

หมวด 1

การนำองค์กร (Leadership)

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง (Senior Leadership)

ก. วิสัยทัศน์ ค่านิยม และพันธกิจ (Vision , Values and Mission)

1.1 ก (1) วิสัยทัศน์และค่านิยม (Vision and Values)

ผู้บริหารสถาบันฯ ให้ความสำคัญในการกำหนดวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมขององค์กรผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมในการคิด วิเคราะห์ และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ของบุคลากรทุกคนเพื่อให้ได้มาซึ่งวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยม โดยคำนึงถึงความสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และพันธกิจของชาติ กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ วิสัยทัศน์และพันธกิจเดิมของสถาบันฯ แนวคิดของผู้บริหารสถาบันฯ การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT) ทั้งสภาพแวดล้อมภายในและภายนอก ข้อมูลลูกค้า /ผู้รับบริการ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมถึงการใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์อื่นๆ มากำหนดเป็นวิสัยทัศน์ พันธกิจและค่านิยมองค์กร และมีการทบทวนวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมองค์กรปีละ 1 ครั้ง

ผู้บริหารสถาบันฯ สื่อสารและถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมไปสู่บุคลากรของสถาบันฯ ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ ได้แก่ การประชุมบุคลากร (6 ครั้ง/ปี) การสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย เช่น e-mail , facebook , Line การสื่อสารด้วยวิธีการอื่นๆเช่น รายงานการประชุม หนังสือแจ้งเวียน แผ่นพับประชาสัมพันธ์ เป็นต้น และถ่ายทอดวิสัยทัศน์ พันธกิจ และค่านิยมไปสู่คู่ความร่วมมือ ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผ่านช่องทางต่างๆ ได้แก่ หนังสือราชการ เว็บไซต์ของสถาบันฯ รายการวิทยุ จุลสารประชาสัมพันธ์ การประชุมพบปะหน่วยงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และการสื่อสารในพิธีเปิดโครงการ/กิจกรรมด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น เพื่อประชาสัมพันธ์ให้ผู้เกี่ยวข้องทราบโดยทั่วกัน (รายละเอียดช่องทางการสื่อสารแสดงไว้ในหมวด 1 หัวข้อ การสื่อสาร)

ผู้บริหารสถาบันฯ มีความมุ่งมั่นในการส่งเสริม และสนับสนุนกิจกรรมให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ และค่านิยม โดยจัดให้มีกิจกรรมสรุปผลการดำเนินงานประจำปี ปีละ 2 ครั้ง เพื่อทบทวนผลการปฏิบัติงานประจำปีตามตัวชี้วัดผลการดำเนินงาน และนำมาบูรณาการเพื่อหาความต้องการของผู้ใช้บริการ พันธมิตรและผู้ส่งมอบโดยนำไปใช้ในการจัดทำแผนพัฒนา และปรับปรุงการปฏิบัติงานในปีต่อไป

1.1 ก (2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม

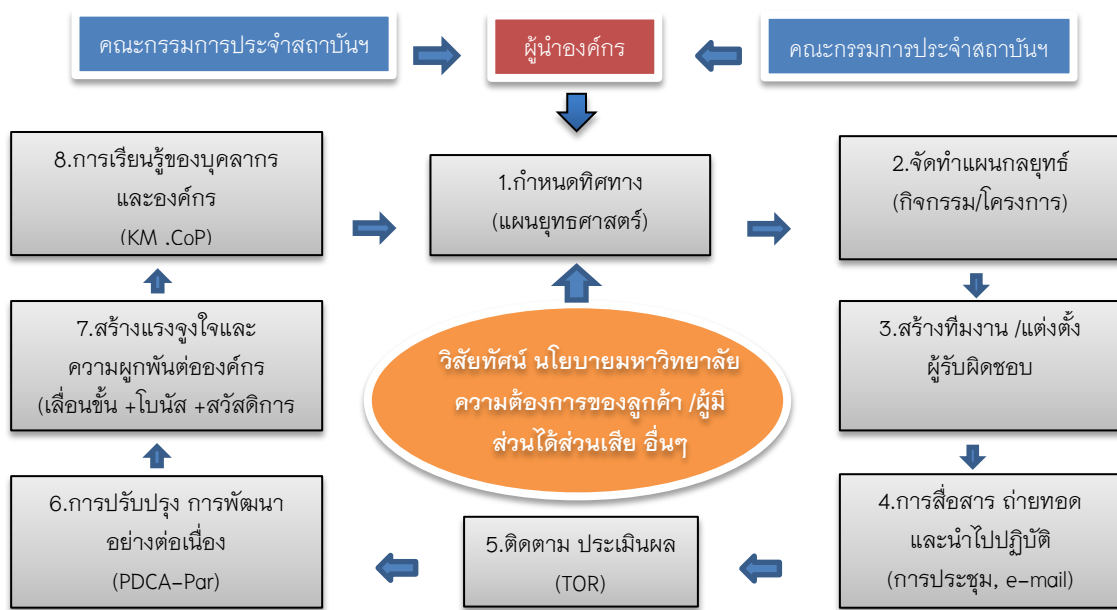
(Promoting Legal and Ethical Behavior)

ผู้บริหารสถาบันฯ สร้างบรรยากาศการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมในองค์กร อาทิเช่น กำหนดนโยบายและแนวทางในการจัดหาวัสดุ ครุภัณฑ์ด้วยความโปร่งใส เป็นธรรม และดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการ สนับสนุนและส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมาย จริยธรรม จรรยาบรรณ โดยกำหนดไว้ในสมรรถนะของบุคลากรด้วยระบบ Competency ซึ่งประกอบด้วย การประเมินความมีคุณธรรมและจริยธรรม มีการอบรมเวลาประเมินปีละ 2 ครั้ง รวมถึงมีแผนงานสนับสนุนการจัดกิจกรรมพัฒนาบุคลากรด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ อาทิเช่น การให้ความรู้เพื่อส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน การทดสอบความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณในการปฏิบัติงาน การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ กิจกรรมทางศาสนา การคัดเลือกบุคลากรดีเด่นประจำปี เป็นต้น

1.1 ก (3) การสร้างองค์กรที่ยั่งยืน (Creating a Sustainable Organization)

ผู้บริหารสถาบันฯ สร้างองค์กรที่ยั่งยืนภายใต้ 4 แนวคิดสำคัญคือ

1) การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนการบรรลุพันธกิจ โดยผู้บริหารสถาบันฯ ได้นำวิสัยทัศน์ ข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประจำสถาบันฯ นโยบายทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และความต้องการของลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียมาเป็นแนวทางการบริหารองค์กรให้เกิดความยั่งยืน 8 ขั้นตอนผ่านกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากร โดยสนับสนุนให้มีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ผ่านกิจกรรมสุนทรียสนทนา การสนับสนุนให้มีการปรับปรุงและพัฒนาอย่างต่อเนื่องผ่านกระบวนการ PDCA – Par มีการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานผ่านข้อตกลงภาระงาน (TOR) และมีการสร้างแรงจูงใจและความผูกพันของบุคลากร รายละเอียดแสดงในแผนภาพที่ 1.1-1



แผนภาพที่ 1.1-1 การบริหารจัดการองค์กรภายใต้วัฒนธรรมองค์กร (CULTURE – Way)

2) การสร้างวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร โดยผู้บริหารสถาบันฯให้ความสำคัญกับการสร้างทีมงานหรือการทำงานเป็นทีม การมีส่วนร่วมกับองค์กรในการแสดงความคิดเห็น /รับฟังความคิดเห็นผู้อื่นผ่านเวทีการประชุมบุคลากร การร่วมกิจกรรมต่างๆของสถาบันฯ และสนับสนุนให้บุคลากรนำค่านิยมองค์กร CULTURE มาใช้ในการปฏิบัติงาน และรับฟังเสียง/ข้อเสนอแนะของลูกค้า/ผู้ใช้บริการ/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาปรับปรุง พัฒนาการดำเนินงานเพื่อการบริการที่เป็นเลิศ สร้างความพึงพอใจให้กับลูกค้า/ผู้ใช้บริการ

3) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อให้เกิดการสร้างนวัตกรรม โดยผู้บริหารสถาบันฯสนับสนุนการจัดการความรู้ (KM) ผ่านกิจกรรมสุนทรียสนทนา เพื่อนำองค์ความรู้/ประสบการณ์ที่มีอยู่ในตัวบุคคลมาใช้ประโยชน์ในการพัฒนาองค์กร และสร้างนวัตกรรมซึ่งจะส่งผลต่อการพัฒนาองค์กรในอนาคต นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันฯกำหนดให้บุคลากรจัดทำผลงานเชิงพัฒนา ปีละ 1 ผลงาน และถูกกำหนดไว้ในข้อตกลงการปฏิบัติงาน (TOR) รวมถึงการสนับสนุนการพัฒนากิจกรรม/โครงการที่มีแนวปฏิบัติที่ดี (Good Practices) เพื่อนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยเพื่อคัดเลือก

เป็นแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ (Best Practices) ซึ่งการดำเนินการดังกล่าวเป็นอีกแนวทางหนึ่งของการสร้างนวัตกรรมเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานและเป็นผลดีต่อองค์กรในอนาคต

4) การมีส่วนร่วมในการวางแผนสืบทอดตำแหน่งและการพัฒนาผู้นำในอนาคตขององค์กร โดยผู้บริหารสถาบันฯให้ความสำคัญกับการพัฒนาผู้นำขององค์กรในอนาคต โดยสนับสนุนให้บุคลากรได้เรียนรู้การปฏิบัติงานในฐานะหัวหน้าโครงการ /ผู้นำกิจกรรม การใช้เวทีการประชุม การพบปะบุคลากรในโอกาสต่างๆเพื่อรับฟังความคิดเห็นของบุคลากรประกอบการพิจารณาคัดเลือก /จัดวางผู้สืบทอดตำแหน่งต่างๆ เช่น หัวหน้าฝ่าย/หัวหน้างาน ให้เหมาะสมในอนาคตเพื่อสร้างองค์กรที่ยั่งยืน

ข. การสื่อสารและผลการดำเนินการขององค์กร (Communication and Organization Performance)

1.1 ข (1) การสื่อสาร (Communication)

ผู้บริหารสถาบันฯ กำหนดนโยบายการสื่อสารทั่วทั้งองค์กร เพื่อให้บุคลากรสามารถรับรู้ข้อมูลข่าวสาร การดำเนินงาน เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยผู้บริหารฯ กระตุ้นให้เกิดการสื่อสารที่ตรงไปตรงมาด้วยระบบการสื่อสารสองทางระหว่างผู้บริหารฯ กับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน ผู้บริหารฯ มีวิธีการสื่อสารที่หลากหลายกับบุคลากรเพื่อให้การสื่อสารมีประสิทธิภาพ สร้างความเข้าใจและความผูกพันกับบุคลากรทั่วองค์กร ทั้งนี้สถาบันฯ ได้ใช้ช่องทางการสื่อสารถึงบุคลากร ลูกค้า/ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ดังแสดงในตารางที่ 1.1-1

ตารางที่ 1.1-1 ช่องทางการสื่อสารกับบุคลากร ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

วิธีการสื่อสาร	กลุ่มบุคคล		ระยะเวลา
	บุคลากร	ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
1. การสื่อสารผ่านการประชุม			
1.1 การประชุมคณะกรรมการประจำสถาบันฯ	/		ปีละ 1 ครั้ง
1.2 การประชุมคณะกรรมการดำเนินงานสถาบันฯ	/		ปีละ 2 ครั้ง
1.3 การประชุมบุคลากรสถาบันฯ	/		2 เดือน/ครั้ง
1.4 การประชุมติดตามและสรุปผลการดำเนินงานประจำปี	/		6 เดือน/ครั้ง
1.5 การประชุมคณะกรรมการตามภารกิจ ได้แก่ (1) คณะกรรมการประกันคุณภาพ (2) คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงฯ (3) คณะกรรมการดำเนินกิจกรรม 5 ส (4) คณะกรรมการวิจัย	/		ตามแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปี
1.6 การประชุมคณะกรรมการเฉพาะกิจ ได้แก่ (1) คณะกรรมการดำเนินกิจกรรม/โครงการ ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม (2) คณะกรรมการดำเนินงานโครงการพัฒนาบุคลากร	/		ตาม แผนปฏิบัติงานฯ ประจำปี

วิธีการสื่อสาร	กลุ่มบุคคล		ระยะเวลา
	บุคลากร	ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
1.7 การประชุมร่วมกับเครือข่ายและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	/	/	ปีละ 1 ครั้ง
1.8 การประชุมอื่นๆ ได้แก่ การประชุมวาระพิเศษ /เร่งด่วน เช่น การประชุมกรณีเกิดภาวะฉุกเฉิน การประชุมเพื่อจัดการข้อร้องเรียน	/		ตามโอกาส
2. การสื่อสารผ่านกิจกรรม/โครงการ			
2.1 กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) ภายใต้ “กิจกรรมสุนทรียสนทนา”	/		เดือนละ 1 ครั้ง
2.2 กิจกรรมพัฒนาบุคลากรและทัศนศึกษาดูงาน	/		ปีละ 1 ครั้ง
2.3 กิจกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานตาม TORs	/		ปีละ 2 ครั้ง
2.4 โครงการอบรมพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน	/		ตามแผนปฏิบัติงานฯ ประจำปี
2.5 กิจกรรมเชิดชูเกียรติ ยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	/		ตามโอกาส
3. การสื่อสารผ่านระบบเครือข่าย			
3.1 โทรศัพท์	/	/	ตามโอกาส
3.2 จดหมายอิเล็กทรอนิกส์ – e-mail	/	/	ตามโอกาส
3.3 website สถาบันฯ – www.cultural.pn.psu.ac.th	/	/	ตามโอกาส
3.4 สื่อสังคมออนไลน์ เช่น facebook , Line	/		ตามโอกาส
4. การสื่อสารด้วยวิธีการอื่นๆ			
4.1 หนังสือราชการ ประกาศ	/	/	ตามโอกาส
4.2 การพูดคุยโดยตรงระหว่างผู้บริหาร บุคลากร ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	/	/	ตามโอกาส
4.3 เอกสาร รายงานการประชุมคำสั่ง แนวปฏิบัติ หนังสือแจ้งเวียน	/		ตามโอกาส
4.4 รายการวิทยุสถาบัน “รักษ์วัฒนธรรม”	/	/	ทุกวันพุธของเดือน
4.5 สื่อสิ่งพิมพ์ เช่น จุลสารประชาสัมพันธ์ สถาบันฯ	/	/	2 เดือน/ครั้ง
4.6 กล่องรับฟังความคิดเห็น	/	/	วันเวลาราชการ
4.7 การเข้าร่วมกิจกรรมกับลูกค้า ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		/	ตามโอกาส

1.1 ข (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง (Focus on Action)

ผู้บริหารสถาบันฯ ได้ดำเนินงานด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมให้บรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ พันธกิจขององค์กร ภายใต้นโยบายการกำกับดูแลการดำเนินงานเพื่อให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจังโดยใช้ (1) ดัชนีตัวชี้วัดหลัก (KPIs) ระดับองค์กร (2) ข้อตกลงภาระงาน (TORs) ระดับบุคคล (3) การกำหนด Benchmark กับคู่แข่ง เป็นเครื่องมือในการกำกับและติดตามการปฏิบัติงานของบุคลากร โดยสถาบันฯ กำหนดกรอบเวลาในการรายงานผลการดำเนินงานปีละ 2 ครั้ง ทั้งนี้สถาบันฯจัดให้มีการประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหาร หัวหน้าฝ่าย และผู้ปฏิบัติงานเป็นประจำทุก 2 เดือน บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมแสดงความคิดเห็น และถอดบทเรียนจากการดำเนินงาน เพื่อประเมินผลการดำเนินงานตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เพื่อนำมาปรับปรุงและพัฒนาต่อไป

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้าง

(Governance and Societal Responsibilities)

ก. การกำกับดูแลองค์กร (Organizational Governance)

1.2 ก (1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร (Governance System)

ผู้บริหารสถาบันฯ ยึดหลักการบริหารองค์กรภายใต้หลักธรรมาภิบาลด้วยวัฒนธรรมองค์กร เพื่อหล่อหลอมบุคลากรให้ปฏิบัติ สร้างความเป็นหนึ่งเดียวขององค์กร เพื่อขับเคลื่อนองค์กรให้เกิดการพัฒนาที่ยั่งยืน ผ่านกระบวนการพัฒนาบุคลากรโดยยึดนโยบายของมหาวิทยาลัย การบริหารจัดการองค์กรด้วยวัฒนธรรมองค์กรภายใต้แนวคิด CULTURE – Way ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน และกระบวนการ PDCA-Par เป็นระบบกำกับดูแลองค์กร

1) ด้านความรับผิดชอบต่อในการกระทำของผู้บริหาร : ผู้บริหารสถาบันฯได้รับการประเมินผลการปฏิบัติงาน (TOR) ปีละ 2 ครั้ง และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการสถาบันฯ) 2 ปี/ครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินจากมหาวิทยาลัย และมีการประเมินตนเองของคณะกรรมการประจำสถาบันฯ ปีละ 1 ครั้ง

2) ด้านความรับผิดชอบต่อด้านการเงิน : ผู้บริหารสถาบันฯมีระบบการใช้จ่ายเงินงบประมาณอย่างเคร่งครัดและมีวินัยตามระเบียบการเงิน มีระบบการปฏิบัติตามขั้นตอนและกระบวนการอนุมัติ มีแผนการใช้จ่ายเงินและอนุมัติใช้เงินตามกรอบวงเงินที่ได้รับการอนุมัติ

3) ด้านความโปร่งใสในการคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร : สถาบันฯมีการบริหารจัดการภายใต้คณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร ได้แก่ คณะกรรมการประจำสถาบันฯ คณะกรรมการดำเนินงานสถาบันฯ สถาบันฯ มีความโปร่งใสในการดำเนินการคัดเลือกคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กร มีการเปิดเผยข้อมูลข่าวสารรายงานผลการประชุมของคณะกรรมการกำกับดูแลองค์กรผ่านช่องทาง E-document , E-mail เป็นต้น

4) ด้านการตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระและมีประสิทธิภาพ : ผู้บริหารสถาบันฯสนับสนุนให้มีการตรวจสอบภายในและภายนอกที่เป็นอิสระผ่านกระบวนการต่างๆอย่างมีประสิทธิภาพ ได้แก่ การประเมินคุณภาพภายในตามแนวทางเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ของ สมศ. การรายงานผลการติดตามและควบคุมภายในทุก 6 เดือนของมหาวิทยาลัย การตรวจสอบจากหน่วยตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย และการรายงานผลราชการไร้สะอาด ของ สกอ. เป็นต้น

5) ด้านการปกป้องผลประโยชน์ของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย : สถาบันฯ มีกระบวนการสร้างและปรับปรุงการให้บริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม โดยรับฟังความคิดเห็น / ข้อเสนอแนะจากลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการพบปะพูดคุยในการเข้าร่วมกิจกรรม / โครงการต่างๆ และการจัดทำแบบสอบถามเพื่อรับฟังข้อเสนอแนะของลูกค้า / ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย นำมาปรับปรุง/พัฒนาการให้บริการด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อตอบสนองความต้องการ และสร้างความพึงพอใจ

6) ด้านการวางแผนสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้ในระดับสูง : สถาบันฯ ไม่สามารถวางแผนการสืบทอดตำแหน่งสำหรับผู้ในระดับสูงได้ เนื่องจากมีกระบวนการสรรหาตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัยฯ เช่น การแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหา การรับฟังความคิดเห็นของบุคลากร การรับฟังวิสัยทัศน์ของผู้ที่ได้รับการทาบทาม เพื่อใช้ประกอบการพิจารณา กลั่นกรอง และนำเสนอรายชื่อผู้ที่เหมาะสมดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฯ 1 รายชื่อ

1.2 ก (2) การประเมินผลการดำเนินการ (Performance Evaluation)

การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารสถาบันฯ เป็นไปตามแนวทางและหลักเกณฑ์ของมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ คือ 1) การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารฯ ตามวาระการดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการฯ 2 ปี/ครั้ง โดยคณะกรรมการประเมินฯ ที่แต่งตั้งโดยมหาวิทยาลัยฯ 2) การประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารฯ ตามข้อตกลงภาระงาน (TORs) ปีละ 2 ครั้ง ตามรอบการประเมิน รอบที่ 1 ระหว่างวันที่ 1 สิงหาคม 2557– 31 มกราคม 2558 และรอบที่ 2 ระหว่างวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2558 – 31 กรกฎาคม 2558 ทั้งนี้การประเมินผลการปฏิบัติงาน ผู้บริหารฯ จะนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการฯ มาปรับปรุงการปฏิบัติงานให้มีประสิทธิภาพ เช่น ข้อเสนอแนะในการจัดกิจกรรม/โครงการด้านทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม การจัดทำองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม มลยา เป็นต้น สำหรับคณะกรรมการประจำสถาบันฯ จัดให้มีการประเมินตนเอง

นอกจากนี้ผู้บริหารสถาบันฯ ได้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของคณะกรรมการฯ มาปรับปรุงและพัฒนาประสิทธิภาพของการนำองค์กร และการทำงาน เช่น ข้อเสนอแนะในการสร้างองค์ความรู้ด้านวัฒนธรรม มลยา การสร้างนิทรรศการถาวรภายในหอวัฒนธรรมภาคใต้ เป็นต้น

ข. การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและมีจริยธรรม (Legal and Ethical Behavior)

1.2 ข (1) การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและกฎระเบียบ (Legal and Regulatory Behavior)

สถาบันฯ มีการดำเนินงานตามภารกิจให้เป็นไปตามกฎหมาย กฎระเบียบและจริยธรรมโดยคำนึงถึงผลกระทบต่อสังคม มีการกำหนดแผนงาน/กิจกรรมต่างๆ เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงาน สามารถลดผลกระทบเชิงลบของผลิตภัณฑ์และบริการ เช่น มีการดำเนินกิจกรรม 5 ส มีการบริหารจัดการความเสี่ยง เป็นต้น ดังแสดงในตารางที่ 1.2-1

ตารางที่ 1.2-1 การดำเนินงานเพื่อลดผลกระทบเชิงลบของผลิตภัณฑ์

ผลิตภัณฑ์	ปัญหา/ ผลกระทบเชิงลบ	กระบวนการ แก้ปัญหา	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	กรอบเวลา
1.การจัด โครงการ /กิจกรรมด้าน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	-โครงการหรือ กิจกรรมที่ไม่ ตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการ	-รับฟังเสียงลูกค้า และผู้รับบริการโดย การสำรวจความ ต้องการและความ คาดหวัง -ประเมินผลการจัด กิจกรรมทุกครั้งเพื่อ ปรับปรุงการบริการ	-กิจกรรมหรือ โครงการสามารถ ตอบสนองความ ต้องการของลูกค้า และผู้รับบริการ	-จำนวนผู้เข้าร่วม กิจกรรม/โครงการ -ความพึงพอใจ ของลูกค้าและ ผู้รับบริการ	-ทุกครั้งที่มีการ จัดกิจกรรมหรือ โครงการ
2.การบริการ แหล่งเรียนรู้/ สารสนเทศและ การถ่ายทอด องค์ความรู้ด้าน ศิลปวัฒนธรรม	-สารสนเทศที่ ไม่ถูกต้อง	-การคัดสรรและ กลั่นกรองข้อมูล ก่อนให้บริการ	-สารสนเทศ มีความถูกต้อง	-ไม่มีสารสนเทศที่ ไม่ถูกต้องให้ บริการ	-ทุกครั้งที่ให้ บริการ สารสนเทศ
	-สภาพแวดล้อม ของแหล่งเรียนรู้ ที่ไม่เหมาะสม	-พัฒนาภูมิทัศน์ โดยบุคลากร	-เพื่อจัดสภาพ แวดล้อมให้มี ความเหมาะสม	-มีสภาพแวดล้อม ที่เหมาะสม	-เดือนละครั้ง
	-ข้อมูล ความรู้ และสารสนเทศที่ ไม่ถูกต้องหรือ ไม่เหมาะสม	-การคัดสรร และ กลั่นกรองข้อมูล ความรู้ สารสนเทศ ก่อนเผยแพร่	-มีข้อมูล ความรู้ สารสนเทศที่ ถูกต้องและ เหมาะสม	-ไม่มีข้อมูล ความรู้สารสนเทศ ที่ไม่ถูกต้องและไม่ เหมาะสมออก เผยแพร่สู่สังคม	-ทุกครั้งที่มีการ เผยแพร่และ ถ่ายทอดความรู้ สู่สังคม
3.การศึกษา วิจัยทางด้าน ศิลปวัฒนธรรม และเสริมสร้าง ชุมชนเข้มแข็ง	-ความไม่ ปลอดภัย ในชีวิตและ ทรัพย์สิน	-ตรวจสอบข้อมูล สถานการณ์ในพื้นที่ -ประสานงานกับ ชุมชนก่อนลงพื้นที่ ศึกษาวิจัย	-เพื่อความปลอดภัย	-มีความปลอดภัย	-ทุกครั้งก่อนลง พื้นที่/ชุมชน
4 การบริการ วิชาการด้าน ศิลปวัฒนธรรม	-ความไม่พึงพอใจ ในการให้ คำปรึกษา การ เป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ และคณะทำงาน	-รับฟังเสียงของ ลูกค้า ผู้รับบริการ โดยสำรวจความพึง พอใจและไม่พึง พอใจ นำมาแก้ไข ปรับปรุงต่อไป	-เพื่อสร้างความ พึงพอใจให้กับ ลูกค้าและ ผู้รับบริการ	-มีความพึงพอใจ ในการให้บริการ	-ทุกครั้งที่มีการ จัดกิจกรรมหรือ โครงการ
	-บุคลากรขาด ทักษะในการจัด กิจกรรม การเรียนรู้	-พัฒนาบุคลากร ด้านทักษะการจัด กิจกรรมการเรียนรู้ -คัดกรองบุคลากรที่ มีความรู้ ทักษะ และ ความสามารถ	-เพื่อให้การ จัดการเรียนรู้ บรรลุเป้าหมาย ของหลักสูตร	-นักศึกษามี ความรู้ความเข้าใจ และพึงพอใจใน การเรียนรู้	-ปีละ 2 ครั้ง

1.2 ข (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม (Ethical Behavior)

สถาบันฯ มีระบบการดำเนินงานภายในองค์กรผ่านระบบคณะกรรมการ ซึ่งประกอบด้วยผู้บริหาร และบุคลากรร่วมกันปฏิบัติงานภายใต้กฎระเบียบ มีการประเมินสมรรถนะ (competency) แบบ 360 องศา เพื่อเป็นเครื่องมือในการส่งเสริมความประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรมภายใต้โครงสร้างระบบการกำกับดูแลทั่วทั้งองค์กร โดยมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง มีนโยบายส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามจรรยาบรรณของบุคลากร ตามข้อบังคับสภา มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ว่าด้วยจรรยาบรรณของบุคลากร พ.ศ.2551 และแก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ.2555 โดยมีแผนงาน/กิจกรรมส่งเสริมจรรยาบรรณบุคลากร อาทิเช่น กิจกรรมการให้ความรู้ด้านคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ การทดสอบความรู้เกี่ยวกับจรรยาบรรณฯ การประเมินผลการปฏิบัติตามจรรยาบรรณ กิจกรรมเชิดชูเกียรติผู้มีความประพฤติดีมีคุณธรรม กิจกรรมบำเพ็ญประโยชน์ต่อสังคม กิจกรรมทางศาสนา เป็นต้น นอกจากนี้สถาบันฯ ให้ความสำคัญในการกำกับดูแลการประพฤติปฏิบัติตามระเบียบราชการ ระเบียบการเงินและพัสดุ และอื่นๆ อย่างเคร่งครัด

ค. ความรับผิดชอบต่อสังคมในวงกว้างและการสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ (Societal Responsibilities and Support of Key Communities)

1.2 ค (1) ความผาสุกของสังคม (Societal Well-Being)

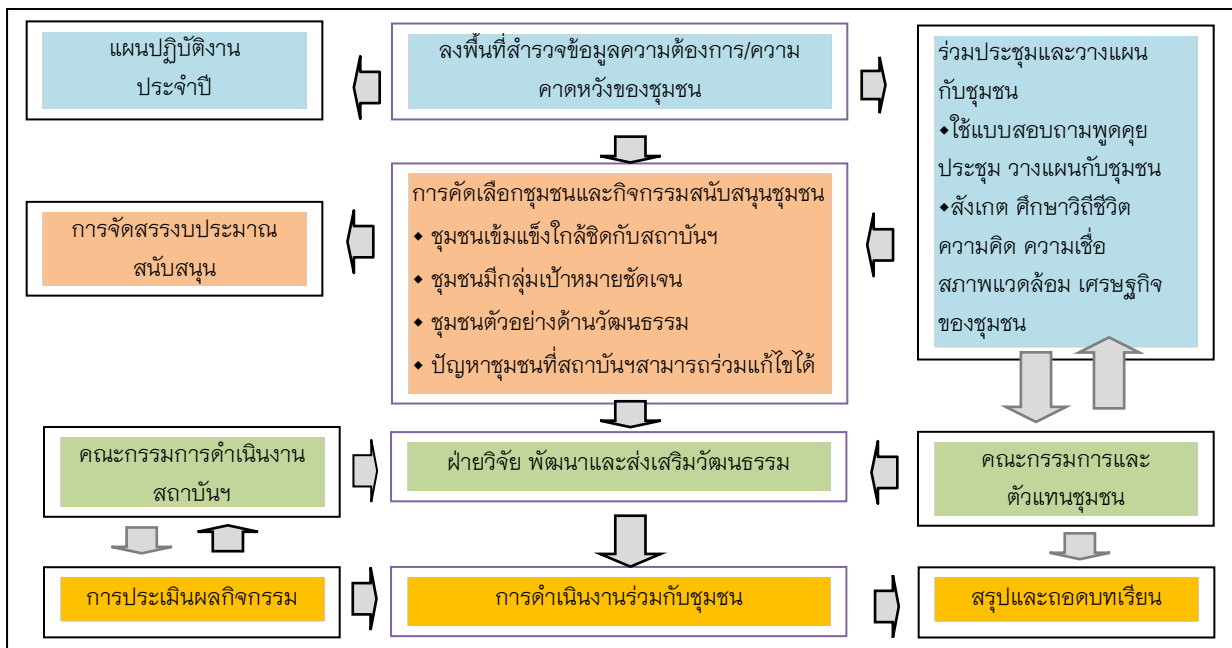
สถาบันฯ ดำเนินถึงความผาสุกและผลประโยชน์ของสังคม โดยดำเนินโครงการบริการวิชาการและงานวิจัยสู่ชุมชนที่ช่วยเสริมสร้างความสมบูรณ์ให้กับสังคมและเศรษฐกิจตามแผนปฏิบัติการประจำปี โดยผู้บริหารสถาบันฯ สนับสนุนกิจกรรม/โครงการต่างๆ เพื่อสนับสนุนชุมชนเข้มแข็ง ได้แก่ (1) โครงการพัฒนาทักษะการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับหัตถกรรมท้องถิ่น ซึ่งเป็นการต่อยอดการพัฒนาทักษะการเพิ่มมูลค่าให้กับหัตถกรรมท้องถิ่น *กลุ่มศิลปะประดิษฐ์จากเศษไม้* ตำบลตันหยงลูโละ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี (กลุ่มใหม่ในปี 2558) *กลุ่มจักสานไม้ไผ่* ตำบลท่าข้าม อำเภอปานาเระ จังหวัดปัตตานี และ*กลุ่มการทำปลอกมิด* ตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี โดยการนำวัตถุดิบที่มีในชุมชนกลับมาใช้และสร้างเป็นผลิตภัณฑ์ในชุมชน (2) โครงการสายใยชุมชนสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น รุ่นที่ 4 ประวัติศาสตร์บอกเล่าเรื่องราวชุมชน เพื่อให้ปราชญ์ชาวบ้าน นักวิจัย นักวิชาการ และเยาวชนในท้องถิ่น ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น : ข้อมูลแผนที่ “เส้นทางนี้มีความหมาย” ปัตตานีในความทรงจำ (3) โครงการกายนดี สลาดัน ผ้าดีที่ชายแดนใต้ และโครงการย้อนอดีตการแต่งกายและวิถีผู้คนชายแดนใต้ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการสร้างความภาคภูมิใจในเอกลักษณ์วัฒนธรรมผ้าและการแต่งกายของผู้คนที่ชายแดนใต้ อีกทั้งส่งเสริมอาชีพการทอผ้าที่ยังคงเป็นเอกลักษณ์สืบทอดกันมาจนถึงปัจจุบัน และ (4) โครงการศึกษาภูมิปัญญาอาหารพื้นบ้านชายแดนใต้ เพื่ออนุรักษ์และสืบทอดมรดกทางด้านอาหารพื้นบ้านชายแดนใต้ การดำเนินกิจกรรม/โครงการดังกล่าวช่วยสร้างความผาสุกของสังคม

1.2 ค (2) การสนับสนุนชุมชน (Community Support)

ผู้บริหารสถาบันฯ สถาบันฯ สนับสนุนการดำเนินโครงการบริการวิชาการและงานวิจัยเพื่อสนับสนุนและสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน ได้แก่ โครงการพัฒนาทักษะการเพิ่มมูลค่าเพิ่มให้กับหัตถกรรมท้องถิ่น ดำเนินการสนับสนุนชุมชนเพื่อต่อยอดการพัฒนาทักษะการเพิ่มมูลค่าหัตถกรรมท้องถิ่นตามความต้องการของชุมชน ได้แก่ (1) *กลุ่มศิลปะประดิษฐ์จากเศษไม้* ตำบลตันหยงลูโละ อำเภอเมือง จังหวัดปัตตานี มีเครื่องมือในการดำเนินงาน และ

เศษไม้ พร้อมจะพัฒนาศิลปะประดิษฐ์ตามความต้องการของตลาด โดยพัฒนาการออกแบบในการสร้างสรรค์ผลิตภัณฑ์ใหม่ๆ (2) *กลุ่มจักสานไม้ไผ่* ตำบลท่าข้าม อำเภอปานาเระ จังหวัดปัตตานี โดยพัฒนารูปแบบของกระจูดมาประยุกต์ใช้กับรูปแบบจักสานไม้ไผ่ และประยุกต์การจักสานจากใยต้นคล้า การจักสานเสื่อกระจูดใช้และจำหน่ายในชุมชน และสูตรมาตรฐานในการทำสบู่ จากตาลโตนด มีการพัฒนาต่อยอด วิเคราะห์เนื้อเยื่อลูกตาลโตนดว่ามีผลดีต่อผิวหนังอย่างไร (3) *กลุ่มการทำปลอกมีด* ตำบลยามู อำเภอยะหริ่ง จังหวัดปัตตานี โดยเพิ่มมูลค่าด้วยการประดับโลหะบนด้ามมีด และการทำแหวน ทั้งนี้กลุ่มสมาชิกมีทักษะในการทำจนสามารถผลิตเป็นชิ้นงาน และต้องการต่อยอดในการตลาดลงบนแผ่นโลหะ เพื่อสะท้อนลวดลายเอกลักษณ์ของสามจังหวัดชายแดนใต้ สำหรับโครงการสายใยชุมชนสืบสานภูมิปัญญาท้องถิ่น รุ่นที่ 4 ประวัติศาสตร์บอกเล่าเรื่องราวชุมชน เพื่อให้ประชาชนชาวบ้าน นักวิจัย นักวิชาการ และเยาวชนในท้องถิ่น ชุมชนได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้นำไปสู่การสร้างองค์ความรู้ประวัติศาสตร์ท้องถิ่น : ข้อมูลแผนที่ “เส้นทางนี้มีความหมาย” ปัตตานีในความทรงจำ โครงการดังกล่าวมีส่วนสำคัญในการสร้างเครือข่ายเยาวชนต้นแบบในพื้นที่จังหวัดปัตตานี

การดำเนินกิจกรรมต่างๆ มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของชุมชน และเชื่อมโยงชาวบ้านในพื้นที่ มีการพบปะพูดคุย และร่วมแก้ปัญหาในชุมชนอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดเครือข่ายชุมชนเชื่อมโยงกับสถาบันวัฒนธรรมศึกษา กัลยาณิวัฒนา โดยสถาบันฯ กำหนดให้มีกิจกรรมต่างๆ ในชุมชนตามภารกิจซึ่งแสดงถึงความตั้งใจและจริงจังในการรับผิดชอบต่อสังคมและพร้อมสนับสนุนชุมชน ซึ่งการดำเนินงานสนับสนุนชุมชนที่สำคัญของสถาบันฯ ดังแสดงในแผนภาพที่ 1.2-1



แผนภาพที่ 1.2-1 การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชน