



# แผนกลยุทธ์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและลานนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ  
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่  
Tel. 0 5394 3629  
<http://accl.cmu.ac.th>

แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

เป้าหมาย  
วิสัยทัศน์



9 เครื่องข่าย  
Co-Creations



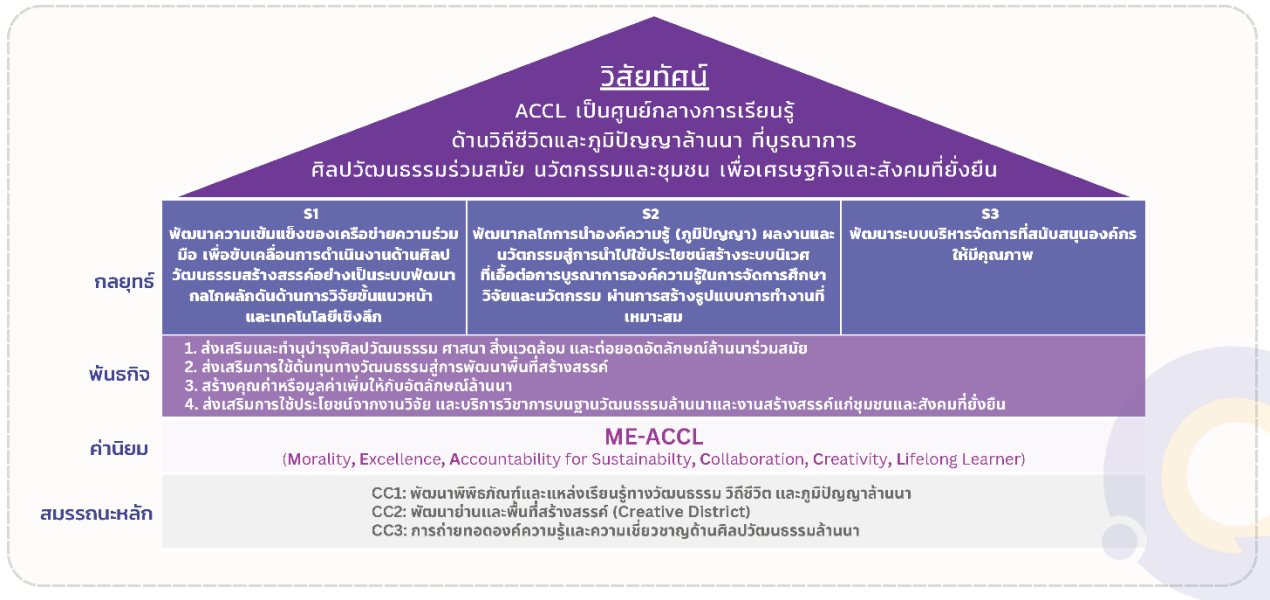
3 ชิ้นแบบนวัตกรรม  
(Prototype)



6 Communities  
with SROI 3 เท่า



3 Rewards/  
Standards



**ปณิธาน (Resolution)**

สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประสงค์ที่จะเป็นศูนย์กลางที่มีชีวิตชีวาของกิจกรรมทางด้านการส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมระดับท้องถิ่น ระดับชาติ และระดับนานาชาติ

**วิสัยทัศน์ (Vision)**

สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ด้านวิถีชีวิตและภูมิปัญญาล้านนา ที่บูรณาการศิลปวัฒนธรรมร่วมสมัย นวัตกรรมและชุมชน เพื่อเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน

ACCL-CMU is a learning center for Lanna way of life and wisdom, integrating contemporary arts and culture, innovation, and community for a sustainable economy and society.

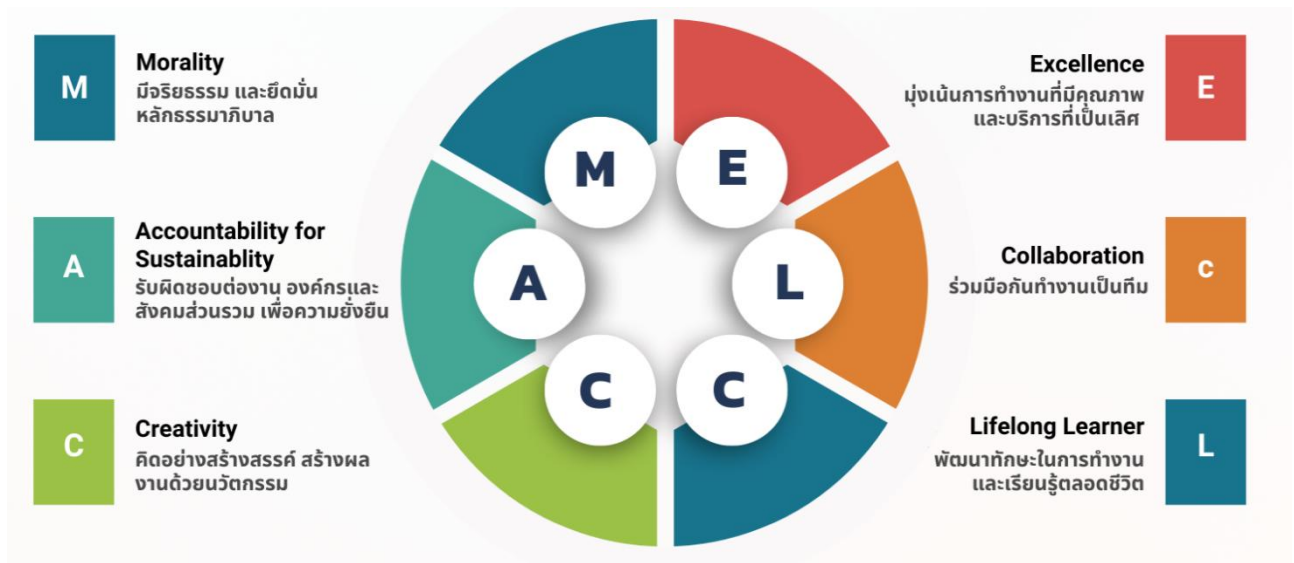
ตัวชี้วัดวิสัยทัศน์	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			รวม
		2568	2569	2570	
1. จำนวนเครือข่ายภายนอกที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม (Co-Creation)	องค์กร/ หน่วยงาน	3	3	3	9
2. จำนวนต้นแบบที่พัฒนาขึ้นด้วยฐานความเชี่ยวชาญของสำนักฯ ที่สร้างประโยชน์แก่ชุมชนหรือเครือข่าย	ผลงาน	1	1	1	3
3. จำนวนชุมชนที่ได้รับผลกระทบเชิงเศรษฐกิจ สังคม หรือสิ่งแวดล้อม จากการนำองค์ความรู้/ผลงานของมหาวิทยาลัยไปใช้ประโยชน์ (อย่างน้อย 3 เท่า)	ชุมชน	1	2	3	6
4. ผลการประเมินตามเกณฑ์มาตรฐานระดับชาติหรือนานาชาติ	ผลงาน	1	1	1	3

## พันธกิจ (Missions)

1. ส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ศาสนา สิ่งแวดล้อม และต่อยอดอัตลักษณ์ล้านนาพร้อมสมัย
2. ส่งเสริมการใช้ต้นทุนทางวัฒนธรรมสู่การพัฒนาพื้นที่สร้างสรรค์
3. สร้างคุณค่าหรือมูลค่าเพิ่มให้กับอัตลักษณ์ล้านนา
4. ส่งเสริมการใช้ประโยชน์จากงานวิจัย และบริการวิชาการบนฐานวัฒนธรรมล้านนาและงานสร้างสรรค์ แก่ชุมชนและสังคมที่ยั่งยืน

## ค่านิยม (Core Values)

สำนักฯ ได้กำหนดค่านิยม “ME-ACCL” เพื่อแนวปฏิบัติทางพฤติกรรมที่เหมาะสมที่ส่วนงานกำหนดขึ้น ซึ่งนโยบายนี้มุ่งเน้นให้บุคลากรทุกคนพึงปฏิบัติ เพื่อให้เกิดความเป็นระเบียบเรียบร้อยในการปฏิบัติงาน และส่งผลให้การปฏิบัติงานโดยรวมของบุคลากรบรรลุเป้าหมายของส่วนงานต่อไปได้ และให้ค่านิยม ดังนี้



## พฤติกรรมที่พึงประสงค์เพื่อขับเคลื่อนค่านิยม ME-ACCL

### M – Morality (มีจริยธรรม และยึดมั่นหลักธรรมาภิบาล)

- ปฏิบัติงานด้วยความซื่อสัตย์ สุจริต โปร่งใส ตรวจสอบได้
- ปฏิบัติตามระเบียบ ข้อบังคับ และกฎหมายที่เกี่ยวข้องอย่างเคร่งครัด
- เคารพสิทธิและศักดิ์ศรีของเพื่อนร่วมงานและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
- กล้าตัดสินใจบนพื้นฐานของความถูกต้อง ไม่เอื้อประโยชน์ส่วนตน

### E – Excellence (มุ่งเน้นการทำงานที่มีคุณภาพ และการบริการที่เป็นเลิศ)

- ตั้งมาตรฐานการทำงานสูง และพัฒนาผลงานอย่างต่อเนื่อง
- ตรวจสอบความถูกต้องและคุณภาพก่อนส่งมอบงาน
- ให้บริการด้วยความรวดเร็ว สุภาพ และเป็นมิตร
- รับฟังข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงงานให้ดียิ่งขึ้น

### A – Accountability for Sustainability (มีความรับผิดชอบต่องาน องค์กรและสังคมเพื่อความยั่งยืน)

- รับผิดชอบต่อผลลัพธ์ของงานทั้งในส่วนที่สำเร็จและข้อผิดพลาด
- ใช้ทรัพยากรอย่างคุ้มค่า ลดของเสีย และคำนึงถึงสิ่งแวดล้อม
- มีส่วนร่วมในกิจกรรมเพื่อสังคมและการอนุรักษ์ศิลปวัฒนธรรม
- ส่งต่อความรู้และทักษะให้กับคนรุ่นต่อไปเพื่อความต่อเนื่องของภารกิจ

#### C – Collaboration (ร่วมมือกันทำงานเป็นทีม)

- สื่อสารอย่างเปิดเผย เคารพความคิดเห็นของผู้อื่น
- สนับสนุนและช่วยเหลือเพื่อนร่วมงานอย่างเต็มที่
- ร่วมวางแผนและแก้ปัญหาโดยมุ่งผลสำเร็จร่วมกัน
- สร้างบรรยากาศการทำงานที่ไว้วางใจและเป็นมิตร

#### C – Creativity (คิดอย่างสร้างสรรค์ สร้างผลงานด้วยนวัตกรรม)

- เสนอแนวคิดใหม่ ๆ ที่ช่วยพัฒนางานและองค์กร
- กล้าทดลองแนวทางใหม่โดยประเมินความเสี่ยงอย่างรอบคอบ
- ใช้เทคโนโลยีและเครื่องมือสมัยใหม่เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ
- นำวัฒนธรรมล้ำหน้าและศิลปะมาประยุกต์สร้างคุณค่าใหม่

#### L – Lifelong Learner (พัฒนาทักษะในการทำงาน และเรียนรู้ตลอดชีวิต)

- แสวงหาความรู้และทักษะใหม่อยู่เสมอ
- เข้าร่วมการอบรม สัมมนา และแลกเปลี่ยนความรู้
- ศึกษาเทรนด์และแนวโน้มที่เกี่ยวข้องกับศิลปวัฒนธรรมและงานบริการ
- นำสิ่งที่เรียนรู้มาปรับใช้ให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อองค์กร

#### วัฒนธรรมองค์กร

คิดอย่างสร้างสรรค์ รักในงานอย่างลึกซึ้ง อยู่อย่างซื่อสัตย์ ดำรงตนเป็นแบบฉบับ

#### สมรรถนะหลัก (Core Competencies)

CC1: พัฒนาพิพิธภัณฑสถานและแหล่งเรียนรู้ทางวัฒนธรรม วิถีชีวิต และภูมิปัญญาล้ำหน้า

CC2: พัฒนาย่านและพื้นที่สร้างสรรค์ (Creative District)

CC3: การถ่ายทอดองค์ความรู้และความเชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรมล้ำหน้า

#### วิเคราะห์สภาพแวดล้อมขององค์กร (SWOT Analysis)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
S1: ทำเลที่ตั้งและสภาพแวดล้อมทางกายภาพเหมาะสมต่อการเรียนรู้	W1: นโยบายและแผนการดำเนินงานยังไม่ชัดเจนและสอดคล้องกัน
S2: มีศักยภาพในการดำเนินงานที่โดดเด่นทั้งด้านวิชาการ การบริหารจัดการและการจัดกิจกรรมทางศิลปวัฒนธรรม	W2: การประสานงานเพื่อดำเนินงานร่วมกับเครือข่ายอื่นๆ ยังน้อย
S3: มีศักยภาพในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ	W3: ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าในการทำงานและการประเมินที่สะท้อนคุณค่า
S4: บุคลากรมีความรู้ความเชี่ยวชาญในด้านศิลปวัฒนธรรม	W4: ขาดความชัดเจนในการดำเนินงานจากทีมผู้บริหาร
	W5: ความสับสนในบทบาทหน้าที่ของบุคลากรอันเนื่องมาจากโครงสร้างองค์กร

S5: องค์กรมีชื่อเสียง และได้รับความเชื่อมั่นจากหน่วยงานภายนอก	W6: การสื่อสาร/การประชาสัมพันธ์/การสร้างการรับรู้ยังน้อย W7: ยังขาดกระบวนการทำงานที่เป็นระบบ (ต้นน้ำ-กลางน้ำ-ปลายน้ำ) W8: ทักษะความรู้ ความสามารถ และทัศนคติในการทำงานของบุคลากร
<b>โอกาส (Opportunities)</b>	<b>อุปสรรค (Threats)</b>
O1: แนวโน้มของสังคมที่ให้ความสนใจเรื่อง Creative Economy มากขึ้น (Social) O2: การสนับสนุน Green Event (Environmental) O3: นโยบายสนับสนุนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม O4: บทบาทของเทคโนโลยี AI, Data และ Digital Platform ที่มีมากขึ้น O5: มีเครือข่ายความร่วมมือที่หลากหลายที่พร้อมเข้ามาร่วมหรือสนับสนุนการดำเนินงาน O6: ลักษณะทางภูมิเศรษฐกิจของพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ที่ส่งเสริมการท่องเที่ยวและธุรกิจสร้างสรรค์ O7: แนวโน้มค่านิยมเรื่อง Soft Power ในปัจจุบัน	T1: มุมมองและความคาดหวังของสังคมที่ลดลงต่อประเด็นศิลปวัฒนธรรม T4: ความปลอดภัยทางไซเบอร์ T5: สภาวะทางเศรษฐกิจที่ผันผวน T6: ปัญหาฝุ่นควัน PM2.5 ที่ส่งผลทำให้นักท่องเที่ยวลดลง T2: ความเสี่ยงในด้านการเงินหรืองบประมาณ T3: ข้อจำกัดในทางกฎหมายและจริยธรรม T7: ศักยภาพในการแข่งขันขององค์กรคู่แข่ง

### วิเคราะห์บริบทเชิงกลยุทธ์ (Strategic Contexts)

บริบทเชิงกลยุทธ์	SWOT ที่เกี่ยวข้อง
<b>ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantages)</b>	
SA1: ศักยภาพด้านบุคลากรและองค์ความรู้	จาก S2, S4 และ S5: มีบุคลากรที่เชี่ยวชาญด้านศิลปวัฒนธรรม มีชื่อเสียงและได้รับความเชื่อมั่นจากภายนอก
SA2: เครือข่ายความร่วมมือที่เข้มแข็ง	จาก S3 และ O5: มีศักยภาพในการสร้างเครือข่าย และมีเครือข่ายที่พร้อมสนับสนุน
SA3: ทำเลที่ตั้งและบริบทพื้นที่ที่เอื้อต่อการพัฒนา	จาก S1 และ O6: ตั้งอยู่ในจังหวัดเชียงใหม่ซึ่งเป็นศูนย์กลางด้านวัฒนธรรมและการท่องเที่ยวเชิงสร้างสรรค์
<b>โอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic Opportunities)</b>	
Sop1: การขับเคลื่อน Soft Power และ Creative Economy	จาก O1 และ O7: แนวโน้มสังคมให้ความสำคัญกับเศรษฐกิจสร้างสรรค์และ Soft Power ซึ่งสอดคล้องกับพันธกิจขององค์กร
Sop2: การใช้เทคโนโลยีเพื่อขยายผลการดำเนินงาน	จาก O4: การนำ AI, Data และ Digital Platform มาใช้ในการจัดกิจกรรมและสื่อสารกับสาธารณะ
Sop3: การสนับสนุนจากนโยบายภาครัฐและแนวโน้มสิ่งแวดล้อม	จาก O2 และ O3: มีนโยบายสนับสนุนด้านศิลปวัฒนธรรมและ Green Event ซึ่งสามารถต่อยอดได้
<b>ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Challenges)</b>	
SC1: ความไม่ชัดเจนในการบริหารจัดการภายใน	จาก W1, W4, W5 และ W7: โครงสร้างองค์กรไม่ชัดเจน ขาดระบบงานที่เป็นขั้นตอน และการบริหารยังไม่สอดคล้อง
SC2: การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลที่ไม่เพียงพอ	จาก W3 และ W8: ขาดการส่งเสริมความก้าวหน้าและการประเมินที่สะท้อนคุณค่า
SC3: ข้อจำกัดด้านงบประมาณและการแข่งขันจากภายนอก	จาก T2 และ T7: มีความเสี่ยงด้านการเงิน และต้องแข่งขันกับองค์กรอื่นที่มีศักยภาพใกล้เคียง
SC4: ผลกระทบจากสิ่งแวดล้อมและเศรษฐกิจ	จาก T5 และ T6: เศรษฐกิจผันผวนและปัญหา PM2.5 ส่งผลต่อการจัดกิจกรรมและจำนวนนักท่องเที่ยว

### กลยุทธ์ (Strategies)

S1: พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม สร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ

S2: พัฒนากลไกการนำองค์ความรู้ (ภูมิปัญญา) ผลงานและนวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์

S3: พัฒนาระบบบริหารจัดการที่สนับสนุนองค์กรให้มีคุณภาพ

### วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

SO1: ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์

SO2: ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ

แผนกลยุทธ์สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ (Strategies and Action Plans)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			รวม	Data Owners
			2568	2569	2570		
<b>SO1: ส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์</b>							
กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาความเข้มแข็งของเครือข่ายความร่วมมือ เพื่อขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรมสร้างสรรค์อย่างเป็นระบบ							
AP1 : สร้างระบบในการทำงานร่วมกับเครือข่าย (Co-Creation) พร้อมทั้งส่งเสริมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม เพื่อแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ระหว่างเครือข่าย (Knowledge Sharing)	KPI1 : จำนวนเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม (Co-Creation)	องค์กร/ หน่วยงาน	6	6	6	18	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ และฝ่ายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและสร้างสรรค์
กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนากลไกการนำองค์ความรู้ (ภูมิปัญญา) ผลงานและนวัตกรรมสู่การนำไปใช้ประโยชน์							
AP2 : สร้างต้นแบบนวัตกรรมด้านล้านนาสร้างสรรค์ (Prototype)	KPI2 : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมที่ใช้ในมหาวิทยาลัย	ต้นแบบ	1	1	1	3	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ และฝ่ายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและสร้างสรรค์
	KPI3 : จำนวนองค์ความรู้บูรณาการข้ามศาสตร์ที่ถูกนำไปใช้เพื่อยกระดับชุมชนและเกิดความยั่งยืน	องค์ความรู้	2	3	4	9	
AP3 : บูรณาการเพื่อการใช้ประโยชน์หรือพัฒนาต่อยอด (Utilization/Outreach)	KPI4 : จำนวนผลงาน/บริการ/กระบวนการ/ องค์ความรู้ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ภายนอกมหาวิทยาลัย	ผลงาน	2	3	4	9	รองผู้อำนวยการฝ่ายยุทธศาสตร์ และฝ่ายส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและสร้างสรรค์
	KPI5 : จำนวนเครือข่ายที่ได้รับประโยชน์จากผลงาน (Issue-Based)	เครือข่าย	1	2	3	6	
	KPI6 : เงินรายได้จากการให้บริการของสำนักฯ ที่เพิ่มขึ้น (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	ร้อยละ	20	30	40	40	
<b>SO2: ส่งเสริมการพัฒนาคุณภาพองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ</b>							
กลยุทธ์ที่ 3: พัฒนาระบบบริหารจัดการที่สนับสนุนองค์กรให้มีคุณภาพ							
	KPI7 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ	80	90	100	100	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและสำนักงานสำนัก

กลยุทธ์ และแผนปฏิบัติการ (Strategies and Action Plans)	ตัวชี้วัด (KPIs)	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			รวม	Data Owners
			2568	2569	2570		
AP4 : พัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานตาม ยุทธศาสตร์ (ACCL DNA)	KPI8 : จำนวนบุคลากรที่มีความก้าวหน้าใน อาชีพ/การทำงาน (Career Path)	คน	2	4	6	12	
	KPI9 : จำนวนผลลัพธ์จากการพัฒนาทักษะ ความรู้ของบุคลากร (Upskill/Reskill)	ผลงาน	10	15	20	45	
AP5 : พัฒนาระบบและกระบวนการใน การทำงานให้มีคุณภาพ	KPI10 : ผลประเมินคุณภาพองค์กรตามแนวทาง ของเกณฑ์ CMU-EdPEX	Items	Band 2 (Low) 5 Items และ Band 2 (High) 12 Items	Band 3 3 Items	Band 3 6 Items	Band 2 และ Band 3 26 Items	รองผู้อำนวยการฝ่ายบริหารและ สำนักงานสำนัก
	KPI11 : จำนวนผลงาน การให้บริการ หรือ กระบวนการทำงานสำคัญที่ได้รับการปรับปรุง พัฒนาให้ดีขึ้น	ผลงาน	2	4	8	14	
	KPI12 : แนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมการทำงาน (Best Practice/Innovation)	ผลงาน	1	1	1	3	

### คำนิยามตัวชี้วัด

ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีการวัด	ข้อมูลที่ต้องรายงาน
KPI1 : จำนวนเครือข่ายที่มีส่วนร่วมในการขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านศิลปวัฒนธรรม (Co-Creation)	เครือข่าย	เครือข่ายชุมชนสร้างสรรค์ที่บูรณาการการทำงานร่วมกันผ่านแผนงาน/โครงการ/เครือข่ายความร่วมมือเพื่อส่งเสริมความยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายชื่อเครือข่าย (Co-Creation) ที่สำคัญเพื่อส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมที่ดำเนินงานร่วมกัน พร้อมหลักฐานเชิงประจักษ์</li> </ul>
KPI2 : จำนวนต้นแบบนวัตกรรมที่ใช้ในมหาวิทยาลัย	ผลงาน	จำนวนต้นแบบนวัตกรรมที่ในมหาวิทยาลัย หมายถึง ผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการ/การบริหารจัดการที่สร้างหรือพัฒนาหรือปรับปรุงด้วยองค์ความรู้ของมหาวิทยาลัย ทั้งการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านล้านนาสร้างสรรค์ บนฐานความเชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัยที่ถูกนำมาทดสอบ ทดลอง ประยุกต์ใช้ภายในมหาวิทยาลัยอย่างเป็นที่ประจักษ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานสรุปของแต่ละองค์ความรู้/แนวคิด/ต้นแบบ/ระบบ/บริการ/กระบวนการ/ผลิตภัณฑ์/นวัตกรรม ที่สามารถแสดงให้เห็นถึงประโยชน์คุณค่าอย่างชัดเจนเป็นรูปธรรม โดยผ่านความเห็นชอบจากคณะผู้เชี่ยวชาญ</li> <li>รายงานหรือผลการประเมินผลงานที่มีระดับความพร้อม Readiness Level 4-7 (TRL, SRL, BRL)</li> <li>อื่นๆ</li> </ul>
KPI3 : จำนวนองค์ความรู้บูรณาการข้ามศาสตร์ที่ถูกนำไปใช้เพื่อยกระดับชุมชนและเกิดความยั่งยืน	องค์ความรู้	จำนวนองค์ความรู้ด้านล้านนาสร้างสรรค์ที่ถูกบูรณาการข้ามศาสตร์ตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป ที่ได้รับการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และถ่ายทอดสู่ชุมชนที่จะนำไปสู่การต่อยอดใช้ประโยชน์/ขยายผลองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์จริงในเชิงประจักษ์	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายงานองค์ความรู้ที่ถูกบูรณาการข้ามศาสตร์ตั้งแต่ 2 เรื่องขึ้นไป ที่นำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ร่วมกับชุมชน และนำไปสู่การใช้ประโยชน์/พัฒนาต่อยอดหรือขยายผลได้อย่างเป็นรูปธรรม</li> </ul>
KPI4 : จำนวนผลงานบริการ กระบวนการ องค์ความรู้ ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ภายนอกมหาวิทยาลัย	ผลงาน	ผลงาน หมายถึง องค์ความรู้/ผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการ/การบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยที่นำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงสังคม เชิงนโยบาย สาธารณะ และเชิงพาณิชย์ จำนวนผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ภายนอกมหาวิทยาลัย หมายถึง องค์ความรู้/ผลิตภัณฑ์/บริการ/กระบวนการ/การบริหารจัดการ ที่ได้รับการขออนุญาตให้นำไปใช้ประโยชน์โดยองค์กรหน่วยงานภาครัฐ ชุมชน สามารถนำไปสู่การแก้ปัญหาได้อย่างเป็นรูปธรรม มีเอกสารหลักฐานที่แสดงถึงการนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์ตามวัตถุประสงค์	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายชื่อผลงานที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์</li> <li>รายชื่อผู้ขอใช้ประโยชน์</li> <li>สัญญาขออนุญาตให้ใช้สิทธิในผลงานหรือสัญญาการถ่ายทอดเทคโนโลยี หรือเอกสารการขออนุญาต/ขอความอนุเคราะห์/ขอนำไปใช้จากองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน/เอกชน</li> </ul>
KPI5 : จำนวนเครือข่ายที่ได้รับประโยชน์จากผลงาน (Issue-Based)	เครือข่าย	เครือข่ายที่ได้รับประโยชน์จากผลงาน (Issue Based)	<ul style="list-style-type: none"> <li>รายชื่อเครือข่ายที่ได้รับประโยชน์จากผลงาน (Issue-based)</li> </ul>

ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Result)	หน่วยนับ	คำอธิบาย/วิธีการวัด	ข้อมูลที่ต้องรายงาน
KPI6 : เงินรายได้จากการให้บริการของสำนักฯ ที่เพิ่มขึ้น (เทียบกับปีที่ผ่านมา)	ร้อยละ	ร้อยละของจำนวนเงินรายได้จากการให้บริการของสำนักฯ ที่เพิ่มขึ้น (เทียบกับปีที่ผ่านมา เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายได้จากการฝึกอบรม/บริการวิชาการ</li> <li>▪ รายได้ค่าจำหน่ายหนังสือ</li> <li>▪ รายได้ค่ารับฝากจำหน่ายสินค้า/หนังสือ</li> <li>▪ รายได้ค่าเช่าสถานที่</li> <li>▪ รายได้ค่าธรรมเนียมเข้าชมพิพิธภัณฑ์ฯ</li> <li>▪ รายได้เบ็ดเตล็ด(จำหน่ายเครื่องดื่ม)</li> <li>▪ รายได้ดอกเบี้ยเงินฝาก</li> <li>▪ รายได้ค่าของที่ระลึกพิพิธภัณฑ์ฯ</li> <li>▪ อื่นๆ</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายงานเงินรายได้จากการให้บริการของสำนักฯ</li> </ul>
KPI7 : ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามตำแหน่งงานตามตำแหน่งงาน	ร้อยละ	ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะตามตำแหน่งงานจากจำนวนบุคลากรทั้งหมดของส่วนงาน	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายงานผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามตำแหน่งงานผ่านระบบ CMU-IDP</li> </ul>
KPI8 : จำนวนบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในอาชีพ/การทำงาน (Career Path)	คน	จำนวนบุคลากรที่ได้รับการแต่งตั้งตำแหน่งที่สูงขึ้น หรือความก้าวหน้าทางวิชาชีพที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งสายปฏิบัติการและสายบริหาร เช่น <ul style="list-style-type: none"> <li>▪ ตำแหน่งผู้บริหารระดับต้นและกลาง หรือตำแหน่งทางการบริหารอื่นๆ</li> <li>▪ ตำแหน่งชำนาญการ/ชำนาญการพิเศษ</li> <li>▪ การขึ้นสู่ตำแหน่งเฉพาะตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง (ระดับต้น-กลาง-สูง)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายชื่อบุคลากรที่มีความก้าวหน้าในการทำงาน เช่น</li> </ul>
KPI9 : จำนวนผลลัพธ์จากการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร (Upskil/Reskill)	ผลงาน	ผลลัพธ์จากการพัฒนาทักษะความรู้ของบุคลากร เช่น ผลงาน ชิ้นงาน การกระบวน/การปรับกระบวนการทำงาน นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทักษะความรู้ (Upskil/Reskill)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายชื่อผลงาน ชิ้นงาน การกระบวน/การปรับกระบวนการทำงาน นวัตกรรมที่เกิดจากการพัฒนาทักษะความรู้ (Upskil/Reskill) พร้อมแนบหลักฐานเชิงประจักษ์</li> </ul>
KPI10 : ผลประเมินคุณภาพองค์กรตามแนวทางของเกณฑ์ CMU-EdPEX	Items	ผลประเมินคุณภาพองค์กรตามแนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU-EdPEX)	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายงานผลการตรวจประเมิน CMU-EdPEX ของส่วนงาน จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> </ul>
KPI11 : จำนวนผลงาน การให้บริการ หรือกระบวนการ	ผลงาน	กระบวนการให้บริการ หรือกระบวนการทำงานของสำนักฯ ที่ได้รับการปรับปรุง	<ul style="list-style-type: none"> <li>▪ รายชื่อผลงาน พร้อมทั้งหลักฐานเชิงประจักษ์ในการปรับปรุงกระบวนการ</li> </ul>

ตัวชี้วัดสำคัญ (Key Result)	หน่วย นับ	คำอธิบาย/วิธีการวัด	ข้อมูลที่ต้องรายงาน
ทำงานสำคัญที่ได้รับการปรับปรุงพัฒนาให้ดีขึ้น		และพัฒนาให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพดียิ่งขึ้น	ให้บริการ และกระบวนการทำงาน ที่ได้รับการปรับปรุงให้มีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ และคุณภาพดียิ่งขึ้น
KPI12 : แนวปฏิบัติที่ดีหรือนวัตกรรมการทำงาน (Best Practice/Innovation)	ผลงาน	ผลงาน นวัตกรรม (Innovation) แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือรางวัลที่บุคคลได้รับ (Rewards)	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ รายชื่อผลงาน นวัตกรรม (Innovation) แนวปฏิบัติที่ดี (Best Practice) หรือรางวัลที่บุคคลได้รับ (Rewards) พร้อมแนบหลักฐานเชิงประจักษ์</li> </ul>