



รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน
ประจำปีการศึกษา 2551

สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

วันจันทร์ที่ 24 สิงหาคม พ.ศ. 2552

รายงานผลการประเมินคุณภาพภายใน
ประจำปีการศึกษา 2551

สำนักงานส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
วันที่ 24 สิงหาคม 2552

1. คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน

1. รองศาสตราจารย์ ดร.หุมนศักดิ์ อินทร์รักษ์	ประธานกรรมการ
2. รองศาสตราจารย์ ดร.ชัชวี นฤทุม	ผู้ทรงคุณวุฒิ
3. รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงษ์ แก่นอินทร์	กรรมการ
4. ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระพันธ์ เดมะ	กรรมการ
5. อาจารย์นวมน์ จันทร์กลิ่น	กรรมการ
6. นางสาวกนกอร จันทร์	เลขานุการ

2. วัตถุประสงค์

1. เสริมสร้างความตระหนักต่อการพัฒนาคุณภาพการดำเนินงาน
2. เพื่อให้ทราบถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลการดำเนินงานตามระบบและกลไกการประกันคุณภาพ
3. เพื่อให้ทราบจุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส อุปสรรค เพื่อสนับสนุนการพัฒนาคุณภาพอย่างต่อเนื่อง
4. เพื่อตรวจสอบผลการดำเนินงานตาม KPIs และยืนยันความมีคุณภาพของการดำเนินงานปัจจุบัน
5. เตรียมความพร้อมสำหรับการประเมินคุณภาพภายนอก

3. วิธีการ

- 1) ศึกษารายงานประจำปีการประเมินคุณภาพของหน่วยงาน
- 2) ศึกษาเอกสารสนับสนุน
- 3) สัมภาษณ์
 - 3.1 เชิญมาสัมภาษณ์
 - บุคลากรจากสถานีบริการวิชาการชุมชนจะนะ จ.สงขลา
 - บุคลากรจากสถานีบริการวิชาการชุมชนเทพา จ.สงขลา
 - บุคลากรจากสถานีบริการวิชาการชุมชนปัตตานี จ.ปัตตานี
 - บุคลากรจากหน่วยฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่องวิทยาเขตหาดใหญ่

3.2 สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์

- สัมภาษณ์จาก Stakeholders (ผู้รับบริการจาก โครงการและหน่วยงานภายนอก)

4) เชื่อมชมสถานที่

- สถานีบริการวิชาการชุมชนจะนะ จ.สงขลา (อย่างไม่เป็นทางการ)

4. แผนการประเมินคุณภาพภายใน

วันที่/เวลา	สถานที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง
วันพุธที่ 19 ส.ค. 52	ห้องคณบดีคณะศึกษาศาสตร์	ประชุมเตรียมแผนงานและความพร้อมในการประเมินคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องโดยมีวาระ <ul style="list-style-type: none"> - ทำความเข้าใจในนโยบาย - กำหนดกรอบการดำเนินงาน - แบ่งภาระงาน - กำหนดแผนการดำเนินงาน 	คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง
วันอาทิตย์ที่ 23 ส.ค. 52	โรงแรมซี.เอส.ปัตตานี	ประชุมคณะกรรมการประเมินฯ และเลี้ยงรับรอง <ul style="list-style-type: none"> - สรุปผลเบื้องต้นจากการศึกษาข้อมูลของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง - พิจารณาข้อคำถามในทีมคณะกรรมการประเมินฯ 	คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง

วันจันทร์ที่ 24 สิงหาคม 2552

วันที่/เวลา	สถานที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง
08.30-09.30 น.	ห้องประชุมสำนักส่งเสริมฯ	-ประธานแนะนำคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน <ul style="list-style-type: none"> - สำนักส่งเสริมฯ แนะนำหน่วยงานและเสนอผลการดำเนินงาน - คณะกรรมการฯและทางสำนักส่งเสริมแลกเปลี่ยนข้อคิดเห็น 	1. คณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน 2. บุคลากรสำนักส่งเสริมฯ

วันที่/เวลา	สถานที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง
09.30-11.00 น.	ห้องประชุม สำนักส่งเสริมฯ	- สัมภาษณ์บุคลากร (เชิงอุปมาอุปไมย) จากสถานีบริการวิชาการชุมชน และ หน่วยงานดังนี้ 1. หน่วยฝึกอบรมและการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตหาดใหญ่ และสถานีบริการ วิชาการชุมชน ปัตตานี 2. จากสถานีบริการวิชาการชุมชน จะนะ จ.สงขลา 3. จากสถานีบริการวิชาการชุมชน เทพา จ.สงขลา 4. บุคลากรจากสำนักงานสำนักส่งเสริม และการศึกษาต่อเนื่อง วิทยาเขตปัตตานี - สัมภาษณ์Stakeholders (สัมภาษณ์ทางโทรศัพท์)	คณะกรรมการประกอบด้วย - รศ.ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษา - ผศ.จิระพันธ์ เมาะ - อ. นวมน จันทร์กลิ่น - รศ. ดร.ธีรพงศ์ แก่นอินทร์ - รองศาสตราจารย์ชัชวีร์ นฤทุม
11.00-12.00 น.	ห้องประชุม สำนักส่งเสริมฯ	- ตรวจสอบเอกสาร	คณะกรรมการประเมินคุณภาพ ภายใน
12.00-13.00 น.		พักรับประทานอาหาร	
13.00-14.30 น.	ห้องประชุม สำนักส่งเสริมฯ	ประชุมพิจารณาสรุปผลการประเมิน/ เตรียมนำเสนอ	คณะกรรมการประเมินคุณภาพ ภายใน
วันที่/เวลา	สถานที่	กิจกรรม	ผู้เกี่ยวข้อง
14.30-16.00 น.	ห้องประชุม สำนักส่งเสริมฯ	คณะกรรมการนำเสนอผลการตรวจ เยี่ยมด้วยวาจา	คณะกรรมการฯ/ บุคลากรสำนัก ส่งเสริมฯ

5. บทสรุปผู้บริหาร

5.1 ตารางสรุปผลการประเมินรายการกิจ

ลำดับที่	ภารกิจ	น้ำหนัก	คะแนนที่ได้	ผลการประเมิน
1	ภารกิจร่วมของหน่วยงาน	40	4.36	ดี
2	ภารกิจเฉพาะของหน่วยงาน	60	4.24	ดี
	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก	100	4.29	ดี
3	ภารกิจในฐานะผู้ขับเคลื่อนตัวปั้งชี้ของ มหาวิทยาลัย	(..)		
	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก 3 ภารกิจ	(..)		

5.2 ผลการประเมินคุณภาพภายใน

5.2.1 ภารกิจร่วมของหน่วยงาน (พิจารณาผลเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีข้อสังเกต และควรปรับปรุง)

ตัวบ่งชี้ที่ 1.12 มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่ายการตรวจสอบการเงินและงบประมาณ เป็นตัวบ่งชี้ที่มีพัฒนาการมาจากในปีที่ผ่านมา จากเดิม 5 ระดับ เป็น 7 ระดับ ซึ่งเป็นระดับที่สูงสุด ในคำอธิบายยังพรรณนาอยู่เพียงในระดับ 6 เรื่องการตรวจสอบจากหน่วยงานภายนอก และระดับ 7 เรื่องการติดตามผลการใช้เงินของผู้บริหารระดับสูง ก็ยังไม่ชัดเจน ในจุดอ่อนควรวิเคราะห์เรื่องการติดตามจากผู้บริหารเพิ่มเติม

ตัวบ่งชี้ที่ 1.14 ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ระดับ)* คำอธิบาย เกี่ยวกับการนำผลการประเมินมาพัฒนาปรับปรุงการดำเนินการ และการอธิบายระดับ 5 เรื่องนวัตกรรมหรือแนวปฏิบัติที่ดี ยังไม่ชัดเจน ซึ่งในจุดอ่อนได้วิเคราะห์ไว้ด้วย จึงน่าจะชัดเจน และจุดแข็งที่ได้วิเคราะห์ไว้ไม่น่าจะเป็นจุดแข็งเพราะเป็นระเบียบบังคับของทางมหาวิทยาลัย

จุดเด่น

1. เป็นหน่วยงานของมหาวิทยาลัยที่ปฏิบัติงานด้านบริการวิชาการแก่ชุมชนและกลุ่มเป้าหมาย
2. บุคลากรมีความรู้ ความสามารถ ทำงานด้วยความเสียสละ และอดทน

จุดที่ควรพัฒนา

1. ปรับปรุงการดำเนินการเพื่อเพิ่มความพึงพอใจของผู้รับบริการให้ถึงเกณฑ์ระดับ 3
2. การรายงานผลประเมินคุณภาพควรรายงานข้อมูลเชิงประจักษ์ตามผลที่ได้จากการดำเนินงานให้ชัดเจน (ทั้งแบบปริมาณ และคุณภาพ)
3. ควรสัมมนาการปฏิบัติงานของสำนักฯ เป็นประจำทุกปีเพื่อบุคลากรทุกคนได้เรียนรู้ และสร้างความสำนึก ความสามัคคี ภาคภูมิใจในการเป็นบุคลากรของสำนักฯ
4. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในงานของแต่ละฝ่ายเพื่อสร้างความเข้มแข็งซึ่งกันและกัน และเพื่อให้สามารถสืบทอดความเป็นเลิศของบุคลากรภายในองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
5. จัดแผนงานการจัดการความรู้ให้เป็นส่วนหนึ่งของงานปกติ

5.2.2 ภารกิจเฉพาะของหน่วยงาน (พิจารณาผลเฉพาะตัวบ่งชี้ที่มีข้อสังเกต และควรปรับปรุง)

ตัวบ่งชี้ที่ 2.8 มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน

(ระดับ)*** จากการพิจารณาจุดแข็ง เกี่ยวกับหลักสูตรมาบิบาลยังไม่เห็นเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน ว่าผู้บริหารทำอย่างไร แผนพัฒนาข้อ 5.3 ควรร่วมกับคณะทางด้านการเกษตรหรือสังคมหรือคณะที่ประสงค์จะฝึกนักศึกษาในการทำงานร่วมกับชุมชน ใช้ความแข็งแกร่งของสำนักฯเป็นแหล่งฝึกฝนนักศึกษา เปรียบเป็นโรงพยาบาลที่ใช้ฝึกงานนักศึกษาแพทย์ ซึ่งจะเป็นแนวทางในการบูรณาการระหว่างการเรียนการสอน และการวิจัยได้อีกด้วย

ตัวบ่งชี้ที่ 2.9 ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนอง ความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคม ชุมชนประเทศชาติและนานาชาติต่อบุคลากร ควรใช้ฐานเฉลี่ยปี 49 และ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน สำหรับแผนพัฒนาที่น่าจะเพิ่มเติมเพื่อตอบสนองอุปสรรค คือการปรับเปลี่ยนหน้าที่จากผู้ลงมือปฏิบัติมาเป็นโค้ชให้กับนักศึกษาในการลงพื้นที่

ตัวบ่งชี้ที่ 2.10 ค่าใช้จ่าย และมูลค่าของสำนักส่งเสริมฯ ในการบริการวิชาการและวิชาชีพเพื่อสังคมต่อบุคลากรประจำ (บาท/คน) ควรใช้ฐานเฉลี่ยปี 49 และ 50 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน สำหรับกลยุทธ์หรือแผนพัฒนา เห็นด้วยกับการแสวงหางบประมาณจากหน่วยงานภายนอก ทั้งภาครัฐ องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชน เช่น บริษัทต่างๆ ที่ต้องการทำงานเพื่อสังคม เช่น ปูนซิเมนต์ไทย ปตท. เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 2.11 ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ. และ รพ. ทันตกรรม) ต่อบดาเนินการทั้งหมด* ถ้ากำหนดเอง ควรใช้ฐานเฉลี่ยปี 49 และ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน อนึ่งตัวชี้วัดนี้ 2.11 กับ 2.17 และ 2.23 น่าจะรวมกันได้ เพราะเป็นการให้บริการแบบให้เปล่า ความซ้ำซ้อนของตัวบ่งชี้มีทั้งคุณและโทษดังเหตุผลที่แสดงไว้ในตัวบ่งชี้ที่ 2.14

ตัวบ่งชี้ที่ 2.12 ร้อยละการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณาบทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อบุคลากรทั้งหมด* เห็นด้วยกับกลยุทธ์ที่เสนอไว้ แต่คิดว่า กิจกรรมนี้ไม่น่าจะเป็นกิจกรรมหลักของหน่วยงาน จึงไม่ควรรับการประเมินในตัวบ่งชี้นี้ แต่ควรนำไปรวมไว้เป็นหนึ่งในกิจกรรมที่สำนักฯ ดำเนินการ เช่น ตัวบ่งชี้ที่ 2.9 เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 2.14 รายรับของสำนักส่งเสริมฯ ในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพในนามสถาบันต่อบุคลากรประจำ (บาทต่อคน) ควรใช้ฐานเฉลี่ยปี 49 และ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน อนึ่งตัวชี้วัดนี้ 2.14 กับ 2.16 และ 2.26 ควรรวมเป็นตัวชี้วัดเดียวกัน โดยใช้หน่วยวัดตามที่ กพร. กำหนด เช่น จำนวนหลักสูตร/คน น่าจะเพียงพอ ส่วนเรื่องรายรับควรจะไปแสดงในด้านการเงินและงบประมาณ การกระจายตัวชี้วัดเช่นนี้ มีข้อพึงระวังคือความสอดคล้องของข้อมูล และจะสังเกตเห็นว่า ทั้ง 3 ตัวชี้วัดมีผลงานไม่เข้าเป้า ทำให้เสมือนเป็นตัวว่าง เห็นด้วยกับกลยุทธ์ที่เสนอมา เช่นเดียวกับข้อ 2.10

ตัวบ่งชี้ที่ 2.15 ระดับความสำเร็จในการให้บริการวิชาการและวิชาชีพตามพันธกิจของสถาบัน (ระดับ) **** มีเกณฑ์ 5 ข้อ พบว่า ข้อ 2 ทำงานไม่เป็นไปตามแผน ซึ่งคาดว่าคงมีการปรับแผนเป็นระยะ เห็นด้วยกับกลยุทธ์ที่วางไว้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.18 จำนวนกิจกรรมที่ให้บริการในลักษณะของการอบรมสัมมนา และประชุมปฏิบัติการแบบว่าจ้าง ถ้ากำหนดเอง ควรใช้ฐานปี 49 หรือ 50 เป็นเกณฑ์ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน สำหรับกลยุทธ์เห็นด้วยกับที่เสนอมา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.19 จำนวนบุคลากรที่เป็นวิทยากร คณะทำงาน ที่ปรึกษาในงานบริการวิชาการ (คน) ควรใช้ฐานปี 49 หรือ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน เห็นด้วยกับกลยุทธ์ที่กำหนดไว้

ตัวบ่งชี้ที่ 2.20 จำนวนครั้งที่ให้บริการวิชาการผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง (ครั้ง) ควรใช้ฐานปี 49 หรือ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน เห็นด้วยกับกลยุทธ์ โดยเน้นที่วิทยุชุมชน เพื่อลดปัญหาค่าเช่าเวลา

ตัวบ่งชี้ที่ 2.21 จำนวนพื้นที่ผู้รับบริการผู้รับบริการผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียงครอบคลุมจังหวัด (จังหวัด) ควรใช้ฐานปี 49 หรือ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน แหล่งตรวจสอบที่ใช้วัดยังไม่ชัดเจน ควรเป็นความแรงของคลื่นวิทยุของแต่ละสถานีว่าครอบคลุมพื้นที่เท่าใด และควรมีการสำรวจการรับฟังจากผู้ฟังโดยตรง เช่น การให้ตอบคำถามเข้ามาในรายการ การสำรวจภาคสนาม เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 2.22 จำนวนฉบับของสื่อสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้น (ฉบับ) ควรเพิ่มเอกสารเผยแพร่ เพื่อเป็นสื่อสิ่งพิมพ์ทางวิชาการสำหรับชาวบ้าน นอกจากนั้นอาจเพิ่มสื่อผสมอื่น ๆ เช่น วีซีดี เป็นต้น

ตัวบ่งชี้ที่ 2.23 จำนวนเงินที่ใช้บริการวิชาการในกิจกรรมแบบให้เปล่า (บาท) ควรใช้ฐานปี 49 หรือ 50 เป็นเกณฑ์ ขั้นต่ำ เพื่อเป็นแรงจูงใจในการพัฒนางาน เหมือนกับข้อ 2.11

ตัวบ่งชี้ที่ 2.35 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการอบรมแบบ ตัวบ่งชี้ ที่ 2.33,2.34 และ 2.35 เป็นเรื่องเดียวกัน ควรรวมกันเป็นตัวชี้วัดเพียงตัวเดียว

ตัวบ่งชี้ที่ 2.40 ประสิทธิภาพในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม (ระดับ)** เป็นตัวบ่งชี้ที่ท้าทายควรจะดำเนินการประเมิน

จุดเด่น

1. มีเสถียรภาพทางการเงินและสามารถบริหารค่าใช้จ่ายได้อย่างต่อเนื่องได้ดี
2. แม้ว่าจะมีปัญหาเรื่องความไม่ปลอดภัยแต่สำนักส่งเสริมฯ ให้ความสำคัญจัดโครงการจัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาสังคมและชุมชนในปริมาณและคุณภาพที่ผ่านมา
3. บุคลากรมีความสามารถ ตั้งใจและเสียสละ

จุดที่ควรพัฒนา

1. การกำหนดแผนควรพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาประกอบด้วย และกำหนดแผนให้มีความท้าทาย (ควรตั้งเกณฑ์ให้ครบตามมาตรฐานและสอดคล้องกับผลการดำเนินงานรอบปีที่ผ่านมา)
2. ควรพัฒนาภารกิจ/ตัวบ่งชี้บางตัวให้เห็นเป็นผลงานมากกว่าการดำเนินการ เช่น ตัวบ่งชี้ 2.21 จำนวนสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้น อาจพัฒนาไปสู่จำนวนผู้ที่ได้รับเอกสารสิ่งพิมพ์นั้น เป็นต้น
3. ทบทวนปริมาณตัวบ่งชี้ของภารกิจเฉพาะไม่ควรซ้ำซ้อนกัน

6. ส่วนสาระ

6.1 ตารางสรุปผลการประเมินของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง โดยคณะกรรมการ (ใช้แบบฟอร์ม 7 ใน SAR ของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง)

ตารางแสดงผลการดำเนินงานและผลการประเมินตามภารกิจและตัวบ่งชี้

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	ปี 2550	ตั้ง/หาร 2551	ปี 2551		ตาม เกณฑ์ (1,2,3)	เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน			
1. ภารกิจร่วมของหน่วยงาน(15)	40.00												174.31	4.36	
1.1 มีการกำหนดปรัชญาหรือปณิธาน ตลอดจนมีกระบวนการพัฒนากลยุทธ์แผนดำเนินงาน และมีการกำหนดตัวบ่งชี้เพื่อวัดความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนให้ครบทุกภารกิจ (ระดับ)***	2.86		-		5		7	5	3	1	-	5	14.30	ดี	
1.2 ร้อยละของการบรรลุเป้าหมายตามตัวบ่งชี้ของการปฏิบัติงานที่กำหนด***	2.86	33	80.49	48	70.59	52	83.87	80	2	1	0	3	8.58		มีการปรับเทียบแผนตัวบ่งชี้ 2.33 จาก1 เป็น 0
		41		68		62									
1.3 มีการกำหนดแผนกลยุทธ์ที่เชื่อมโยงกับแผนคณะ/หน่วยงาน/มหาวิทยาลัย (ระดับ)***	2.86		-		4		4	4	3	1	-	5	14.30		
1.4 ร้อยละของระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ***	2.86		81.50		81.54		83.37	82	2	1	-	3	8.58		
1.5 ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยงาน (ระดับ)***	2.85		-		4		4	4	3	1	-	5	14.25		
1.6 มีการพัฒนาหน่วยงานสู่องค์กรเรียนรู้ (ระดับ)**	2.85		-		2		2	3	1	0	-	1	2.85		
1.7 มีการนำระบบบริหารความเสี่ยงมาใช้ในกระบวนการบริหารการศึกษา (ระดับ)***	2.85		5		5		5	5	3	1	1	5	14.25		

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน							เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	คะแนนถ่วง น้ำหนัก	ตั้ง/หาร 2551	ระบุเหตุผล ประกอบ กรณีผล ประเมิน เปลี่ยนแปลง	ตาม เกณฑ์ (1,2,3)		เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน			
													คะแนน		
1.8	ระดับความสำเร็จของการถ่ายทอดตัวบ่งชี้และเป้าหมายของระดับองค์กรสู่ระดับบุคคล(ระดับ)***	2.85	3		4		7	4	2	1	1	4	11.40		
1.9	ร้อยละของบุคลากรประจำสายสนับสนุน ที่ได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะในวิชาชีพ	2.86	100	38.5	100	45	100.00	100	3	1	1	5	14.30		
		38.5		39.5		45									
1.10	กิจกรรม 5 ส/กิจกรรมคุณภาพอื่น ๆ (ระดับ)*	2.86	3		3		3	3	3	1	1	5	14.30		
1.11	จำนวนครั้งความไม่ปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน (ภายในหน่วยงาน)*	-	0		1		0.00	-	-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว-----						
1.12	มีระบบและกลไกในการจัดสรร การวิเคราะห์ค่าใช้จ่าย การตรวจสอบการเงินและงบประมาณ	2.86	-		5		7	7	3	1	-	5	14.30		
1.13	มีระบบและกลไกการประกันคุณภาพภายในที่เป็นส่วนหนึ่งของกระบวนการบริหารการศึกษา	2.86	5		5		6	5	3	1	1	5	14.30		

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน							ปี พ.ศ. 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระดับ ผลประ เมิน เปลี่ยนแปลง
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	ปี 2550	ตั้ง/หาร 2551	ปี 2551	ตาม เกณฑ์ (1,2,3)		เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน			
													ปี พ.ศ. 2551		
1.14	ระดับความสำเร็จของการประกันคุณภาพการศึกษาภายใน (ระดับ)**	2.86	4	4	4	5	4	3	1	1	5	14.30			
1.15	มีระบบการรวบรวมข้อมูลที่ได้รับการตรวจสอบความถูกต้องและทันเวลา (ระดับ)*	2.86	-	3	3	5	5	3	1	-	5	14.30			
2. ภารกิจเฉพาะของหน่วยงาน(70)		60.00										254.59	4.24		
2.1	มีการพัฒนาระบบและกลไกในการสนับสนุนการผลิตงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (ข้อ)***	1.25	-	3	3	5	4	3	1	-	5	6.25	ดี		
2.2	มีระบบบริหารจัดการความรู้จากงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ (ข้อ)***	1.25	-	1	1	3	3	2	1	-	3.67	4.58			
2.3	เงินสนับสนุนงานวิจัยและงานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสำนักส่งเสริมฯ ต่อจำนวนบุคลากร (บาท)	0.00	145,720.00	3,784.94	280,000.00	7,272.73	1,286,120.01	30,990.84	4,000	-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว-----					
			38.5		38.5		41.5								
2.4	ร้อยละของงานวิจัยและงานสร้างสรรค์ที่ตีพิมพ์เผยแพร่ ได้รับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาหรืออนุสิทธิบัตรหรือนำไปใช้ประโยชน์ ทั้งในระดับชาติและในระดับนานาชาติต่อจำนวนบุคลากร	0.00	1	2.60	3	7.79	1	2.41	3.00	-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว-----					
			38.5		38.5		41.5								

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						ปี พ.ศ. 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	ปี 2550	ตั้ง/หาร 2551	ปี 2551		ตาม เกณฑ์ (1,2,3)	เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน			
															ปี พ.ศ. 2551
2.5	ร้อยละของนักวิจัยได้รับทุนทำวิจัยหรืองานสร้างสรรค์จากภายในและภายนอกสถาบันต่อจำนวนบุคลากร	0.00	4	10.39	2	5.19	2	4.82	4.00	----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว----					
			38.5		38.5		41.5								
2.6	จำนวนงานวิจัยที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ (เรื่อง)	0.00		1		3		1	1	----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว----					
2.7	ร้อยละของบุคลากรที่ Active งานวิจัยต่อบุคลากร	1.25	4	10.39	2	5.19	3	7.23	5	2	1	0	3	3.75	ตรวจสอบพบว่าพิจารณา เกณฑ์ และพัฒนาการคิด คะแนนจึงลดลง
			38.5		38.5		41.5								
2.8	มีระบบและกลไกในการบริการทางวิชาการแก่สังคมตามเป้าหมายของสถาบัน (ระดับ)***	1.25		5		5		6	5	3	1	1	5	6.25	
2.9	ร้อยละของกิจกรรมหรือโครงการบริการวิชาการและวิชาชีพที่ตอบสนอง ความต้องการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็งของสังคมชุมชนประเทศชาติและนานาชาติต่อบุคลากรเพิ่ม งานคุณ โสธยา	1.25	95	246.75	78	202.60	105	253.01	250	3	1	1	5	6.25	

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน							เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร	ปี 2549	ตั้ง/หาร	ปี 2550	ตั้ง/หาร	ปี 2551	ตาม เกณฑ์		เทียบ แผน	พัฒนา การ	รวม 5 คะแนน				
		2549		2550		2551		(1,2,3)		(1,0)	(1,0)					
2.10	ค่าใช้จ่าย และมูลค่าของสำนักส่งเสริม ฯ ในการบริการวิชาการและวิชาชีพ เพื่อสังคมต่อบุคลากรประจำ (บาทต่อ คน)	1.25	608,613.67	15,808.15	1,691,353.40	43,931.26	12,677,513.84	305,482.26	18,000	3	1	1	5	6.25		
2.11	ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ บริการวิชาการผู้ด้อยโอกาส (ไม่รวม รพ. และ รพ.ทันตกรรม) ต่อ งบดำเนินการทั้งหมด*	1.25	38.5	-	1,691,353.40	6.25	1,607,997.35	5.46	3.00	3	1	-	5	6.25		
					27,077,443.86		29,457,912.68									
2.12	ร้อยละการเป็นผู้ทรงคุณวุฒิพิจารณา บทความวิชาการ/เลื่อนระดับต่อ บุคลากรทั้งหมด*	1.25	1	2.60	1	2.60	0	0.00	2.50	1	0	0	1	1.25		
			38.5		38.5		41.5									
2.13	จำนวนแหล่งให้บริการวิชาการและ วิชาชีพที่ได้รับการยอมรับในระดับ ชุมชน(แหล่ง)	1.25		3		4		5	4	3	1	1	5	6.25		
2.14	รายรับของสำนักส่งเสริมฯ ในการ ให้บริการวิชาการและวิชาชีพในนาม สถาบันต่อบุคลากรประจำ (บาทต่อ คน)	1.25	7,435,688.52	193,134.77	9,410,177.14	244,420.19	7,032,853.51	169,466.35	300,000	2	0	0	2	2.50		
			38.5		38.5		41.5									
2.15	ระดับความสำเร็จในการให้บริการ วิชาการและวิชาชีพตามพันธกิจของ สถาบัน	1.25		3		5		5	3	3	1	1	5	6.25		

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	ปี 2550	ตั้ง/หาร 2551	ปี 2551		ตาม เกณฑ์ (1,2,3)	เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน		
2.16	จำนวนกิจกรรมที่ให้บริการในลักษณะของการอบรมสัมมนา และประชุมปฏิบัติการแบบเก็บค่าลงทะเบียน(กิจกรรม)	1.25	50	45	46	52	2	0	0	2	2.50			
2.17	จำนวนกิจกรรมที่ให้บริการในลักษณะของการอบรมสัมมนา และประชุมปฏิบัติการแบบให้เปล่า (กิจกรรม)	1.25	16	18	24	20	3	1	1	5	6.25			
2.18	จำนวนกิจกรรมที่ให้บริการในลักษณะของการอบรมสัมมนา และประชุมปฏิบัติการแบบว่าจ้าง	1.25	29	6	8	5	3	1	1	5	6.25			
2.19	จำนวนบุคลากรที่เป็นวิทยากร คณะทำงาน ที่ปรึกษาในงานบริการ วิชาการ (คน)	1.25	9	8	11	10	3	1	1	5	6.25			
2.20	จำนวนครั้งที่ให้บริการวิชาการผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียง (ครั้ง)	1.25	8,045	5,186	5,186	5,000	3	1	1	5	6.25			
2.21	จำนวนพื้นที่ผู้รับบริการผู้รับบริการผ่านสื่อวิทยุกระจายเสียงครอบคลุมจังหวัด (จังหวัด)	1.25	14	14	14	14	3	1	1	5	6.25			
2.22	จำนวนฉบับของสื่อสิ่งพิมพ์ที่จัดทำขึ้น (ฉบับ)	1.25	4,500	4,000	4,000	4,000	2	1	0	3	3.75			

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						ปี พ.ศ. 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร	ปี 2549	ตั้ง/หาร	ปี 2550	ตั้ง/หาร	ปี 2551		ตาม เกณฑ์	เทียบ แผน	พัฒนา การ	รวม 5 คะแนน			
		2549		2550		2551			(1,2,3)	(1,0)	(1,0)				
2.23	จำนวนเงินที่ใช้บริการวิชาการในกิจกรรมแบบให้เปล่า (บาท)	1.25		488,943.18		1,476,518.40		1,979,452	500,000	3	1	1	5	6.25	
2.24	จำนวนผู้ใช้บริการที่พักและห้องประชุม (คน)	1.25		1,916		1,234		2,523	800	3	1	1	5	6.25	
2.25	จำนวนผู้ใช้บริการของสถานบริการวิชาการชุมชน(คน)	1.25		15,197		19,086		16,137	16,000	3	1	1	5	6.25	
2.26	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการในลักษณะของการอบรมสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการแบบเก็บค่าลงทะเบียน(คน)	1.25		4,548		3,992		3,426	5,000	2	0	0	2	2.50	
2.27	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการในลักษณะของการอบรมสัมมนาและการประชุมปฏิบัติการแบบให้เปล่า (คน)	1.25		851		1,499		2,122	1,200	3	1	1	5	6.25	
2.28	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมบริการวิชาการในลักษณะของการอบรมสัมมนา และการประชุมปฏิบัติการแบบว่าจ้าง (คน)	1.25		43,245		401		562	500	2	1	0	3	3.75	
2.29	จำนวนพื้นที่ผู้รับบริการฝึกอบรมครอบคลุมจังหวัด(จังหวัด)กทม สป มคท	1.25		76		75		73	76	3	0	1	4	5.00	

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร	ปี 2549	ตั้ง/หาร	ปี 2550	ตั้ง/หาร	ปี 2551		ตาม เกณฑ์	เทียบ แผน	พัฒนา การ	รวม 5 คะแนน			
		2549		2550		2551			(1,2,3)	(1,0)	(1,0)				
2.30	ร้อยละของจำนวนวิทยากรที่เป็น บุคลากร มอ. ในกิจกรรม/โครงการ แบบเก็บค่าลงทะเบียน	1.25	16		48.30		34.43	25	3	1	1	5	6.25		
2.31	ร้อยละของจำนวนวิทยากรที่เป็น บุคลากร มอ. ในกิจกรรม/โครงการ แบบให้เปล่า	1.25	58.60		39.30		40.21	50	1	0	0	1	1.25		
2.32	ร้อยละของจำนวนวิทยากรที่เป็น บุคลากร มอ. ในกิจกรรม/โครงการ แบบว่าจ้าง	1.25	-		58.60		41.10	25	3	1	-	5	6.25		
2.33	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการอบรมด้วยโอกาส	1.25	85.08		84.84		84.18	85	3	0	1	4	5.00		ตรวจสอบพบมีการเทียบ แผนคิด จากเดิม 1 เป็น 0
2.34	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการอบรมที่มีโอกาส	1.25	79.16		80.87		83.25	80	3	1	1	5	6.25		
2.35	ร้อยละของระดับความพึงพอใจของ ผู้รับบริการอบรมแบบว่าจ้าง	1.25	-		79.11		82.18	80	3	1	-	5	6.25		

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						ปี พ.ศ. 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง		
		ตั้ง/หาร	ปี 2549	ตั้ง/หาร	ปี 2550	ตั้ง/หาร	ปี 2551		ตาม เกณฑ์	เทียบ แผน	พัฒนา การ	รวม 5				
		2549	2550	2551	2551	(1,2,3)	(1,0)		(1,0)	คะแนน						
2.36	จำนวน COURSEWARE ON DEMAND บนเว็บไซต์ของสำนักส่งเสริมฯ	1.25		-		2		10	2	3	1	-	5	6.25		
2.37	มีระบบและกลไกในการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (ระดับ)***	1.25		3		3		3	3	2	1	0	3	3.75		
2.38	ร้อยละของโครงการ/กิจกรรมในการอนุรักษ์พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปและวัฒนธรรมต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด	1.25	5	12.99	4	10.39	12	28.92	10.00	3	1	1	5	6.25		
			38.5		38.5		41.5									
2.39	ร้อยละของค่าใช้จ่ายและมูลค่าที่ใช้ในการอนุรักษ์ พัฒนาและสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปและวัฒนธรรมต่อบุคลากร****	1.25	-	-	94,551.58	0.35	112,783.72	0.38	1	2	0	-	2.33	2.91		
					27,077,443.86		29,457,912.68									
2.40	ประสิทธิภาพในการอนุรักษ์ พัฒนา และสร้างเสริมเอกลักษณ์ศิลปวัฒนธรรม (ระดับ)**	-		3		3		3	-	-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว-----						
2.41	คณะกรรมการประจำสำนักส่งเสริมฯ ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารจัดการและสามารถผลักดันสถาบันให้แข่งขันได้ในระดับสากล (ข้อ)**	1.25		-		4		5	3	3	1	-	5	6.25		

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร	ปี 2549	ตั้ง/หาร	ปี 2550	ตั้ง/หาร	ปี 2551		ตาม เกณฑ์	เทียบ แผน	พัฒนา การ	รวม 5 คะแนน			
		2549		2550		2551			(1,2,3)	(1,0)	(1,0)				
2.48	ร้อยละของเงินเดือนบุคลากรต่อ งบดำเนินการ	1.25	28.37	8,211,029.43	30.32	8,663,759.99	29.41	40	3	1	1	5	6.25		
				27,077,443.86		29,457,912.68									
2.49	จำนวนกิจกรรมที่จำเป็นต่อการพัฒนา บุคลากรต่อปี	1.25	2		3		3	2	3	1	1	5	6.25		
2.50	ร้อยละของเงินเหลือจ่ายสุทธิต่อ งบดำเนินการ(ร้อยละของ งบดำเนินการ)****	1.25	-	6,399,211.16	19.12	10,631,144.98	26.52	20	3	1	-	5	6.25		
				33,476,655.02		40,089,057.66									
2.51	จำนวนโครงการที่สำนักส่งเสริมฯ ร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ หรือกับ สังคมและชุมชนเพื่อพัฒนาสังคมและ ชุมชนภาคใต้เพิ่มกิจกรรม	1.25	26		12		22	20	3	1	1	5	6.25		
2.52	จำนวนกิจกรรมที่ถ่ายทอดความรู้จาก มหาวิทยาลัยสู่ชุมชน(กิจกรรม)	1.25	26		41		27	10	3	1	1	5	6.25		
2.53	ร้อยละของงบประมาณเงินรายได้ที่ใช้ จัดกิจกรรมที่ถ่ายทอดความรู้จาก มหาวิทยาลัยสู่ชุมชน(กิจกรรม)คิด ตามปีงบประมาณ 2551	1.25	-		3		14	5	3	1	-	5	6.25		
2.54	จำนวนชาวต่างประเทศที่มาเยือนหรือ ปฏิบัติงานที่มหาวิทยาลัย	0.00	0		23		-	-	-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว -----						

ภารกิจ/ตัวบ่งชี้	ค่าน้ำหนัก	ผลดำเนินงาน						เป้า หมาย 2551	ผลการประเมินตนเอง (คะแนน)				คะแนน ถ่วง น้ำหนัก	ระบุเหตุผลประกอบกรณี ผลประเมินเปลี่ยนแปลง	
		ตั้ง/หาร 2549	ปี 2549	ตั้ง/หาร 2550	ปี 2550	ตั้ง/หาร 2551	ปี 2551		ตาม เกณฑ์ (1,2,3)	เทียบ แผน (1,0)	พัฒนา การ (1,0)	รวม 5 คะแนน			
															-----ไม่ประเมิน รายงานอย่างเดียว -----
2.55	จำนวนบุคลากร/นักศึกษาของมหาวิทยาลัยที่ไปต่างประเทศ (คน/จำนวนครั้ง)	0.00	0		3		30.0	-							
	ค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก 2 ภารกิจ	100.00											428.90	4.29	ด

อธิบายสัญลักษณ์

- * หมายถึง องค์ประกอบ/ตัวบ่งชี้ที่เป็น
เอกลักษณ์เฉพาะของมหาวิทยาลัย *** หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่กำหนดโดย สกอ.
- ** หมายถึง ตัวบ่งชี้ที่สอดคล้องกันระหว่าง
สกอ. และ สมศ. **** หมายถึง ตัวบ่งชี้ของ สมศ.

6.2 ผลการดำเนินงานตามตัวบ่งชี้ (KPIs) ของสำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง (นำเสนอตามหน่วยงานที่ commit KPIs)

หน่วยงาน	จำนวน KPIs ที่ commit	จำนวน KPIs ที่บรรลุเป้าหมาย	ร้อยละ
สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่อง	62	52	83.87

7. ข้อเสนอแนะและทิศทางการพัฒนา

7.1 สิ่งที่ต้องพัฒนาเร่งด่วน 3-5 อันดับ (คณะ/หน่วยงานสามารถดำเนินการได้เอง)

1. การพัฒนาเครือข่าย โดยการสร้างเป็นชมรมผู้ผ่านการรับบริการต่าง ๆ เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งด้านอาชีพระหว่างสมาชิก ซึ่งในอนาคตอาจจะเป็นสมาคมต่อไป โดยทาง สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องเป็นพี่เลี้ยง รวมทั้งการสร้างเครือข่ายในระดับหน่วยงานภายใน และสถาบันอื่น

2. การบูรณาการงานสอน วิจัยและบริการวิชาการ สามารถเกิดได้ โดยการเชิญชวนคณะต่าง ๆ เข้าร่วมงาน เป็นวิทยากร ร่วมวิจัยในพื้นที่ (ขณะนี้ มีทุนของ สกว. ที่เน้นเชิงพื้นที่) เพื่อระดมสรรพกำลังไปพัฒนาทั้งระบบ และอย่างเป็นระบบ หรือการนำนักศึกษาไปทำงานในพื้นที่หรือฝึกงานในสถานบริการต่าง ๆ ที่มี

3. การเร่งรัดแสวงหาแหล่งทุนจากภายนอก เพื่อนำส่วนต่างมาสนับสนุนการให้บริการวิชาการแบบให้เปล่า โดยอาจพิจารณาจาก แหล่งต่าง ๆ เช่น ส่วนราชการที่เกี่ยวข้อง องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ภาคเอกชนและองค์กรที่ไม่หวังผลกำไร เป็นต้น

4. ควรทำวิจัยเกี่ยวกับการเพิ่มคุณภาพการให้บริการทางวิชาการเพื่อเพิ่มระดับความพึงพอใจของผู้รับบริการ หรือวิจัยในลักษณะ R2R (Routine to Research)

7.2 สิ่งที่ควรพัฒนา

1. มีแผนการพัฒนาคณาจารย์

2. เนื่องจากมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์เน้นเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย สำนักส่งเสริมและการศึกษาต่อเนื่องจึงต้องส่งเสริมบทบาทของตนเองด้านการวิจัยบริการวิชาการชุมชนเพิ่มขึ้นด้วย

3. การพัฒนาความเป็นเลิศของบุคคล การปลูกฝังค่านิยมร่วม, การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในองค์กร เช่น CoP/ KM ในหน่วยงาน

4. ควรเพิ่มงบประมาณที่ให้เปล่า โดยสถานบริการวิชาการชุมชนในเขตจังหวัดสงขลา ควรเน้น โครงการรับจ้างจากหน่วยงานอื่น ส่วนสถานบริการวิชาการชุมชนปัตตานี เน้นจัดทำโครงการต่างโดยให้เปล่าเนื่องจากสภาพปัญหาของจังหวัดชายแดนภาคใต้

7.3 ทิศทางการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศ

1. การเข้าสู่สากล (โดยสมัครเป็นสมาชิกของสมาคมวิชาชีพในต่างประเทศ)
2. การพัฒนาระบบบริการวิชาการให้ครบวงจร (เช่น 1. การอบรม 2 ติดตาม 3. ให้การรับรองคุณภาพ 4. ส่งเสริมการตลาด 5. พัฒนาระบบบัญชีผู้ประกอบการขนาดเล็ก 6. ให้ข้อมูลแหล่งทุน ฯลฯ)
3. การดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ จะต้องทำให้มีความชัดเจนขึ้น

8. ผลการพัฒนาตามข้อเสนอแนะจากการประเมินคุณภาพภายใน/ ภายนอก (มีความครบถ้วนเพียงใด)

- มีการพัฒนาแต่ไม่ครบทุกรายการ และผลการพัฒนาไม่ชัดเจน

9. นวัตกรรม

- การบริการวิชาการ On line เพื่อให้ชุมชนสามารถเข้าถึงได้สะดวกและกว้างขวางยิ่งขึ้น โดยควรเพิ่มให้ครอบคลุมเนื้อหาของทุกสถานบริการฯ และเพิ่มส่วนการประเมินของผู้ใช้บริการด้วย

10. แนวปฏิบัติที่ดี

- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมข้าราชการก่อนปฏิบัติราชการในส่วนภูมิภาค (ภาคใต้) ประจำปี 2551
- โครงการสัมมนาบทบาทของผู้หญิงในกระบวนการสร้างสันติภาพ : ประสบการณ์จากประเทศฟิลิปปินส์

อินโดนีเซีย และประเทศไทย (THE ROLE OF WOMEN IN PEACE BUILDING PROCESS FROM PHILIPINO INDONESIAN AND THAI EXPERIENCES)

11. ความคิดเห็นของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายในต่อการประเมินครั้งนี้ (สามารถแสดงความคิดเห็นได้อย่างมีอิสระทุกแง่มุม เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยต่อไป)

- กรรมการประเมินส่วนหนึ่งน่าจะเป็นกรรมการใหม่ เพราะจะได้เป็นการมองจากบุคคลใหม่ที่ไม่มีข้อมูลของหน่วยงานเดิมอยู่ ซึ่งบางครั้งอาจจะเป็นจุดอ่อนได้

12. สรุปข้อมูลจากการสัมภาษณ์

12.1 บุคลากร (เชิญมาสัมภาษณ์)

12.1.1 ข้อดี

- ให้บริการได้กว้างขวางครอบคลุมทั่วประเทศซึ่งน่าภูมิใจ
- บุคลากรหลายคนมีความสามารถเฉพาะด้านสูง
- ทุกคนได้รับประโยชน์จากการเข้าอบรมต่าง ๆ
- มีการบริการหลายรูปแบบ สามารถสร้างเครือข่ายได้อย่างมีคุณภาพ
- เป็นที่รู้จักของสังคมและชุมชนในการให้บริการผู้ด้อยโอกาส
- มีรายได้จากการบริการวิชาการ ทำให้สามารถปรับปรุงการทำงานได้ดีขึ้น
- เป็นที่พึ่งของทุกคนได้ ให้คำปรึกษาได้

12.1.2 สิ่งที่ต้องปรับปรุง

- มีพนักงานขับรถน้อย แต่รถยนต์มีหลายคัน ทำให้ไม่สะดวกในการปฏิบัติงาน
- ปรับปรุงระบบการสื่อสารให้ครอบคลุมและเพียงพอตามความต้องการและความเหมาะสม
- คนรุ่นใหม่ คนรุ่นเก่ายังทำงานแยกกันอยู่ ควรจัดให้คนสองกลุ่มนี้ทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพ ส่งเสริมซึ่งกันและกัน
- ศึกษาคู่แข่งทางวิชาชีพ ดำเนินการให้ล้าหน้าอย่าให้คู่แข่งตามทัน
- ควรจัดโครงการให้แก่ผู้ด้อยโอกาสให้มากขึ้นอีก
- ควรแบ่งภาระงานและแผนงานของแต่ละสถานบริการฯ ให้ชัดเจนและครอบคลุมตามพันธกิจของสำนักฯ
- ควรสร้างความเด่นของแต่ละสถานบริการฯ แทนความเด่นส่วนบุคคลากรให้ได้

12.2 สัมภาษณ์ Stakeholders (ทางโทรศัพท์)

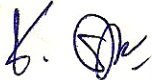
12.2.1 ข้อดี

- สามารถนำความรู้จากการอบรมไปต่อยอดความรู้และเพิ่มรายได้ในการประกอบอาชีพได้
- ค่าลงทะเบียนไม่แพง ไม่เน้นการหารายได้จนเกินควร
- ทำให้เกิดความเชื่อมั่นในการตัดสินใจทำการอย่างใดอย่างหนึ่ง

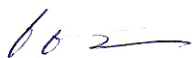
12.2.2 ข้อควรปรับปรุง

- บุคลากรที่ให้บริการทางวิชาการมีน้อยเกินไป
- ควรมีการพัฒนาโครงการวิชาการต่าง ๆ ให้สูงขึ้นสำหรับรองรับผู้ผ่านการอบรมเดิม
- ควรจัดนำเสนอรูปแบบโครงการให้มีความน่าสนใจ ตื่นเต้น
- สถานที่อบรมควรมีบรรยากาศที่ดี (ที่โรงแรมสมิหลา)
- ควรจัดรายการวิทยุเป็นลักษณะรายการสด เพื่อให้ผู้ฟังโพนอินเข้าไปแสดงความคิดเห็นได้
- โครงการเยี่ยมโรงเรียน ควรเน้นสื่อที่เร้าใจนักเรียน


13. ลายมือชื่อของคณะกรรมการประเมินคุณภาพภายใน

1. 

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชุมศักดิ์ อินทร์รักษ์)
ประธานกรรมการ

2. 

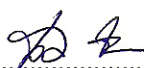
(รองศาสตราจารย์ชัย นฤทุม)
ผู้ทรงคุณวุฒิ

3. 

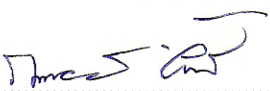
(รองศาสตราจารย์ ดร.ธีรพงศ์ แก่นอินทร์)
กรรมการ

4. 

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์จิระพันธ์ เดมะ)
กรรมการ

5. 

(อาจารย์นวนน จันทร์กลีน)
กรรมการ

6. 

(นางสาวกนกอร จันทร์)
เลขานุการ