

บทที่ 2

การรายงานผลการดำเนินงาน

2.1 สรุปผลการดำเนินงานตามภารกิจ ในรอบปีการศึกษา 2554

รายงานการประเมินผล/เป้าหมายตามแผนปฏิบัติงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

จากการเปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน จำแนกตามกลยุทธ์/เป้าหมายโครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ
ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553 - 30 ก.ย. 2554)

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
กลยุทธ์ที่ 1 แผนพัฒนากระบวนการส่งเสริมและเผยแพร่							
1. โครงการหลัก การส่งเสริมและเผยแพร่	1. จำนวนการจัดอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน และจัดนิทรรศการ	โครงการ	8	8	100	เท่ากับแผน	
		หลักสูตร	376	383	102	มากกว่าแผน	
		คน	17,752	19,380	109	มากกว่าแผน	
1.1 โครงการจัดฝึกอบรมและสัมมนา	2. จำนวนผู้รับ-บริการ						
1.1.1 โครงการอบรมวิชาชีพ-สำหรับประชาชน		หลักสูตร	200	207	104	มากกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	3,000	3,577	119	มากกว่าแผน	
1.1.2 โครงการอบรมวิชาชีพเพื่อชุมชนและผู้ด้อยโอกาส		หลักสูตร	110	98	88	น้อยกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	2,100	2,613	124	มากกว่าแผน	
1.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและภาคเอกชน		หลักสูตร	25	21	40	น้อยกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	500	189	38	น้อยกว่าแผน	
1.1.4 โครงการตอบสนองความต้องการการพัฒนาศักยภาพภาครัฐและภาคเอกชน		หลักสูตร	20	12	60	น้อยกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	1,200	811	68	น้อยกว่าแผน	
1.1.5 โครงการฝึกอบรมนานาชาติ (ICDC)		หลักสูตร	15	23	153	มากกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	150	165	110	น้อยกว่าแผน	
1.1.6 การจัดประชุม อบรม สัมมนาเพื่อเผยแพร่วิชาการ เรื่อง "นวัตกรรมการทำธุรกิจกล้วยไม้แบบ SME"		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	50	154	308	มากกว่าแผน	
1.1.7 การจัดฝึกอบรมภายใต้โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการสร้างงานและพัฒนาอาชีพ		หลักสูตร	6	36	600	มากกว่าแผน	ฝึกอบรม
		คน	600	1,053	176	มากกว่าแผน	
1.2 โครงการนิทรรศการและเผยแพร่เคลื่อนที่		คน	10,000	10,537	105	มากกว่าแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
		ครั้ง	3	3	100	เท่ากับแผน	
1.3 โครงการศึกษาดูงานด้านการเกษตร		เรื่อง	1	4	400	มากกว่าแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	76	228	300	มากกว่าแผน	
1.9 โครงการศึกษาดูงานเกษตรที่สูง จ.เชียงใหม่ (อ่าวช้าง)		ครั้ง	2	2	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	76	78	103	มากกว่าแผน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ ให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาระบบการผลิตสื่อ							
2. โครงการบริการวิชาการสื่อ							
2.1 โครงการผลิตสื่อ	3) จำนวนการผลิต	เรื่อง	30	30	100	เท่ากับแผน	
2.1.1 การผลิตสื่อเพื่อการส่งเสริมและเผยแพร่	สื่อที่มีคุณภาพ	เรื่อง	10	10	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.1.1.1 สื่อวีดิทัศน์ด้านการเกษตร		เรื่อง	5	5	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.1.1.2 สื่อดิจิทัล		เรื่อง	5	5	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.1.2 การผลิตสื่อเพื่อการฝึกอบรม		เรื่อง	20	20	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.1.2.1 วีดิทัศน์วิชาชีพ		เรื่อง	20	20	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.2 โครงการบริการผลิตสื่อที่ตอบสนองความต้องการ							
2.2.1 บริการผลิตสื่อวีดิทัศน์		เรื่อง	5	5	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.3 โครงการบริการสื่อ	4) จำนวนผู้รับ-บริการสื่อ	คน	3,440	2,858			
2.3.1 ด้านโทรทัศน์		คน	200	336	168	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.3.2 สื่อกราฟิก		คน	250	420	168	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.3.3 สื่อดิจิทัล (7,000 แผ่น)		คน	200	82	41	น้อยกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.3.4 สื่อทัศนูปกรณ์และผลิตสื่อประเภทเสียง		ครั้ง	500	2,191	438	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
		คน	500	2,278	456	มากกว่าแผน	
2.3.5 เผยแพร่สื่อ VCD (2,000 แผ่น)		คน	1,500	1,325	88	น้อยกว่าแผน	
2.3.6 บริการผลิตสิ่งพิมพ์ระบบดิจิทัล		คน	200	478	239	มากกว่าแผน	โรงพิมพ์
2.3.7 บริการฝึกงานนิสิต (6-10 คน)		คน	8	13	163	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.4 การผลิตสื่อเพื่อเผยแพร่ภายใต้โครงการถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการสร้างงานและพัฒนาอาชีพโครงการเกษตรเพื่อยุทธศาสตร์การพัฒนา							
2.4.1 การผลิตวีดิทัศน์เพื่อเผยแพร่ (1,000 ชุด)		เรื่อง	5	5	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
		ชุด	1,000	1,000	100	เท่ากับแผน	
2.4.2 การถ่ายทอดความรู้และเทคโนโลยีผ่านสื่อวิทยุ		เรื่อง	60	60	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
2.5 โครงการจัดทำวารสาร "ข่าวสารเกษตรศาสตร์" (3 ฉบับ)		ฉบับ	3	3	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
2.6 เอกสารเผยแพร่		เรื่อง	2	2	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
2.7 โครงการเผยแพร่ผ่านสื่อทางไกล							
2.7.1 รายการวิทยุ "เกษตรรอบด้าน"		ครั้ง	52	52	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
2.7.2 รายการวิทยุ "เกษตรน่ารู้"		ครั้ง	52	52	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาด้านงานบริการวิชาการ							
3. โครงการหลักวิจัย/วิจัยสถาบัน	5) จำนวนโครงการ						
3.1 โครงการวิจัยสถาบัน	วิจัยสถาบันที่นำมา	โครงการ	2	1	50	น้อยกว่าแผน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
3.1.1 การติดตามโครงการฝึกอบรมโครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชน ปี พ.ศ. 2550-2553	พัฒนาปรับปรุงการดำเนินงาน	โครงการ	1	1	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
3.1.2 โครงการวิจัยเพื่อพัฒนากระบวนการบริหารจัดการ		โครงการ	1	-	0	ไม่มีผล	ฝึกอบรม
3.2 โครงการติดตามและประเมินผล	6) จำนวนโครงการ	เรื่อง	28	14	50	น้อยกว่าแผน	
3.2.1 โครงการฝึกอบรมการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชน	บริการวิชาการที่มี การประเมินผล	เรื่อง	25	9	36	น้อยกว่าแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
3.2.2 โครงการฝึกอบรมตอบสนองความต้องการพัฒนาองค์กรภาครัฐและเอกชน		เรื่อง	0	3	100	ไม่มีแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
3.2.3 โครงการประเมินความพึงพอใจการใช้บริการผลิตสิ่งพิมพ์		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผน	โรงพิมพ์
3.2.4 โครงการประเมินความพึงพอใจการใช้บริการสื่อ		เรื่อง	2	1	50	น้อยกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
3.3 โครงการประเมินภาวะผู้นำและภารกิจของผู้บริหาร		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
3.4 โครงการประเมินความพึงพอใจในการทำงานบุคลากร		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
กลยุทธ์ที่ 4 ขยายและพัฒนาเครือข่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งการบริหารวิชาการ							
4. โครงการหลักพัฒนาสื่อสารการตลาด							
4.1 โครงการสื่อสารและการประชาสัมพันธ์	7) มีความร่วมมือ การบริหารวิชาการ กับหน่วยงานภายใน และภายนอก	ครั้ง	78	83	106	มากกว่าแผน	
4.1.1 การจัดทำวารสารส่งเสริม- สัมพันธ์รายเดือน		ครั้ง	12	6	50	น้อยกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
4.1.2 การประชาสัมพันธ์ภายในและ งานต้อนรับ	8) จำนวนการจัด โครงการ/กิจกรรม เพื่อการประชาสัมพันธ์	ครั้ง	52	52	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
4.1.3 งานพิธีการ พิธีกร ของสำนัก- ส่งเสริมฯ		ครั้ง	6	11	183	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
4.1.4 งานสร้างภาพลักษณ์องค์กร		ครั้ง	4	8	200	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
4.1.5 การประชาสัมพันธ์โครงการบริการ วิชาการ ผ่านสื่อ		ครั้ง	4	6	150	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
4.2 โครงการจัดทำรายงานประจำปี		ครั้ง	1				คณะทำงานฯ
4.2.1 การจัดทำรายงานประจำปี		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
กลยุทธ์ที่ 5 ส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาบุคลากร							
5. โครงการพัฒนาบุคลากรด้านการส่งเสริมฯ	9) ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ						
5.1 โครงการจัดการความรู้ภายใน หน่วยงาน	การพัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพที่						
5.1.1 การสัมมนาประจำปี	สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงานทั้งใน	ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		คน	92	70	76	น้อยกว่าแผน	

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
5.1.2 การศึกษาดูงานนอกสถานที่	ประเทศหรือต่างประเทศ	ครั้ง	1	2	200	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		คน	92	76	83	น้อยกว่าแผน	
5.1.3 การประชุมสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้	10) จำนวนการจัดกิจกรรมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน	ครั้ง	3	3	100	น้อยกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		คน	60	68	70	น้อยกว่าแผน	
5.1.4 โครงการ Edutainment in Toilet (ET)		ครั้ง	26	26	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
5.1.5 การจัดกิจกรรมความรู้ฝ่ายฝึกอบรม		ครั้ง	3	2	67	น้อยกว่าแผน	ฝึกอบรม
5.2 โครงการพัฒนาบุคลากรสำนักส่งเสริมฯ	11) จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	คน	68	68	100	เท่ากับแผน	คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร
5.2.1 ฝ่ายบริหารและธุรการทั่วไป		คน	26	30	115	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
5.2.2 ฝ่ายพัฒนาสื่อการส่งเสริม		คน	10	13	130	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
5.2.3 ฝ่ายวิเคราะห์โครงการและ-หลักสูตรการฝึกอบรม		คน	5	7	140	มากกว่าแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
5.2.4 ฝ่ายฝึกอบรม		คน	18	9	50	น้อยกว่าแผน	ฝึกอบรม
5.2.5 ฝ่ายโรงพิมพ์		คน	6	6	100	เท่ากับแผน	โรงพิมพ์
5.2.6 ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่		คน	3	3	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
กลยุทธ์ที่ 6 ปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากร							
6. โครงการบริหารยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมฯ	12) ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำหน่วยงานและผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน						ตามเกณฑ์การประเมินคุณภาพ = 5 คะแนน
6.1 โครงการบริหารจัดการฝ่าย	13) มีระบบและกลไกการบริหารงานตามโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการภายใน	ฝ่าย	6	6			คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ
6.1.1 ฝ่ายบริหารและธุรการทั่วไป	14) มีการจัดทำใบ	งาน	2	2	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.1 งานบริหารและธุรการทั่วไป	มอบหมายงาน และมีการติดตาม	หน่วย	4	4	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.1.1 หน่วยสารบรรณ	ประเมินผลการ	เรื่อง	15	15	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.1.2 หน่วยการเจ้าหน้าที่	ปฏิบัติงานของ	เรื่อง	18	18	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.1.3 หน่วยอาคารสถานที่และยานพาหนะ	บุคลากร	เรื่อง	12	12	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.1.4 หน่วยนโยบายและแผน		เรื่อง	29	29	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.2 งานคลังและพัสดุ	15) มีระบบและ	หน่วย	2	2	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.2.1 หน่วยการเงินและบัญชี	กลไกด้านการเงิน	เรื่อง	15	15	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.1.2.2 หน่วยพัสดุ	และงบประมาณ	เรื่อง	13	13	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.2 ฝ่ายพัฒนาสื่อการส่งเสริม		เรื่อง	3	3	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
6.1.3 ฝ่ายวิเคราะห์โครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม		เรื่อง	7	7	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
6.1.4 ฝ่ายฝึกอบรม		เรื่อง	10	10	100	เท่ากับแผน	ฝึกอบรม
6.1.5 ฝ่ายโรงพิมพ์		เรื่อง	6	6	100	เท่ากับแผน	โรงพิมพ์
6.1.6 ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่		เรื่อง	4	4	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
6.1.7 การลดขั้นตอนการปฏิบัติงาน	16) มีการจัดทำและ	เรื่อง	4	4	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.7.1 การรับ-ส่งเอกสาร หนังสือราชการ ระบบ e_Office	ทบทวนคู่มือขั้นตอนการปฏิบัติงานเพื่อ	ระบบ	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.7.2 การจัดทำคำขอของงบประมาณ เงินรายได้ผ่านระบบ e_Revenue	งานมีประสิทธิภาพ	ระบบ	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.7.3 การออกไปเก็บเงินผ่านระบบบัญชี 3 มิติ		ระบบ	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.1.7.4 การรายงานผลการดำเนินงาน เงินรายได้ ผ่านระบบ 3 มิติ กองคลัง มก.		ระบบ	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2 โครงการซ่อมบำรุง	17) จำนวนโครงการกิจกรรม						
6.2.1 ฝ่ายบริหารและธุรการทั่วไป	พัฒนาสิ่งแวดล้อม	ครั้ง					
6.2.1.1 ครุภัณฑ์สำนักงาน อาคารวิทยบริการ	และสวัสดิการ	ครั้ง	6	19	317	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.1.2 ครุภัณฑ์สำนักงาน อาคาร 1		ครั้ง	6	16	267	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.1.3 ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์		ครั้ง	6	4	67	น้อยกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.1.4 ครุภัณฑ์ยานพาหนะ		ครั้ง	12	20	167	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.1.5 ระบบสาธารณูปโภค อาคาร 1		ครั้ง	4	14	350	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.1.6 ระบบสาธารณูปโภค อาคารวิทยบริการ		ครั้ง	4	17	425	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.2.2 ฝ่ายพัฒนาสื่อการส่งเสริม							
6.2.2.1 ครุภัณฑ์คอมพิวเตอร์		ครั้ง	2	3	150	มากกว่าแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
6.2.2.2 ซ่อมบำรุงครุภัณฑ์โสตทัศนูปกรณ์		ครั้ง	2	-	0	ไม่มีผล	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
6.2.3 ฝ่ายวิเคราะห์โครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม		ครั้ง	4	-	0	ไม่มีผล	วิเคราะห์โครงการฯ
6.3 โครงการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	18) มีระบบบริหารความเสี่ยงและ						คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสำนักฯ
6.3.1 แต่งตั้งคณะกรรมการบริหาร-ความเสี่ยงของสำนักส่งเสริมฯ	การควบคุมภายใน	ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.3.2 การวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง จัดลำดับความสำคัญของปัจจัยเสี่ยง		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.3.3 การจัดทำแผนการบริหารความเสี่ยง		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.3.4 การดำเนินการตามแผนบริหารความเสี่ยง		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
6.3.5 การสรุปผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยง		ครั้ง	1	-	0	ไม่มีผล	บริหารและธุรการทั่วไป
6.3.6 การประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง		ครั้ง	2	1	50	น้อยกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4 โครงการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมฯ	19) มีระบบและกลไกในการประกัน						คณะกรรมการประกันคุณภาพฯ
6.4.1 โครงการประกันคุณภาพภายใน มก.	คุณภาพตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพ	เรื่อง	15	15	100	เท่ากับแผน	คณะทำงานจัดการประกันคุณภาพสำนัก
6.4.1.1 แต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพสำนักฯ (ผู้บริหารฯ)		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.2 การประชุมคณะกรรมการประกันคุณภาพสำนักฯ		ครั้ง	2	3	150	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.3 แต่งตั้งคณะทำงานจัดการประกันคุณภาพสำนักฯ		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.4 การประชุมคณะทำงานจัดการประกันคุณภาพสำนักฯ		ครั้ง	4	4	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.5 แต่งตั้งอนุกรรมการประกันคุณภาพภายในสำนัก ระดับฝ่าย		ฝ่าย	6	6	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.6 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน มก. ของสำนักส่งเสริมฯ		ครั้ง	1	2	200	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.7 แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมฯ ระดับฝ่าย		ฝ่าย	6	6	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.8 การจัดทำแผนการดำเนินงานประกันคุณภาพของสำนักฯ		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.9 การตรวจสอบ / ประเมินคุณภาพภายใน ระดับฝ่าย		ฝ่าย	6	6	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.10 การจัดทำรายงานการประเมินตนเอง (SAR)		ครั้ง	2	2	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		เล่ม	20	65	325	มากกว่าแผน	
6.4.1.11 การจัดทำแบบเก็บข้อมูลตามองค์ประกอบและตัวบ่งชี้การประเมินคุณภาพ		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		เล่ม	20	35	175	มากกว่าแผน	
6.4.1.12 การจัดทำแผนพัฒนาปรับปรุงภายใน 2 เดือน		ครั้ง	1	2	200	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.13 นวัตกรรมด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น		ครั้ง	1	-	0	ไม่มีผล	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.14 การประเมินผลลัพธ์ของระบบประกันคุณภาพ ทุกรอบ 3 ปี		ครั้ง	1	-	0	ไม่มีผล	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.1.15 การทบทวน / ปรับปรุงคู่มือการประกันคุณภาพของ สำนักส่งเสริมฯ		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.2 โครงการประกันคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมฯ							อนุกรรมการประกันคุณภาพฝ่ายฯ

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบผลการดำเนินงานตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
6.4.2.1 ฝ่ายบริหารและธุรการทั่วไป		เรื่อง	7	7	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.4.2.2 ฝ่ายพัฒนาสื่อการส่งเสริม		เรื่อง	6	6	100	เท่ากับแผน	พัฒนาสื่อการส่งเสริม
6.4.2.3 ฝ่ายวิเคราะห์โครงการและหลักสูตรการฝึกอบรม		เรื่อง	7	7	100	เท่ากับแผน	วิเคราะห์โครงการฯ
6.4.2.4 ฝ่ายฝึกอบรม		เรื่อง	7	7	100	เท่ากับแผน	ฝึกอบรม
6.4.2.5 ฝ่ายโรงพิมพ์		เรื่อง	7	7	100	เท่ากับแผน	โรงพิมพ์
6.4.2.6 ฝ่ายส่งเสริมและเผยแพร่		เรื่อง	6	6	100	เท่ากับแผน	ส่งเสริมและเผยแพร่
6.5 โครงการส่งเสริมและสนับสนุน-กิจกรรมทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมฯ	20) มีการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดกิจกรรม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม	โครงการ	7	7			
6.5.1 งานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.2 งานสืบสานประเพณีวัน-สงกรานต์		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.3 วันพัฒนาและปลูกต้นไม้ มก.		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.4 วันคล้ายวันสถาปนาสำนัก-ส่งเสริมฯ		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.5 ชุมนิเทศพระเกียรติพระบรม-วงศานุวงศ์		ครั้ง	3	3	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.6 งานแสดงมุทิตาจิต		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
6.5.7 การทอดกฐินพระราชทาน มก.		ครั้ง	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7. โครงการจัดทำฐานข้อมูล	21) มีฐานข้อมูลเพื่อการบริหารงานที่มีความเชื่อมโยงกับมหาวิทยาลัย	ฐานข้อมูล	8	8	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.1 ฐานข้อมูลบุคลากรสำนักส่งเสริมฯ		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.2 ฐานข้อมูลสวัสดิการข้าราชการ-พยาบาลข้าราชการ		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.3 ฐานข้อมูลทะเบียนคุมเงินนอกงบประมาณ		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.4 ฐานข้อมูลทะเบียนคุมวัสดุ-ครุภัณฑ์		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.5 ฐานข้อมูลการรับ-ส่งเอกสารผ่านระบบ e-office		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.6 ฐานข้อมูลการจัดทำงบประมาณเงินรายได้ผ่านระบบ e_Revenue		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.7 ฐานข้อมูลการพัฒนาบุคลากรของสำนักส่งเสริมฯ		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
7.8 ฐานข้อมูลแผนปฏิบัติงานและติดตามผลการดำเนินโครงการ		ฐานข้อมูล	1	1	100	เท่ากับแผน	บริหารและธุรการทั่วไป

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการให้บริการ (หน่วยนับ)	ปีงบประมาณ 2554 (1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
			แผน	ผล			
8. โครงการศูนย์ประชุม KU.C	22) จำนวนการให้บริการห้องอบรมและสัมมนา						
8.1 โครงการให้บริการศูนย์ประชุม KU.C. (30 ห้อง)	23) จำนวนผู้รับบริการศูนย์ประชุม มก.	ห้อง	30	107	357	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		ครั้ง	650	1,596	246	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป
		คน	25,000	67,065	268	มากกว่าแผน	บริหารและธุรการทั่วไป

โครงการนอกแผนงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

กลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม		จำนวนการ	ปีงบประมาณ 2554		ผลการดำเนินงาน คิดเป็นร้อยละ	เปรียบเทียบ ผลการดำเนินงาน ตามแผน	ผู้รับผิดชอบ / ฝ่าย
		ให้บริการ (หน่วยนับ)	(1 ต.ค. 2553-30 ก.ย. 2554)				
			แผน	ผล			
กลยุทธ์ที่ 1 แผนพัฒนากระบวนการส่งเสริมและเผยแพร่							
1. โครงการศึกษาดูงาน		เรื่อง	3	3	100	เท่ากับแผนฯ	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	148	148	100	เท่ากับแผนฯ	
1.1 โครงการศึกษาดูงานตลาดอัญมณีเมืองจันทบุรีและเยี่ยมชมแหล่งท่องเที่ยวเกษตร		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผนฯ	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	37	37	100	เท่ากับแผนฯ	
1.2 โครงการศึกษาดูงานเกษตรภาคใต้		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผนฯ	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	76	76	100	เท่ากับแผนฯ	
1.3 โครงการศึกษาดูงานต่างประเทศให้แก่ผู้บริหารและพนักงานสังกัดฝ่ายกิจการสาขาภาคใต้ตอนบนของธนาคารเพื่อการเกษตรและสหกรณ์การเกษตร		เรื่อง	1	1	100	เท่ากับแผนฯ	วิเคราะห์โครงการฯ
		คน	35	35	100	เท่ากับแผน	
กลยุทธ์ที่ 3 ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและพัฒนาด้านงานบริการวิชาการ							
3.1 โครงการจัดทำวารสาร "เกษตรก้าวหน้า" ราย 4 เดือน/ฉบับ		ฉบับ	3	3	100	เท่ากับแผนฯ	วิเคราะห์โครงการฯ

2.2 รายงานผลการประเมินตนเองตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายใน สำหรับสำนัก

ตามที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ จะดำเนินการประเมินคุณภาพภายใน ตามผลการดำเนินงาน ประจำปีการศึกษา 2554 (1 มิถุนายน 2554 – 31 พฤษภาคม 2555) นั้น สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ดำเนินการตามระบบประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย 6 องค์ประกอบคุณภาพ ซึ่งเป็นระบบที่ใช้สำหรับหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนการให้บริการทางวิชาการ เพื่อให้สนองตอบต่อพันธกิจหลักทั้งหลายของมหาวิทยาลัย โดยได้ดำเนินการประเมินคุณภาพผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้และเกณฑ์ประเมินคุณภาพภายใน คะแนนเต็ม 5 คะแนน สำหรับการประเมินเป้าหมายไม่คิดค่าคะแนน แต่ระบุเพียงบรรลุเป้าหมายหรือไม่บรรลุเท่านั้น

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพ 6 องค์ประกอบคุณภาพ และมีผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้บังคับที่กำหนดของมหาวิทยาลัย จำนวน 13 ตัวบ่งชี้ โดยมีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 4.48 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดี

ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 4.79 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดสรุปได้ดังตารางที่ 1

ตารางที่ 1 สรุปผลการประเมินคุณภาพภายในตามองค์ประกอบคุณภาพ 6 ด้าน

องค์ประกอบคุณภาพ	คะแนนการประเมินเฉลี่ย								ผลการประเมิน	
	ปัจจัยนำเข้า		กระบวนการ		ผลผลิต		รวม			
	สำนัก	กรรมการ	สำนัก	กรรมการ	สำนัก	กรรมการ	สำนัก	กรรมการ	สำนัก	กรรมการ
องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และ แผนดำเนินการ	-	-	5.00	5.00	-	-	5.00	5.00	ดีมาก	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจ หลัก	-	-	4.00	5.00	3.74	4.74	3.80	4.80	ดี	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 3 การ บริหารและจัดการ	5.00	5.00	4.75	4.75	-	-	4.80	4.80	ดีมาก	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 4 การเงิน และงบประมาณ	-	-	5.00	5.00	-	-	5.00	5.00	ดีมาก	ดีมาก
องค์ประกอบที่ 5 ระบบ และกลไกการประกัน คุณภาพ	-	-	4.00	4.00	-	-	4.00	4.00	ดี	ดี
องค์ประกอบที่ 6 การ พัฒนาและปรับปรุงระบบ ดำเนินงาน	-	-	5.00	5.00	-	-	5.00	5.00	ดีมาก	ดีมาก
เฉลี่ยภาพรวม	5.00	5.00	4.67	4.78	3.74	4.74	4.48	4.79		
ผลการประเมิน	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดีมาก	ดี	ดีมาก	ดี	ดีมาก		

สำหรับผลการดำเนินงานภาพรวมของสำนัก ในรอบปีการศึกษา 2554 สามารถสรุปผลการดำเนินงานรายองค์ประกอบ ได้ดังนี้

องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนการดำเนินงาน ดังนี้

สำหรับผลการประเมินในภาพรวม องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดดังตารางที่ 2

ตารางที่ 2 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ

ตัวบ่งชี้		หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน		หมายเหตุ		
				2554		สำนัก		กรรมการ			สำนัก	กรรมการ
						ตัวตั้ง	ผลลัพธ์	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์			
องค์ประกอบที่ 1 ปรัชญา ปณิธาน วัตถุประสงค์ และแผนดำเนินการ (สกอ.) 1 ตัวบ่งชี้								5.00	5.00			
1.1	กระบวนการพัฒนาแผน	ข้อ	8	8		8		5.00	5.00			

ตัวบ่งชี้ที่ 1.1 กระบวนการพัฒนาแผน (สกอ. 1.1)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 8 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ.2554
เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากกรรมการประจำหน่วยงาน โดยเป็นแผนฯ ที่เชื่อมโยงกับปรัชญาหรือปณิธาน และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีกระบวนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหารเพื่อพิจารณา
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหาร และคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เพื่อพิจารณา
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	8. มีการนำผลการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำหน่วยงานไปปรับปรุงแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 8 ข้อ ดังนี้

1. มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงาน และได้รับความเห็นชอบจากกรรมการประจำหน่วยงาน โดยเป็นแผนที่เชื่อมโยงกับปรัชญาหรือปณิธาน และแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย ตลอดจนสอดคล้องกับจุดเน้นของกลุ่มสถาบัน กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 10 (พ.ศ.2551-2554) คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการจัดสัมมนาเพื่อระดมความคิดในการจัดทำแผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (พ.ศ. 2551-2560) (1.1-1-1) จากผู้ทรงคุณวุฒิ ผู้บริหาร และบุคลากรซึ่งเป็นผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ประกอบด้วยข้าราชการระดับ 6 ขึ้นไป พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างชั่วคราว โดยทบทวนปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ วัตถุประสงค์ และการทำ swot analysis ในการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและภัยคุกคาม เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ที่ชัดเจนและครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ให้มีความสอดคล้องและเชื่อมโยงกับปรัชญา หรือปณิธานและแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กระทรวงศึกษาธิการ และแผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา (1.1-1-2, 1.1-1-3)

2. มีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ระดับหน่วยงานไปสู่ทุกหน่วยงานภายใน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ (พ.ศ. 2551-2560) และมีการจัดประชาพิจารณ์แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (1.1-2-1) โดยเชิญ รศ. ปภัสรา วรวิจิตร ที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ด้านวางแผนเป็นวิทยากรบรรยาย ให้ผู้บริหารและบุคลากรของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมทั้งหมด เข้าร่วมการประชาพิจารณ์ และแสดงความคิดเห็น เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม พิจารณาปรับปรุงโดยเริ่มทดลองและประกาศใช้แผนกลยุทธ์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม จากการแปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติงาน จำแนกตามกลยุทธ์ เป้าหมาย/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณและผู้รับผิดชอบ (1.1-2-2) ในการบริหารจัดการด้านการเงินและงบประมาณ

3. มีกระบวนการแปลงแผนกลยุทธ์เป็นแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกพันธกิจของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีจำแนกเป้าหมายตามกลยุทธ์ เป้าหมาย/โครงการ/กิจกรรม งบประมาณที่ได้รับจัดสรรซึ่งครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมภายใต้วัตถุประสงค์และกลยุทธ์ที่ 1-6 (1.1-3-1, 1.1-3-2)

4. มีตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ แผนปฏิบัติการประจำปี และค่าเป้าหมายของแต่ละตัวบ่งชี้ เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการประจำปี สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการจัดทำรายละเอียดโครงการแผนปฏิบัติงานประจำปี (1.1-4-1) โดยกำหนดค่าเป้าหมายของโครงการ กิจกรรม ในเชิงปริมาณและคุณภาพ ตามตัวบ่งชี้ความสำเร็จ (KPI) จำแนกตามกลยุทธ์ที่มีความเชื่อมโยงกับภารกิจของฝ่าย และสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (1.1-4-2)

5. มีการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการประจำปีครบทุกภารกิจหลักของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการจัดทำแผนปฏิบัติงานประจำปีปฏิทินการดำเนินงาน โดยกำหนดผู้รับผิดชอบของโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติงาน และกำหนดให้ผู้รับผิดชอบ (หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้าโครงการ) รายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ตามแบบรายงานผลตามแผนปฏิบัติงานเพื่อเสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมพิจารณา เป็นรายเดือนและรายไตรมาส (3 เดือน) (1.1-5-1)

6. มีการติดตามผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนปฏิบัติการประจำปี อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำหน่วยงานเพื่อพิจารณา คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม กำหนดให้หัวหน้าฝ่ายต่างๆ เป็นผู้รายงานสรุปผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน ประจำเดือนและรายไตรมาส (3 เดือน) พร้อมปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม โดยกำหนดเป็นวาระเพื่อพิจารณา (1.1-6-1)

7. มีการประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง และรายงานผลต่อผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำหน่วยงานเพื่อพิจารณา คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการประเมินผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงานทุกภารกิจ รอบ 6 เดือน, 12 เดือน จำแนกตามกลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม ตามแบบรายงานสรุปการประเมินผลตามแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2554 (1.1-7-1) เป็นวาระเพื่อพิจารณา ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (1.1-7-2) และมีการเสนอที่ประชุมคณะกรรมการประจำสำนักฯ เพื่อพิจารณา (1.1-7-3)

8. มีการนำผลการพิจารณาข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะของผู้บริหาร/คณะกรรมการประจำหน่วยงานไปทบทวน/ปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการประชุมเพื่อทบทวนแผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (1.1-8-1) ตามข้อเสนอแนะจากผลการดำเนินงานรอบ 4 ปี ของคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (ปีงบประมาณ 2551-2554) (1.1-8-2) แล้วมีมติให้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนยุทธศาสตร์ของสำนักส่งเสริมฯ ซึ่งอยู่ระหว่างพิจารณาทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าประสงค์ และวัตถุประสงค์ เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์และตัวชี้วัด (KPI) โดยการนำ SWOT analysis ในการวิเคราะห์หาคำแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรค ร่วมกับบุคลากรระดับ หัวหน้างาน หัวหน้าหน่วย และผู้แทนจากฝ่ายต่างๆ ที่ครอบคลุมทุกภารกิจของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (1.1-8-3)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
1.1	8 ข้อ	8 ข้อ	5.00	5.00	8 ข้อ	บรรลุ	8 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
1.1	8 ข้อ	8 ข้อ	5.00	5.00	8 ข้อ	บรรลุ	8 ข้อ

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
1.1-1-1	แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (พ.ศ. 2551-2560)
1.1-1-2	การประชาสัมพันธ์แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-1-3	รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-2-1	การประชุมสัมมนา/สัมมนาพิธี บุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-2-2	การจัดประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-2-3	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม/รายงานการประชุมฝ่าย
1.1-3-1	การแปลงแผนกลยุทธ์เข้าสู่แผนปฏิบัติงาน จำแนกตามกลยุทธ์/โครงการ/กิจกรรม/งบประมาณและฝ่ายปีงบประมาณ 2554
1.1-3-2	Strategic map /เป้าหมาย
1.1-4-1	แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (พ.ศ. 2551-2560)
1.1-4-2	แผนปฏิบัติงานสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ 2554
1.1-5-1	แผนปฏิบัติงานสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ประจำปี งบประมาณ 2554
1.1-6-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม วาระพิจารณา
1.1-7-1	รายงานสรุปประเมินผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้รอบ 6 เดือน และ 12 เดือน
1.1-7-2	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-7-3	รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-8-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-8-2	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการทบทวนยุทธศาสตร์สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
1.1-8-3	บันทึกช่วยจำ/การประชุมคณะกรรมการ ทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักส่งเสริมฯ

องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก จำนวน 4 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 3.80 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดี ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 4.80 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดดังตารางที่ 3

ตารางที่ 3 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก

ตัวบ่งชี้		หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน		หมายเหตุ	
				2554	สำนัก		กรรมการ		สำนัก		กรรมการ
					ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือ สัดส่วน)	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือ สัดส่วน)			
องค์ประกอบที่ 2 ภารกิจหลัก								3.80	4.80		
2.1	ระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการ	ค่าเฉลี่ย	3.75	8,030.88	4.21	8,030.88	4.21	4.21	4.21		
				1,906		1,906					
2.2	กระบวนการบริการทาง วิชาการให้เกิดประโยชน์ ต่อสังคม	ข้อ	3	4		5	4.00	5.00	พบ หลักฐาน ข้อ 3		
2.3	ผลการเรียนรู้และ เสริมสร้างความเข้มแข็ง ของชุมชนหรือองค์กร ภายนอก	ข้อ	3	2		5	2.00	5.00	พบ หลักฐาน ข้อ3,4,5		
2.4	การพัฒนาสุนทรียภาพ ในมิติทางศิลปะและ วัฒนธรรม	ข้อ	3	5		5	5.00	5.00			

ตัวบ่งชี้ที่ 2.1 ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ (มก.)

ชนิดของตัวบ่งชี้ ผลผลิต
เป้าหมาย ค่าเฉลี่ย 3.75
ระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีโครงการ/กิจกรรมการให้บริการทั้งหมด 133โครงการ มีโครงการที่ประเมินความพึงพอใจ 117 โครงการ มีค่าคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจ เท่ากับ 4.21 คะแนน มีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจต่ำสุด เท่ากับ 3.46 คะแนน (โครงการฝึกอบรมนานาชาติ: Behavior Change Communication Planning) และมีคะแนนเฉลี่ยความพึงพอใจมากที่สุดเท่ากับ 5.00 คะแนน (โครงการฝึกอบรมนานาชาติ : Study Tour on HIV/AIDs Programs) รายละเอียดดังแบบเก็บข้อมูลดิบที่ 2.1

ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

$$= \frac{\text{ผลรวมของผลคูณค่าเฉลี่ยกับจำนวนผู้ตอบแบบสอบถาม}}{\text{ผลรวมของผู้ตอบแบบสอบถาม}}$$

$$= \frac{8,030.88}{1,906}$$

$$\text{คะแนนที่ได้} = 4.21 \text{ คะแนน}$$

เกณฑ์การประเมิน

คำนวณค่าเฉลี่ย ความพึงพอใจของผู้รับบริการได้เท่าไร ถือว่าได้คะแนนเท่านั้น

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน				ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การ ประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553		2554		2553	2554			
2.1	30,933.31	ค่าเฉลี่ย	8,030.88	ค่าเฉลี่ย	3.99 คะแนน	4.21 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 3.75	บรรลุ	ค่าเฉลี่ย 4.00
	7,749	3.99	1,906	4.21					

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน				ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การ ประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553		2554		2553	2554			
2.1	30,933.31	ค่าเฉลี่ย	8,030.88	ค่าเฉลี่ย	3.99 คะแนน	4.21 คะแนน	ค่าเฉลี่ย 3.75	บรรลุ	ค่าเฉลี่ย 4.00
	7,749	3.99	1,906	4.21					

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
2.1-1	แบบเก็บข้อมูลดิบตัวบ่งชี้ที่ 2.1 (สำนัก) ระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ

ตัวบ่งชี้ที่ 2.2 กระบวนการบริการทางวิชาการให้เกิดประโยชน์ต่อสังคม (สกอ. 5.2)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 3 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554
เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการตามจุดเน้นของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีความร่วมมือด้านบริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 ไปพัฒนาระบบและกลไก หรือกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในหน่วยงานและเผยแพร่สู่สาธารณชน

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. มีการสำรวจความต้องการของชุมชน หรือภาครัฐ หรือภาคเอกชน หรือหน่วยงานวิชาชีพเพื่อประกอบการกำหนดทิศทางและการจัดทำแผนการบริการทางวิชาการตามจุดเน้นของหน่วยงาน ในปีการศึกษา 2554 การดำเนินการโครงการบริการวิชาการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมได้มีการสำรวจความต้องการขององค์กร หรือชุมชน เพื่อนำมาจัดทำเป็นแผนบริการวิชาการ แต่การสำรวจความต้องการในบางครั้งสำนักส่งเสริมฯ ก็ได้กระทำได้เป็นองค์กรหรือชุมชนเป็นผู้จัดทำและนำความต้องการดังกล่าวมาเสนอให้สำนักส่งเสริมฯ จัดทำเป็นแผนบริการวิชาการต่อไป เช่น แบบสำรวจความต้องการในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ธ.ก.ส.(2.2-1-1) เอกสารแสดงประเด็นความต้องการในการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาบุคลากรการประปา นครหลวง(2.2-1-2) เป็นต้น

2. มีความร่วมมือด้านบริการทางวิชาการเพื่อการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชน หรือภาคเอกชน หรือภาครัฐ หรือหน่วยงานวิชาชีพ การบริการวิชาการที่สืบเนื่องจากข้อ 1 เป็นการสร้างความเข้มแข็งให้แก่องค์กร หรือชุมชนที่ได้เข้ามามีส่วนร่วมกับสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม เช่น บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการของโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ธ.ก.ส.(2.2-2-1) คู่สัญญาความร่วมมือทางวิชาการโครงการพัฒนาบุคลากรการประปา นครหลวง(2.2-2-2) เป็นต้น

3. มีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการประเมินประโยชน์ หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม ในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหาร” ของการประปานครหลวง(2.2-3-1)

4. มีการนำผลการประเมินในข้อ 3 ไปพัฒนาระบบและกลไก หรือกิจกรรมการให้บริการทางวิชาการ ถึงแม้ว่าสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม จะยังไม่มี การประเมินประโยชน์ หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม แต่สำนักส่งเสริมฯ ได้มีการนำเอาผลการประเมิน มาใช้ในการพัฒนาระบบและกลไกในการบริการวิชาการขอสำนักส่งเสริมฯ ดังจะเห็นได้จากการประชุมเพื่อสรุปผลการดำเนินงานของโครงการต่างๆ เช่น สรุปการประเมินผลโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง(2.2-4-1) เป็นต้น

5. มีการพัฒนาความรู้ที่ได้จากการให้บริการทางวิชาการและถ่ายทอดความรู้สู่บุคลากรภายในหน่วยงานและเผยแพร่สู่สาธารณชน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มีการนำเอาความรู้ในการถ่ายทอดบริการวิชาการมาถ่ายทอดสู่บุคลากรภายในสำนักส่งเสริมฯ เช่น การเชิญบุคลากรให้เข้าร่วมรับฟังความรู้เกี่ยวกับการจัดทำแผนกลยุทธ์หรือการแปลงแผนกลยุทธ์สู่แผนปฏิบัติ(2.2-5-1) การนำความรู้ต่างๆ ไปเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมฯ(2.2-5-2) เป็นต้น

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ 2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.2	4 ข้อ	4 คะแนน	3 ข้อ	บรรลุ	3 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☐ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☒ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.2	5 ข้อ	5 คะแนน	3 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

หมายเหตุ : มีข้อมูลหลักฐานเพิ่มเติมตามเกณฑ์มาตรฐานข้อ 3 มีการประเมินประโยชน์หรือผลกระทบของการให้บริการทางวิชาการต่อสังคม ในโครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหาร” ของการประปานครหลวง

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
2.2-1-1	แบบสำรวจความต้องการในการเข้าร่วมโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ธ.ก.ส.
2.2-1.2	เอกสารแสดงประเด็นความต้องการในการฝึกอบรมของโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง
2.2-2-1	บันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการของโครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์ ธ.ก.ส.
2.2-2-2	คู่มือความร่วมมือทางวิชาการโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง
2.2-3-1	โครงการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหาร” ของการประปานครหลวง
2.2-4-1	สรุปการเฝ้าผลโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง
2.2-5-1	หนังสือเชิญเข้าฟัง เรื่อง “การจัดทำแผนปฏิบัติการ”
2.2-5-2	เว็บไซต์ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม www.eto.ku.ac.th

ตัวบ่งชี้ที่ 2.3 ผลการเรียนรู้และเสริมสร้างความเข้มแข็งของชุมชนหรือองค์กรภายนอก (สมศ. 9)

ชนิดของตัวบ่งชี้ ผลผลิต

เป้าหมาย 3 ข้อ

รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. บรรลุเป้าหมายตามแผนประจำปีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. ชุมชนหรือองค์กรมีผู้นำหรือสมาชิกที่มีการเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. ชุมชนหรือองค์กรสร้างกลไกที่มีการพัฒนาตนเอง โดยคงอัตลักษณ์ของคนในชุมชนและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องหรือยั่งยืน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์สร้างคุณค่าต่อสังคม หรือชุมชน/องค์กรมีความเข้มแข็ง

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. มีการดำเนินงานตามวงจรคุณภาพ (PDCA) โดยการมีส่วนร่วมของชุมชนหรือองค์กร ในการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มีการนำเอาวงจรคุณภาพ (PDCA) มาใช้ โดยพยายามให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชน เช่น โครงการการถ่ายทอดความรู้ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ณ ตลาดน้ำคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร (2.3-1-1) โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์(มก.-ธ.ก.ส) (2.3-1-2) โครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง (2.3-1-3) ซึ่งเป็นโครงการที่ให้ชุมชน หรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียได้เข้ามามีส่วนร่วมในการวางแผนการดำเนินงาน

2. บรรลุเป้าหมายตามแผนประจำปีไม่ต่ำกว่าร้อยละ 80 ในปีงบประมาณ 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานบรรลุตามเป้าหมายตามแผนงานประจำปี คิดเป็นร้อยละ 90

3. ชุมชนหรือองค์กรมีผู้นำหรือสมาชิกที่มีการเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ดำเนินกิจการฝึกอบรม โครงการพัฒนาบุคลากรให้กับการประสานนครหลวง ซึ่งมีการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่ปี พ.ศ. 2551 จนถึงปัจจุบัน ปี พ.ศ. 2555 (2.3-3-1) และจากการประเมินพฤติกรรม หลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปี 2554 มีสมรรถนะหลายด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 67.3 เช่น การปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ความสามารถในการวิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจ และการคิดสรรเทคโนโลยีหรือรูปแบบการปรับรื้อกระบวนการงาน เป็นต้น (2.3-3-2) ซึ่งแสดงว่าผู้ที่ผ่านการฝึกอบรมได้นำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการทำงานอย่างต่อเนื่อง

4. ชุมชนหรือองค์กรสร้างกลไกที่มีการพัฒนาตนเอง โดยคงอัตลักษณ์ของคนในชุมชนและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องหรือยั่งยืน ผลจากการจัดโครงการพัฒนาบุคลากร ให้กับการประสานนครหลวง พบว่า ประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ของโครงการที่ตั้งไว้ โดยบุคลากรของการประสานนครหลวงผ่านการฝึกอบรม ได้รับการพิจารณาเลื่อนขั้น ตามรายงานสรุปโครงการ (2.3-4-1)

5. มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์สร้างคุณค่าต่อสังคม หรือชุมชน/องค์กรมีความเข้มแข็ง ในการฝึกอบรมให้กับบุคลากรของการประสานนครหลวง พบว่า มีบุคลากรที่เป็นผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปี 2553 คือ คุณพันธ์รัช พัยค์ (2.3-5-1) ได้พัฒนาตนเองมาเป็นวิทยากรให้กับบุคลากรของการประสานนครหลวงในการฝึกอบรมหลักสูตร “การพัฒนาพนักงานระดับ 2-5 กลุ่มเทคนิควิชาชีพ และกลุ่มงานทั่วไป” ในปี 2555 ด้วย (2.3-5-2) และจากผลการประเมินพฤติกรรมหลังการฝึกอบรม พบว่า ผู้เข้ารับการฝึกอบรมในปี 2554 มีสมรรถนะหลายด้านที่มีการเปลี่ยนแปลงในด้านที่ดีขึ้น คิดเป็นร้อยละ 67.3 การปฏิบัติตนเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงในระดับองค์กร ความสามารถในการวิเคราะห์โอกาสทางธุรกิจ และการคิดสรรเทคโนโลยีหรือรูปแบบการปรับรื้อกระบวนการงาน เป็นต้น (2.3-5-3) ซึ่งประเด็นเหล่านี้สามารถสร้างคุณค่าให้กับการประสานนครหลวงได้

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ 2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.3	2 ข้อ	2 คะแนน	3 ข้อ	ไม่บรรลุ	3 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☐ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☒ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.3	5 ข้อ	5 คะแนน	3 ข้อ	บรรลุ	3 ข้อ

หมายเหตุ : มีข้อมูลหลักฐานเพิ่มเติมตามเกณฑ์มาตรฐานดังนี้

- ข้อ 3 ชุมชนหรือองค์กรมีผู้นำหรือสมาชิกที่มีการเรียนรู้และดำเนินกิจกรรมอย่างต่อเนื่อง ในโครงการอบรม “การพัฒนาผู้บริหาร” ของการประปานครหลวง
- ข้อ 4 ชุมชนหรือองค์กรสร้างกลไกที่มีการพัฒนาตนเอง โดยคงอัตลักษณ์ของคนในชุมชนและเอกลักษณ์ของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่องหรือยั่งยืน
- ข้อ 5 มีผลกระทบที่เกิดประโยชน์สร้างคุณค่าต่อสังคม หรือชุมชน/องค์กรมีความเข้มแข็ง

เนื่องจากหัวหน้าส่วนงานของการประปานครหลวงที่ได้รับการอบรม เมื่อมีการติดตามประเมินสมรรถนะของแต่ละบุคคลจากผู้บังคับบัญชา พบว่า มีสมรรถนะหลักเป็นไปตามเกณฑ์ที่กำหนดเพิ่มขึ้น สามารถนำความรู้ที่ได้ไปพัฒนาและถ่ายทอดในส่วนงานที่รับผิดชอบ สามารถเป็นที่เลี้ยงให้กับบุคลากร ตลอดจนสามารถเลื่อนตำแหน่งทางการบริหารงานที่สูงขึ้นไปเป็นผู้อำนวยการ 1 คน นอกจากนี้ ยังได้รับเชิญมาเป็นวิทยากรให้กับสำนักส่งเสริมฯ เพื่อจัดอบรมหลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหาร” ที่มีการจัดอย่างต่อเนื่องในปี 2555

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
2.3-1-1	รายงานการประชุมร่วมของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม และชุมชน ของโครงการการถ่ายทอดความรู้ด้านการแปรรูปผลิตภัณฑ์เกษตร ณ ตลาดน้ำคลองภาษีเจริญ เขตภาษีเจริญ กรุงเทพมหานคร
2.3-1-2	รายงานการประชุม มก.-ธกส. โครงการพัฒนาผลิตภัณฑ์และบรรจุภัณฑ์
2.3-1-3	คู่มือความรู้ความร่วมมือทางวิชาการโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง
2.3-2-1	ผลการดำเนินงานตามเป้าหมายตามแผนงานประจำปี
2.3-3-1	คู่มือความรู้ความร่วมมือทางวิชาการโครงการพัฒนาบุคลากรการประปานครหลวง (2551-2555)
2.3-3-2	รายงานผลการดำเนินงานฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น” ปี 2554 (หน้า 593-598)
2.3-4-1	รายงานผลการดำเนินงานฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น” ปี 2554
2.3-5-1	ทำเนียบรุ่นหลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น” ปี 2553
2.3-5-2	ตารางการฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาพนักงานระดับ 2-5 กลุ่มเทคนิควิชาชีพ และกลุ่มงานทั่วไป” ปี 2555
2.3-5-3	รายงานผลการดำเนินงานฝึกอบรม หลักสูตร “การพัฒนาผู้บริหารระดับต้น” ปี 2554 (หน้า 593-598)

ตัวบ่งชี้ที่ 2.4 การพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม (สมศ. 11)

ชนิดของตัวบ่งชี้ ผลผลิต
เป้าหมาย 3 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นิสิต และ/หรือบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. ระดับความพึงพอใจของนิสิต และ/หรือบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับประเด็น 1 - 4 ไม่ต่ำกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีโครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ ที่จัดขึ้นเป็นประจำทุกปี ดังนี้ 1) วันส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ 2) งานสืบสานประเพณีสงกรานต์ 3) วันพัฒนาและปลูกต้นไม้ 4) วันคล้ายวันสถาปนาสำนักส่งเสริมฯ และสถานีวิทย์ ม.ก. 5) จัดซุ้มเทิดพระเกียรติ 6) งานแสดงมุทิตาจิต และ 7) งานทอดกฐินพระราชทาน ม.ก. โดยให้บุคลากรในสำนักฯ มีส่วนร่วม เป็นคณะกรรมการ หรือคณะทำงาน และมอบให้สำนักงานเลขานุการเป็นผู้ประสานงานหลักในการดำเนินโครงการ และกิจกรรมต่าง ๆ ตามมติของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ หรือคณะทำงานต่างๆ (2.4-1-1) และเชิญชวนให้บุคลากรเข้าร่วมในทุกโครงการ และกิจกรรม (2.4-1-2)

2. สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์ สำนักงานเลขานุการ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีหน่วยอาคารและสถานที่ ร่วมกับคณะทำงานพัฒนาศูนย์ประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ทำหน้าที่รับผิดชอบดูแลงาน ด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ให้สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งให้มีความสวยงาม โดยมีการประชุมทุกเดือน เพื่อพิจารณาการพัฒนา/ปรับปรุงอาคาร สถานที่ และการให้บริการ (รายงานการประชุมฝ่าย, รายงานการประชุม KU.C) (2.4-2-1) เพื่อการใช้สถานที่รองรับโครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ ของสำนักฯ รวมทั้งการจัดฝึกอบรม สัมมนา ให้กับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกด้วย (ภาพการตกแต่ง และความสะอาดของสถานที่) (2.4-2-2)

3. ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม จากหลักฐานผลการประเมินด้านสภาพแวดล้อม ความสะอาดและสวยงาม ด้านสถานที่ ในแบบประเมิน มีผลการประเมินความพึงพอใจด้านอาคารสถานที่ระดับมาก (2.4-3-1, 2.4-3-2, 2.4-3-3)

4. การจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นิสิต และ/หรือบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม จัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรม ที่ให้บุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ เป็นประจำทุกปี ทั้งการจัดซุ้มเทิดพระเกียรติฯ บริเวณชั้น 1 การจัดสถานที่เพื่อการจัดงานส่งท้ายปีเก่าต้อนรับปีใหม่ (พื้นที่ทำบุญตักบาตร บริเวณ ชั้น 1) หรืองานสืบสานประเพณีสงกรานต์ บริเวณโถงหน้าห้องประชุม วัฒนา สวรรยาธิปิติ งานวันพัฒนาและปลูกต้นไม้ ร่วมกันทำความสะอาดบริเวณอาคารพนม สมิตรานนท์ และอาคารวิทยบริการ งานวันคล้ายวันสถาปนาสำนักส่งเสริมฯ และสถานีวิทย์ ม.ก. จัดขึ้นโดยใช้สถานที่ห้องประชุม วัฒนา สวรรยาธิปิติ และงานแสดงมุขิตาจิต ใช้ห้องประชุม ของอาคารวิทยบริการ(2.4-4-1)

5. ระดับความพึงพอใจของนิสิต และ/หรือบุคลากรที่เกี่ยวกับประเด็น 1 - 4 ไม่ต่ำกว่า 3.51 จากคะแนนเต็ม 5 จากการสอบถามระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เกี่ยวข้องกับประเด็น 1-4 เรื่องการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม มีระดับความพึงพอใจดังนี้ การมีส่วนร่วมของบุคลากรในหน่วยงานที่ก่อให้เกิดวัฒนธรรมที่ดี มีระดับความพึงพอใจ 4.04 คะแนน, สิ่งแวดล้อมด้านความปลอดภัยของอาคารสถานที่ สะอาดถูกสุขลักษณะ และตกแต่งอย่างมีความสุนทรีย์ มีระดับความพึงพอใจ 3.71 คะแนน, ปรับแต่งและรักษาภูมิทัศน์ให้สวยงาม สอดคล้องกับธรรมชาติ และเป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อม มีระดับความพึงพอใจ 3.68 คะแนน และการจัดให้มีพื้นที่และกิจกรรมทางวัฒนธรรมที่เอื้อและส่งเสริมให้นิสิต และ/หรือบุคลากรมีส่วนร่วมอย่างสม่ำเสมอ มีระดับความพึงพอใจ 3.54 คะแนน (2.4-5-1)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมินตาม เกณฑ์ 2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.4	5 ข้อ	5 คะแนน	3 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน 2554	ผลการประเมิน ตามเกณฑ์ 2554	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
2.4	5 ข้อ	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
2.4-1-1	โครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2.4-1-2	วาระการประชุมงานสืบสานประเพณีสงกรานต์
2.4-2-1	รายงานการประชุม KU.C, รายงานการประชุมฝ่ายบริหารและธุรการทั่วไป
2.4-2-2	ภาพบรรยากาศของอาคาร สถานที่
2.4-3-1	บทสรุป งานวิจัย KU.C ปี 53
2.4-3-2	ผลแบบประเมินผู้ใช้บริการศูนย์ประชุมมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (เกี่ยวกับความสะดวก)
2.4-3-3	ภาพบรรยากาศของอาคาร สถานที่ (2.4-5-2)
2.4-4-1	ภาพประกอบโครงการส่งเสริมและสนับสนุนกิจกรรมทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
2.4-5-1	ผลการประเมินความพึงพอใจด้านการพัฒนาสุนทรียภาพในมิติทางศิลปะและวัฒนธรรม

องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการ

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการ ดังนี้

สำหรับผลการประเมินในภาพรวม องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการ จำนวน 5 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 4.80 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก เท่ากับการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 4.80 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดดังตารางที่ 4

ตารางที่ 4 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการ

ตัวบ่งชี้	หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน		
			2554	สำนัก		กรรมการ		สำนัก	กรรมการ
				ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือสัดส่วน)	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือสัดส่วน)		
				ตัวหาร		ตัวหาร			
องค์ประกอบที่ 3 การบริหารและการจัดการ							4.80	4.80	
3.1	ภาวะผู้นำของคณะกรรมการ ประจำหน่วยงาน และ ผู้บริหารทุกระดับของ หน่วยงาน	ข้อ	7	7	7		5.00	5.00	

ตัวบ่งชี้		หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน		
				2554	สำนัก		กรรมการ		สำนัก	กรรมการ
					ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือสัดส่วน)	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์ (% หรือสัดส่วน)		
3.2	การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้	ข้อ	5	5		5		5.00	5.00	
3.3	ระบบบริหารความเสี่ยง	ข้อ	5	6		6		5.00	5.00	
3.4	ระบบการพัฒนาบุคลากร	ข้อ	4	6		6		4.00	4.00	
3.5	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาความรู้ และทักษะ วิชาชีพที่สอดคล้องกับการ ปฏิบัติงาน ทั้งในประเทศหรือ ต่างประเทศ	ร้อยละ	80.00	76	84.44	76	84.44	5.00	5.00	
				90		90				

ตัวบ่งชี้ที่ 3.1 ภาวะผู้นำของคณะกรรมการประจำหน่วยงาน และผู้บริหารทุกระดับของหน่วยงาน (สกอ. 7.1)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 7 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. คณะกรรมการประจำหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ/ข้อบังคับที่กำหนดครบถ้วนและมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับ มีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. ผู้บริหารมีการกำกับ ติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของหน่วยงาน ไปยังบุคลากรในหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงาน มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากรตามความเหมาะสม และผู้บริหารมีการจัดประชุมบุคลากร อย่างน้อย 2 ครั้งต่อปีการศึกษา
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ได้ตามศักยภาพ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7. คณะกรรมการประจำหน่วยงานประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงาน และผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม

หมายเหตุ :-

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 7 ข้อ ดังนี้

1. คณะกรรมการประจำหน่วยงาน ปฏิบัติหน้าที่ตามระเบียบ/ข้อบังคับที่กำหนดครบถ้วน และมีการประเมินตนเองตามหลักเกณฑ์ที่กำหนดล่วงหน้า สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ดำเนินการแจ้งหน้าที่ของคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม โดยส่งประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์แต่งตั้งคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ลงวันที่ 28 กันยายน พ.ศ.2553 และประกาศสภามหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ เรื่อง ข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม พ.ศ. 2541 และ พ.ศ.2547 (ฉบับที่ 2) (3.1-1-1) ทางจดหมาย พร้อมกันนั้นได้กำหนดให้กรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมได้ทำการประเมินตนเองตามข้อบังคับที่กำหนด (3.1-1-2) และได้นำประวัติของคณะกรรมการประจำสำนักฯ ลงใน website (3.1-1-3)

2. ผู้บริหารมีวิสัยทัศน์ กำหนดทิศทางการดำเนินงาน และสามารถถ่ายทอดไปยังบุคลากรทุกระดับมีความสามารถในการวางแผนกลยุทธ์ มีการนำข้อมูลสารสนเทศเป็นฐานในการปฏิบัติงานและพัฒนาหน่วยงาน ผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการกำหนดวิสัยทัศน์ของหน่วยงานเพื่อเป็นทิศทางการดำเนินงาน โดยกำหนดวัตถุประสงค์และแผนกลยุทธ์ในการบริหารงาน (3.1-2-1) เป็นข้อมูลพื้นฐานในการปฏิบัติงานและการวางแผนพัฒนาหน่วยงาน และมีการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์ไปยังบุคลากรทุกระดับเพื่อใช้เป็นแนวทางในการวางแผนการดำเนินงานของหน่วยงานและบุคลากร โดยผ่านกลไกการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักฯ (3.1-2-2) การประชุมในระดับฝ่าย(3.1-2-3) และเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.1-2-4)

3. ผู้บริหารมีการกำกับติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามที่มอบหมาย รวมทั้งสามารถสื่อสารแผนและผลการดำเนินงานของหน่วยงานไปยังบุคลากรในหน่วยงาน คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ของสำนักฯ โดยกำหนดเป็นวาระเพื่อพิจารณา เรื่อง รายงานผลการดำเนินงานตามแผน เป็นรายเดือน รายไตรมาส และการประเมินผลตามแผนปฏิบัติงานรอบ 6 เดือน ในการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.1-3-1)

4. ผู้บริหารสนับสนุนให้บุคลากรในหน่วยงานมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการให้อำนาจในการตัดสินใจแก่บุคลากร ตามความเหมาะสม และผู้บริหารมีการจัดประชุมบุคลากรทั้งหน่วยงานอย่างน้อย 2 ครั้ง ต่อปี การศึกษา ผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีนโยบายให้บุคลากรทำงานเป็นทีม โดยการสนับสนุนบุคลากรในหน่วยงานให้มีส่วนร่วมในการบริหารจัดการโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ของสำนักฯ(3.1-4-1) และมีการจัดประชุมสัมมนาประจำปีของสำนักฯ(3.1-4-2) และจัดโครงการสัมมนา(3.1-4-3) “ผู้บริหารพบบุคลากรเป็นประจำทุกปี”

5. ผู้บริหารถ่ายทอดความรู้ และส่งเสริมพัฒนาผู้ร่วมงาน เพื่อให้สามารถทำงานบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงานเต็มตามศักยภาพ ผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการถ่ายทอดความรู้และส่งเสริมพัฒนาบุคลากร โดยจัดสัมมนาประจำปี (3.1-5-1) การจัดการความรู้ภายในหน่วยงาน (3.1-5-2) การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (3.1-5-3), เว็บไซต์สำนักฯ (3.1-5-4) เพื่อแลกเปลี่ยนความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์ร่วมกันระหว่างผู้ปฏิบัติงาน

6. ผู้บริหารบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล โดยคำนึงถึงประโยชน์ของหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยให้บุคลากรทุกระดับมีส่วนร่วมในการประเมินภาวะผู้นำและภารกิจของผู้บริหารสำนักฯ ผลการประเมินในระดับดี มีค่าคะแนนเฉลี่ย 3.65 คะแนน (3.1-6-1) ประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.1-6-2) และมีการเปิดเผยประวัติของคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมฯ บนเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมฯ (3.1-6-3) รายงานผลการดำเนินงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารต่อคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร (3.1-6-4) สรุปผลการดำเนินงานและรายงานการเงินของหน่วยงานตามรายงานการประเมินตนเองของสำนักฯ (SAR) (3.1-6-5) เสนอต่อคณะกรรมการประจำสำนักฯ และมีการควบคุมภายใน และการบริหารความเสี่ยงตามนโยบายของมหาวิทยาลัยฯ โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในของสำนักส่งเสริมฯ (3.1-6-6) และรายงานผลการตรวจสอบภายในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2553 (3.1-6-7) เสนอต่อคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ มีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง (3.1-6-8) เพื่อวิเคราะห์และประเมินความเสี่ยงที่ครอบคลุมในการบริหารจัดการความเสี่ยงของสำนักส่งเสริมฯ โดยรายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง (3.1-6-9) ที่เหลืออยู่ต่อคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ คณะกรรมการประจำสำนักฯ และมหาวิทยาลัยฯ เป็นประจำทุกปี

7. คณะกรรมการประจำหน่วยงานประเมินผลการบริหารงานของหน่วยงาน และผู้บริหารนำผลการประเมินไปปรับปรุงการบริหารงานอย่างเป็นรูปธรรม คณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ประเมินผลการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมฯ ในการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมฯ และให้ข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของสำนักส่งเสริมฯ (3.1-7-1) โดยคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ มีการจัดประชุมเพื่อนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม และผลการดำเนินงาน (3.1-7-2) มาพิจารณาทบทวนการปรับปรุงแผนกลยุทธ์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.1-7-3)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554			
3.1	7 ข้อ	7 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	7 ข้อ	บรรลุ	7 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
3.1	7 ข้อ	7 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	7 ข้อ	บรรลุ	7 ข้อ

หมายเหตุ :

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.1-1-1	ประกาศสภามหาวิทยาลัยฯ เรื่องข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริม พ.ศ. 2541, พ.ศ. 2547 (ฉบับที่ 2)
3.1-1-2	รายงานการประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำสำนักฯ
3.1-1-3	web site ประวัติคณะกรรมการประจำสำนักฯ
3.1-2-1	แผนกลยุทธ์
3.1-2-2	รายงานการประชุม (แผนกลยุทธ์)
3.1-2-3	รายงานการประชุมฝ่ายเรื่องการถ่ายทอดแผนกลยุทธ์
3.1-2-4	เว็บไซต์สำนักส่งเสริมฯ (www.eto.ku.ac.th)
3.1-3-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักฯ วาระรายงานผลการดำเนินงานตามแผนรายเดือน/รายไตรมาส
3.1-4-1	การแต่งตั้งคณะทำงานโครงการต่างๆ ของสำนักฯ
3.1-4-2	โครงการสัมมนาประจำปีของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.1-4-3	โครงการสัมมนาทูลี
3.1-5-1	โครงการสัมมนาประจำปีของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.1-5-2	โครงการการจัดการความรู้ ภายในหน่วยงาน (KM)
3.1-5-3	คู่มือการปฏิบัติงาน
3.1-5-4	การเผยแพร่ความรู้ที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงานผ่านทางเว็บไซต์สำนักฯ
3.1-6-1	รายงานการประเมินภาวะผู้นำ และภารกิจของผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.1-6-2	รายงานประเมินความพึงพอใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.1-6-3	เว็บไซต์สำนักฯ ประวัติผู้บริหาร
3.1-6-4	รายงานผลการดำเนินงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหารต่อคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร
3.1-6-5	รายงานการประเมินตนเอง
3.1-6-6	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายใน
3.1-6-7	รายงานผลการตรวจสอบภายในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ประจำปีงบประมาณ 2554
3.1-6-8	คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง
3.1-6-9	รายงานผลการดำเนินงานตามแผนการบริหารความเสี่ยง
3.1-7-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักฯ

3.1-7-2	รายงานสรุปผลตามแผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2554 (ฉบับปรับปรุง)
3.1-7-3	บันทึกช่วยจำการประชุมทบทวนแผนยุทธศาสตร์ของสำนักส่งเสริมฯ

ตัวบ่งชี้ที่ 3.2 การพัฒนาสถาบันสู่สถาบันเรียนรู้ (สกอ. 7.2)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 5 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge)
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ ดังนี้

1.การกำหนดประเด็นความรู้และเป้าหมายของการจัดการความรู้ที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมได้กำหนดประเด็นความรู้ และเป้าหมายของการจัดการความรู้ผ่านการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ซึ่งมีผู้อำนวยการสำนักฯ เป็นที่ปรึกษา รองผู้อำนวยการเป็นประธาน และหัวหน้าฝ่ายต่างๆ เป็นคณะทำงาน โดยในการประชุมเมื่อวันที่ 27 ตุลาคม 2553 ได้กำหนดประเด็นความรู้ที่ต้องการให้จัดการความรู้ในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม โดยพิจารณาจากการดำเนินงานปกติ และเกิดปัญหาในขั้นตอนหรือวิธีการปฏิบัติ เพื่อนำมาใช้เป็นประเด็นวางแผนการจัดการความรู้ให้แก่

ผู้ปฏิบัติงาน และในการประชุมเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2554 ได้ร่วมพิจารณาแผนพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ผ่านกระบวนการ KM โดยแบ่งแยกออกเป็น 6 หัวข้อหลัก ดังนี้ 1.ประเด็นความรู้ที่บุคลากรพึงมี 2.กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงาน 3. การรวบรวมความรู้ตามประเด็นที่กำหนด 4. การแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) 5. การนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ มาปรับใช้ในการปฏิบัติงานจริง และ 6. ตัวชี้วัดความสำเร็จ KPI (3.2-1-1,3.2-1-2)

ส่วนในปีการศึกษา 2554 คณะทำงานจัดการความรู้ฯ ได้จัดประชุมขึ้นเมื่อวันที่ 13 ตุลาคม 2554 เพื่อสรุปผลการดำเนินงานของปีที่ผ่านมา และกำหนดแผนที่จะนำมาจัดการความรู้ ในปีงบประมาณ 2555 ซึ่งกำหนดไว้ในแผนจำนวน 3 เรื่อง (3.2-1-3)

2.กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะในการปฏิบัติงานอย่างชัดเจนตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายในการจัดการความรู้ ดังปรากฏใน แผนพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ผ่านกระบวนการ KM (3.2-2-1) นอกจากนี้ได้กำหนดบุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้ไว้ในโครงการจัดการความรู้ ทั้ง 3 เรื่องด้วย (3.2-2-2)

3.มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้จากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) เพื่อค้นหาแนวปฏิบัติที่ดีตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 และเผยแพร่ไปสู่บุคลากรกลุ่มเป้าหมายที่กำหนด สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มีการแบ่งปันและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ความรู้จากการปฏิบัติงานจากผู้รู้ของหน่วยงาน มาถ่ายทอดสู่บุคลากรที่ปฏิบัติงานเกี่ยวข้องกับงานนั้นๆ ผ่านโครงการจัดการความรู้ ทั้ง 3 ครั้ง (3.2-3-1) นอกจากนี้ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ยังสร้างบรรยากาศการเรียนรู้ให้กับบุคลากรภายในหน่วยงานผ่านโครงการให้ความรู้นอกแผน(3.2-3-2) และโครงการ Edutainment in Toilet (ET) ด้วย (3.2-3-3)

4.มีการรวบรวมความรู้ตามประเด็นความรู้ที่กำหนดในข้อ 1 ทั้งที่มีอยู่ในตัวบุคคลและแหล่งเรียนรู้ อื่นๆ ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาพัฒนาและจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการรวบรวมความรู้ และจัดเก็บอย่างเป็นระบบโดยเผยแพร่ออกมาเป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) เช่น 1) การถ่ายทอดความรู้ผ่าน บทความการจัดการความรู้ และระเบียบต่างๆ ที่ควรรู้ ในเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (<http://www.eto.ku.ac.th/>) (3.2-4-1) 2) การถ่ายทอดความรู้ผ่านโครงการจัดการความรู้ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.2-4-2) ได้แก่

ปีการศึกษา 2552 สำนักฯ ได้จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เรื่อง “ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์และการแก้ไขปัญหา” การประชุมเชิงปฏิบัติการเพื่อทำความเข้าใจตัวบ่งชี้และเกณฑ์การประเมินคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ปีการศึกษา 2552

ปีการศึกษา 2553 สำนักฯ ได้จัดโครงการจัดการความรู้ เรื่อง วิธีการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและพัสดุ และโครงการจัดการความรู้ เรื่อง ระเบียบงานสารบรรณ

ปีการศึกษา 2554 สำนักฯ ได้จัดโครงการจัดการความรู้ตามแผนที่กำหนด จำนวน 3 เรื่อง คือ การจัดทำแผนปฏิบัติงาน เทคนิคการร่างหนังสือราชการ และการเขียนรายงานการประชุม (3.2-4-2)

และ 3) การถ่ายทอดความรู้ผ่านโครงการ Edutainment in Toilet (ET) (3.2-4-3)

นอกจากนี้ สำนักฯ ได้มีการจัดการให้ความรู้นอกแผนที่กำหนดไว้ขึ้นอยู่กับสภาพและสถานการณ์ที่จำเป็นต่างๆ เช่น 1.เยี่ยมชม และศึกษาดูงาน ระบบสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพและบริหารงาน (FIS : Faculty

Information System) ของสำนักงานเลขาธิการ คณะสัตวแพทยศาสตร์ 2. การชี้แจงให้ความรู้และทำความเข้าใจในการวิเคราะห์ความเสี่ยง การประเมินโอกาสและผลกระทบ 3. การประชุมเชิงปฏิบัติการ เรื่อง การสร้างความรู้ ความเข้าใจการจัดทำงบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2556 ผ่านระบบ e-Revenue และ 4. โครงการจัดการความรู้ภายในเรื่อง การเตรียมความพร้อมเพื่อการขอตำแหน่งทางวิชาการของนักวิชาการเกษตร เป็นต้น (3.2-4-4)

5. มีการนำความรู้ที่ได้จากการจัดการความรู้ในปีการศึกษาปัจจุบันหรือปีการศึกษาที่ผ่านมาที่เป็นลายลักษณ์อักษร (explicit knowledge) และจากความรู้ ทักษะของผู้มีประสบการณ์ตรง (tacit knowledge) ที่เป็นแนวปฏิบัติที่ดีมาปรับใช้ในการ ปฏิบัติงานจริง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการรวบรวมความรู้ ปัญหาการใช้คอมพิวเตอร์และการแก้ไขปัญหา, วิธีการปฏิบัติงาน ด้านการเงินและพัสดุ, ระเบียบงานสารบรรณ และระเบียบปฏิบัติต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง บันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร และเผยแพร่ผ่านเว็บไซต์ของสำนักฯ (3.2-5-1) และในปีการศึกษา 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ภายใต้การดำเนินงานของคณะทำงานจัดการความรู้ ได้จัดโครงการจัดการความรู้ตามแผนที่กำหนด จำนวน 3 เรื่อง และมีการจัดการความรู้ที่จัดขึ้นนอกแผนที่กำหนดไว้ด้วย ซึ่งในการจัดโครงการมีเอกสารความรู้ประกอบโครงการ พร้อมข้อควรระวังต่างๆ เพื่อให้บุคลากรสำนัก ได้เรียนรู้ และนำไปใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง (3.2-5-2)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.2	5 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.2	5 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

หมายเหตุ :

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.2-1-1	รายงานการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ ครั้งที่ 1/2553 วันที่ 27 ตุลาคม 2553 และ ครั้งที่ 1/2554 วันที่ 1 มีนาคม 2554

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.2-1-2	แผนพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ผ่านกระบวนการ KM
3.2-1-3	รายงานการประชุมคณะทำงานจัดการความรู้ ครั้งที่ 2/2554 วันที่ 13 ตุลาคม 2554
3.2-2-1	แผนพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ผ่านกระบวนการ KM
3.2-2-2	โครงการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2555
3.2-3-1	โครงการจัดการความรู้ ประจำปีงบประมาณ 2555
3.2-3-2	โครงการจัดการความรู้นอกแผน ประจำปีงบประมาณ 2555
3.2-3-3	โครงการ Edutainment in Toilet (ET)
3.2-4-1	บทความการจัดการความรู้ และระเบียบต่างๆ ที่ควรรู้ ในเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (http://www.eto.ku.ac.th/)
3.2-4-2	เอกสารประกอบโครงการจัดการความรู้ ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.2-4-3	การถ่ายทอดความรู้ผ่านโครงการ Edutainment in Toilet (ET)
3.2-4-4	โครงการจัดการความรู้ นอกแผน ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.2-5-1	เว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม/การจัดการความรู้
3.2-5-2	ผลการสอบถาม การนำความรู้ไปใช้ประโยชน์

ตัวบ่งชี้ที่ 3.3 ระบบบริหารความเสี่ยง (สกอ. 7.4)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 5 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนที่รับผิดชอบภารกิจหลักของหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยง และปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย 3 ด้าน ตามบริบทของหน่วยงาน ตัวอย่างเช่น <ul style="list-style-type: none"> - ความเสี่ยงด้านทรัพยากร (การเงิน งบประมาณ ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ อาคารสถานที่) - ความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ หรือกลยุทธ์ของหน่วยงาน - ความเสี่ยงด้านนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ - ความเสี่ยงด้านการปฏิบัติงาน เช่น ความเสี่ยงของกระบวนการบริหารงาน การให้บริการ การบริหารงานวิจัย ระบบงาน ระบบประกันคุณภาพ - ความเสี่ยงด้านบุคลากรและความเสี่ยงด้านธรรมาภิบาล โดยเฉพาะจรรยาบรรณของบุคลากร - ความเสี่ยงจากเหตุการณ์ภายนอก - อื่นๆ ตามบริบทของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการติดตาม และประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. มีการนำผลการประเมิน และข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน ไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ดำเนินการบริหารความเสี่ยง และรายงานผลการบริหารความเสี่ยงตามแนวทางการบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยมีผลการดำเนิน 6 ข้อ ดังนี้

1. มีการแต่งตั้งคณะกรรมการหรือคณะทำงานบริหารความเสี่ยง โดยมีผู้บริหารระดับสูง และตัวแทนที่รับผิดชอบภารกิจหลักของหน่วยงานร่วมเป็นคณะกรรมการหรือคณะทำงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงโดยมีผู้อำนวยการสำนักฯ เป็นประธาน รองผู้อำนวยการเป็นรองประธาน และผู้ช่วยผู้อำนวยการและหัวหน้าฝ่ายต่างๆ เป็นคณะกรรมการ ทำหน้าที่ในการนำนโยบายการบริหารความเสี่ยงจากมหาวิทยาลัยมาดำเนินการบริหารความเสี่ยงภายในสำนักฯ และจัดทำรายงานส่งมหาวิทยาลัย (3.3-1-1)

2. มีการวิเคราะห์และระบุความเสี่ยงและปัจจัยที่ก่อให้เกิดความเสี่ยงอย่างน้อย 3 ด้าน ตามบริบทของหน่วยงาน โดยคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มีการประชุมคณะกรรมการฯ (3.3-2-1) และได้มีการดำเนินการประเมินและวิเคราะห์ ความเสี่ยงและการควบคุมภายใน ทั้งในด้านนโยบาย/กลยุทธ์/แผน ด้านการปฏิบัติงาน การบริหารจัดการ ด้านการเงินและบัญชี ด้านระบบสารสนเทศ ด้านการบริการวิชาการ ด้านพัสดุ ด้านศิลปวัฒนธรรม ด้านเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ตามแบบฟอร์ม SHOPPING RISK ของมหาวิทยาลัย (KU-REM-6) และรายงานตามเอกสารสรุปแบบฟอร์มและรายงานการบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายในที่หน่วยงานต้องจัดทำ (R-ERM.F1 , R-ERM.F2) และรายงานผลการควบคุมภายใน (ปย.1) เพื่อรายงานมหาวิทยาลัย (3.3-2-2)

3. มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยงและจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์ในข้อ 2 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง โดยมอบหมายให้ฝ่ายต่างๆ ดำเนินการตามแบบฟอร์ม (KU-REM-6) จำนวน 7 ด้าน คือ การบริหาร การบริหารงานบุคคล ด้านการเงินและบัญชี ด้านระบบสารสนเทศ ด้านการบริการวิชาการ ด้านพัสดุ ด้านศิลปวัฒนธรรม (3.3-3-1) และนำมาจัดลำดับความเสี่ยงที่ได้จากการวิเคราะห์เพื่อเป็นภาพรวมของสำนัก ในการประชุมเมื่อวันที่ 11 พฤศจิกายน 2553(3.3-3-2)

ส่วนในปีงบประมาณ 2555 ได้มีการประเมินโอกาสและผลกระทบของความเสี่ยง และนำมาจัดลำดับและจัดทำเป็นภาพรวมของสำนักในการประชุมเมื่อวันที่ 6 , 20 และ 27 กุมภาพันธ์ 2555 (3.3-3-3)

4. มีการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูง และดำเนินการตามแผน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม นำผลการวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญเพื่อนำความเสี่ยงที่มีระดับความเสี่ยงสูงมาก มาจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง 3 อันดับแรกที่มีผลกระทบรุนแรง (3.3-4-1) พร้อมทั้งแจ้งผู้รับผิดชอบให้ดำเนินการตามแผน พร้อมทั้งจัดทำแผนบริหารความเสี่ยง ตามแบบฟอร์ม (R-ERM.F1, R-ERM.F2) และรายงานผลการควบคุมภายใน (ปย.1) นำส่งมหาวิทยาลัยฯ (3.3-4-2)

5. มีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เพื่อพิจารณาอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผน และรายงานต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เพื่อพิจารณาในการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักฯ (3.3-5-1) และนำเสนอรายงานผลการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงของสำนักแก่มหาวิทยาลัย (R-ERM.F3) (3.3-5-2)

6. มีการนำผลการประเมินและข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประจำหน่วยงานไปใช้ในการปรับแผนหรือวิเคราะห์ความเสี่ยงในรอบปีถัดไป สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้รายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงในรอบปีงบประมาณ 2553 และรายงานแผนการบริหารความเสี่ยง ปีงบประมาณ 2554 ในการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักฯ เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2554 และรายงานผลการดำเนินงานตามแผนบริหารความเสี่ยงในรอบปีงบประมาณ 2554 ในการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักฯ เมื่อวันศุกร์ที่ 20 มกราคม 2555 เพื่อเสนอผลการติดตามและสรุปถึงผลการดำเนินงานที่ผ่านมา พร้อมทั้งกำหนดแนวทางและข้อเสนอแนะในการปรับปรุงแผนการบริหารความเสี่ยงของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (3.3-6-1)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.3	6 ข้อ	6 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	6 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.3	6 ข้อ	6 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	6 ข้อ

หมายเหตุ :

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.3-1-1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.3-2-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.3-2-2	แบบฟอร์ม SHOPPING RISK ของมหาวิทยาลัย (KU-REM-6)
3.3-3-1	เอกสารการวิเคราะห์ระบุความเสี่ยง ของฝ่ายต่างๆ
3.3-3-2	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (11 พ.ย. 53)
3.3-3-3	เอกสารประกอบการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ปีงบประมาณ 2555
3.3-4-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารความเสี่ยงสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (11 พ.ย. 53, ก.พ. 55)
3.3-4-2	แผนบริหารความเสี่ยงของสำนักฯ ปีงบประมาณ 2554, ปีงบประมาณ 2555 ตามแบบฟอร์ม (R-ERM.F1, R-ERM.F2)
3.3-5-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.3-5-2	บันทึก ส่งรายงานผลการดำเนินการบริหารความเสี่ยง (R-ERM.F3)
3.3-6-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้ที่ 3.4 ระบบพัฒนาบุคลากร (สกอ. 2.4)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 4 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีระบบการติดตามให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณบุคลากร และดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7. มีการนำผลการประเมินไปปรับปรุงแผนหรือปรับปรุงการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 6 ข้อ ดังนี้

1. มีแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรที่มีการวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีนโยบายและแผนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่เป็นรูปธรรม ภายใต้การวิเคราะห์ข้อมูลเชิงประจักษ์ โดยมีการจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี (ปีงบประมาณ 2551-2555) (3.4-1-1) แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลัง (3.4-1-2) แผนเกษียณอายุราชการ พนักงานและลูกจ้าง (3.4-1-3) แผนพัฒนาบุคลากรและอัตรากำลัง (3.4-1-4) รวมทั้งมีการจัดทำค่าของงบประมาณรายจ่าย/งบบุคลากร (3.4-1-5) ค่าขออนุมัติงบประมาณเงินรายได้/ประมาณการค่าใช้จ่ายงบบุคลากร (3.4-1.6) และยังมีการสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลดังกล่าวไปใช้ในการวางแผนส่งเสริมพัฒนาบุคลากรต่อไป (3.4-1-7)

2. มีการบริหารและการพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้เป็นไปตามแผนที่กำหนด มีกระบวนการสรรหาบุคลากรอย่างเป็นระบบ ตามประกาศหลักเกณฑ์ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล/ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก (3.4-2-1) มีการวิเคราะห์งานโดยคำอธิบายใบบอกลักษณะงาน (Job Description) (3.4-2-2) จัดทำใบมอบหมายงาน (Job Assignment) (3.4-2-3) ของบุคลากรทุกคน และมีการทบทวนความเหมาะสมก่อนมอบใบมอบหมายงาน โดยผู้บังคับบัญชามอบหมายให้สอดคล้องกับตำแหน่งงานและความสามารถของแต่ละบุคคล มีการประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบ (3.4-2.4) เพื่อพิจารณาเลื่อนขั้นเงินเดือนประจำปี การเลื่อนระดับ การปรับเปลี่ยนตำแหน่งปรับเปลี่ยนการจ้าง (3.4-2-5) และสนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานด้วยการอนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อ (3.4-2-6) บุคลากรไปศึกษาดูงาน สัมมนา ฝึกอบรม (3.4-2-7) เพื่อได้นำความรู้มาพัฒนางานของตนเองให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

3. มีสวัสดิการเสริมสร้างสุขภาพที่ดี และสร้างขวัญและกำลังใจให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีนโยบายดูแลสุขภาพของบุคลากร โดยการจัดสวัสดิการและเสริมสร้างสุขภาพที่ดีให้กับบุคลากรของสำนักฯ จัดให้มีโครงการต่าง ๆ ได้แก่ โครงการสวัสดิการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม โครงการออกกำลังกายเพื่อสุขภาพด้วยเครื่องออกกำลังกาย (ETO FITNESS CENTER) และโครงการ ETO Bicycle Club (3.4-3-1) และจัดทำสวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ (3.4-3-2) นอกจากนี้สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการปรับปรุงมีทัศนสถานที่ทำงานเพื่อสร้างบรรยากาศและสิ่งแวดล้อมที่ดีในการทำงานให้กับบุคลากร (3.4-3-3)

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีกิจกรรมที่ก่อให้เกิดการพัฒนาาร่วมกันเปิดโอกาสให้ผู้ได้บังคับบัญชาได้มีโอกาสแสดงความคิดเห็นและร่วมมือในการทำงาน เช่น จัดโครงการสัมมนาสำนักฯ ประจำปี 2554 (3.4-3-4) โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ (3.4-3-5) โครงการตรวจสุขภาพประจำปี (3.4-3-6)

4. มีระบบการติดตามให้บุคลากรนำความรู้และทักษะที่ได้จากการพัฒนามาใช้ในการปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีระบบการติดตามและประเมินผลเกี่ยวกับการนำความรู้ และทักษะที่ได้จากการฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน โดยมีการทำเป็นรายงานผลการอบรม (3.4-4-1) และมีการติดตามประเมินผลภายหลังการอบรมโดยผู้บังคับบัญชาเป็นผู้กำกับดูแล (3.4-4-2) และมีรายงานตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย และดูงาน พ.ศ. 2546 (3.4-4-3) เสนอต่อผู้บริหารสำนักส่งเสริมฯ

5. มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณบุคลากร และดูแลควบคุมให้บุคลากรถือปฏิบัติ สำนักส่งเสริมฯ จัดให้มีการให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณให้กับบุคลากรทราบอย่างทั่วถึงทั้งองค์กร โดยมีการแจ้งหนังสือเวียน (3.4-5-1) และลง Website ของสำนักฯ (3.4-5-2) ให้บุคลากรทราบเพื่อถือปฏิบัติ

6. มีการประเมินผลความสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการประเมินผลสำเร็จของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากร มีการประเมินผลความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามกิจกรรมที่กำหนดไว้ในแผน รวมทั้งผลสัมฤทธิ์ของแผนการบริหารและการพัฒนาบุคลากรตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน (KPI) โดยการจัดทำรายงานสรุปผลการประเมินผล/เป้าหมาย ตามแผนปฏิบัติงานประจำปี 2554, 2555 (3.4-6-1) เสนอที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักเพื่อพิจารณา (3.4-6-2)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.4	4 ข้อ	5 ข้อ	3 คะแนน	4 คะแนน	4 ข้อ	บรรลุ	4 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
3.4	4 ข้อ	6 ข้อ	3 คะแนน	5 คะแนน	4 ข้อ	บรรลุ	4 ข้อ

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.4-1-1	แผนอัตรากำลัง 4 ปี ของสำนักฯ (2551-2555)
3.4-1-2	แผนภูมิโครงสร้างอัตรากำลังของสำนัก/จำแนกตามฝ่าย
3.4-1-3	แผนเกษียณอายุราชการ พนักงานและลูกจ้าง
3.4-1-4	แผนพัฒนาบุคลากรและอัตรากำลัง
3.4-1-5	คำขอจัดทำงบประมาณรายจ่าย/งบบุคลากร
3.4-1-6	คำขออนุมัติงบประมาณเงินรายได้/ประมาณการค่าใช้จ่ายงบบุคลากร
3.4-1-7	การสำรวจความต้องการการฝึกอบรมของบุคลากร
3.4-2-1	ประกาศ หลักเกณฑ์ ระเบียบการบริหารทรัพยากรบุคคล/ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือก

3.4-2-2	ใบบอกลักษณะงาน (ก.พ.อ.)
3.4-2-3	ใบมอบหมายงาน (Job Assignment)
3.4-2-4	การประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อพิจารณาความดีความชอบประจำปี
3.4-2-5	การเลื่อนระดับ/ เปลี่ยนตำแหน่ง / ปรับเปลี่ยนการจ้าง
3.4-2-6	การอนุมัติให้บุคลากรลาศึกษาต่อ
3.4-2-7	การพัฒนาบุคลากร (สัมมนา/ฝึกอบรม/ดูงาน) ประจำปีการศึกษา 2554
3.4-3-1	โครงการสวัสดิการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
3.4-3-2	สวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่มพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้
3.4-3-3	ห้องปฏิบัติงาน/บรรยากาศการทำงาน/ภาพถ่าย
3.4-3-4	โครงการสัมมนาสำนักฯ ประจำปี 2554
3.4-3-5	โครงการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมฯ
3.4-3-6	โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี
3.4-4-1	รายงานผลการฝึกอบรม/สัมมนา/ดูงาน
3.4-4-2	การติดตามประเมินผลโดยผู้บังคับบัญชา
3.4-4-3	รายงานตามระเบียบมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยการให้ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยไปศึกษา ฝึกอบรม วิจัย และดูงาน พ.ศ. 2546
3.4-5-1	หนังสือเวียนจรรยาบรรณบุคลากร
3.4-5-2	ระเบียบต่างๆ ที่ควรรู้ /Website ของสำนัก
3.4-6-1	แผนปฏิบัติงานประจำปี 2554, 2555
3.4-6-2	รายงานการประชุมผู้บริหารสำนัก

**ตัวบ่งชี้ที่ 3.5 ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพที่สอดคล้องกับการปฏิบัติงาน
ทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ (มก.)**

ชนิดของตัวบ่งชี้ ปัจจัยนำเข้า
เป้าหมาย ร้อยละ 80.00
รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีบุคลากรประจำปีที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพในประเทศ
จำนวน 74 คน ต่างประเทศ จำนวน 2 คน รวมทั้งหมดที่ได้รับการพัฒนาฯ จำนวน 76 คน และมีบุคลากรประจำ
ทั้งหมด จำนวน 90 คน

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะวิชาชีพทั้งในประเทศ หรือต่างประเทศ คิดเป็น
ร้อยละ 84.44

$$= \frac{76}{90} \times 100 = 84.44$$

$$\text{คะแนนที่ได้} = \frac{84.44}{80} \times 5 = 5 \text{ คะแนน}$$

เกณฑ์การประเมิน

ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความรู้ ที่กำหนดให้เป็นคะแนนเต็ม 5 = ร้อยละ 80 ขึ้นไป

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน				ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553		2554		2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
3.5	83	ร้อยละ	76	ร้อยละ	5 คะแนน	5 คะแนน	ร้อยละ	บรรลุ	ร้อยละ
	89	93.26	90	84.44			80		80

ผลการประเมินของคณะกรรมการ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน				ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553		2554		2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
3.5	83	ร้อยละ	76	ร้อยละ	5 คะแนน	5 คะแนน	ร้อยละ	บรรลุ	ร้อยละ
	89	93.26	90	84.44			80.00		80.00

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
3.5-1	การพัฒนาบุคลากร (สัมมนา/ ฝึกอบรม/ ดูงาน) ประจำปีการศึกษา 2554
3.5-2	รายงานสรุปจำนวนบุคลากรสำนักส่งเสริมฯ ประจำปีการศึกษา 2554
3.5-3	ตารางกรอกข้อมูลพื้นฐาน (Common data Set) สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

องค์ประกอบที่ 4 การเงินและงบประมาณ

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 4 การเงินและงบประมาณ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดดังตารางที่ 5

ตารางที่ 5 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 4 การเงินและงบประมาณ

ตัวบ่งชี้		หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน	
			2554	สำนัก		กรรมการ		สำนัก	กรรมการ
				ตัวตั้ง	ผลลัพธ์	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
องค์ประกอบที่ 4 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ								5.00	5.00
4.1	ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ	ข้อ	7	7	7		5.00	5.00	

ตัวบ่งชี้ที่ 4.1 ระบบและกลไกการเงินและงบประมาณ (สกอ. 8.1)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 7 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร และการวางแผนการใช้จ่ายเงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในแต่ละภารกิจและการพัฒนาหน่วยงานและบุคลากร
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงาน อย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. มีหน่วยงานตรวจสอบภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน ครบ 7 ข้อ ดังนี้

1. มีแผนกลยุทธ์ทางการเงินที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการจัดทำแผนกลยุทธ์การพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม พ.ศ. 2551-2560 (4.1-1-1) และมีแผนกลยุทธ์ทางการเงิน

เป็นแผนที่แสดงให้เห็นถึงแหล่งที่มาและแหล่งใช้ไปของเงินที่ต้องใช้ในการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์ (4.1-1-2) โดยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล (4.1-1-3) คณะกรรมการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากร (4.1-1-4) เพื่อพิจารณากำหนดนโยบายและหลักเกณฑ์การจัดหาทรัพยากรด้านการเงิน และวางแผนด้านการเงินและงบประมาณ (4.1.1.5) ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงตามนโยบาย หลักเกณฑ์และแนวทางการจัดทำงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ ของมหาวิทยาลัยฯ จำแนกตามผลผลิต ประเภทรายได้-ค่าใช้จ่าย เสนอมหาวิทยาลัยฯ พิจารณา โดยมีการสำรวจความต้องการงบประมาณจากฝ่ายต่าง ๆ ในการจัดทำงบประมาณประจำปี (4.1-1-6)

2. มีแนวทางจัดหาทรัพยากรทางการเงิน หลักเกณฑ์การจัดสรร และการวางแผนการใช้เงินอย่างมีประสิทธิภาพ โปร่งใส ตรวจสอบได้ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีภารกิจหลักคือการบริการวิชาการ มีแหล่งรายได้จากการให้บริการวิชาการ ในการจัดฝึกอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน การผลิตและบริการสื่อและสิ่งพิมพ์ รายได้จากการบริหารงาน ในการให้บริการศูนย์ประชุม มก. (KU.C) และรายได้อื่น ๆ โดยคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล มีการสำรวจความต้องการงบประมาณจากฝ่ายต่าง ๆ ทั้งในส่วนงบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ เพื่อวิเคราะห์ ประมวลสรุป ในการจัดทำแผนค่าของงบประมาณประจำปี โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ จัดทำค่าของงบประมาณแผ่นดิน (4.1-2-1) และการประมาณการรายได้-ประมาณการค่าใช้จ่าย ในการจัดทำงบประมาณเงินรายได้ (4.1-2-2) ตามนโยบาย หลักเกณฑ์ และแนวทางการจัดทำงบประมาณประจำปี ของมหาวิทยาลัยฯ เสนอที่ประชุมคณะกรรมการจัดงบประมาณและติดตามประเมินผล เพื่อพิจารณาจัดสรรงบประมาณให้แก่ฝ่ายต่าง ๆ และประมวลสรุปเป็นค่าของงบประมาณแผ่นดิน (4.1-2-3) และงบประมาณเงินรายได้ (4.1-2-4) ประจำปีของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม เพื่อเสนอมหาวิทยาลัยฯ พิจารณา

3. มีงบประมาณประจำปีที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติการในแต่ละภารกิจ และการพัฒนาหน่วยงาน และบุคลากร สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้รับจัดสรรงบประมาณรายจ่าย/งบประมาณแผ่นดิน จากมหาวิทยาลัยฯ (4.1-3-1) และได้รับอนุมัติกรอบประมาณการรายได้-ประมาณการค่าใช้จ่าย งบประมาณเงินรายได้ จากสภามหาวิทยาลัยฯ (4.1-3-2) เป็นรายได้จากการให้บริการวิชาการ รายได้จากการบริหารงาน รายได้จากการรับบริจาค และรายได้อื่น ๆ โดยคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล มีการพิจารณาจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ในส่วนของงบดำเนินการ/ค่าตอบแทน-ค่าใช้จ่าย-ค่าวัสดุ ให้แก่หน่วยงานย่อย รวม 6 ฝ่าย (4.1-3-3) จำแนกตามภารกิจที่ได้รับมอบหมาย โดยให้ฝ่ายต่าง ๆ จัดทำรายละเอียดโครงการแผนปฏิบัติงาน และกำหนดเป้าหมายภายใต้กรอบงบประมาณฯ ที่ได้รับจัดสรร (4.1-3-4) จำแนกตามกลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม แหล่งงบประมาณ ประเภทรายได้-ค่าใช้จ่าย โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามผล มีงานคลังและพัสดุ เป็นผู้รับผิดชอบในการจัดทำทะเบียนควบคุม ดูแล ตรวจสอบการบริหารการเงินและงบประมาณ ทั้งเงินงบประมาณแผ่นดิน และเงินรายได้ ให้เป็นไปตามกฎ ระเบียบ แนวทางการบริหารเงินรายได้ของมหาวิทยาลัยฯ อย่างเคร่งครัด และมีการเร่งรัดการเบิกจ่ายเงิน ทั้งเงินงบประมาณและเงินรายได้ให้ทันภายในปีงบประมาณ ให้เป็นไปตามแผนที่กำหนดไว้

4. มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบ และรายงานต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงานอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง หน่วยการเงินและบัญชี มีการจัดทำรายงานทางการเงินอย่างเป็นระบบตามที่กองคลัง กำหนด ได้แก่ รายงานผลการดำเนินงานงบประมาณเงินรายได้ ผ่านระบบบัญชี 3 มิติ ของกองคลัง (4.1-4-1) และมีการรายงานคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ รายเดือน รายไตรมาส และรายงานสรุปประเมินผลการดำเนินงานรายได้-ค่าใช้จ่าย งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ (4.1-4-2) เสนอคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมฯ รอบ 6 เดือน 12 เดือน (4.1-4-3)

5. มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย และวิเคราะห์สถานะทางการเงินและความมั่นคงของหน่วยงานอย่างต่อเนื่อง สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการนำข้อมูลทางการเงินไปใช้ในการวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการขอตั้งงบประมาณประจำปี ให้สอดคล้องกับภารกิจและแนวทางการสนับสนุนงบประมาณจากรัฐบาล (4.1-5-1) รวมทั้งการปรับเปลี่ยนแผนการใช้จ่ายประจำปี (4.1-5-2) โดยอยู่ในดุลยพินิจของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม เพื่อจัดสรรเงินรายได้จากส่วนกลางสนับสนุนหน่วยงานภายในให้สามารถใช้จ่ายได้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

6. มีคณะกรรมการตรวจสอบ (Audit committee) ภายในและภายนอก ทำหน้าที่ตรวจสอบ ติดตามการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด มหาวิทยาลัยมีการแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในประจำหน่วยงานของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมตามนโยบายการควบคุมภายในของมหาวิทยาลัยฯ (4.1.6.1) ทำหน้าที่ติดตาม ตรวจสอบการใช้จ่ายเงินตรงราชการ ความครบถ้วนถูกต้องของเงินรายได้และการจัดซื้อจัดหาพัสดุครุภัณฑ์ของหน่วยงานให้เป็นไปตามระเบียบและกฎเกณฑ์ และรายงานผลการตรวจสอบต่อผู้บริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมเพื่อพิจารณา(4.1-6-2) และรายงานมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผ่านสำนักงานตรวจสอบภายใน มก. (4.1-6-3)

7. ผู้บริหารระดับสูงมีการติดตามผลการใช้จ่ายเงินให้เป็นไปตามเป้าหมาย และนำข้อมูลจากรายงานทางการเงินไปใช้ในการวางแผนและการตัดสินใจ คณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้กำหนดให้มีการรายงานผลการเงินต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม เดือนละ 1 ครั้ง (4.1-7-1) มีการรายงานการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณเสนอกรมบัญชีกลางผ่านกองคลังงวดรายเดือน (4.1-7-2) มีการรายงานเงินคงเหลือประจำวัน (4.1-7-3) และรายงานเงินคงเหลือประจำเดือน (4.1-7-4) และมีการกำหนดระยะเวลาการจัดส่งรายงานข้อมูลทางการเงิน พร้อมสรุปวิเคราะห์และนำรายงานผลจากข้อมูลทางการเงินแจ้งเวียนหน่วยงานย่อย เพื่อเร่งรัดติดตามการใช้จ่ายเงินของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมให้เป็นไปตามเป้าหมาย

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมินเป้าหมาย	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554			
4.1	5 ข้อ	7 ข้อ	3 คะแนน	5 คะแนน	7 ข้อ	บรรลุ	7 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมินเป้าหมาย	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554			
4.1	5 ข้อ	7 ข้อ	3 คะแนน	5 คะแนน	7 ข้อ	บรรลุ	7 ข้อ

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
4.1-1-1	แผนกลยุทธ์การพัฒนาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (2551-2560)
4.1-1-2	แผนกลยุทธ์ทางการเงินของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (อ.กิตติ)
4.1-1-3	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล
4.1-1-4	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์ความต้องการทรัพยากร
4.1-1-5	รายงานการประชุมคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล
4.1-1-6	หนังสือแจ้งการจัดทำงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ จำแนกตามผลผลิต/ฝ่าย
4.1-2-1	แบบสำรวจค่าของงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2554 รวม 6 ฝ่าย
4.1-2-2	แบบสำรวจการจัดทำงบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2554 รวม 6 ฝ่าย
4.1-2-3	ค่าของงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2554 ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
4.1-2-4	การจัดทำงบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2554 ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
4.1-3-1	เอกสารการได้รับจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2554 จากมหาวิทยาลัยฯ
4.1-3-2	เอกสารงบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2554 ที่สภามหาวิทยาลัยฯ มีมติอนุมัติกรอบ ประมาณการรายได้-ประมาณการรายจ่าย
4.1-3-3	การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ปีงบประมาณ 2554 ของสำนักส่งเสริมฯ/งบดำเนินงาน 6 ฝ่าย
4.1-3-4	รายละเอียดโครงการ/แผนปฏิบัติงาน ปีงบประมาณ 2554
4.1-5-1	เอกสาร/วาระการประชุมคณะกรรมการจัดทำงบประมาณและติดตามประเมินผล - ผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติงาน รอบปีงบประมาณที่ผ่านมา - รายงานผลการดำเนินงาน รายรับจริง-รายจ่ายจริง ปีงบประมาณที่ผ่านมา - รายงานการวิเคราะห์ผลการดำเนินงาน การรับ-จ่ายเงิน ของงานคลังและพัสดุ
4.1-5-2	การขออนุมัติปรับแผนงบประมาณแผ่นดิน/งบประมาณเงินรายได้ ปีงบประมาณ 2554
4.1-6-1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการตรวจสอบภายในประจำหน่วยงาน ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
4.1-6-2	รายงานผลการตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ 2554 เสนอผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ
4.1-6-3	รายงานผลการตรวจสอบภายใน ปีงบประมาณ 2554 เสนอสำนักรงานตรวจสอบภายใน มก.
4.1-7-1	รายงานสถานะการเงิน ประจำเดือน
4.1-7-2	รายงานการใช้จ่ายเงินนอกงบประมาณเสนอกรมบัญชีกลางผ่านกองคลังงวดรายเดือน
4.1-7-3	แบบ/รายงานเงินคงเหลือประจำวัน ปีงบประมาณ 2554
4.1-7-4	แบบ/รายงานเงินคงเหลือประจำเดือน ปีงบประมาณ 2554

องค์ประกอบที่ 5 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 5 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ ดังนี้ จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 4.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดี ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 4.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดี รายละเอียดดังตารางที่ 6

ตารางที่ 6 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 5 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ

ตัวบ่งชี้		หน่วย	เป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน		
				2554	สำนัก		กรรมการ		สำนัก	กรรมการ
					ตัวตั้ง	ผลลัพธ์	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
องค์ประกอบที่ 5 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพ								4.00	4.00	
5.1	ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน	ข้อ	8	8	7		4.00	4.00		
<p>หมายเหตุ : มีผลการดำเนินงานไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน 2 ข้อ ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none">- ข้อ 5 มีการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาปรับปรุงการทำงาน และส่งผลให้มีการพัฒนาผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ทุกตัวบ่งชี้ พบว่า ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กับ 2554 มีผลการพัฒนาไม่ครบทุกตัวบ่งชี้- ข้อ 9 มีแนวปฏิบัติที่ดีหรืองานวิจัยด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น และเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ ยังไม่พบผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว										

ตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ระบบและกลไกการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (สกอ. 9.1)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
 เป้าหมาย 8 ข้อ
 รอบระยะเวลา ปีการศึกษา 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและพัฒนาการของหน่วยงาน ตั้งแต่ระดับหน่วยงานย่อย และดำเนินการตามระบบที่กำหนด
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพภายใน โดยคณะกรรมการระดับนโยบายและผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มเติมตามลักษณะเฉพาะของหน่วยงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในที่ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) การควบคุมติดตามการดำเนินงาน และประเมินคุณภาพ 2) การจัดทำรายงานประจำปีที่เป็นรายงานประเมินคุณภาพ เสนอต่อคณะกรรมการประจำหน่วยงาน และจัดส่งสำนักประกันคุณภาพตามกำหนดเวลา และ 3) การนำผลการประเมินคุณภาพไปทำแผนการพัฒนาคุณภาพของหน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการนำผลการประกันคุณภาพภายในมาปรับปรุงการทำงาน และส่งผลให้มีการพัฒนาผลการ

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
		ดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ทุกตัวบ่งชี้
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	6. มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพภายในครบทั้ง 6 องค์ประกอบ คุณภาพ
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	7. มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ใช้บริการตามพันธกิจของ หน่วยงาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	8. มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพระหว่างมหาวิทยาลัย และมีกิจกรรม ร่วมกัน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	9. มีแนวปฏิบัติที่ดีหรืองานวิจัยด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น และเผยแพร่ให้ หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์

ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินการ 7 ข้อ ได้ 4 คะแนน ดังนี้

1. มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เหมาะสมและสอดคล้องกับภารกิจและพัฒนาการของ
หน่วยงานตั้งแต่ระดับหน่วยงานย่อย และดำเนินการตามระบบที่กำหนด สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการ
ดำเนินการตามระบบกลไกการประกันคุณภาพของมหาวิทยาลัย และได้มีการปรับเพื่อนำไปใช้กับฝ่ายต่างๆ ของ
สำนักส่งเสริมฯ ผ่านคู่มือการประกันคุณภาพของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-1-1) รวมทั้งมีการกำหนด
ระยะเวลาในการดำเนินการทำประกันคุณภาพภายในทั้งในระดับฝ่าย(5.1-1-2) และระดับสำนัก(5.1-1-3) มีการ
กำหนดผู้รับผิดชอบและผู้ประสานงานด้านประกันคุณภาพในรูปแบบของคณะทำงานทั้งในระดับสำนัก(5.1-1-4)
และระดับฝ่าย(5.1-1-5)

2. มีการกำหนดนโยบายและให้ความสำคัญเรื่องการประกันคุณภาพภายใน โดยคณะกรรมการระดับ
นโยบายและผู้บริหารสูงสุดของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการแต่งตั้ง (5.1-2-1) ที่มีผู้อำนวยการ
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมเป็นประธาน เพื่อทำหน้าที่ในการกำหนดนโยบายในการดำเนินการประกันคุณภาพของ
สำนักส่งเสริมฯ และแต่งตั้งคณะทำงานจัดการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-2-2) เพื่อทำหน้าที่
ประสานงาน รวบรวมข้อมูล ติดตามการประกันคุณภาพ รวมทั้งจัดทำคู่มือการประกันคุณภาพของสำนักส่งเสริม
และฝึกอบรม

3. มีการกำหนดตัวบ่งชี้เพิ่มเติมตามอัตลักษณ์ของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้กำหนดตัว
บ่งชี้ที่แสดงถึงอัตลักษณ์ของสำนักส่งเสริมฯ คือ ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ร้อยละของงานบริการวิชาการต่อจำนวนบุคลากร
(5.1-3-1) ภารกิจหลักของสำนักส่งเสริมฯ คือ การให้บริการวิชาการ โดยเน้นในรูปแบบของการศึกษานอกระบบ
และการศึกษาตามอัธยาศัย ผ่านทางการฝึกอบรม การจัดนิทรรศการ และสื่อต่างๆ เป็นต้น

4. มีการดำเนินงานด้านการประกันคุณภาพภายในที่ครบถ้วน ประกอบด้วย 1) การควบคุม ติดตาม
การดำเนินงาน และประเมินคุณภาพ 2) การจัดทำรายงานการประเมินคุณภาพ โดยผ่านความเห็นชอบจาก
คณะกรรมการประจำหน่วยงานก่อนจัดส่งมหาวิทยาลัยตามกำหนดเวลา 3) การนำผลการประเมินคุณภาพไป
ทำแผนพัฒนาคุณภาพการศึกษาของหน่วยงานโดยผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการประจำหน่วยงาน
สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการดำเนินงานด้านประกันคุณภาพภายในครบถ้วนตามระบบประกันคุณภาพภายใน

ที่มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์กำหนด ตั้งแต่การกำหนดแผนการประกันคุณภาพภายในทั้งในระดับสำนัก(5.1-4-1) และระดับฝ่าย(5.1-4-2) การนำข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายในมาใช้ในการพัฒนาสำนักส่งเสริมผ่าน สปค.01 และสปค.02(5.1-4-3) การรวบรวมผลการดำเนินงานประจำปี และผลการประเมินคุณภาพภายใน รวบรวมไว้ในรายงานการประเมินตนเอง(SAR)(5.1-4-4) เพื่อเผยแพร่ต่อไป

5. การนำผลการประกันคุณภาพภายในมาปรับปรุงการทำงาน และส่งผลให้มีการพัฒนาผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ทุกตัวบ่งชี้ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม โดยคณะทำงานจัดการประกันคุณภาพ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้มอบหมายให้แต่ละฝ่ายที่เกี่ยวข้องกับข้อเสนอแนะที่ได้จากการตรวจประเมินคุณภาพภายในไปดำเนินการปรับปรุงการดำเนินงานในส่วนที่รับผิดชอบ ผ่าน สปค.01 (5.1-5-1)

ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ พบว่า ไม่ผ่านเกณฑ์ เนื่องจากผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ในรอบปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กับ 2554 มีผลการพัฒนาไม่ครบทุกตัวบ่งชี้

6. มีระบบสารสนเทศที่ให้ข้อมูลสนับสนุนการประกันคุณภาพภายใน ครบทั้ง 6 องค์ประกอบคุณภาพ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้รวบรวมข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับการประกันคุณภาพ เช่น ข้อมูลด้านบุคลากร คู่มือการประเมินคุณภาพภายใน รายงานการประเมินตนเอง และแบบฟอร์ม แสดงไว้ที่เว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-6-1) ซึ่งผู้สนใจสามารถเข้าชมข้อมูลต่างๆ ได้

7. มีส่วนร่วมของผู้มีส่วนได้ ส่วนเสียในการประกันคุณภาพ โดยเฉพาะผู้ใช้บริการตามภารกิจของหน่วยงาน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ส่งเสริมให้บุคลากรของฝ่ายต่างๆ ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการประกันคุณภาพภายในผ่านการแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพฝ่าย(5.1-7-1) เพื่อมาเป็นตัวแทนฝ่ายในคณะทำงานจัดการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-7-2) อีกทั้งยังแต่งตั้งบุคคลภายนอกเข้ามาเป็นกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-7-3) ที่ปรึกษาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม(5.1-7-4) และที่ปรึกษาผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (5.1-7-5)

8. มีเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านการประกันคุณภาพระหว่างหน่วยงาน/มหาวิทยาลัย และมีกิจกรรมร่วมกัน ที่ประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม ได้ให้นโยบายที่จะร่วมเป็นเครือข่ายประกันคุณภาพ กับคณะสัตวแพทย์ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ โดยเริ่มจากการเข้าไปศึกษาดูงานด้านสารสนเทศเพื่อการประกันคุณภาพ (5.1-8-1)

9. มีแนวปฏิบัติที่ดีหรืองานวิจัยด้านการประกันคุณภาพที่หน่วยงานพัฒนาขึ้น และเผยแพร่ให้หน่วยงานอื่นสามารถนำไปใช้ประโยชน์ –ไม่มี-

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมินเป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
5.1	6 ข้อ	8 ข้อ	3 คะแนน	4 คะแนน	8 ข้อ	บรรลุ	8 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☐ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☒ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย	การประเมิน	เป้าหมาย
	2553	2554	2553	2554	2554	เป้าหมาย	2555
5.1	6 ข้อ	7 ข้อ	3 คะแนน	4 คะแนน	8 ข้อ	ไม่บรรลุ	8 ข้อ

หมายเหตุ : ข้อ 5 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ของแผนกลยุทธ์ เมื่อเปรียบเทียบกับแผนกลยุทธ์ในรอบ
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2553 กับ 2554 มีผลการพัฒนาไม่ครบทุกตัวบ่งชี้

ข้อ 9 ยังไม่พบผลการดำเนินงานตามเกณฑ์มาตรฐานดังกล่าว

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
5.1-1-1	คู่มือประกันคุณภาพภายใน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-1-2	แผนการดำเนินการประกันคุณภาพระดับฝ่าย
5.1-1-3	แผนการดำเนินการประกันคุณภาพระดับสำนัก
5.1-1-4	คณะกรรมการจัดการประกันคุณภาพ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-1-5	คณะกรรมการประกันคุณภาพ ระดับฝ่าย
5.1-2-1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-2-2	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-3-1	ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ร้อยละของกิจกรรม/โครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนองความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชน ประเทศชาติและนานาชาติต่ออาจารย์
5.1-4-1	แผนการดำเนินการประกันคุณภาพภายในระดับสำนัก
5.1-4-2	แผนการดำเนินการประกันคุณภาพภายใน ระดับฝ่าย
5.1-4-3	สปค.01 และ สปค.02
5.1-4-4	รายงานการประเมินตนเอง(SAR)
5.1-5-1	สปค.01
5.1-6-1	เว็บไซต์ประกันคุณภาพ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-7-1	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประกันคุณภาพฝ่าย
5.1-7-2	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการจัดการประกันคุณภาพสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-7-3	คำสั่งแต่งตั้งคณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-7-4	คำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษาสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
5.1-7-5	คำสั่งแต่งตั้งที่ปรึกษา- ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมฯ รายงานประกันคุณภาพมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ประจำปีการศึกษา 2554
5.1-8-1	รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม

ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ร้อยละของงานบริการวิชาการต่อจำนวนบุคลากร

สถาบัน สำนัก ต้องมีตัวบ่งชี้เพิ่มเติมพร้อมเกณฑ์การประเมิน อย่างน้อย 1 ตัวบ่งชี้ โดยกำหนดให้เป็นตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ซึ่งเป็นตัวบ่งชี้เพิ่มเติมเติมลักษณะเฉพาะของหน่วยงานที่สอดคล้องกับอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย ไว้เป็นหลักฐานประกอบการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานข้อ 3 ของตัวบ่งชี้ที่ 5.1 ทั้งนี้ **ตัวบ่งชี้ที่ 5.2 ไม่ต้องนำคะแนนผลการประเมินไปรวมกับการประเมินคุณภาพภายใน**

ผลการดำเนินงาน

ในปีการศึกษา 2554 สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีจำนวนกิจกรรม/โครงการบริการทางวิชาการ จำนวน 133 โครงการ และมีจำนวนบุคลากรประจำทั้งหมด 90 คน เป็นแรงงาน 9 คน ดังนั้น ร้อยละของงานบริการวิชาการต่อบุคลากรประจำเท่ากับ ร้อยละ 164.20 เป็นไปตามเกณฑ์การประเมินที่ระดับ 5 คะแนน

สูตรในการคำนวณ

$$\frac{\text{จำนวนกิจกรรม/โครงการการให้บริการทางวิชาการฯ}}{\text{จำนวนบุคลากร}} \times 100$$

$$= \frac{133}{81} \times 100 = 164.20$$

เกณฑ์การประเมิน

คะแนน 1	คะแนน 2	คะแนน 3	คะแนน 4	คะแนน 5
ร้อยละ 1-19	ร้อยละ 20 – 29	ร้อยละ 30-39	ร้อยละ 40-49	ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ ที่	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการประเมินตาม เกณฑ์	เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2554	2554			
5.2	ร้อยละ 164.20	5 คะแนน	ร้อยละ 50 ขึ้นไป	บรรลุ	ร้อยละ 50 ขึ้นไป

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ ที่	ผลการ ดำเนินงาน	ผลการประเมินตาม เกณฑ์	เป้าหมาย2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2554	2554			
5.2	ร้อยละ 164.20	5 คะแนน	ร้อยละ 50 ขึ้นไป	บรรลุ	ร้อยละ 50 ขึ้นไป

หมายเหตุ : -

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
5.2-1	แบบเก็บข้อมูลดิบ 2.1
5.2-2	จำนวนบุคลากร

องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงานในภาพรวม องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดำเนินงาน จำนวน 1 ตัวบ่งชี้ พบว่า มีผลการประเมินตนเอง ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก ส่วนผลการประเมินของคณะกรรมการฯ ได้คะแนนเฉลี่ย 5.00 ผลประเมินได้คุณภาพระดับดีมาก รายละเอียดดังตารางที่ 7

ตารางที่ 7 สรุปผลการประเมินองค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดำเนินงาน

ตัวบ่งชี้	หน่วย	เป้าหมาย 2554	ผลการดำเนินงาน ปี 2554				คะแนนประเมิน	
			สำนัก		กรรมการ		สำนัก	กรรมการ
			ตัวตั้ง	ผลลัพธ์	ตัวตั้ง	ผลลัพธ์		
			ตัวหาร	(% หรือสัดส่วน)	ตัวหาร	(% หรือสัดส่วน)		
องค์ประกอบที่ 6 การพัฒนาและปรับปรุงระบบดำเนินงาน							5.00	5.00
6.1	ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน	ข้อ	5	5	5	5.00	5.00	

ตัวบ่งชี้ที่ 6.1 ระดับความสำเร็จของการพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงาน (ก.พ.ร.)

ชนิดของตัวบ่งชี้ กระบวนการ
เป้าหมาย 5 ข้อ
รอบระยะเวลา ปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

เกณฑ์มาตรฐาน

กรรมการประเมิน	ประเมินตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	1. มีการกำหนดหรือทบทวนกระบวนการดำเนินงานหลัก (Core Process) ที่สำคัญครบถ้วน ครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกัน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	2. มีการจัดทำหรือทบทวนข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการดำเนินงานหลัก (Core Process) ที่สำคัญจากคาดหวัง และความต้องการของผู้รับบริการ

กรรมการ ประเมิน	ประเมิน ตนเอง	เกณฑ์มาตรฐาน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	3. มีการออกแบบหรือทบทวนกระบวนการจากข้อกำหนดที่สำคัญ จัดทำมาตรฐานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	4. มีการทบทวน และหรือปรับปรุงกระบวนการตามคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เช่น ควบคุมค่าใช้จ่าย ลดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลาดำเนินงาน ลดข้อผิดพลาด ลดข้อร้องเรียน เป็นต้น
<input checked="" type="checkbox"/>	<input checked="" type="checkbox"/>	5. มีการกำกับติดตาม และประเมินผลการปรับปรุง จัดทำรายงานผลการปรับปรุงเสนอต่อผู้มีอำนาจเพื่อให้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป

ผลการดำเนินงาน

สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีผลการดำเนินงาน 5 ข้อ ดังนี้

1. มีการกำหนดหรือทบทวนกระบวนการหลักที่สำคัญครบถ้วนครอบคลุมการดำเนินงานตามภารกิจของหน่วยงาน โดยมีการวิเคราะห์ความเชื่อมโยงระหว่างกระบวนการต่างๆ เพื่อให้การดำเนินงานของหน่วยงานหรือของมหาวิทยาลัยมีความสอดคล้องกัน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการกำหนดกระบวนการหลักในการปฏิบัติงานครอบคลุมภารกิจหลักของสำนักส่งเสริมฯ รวบรวมไว้เป็น Work Flow ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม (6.1-1-1) ซึ่ง Work Flow นี้ได้ผ่านการพิจารณาจากที่ประชุมฝ่ายต่างๆ(6.1-1-2) ในการทบทวนกระบวนการทำงานในภารกิจต่างๆ เพื่อเสนอคณะกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ พิจารณา(6.1-1-3)

2. มีการจัดทำหรือทบทวนข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการหลักที่สำคัญจากความคาดหวังและความต้องการของผู้รับบริการ สำนักส่งเสริมและฝึกอบรม มีการทบทวนกระบวนการหลักเพื่อปรับปรุงพัฒนากระบวนการทำงานให้สามารถตอบสนองผู้รับบริการ โดยฝ่ายฝึกอบรมมีการทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการบริการ เช่น การประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ (การนำระบบบริการ SMS ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ การแจ้งยืนยันการจัด/เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมระบุวัน เวลา และสถานที่ฝึกอบรม ตอบรับการโอนเงิน รวมถึงการแจ้งปิดหลักสูตรที่ไม่สามารถจัดการฝึกอบรม) การเพิ่มช่องทางการรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนี้มีการส่งข้อมูลด้วยการใช้ e-mail เพื่อใช้ตอบรับผู้เข้าอบรมและประชาสัมพันธ์หลักสูตรในโครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชน (6.1-2-1) อีกทางหนึ่ง

3. มีการออกแบบหรือทบทวนกระบวนการจากข้อกำหนดที่สำคัญจัดทำมาตรฐานและจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน พร้อมทั้งกำหนดผู้รับผิดชอบชัดเจน สำนักส่งเสริมและฝึกอบรมได้มอบหมายให้ฝ่ายต่างๆ พิจารณาทบทวน และปรับปรุงกระบวนการรวมทั้งการจัดทำรายละเอียดคู่มือการปฏิบัติงานรวมทั้งระยะเวลาที่กำหนด โดยมีข้อกำหนดให้ระบุผู้รับผิดชอบในทุกขั้นตอน (6.1-3-1)

4. มีการทบทวน และหรือปรับปรุงกระบวนการตามคู่มือการปฏิบัติงาน เพื่อให้งานมีประสิทธิภาพ เช่น ควบคุมค่าใช้จ่าย ลดค่าใช้จ่าย ลดระยะเวลาดำเนินงานลดข้อผิดพลาด ลดข้อร้องเรียน เป็นต้น การทบทวนและปรับปรุงขั้นตอนการบริการ เช่น การประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายรูปแบบ (การนำระบบบริการ SMS ผ่านโทรศัพท์เคลื่อนที่ การแจ้งยืนยันการจัด/เข้ารับการฝึกอบรมพร้อมระบุวัน เวลา และสถานที่ฝึกอบรม ตอบรับ

การโอนเงิน รวมถึงการแจ้งปิดหลักสูตรที่ไม่สามารถจัดการฝึกอบรม) การเพิ่มช่องทางการรับสมัครผ่านระบบอินเทอร์เน็ต เป็นต้น นอกจากนี้มีการส่งข้อมูลด้วยการใช้ e-mail ของโครงการพัฒนาบุคลากรภาครัฐและเอกชน ทั้งนี้เพื่ออำนวยความสะดวก รวดเร็วและประหยัดค่าใช้จ่ายในการให้บริการ (6.1-4-1)

5. มีการกำกับติดตามและประเมินผลการปรับปรุง จัดทำรายงานผลการปรับปรุงเสนอต่อผู้มีอำนาจ เพื่อให้พิจารณาและให้ข้อเสนอแนะที่จะเป็นแนวทางในการกำหนดกระบวนการที่จะดำเนินการในปีงบประมาณต่อไป จากการปรับปรุงกระบวนการให้บริการของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรมมีการประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการจากโครงการอบรมวิชาชีพที่จัดอบรมในเดือนเมษายน 2555 และได้นำผลการประเมินเสนอต่อผู้บริหาร เพื่อพิจารณาให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป (6.1-5-1)

เกณฑ์การประเมิน

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

ผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
6.1	5 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

ผลการประเมินของคณะกรรมการฯ

☒ เท่ากับผลการประเมินตนเอง ☐ แตกต่างจากผลการประเมินตนเอง

ตัวบ่งชี้ที่	ผลการดำเนินงาน		ผลการประเมินตามเกณฑ์		เป้าหมาย 2554	การประเมิน เป้าหมาย	เป้าหมาย 2555
	2553	2554	2553	2554			
6.1	5 ข้อ	5 ข้อ	5 คะแนน	5 คะแนน	5 ข้อ	บรรลุ	5 ข้อ

หมายเหตุ :

รายการหลักฐาน

หมายเลขเอกสาร	ชื่อเอกสาร
6.1-1-1	Work Flow ของสำนักส่งเสริมและฝึกอบรม
6.1-1-2	รายงานการประชุมฝ่ายต่างๆ
6.1-1-3	รายงานการประชุมกรรมการบริหารสำนักส่งเสริมฯ
6.1-2-1	Work Flow กระบวนการหลักของฝ่ายฝึกอบรม
6.1-3-1	รายละเอียดคู่มือการปฏิบัติงาน
6.1-4-1	รายละเอียดการคำนวณการลดค่าใช้จ่ายจากการใช้ระบบ SMS , การส่ง E-mail ตอบรับ
6.1-5-1	การประเมินผลความพึงพอใจของผู้รับบริการจากโครงการอบรมวิชาชีพที่จัดอบรมในเดือนเมษายน 2555