

รายงานการประเมินตนเอง

ตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ

SAR CMU-EdPEX

ปีการศึกษา 2566



สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

โทรศัพท์ : 053-942456

E-mail : mdri@cmu.ac.th

www.mdri.cmu.ac.th

คำนำ

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้เล็งเห็นความสำคัญของการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence : EdPEX) มาเป็นเครื่องมือในการพัฒนาองค์กรตามนโยบายของมหาวิทยาลัย

จากการที่สถาบันฯ ได้จัดทำรายงานการประเมินตนเองตามแนวทางเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานของปีการศึกษา 2566 และปีงบประมาณ 2567 เพื่อใช้เป็นเอกสารประกอบการตรวจประเมินคุณภาพการบริหารจัดการในระดับส่วนงานของคณะกรรมการตรวจประเมินองค์กร ซึ่งในปีที่ผ่านมา สถาบันฯ ได้รับข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการฯ และได้ข้อเสนอแนะที่ได้รับมาปรับปรุงการดำเนินการและจัดทำรายงานฉบับนี้ โดยรายงานฉบับนี้ ประกอบด้วย โครงร่างองค์กร ที่ได้อธิบายวิธีการปฏิบัติขององค์กร และสภาวะแวดล้อมของสถาบันฯ หมวด 1-6 ได้รายงานระบบ หรือกระบวนการของสถาบันฯ สถาบันฯ หวังว่าเป็นอย่างยิ่งว่า การตรวจประเมินคุณภาพภายใน ในปีการศึกษา 2566 และปีงบประมาณ 2567 นี้ จะนำมาซึ่งการพัฒนาการดำเนินการตามแนวทาง CMU-EdPEX ให้ดียิ่งขึ้นในปีถัดไป

ขอขอบคุณคณะผู้บริหาร คณะทำงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา รวมทั้งบุคลากรทุกท่าน ทุกภาคส่วนที่ได้มีส่วนร่วมในการจัดทำรายงานการประเมินตนเองฉบับนี้ ให้ลุล่วงด้วยดี

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สัญญา จตุรสีทา)

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพหุศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
โครงสร้างองค์กร	1
P.1 ลักษณะองค์กร	1
ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร	1
P.1 ก (1) ผลิตภัณฑ์และบริการหลัก	1
P.1 ก (2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรม	3
P.1 ก (3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร	4
P.1 ก (4) สินทรัพย์	4
P.1 ก (5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ	5
ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ	6
P.1 ข (1) โครงสร้างองค์กร	6
P.1 ข (2) ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	7
P.1 ข (3) ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ	7
P.2 สถานการณ์ขององค์กร	8
ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน	8
P.2 ก (1) ตำแหน่งในการแข่งขัน	8
P.2 ก (2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน	8
P.2 ก (3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	8
ข. บริบทเชิงกลยุทธ์	9
ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ	10
หมวด 1 การนำองค์กร	10
1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง	10
1.1 ก พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม	10
1.1 ก (1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม	10
1.1 ก (2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	12
1.1 ข การสื่อสาร	12
1.1 ค การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน	14
1.1 ค (1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ	14
1.1 ค (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติอย่างจริงจัง	14
1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม	15
1.2 ก การกำกับดูแลองค์กร	15
1.2 ก (1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร	15
1.2 ก (2) การประเมินผลการดำเนินการ	16
1.2 ก (3) ผลการดำเนินการของสถาบัน	17
1.2 ข การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม	17
1.2 ข (1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ	17
1.2 ข (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม	17

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
1.2 ค การสร้างประโยชน์ให้สังคม	18
1.2 ค (1) ความผาสุกของสังคม	18
1.2 ค (2) การสนับสนุนชุมชน	18
หมวด 2 กลยุทธ์	19
2.1 การจัดทำกลยุทธ์	19
2.1 ก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์	19
2.1 ก (1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์	19
2.1 ก (2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์	19
2.1 ก (3) โอกาสเชิงกลยุทธ์	20
2.1 ก (4) สมรรถนะหลักของสถาบัน	21
2.1 ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	21
2.1 ข (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ	21
2.1 ข (2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์	22
2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ	22
2.2 ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ	22
2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ	22
2.2 ก (2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้	22
2.2 ก (3) การจัดสรรทรัพยากร	23
2.2 ก (4) แผนด้านบุคลากร	23
2.2 ก (5) ตัววัดผลการดำเนินการ	23
2.2 ก (6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ	23
2.2 ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ	24
หมวด 3 ลูกค้ำ	24
3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ	24
3.1 ก การรับฟังเสียงลูกค้ำ	24
3.1 ก (1) ลูกค้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน	24
3.1 ก (2) ลูกค้ำกลุ่มอื่นที่พึงมี	26
3.1 ข การจำแนกกลุ่มลูกค้ำและบริการ	26
3.2 ความผูกพันของลูกค้ำ	27
3.2 ก ความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้ำ	27
3.2 ก (1) การจัดการความสัมพันธ์	27
3.2 ก (2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้ำ	27
3.2 ก (3) การจัดการข้อร้องเรียน	28
3.2 ก (4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม	28
3.2 ข การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้ำ	29

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	29
4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร	29
4.1 ก การวัดผลการดำเนินการ	29
4.1 ก (1) ตัววัดผลการดำเนินการ	29
4.1 ก (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	30
4.1 ข การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน	31
4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้	32
4.2 ก ข้อมูลและสารสนเทศ	32
4.2 ก (1) คุณภาพ	32
4.2 ก (2) ความพร้อมใช้	32
4.2 ก (3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์	33
4.2 ข ความรู้ของสถาบัน	33
4.2 ข (1) การจัดการความรู้	33
4.2 ข (2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ	34
4.2 ค การมุ่งสร้างนวัตกรรม	34
หมวด 5 บุคลากร	34
5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร	34
5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร	34
5.1 ก (1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง	34
5.1 ก (2) บุคลากรใหม่	35
5.1 ก (3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร	36
5.1 ก (4) การทำงานให้บรรลุผล	36
5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร	37
5.1 ข (1) สภาวะแวดล้อมของการทำงาน	37
5.1 ข (2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร	37
5.2 ความผูกพันของบุคลากร	38
5.2 ก การประเมินความผูกพันของบุคลากร	38
5.2 ก (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน	38
5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน	38
5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร	39
5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา	40
5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน	40
5.2 ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	40
5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงาน และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง	41
5.2 ค (4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม	41

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	41
6.1 กระบวนการทำงาน	41
6.1 ก การออกแบบผลิตภัณฑ์ และกระบวนการ	41
6.1 ก (1) การจัดทำข้อกำหนดของการวิจัย	41
6.1 ก (2) การออกแบบการวิจัย และบริการวิชาการ	42
6.1 ก (3) ข้อกำหนดของกระบวนการ	42
6.1 ก (4) การออกแบบกระบวนการ	43
6.1 ข การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ	46
6.1 ข (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ	46
6.1 ข (2) การปรับปรุงกระบวนการ	46
6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ	46
6.2 ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ	46
6.2 ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน	47
6.2 ค ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว และการบริหารความเสี่ยง	48
6.2 ค (1) ความปลอดภัย	48
6.2 ค (2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว	48
6.2 ค (3) การบริหารความเสี่ยง	48
หมวด 7 ผลลัพธ์	49
7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของลูกค้าและด้านกระบวนการ	49
7.1 ก ผลลัพธ์ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ	49
7.1 ข ผลลัพธ์ด้านประสิทธิภาพของกระบวนการทำงาน	51
7.1 ข (1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ	51
7.1 ข (2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	52
7.1 ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน	52
7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า	53
7.2 ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่น	53
7.2 ก (1) ความพึงพอใจของลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่น	53
7.2 ก (2) ความผูกพันของลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่น	54
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร	55
7.3 ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร	55
7.3 ก (1) ขีดความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากร	55
7.3 ก (2) บรรยากาศการทำงาน	55
7.3 ก (3) ความผูกพันของบุคลากร	56
7.3 ก (4) การพัฒนาบุคลากร	56
7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร	57

สารบัญ (ต่อ)

	หน้า
7.4 ก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม	57
7.4 ก (1) การนำองค์กร	57
7.4 ก (2) การกำกับดูแลองค์กร	58
7.4 ก (3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ	58
7.4 ก (4) จริยธรรม	59
7.4 ก (5) สังคม	59
7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์	59
7.5 ก ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด	59
7.5 ก (1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน	59
7.5 ก (2) ผลการดำเนินการด้านตลาด	59
7.5 ข ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านนวัตกรรม	60

สารบัญตาราง

	หน้า
โครงสร้างองค์กร	
ตาราง OP-1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก	3
ตาราง OP-2 บุคลากรสายวิชาการ	4
ตาราง OP-3 บุคลากรสายสนับสนุน	4
ตาราง OP-4 กฎระเบียบข้อบังคับที่กำกับการดำเนินงาน	5
ตาราง OP-5 ลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	7
ตาราง OP-6 ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ	7
ตาราง OP- 7 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ	9
ตาราง OP-8 ความท้าทาย และโอกาสเชิงกลยุทธ์	9
หมวด 1 การนำองค์กร	
ตาราง 1.1-1 วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการ แก่บุคลากร ลูกค้ายุทธศาสตร์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญของสถาบันฯ	11
ตาราง 1.1-2 กระบวนการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ถึงกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ	13
ตาราง 1.1-3 ระบบและกลไกสนับสนุนกระบวนการทำงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ	14
ตาราง 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลสถาบันฯ	16
หมวด 2 กลยุทธ์	
ตาราง 2.1-2 ปัจจัยข้อมูลนำเข้าและสารสนเทศที่ใช้วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์	20
หมวด 3 ลูกค้า	
ตาราง 3.1-1 ผู้รับผิดชอบหลักและผู้กำกับดูแลการรับฟังเสียงของและลูกค้าตามพันธกิจต่างๆ	25
ตาราง 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า และการนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	25
ตาราง 3.1-3 ช่องทางการรับฟังเสียงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและพันธมิตร และการนำสารสนเทศไปใช้ประโยชน์	25
ตาราง 3.2-1 ช่องทางการสืบค้น/การขอรับการสนับสนุนจากสถาบันฯ	28
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
ตาราง 4.1-1 ระบบสารสนเทศสำหรับการติดตามผลการดำเนินงาน	30
ตาราง 4.2-1 กระบวนการและวิธีการจัดการคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศ	32
ตาราง 4.2-2 ข้อมูลและสารสนเทศที่พร้อมใช้งานของสถาบันฯ	33
หมวด 5 บุคลากร	
ตาราง 5.1-1 ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรใหม่	35
ตาราง 5.1-2 การจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อการทำงานให้บรรลุผล	37
ตาราง 5.2-2 วิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร	39
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	
ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดที่สำคัญของผลิตภัณฑ์ และข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานหลัก	44
ตาราง 6.2-1 การสูญเสียในพันธกิจหลัก และวิธีการจัดการการสูญเสีย	47

สารบัญตาราง (ต่อ)

	หน้า
หมวด 7 ผลลัพธ์	
ตาราง 7.1-1 ผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการของสถาบันฯ	50
ตาราง 7.1-2 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการของสถาบันฯ	51
ตาราง 7.1-3 ผลการดำเนินการตามกิจกรรมควบคุมตามแผนความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน	52
ตาราง 7.1-4 ผลลัพธ์การจัดการเครือข่ายอุปทาน	52
ตาราง 7.2-1 ความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิจัย และการบริการวิชาการของลูกค้ำ	54
ตาราง 7.3-1 ความพึงพอใจของของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ	56
ตาราง 7.3-2 ผลการดำเนินการด้านสมรรถนะของบุคลากร	57
ตาราง 7.4-1 ผลการประเมินของผู้บริหารสถาบันฯ	57
ตาราง 7.4-2 การประเมินที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันฯ	58
ตาราง 7.4-3 การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดการกำกับดูแลที่สำคัญกฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของสถาบันฯ	58
ตาราง 7.5-1 รายได้จากแหล่งงบประมาณต่างๆ ของสถาบันฯ	60

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
โครงสร้างองค์กร	
รูป OP-1 การกิจการดำเนินงาน/Value Chain ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์	2
รูป OP-2 ความเชื่อมโยงการดำเนินงานของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ร่วมกับส่วนงานต่างๆ	3
รูป OP-3 โครงสร้างองค์กร	6
หมวด 1 การนำองค์กร	
รูปที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร	10
หมวด 2 กลยุทธ์	
รูปที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการทบทวน	19
หมวด 3 ลูกค้า	
รูปที่ 3.1-1 ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้า สถาบันวิจัยพหุศาสตร์	24
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้	
รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน	30
หมวด 5 บุคลากร	
รูปที่ 5.1-1 กระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล	35
รูปที่ 5.2-1 การขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร	39
หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ	
รูปที่ 6.1-1 กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์ และกระบวนการทำงาน	42
หมวด 7 ผลลัพธ์	
รูปที่ 7.1-1 จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus	49
รูปที่ 7.1-2 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS	49
รูปที่ 7.1-3 จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ในฐานข้อมูล Scopus	49
รูปที่ 7.1-4 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้ยื่นเสนอ เปรียบเทียบกับการได้รับอนุมัติงบประมาณ	49
รูปที่ 7.1-5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ และคู่เทียบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	50
รูปที่ 7.1-6 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS ต่อจำนวน อาจารย์/นักวิจัยประจำ และคู่เทียบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	50
รูปที่ 7.1-7 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS และคู่เทียบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	50
รูปที่ 7.1-8 สัดส่วนจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ ประจำ/นักวิจัย และคู่เทียบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	50
รูปที่ 7.1-9 จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ/นักวิจัย (ล้านบาท) และ คู่เทียบประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567	50
รูปที่ 7.1-10 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการ ประจำปี	51
รูปที่ 7.1- 11 ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย	51

สารบัญรูปภาพ (ต่อ)

		หน้า
รูปที่ 7.1-12	จำนวนผลงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริง	51
รูปที่ 7.1-13	ผลการประเมินบริษัท/ห้างร้าน (ผู้ส่งมอบ) ภาพรวม	53
รูปที่ 7.1-14	จำนวนคู่ความร่วมมือ (คณาจารย์/หัวหน้าโครงการ, หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน)	53
รูปที่ 7.1-15	ผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ส่งมอบ	53
รูปที่ 7.3-1	ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) จำแนกตามวุฒิการศึกษา	55
รูปที่ 7.3-2	ร้อยละของบุคลากรสายปฏิบัติการจำแนกตามวุฒิการศึกษา	55
รูปที่ 7.3-3	สัดส่วนของการมีตำแหน่งชำนาญการของบุคลากรสายวิชาการ	55
รูปที่ 7.3-4	สัดส่วนของการมีตำแหน่งชำนาญการของบุคลากรสายปฏิบัติการ	55
รูปที่ 7.3-5	ร้อยละนักวิจัยที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/กรรมการ/วิทยากร/อาจารย์พิเศษ/ ได้รับรางวัลจากหน่วยงานอื่นในระดับชาติ/นานาชาติ	55

โครงสร้างองค์กร

P1. ลักษณะองค์กร

ก. สภาพแวดล้อมขององค์กร

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ก่อตั้งขึ้นเมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2566 ตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจัดขึ้นในคราวประชุมครั้งที่ 2/2566 และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2566 (ราชกิจจานุเบกษา เล่ม 140 ตอนพิเศษ 93 ง หน้า 21 ลงวันที่ 21 เมษายน 2566) โดยจะมีการปรับปรุงการจัดตั้งส่วนงาน โดยการควบรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และเปลี่ยนชื่อใหม่เป็น “สถาบันวิจัยพหุศาสตร์”(Multidisciplinary Research Institute: MDRI) มีสถานะเป็นส่วนงานวิชาการ และมีรูปแบบการบริหารหน่วยงานภายในแบบแพลตฟอร์มที่ให้ความยืดหยุ่นในการดำเนินงาน เพื่อเอื้อต่อการพัฒนานวัตกรรมและภารกิจรูปแบบใหม่ นอกจากนี้ สถาบันยังทำหน้าที่เป็นแพลตฟอร์มกลางในการขับเคลื่อนงานวิจัยพหุศาสตร์และสหสาขาเชิงนวัตกรรม เปิดโอกาสให้ทุกส่วนงานและนักวิจัยภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยสามารถทำงานร่วมกันในโครงการบูรณาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ด้านการสร้างความสามารถในการแข่งขันทางด้านเกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ และภัยธรรมชาติกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ สถาบันฯ ยังมุ่งเน้นสร้างโอกาสและความเสมอภาคทางสังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ พร้อมทั้งเสริมสร้างพลังทางสังคม เพื่อส่งเสริมการเติบโตของชีวิตที่ใส่ใจต่อสิ่งแวดล้อม

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ได้ดำเนินงานภายใต้กรอบแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 ซึ่งมีวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์เพื่อสร้างความยั่งยืน 6 ด้าน ซึ่งมุ่งเน้นด้านเกษตรและการเกษตรแปรรูป มูลค่าสูง การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน และเศรษฐกิจหมุนเวียน นอกจากนี้ยังมีการให้ความสำคัญกับการจัดการภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ ในด้านการดำเนินงานปัจจุบัน สถาบันมีการสร้างแพลตฟอร์มการวิจัยที่ประกอบด้วย 4 แพลตฟอร์ม ได้แก่ Climate Actions and PM2.5 (CA), Novel Food, Health and Beauty (FH), Novel Tourism and Creative Economy (NT) และ Social Engagement (SE) เพื่อดำเนินงานวิจัยในรูปแบบบูรณาการ สถาบันยังมีหน่วยวิจัยในเครือข่ายที่มีคณาจารย์และนักวิจัยจากหน่วยวิจัยเครือข่ายต่างๆ โดยมีสำนักงานสถาบันทำหน้าที่สนับสนุนการบริหารงานกลาง ทั้งนี้ สถาบันฯ จะทำให้เกิดการบูรณาการงานวิจัยเชิงพหุและสหวิทยาการ โดยการทำงานร่วมกันในลักษณะโครงการและกิจกรรมวิจัยที่มุ่งหวังจะตอบโจทย์หรือแก้ปัญหาของประเทศ รวมทั้งถ่ายทอดองค์ความรู้สู่สังคม เพื่อพัฒนาเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม นอกจากนี้ยังเสาะหาแหล่งทุนทั้งในและต่างประเทศ เพื่อให้สามารถสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการที่มุ่งส่งเสริมการวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและยั่งยืน

(1) ผลิภัณฑ์และบริการหลัก

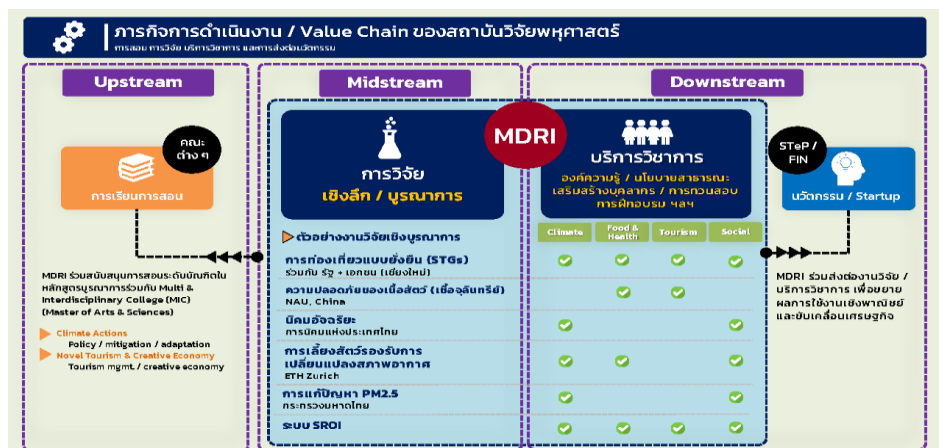
สถาบันฯ มีผลิภัณฑ์และบริการหลัก ได้แก่ ด้านการวิจัยและบริการวิชาการ โดยรายได้ร้อยละ 70 เป็นรายได้ในส่วนของการวิจัยและ ร้อยละ 30 เป็นรายได้ในส่วนของการบริการวิชาการ

ด้านการวิจัย สถาบันฯ ผลิตผลงานวิจัยเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้/เทคโนโลยีที่ได้จากการวิจัยเพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของชุมชนและพัฒนาเศรษฐกิจของประเทศ เน้นการทำวิจัยที่นักวิจัยในสถาบันร่วมกับคณาจารย์เครือข่ายทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย โดยเน้นการทำวิจัยในลักษณะแพลตฟอร์ม ที่สอดคล้องกับการวิจัยด้านเกษตรและการเกษตรแปรรูป มูลค่าสูง การท่องเที่ยวที่เน้นคุณภาพและความยั่งยืน และเศรษฐกิจหมุนเวียน นอกจากนี้ยังมีการให้ความสำคัญกับการจัดการภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลง

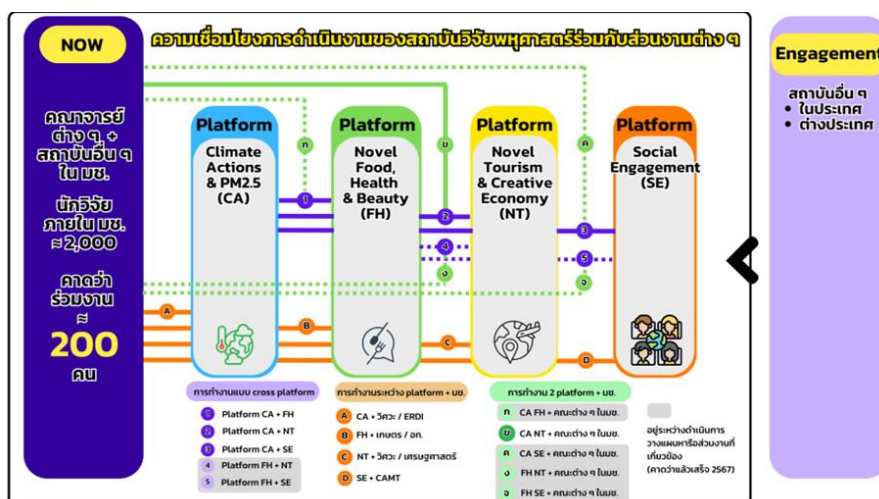
สภาพภูมิอากาศที่สอดคล้องกับความต้องการของยุทธศาสตร์ประเทศและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ดังรายละเอียดรูป OP-1 โดยได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนทั้งภายในและภายนอกส่วนงาน

สถาบันฯ มีผลงานที่โดดเด่นเกี่ยวกับ **Climate Actions and PM2.5** ได้แก่ โครงการการศึกษา รูปแบบและแนวทางการพัฒนากำลังคนเพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนและการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก สำนักงานสภานโยบายการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรมแห่งชาติ และโครงการแม่เกาะเมืองนำอยู่อัจฉริยะมุ่งสู่การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศการปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ ระยะที่ 2 ได้รับงบประมาณสนับสนุนจาก การไฟฟ้าฝ่ายผลิตแห่งประเทศไทย (แม่เกาะ) งานวิจัยร่วมกับภาคเอกชน ด้าน **Social Engagement** เช่น การบริหารจัดการน้ำด้วยนวัตกรรมเพื่อแก้ปัญหาน้ำและคุณภาพน้ำสู่ความมั่นคงยั่งยืนในเขตพื้นที่โครงการอนุรักษ์แหล่งพันธุกรรมไม้สักฯ หน่วยปฏิบัติการพื้นที่ที่ 2 (กลุ่มบ้านห้วยชลอบ) ได้รับทุนสนับสนุนจาก บริษัท ยูชัน พาวเวอร์ โฮลดิ้ง จำกัด งานวิจัยร่วมกับหน่วยงานในประเทศ ด้าน Social Engagement เช่น การพัฒนาระบบฝึกทักษะการดับไฟป่าสำหรับอาสาสมัครดับไฟป่าโดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ได้รับทุนสนับสนุนจาก งานวิจัยร่วมกับต่างประเทศ ด้าน **Novel Food, Health and Beauty** เช่น Effect of a choline product supplementation on layer performance and liver health supported by Kemin Industries (Asia) Pte. Ltd, Identification of the exopeptidase-resistant peptides in chicken protein hydrolysates obtained from different commercial proteases supported by The Murata Science Foundation

ด้านบริการวิชาการ สถาบันฯ นำผลงานวิจัยด้านพหุศาสตร์ มาถ่ายทอดและให้บริการวิชาการหลากหลายรูปแบบ เช่น การถ่ายทอดเทคโนโลยี การจัดทำหลักสูตรตามความต้องการของพื้นที่และหลักสูตรฝึกอบรมระยะสั้น ได้แก่ หลักสูตร “นักพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมีอาชีพ รุ่นที่ 7” โครงการ IEAT Academy เพื่อกำหนดหลักสูตรในการอบรม โดยเชื่อมโยงหลักสูตร “นักพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมีอาชีพ” ของการนิคมแห่งอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทยและงานบริการด้านการตรวจสอบ (Validation) และทวนสอบผล (Verification) ด้านการปล่อยและการลดก๊าซเรือนกระจก (CFO CFP และ TVER) นอกจากนี้ยังมีการให้บริการรับวิเคราะห์จากครุภัณฑ์ของสถาบันฯ ได้แก่ รับวิเคราะห์ปริมาณเชื้อจุลินทรีย์และปริมาณเชื้อยีสต์ และราในตัวอย่างอาหาร และรับวิเคราะห์โดยเครื่องโครมาโทกราฟีชนิดของเหลวสมรรถนะสูง และพันธกิจที่ได้รับมอบหมายจากมหาวิทยาลัยในด้านการส่งเสริมการเรียนการสอน โดยร่วมกับวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ ในการจัดเรียนการสอนระดับบัณฑิต โดยให้ความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรด้านพหุศาสตร์



รูป OP-1 การกิจกาารดำเนินงาน/Value Chain ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์



รูป OP-2 ความเชื่อมโยงการดำเนินงานของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ร่วมกับส่วนงานต่างๆ

(2) วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม และวัฒนธรรม

วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจของสถาบันฯ เมื่อมีการควรวรรวมทีมบริหาร ได้มีการทบทวน ปรับปรุงแก้ไข และรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรของสถาบันฯ เพื่อการพัฒนาสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง ภายใต้การกำกับดูแลโดยคณะกรรมการอำนวยการประจำสถาบันฯ นำการบริหารจัดการตามพันธกิจโดยคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ เพื่อพัฒนาสถาบันฯ ให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายและที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก ดังตาราง OP-1

ตาราง OP-1 วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยม วัฒนธรรม และสมรรถนะหลัก

วิสัยทัศน์	องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล ตัววัดวิสัยทัศน์ : 1. จำนวนผลงานวิจัยด้านพหุศาสตร์ที่ได้รับรางวัลระดับนานาชาติ 1 ผลงาน (ตาราง 7.1-1) 2. จำนวนนักวิจัยด้านพหุศาสตร์ (ทั้งนักวิจัยภายในและภายนอกสถาบันฯ) ปีละ 50 คน (ตาราง 7.1-1) 3. จำนวนการอ้างอิงต่อผลงานตีพิมพ์ผลงาน จำนวน 300 บทความ (รูปที่ 7.1-3) 4. สัดส่วนการตีพิมพ์ใน Q1 ฐานข้อมูล Scopus ร้อยละ 30 (รูปที่ 7.1-2) 5. จำนวนเครือข่ายในระดับสากล จำนวน 4 เครือข่าย (ตาราง 7.1-4)
พันธกิจ	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการในรูปแบบ แพลตฟอร์ม และนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ พร้อมทั้งเผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับชาติและนานาชาติ 2. สร้างนักวิจัยด้านพหุศาสตร์เพื่อตอบสนองภารกิจด้านพหุและสหวิทยาการ 3. สร้างผลงานที่มีผลกระทบต่อเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม
ค่านิยม	MDRI M = Morality ยึดหลักคุณธรรม D = Driving for Excellence มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัย R = Resilience ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว I = Integration บูรณาการเพื่อสังคม
วัฒนธรรม	คิดนอกกรอบ ตอบโจทย์วิจัย ใส่ใจบริการ สร้างสรรค์งานเพื่อสังคม
สมรรถนะหลัก	การบูรณาการความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขาวิชาเพื่อสร้างผลงานสู่ความยั่งยืน

(3) ลักษณะโดยรวมของบุคลากร

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีบุคลากร จำนวน 60 คน แบ่งตามสายงานได้เป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) จำนวน 33 คน และสายสนับสนุน จำนวน 27 คน รายละเอียดดังตาราง OP-2 และ ตาราง OP-3 บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาปริญญาเอกหรือเทียบเท่าไม่ต่ำกว่านี้ มีทักษะการทำงานวิจัย การทำงานเป็นทีม การบริหารโครงการ ส่วนบุคลากรสายสนับสนุน ต้องมีวุฒิการศึกษาและทักษะที่จำเป็นตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

ในปี 2567 สถาบันฯ ได้สำรวจปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน พบว่าสายวิชาการ (นักวิจัย) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน คือ 1) ด้านการยอมรับนโยบาย การปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ 2) สิทธิสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน 3) เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน ส่วนสายสนับสนุน คือ 1) ด้านการยอมรับนโยบาย การปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ 2) เพื่อนร่วมงานและหัวหน้างาน 3) ความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน ซึ่งสถาบันฯ ได้นำปัจจัยดังกล่าวมาวางแผนการสร้าง ความผูกพัน

ตาราง OP-2 บุคลากรสายวิชาการ (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2567)

ประเภท	คุณวุฒิ		ตำแหน่งวิชาการ				รวม
	ป.เอก	ป.โท	นักวิจัย เชี่ยวชาญ	นักวิจัยชำนาญ การพิเศษ	นักวิจัย ชำนาญการ	นักวิจัย	
สายวิชาการ	31 (96.97%)	2 (3.03%)	1 (3.03%)	7 (21.21%)	3 (9.09%)	22 (66.67%)	33 (100%)

ตาราง OP-3 บุคลากรสายสนับสนุน (ข้อมูล ณ วันที่ 31 สิงหาคม 2567)

ประเภท	คุณวุฒิ			สถานะการจ้าง	รวม	ชำนาญการ พิเศษ
	ป.โท	ป.ตรี	ต่ำกว่า ป. ตรี			
สายสนับสนุน	10 (37%)	16 (59%)	1 (4%)	ข้าราชการ/ลูกจ้างประจำ /พนักงานประจำ	27 (100%)	1 (4%)

สถาบันฯ ได้ให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการ และมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด มีการดำเนินงานในรูปแบบคณะกรรมการโดยให้บุคลากรเป็นคณะกรรมการ ในชุดต่างๆ สถาบันฯ ให้การสนับสนุนการพัฒนาศักยภาพบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

(4) สินทรัพย์

อาคารสถานที่: สถาบันฯ มี 1 อาคาร ได้แก่ อาคารสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ เป็นที่ตั้งของสถาบันฯ เป็นอาคาร 3 ชั้น มีพื้นที่รวม 904 ตารางเมตร โดยชั้น 1 เป็นสำนักงานสถาบันฯ ซึ่งเป็นที่ปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุน ชั้น 2 เป็นห้องปฏิบัติงานของบุคลากร สังกัดงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ และ ชั้น 3 เป็นห้องผู้บริหารระดับสูง ห้องประชุมใหญ่ 1 ห้อง และห้องประชุมเล็ก 2 ห้อง นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีพื้นที่ดำเนินการวิจัยของหน่วยวิจัยเครือข่าย จำนวน 12 แห่ง ซึ่งตั้งอยู่ในคณะฯ ต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยสถาบันฯ ได้จัดสรรทรัพยากรด้านคน คือ จัดสรรอัตรากำลังนักวิจัย ไปสังกัดในหน่วยวิจัยในเครือข่ายทุกหน่วยวิจัย เพื่อดำเนินการวิจัย ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ ของสถาบันฯ ที่ได้วางไว้ สถาบันฯ มีการติดตั้งกล้องวงจรปิด ตามจุดเสี่ยงที่สำคัญครอบคลุมบริเวณภายในและภายนอกอาคารสถาบันวิจัยพหุศาสตร์อย่างทั่วถึง เพื่อรักษาทรัพย์สินของราชการและรักษาความปลอดภัยแก่บุคลากร

เทคโนโลยี: ประกอบด้วยอุปกรณ์เครือข่ายและเครื่องคอมพิวเตอร์แม่ข่าย เพื่อรองรับการดำเนินงานตามพันธกิจ ได้แก่ 1) ระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ (Network) ที่มีประสิทธิภาพและทั่วถึง พร้อมทั้งอุปกรณ์รักษาความปลอดภัยระบบคอมพิวเตอร์/อุปกรณ์ป้องกันเครือข่ายที่ทันสมัย (Firewall) 2) ระบบภาพและเสียงรองรับ และระบบการประชุมทางไกล และ 3) เครื่องคอมพิวเตอร์ที่ทันสมัย และเพียงพอต่อการใช้งานของบุคลากร

ทรัพยากรทางปัญญา : 1) สิทธิบัตรการประดิษฐ์ : ผลิตภัณฑ์ใช้ทางผิวหนังที่มีส่วนผสมของนีโอโซมที่เก็บกักน้ำหรือน้ำแร่และกรรมวิธีการผลิต วัสดุทดแทนกระดูกที่ทำมาจากวัสดุผสมระหว่างคาร์บอนซีเมติกเซลลูโลสกับผงกระดูกวัว กระบวนการสังเคราะห์เมดตรอกซีโปรเจสเทอโรนอะซีเตตจากสารตั้งต้นโซลาโซติน กระบวนการสังเคราะห์เอทีนีสเอสตราไดออลจากสารตั้งต้นโซลาโซติน กระบวนการสังเคราะห์ฮอร์โมนเพศชายเมธิลเทสโทสเตอโรนจากสารตั้งต้นโซลาโซติน 2) อนุสิทธิบัตรการประดิษฐ์ : กรรมวิธีการหมักสับประรด กรรมวิธีการสกัดเส้นใยอาหารจากเปลือกกล้วยเพื่อให้เส้นใยอาหารแบบละลายน้ำ 3) เครื่องหมายการค้า AD-1 (Air Disinfection Number 1) และ 4) ลิขสิทธิ์ : ระบบบริหารจัดการงานวิจัยอัจฉริยะครบวงจร ระบบจองและอนุมัติการใช้ยานพาหนะออนไลน์ และระบบสารสนเทศสำหรับการตรวจสอบภายใน

อุปกรณ์: ครุภัณฑ์ที่ใช้ในการการวิจัยเป็นเครื่องวิเคราะห์ขั้นสูง เช่น เครื่องวิเคราะห์กรดอะมิโน, เครื่องเพิ่มปริมาณสารพันธุกรรม, เครื่องถ่ายภาพดีเอ็นเอ, เครื่อง LCR สำหรับวัดไฟฟ้า, เครื่องโครมาโทกราฟีและเครื่องตรวจวิเคราะห์ปฏิกิริยาอิมมูโน เพื่อสนับสนุนงานวิจัยและงานบริการวิชาการ

(5) สภาพแวดล้อมด้านกฎระเบียบข้อบังคับ

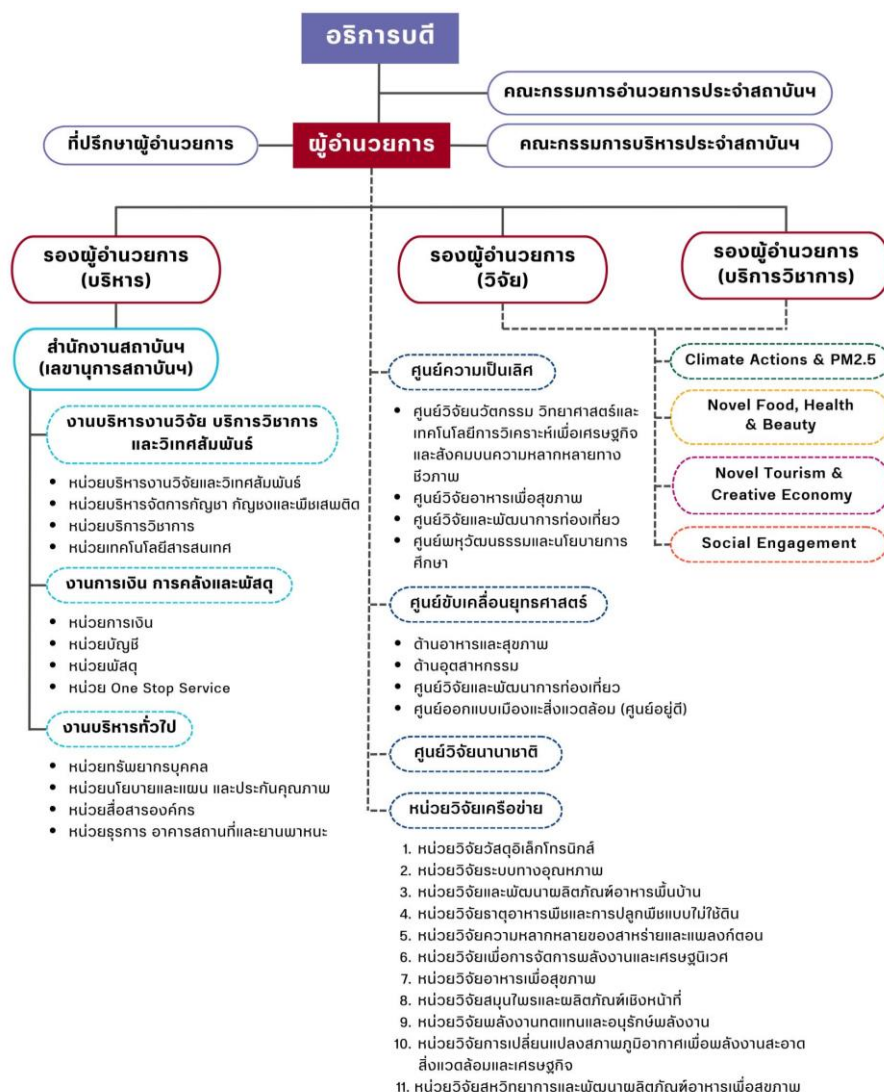
สถาบันฯ ดำเนินการภายใต้กฎระเบียบต่างๆ ดังตาราง OP-4

ตาราง OP-4 กฎระเบียบข้อบังคับที่กำกับการดำเนินงาน

หน่วยงาน/ผู้รักษาการตามกฎหมาย	กฎระเบียบข้อบังคับ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ.2551 และแก้ไขเพิ่มเติม(ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2556 (ตาราง 7.4-2)
	2. ข้อบังคับ มช. ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2554 (ตาราง 7.4-1 และ 7.4-3)
	3. ระเบียบมหาวิทยาลัย ว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุเพื่อการวิจัยและพัฒนาของนักวิจัย พ.ศ. 2562 (ตาราง 7.2.1)
	4. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารและจัดการงานวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2553 (ตาราง 7.2-1, 7.4-2 และ 7.4-3)
สำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ	5. ระเบียบสำนักงานคณะกรรมการวิจัยแห่งชาติ ว่าด้วยจรรยาบรรณนักวิจัย (ตาราง 7.2-1, 7.4-2 และ 7.4-3)
กระทรวงการคลัง	6. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและการบริหารพัสดุภาครัฐ พ.ศ. 2560 (ตาราง 7.4-2)
	7. พระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 (ตาราง 7.4-2 และ 7.4-3)
	8. ระเบียบกระทรวงการคลังว่าด้วยการจัดซื้อจัดจ้างและบริหารพัสดุ พ.ศ. 2560 (ตาราง 7.4-2)
กระทรวงเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร	9. พรบ.ว่าด้วยการกระทำความผิดเกี่ยวกับคอมพิวเตอร์ พ.ศ. 2550 (ตาราง 7.1-4)

ข. ความสัมพันธ์ระดับองค์การ

(1) โครงสร้างองค์กร



รูป OP-3 โครงสร้างองค์กร สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีการแบ่งโครงสร้าง เป็น 2 ส่วน ได้แก่ (1) สำนักงานสถาบัน ทำหน้าที่เป็นฝ่ายสนับสนุน ประกอบด้วย 3 งาน ได้แก่ งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ งานการเงิน การคลังและพัสดุ และงานบริหารทั่วไป (2) หน่วยวิจัยในเครือข่าย จำนวน 11 หน่วยวิจัย ศูนย์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ จำนวน 4 ด้าน ศูนย์ความเป็นเลิศ จำนวน 4 ศูนย์ และศูนย์วิจัยนานาชาติ 1 ศูนย์ และมีการดำเนินการวิจัย จำนวน 4 แพลตฟอร์ม ได้แก่ 1. Climate Actions and PM2.5 (CA) 2. Novel Food, Health and Beauty (FH) 3. Novel Tourism and Creative Economy (NT) 4. Social Engagement (SE) **ดังแสดงในรูป OP-3** สถาบันฯมีการบริหารโดยชุดคณะกรรมการต่างๆ ดังนี้ คณะกรรมการอำนวยการ (4 เดือน) คณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ (ทุกเดือน) คณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัย คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงและควบคุมภายใน (ทุกไตรมาสคณะทำงานด้านประกันคุณภาพการศึกษา (ทุก 4 เดือน) คณะทำงานด้านคุณธรรมและความโปร่งใส (ทุก 6 เดือน)

(2) ลูกค้าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

สถาบันฯ ได้แบ่งกลุ่มลูกค้าตามผลิตภัณฑ์ ได้แก่ ลูกค้าด้านวิจัยและลูกค้าด้านบริการวิชาการ ลูกค้าด้านวิจัยคือผู้ให้ทุนวิจัย (ภาครัฐและภาคเอกชน) และลูกค้าด้านบริการวิชาการ คือ ผู้รับบริการแต่ละประเภท นอกจากนี้สถาบันฯ ได้กำหนดผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย 2 กลุ่ม ได้แก่ ผู้ประกอบการที่ใช้ผลงานวิจัยและกลุ่มวิสาหกิจชุมชน โดยแต่ละกลุ่มมีความต้องการและความคาดหวังที่สำคัญ ดังตาราง OP-5

ตาราง OP-5 ลูกค้ากลุ่มอื่นและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

ลูกค้า	ผลิตภัณฑ์/บริการที่ส่งมอบ	ความต้องการและความคาดหวัง
C1. แหล่งทุนวิจัย ภาครัฐ และภาคเอกชน	- ผลงานวิจัย	- ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพผ่านเกณฑ์การประเมินผู้ให้ทุน - ผลงานวิจัยที่ตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ หรือได้ยื่นจดสิทธิบัตร (ผู้ให้ทุนภาครัฐ) - ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้
C2. ผู้รับบริการ การตรวจวิเคราะห์	- ผลการตรวจวิเคราะห์	- ผลการวิเคราะห์ถูกต้อง ได้รับบริการที่ดี รวดเร็ว
C3. ผู้รับบริการ การอบรมระยะสั้น	- องค์ความรู้	- องค์ความรู้ที่นำไปใช้ประโยชน์
C4. ผู้รับบริการ การทดสอบ	- ผลการทดสอบ	- ผลการทดสอบที่มีคุณภาพตรงกับมาตรฐานการรับรองขององค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจก (องค์การมหาชน)
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความสัมพันธ์	ความต้องการและความคาดหวัง
S1. ผู้ประกอบการที่ใช้ ผลงานวิจัย	- สนับสนุนทุนวิจัย - สนับสนุนงบประมาณในลักษณะ In-kind หรือ In-cash/ให้ความ อนุเคราะห์สถานที่	- นำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ความสัมพันธ์	ความต้องการและความคาดหวัง
S2. กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	- สนับสนุนงบประมาณในลักษณะ In-kind / ให้ความอนุเคราะห์สถานที่	- สมาชิกในชุมชนนำความรู้ไปปรับใช้ในการประกอบอาชีพ

(3) ผู้ส่งมอบ พันธมิตร และผู้ให้ความร่วมมือ ดังตาราง OP-6

ตาราง OP-6 ผู้ส่งมอบ และผู้ให้ความร่วมมือ

ผู้ส่งมอบและ คู่ความร่วมมือ	ความสัมพันธ์	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกในการสื่อสาร	บทบาทในการช่วยสร้าง นวัตกรรมร่วมกับองค์กร
ผู้ส่งมอบ 1. บริษัท/ห้างร้านจำหน่าย เครื่องมือวิทยาศาสตร์	ส่งมอบสินค้า	สินค้าและบริการ มี คุณภาพ ส่งมอบตรง เวลา และมีบริการ หลังการขายที่ดี	หนังสือราชการ/ โทรศัพท์/e-mail	- สิ่งสนับสนุนการวิจัยและ บริการวิชาการให้มี ประสิทธิภาพ - ระบบประเมินผู้ส่งมอบ
พันธมิตร P1. มหาวิทยาลัยที่มี ข้อตกลงความร่วมมือ ทั้งในและต่างประเทศ	ให้ความ ร่วมมือทาง วิชาการ	ข้อตกลงความร่วมมือ	การเจรจาความ ร่วมมือ/หนังสือที่ เป็นทางการ/e-mail	- เพิ่มศักยภาพของนักวิจัย - สนับสนุนการดำเนินงาน ของสถาบันฯ

ผู้ส่งมอบและ คู่ความร่วมมือ	ความสัมพันธ์	ข้อกำหนดที่สำคัญ	กลไกในการสื่อสาร	บทบาทในการช่วยสร้าง นวัตกรรมร่วมกับองค์กร
P2. หน่วยวิจัยในเครือข่าย และ ศูนย์ขับเคลื่อน ยุทธศาสตร์	ให้ความ ร่วมมือในการ ทำวิจัย	ความเชี่ยวชาญเฉพาะ ด้านที่สนับสนุน งานวิจัยของสถาบันฯ	การเจรจาความ ร่วมมือ/การประชุม ร่วม/โทรศัพท์/ e-mail	- ถ่ายทอดเทคโนโลยี - เขียนบทความวิจัย ลงตีพิมพ์ในวารสาร ระดับชาติและนานาชาติ - ขึ้นทะเบียนทรัพย์สิน ทางปัญญา

P2. สถานการณ์ขององค์กร

ก. สภาพแวดล้อมด้านการแข่งขัน

(1) ตำแหน่งในการแข่งขัน

สืบเนื่องจากการควมรวมของสถาบันวิจัย 2 สถาบัน คือ สถาบันวิจัยสังคม และสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ภายใต้ชื่อสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ เพื่อบูรณาศาสตร์องค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ด้านสังคมศาสตร์ สร้างสรรค์งานวิจัยเชิงนวัตกรรมเพื่อตอบโจทย์แผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ระยะที่ 13 และเป้าหมายของประเทศ ตลอดจนสร้างสภาพแวดล้อมระบบนิเวศการวิจัย ซึ่งถือได้ว่า สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ เป็นสถาบันวิจัยฯ แห่งเดียวในประเทศไทยที่มีการดำเนินงานด้านวิจัย ทั้งพหุและสหวิทยาการ ดังนั้น จึงได้กำหนดเกณฑ์การพิจารณาคู่แข่ง คือ เป็นหน่วยงานที่ดำเนินพันธกิจ ด้านการวิจัย และมีผลการดำเนินการไม่ต่ำกว่าสถาบัน โดยเลือกคู่แข่งด้านวิจัยสังคม คือ สถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย (CU) และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คือ สถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล (MU)

(2) การเปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขัน

การเปลี่ยนแปลงสำคัญซึ่งมีผลกระทบต่อความสำเร็จของสถาบันฯ ได้แก่ 1) การระบาดของโรคติดเชื้ออุบัติใหม่/อุบัติซ้ำ ส่งผลให้การดำเนินงานวิจัยและบริการวิชาการต้องหยุดชะงัก 2) การเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีดิจิทัล ทำให้ต้องมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการพัฒนาผลงานวิจัย 3) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ ส่งผลให้ต้องพัฒนางานวิจัย และพัฒนาความรู้ในหลายด้าน เพื่อการแก้ไขปัญหาและความต้องการ สนับสนุนการดำเนินชีวิตของผู้สูงอายุอย่างเต็มรูปแบบ อาทิ ด้านสุขภาพ ด้านสังคม ด้านเทคโนโลยี และนวัตกรรม 4) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 13 หมายเหตุที่ 1 เกษตรและเกษตรแปรรูปมูลค่าสูง เป็นโอกาสในการทำวิจัยด้าน Novel Food, Health and Beauty (FH) หมายเหตุที่ 2 การท่องเที่ยวเน้นคุณภาพและความยั่งยืน เป็นโอกาสในการทำวิจัย ด้าน Novel Tourism and Creative Economy (NT) หมายเหตุที่ 10 เศรษฐกิจหมุนเวียนและสังคมคาร์บอนต่ำ หมายเหตุที่ 11 ภัยธรรมชาติและการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ เป็นโอกาสในการทำวิจัยด้าน Climate Actions and PM2.5

(3) แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ

แหล่งข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ได้มาจากการแลกเปลี่ยนข้อมูลกับมหาวิทยาลัยคู่แข่งและข้อมูลการจัดอันดับมหาวิทยาลัยของสถาบัน โดยมีข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ ดังตาราง OP-7

ตาราง OP- 7 ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบที่สำคัญ

แหล่งข้อมูล	ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ	คู่เทียบ
SCOPUS	จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS ต่อจำนวนนักวิจัยประจำ	CU, MU
SCOPUS	ร้อยละผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus	CU, MU
การแลกเปลี่ยนข้อมูล	สัดส่วนจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิงต่อจำนวนนักวิจัยประจำ	CU, MU
การแลกเปลี่ยนข้อมูล	จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยต่อจำนวนนักวิจัยประจำ	CU, MU

ข. บริบทเชิงกลยุทธ์

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีความท้าทายและความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังตาราง OP-8

ตาราง OP-8 ความท้าทาย และโอกาสเชิงกลยุทธ์

ความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (SC)	ความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (SA)	โอกาสเชิงกลยุทธ์ (SO)
SC1 การเปลี่ยนแปลงของทิศทางและนโยบายการให้ทุนของรัฐบาลเป็นแบบมุ่งเป้าหรือแหล่งให้ทุนอย่างรวดเร็วทำให้ต้องมีการเตรียมความพร้อมของข้อเสนอโครงการ	SA1 เป็นองค์กรที่บูรณาการงานวิจัยเชิงพหุวิทยาการ	SO1การได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีการบริหารจัดการในรูปแบบแพลตฟอร์ม ครอบคลุมโจทย์วิจัยของประเทศและสอดคล้องกับแผนการวิจัยของประเทศ แผน 13๗
SC2 แหล่งทุนเน้นการให้ทุนแบบได้งานวิจัยที่ใช้ประโยชน์ได้จริงในภาคอุตสาหกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับชุมชนได้	SA2 นักวิจัยมีความเชี่ยวชาญหลากหลายสาขา สามารถบูรณาการผลงานศาสตร์ในแนวกว้าง	SO2 ตั้งอยู่บนพื้นที่ซึ่งมีหน่วยธุรกิจขนาดเล็กและขนาดกลางที่เอื้อต่อการให้บริการวิชาการและการสร้างงานวิจัย
SC3 ผู้ให้ทุนเน้นการดำเนินงานวิจัยที่ได้รับผลตอบแทนทางเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อมมากขึ้น	SA3 มีคณาจารย์เครือข่ายในหน่วยวิจัยที่สามารถทำงานร่วมกับนักวิจัยในสถาบันฯ ได้เป็นอย่างดี	SO3 พันธกิจของสถาบันฯ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและรัฐบาล ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยได้มากยิ่งขึ้น
SC4 การเปลี่ยนแปลงของการเทคโนโลยีดิจิทัลในการใช้ร่วมกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัยมากขึ้น SC5 การเปิดหลักสูตรและรับนักศึกษาจะช่วยเพิ่มศักยภาพในการผลิตผลงานวิจัยได้ดีขึ้น	SA4 ตั้งอยู่บนพื้นที่ศูนย์กลางวัฒนธรรมล้านนา สามารถพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมบนพื้นฐานของการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชน โดยเฉพาะด้านการท่องเที่ยว	
SC6 มีครุภัณฑ์การวิจัยที่ทันสมัย	SA5 มีระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิจัยของสถาบันฯ	
SC7 ศักยภาพของนักวิจัยมีความพร้อมในการวิจัยเชิงบูรณาการ		

ค. ระบบการปรับปรุงผลการดำเนินการ

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีแนวทางการปรับปรุงประสิทธิภาพและประสิทธิผลผ่านวงจรคุณภาพ PDCA และการติดตามผลโดยใช้ระบบประเมินตัวชี้วัดตามเกณฑ์ CMU-EdPEX ซึ่งรวมถึงการจัดฝึกอบรมปีละ 4 ครั้ง เพื่อพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย ทั้งยังมุ่งสร้างข้อเสนอที่มีคุณภาพและตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ เช่น ระบบ SMART MDRI เพื่อสนับสนุนการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ

หมวด 1 การนำองค์กร

1.1 การนำองค์กรโดยผู้นำระดับสูง

1.1 ก พันธกิจ วิสัยทัศน์ และค่านิยม

1.1 ก (1) กำหนดพันธกิจ วิสัยทัศน์และค่านิยม

ผู้นำระดับสูงของสถาบันฯ ประกอบด้วย ผู้อำนวยการ รองผู้อำนวยการและเลขาธิการสถาบันให้ความสำคัญกับการขึ้นและการสร้างองค์กรให้ยั่งยืน โดยผู้นำระดับสูงและคณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัยได้มีการประชุมเพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยมและพันธกิจ และได้จัดสัมมนาเพื่อจัดทำ ทบทวน และวิพากษ์แผนยุทธศาสตร์ สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) โดยให้บุคลากรทุกคนได้มีส่วนร่วมในการเสนอความเห็น เพื่อปรับเปลี่ยนกลยุทธ์ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ให้สอดคล้องกับพันธกิจที่เปลี่ยนแปลงไปและบรรลุเป้าหมายในอนาคต สถาบันฯ มุ่งมั่นที่จะส่งมอบผลงานวิจัยให้แก่ผู้ให้การสนับสนุนทุนอย่างมีประสิทธิภาพ แผนยุทธศาสตร์ต้องชัดเจนและสามารถขับเคลื่อนได้จริง โดยการประชุมระดมสมองของทีมนิเทศเพื่อวางแผนกลยุทธ์ ซึ่งจะพิจารณาข้อมูลที่สำคัญ เช่น สภาพแวดล้อมการแข่งขันและความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยการทำ SWOT Analysis และนโยบายพัฒนาที่ยั่งยืน(SDGs) เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ในช่วงปี 2566-2570 คือ “องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล”

ทีมนิเทศ บริหารงานผ่านระบบการนำองค์กร มีขั้นตอนการดำเนินงาน โดยสื่อสารวิสัยทัศน์และแผนไปยังบุคลากรและผู้ที่เกี่ยวข้องในพันธกิจหลักให้ผู้รับผิดชอบนำแผนปฏิบัติการประจำปีไปสู่การปฏิบัติ และทีมนิเทศติดตามการดำเนินงานผ่าน การสื่อสารโดยตรง และ Line Group มอบหมายให้เจ้าหน้าที่บันทึกข้อมูล ผลการดำเนินงานในระบบ SMART MDRI มีการติดตามรับฟังเสียงของทุกภาคส่วน สำหรับบุคลากรของสถาบันฯ สายสนับสนุน ผ่านการประชุมบุคลากร และสายวิชาการผ่านกิจกรรม Capacity Building มีการสรุปผลการปฏิบัติงานตามแผนทุก 3 เดือน/ปรับปรุงหากมีความจำเป็น ทบทวนผลการนำองค์กรและดำเนินการเป็นวงจร PDCA อย่างต่อเนื่อง (รูป 1.1-1)



รูปที่ 1.1-1 ระบบการนำองค์กร

ตาราง 1.1-1 วิธีการสื่อสารวิสัยทัศน์ ค่านิยมและผลการดำเนินการ แก่บุคลากร ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและคู่ความร่วมมือที่สำคัญของสถาบันฯ

ช่องทางการถ่ายทอด	ลูกค้า		ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย		คู่ความร่วมมือ		บุคลากร	ความถี่	ผู้รับผิดชอบ
	ผู้ให้ทุน/ ผู้ใช้งานวิจัย	วิสาหกิจชุมชน/ ภาครัฐ/ภาคเอกชน/ประชาชนทั่วไป	ผู้ให้ทุน/ ผู้ใช้งานวิจัย	วิสาหกิจชุมชน/ ภาครัฐ/ภาคเอกชน/ประชาชนทั่วไป/ ผู้ใช้เทคโนโลยี	หน่วยงานในเครือข่ายและ ศูนย์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	มหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงความร่วมมือ	บุคลากรทุกระดับ		
จัดประชุมแบบ บูรณาการ งานวิจัยร่วมกัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓		ตลอดปี	ทีมบริหาร/ นักวิจัย/ งานบริหาร งานวิจัยฯ
ผู้บริหารสัญจร เยี่ยมชมหน่วย วิจัย					✓			ทุก 2 เดือน	ทีมบริหาร/ งานบริหาร งานวิจัยฯ
ประชุมบุคลากร สายสนับสนุน							✓	ทุกเดือน	ทีมบริหาร/ งานบริหาร ทั่วไป
ประชุมบุคลากร สายวิชาการ							✓	ทุก 3 เดือน	ทีมบริหาร/ งานบริหาร งานวิจัยฯ
ในรูปแบบสื่อต่าง ๆ เช่น เว็บไซต์ วีดิทัศน์ e-Mail Line , Facebook	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ตลอดปี	งานบริหาร งานวิจัยฯ/ งานบริหาร ทั่วไป

นอกจากนี้ ผู้บริหารระดับสูงแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นต่อค่านิยมของสถาบันฯ โดยมีการกล่าวถึงวิสัยทัศน์และค่านิยม รวมถึงนโยบายของสถาบันฯ ในทุกการประชุมและกิจกรรมต่าง ๆ รวมถึงการใช้ Smart TV ในการประชาสัมพันธ์เพื่อให้บุคลากร ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย และคู่ความร่วมมือ เข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายของสถาบันฯ อย่างชัดเจน ทำให้บุคลากรรับรู้ถึงค่านิยมของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ที่กำหนดขึ้นเพื่อชี้นำและสร้างแนวทางในการปฏิบัติสำหรับบุคลากร โดยผู้บริหารระดับสูงได้วิเคราะห์วัฒนธรรมการทำงานและรับฟังความคิดเห็นจากคณะกรรมการบริหาร จากนั้นนำพฤติกรรมที่พึงประสงค์มาร้อยเรียงเป็นคำย่อ “MDRI” ซึ่งเป็นหลักการที่ผู้บริหารทุกระดับนำไปปฏิบัติและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร ผลจากความมุ่งมั่นของผู้บริหารในการนำค่านิยมมาใช้ ทำให้บุคลากรได้นำค่านิยมไปใช้เป็นหลักในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

M = Morality (ยึดหลักคุณธรรม): บุคลากรในสถาบันยึดหลักคุณธรรมและจริยธรรมในการปฏิบัติงาน ซึ่งสอดคล้องกับการดำเนินการของผู้บริหารระดับสูงที่ใช้หลักธรรมาภิบาลในการบริหารสถาบันอย่างรับผิดชอบและมีจริยธรรม

D = Driving for Excellence (มุ่งสู่ความเป็นเลิศ): บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) มุ่งสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูง โดยผู้นำระดับสูงทำหน้าที่เป็นแบบอย่างในการผลิตผลงานวิจัยและสร้างระบบนิเวศที่สนับสนุนการตีพิมพ์และเผยแพร่

R = Resilience (ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว): บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) ทำงานตามความเชี่ยวชาญและข้ามศาสตร์ ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนมีความยืดหยุ่นในการปรับตัวตามสถานการณ์และเชื่อมโยงงานผู้บริหารระดับสูงมีวิสัยทัศน์ในการส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรในการทำงานบูรณาการเชิงพหุศาสตร์ และมีความพร้อมในการบริหารงานเพื่อรองรับนโยบายเร่งด่วนจากมหาวิทยาลัยและบริบทภายนอก

I = Integration (บูรณาการเพื่อสังคม): สถาบันเน้นการบูรณาการงานข้ามศาสตร์เพื่อให้เกิดผลกระทบต่อชุมชนและสังคม โดยผู้นำระดับสูงบริหารโครงการ Sub SODU สำหรับการจัดการศึกษาและกิจของพร้อมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพื่อให้เกิดผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อเศรษฐกิจ สังคม และชุมชน

1.1 ก (2) การส่งเสริมการประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ แสดงความมุ่งมั่นในการส่งเสริมพฤติกรรมที่ถูกกฎหมายและมีจริยธรรมในบุคลากรทุกระดับ โดยประกาศเจตจำนงในการบริหารตามนโยบายคุณธรรมและความโปร่งใส พร้อมกำหนดและตรวจสอบโดยคณะทำงานด้านคุณธรรม นอกจากนี้ ยังมีการออกประกาศและแนวทางปฏิบัติต่าง ๆ เช่น การใช้รถส่วนบุคคล โดยเผยแพร่ผ่านที่ประชุมบุคลากรและเว็บไซต์ ทำให้ผู้บริหารติดตามควบคุมการปฏิบัติตามกฎหมายและจริยธรรมอย่างเคร่งครัด

1.1 ข การสื่อสาร

ผู้บริหารระดับสูงมีบทบาทสำคัญในการสื่อสารและสร้างความผูกพันกับบุคลากร ผู้รับบริการ คู่ความร่วมมือ และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย โดยใช้ช่องทางสื่อสารที่หลากหลายและมีการกำหนดกระบวนการที่เหมาะสมตามกลุ่มเป้าหมาย (ตาราง 1.1-3) เช่น การจัดกิจกรรมผู้บริหารสัญจรเพื่อพบปะและพูดคุยกับหัวหน้าหน่วยวิจัย การทบทวนความเข้าใจเกี่ยวกับเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ รวมถึงการแจ้งการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ โดยการสื่อสารจะทำอย่างสม่ำเสมอผ่าน Line Group และการประชุมประจำ เพื่อให้บุคลากรมีความมุ่งมั่นและสามารถผลักดันสถาบันฯ สู่อการบรรลุพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ตาราง 1.1-2 กระบวนการสื่อสารตามวัตถุประสงค์ถึงกลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ

กระบวนการสื่อสารของผู้ในระดับสูง	วัตถุประสงค์ของการสื่อสาร							ความถี่	กลุ่มเป้าหมายที่สำคัญ						ผู้รับผิดชอบ
	ประกาศนโยบายและแผนกลยุทธ์	ถ่ายทอดแผนปฏิบัติการ	ติดตาม/ทบทวนผลการดำเนินงาน	แจ้งผลการดำเนินงาน	รับฟังข้อคิดเห็นและปัญหา	การสื่อสารเรื่องกฎ ระเบียบ	การสร้างควมสามัคคี/ความผูกพัน		ผู้บริหาร/เลขาธิการ/หัวหน้างาน	บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	ผู้ให้ทุน/ผู้ใช้งานวิจัย	ผู้รับบริการ	คู่ความร่วมมือ	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	
Routine management			✓	✓	✓			ทุกวัน	✓	✓					ผู้บริหาร
ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ/หัวหน้างาน	✓	✓	✓	✓	✓			ทุกเดือน	✓	✓					ผู้บริหาร
ผู้บริหารสัญจรพบหัวหน้าหน่วยวิจัยในเครือข่าย	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง					✓	✓	ผู้บริหาร
ประชุมบุคลากรสายวิชาการ	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทุก 3 เดือน	✓	✓					ผู้บริหาร
ประชุมบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทุกเดือน	✓	✓					ผู้บริหาร
การมอบรางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากร				✓			✓	ทุกปี	✓	✓					ทีมบริหาร/ คณะกรรมการ
เสนอชื่อผู้สมควรได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติจากมหาวิทยาลัย				✓			✓	ทุกปี	✓	✓					ทีมบริหาร/ คณะกรรมการ
การสื่อสารโดยใช้เว็บไซต์และสื่อสังคมออนไลน์	✓	✓		✓	✓	✓	✓	ทุกวัน	✓	✓	✓	✓	✓	✓	ทุกส่วนงาน
จัดประชุมเพื่อพัฒนาข้อเสนอโครงการแบบบูรณาการ					✓		✓	ตามประกาศของ แหล่งทุน		✓	✓	✓	✓	✓	ผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ
รายงานความก้าวหน้าในงานวิจัย /รายงานการวิจัยฉบับสมบูรณ์			✓					ปฏิบัติตามสัญญา โครงการ			✓				งานบริหารงานวิจัยฯ / งานการเงินฯ

1.1 ค การมุ่งเน้นผลการดำเนินการของสถาบัน

1.1 ค (1) การสร้างสภาพแวดล้อมเพื่อความสำเร็จ

การบริหารงานและการพัฒนาผู้นำในอนาคตของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์มุ่งเน้นสร้างความสำเร็จทั้งในระยะสั้นและระยะยาว โดยมีการกำหนดแผนกลยุทธ์ระยะยาว 4 ปี และแผนปฏิบัติการระยะสั้นตามนโยบายการบริหารของผู้บริหารที่ได้รับการเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย โดยมีระบบการปรับปรุงแผนงานอย่างต่อเนื่องให้มีความสอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป ทีมบริหารและบุคลากรทำงานร่วมกันอย่างเปิดกว้าง โดยการจัดตั้งคณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัย ช่วยให้สามารถวางแผนดำเนินงานตามวงจร PDCA ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และมีการอบรมเกี่ยวกับ TQA/EdPExอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มีคุณภาพ การประเมินและติดตามผลการดำเนินงานจะช่วยให้สามารถปรับปรุงกระบวนการได้เป็นอย่างดี นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังสนับสนุนการเรียนรู้จากคู่เพื่อนปฏิบัติงาน (Buddy) และการพัฒนาบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น พร้อมทั้งมอบรางวัลแก่ผู้ทำงานดีเด่นเป็นประจำทุกปีเพื่อส่งเสริมแรงบันดาลใจ และความผูกพันต่อสถาบัน

1.1 ค (2) การทำให้เกิดการปฏิบัติการอย่างจริงจัง

ผู้บริหารระดับสูงกำหนดเป้าหมายการดำเนินงาน โดยมุ่งเน้นการสร้างคุณค่าและความสมดุลสำหรับลูกค้า พร้อมมุ่งเน้นการปฏิบัติให้เกิดผลจริงที่สอดคล้องกับแผนกลยุทธ์และเป้าหมาย ผ่านกระบวนการวางแผนกลยุทธ์แสดงในรูป 2.1-1 ผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการร่วมกับคณะทำงานจะประเมินผลโดยกำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณาสำคัญ 3 ด้านโดยทีมบริหาร ได้แก่ 1) ผลกระทบของการดำเนินการต่อเป้าหมายวิสัยทัศน์ 2) ความเร่งด่วนของการดำเนินการ และ 3) โอกาสในการดำเนินการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย และรายงานในการประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ อย่างสม่ำเสมอ ซึ่งผลจากการมุ่งเน้นการปฏิบัติที่มีทีมบริหารมุ่งการสร้างคุณค่า เพื่อส่งมอบสิ่งที่ดีที่สุดให้กับผู้ใช้ผลงานวิจัยและผู้รับบริการทำให้เกิดผลลัพธ์ และค่าเป้าหมายตามข้อตกลงสมรรถนะที่ท้าทาย (Performance Agreement Challenge) ระยะ 5 ปี (2566-2570) (รูป 7.1-1 - 7.1-4 และตาราง 7.1-1)

ตาราง 1.1-3 ระบบและกลไกสนับสนุนกระบวนการทำงานตามพันธกิจหลักที่สำคัญ

พันธกิจหลัก	ผู้รับผิดชอบ	ระบบ	กลไกสนับสนุน	เป้าหมาย
ด้านการวิจัย	ทีมบริหาร/คณาจารย์ในเครือข่าย/นักวิจัย/งานบริหารงานวิจัยฯ	- คณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ/คณะทำงานการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัยวางแผนและบริหารงานตามวงจร PDCA - คณะกรรมการบริหารความเสี่ยง - ระบบการจัดการข้อร้องเรียน	- บุคลากรสายสนับสนุน - ระบบข้อมูลสารสนเทศ - ปรับปรุงโครงสร้างใหม่ - ปรับปรุงสำนักงาน/บรรยากาศ/สิ่งอำนวยความสะดวกที่ส่งเสริมการวิจัยการสร้างนวัตกรรม - งบประมาณ	- ผลงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากล - ผลงานวิจัยสามารถแก้ไขปัญหาหรือนำไปใช้ประโยชน์ - นวัตกรรมที่ต่อยอดจากงานวิจัย - นำผลงานวิจัยไปเผยแพร่ในวารสารระดับชาติและนานาชาติ - ขึ้นทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา

พันธกิจหลัก	ผู้รับผิดชอบ	ระบบ	กลไกสนับสนุน	เป้าหมาย
		- ระบบส่งเสริม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล		
ด้านบริการ วิชาการ	ทีมบริหาร /คณาจารย์ใน เครือข่าย/นักวิจัย/ งานบริหารงานวิจัยฯ	- คณะกรรมการบริหาร ประจำสถาบันฯ / คณะกรรมการจัดทำ แผนพัฒนาและ ยุทธศาสตร์การวิจัย วางแผนและบริหาร งานตามวงจร PDCA - คณะกรรมการ บริหารความเสี่ยง - ระบบการจัดการ ข้อร้องเรียน - ระบบส่งเสริม จริยธรรมตามหลัก ธรรมาภิบาล	- บุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุน - ระบบข้อมูล สารสนเทศ - ปรับปรุงโครงสร้าง ใหม่ - ปรับปรุงสำนักงาน /บรรยากาศ/สิ่ง อำนวยความสะดวก ที่ส่งเสริมการวิจัย การสร้างนวัตกรรม - งบประมาณ	- การถ่ายทอดองค์ ความรู้ที่ตรงกับ ความต้องการของ ผู้รับบริการ - สนับสนุนให้เกิด การสร้าง - เทคโนโลยีที่เกิดจาก ผลงานวิจัย - นำผลิตภัณฑ์เดิมพัฒนา ต่อยอดเป็นผลิตภัณฑ์ ใหม่ - ผลิตภัณฑ์ต้นแบบใหม่/ ความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีใหม่ เพื่อช่วยผู้ประกอบการ ทุกระดับ

1.2 การกำกับดูแลองค์กรและการสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2 ก การกำกับดูแลองค์กร

1.2 ก (1) ระบบการกำกับดูแลองค์กร

ทีมผู้บริหารกำกับดูแลสถาบันฯ ด้วยความรับผิดชอบ ภายใต้กฎหมาย ข้อบังคับ ประกาศและนโยบายระดับมหาวิทยาลัยและระดับสถาบันฯ โดยมีคณะกรรมการอำนวยการประจำสถาบันฯ ทำหน้าที่กำกับดูแล ให้ข้อเสนอแนะ และส่งเสริมการบริหารงานของสถาบันฯ ในภาพรวม สำหรับการดำเนินงานตามกลยุทธ์และพันธกิจอยู่ภายใต้การกำกับดูแลและความรับผิดชอบของคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ แบ่งการบริหารและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจนครบทุกพันธกิจ และมีผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดกลยุทธ์ทุกด้านทำหน้าที่ตรวจสอบผลการดำเนินงานตามแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี ทุก 3 เดือน

การกำกับดูแลด้านการเงิน การคลัง และพัสดุของสถาบันฯ ได้รับมอบอำนาจจากอธิการบดีให้ผู้อำนวยการมีอำนาจเบิกจ่าย โดยดำเนินการตามระเบียบกระทรวงการคลัง การจัดทำบัญชีระบบ 3 มิติ ช่วยให้เจ้าหน้าที่เกี่ยวข้องจัดทำรายงานการใช้จ่ายและรายรับ เพื่อเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ เป็นประจำทุกเดือน ทำให้การบริหารการเงินมีความโปร่งใสและมีประสิทธิภาพ โดยไม่มีการปฏิบัติงานผิดกฎหมาย มีการติดตามผล และได้รับการทบทวนอย่างสม่ำเสมอ ดังตาราง 1.2-1

ตาราง 1.2-1 ระบบการกำกับดูแลสถาบันฯ

ความรับผิดชอบ	ระบบกำกับดูแล
ประสิทธิภาพการบริหารงานของผู้บริหาร	- ผู้อำนวยการรายงานการปฏิบัติงานในรอบ 1.5 ปี และ 3 ปี - ผู้อำนวยการรายงานผลการดำเนินงานตามข้อตกลง (CMU-PA) ที่ทำไว้กับมหาวิทยาลัย (รูป 7.1-10 - 7.1-11)
การบรรลุผลตามกลยุทธ์ที่กำหนด	- ผู้บริหาร/กรรมการประจำสถาบันฯ ติดตาม ประเมินผลทุก 3 เดือน - ผู้บริหาร/กรรมการประจำสถาบันฯ ปรับปรุงแผนกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการทุกปี - คณะกรรมการอำนวยการประจำสถาบันฯ ประเมินผลการปฏิบัติการและให้ข้อเสนอแนะ
ด้านการเงิน	- ผู้บริหารได้รับรายงานสถานะการเงินของสถาบันฯ ทุกเดือน - คณะทำงานด้านการควบคุมภายใน - คณะทำงานด้านบริหารความเสี่ยง - ใช้ระบบบัญชี 3 มิติ และรายงานด้านการเงินต่อมหาวิทยาลัยตามรอบที่กำหนด - ตรวจสอบการใช้จ่ายงบประมาณโดยสำนักงานตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยทุกปี โดยอ้างอิงจากผลการประเมินของผู้บริหารสถาบันฯ ผลลัพธ์ด้านการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส (ตาราง 7.4-1)
ความโปร่งใสในการดำเนินงาน	- ดำเนินการในแต่ละพันธกิจในรูปแบบของคณะกรรมการที่สามารถตรวจสอบได้ - กระบวนการสรรหาผู้บริหารทุกระดับ ดำเนินการตามระเบียบ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
การปกป้องผลประโยชน์ของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	- วางแผนกลยุทธ์โดยฟังเสียงความต้องการของผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - จัดทำแผนปฏิบัติการที่หวังให้บรรลุผลตามความต้องการ - มีระบบและกลไกการรับฟังและตอบสนองข้อร้องเรียน
การดูแลความผาสุกของบุคลากร	- ให้บริการรถนำส่งบุคลากรที่เข้ารับการตรวจสุขภาพประจำปี และฉีดวัคซีน - ผู้บริหารเยี่ยมบุคลากรที่เจ็บป่วยและเข้ารับการรักษ - จัดพื้นที่ safe Zone ภายในอาคาร และแจกหน้ากากอนามัย ในช่วงสภาวะการณัวิกฤติ PM 2.5
ผู้นำรุ่นใหม่	- บุคลากร หัวหน้างาน และเลขานุการ เข้าร่วมการจัดทำแผนระยะสั้นและระยะยาว ทำให้เกิดการรู้ทักษะด้านการบริหาร

1.2 ก (2) การประเมินผลการดำเนินการ

ผู้อำนวยการ ได้รับการประเมินผลการบริหารงานโดยคณะกรรมการประเมินฯ ที่สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้ง โดยได้รับการประเมิน 2 ครั้ง ในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ครั้งที่ 1 เมื่อบริหารงานได้ครบ 1 ปี 6 เดือน และครั้งที่ 2 เมื่อบริหารงานได้ครบ 3 ปี ตามตัวชี้วัดผลการปฏิบัติงานตามข้อตกลงก่อนดำรงตำแหน่ง โดยคณะกรรมการที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ได้แก่ บุคลากรในสถาบันฯ และจากหน่วยงานภายนอก ส่วนผู้นำตั้งแต่รองผู้อำนวยการลงมา มีการประเมินผลการปฏิบัติงานทุก 1 ปี โดยบุคลากรของสถาบันฯ มีการแจ้งผลการประเมินให้ผู้ถูกประเมินทราบเพื่อปรับปรุงการบริหารงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งการประเมินผลการปฏิบัติงานจะประเมินถึงคุณภาพงานและคุณลักษณะส่วนบุคคลที่จำเป็นสำหรับการดำรงตำแหน่งผู้บริหาร โดยถือเป็นการพัฒนาภาวะผู้นำของผู้บริหารระดับสูงอีกทางหนึ่ง รวมทั้ง ยังเป็นการตรวจทานการบริหารงานของผู้นำให้มีความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และมีหลักธรรมาภิบาลในการทำงาน ผลการประเมินผู้นำระดับสูงโดยบุคลากรสถาบันฯ ในปี 2567 พบว่าด้านที่มีคะแนนสูงสุด คือ มีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล และมีความโปร่งใส คิดเป็นร้อยละ 95 รองลงมา คือ มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการบริหารงานเหมาะสมกับตำแหน่ง มีความสามารถในการตัดสินใจ แก้ปัญหาเฉพาะหน้าอย่างเหมาะสมกับสถานการณ์ มีความรับผิดชอบ และกระตือรือร้นในการแก้ปัญหา คิดเป็นร้อยละ 93 (ตาราง 7.4-1)

ทั้งนี้ ข้อเสนอแนะที่ได้จากการประเมินดังกล่าว ใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงระบบการนำองค์กร ด้านการถ่ายทอดยุทธศาสตร์ การสร้างความผูกพันของบุคลากร และใช้เป็นปัจจัยนำเข้าในการปรับแผนกลยุทธ์ในปีถัดไป

1.2 ก (3) ผลการดำเนินการของสถาบัน

ในระบบกำกับดูแลองค์กร มีการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบัน ในระบบการกำกับดูแลองค์กร มีการทบทวนความก้าวหน้าตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ โดยสถาบันฯ มีการทบทวนผลการดำเนินการของสถาบันฯ เป็นรายไตรมาส (3 เดือน) โดยจะมีการประชุมคณะกรรมการบริหาร ประจำสถาบันฯ แบ่งการบริหารและกำหนดความรับผิดชอบอย่างชัดเจนครบทุกพันธกิจ และมีผู้รับผิดชอบตัวชี้วัดกลยุทธ์ทุกด้าน

1.2 ข การประพฤติปฏิบัติตามกฎหมายและอย่างมีจริยธรรม

1.2 ข (1) การปฏิบัติตามกฎหมาย กฎระเบียบ และการรับรองคุณภาพ

ผู้นำระดับสูงของสถาบันฯ คาดการณ์ผลกระทบต่อสังคม เศรษฐกิจ และสิ่งแวดล้อมที่มีต่อการวิจัยและบริการวิชาการ ผ่านกระบวนการจัดการความเสี่ยง จัดการตั้งแต่ 1) การกำหนดประเด็นและระดับความเสี่ยง ไปจนถึง 2) การจัดทำแผนกิจกรรมรายปีเพื่อลดความเสี่ยง ทุก 3 เดือน 3) มีการติดตามและรายงานผล 4) สรุปผลเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณเพื่อนำเสนอคณะกรรมการบริหาร 5) การทบทวนกระบวนการจัดการความเสี่ยงช่วยในการวิเคราะห์ปัญหาใหม่ ๆ และการเตรียมความพร้อมต่อผลกระทบเชิงลบ โดยเฉพาะเรื่องจริยธรรมและกฎหมาย ซึ่งในด้านวิจัยและนวัตกรรม ปัญหาที่เกิดขึ้น ได้แก่ การทุจริตในการปฏิบัติงาน ซึ่งกฎหมายและข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ แนวทางในการทำวิจัยกับมนุษย์, พระราชบัญญัติการทำวิจัยในสัตว์ทดลอง, จรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยตัวชี้วัดจะเป็นจำนวนการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ และผู้รับผิดชอบประกอบด้วยผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย และงานบริหารงานวิจัยฯ ส่วนด้านบริการวิชาการ ปัญหาการทุจริตในการปฏิบัติงานก็มีอยู่เช่นกัน โดยมีข้อกำหนดที่เกี่ยวข้องคือจรรยาบรรณวิชาชีพ และกฎระเบียบข้อบังคับของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ การวัดผลจะดูจากจำนวนการกระทำผิดจรรยาบรรณวิชาชีพ โดยผู้รับผิดชอบยังคงเป็นผู้บริหาร คณาจารย์ นักวิจัย และงานบริหารงานวิจัยฯ ซึ่งด้านการบริการจัดการ ความโปร่งใสเป็นปัจจัยสำคัญ โดยมีหลักธรรมาภิบาลเป็นกฎหมายหรือข้อกำหนดที่เกี่ยวข้อง การติดตามจำนวนผู้กระทำผิดจะเป็นตัวชี้วัด และผู้ที่มิหน้าทีรับผิดชอบคือผู้บริหารและบุคลากรในสายวิชาการและปฏิบัติการ ดังนั้นการให้ความสำคัญกับการปฏิบัติตามจรรยาบรรณและความโปร่งใสจะช่วยลดผลกระทบเชิงลบต่อสังคมและสร้างความน่าเชื่อถือให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว

1.2 ข (2) การประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม

คณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ มุ่งส่งเสริมและรับรองว่าผู้บริหารทุกระดับและบุคลากร ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีจริยธรรม โดยร่วมกันกำหนดวัฒนธรรมองค์กรที่ประกอบด้วย “คิดนอกกรอบ ตอบโจทย์วิจัย ใส่ใจบริการ และสร้างสรรค์งานเพื่อสังคม” เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรทุกระดับปฏิบัติงานในพันธกิจหลักด้านวิจัยและบริการวิชาการอย่างมีจริยธรรม ทีมบริหารยังให้ความสำคัญต่อความเสี่ยงทางจริยธรรมในทุกกระบวนการทำงาน ซึ่งมีการทบทวนความเสี่ยงดังกล่าวในทุกพันธกิจ (ตาราง 1.2-2) นอกจากนี้ สถาบันฯ มีระบบ VOC (Voice Of Customer) บนเว็บไซต์ เพื่อให้ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้รับบริการ และบุคลากรภายในสามารถแสดงความคิดเห็นและแจ้งร้องเรียนเกี่ยวกับการกระทำผิดจริยธรรม สิ่งนี้ช่วยกระตุ้นให้บุคลากรปฏิบัติตามวัฒนธรรมองค์กรและค่านิยมของสถาบันอย่างเข้มแข็ง

1.2 ค การสร้างประโยชน์ให้สังคม

1.2 ค (1) ความผาสุกของสังคม

ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีนโยบายที่มุ่งสนับสนุนชุมชนและส่งเสริมความผาสุกของสังคม โดยกำหนดค่านิยม D = Driving for Excellence เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ด้านการวิจัย และ I = Integration เพื่อเน้นการบูรณาการข้ามศาสตร์ นักวิจัยถูกกระตุ้นให้สร้างผลงานที่มีผลกระทบต่อสังคมและชุมชน นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังพัฒนาระบบการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI) เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ความคุ้มค่าในการดำเนินกิจกรรมเพื่อสังคม มีและในปี 2567 สถาบันฯ ได้รับทุนสนับสนุนเพื่อนำผลงานวิจัยไปถ่ายทอดให้กับชุมชน ร่วมกับการบูรณาการองค์ความรู้จากหลายศาสตร์ในจำนวน 12 โครงการ ส่งผลกระทบเชิงบวกต่อชุมชนและผู้ประกอบการ พร้อมการจัดทำ Business Model Canvas และการอบรมเชิงปฏิบัติการ เพื่อให้ผู้เข้าร่วมโครงการมีแนวทางในการบริหารจัดการที่เป็นระบบและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

1.2 ค (2) การสนับสนุนชุมชน

ทีมผู้บริหารของสถาบันฯ ให้ความสำคัญอาชีพของชุมชน ดังนั้น ทางสถาบันฯ จึงคิดค้นและพัฒนาเทคโนโลยีที่สามารถเพิ่มมูลค่าให้กับสินค้าของชุมชน รวมทั้งดำเนินโครงการที่ส่งเสริมและพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของชุมชน ดังต่อไปนี้

1) โครงการนวัตกรรมพลาสมาสำหรับหัตถอุตสาหกรรมชุมชนสร้างสรรค์ (grunn กลิ่นเสน่ห์หอม ย้อมหอมธรรมชาติสร้างเศรษฐกิจท่องเที่ยววัฒนธรรมเวียงโกศัย) มุ่งประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับการผลิตในระดับอุตสาหกรรมชุมชน โดยมีเป้าหมายในการสร้างกระบวนการทำงานที่มีประสิทธิภาพและพัฒนานวัตกรรมในชุมชนอย่างยั่งยืน โครงการนี้เน้นการผสมผสานภูมิปัญญาการย้อมหอมกับนวัตกรรมพลาสมา เพื่อยกระดับคุณภาพของผ้าหม้อห้อม สร้างผลิตภัณฑ์ที่มีลวดลายซึ่งสื่อถึงเอกลักษณ์ของชุมชน และสร้างรายได้ในกระบวนการต้นน้ำ (การปลูกหม้อม) กลางน้ำ (การสกัดผงหม้อมบริสุทธิ์) ไปจนถึงปลายน้ำ (การตลาด) นอกจากนี้ ยังสนับสนุนกิจกรรมการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรม โดยการผลิตของที่ระลึกจากผ้าให้แก่นักท่องเที่ยวผ่านช่องทางออนไลน์ รวมถึงกิจกรรมการวาดสกรีนหรือพิมพ์ลวดลายด้วยหมึกที่สกัดจากผงหม้อมบริสุทธิ์ โครงการมุ่งพัฒนาขีดความสามารถการบริหารงานของนวัตกรรม สร้างเครือข่ายนวัตกรรม และผลิตต้นแบบ 100 ชนิด เพื่อแก้ไขปัญหาการย้อมจากหม้อมธรรมชาติ ได้แก่ การทำให้สีเข้มสดและสีไม่ตก ตลอดจนส่งเสริมการจำหน่ายสินค้าหัตถกรรมจากหม้อมในตลาดทั้งไทยและต่างประเทศ

2) การหนุนเสริมการพัฒนาเศรษฐกิจและคุณภาพชีวิตของชุมชนในพื้นที่แม่ข้า เกิดจากความร่วมมือระหว่างชุมชนหัวฝายและกำแพงงาม รวมถึงภาคีเครือข่ายต่าง ๆ เช่น ภาครัฐ เอกชน และประชาสังคม ผ่านกิจกรรม Mae Kha Walk Rally 2023 ซึ่งมุ่งสร้างโมเดลเศรษฐกิจใหม่ หรือ Mae Kha Festival กิจกรรมนี้ไม่เพียงแต่ทำให้เกิดการรับรู้เกี่ยวกับคลองแม่ข้า แต่ยังสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของผู้คนในชุมชน โดยยึดเอาอัตลักษณ์ทางประวัติศาสตร์ วัฒนธรรม และสิ่งแวดล้อมของชุมชนเป็นพื้นฐานในการพัฒนา ในระยะยาว โครงการนี้มุ่งผลักดันการผลิตเป็นของที่ระลึกเพื่อส่งเสริมการท่องเที่ยวในชุมชน และสร้างรายได้ให้แก่ชุมชน โดยการส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากคนริมคลองและผู้ประกอบการ ช่วยเพิ่มการเข้าถึงตลาดทั้งในและต่างประเทศ การจัดสรรงบประมาณและสนับสนุนการดำเนินการตามแผนพัฒนา จะช่วยให้สถาบันฯ สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกในด้านเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม อีกทั้งส่งเสริมการพัฒนาที่ยั่งยืนให้กับชุมชนในภูมิภาค

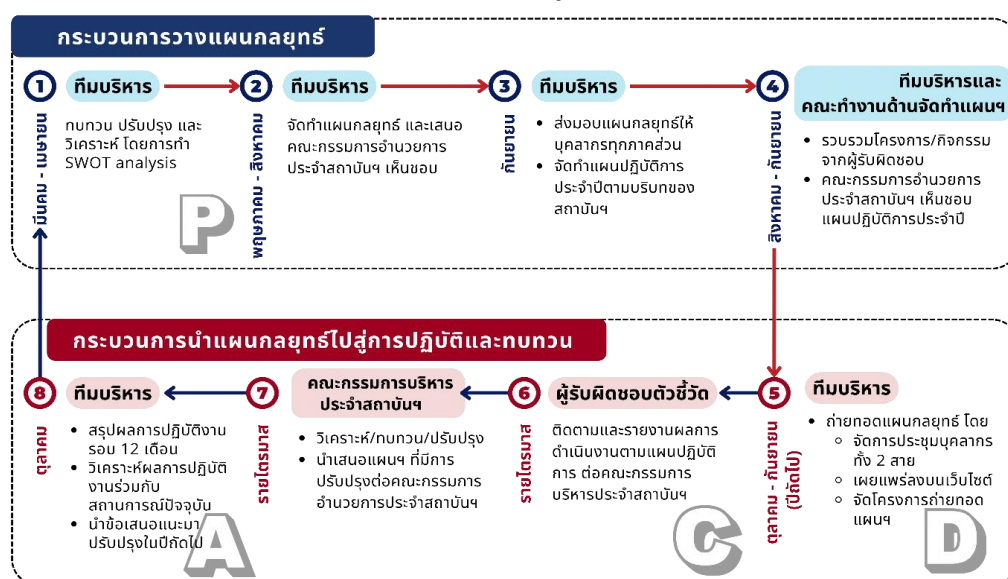
หมวด 2 กลยุทธ์

2.1 การจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก กระบวนการจัดทำกลยุทธ์

2.1 ก (1) กระบวนการวางแผนกลยุทธ์

สถาบันฯ จัดทำแผนยุทธศาสตร์อย่างมีระบบ โดยเริ่มจากการวางแผน (Plan) ที่บริหารวิเคราะห์ปัจจัยภายนอกและภายใน รวมถึงรวบรวมข้อมูลจากลูกค้า (Voice of Customer: VoC) และทบทวนวิสัยทัศน์และเป้าหมาย เพื่อเข้าใจความต้องการ และในช่วงเดือนพฤษภาคมถึงสิงหาคม ผู้นำระดับสูงและบุคลากรทบทวนวิสัยทัศน์ วิเคราะห์ SWOT และกำหนดความท้าทายและโอกาสเชิงกลยุทธ์ ก่อนส่งมอบแผนกลยุทธ์ให้กับบุคลากรใช้เป็นแนวทางในการจัดทำแผนปฏิบัติการ ซึ่งการติดตามผลจะทำทุกไตรมาส และหาข้อปัญหาในประชุมคณะกรรมการบริหาร หากเกิดสถานการณ์เปลี่ยนแปลง ทีมบริหารจะวิเคราะห์ผลกระทบและปรับเปลี่ยนแผนให้เหมาะสม พร้อมสื่อสารให้บุคลากรและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียทราบ



รูปที่ 2.1-1 กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และการนำแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติและการทบทวน

(Ap:Approach, Dp:Deploy, Ln:Learning, Int:Integrate)

2.1 ก (2) การวิเคราะห์และกำหนดกลยุทธ์

ในขั้นตอนการวิเคราะห์ข้อมูล ทีมบริหารรวบรวมปัจจัยข้อมูลนำเข้า (ตาราง 2.1-2) ตามกรอบเวลาที่กำหนดในแผนดำเนินการ เพื่อกำหนดกลยุทธ์ ซึ่งประกอบด้วย 1) วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สมรรถนะหลัก และผลการดำเนินงานที่ผ่านมา 2) การวิเคราะห์ SWOT ที่ส่งผลต่อความสำเร็จของสถาบันฯ ในอนาคต 3) ความเห็นของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย คู่ความร่วมมือ และบุคลากร และ 4) สถิติผลการดำเนินงานทุกไตรมาส และรายปีจากระบบติดตามการดำเนินงาน (MDRI-PA) และระบบตรวจประเมินโครงการ (MDRI-AM) ข้อมูลทั้งหมดจะถูกนำมาวิเคราะห์ความได้เปรียบ โอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (รูป 2.1-1 และ OP-8) ผ่านการประชุมระดมความเห็น โดยมีการทวนสอบการวิเคราะห์ตามแนวทาง SWOT Analysis เพื่อกำหนด Strengths (จุดแข็ง), Weaknesses (จุดอ่อน), Opportunities (โอกาส) และ Threats (อุปสรรค) การนำบทเรียนจากรอบปีที่ผ่านมาพร้อมกับแผนบริหารจัดการความเสี่ยง จะช่วยให้แผนกลยุทธ์บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ โดยมีการติดตามและรายงานผลในทุกไตรมาสเพื่อให้เกิดความมั่นใจในกระบวนการดำเนินงาน

ตาราง 2.1-2 ปัจจัยข้อมูลนำเข้าและสารสนเทศที่ใช้วิเคราะห์เพื่อกำหนดกลยุทธ์

ปัจจัย	ข้อมูลนำเข้า	การวิเคราะห์ข้อมูลและสารสนเทศ	ผู้เกี่ยวข้อง
ความได้เปรียบ โอกาส และ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์			
ความได้เปรียบ โอกาส และ ความท้าทายเชิงกลยุทธ์	วิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ สมรรถนะหลักผลการดำเนินงานที่ผ่านมา และ ปัจจัยภายนอกที่สำคัญ	SWOT analysis, วิเคราะห์ผลการดำเนินงานจากระบบสารสนเทศ CMU-MIS, CMU-HR, กำหนดความได้เปรียบ และ โอกาสเชิงกลยุทธ์ เพื่อใช้ในการ กำหนดกลยุทธ์	ผู้บริหาร/คณะกรรมการ บริหารประจำสถาบันฯ/ หน่วยงานนโยบายและแผน และประกันคุณภาพ
ความเสี่ยงที่มีต่อความสำเร็จของสถาบันฯ ในอนาคต			
ความคาดหวัง ของผู้ให้ทุน/ ผู้ใช้ผลงานวิจัย/ ผู้รับบริการ และ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย	ผลลัพธ์ความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจความคาดหวัง ของผู้ให้ทุน/ผู้ใช้ผลงานวิจัย/ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ทบทวน วิเคราะห์ความพึงพอใจ ความไม่ พึงพอใจ ความคาดหวังของผู้ให้ทุน/ผู้ใช้ ผลงานวิจัย/ ผู้รับบริการและผู้มีส่วนได้ ส่วนเสีย	ทีมผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ/งานการเงินฯ /งานบริหารทั่วไป
ด้านเทคโนโลยี	ข้อมูลความก้าวหน้าของ เทคโนโลยีที่สำคัญและ สถานะของเทคโนโลยีที่ใช้ อยู่ในสถาบันฯ	วิเคราะห์ความคุ้มค่า ความคุ้มค่าในการ จัดหาเทคโนโลยีใหม่ และวิเคราะห์การ ลงทุนเพื่อผลักดันความได้เปรียบ/โอกาส เชิงกลยุทธ์	ทีมผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ/งานการเงินฯ /งานบริหารทั่วไป
ด้านเศรษฐกิจ	ภาวะเศรษฐกิจของประเทศ นโยบายและการจัดสรร งบประมาณด้านการศึกษา และวิจัยของรัฐ	วิเคราะห์การจัดสรรงบประมาณแผ่นดิน ประจำปี ผลการจัดหาเงินรายได้ และการ คาดการณ์รายได้ในปีต่อไป วิเคราะห์ สภาพคล่องทางการเงิน	ทีมผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ/งานการเงินฯ /งานบริหารทั่วไป
การเปลี่ยนแปลงกฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง			
กฎระเบียบ ข้อบังคับ	กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ และนโยบายของ มช.	ทบทวนกฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ ทำ การตรวจประเมินภายใน	ทีมผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ/งานการเงินฯ /งานบริหารทั่วไป
ความสามารถในการนำแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติ			
ความสำเร็จ ของการนำ แผนปฏิบัติการ ไปสู่การปฏิบัติ	กฎ ระเบียบ ระบบการนำ องค์การกระบวนการ ดำเนินงานตามแผนปฏิบัติ การที่สำคัญ งบประมาณ ความสามารถและ อัตราค่าจ้างบุคลากร	การทบทวน วิเคราะห์ผลการดำเนินงาน ตามแผนปฏิบัติการที่สำคัญประจำปีโดย คณะทำงานแผนฯ ในการทำแผนปฏิบัติการ การทบทวนสมรรถนะหลักของ สถาบันฯ กฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง งบประมาณ และบุคลากร	ทีมผู้บริหาร/งานบริหาร งานวิจัยฯ/งานการเงินฯ /งานบริหารทั่วไป

2.1 ก (3) โอกาสเชิงกลยุทธ์

กระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อกระตุ้นให้เกิดการวิจัยและนวัตกรรมเริ่มจาก ① ทีมบริหารระดมสมอง เพื่อร่วมกันเสนอแนวคิดใหม่ที่หลากหลายและเป็นความคิดนอกกรอบ โดยพิจารณาจากปัจจัยภายนอก ได้แก่ สังคม เศรษฐกิจ การเมือง เทคโนโลยีและสิ่งแวดล้อม ② ทีมบริหารร่วมกันคัดกรองประเมินความเสี่ยงที่ น่าลงทุน และจัดลำดับความสำคัญของโอกาสเชิงกลยุทธ์ โดยใช้เกณฑ์พิจารณา 3 ประเด็น ดังนี้ 1) ผลกระทบ

ต่อวิสัยทัศน์ 2) ความสอดคล้องกับสมรรถนะหลักของสถาบันฯ 3) ความพร้อมของทรัพยากร ทำให้ได้โอกาสเชิงกลยุทธ์ที่เป็นความเสี่ยงสำคัญที่นำลงทุนในแต่ละพันธกิจด้านการวิจัยนวัตกรรมและการบริการวิชาการ ซึ่งมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย ยุทธศาสตร์ คือ 1) เพื่อให้เกิดงานวิจัยเชิงพหุวิทยาการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย (SO1) 2) สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการบริการวิชาการและผลักดันผลผลิตที่มีอยู่สู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง (SO2) และ 3) บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (SO3) ทำให้เกิดโอกาสเชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ ดังนี้ 1) การได้รับทุนสนับสนุนจากแหล่งทุนเพิ่มขึ้น เนื่องจากสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มีการบริหารจัดการในรูปแบบแพลตฟอร์ม ครอบคลุมโจทย์วิจัยของประเทศและสอดคล้องกับแผนการวิจัยของประเทศ และแผน 13 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2) สถาบันฯ ตั้งอยู่บนพื้นที่ซึ่งมีหน่วยธุรกิจขนาดเล็ก และขนาดกลางที่เอื้อต่อการให้บริการวิชาการและการสร้างงานวิจัย 3) พันธกิจของสถาบันฯ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและรัฐบาล ทำให้มีโอกาสที่จะได้รับการจัดสรรงบประมาณสนับสนุนการทำวิจัยได้มากยิ่งขึ้น และ 4) มีโอกาสเข้าถึงแหล่งทุนทั้งภายในและต่างประเทศ เปิดรับข้อเสนอโครงการแบบบูรณาการงานวิจัยในลักษณะพหุและสหวิทยาการสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบันฯ

2.1 ก (4) สมรรถนะหลักของสถาบัน

ทีมบริหารออกแบบระบบและกระบวนการทำงานโดยคำนึงถึงพันธกิจหลักและสมรรถนะหลัก (ตาราง OP-1) เพื่อผลักดันให้ประสบความสำเร็จตามวิสัยทัศน์ และมีความสามารถในการแข่งขันเมื่อเทียบกับคู่แข่งโดยปัจจัยที่กำหนดความสำเร็จ คือ ความเป็นเลิศด้านการวิจัย โดยได้วางระบบงานหลัก (Core Process, CP) ตามพันธกิจหลัก 2 ด้าน คือ การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ

มีการจัดระบบงานสนับสนุน (Support Process, SP) เป็น 3 ระบบงาน ได้แก่ SP1: งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์ SP2: งานการเงิน การคลัง และพัสดุ และ SP3: งานบริหารทั่วไป โดยมีการบริหารจัดการผ่านหน่วยงานสนับสนุน 3 หน่วยงาน หากระบบงานนั้น ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ ค่านิยม พันธกิจ เป้าหมาย ความต้องการของผู้ให้ทุนและผู้รับบริการ และตรงกับสมรรถนะหลักของสถาบันฯ

สถาบันฯ ดำเนินการเองโดยจัดระบบงาน และรายละเอียดของกระบวนการทำงานหลักในด้าน การวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการ (ตาราง 6.1-1) สำหรับสมรรถนะหลักมีการทบทวนในการประชุมผู้บริหาร เพื่อวิเคราะห์ว่า ปัจจุบันยังมีความเหมาะสมและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ และเป้าหมายของสถาบันฯ หรือไม่ ขณะเดียวกันมีการเฝ้าระวังการเปลี่ยนแปลงเนื่องจากปัจจัยต่าง ๆ เช่น สมรรถนะของบุคลากรที่ก้าวหน้าเทคโนโลยี ฯลฯ หรือหากมีการเปลี่ยนแปลงเป้าหมายของสถาบันฯ จะมีการพัฒนาสมรรถนะหลักและระบบงานให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานเพื่อให้บรรลุเป้าหมายใหม่ต่อไป

2.1 ข วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

2.1 ข (1) วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สำคัญ

สถาบันฯ กำหนดวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ให้มีความสอดคล้องกับมหาวิทยาลัย คือ 1) สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการวิจัย เพื่อให้เกิดงานวิจัยเชิงพหุวิทยาการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย (SO1) 2) สร้างการพัฒนาที่ยั่งยืนด้านการบริการวิชาการและผลักดันผลผลิตที่มีอยู่สู่การใช้ประโยชน์อย่างแท้จริง (SO2) และ 3) บริหารจัดการองค์กรเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศ (SO3) ซึ่งจะนำมาซึ่งการกำหนดเป้าประสงค์เชิงกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์พันธกิจหลักของสถาบันฯ และของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการควมรวม 2 สถาบันฯ ดังนั้น ในช่วงระยะของการปรับเปลี่ยน จึงได้มีการจัดทำแผนกลยุทธ์ตามข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยและคณะกรรมการอำนวยการประจำสถาบันฯ ให้สามารถเพิ่มศักยภาพและบรรลุเป้าหมายตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยในช่วงปี 2566-2570 ได้กำหนดเป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์

สำคัญ 3 ด้าน คือ 1) สร้างความร่วมมือให้เกิดงานวิจัยเชิงสหวิทยาการและพหุวิทยาการ 2) ยกระดับสังคมและสิ่งแวดล้อมสู่ความยั่งยืน สามารถแก้ปัญหาที่ท้าทาย ด้วยศาสตร์ทุกแขนง 3) องค์กรขนาดใหญ่ที่มีระบบบริหารจัดการ โดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ มีประสิทธิภาพ และมีคุณธรรม

2.1 ข (2) การพิจารณาวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์

ทีมบริหารตระหนักถึงความจำเป็นในการสร้างความสมดุลระหว่างความต้องการที่หลากหลายในการดำเนินงานแต่ละพันธกิจของสถาบันฯ จึงได้มีการวางแผนกลยุทธ์ โดยคำนึงถึงการตอบสนองต่อความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic challenges, SC) และใช้ประโยชน์จากความสามารถได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ (Strategic advantages, SA) และโอกาสเชิงกลยุทธ์ (Strategic opportunities, SO) (ตาราง OP-8) โดยจะพิจารณาประกอบกับสมรรถนะหลัก (Core competency, CC) ของสถาบันฯ (ตาราง OP-1) พร้อมทั้งนำความต้องการของผู้ให้ทุน/ผู้ให้บริการและลูกค้ากลุ่มอื่น (Customer, C) (ตาราง OP-5) สถาบันฯ มีโครงสร้างองค์กรที่ประกอบด้วยบุคลากร 3 กลุ่มงาน ได้แก่ กลุ่มงานบริหารจัดการองค์กร, กลุ่มงานบริการวิชาการ, และกลุ่มงานวิจัย ซึ่งทั้งหมดนี้มีความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ของสถาบันฯ กลุ่มงานบริหารจัดการองค์กรตอบสนองต่อการพัฒนาความเป็นเลิศ โดยการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลร่วมกับการปฏิบัติงานที่ทันสมัย เช่น ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่ช่วยสนับสนุนการบริหารจัดการงานวิจัย กลุ่มงานบริการวิชาการมุ่งพัฒนาผลผลิตให้ใช้งานได้จริง โดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยวและการสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับชุมชนในพื้นที่วัฒนธรรมล้านนา กลุ่มงานวิจัยจะสร้างผลงานวิจัยเชิงพหุวิทยาการ กล่าวคือ นักวิจัยที่มีความเชี่ยวชาญจะบูรณาการศาสตร์ที่หลากหลายเพื่อทำงานร่วมกับคณาจารย์เครือข่ายในสถาบัน โดยสร้างความสมดุลในการตอบสนองต่อวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และความเชี่ยวชาญของแต่ละกลุ่ม

2.2 การนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติ

2.2 ก การจัดทำแผนปฏิบัติการและการถ่ายทอดสู่การปฏิบัติ

2.2 ก (1) แผนปฏิบัติการ

ทีมบริหารจัดทำแผนปฏิบัติการ ของกระบวนการจัดทำแผนกลยุทธ์ มีขั้นตอนการจัดทำแผนปฏิบัติการ 4 ขั้นตอน ดังนี้ (1) ทีมบริหารทำการทบทวนแผนกลยุทธ์เดิม เพื่อกำหนดตัวชี้วัดและเป้าหมายที่สอดคล้อง พร้อมนำเสนอในที่ประชุมคณะกรรมการบริหารฯ (2) ทีมงานและผู้ที่เกี่ยวข้องจะสร้างแผนปฏิบัติการที่มีรายละเอียด เช่น ชื่อโครงการ ตัวชี้วัด ระยะเวลา งบประมาณ และผู้รับผิดชอบ (3) หน่วยงานนโยบายและแผนจะรวบรวมแผนจากทุกภาคส่วนและจัดทำเป็นร่างแผนปฏิบัติการประจำปี และ (4) แผนจะถูกนำเสนอให้คณะกรรมการบริหารฯ เพื่อตรวจสอบและเสนอแนะ ก่อนนำไปปรับปรุงเป็นแผนปฏิบัติการฉบับสมบูรณ์

ในปี 2567 จะมีการทบทวนวิสัยทัศน์และปรับแผนกลยุทธ์ด้านวิจัยและบริการวิชาการ โดยเน้นการดำเนินงานใน 4 แพลตฟอร์มหลัก ได้แก่ 1) Climate Actions and PM2.5 2) Novel Food, Health and Beauty 3) Novel Tourism and Creative Economy และ 4) Social Engagement เพื่อให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ (ตาราง OP-1)

2.2 ก (2) การนำแผนปฏิบัติการไปใช้

ทีมบริหารของสถาบันฯ มีการถ่ายทอดแผนปฏิบัติการไปสู่การปฏิบัติอย่างมีระบบ ใช้การประชุมเพื่อชี้แจงแผนยุทธศาสตร์ของสถาบันฯ เริ่มต้นด้วยการให้ข้อมูลแก่ผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับผ่านกิจกรรมต่าง ๆ เช่น การเผยแพร่ข้อมูลบนเว็บไซต์และการจัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการเพื่อถ่ายทอดแผนยุทธศาสตร์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570) หลังการดำเนินงาน สถาบันฯ ใช้ระบบ SMART MDRI ในการบันทึกผลการดำเนินงาน เจ้าหน้าที่จะเก็บข้อมูลและรายงานผลตามตัวชี้วัด (KPI) อย่างมีประสิทธิภาพ

คณะกรรมการจะติดตามผลและเสนอการวิเคราะห์ต่อคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ และคณะกรรมการบริหารจะตรวจสอบผลเมื่อสิ้นสุดระยะเวลา 12 เดือน เพื่อปรับปรุงแผนกลยุทธ์สำหรับปีถัดไป

2.2 ก (3) การจัดสรรทรัพยากร

สถาบันฯ มุ่งมั่นจัดสรรทรัพยากรด้านการเงิน บุคลากร และพื้นที่เพื่อสนับสนุนแผนปฏิบัติการ ทีมบริหารพิจารณา 1) ความเพียงพอต่อพันธกิจ 2) การบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ และ 3) การเตรียมพร้อมต่อสถานการณ์ฉุกเฉิน โดยผู้อำนวยการร่วมกับทีมบริหารจัดการงบประมาณและวิเคราะห์ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยจะมีการประชุมระดมสมองเพื่อวิเคราะห์ข้อมูลจากรายรับ-รายจ่าย ทบทวนผลการใช้งบประมาณในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งเงินรายได้สะสม และการจัดสรรบุคลากร เช่น นักการเงินและบัญชี 1 อัตรา นักจัดการงานทั่วไป 4 อัตรา และนักวิชาการคอมพิวเตอร์ 1 อัตรา เพื่อรองรับภาระงานจากการควมรวมสถาบัน

2.2 ก (4) แผนด้านบุคลากร

สถาบันฯ จัดทำแผนด้านบุคลากรเพื่อสนับสนุนวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการประจำปี โดยเริ่มจากการแต่งตั้งคณะกรรมการบริหารบุคคลเพื่อวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลังในปัจจุบัน รวมถึงการคาดการณ์การเปลี่ยนแปลงในอนาคต เช่น การเกษียณอายุและการลาออก เพื่อประเมินว่าบุคลากรสามารถสนับสนุนการดำเนินการตามแผนที่กำหนดได้หรือไม่

1. **แผนพัฒนาขีดความสามารถ:** สถาบันฯ มุ่งพัฒนาความรู้ด้านนวัตกรรม และการพัฒนาข้อเสนอโครงการระดับประเทศ เพื่อสนับสนุนพันธกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระยะยาว
2. **การปฏิรูประบบการจัดการบุคลากร:** มุ่งพัฒนาระบบการจัดการทรัพยากรบุคลากร เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและเสริมสุขภาพอนามัย ส่งผลให้สรรหาอัตรากำลังทดแทนและสนับสนุนการวิจัยสร้างผลงานที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้เป็นรูปธรรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ (รูป 7.1-12)
3. **การสรรหาบุคลากร:** สถาบันฯ คัดเลือกบุคลากรสายวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญตามแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อรองรับการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้านวิจัย

2.2 ก (5) ตัววัดผลการดำเนินการ

ทีมบริหารของสถาบันฯ ได้กำหนดตัวชี้วัดสำคัญในกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ เพื่อสนับสนุนยุทธศาสตร์ของทั้งสถาบันฯ และมหาวิทยาลัย โดยมุ่งเน้นให้มีผลงานวิจัยสูงกว่าที่ได้ตั้งเป้าหมายไว้ (รูป 7.1-1 - 7.1-4 และตาราง 7.1-1) การดำเนินงานจะใช้ระบบติดตามและประเมินผลทั้ง MDRI-PA และ MDRI-AM เพื่อให้ข้อมูลที่ทันสมัยสำหรับทีมบริหาร ซึ่งใช้ระบบ SMART MDRI ในการกระตุ้นการติดตามผลทุกไตรมาสและรายเดือน ทีมบริหารจะรายงานผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่อคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ และอภิปรายประเด็นต่าง ๆ เพื่อบรรลุเป้าหมาย หากโครงการเสร็จสิ้นแต่ไม่บรรลุผล จะมีการวิเคราะห์หาสาเหตุและปรับปรุงแผน สำหรับการดำเนินการในครั้งถัดไป นอกจากนี้ ยังมีการถ่ายทอดตัวชี้วัดเพื่อให้ทุกหน่วยงานใช้ระบบวัดผลที่สอดคล้องและเป็นทิศทางเดียวกัน

2.2 ก (6) การคาดการณ์ผลการดำเนินการ

ทีมบริหารคาดการณ์ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดที่สำคัญตามแผนปฏิบัติการทั้งในระยะสั้น (1 ปี) และระยะยาว (แผนกลยุทธ์ระยะ 4 ปี ตามวาระผู้อำนวยการ) โดยใช้ข้อมูลผลดำเนินงานที่ผ่านมา โอกาสเชิงกลยุทธ์ และสมรรถนะหลักของสถาบันฯ หากผลไม่เป็นไปตามคาด จะมีการวิเคราะห์และหาวิธีเพื่อกำหนด

แนวทางแก้ไข โดยมีการทบทวนแผนดำเนินการในทุกไตรมาส เพื่อปรับแผนการดำเนินการให้เหมาะสมกับสถานการณ์ และสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ พร้อมสื่อสารผ่าน e-Document และ Line Group

2.2 ข การปรับเปลี่ยนแผนปฏิบัติการ

ทีมบริหารติดตามสถานการณ์ภายในและภายนอกอย่างต่อเนื่อง มีการประชุมคณะทำงานแผนฯ เพื่อประเมินผลการดำเนินงานทุกไตรมาส หากมีสถานการณ์บังคับและจำเป็นต้องปรับแผนปฏิบัติการ จะดำเนินการตาม 6 ขั้นตอน ได้แก่ 1) ประชุมวิเคราะห์สถานการณ์ 2) มอบหมายผู้บริหารจัดทำแผนแนวทางแก้ไข 3) พิจารณาแผนใหม่ 4) จัดสรรงบประมาณ 5) ดำเนินการแผนที่ปรับ และ 6) ติดตามประเมินผล หากมีกรณีเร่งด่วนจะสื่อสารผ่านช่องทางต่าง ๆ เช่น LINE หรือประชุมทางออนไลน์ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามกำหนดเวลา

หมวด 3 ลูกค้ำ

3.1 ความคาดหวังของลูกค้ำ

3.1 ก การรับฟังเสียงลูกค้ำ

3.1 ก (1) ลูกค้ำที่มีอยู่ในปัจจุบัน

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ได้ทำการวิจัยในลักษณะแพลตฟอร์ม จำนวน 4 แพลตฟอร์ม ได้แก่ ด้าน Climate Actions and PM2.5 ด้าน Novel Food, Health and Beauty ด้าน Novel Tourism and Creative Economy และด้าน Social Engagement มีผลิตภัณฑ์และบริการหลักของ ได้แก่ ด้านการวิจัย และด้านบริการวิชาการ สถาบันฯ ได้สร้างระบบการรับฟังเสียงของลูกค้ำ เพื่อให้ได้มาซึ่งสารสนเทศที่สามารถนำมาใช้พัฒนาผลิตภัณฑ์หลัก และกระบวนการทำงาน ซึ่งประกอบด้วย 5 ขั้นตอน ดังรูปที่ 3.1.1 และได้กำหนดผู้รับผิดชอบหลัก ผู้กำกับดูแลการรับฟังเสียงของลูกค้ำ รวมถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผ่านการช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้ำ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและพันธมิตร ทางระบบสารสนเทศต่างๆ (ตาราง 3.1-1 – 3.1-3) หากพบว่าลูกค้ำมีความต้องการหรือเกิดปัญหาในกระบวนการดำเนินงานที่สอดคล้องกับความเชี่ยวชาญของสถาบันฯ งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์จะดำเนินการเพื่อตอบสนองความต้องการของลูกค้ำอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีการประเมินความพึงพอใจของลูกค้ำจากการเข้ารับบริการสถาบันฯ (ตาราง 7.2-1) เพื่อนำไปพัฒนาปรับปรุงแผนการดำเนินงานวิจัยและบริการวิชาการให้มีคุณภาพ และประสิทธิภาพอย่างต่อเนื่อง



รูปที่ 3.1-1 ระบบการรับฟังเสียงของลูกค้ำ สถาบันวิจัยพหุศาสตร์

ตาราง 3.1-1 ผู้รับผิดชอบหลักและผู้กำกับดูแลการรับฟังเสียงของและลูกค้าตามพันธกิจต่างๆ

พันธกิจหลัก	กลุ่มลูกค้า	ผู้รับผิดชอบหลัก	ผู้กำกับดูแล
ด้านการวิจัย	C1: แหล่งทุนวิจัย ภาครัฐ และภาคเอกชน	- คณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัย - งานบริหารวิจัยฯ - นักวิจัยในสังกัด/คณาจารย์ในเครือข่าย	ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย
ด้านการบริการวิชาการ	C2: ผู้รับบริการการตรวจวิเคราะห์	- คณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์การวิจัย - งานบริหารวิจัยฯ - นักวิจัยในสังกัด/คณาจารย์ในเครือข่าย	ผู้อำนวยการ/ รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย
	C3: ผู้รับบริการการอบรมระยะสั้น		
	C4: ผู้รับบริการการทวนสอบ		

ตาราง 3.1-2 ช่องทางการรับฟังเสียงลูกค้า และการนำเสนอสารสนเทศไปใช้ประโยชน์

ช่องทางการรับฟัง	สารสนเทศที่ต้องการ	ความถี่	การใช้ประโยชน์สารสนเทศ
ลูกค้าด้านการวิจัย (แหล่งทุนวิจัย ภาครัฐ และภาคเอกชน)			
Facebook, e-Mail, เว็บไซต์ของสถาบันฯ	ทุนสนับสนุนการวิจัย ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์และ กระบวนการให้บริการ	ตลอดปี	เพื่อปรับปรุงและวางแผน การพัฒนาระบบการ ให้บริการ ติดตามการ ดำเนินงานวิจัย และการแก้ไขปัญหาให้กับ ลูกค้า
โทรศัพท์			
การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน			
การพูดคุย			
แบบประเมินความพึงพอใจ			
ลูกค้าด้านบริการวิชาการ (ผู้รับบริการการตรวจวิเคราะห์ ผู้รับบริการการอบรมระยะสั้น ผู้รับบริการการทวนสอบ)			
Facebook, e-Mail, เว็บไซต์ของสถาบันฯ	ทุนสนับสนุนการวิจัย ข้อคิดเห็น ข้อเสนอแนะ ข้อร้องเรียน เกี่ยวกับ ผลิตภัณฑ์และ กระบวนการให้บริการ	ตลอดปี	เพื่อปรับปรุงและวางแผน การพัฒนาระบบการ ให้บริการ ติดตามการ ดำเนินงานบริการวิชาการ และการแก้ไขปัญหาให้กับ ลูกค้า
โทรศัพท์			
การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน			
การพูดคุย			
แบบประเมินความพึงพอใจ			
แบบประเมินโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน			
แบบตอบรับการนำผลงานไปใช้ประโยชน์			

ตาราง 3.1-3 ช่องทางการรับฟังเสียงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ผู้ส่งมอบและพันธมิตร และการนำเสนอสารสนเทศไปใช้ประโยชน์

ช่องทางการรับฟัง	สารสนเทศที่ต้องการ	ความถี่	การใช้ประโยชน์สารสนเทศ
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (ผู้ประกอบการที่ใช้ผลงานวิจัย กลุ่มวิสาหกิจชุมชน)			
หนังสือราชการ, บันทึกข้อความ	ความต้องการ ความคาดหวัง หัวข้อการวิจัย ปัญหาด้านเทคโนโลยี	ตลอดปี	เพื่อวางแผนกระบวนการ ให้บริการ และการตอบสนองความ ต้องการ/ความคาดหวัง
กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ			
Facebook, e-Mail, เว็บไซต์ของสถาบันฯ			
โทรศัพท์			
การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน			
การพูดคุย			
การจัดกิจกรรมเผยแพร่ผลงานวิจัย			

ช่องทางการรับฟัง	สารสนเทศที่ต้องการ	ความถี่	การใช้ประโยชน์สารสนเทศ
ผู้ส่งมอบและพันธมิตร (บริษัท/ห้างร้านจำหน่ายเครื่องมือวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ หน่วยวิจัยในเครือข่ายและศูนย์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์)			
หนังสือราชการ, บันทึกข้อความ	ความร่วมมือ/ร่วมวิจัย การถ่ายทอดเทคโนโลยี บทความวิจัย ทรัพย์สินทางปัญญา	ตลอดปี	เพื่อวางแผนกระบวนการให้บริการ และการตอบสนองความต้องการ/ความคาดหวัง
กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัย นวัตกรรมและ บริการวิชาการ			
Facebook, e-Mail, เว็บไซต์ของสถาบันฯ			
โทรศัพท์			
การประชุมร่วมกันระหว่างหน่วยงาน			
การพูดคุย			

3.1 ก (2) ลูกคากลุ่มอื่นที่พึงมี

สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับกลุ่มลูกค้าทั้งในอดีตและปัจจุบัน โดยมีการติดตามข้อมูลข่าวสารและรับฟังเสียงความต้องการของลูกค้าอย่างต่อเนื่อง (ผ่านแบบประเมินความพึงพอใจของแหล่งทุนต่อภาพรวมของนักวิจัย/ผลงานวิจัย ของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2567) (ตาราง 7.2-1) หากพบว่า ลูกค้ามีความพึงพอใจต่อนักวิจัยหรือผลงานวิจัยที่ปานกลางหรือน้อยกว่านั้น ผู้บริหารสถาบันฯ จะดำเนินการสอบถามข้อมูลปัญหา เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงพัฒนากระบวนการให้บริการและพัฒนาผลงานวิจัย/หลักสูตรฝึกอบรม/บริการวิชาการ ให้ดียิ่งขึ้นต่อไป

นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังได้จัดกิจกรรม Lifelong MDRI เป็นประจำทุกๆ 2 เดือน ผ่าน Facebook Live เพื่อเป็นการจัดการความรู้และเผยแพร่องค์ความรู้ของนักวิจัยสถาบันฯ โดยในระหว่างการ Live และหลังจากการ Live อาจจะมีข้อคำถาม หรือความสนใจจากผู้ชม หน่วยสื่อสารองค์การของสถาบันฯ จะดำเนินการประสานงานมายังงานบริหารงานวิจัยฯ หรือนักวิจัยเจ้าของผลงาน เพื่อตอบคำถาม หรือหารือสร้างแนวทางการทำวิจัยร่วมกัน ที่สามารถตอบสนองความต้องการของผู้ชมต่อไป

อีกทั้ง Facebook และ เว็บไซต์ของสถาบันฯ ยังมีการเผยแพร่กิจกรรมวิจัยต่างๆ ที่ดำเนินการโดยนักวิจัยสถาบันฯ หากมีการติดต่อสอบถามของผู้สนใจในองค์ความรู้ดังกล่าว สถาบันฯ จะดำเนินการประสานงาน สร้างเป็นเครือข่ายความร่วมมือใหม่ต่อไป

3.1 ข การจำแนกกลุ่มลูกค้าและบริการ

สถาบันฯ ส่งเสริมการพัฒนางานให้บรรลุวิสัยทัศน์ด้านความเป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการ เชิงพหุและสหวิทยาการ โดยจำแนกกลุ่มลูกค้าตามผลิตภัณฑ์และบริการหลักเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ (1) ด้านการวิจัย โดยมีแหล่งทุนวิจัยภาครัฐและเอกชนเป็นลูกค้าสำหรับบริการด้านการวิจัย อีกทั้งได้มีการขยายลูกค้ากลุ่มใหม่เป็นความร่วมมือวิชาการเครือข่ายต่างประเทศ เพื่อร่วมกันขอทุนในต่างประเทศ เช่น ทุนแม็กซ์ล้านช้าง เป็นต้น และผลิตภัณฑ์จากการวิจัยถือเป็นผลงานวิจัย รวมถึงการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ซึ่งบางผลงานมาจากความร่วมมือกับหน่วยงานเครือข่ายต่างประเทศ การอ้างอิงผลงาน (Citation) สู่การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ทั้งในและต่างประเทศ และ (2) ด้านการบริการวิชาการ ซึ่งประกอบด้วย ผู้รับบริการตรวจวิเคราะห์ อบรมระยะสั้น และการทวนสอบ ซึ่งการจำแนกกลุ่มลูกค้าช่วยให้สถาบันฯ ตอบสนองความต้องการและสร้างความสัมพันธ์อันดี นำไปสู่การเพิ่มจำนวนลูกค้าใหม่จากการแนะนำ รวมถึงการรักษามาตรฐานคุณภาพ ผลิตภัณฑ์และบริการเสมอ เช่น ในปี 2566 สถาบันฯ ได้รับทุนจากการนิคมอุตสาหกรรมแห่งประเทศไทย ให้ดำเนินโครงการ IEAT Academy หลักสูตร “นักพัฒนานิคมอุตสาหกรรมมืออาชีพ” เพื่อจัดฝึกอบรมให้กับให้ผู้พัฒนานิคมอุตสาหกรรมเข้าใจ กฎหมาย ระเบียบ และข้อบังคับ รวมถึงสิทธิประโยชน์ต่างๆ

ที่เกี่ยวกับการพัฒนานิคมอุตสาหกรรม และในปี 2567 สถาบันฯ ได้รับทุนต่อเนื่องให้ดำเนินโครงการ “สถาบัน กนอ. ปีงบประมาณ 2567” โดยมีการจัดทำหลักสูตรเพื่ออบรมให้กับบุคลากรในนิคมอุตสาหกรรมผ่านระบบ online จำนวน 10 หลักสูตร เช่น

1. หลักสูตรการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ขององค์กร (Carbon Footprint for Organization: CFO)
2. หลักสูตรการจัดการ และวิเคราะห์ข้อมูลเบื้องต้น (Data Management and Analysis)
3. หลักสูตรการใช้งานปัญญาประดิษฐ์สำหรับแรงงานในภาคอุตสาหกรรม (AI Application for Industrial Workforce)
4. หลักสูตรการประเมินคาร์บอนฟุตพริ้นท์ของผลิตภัณฑ์ (Carbon Footprint for Product: CFP)
5. หลักสูตรความปลอดภัยในโรงงานอุตสาหกรรม (Industrial Safety)
6. หลักสูตรความรู้พื้นฐานเกี่ยวกับโรงงานอัจฉริยะ (Basic Knowledge of Smart Factory) เป็นต้น

3.2 ความผูกพันของลูกค้า

3.2 ก ความสัมพันธ์และการสนับสนุนลูกค้า

3.2 ก (1) การจัดการความสัมพันธ์

สถาบันฯ สร้างความสัมพันธ์กับลูกค้าผ่านการตอบสนองความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า โดยบุคลากรทุกคนมีหน้าที่รับผิดชอบในการให้บริการ เพื่อส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตรงตามความต้องการ สถาบันฯ ยังได้กำหนดกิจกรรมเชิงรุกในแผนปฏิบัติการประจำปี ทั้งด้านการวิจัย การบริการวิชาการ และการบริหารจัดการ เช่น กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัย นวัตกรรม และบริการวิชาการ การดำเนินกิจกรรมเชิงรุกเหล่านี้จะมีการติดตามความก้าวหน้าเป็นระยะ มีการทบทวนแผนกิจกรรมระหว่างปี และประเมินผลเมื่อสิ้นสุดกิจกรรม เพื่อให้สามารถปรับปรุงกระบวนการให้บริการให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น (ตาราง 7.3-1) นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีกระบวนการกระชับความสัมพันธ์กับลูกค้าที่ยังคงมีความผูกพัน โดยผู้บริหารระดับสูง มีการประสานความร่วมมือเพื่อยกระดับความสัมพันธ์ของลูกค้าให้เป็นคู่ความร่วมมือ ทั้งอย่างเป็นทางการ ผ่านการลงนามข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรทั้งในและต่างประเทศ และไม่เป็นทางการ เช่น การพบปะเพื่อสร้างความร่วมมือการบูรณาการวิจัย

3.2 ก (2) การเข้าถึงและการสนับสนุนลูกค้า

สถาบันฯ ได้นำเอาเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการช่วยสนับสนุนกระบวนการให้บริการ และเป็นช่องทางในการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ให้ลูกค้าสามารถสืบค้นสารสนเทศและการขอรับการสนับสนุนจากสถาบันฯ เพื่อความรวดเร็วและประหยัดทรัพยากร โดยมีการวางแผนและพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศในหลายช่องทาง ดังตาราง 3.2-1 ทั้งในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ โดยผู้บริหารระดับสูงได้กำหนดให้มีการประชุมบุคลากรสำนักงานสถาบันเป็นประจำทุกเดือน เพื่อถ่ายทอดแนวทางการปฏิบัติในการให้บริการแก่ลูกค้า

ตาราง 3.2-1 ช่องทางการสืบค้น/การขอรับการสนับสนุนจากสถาบันฯ

ลูกค้า/ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย/ ผู้ส่งมอบและพันธมิตร	ช่องทางการสืบค้นสารสนเทศ/ การขอรับการสนับสนุน	รายละเอียดสิ่งที่สนับสนุน
ลูกค้า - ลูกค้าด้านการวิจัย - ลูกค้าด้านบริการวิชาการ	- เว็บไซต์สถาบันฯ - Facebook/Facebook Live - e-Mail - หนังสือราชการ - กิจกรรมขับเคลื่อนงานวิจัย นวัตกรรมและบริการวิชาการ	- ระบบฐานข้อมูลอัจฉริยะ (งานวิจัย) - ระบบฐานข้อมูลนักวิจัย - ระบบฐานข้อมูลประชาสัมพันธ์ทุนวิจัย - ข้อมูลบริการวิเคราะห์
ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย - ผู้ประกอบการที่ใช้ผลงานวิจัย - กลุ่มวิสาหกิจชุมชน	- เว็บไซต์สถาบันฯ - Facebook/Facebook Live - YouTube: MDRI channel - e-Mail - วิดีทัศน์แนะนำ/เผยแพร่	- ข้อมูลผลงานตีพิมพ์ - ข้อมูลความร่วมมือทางวิชาการ - ข้อมูลทรัพย์สินทางปัญญา - ข้อมูลโปสเตอร์ผลงานวิจัย
ผู้ส่งมอบและพันธมิตร - บริษัท/ห้างร้านจำหน่ายเครื่องมือ วิทยาศาสตร์ - มหาวิทยาลัยที่มีข้อตกลงความร่วมมือทั้งในและต่างประเทศ - หน่วยวิจัยในเครือข่ายและศูนย์ ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์	- เว็บไซต์สถาบันฯ - Facebook/Facebook Live - e-Mail - วิดีทัศน์แนะนำ/เผยแพร่	- ระบบฐานข้อมูล Project Budget Tracking - ระบบฐานข้อมูลประชาสัมพันธ์ทุนวิจัย - ระบบฐานข้อมูล One Stop Service - ระบบฐานข้อมูล e-Supplies - ระบบฐานข้อมูล e-Budget - บริการห้องประชุม - บริการรถยนต์ส่วนกลาง - ข้อมูลกฎระเบียบด้านการวิจัย ด้านการ บริการวิชาการ ด้านการเงินบัญชี ด้านพัสดุ ด้านบริหารบุคคล

3.2 ก (3) การจัดการข้อร้องเรียน

สถาบันฯ ได้จัดให้มีระบบรับฟังเสียงลูกค้า (Voice of Customer: VoC) บนเว็บไซต์สถาบันฯ ซึ่งจะเป็นช่องทางให้ลูกค้า/ผู้รับบริการ/บุคคลทั่วไป สามารถแจ้งข้อมูลอันประกอบไปด้วย 1) ข้อร้องเรียน 2) ข้อเสนอแนะ 3) ติดต่อสอบถาม 4) ชมเชย และ 5) แจ้งเบาะแสทุจริต ให้กับสถาบันฯ โดยมีหน่วยสื่อสารองค์กร เป็นผู้รับผิดชอบดูแลระบบ หากได้รับข้อร้องเรียนหรือเสนอแนะจะทำการตรวจสอบ รวบรวมส่งให้กับหัวหน้างานที่เกี่ยวข้อง หัวหน้างานรายงานถึงผู้บังคับบัญชาในระดับสูงขึ้นไป ทั้งนี้ ข้อมูลดังกล่าวสถาบันฯ จะนำมาใช้เพื่อพัฒนาบริการให้มีคุณภาพ และตรงตามความต้องการของผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น ซึ่งจากการดำเนินงานที่ผ่านมา สถาบันฯ ยังไม่มีข้อร้องเรียนที่รุนแรงหรือก่อให้เกิดความเสียหายแต่อย่างใด

3.2 ก (4) การปฏิบัติอย่างเป็นธรรม

สถาบันฯ มีการตรวจสอบเพื่อคงมาตรฐานของผลิตภัณฑ์และบริการหลักอย่างสม่ำเสมอ ทั้งการตรวจสอบภายในองค์กรและการตรวจสอบโดยหน่วยงานภายนอก อาทิเช่น โครงการวิจัย/บริการวิชาการที่ได้รับทุนจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะได้รับการตรวจประเมินจากกรรมการภายในสถาบันฯ ก่อนส่งมอบให้กับมหาวิทยาลัย และโครงการวิจัย/บริการวิชาการที่ได้รับทุนจากแหล่งทุนภายนอก จะมีคณะกรรมการประเมินจากแหล่งทุนติดตามประเมินผลการดำเนินงานเป็นระยะตลอดโครงการ เพื่อให้ผลิตภัณฑ์มีคุณภาพ

ตรงตามความคาดหวังของลูกค้า อีกทั้งสถาบันฯ ยังจัดให้มีกิจกรรมเพิ่มทักษะให้กับนักวิจัยและบุคลากรของสถาบันฯ ได้แก่ กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัยและสนับสนุนการวิจัย เพื่อตอบโจทย์ความต้องการของประเทศ (Capacity Building) เพื่อเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรทุกกลุ่มอย่างสม่ำเสมอ เพื่อให้สามารถส่งมอบผลิตภัณฑ์และบริการหลักที่มีคุณภาพ สร้างความพึงพอใจและประสบการณ์ที่ดีให้กับลูกค้า

3.2 ข การค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจและความผูกพันของลูกค้า

สถาบันฯ ค้นหาความพึงพอใจ ความไม่พึงพอใจ และความผูกพันของลูกค้า โดยติดตามและประเมินผลผ่านกระบวนการรับฟังเสียงของลูกค้า ในรูปแบบที่เป็นทางการและไม่เป็นทางการ ดังนี้

การประเมินความพึงพอใจแบบเป็นทางการ

1. การจัดทำแบบประเมินความพึงพอใจของผู้ให้ทุนและผู้ใช้ประโยชน์จากผลงานวิจัยช่วยให้ได้ข้อมูลความพึงพอใจและข้อเสนอแนะเพื่อพัฒนากระบวนการบริการอย่างต่อเนื่อง
2. การประเมินโครงการวิจัยโดยผู้ให้ทุนจะตรวจสอบรายงานความก้าวหน้าและรายงานสมบูรณ์ เพื่อเบิกจ่ายเงินอุดหนุน หากมีข้อเสนอแนะจะให้สถาบันปรับปรุงตามที่แจ้ง
3. การประชุมร่วมกันระหว่างผู้บริหารสถาบันฯ กับหน่วยงานภายนอกและนักวิจัย เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลและความคิดเห็น จะช่วยเสริมสร้างความสัมพันธ์และเพิ่มโอกาสในการร่วมมือด้านการวิจัย

การประเมินความพึงพอใจแบบไม่เป็นทางการ

ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญของกระบวนการให้บริการ จึงได้จัดให้มีการบริการบริหารโครงการวิจัยในรูปแบบ One Stop Service เพื่อทำหน้าที่บริหารจัดการโครงการประสานงานกับผู้ให้ทุน ซึ่งการบริการนี้นอกจากจะทำให้เกิดการบริหารโครงการอย่างคล่องตัวแล้ว ยังช่วยสร้างความผูกพันกับลูกค้าด้วยการปฏิสัมพันธ์ที่เข้าถึงได้อย่างทันท่วงที ทำให้ได้รับความเชื่อมั่นจากลูกค้านำมาซึ่งการสนับสนุนทุนวิจัยอย่างต่อเนื่องในอัตราที่เพิ่มขึ้น

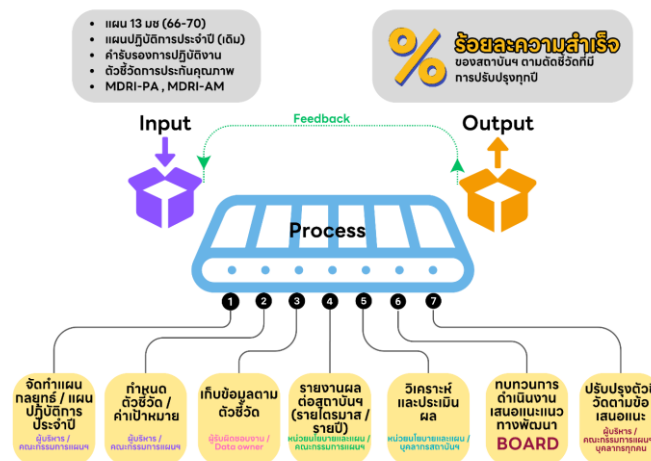
หมวด 4 การวัด การวิเคราะห์ และการจัดการความรู้

4.1 การวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงานขององค์กร

4.1 ก การวัดผลการดำเนินการ

4.1 ก (1) ตัววัดผลการดำเนินการ

สถาบันวิจัยพหุศาสตร์ได้กำหนดตัววัดผลการดำเนินงานประจำปีให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ โดยมีขั้นตอนการดำเนินงาน ได้แก่ 1) กำหนดตัวชี้วัดตามกลยุทธ์ 2) การประชุมทบทวนความเหมาะสมของตัวชี้วัด 3) การรวบรวมข้อมูลการดำเนินงาน และ 4) การสรุปและทบทวนผลโดยใช้เทคโนโลยีสารสนเทศ การกำหนดตัวชี้วัดจะดำเนินการผ่านการประชุมคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาและยุทธศาสตร์ให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยต้องผ่านความเห็นชอบจากคณะกรรมการบริหารและอำนวยการ โดยมีกระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน ดังรูปที่ 4.1-1



รูปที่ 4.1-1 กระบวนการวัด วิเคราะห์ และปรับปรุงผลการดำเนินงาน

ตาราง 4.1-1 ระบบสารสนเทศสำหรับการติดตามผลการดำเนินงาน

ระบบ	สนับสนุนภารกิจ	ข้อมูล/สารสนเทศ	ผู้ใช้งาน
ฐานข้อมูลส่วนกลางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่			
CMU-MIS และระบบสารสนเทศของหน่วยงานส่วนกลางของ มช.	การบริหาร	ด้านบุคลากร (CMU-HR) ระบบบัญชี 3 มิติ (CMU-FIS)	ผู้บริหาร งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานวิจัยฯ งานคลังฯ
	การวิจัย	ด้านงานวิจัย โครงการวิจัย (CMU Research) ด้านผลงานตีพิมพ์ (CMU Research) ด้านวิเทศสัมพันธ์ (IRD)	ผู้บริหาร งานบริหารงานวิจัยฯ
ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้นเองภายในสถาบันฯ หรือจัดหามาเพื่อใช้งานภายในสถาบันฯ			
SMART MDRI	การเงิน การวิจัย การบริหาร	คลังข้อมูลด้านงานวิจัย งานการเงิน งานบริหาร เป็นระบบฐานข้อมูลที่ใช้จัดเก็บข้อมูลจากทุกงาน เช่น โครงการวิจัย งบประมาณโครงการ ผลงาน การตีพิมพ์ การมอบอำนาจต่าง ๆ เป็นต้น	ผู้บริหาร งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานวิจัยฯ งานคลังฯ
(MDRI-PA: Performance Assessment)	การวิจัย	ระบบติดตามและประเมินผลตัวชี้วัด ใช้สำหรับ บันทึก/จัดเก็บ/เรียกดูข้อมูลสารสนเทศของ ตัวชี้วัด	งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานวิจัยฯ
(MDRI-AM: Activity Monitoring)	การวิจัย	ระบบติดตามประเมินการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม ใช้สำหรับบันทึก/จัดเก็บ/เรียกดูข้อมูล สารสนเทศของตัวชี้วัด	งานบริหารทั่วไป งานบริหารงานวิจัยฯ

4.1 ก (2) ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบ

สถาบันฯ มีวิสัยทัศน์ในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับสากล จึงเลือกและใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบในการดำเนินงานตามขั้นตอนต่าง ๆ เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ โดยเริ่มต้นจาก 1) การวิเคราะห์การบรรลุวิสัยทัศน์พร้อมพิจารณาประโยชน์ที่องค์กรจะได้รับจากการใช้ตัวชี้วัด ซึ่งต้องสามารถติดตามได้และมีข้อมูลเปรียบเทียบจากคู่เทียบ

ที่เหมาะสม 2) การกำหนดความถี่ในการติดตามผลการดำเนินการโดยใช้ตัวชี้วัดที่เลือกไว้ 3) การถ่ายทอดข้อมูลตัวชี้วัดและข้อมูลคู่เทียบให้บุคลากรทราบเพื่อให้สามารถนำไปปฏิบัติได้ 4) การพิจารณาปรับปรุงหรือปรับเปลี่ยนตัวชี้วัดตามความเหมาะสม และ 5) การติดตามการรายงานผลตามตัวชี้วัดเพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินงานสอดคล้องกับเป้าหมายวิสัยทัศน์ของสถาบัน นอกจากนี้ สถาบันฯ ได้ ใช้ข้อมูลเชิงเปรียบเทียบจากสถาบันวิจัยสังคม จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และสถาบันชีววิทยาศาสตร์โมเลกุล มหาวิทยาลัยมหิดล (ตาราง 7.1-1) ซึ่งรวมถึงจำนวนผลงานตีพิมพ์ใน Scopus และสัดส่วนผลงาน Scopus Q1 เพื่อปรับปรุงกลยุทธ์การวิจัยให้มีคุณภาพสูงขึ้น **ดังรูปที่ 7.1-1 – 7.1-2**

4.1 ข การวิเคราะห์ และทบทวนผลการดำเนินงาน

สถาบันฯ มีวิธีการทบทวนผลการดำเนินการและความก้าวหน้าของการบรรลุผล ดังนี้

(1) การทบทวนผลการดำเนินงานจะมีขึ้นในที่ประชุมคณะกรรมการแผนฯ รายไตรมาส โดยพิจารณาผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัด การใช้จ่ายเงิน และโครงการ/กิจกรรม มีกระบวนการวิเคราะห์ติดตาม และประเมินผลร่วมกับผู้บริหารและบุคลากรที่เกี่ยวข้องเพื่อปรับปรุงกลยุทธ์ต่อไป ดังนี้

1.1 กรณีการประเมินความสำเร็จตามเป้าหมายของตัวชี้วัดตามแผนปฏิบัติการ ใช้วิธีการแสดงแถบสีแดง (ผลงานต่ำกว่าเป้าหมาย) สีเขียวอ่อน (ผลงานเท่ากับเป้าหมาย) และสีเขียวเข้ม (ผลงานสูงกว่าเป้าหมาย)

1.2 กรณีประเมินสถานะความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ใช้วิธีการแสดงแถบสีแดง (ยังไม่ได้ดำเนินการหรือรอการดำเนินการ) สีเหลือง (จัดกิจกรรม) สีเขียวอ่อน (อยู่ระหว่างดำเนินการ) และสีเขียวเข้ม (ดำเนินการเสร็จสิ้น)

และกรณีประเมินผลการใช้จ่ายเงินโครงการ/กิจกรรม ใช้วิธีการคำนวณเป็นร้อยละของผลเทียบกับแผน รายงานผลต่อคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ โดยผู้บริหารสามารถใช้ข้อมูลผลการประเมินดังกล่าว มาใช้ในการตัดสินใจ สั่งการ ในการปรับปรุง/เร่งรัด แผนงาน แผนเงิน ในระหว่างปีได้ทันที/รวดเร็ว ตามสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงได้

(2) การทบทวนผลการดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษา (CMU-EdPEX) ปีละ 1 ครั้ง โดยใช้รายงานตรวจสอบประเมิน (Feedback Report) เพื่อวิเคราะห์โอกาสในการพัฒนา (OFI) พิจารณาความเร่งด่วนและความสอดคล้องกับแผน เพื่อจัดทำแผนปรับปรุงองค์กรยกระดับคุณภาพต่อไป

(3) การทบทวนผลการบริหารความเสี่ยงตามแนวทางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะทำทุกไตรมาส พร้อมการตรวจสอบภายในปีละครั้ง สถาบันฯ ดำเนินงานภายใต้ระบบคุณธรรมและความโปร่งใส หากมีข้อเสนอแนะจะดำเนินการปรับปรุงพื้นที่และรายงานผลให้มหาวิทยาลัยทราบ

การปรับปรุงผลการดำเนินงาน

(1) ผลการดำเนินงานในอนาคต ผู้บริหารคาดการณ์ผลการดำเนินงานในอนาคตโดยใช้ข้อมูลสรุปผลการดำเนินการประจำไตรมาส ร่วมกับข้อมูลของคู่เทียบ ค่าเป้าหมาย และสมรรถนะหลักขององค์กร นอกจากนี้ ยังพิจารณาความเปลี่ยนแปลงในสังคม การตลาด นโยบายภาครัฐ แนวโน้มเศรษฐกิจ และการจ้างงาน หากผลลัพธ์ไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่คาดการณ์ ผู้บริหารจะใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) เพื่อปรับปรุงหรือลงโทษการดำเนินงานนั้น โดยติดตามความก้าวหน้าหลังการปรับปรุงเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายที่วางไว้ได้ กระบวนการคาดการณ์จะถูกทบทวนทุกปีเพื่อพัฒนาให้มีความแม่นยำและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของสถาบันฯ อย่างต่อเนื่อง

(2) การปรับปรุงอย่างต่อเนื่องและการสร้างนวัตกรรม

สถาบันฯ มีวิธีการใช้ผลการทบทวนผลการดำเนินงานในหัวข้อ 4.1 ข ไปจัดลำดับความสำคัญของเรื่องที่ต้องปรับปรุงอย่างต่อเนื่อง คือ

1) การรวบรวมข้อมูลผลการดำเนินงานประจำปีเดิมใช้ Microsoft Office แบบ Offline ทำให้ไม่สามารถเข้าถึงข้อมูล real-time ได้ สถาบันฯ จึงพัฒนาระบบออนไลน์ “MDRI-PA” และ “MDRI-AM” เพื่อจัดเก็บและติดตามข้อมูลได้สะดวก รวดเร็ว ลดต้นทุนทรัพยากรสำนักงาน

2) ผู้บริหารและคณะกรรมการใช้กระบวนการ PDCA (Plan-Do-Check-Act) วิเคราะห์ผลการดำเนินการ หากผลต่ำกว่าคาดหรือมีการเปลี่ยนแปลงสถานการณ์ จะจัดลำดับความเร่งด่วนตามผลกระทบต่อวิสัยทัศน์และโอกาสในการดำเนินการให้สำเร็จ (Opportunity to Success)

3) ถ่ายทอดเรื่องการจัดลำดับความสำคัญและโอกาสในการสร้างนวัตกรรมไปบุคลากรและนักวิจัยเพื่อทราบผ่านการประชุม

นอกจากนี้ การติดตามผลการดำเนินงานด้วยระบบยังให้ผลลัพธ์ที่ถูกต้อง แม่นยำ ตรงกับความต้องการในการใช้งานของสถาบันฯ ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านนโยบายและแผน เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น ระบบฐานข้อมูลดังกล่าวนี้ สามารถนำข้อมูลไปใช้ประกอบการพิจารณาพร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของแผนปฏิบัติการในปีต่อไป ดังได้อธิบายแล้ว ในข้อ 4.1 ข และสำหรับกระบวนการวางแผนกลยุทธ์ และโอกาสเชิงกลยุทธ์ในการสร้างนวัตกรรมดังอธิบายตามหมวด 2 : 2.1 ก (2) , 2.1 ก (3)

4.2 การจัดการสารสนเทศและการจัดการความรู้

4.2 ก ข้อมูลและสารสนเทศ

4.2 ก (1) คุณภาพ

สถาบันฯ มีวิธีการในการทวนสอบ โดยใช้แนวคิดหลักการผ่านกระบวนการ PDCA เพื่อทำให้เกิดความมั่นใจว่าข้อมูลสารสนเทศที่ใช้มีคุณภาพ ดังแสดงในตาราง 4.2-1

ตาราง 4.2-1 กระบวนการและวิธีการจัดการคุณภาพข้อมูลและสารสนเทศ

ขั้นตอน	กระบวนการ
1) การวางแผนงาน และกำหนดวิธีการ (Planning)	สถาบันฯ แต่งตั้งคณะทำงาน ICT รวบรวม จัดเก็บข้อมูล และประมวลผลสารสนเทศ เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการ การตัดสินใจ และพัฒนานวัตกรรมกระบวนการตามแนวปฏิบัติที่เป็นเลิศ
2) การลงมือปฏิบัติ (Do)	คณะทำงานประชุมกับบุคลากรพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อกำหนดขอบเขต ความต้องการ วิเคราะห์กระบวนการทำงาน และแลกเปลี่ยนความรู้ระหว่างผู้ใช้งานกับผู้พัฒนา
3) การตรวจสอบ (Check)	ผู้ใช้งานทดลองใช้ระบบสารสนเทศที่พัฒนาขึ้น เพื่อทดสอบความถูกต้องและความสมบูรณ์ พร้อมปรับปรุงและแก้ไขให้ระบบมีประสิทธิภาพสูงสุด
4) ดำเนินงานให้เหมาะสม (Act/Action)	ขั้นตอนการดำเนินงานพิจารณาผลการตรวจสอบ หากเป็นไปตามแผนจะถ่ายทอดความรู้ผ่าน Digital File หากไม่เป็นไปตามแผน จะวิเคราะห์และกำหนดมาตรการแก้ไข และปรับปรุงเพื่อพัฒนาระบบต่อไป

4.2 ก (2) ความพร้อมใช้

สถาบันฯ จัดทำ Digital Platform (SMART MDRI) สำหรับจัดการระบบสารสนเทศ แบบ Real Time เพื่อให้พร้อมในการใช้งานได้ทันที โดยมีการกำหนดผู้เข้าถึงข้อมูล และรูปแบบของข้อมูลตามความต้องการใช้ของผู้บริหาร ผู้ปฏิบัติงาน และผู้รับบริการของสถาบันฯ รวมถึงจัดเตรียม ฮาร์ดแวร์ ซอฟต์แวร์

ระบบเครือข่าย รวมถึงระบบอินเทอร์เน็ต ให้สามารถใช้งานได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อให้ระบบทำงานได้อย่างถูกต้อง แม่นยำ ข้อมูลไม่สูญหาย มีระบบรักษาความลับ เชื่อถือได้ และง่ายต่อการใช้งาน นอกจากนี้ ยังมีการประเมินและปรับปรุงระบบสารสนเทศ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงตามแนวทางการบริหารขององค์กร

ตาราง 4.2-2 ข้อมูลและสารสนเทศที่พร้อมใช้งานของสถาบันฯ

ข้อมูลและสารสนเทศ	ข้อมูลและสารสนเทศที่พร้อมใช้งาน	ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย
Website: เว็บไซต์สถาบันฯ https://mdri.cmu.ac.th/	- ระบบโครงสร้างพื้นฐาน - รายงานประจำปี ได้รวบรวมผลการดำเนินงานของสถาบันฯ ได้ดำเนินการตลอดปีงบประมาณที่ผ่านมา	ผู้บริหาร/คณาจารย์/ นักวิจัย นักเรียน/นักศึกษา /ประชาชนที่สนใจ
Facebook: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มช.	- ประกาศ/ข่าวสาร	
YouTube: สถาบันวิจัยพุทธศาสตร์ มช.	- องค์ความรู้ด้านการวิจัยสามารถนำข้อมูลไปใช้ประโยชน์ต่อยอดนวัตกรรม	

4.2 ก (3) ความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์

สถาบันฯ ตระหนักถึงความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ (Cyber security) โดยใช้บริการตรวจสอบช่องโหว่ทรัพย์สินสารสนเทศจากสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อจัดการความเสี่ยงและเสริมสร้างความมั่นคงปลอดภัยของระบบสารสนเทศ ผลการตรวจสอบจะถูกนำมาแก้ไขและปรับปรุงเพื่อลดความเสี่ยงจากภัยคุกคาม ในด้านการเข้าถึงข้อมูล ทุกครั้งที่เข้าใช้งานอินเทอร์เน็ตภายในสถาบันฯ จะต้องยืนยันตัวตนด้วย CMU Account เพื่อบันทึกผู้ใช้งาน สถาบันฯ ยังได้กำหนดสิทธิ์การเข้าถึงข้อมูลตามระดับความสำคัญ ได้แก่ ข้อมูลสาธารณะที่เข้าถึงได้โดยไม่มีข้อจำกัด, ข้อมูลภายในที่เฉพาะภายในองค์กรเข้าถึงได้, ข้อมูลลับเฉพาะที่จำกัดการเข้าถึงเฉพาะผู้มีสิทธิ์, และข้อมูลละเอียดอ่อนที่ต้องการการปกป้องเป็นพิเศษ ทั้งนี้สถาบันฯ มีการสำรองข้อมูลทุกสัปดาห์ที่ External Hard Disk และ Cloud Backup เพื่อป้องกันการสูญหาย อีกทั้งยังมีการตรวจสอบสถานะเครื่องคอมพิวเตอร์และเครื่องสำรองไฟอย่างละเอียดทุก 6 เดือน เพื่อรักษาความปลอดภัยอย่างครบถ้วน นอกจากนี้ สถาบันฯ มีการประเมินประสิทธิภาพการบริหารจัดการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยการจัดทำแบบสำรวจความต้องการและความพึงพอใจของผู้รับบริการทั้งภายในและภายนอก ซึ่งจะช่วยรวบรวมข้อเสนอแนะเพื่อนำไปปรับปรุงระบบสารสนเทศและบริการต่าง ๆ ให้ดียิ่งขึ้น

4.2 ข ความรู้ของสถาบัน

4.2 ข (1) การจัดการความรู้

เพื่อให้การจัดการความรู้มีประสิทธิภาพชัดเจนมากยิ่งขึ้น ทีมบริหารกำหนดนโยบายให้ทุกหน่วยงานจัดการความรู้ผ่านกระบวนการจัดการความรู้ โดยแต่งตั้งคณะทำงานด้านการจัดการองค์ความรู้ (KM) จัดทำแผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) โดยกระบวนการจัดการความรู้ ประกอบไปด้วย 6 ขั้นตอน ดังนี้ 1) การกำหนดความรู้ โดยผู้บริหารและคณะทำงานร่วมกันในการกำหนดประเด็นความรู้ที่สอดคล้องกับพันธกิจเพื่อสนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถาบัน 2) การสร้างและแสวงหาความรู้ จะวิเคราะห์กระบวนการทำงานโดยอิงจากประสบการณ์ของบุคลากรและการแลกเปลี่ยนความรู้เพื่อออกแบบระบบงานใหม่ 3) การรวบรวมความรู้และจัดเก็บ ในระบบสารสนเทศรูปแบบ Digital Platform ที่ปลอดภัย เมื่อได้ความรู้มาแล้ว สถาบันฯ จะนำความรู้ที่รวบรวมไว้อย่างเป็นระบบไป 4) การนำความรู้มาใช้ในการปฏิบัติงาน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ

ในการทำงาน ภายหลังจะมี 5) การแบ่งปันแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการนำองค์ความรู้ใหม่ในรูปแบบนวัตกรรม มาจัดแสดงในงาน CMU-KM Day และ 6) การวัดและประเมินผลกระบวนการจัดการความรู้ ซึ่งจะจัดทำแบบสอบถามสำรวจความพึงพอใจและข้อเสนอแนะ เพื่อปรับปรุงต่อไป ส่งผลให้การพัฒนาของสถาบันไปสู่การบรรลุวิสัยทัศน์และแผนกลยุทธ์ในปีถัดไป ซึ่งภายในสถาบันฯ การรวบรวมองค์ความรู้มีการดำเนินการผ่านการให้บริการ การบริหารจัดการ และการใช้เทคโนโลยี โดยจะมีการแยกหมวดหมู่องค์ความรู้และระบุกลุ่มเป้าหมายที่เหมาะสมในการนำไปใช้ รวมถึงการกำหนดรูปแบบการจัดเก็บ เช่น คู่มือปฏิบัติงานและช่องทางการเข้าถึงที่ชัดเจน สำหรับการจัดเก็บองค์ความรู้จากภายนอกสถาบันจะมุ่งเน้นที่นวัตกรรมและแนวปฏิบัติที่ดี การเรียนรู้ระดับองค์กรจะส่งเสริมผ่านการประชุม/สัมมนา การอบรม และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ โดยการถอดองค์ความรู้จากกระบวนการงานต่างๆ ภายในสถาบันจะช่วยต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมและวางแผนเชิงกลยุทธ์ที่มีประสิทธิภาพในปีถัดไป

4.2 ข (2) วิธีปฏิบัติที่เป็นเลิศ

ทีมบริหารได้แต่งตั้งคณะทำงาน KM ค้นหากระบวนการและหน่วยงานที่มีผลการดำเนินงานโดดเด่น เพื่อนำไปแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เช่น CMU-KM Day สถาบันฯ มีระบบสารสนเทศที่ได้รับความสนใจ เช่น ระบบจองยานพาหนะออนไลน์ และนวัตกรรมบริการเพื่อตอบสนองความต้องการลูกค้า และนอกจากนี้ ยังมี **นวัตกรรมบริการ (Service Innovation)** ที่มุ่งเน้นการสร้างสรรค์กระบวนการให้บริการให้มีความทันสมัย ตอบสนองความต้องการและความสะดวกสบายในรูปแบบใหม่แก่ลูกค้า เพื่อยกระดับประสิทธิภาพของการบริการและสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับสถาบันฯ ไปในทิศทางที่ดี

4.2 ค การมุ่งสร้างนวัตกรรม

สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับสร้างนวัตกรรมขององค์กร ผ่านหน่วยบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ ทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน อำนวยความสะดวกในเรื่องเอกสาร ระหว่างนักวิจัย และหน่วยจัดการทรัพย์สินทางปัญญาของมหาวิทยาลัย หรือ ผ่านบริษัท AKIP เพื่อผลักดันการสร้างนวัตกรรม ทรัพย์สินทางปัญญา อีกทั้ง มหาวิทยาลัยมอบหมายให้สถาบันฯ ช่วยผลักดันผลงานวิจัยของนักวิจัยในระดับ TRL4-7 และส่งต่อผลงานให้กับสำนักงานนวัตกรรม (สบน.) เพื่อนำไปต่อยอดผลงานวิจัยในระดับ TRL8-9 สร้างรายได้เชิงพาณิชย์ให้กับหน่วยงานต่อไป

หมวด 5 บุคลากร

5.1 สภาวะแวดล้อมด้านบุคลากร

5.1 ก ชีตความสามารถและอัตรากำลังบุคลากร

5.1 ก (1) ความจำเป็นด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง

สถาบันฯ แบ่งบุคลากรเป็น 2 กลุ่ม คือ สายวิชาการ (นักวิจัย) และสายสนับสนุน โดยแต่ละกลุ่มมีบทบาทสำคัญในการดำเนินงาน หน่วยทรัพยากรบุคคลจัดทำกลยุทธ์วิเคราะห์ขีดความสามารถและสมรรถนะบุคลากร เปรียบเทียบความต้องการในยุทธศาสตร์ สถาบันฯ มีระบบประเมินความสามารถและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รองผู้อำนวยการ ฝ่ายบริหารดูแลการพัฒนาบุคลากรตามภาระงาน และจะมีการวางแผนอัตรากำลังบุคลากรล่วงหน้า 4 ปี โดยพิจารณาทักษะที่สำคัญ เช่น การสื่อสาร การทำงานเป็นทีม และการบริหารโครงการ เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล **ดังรูปที่ 5.1-1**



5.1 ก (2) บุคลากรใหม่

กระบวนการสรรหาบุคลากรใหม่ มีเป้าหมายเพื่อให้บุคลากรที่มีความรู้ ความสามารถและทักษะตรงกับตำแหน่งงานเข้ามาทำงาน โดยมีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและต่อการทำงาน โดยมีแนวทางในการดำเนินการดังนี้ สถาบันฯ มีกระบวนการสรรหาคัดเลือก การบรรจุใหม่ การประเมิน การวัดผลและแรงจูงใจ การฝึกอบรม/สัมมนา จนไปถึงการพ้นจากงาน ซึ่งเป็นไปตาม ตามระเบียบของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้มั่นใจได้ว่า บุคลากรใหม่ที่รับเข้ามาทำงานมีคุณสมบัติเหมาะสมกับตำแหน่ง สามารถตอบสนองต่อแผนกลยุทธ์ และพันธกิจของสถาบันฯ การรับบุคลากรใหม่เข้าทำงานมีกระบวนการ ดังตาราง 5.1-1

ตาราง 5.1-1 ขั้นตอนการคัดเลือกบุคลากรใหม่

ขั้นตอน	รายละเอียด
1. การเตรียมการรับสมัครคัดเลือก	- วิเคราะห์อัตรากำลังและขีดความสามารถตามพันธกิจและแผนกลยุทธ์ - จัดทำ Job description และสมรรถนะที่ต้องการของตำแหน่งงาน เพื่อกำหนดคุณสมบัติของผู้ที่เหมาะสมกับงานและสนับสนุนการบรรจุเป้าหมายขององค์กร - ประกาศรับสมัครผ่านทางเว็บไซต์ CMU e-Document และ ทางช่องทางอื่น ๆ
2. กระบวนการคัดเลือก	- คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดวิธีการรับสมัครบุคลากรและกำหนดช่องทางการประชาสัมพันธ์ที่เหมาะสม เช่น การประกาศไปทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สถานศึกษาและมหาวิทยาลัยต่างๆ และการประกาศตาม social media - คณะกรรมการคัดเลือกกำหนดวิธีการคัดเลือก ได้แก่ การสอบข้อเขียนและการสอบสัมภาษณ์ การทดสอบทักษะตามตำแหน่งงาน เช่น ทักษะการทําวิจัย ทักษะการบริการแบบมืออาชีพ การทดสอบจิต และการตรวจสอบประวัติ - ดำเนินการคัดเลือกตามเกณฑ์ที่กำหนด
3. การบรรจุ	หน่วยทรัพยากรบุคคล จะดำเนินการบรรจุผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยจะมีการทำสัญญาจ้าง เพื่อทดลองปฏิบัติงาน 1 ปี สัญญา 4 ปี สัญญา 7 ปี และจนถึงอายุ 60 ปี และต้องเข้าร่วมกิจกรรม First Contact สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจุใหม่ จัดโดยกองบริหารงานบุคคล

เมื่อบรรจุบุคลากรใหม่ สถาบันฯ มีกระบวนการรักษามูลค่าบุคลากรเพื่อให้เกิดความอบอุ่นและมั่นใจ โดยมีระบบรองรับหลายอย่าง ได้แก่ 1) จัดสภาพแวดล้อมภายในให้ปลอดภัยและสะดวกสบาย มีอุปกรณ์และบริการทำความสะอาดเพียงพอ 2) เข้าร่วมกิจกรรม First Contact สำหรับพนักงานใหม่ที่จัดโดยกองบริหารงานบุคคล 3) ระบบพี่เลี้ยงเพื่อดูแลและสอนงานในช่วงทดลองทำงาน 4) ประเมินผลการปฏิบัติงาน ปีละ 4 ครั้ง พร้อมข้อตกลงกับผู้บังคับบัญชา 5) สนับสนุนงบประมาณเพื่อพัฒนาทักษะวิชาชีพ เช่น อบรมและสัมมนา 6) ยกย่องชมเชยบุคลากรที่สร้างชื่อเสียงผ่านเว็บไซต์และการจัดงานมอบรางวัลทุกปี

5.1 ก (3) การจัดการการเปลี่ยนแปลงด้านบุคลากร

สถาบันฯ มีการกำหนดวิธีการเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงของความต้องการด้านขีดความสามารถและอัตรากำลัง ดังนี้ (1) ผู้บริหารวิเคราะห์ขีดความสามารถและอัตรากำลัง เพื่อเตรียมบุคลากรให้รองรับการเปลี่ยนแปลงเทคโนโลยีและค่านิยมขององค์กร (2) ติดตามผลการดำเนินงาน และรายงานผลการดำเนินงาน (3) ผู้บริหารทบทวนและปรับปรุงวิธีการจัดการ โดยเฉพาะในกรณีเกษียณอายุบุคลากรที่ไม่ได้รับการจัดสรรอัตราประจำทดแทน มอบหมายให้บุคลากรที่มีอยู่ปฏิบัติงานแทน. (4) สถาบันฯ ใช้เทคโนโลยีช่วยในการปฏิบัติงาน โดยกำหนดให้สายสนับสนุนพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัล การบริการแบบมืออาชีพ และการเรียนรู้ตลอดชีวิต เพื่อเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ซึ่งการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากร (1) เป็นสิ่งสำคัญที่ต้องดำเนินการอบรมหรือเรียนรู้จากหน่วยงานอื่น โดยควรได้รับการสนับสนุนในการพัฒนาทักษะใหม่ที่สอดคล้องกับความต้องการที่เปลี่ยนไป ระบบพี่เลี้ยงและกิจกรรม Capacity Building จะช่วยเสริมสร้างความสามารถและการแลกเปลี่ยนความรู้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ในส่วนของการจัดการจำนวนบุคลากร (2) หากมีแผนที่จะเพิ่มจำนวนบุคลากร ควรมีกิจกรรมในการออกบริการใหม่และการสื่อสารทำความเข้าใจกับบุคลากรเกี่ยวกับการกระจายภาระงานอย่างเหมาะสมเพื่อส่งเสริมบรรยากาศการทำงานที่ดี สำหรับการลดจำนวนบุคลากรและการบริหารความเสี่ยง (3) การสื่อสารและสร้างความเข้าใจร่วมทีมจะช่วยให้เห็นถึงเหตุผลของการเปลี่ยนแปลง การเพิ่มทักษะและการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศในการทำงานจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพ ในการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างและระบบงาน และ (4) การสื่อสารให้ชัดเจนกับบุคลากรเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นเป็นสิ่งจำเป็น การจัดทำขั้นตอนการปฏิบัติจะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานในตำแหน่งอื่นได้หากมีความจำเป็น การมอบหมายงานหลักและงานรองจะช่วยให้บุคลากรทดแทนกันได้ในการที่มีการปรับเปลี่ยน การพัฒนาศักยภาพตนเอง (CMU IDP) จะเป็นเครื่องมือที่สนับสนุนโอกาสในการก้าวหน้าในสายงาน และการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลงที่มีประสิทธิภาพจะนำไปสู่ความสำเร็จร่วมกันในองค์กร

5.1 ก (4) การทำงานให้บรรลุผล

รูปแบบการทำงาน: สถาบันฯ มีการแบ่งหน่วยงานในสำนักงานสถาบันฯ เป็น 3 งาน ได้แก่ 1) งานบริหารทั่วไป 2) งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ และ 3) งานการเงิน การคลังและพัสดุ สถาบันฯ มีนักวิจัย ที่ทำงานภายใต้ศูนย์ความเป็นเลิศ ศูนย์ขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ศูนย์วิจัยนานาชาติ และหน่วยวิจัยเครือข่าย โดยมีแผนการดำเนินงานเชิงรุกด้านการวิจัย ในลักษณะแพลตฟอร์ม จำนวน 4 แพลตฟอร์ม ได้แก่ 1. Climate Actions and PM2.5 (CA) 2. Novel Food, Health and Beauty (FH) 3. Novel Tourism and Creative Economy (NT) และ 4. Social Engagement (SE)

การบริหารงานบุคคล : บุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) ใช้สมรรถนะหลักในการรับผิดชอบกระบวนการหลักด้านการวิจัยและบริการวิชาการ ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนในสำนักงานสถาบันฯ รับผิดชอบกระบวนการสนับสนุนอื่น ๆ บุคลากรทั้งสองกลุ่มทำงานประสานกันเพื่อร่วมรับผิดชอบ KPI ในแผนยุทธศาสตร์ โดยมีอำนาจการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามเกณฑ์ที่กำหนด การจัดรูปแบบการทำงานทำให้เกิดความคล่องตัวและสนับสนุนการพัฒนาตนเองตามแผนพัฒนารายบุคคล นอกจากนี้ สถาบันฯ จะส่งเสริมให้บุคลากรทำงานบรรลุผล ผ่านการสนับสนุนทรัพยากร การยกย่องชมเชย และการประเมินผลตามสมรรถนะ เพื่อสร้างนวัตกรรมและผลงานเด่นอย่างต่อเนื่อง **ดังตาราง 5.1-2**

ตาราง 5.1-2 การจัดรูปแบบการทำงานและบริหารบุคลากรเพื่อการทำงานให้บรรลุผล

การทำงานให้บรรลุผล	วิธีการจัดรูปแบบการทำงาน
การใช้ประโยชน์สมรรถนะหลักของสถาบันฯ เพื่อให้งานบรรลุผลสำเร็จ	1. มีแผนการดำเนินงานเชิงรุกด้านการวิจัย ในลักษณะแพลตฟอร์ม สร้างผลงานวิจัย เพื่อสนับสนุนการบรรลุเป้าหมายของสถาบันฯ ให้มีผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล 2. การบริหารและจัดการทรัพยากรบุคคลที่ตอบสนองวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และแผนปฏิบัติการ 2. การติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ
การส่งเสริมความสามารถในการฟื้นตัว และความคล่องตัว	1. การทำวิจัยในลักษณะแพลตฟอร์มทำให้มีความคล่องตัวในการทำงาน และสามารถปรับเปลี่ยนได้อย่างรวดเร็ว 2. การกำหนดค่านิยม ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณลักษณะดังกล่าว สนับสนุนการปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและเพิ่มความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว
การสนับสนุนการมุ่งเน้นลูกค้า	1. ส่งเสริมให้บุคลากรเห็นความสำคัญของการมุ่งเน้นลูกค้า เพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับสถาบันฯ 2. การกำหนดทักษะการให้บริการแบบมืออาชีพเป็นทักษะที่พึงมีของสายสนับสนุน
มีผลการดำเนินการที่เหนือกว่าความคาดหวัง	1. ระบบการติดตามตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการ 2. การพัฒนาทักษะที่พึงมีอย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีผลการดำเนินงานที่เป็นเลิศ 3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรที่สนับสนุนการสร้างนวัตกรรม และการปรับปรุงงาน 4. การยกย่องชมเชย การให้รางวัลกับบุคลากรที่ทำผลงานให้กับสถาบันฯ

5.1 ข บรรยากาศการทำงานของบุคลากร

5.1 ข (1) สภาพแวดล้อมของการทำงาน

สถาบันฯ ให้ความสำคัญกับสภาพแวดล้อมและความปลอดภัยในการทำงาน รวมทั้งสุขอนามัยที่ดีสำหรับบุคลากร โดยมีการดำเนินการในด้านต่าง ๆ ดังนี้ ในด้านความปลอดภัย (1) สถาบันมีกระบวนการรักษาความปลอดภัย เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบแสงสว่าง และการอบรมเกี่ยวกับอุปกรณ์ป้องกันอัคคีภัย สำหรับด้านสุขภาพ (2) มีการตรวจสุขภาพประจำปี การติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ และมาตรการรองรับ PM 2.5 ในด้านความสะดวกในการเข้าทำงาน (3) สถาบันมอบความสะดวกให้บุคลากรสามารถเข้าปฏิบัติงานตลอด 24 ชั่วโมง พร้อมระบบ SMART MDRI และพื้นที่จอดรถ การดำเนินการเหล่านี้ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมการทำงานที่ปลอดภัยและมีสุขภาพดีสำหรับบุคลากรในสถาบันฯ

5.1 ข (2) นโยบาย และสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากร

บุคลากรของสถาบันฯ ได้รับสิทธิประโยชน์และสวัสดิการพื้นฐานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด และมีการสำรวจความต้องการของบุคลากรในแต่ละกลุ่มเพื่อให้สวัสดิการที่เหมาะสม โดยการสนับสนุนให้บุคลากรได้รับสิทธิและสวัสดิการอย่างเท่าเทียมกัน โดยมีรายละเอียดดังนี้:

1) ค่ารักษาพยาบาล: บุคลากรทั้งในสายวิชาการและสายสนับสนุนสามารถเข้าถึงค่ารักษาพยาบาลสำหรับตัวเองและญาติสายตรง รวมถึงค่าส่งเคราะห์ศพ เพื่อดูแลสุขภาพและสวัสดิภาพของครอบครัว

2) ประกันสุขภาพแบบกลุ่ม: พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ได้รับสวัสดิการจากมหาวิทยาลัย ส่วนข้าราชการสามารถเข้าร่วมประกันสุขภาพแบบกลุ่ม โดยชำระค่าเบี้ยประกันด้วยตนเอง

- 3) ค่าตรวจสอบสุขภาพประจำปี: ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยน จะได้รับสิทธิ์การตรวจสุขภาพประจำปี ส่วนพนักงานมหาวิทยาลัยใช้ระบบประกันสังคมและกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย
- 4) ค่าเล่าเรียนบุตร: ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยได้รับการสนับสนุนค่าเล่าเรียนบุตรจากกองทุนสวัสดิการ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายในการศึกษา
- 5) บำเหน็จบำนาญ: ข้าราชการและลูกจ้างประจำมีระบบบำเหน็จบำนาญ ครอบคลุมตามกฎหมาย เพื่อความมั่นคงในชีวิตหลังเกษียณ
- 6) เงินพัฒนาศักยภาพรายบุคคล: ได้รับการสนับสนุนจากเงินรายได้ของสถาบัน ซึ่งส่งเสริมการพัฒนาทักษะของบุคลากร
- 7) กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ: บุคลากรในสายสนับสนุนสามารถเข้าถึงเงินสมทบ ส่วนสายวิชาการไม่มีการสนับสนุนในจุดนี้
- 8) กองทุนบำเหน็จบำนาญข้าราชการ: ข้าราชการจะได้รับเงินสมทบจากรัฐบาลเมื่อถึงเวลาเกษียณ

ดังสามารถเห็นได้ชัดว่า สวัสดิการที่มอบให้แก่บุคลากรในสถาบันฯ เป็นสิ่งสำคัญที่ช่วยสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี และสนับสนุนให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น การจัดสวัสดิการที่เหมาะสมจึงเป็นกุญแจสำคัญในการสร้างความพึงพอใจและความภักดีในองค์กร

5.2 ความผูกพันของบุคลากร

5.2 ก การประเมินความผูกพันของบุคลากร

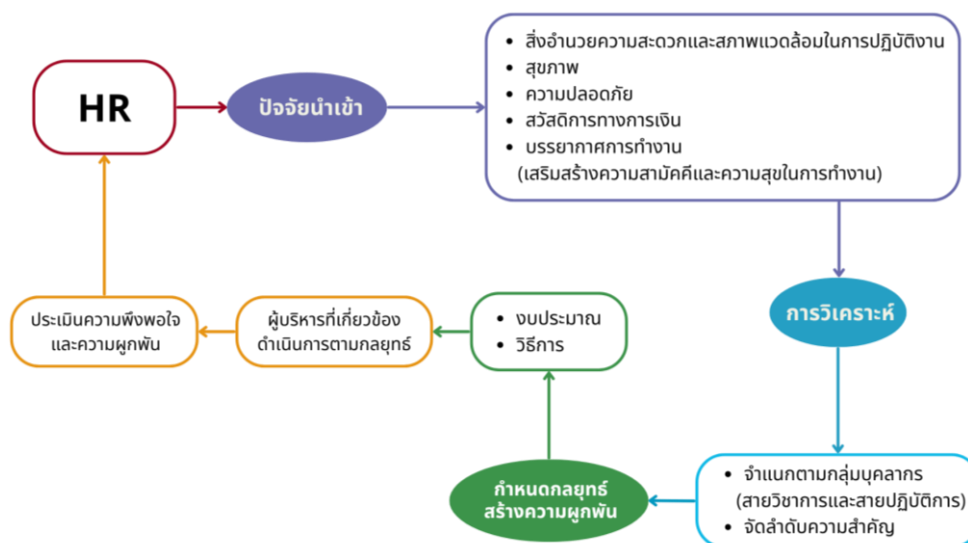
5.2 ก (1) ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพัน

สถาบันฯ เน้นการสร้าง ความผูกพันกับบุคลากรทุกกลุ่ม โดยมีการกำหนดกระบวนการส่งเสริมความผูกพันอย่างชัดเจน ผู้แทนจากสายวิชาการและสายสนับสนุนร่วมทำงานบริหารทั่วไปออกแบบปัจจัยขับเคลื่อน เช่น การทำงานร่วมกันและการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ หน่วยทรัพยากรบุคคลจะสำรวจปัจจัยเหล่านี้เพื่อวางแผนการสร้าง ความผูกพันและจัดสรรทรัพยากรอย่างเหมาะสม มีการติดตามและประเมินผลปีละ 1 ครั้งผ่าน Google Form เพื่อจำแนกหัวข้อปัจจัยขับเคลื่อนที่เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละสายงาน (ตาราง 7.3-1) จากการสำรวจในปี 2567 พบว่า ปัจจัยขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) คือ 1) ด้านการยอมรับนโยบาย การปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ 2) ด้านสิทธิสวัสดิการ/สุขภาพ สายสนับสนุน คือ 1) ด้านสิทธิสวัสดิการ/สุขภาพ 2) ด้านการยอมรับนโยบาย การปฏิบัติงาน และความรู้สึกเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันฯ และด้านสภาพแวดล้อมในการทำงาน ดังรูปที่ 5.2-1

5.2 ก (2) การประเมินความผูกพัน

หน่วยทรัพยากรบุคคลของสถาบันฯ มีการประเมินความผูกพันของบุคลากรทั้งแบบทางการและไม่เป็นทางการ โดยใช้แบบสอบถามสำรวจความผูกพัน และการสังเกตหรือการรับฟังเสียงของบุคลากรเพื่อให้ได้ข้อมูลที่หลากหลาย ผู้นำของสถาบันมีการพบปะกับหน่วยวิจัยในเครือข่าย พร้อมการประชุมหารือในกิจกรรม Capacity Building กับบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) และการประชุมบุคลากรสายสนับสนุนเป็นประจำทุกเดือน ระบบร้องเรียนจะช่วยให้บุคลากรสามารถเสนอความคิดเห็นหรือข้อกังวลได้ และหน่วยทรัพยากรบุคคลจะทำการวิเคราะห์และรายงานผลจากการสำรวจความผูกพันในปี 2567 เพื่อใช้ในการวางแผนกลยุทธ์ในการสร้างความผูกพันในปีถัดไป ผลการสำรวจพบว่าสายวิชาการมีความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 87.6 หรือเฉลี่ยที่ระดับ 4.38 (ระดับผูกพันมาก) ขณะที่สายสนับสนุนมีความผูกพันต่อองค์กรร้อยละ 86.4 หรือเฉลี่ยที่ระดับ 4.32 (ระดับผูกพันมาก) ดังตาราง 7.3-1 นอกจากนี้ ยังมีตัวชี้วัดสำคัญ เช่น อัตราการลาออก

ความสุขของบุคลากร และความพึงพอใจต่อองค์กร ซึ่งช่วยในการปรับปรุงกระบวนการและสร้างความผูกพันได้อย่างมีประสิทธิภาพ



รูปที่ 5.2-1 การขับเคลื่อนความผูกพันของบุคลากร

5.2 ข วัฒนธรรมองค์กร

สถาบันฯ มีวิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมให้เกิดการสื่อสารที่เปิดกว้าง การทำงานที่ให้ผลการดำเนินงานที่ดี และบุคลากรมีความผูกพัน โดยมีการกำหนดวิธีการ และผู้รับผิดชอบ ดังตาราง 5.2-2

ตารางที่ 5.2-2 วิธีการเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กร

วัฒนธรรม	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
1. การสื่อสารที่เปิดกว้าง ผลลัพธ์ : 1) ความพึงพอใจต่อการสื่อสาร 2) การรับรู้วิสัยทัศน์ ค่านิยม และผลการดำเนินการของสถาบันฯ (ตาราง 7.3-1)	1. เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์ ค่านิยม แผนยุทธศาสตร์ และแผนปฏิบัติการประจำปี 2. รับฟังความคิดเห็นจากการประชุม คณะกรรมการชุดต่างๆ 3. การสื่อสารแบบทางตรง	- หน่วยงานนโยบายและแผนฯ - คณะกรรมการชุดต่างๆ - ผู้บริหาร
2. การทำงานเพื่อให้มีผลการดำเนินงานที่ดี ผลลัพธ์ : 1) ร้อยละตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ บรรลุเป้าหมาย (รูปที่ 7.1-6) 2) จำนวนนวัตกรรม/ระบบงานที่ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ (ตาราง 7.1-1)	1. กำหนดวิสัยทัศน์ “องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล” และค่านิยม “MDRI” สนับสนุนให้สถาบันฯ พัฒนาผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง 2. การจัดทำกลยุทธ์ที่บุคลากรมีส่วนร่วม และเป็นผู้รับผิดชอบตัวชี้วัด 3. ระบบติดตามผลการดำเนินการ 4. การจัดการความรู้ 5. การประเมินผลการปฏิบัติงานตามสมรรถนะ 6. การยกย่องชมเชยผู้ปฏิบัติงานดี	- ผู้บริหาร - หน่วยงานนโยบายและแผนฯ - หน่วยงานนโยบายและแผนฯ - หน่วยสื่อสารองค์กร - หน่วยทรัพยากรบุคคล - หน่วยทรัพยากรบุคคล

วัฒนธรรม	วิธีการ	ผู้รับผิดชอบ
3. บุคลากรมีความผูกพัน <u>ผลลัพธ์</u> : ความผูกพันของบุคลากร (ตาราง 7.3-1)	1. การทำงานเป็นทีม เช่น การทำวิจัยโดยมีการบูรณาการของนักวิจัยข้ามศาสตร์ในทุกแพลตฟอร์ม 2. การรับฟังความคิดเห็น การประเมินความพึงพอใจและความผูกพัน 3. กิจกรรมเสริมสร้างความผูกพัน	- รองผู้อำนวยการฝ่ายวิจัย, เลขานุการสถาบัน, หน่วยทรัพยากรบุคคล

การเสริมสร้างวัฒนธรรมองค์กรทั้ง 3 ด้าน สนับสนุนวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ ในการเป็นองค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงพหุและสหวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล นอกจากวัฒนธรรมองค์กรแล้ว ผู้บริหารยังกำหนดค่านิยมที่สนับสนุนการบรรลุวิสัยทัศน์ และถ่ายทอดไปยังบุคลากรทั่วทั้งสถาบันฯ โดยมีการกำหนดพฤติกรรมการแสดงออกของค่านิยม ซึ่งจะใช้วิธีการกำหนด สำหรับแต่ละค่านิยม ดังนี้ 1) Morality (ยึดหลักคุณธรรม) : บุคลากรต้องปฏิบัติงานอย่างมีความรับผิดชอบ ด้วยการยึดมั่นในหลักคุณธรรมและจริยธรรม ซึ่งเป็นคุณลักษณะในการประเมินพฤติกรรมการทำงาน เช่น การทำงานที่โปร่งใสและมีความเป็นธรรม; 2) Driving for Excellence (มุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านการวิจัย) : บุคลากรสายวิชาการหรือผู้วิจัยต้องมีทักษะการวิจัยและพัฒนากระบวนการทำงาน โดยสร้างนวัตกรรมที่มีคุณค่าเพื่อให้เกิดผลกระทบสูงต่อสถาบันฯ ซึ่งจะมีการยกย่องเชิดชูเกียรติสำหรับผู้ที่มผลงานดีเด่น; 3) Resilience (ยืดหยุ่นพร้อมปรับตัว): บุคลากรต้องสามารถทำงานตามความเชี่ยวชาญและเรียนรู้การทำงานข้ามศาสตร์ ขณะที่บุคลากรสายสนับสนุนต้องปรับตัวตามสถานการณ์และเรียนรู้การทำงานเชื่อมโยง; และ 4) Integration (บูรณาการเพื่อสังคม) : เน้นการทำวิจัยที่บูรณาการข้ามศาสตร์ เพื่อสร้างผลกระทบที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน โดยการส่งมอบองค์ความรู้ให้กับชุมชนและสังคม

5.2 ค การจัดการผลการปฏิบัติงานและการพัฒนา

5.2 ค (1) การจัดการผลการปฏิบัติงาน

ผู้บริหารระดับสูงของสถาบันฯ มีกำหนดการจัดการในระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมีความแตกต่างในความถี่ของการประเมินข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยตามกฎหมายระเบียบ โดยข้าราชการและลูกจ้างประจำจะมีการประเมินปีละ 2 ครั้ง ขณะที่พนักงานมหาวิทยาลัยจะประเมินปีละ 1 ครั้ง ซึ่งทั้งสองกลุ่มมีเกณฑ์การประเมินคุณภาพการปฏิบัติงานและสมรรถนะในสัดส่วน 70:30 สำหรับบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) แบ่งการประเมินออกเป็น 5 ด้าน ได้แก่ ภาระงานวิจัย ภาระงานวิชาการอื่น ๆ ภาระงานบริการวิชาการ ภาระงานทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม และภาระงานอื่น ๆ ซึ่งนักวิจัยจะมีเกณฑ์ประเมิน 4 ส่วน ได้แก่ 1) โครงการวิจัย 2) ผลงานตีพิมพ์ 3) ข้อเสนอโครงการในระบบ Proposal Bank และ 4) ผลงานอื่นๆ เช่น การยื่นจดสิทธิบัตรหรือการได้รับรางวัล ในขณะที่นักวิจัยสายสังคมศาสตร์มีการประเมินในลักษณะเดียวกัน นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีการให้รางวัลและยกย่องเชิดชูเกียรติผู้มผลงานดีเด่น เพื่อเป็นแบบอย่างที่ดีและเสริมสร้างความผูกพันกับสถาบัน เพื่อผลักดันการดำเนินงานให้ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5.2 ค (2) การพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

สถาบันฯ ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรและผู้นำโดยคณะกรรมการบริหารจัดการพัฒนาสมรรถนะหลักผ่านการสำรวจความต้องการ Up-skill และ Re-skill วิเคราะห์ข้อมูลเพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี และติดตามผลดำเนินงานรายไตรมาสอย่างมีประสิทธิภาพ ดังนี้

1. การพัฒนาขั้นต้น บุคลากรทุกคนได้รับการพัฒนาความรู้และทักษะที่ส่งเสริมสมรรถนะหลักของสถาบันฯ รวมถึงการทำงานอย่างมีจริยธรรมและภายใต้กฎระเบียบ นอกจากนี้ยังมีการจัดระบบคู่เพื่อนปฏิบัติงาน (Buddy) เพื่อให้คำปรึกษาและแนะนำบุคลากรใหม่ในการปรับตัวเข้ากับงาน

2. การพัฒนาบุคลากรเฉพาะบุคคล สถาบันฯ ส่งเสริมพัฒนาความรู้และความสามารถของบุคลากร โดยบุคลากรสายวิชาการพัฒนาทักษะการวิจัยและนวัตกรรม เพื่อเพิ่มจำนวนงานตีพิมพ์ ขณะเดียวกันบุคลากรสายสนับสนุนพัฒนาทักษะตามระบบแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (Proactive Individual Development Plan) ผ่าน CMU-Lifelong Education

3. การพัฒนาผู้บริหาร ในส่วนของผู้บริหารระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง พัฒนาทักษะการบริหารองค์กรตามกรอบ EdPEX การบริหารจัดการงบประมาณ การวางแผนกลยุทธ์ การบริหารความเสี่ยง ตามหลักสูตรที่มหาวิทยาลัยกำหนด ซึ่งทำให้ผลการบริหารงานบรรลุตามเป้าหมายของแผนปฏิบัติการเมื่อสิ้นปีงบประมาณ

5.2 ค (3) การพัฒนาอาชีพการงาน และการวางแผนการสืบทอดตำแหน่ง

สถาบันฯ มีการดำเนินการพัฒนาและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) และผู้บริหารรุ่นใหม่อย่างมีระบบ โดยจัดทำแผนความก้าวหน้า (Career Path) เพื่อพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ ข้อมูลที่ได้จากการศึกษาจะช่วยให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน รวมถึงการอบรมเพื่อให้เข้าใจหลักเกณฑ์การขึ้นตำแหน่งสูงขึ้น สถาบันฯ ยังสนับสนุนงบประมาณ Seed Money เพื่อเพิ่มศักยภาพในการทำวิจัยและถ่ายทอดความรู้ ส่งผลดีต่อสังคม โดยเพิ่มตำแหน่งทางวิชาการในช่วงปี 2565-2567

สำหรับการพัฒนาผู้บริหารรุ่นใหม่ สถาบันฯ ได้จัดโปรแกรม “Prepare for Future Leaders” เพื่อคัดเลือกบุคลากรที่มีศักยภาพ โดยให้เข้าร่วมโครงการเพื่อเตรียมพร้อมในตำแหน่งผู้บริหารระดับต้น นอกจากนี้ยังมีการฝึกอบรมเพื่อเสริมสร้างทักษะการบริหารจัดการและภาวะผู้นำ ทำให้ผู้บริหารมีความพร้อมในการทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

5.2 ค (4) ความเสมอภาคและการให้เข้ามามีส่วนร่วม

สถาบันฯ มีการสร้างความเสมอภาคและการมีส่วนร่วมของบุคลากรผ่านนโยบายที่เน้นหลักธรรมาภิบาลและความโปร่งใส (ITA) โดยไม่เลือกปฏิบัติ ใช้ระบบการประเมินผลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน และกำหนดทักษะที่จำเป็นสำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม มีการสอบถามความต้องการและจัดอบรมตามความต้องการ สถาบันฯ สนับสนุนให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการกำหนดวิสัยทัศน์และแผนยุทธศาสตร์ รวมถึงการรับผิดชอบตัวชี้วัดและการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เกิดการยอมรับและปฏิบัติอย่างมีประสิทธิภาพ

หมวด 6 ระบบปฏิบัติการ

6.1 กระบวนการทำงาน

6.1 ก การออกแบบผลิตภัณฑ์ และกระบวนการ

สถาบันฯ มีผลิตภัณฑ์หลัก คือ ผลงานวิจัย และองค์ความรู้สำหรับบริการวิชาการ มีการแบ่งกลุ่มกระบวนการทำงานเป็น 2 กลุ่ม ได้แก่ 1) กระบวนการหลัก (Core Process) ซึ่งเป็นพันธกิจของสถาบันฯ และ 2) กระบวนการสนับสนุน (Support Process)

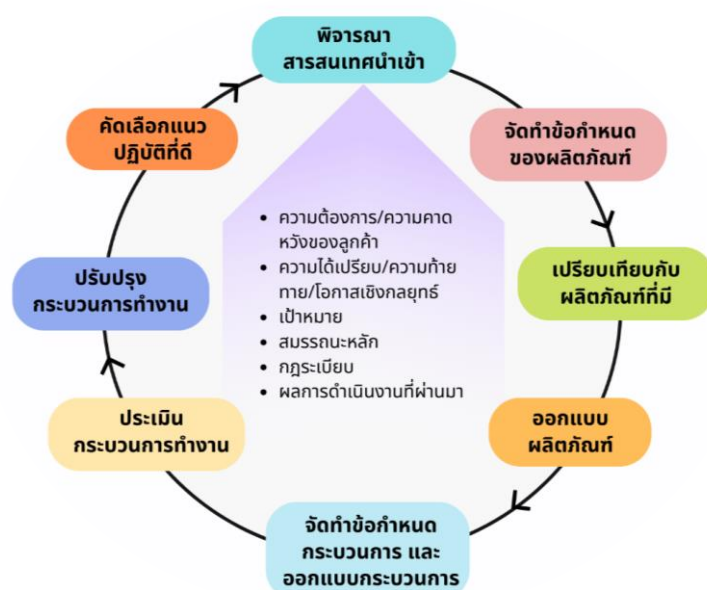
6.1 ก (1) การจัดทำข้อกำหนดของการวิจัย

สถาบันฯ มีการจัดทำข้อกำหนดผลงานวิจัย และองค์ความรู้สำหรับบริการวิชาการ โดยคณะทำงานด้านการจัดทำแผนพัฒนา และยุทธศาสตร์การวิจัย วิเคราะห์สารสนเทศเพื่อนำเข้าในระหว่างจัดทำ

แผนยุทธศาสตร์การวิจัย ได้แก่ ความต้องการแหล่งทุน (นโยบายและกรอบวิจัย) ความต้องการของผู้ประกอบการ (ทุนร่วมภาคเอกชน) นโยบายของประเทศ ความต้องการของชุมชน สังคมและอุตสาหกรรม แนวโน้มเทคโนโลยี และการเปลี่ยนแปลงภายนอกที่สำคัญ เช่น นโยบาย SDG โอกาสเชิงกลยุทธ์ และความได้เปรียบเชิงกลยุทธ์ เพื่อจัดทำเป็นข้อกำหนดที่สำคัญของผลงานวิจัย และบริการวิชาการ (รูป 6.1-1)

6.1 ก (2) การออกแบบการวิจัย และบริการวิชาการ

สถาบันฯ มีการออกแบบผลิตภัณฑ์การวิจัย และบริการวิชาการ โดยสถาบันฯ มีการกำหนดกระบวนการทำงานหลักที่สำคัญตามพันธกิจและกลุ่มลูกค้า เป็น 2 กระบวนการ ได้แก่ 1) กระบวนการวิจัยและนวัตกรรม และ 2) กระบวนการบริการวิชาการ โดยมีผลิตภัณฑ์หลักที่สำคัญ ได้แก่ ผลงานวิจัย และองค์ความรู้สำหรับบริการวิชาการ พิจารณาจากความต้องการและความคาดหวังของลูกค้า โอกาสเชิงกลยุทธ์ ภาวะเปี่ยม เป้าหมาย และสมรรถนะ เพื่อปรับปรุงผลิตภัณฑ์และบริการอย่างมีประสิทธิภาพ



รูปที่ 6.1-1 กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์ และกระบวนการทำงาน

6.1 ก (3) ข้อกำหนดของกระบวนการ

สถาบันฯ ได้ทบทวนกระบวนการสนับสนุน (Support Process) เพื่อสนับสนุนกระบวนการหลักด้านการวิจัยและบริการวิชาการ และสร้างกระบวนการสนับสนุนใหม่ให้สอดคล้องกับโครงสร้างของสถาบันฯ มีกระบวนการสนับสนุนที่สำคัญ 3 ด้าน ได้แก่ บริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ การเงินและพัสดุ และบริหารทั่วไป ซึ่งในกระบวนการด้านบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ สถาบันฯ มุ่งเน้นการบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์ รวมถึงการประสานความร่วมมืองานวิจัยและทางวิชาการ เพื่อสร้างนวัตกรรมและทรัพย์สินทางปัญญา โดยการประสานงานดังกล่าวยังรวมถึงการบริการวิชาการและการจัดการพืชเสพติด ภายในกระบวนการนี้ งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์จะต้องรับผิดชอบต่อการระบุและติดตามตัวชี้วัดที่สำคัญ เช่น ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการงานวิจัย และร้อยละของการสนับสนุนทุนวิจัยแก่สถาบัน รวมทั้ง จำนวนข้อร้องเรียนจากผู้รับบริการ (VoC) และร้อยละความสำเร็จของโครงการหรือกิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี สำหรับกระบวนการด้านการเงิน การคลังและพัสดุ จะมีการดูแลเกี่ยวกับการเงิน บัญชี พักสต และการให้บริการแบบ One Stop Service ซึ่งจะมีผู้รับผิดชอบในด้านการเงิน การคลังและพัสดุ เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่าง

มีประสิทธิภาพ สุดท้ายในกระบวนการด้านบริหารทั่วไป สถาบันฯ จะมุ่งเน้นการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล แผนและนโยบาย ประกันคุณภาพและการบริหารความเสี่ยง รวมถึงการสื่อสารองค์กรและประชาสัมพันธ์ ตลอดจนการบริหารอาคารสถานที่และยานพาหนะ โดยมีงานบริหารทั่วไปเป็นผู้รับผิดชอบในการดำเนินการเหล่านี้ เพื่อให้สถาบันฯ บรรลุเป้าหมายและวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้

6.1 ก (4) การออกแบบกระบวนการ

สถาบันฯ ได้ออกแบบกระบวนการทำงานหลักเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กระบวนการหลัก

1. กระบวนการด้านวิจัย: คณะทำงานที่จัดทำแผนยุทธศาสตร์วิจัยได้ทำการวิเคราะห์ปัจจัยสำคัญต่าง ๆ ซึ่งรวมถึงความต้องการของแหล่งทุน ผู้ใช้ผลงานวิจัย และแหล่งทุนวิจัย นอกจากนี้ยังคำนึงถึงแผนแม่บทของมหาวิทยาลัยและนโยบายของประเทศ จากการวิเคราะห์นี้จะพิจารณาหลักเกณฑ์ กฎหมาย และระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง โดยเฉพาะจริยธรรมในการวิจัย จากนั้นจะดำเนินการออกแบบกระบวนการด้านงานวิจัยและนวัตกรรม รวมถึงการจัดการความรู้เกี่ยวกับการวิจัยและการพัฒนาประสิทธิภาพด้านการวิจัย จากนั้นคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ จะพิจารณาให้ความเห็นชอบในข้อเสนอที่จัดทำขึ้น

2. กระบวนการบริการวิชาการ: งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ จะดำเนินการอย่างเป็นระบบ โดยผู้ที่เกี่ยวข้องจะลงพื้นที่เพื่อรับฟังความคิดเห็นจากผู้รับบริการ เช่น ชีวร่องเรียน และความต้องการ หลังจากนั้นจะนำข้อมูลที่ได้มาพัฒนาข้อเสนอโครงการร่วมกับผู้ประกอบการและแหล่งทุน

หลังจากออกแบบกระบวนการทั้งสอง สถาบันฯ จะมีการทบทวน กำกับติดตาม และปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานด้านการวิจัยและบริการวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการรายงานผลการดำเนินงานและตัวชี้วัดต่อที่ประชุมคณะกรรมการบริหารประจำสถาบันฯ เพื่อการปรับปรุงในรอบถัดไป

ตาราง 6.1-1 ข้อกำหนดที่สำคัญของผลิตภัณฑ์ และข้อกำหนดที่สำคัญของกระบวนการทำงานหลัก

กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ปัจจัยนำเข้า	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา/ความถี่ในการทบทวน
ด้านการวิจัย					
1. การหาแหล่งทุนและทุนวิจัย 2. การพัฒนาข้อเสนอโครงการ 3. การสร้างและแสวงหาความร่วมมือในการทำวิจัยแบบบูรณาการ 4. การบริหารจัดการโครงการวิจัย 5. การสนับสนุนการเผยแพร่/ตีพิมพ์ผลงานวิจัย	- ทิศทาง/นโยบาย/เป้าหมายด้านการวิจัยของประเทศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และแหล่งทุน - กฎระเบียบด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสถาบันฯ - การปฏิบัติตามข้อตกลง/สัญญา/เงื่อนไขของแหล่งทุน - จริยธรรมการวิจัย และจรรยาบรรณนักวิจัย	- ความต้องการของผู้ใช้ผลงานวิจัยและแหล่งทุน - นโยบายและเป้าหมายของประเทศ มหาวิทยาลัยและสถาบันฯ	<u>ตัวชี้วัดตามกระบวนการ</u> - จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก - จำนวนความร่วมมือทางวิชาการ (MoU) - จำนวนข้อเสนอโครงการวิจัยที่เสนอต่อแหล่งทุนภายนอก - จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับทุน - ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี - ความพึงพอใจการบริหารจัดการโครงการวิจัย (One Stop Service) <u>ตัวชี้วัดประสิทธิผล</u> - จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS - จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ในฐานข้อมูล Scopus - จำนวนผลงานวิจัยที่อยู่ใน TRL ระดับ 4-7 - จำนวนผลงานที่ยื่นจดลิขสิทธิ์/สิทธิบัตร - จำนวนผลงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์โดยส่วนงานภายนอก	- ผู้บริหาร - นักวิจัยในสังกัด - คณาจารย์ในเครือข่าย - งานบริหารงานวิจัย บริหารวิชาการและวิเทศสัมพันธ์	รายไตรมาส

กระบวนการทำงานหลัก	ข้อกำหนดที่สำคัญ	ปัจจัยนำเข้า	ตัวชี้วัดที่สำคัญ	ผู้รับผิดชอบ	ระยะเวลา/ความถี่ในการทบทวน
ด้านการบริการวิชาการ					
1. การนำองค์ความรู้/ผลงานวิจัยที่มีอยู่ ไปถ่ายทอดเทคโนโลยี 2. การให้บริการตรวจวิเคราะห์ 3. การนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์	- ประกาศสถาบันฯ เกี่ยวกับการให้บริการวิเคราะห์และการจัดเก็บค่าบริการวิเคราะห์ ของศูนย์วิจัยนวัตกรรม และถ่ายทอดเทคโนโลยี - ประกาศสถาบันฯ เกี่ยวกับการให้บริการวิเคราะห์และการจัดเก็บค่าบริการวิเคราะห์ ของหน่วยวิจัยเครือข่าย - ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการศึกษาตลอดชีวิต พ.ศ.2562 - การรับรองการนำผลงานไปใช้ประโยชน์ จากองค์กร/หน่วยงาน/ชุมชน - ผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพ สามารถนำไปพัฒนา ต่อยอดองค์ความรู้ในเชิงวิชาการได้	- นโยบายสถาบันฯ มหาวิทยาลัย และภาครัฐ - เสียงของลูกค้า - โอกาส ความท้าทาย และความต้องการของลูกค้าในอนาคต - ผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมา - ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสมัยใหม่	<u>ตัวชี้วัดตามกระบวนการ</u> - จำนวนโครงการที่ให้บริการในลักษณะที่ปรึกษาโครงการ - จำนวนโครงการ/กิจกรรม ให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น และสังคม - รายได้จากภาคอุตสาหกรรม หรือชุมชน หรือผู้ใช้งานจริง - จำนวนรายการที่ให้บริการวิเคราะห์และทวนสอบ (หรือรายรับจากการให้บริการวิเคราะห์/ทวนสอบ) <u>ตัวชี้วัดประสิทธิผล</u> - จำนวนผลงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริง - จำนวนนวัตกรรมหรือความรู้จากผลงานวิจัยลักษณะพหุและสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงต่อชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ - ความพึงพอใจต่อการรับบริการ - การใช้บริการซ้ำของแหล่งทุน/ผู้ใช้ผลงานวิจัย	- ผู้บริหาร - นักวิจัยในสังกัด - คณาจารย์ในเครือข่าย - งานบริหารงานวิจัย บริหารวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ - งานการเงิน การคลังและพัสดุ - งานบริหารทั่วไป	ทุกปี

6.1 ข การจัดการและการปรับปรุงกระบวนการ

6.1 ข (1) การนำกระบวนการไปสู่การปฏิบัติ

กระบวนการจัดการของสถาบันฯ การตั้งตัวชี้วัดที่ชัดเจนและการติดตามผลสัมฤทธิ์เป็นสิ่งสำคัญที่จะช่วยให้การดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายที่วางไว้ ตัวชี้วัดเหล่านี้ช่วยในการประเมินประสิทธิภาพของกระบวนการและผลลัพธ์จากกิจกรรมต่าง ๆ ของสถาบัน โดยมีผู้รับผิดชอบสำหรับแต่ละกระบวนการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 ส่วนหลัก ได้แก่ 1) ตัวชี้วัดหลัก เช่น ปริมาณผลงานวิจัยที่เผยแพร่ อัตราความพึงพอใจของผู้รับบริการ และจำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการสนับสนุน; 2) การติดตามผลสัมฤทธิ์ ซึ่งประกอบด้วยรายงานผลการดำเนินงาน การประชุมทบทวนกระบวนการ และการทบทวนปรับปรุงตัวชี้วัด การมุ่งเน้นที่ตัวชี้วัดและการติดตามผลช่วยให้สถาบันฯ สามารถพัฒนาและปรับปรุงกระบวนการดำเนินงานอย่างมีประสิทธิภาพ สอดคล้องกับวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่ตั้งไว้

6.1 ข (2) การปรับปรุงกระบวนการ

ในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน สถาบันฯ ใช้แนวคิดวงจรบริหารงานคุณภาพ (Plan-Do-Check-Act: PDCA) เพื่อส่งเสริมงานวิจัยและบริการวิชาการ โดยมุ่งเน้นให้คณาจารย์และนักวิจัยทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูง ผ่านการกำหนดตัวชี้วัดด้านระดับคุณภาพของวารสารที่ตีพิมพ์ผลงานวิจัยระดับนานาชาติ (Q1) โดยมีการสนับสนุนค่าธรรมเนียมการตีพิมพ์จากศูนย์ความเป็นเลิศที่ได้รับงบประมาณจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในด้านการบริหารจัดการโครงการวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันฯ ได้มีการพัฒนาเทคนิคโดยใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ ผ่านระบบ SMART MDRI จำนวน 29 ระบบ ตลอดจนมีการรับฟังเสียงของผู้ใช้งาน เพื่อปรับปรุงระบบที่มีอยู่ให้ทันสมัยถูกต้องมากยิ่งขึ้น อีกทั้งยังมีการสร้างนวัตกรรมขององค์กรเพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน เพื่อส่งมอบคุณค่าที่ดีที่สุดให้แก่ลูกค้า ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียผู้ที่เกี่ยวข้องต่อไป

6.2 ประสิทธิภาพของการปฏิบัติการ

6.2 ก ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของการปฏิบัติการ

กระบวนการจัดการต้นทุนของสถาบันฯ มี 6 แนวทางหลัก ได้แก่:

1. การวิเคราะห์ต้นทุนในการดำเนินงาน: การวิเคราะห์ต้นทุนในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและต้นทุนการบริการวิชาการเพื่อให้มีข้อมูลที่ชัดเจนในการดำเนินงานตามพันธกิจ
2. การวิเคราะห์ความสูญเสีย: การวิเคราะห์และจัดลำดับความสำคัญของความสูญเสียในแต่ละกระบวนการ โดยกำหนดวิธีการจัดการสูญเสีย พร้อมทั้งติดตามและประเมินผล เช่น การลดการสูญเสียจากโครงการที่ไม่ได้รับการสนับสนุนโดยการจัดทำข้อเสนอโครงการบูรณาการข้ามศาสตร์ (ตาราง 6.2-1)
3. การปรับปรุงกระบวนการทำงาน: ในปี 2567 สำนักงานสถาบันฯ ได้ทบทวนกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ เช่น กระบวนการลาของบุคลากร การเบิกจ่ายเงิน และมอบอำนาจโครงการวิจัย (ตาราง 6.1-1)
4. การนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้: การจัดทำ Digital Platform (SMART MDRI) สำหรับการจัดการระบบสารสนเทศแบบ Real Time ทั้งในด้านงานวิจัย การเงิน การคลัง และบริการวิชาการ
5. การลดการใช้กระดาษ: การใช้ระบบ e-Meeting และ CMU e-document เพื่อลดการใช้กระดาษในการประชุมและการจัดส่งเอกสาร จนทำให้มียอดการใช้กระดาษลดลงเมื่อเทียบกับปี 2566

6. การเพิ่มทักษะให้กับบุคลากร: การจัดกิจกรรม Capacity building เช่น การอบรมเกี่ยวกับการเขียนข้อเสนอและการดำเนินงานวิจัยสู่บริการวิชาการ เพื่อพัฒนาทักษะและความสามารถของบุคลากรในสถาบันฯ

ตาราง 6.2-1 การสูญเสียในพันธกิจหลัก และวิธีการจัดการการสูญเสีย

กระบวนการ	การสูญเสีย	วิธีการจัดการการสูญเสีย	ผลการจัดการ	ผู้รับผิดชอบ
ด้านการวิจัย	1. โครงการวิจัยล่าช้ากว่ากำหนด	มีระบบติดตามของสถาบันฯ SMART-MDRI และรองผู้อำนวยการ	- สืบค้นข้อมูลได้รวดเร็วแบบ Real Time ทำให้เกิดความคล่องตัว รวดเร็วในการปฏิบัติงาน ลดเวลาการทำงานได้มาก	ทีมบริหารงานบริหารงานวิจัยฯ
	2. โครงการวิจัยที่เสนอขอไม่ได้รับการสนับสนุนจากแหล่งทุน	จัดสัมมนาเพื่อเสริมสร้างศักยภาพนักวิจัย เรื่อง ทิศทางการวิจัยของประเทศและแนวทางการสนับสนุนทุนวิจัยของแหล่งทุนในประเทศ	- เกิดองค์ความรู้ที่ช่วยพัฒนาศักยภาพนักวิจัย - สามารถบูรณาการวิจัย โดยร่วมกันพัฒนาข้อเสนอโครงการ	
ด้านการบริการวิชาการ	1. ไม่ได้รับการสนับสนุนทุนอย่างต่อเนื่อง ทำให้การพัฒนาชุมชนไม่ต่อเนื่อง และทำให้สูญเสียลูกค้าเดิม 2. ดำเนินโครงการไม่เป็นไปตามแผน ทำให้กระทบต่อการขอทุนในปีถัดไป	- อบรมการเขียนข้อเสนอโครงการที่มีคุณภาพ - ระบบการติดตามความก้าวหน้างานบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพ	- ช่วยให้ธุรกิจของชุมชนมีโอกาสเติบโตได้มากยิ่งขึ้น - สามารถจัดการธุรกิจได้อย่างมีระบบ - วางแผนกำหนดทิศทางธุรกิจจะทำให้ทุกคนในทีมมีความเข้าใจในทิศทางเดียวกัน สามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	ทีมบริหารงานบริหารงานวิจัยฯ

6.2 ข การจัดการเครือข่ายอุปทาน

สถาบันฯ มีวิธีการจัดการเครือข่ายอุปทานที่มีประสิทธิภาพ โดยเริ่มจากการคัดเลือกผู้ส่งมอบที่มีประวัติองค์กร ความชำนาญในผลิตภัณฑ์ ผลการประเมินที่ผ่านมา และบริการหลังการขาย เพื่อให้สามารถเลือกผู้ส่งมอบที่น่าเชื่อถือได้ จากนั้นมีการสื่อสารกับผู้ส่งมอบผ่านหลายช่องทางเพื่อติดตามความก้าวหน้าและรับข้อมูลป้อนกลับเพื่อพัฒนาการดำเนินงาน นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังมีการเลือกพันธมิตรโดยพิจารณาจากการทำวิจัยในสาขาที่เกี่ยวข้องและความพร้อมในการแลกเปลี่ยนบุคลากร ซึ่งหลังจากมีการดำเนินกิจกรรมร่วมกันในระยะหนึ่ง จะมีการลงนามความร่วมมือ ประโยชน์ที่เกิดจากพันธมิตร เช่น การแลกเปลี่ยนบุคลากร การทำวิจัยที่มหาวิทยาลัยพันธมิตรซึ่งมีเครื่องมือที่ทันสมัย ในด้านการวิจัย สถาบันฯ ได้จัดทำโครงการร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ เช่น Michigan State University และ Nanjing Agricultural University เพื่อพัฒนาความร่วมมือเกี่ยวกับความมั่นคงทางด้านการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ น้ำ พลังงาน และอาหาร นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังได้รับทุนสนับสนุนจาก Agenda 9 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งช่วยสนับสนุนโครงการต่าง ๆ และวางแผนเป็นเจ้าภาพในการจัดงาน Asia Hub Annual Meeting 2024 ร่วมกัน

6.2 ค ความปลอดภัย ความต่อเนื่องของธุรกิจ ความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว และการบริหารความเสี่ยง

6.2 ค (1) ความปลอดภัย

สถาบันฯ เตรียมความพร้อมรับมือความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉิน โดยวิเคราะห์ความเสี่ยงและกำหนดกิจกรรมควบคุมเพื่อลดความเสี่ยง ผู้อำนวยการมอบหมายให้หน่วยสำรวจสภาพแวดล้อม เพื่อค้นหาจุดอ่อนและหาแนวทางปรับปรุง โดยด้านกายภาพ สถาบันฯ ดำเนินการควบคุมความปลอดภัยโดยติดตั้งระบบกล้องวงจรปิดทั้งภายในและภายนอกอาคาร พร้อมมีอุปกรณ์ดับเพลิงทุกชั้น นอกจากนี้ยังมีการจัดกิจกรรมฝึกอบรมเชิงปฏิบัติการเกี่ยวกับการเตรียมความพร้อมในกรณีเกิดอัคคีภัย โดยเชิญวิทยากรจากเทศบาลนครเชียงใหม่ เพื่อเพิ่มความรู้ให้กับบุคลากรในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น นอกจากนี้สถาบันฯ ยังจ้างบริษัททำความสะอาดเพื่อดูแลความสะอาดของอาคาร โดยมีการตรวจสอบและบำรุงรักษาระบบไฟฟ้าสม่ำเสมอเพื่อรักษาความปลอดภัยและความสะอาดในสถานที่ทำงาน การทบทวนและวิเคราะห์กระบวนการทำงานช่วยให้สามารถวางแผนป้องกันและจัดการความเสี่ยงได้อย่างมีประสิทธิภาพในรอบปีถัดไป ซึ่งพบว่าผลการดำเนินงานในปีที่ผ่านมาแสดงให้เห็นว่าไม่มีเหตุการณ์ความเสี่ยงระดับรุนแรงที่ส่งผลกระทบต่อชีวิตและทรัพย์สิน

6.2 ค (2) ความต่อเนื่องทางธุรกิจ และความสามารถในการฟื้นตัวอย่างรวดเร็ว

สถาบันฯ มีการคาดการณ์และเตรียมความพร้อมในภาวะฉุกเฉินและภาวะพลิกผันอื่น ๆ โดยมีคณะทำงานด้านบริหารความเสี่ยงที่ประเมินความเสี่ยงที่อาจมีผลต่อการดำเนินงาน เช่น ภัยธรรมชาติ (แผ่นดินไหว ไฟไหม้) โรคอุบัติใหม่ และปัญหามลพิษจากหมอกควัน (PM 2.5) สถาบันฯ กำหนดกิจกรรมควบคุมความเสี่ยงเพื่อให้อุบัติการณ์เกิดขึ้นได้น้อยที่สุด และระบุผู้รับผิดชอบหลักในกรณีเกิดภัยพิบัติ โดยเตรียมความพร้อมด้านความปลอดภัยเพื่อปกป้องและกู้คืนสภาพเดิม เช่น ในด้านอัคคีภัย มีการติดตั้งอุปกรณ์ดับเพลิงและกล้องวงจรปิดในทุกชั้น รวมถึงการมอบหมายให้หน่วยที่เกี่ยวข้องดูแล ในด้านโรคติดเชื้อ สถาบันฯ มีแนวปฏิบัติเมื่อสงสัยว่าจะมีการติดเชื้อ พร้อมการพ่นน้ำยาฆ่าเชื้อและอบโอโซนซึ่งเปิดโอกาสให้สร้างนวัตกรรมเพื่อพัฒนากลยุทธ์ด้านสุขภาพ สำหรับปัญหามลพิษจากหมอกควัน สถาบันฯ ได้ติดตั้งเครื่องฟอกอากาศและแจกหน้ากากกันฝุ่น ทั้งนี้ ยังมีระบบกล้องวงจรปิดที่บันทึกภาพทุก 24 ชั่วโมง และติดประกาศเบอร์โทรศัพท์ในกรณีฉุกเฉิน สำหรับการจัดการภัยคุกคามทางไซเบอร์ มีการประเมินและจัดลำดับความสำคัญของความเสี่ยง พร้อมติดตั้งซอฟต์แวร์ป้องกันและเทคโนโลยีในการเฝ้าระวัง ซึ่งส่งเสริมโอกาสในการเรียกคืนข้อมูลสารสนเทศที่สำคัญเพื่อพัฒนานวัตกรรมในอนาคต

6.2 ค (3) การบริหารความเสี่ยง

สถาบันฯ มีวิธีการบริหารความเสี่ยงที่มุ่งเน้นการตอบสนองต่อความเสี่ยงในหลายด้าน เช่น กฎหมายระเบียบข้อบังคับ การให้บริการ บุคลากร การเงิน เทคโนโลยี เครือข่ายอุปทาน และการปฏิบัติการ โดยเฉพาะหลังการควมรวมระหว่างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสถาบันวิจัยสังคมในปีงบประมาณ 2566 การบริหารความเสี่ยงนี้มุ่งเน้นที่ความเสี่ยงยุทธศาสตร์ ซึ่งแบ่งเป็นสองประเด็นหลัก ได้แก่ (1) ความไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น กฎระเบียบที่ล้าสมัย และ (2) บุคลากรที่ขาดองค์ความรู้ที่จำเป็นเพื่อจัดการกับความเสี่ยงนี้ สถาบันฯ ได้จัดสัมมนาเชิงปฏิบัติการและส่งเสริมการพัฒนาความสามารถของบุคลากรผ่านกิจกรรม Capacity Building ผลจากการบริหารความเสี่ยงด้านยุทธศาสตร์ในปีงบประมาณ 2566 ส่งผลให้ผลการดำเนินงานบรรลุเป้าหมายทั้งหมด คิดเป็นร้อยละ 100 และมีการดำเนินการต่อเนื่องในปีงบประมาณ 2567

หมวด 7 ผลลัพธ์

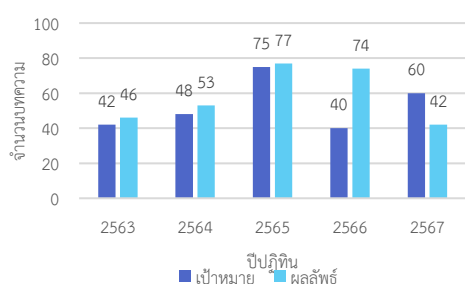
สถาบันฯ ได้แสดงผลลัพธ์ทั้งเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ ประกอบด้วยผลการดำเนินงานของปีงบประมาณปัจจุบัน (2567) ซึ่งเป็นผลการดำเนินงานถึงไตรมาสที่ 4 รอบ 10 เดือน (ตั้งแต่ 1 ตุลาคม 2566 – 31 สิงหาคม 2567) พร้อมทั้งแสดงแนวโน้มย้อนหลัง 4 ปี (2563-2566) ส่วนผลการดำเนินงานด้านบทความตีพิมพ์และจำนวนการอ้างอิงผลงาน (Citation) ได้แสดงผลเป็นปีปฏิทิน (ตั้งแต่ 1 มกราคม - สิงหาคม 2567) ทั้งนี้ ผลลัพธ์ทุกด้านมีความเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของสถาบันฯ

7.1 ผลลัพธ์ด้านการเรียนรู้ของลูกค้าและด้านกระบวนการ

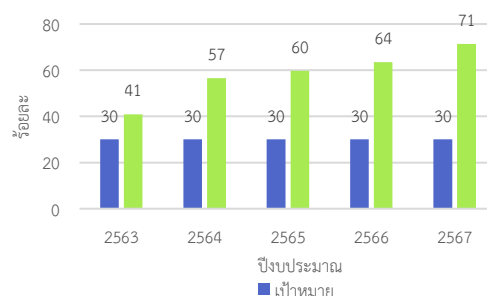
7.1 ก ผลลัพธ์ด้านการวิจัย และด้านการบริการวิชาการ

สถาบันฯ มีพันธกิจหลักในการวิจัยและการบริการวิชาการ ซึ่งได้ดำเนินการตามพันธกิจโดยมุ่งเน้นผู้ใช้ผลงานวิจัยและผู้รับบริการวิชาการ อีกทั้ง ยังพัฒนาการดำเนินการต่าง ๆ ของสถาบันฯ เพื่อมุ่งองค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยเชิงบูรณาการ และมุ่งสร้างนวัตกรรมอันทรงคุณค่าตามวิสัยทัศน์อย่างต่อเนื่อง

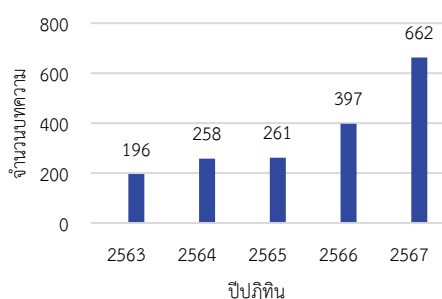
ผลลัพธ์ด้านการวิจัย สถาบันฯ บรรลุเป้าหมายด้านการวิจัยที่มีผลงานทางด้านการวิจัยสูงกว่าเป้าหมาย ส่งเสริมให้มีการตีพิมพ์ผลงานในวารสารที่อยู่ในฐานข้อมูลระดับชาติและนานาชาติ มีจำนวนบทความที่ได้รับการอ้างอิงและร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS เพิ่มขึ้น (รูป 7.1-1 - 7.1-4 และตาราง 7.1-1)



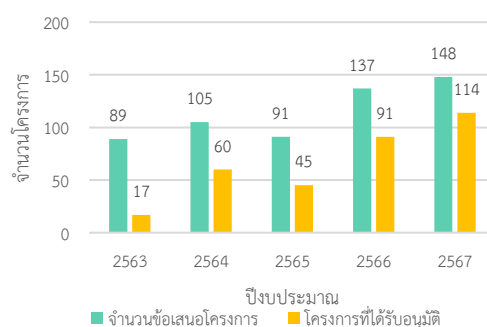
รูปที่ 7.1-1 จำนวนผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus



รูปที่ 7.1-2 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS



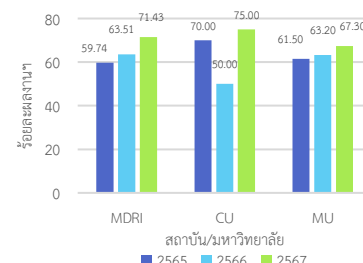
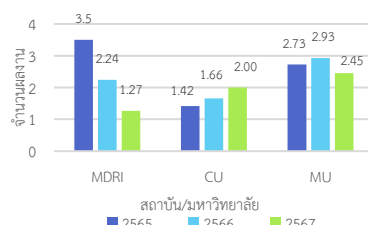
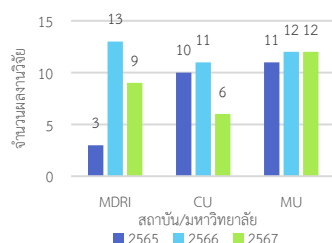
รูปที่ 7.1-3 จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citation) ในฐานข้อมูล Scopus



รูปที่ 7.1-4 จำนวนโครงการวิจัยที่ได้ยื่นเสนอ เปรียบเทียบกับการได้รับอนุมัติงบประมาณ

รวมทั้งจำนวนโครงการวิจัยของนักวิจัยในสถาบันฯ ที่มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปีอีกด้วย (รูป 7.1-4) และเมื่อเปรียบเทียบข้อมูลผลการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันฯ ในปี 2566-2567 กับคู่เทียบ ดังแสดงในรูปที่ 7.1-5 – 7.1-9

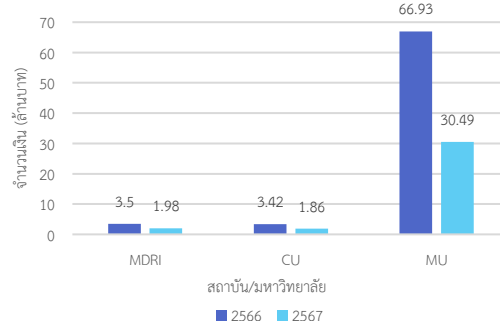
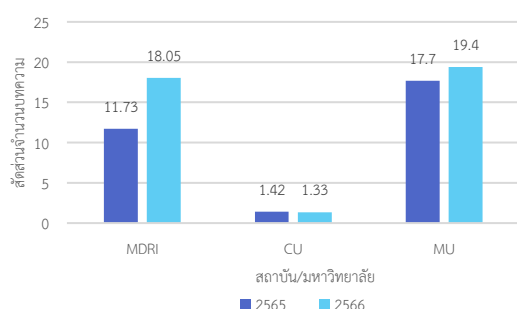
ตาราง 7.1-1 ผลการดำเนินงานตามพันธกิจด้านการวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันฯ และคู่เทียบ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2567



รูปที่ 7.1-5 จำนวนผลงานวิจัยที่นำไปใช้ประโยชน์ (ผลงาน) และคู่เทียบ

รูปที่ 7.1-6 จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS ต่อจำนวนอาจารย์/นักวิจัยประจำ (ผลงาน) และคู่เทียบ

รูปที่ 7.1-7 ร้อยละของผลงานตีพิมพ์ระดับ Q1 ต่อผลงานตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล SCOPUS และคู่เทียบ



รูปที่ 7.1-8 สัดส่วนจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ต่อจำนวนอาจารย์ประจำ/นักวิจัย และคู่เทียบ

รูปที่ 7.1-9 จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยต่อจำนวนอาจารย์ประจำ/นักวิจัย (ล้านบาท) และคู่เทียบ

ผลลัพธ์ด้านการบริการวิชาการ สถาบันฯ ดำเนินงานวิจัยในลักษณะบูรณาการจากกลุ่มบุคคลภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่หรือผลงานวิจัยนำไปถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อส่งเสริมอาชีพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้ขอรับบริการมีผลการดำเนินงานด้านที่เกี่ยวข้อง ดังตาราง 7.1-1

ตาราง 7.1-1 ผลการดำเนินงานด้านการวิจัยและนวัตกรรม และการบริการวิชาการของสถาบันฯ

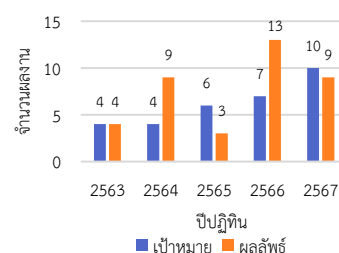
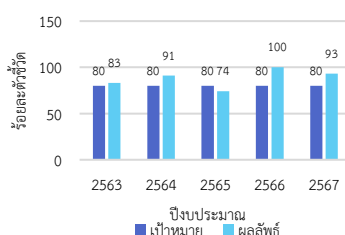
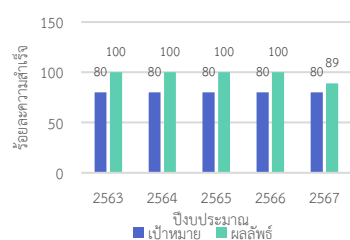
ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (ล้านบาท)	81.50	53.30	48.40	77.00	103.50
จำนวนนวัตกรรม/ระบบงานที่ปรับปรุงเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพ	7	5	7	6	4
จำนวนนวัตกรรมหรือความรู้จากผลงานวิจัยลักษณะสหวิทยาการที่สร้างผลกระทบสูงต่อชุมชน/กลุ่มจังหวัด/ประเทศ	1	2	3	7	5
จำนวนผลงานวิจัยที่อยู่ใน TRL 4-7	2	10	7	5	9
จำนวนผลงานที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา	0	3	0	6	1
รายได้จากภาคอุตสาหกรรม หรือชุมชน หรือผู้ใช้งานจริง (ล้านบาท)	2.32	1.00	2.06	3.45	2.62

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนโครงการ/กิจกรรมให้บริการวิชาการแก่สังคมที่เกิดประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่น และสังคม	3	6	3	28	18
จำนวนโครงการที่ให้บริการในลักษณะที่ปรึกษาโครงการ	12	11	9	27	40
จำนวนผลงานวิจัยด้านพหุศาสตร์ที่ได้รับรางวัลนานาชาติ	N/A	N/A	N/A	N/A	2
จำนวนนักวิจัยด้านพหุศาสตร์	N/A	N/A	N/A	52	149
ผลการประเมินผลตอบแทนทางสังคมเศรษฐกิจและสิ่งแวดล้อม (SROI) เบื้องต้น (ล้านบาท)	N/A	N/A	599.4	103.5	รอผล มช.
จำนวนโครงการวิจัยร่วมภาคเอกชน	9	23	9	26	22
จำนวนการบริการตรวจวิเคราะห์	15	35	7	10	4

7.1 ข ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการทำงาน

7.1 ข (1) ประสิทธิภาพและประสิทธิผลของกระบวนการ

สถาบันฯ มีการดำเนินงานการส่งเสริมและพัฒนางานวิจัยฯ มีกระบวนการสนับสนุนผู้รับทุนวิจัยให้สามารถดำเนินการวิจัยแล้วเสร็จทันตามกำหนดระยะเวลา (รูป 7.1-10 - 7.1-11) และสามารถนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์หรือต่อยอดในเชิงพาณิชย์ร่วมกับภาคเอกชน (ตาราง 7.1-1 ตาราง 7.1-2 และ รูป 7.1-12)



รูปที่ 7.1-10 ร้อยละความสำเร็จของการดำเนินโครงการ/กิจกรรมตามแผนปฏิบัติการประจำปี

รูปที่ 7.1-11 ร้อยละของตัวชี้วัดตามแผนกลยุทธ์ที่บรรลุเป้าหมาย

รูปที่ 7.1-12 จำนวนผลงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริง

ตาราง 7.1-2 ผลลัพธ์ด้านประสิทธิผลของกระบวนการของสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ต่อนักวิจัย Paper/ head	2.19	3.12	3.5	2.24	1.27
จำนวนผลงานทางวิชาการที่ตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล scopus ต่อนักวิจัยต่อปี	1.39	1.61	2.33	2.24	1.27
สัดส่วนจำนวนบทความวิจัยที่ได้รับการอ้างอิง (Citations/ head)	N/A	8.91	11.73	18.05	1200
จำนวนเงินสนับสนุนทุนวิจัยต่อจำนวนนักวิจัยประจำ (ล้านบาท)	3.88	2.42	2.20	3.50	1.98
จำนวนผลงานที่ยื่นจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา (สิทธิบัตร, อนุสิทธิบัตร)	0	3	0	6	1
รายได้จากทรัพย์สินทางปัญญา (นับสะสม)	13,000.00	2,556.37	5,330.60	2,024.53	1,467.28
ร้อยละของโครงการวิจัยที่ส่งรายงานความก้าวหน้าโครงการเป็นไปตามแผน	100	100	100	100	100

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ส่งรายงานความก้าวหน้าโครงการเป็นไปตามแผน	100	100	100	100	100
ร้อยละของโครงการบริการวิชาการที่ได้รับผลการประเมินคุณภาพจากผู้รับบริการในระดับดีขึ้น	100	100	100	100	100
ร้อยละของการส่งผลวิเคราะห์ทันเวลา	100	100	100	100	100

7.1 ข (2) ความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

สถาบันฯ มีการดำเนินการเตรียมพร้อมเพื่อรับมือกับความปลอดภัยและภาวะฉุกเฉินอย่างเป็นระบบและมีประสิทธิภาพ โดยประกอบด้วยการอบรมแนวปฏิบัติเมื่อเกิดอัคคีภัยและแผ่นดินไหว การรักษาความปลอดภัยบนโลกไซเบอร์ การตรวจสอบความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องมือและครุภัณฑ์ และตรวจสอบอาคารเป็นประจำทุกปี ทำให้ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา ไม่ปรากฏเหตุการณ์ใดๆ ที่มีความเสี่ยงระดับรุนแรงจนทำให้การดำเนินงานของสถาบันฯ หยุดชะงักและสูญเสียทรัพย์สิน นอกจากนี้ ในการบริหารระบบแม่ข่ายเพื่อให้บริการเครือข่ายเทคโนโลยีสารสนเทศและฐานข้อมูล ได้มีการตรวจสอบ เฝ้าระวังและทดสอบการทำงานของเครื่องแม่ข่ายโดยเจ้าหน้าที่เป็นประจำทุกวัน โดยพบว่า ในรอบ 5 ปีที่ผ่านมา เครื่องแม่ข่ายของสถาบันฯ ไม่เคยหยุดทำงาน (server down) ด้วยสาเหตุการถูกโจมตีจากภายนอก อีกทั้ง สถาบันฯ ได้เล็งเห็นถึงความสำคัญด้านโรคติดเชื้อและโรคอุบัติใหม่ จึงกำหนดประเด็นความเสี่ยงเกี่ยวกับการติดเชื้อในระหว่างการปฏิบัติงานของบุคลากรและผู้ที่มาติดต่อราชการ จัดกิจกรรมและมาตรการเฝ้าระวังและรับมือต่อเหตุการณ์ดังกล่าวไว้ เช่น กำหนดแนวปฏิบัติเมื่อเกิดเหตุสงสัยว่า มีการติดเชื้อในขณะปฏิบัติหน้าที่ โดยให้แนวการป้องกันการติดเชื้อเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ก่อนเข้าปฏิบัติงานในห้องปฏิบัติการ การตรวจคัดกรองเชื้ออุบัติใหม่และโรคระบาดในบุคลากร เป็นต้น

ตาราง 7.1-3 ผลการดำเนินการตามกิจกรรมควบคุมตามแผนความปลอดภัยและการเตรียมพร้อมต่อภาวะฉุกเฉิน

ผลลัพธ์	ปีงบประมาณ				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนอุบัติเหตุที่เกิดขึ้นเป็นศูนย์	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งในการเกิดโจรกรรม	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งการถูกโจมตีระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์	0	0	0	0	0
ร้อยละของการแก้ไขได้แล้วเสร็จภายในเวลาที่กำหนด	0	0	0	0	0
ความพึงพอใจของผู้รับบริการภายในองค์กรในภาพรวมของกระบวนการด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT)	96	94	95	85	90

7.1 ค ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

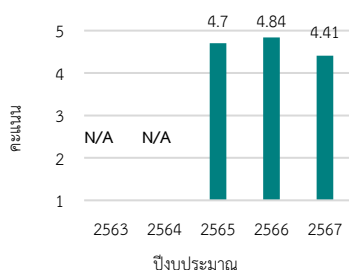
ตาราง 7.1-4 ผลลัพธ์ด้านการจัดการเครือข่ายอุปทาน

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนเครือข่ายในระดับสากล	0	0	0	5	9
จำนวน Active MoU (ฉบับ)	3	9	9	16	22
จำนวน MoU ที่มีการลงนามความร่วมมือการวิจัยและบริการวิชาการ (ฉบับ)	0	6	0	6	6

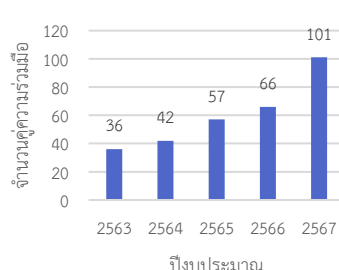
ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนเครือข่ายในระดับสากล	0	0	0	5	9
จำนวนโครงการวิจัยที่ได้ทุนวิจัยร่วมกัน (มี MoU)	0	4	2	3	2
- ในประเทศ	0	4	2	1	1
- ต่างประเทศ	0	0	0	2	1
จำนวนนักวิจัยที่ทำวิจัยร่วมกับหน่วยงานที่มีการลงนามความร่วมมือ (มี MoU)		2	3	7	6
- ในประเทศ		2	3	2	1
- ต่างประเทศ		0	0	5	5

ในด้านการจัดการความสัมพันธ์กับความร่วมมือทางด้านการวิจัยและบริการวิชาการ สถาบันฯ ได้ติดตามผลการประเมินบริษัท/ห้างร้าน (ผู้ส่งมอบ) ภาพรวม (รูป 7.1-13) ที่พิจารณาจากผลของการจัดการเครือข่ายด้าน ความสะดวกและรวดเร็วในการติดต่อ ความเหมาะสมของราคาและคุณภาพของสินค้า/บริการ การส่งมอบตรงเวลา การให้บริการหลังการส่งมอบสินค้า/บริการ

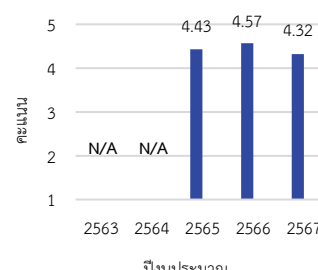
นอกจากนี้ สถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการทำวิจัยเชิงบูรณาการ โดยมีเป้าหมายดำเนินการโครงการที่ร่วมกัน โดยจำนวนคู่ความร่วมมือที่มาจาก คณาจารย์/หัวหน้าโครงการ/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน เพิ่มขึ้นทุกปี (รูป 7.1-14) และผลการประเมินคุณภาพด้านการบริหารจัดการ พิจารณาจากผลประเมินความพึงพอใจของบุคลากรต่อการจ้างเหมาบริการทำความสะอาดและปรับปรุงภูมิทัศน์โดยรอบสถาบันฯ (รูป 7.1-15) ซึ่งจากการกำหนดให้มีการประเมินงานบริการจากหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่องนั้น ทำให้สถาบันฯ มีสภาพแวดล้อมที่ดีและสร้างบรรยากาศที่ดีให้บุคลากรภายในและภายนอกมีความสะดวกสบายในการทำงาน



รูปที่ 7.1-13 ผลการประเมินบริษัท/ห้างร้าน (ผู้ส่งมอบ) ภาพรวม



รูปที่ 7.1-14 จำนวนคู่ความร่วมมือ (คณาจารย์/หัวหน้าโครงการ, หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน)



รูปที่ 7.1-15 ผลความพึงพอใจของบุคลากรต่อผู้ส่งมอบ

7.2 ผลลัพธ์ด้านลูกค้า

7.2 ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่น

7.2 ก (1) ความพึงพอใจของลูกค้า และลูกค้ากลุ่มอื่น

ในด้านบริการด้านการบริหารงานวิจัย การบริการวิชาการ และการให้บริการตรวจรับวิเคราะห์ สถาบันฯ นำผลการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการด้านต่าง ๆ ต่อการบริหารจัดการงานวิจัยและการบริการวิชาการ มาเป็นข้อมูลในการปรับปรุงกระบวนการทำงาน และเพิ่มช่องทางการรับฟังเสียงของลูกค้าให้มากขึ้น โดยไม่พบว่า มีข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจจากลูกค้าต่อผลิตภัณฑ์ จากผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการงานวิจัย ภายในระยะเวลา 5 ปีที่ผ่านมา (ตาราง 7.2-1) นอกจากนี้ ตั้งแต่ในปีงบประมาณ 2565 สถาบันฯ ได้เริ่มสำรวจความคิดเห็นของการประเมินความพึงพอใจต่อการบริการด้านราคาและระยะเวลาการให้บริการ เพื่อนำมาเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาปรับปรุงกระบวนการทำงานที่เกี่ยวข้อง เช่น ร้อยละความพึงพอใจ

ต่อการให้บริการวิชาการของหน่วยวิจัยฯ และศูนย์วิจัยฯ (ราคา & ระยะเวลา) มีผลการประเมินร้อยละความพึงพอใจเพิ่มขึ้นโดยในปี 2567 อยู่ที่ร้อยละ 97.25

ตาราง 7.2-1 ความพึงพอใจด้านการบริหารงานวิจัย และการบริการวิชาการของลูกค้ำ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนลูกค้ำแหล่งทุนทั้งหมด	34	25	20	46	88
จำนวนลูกค้ำแหล่งทุน (ใหม่)	8	12	10	30	60
จำนวนลูกค้ำแหล่งทุนเดิมที่กลับมาซื้อซ้ำ (2 ปี ติดต่อกัน)	26	13	7	6	9
ร้อยละความพึงพอใจของผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการงานวิจัย	92.40	83.30	71.40	95.80	100.00
จำนวนข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจจากผู้รับบริการต่อการบริหารจัดการงานวิจัย (VoC)	0	0	0	0	0
ร้อยละความพึงพอใจด้านการเผยแพร่ข้อมูลข่าวสารและประชาสัมพันธ์ผ่านช่องทางสื่อสารต่างๆ อย่างเหมาะสมและหลายช่องทาง	94.00	97.60	96.50	94.40	92.80
จำนวนข้อร้องเรียน/ความไม่พึงพอใจจากลูกค้ำต่อผลิตภัณฑ์ (VoC)	0	0	0	0	0
ร้อยละความพึงพอใจต่อการให้บริการวิชาการของหน่วยวิจัยฯ และศูนย์วิจัยฯ (ราคา & ระยะเวลา)	N/A	N/A	94.60	96.80	88.33
ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมจากการเข้ารับบริการสถาบันฯ	N/A	N/A	82.30	94.20	97.25
ร้อยละความพึงพอใจของแหล่งทุนต่อภาพรวมของนักวิจัย/ผลงานวิจัย	N/A	N/A	N/A	N/A	100.00
ร้อยละความไม่พึงพอใจของลูกค้ำและพันธมิตร					
- ร้อยละความไม่พึงพอใจของแหล่งทุน	0	0	0	0	0
- ร้อยละความไม่พึงพอใจของผู้รับบริการ/สถานประกอบการ	0	0	0	0	0
- ร้อยละความไม่พึงพอใจของ FIN, STEP	0	0	0	0	0
ข้อร้องเรียนของลูกค้ำต่างๆ					
- จำนวนข้อร้องเรียนของแหล่งทุนวิจัย	0	0	0	0	0
- จำนวนข้อร้องเรียนของผู้รับบริการวิชาการ	0	0	0	0	0
- จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชน (ถ่ายทอดเทคโนโลยี)	0	0	0	0	0

7.2 ก (2) ความผูกพันของลูกค้ำ และลูกค้ำกลุ่มอื่น

สถาบันฯ ประเมินความผูกพันของลูกค้ำจากจำนวนลูกค้ำแหล่งทุนเดิมที่กลับมาซื้อซ้ำ (2 ปี ติดต่อกัน) จากการติดตามข้อมูล พบว่า ในปี 2566 มีหน่วยงานเดิมมาใช้บริการลดลงเนื่องจากมีผลกระทบตามสถานะเศรษฐกิจที่เกิดจากการแพร่ระบาดของ COVID-19 ซึ่งต่อมาในปี 2567 พบว่ามีแนวโน้มของหน่วยงานเดิมจะกลับมาใช้บริการเพิ่มขึ้น (ตาราง 7.2-1) อีกทั้งยังพบว่าร้อยละความไม่พึงพอใจของลูกค้ำและพันธมิตร ข้อร้องเรียนของลูกค้ำต่างๆ นั้นเป็นศูนย์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความพึงพอใจในบริการของลูกค้ำที่มีต่อสถาบันฯ นอกจากนี้จำนวนคู่ความร่วมมือที่มาจาก คณาจารย์/หัวหน้าโครงการ/หน่วยงานภาครัฐ/เอกชน ที่เพิ่มขึ้นทุกปี (รูป 7.1-14) ถือเป็นส่วนหนึ่งของความผูกพัน/ความไว้วางใจที่คณาจารย์และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอื่นมีต่อสถาบันฯ

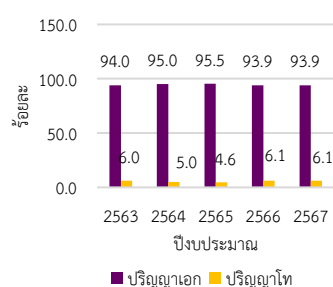
7.3 ผลลัพธ์ด้านบุคลากร

7.3 ก ผลลัพธ์ด้านการมุ่งเน้นบุคลากร

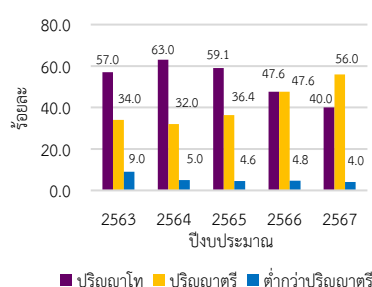
7.3 ก (1) ชีตความสามารถ และอัตรากำลังบุคลากร

สถาบันฯ สามารถสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามต้องการ ให้เข้าบรรจุในอัตราว่างเพิ่มขึ้น ทำให้สามารถดำเนินการตามพันธกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยขีดความสามารถของบุคลากร สถาบันฯ สามารถบรรจุ/สนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการมีคุณวุฒิระดับ ปริญญาเอกในอัตราที่สูงกว่าระดับปริญญาโท (รูป 7.3-1) บุคลากรสายสนับสนุนมีคุณวุฒิระดับ ระดับปริญญาโทในอัตราที่สูงกว่าระดับอื่นๆ (รูป 7.3-2) อีกทั้งมีการสนับสนุนบุคลากรด้านต่าง ๆ อาทิ ให้นักวิจัยศึกษาวิจัยในประเด็นทางวิชาการที่มีความเชี่ยวชาญ หรือสนใจ และนำผลงานวิจัยมาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นรวมถึงสนับสนุน บุคลากรให้พัฒนาความรู้ทักษะประสบการณ์ด้านวิชาการ โดยการเดินทางไปแลกเปลี่ยน ประสบการณ์ด้าน วิชาการและวิจัยในต่างประเทศ บุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะ เพื่อเกิดความชำนาญในสายงาน ส่งผลให้มีการผลิตผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในฐานข้อมูล SCOPUS จำนวนการอ้างอิง และจำนวนโครงการวิจัยของนักวิจัยในสถาบันฯ มีแนวโน้มเพิ่มมากขึ้นทุกปี ดังรูป 7.1-1 –

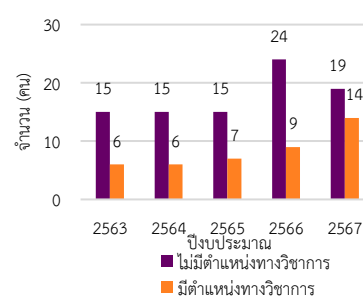
7.1-4



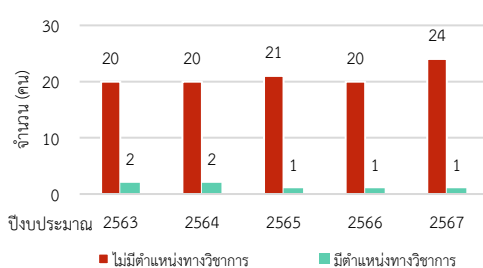
รูปที่ 7.3-1 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการ (นักวิจัย) จำแนกตามวุฒิการศึกษา



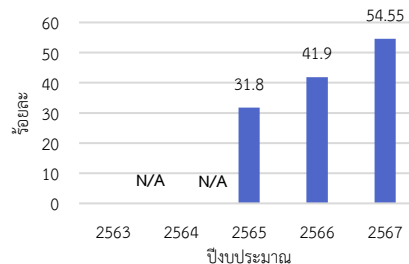
รูปที่ 7.3-2 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา



รูปที่ 7.3-3 สัดส่วนของการมีตำแหน่งชำนาญการของบุคลากรสายวิชาการ



รูปที่ 7.3-4 สัดส่วนของการมีตำแหน่งชำนาญการของบุคลากรสายสนับสนุน



รูปที่ 7.3-5 ร้อยละนักวิจัยที่ได้รับเชิญเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ/กรรมการ/วิทยากร/อาจารย์พิเศษ/ได้รับรางวัลจากหน่วยงานอื่นในระดับชาติ/นานาชาติ

7.3 ก (2) บรรยากาศการทำงาน

เพื่อสร้างสภาพแวดล้อมและบรรยากาศที่ดีในการทำงานและดูแลสวัสดิการให้กับบุคลากรสถาบันฯ ได้ประเมินปัจจัยที่ส่งเสริมบรรยากาศการปฏิบัติงาน โดยจัดระบบในด้านต่างๆ ได้แก่ 1) ด้านสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน 2) ด้านสุขภาพ 3) ด้านความปลอดภัย 4) ด้านสวัสดิการทางการเงิน 5) เสริมสร้างความสามัคคีและความสุขในการทำงาน เปิดโอกาสให้บุคลากรมี ส่วนร่วมรับทราบและแลกเปลี่ยนความคิดเห็น

ต่อการดำเนินงานของสถาบันฯ ผ่านกิจกรรมการประชุมบุคลากรประจำเดือน ทำให้ผลการดำเนินการเพื่อสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงานและมีสภาพแวดล้อมในการทำงานโดยรวม มีแนวโน้มดีขึ้น ดังตาราง 7.3-1

7.3 ก (3) ความผูกพันของบุคลากร

ผลการดำเนินงานด้านการมุ่งเน้น สนับสนุนและสร้างความผูกพันกับบุคลากรของสถาบันฯ ทำให้มีส่วนของบุคลากรที่มีความผูกพันกับสถาบันฯ (ตาราง 7.3-1) เพิ่มมากขึ้น สืบเนื่องการพัฒนาเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานที่ชัดเจน และมีมาตรวัดเป็นที่ยอมรับยิ่งขึ้น มีระบบสนับสนุนและสร้างแรงจูงใจให้พัฒนาศักยภาพและผลิตผลงานทางวิชาการ

ตาราง 7.3-1 ความพึงพอใจของของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงานและความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
ร้อยละการรับรู้สัทธิศน์ของบุคลากร	N/A	N/A	N/A	98.10%	100.00%
ร้อยละความพึงพอใจโดยรวมของบุคลากรต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน	50.8	52.9	72.2	88.20	85.40
- สายวิชาการ	N/A	N/A	N/A	86.90	80.80
- สายสนับสนุน	N/A	N/A	N/A	89.50	90.00
ร้อยละความพึงพอใจต่อการใช้บริการ One Stop Service	N/A	N/A	83	91.60	91.18
ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อสถาบันฯ ในภาพรวม	53.40	52.90	77.60	89.40	86.80
- สายวิชาการ	N/A	N/A	N/A	89.00	87.10
- สายสนับสนุน	N/A	N/A	N/A	90.00	86.40
อัตราการลาออกของบุคลากร	0	0	0	0	0
- สายวิชาการ (นับเฉพาะตำแหน่งประจำ)	0	0	0	1	0
- สายสนับสนุน (นับเฉพาะตำแหน่งประจำ)	0	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนจากบุคลากร					
- สายวิชาการ	0	0	0	0	0
- สายสนับสนุน	0	0	0	0	0
จำนวนข้อร้องเรียนจากชุมชน (การถ่ายทอดเทคโนโลยี)	0	0	0	0	0

7.3 ก (4) การพัฒนาบุคลากร

สถาบันฯ ส่งเสริมให้บุคลากรทุกระดับเข้ารับการพัฒนาศักยภาพตามแนวทางที่กำหนดไว้ในแผนพัฒนาบุคลากร อีกทั้งการติดตามข้อมูลการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล เพื่อสนับสนุนให้การดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรบรรลุตามเป้าหมาย โดยค่าเฉลี่ยร้อยละของบุคลากรที่เข้ารับการพัฒนาศักยภาพในช่วงปีงบประมาณ 2563-2567 สายวิชาการ คิดเป็นร้อยละ 100 (ตาราง 7.3-2) ส่งผลให้มีบุคลากรสายวิชาการของสถาบันฯ ที่เข้าสู่ตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการพิเศษ เพิ่มขึ้น (รูป 7.3-3)

ตาราง 7.3-2 ผลการดำเนินการด้านสมรรถนะของบุคลากร

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
ร้อยละของนักวิจัยที่ได้รับการพัฒนาทางด้านวิจัย	100	100	100	100	100
ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุน ได้รับการพัฒนาให้มีความรู้ความสามารถ และทักษะในการทำงาน	100	100	100	90.9	88.46
ร้อยละของนักวิจัยที่ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการภายในระยะเวลาที่กำหนด	100	100	100	100	100
ร้อยละของบุคลากรที่นำความรู้ที่ได้พัฒนาไปใช้ประโยชน์	100	100	100	100	100

7.4 ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กรและการกำกับดูแลองค์กร

7.4 ก ผลลัพธ์ด้านการนำองค์กร การกำกับดูแลองค์กร กฎหมาย จริยธรรม และการสร้างประโยชน์ให้สังคม

7.4 ก (1) การนำองค์กร

ผู้บริหารมีแนวทางและระบบการสื่อสารเรื่องวิสัยทัศน์และค่านิยมให้บุคลากรทราบในหลายช่องทาง มีการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารและบุคลากรเป็นประจำทุกเดือน และทุก 2 เดือน ในกิจกรรม “ผู้บริหารสัญจรเยี่ยมชมหน่วยวิจัย” การบริหารงานผู้บริหารระดับสูงส่งผลให้บุคลากรสถาบันฯ ได้เล็งเห็นต่อภาวะความเป็นผู้นำในด้านที่เกี่ยวข้องกับการนำองค์กร โดยผู้อำนวยการสถาบันฯ ได้รับความไว้วางใจต่อผู้บริหารทำให้ได้รับการคัดเลือกให้ดำรงตำแหน่งในวาระที่ 2 และส่งผลให้คะแนนประเมินผลการดำเนินงานในการปฏิบัติหน้าที่ของผู้บริหารสถาบันฯ ในปี 2567 อยู่ในระดับคะแนนเฉลี่ย 4.61 หรือระดับความพึงพอใจมากที่สุดจากคะแนนเต็ม 5 (อยู่ในช่วงค่าคะแนนเฉลี่ย 4.51-5.00) (ตาราง 7.4-1)

ตาราง 7.4-1 ผลการประเมินของผู้บริหารสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
คะแนนประเมินผลการดำเนินงานในการปฏิบัติหน้าที่ของ ผู้บริหารสถาบันฯ	N/A	N/A	N/A	4.64	4.63
- มีวิสัยทัศน์ในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายและ แผนงานประจำปีชัดเจน	N/A	N/A	N/A	4.71	4.64
- มีความรู้ ทักษะ ประสพการณ์ในการบริหารงานเหมาะสมกับ ตำแหน่ง	N/A	N/A	N/A	4.70	4.65
- มีการบริหารงานด้วยหลักธรรมาภิบาล มีความโปร่งใส	N/A	N/A	N/A	4.60	4.75
- มีการบริหารจัดการหน่วยงานและสร้างสภาพแวดล้อมการทำงาน เพื่อให้หน่วยงานประสบความสำเร็จ	N/A	N/A	N/A	4.49	4.60
- มีการสื่อสารภายในหน่วยงานที่มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล	N/A	N/A	N/A	4.67	4.56
- สนับสนุนการพัฒนาบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรมีส่วนร่วมใน การบริหารงานและตัดสินใจในเรื่องสำคัญ ยอมรับฟังความคิดเห็น ที่แตกต่าง และเสริมสร้างแรงจูงใจให้แก่บุคลากรร่วมกันพัฒนา องค์กร	N/A	N/A	N/A	4.64	4.60
ความพึงพอใจโดยรวมต่อการบริหารงาน	N/A	N/A	N/A	4.66	4.61

7.4 ก (2) การกำกับดูแลองค์กร

สถาบันฯ กำกับดูแลการบริหารงานโดยทีมผู้บริหาร การดำเนินการที่สำคัญของสถาบันฯ ในด้านการวิจัย และการบริการวิชาการได้รับการกำกับดูแลจากองค์กรภายนอกอย่างใกล้ชิด เพื่อให้มั่นใจว่าการดำเนินการเป็นไปตามมาตรฐานและข้อกำหนดที่สำคัญ นอกจากนั้นสถาบันฯ ยังได้รับการตรวจสอบทางการเงินจากผู้ตรวจสอบภายในระดับมหาวิทยาลัย โดยในปีงบประมาณ 2566 พบว่า สถาบันฯ ดำเนินการด้านการเงินและบัญชีเป็นไปตามนโยบาย กฎหมาย ระเบียบ ข้อบังคับ คำสั่งและมติคณะรัฐมนตรี ไม่พบว่าสถาบันฯ มีการดำเนินงานโดยทุจริตหรือดำเนินการบริหารสถาบันฯ อย่างไม่โปร่งใส (ตาราง 7.4-2) อีกทั้งพบว่า สถาบันฯ ไม่มีประเด็นจากการตรวจสอบภายในที่มีความเสี่ยงสูง

ตาราง 7.4-2 การประเมินที่เกี่ยวข้องกับกิจกรรมการบริหารของผู้บริหารสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
ผลการตรวจสอบของสำนักงานการตรวจสอบภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
- ด้านการเงินและบัญชี	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
- ด้านการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับ	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
- ด้านการดำเนินงานบริหารความเสี่ยงและการควบคุมภายใน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
- ด้านการดำเนินงานโครงการวิจัยและโครงการบริการวิชาการแก่ชุมชน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
ผลการประเมินการบริหารงานของผู้อำนวยการตามวาระการดำรงตำแหน่ง	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน	ผ่าน
คะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของส่วนงานมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน ป.ป.ช. (CMU-ITA)	N/A	N/A	87.71	89.62	98.28

7.4 ก (3) กฎหมาย กฎระเบียบข้อบังคับ และการรับรองคุณภาพ

สถาบันฯ ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบและข้อบังคับที่ระบุไว้ใน โครงร่างองค์กร (ตาราง OP-4) อย่างเคร่งครัด จึงไม่พบประเด็นการกระทำผิดหรือขัดต่อกฎหมายหรือไม่เป็นไปตามมาตรฐานคุณภาพที่องค์กรภายนอกที่ทำหน้าที่กำกับดูแลกำหนดขึ้น เช่น จำนวนประเด็นการกระทำผิดหรือขัดต่อกฎหมาย จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมการวิจัยในคน และจรรยาบรรณการใช้สัตว์เพื่องานวิจัย เป็นต้น ดังตาราง 7.4-3

ตาราง 7.4-3 การดำเนินงานให้เป็นไปตามข้อกำหนดการกำกับดูแลที่สำคัญ กฎ ระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้องของสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนครั้งการละเมิดระเบียบเกี่ยวกับมาตรฐานการวิจัย/กฎระเบียบของแหล่งทุน	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งการละเมิดจริยธรรมการวิจัยในคน และจรรยาบรรณการใช้สัตว์เพื่องานวิจัย	0	0	0	0	0
จำนวนครั้งการละเมิดหลักเกณฑ์การให้บริการและการจัดเก็บค่าบริการวิชาการ	0	0	0	0	0

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนครั้งการละเมิดหลักเกณฑ์การบริหารเงินอุดหนุน โครงการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก และหลักเกณฑ์การ บริหารจัดการเงินส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา	0	0	0	0	0

7.4 ก (4) จริยธรรม

ผู้บริหารสถาบันฯ บริหารงานตามหลักธรรมาภิบาล โดยผลคะแนนผลการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใส ในการดำเนินงานของส่วนงานมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์มาตรฐานของสำนักงาน ป.ป.ช. ระดับ A ซึ่งมีคะแนน 98.28 (ตาราง 7.4-2) นักวิจัยของสถาบันฯ อยู่ในการกำกับดูแลด้านจริยธรรมในการวิจัยโครงการวิจัยที่ดำเนินการเกี่ยวข้องกับการวิจัยในสัตว์และคน สถาบันฯ มีการอบรมจริยธรรมและแจ้งให้ทราบถึงจรรยาบรรณในการปฏิบัติหน้าที่ รวมถึงปลูกฝังการประพฤติปฏิบัติตามค่านิยมแก่บุคลากรที่บรรจุเข้ามาปฏิบัติงาน พบว่า ไม่มีการกระทำความผิดวินัยจริยธรรมหรือกฎหมายเกิดขึ้น ดังตาราง 7.4-3

7.4 ก (5) สังคม

สถาบันฯ ส่งเสริมให้บุคลากรสร้างดำเนินการวิจัยและองค์ความรู้จากการวิจัยเพื่อแก้ไขปัญหาสังคม ชุมชน และเผยแพร่องค์ความรู้สู่ชุมชนผ่านการบริการวิชาการ นอกจากนี้ ยังมีจำนวนผลงานและผลกระทบที่เกิดแก่ชุมชนสังคม (ตาราง 7.1-1) แล้ว ซึ่งสถาบันฯ ยังให้ความสำคัญกับการประเมินผลกระทบทางเศรษฐกิจ สังคม (SROI) ต่อชุมชน จากการดำเนินโครงการของสถาบันฯ โดยสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการอบรมการประเมิน (SROI) เพื่อนำความรู้มาใช้ในการประเมินผลกระทบโครงการ อีกทั้ง สถาบันฯ ได้คำนึงถึงการรับผิดชอบต่อสิ่งแวดล้อม โดยมีระบบการจัดการของเสียที่เกิดจากการดำเนินงานของสถาบันฯ ก่อนปล่อยออกสู่สิ่งแวดล้อม อาทิ การคัดแยกขยะ การดักไขมันจากโรงอาหารก่อนปล่อยน้ำเสียลงสู่แหล่งน้ำ

7.5 ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน ตลาด และกลยุทธ์

7.5 ก ผลลัพธ์ด้านงบประมาณ การเงิน และตลาด

7.5 ก (1) ผลการดำเนินการด้านงบประมาณ และการเงิน

สถาบันฯ ได้รับงบประมาณสำหรับดำเนินงานจาก 2 แหล่ง ได้แก่ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ รายได้จากเงินส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนาอื่นๆ เช่น ทุนสนับสนุนการวิจัย และเงินบริจาค (ดังตาราง 7.5-1) ผลลัพธ์ด้านการเงินและงบประมาณของสถาบันฯ พิจารณาจากความสามารถในการหารายได้ให้เป็นไปตามเป้าหมายวางไว้ การมีความมั่นคงทางการเงินเพื่อประสิทธิภาพในการบริหารงาน อีกทั้ง ในปีงบประมาณ 2566 นี้ สถาบันฯ มีรายได้จากทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอกเพิ่มขึ้นจากปีก่อน

7.5 ก (2) ผลการดำเนินการด้านตลาด

สถาบันฯ มุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์และสนับสนุนให้นักวิจัยเข้าถึงข้อมูลแหล่งทุนวิจัยต่าง ๆ การพัฒนากลุ่มคลัสเตอร์ความเชี่ยวชาญในประเด็นการวิจัยต่าง ๆ การส่งเสริมการศึกษาข้อมูลเชิงพื้นที่และพัฒนาข้อเสนอโครงการวิจัย อีกทั้งยังสนับสนุนการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางการวิจัยกับภาคเอกชน เพื่อดำเนินโครงการวิจัยที่มุ่งเน้นการพัฒนานวัตกรรมจากการวิจัยสู่การนำไปใช้จริงในเชิงพาณิชย์/อุตสาหกรรม (รูป 7.1-12 และตาราง 7.1-1) ในด้านการบริการวิชาการ ผลการแสวงหางบประมาณสนับสนุนงานวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ทั้งด้านการวิจัยและการบริการวิชาการ ดังตาราง 7.5-1

ตาราง 7.5-1 รายได้จากแหล่งงบประมาณต่างๆ ของสถาบันฯ

ผลลัพธ์	ย้อนหลัง (ปีงบประมาณ)				
	2563	2564	2565	2566	2567
จำนวนทุนสนับสนุนงานวิจัยและพัฒนานวัตกรรมจากแหล่งทุนภายนอก (ล้านบาท)	81.50	53.30	48.40	77.00	65.20
จำนวนงบประมาณจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ล้านบาท)	1.36	9.00	10.75	17.79	10.07
จำนวนงบประมาณเงินรายได้ที่ได้รับประจำปี (ล้านบาท) (ค่า Overhead)	1.50	3.73	2.31	2.86	1.94
จำนวนรายรับเงินส่งเสริมงานวิจัยและพัฒนา (ล้านบาท)	9.82	10.08	10.33	9.15	8.72
จำนวนเงินกองทุนพัฒนาสถาบันฯ (ล้านบาท)	0.69	0.76	0.80	0.88	0.97
เงินรายได้ (ล้านบาท)	1.49	1.19	1.20	1.73	8.98
- จำนวนเงินสนับสนุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก (ก่อนหักค่าใช้จ่าย) (ล้านบาท)	61.50	48.05	48.41	63.45	65.20
- รายได้จากการให้บริการวิชาการ (ก่อนหักค่าใช้จ่าย)	0.63	0.61	0.11	1.36	8.61
- รายได้อื่นๆ (เงินบริจาค, เงินลงทุน, การบริหารทรัพย์สิน/ค่าเช่า, การลงทุนในตราสารหนี้, การระดมทุน, ดอกเบี้ยค่าปรับ ฯลฯ) (ก่อนหักค่าใช้จ่าย)	0.86	0.59	1.09	0.36	0.37
ร้อยละของการใช้จ่ายงบประมาณเป็นไปตามแผน	98.65	99.73	98.40	98.49	81.72
ร้อยละของรายรับที่มากกว่ารายจ่าย (เฉพาะงบฯเงินรายได้)	0.24	0.06	4.50	1.83	1.96
อัตราส่วนหนี้สินรวมต่อส่วนของทุน	0.04	0.05	0.06	0.10	0.10
ร้อยละการเพิ่มขึ้นของจำนวนเงินกองทุน	7.38	9.46	5.24	9.58	10.23
อัตราส่วนสภาพคล่อง (Current Ratio)	21.47	17.37	16.05	7.43	9.56
อัตราผลตอบแทนต่อสินทรัพย์ (ROA : Return on Asset)	-4.89	-10.12	11.09	0.41	0.13
สัดส่วนรายได้จากการบริการวิชาการต่อจำนวนนักวิจัยประจำ	28,655.09	27,552.27	5,128.64	40,104.38	260,975.69
สัดส่วนงบประมาณยุทธศาสตร์ต่องบประมาณรายจ่ายประจำ	0.74 : 99.26	0.65 : 99.35	0.40 : 99.60	1.19 : 98.81	2.18 : 97.82

7.5 ข ผลลัพธ์ด้านการนำกลยุทธ์ไปปฏิบัติ และด้านนวัตกรรม

สถาบันฯ ติดตามผลสำเร็จของการดำเนินงานตามตัวชี้วัดที่กำหนดไว้ มีการติดตามข้อมูลความก้าวหน้าการดำเนินงานทุกไตรมาส และติดตามผลสำเร็จเมื่อสิ้นแผน (รูป 7.1-10 - 7.1-11) สถาบันฯ ได้ทำการปรับกระบวนการติดตามผลการดำเนินงาน ให้ผู้รับผิดชอบติดตามรายงานผลการดำเนินงานสำคัญรายเดือน เพิ่มเติมจากการรายงานผลรายไตรมาส เพื่อให้สามารถกำกับและติดตามผลที่เป็นปัจจุบันได้

