการพัฒนาความคิด เพิ่มพูนความรู้และทักษะในการทำงาน และการพัฒนาภาวะผู้นำ โดยจัดเตรียมงบประมาณรองรับการพัฒนา นอกจากนี้มีการกำหนดให้ผู้บริหารแต่ละระดับต้องเข้าร่วมโครงการอบรมหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ระดับกลาง ระดับต้น ตามบทบาทหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายและกำหนดให้ผู้บริหารแต่ละระดับต้องเข้าร่วมโครงการอบรมเพื่อพัฒนาตนเองอย่างน้อย ปีละ 1 โครงการ</p> | <p>4.1 งบประมาณด้านการพัฒนาบุคลากรของหน่วยงานประจำปี</p> <p>4.2 หนังสือขออนุมัติการเข้ารับการอบรมของผู้บริหารทุกระดับ</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.3 : มีการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรเรียนรู้
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ
 2. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50
 3. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100
 4. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้
 5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการพัฒนากระบวนการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการปกติและปรับปรุงแผนการจัดการความรู้

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|----------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 4 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 4 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 4 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>1.มีการทบทวนและจัดทำแผนการจัดการความรู้ เพื่อมุ่งสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ และประชาสัมพันธ์เผยแพร่ให้ประชาคมของสถาบันรับทราบ</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีแผนการจัดการความรู้ เพื่อสนับสนุนประเด็นยุทธศาสตร์ได้แก่ การรวบรวมองค์ความรู้ที่มีอยู่ในสำนักซึ่งกระจัดกระจายอยู่ในตัวบุคคลหรือเอกสาร มาพัฒนาให้เป็นระบบ เพื่อให้ทุกคนในสำนักสามารถเข้าถึงความรู้ และพัฒนาตนเองให้เป็นผู้รู้ รวมทั้งปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อันจะ</p> | <p>1.1 คำสั่งสำนักเรื่องแต่งตั้งกรรมการการจัดการองค์ความรู้</p> <p>1.2 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ครั้งที่ 1/2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>ส่งผลให้หน่วยงานมีความสามารถในเชิงแข่งขันสูงสุด ซึ่งในปีการศึกษา 2552 นี้ สำนักได้กำหนดทิศทางการพัฒนาโดยให้บุคลากรได้รับทราบการดำเนินงานตามแนวทางในการพัฒนาสถาบันสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ มีการนำเทคโนโลยีทางการสื่อสารและสารสนเทศ มาใช้เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน มีการถ่ายทอด กระจายและส่งข้อมูลในเรื่องต่างๆ ให้กับบุคลากรของสำนักโดยสำนักมีการตั้งคณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงานและมีการประชุม ปีละ 3 ครั้ง คือ โดยมีวาระสำคัญที่ต้องพิจารณา คือ</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. การพิจารณาบทวนแผนงานจัดการความรู้ของปีที่ผ่านมา ประจำปีการศึกษา 2551 2. พิจารณานุมัติแผนงานจัดการความรู้ในปีการศึกษา 2552 ซึ่งครอบคลุมการประชุมสัมพันธ์เผยแพร่แผนงานให้บุคลากรของสถาบันรับทราบ 3. พิจารณาติดตามการดำเนินการตามแผนงาน | <p>1.3 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ครั้งที่ 2/2552</p> <p>1.4 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ครั้งที่ 3/2552</p> |
| <p>2. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่า ร้อยละ 50</p> <p>ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำระเบียบวาระการประชุม เพื่อรายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ปลายปีการศึกษา 2551</p> | <p>2.1 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ครั้งที่ 4/2552</p> |
| <p>3. มีการดำเนินการตามแผนจัดการความรู้และประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>ฝ่ายเลขานุการคณะกรรมการ จัดทำระเบียบวาระการประชุม เพื่อรายงานผลการดำเนินการตามแผนการจัดการความรู้ ปลายปีการศึกษา 2552</p> | <p>3.1 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของหน่วยงาน ครั้งที่ 4/2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>4. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของการจัดการความรู้ สำนักได้มีการติดตามประเมินผลการจัดการความรู้โดยได้ ทำแบบสอบถามเจ้าหน้าที่ของสำนักเกี่ยวกับการจัดการความรู้</p> | <p>4.1 เอกสารรายงานการประชุม คณะกรรมการการจัดการองค์ความรู้ของ หน่วยงาน ครั้งที่ 4/2552 4.2 แบบสอบถามการจัดการความรู้</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.4 : มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาและบำรุงรักษาไว้ให้บุคลากรมีคุณภาพและประสิทธิภาพ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
 2. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลงโทษ รวมทั้งการพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ
 3. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข
 4. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน
 5. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ
 6. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูง และมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเพื่อให้ดีขึ้น

4. เกณฑ์การให้คะแนน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|------------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบ 3-4 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 6 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 6 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>1. มีการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรมภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์</p> <p>สำนักฯ ดำเนินการปรับเปลี่ยนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายในของสำนักใหม่ให้สอดคล้องกับแผนการดำเนินงานของสำนัก พร้อมทั้งกำหนดหน้าที่ความรับผิดชอบของงานแต่ละงานให้เกิดความชัดเจน และมอบหมายงานให้เป็นไปตามโครงสร้างใหม่ จัดทำหน้าที่ความรับผิดชอบของบุคลากรแต่ละคน (Job description)</p> <p>สำนักฯ มีการวางแผนอัตรากำลัง โดยจัดทำคำขอตั้งอัตรากำลังเพิ่มใหม่ในปีงบประมาณ 2553 เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานของสำนัก และโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนัก</p> <p>สำนักฯ มีนโยบายให้บุคลากรของสำนักทุกคนได้มีโอกาสพัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผลที่สูงขึ้น โดยสำนักได้จัดสรรงบประมาณให้บุคลากรทุกคนได้มีโอกาสเพิ่มพูนความรู้อย่างน้อยคนละ 1 โครงการ สำหรับโครงการที่บุคลากรเสนอขอมานั้นจะต้องได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารซึ่งเป็นผู้พิจารณาว่าโครงการนั้นจะเป็นประโยชน์ต่อบุคลากรและหน่วยงาน</p> <p>สำนักฯ มีแผนที่จะพัฒนาบุคลากรของสำนักโดยจัดให้มีการอบรมสัมมนาประจำปีละ 1 ครั้ง โดยจะจัดให้มีการอบรมในเรื่องที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาองค์กรและทีมงานในภาพรวม และจัดให้มีการศึกษาดูงานให้แก่บุคลากรของสำนัก โดยสำนักดำเนินการหา Training needs ของบุคลากร รวมทั้งได้จัดเตรียมงบประมาณเพื่อการนี้ไว้เป็นประจำทุกปี</p> | <p>1.1 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ / ภาระหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างงาน</p> <p>1.2 บันทึกขออนุมัติเข้ารับการอบรมของบุคลากรสำนัก</p> <p>1.3 งบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน ในการเข้ารับการอบรม</p> <p>1.4 คำขอตั้งอัตรากำลัง</p> <p>1.5 โครงการจัดทำแผนการฝึกอบรมบุคลากร</p> <p>1.6 แบบฟอร์มการแจ้งความประสงค์ขอเข้ารับการอบรมของบุคลากร</p> |
| <p>2. มีระบบและกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงาน เช่น การสรรหา การจัดวางคนลงตำแหน่ง การกำหนดเส้นทางเดินของตำแหน่ง การสนับสนุนเข้าร่วมประชุม ฝึกอบรมและหรือเสนอผลงานทางวิชาการ การประเมินผลการปฏิบัติงาน มาตรการสร้างขวัญกำลังใจ มาตรการลดโทษ รวมทั้งการพัฒนา และรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ</p> <p>สำนักฯ มีระบบกลไกในการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นการส่งเสริมสมรรถนะในการปฏิบัติงานโดยได้กำหนดไว้เป็นประกาศ หลักเกณฑ์</p> | <p>2.1 ระเบียบ ประกาศ หลักเกณฑ์ ข้อบังคับ คำสั่งที่เกี่ยวข้องกับการ</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>ระเบียบ ข้อบังคับ หรือ คำสั่งต่างๆ เพื่อให้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานของบุคลากร และเพื่อเป็นขวัญและกำลังใจในการทำงาน โดยในส่วนของการบริหารทรัพยากรบุคคลได้กำหนดให้มีโครงสร้างการบริหารงานของหน่วยงาน การแบ่งงานตามโครงสร้าง การกำหนดภาระหน้าที่ของบุคลากรตามโครงสร้างงาน</p> <p>สำนักมีระบบการสรรหาบุคลากรของสำนักโดยมีขั้นตอนดังนี้ การจัดตั้งคณะกรรมการสอบคัดเลือก ประกาศรับสมัคร การสอบคัดเลือก การสัมภาษณ์ผู้ผ่านการสอบคัดเลือก ประกาศผู้ผ่านการคัดเลือก และดำเนินการบรรจุแต่งตั้ง</p> <p>สำนักมีการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรปีละ 2 ครั้ง โดยการจัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงาน และแจ้งให้บุคลากรทุกคนได้ทราบ สำหรับในปี 2553 สำนักได้จัดทำดัชนีชี้วัดผลงาน (KPI) ของบุคลากรในแต่ละตำแหน่งโดยจะนำดัชนีชี้วัดผลงานมาใช้เพื่อประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในปีงบประมาณ 2554 และในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร สำนักจะแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานขึ้นมา 1 ชุด</p> <p>สำนักสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมประชุมและฝึกอบรมในเรื่องที่มหาวิทยาลัยและหน่วยงานของสำนักงานอธิการบดีจัดประชุมหรืออบรมในเรื่องที่เกี่ยวกับการปฏิบัติงานของส่วนงานต่างๆที่เกี่ยวข้องและต้องนำไปปฏิบัติในการทำงานของตน สำนักจะสนับสนุนให้บุคลากรที่เกี่ยวข้องเข้าร่วมประชุมและเข้าอบรมทุกครั้ง</p> <p>สำนักได้พิจารณาให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรสำนัก เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงานและเป็นการสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูง ซึ่งสามารถจำแนกได้ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สำนักให้ค่าสมนาคุณแก่บุคคลที่ได้รับมอบหมายให้ทำหน้าที่ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ หัวหน้าฝ่าย หัวหน้างาน 2. สำนักให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่สำนักที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายจากสำนักในระดับดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ 3. สำนักให้ค่าตอบแทนพิเศษแก่บุคลากรที่เป็นลูกจ้างบพิเศษ | <p>ปฏิบัติงานของบุคลากร</p> <p>2.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของหน่วยงาน และรายละเอียดของภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของแต่ละคน</p> <p>2.3 รายละเอียดขั้นตอนการดำเนินการสอบคัดเลือกบุคคลเพื่อมาปฏิบัติงานที่สำนัก</p> <p>2.4 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรทุกระดับ ในการพิจารณาความดีความชอบประจำปี และการประเมินผลเพื่อต่อสัญญาจ้าง</p> <p>2.5 แบบประเมินผลตัวชี้วัดรายบุคคล (KPI)</p> <p>2.6 หนังสือส่งตัวบุคลากรเข้าร่วมการประชุมและการอบรมสัมมนากับหน่วยงานต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก มหาวิทยาลัย</p> <p>2.7 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักฯ พ.ศ. 2548</p> <p>2.8 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินสมนาคุณผู้ทำหน้าที่บริหารของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.2549</p> <p>2.9 ระเบียบมหาวิทยาลัย ธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักฯ พ.ศ. 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>ของมหาวิทยาลัยในกรณีที่มีผลการประเมินการปฏิบัติงานในระดับดีมาก โดยที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้หน่วยงานเลื่อนขั้นเงินเดือนได้เพียง 1 ขั้น แต่สำนักได้จัดทำระเบียบเพื่อจ่ายค่าตอบแทนพิเศษให้แก่ลูกจ้างชั่วคราวงบพิเศษเป็นการทดแทนให้ เพื่อเป็นการสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน</p> | |
| <p>3. มีระบบสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและอยู่อย่างมีความสุข</p> <p>สำนักได้จัดทำระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ซึ่งในระเบียบเหล่านี้จะมีการจ่ายค่าตอบแทนให้แก่บุคลากรของสำนักในหลายรูปแบบ เช่น การให้สวัสดิการแก่บุคลากรของสำนักที่ได้รับเพิ่มเติมจากที่ได้รับจากมหาวิทยาลัย การช่วยเหลือค่าครองชีพ การประกันสุขภาพและการประกันชีวิต การช่วยเหลือค่าเครื่องแบบและอุปกรณ์การเรียนของบุตร การให้ทุนสนับสนุนการศึกษาของบุคลากรสำนัก การให้ค่าชุดทำงานแก่บุคลากรสำนัก และการให้ค่าตอบแทนพิเศษในกรณีที่มีผลการประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามที่ได้รับมอบหมายอยู่ในระดับดี ทั้งคุณภาพและปริมาณ</p> | <p>3.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.2548</p> <p>3.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินค่าตอบแทนพิเศษแก่เจ้าหน้าที่ของสำนักฯ พ.ศ. 2552</p> |
| <p>4. มีระบบส่งเสริมสนับสนุนบุคลากรที่มีศักยภาพสูงให้มีโอกาสประสบความสำเร็จและก้าวหน้าในอาชีพอย่างรวดเร็วตามสายงาน</p> <p>สำนักให้ทุนสนับสนุนการศึกษาแก่บุคลากรสำนัก เพื่อให้มีโอกาสดำเนินการพัฒนาศักยภาพตนเองให้สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับทุนสนับสนุนการศึกษาทุกระดับการศึกษาในอัตราภาคการศึกษาละ 3,000 บาท และให้จ่ายได้ไม่เกิน 2 ภาคการศึกษาต่อปี</p> <p>สำนักสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพในการทำงานสูง ให้รับผิดชอบงานที่สูงขึ้นพร้อมทั้งแต่งตั้งให้เป็นผู้บริหารของหน่วยงานในระดับ หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และผู้ช่วยผู้อำนวยการ</p> | <p>4.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และอัตราการจ่ายเงินของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม พ.ศ.2548</p> <p>4.2 คำสั่งสำนัก ฯ เรื่อง การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้างาน หัวหน้าฝ่าย และ ผู้ช่วยผู้อำนวยการ</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>5. มีการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรทุกระดับอย่างเป็นระบบ</p> <p>สำนักจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักเพื่อให้เจ้าหน้าที่ได้ทราบถึงนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสำนัก และเพื่อให้เจ้าหน้าที่สำนักได้มีโอกาสได้พูดคุยและปรึกษาหารือในเรื่องที่เกี่ยวกับการทำงาน ทั้งที่เป็นปัญหาและอุปสรรคหรือข้อเสนอแนะที่เป็นประโยชน์ในการทำงาน</p> <p>สำนักจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก</p> | <p>5.1 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนัก ปี 2552</p> <p>5.2 แบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก</p> |
| <p>6. มีการนำผลการประเมินความพึงพอใจเสนอผู้บริหารระดับสูงและมีแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น</p> <p>สำนักนำผลการประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก พร้อมสรุปข้อเสนอแนะ และแนวทางในการปรับปรุงพัฒนาเสนอต่อผู้บริหารสำนัก</p> | <p>6.1 สรุปแบบประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการบริหารงานของสำนัก</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวเองที่ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.5 : ศักยภาพของระบบฐานข้อมูลเพื่อการบริหาร การเรียนการสอน และการวิจัย
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ปัจจัยนำเข้า
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีนโยบายในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
 2. มีระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ
 3. มีการประเมินประสิทธิภาพ และความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล
 4. มีการประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล
 5. มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 และ 4 มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล
 6. มีการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลของสถาบันผ่านระบบเครือข่ายกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาตามรูปแบบมาตรฐานที่กำหนด

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|----------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 2 ข้อ | มีการดำเนินการ 2 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 3 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับโดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>1. มีนโยบายในการจัดทำระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ</p> <p>สำนักได้มีแผนงานปรับปรุงระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งของแผนงานสารสนเทศ</p> | <p>1.1 แผนงานปรับปรุงระบบการจัดการฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ</p> |
| <p>2. ระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ</p> <p>สำนักได้มีการจัดเก็บข้อมูลที่จำเป็นในการติดตามประเมินผลการทำงานของหน่วยงาน ทั้งด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและโครงการบริการสังคม ที่อยู่ในรูปแบบ Data base system</p> | <p>2.1 Dump หน้าจอ ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ</p> |
| <p>3. มีการประเมินประสิทธิภาพ และความปลอดภัยของระบบฐานข้อมูล</p> <p>สำนักได้มีการสอบถามด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัยกับผู้บริหารที่มีสิทธิในการเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ เลขานุการสำนัก</p> | <p>3.1 รายงานผลการประเมินผลด้านประสิทธิภาพและความปลอดภัยของฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจกลางปี</p> |
| <p>4. การประเมินความพึงพอใจของผู้ใช้ฐานข้อมูล</p> <p>สำนักได้มีการสอบถามด้านความพึงพอใจกับผู้บริหารที่มีสิทธิในการเข้าถึงฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ ได้แก่ ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการ และ เลขานุการสำนัก</p> | <p>4.1 รายงานผลการประเมินผลด้านความพึงพอใจของฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ กลางปี</p> |
| <p>5. มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 และ 4 มาปรับปรุงระบบฐานข้อมูล</p> <p>สำนักได้มอบหมายให้หน่วยเทคโนโลยีและประชาสัมพันธ์ ดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล จากการประเมินผลการใช้งานระบบฐานข้อมูล</p> | <p>5.1 Dump หน้าจอ ข้อมูลเพื่อการตัดสินใจ 2551 เทียบกับ 2552</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.6 : ระดับความสำเร็จของการเปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษา
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใส ผ่านช่องทางต่างๆ อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ นิทรรศการ
 2. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่ว อย่างน้อย 3 ช่องทาง
 3. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม
 4. มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น จัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 5. มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|------------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3-4 ข้อแรกแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 4 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>1. มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารแก่ประชาชนอย่างโปร่งใสผ่านช่องทางต่าง ๆ อาทิ เอกสารสิ่งพิมพ์ เว็บไซต์ นิทรรศการ</p> <p>สำนักมีการเผยแพร่ข่าวสารการดำเนินงานของสำนัก ผ่านหลายช่องทาง คือ จดหมายข่าว จุลสาร รายงานประจำปี บอร์ดนิทรรศการ และเว็บไซต์</p> | <p>1.1 จดหมายข่าว, จุลสาร, รายงานประจำปี, รูปถ่ายการแสดงผลบอร์ดนิทรรศการ, dump หน้าเว็บไซต์</p> |
| <p>2. มีระบบการรับฟังความคิดเห็นของประชาชนผ่านช่องทางที่เปิดเผยและเป็นที่ยอมรับกันโดยทั่ว อย่างน้อย 3 ช่องทาง</p> <p>สำนักมีช่องทางรับความคิดเห็นของประชาชนและประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสำนักผ่าน 3 ช่องทาง คือ กล้องรับความคิดเห็น, webboard หน้าเว็บไซต์ของสำนัก และแบบประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก</p> | <p>2.1 กล้องรับความคิดเห็น, dump หน้าwebboard, แบบประเมินผลการเข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก</p> |
| <p>3. มีการนำความคิดเห็นของประชาชนไปประกอบการบริหารงาน โดยมีเจ้าหน้าที่รับผิดชอบและมีการดำเนินงานอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>สำนักได้มอบหมายให้ผู้ที่รับผิดชอบการสรุปผลข้อเสนอแนะของประชาชนทั่วไปและประชาชนผู้เข้าร่วมกิจกรรมของสำนัก ทั้ง 3 ช่องทาง</p> | <p>3.1 บันทึกข้อความมอบหมายหน้าที่ผู้รับผิดชอบ 3.2 สรุปรายงานการประเมินผล</p> |
| <p>4. มีที่ปรึกษาที่มาจากภาคประชาชน ทั้งที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ และมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันอย่างต่อเนื่องและชัดเจน เช่น จัดประชุมร่วมกันอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>สำนักมีเครือข่ายต่างๆที่เป็นศิษย์เก่าโดยมีการจัดตั้งเป็นสมาคมและชมรมต่างๆ โดยผู้บริหารของสำนักได้รับแต่งตั้งให้เป็นที่ยี่ปรึกษาสมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ และ ชมรมเสริมศึกษาเหลือง-แดง ธรรมศาสตร์ รวมทั้งได้มีการประชุม และจัดกิจกรรมร่วมกันมาโดยตลอด</p> <p>สำนักเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่าของสำนักเข้ามามีบทบาทและมีส่วนร่วมในการพัฒนาสถาบันโดยได้ดำเนินการแต่งตั้งศิษย์เก่าของสำนักให้มาดำรงตำแหน่งที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนัก</p> | <p>4.1 โครงการฝึกอบรมที่จัดร่วมกับสมาคมและชมรม ในเครือข่ายของสำนัก 4.2 คำสั่งของสมาคม ฯ และ ชมรม ฯ ในการแต่งตั้งผู้บริหารและบุคลากรของสำนักร่วมเป็นกรรมการบริหารสมาคมฯและชมรม 4.3 รายงานการประชุมของสมาคมฯและชมรมฯ 4.4 คำสั่งสำนัก ฯ เรื่อง การแต่งตั้งที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>5. มีกระบวนการหรือกลไกการติดตามตรวจสอบโดยภาคประชาชน</p> <p>สำนักได้ดำเนินการเสนอชื่อ ดร.พิพัฒน์ ปรีดาวิภาต นายกสมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ เพื่อแต่งตั้งให้เป็นกรรมการประจำสถาบัน ประเภท ผู้ทรงคุณวุฒิ นอกจากนี้มีผู้ทรงคุณวุฒิอีกหลายท่านที่สำนักเชิญมาเป็นกรรมการประจำสำนัก อาทิ รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ สามโกเศศ อดีตรัฐมนตรีช่วยว่าการกระทรวงศึกษาธิการ นางสาวจุฬาลักษณ์ ภูเก็ด บรรณารักษะบริหารหนังสือพิมพ์มติชน เป็นต้น เพื่อมาทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแผนงานของสำนัก ให้ความเห็นชอบในการวางระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ให้ความเห็นชอบงบประมาณประจำปี และตรวจสอบการดำเนินงานของสำนัก</p> | <p>5.1 คำสั่งมหาวิทยาลัย ฯ ที่ 1067 / 2551 เรื่อง แต่งตั้งกรรมการประจำสำนัก เสริมศึกษาและบริการสังคม</p> <p>5.2 รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนัก</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวเองชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.8 : มีการระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยง
 2. มีการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง
 3. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนดังกล่าวต้องกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการแก้ไข ลด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
 4. มีการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง
 5. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3-4 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูงและตัวแทนที่รับผิดชอบพันธกิจหลักของสถาบันร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน โดยผู้บริหารระดับสูงต้องมีบทบาทสำคัญในการกำหนดนโยบายหรือแนวทางในการบริหารความเสี่ยง</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการแต่งตั้งกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน ตามคำสั่งที่ 49/2551 โดยมีผู้อำนวยการสำนักเป็นที่ปรึกษา รองผู้อำนวยการเป็นประธานคณะกรรมการ หัวหน้าศูนย์และหัวหน้างานเป็นคณะกรรมการ เพื่อทำหน้าที่กำหนดนโยบายและแนวทางในการบริหารความเสี่ยงภายในหน่วยงาน</p> | <p>1. คำสั่งสำนักที่ 49/2551 เรื่องแต่งตั้งกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> |
| <p>2. มีการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่ส่งผลกระทบต่อหรือสร้างความเสียหายหรือความล้มเหลวหรือลดโอกาสที่จะบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน และจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน ได้มีการประชุมวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลกระทบต่อการบรรลุเป้าหมายในการบริหารงาน ในปีงบประมาณ 2552 สำนักได้ทำการวิเคราะห์และระบุปัจจัยเสี่ยงที่มีผลต่อการบริหารงานและจัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้น</p> <p>โดยพบความเสียหายที่อาจเกิดขึ้นในกระบวนการหลัก "การบริหารจัดการภายใน" คือ</p> <p>1.มาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินยังไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกระบบ</p> <p>1.1 การรับเงินปฏิบัติไม่ครบขั้นตอนหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ</p> <p>1.2การเก็บรักษาเงินปฏิบัติไม่ครบขั้นตอนหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ</p> <p>1.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินยังปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่เหมาะสม</p> | <p>2.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบควบคุมภายในของหน่วยงาน</p> <p>2.2 รายงานแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>2. ชาดบุคลากรที่มีความเข้าใจในการใช้ เทคโนโลยี</p> <p>3. ไม่มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย</p> | |
| <p>3. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง โดยแผนดังกล่าวต้องกำหนดมาตรการหรือแผนปฏิบัติการในการสร้างความรู้ ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกระดับในด้านการบริหารความเสี่ยง และการดำเนินการแก้ไข ลด หรือป้องกันความเสี่ยงที่จะเกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม</p> <p>สำนักฯได้ทำแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2552 โดยได้กำหนดกิจกรรมการควบคุมหรือป้องกันหรือลดความเสี่ยง ระยะเวลา ที่ดำเนินการ และกำหนดผู้รับผิดชอบ ในแต่ละกิจกรรมของปัจจัยเสี่ยงที่เกิดขึ้น</p> | <p>3.1 รายงานแผนบริหารความเสี่ยงประจำปีงบประมาณ 2552</p> |
| <p>4. มีการดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง</p> <p>สำนักฯได้ดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี 2552 ในกระบวนการหลัก"การบริหารจัดการภายใน" ดังนี้</p> <p>1. มาตรการรักษาความปลอดภัยในชีวิตทรัพย์สินยังไม่เพียงพอและครอบคลุมทุกระบบ</p> <p>1.1 การรับเงินปฏิบัติไม่ครบขั้นตอนหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ การดำเนินการ คือ ปิดรับเงินประจำวันต้องนับเงินและสรุปการรับเงินโดยแยกประเภทธนบัตร เหรียญ เช็ค ธนาณัติ ตั๋วแลกเงิน และยอดรับโอนเข้าทางธนาคารให้ตรงกับใบส่งเงินและสำเนาใบเสร็จรับเงิน</p> <p>1.2 การเก็บรักษาเงินปฏิบัติไม่ครบขั้นตอนหรือไม่เป็นไปตามขั้นตอนของระเบียบ การดำเนินการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ให้เจ้าหน้าที่การเงินเป็นผู้รายงานให้หัวหน้าหน่วยงานทราบยอดเงินสดคงเหลือประจำวัน - ให้จัดทำสมุดรายงานเงินคงเหลือประจำวันเป็นประจำทุกวันถ้าวันใดไม่มีการรับ-จ่ายเงินจะไม่ทำรายงานในวันนั้นได้ แต่ต้องหมายเหตุในรายงานเงินคงเหลือประจำวันที่มีการรับจ่ายเงินในวันถัดไปให้ทราบ | <p>4.1 รายงานผลการดำเนินการจากการบริหารความเสี่ยง ประจำปี 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>1.3 การปฏิบัติเกี่ยวกับการจ่ายเงินยังปฏิบัติไม่ครบถ้วนตามขั้นตอนที่เหมาะสม การดำเนินการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กรณีผู้รับเงินได้มอบหมายให้ผู้อื่นมารับเงินแทนจะต้องมีหนังสือมอบอำนาจ - สรุปรายงานการจ่ายเงินประจำวัน <p>2. ขาดบุคลากรที่มีความเข้าใจในการใช้เทคโนโลยีการดำเนินการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดคุณสมบัติของบุคลากรในการรับสมัครใหม่ - ส่งเสริม พัฒนาฝึกอบรมเกี่ยวกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ให้กับบุคลากรทุกกลุ่ม <p>3. ไม่มีการปรับปรุงรูปแบบและวิธีการ ประชาสัมพันธ์ให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมาย การดำเนินการ คือ</p> <ul style="list-style-type: none"> - ทบทวนวิธีการประชาสัมพันธ์และนำรูปแบบประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสมกับหน่วยงานมาใช้ - กำหนดแผนการประชาสัมพันธ์เชิงรุก | |
| <p>5. มีการสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนมีการกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนบริหารความเสี่ยงโดยได้รับความเห็นชอบจากผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน</p> <p>คณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานได้มีการรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง ตลอดจนแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงต่อผู้อำนวยการสำนักและนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย</p> | <p>5.1 บันทึกสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงของคณะกรรมการเพื่อจัดวางระบบการควบคุมภายในของหน่วยงานถึงผู้อำนวยการ</p> <p>5.2 บันทึกขอส่งแผนบริหารความเสี่ยงประจำปี 2552 ถึงประธานคณะกรรมการติดตามประเมินผลการจัดวางระบบควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์</p> |

7. การประเมินตนเอง

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวเอง | การบรรลุเป้าหมาย |
|--------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.9 : ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลภายในสถาบัน
 2. มีแผนงานการประเมินผลภายในสถาบัน
 3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน
 4. มีการจัดทำ Strategy Map ของหน่วยงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบัน
 5. มีการยืนยันวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับคณะหรือเทียบเท่า
 6. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองของผู้บริหารระดับต่าง ๆ
 7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรอง
 8. มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารไปเชื่อมโยงกับระบบการสร้างแรงจูงใจ

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 5 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 5-7 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 6 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 8 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>1. มีการกำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลภายในสถาบัน</p> <p>สำนักฯ โดยคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานได้กำหนดแนวทางการดำเนินการในการประเมินผลภายในของสำนักฯ โดยกำหนดแนวทางดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. เผยแพร่ตัวบ่งชี้ของสำนักที่กำหนดตามแผนปฏิบัติการประจำปี ตัวบ่งชี้ของ กพร. และสมศ. กับบุคลากรในหน่วยงาน โดยทำเป็นหนังสือเวียน 2. ประชุมกรรมการกำหนดการประเมินผลการทำงานของสำนัก 3. เผยแพร่กำหนดการประเมินผลการทำงานของสำนักเป็นรายปีจากข้อสรุปการประชุม 4. ดำเนินการประเมินผลการดำเนินงานภายในสำนัก 5. คณะกรรมการสรุปผลการประเมินการดำเนินงานภายในสำนัก 6. ประชุมเพื่อนำผลที่ได้มาทำการปรับปรุงการดำเนินงานในปีต่อไป | <p>1.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน เรื่องการกำหนดแนวทางในการดำเนินการในการประเมินผลภายใน</p> |
| <p>2. มีแผนงานการประเมินผลภายในสถาบัน</p> <p>สำนักฯ ได้กำหนดแผนงานการประเมินผลภายในสำนักฯ โดยแบ่งตามตัวชี้วัดดังนี้</p> <ul style="list-style-type: none"> - ตัวชี้วัดผลการดำเนินงานตามนโยบายของหน่วยงาน - ตัวชี้วัดเอกลักษณ์และจุดเน้นของมธ. - ตัวชี้วัดด้านประสิทธิผล - ตัวชี้วัดด้านคุณภาพ - ตัวชี้วัดด้านประสิทธิภาพ - ตัวชี้วัดด้านการพัฒนาสถาบัน | <p>2.1 บันทึกจากกองแผนงาน เรื่องการรายงานผลการปฏิบัติงานตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีพ.ศ.2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของสถาบัน</p> <p>นอกจากตัวชี้วัดที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ จัดทำตามคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีแล้ว สำนักฯ โดยคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงานได้กำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานของสำนักประจำปี 2552 ขึ้นเพิ่มเติมอีกเพื่อที่จะเป็นแนวทางในการประเมินผลงานภายในของสำนัก</p> | <p>3.1 ตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานประจำปี 2552</p> |
| <p>4. มีการจัดทำ Strategy Map ของหน่วยงานในระดับคณะหรือเทียบเท่า โดยกำหนดเป้าประสงค์ของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับหน่วยงานให้เชื่อมโยงกับเป้าประสงค์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบัน</p> <p>สำนักฯ ได้มีการจัดทำ Strategy map ให้สอดคล้องกับเป้าหมายและประเด็นยุทธศาสตร์ของสำนัก ในปีการศึกษา 2552</p> | <p>4.1 แผนที่ยุทธศาสตร์ (strategy map) ของสำนักเสริมศึกษา</p> |
| <p>5. มีการยืนยันวิสัยทัศน์และประเด็นยุทธศาสตร์ของสถาบันอุดมศึกษาในระดับคณะหรือเทียบเท่า</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักฯ ได้ทำการรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2552 และปีงบประมาณ 2553 กับมหาวิทยาลัย ผ่านทางกองแผนงาน เพื่อเป็นการแสดงเจตนารมณ์ของผู้บริหารสำนักฯ ในการบริหารและกำกับดูแลให้การดำเนินงานของสำนักฯ บรรลุตามเป้าหมาย</p> <p>สำนักฯ ได้แจ้งให้บุคลากรทราบถึงการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2552 และการกำหนดตัวชี้วัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการของสำนักฯ ประจำปี 2553</p> | <p>5.1 คำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปีงบประมาณ 2552, 2553 ระหว่างผู้อำนวยการสำนักฯ กับ อธิการบดี</p> <p>5.2 หนังสือเวียนแจ้งให้บุคลากรทราบเกี่ยวกับคำรับรองการปฏิบัติราชการประจำปี 2552, 2553</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>6. มีระบบในการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองของผู้บริหารระดับต่าง ๆ</p> <p>สำนักได้มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองที่ผู้อำนวยการสำนักได้ไว้กับมหาวิทยาลัย โดยให้ผู้รับผิดชอบตามตัวบ่งชี้รายงานผลการดำเนินงานของแต่ละเดือนให้หน่วยวางแผนเป็นผู้รวบรวมและรายงานต่อมหาวิทยาลัย</p> | <p>6.1 หนังสือเวียนให้ผู้รับผิดชอบส่งผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้</p> <p>6.2 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้</p> |
| <p>7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรอง</p> <p>สำนักได้มีการประชุมสรุปผลการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองการปฏิบัติราชการพร้อมทั้งเสนอแนะแนวทางในการจัดทำคำรับรองการปฏิบัติราชการในปีต่อไป</p> | <p>7.1 รายงานการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน เรื่องการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรอง</p> |
| <p>8. มีการนำผลการประเมินผลการดำเนินงานของผู้บริหารไปเชื่อมโยงกับระบบการสร้างแรงจูงใจ</p> <p>ผู้บริหารได้มอบเงินรางวัลให้กับเจ้าหน้าที่ ทุรับผิดชอบตามตัวบ่งชี้และเป้าหมายตามคำรับรองที่ได้คะแนนในระดับสูงซึ่งส่งผลให้สำนักได้รับเงินรางวัลจากมหาวิทยาลัย</p> | <p>8.1 บันทึกข้อความเรื่องการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับเงินรางวัลจากการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ 7.11 : ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. สูตรการคำนวณ :

| | |
|--|-------|
| จำนวนบุคลากรประจำสายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพทั้งในประเทศและต่างประเทศในปีการศึกษานั้น | X 100 |
| จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมดในปีการศึกษานั้นทั้งหมด | |

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------|--------------|------------------|
| น้อยกว่าร้อยละ 70 | ร้อยละ 70-80 | มากกว่าร้อยละ 80 |

5. ค่าเป้าหมาย : ร้อยละ 100

6. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| | |
|----|-------|
| 22 | X 100 |
| 22 | |

7. ผลการดำเนินงาน:

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>สำนักมีนโยบายสนับสนุนบุคลากรทุกคนให้เข้ารับการ พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานทั้งในและต่างประเทศใน ลักษณะการเข้าร่วมอบรม สัมมนา และไปศึกษาดูงาน สำหรับใน ปีการศึกษา2552 นี้บุคลากรประจำสายสนับสนุนที่ได้รับการ พัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพทั้งในและต่างประเทศมีจำนวน ทั้งสิ้น 22 คน จากบุคลากรของหน่วยงานทั้งหมด 22 คน คิดเป็น ร้อยละ</p> $= \frac{22}{22} \times 100 = 100$ | <p>1.หนังสือขออนุมัติการเข้าอบรม สัมมนาของบุคลากร</p> |

8. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.12 : ระดับความสำเร็จของการปฏิบัติตามแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการทบทวนและจัดทำแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน
 2. มีการดำเนินการตามแผนระบบสารสนเทศและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50
 3. มีการดำเนินการตามแผนระบบสารสนเทศและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100
 4. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนระบบสารสนเทศ
 5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการจัดทำแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงานในปีต่อไป

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 4 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 4 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| 1. มีการทบทวนและจัดทำแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงาน สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมได้มีการกำหนดแผนสารสนเทศไว้ในแผนปฏิบัติงานของสำนักประจำปี 2552 และมีการทบทวนแผนสารสนเทศใหม่ทุกครั้งที่มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีของสำนัก | 1.1 แผนปฏิบัติงานประจำปีงบประมาณ 2552 และ 2553 1.2 รายงานการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>2. มีการดำเนินการตามแผนระบบสารสนเทศและประสบความสำเร็จตามเป้าหมายไม่น้อยกว่าร้อยละ 50</p> <p>สำนักฯมีการดำเนินการตามแผนสารสนเทศครบทุกแผน</p> | <p>2.1 รายงานการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>2.2 แผนสารสนเทศ</p> |
| <p>3. มีการดำเนินการตามแผนระบบสารสนเทศและประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย ร้อยละ 100</p> <p>สำนักฯมีการดำเนินการตามแผนสารสนเทศครบทุกแผน</p> | <p>3.1 รายงานการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>3.2 แผนสารสนเทศ</p> |
| <p>4. มีการติดตามประเมินผลความสำเร็จของแผนระบบสารสนเทศ</p> <p>สำนักได้กำหนดให้ผู้รับผิดชอบที่ดูแลเกี่ยวกับสารสนเทศ เป็นผู้รายงานผลความสำเร็จของแผนสารสนเทศ ในการประชุมคณะกรรมการเพื่อพัฒนายุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> | <p>4.1 รายงานการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> |
| <p>5. มีการนำผลการประเมินไปปรับใช้ในการจัดทำแผนระบบสารสนเทศของหน่วยงานในปีต่อไป</p> <p>สำนักได้มอบหมายให้หน่วยเทคโนโลยีและประชาสัมพันธ์ ดำเนินการปรับปรุงระบบฐานข้อมูล จากการประเมินผลการใช้งานระบบฐานข้อมูลเพื่อการตัดสินใจของผู้บริหารซึ่งเปลี่ยนจาก Docemenbase system เป็น Database system เพื่อให้สะดวกในการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> | <p>5.1 รายงานการประชุมของคณะกรรมการเพื่อพัฒนาแผนยุทธศาสตร์และแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 7.13 : มีระบบประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานบุคลากร
 2. แจ้งให้บุคลากรรับทราบเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นทางการ
 3. การดำเนินการตามระบบ
 4. การประเมินผลระบบประเมิน
 5. นำผลการประเมินไปปรับปรุง
4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|---------------------------|----------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการ 1-2 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 1- 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียดดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>1. มีระบบการประเมินผลของการปฏิบัติงานบุคลากร</p> <p>ในการประเมินผลการปฏิบัติงานบุคลากร สำนักฯ ได้จัดทำประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบในการเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี โดยสำนักฯ ใช้แนวทางการปฏิบัติตามข้อกำหนด กฎเกณฑ์ของมหาวิทยาลัย</p> | 1.1 ประกาศหลักเกณฑ์การประเมินผล การปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง |
| <p>2. แจ้งให้บุคลากรรับทราบเกณฑ์การประเมินอย่างเป็นทางการ</p> <p>สำนักฯ จัดทำหนังสือเวียนให้บุคลากรทุกคนได้ทราบหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> | 2.1 หนังสือเวียนแจ้งประกาศหลักเกณฑ์ การประเมินผลการปฏิบัติงานของ ข้าราชการ พนักงาน ลูกจ้าง |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>3. การดำเนินการตามระบบ</p> <p>สำนักฯได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดทำหนังสือเวียนแจ้งให้ผู้ที่ต้องเข้ารับการประเมินได้ทราบเพื่อให้ไปดำเนินการจัดทำรายละเอียดผลการปฏิบัติงานส่งให้คณะกรรมการพิจารณาผลการปฏิบัติงานของข้าราชการ พนักงาน และลูกจ้างตามเกณฑ์ที่กำหนดและประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ผู้รับการประเมินผลได้ทราบ</p> | <p>3.1 คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.2 หนังสือเวียนแจ้งการส่งผลงานในรอบ 6 เดือน หรือ 1 ปี</p> <p>3.3 รายงานผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> <p>3.4 เอกสารประกาศผลการประเมินผลการปฏิบัติงาน</p> |
| <p>4. การประเมินผลระบบประเมิน</p> <p>สำนักฯจัดทำแบบสอบถามความพึงพอใจในระบบการ ประเมินผล และเกณฑ์ที่ใช้ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน และจัดให้มีการประชุมเจ้าหน้าที่เพื่อรับฟังความคิดเห็นและข้อเสนอแนะจากเจ้าหน้าที่</p> | <p>4.1 ตัวอย่างแบบสอบถาม และสรุปผลการประเมินระบบ ประเมิน</p> <p>4.2 รายงานการประชุมเจ้าหน้าที่สำนักในการรับฟัง ความคิดเห็น</p> |
| <p>5. นำผลการประเมินไปปรับปรุง</p> <p>รายงานผลการประเมินระบบประเมินให้ผู้อำนวยการ สำนักได้ทราบเพื่อพิจารณาสั่งการให้ดำเนินการปรับปรุงแก้ไข โดยในปี2552 สำนักได้มีการจัดทำตัวชี้วัดการปฏิบัติงานรายบุคคล(KPI)ขึ้นและได้นำมาทดสอบประเมินเพื่อที่จะใช้จริงในปีต่อไป</p> | <p>5.1 รายงานผลการประเมินระบบประเมิน</p> <p>5.2 แบบประเมินตัวชี้วัดรายบุคคล</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| | |
|-------------------------------|------------------|
| คะแนนอิงเกณฑ์การประเมินตัวเอง | การบรรลุเป้าหมาย |
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 8.1 : มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงิน และงบประมาณอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย
 2. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน แผนการจัดสรร และการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพโปร่งใส ตรวจสอบได้
 3. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สถานะทางการเงิน
 4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
 5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงขององค์การอย่างต่อเนื่อง
 6. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นที่ไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด
 7. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นที่ไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ
4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|---------------------------|-------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 5 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 5-6 ข้อแรก | มีการดำเนินการครบทุกข้อ |

5. ค่าเป้าหมาย : 7 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 7 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>1. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของสถาบันให้เป็นไปตามเป้าหมาย</p> <p>สำนักได้จัดทำระบบทางการเงินภายใต้แผนกลยุทธ์ด้านการบริหารเพื่อตอบสนองภารกิจหลัก คือ การบริการสังคม การบริการวิชาการ การบริหาร การพัฒนาบุคลากร และการประกันคุณภาพ โดยได้จัดทำสรุปภาพรวม</p> | <p>1.1 เอกสารงบประมาณรายจ่ายจากรายได้พิเศษ มหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ปีงบประมาณ พ.ศ.2552</p> |
| <p>2. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน แผนการจัดสรร และการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้</p> <p>1. สำนักมีแผนการจัดโครงการฝึกอบรมอย่างต่อเนื่องตลอดทั้งปี ซึ่งเป็นแหล่งรายได้หลักของสำนัก</p> <p>2. สำนักจัดทำข้อมูลการเปรียบเทียบการใช้จ่ายเงินงบประมาณของแต่ละรายการค่าใช้จ่ายย้อนหลัง 2 ปี ตั้งแต่ปีงบประมาณ 2550-2551 เพื่อเป็นแนวทางในการจัดสรรวางแผนการใช้จ่ายงบประมาณในปีต่อไปอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส และตรวจสอบได้</p> | <p>2.1 เอกสารเปรียบเทียบรายการงบประมาณ ปี 2551-2552</p> <p>2.2 แผนโครงการบริการสังคม สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p> |
| <p>3. มีการจัดทำระบบฐานข้อมูลทางการเงินที่ผู้บริหารสามารถนำไปใช้ในการตัดสินใจ และวิเคราะห์สถานะทางการเงิน</p> <p>สำนักได้นำเอาระบบบริหารงบประมาณการเงินบัญชีและพัสดุมาร่วมใช้จัดรายงานข้อมูลทางการเงินในส่วนของงบประมาณแผ่นดินด้วยโปรแกรมสำเร็จรูป ระบบOracle ในส่วนของงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงาน โดยสำนักได้พัฒนาระบบบัญชีสำเร็จรูป Accellent-GL เพื่อใช้ในการจัดทำบัญชีและการติดตามผลการใช้เงินตลอดจนจัดทำบัญชีและการติดตามผลการใช้เงินตลอดจนมีการจัดทำารรับเงิน-จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงานจัดทำรายงานสถานะการเงินทุกไตรมาสเพื่อส่งให้กับมหาวิทยาลัยทราบ เพื่อให้ผู้บริหารเห็นภาพรวมการดำเนินงานของสำนัก</p> | <p>3.1 รายงานยอดเงินคงเหลือประจำปีงบประมาณปี 2552 ระบบ Oracle</p> <p>3.2 โปรแกรมบัญชีสำเร็จรูป Accellent GL บริษัทคอมพิวเตอร์ ไมโครซอฟท์ จำกัด</p> <p>3.3 รายงานการรับเงิน-จ่ายเงินงบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงานและโครงการบริการวิชาการแก่สังคม</p> <p>3.4 รายงานสถานะการเงินทุกไตรมาส</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|--|
| <p>4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง</p> <p>สำนักมีการรายงานการรับจริง – จ่ายจริง เป็นรายไตรมาส และรายงานงบการเงิน ณ วันสิ้นปีงบประมาณ เพื่อเป็นข้อมูลประกอบการตัดสินใจของผู้บริหาร</p> | <p>1.1 งบการเงินซึ่งประกอบไปด้วยงบสรุปรายได้ ค่าใช้จ่ายและงบดุล</p> |
| <p>5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงขององค์กรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>มีการนำเสนองบประมาณ เพื่อขอเพิ่มเติมงบประมาณรายจ่ายจากรายได้หน่วยงาน ต่อ คณะกรรมการประจำสำนัก เพื่อให้ทราบถึงการดำเนินงานของสำนักเพื่อวิเคราะห์สถานะทางการเงินของสำนักอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>5.1 รายงานการประชุมกรรมการประจำสำนัก ครั้งที่ 4/2551 วันที่ 251/12/2550</p> <p>5.2 รายงานการลงทุนซื้อพันธบัตรรัฐบาล</p> |
| <p>6. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่สถาบันกำหนด</p> <p>สำนักได้รับการตรวจสอบการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องจากสำนักตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย</p> | <p>6.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ที่ว่าการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2539หมวด 5 ข้อ 30</p> |
| <p>7. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ</p> <p>มีการรายงานรายรับจริง รายจ่ายจริง ของงบประมาณรายจ่าย จากรายได้หน่วยงานและยอดเงินคงเหลือเสนอผู้บริหาร เพื่อพิจารณาการรับจริง – จ่ายจริง เพื่อวางแผนการปรับปรุงแก้ไข การดำเนินงานตามเป้าหมายของสำนัก</p> | <p>7.1 รายงานรับจริง จ่ายจริง</p> <p>7.2 รายงานยอดงบประมาณแผ่นดินคงเหลือ</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 8.2 : การใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีคณะกรรมการวิเคราะห์ความต้องการการใช้ทรัพยากรของสถาบัน
 2. มีผลการวิเคราะห์ความต้องการในการใช้ทรัพยากรของสถาบัน
 3. มีแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานอื่นในสถาบัน
 4. มีแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานอื่นนอกสถาบัน
 5. มีผลการประหยัดงบประมาณที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 4 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ระดับ
6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>1. มีคณะกรรมการวิเคราะห์ความต้องการในการใช้ทรัพยากรของสถาบัน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้แต่งตั้งกรรมการวิเคราะห์ความต้องการในการใช้ทรัพยากรของสำนักขึ้นตามคำสั่งที่ 1.2/2552 เพื่อที่จะบริหารทรัพยากรให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุดโดยมีการใช้ทรัพยากรกับหน่วยงานอื่นๆ ทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย</p> | <p>1.1 คำสั่งสำนักฯ ที่1.2/2552 เรื่องการแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากรภายในและภายนอกสถาบันร่วมกัน</p> |
| <p>2. มีผลการวิเคราะห์ความต้องการในการใช้ทรัพยากรของสถาบัน</p> <p>ผลการดำเนินงานของคณะกรรมการดังกล่าวข้างต้น นำเสนอรายงานต่างๆ ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. รายงานการใช้ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย ซึ่งมหาวิทยาลัยให้สำนักฯเป็นผู้ดูแล 2. รายงานการใช้ห้องประชุมสำนักเสริมฯ ซึ่งสำนักฯ ได้เปิดให้หน่วยงานภายในและนอกมหาวิทยาลัยขอใช้ 3. รายงานการใช้ครุภัณฑ์ของสำนัก 4. รายงานการจัดอบรมบริการวิชาการของสำนักที่จัดร่วมกับหน่วยงานอื่น 5. รายงานการจัดทำงบประมาณประจำปี | <p>2.1 ประมาณการรายได้และงบประมาณรายจ่ายจากรายได้ของหน่วยงานปีงบประมาณ 2552 โดยผ่านกรรมการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากร</p> <p>2.2 ประมาณการโครงการบริการสังคม ประจำปีงบประมาณ 2552 โดยผ่านกรรมการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากร</p> <p>2.3 คำขอตั้งงบประมาณแผ่นดินประจำปี 2553</p> <p>2.4 แผนการจัดโครงการอบรมที่ใช้ห้องประชุมชั้น4 (ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย) โดยผ่านกรรมการวิเคราะห์และวางแผนความต้องการในการใช้ทรัพยากร</p> |
| <p>3. มีแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่นในสถาบัน</p> <p>สำนักฯมีนโยบายที่ชัดเจนในการใช้ทรัพยากรให้คุ้มค่ามากที่สุด ให้มีการใช้ทรัพยากรร่วมกันในระหว่างหน่วยงานให้มากที่สุด แผนการใช้ทรัพยากรร่วมกันในระหว่างหน่วยงานแบ่งเป็น 3 ด้าน ดังนี้</p> | <p>3.1 บันทึกขอใช้ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย</p> <p>3.2 บันทึกขอใช้ห้องประชุมสำนักฯ</p> <p>3.3 บันทึกขอใช้ /แบบฟอร์มการยืมครุภัณฑ์</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>1. การใช้ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย ซึ่งมหาวิทยาลัยให้สำนักเป็นผู้ดูแล โดยกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการใช้ให้ทำเรื่องขออนุมัติการใช้กับสำนัก</p> <p>2. การใช้ห้องประชุมสำนักเสริมฯ ซึ่งสำนักได้เปิดให้หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยขอใช้ โดยกำหนดให้หน่วยงานต่างๆ ที่ต้องการใช้ให้ทำเรื่องขออนุมัติการใช้กับสำนัก</p> <p>3. การใช้ครุภัณฑ์ของสำนัก สำนักเปิดโอกาสให้หน่วยงานในมหาวิทยาลัยทำเรื่องขอใช้ครุภัณฑ์ของสำนักได้ โดยกำหนดให้ทำหนังสือขอยืมครุภัณฑ์กับสำนัก</p> | |
| <p>4. มีแผนการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่นนอกสถาบัน</p> <p>สำนักฯ เห็นความสำคัญของการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกและได้เื้อื้ออำนวยความสะดวกให้หน่วยงานต่างๆ ได้ใช้ทรัพยากรของสำนักฯ โดยตลอด โดยเฉพาะการจัดอบรมร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก ซึ่งในปีการศึกษา 2552 นี้ สำนักได้จัดกิจกรรมการอบรมร่วมกับหน่วยงานภายนอกดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. สมาคม YWCA 2. มูลนิธิเพื่อโรงพยาบาลธรรมศาสตร์เฉลิมพระเกียรติ 3. มูลนิธิหมอชาวบ้าน 4. พิพิธภัณฑน์หุ่่นซี่ฝั้งไทย 5. สมาคมเสริมศึกษาสัมพันธ์ธรรมศาสตร์ 6. ชมรมเสริมศึกษาเหลืองแดงธรรมศาสตร์ 7. ชมรมกัลยาณธรรม 8. มูลนิธิสุททธรรมวินิต เป็นต้น | <p>4.1 โครงการบริการวิชาการที่จัดร่วมกับหน่วยงานภายนอก</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|--|
| <p>5. มีผลการประหยังบประมาณที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงานอื่น</p> <p>ผลลัพธ์ที่สำคัญและเห็นชัดเจนที่เกิดขึ้นจากการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยคือการใช้ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย ในการจัดอบรมสัมมนาทำให้สำนักและหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัยประหยังบประมาณในการบริหารจัดการ ทำให้ต้นทุนในการจัดอบรมต่ำลง</p> <p>สำหรับผลของการประหยังบประมาณในส่วนของการใช้ทรัพยากรร่วมกันกับหน่วยงานภายนอกได้แก่การลดต้นทุนในการจัดอบรมในส่วนของ วิทยากร ค่าสถานที่ ค่ารับรอง ที่แบ่งกันรับผิดชอบในแต่ละครั้งทำให้นักไม่ต้องจ่ายงบประมาณฝ่ายเดียว</p> | <p>5.1 โครงการอบรมของสำนักฯ ที่จัดที่ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย</p> <p>5.2 โครงการอบรม/การใช้ห้องประชุมประภาศน์ อวยชัย ของหน่วยงานอื่นภายในมหาวิทยาลัย</p> <p>5.3 โครงการอบรมที่สำนักฯจัดร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย</p> <p>5.4 รายงานสรุปผลการประหยังบประมาณที่เกิดจากการใช้ทรัพยากรร่วมกับหน่วยงาน</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวเองชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 8.3 : งบประมาณสำหรับการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนทั้งในประเทศและต่างประเทศต่อบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ปัจจัยนำเข้า
3. สูตรการคำนวณ :

| |
|---|
| เงินจัดสรรจริงสำหรับพัฒนาบุคลากรทั้งในและต่างประเทศในปีงบประมาณนั้น |
| จำนวนบุคลากรทั้งหมดในปีการศึกษานั้น |

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|---------|-------------|---------|
| <1,700 | 1,700-1,900 | >1,900 |

5. ค่าเป้าหมาย : 2,500 บาท

6. แทนค่าผลการดำเนินงานตามสูตรการคำนวณ :

| |
|--------|
| 59,610 |
| 22 |

7. ผลการดำเนินงาน :

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>สำนักฯมีการสนับสนุนให้บุคลากรของสำนักให้ได้รับการพัฒนา โดยการเข้ารับการอบรม สัมมนา ในหัวข้อต่างๆ ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมง ต่อคน ซึ่งในปีการศึกษา2552 นี้ บุคลากรของสำนักได้รับการพัฒนาครบ22 คน และใช้งบประมาณรวมทั้งสิ้น 59,610 บาท คิดเป็น 2,709.55 บาท ต่อ คน</p> | <p>1. หนังสือขออนุมัติการเข้าอบรมสัมมนา</p> |

8. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 9.1 : มีระบบและกลไกในการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : กระบวนการ
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของสถาบัน
 2. มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพจากคณะกรรมการระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน ภายใต้การมีส่วนร่วมจากภาคีทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน
 3. มีการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษา และมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก
 4. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพที่ครบถ้วน ทั้งการควบคุมคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ (อย่างน้อย 3 ปีนี้บรวมปีที่มีการติดตาม)
 5. มีการนำผลการประกันคุณภาพมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน
 6. มีระบบฐานข้อมูลและสารสนเทศที่สนับสนุนการประกันคุณภาพการศึกษาและใช้ร่วมกันทั้งระดับบุคคล ภาควิชา คณะ และสถาบัน
 7. มีระบบส่งเสริมการสร้างเครือข่ายด้านการประกันคุณภาพการศึกษาระหว่างหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกสถาบัน

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 4 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 4 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 5 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 5 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 5 ระดับ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในที่เหมาะสมกับระดับการพัฒนาของสถาบัน</p> <p>สำนักฯได้มีการกำหนดผู้รับผิดชอบในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา โดยมอบหมายให้รองผู้อำนวยการสำนักฝ่ายบริการวิชาการเป็นผู้บริหารที่รับผิดชอบการประกันคุณภาพการศึกษาในหน่วยงาน โดยมีหน่วยประกันคุณภาพ งานวางแผนและประกันคุณภาพของสำนักเป็นหน่วยงานที่ดำเนินการในเรื่องดังกล่าว และได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพของหน่วยงานที่ประกอบด้วยรองผู้อำนวยการเป็นประธาน และเจ้าหน้าที่ที่เกี่ยวข้อง โดยคณะกรรมการดังกล่าวมีบทบาทในการจัดทำประกันคุณภาพของหน่วยงาน กำหนดนโยบาย และให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาของหน่วยงาน และสำนักฯได้มีการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาเพื่อเป็นแนวทางในการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาขึ้นโดยจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักฯเล่มแรกในปี 2549 และได้มีการปรับปรุงในปี 2550 2551 และ 2552 เพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</p> | <p>1.1 คำสั่งสำนักเสริมศึกษาฯที่ 50/2551 เรื่อง การแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษา</p> <p>1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการของสำนักฯ</p> <p>1.3 คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักฯประจำปีการศึกษา 2549, 2550, 2551 และ 2552</p> |
| <p>2. มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพจากคณะกรรมการระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดของสถาบัน ภายใต้การมี ส่วนร่วมจากภาคีทั้งภายใน และภายนอกสถาบัน</p> <p>สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคมมีการกำหนดนโยบายในการประกันคุณภาพที่ชัดเจนตั้งแต่การกำหนดไว้ในแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> | <p>2.1 นโยบายและแผนกลยุทธ์ของสำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม</p> |
| <p>3. มีการกำหนดมาตรฐาน ตัวบ่งชี้ และเกณฑ์คุณภาพที่สอดคล้องกับมาตรฐานการอุดมศึกษาและมาตรฐานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง และสอดคล้องกับการประเมินคุณภาพภายนอก</p> <p>สำนักฯได้จัดทำการประกันคุณภาพตามตัวบ่งชี้ที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ จำนวน 19 ตัวบ่งชี้ และสำนักได้มีการกำหนดตัวบ่งชี้คุณภาพขึ้น 3 ตัวบ่งชี้ เพื่อสะท้อนเอกลักษณ์ของสำนัก โดยสำนักฯได้มีการจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพ เพื่อเป็นแนวทางในการจัดเก็บข้อมูลตามตัวบ่งชี้คุณภาพของหน่วยงาน</p> | <p>3.1 คู่มือการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนักฯประจำปีการศึกษา 2552</p> |

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|--|---|
| <p>4. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพที่ครบถ้วน ทั้งการควบคุมคุณภาพ การติดตาม ตรวจสอบ และประเมินคุณภาพอย่างต่อเนื่องเป็นประจำ (อย่างน้อย 3 ปีนับรวมปีที่มีการติดตาม)</p> <p>หน่วยประกันคุณภาพของสำนักได้จัดทำแผนงานการดำเนินงานประกันคุณภาพการศึกษาประจำปี 2552 เสนอต่อคณะกรรมการประกันคุณภาพการศึกษาของสำนัก ซึ่งแผนงานดังกล่าวจะประกอบด้วย การประชุมชี้แจงเกี่ยวกับการจัดทำประกันคุณภาพของสำนัก การกำหนดค่าเป้าหมายของตัวบ่งชี้ การเตรียมการจัดทำ และจัดส่งรายงานการประเมินตนเองประจำปีการศึกษา 2552</p> <p>สำนักได้มีการมอบหมายให้มีผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพ และให้มีการรายงานผลตามตัวบ่งชี้ ต่อผู้บริหารภายในเวลาที่กำหนดคณะกรรมการประกันคุณภาพได้ติดตาม และจัดทำรายงานผลการดำเนินการตามข้อสังเกตและเสนอแนะจากการตรวจสอบในปีที่ผ่านมาในรายงานประเมินตนเอง</p> | <p>4.1 แผนงานการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษา ประจำปี 2552</p> <p>4.2 คำสั่งสำนักฯ ที่ 8/2553 เรื่องผู้ดูแลตัวบ่งชี้คุณภาพประจำปีการศึกษา 2552</p> <p>4.3 รายงานการประเมินตนเองปีการศึกษา 2548 - 2552</p> <p>4.4 รายงานผลการตรวจสอบคุณภาพปีการศึกษา 2549, 2550, 2551</p> <p>4.5 หนังสือเวียนแจ้งการส่งรายงานผลตัวบ่งชี้ รอบ 9 เดือน</p> |
| <p>5. มีการนำผลการประกันคุณภาพมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน</p> <p>สำนักได้นำผลการตรวจสอบ และข้อเสนอนแนะ มาปรับปรุงและดำเนินตามข้อเสนอนแนะแต่ละตัวบ่งชี้ของมาตรฐานต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักและกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น และรายงานผลการดำเนินงานตามข้อสังเกตและข้อเสนอนแนะจากปีการศึกษา 2551 ต่อคณะกรรมการตรวจสอบในปีการศึกษา 2552</p> | <p>5.1 รายงานการดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอนแนะจากการตรวจสอบปีการศึกษา 2551</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

1. ตัวบ่งชี้ที่ 9.3 : ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน
2. ชนิดของตัวบ่งชี้ : ผลผลิต
3. เกณฑ์มาตรฐาน : ระดับ
 1. มีการดำเนินการตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและสถาบันอย่างต่อเนื่อง
 2. มีการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในโดยสอดคล้องกับพันธกิจและพัฒนาการของสถาบัน
 3. มีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนภายในเวลาที่กำหนด
 4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
 5. มีนวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น หรือมีการจัดทำแนวปฏิบัติที่ดี เพื่อการเป็นแหล่งอ้างอิงให้กับหน่วยงานและสถาบันอื่น ๆ

4. เกณฑ์การประเมิน :

| คะแนน 1 | คะแนน 2 | คะแนน 3 |
|-------------------------------|-------------------------|----------------------------------|
| มีการดำเนินการไม่ครบ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการ 3 ข้อแรก | มีการดำเนินการอย่างน้อย 4 ข้อแรก |

5. ค่าเป้าหมาย : 4 ระดับ

6. ผลการดำเนินงาน : มีผลการดำเนินงาน 4 ระดับโดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ผลการดำเนินงาน | เอกสารอ้างอิง |
|---|---|
| <p>1. มีการดำเนินการตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายในระดับคณะและสถาบันอย่างต่อเนื่อง</p> <p>สำนักฯมีการกำหนดนโยบายและแนวทางในการประกันคุณภาพการศึกษาไว้ในแผนกลยุทธ์ของสำนัก และได้ดำเนินการด้านประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องตั้งแต่ปีการศึกษา2547 จนถึงปัจจุบันได้มีการแต่งตั้งกรรมการประกันคุณภาพของหน่วยงานขึ้น และจัดให้มีผู้รับผิดชอบ ที่ทำหน้าที่รับผิดชอบดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นการเฉพาะในโครงสร้างการบริหารงานของสำนัก นอกจากนี้สำนักฯมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสำนัก มีการจัดทำคู่มือประกันคุณภาพ เพื่อใช้เป็นคู่มือในดำเนินการประกันคุณภาพ และได้มีการจัดทำรายงานการประเมินตนเองเพื่อเสนอต่อมหาวิทยาลัย</p> | <p>1.1 นโยบายและแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน</p> <p>1.2 คำสั่งสำนักที่ 50/2551 เรื่องการแต่งตั้งกรรมการประกันคุณภาพ</p> <p>1.3 คู่มือการประกันคุณภาพของสำนัก</p> |
| <p>2. มีการปรับปรุงระบบประกันคุณภาพภายในโดยสอดคล้องกับพันธกิจและพัฒนาการของสถาบัน</p> <p>นอกเหนือจากตัวบ่งชี้คุณภาพที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำนักฯยังได้กำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มขึ้นเพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจหลักของสำนัก</p> | <p>2.1 คู่มือการประกันคุณภาพของสำนัก</p> |
| <p>3. มีการรายงานผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชนภายในเวลาที่กำหนด</p> <p>สำนักฯเสริมศึกษาและบริการสังคม มีการรายงานผลการประกันคุณภาพภายในต่อหน่วยงานที่เกี่ยวข้องและสาธารณชน โดยสำนักฯจัดพิมพ์ผลการตรวจสอบการประกันคุณภาพภายในปี 2551 ในรายงานประจำปีของสำนักของสำนัก และนำลงเผยแพร่ในเว็บไซต์ของสำนัก</p> | <p>3.1 รายงานประจำปี 2552 ของสำนัก</p> <p>3.2 เว็บไซต์ของสำนัก</p> |
| <p>4. มีการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการดำเนินงานของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง</p> <p>สำนักฯได้นำผลการตรวจสอบ และข้อเสนอแนะ มาปรับปรุงและดำเนินตามข้อเสนอแนะแต่ละตัวบ่งชี้ของมาตรฐานต่างๆ เพื่อพัฒนาคุณภาพของสำนักและกระบวนการปฏิบัติงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้น และรายงานผลการดำเนินงานตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากปีที่ผ่านมามาต่อคณะกรรมการตรวจสอบในปีต่อ</p> | <p>4.1 รายงานการดำเนินการตามข้อสังเกตและข้อเสนอแนะจากการตรวจสอบประจำปีการศึกษา 2551</p> |

7. การประเมินตนเอง :

| คะแนนเชิงเกณฑ์การประเมินตัวบ่งชี้ | การบรรลุเป้าหมาย |
|-----------------------------------|------------------|
| 3 คะแนน | บรรลุเป้าหมาย |

บทที่ 3

สรุปผลการประเมิน
และทิศทางการพัฒนา

1 สรุปผลการประเมินคุณภาพ

จากผลการดำเนินงานข้างต้น สามารถสรุปผลการประเมินคุณภาพตามรายงานตัวเลขในตารางที่ ส 1, ส 2, ส 3 และ ส 4 ซึ่งเป็นผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ ในแต่ละองค์ประกอบคุณภาพ แต่ละมาตรฐาน การอุดมศึกษา และตารางมุมมองด้านบริหารจัดการ ทั้งนี้ สำนักได้เพิ่มตัวบ่งชี้ย่อยของสำนักในตารางท้ายตัวบ่งชี้เฉพาะของ มธ. และในการประเมินผลรายองค์ประกอบ ได้ประเมินเป็น 2 ช่วง คือ ผลการประเมินตามตัวบ่งชี้ของสกอ. และผลการประเมินตามตัวบ่งชี้เฉพาะของมธ.และหน่วยงาน ดังนี้

1. ตาราง ส 1 และ ส 2 สรุปการประเมินตามองค์ประกอบคุณภาพ มหาวิทยาลัยกำหนดให้สำนักรับผิดชอบตัวบ่งชี้ จำนวน 5 องค์ประกอบ ผลการประเมินพบว่าสำนักมีคะแนน เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบสกอ.เท่ากับ 3 คะแนน และมีคะแนนเฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกองค์ประกอบ เท่ากับ 3 คะแนน

2. ตาราง ส 3 สรุปการประเมินตามมาตรฐานการอุดมศึกษา ผลการประเมินสำนักมีคะแนน เฉลี่ยรวมทุกตัวบ่งชี้ของทุกมาตรฐาน เท่ากับ 3 คะแนน

3. ตาราง ส 4 สรุปการประเมินตามมุมมองด้านการบริหารจัดการ ผลการประเมินสำนักมีคะแนน เฉลี่ยมุมมองด้านบริหารจัดการทุกมาตรฐาน เท่ากับ 3 คะแนน

รายละเอียดสรุปผลการประเมินปรากฏในตาราง ที่ ส 1 ส 2 ส3 และ ส 4

2. จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา

สำนักเสริมศึกษาและบริการสังคม ได้วิเคราะห์จุดแข็ง จุดที่ควรพัฒนา และแนวทางการพัฒนา ในแต่ละองค์ประกอบ ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินการ

จุดแข็ง

1. สำนักฯ มีการวางแผนกลยุทธ์ และมีการกำหนดนโยบายแผนการดำเนินการที่เป็นประโยชน์แก่สังคม โดยนำหลักการวิเคราะห์องค์การ (SWOT – Analysis) มาใช้ในการกำหนดแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติงานของสำนัก โดยแผนที่กำหนดไว้มีการติดตามและดำเนินการครบทุกแผนงาน ซึ่งนโยบายและแผนการดำเนินการดังกล่าวสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและนโยบายของชาติ

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

จุดแข็ง

1. สำนักฯ มีโครงการบริการวิชาการและสังคมที่หลากหลาย ตรงกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมาย และได้ร่วมมือกับองค์กรเครือข่ายภายนอกของสำนักฯ อย่างต่อเนื่อง โดยมุ่งเน้นให้บริการแก่ผู้มีรายได้น้อย / ผู้ด้อยโอกาสทางสังคม และโดยส่วนใหญ่เป็นบริการแบบให้เปล่า
2. มีการทำสัญญาความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และวิทยาลัยชุมชน เพื่อจัดบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชน
3. วิทยาการและบุคลากรที่จัดอบรมมีความรู้ ความสามารถ และมีประสบการณ์ในการจัดอบรมเป็นระยะเวลายาวนาน
4. สำนักฯ มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เพื่อสนับสนุนช่องทางการให้บริการทางวิชาการผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยการถ่ายทำวิดีโอรายการโครงการฝึกอาชีพ นำเทปที่จัดในรายการวิทยุมานำเสนอใน Website ของสำนัก รวมทั้งสนับสนุนงบประมาณ เพื่อจัดซื้อครุภัณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับ IT มาใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมบริการวิชาการ

จุดที่ควรพัฒนา

1. บุคลากรด้านการฝึกอบรม แม้จะมีความเชี่ยวชาญ แต่ทว่ามีหัวข้อใหม่ๆ เกิดขึ้นเสมอ ทำให้ตามเรื่องใหม่ๆ ไม่ค่อยทัน และถึงแม้จะตามทันแต่ไม่สามารถหาวิทยากรได้ทัน
2. บุคลากรด้านการฝึกอบรม ไม่มีโอกาสเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรต่างๆ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ความเชี่ยวชาญ รวมทั้งพัฒนาทักษะเฉพาะตน เนื่องจากมีภาระงานฝึกอบรมมาก

3. ไม่มีการขยายการดำเนินงานไปยังกลุ่มเป้าหมายใหม่ ๆ ที่ต้องการความรู้ที่สามารถนำไปประกอบอาชีพหรือเพิ่มรายได้ให้แก่ตนเอง และเป็นกลุ่มที่ขาดโอกาสทางการศึกษาโดยเฉพาะในท้องถิ่นและชนบทที่ห่างไกล

แนวทางการพัฒนา

1. กำหนดให้บุคลากรด้านฝึกอบรมเข้ารับการพัฒนาเพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะเฉพาะตน ไว้ในนโยบายและแผนการปฏิบัติงานของสำนักโดยกำหนดเป็นตัวชี้วัดของบุคลากรด้านฝึกอบรม
2. จัดตั้งกรรมการมาช่วยดูแล ให้คำแนะนำในเรื่องของโครงการใหม่ๆ ทั้งด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี สุขศาสตร์ และด้านสังคมศาสตร์
3. สร้างความร่วมมือกับหน่วยงานต่างๆ เพื่อขยายกลุ่มเป้าหมายใหม่ ที่ต้องการความรู้และขาดโอกาสทางการศึกษา

องค์ประกอบที่ 7 การบริหารและการจัดการ

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารสำนักฯ ให้ความสำคัญในการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยสำนักฯ ได้พัฒนาระบบและกลไกเพื่อธำรงรักษาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
2. ผู้บริหารสำนักฯ มีวิสัยทัศน์ และมีนโยบาย ทิศทางการบริหารสำนักฯ ที่ชัดเจน
3. มีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในการบริหารงาน เช่น ระบบ E-Office ระบบ GFMS DataWarehouse ระบบฐานข้อมูลผู้เข้าอบรม
4. สำนักฯ มีการจัดทำตัวชี้วัดรายบุคคล(KPI) เพื่อเป็นการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์มาสู่การปฏิบัติ และเพื่อการประเมินผลการปฏิบัติงานรายบุคคล

จุดที่ควรพัฒนา

1. การจัดการความรู้ ยังไม่ชัดเจน บุคลากรไม่เข้าใจถึงขอบวนการจัดการความรู้ ทำให้ขาดการแลกเปลี่ยน ความรู้และการนำความรู้มาใช้ประโยชน์

แนวทางการพัฒนา

1. ให้ความรู้กับบุคลากรในเรื่องขอบวนการจัดการความรู้
2. กำหนดให้บุคลากรมีการถ่ายทอดความรู้ / แลกเปลี่ยนความรู้กันในแต่ละงาน

องค์ประกอบที่ 8 การเงินและงบประมาณ

จุดแข็ง

1. สำนัก ฯ มีการจัดสรรงบประมาณในการพัฒนาบุคลากรและการจัดบริการวิชาการแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้นซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงอัตลักษณ์ของสำนักฯ
2. สำนักมีความคล่องตัวในด้านการจัดการงบประมาณ จึงสามารถจัดโครงการบริการวิชาการแก่สังคม ได้อย่างเต็มที่และทันการณ์ ในระดับหนึ่ง สำนักจึงสามารถตอบแทนวิทยาการที่มีคุณภาพสูงได้อย่างเหมาะสม
3. มีการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาใช้ เพื่อสนับสนุนช่องทางการชำระค่าลงทะเบียนผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์

จุดที่ควรพัฒนา

1. การดำเนินการในหลายส่วนยังไม่อำนวยความสะดวกให้กับการจัดการของสำนัก เนื่องจากติดขัดด้านระเบียบการเงิน เช่น การกำหนดค่าตอบแทนของวิทยากร และบุคลากร

แนวทางการพัฒนา

1. ทบทวนระเบียบที่เกี่ยวข้องกับการเงิน และปรับปรุงให้สอดคล้องกับการนำมาใช้เพื่อให้เกิดความสะดวกและคล่องตัวในการดำเนินงานของสำนัก

องค์ประกอบที่ 9 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

จุดแข็ง

1. ผู้บริหารของสำนักฯ ให้ความสำคัญกับการประกันคุณภาพการศึกษาเป็นอย่างมาก
2. มีการดำเนินการประกันคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่อง และนำผลการประเมินคุณภาพของปีที่ผ่านมาไปปรับปรุงการดำเนินงาน โดยกำหนดค่าเป้าหมายให้สอดคล้องกับการดำเนินงานที่เกิดขึ้นจริง และมีการกระตุ้นบุคลากรให้มีการพัฒนากระบวนการดำเนินงานอยู่เสมอ

จุดที่ควรพัฒนา

จากภารกิจที่มากของบุคลากรของสำนักและธรรมชาติของงาน จึงทำให้ต้องมีการทำงานแบบรวบยอดในบางครั้ง แทนที่จะทำเสมือนเป็นส่วนหนึ่งของงานประจำวัน

แนวทาง/แผนการพัฒนา

1. สำนักจะต้องดำเนินการสร้างหรือหาเครื่องมือที่เหมาะสมในการอำนวยความสะดวกให้กับผู้ทำหน้าที่เก็บรวบรวมข้อมูลในแต่ละมาตรฐาน

2. ควรจัดให้มีการประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพของสำนักอย่างต่อเนื่อง เพื่อเป็นการติดตามการเก็บข้อมูลตัวชี้วัดจากผู้รับผิดชอบที่สำนักมอบหมาย

3. เป้าหมายการดำเนินงานระยะสั้น ระยะยาวในอนาคต

เป้าหมายในระยะสั้น สำนักมีนโยบายดำเนินการขยายโอกาสการศึกษาให้กับผู้ด้อยโอกาสที่ไม่ได้รับการศึกษา โดยทำความร่วมมือกับเทศบาลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในพื้นที่รอบวิทยาเขต รังสิต ลำปาง และ พัทยา ของมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์

โดยที่เทศบาลและองค์การบริหารส่วนท้องถิ่นในแต่ละจังหวัดที่อยู่รอบวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเป็นฐานในการให้ความรู้ 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 ลงบนweb site ของสำนัก เพื่อให้ประชาชนได้เข้าไปศึกษาหาความรู้ โดยมุ่งเน้นเป็นแหล่งข้อมูลสำหรับให้ประชาชนได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกัน โดยจะใช้Website ของสำนัก โดยเป็นแผนงานที่จะทำควบคู่ไปกับแผนงานการขยายโอกาสทางการศึกษา ซึ่งสามารถวัดผลประสิทธิภาพของแผนงานนี้ได้จากจำนวนเนื้อหาความรู้ที่เผยแพร่ทาง website และจำนวนผู้เข้ามาเยี่ยมชมหรือมาใช้บริการแหล่งความรู้

ภาคผนวก ก
ข้อมูลพื้นฐานหน่วยงาน
Common Data Set

ภาคผนวก ข
ตารางแสดงรายละเอียด
ตัวบ่งชี้คุณภาพ