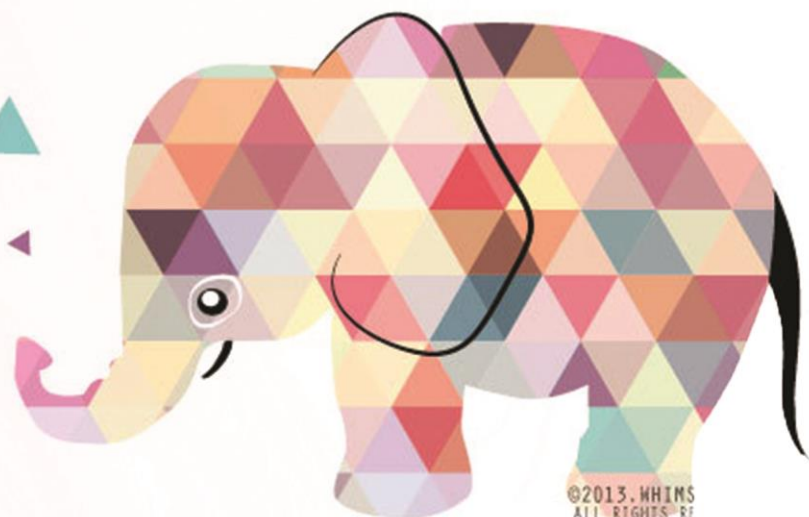




คู่มือ

ตัวชี้วัดเพื่อการจัดทำคำรับรอง
การปฏิบัติงานของส่วนงาน
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560-2564
(ฉบับปรับปรุง ณ วันที่ 5 กรกฎาคม 2561)



อาจมีการเปลี่ยนแปลงในระดับมหาวิทยาลัยเพื่อความเหมาะสม

คำรับรองการปฏิบัติงานของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

ตัวชี้วัดท้าทาย

ตัวชี้วัด	จำนวน ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย					หน่วยงาน (KPI Owners)	บุคลากร (Data Owners)	
			2560	2561	2562	2563	2564			
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ลานนาสร้างสรรค์										
3.5 จำนวนผู้ได้รับการบ่มเพาะ (Incubatees)	1	คน	10	20	30	40	50	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา	
3.11 การเปิดหลักสูตรระยะสั้น										
3.11.1 จำนวนหลักสูตรระยะสั้น	1	หลักสูตร	-	10	12	15	17	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา	
3.11.2 จำนวนครั้งที่จัดหลักสูตรระยะสั้น	1	ครั้ง	-	10	12	15	17	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา	
3.11.3 จำนวนผู้รับบริการเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้น	1	คน	-	3,000	3,200	3,500	3,700	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา	
ยุทธศาสตร์ที่ 8 : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ										
8.1 ผลการประเมินตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX200)	1	คะแนน	-	-	200	200	300	งานบริการฯ	สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์	
รวม	5									

คำรับรองการปฏิบัติงานของสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2560 - 2564

ตัวชี้วัดที่ต้องรายงานข้อมูล

ตัวชี้วัด	จำนวนตัวชี้วัด	หน่วยนับ	KPI Owners	Data Owners
ยุทธศาสตร์ที่ 1 : นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน				
1.12 ร้อยละของการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าเทียบกับปี	1	ร้อยละ	งานบริหารฯ	กิตติพันธ์ ไชยยาติบ
1.14 จำนวนโครงการ/กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรในการอนุรักษ์หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติ และพลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ	1	โครงการ/กิจกรรม	งานบริหารฯ	กิตติพันธ์ ไชยยาติบ
1.15 ร้อยละของความสำเร็จของการคัดแยกขยะภายในส่วนงาน	1	ร้อยละ	งานบริหารฯ	กิตติพันธ์ ไชยยาติบ
1.16 ร้อยละของพื้นที่สีเขียวภายในส่วนงาน	1	ร้อยละ	งานบริหารฯ	กิตติพันธ์ ไชยยาติบ
1.17 ปริมาณไขมันที่ปล่อยออกจากส่วนงาน	1	มิลลิกรัมต่อลิตร	งานบริหารฯ	กิตติพันธ์ ไชยยาติบ
ยุทธศาสตร์ที่ 2 : นวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ				
2.15 จำนวนโครงการ/กิจกรรมสร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทางด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ	1	โครงการ/กิจกรรม	งานบริหารฯ	สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์
2.16 จำนวนโครงการ/กิจกรรม Food Safety (Healthy diet and balanced nutrition)	1	โครงการ/กิจกรรม	งานบริหารฯ	สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์
2.17 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับ Healty University	1	โครงการ/กิจกรรม	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
ยุทธศาสตร์ที่ 3 : ลานนาสร้างสรรค์				
3.1 คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการนำนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านลันนาไปใช้ประโยชน์	1	บรรยายข้อมูล	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
3.2 รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการนำนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านลันนาไปใช้ประโยชน์	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
3.4 จำนวนนวัตกรรมด้านลันนาสร้างสรรค์	1	ผลงาน	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
3.7 จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
3.8 จำนวนงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา)	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
3.9 การมีส่วนร่วมในการจัดทำสารบบด้านลันนา (CMU Lanna Directory)	1	ประเด็น/หัวข้อที่เข้ามามีส่วนร่วม	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา สุพรรณ โนนาง
3.13 จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านลันนาสร้างสรรค์	1	โครงการ/กิจกรรม	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
ยุทธศาสตร์ที่ 6 : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม				
6.1 คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการบริการวิชาการองค์ความรู้พร้อมใช้และนวัตกรรม	1	บาท	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
6.2 จำนวนงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา)	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
6.4 จำนวนผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงในวงกว้างต่อชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ	1	ผลงาน	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
6.5 จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการเกี่ยวข้องในงานวิชาการเพื่อสังคม	1	คน	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
6.6 การมีส่วนร่วมในการจัดทำองค์ความรู้พร้อมใช้ นวัตกรรม และบทเรียนที่สามารถแก้ไขปัญหาคือสำคัญและเสริมพลัง (Empowerment) ของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม	1	ประเด็น/หัวข้อที่เข้ามามีส่วนร่วม	ฝ่ายส่งเสริมฯ	ราชนิย์ เครือระยา
ยุทธศาสตร์ที่ 7 : แสงหารายได้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน				
7.1 จำนวนรายได้รวมหลังหักค่าใช้จ่าย	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
7.5 สัดส่วนเงินสะสมต้องงบประมาณปี (งบบุคลากรและงบ)	1	ปี	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
7.8 รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการแปลงสินทรัพย์	1	บาท	งานบริหารฯ	ชนาภา ค่าวงศ์
ยุทธศาสตร์ที่ 8 : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ				
8.2 ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามยุทธศาสตร์ต้องงบประมาณทั้งหมดของส่วนงาน	1	ร้อยละ	งานบริหารฯ	สันต์ทัศน์ เพ็ญจันทร์
8.3 สัมฤทธิ์ผลของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล	1	ระดับคะแนน	งานบริหารฯ	วนิดา เขื่อนคำฟู รพีพรรณ ศรีทะ
8.4 ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย	1	ร้อยละ	งานบริหารฯ	วนิดา เขื่อนคำฟู ชนาภา ค่าวงศ์
8.5 ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง Digital Infrastructure	1	ร้อยละความสำเร็จ	งานบริหารฯ	ปัทมา จักขุรัตน์ พิชัย แสงบุญ
8.6 ระดับความสำเร็จในการพัฒนาระบบ CMU-MIS เพื่อบริหารงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย	1	ระดับ	งานบริหารฯ	วนิดา เขื่อนคำฟู รพีพรรณ ศรีทะ
8.6.1 ระดับคุณภาพข้อมูลระบบ CMU-MIS	1	ระดับ	งานบริหารฯ	วนิดา เขื่อนคำฟู รพีพรรณ ศรีทะ

ตัวชี้วัด		จำนวน ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	KPI Owners	Data Owners
8.6.2	ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบ CMU-MIS เพื่อบริหารงาน ในภาพรวม	1	ระดับ	งานบริหารฯ	วนิดา เชื้อคำฟู รพีพรรณ ศรีทะ
8.7	ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสำนักงาน (KM)	1	ระดับ หรือ จำนวน นวัตกรรมการ	งานบริหารฯ	ปัทมา จักษุรัตน์
8.8	ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของนักศึกษา และบุคลากรภายในสำนักงาน	1	ระดับ	งานบริหารฯ	วาสนา ม่วงค์
8.9	ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของบุคลากรและนักศึกษา ภายในสำนักงาน	1	ระดับ	งานบริหารฯ	วนิดา เชื้อคำฟู รพีพรรณ ศรีทะ
8.10	การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส	1	ระดับคะแนน	งานบริหารฯ	ปัทมา จักษุรัตน์
รวม		34			

ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๒ ร้อยละของการประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีที่ผ่านมา

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อส่งเสริมให้แต่ละส่วนงานมีการใช้พลังงานไฟฟ้าอย่างคุ้มค่า และมีประสิทธิภาพ

หน่วยนับ : ร้อยละ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การประหยัดค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้า คือ ค่าใช้จ่ายด้านพลังงานไฟฟ้าของส่วนงานที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละเดือน (พิจารณาจากใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้าที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) โดยเปรียบเทียบกับช่วงระยะเวลาเดียวกันของปีที่ผ่านมา

สูตรการคำนวณ:

ร้อยละการประหยัดค่าใช้จ่ายพลังงานไฟฟ้า

$$= \frac{\text{ค่าไฟช่วงระยะเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา} - \text{ค่าไฟ ช่วงเวลาเดียวกัน ณ ปัจจุบัน}}{\text{ค่าไฟช่วงระยะเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา}} \times 100$$

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูลค่าไฟฟ้าของส่วนงานในช่วงเวลาเดียวกัน ณ ปัจจุบัน (บาท)
๒. ข้อมูลค่าไฟฟ้าของส่วนงานในช่วงเวลาเดียวกันในปีที่ผ่านมา (บาท)

หมายเหตุ : ให้ส่วนงานแจ้งข้อมูลค่าไฟฟ้า โดยกรอกข้อมูลค่าไฟฟ้าของส่วนงานที่เกิดขึ้นจริงในแต่ละเดือน (พิจารณาจากใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้าที่ได้รับจากการไฟฟ้าส่วนภูมิภาค) โดยให้รวมจำนวนเงินค่าไฟฟ้า (บาท) ตามรอบระยะเวลาการกรอกข้อมูลในระบบ CMU-PA และให้แนบใบเสร็จรับเงินค่าไฟฟ้า ไว้เป็นเอกสารหลักฐานอ้างอิงในระบบ CMU-PA

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองอาคารสถานที่และสาธารณูปการ

**ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๔ จำนวนโครงการ/กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร
ในการอนุรักษ์หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีจิตสำนึก**

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติให้แก่ผู้มีส่วนเกี่ยวข้อง
ภายในมหาวิทยาลัย

หน่วยนับ : โครงการ/กิจกรรม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

โครงการ/กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรในการอนุรักษ์หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีจิตสำนึก หมายถึง โครงการหรือกิจกรรมที่มหาวิทยาลัย นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร มีส่วนร่วมในการอนุรักษ์และพัฒนาสิ่งแวดล้อมและพลังงาน หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีจิตสำนึก หมายรวมถึง โครงการที่มีผลกระทบโดยตรง เพื่อจัดการสิ่งแวดล้อมและพลังงานภายในมหาวิทยาลัย และ โครงการที่สร้างผลกระทบที่ดีแก่สังคม ภายนอกด้วย

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุจำนวนโครงการ/กิจกรรมและการมีส่วนร่วมของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร
ในการอนุรักษ์หรือใช้ทรัพยากรธรรมชาติและพลังงานอย่างมีจิตสำนึก

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองพัฒนานักศึกษา

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๕ ร้อยละของความสำเร็จของการคัดแยกขยะภายในส่วนงาน

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อสร้างจิตสำนึกในการคัดแยกขยะให้นักศึกษา รวมถึงบุคลากรในแต่ละส่วนงาน อันเป็นการสนับสนุนการสร้างลักษณะนิสัยที่ดีเพื่อเป็นตัวอย่างแก่สังคมโดยรวม

หน่วยนับ : ร้อยละ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การคัดแยกขยะ คือ การคัดแยกประเภทของขยะ โดยแบ่งออกเป็นขยะอินทรีย์ ขยะรีไซเคิล ขยะทั่วไป และขยะอันตราย รวมทั้งการบริหารจัดการขยะอย่างมีประสิทธิภาพ ตั้งแต่การรณรงค์คัดแยกขยะ การคัดแยกขยะอย่างถูกต้อง กระบวนการขนย้ายขยะไปยังโรงพักขยะของส่วนกลาง เพื่อส่วนกลางจะได้นำขยะเหล่านี้ไปแปรรูปเป็นพลังงานทดแทน (Waste to Energy) โดยใช้เทคโนโลยีแบบบูรณาการ (Integrated Solid Waste Management) แปรรูปเป็นพลังงานทดแทน

หมายเหตุ : ให้ส่วนงานมีโครงการและแผนการคัดแยกขยะภายในส่วนงานและทำการทิ้งขยะในจุดพักขยะที่กำหนดไว้ โดยทางเทศบาลนครเชียงใหม่จะนำขยะจากจุดพักขยะไปยังศูนย์บริหารจัดการชีวมวลครบวงจร และทางศูนย์ฯ จะคัดแยกขยะและวัดผลการคัดแยกขยะของแต่ละส่วนงานต่อไป

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูลปริมาณขยะที่คัดแยกตามประเภทของขยะได้อย่างถูกต้อง (กิโลกรัม)
๒. ข้อมูลปริมาณขยะทั้งหมด (กิโลกรัม)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ สถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ / ศูนย์บริหารจัดการชีวมวลครบวงจร

ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๖ ร้อยละของพื้นที่สีเขียวภายในส่วนงาน

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อสนับสนุนการมีสัดส่วนพื้นที่สีเขียวต่อพื้นที่ทั้งหมดในส่วนงานอย่างเหมาะสม

หน่วยนับ : ร้อยละ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การจัดการพื้นที่สีเขียว หมายถึง การจัดการพื้นที่ทั้งหมดที่ส่วนงานรับผิดชอบ ให้มีพื้นที่สีเขียว พื้นที่ปกคลุมไปด้วยพืชชนิดต่างๆ คิดเป็นสัดส่วนร้อยละกับพื้นที่ทั้งหมดที่ส่วนงานรับผิดชอบ ทั้งนี้ พื้นที่รวมดังกล่าว **ไม่รวมพื้นที่ป่ากรังที่ไม่ได้รับการดูแล**

หมายเหตุ : แต่ละส่วนงานมีหน้าที่จัดสรรสัดส่วนพื้นที่สีเขียวให้เหมาะสม โดยมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้เก็บข้อมูลตัวชี้วัด

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูลปริมาณพื้นที่สีเขียวของส่วนงาน (ตารางเมตร)
๒. ข้อมูลปริมาณพื้นที่ทั้งหมดของส่วนงาน (ตารางเมตร)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองอาคารสถานที่และสาธารณูปการ

ตัวชี้วัดที่ ๑.๑๓/ ปริมาณไขมันที่ปล่อยออกจากส่วนงาน

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้แต่ละส่วนงานมีการจัดทำระบบสำหรับดักไขมันก่อนปล่อยออกสู่ระบบบำบัดน้ำเสีย

หน่วยนับ : มิลลิกรัมต่อลิตร

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

น้ำมันและไขมัน (Oil and Grease) เป็นสารอาหารที่มีอยู่ในธรรมชาติได้มาจากพืชและสัตว์ น้ำเสียจากร้านอาหารที่มีน้ำมันและไขมันปนเปื้อนส่วนใหญ่มาจากการประกอบอาหาร ได้ก่อให้เกิดปัญหาน้ำมันและไขมันปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อมเป็นจำนวนมาก โดยอาจก่อให้เกิดการปนเปื้อนสู่ดินและแหล่งน้ำผิวดินโดยตรง

ปริมาณไขมันที่ปล่อยออกจากส่วนงาน วัดจากน้ำมันและไขมันที่ถูกดักออกมาจากบ่อดักไขมันและผ่านกระบวนการทำความสะอาดตามมาตรฐานแล้ว

บ่อดักไขมันที่ได้มาตรฐาน จะต้องมีการคัดแยกขยะ เศษอาหาร วัสดุ-อุปกรณ์ และภาชนะต่าง ๆ ออกจากน้ำเสีย ก่อนปล่อยน้ำเสียเข้าสู่บ่อดักไขมัน ซึ่งจะต้องมีการกำจัดน้ำมัน-ไขมันออกจากบ่อดักไขมัน ทุกครั้งที่มีการทิ้งน้ำเสีย และต้องไม่มีน้ำมัน-ไขมัน ขยะ เศษวัสดุต่าง ๆ ตกค้างภายในบ่อดักไขมันทุกบ่อของส่วนงานที่ใช้งาน

ยกตัวอย่าง เช่น น้ำมันและไขมันที่ปนเปื้อนอยู่ในน้ำเสียจากร้านอาหารมีปริมาณเฉลี่ยเท่ากับ ๑,๕๐๐ มิลลิกรัม/ลิตร (กรมควบคุมมลพิษ, ๒๕๕๖)^๑ ค่าความเข้มข้นของน้ำมันและไขมันเพิ่มขึ้นตามขนาดของพื้นที่ร้านอาหาร โดยค่าเฉลี่ยความเข้มข้นของน้ำมันและไขมันในบ่อดักไขมันสำหรับร้านอาหารขนาดเล็ก (น้อยกว่า ๑๐๐ ตารางเมตร) ขนาดกลาง (๑๐๐-๒๐๐ ตารางเมตร) และขนาดใหญ่ (มากกว่า ๒๐๐ ตารางเมตร) เท่ากับ ๑,๓๐๐ ๒,๔๐๐ และ ๖,๔๐๐ มิลลิกรัม/ลิตร ตามลำดับ (ประสิทธิ์ เหลืองรุ่งเกียรติ, ๒๕๕๕)^๒ ดังนั้น มวลแห้งเฉลี่ยของน้ำมันและไขมันจากร้านอาหารขนาดเล็ก ขนาดกลางและขนาดใหญ่ เท่ากับ ๑.๕ ๔.๒ และ ๑๙.๒ กิโลกรัม/วัน-ร้าน ตามลำดับ

หมายเหตุ : ส่วนงานที่มีร้านอาหาร / โรงอาหาร / ร้านกาแฟต้องดำเนินการติดตั้งระบบดักไขมันให้เรียบร้อย จากนั้นมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้วัดระดับปริมาณไขมันในน้ำหลังผ่านระบบดักไขมันเพื่อตรวจสอบคุณภาพของน้ำ

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

ระบุข้อมูลปริมาณไขมันที่ปล่อยออกจากส่วนงาน (มิลลิกรัมต่อลิตร)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองอาคารสถานที่และสาธารณูปการ

^๑ กรมควบคุมมลพิษ (๒๕๕๖). คู่มือแนวทางการจัดการกากตะกอนจากระบบบำบัดน้ำเสีย โครงการจัดทำหลักเกณฑ์และแนวทางการจัดการกาก ตะกอนจากระบบบำบัดน้ำเสีย

^๒ ประสิทธิ์ เหลืองรุ่งเกียรติ (๒๕๕๕). ความรู้ความเข้าใจและทัศนคติของผู้ประกอบการที่จำหน่ายอาหารและปัจจัยที่มีผลต่อประสิทธิภาพของบ่อดักไขมันในเขตกรุงเทพมหานคร วารสารการส่งเสริมสุขภาพอนามัยและสิ่งแวดล้อม ปีที่ ๒๕ ฉบับที่ ๒ (เมษายน - มิถุนายน)

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑๕ จำนวนโครงการสร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทางด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อสนับสนุนให้แต่ละส่วนงานสร้างสิ่งแวดล้อมภายในส่วนให้เหมาะสมกับการส่งเสริมด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

หน่วยนับ : โครงการ/กิจกรรม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

โครงการสร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัยทางด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ หมายถึง โครงการ/กิจกรรมที่นำองค์ความรู้ด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุมาประยุกต์ใช้ในการปรับสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย อาทิ สถานที่ออกกำลังกาย, โครงการเพิ่มพื้นที่สีเขียวในส่วนงาน เป็นต้น

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

ระบุชื่อและจำนวนโครงการ/กิจกรรมที่นำองค์ความรู้ด้านอาหาร สุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุมาประยุกต์ใช้ภายในมหาวิทยาลัย

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑๖ จำนวนโครงการ/ กิจกรรม Food Safety (Healthy diet and balanced nutrition)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียกับมหาวิทยาลัยได้ตระหนักถึงความปลอดภัยทางด้านอาหาร

หน่วยนับ : โครงการ/กิจกรรม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการด้านความปลอดภัยทางอาหาร (Food Safety) ซึ่งอาศัยการมีส่วนร่วมของคนในองค์กร ทั้งผู้ประกอบการร้านค้า นักศึกษา บุคลากร ครอบคลุมพื้นที่ภายในและบริเวณรอบมหาวิทยาลัย โดยโครงการ/ กิจกรรมเพื่อสุขภาพที่ดีขึ้น, การดำเนินงานด้านสุขลักษณะในการประกอบอาหารให้ครอบคลุมตั้งแต่การเลือกวัตถุดิบในการประกอบอาหาร กระบวนการในการเตรียมอาหาร ตลอดจนการดูแลภาชนะที่ใช้, การจัดสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อสุขภาพ (Create supportive environment) และการพัฒนาทักษะส่วนบุคคล ทำให้เกิดความรู้ทางสุขภาพ (Health literacy)

ตัวอย่างโครงการ ด้าน CMU Food Safety ได้แก่

- การใช้วัตถุดิบที่ปลอดภัยในร้านอาหารภายในมหาวิทยาลัย
- การควบคุมสุขลักษณะของผู้ประกอบการร้านอาหารภายในมหาวิทยาลัย
- การใช้วัสดุที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม รวมถึงภาชนะใส่อาหาร
- มีโรงอาหารที่ถูกลักษณะ เป็นตัวอย่างให้แก่ชุมชน
- การจัดการขยะจากผู้ประกอบการร้านอาหาร

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

โครงการ/ กิจกรรม ที่ดำเนินการด้านความปลอดภัยทางอาหาร (Food Safety)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแล

ผู้สูงอายุ

ตัวชี้วัดที่ ๒.๑๓ จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับ Healthy University

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยหันมาให้ความสำคัญกับการสร้างและรักษาสุขภาพที่ดี

หน่วยนับ : โครงการ/กิจกรรม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

มหาวิทยาลัยส่งเสริมการสร้างเสริมสุขภาพ (Healthy University) เป็นระบบบริหารความอยู่ดีมีสุขของบุคลากรและนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ส่งเสริมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ ตลอดจนสภาพแวดล้อมด้านสุขภาพด้วยการดำเนินการตามกลวิธี ๓ ด้าน ได้แก่

๑. System and Infrastructure
๒. Zero Tolerance area in Healthy University
๓. Health Promotion Strategies

ส่งผลให้เกิดกระแสการรับรู้การสร้างสุขภาพของนักศึกษาและบุคลากรในวงกว้าง ได้แก่ การมีระบบการให้บริการด้านสุขภาพ, การประยุกต์หลักสูตรการเรียนการสอนด้านการสร้างเสริมสุขภาพ, การจัดการสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการสร้างเสริมสุขภาพ เป็นต้น ทั้งนี้ เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นต้นในการสร้างเสริมสุขภาพแก่สถาบัน องค์การและชุมชนอื่นๆ

ทั้งนี้ โครงการตัวอย่างด้านการสร้างสภาพแวดล้อมภายในมหาวิทยาลัย ได้แก่

- | | |
|-----------------------------|---|
| - Clean Environment | - Alcohol Free |
| - Green Environment | - No Illicit Drugs |
| - Health Promotion Services | - No Gambling |
| - Disability Friendly | - No Violence, bullying and sexual Harassment |
| - Smoking Cessation | - Road safety violations including helmet use |

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

จำนวนโครงการ/ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับ Healthy University

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ คณะอนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เชิงรุก : ล้ำหน้าสร้างสรรค์ (Creative Lanna)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนาไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดผลกระทบของผลงานวิชาการที่เกิดขึ้นต่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมภายนอกมหาวิทยาลัย

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนา หมายถึง การประเมินมูลค่าผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนาไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม เป็นมูลค่าในหน่วยของเงินตรา สะท้อนการประเมิน ผลเสีย ผลประโยชน์ของโครงการ หรือกิจกรรมทางเศรษฐกิจที่มีต่อบุคคล-กลุ่มบุคคล-สิ่งแวดล้อม (Third party effects) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของผลกระทบที่เกิดขึ้น

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุจำนวนเงินที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนาสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย
๒. บรรยายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนาสร้างสรรค์ ไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ไม่สามารถประเมินเป็นตัวเงินที่ชัดเจน (Indirect Benefit)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๒ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการนำนวัตกรรมและองค์ความรู้ด้านล้านนาไปใช้ประโยชน์

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้ส่วนงานนำนวัตกรรมที่เกิดขึ้นภายในส่วนงานไปใช้ประโยชน์จริงและสามารถสร้างรายได้หรือช่วยให้ลดค่าใช้จ่ายของส่วนงานในการดำเนินงาน

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

เงินรายได้ที่เพิ่มขึ้นของมหาวิทยาลัย หมายถึง รายรับของมหาวิทยาลัยจากการนำนวัตกรรมหรือองค์ความรู้ในด้านล้านนาไปใช้ประโยชน์ ก่อให้เกิดรายได้ ทั้งนี้ รวมถึงการได้รับงบประมาณการตามศักยภาพของส่วนงานในการจัดทำข้อเสนอโครงการเพื่อของบประมาณ

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูลรายได้ที่เพิ่มขึ้นจากโครงการด้านล้านนาสร้างสรรค์
๒. ข้อมูลค่าใช้จ่ายที่ลดลงจากการใช้นวัตกรรมหรือองค์ความรู้ด้านล้านนา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๔ จำนวนนวัตกรรมด้านล้านนาสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : พิจารณาความสำเร็จจากการนำความรู้ที่ได้รับการบ่มเพาะหรือความรู้จากการวิจัยไปสร้างให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม

หน่วยนับ : ผลงาน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

นวัตกรรมด้านล้านนาสร้างสรรค์ หมายถึง สิ่งใหม่ที่เป็นสิ่งประดิษฐ์ ผลิตภัณฑ์ บริการ หรือกระบวนการผลิต ที่เกิดจากการใช้ความรู้และความคิดสร้างสรรค์ นำไปใช้ประโยชน์ในด้านล้านนาสร้างสรรค์ก่อให้เกิดผลิตผลที่เพิ่มขึ้น หรือสามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ชื่อนวัตกรรมหรือผลงานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านล้านนาสร้างสรรค์
๒. ข้อมูลเอกสารรับรองผลงานนวัตกรรม หรืองานสร้างสรรค์ที่นำไปใช้ประโยชน์ด้านล้านนาสร้างสรรค์

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๓/ จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้ทราบถึงความสามารถในการหาเงินสนับสนุนการจัดทำงานวิจัยต่างๆ จากภายนอกของส่วนงาน

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

งบประมาณสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก หมายถึง งบประมาณที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนโครงการ งานวิจัย หรือเพื่อพัฒนาผลงาน/ นวัตกรรม โดยอาจอยู่ในรูปของการให้ทุนศึกษาวิจัย การให้ทุนพัฒนาผลงาน รวมถึงการให้ความสนับสนุนในรูปแบบอื่นๆ อย่างเป็นทางการทั้งทางตรงและทางอ้อม ได้แก่

๑. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากงบประมาณแผ่นดิน โดยผ่านระบบ NRMS
๒. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากงบประมาณของหน่วยงานภาครัฐ, องค์การมหาชน, มูลนิธิ, หน่วยงานภายใต้การกำกับดูแลของรัฐ ทั้งที่ยื่นคำขอผ่านระบบ NRMS และผ่านหน่วยงานโดยตรง
๓. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากภาคอุตสาหกรรม (เอกชน)
๔. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากต่างประเทศ
๕. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งอื่นๆ (ทุนส่วนตัว)
๖. ทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยที่ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานกลางประสานงานด้านงบประมาณการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก เช่น ทุนผ่านอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย แยกตามประเภท

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย

ตัวชี้วัดที่ ๓.๘ จำนวนงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดระดับความสามารถของส่วนงานที่สามารถหารายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

งบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก หมายถึง งบประมาณที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนโครงการ กิจกรรม หรือ ผลงานด้านบริการวิชาการและวิชาการรับใช้สังคม โดยอาจอยู่ในรูปของการร่วมทุน หรือการให้ความสนับสนุนในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็นด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน, ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และด้านอื่นๆ

โดยจำนวนทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยแบ่งออกเป็น

๑. ทุนสนับสนุนจากภาครัฐ
๒. ทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรม
๓. ทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ
๔. ทุนสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ อาทิ ทุนสนับสนุนจากพื้นที่ (จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/กร.)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. งบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย จำแนกรายประเภท

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานบริการรับใช้สังคม)

ตัวชี้วัดที่ ๓.๙ การมีส่วนร่วมในการจัดทำสารบบด้านล้านนา (CMU Lanna Directory)

วัตถุประสงค์ : เพื่อให้ส่วนงานได้มีบทบาทในการสนับสนุนสังคมทางด้านล้านนา โดยการรวบรวมข้อมูลองค์ความรู้ ผลงาน/โครงการที่จะใช้ประโยชน์จัดทำฐานข้อมูลด้านล้านนาที่สามารถใช้เป็นแหล่งข้อมูลสำหรับผู้ต้องการใช้งานได้

หน่วยนับ : ประเด็น/หัวข้อที่เข้ามามีส่วนร่วม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

สารบบด้านล้านนา คือ การรวบรวมข้อมูลผลงาน/โครงการ เจ้าของผลงาน เครือข่าย แหล่งทุน และฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง แยกตามประเภทงานล้านนาพื้นฐาน และองค์ความรู้ด้านล้านนาคดี

องค์ความรู้ด้านล้านนาศึกษา ๔ ด้าน มีรายละเอียดดังนี้คือ

๑. ด้านภาษา วรรณกรรม และวรรณศิลป์ คือ การใช้ภาษาล้านนา การพูด การอ่าน การเขียน การปริวรรตอักษรธรรมล้านนา พจนานุกรมล้านนา ตำราเรียน เอกสารประกอบการเรียนอักษรธรรมล้านนา ลำนวน สุภาษิตล้านนา ผลงานการศึกษางานวรรณกรรม ตำนาน นิทาน เจี้ยก้อม และงานวรรณศิลป์ คร่าว ซอ โคลง อัดชีวประวัติของกวีเอกล้านนา นอกจากนี้ยังรวมถึงผลงานการศึกษาภาษา วรรณกรรม และวรรณศิลป์ ของกลุ่มคนที่อยู่ในขอบข่ายเชื่อมโยงวัฒนธรรมล้านนาตระกูลต่างๆ เช่น ภาษาไทใหญ่ ภาษาพม่า ภาษาไทลื้อ

๒. ด้านประวัติศาสตร์ล้านนาและโบราณคดี คือ การรวบรวมผลงานทางการศึกษาทางประวัติศาสตร์ล้านนา ประวัติศาสตร์ท้องถิ่นชุมชน โดยอาศัยหลักฐานทางประวัติศาสตร์ที่มีการจดบันทึกเป็นลายลักษณ์อักษร เช่น จารึก ตำนานพื้นเมือง ตำนานวีรบุรุษ และตำนานทางพระพุทธศาสนาที่กล่าวถึงเหตุการณ์สำคัญของบ้าน เมือง รวมถึงอัตชีวประวัติของบุคคลสำคัญในประวัติศาสตร์ล้านนา นอกจากนี้ยังรวบรวมผลงานการศึกษาแหล่งโบราณคดี โบราณสถาน โบราณวัตถุ และประวัติศาสตร์ศิลปะล้านนาในแขนงต่างๆ

๓. ด้านปรัชญา ศาสนา และความเชื่อ คือ การรวบรวมผลงานการศึกษาเรื่องแนวความคิดทางปรัชญา พระพุทธศาสนาในดินแดนล้านนา ตำนานทางพระพุทธศาสนา ตำนานวัด ตำนานพระธาตุ นิทานชาดก บทสวดพื้นเมือง พิธีกรรม ความเชื่อ โสยศาสตร์ โหราศาสตร์ คาถาอาคม โชคลาง ผี ขวัญ จิตวิญญาณ และข้อต้องห้ามทางสังคม จารีต ขนบธรรมเนียมประเพณีสำคัญของล้านนา รวมถึงกฎหมาย

๔. ด้านศิลปกรรม หัตถกรรม ดนตรี และนาฏกรรม คือ การรวบรวมผลงานการศึกษางานศิลปกรรม งานพุทธศิลป์ งานหัตถกรรม งานประดิษฐ์ งานประณีตศิลป์ งานจิตรกรรม ประติมากรรม เครื่องสักการะ เครื่องใช้ในพิธีกรรม ศิลปะการดนตรี บทเพลง บทขับขาน คร่าว จ้อย ซอ ฮ่ำ ศิลปะการฟ้อนรำ และอัตชีวประวัติ สล่า ช่าง ศิลปินเอกล้านนา

๕. ด้านสถาปัตยกรรม คือ การรวบรวมผลงานการศึกษาสิ่งปลูกสร้างและสภาพแวดล้อมว่าด้วยลักษณะที่อยู่อาศัย เรือนท้องถื่นล้านนา ความเชื่อเกี่ยวกับเรือนประวัติศาสตร์และวิวัฒนาการเรือนท้องถื่น รูปแบบพัฒนาการเรือนล้านนา ส่วนประกอบของเรือนที่อยู่อาศัย รูปแบบสถาปัตยกรรมของวัด วิหาร อุโบสถอย่างล้านนา เทคนิคทางการก่อสร้าง การรื้อย้ายเรือนโบราณ แนวทางการอนุรักษ์ทางสถาปัตยกรรม แหล่งนิเวศของชุมชน การวางผังชุมชนและการวิเคราะห์ออกแบบ

๖. ด้านการกิน การอยู่ เครื่องนุ่งห่ม คือ การรวบรวมผลงานการศึกษาภูมิปัญญาล้านนา การดำรงชีวิตของชาวล้านนา อาหาร การเกษตร เครื่องมือ เครื่องใช้ วัฒนธรรมเครื่องแต่งกาย เศรษฐกิจสังคม ชุมชนการเล่น กิจกรรมทางวัฒนธรรม งานประเพณีและการสืบสานอนุรักษ์วัฒนธรรมล้านนา

๗. ด้านแพทย์และสมุนไพรล้านนา คือ การรวบรวมผลงานการศึกษาเกี่ยวกับโรคและอาการป่วยของชาวล้านนา การตรวจวินิจฉัย บำบัด การป้องกัน การรักษา การฟื้นฟู สุขภาพ การผดุงครรภ์ ตำรายาสมุนไพรพื้นบ้าน พจนานุกรมทางการแพทย์ล้านนา รวมถึงวิวัฒนาการด้านการแพทย์ล้านนา และแพทย์ทางเลือกแผนล้านนาร่วมสมัย

๘. ด้านมานุษยวิทยา คือ การรวบรวมผลงานการศึกษาเชิงสังคมวิทยา มานุษยวิทยาของกลุ่มคนประวัติความเป็นมา การอพยพเคลื่อนย้ายของกลุ่มชาติพันธุ์ต่างๆ ในล้านนา อัตลักษณ์ทางชาติพันธุ์ การดำรงอยู่ของกลุ่มชาติพันธุ์ที่หลากหลาย ท่ามกลางกระแสการเปลี่ยนแปลงทางสังคมเศรษฐกิจการเมือง การปกครอง ระบบนิเวศ วัฒนธรรม และการปรับตัวของกลุ่มชาติพันธุ์สู่สังคมคนเมือง

ฐานข้อมูลที่ทำขึ้นจะต้องเป็นข้อมูลที่น่าเชื่อถือตามหลักวิชาการ โดยที่ส่วนงานมีส่วนร่วมในการรวบรวมข้อมูล องค์ความรู้ ผลงาน/ โครงการ เจ้าของผลงาน และฐานข้อมูลที่เกี่ยวข้อง สามารถนำข้อมูลนั้นมาอ้างอิงเป็นหลักฐานประกอบข้อมูลด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับความเป็นล้านนาสร้างสรรค์โดยประเมินจากประเด็น/ หัวข้อที่ส่วนงานเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจ เช่น ๑. การจัดทำองค์ความรู้ ๒. การจัดทำระบบ ๓. การสอบถามความถูกต้องของข้อมูล ๔. การจัดทำสื่อในการนำเสนอ (Animation, Info-Graphic) ๕. การมีส่วนร่วมด้านอื่นๆ

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุชื่อประเด็น/ หัวข้อที่ส่วนงานมีส่วนร่วมในการจัดทำฐานข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ อนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๑ การเปิดหลักสูตรระยะสั้น

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้เกิดการส่งมอบความรู้ทางด้านวัฒนธรรมล้านนาออกสู่ชุมชนและให้ผู้เข้าร่วมสามารถนำความรู้ที่ได้รับไปต่อยอดเพื่อสืบสานวัฒนธรรมและสร้างรายได้ได้

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๓.๑๑.๑ จำนวนหลักสูตรระยะสั้น

หน่วยนับ : หลักสูตร

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

หลักสูตรระยะสั้น คือ การจัดการเรียนการสอน หรือจัดอบรมสัมมนาในช่วงระยะเวลาไม่เกิน ๓ เดือน ที่มุ่งเน้นให้ผู้เข้ารับบริการ สามารถนำความรู้ด้านล้านนาไปเผยแพร่ต่อในวงกว้าง และอาจเกิดการประยุกต์ใช้หรือบูรณาการในการประกอบอาชีพ พัฒนาอาชีพ ได้แก่

- หลักสูตรฝึกอบรมที่ต่อยอดจาก โครงการท่องเที่ยวล้านนา, MICE
- หลักสูตรฝึกอบรมที่ต่อยอดจาก โครงการด้านอาหารและสุขภาพ
- หลักสูตรฝึกอบรมที่ต่อยอดจาก โครงการด้านการออกแบบ
- หลักสูตรอบรมช่างฝีมือล้านนา

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุจำนวนหลักสูตรอบรมระยะสั้นด้านล้านนา

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ อนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๑.๒ จำนวนครั้งที่จัดหลักสูตรระยะสั้น

หน่วยนับ : ครั้ง

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

จำนวนครั้งที่จัดหลักสูตรระยะสั้นตามหัวข้อตัวชี้วัดย่อยที่ ๓.๑๑.๑ โดยนับจำนวนครั้งที่จัดอบรมหลักสูตร (นับซ้ำได้)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. จำนวนครั้งที่จัดหลักสูตรระยะสั้นตามหัวข้อตัวชี้วัดย่อยที่ ๓.๑๑.๑

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ อนุกรรมการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ๓

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๑.๓ จำนวนผู้รับบริการเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้น

หน่วยนับ : คน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

จำนวนผู้รับบริการในแต่ละหลักสูตรระยะสั้นตามหัวข้อตัวชี้วัดย่อยที่ ๓.๑๑.๑ (ไม่นับซ้ำกรณีอบรมหลักสูตรเดิม)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. จำนวนผู้รับบริการเข้าอบรมหลักสูตรระยะสั้นแต่ละหลักสูตร

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑๓ จำนวนโครงการ/กิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างสภาพแวดล้อมด้านล้านนาสร้างสรรค์

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อสร้างบรรยากาศความเป็นล้านนาภายในบริเวณมหาวิทยาลัย

หน่วยนับ : โครงการ/กิจกรรม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การมีส่วนร่วมของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร ต่อการพัฒนาสภาพภาพด้านล้านนาร่วมสมัยภายในส่วนงาน/มหาวิทยาลัย โดยจัดทำโครงการหรือกิจกรรมที่ส่งเสริมสภาพแวดล้อมบรรยากาศล้านนาสร้างสรรค์ภายในส่วนงาน/มหาวิทยาลัย ที่สอดคล้องกับแผนการพัฒนากายภาพล้านนาร่วมสมัยของมหาวิทยาลัย ในรูปแบบที่เกี่ยวกับ ๑.การปรับปรุงทัศนของส่วนงาน ๒.ภาษาถิ่น ๓.การแต่งกายประจำถิ่น ๔.อาหาร ๕.ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและส่วนงาน

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุกิจกรรมที่ดำเนินการเพื่อสร้างส่งเสริมบรรยากาศล้านนาสร้างสรรค์
๒. รายงานผลการดำเนินงาน โครงการ/ กิจกรรม

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตามพันธกิจ : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม

ตัวชี้วัดที่ ๖.๑ คุณค่าทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการบริการวิชาการของคณาจารย์ พร้อมใช้และนวัตกรรม

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมที่เกิดจากการให้บริการวิชาการจากการนำองค์ความรู้พร้อมใช้และนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ให้กับชุมชนและสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การประเมินมูลค่าผลกระทบทั้งทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการนำ การบริการวิชาการ หรือองค์ความรู้พร้อมใช้ หรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งจะวัดผลกระทบที่เกิดขึ้นกับ เศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เป็นมูลค่าในหน่วยของเงินตรา สะท้อนการ ประเมิน ผลเสีย ผลประโยชน์ของโครงการ หรือกิจกรรม ทางเศรษฐกิจที่มีต่อบุคคล-กลุ่มบุคคล- สิ่งแวดล้อม (Third party effects) เพื่อตรวจสอบความเหมาะสมของผลกระทบที่เกิดขึ้น

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุจำนวนเงินที่เกิดจากการประเมินผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม เกิดจากการบริการวิชาการ โดยนำองค์ความรู้พร้อมใช้ หรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ให้กับชุมชน และสังคมภายนอกมหาวิทยาลัย
๒. บรรยายข้อมูลที่เกี่ยวข้องกับผลกระทบทางด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อันเกิดจากการบริการวิชาการ หรือองค์ความรู้พร้อมใช้ หรือนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์ในด้านต่างๆ ภายนอกมหาวิทยาลัย ในกรณีที่ไม่สามารถประเมินเป็นตัวเงินที่ชัดเจน (Indirect Benefit)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/ สถาบันวิจัย/ สำนัก/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานรับใช้สังคม)

ตัวชี้วัดที่ ๖.๒ จำนวนงบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก (นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดระดับความสามารถของส่วนงานที่สามารถหารายได้เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านบริการวิชาการ

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

งบประมาณสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก หมายถึง งบประมาณที่หน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนโครงการ กิจกรรม หรือ ผลงานด้านบริการวิชาการและวิชาการรับใช้สังคม โดยอาจอยู่ในรูปของการร่วมทุน หรือการให้ความสนับสนุนในรูปแบบอื่นๆ นอกเหนือจากการวิจัยและพัฒนา แบ่งเป็นด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน, ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ ด้านล้านนาสร้างสรรค์ และด้านอื่นๆ

โดยจำนวนทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอก โดยแบ่งออกเป็น

๑. ทุนสนับสนุนจากภาครัฐ
๒. ทุนสนับสนุนจากภาคอุตสาหกรรม
๓. ทุนสนับสนุนจากต่างประเทศ
๔. ทุนสนับสนุนจากแหล่งอื่นๆ อาทิ ทุนสนับสนุนจากพื้นที่ (จังหวัด/กลุ่มจังหวัด/กรร.)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุงบประมาณที่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุนภายนอกมหาวิทยาลัย จำแนกรายประเภท

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบันวิจัยฯ/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานบริการรับใช้สังคม)

ตัวชี้วัดที่ ๖.๔ จำนวนผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงในวงกว้างต่อ ชุมชน/

กลุ่มจังหวัด/ประเทศ

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้ส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยมีส่วนร่วมในการบูรณาการองค์ความรู้จากสาขาวิชาต่าง ๆ เพื่อสร้างผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงในวงกว้างต่อ ชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ

หน่วยนับ : ผลงาน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

ผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการ คือ ผลงานด้านการบริการวิชาการที่เกิดจากการใช้ความรู้จากองค์ความรู้หลายสาขาวิชา หลายศาสตร์ หรือหลายอนุศาสตร์ หรือจากการปฏิบัติ มาผสมผสานใช้ในการเรียนการสอน การวิเคราะห์ วิจัย และสังเคราะห์ขึ้นเป็นองค์ความรู้ใหม่ ที่สามารถแก้ไขประเด็นปัญหาสำคัญ ของ ชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ หรือช่วยสร้างความเข้มแข็งและสอดคล้องกับบริบทของชุมชนและสังคม

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. จำนวนผลงานบริการวิชาการสหวิทยาการ ที่สร้างผลกระทบสูงในวงกว้างต่อชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/ สถาบันวิจัย/ สำนัก/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานรับใช้สังคม)

ตัวชี้วัดที่ ๖.๕ จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการเกี่ยวข้องในงานวิชาการเพื่อสังคม

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยที่มีส่วนเกี่ยวข้องในงานวิชาการเพื่อสังคม

หน่วยนับ : คน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการเกี่ยวข้องในงานวิชาการเพื่อสังคม เช่น ผู้บริหาร นักวิชาการ ทั้งในรูปแบบผู้ประสานงานชุดโครงการ (Program Officer) พี่เลี้ยง (Mentor) เจ้าหน้าที่สายสนับสนุน ผู้ทรงคุณวุฒิ และเจ้าหน้าที่สายสนับสนุน) โดยเปรียบเทียบเป็นรายปี

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. จำนวนบุคลากรที่ดำเนินการเกี่ยวข้องในงานวิชาการเพื่อสังคม

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/ สถาบันวิจัย/ สำนัก/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานรับใช้สังคม)

ตัวชี้วัดที่ ๖.๖ การมีส่วนร่วมในการจัดทำคลังความรู้พร้อมใช้ นวัตกรรมและบทเรียนที่สามารถ

แก้ไขปัญหาคัดค้านและเสริมพลัง (Empowerment) ของชุมชน ท้องถิ่นและสังคม

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อประเมินการมีส่วนร่วมของมหาวิทยาลัยในการสร้างผลิตผลด้านการบริการวิชาการที่สังคมสามารถนำไปใช้ประโยชน์และสามารถการแก้ปัญหาของชุมชน ท้องถิ่นและสังคมได้

หน่วยนับ : ประเด็น/ หัวข้อที่เข้ามามีส่วนร่วม

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

คลังความรู้พร้อมใช้ คือ ข้อมูล Final report บทความวิชาการ คู่มือ งานวิจัย หรือผลงานทางวิชาการ ที่เป็นองค์ความรู้พร้อมใช้ / นวัตกรรมที่ใช้งานได้จริง / บทเรียนจากการใช้ความรู้และนวัตกรรม ที่สามารถแก้ไขปัญหาคัดค้าน ได้รับการเผยแพร่ เปรียบเทียบรายปี จำแนกได้ดังนี้

- ด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน
- ด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ
- ด้านล้านนาสร้างสรรค์
- ด้านอื่น ๆ

โดยประเมินจากประเด็น/ หัวข้อที่ส่วนงานเข้ามามีส่วนร่วมตามภารกิจ เช่น ๑) การจัดทำองค์ความรู้ ๒) การจัดทำระบบ ๓) การสอบถามความถูกต้องของข้อมูล ๔) การจัดทำสื่อในการนำเสนอ (Animation, Info-Graphic) และ ๕) การมีส่วนร่วมด้านอื่น ๆ

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ระบุชื่อประเด็น/ หัวข้อที่ส่วนงานมีส่วนร่วมในการจัดทำคลังความรู้

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/ วิทยาลัย/ สถาบัน/ สำนัก/ ศูนย์

Data Owner คือ ศูนย์บริหารงานวิจัย (งานรับใช้สังคม)

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ : แสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ตัวชี้วัดที่ ๓.๑ จำนวนรายได้รวมหลังหักค่าใช้จ่าย (รายได้ - ค่าใช้จ่าย)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อพิจารณาความสามารถของส่วนงานในการบริหารต้นทุนการดำเนินงานของส่วนงาน

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

รายได้รวมหลังหักค่าใช้จ่าย หมายถึง รายได้รวมของส่วนงานลบด้วยรายจ่ายรวมของส่วนงาน ที่ผ่านระบบ MIS ของกองคลัง โดยนับรวมองค์กรในกำกับ (ไม่นับรวมค่าเสื่อม)

รายได้รวม คือ

- (๑) เงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี
- (๒) เงินอุดหนุนการวิจัยและเงินอุดหนุนโครงการบริการวิชาการจากแหล่งทุนภายนอก
- (๓) ค่าธรรมเนียม ค่าบำรุง ค่าตอบแทน เบี้ยปรับ และค่าบริการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย
- (๔) รายได้จากการบริการวิชาการ
- (๕) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้จากการดำเนินการ
- (๖) รายได้หรือผลประโยชน์ที่ได้มาจากการใช้ที่ราชพัสดุหรือจัดหาประโยชน์ในที่ราชพัสดุ ซึ่งมหาวิทยาลัยปกครองดูแล จัดการหรือผลประโยชน์อย่างอื่น
- (๗) เงินบำรุงโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ และเงินบำรุงอื่นๆ ในลักษณะเดียวกันที่กำหนดโดยคณะกรรมการ
- (๘) เงินรายได้หรือผลประโยชน์อื่น

รายจ่ายรวม คือ

- (๑) งบประมาณ หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานบุคคล ได้แก่ เงินเดือน ค่าจ้าง รวมถึงเงินที่กำหนดให้จ่ายในลักษณะเงินเดือนและเงินเพิ่มอื่น
- (๒) งบดำเนินงาน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการบริหารงานประจำ ได้แก่ ค่าตอบแทน ค่าใช้สอย ค่าวัสดุ ค่าสาธารณูปโภค ค่าสวัสดิการ ทุนสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และรายจ่ายอื่นใดในลักษณะรายจ่ายดังกล่าว
- (๓) งบลงทุน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายเพื่อการลงทุน ได้แก่ รายจ่ายที่จ่ายในลักษณะค่าครุภัณฑ์ ค่าที่ดินและสิ่งก่อสร้าง
- (๔) งบเงินอุดหนุน หมายถึง รายจ่ายที่กำหนดให้จ่ายตามวัตถุประสงค์ของรายการ ประกอบด้วยเงินอุดหนุนทั่วไปและเงินอุดหนุนเฉพาะกิจ
- (๕) งบรายจ่ายอื่น หมายถึง รายจ่ายที่ไม่เข้าลักษณะประเภทรายจ่ายข้างต้น หรือหนี้สินที่เกิดขึ้นกับมหาวิทยาลัย

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : รายงานในระบบฐานข้อมูล CMU –MIS ของกองคลัง

๑. ระบุจำนวนรายได้รวม
๒. ระบุจำนวนเงินที่ใช้จ่ายจริง

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/ วิทยาลัย/ สถาบัน/ สำนัก/ ศูนย์

Data Owner คือ กองคลัง

หมายเหตุ : อ้างอิงข้อมูลจากข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. ๒๕๕๑

ตัวชี้วัดที่ ๓.๕ สัดส่วนเงินสะสมต้องบประมาณปี (งบบุคลากรและงบดำเนินงาน)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อพิจารณาความเสี่ยงของส่วนงาน กรณีที่ไม่ได้รับเงินงบประมาณจัดสรรจากมหาวิทยาลัย (สัดส่วนปกติอยู่ที่ ๒ ปี)

หน่วยนับ : ปี

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

พิจารณาศักยภาพในการดำเนินการของส่วนงาน โดยวัดความอยู่รอดจากเงินสะสมคงเหลือ (เงินฝาก – หนี้สิน – เงินงบประมาณที่จะใช้ตามยุทธศาสตร์) เทียบกับงบประมาณปีด้านงบบุคลากรและงบดำเนินงาน (นับรวมงบประมาณเงินแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ถือเป็นค่าใช้จ่ายคงที่ของส่วนงาน)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : รายงานในระบบฐานข้อมูล CMU –MIS ของกองคลัง

๑. ระบุจำนวนเงินสะสมคงเหลือ
๒. ระบุจำนวนงบประมาณปี ด้านงบบุคลากรและงบดำเนินงาน (งบประมาณรายได้) รวมทั้งงบอุดหนุนด้านบุคลากรและงบดำเนินงาน (งบประมาณแผ่นดิน)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองคลัง

ตัวชี้วัดที่ ๓.๘ รายได้ที่เพิ่มขึ้นจากการแปลงสินทรัพย์

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : พิจารณาความสามารถในการสร้างรายได้จากการบริหารสินทรัพย์ของส่วนงาน

หน่วยนับ : บาท

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

รายได้จากการบริหารทรัพย์สิน หมายถึง ทรัพย์สินที่เป็นสังหาริมทรัพย์ หรือ อสังหาริมทรัพย์ หรือทรัพย์สินทางปัญญาที่มีการบริหารจัดการเพื่อก่อให้เกิดรายได้ การสร้างมูลค่าเพิ่มในทรัพย์สินและความมั่นคงทางการเงินของมหาวิทยาลัย และมีแผนการแสวงหารายได้จากทรัพย์สินที่มีอยู่ เช่น รายได้ที่มาจากแหล่งทรัพย์สินทางปัญญา ทรัพย์สินที่เป็นตัวเงินรายได้จากการบริหารกองทุน ทรัพย์สินทางกายภาพต่างๆ การให้เช่าหรือการลงทุนทางพาณิชย์

รายได้จากการบริหารอสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ รายได้จากการบริหารพื้นที่เช่าส่วนกลาง, รายได้ค่าบำรุงการใช้หอประชุม มช., รายได้จากเสาสัญญาณโทรศัพท์ และ WiFi

รายได้จากสังหาริมทรัพย์ ได้แก่ รายได้จากการบริหารกองทุนและพัฒนาส่วนงาน, รายได้จากดอกเบี้ยเงินหมุนเวียน (เงินรายได้), รายได้จากดอกเบี้ยจากเงินแผ่นดิน (Block Grant)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : รายงานในระบบฐานข้อมูล CMU –MIS ของกองคลัง และศูนย์บริหารงานวิจัย)

๑. ข้อมูลรายได้ที่ได้รับจากการบริหารจัดการสังหาริมทรัพย์ หรือรายได้จากการบริหารกองทุนและพัฒนาส่วนงาน (ข้อมูลจากกองคลัง)

๒. ข้อมูลรายได้ที่ได้รับจากการบริหารจัดการอสังหาริมทรัพย์ (ข้อมูลจากกองคลัง)

๓. ข้อมูลรายได้ที่ได้รับจากการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา

(ข้อมูลจากศูนย์บริหารงานวิจัย)

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองคลัง, ศูนย์บริหารงานวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑ ผลประเมินตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษาเพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX๒๐๐)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อการพัฒนางานองค์กรให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล ซึ่งเกณฑ์ Education Criteria for Performance Excellence เป็นเกณฑ์ที่สามารถนำมาเป็นกรอบการดำเนินงานบริหารจัดการการศึกษาของสถาบันอุดมศึกษาให้มีคุณภาพและพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างรวดเร็ว

หน่วยนับ : คะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีการศึกษา

คำอธิบาย :

ก. ระดับมหาวิทยาลัย

๑. ผ่านการประเมิน EdPEX๒๐๐ โดยได้ค่าคะแนนไม่น้อยกว่า ๒๓๕ คะแนน ในปีการศึกษา ๒๕๖๐
๒. ผ่านการประเมิน EdPEX๓๐๐ โดยได้ค่าคะแนนไม่น้อยกว่า ๓๕๐ คะแนน ในปีการศึกษา ๒๕๖๓

ข. ระดับส่วนงาน

เพื่อผลักดันให้ส่วนงานนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษา เพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศไปใช้ในการประกันคุณภาพการศึกษา ดังนี้

๑. ทุกส่วนงานวิชาการด้านการเรียนการสอนเสนอเข้ารับการประเมิน EdPEX๒๐๐ โดยทุกปีจะต้องมีส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ผ่านการประเมิน EdPEX๒๐๐
๒. ส่วนงานที่ผ่านการประเมิน EdPEX๒๐๐ แล้วจะต้องผ่านการประเมิน EdPEX๓๐๐ ในรอบ ๓ ปี ถัดไป
๓. ส่วนงานที่ผ่านการประเมิน EdPEX๓๐๐ แล้วจะต้องผ่านการประเมิน EdPEX๖๐๐ ในรอบ ๓ ปี ถัดไป

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

ข้อมูลการสมัครเข้าร่วมโครงการ EdPEX ๒๐๐ และผลการประเมิน EdPEX จาก สกอ.

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย

Data Owner คือ ศูนย์พัฒนาคุณภาพองค์กร

ตัวชี้วัดที่ ๘.๒ ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณตามยุทธศาสตร์ต่องบประมาณทั้งหมดของส่วนงาน

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้สัดส่วนการจัดสรรงบในการดำเนินงานของส่วนงานตามยุทธศาสตร์เป็นไปอย่างเหมาะสมในการขับเคลื่อนตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ ๑๒

หน่วยนับ : ร้อยละ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย

งบยุทธศาสตร์ต่องบประมาณทั้งหมด หมายถึงจำนวนงบประมาณที่มหาวิทยาลัยและส่วนงาน จัดสรรเป็นงบยุทธศาสตร์เปรียบเทียบกับงบประมาณที่จัดสรรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย/ ของส่วนงาน ทั้งงบประมาณแผ่นดินและงบประมาณเงินรายได้ของแต่ละปีงบประมาณ โดยงบยุทธศาสตร์ครอบคลุม ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เชิงรุก : นวัตกรรมด้านสิ่งแวดล้อมและพลังงาน

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ เชิงรุก : นวัตกรรมด้านอาหารและสุขภาพ และการดูแลผู้สูงอายุ

ยุทธศาสตร์ที่ ๓ เชิงรุก : ล้านนาสร้างสรรค์

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามพันธกิจ : ผลิตภัณฑ์ที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : วิจัยเพื่อความเป็นเลิศและนวัตกรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ ตามพันธกิจ : บริการวิชาการที่เกิดประโยชน์แก่สังคม

ยุทธศาสตร์ที่ ๗ : แสวงหารายได้เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน

ยุทธศาสตร์ที่ ๘ : บริหารจัดการเชิงบูรณาการ

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : ใช้ข้อมูลจากระบบคำของบประมาณ กองแผนงาน

๑. ข้อมูลค่าใช้จ่ายงบประมาณแยกตามยุทธศาสตร์

๒. ข้อมูลจำนวนงบประมาณทั้งหมดของส่วนงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองแผนงาน

ตัวชี้วัดที่ ๔.๓ สมรรถนะของการปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคล

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานทางด้านบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ ทั้งในด้านการสรรหา การจัดการสวัสดิการ ตลอดจนการฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรของส่วนงาน

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบายตัวชี้วัด :

การบริหารงานทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ การพัฒนาระบบสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับสภาวะปัจจุบัน สามารถแข่งขันได้ การสร้างสภาพแวดล้อม ของการบริหารงานบุคคล ในการทำงานที่เหมาะสมให้กับบุคลากร ได้แก่ สวัสดิการ ความก้าวหน้าในอาชีพ ค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์ จะช่วยให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น ตลอดจนการสร้างสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน เป็นการสร้างความผูกพัน ให้กับบุคลากร โดยมีความสอดคล้องกับพันธกิจ กลยุทธ์ ด้านการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการวัดผล จำแนกเป็น ๓ ระบบงาน ดังนี้ การวางแผนกลยุทธ์ด้านบริหารทรัพยากรบุคคล(HRS) การบริหารทรัพยากรบุคคล(HRM) การพัฒนาทรัพยากรบุคคล(HRD)

แนวทางการดำเนินงาน :

- ขั้นตอนที่ ๑. มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างสรรค์ผลงานที่โดดเด่น
- ขั้นตอนที่ ๒ มีการจัดทำ แผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ ๓ มีการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อสนับสนุนกระบวนการบริหารงานบุคคล ได้แก่ การบันทึก ข้อมูลผู้ได้รับรางวัล ในระดับต่าง ๆ การบันทึกข้อมูลการพัฒนาตนเองของบุคลากรตามสมรรถนะ
- ขั้นตอนที่ ๔ มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน
- ขั้นตอนที่ ๕ มีการดำเนินการตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล
- ขั้นตอนที่ ๖ มีระดับการประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)
๑. อัตราว่างใหม่สายวิชาการ รอบรรจุ (HRS)	๑๐
๒. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM๑)	๑๐
๓. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM๒)	๒๐
๔. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM๓)	๒๐
๕. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	๑๐
๖. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	๑๐
๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	๑๐
๘. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	๑๐

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า ๕๐ คะแนน	๑
๒	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๕๐ – ๕๙ คะแนน	๒
๓	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๖๐ – ๖๙ คะแนน	๓
๔	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๗๐ – ๗๙ คะแนน	๔
๕	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า ๘๐ คะแนน	๕

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

CMU-HR

๑. อัตราว่างใหม่ รอบรรจุ (HRS)
๒. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM๑)
๓. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมาก (HRM๒)
๔. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM๓)
๕. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ
๖. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ
๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน
๘. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)

โดยข้อมูลดังกล่าว กองบริหารงานบุคคลจะสรุปจากระบบสารสนเทศบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR ซึ่งผู้บริหารส่วนงานจะเป็นผู้รับรองข้อมูล

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

คำอธิบายเพิ่มเติมตัวชี้วัดที่ ๘.๓ สมรรถนะของการปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคล

๑. **ประสิทธิภาพในการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด** : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้ โดยพิจารณาจาก กรอบอัตราสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่บรรจุแล้ว หรือได้ดำเนินการขออนุมัติเปิดใช้กรอบแล้ว เทียบกับกรอบอัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} = \frac{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}}{\text{อัตราว่างทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราว่าง ๕ ตำแหน่ง อยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์)

๑ ตำแหน่ง และมีอัตราที่บรรจุแล้ว ๒ ตำแหน่ง สามารถคิดค่าคะแนน เท่ากับ $((๑+๒)/๕) \times ๑๐๐ = ๖๐\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ความสามารถในการสรรหา(ตามกรอบ)} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $๖๐ \times ๑๐\% = ๖$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐)

๒. **ประสิทธิภาพในการสรรหาบุคลากรตามคุณสมบัติที่กำหนด** : พิจารณาความสามารถของส่วนงานในการสรรหาบุคลากรเข้าทำงานทันตามกำหนดเวลา โดยพิจารณาจากสัดส่วนอัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงาน ไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร จากอัตราที่ส่วนงานดำเนินการเปิดรับทั้งหมด

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)} = \frac{\text{อัตราไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร}}{\text{อัตราว่างที่ดำเนินการเปิดใช้กรอบ} + \text{อัตราว่างที่บรรจุแล้ว}} \times 100$$

เช่น กรอบอัตราอยู่ระหว่างดำเนินการ (ประกาศรับสมัคร, อยู่ระหว่างสอบ/สัมภาษณ์) ๓ ตำแหน่ง มีการขยาย

ระยะเวลาการรับสมัคร ๑ ตำแหน่ง และ ไม่ขอยกเว้นคุณสมบัติหรือไม่ขยายระยะเวลาการรับสมัคร

๒ ตำแหน่ง คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(๒/๓) \times ๑๐๐ = ๖๖.๖๗\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ความสามารถในการสรรหา(ตามเวลา)} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $๖๖.๖๗ \times ๑๐\% = ๖.๖๗$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐)

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

๓. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป : พิจารณาจากผลการประเมินรอบเดือนมิถุนายน (ครั้งที่ ๒, รอบ ๖ เดือน) ของบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน (นับรวมพนักงานส่วนงาน) โดยคิดสัดส่วนจำนวนผู้ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ต่อ บุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ประเมินทั้งหมด}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับการประเมินในระดับดีมากขึ้นไป ๒๐ คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน ๑๐๐ คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(20/100) \times 100 = 20 \%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก:

คะแนน = ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร $x \%$ ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $20 \times 20\% = 4$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๒๐)

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จาก ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

๔. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และ/หรือ สายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM๓): พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการเลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ยื่นผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้น (นับสะสม)

วิธีคำนวณร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น

ปี	(๑) คงเหลือสะสม จากปีที่ผ่านมา	(๒) จำนวนที่ยื่นขอ พิจารณาภายในปี	(๑)+(๒)= (๓) รวมจำนวน รายการยื่นคงค้าง	(๔) จำนวนที่ผ่าน การพิจารณา	$((๔)/(๓)) \times 100$ วิธีการคิดค่าคะแนน
๒๕๕๘	๐	๑๐	๑๐	๕	$(5/10) \times 100 = 50\%$
๒๕๕๙	๕	๓	๘	๔	$(4/8) \times 100 = 50\%$
๒๕๖๐	๔	๕	๙	๖	$(6/9) \times 100 = 66.67\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก:

คะแนน = ร้อยละของผู้ที่ได้เลื่อนตำแหน่งสูงขึ้น $x \%$ ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด

เช่น ค่าคะแนน $50 \times 20\% = 10$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๒๐)

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร จาก ระบบ กพอ.๐๓ online จากระบบ CMU-MIS

๕. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลในระดับส่วนงานขึ้นไป โดยที่ต้องเป็นรางวัลที่มีการประกาศหลักเกณฑ์ชัดเจน, มีการจัดทำโครงการ/ กิจกรรมทั่วทั้งส่วนงาน และได้รับการยอมรับต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด

การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	๕%	๕%	๕%	๕%	๕%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด ๑๐๐ คน ดังนั้น เป้าหมายส่วนงานต้องมีบุคลากรได้รับรางวัลปี ๒๕๖๐ เท่ากับ $(๑๐๐ * ๕\%) = ๕$ คน

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น จำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลระดับส่วนงานขึ้นไป ๒ คน จากจำนวนบุคลากรที่ได้รับรางวัลตามเป้าหมาย จำนวน ๕ คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(๒/๕) * ๑๐๐ = ๔๐\%$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัล} \times \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $๔๐ * ๑๐\% = ๔$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐)

หมายเหตุ : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจาก ระบบฐานข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ CMU-HR

๖. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรในส่วนงานที่ได้เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ที่ ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด โดย การพัฒนาทักษะความรู้และทักษะ เป็นการพัฒนาเพื่อใช้ในการปฏิบัติงานในหน้าที่ของแต่ละบุคคล รวมถึงการได้รับการพัฒนาสมรรถนะ ที่เป็นสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหาร

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรเข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ}}{\text{จำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่เข้ารับการอบรมพัฒนาทักษะ ๔๕ คน จากบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน ๑๐๐ คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(๔๕/๑๐๐) * ๑๐๐ = ๔๕\%$

การคิดคะแนนค่าน้ำหนัก:

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ} \times \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

เช่น ค่าคะแนน $๔๕ * ๑๐\% = ๔.๕$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐)

๓. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน : พิจารณาจากจำนวนบุคลากรทั้งสายวิชาการ และสายปฏิบัติการ ที่ได้รับการสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้แก่ ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท – เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช้างเผือก, ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย หรือทุนประเภทอื่นๆ (นับตามปีที่ได้รับทุน) ต่อ จำนวนบุคลากรทั้งหมด

การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	ค่าเป้าหมายรายปี				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	๓%	๓%	๔%	๕%	๕%

จากค่าเป้าหมายส่วนงานมีบุคลากรทั้งหมด ๑๐๐ คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนทุนที่ส่วนงานต้องจัดสรรในปี ๒๕๖๐ เท่ากับ $(๑๐๐ \times ๓\%) = ๓$ คน

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรที่ได้รับทุนจากส่วนงาน}}{\text{จำนวนบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรที่ได้รับทุนการศึกษา จำนวน ๒ คน จากบุคลากรที่ต้องได้รับทุนตามเป้าหมาย ๓ คน คิดค่าคะแนนเท่ากับ $(๒/๓) \times ๑๐๐ = ๖๖.๖๗\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน} \times \% \text{ค่าน้ำหนักตัวชี้วัด}$$

ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ $(๖๖.๖๗ \times ๑๐\%) = ๖.๖๗$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐)

หมายเหตุ : ทุนสนับสนุนหมายถึง ทุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษา ที่เห็นความสำคัญในการสนับสนุนส่งเสริมให้บุคลากรขององค์กร พัฒนาความรู้ ทักษะ และสมรรถนะอยู่เสมอ ช่องทางหนึ่งที่สำคัญในการพัฒนาบุคลากร คือ การสนับสนุนเงินทุนเพื่อให้บุคลากรได้พัฒนาในด้านความรู้ ทักษะ และสมรรถนะ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เงินทุนเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ ประกอบไปด้วย

๑. ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ คือ ทุนการศึกษาสำหรับสนับสนุนบุคลากรที่ไปศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น ประกอบไปด้วยทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้ ๒ ประเภท ได้แก่

๑.๑ ทุนการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย สายวิชาการประเภท คณาจารย์ประจำ นักวิจัย และสำหรับบุคคลภายนอก ที่ไปศึกษาต่อ ณ ต่างประเทศ คือ ทุนการศึกษาเพื่อส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ นักวิจัย และบุคคลภายนอก ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า เพื่อนำความรู้มาพัฒนามหาวิทยาลัยและชุมชน เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ และเพื่อให้ทันกับความเปลี่ยนแปลงด้านวิชาการของโลกในปัจจุบันและอนาคต

๑.๒ ทุนเพื่อไปศึกษาต่อในระดับปริญญาโท – เอก ณ ต่างประเทศ ในโครงการอาจารย์ช้างเผือก คือ ทุนการศึกษาเพื่อสร้างอาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถ มีคุณธรรมจริยธรรม ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๑.๓ **ทุนการศึกษาสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทางความรู้** ที่ส่วนงานเป็นผู้จัดสรรให้แก่บุคลากร คือ ทุนการศึกษาที่ส่วนงานแต่ละส่วนงานจัดสรรให้แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการ และปฏิบัติการ เช่น ทุนการศึกษาสำหรับผู้ปฏิบัติงาน ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย สำนักงานการตรวจสอบภายใน และสำนักงานสภามหาวิทยาลัย คือ ทุนการศึกษาที่สำนักงานมหาวิทยาลัยจัดสรรให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการในสังกัด เป็นต้น

๒. **ทุนสำหรับบุคลากรเพื่อพัฒนาทักษะ** คือ ทุนสำหรับพัฒนาอาจารย์ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่ ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑ โดยเปิดให้อาจารย์เสนอโครงการ ภายใต้ “โครงการนำร่องการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่” เพื่อเป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่มีความสนใจและประสงค์จะปรับเปลี่ยนการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับศตวรรษที่ ๒๑

๘. **จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP) :** ผลการประเมินสมรรถนะและการวิเคราะห์แผนพัฒนารายบุคคลตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากจำนวนบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์และได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสมจนได้คะแนนประเมินที่สูงขึ้น ต่อจำนวนบุคลากรที่ต้องพัฒนาทั้งหมด

การกำหนดค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	เป้าหมายรายปี				
	๒๕๖๐	๒๕๖๑	๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔
จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	๘๐%	๘๐%	๘๕%	๘๕%	๙๐%

จากผลการประเมินสมรรถนะตามที่ยมหาวิทยาลัยกำหนด ส่วนงานมีบุคลากรที่ได้รับการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์จำนวน ๑๐ คน ผ่านเกณฑ์ ๙๐ คน จากบุคลากรทั้งหมด ๑๐๐ คน ดังนั้น เป้าหมายจำนวนบุคลากรที่มีผลการประเมินต่ำกว่าเกณฑ์ ที่ส่วนงานต้องพัฒนาในปี ๒๕๖๐ เท่ากับ $(๑๐ \div ๑๐๐) = ๑๐\%$

สูตรการคำนวณ:

$$\text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} = \frac{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น}}{\text{จำนวนบุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ส่วนงานต้องพัฒนาตามเป้าหมาย}} \times 100$$

เช่น บุคลากรกลุ่มที่ต่ำกว่าเกณฑ์ที่ได้รับคะแนนประเมินสูงขึ้น จำนวน ๕ คน จากบุคลากรทั้งหมดที่ต้องพัฒนาตามเป้าหมาย ๕ คน คิดค่าคะแนน เท่ากับ $(๕ \div ๕) \times ๑๐๐ = ๑๐๐\%$

การคิดคะแนนน้ำหนัก

$$\text{คะแนน} = \text{ร้อยละบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม} \times \text{น้ำหนักตัวชี้วัด}$$

ดังนั้น ค่าคะแนน เท่ากับ $(๑๐๐ \div ๑๐๐) = ๑๐๐\%$ คะแนน (จากคะแนนเต็ม ๑๐๐)

หมายเหตุ: ส่วนงานสามารถตรวจสอบสรุปการประเมินสมรรถนะ บุคลากรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้จากระบบ CMU-MIS > เมนู การจัดการข้อมูล > หัวข้อ รายงานผลการประเมินความรู้/ทักษะ/สมรรถนะ

เกณฑ์การประเมินผลตามแผนบริหารทรัพยากรบุคคล :

หัวข้อ	น้ำหนัก (คะแนน)
๑. อัตราการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตราว่างที่มหาวิทยาลัยกำหนด (HRS)	๑๐
๒. อัตราที่เปิดรับสมัครและส่วนงานขอยกเว้นคุณสมบัติ (HRM๑)	๑๐
๓. ระดับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรอยู่ในระดับดีมากขึ้นไป (HRM๒)	๒๐
๔. จำนวนบุคลากรสายวิชาการ และสายปฏิบัติการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น (HRM๓)	๒๐
๕. จำนวนบุคลากรได้รับรางวัลในระดับต่าง ๆ	๑๐
๖. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาทักษะ	๑๐
๗. จำนวนบุคลากรที่ได้รับจัดสรรทุน	๑๐
๘. จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะที่เหมาะสม (IDP)	๑๐

ลำดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน	คะแนน
๑	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย น้อยกว่า ๕๐ คะแนน	๑
๒	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๕๐ – ๕๙ คะแนน	๒
๓	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๖๐ – ๖๙ คะแนน	๓
๔	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย ระหว่าง ๗๐ – ๗๙ คะแนน	๔
๕	ได้ระดับคะแนนเฉลี่ย มากกว่า ๘๐ คะแนน	๕

ตัวชี้วัดที่ ๘.๔ ร้อยละความผูกพันของบุคลากรต่อมหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดผลจากการดำเนินงานขององค์กร ในด้านของบุคลากร จากระดับความเป็นเจ้าของหรือความมีส่วนร่วมในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการปฏิบัติงานของบุคลากร นำไปสู่การประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่องค์กรตั้งไว้

หน่วยนับ : ร้อยละ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

เพื่อให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบถึง ความผูกพันต่อองค์กร ความจงรักภักดีที่จะคงอยู่ ความภาคภูมิใจ และเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานอย่างทุ่มเท เพื่อความก้าวหน้าและผลประโยชน์ของมหาวิทยาลัย เพื่อที่มหาวิทยาลัยจะได้สร้างเสริมให้บุคลากรมีความรักความผูกพันต่อองค์กรต่อไป

แนวทางการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ มีการสำรวจปัจจัยที่เกี่ยวข้องกับสภาพแวดล้อม ที่ส่งเสริมให้บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ ๒ มีการจัดทำ แผนดำเนินการเกี่ยวกับโครงการ Happy University

ขั้นตอนที่ ๓ มีการถ่ายทอด กระบวนการ วิธีการ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงาน ให้ทุกส่วนงานได้รับทราบและบริหารส่วนงานไปในทิศทางเดียวกัน

ขั้นตอนที่ ๔ มีการดำเนินการตามโครงการ Happy University มีการสำรวจความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ขั้นตอนที่ ๕. มีคะแนนความพึงพอใจของบุคลากรอยู่ในระดับมากที่สุด โดยพิจารณาจาก ๒ ตัวชี้วัดย่อย ดังนี้

๘.๔.๑ ระดับความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร :

เกณฑ์คะแนนความสุขของบุคลากร	ระดับ
๑. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง ๐ - ๒๐	น้อยมาก
๒. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง ๒๐ - ๔๐	น้อย
๓. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง ๔๐ - ๖๐	ปานกลาง
๔. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง ๖๐ - ๘๐	ดี
๕. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความสุขของบุคลากร อยู่ระหว่าง ๘๐ - ๑๐๐	ดีมาก

๘.๔.๒ ระดับความสุขของบุคลากร :

เกณฑ์คะแนนความผูกพัน ต่อองค์กร	ระดับ
๑. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง ๐ - ๑	น้อยมาก
๒. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง ๑ - ๒	น้อย
๓. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง ๒ - ๓	ปานกลาง
๔. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง ๓ - ๔	ดี
๕. คะแนนเฉลี่ยผลการสำรวจปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพัน อยู่ระหว่าง ๔ - ๕	ดีมาก

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : กองบริหารงานบุคคลจะใช้ข้อมูลจากผลการประเมิน Happinometer

๑. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่องานที่ตนเองรับผิดชอบ
๒. ผลคะแนนความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อองค์กร

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๘.๕ ระดับความสำเร็จของการปรับปรุงโครงสร้าง Digital Infrastructure

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้เกิดการจัดสรรทรัพยากรด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ไปใช้สนับสนุนการทำงานของบุคลากรและนักศึกษา ภายในมหาวิทยาลัยอย่างครอบคลุม ทั่วถึง และเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ

หน่วยนับ : ร้อยละความสำเร็จ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

มหาวิทยาลัยมีโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศที่ครอบคลุมพื้นที่หลักของมหาวิทยาลัยและมีระบบเครือข่ายที่มีความพร้อมสนับสนุนการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการอยู่อาศัยของบุคลากร เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการคำนวณเพื่อวัดระดับความสำเร็จตามเกณฑ์คะแนน ดังนี้

๑. เสถียรภาพของการให้บริการระบบเครือข่าย

เสถียรภาพของการให้บริการระบบเครือข่าย

$$= \frac{\text{เวลาที่ระบบเครือข่ายให้บริการได้เป็นปกติ (Uptime)} \\ \text{(ไม่รวมระยะเวลาในการบำรุงรักษาระบบ ตามแผน โดยมีการประกาศล่วงหน้า)}}{\text{เวลาที่ให้บริการต่อเนื่องใน 1 ปี}} \times 100$$

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบเครือข่าย

$$= \frac{\text{ความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบเครือข่ายที่ตอบแบบสำรวจ ที่อยู่ในระดับมาก ถึงมากที่สุด}}{\text{จำนวนผู้รับบริการระบบเครือข่ายที่ตอบแบบสำรวจ}} \times 100$$

เกณฑ์การประเมินร้อยละความสำเร็จ

ตัวชี้วัด	น้ำหนัก
๑. เสถียรภาพของการให้บริการระบบเครือข่าย	๕๐
๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด	๕๐

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูลเสถียรภาพของการให้บริการระบบเครือข่าย

๒. ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการระบบเครือข่ายของมหาวิทยาลัย ที่อยู่ในระดับมาก-มากที่สุด

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๖ ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบ CMU-MIS เพื่อบริหารงานในภาพรวมของ

มหาวิทยาลัย

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหารจัดการฐานข้อมูลส่วนกลาง โดยปรับปรุงข้อมูลให้ถูกต้องแม่นยำ และเป็นปัจจุบัน ผ่านการตรวจสอบจากผู้รับผิดชอบฐานข้อมูลอย่างเป็นระบบ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจในการบริหารด้านต่างๆของมหาวิทยาลัย ผ่านระบบที่สามารถรายงานผลได้ทันที

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๖.๑ ระดับคุณภาพข้อมูลระบบ CMU-MIS

หน่วยนับ : ระดับ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

ระดับคุณภาพข้อมูล หมายถึง คุณภาพข้อมูลในระบบ CMU-MIS ซึ่งขึ้นอยู่กับความสำเร็จของการบูรณาการการบริหารจัดการข้อมูลระบบ CMU-MIS กับกระบวนการทำงานประจำ หมายถึง ส่วนงานได้ประยุกต์ใช้ระบบ CMU-MIS หรือระบบอื่นใดที่มหาวิทยาลัยกำหนดเป็นระบบหลักในการทำงานที่เชื่อมโยงมายังระบบ CMU-MIS เช่น ระบบงานทะเบียน ระบบบัญชีการเงินและพัสดุ (FIS) เป็นต้น เป็นเครื่องมือสำหรับกระบวนการทำงานประจำ ตามพันธกิจและภารกิจของแต่ละส่วนงาน ซึ่งส่วนงานต้องแสดงผลการดำเนินการนำระบบ CMU-MIS สนับสนุนกระบวนการงานประจำ เพื่อลดระยะเวลาลดขั้นตอน เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และทำให้ข้อมูลในระบบ CMU-MIS มีความทันสมัย ถูกต้อง ครบถ้วนสมบูรณ์อยู่เสมอ และมีความน่าเชื่อถือ สามารถใช้ในการบริหารจัดการ เพื่อการตัดสินใจในขั้นตอนต่างๆ ทั้งในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยได้ เช่น การจัดทำแผนยุทธศาสตร์ระยะสั้น/ระยะยาว การจัดทำงบประมาณแผ่นดิน/งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การจัดทำรายงานประจำปี การติดตามและการประเมินผลต่างๆ การทำสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์เพื่อผู้บริหาร และการใช้เป็นข้อมูลรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานงบประมาณได้ เป็นต้น นอกจากนี้ยังสนับสนุนการก้าวเป็น Digital University ตามนโยบายมหาวิทยาลัย

รายการข้อมูล คือ จำนวนข้อมูลที่จัดเก็บตามจำนวนข้อมูลทั้งหมดที่มี เช่น ข้อมูลรายชื่ออาจารย์ครบทุกคนจากทั้งมหาวิทยาลัย

ความสมบูรณ์ของข้อมูล คือ ในแต่ละรายการข้อมูลมีความสมบูรณ์ทุกส่วนที่ควรจัดเก็บและจำเป็น

ในการนี้ รายงานผลของส่วนงานสำหรับตัวชี้วัดนี้การใช้ระบบ CMU-MIS ขึ้นอยู่กับพันธกิจและการกิจของส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับฐานข้อมูลต่างๆ ดังตารางดังนี้

(๑) คณะ/วิทยาลัยศิลปะ ฯ	(๒) บัณฑิตวิทยาลัย/วิทยาลัยนานาชาติ	(๓) สถาบันวิจัย	(๔) สถาบัน/สำนัก/ศูนย์
๑. ด้านบุคลากร ๒. ด้านวิจัย ๓. ด้านวิเทศสัมพันธ์ ๔. ด้านอาคารสถานที่ ๕. ด้านกิจกรรมนักศึกษา ๖. ด้านการวางแผน	๑. ด้านหลักสูตร ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านวิเทศสัมพันธ์ (หากมี) ๔. ด้านอาคารสถานที่ ๕. ด้านกิจกรรมนักศึกษา (หากมี) ๖. ด้านการวางแผน	๑. ด้านบุคลากร ๒. ด้านวิจัย ๓. ด้านวิเทศสัมพันธ์ ๔. ด้านอาคารสถานที่ ๕. ด้านการวางแผน	๑. ด้านวิจัย (หากมี) ๒. ด้านบุคลากร ๓. ด้านวิเทศสัมพันธ์ (หากมี) ๔. ด้านอาคารสถานที่ ๕. ด้านการวางแผน

พิจารณาจาก ๒ ส่วน คือ

๑. การนำระบบ CMU-MIS บูรณาการเข้ากับงานประจำของแต่ละส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะทำให้ข้อมูลในระบบ CMU-MIS มีคุณภาพ สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
๒. ผลการประเมินคุณภาพของข้อมูลในระบบ CMU-MIS ในเรื่องความถูกต้อง ทันสมัย ครบถ้วน และน่าเชื่อถือได้ของข้อมูลของหน่วยงานกลางที่ดูแลข้อมูลในแต่ละฐานข้อมูลในการตรวจสอบระยะเวลาการประเมินให้เป็นไปตามหน่วยงานกลางที่ดูแลฐานข้อมูลเป็นผู้กำหนด

หน่วยงานกลางดูแลข้อมูล ประเมินผลข้อมูลของส่วนงานนั้น ๆ ได้แก่

ระบบงาน	หน่วยงานกลางดูแลข้อมูล
๑. บุคลากร	กองบริหารงานบุคคล
๒. วิจัย	ศูนย์บริหารงานวิจัย
๓. วิเทศสัมพันธ์	กองวิเทศสัมพันธ์
๔. อาคารสถานที่	กองอาคารสถานที่และสาธารณูปการ
๕. กิจกรรมนักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา
๖. หลักสูตรระดับปริญญาตรี และภาวะการมีงานทำของบัณฑิต	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
๗. หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา	บัณฑิตวิทยาลัย
๘. การวางแผน	กองแผนงาน

หากส่วนงานมีปัญหาอุปสรรคในการดำเนินงานหรือมีข้อเสนอแนะในการพัฒนา/ปรับปรุงฐานข้อมูลด้านต่างๆ ในระบบ CMU-MIS ให้มีความทันสมัย ครบถ้วน แม่นยำ ถูกต้อง และเชื่อถือได้ ส่วน

งานสามารถติดต่อประสานงานกับหน่วยงานกลางผู้ดูแลฐานข้อมูลได้โดยตรง หรือแสดงไว้ในส่วนของปัญหาอุปสรรค และข้อเสนอแนะในการรายงานผลตัวชี้วัดได้ เพื่อเป็นการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และร่วมมือกันพัฒนา/ปรับปรุงระบบให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยมากที่สุด

ดังนั้น การประเมินผลการบูรณาการ CMU-MIS โดยการประเมินความถูกต้อง ทันสมัย ครบถ้วน และมีความน่าเชื่อถือจากหน่วยงานกลาง คือ การดูแลฐานข้อมูลตามเกณฑ์และระบบการประเมิน

การคำนวณคะแนน :

ระดับคะแนน	ผลการประเมินโดยหน่วยงานกลาง
๑	ผลประเมินรับรองคุณภาพของข้อมูลของส่วนงานในฐานข้อมูล CMU-MIS อยู่ในระดับ ๑ จากผู้ดูแลฐานข้อมูลแต่ละฐาน
๒	ผลประเมินรับรองคุณภาพของข้อมูลของส่วนงานในฐานข้อมูล CMU-MIS อยู่ในระดับ ๒ จากผู้ดูแลฐานข้อมูลแต่ละฐาน
๓	ผลประเมินรับรองคุณภาพของข้อมูลของส่วนงานในฐานข้อมูล CMU-MIS อยู่ในระดับ ๓ จากผู้ดูแลฐานข้อมูลแต่ละฐาน
๔	ผลประเมินรับรองคุณภาพของข้อมูลของส่วนงานในฐานข้อมูล CMU-MIS อยู่ในระดับ ๔ จากผู้ดูแลฐานข้อมูลแต่ละฐาน
๕	ผลประเมินรับรองคุณภาพของข้อมูลของส่วนงานในฐานข้อมูล CMU-MIS อยู่ในระดับ ๕ จากผู้ดูแลฐานข้อมูลแต่ละฐาน

การกำหนดน้ำหนักเพื่อบำเหน็จคะแนนค่าเฉลี่ยถ่วงน้ำหนัก เป็นดังนี้

ฐานข้อมูล	น้ำหนัก (Wi)
๑. ด้านหลักสูตร	๑.๐
๒. ด้านบุคลากร	๑.๐
๓. ด้านวิจัย	๑.๐
๔. ด้านวิเทศสัมพันธ์	๐.๕
๕. ด้านอาคารสถานที่	๐.๕
๖. ด้านกิจกรรมนักศึกษา	๐.๕
๗. ด้านภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิต	๐.๕
๘. ด้านการวางแผน	๑.๐

สูตรการคำนวณ

$$\text{ผลการประเมิน} = \frac{\sum(WiPi)}{\sum Wi}$$

Wi : น้ำหนัก

Pi : คะแนนผลการประเมินในฐานข้อมูล i

อนึ่ง เกณฑ์คุณภาพข้อมูลแต่ละฐานที่หน่วยงานกลางใช้สำหรับประเมินข้อมูลแต่ละส่วนงาน ดังนี้

ระดับคะแนน	ระดับการประเมินคุณภาพข้อมูล
๑	จำนวนข้อมูลไม่ครบรายการ และไม่สมบูรณ์
๒	จำนวนข้อมูลไม่ครบรายการ แต่ข้อมูลสมบูรณ์ทุกรายการที่อยู่ในระบบ
๓	จำนวนข้อมูลครบรายการ แต่ไม่สมบูรณ์ทุกรายการ
๔	จำนวนข้อมูลครบรายการ และสมบูรณ์ทุกรายการแต่ไม่ทันรอบการประเมิน
๕	จำนวนข้อมูลครบรายการ และสมบูรณ์ทุกรายการและทันเวลารอบการประเมิน

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. รายงานผลการประเมินการดำเนินงานของหน่วยงานกลางในการประเมินผลการดำเนินงานและความถูกต้องของข้อมูลของแต่ละส่วนงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/บัณฑิตวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ หน่วยงานกลางผู้ดูแลข้อมูล

ตัวชี้วัดย่อยที่ ๔.๖.๒ ระดับความสำเร็จในการ พัฒนาระบบ CMU-MIS เพื่อบริหารงานในภาพรวม

หน่วยนับ : ระดับ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

ความสำเร็จของการบริหารจัดการและพัฒนาระบบฐานข้อมูลในระบบ CMU-MIS ให้สามารถรองรับการตัดสินใจทางการบริหารได้อย่างถูกต้อง หมายถึง ส่วนงานที่รับผิดชอบหลักหรือที่เป็นเจ้าของฐานข้อมูลต่างๆ จะต้องมีการวางแผนหรือกรอบแนวทางที่จะบริหารจัดการข้อมูลในระบบ CMU-MIS ให้มีคุณภาพ ทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง เชื่อถือได้ ปลอดภัย และเป็นความลับ โดยการขับเคลื่อนให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้อง ดำเนินการบันทึกข้อมูลและตรวจสอบข้อมูลในระบบอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ รวมทั้งให้ส่วนงานเจ้าของฐานร่วมมือกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในการพัฒนาและปรับปรุงฐานข้อมูลที่รับผิดชอบ ให้ตอบสนองหรือสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บริการทั้งระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัย มากที่สุด เพื่อให้ข้อมูลต่างๆ มีคุณภาพ ใช้ประโยชน์ในการรองรับการตัดสินใจทางการบริหารของผู้บริหารทุกระดับได้อย่างถูกต้อง ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยก้าวไปสู่การเป็น Digital University

ทั้งนี้ สารสนเทศที่ได้จากระบบฐานข้อมูลต่างๆ ผู้บริหารส่วนงาน ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถใช้ประกอบการตัดสินใจในทางการบริหารได้อย่างถูกต้อง ทันเวลารวมทั้งมหาวิทยาลัยสามารถใช้วิเคราะห์ ประเมินผลต่างๆ ได้ เช่น การจัดทำงบประมาณแผ่นดิน/งบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย การจัดทำแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย การจัดทำแผนอัตรากำลัง การจัดทำรายงานประจำปี การประกันคุณภาพ การประเมินผลแผนยุทธศาสตร์ การประเมินผลการจัดทำคำรับรองฯ การทำสารสนเทศเชิงบริหารให้ผู้บริหาร และการใช้เป็นข้อมูลรายงานให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) และสำนักงานประกันรายได้ เป็นต้น มหาวิทยาลัยจะตรวจสอบคุณภาพข้อมูล ความทันสมัย ครบถ้วน ถูกต้อง และน่าเชื่อถือของฐานข้อมูลด้านต่างๆ ของส่วนงานในระบบ CMU-MIS ประกอบการพิจารณาให้คะแนนเป็นสำคัญ โดยตัวชี้วัดนี้ได้แบ่งออกเป็น ๒ แบบตามหน่วยงานดังนี้

แบบที่ ๑ : สำหรับใช้ประเมินผลหน่วยงานกลางที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการบริหารจัดการข้อมูลต่างๆ จำนวน ๑๑ ด้าน

ในการประเมินคุณภาพข้อมูลในระบบหน่วยงานกลาง ต้องดำเนินการออกแบบการบริหารจัดการข้อมูลในส่วนที่รับผิดชอบเอง และออกแบบระบบการตรวจสอบคุณภาพข้อมูลในระบบ CMU-MIS เอง โดยต้องครบถ้วน ถูกต้อง ทันเวลา และเชื่อถือได้

ทั้งนี้ ต้องตรวจสอบคุณภาพข้อมูลในระบบโดยต้องตรวจสอบเป็นรายส่วนงานและทุกรอบเวลาดังนี้ (ยกเว้น ข้อมูลนักศึกษา, การเงิน และนักศึกษาเก่า ที่ทำเฉพาะภาพรวม)

ข้อมูล	หน่วยงานกลาง	รอบเวลาการ ตรวจสอบ
๑. ด้านหลักสูตร (ระดับบัณฑิตศึกษา)	บัณฑิตวิทยาลัย	รายงานการศึกษา
๒. ด้านหลักสูตร (ระดับปริญญาตรี)	สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา	รายงานการศึกษา
๓. ด้านบุคลากร	กองบริหารงานบุคคล	รายเดือน
๔. ด้านวิจัย	ศูนย์บริหารงานวิจัย	รายเดือน
๕. ด้านวิเทศสัมพันธ์	กองวิเทศสัมพันธ์	รายไตรมาส
๖. ด้านกิจกรรมนักศึกษา	กองพัฒนานักศึกษา	รายเดือน
๗. ด้านอาคารสถานที่	กองอาคารสถานที่และสาธารณูปการ	รายงานการศึกษา
๘. ด้านการวางแผน	กองแผนงาน	รายเดือน

ระดับ คะแนน	การบริหารระบบฐานข้อมูลในระบบ CMU-MIS
๑	ส่วนงานที่มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๘.๖.๑ ได้คะแนนระดับ ๔ ขึ้นไป ต่ำกว่าร้อยละ ๖๐
๒	ส่วนงานที่มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๘.๖.๑ ได้คะแนนระดับ ๔ ขึ้นไป ร้อยละ ๖๐ – ๖๙
๓	ส่วนงานที่มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๘.๖.๑ ได้คะแนนระดับ ๔ ขึ้นไป ร้อยละ ๗๐ – ๗๙
๔	ส่วนงานที่มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๘.๖.๑ ได้คะแนนระดับ ๔ ขึ้นไป ร้อยละ ๘๐–๘๙
๕	ส่วนงานที่มีผลการประเมินตามตัวชี้วัดที่ ๘.๖.๑ ได้คะแนนระดับ ๔ ขึ้นไป ร้อยละ ๙๐–๑๐๐

แบบที่ ๒ : ใช้ประเมินผล สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ในฐานะเป็นส่วนงานหลักในการพัฒนาและปรับปรุงระบบของฐานข้อมูลต่างๆ ดังกล่าวข้างต้น

- กรณีประเมินผลด้านการพัฒนาและปรับปรุงระบบของ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ มีการคำนวณคะแนน ดังนี้

ระดับ คะแนน	การบริหารระบบฐานข้อมูลในระบบ CMU-MIS (๑๐๐%)	
	การดำเนินงานโดยหน่วยงานกลาง (ถ่วงน้ำหนักร้อยละ ๗๐)	การประเมินโดยสำนักบริการเทคโนโลยี สารสนเทศ (ถ่วงน้ำหนักร้อยละ ๓๐)
๑	มีผลคะแนนการประเมินจากหน่วยงานกลางที่ดูแลฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อ CMU-MIS ของปีก่อนหน้า	ไม่มีแผนบริหารความต่อเนื่อง Business Continuity Plan : BCP ระบบ CMU-MIS
๒	มีการดำเนินงานตามระดับ ๑ และได้นำผลการประเมินดำเนินการปรับปรุง/พัฒนาระบบ CMU-MIS	มีแผนบริหารความต่อเนื่อง Business Continuity Plan : BCP ระบบ CMU-MIS
๓	มีการดำเนินงานตามระดับ ๑, ๒ และมีผลการสำรวจความพึงพอใจของผู้ใช้บริการต่อการใช้ระบบ CMU-MIS ไม่น้อยกว่า ๑ ครั้ง	มีแผนบริหารความต่อเนื่อง Business Continuity Plan : BCP ระบบ CMU-MIS และมีผลการทดสอบ BCP
๔	มีการดำเนินงานตามระดับ ๑, ๒, ๓ และมีการนำผลการสำรวจความพึงพอใจมาพัฒนาระบบอย่างน้อย ๑ ครั้งต่อปี	มีการดำเนินงานตามระดับ ๑ - ๓ และนำผลการประเมิน BCP มาวิเคราะห์ปรับปรุงแก้ไขเพื่อความมั่นใจ
๕	มีการดำเนินงานตามระดับ ๑-๔ และมีผลคะแนนการประเมินจากส่วนงานเจ้าของฐานข้อมูลเกี่ยวกับผลการดำเนินงานต่อ CMU-MIS ในสิ้นปีอยู่ในระดับ ๔ ขึ้นไป	มีการนำผลการดำเนินงานตามระดับ ๑ - ๔ และทดสอบ BCP รอบ ๒ พร้อมผลการประเมิน

หมายเหตุ : หน่วยงานกลางจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจผู้ให้บริการเองโดยระดับความพึงพอใจเป็น Rating Scale ๑ - ๕

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. ข้อมูล/หลักฐานการดำเนินงานตามขั้นตอนต่างๆ ตามเกณฑ์การให้คะแนน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ หน่วยงานกลาง/สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

Data Owner คือ หน่วยงานกลาง/สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๗ ระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ในสำนักงาน (KM)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้เกิดการสร้างองค์ความรู้ จากการรวบรวมความรู้ภายในองค์กร ทั้งในบุคคล หรือข้อมูลในการดำเนินงานต่างๆ มาใช้ในการทำงานให้สามารถตอบสนองตามเป้าหมายของผู้รับบริการ และ ตรงตามเป้าหมายขององค์กรมากที่สุดผ่านระบบจัดการข้อมูล องค์ความรู้กลาง และสารสนเทศเพื่อให้เกิดผล สัมฤทธิ์ที่มีประโยชน์ต่อองค์กร

หน่วยนับ : ระดับ หรือ จำนวนนวัตกรรมการทำงาน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

กระบวนการในการจัดการความรู้ การรวบรวมและจัดเก็บความรู้อย่างเป็นระบบ ประกอบด้วย การจัดเก็บและการแบ่งปันความรู้ การถ่ายทอดความรู้ การจัดหาเครื่องมือและระบบเทคโนโลยี สารสนเทศที่ทันสมัยเป็นเครื่องมือ สร้างกลไกการนำเอาความรู้ไปใช้ประโยชน์ โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เป็นส่วนหนึ่งของงานประจำขององค์กรโดยสามารถนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง โดยสามารถ พิจารณาได้จาก ๒ เกณฑ์ ได้แก่

๑. การเกิดนวัตกรรมในการทำงานของส่วนงาน ได้แก่ การปรับปรุงวิธีปฏิบัติงาน โดยลดขั้นตอน การทำงาน หรือการทำงานข้ามสายงาน หรือระบบปฏิบัติงานใหม่ๆ ที่สนับสนุนการทำงานภายใน องค์กรให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

๒. พิจารณาจากระดับความสำเร็จในการจัดการความรู้ ดังตาราง

ระดับ ความสำเร็จ	เกณฑ์การให้คะแนน
๑.	มีการระบุน้ำความรู้ภายในองค์กร การกำหนดกระบวนการและวิธีการรวบรวมความรู้ การจัดเก็บและการถ่ายทอดความรู้ มีการคัดเลือกเครื่องมือที่จะใช้ มีการศึกษาถึง ความรู้ต่างๆที่มีอยู่ในองค์กร รูปแบบของข้อมูลที่จัดเก็บ กำหนดผู้รับผิดชอบ กำหนด เป้าหมายของการจัดการความรู้ มีการดำเนินงานในการสร้างและแสวงหาความรู้ โดยมีแนวทางในการรวบรวมและแสวงหาความรู้ที่มีอยู่ทั้งในรูปของเอกสาร กิจกรรม รวมถึงความรู้ที่มีอยู่ในตัวบุคคล
๒.	มีการจัดวางโครงสร้างของความรู้ การกำหนดผู้รับผิดชอบ และบทบาทหน้าที่ มีกลไกการจัดเก็บและรวบรวมความรู้อย่างเป็นระบบ เป็นการวางโครงสร้างความรู้ เพื่อเตรียมพร้อมสำหรับการเก็บความรู้อย่างเป็นระบบเพื่อการเรียกใช้งานได้ อย่างรวดเร็วและถูกต้องในอนาคต
๓.	มีกระบวนการในการเข้าถึงแหล่งความรู้ที่ได้ออกแบบและจัดเก็บภายในหน่วยงาน ผู้ใช้งานสามารถเข้าถึงข้อมูลความรู้ที่ต้องการได้อย่างสะดวกและรวดเร็ว รวมถึง การประมวลและกลั่นกรองความรู้เพื่อให้เป็นไปตามมาตรฐาน เช่น การปรับปรุงรูปแบบ เอกสารให้เป็นมาตรฐาน ใช้ภาษาเดียวกัน และปรับปรุงเนื้อหาให้สมบูรณ์และเหมาะสม

๔.	มีการกระบวนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้โดยอาศัยฐานความรู้ที่จัดเก็บและเครื่องมือหรือระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้อาจอยู่ในรูปของเอกสารระบบสารสนเทศ โดยมีกลไกการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เป็นส่วนหนึ่งของงานขององค์กร
๕.	มีการนำเอาผลของการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อนำไปใช้ในการดำเนินงาน การแก้ปัญหา การสร้างเป็นผลิตภัณฑ์หรือนวัตกรรมใหม่ เพื่อให้เกิดเป็นประสบการณ์ใหม่ๆ และนำเอาความรู้หรือประสบการณ์ใหม่กลับมาเป็นความรู้หมุนเวียนต่อไปในองค์กรอย่างต่อเนื่อง

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในส่วนงาน
 - ๑.๑ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับความเสี่ยงในส่วนงาน
 - ๑.๒ โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ที่เกี่ยวข้องกับองค์ความรู้ในส่วนงาน
๒. ความสำเร็จในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
๓. จำนวนนวัตกรรมที่เกิดจากการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในส่วนงาน

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด :

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย

**ตัวชี้วัดที่ ๘.๘ ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของนักศึกษาและบุคลากรภายใน
ส่วนงาน**

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อให้เกิดการรับรู้อัตลักษณ์ และภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยไปสู่ส่วนงานและบุคคล เพื่อให้สามารถดำเนินกิจกรรมต่างๆ ที่สอดคล้องและสะท้อนความเป็นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตลอดจนสื่อสารออกมาสู่ภายนอกได้อย่างสอดคล้องกับการเป็นมหาวิทยาลัยแห่งความเป็นเลิศ

หน่วยนับ : ระดับ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

เพื่อสร้างการรับรู้และเข้าใจในภาพลักษณ์ของส่วนงาน ให้กับกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงานและสอดคล้องกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุกระดับส่วนงาน

ขั้นตอนที่ ๒ มีการประเมินการรับรู้ภารกิจของส่วนงานที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: มหาวิทยาลัยแห่งความเป็นเลิศ (CMU: University of Excellence)”

ขั้นตอนที่ ๓ การจัดทำแผนการสื่อสารภาพลักษณ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

๓.๑ กำหนดแผนและแนวทางการดำเนินงานการสื่อสารภาพลักษณ์ของส่วนงาน

๓.๒ การดำเนินงานผลิตสื่อและใช้ช่องทางการสื่อสาร เพื่อสื่อสารภาพลักษณ์ไปยังกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน

ขั้นตอนที่ ๔ การประเมินผลสัมฤทธิ์การดำเนินงานการรับรู้ภาพลักษณ์ในกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงาน โดยใช้แบบประเมินจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เป้าหมายการดำเนินงาน :

ระดับ	เป้าหมาย
๑	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๑ - ๒
๒	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๓ - ๔
๓	กลุ่มเป้าหมายหลัก (นักศึกษา บุคลากรสายวิชาการ และพนักงานปฏิบัติงาน) รับรู้ภาพลักษณ์ของส่วนงานอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๘๐
๔	กลุ่มเป้าหมายภายนอก (นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป) และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รับรู้ภาพลักษณ์ของส่วนงานอย่างถูกต้อง ร้อยละ ๖๐
๕	หน่วยงานที่เกี่ยวข้องดำเนินงานตามแผนการสื่อสารภาพลักษณ์ได้บรรลุผล ร้อยละ ๘๐ (ตามจำนวนโครงการตามแผนงานทั้งหมด)

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยงานประชาสัมพันธ์ กองกลาง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะทำงานด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุกระดับส่วนงานและผลการดำเนินงาน
๒. ผลการประเมินการรับรู้ภารกิจของส่วนงานที่สอดคล้องกับภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัย
๓. แผนการดำเนินงานของส่วนงานด้านการสื่อสารภาพลักษณ์ให้กับกลุ่มเป้าหมายหลักและกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของส่วนงานให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง
๔. ผลการดำเนินงานตามแผนฯ
๕. ผลการประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์ส่วนงานของกลุ่มเป้าหมายหลัก (นักศึกษา บุคลากร) จากการประเมิน โดยใช้แบบประเมินจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๖. ผลการประเมินการรับรู้ภาพลักษณ์ส่วนงานของกลุ่มเป้าหมายภายนอกและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (นักเรียน ผู้ปกครอง และประชาชนทั่วไป) โดยใช้แบบประเมินจากที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ งานประชาสัมพันธ์ กองกลาง (งานสื่อสารองค์กร), คณะการสื่อสารมวลชน, สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดที่ ๘.๙ ระดับการรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลขององค์กร ในการสื่อสารข้อมูลข่าวสารที่สำคัญไปยังผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของมหาวิทยาลัย

หน่วยนับ : ระดับ

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การรับรู้ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน เป็นการประเมินการรับรู้ของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน ข้อมูลข่าวสารที่สำคัญ เพื่อนำไปปรับปรุงระบบการสื่อสารไปยังบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงานให้ได้รับข่าวสารที่เป็นประโยชน์ และชัดเจน รวมทั้งเกิดความพึงพอใจต่อการบริการของมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินงาน

ขั้นตอนที่ ๑ แต่งตั้งคณะทำงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกของส่วนงาน

- เอกสารแต่งตั้งคณะทำงานฯ
- หนังสือเชิญประชุม
- รายงานการประชุม

ขั้นตอนที่ ๒ มีการกำหนดแผนการพัฒนาระบบประชาสัมพันธ์และช่องทางการสื่อสาร

ขั้นตอนที่ ๓ มีการสร้างช่องทางการสื่อสารกับบุคลากร และนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

ขั้นตอนที่ ๔ มีการใช้ระบบการสื่อสารที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ขั้นตอนที่ ๕ มีการประเมินผลสัมฤทธิ์ด้านความพึงพอใจและระดับการรับรู้ของบุคลากรและนักศึกษา โดยใช้แบบประเมินตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

เกณฑ์การให้คะแนน :

ระดับ	รายการเกณฑ์การให้คะแนน
๑	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๑ - ๒
๒	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๓ - ๔
๓	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๕ และ ความพึงพอใจในช่องทางการรับรู้ข่าวสารของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน และระดับการรับรู้ข่าวสารของส่วนงานของบุคลากรและนักศึกษา
๔	ดำเนินการตามแนวทางการดำเนินงานขั้นตอนที่ ๕ และ ความพึงพอใจในช่องทางการรับรู้ข่าวสารของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน และระดับการรับรู้ข่าวสารของส่วนงานของบุคลากรและนักศึกษาในเรื่องสำคัญอยู่ในระดับดีมาก มากกว่าร้อยละ ๘๐

ข้อมูลที่ต้องรายงาน : ตัวชี้วัดระดับมหาวิทยาลัย ดำเนินการเก็บข้อมูลโดยงานประชาสัมพันธ์
กองกลาง และหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้อง

๑. รายละเอียดเกี่ยวกับการแต่งตั้งคณะทำงานด้านการสื่อสารประชาสัมพันธ์เชิงรุกของส่วนงาน
๒. แผนการดำเนินงานประชาสัมพันธ์และช่องทางการสื่อสารของส่วนงาน
๓. ผลการดำเนินงานตามแผนฯ
๔. ความพึงพอใจในช่องทางการรับรู้ข่าวสารของบุคลากรและนักศึกษาภายในส่วนงาน
๕. ระดับการรับรู้ข่าวสารของส่วนงานของบุคลากร และนักศึกษาในเรื่องสำคัญ

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

KPI Owner คือ คณะ/วิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ งานประชาสัมพันธ์ กองกลาง, คณะการสื่อสารมวลชน,
สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ตัวชี้วัดที่ ๔.๑๐ การดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส (ITA)

วัตถุประสงค์ตัวชี้วัด : เพื่อถ่ายทอดวัฒนธรรมองค์กรด้านคุณธรรมและความโปร่งใสสู่ส่วนงาน เพื่อยึดถือเป็นหลักในการปฏิบัติงานในทิศทางเดียวกัน

หน่วยนับ : ระดับคะแนน

ช่วงเวลาการเก็บข้อมูล : ปีงบประมาณ

คำอธิบาย :

การประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงานที่ครอบคลุมทุกมิติ ทั้งในระดับบริหารงานของผู้บริหารส่วนงาน, ระดับการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่, ขั้นตอนและกระบวนการดำเนินงานของส่วนงาน, วัฒนธรรมขององค์กร รวมไปถึงผลจากการดำเนินงานของส่วนงานต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการวัดผล จำแนกเป็น ๕ ดัชนี ดังนี้

๑. ดัชนีความโปร่งใส (Transparency Index) ประเมินเกี่ยวกับความสามารถในการให้และเปิดเผยข้อมูลต่างๆ รวมถึงข้อมูลการดำเนินงานตามภารกิจของส่วนงานที่ดำเนินการอย่างตรงไปตรงมา ไม่ปิดบังหรือบิดเบือนข้อมูล โดยเฉพาะกระบวนการจัดซื้อจัดจ้าง ซึ่งเป็นการดำเนินงานที่มีความเสี่ยงในการทุจริตมากกว่าการดำเนินงานด้านอื่นๆ รวมไปถึงการเปิดโอกาสให้บุคคลภายนอกหรือผู้มีส่วนได้ส่วนเสียเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ มีส่วนร่วมในการตรวจสอบและสามารถร้องเรียนได้

๒. ดัชนีความพร้อมรับผิด (Accountability Index) ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติของผู้บริหารและเจ้าหน้าที่ของส่วนงานที่แสดงถึงการปฏิบัติงานตามหน้าที่ตามพันธกิจ และยึดหลักการกระจายผลประโยชน์ที่ถูกต้อง ขอบธรรม และเสมอภาค มีเจตจำนงที่แน่วแน่ในการบริหารหน่วยงาน ด้วยความซื่อสัตย์สุจริต พร้อมรับผิดเมื่อเกิดความผิดพลาด เพื่อสร้างความเชื่อมั่นแก่สาธารณชนว่าการขับเคลื่อนหน่วยงานจะเป็นไปอย่างมีคุณธรรมและธรรมาภิบาล

๓. ดัชนีความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน (Corruption – Free Index) ประเมินเกี่ยวกับผลการปฏิบัติงานของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตต่อหน้าที่หรือผลการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารที่เป็นพฤติกรรมที่เข้าข่ายการทุจริตในเชิงนโยบาย การเรียกรับผลประโยชน์จากผู้อื่น

๔. ดัชนีวัฒนธรรมคุณธรรมในองค์กร (Integrity Culture Index) ประเมินเกี่ยวกับพฤติกรรมและทัศนคติในการปฏิบัติงาน แนวทางปฏิบัติประจำหรือวัฒนธรรมของหน่วยงาน ที่ไม่ยอมรับพฤติกรรม การทุจริตต่างๆ ในหน่วยงาน จนกระทั่งไม่ทนต่อการทุจริต และก่อให้เกิดการลงโทษทางสังคม (Social Sanction) รวมไปถึงกระบวนการของหน่วยงานที่จะต้องปลูกฝังและสร้างให้เกิดวัฒนธรรมทางความคิด แยกแยะผลประโยชน์ส่วนตนกับผลประโยชน์ส่วนรวม และกระบวนการของหน่วยงานที่มีการกำหนดแผนการป้องกันและปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน

๕. ดัชนีคุณธรรมการทำงานในหน่วยงาน (Work Integrity Index) ประเมินเกี่ยวกับกระบวนการของหน่วยงานและพฤติกรรมของเจ้าหน้าที่ในหน่วยงานที่แสดงถึงการให้ความสำคัญเกี่ยวกับการปฏิบัติงานที่จะต้องกำหนดให้มีคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงานที่ชัดเจนและมีการปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐาน

นั้นอย่างเคร่งครัดอยู่เสมอ รวมถึงจะต้องให้ความสำคัญกับการปฏิบัติงานอย่างเป็นธรรมและเท่าเทียมกัน ซึ่งถือเป็นลักษณะคุณธรรมที่หน่วยงานจะต้องพึงปฏิบัติต่อผู้มีส่วนได้ส่วนเสียของหน่วยงาน

เกณฑ์ในการประเมินผลด้านคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงาน

ดัชนี	คะแนน	แนวทางการดำเนินงาน
๑. ความโปร่งใส	๒๐	๑.๑ ส่วนงานดำเนินการเกี่ยวกับการจัดซื้อจัดจ้าง มีการเปิดเผยข้อมูลแต่ละโครงการให้สาธารณะรับทราบตาม ๕ ขั้นตอน ดังนี้ (๑) มีการประกาศเผยแพร่การจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการล่วงหน้าไม่น้อยกว่าระยะเวลาตามที่กฎหมายของแต่ละหน่วยงานกำหนด (๒) มีการประกาศเผยแพร่หลักเกณฑ์ในการพิจารณาคัดเลือก/ตัดสินผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ (๓) มีการประกาศเผยแพร่วิธีการคำนวณราคากลางแต่ละโครงการ (๔) มีการประกาศเผยแพร่รายชื่อผู้มีคุณสมบัติเบื้องต้นในการซื้อหรือจ้างแต่ละโครงการ (๕) มีการประกาศเผยแพร่ผลการจัดซื้อจัดจ้างแต่ละโครงการ พร้อมระบุวิธีการจัดซื้อจัดจ้าง และเหตุผลที่ใช้ในการตัดสินผลการจัดซื้อ จัดจ้าง ๑.๒ มีการจัดการข้อร้องเรียนอย่างมีประสิทธิภาพ (จำนวนเรื่องที่ได้รับการร้องเรียน และได้ดำเนินการอย่างมีระบบ)
๒. ความพร้อมรับผิด	๑๐	การแสดงเจตจำนงสุจริตในการบริหารงานของผู้บริหารส่วนงาน ต่อบุคลากรของส่วนงาน การประกาศเจตนารมณ์ของผู้บริหารต่อบุคลากรส่วนงาน
๓. ความปลอดจากการทุจริตในการปฏิบัติงาน	๒๐	๓.๑ มีนโยบาย/โครงการ/ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการส่งเสริมให้ส่วนงานมีความปลอดทุจริตในการปฏิบัติงาน เช่น การรณรงค์ หรือการฝึกอบรมบุคลากรเพื่อป้องกันการทุจริตต่อหน้าที่ ๓.๒ การประเมินส่วนงานจากการสอบถามผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

๔. วัฒนธรรม คุณธรรมในองค์กร	๒๐	๔.๑ การสร้างวัฒนธรรมสุจริตในหน่วยงาน โดยมีนโยบาย/ โครงการ/ กิจกรรม ที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสุจริต ๔.๒ ส่วนงานมีนโยบาย หรือการปรับปรุงขั้นตอน หรือแนวทาง การปฏิบัติงาน เพื่อป้องกันผลประโยชน์ทับซ้อน รวมถึงป้องกัน และปราบปรามการทุจริตในหน่วยงาน
๕. คุณธรรมการ ทำงานในหน่วยงาน	๒๐	ส่วนงานมีมาตรฐานในการปฏิบัติงานที่ชัดเจนในการทำงาน รวมถึง ความเป็นธรรมในการบริหารงาน การให้บริการแก่นักศึกษา และ ผู้มารับบริการ เช่น การมีผังขั้นตอนการให้บริการ, การให้บริการ ตามลำดับก่อนหลัง
๖. การสื่อสาร	๑๐	ส่วนงานมีวิธีสื่อสารนโยบายที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินการ ด้านองค์กรคุณธรรมและความโปร่งใส เป็นที่ตระหนักรู้ทั่วทั้งองค์กร เช่น การประชาสัมพันธ์ให้รับรู้ทั่วทั้งส่วนงาน

ข้อมูลที่ต้องรายงาน :

๑. รายงานผลการดำเนินงานและหลักฐานในแต่ละดัชนี

ผู้กำกับดูแลตัวชี้วัด

KPI Owner คือ คณะวิทยาลัย/สถาบัน/สำนัก/ศูนย์

Data Owner คือ กองแผนงาน