



รายงานผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี 2555





Annual Report 2012 University Council Chiang Mai University



ผลการดำเนินงาน

ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2555



2012 Annual Report

University Council
Chiang Mai University

สภานายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ช่วงของการเปลี่ยนผ่านที่สำคัญของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในรอบปีที่ผ่านมา คือ การเปลี่ยนทีมผู้บริหารสูงสุดของมหาวิทยาลัยจากวาระของศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ศักดิ์ อังกลิทธิ มาเป็นรองศาสตราจารย์ นายแพทย์นิเวศน์ นันทจิต ตั้งแต่วันที่ 10 พฤศจิกายน 2555 เป็นต้นมา และโดยที่สภามหาวิทยาลัยมีความคาดหวังกับผู้บริหารมหาวิทยาลัยชุดใหม่ค่อนข้างสูงมาก



ดังจะเห็นได้จากการที่สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีเป้าหมายสำคัญ เพื่อพัฒนาการจัดการศึกษา มุ่งสู่การเป็นอันดับหนึ่งของประเทศในสาขาที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีศักยภาพเด่นชัด ดังนั้น จึงจำเป็นต้องทำความเข้าใจให้ตรงกันทั้งสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย และหัวหน้าส่วนงาน โดยเมื่อวันที่ 16 มีนาคม 2556 มหาวิทยาลัยจึงได้จัดให้มีการสัมมนาร่วมกันระหว่างกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง “การปรับเปลี่ยน มข. สู่ความเป็นเลิศ” ณ รีสอร์ทธรรมชาติอ่างขาง อ.ฝาง จ.เชียงใหม่ โดยมีประเด็นที่สภามหาวิทยาลัยได้เคยให้ความเห็นและข้อเสนอแนะไว้หลายครั้งแล้ว เช่น การบริหารมหาวิทยาลัยและการกระจายอำนาจ การพัฒนานาบุคลากร การวิจัยเป็นเลิศ แผนกายภาพ และภูมิสถาปัตยกรรมฯ ของ มข. แผนพัฒนาศูนย์ศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการพัฒนาคุณภาพนักศึกษา เพื่อให้ทุกส่วนงานได้รวมพลังกันผลักดันการพัฒนามหาวิทยาลัยในทิศทางที่สอดคล้องประสานกับทิศทางหลักของมหาวิทยาลัย

ในปี พ.ศ. 2557 มข. จะจัดงานเฉลิมฉลองเนื่องในโอกาสครบรอบ 50 ปี แห่งการสถาปนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งเป็น Milestone ที่ผู้ที่รับผิดชอบมหาวิทยาลัยแห่งนี้ น่าจะยึดเอาไว้และตั้งความปรารถนาร่วมกัน และเชิญชวนนักศึกษาเก่า นักศึกษาปัจจุบัน อาจารย์เก่า อาจารย์ปัจจุบัน และชาวเชียงใหม่ ชาวภาคเหนือซึ่งเคยภูมิใจและรู้สึกภูมิใจว่า มข. เป็นของเขา มข. สนใจเขา เป็นโอกาสที่จะสร้างความรู้สึกร่วมกันให้เกิดขึ้น ขณะที่คนใน มข. เองก็จะทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ มีความสุข โดยมีประชาชนและบ้านเมืองได้รับประโยชน์

สิ่งสุดท้ายที่อยากจะขอคือ เมื่อทำการปรับโครงสร้างการบริหารวิชาการแล้ว (Academic Restructuring) อยากเชิญชวนท่านผู้บริหารว่า จะทำอะไรให้ มข. เป็น “มหาวิทยาลัยคุณธรรม” จึงขออน้อมนำพระราชดำริของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว มาปรับใช้กับ มข. ในช่วง 50 ปี มข. จะผลิตคนดีสู่สังคมไทย แต่เชื่อว่าถ้าใช้หลัก “คุณธรรมนำความรู้” จะทำให้ความรู้สะอาดขึ้น บริสุทธิ์ขึ้น และปลดปล่อยจิตใจจากพันธนาการ เพื่อการทำงานรับใช้บ้านเมืองและประชาชน โดยมีรางวัล คือ ความสุขใจที่ได้จากการทำงานและเห็นผู้อื่นมีความสุข

1/สม วิมลพงษ์

(ศาสตราจารย์เกียรติคุณเกษม วัฒนชัย)
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

5

กรรมการสภา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

10

ผลการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี พ.ศ. 2555

47

ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ
ที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติในปี พ.ศ. 2555

Content

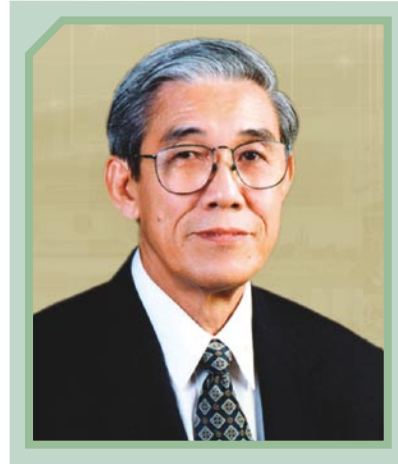


กรรมการสภา
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ.เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย
องคมนตรี
นายกสภามหาวิทยาลัย



ศ.เกียรติคุณ นพ.อาวุธ ศรีศุกรี
อุปนายกสภามหาวิทยาลัย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง



ศ.ดร.พงษ์ศักดิ์ อังสสิทธิ์
อธิการบดี



นายธรรมรักษ์ พิชญกุล
ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย



รศ.ธีระ วิสิทธิ์พานิช
นายกสภาคมนักศึกษาเก่า



พศ.พีระพล คดบัว
ประธานสภาพนักงาน



กรรมการสภามหาวิทยาลัยพุทธรังคบุรี



ดร.กฤษณพงศ์ กีรติกร



ดร.คุณหญิงกษมา วรวรรณ ณ อยุธยา



นายณรงค์ ตานาวัฒน์



ดร.นอคุณ สิทธิพงษ์



รศ.นคร ณ ลำปาง



นางสาวนวพร เรืองสกุล



พศ.ดร.นิพนธ์ ตูวานนท์



ศ.เกียรติคุณ ดร.ปิยะวัตติ บุญ-หลง



ศ.กิตติคุณ ดร.วิชณุ เกรื่องงาม



ดร.สทิตย์ ลิ้มพงษ์พันธ์



ศ.นพ.สุทธิพร จิตต์มิตรภาพ



ศ.นพ.สิน อนุราษฎร์



นายอนันต์ สัตระกุล



นายอมรพันธ์ นิมานันท์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทอื่นๆ



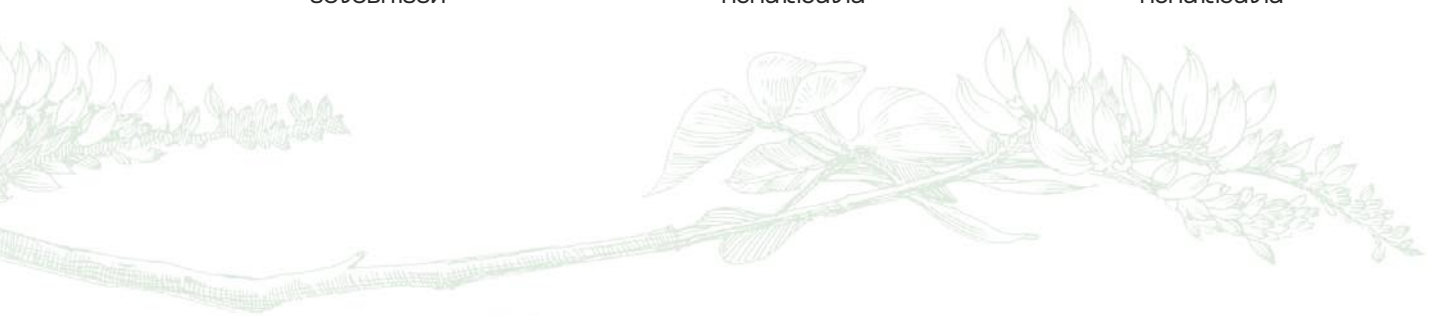
ศ.ดร.วิภาดา คุณาวิกติกุล
รองอธิการบดี



รศ.นพ.นิเวศน์ นันทจิต
หัวหน้าส่วนงาน



รศ.บุญสวาท เพ็ญชานนท์
หัวหน้าส่วนงาน





รศ.ดร.ธีรฉรรณ บุญญวรรณ
คณาจารย์ประจำ



ศ.นพ.ไพฑูรย์ นงศ์ชัย
คณาจารย์ประจำ



รศ.ดร.ศิวรักษ์ ศิวารมย์
คณาจารย์ประจำ



นายประยัต เต็มขุนทด
พนักงานมหาวิทยาลัย
(ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ)

เลขานุการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พศ.นพ.สุภชัย เชื้อรัตนพงษ์
รองอธิการบดีฝ่ายบริหารทั่วไปและทรัพยากรบุคคล
และงานสภามหาวิทยาลัย



ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในปี พ.ศ. 2555

ในปี พ.ศ. 2555 สภามหาวิทยาลัยมีการประชุม 12 ครั้ง ได้พิจารณาระเบียบวาระการประชุมจำนวนทั้งสิ้น 387 ระเบียบวาระ สรุปได้ดังนี้

ครั้งที่	แจ้งเพื่อทราบ	นโยบาย	แต่งตั้งผู้บริหาร	พิจารณา	ทักท้วง	รวม
ครั้งที่ 1	4	0	0	15	3	22
ครั้งที่ 2	7	0	4	8	9	28
ครั้งที่ 3	8	3	7	7	8	33
ครั้งที่ 4	9	1	0	6	9	25
ครั้งที่ 5	8	0	3	6	9	26
ครั้งที่ 6	8	0	3	13	11	35
ครั้งที่ 7	5	2	3	8	7	25
ครั้งที่ 8	9	1	5	7	5	27
ครั้งที่ 9	10	2	3	11	9	35
ครั้งที่ 10	11	2	3	7	7	30
ครั้งที่ 11	11	3	2	12	8	36
ครั้งที่ 12	11	3	9	15	11	49
รวม	101	17	42	115	96	371

จากจำนวนระเบียบวาระทั้งหมดดังกล่าว สามารถประมวลเรื่องสำคัญที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติและมีข้อเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยไปดำเนินการ ดังนี้

1. การกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยดำเนินการหรือมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1.1 การกำหนดทิศทางการบริหารมหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปีข้างหน้า เพื่อให้คณะกรรมการสรรหาอธิการบดีนำไปใช้เป็นกรอบในการสรรหาอธิการบดี ดังนี้

(1) พัฒนาการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เพื่อมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 1 ของประเทศ ในสาขาวิชาที่มีความเข้มแข็งซึ่งจากการประเมินโดยองค์กรประเมินนานาชาติจะพบว่า

ในหลายสาขา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่อันดับ 2 ของประเทศ และไม่เป็นการยากจนเกินไปที่จะพัฒนาบางสาขาสู่การเป็นอันดับ 1 ซึ่งถ้ากำหนดจุดเน้นการพัฒนาในสาขาวิชาที่มีศักยภาพก็จะเป็นการทำทนายมากขึ้น

(2) สภามหาวิทยาลัยได้อนุมัติให้ใช้แผนพัฒนา การศึกษาระยะที่ 11 เป็นกรอบ ขอให้รักษาเป้าหมายตามแผนเดิม ได้รับการจัดอันดับเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย เอเชีย และระดับโลก คือ

- ไม่ต่ำกว่าอันดับที่ 3 ของประเทศ
- อยู่ใน 50 อันดับแรกของเอเชีย ภายในปี 2555
- อยู่ใน 300 อันดับแรกของโลก ภายในปี 2559

(3) เพื่อให้เป้าหมายตามข้อ 1 ประสบผลสำเร็จ ต้องให้ความสำคัญกับการพัฒนาระบบ บริหารจัดการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มีการบริหารจัดการที่ทันสมัย (Modern Management)

1.2 ให้ออกคิดเห็นและข้อเสนอแนะ เพื่อให้อธิการบดีคนใหม่นำไปเป็นข้อพิจารณาในการจัดทำ แผนนโยบายในการบริหารมหาวิทยาลัยในระยะ 4 ปีข้างหน้าต่อไป ดังนี้

(1) ให้จัดลำดับความสำคัญของงานหรือพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการ ก่อนหลัง (Prioritization) โดยเฉพาะงานหรือพันธกิจที่มีความเร่งด่วนในลำดับที่ 1 ถึงลำดับที่ 3 ให้ชัดเจน เพื่อแสดงถึงการให้พันธะสัญญา (Commitment) ต่อสภามหาวิทยาลัย

(2) นำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence) มาใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย

(3) ส่งเสริมงานวิจัยในเชิงพื้นที่เพื่อเข้าไปสู่สังคมและชุมชน ให้ความสำคัญกับการพัฒนา พื้นที่ที่อยู่รอบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มากขึ้น งานบริการวิชาการ เน้นการเป็นที่ปรึกษาในโครงการ ขนาดใหญ่ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาแต่ต้องเชื่อมโยงกับการจัดทำฐานข้อมูลที่มีความพร้อม สร้าง เครือข่ายเพื่อการพัฒนาอย่างกว้างขวาง เพื่อช่วยกันทำงานโดยเฉพาะในโครงการขนาดใหญ่ เพราะ ลำพังเพียงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่หน่วยงานเดียวไม่สามารถทำงานทุกสิ่งทีประสงค์ให้สำเร็จได้

(4) พัฒนาคณาจารย์ทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ มีแนวทางในการดึงดูดคนดีและเก่ง เข้าสู่ระบบ โดยการปรับอัตราค่าจ้างโดยเฉพาะค่าตอบแทนอาจารย์วุฒิปริญญาเอก ให้สามารถแข่งขันได้

เลือกสรรนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีเยี่ยมเพื่อบรรจุเป็นอาจารย์ และให้ทุนไปศึกษาต่อและระหว่างที่รับทุนการศึกษาอยู่ก็ควรได้รับ เงินเดือนตามปกติซึ่งต้องมีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบที่เกี่ยวข้อง พัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ และปรับสัดส่วน ของบุคลากรสายสนับสนุนต่อสายวิชาการให้เหมาะสม

(5) ปรับปรุงกฎระเบียบ ข้อบังคับ ลดขั้นตอนให้ เรียบง่าย



1.3 ข้อเสนอแนะสำหรับโครงการพัฒนาอาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในการจัดการเรียนรู้รูปแบบใหม่

สภามหาวิทยาลัยขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณารูปแบบการพัฒนาอาจารย์ด้านการเรียนการสอนเพื่อนำไปสู่การผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ความสามารถตามความต้องการของสังคม และมีการพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับศตวรรษที่ 21 เพื่อเป็นแนวทางให้อาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถถ่ายทอดความรู้ และการจัดรูปแบบของการศึกษาแบบใหม่ โดยมีเป้าหมายเพื่อพัฒนานักศึกษาให้มีความรู้และทักษะต่างๆ ที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ตลอดชีวิต ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะดังนี้

- (1) ให้ปรับปรุงหลักสูตรให้เหมาะสมกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และให้มีรูปแบบที่ใช้ได้กับช่วงวัยของอาจารย์ซึ่งมีหลายช่วงวัย
- (2) ให้มีการกำหนดแรงจูงใจสำหรับผลสัมฤทธิ์ของภาคส่วนต่างๆ ในหลักสูตรนี้
- (3) ให้มหาวิทยาลัยมอบหมายให้มีเจ้าภาพที่เข้มแข็งทั้งฝ่ายบริหารและอาจารย์ผู้ทรงคุณวุฒิที่จะร่วมกันเป็นคณะกรรมการบริหารหลักสูตรนี้และทำอย่างต่อเนื่อง
- (4) การจัดหาวิทยากรอาจหาได้จากหลายแหล่งรวมทั้งส่งอาจารย์ไปฝึกอบรมในสถาบันต่างประเทศหรือเชิญผู้เชี่ยวชาญจากต่างประเทศมาให้ความรู้
- (5) ให้มีการนำไปสู่การปฏิบัติอย่างต่อเนื่อง และขอให้มหาวิทยาลัยจัดกองทุนเพื่อให้ส่วนงานหรือหน่วยงานที่ประสงค์จะดำเนินการจัดการฝึกอบรมการเรียนการสอนรูปแบบใหม่สามารถเสนอขอรับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยได้ เพื่อให้เกิดผลงานที่เป็นตัวอย่างที่น่าไปใช้ในส่วนงานหรือหน่วยงานอื่นได้ต่อไป
- (6) ให้ปรับปรุงข้อกำหนดภาระงานของอาจารย์ (TOR) เพื่อให้สอดคล้องกับเป้าหมายของการพัฒนาอาจารย์ในครั้งนี้

1.4 ให้ข้อเสนอในการดำเนินการของศูนย์การศึกษาทริภุญไชย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สภามหาวิทยาลัยได้ไปเยี่ยมชมและประชุมสภามหาวิทยาลัย ณ ศูนย์การศึกษาทริภุญไชย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดลำพูน โดยมีข้อเสนอแนะในการดำเนินงานของศูนย์การศึกษาทริภุญไชย ดังนี้

- (1) ควรทำแผนกายภาพการใช้พื้นที่ให้ชัดเจน เนื่องจากสภาพแวดล้อมปัจจุบันมีป่าไม้ที่ให้ความร่มรื่นเป็นจำนวนมาก ควรกำหนดพื้นที่ใช้งานสำหรับวัตถุประสงค์ต่างๆ ให้ชัดเจน รวมทั้ง



กำหนดพื้นที่ป่าไม้ธรรมชาติที่จะสงวนไว้ โดยเมื่อทำแผนกายภาพเสร็จแล้วขอให้นำเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้เป็นมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย

- (2) การกำหนดเขตการใช้พื้นที่ (Zoning) ควรให้เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตัวอย่างเช่น ส่วนด้านนอกที่ใกล้ชิดชุมชนหรือ

เมือง เป็นพื้นที่ร้านค้าสำหรับนักศึกษา และจะทำหน้าที่เป็นกันชน
มิให้มีความสกปรกรกรุงรังเข้ามาในพื้นที่ของเขตการศึกษา ถัดมา
เป็นพื้นที่ป่าที่จะทำหน้าที่เป็นกันชนอีกโดยมีถนนตัดผ่านเข้าไป
ศูนย์กลางก็จะเป็นอาคารกิจกรรมทางด้านวิชาการ ซึ่งอยู่ติดกับส่วน
ของการบริหาร ถัดมาเป็นหอพักซึ่งอยู่กึ่งกลางระหว่างห้องสมุดกับ
ส่วนนันทนาการ ทั้งนี้ในการวางแผนกายภาพการใช้พื้นที่ต้อง
กำหนดจำนวนนักศึกษาสูงสุดที่จะรองรับไว้ด้วย ส่วนการจัดทำ
แผนกายภาพควรคิดในองค์รวมสำหรับนักศึกษาทุกสาขา
เนื่องจากพื้นที่หลายส่วนสามารถใช้ร่วมกันได้ ไม่ควรมอบให้คณะแต่ละคณะเป็นผู้จัดทำแผนกายภาพ
เองเพราะจะทำให้การใช้พื้นที่สิ้นเปลือง



มีข้อเสนอแนะเพิ่มเติมว่าการออกแบบพื้นที่ใช้สอยถ้าเป็นไปได้ ควรให้มีลักษณะเป็น 3 วง
ซ้อนกัน คือ ใจกลาง เป็นพื้นที่ของการบริหาร วงที่ 2 เป็นพื้นที่สำหรับการเรียนการสอน และพื้นที่
ส่วนสนับสนุนการเรียนการสอน วงที่ 3 เป็นที่พักผ่อน หอพัก สนามกีฬา เมื่อเลิกงานหรือเลิกเรียน
แล้วจะได้กระจายคนไปสู่วงที่ 3 ให้มากที่สุดเท่าที่จะมากได้

(3) การกำกับดูแลการใช้พื้นที่รับผิดชอบโดยส่วนกลาง ให้มีคณะกรรมการกำกับดูแลการใช้
พื้นที่ (Facilities Use Committee) หากส่วนงานใดได้รับมอบพื้นที่ไปใช้เพื่อกิจการใดแล้วไม่ได้ใช้
ปล่อยให้พื้นที่ว่างเปล่าปราศจากการใช้งานควรเรียกคืนเพื่อจัดสรรให้สำหรับกิจการอื่น

(4) การออกแบบอาคารหรือร่วมกันระหว่างคณะเกษตรศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์
และคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ นอกจากนี้แล้วควรใช้ประโยชน์จากความลาดชันของพื้นที่ในการ
ก่อสร้างอาคาร ซึ่งจะทำให้เป็นอาคารที่เหมาะสมกับการใช้งานในพื้นที่โดยใช้วัสดุในท้องถิ่น สี
ลักษณะของอาคารควรอิงอยู่กับพื้นที่ รูปแบบการสร้างอาคารควรมีคณะกรรมการกลางของ
มหาวิทยาลัยเป็นผู้รับผิดชอบ เพื่อให้มีลักษณะที่ผสมกลมกลืนกัน ไม่ว่าจะเป็นอาคารที่สร้างก่อนหรือ
สร้างภายหลัง การผ่านเข้าออกในเขตการศึกษาควรมีการตัดถนนสายประธาน

(5) มหาวิทยาลัยควรมีส่วนช่วยกระตุ้นผู้บริหารของจังหวัดลำพูนให้ย้ายส่วนราชการของ
จังหวัดลำพูนมาอยู่ในพื้นที่ใกล้เคียง ซึ่งได้มีการทำแผนที่จะย้ายอาคารที่ทำการของส่วนราชการใน
จังหวัดลำพูนไว้แล้ว และขณะนี้ได้มีการก่อสร้างอาคารที่ทำการศาลจังหวัดลำพูนขึ้นแล้ว เนื่องจาก
ตัวเมืองลำพูนปัจจุบันไม่สามารถรองรับการขยายตัวของส่วนราชการต่างๆ ได้ และควรกำหนดให้เป็น
พื้นที่อนุรักษ์ด้านประวัติศาสตร์ และวัฒนธรรม

(6) ขอให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่รับผิดชอบศูนย์การศึกษาแห่งนี้สร้างความสัมพันธ์กับ
ชุมชนที่อยู่โดยรอบ และให้การดูแลชุมชนที่อยู่รอบมหาวิทยาลัย โดยอาจใช้แนวคิดของโครงการ
ปิดทองหลังพระ เพื่อให้ประชาชนพัฒนาตนเองให้พ้นจากความยากจนและมีคุณภาพชีวิตที่ดีในระยะยาว

(7) หากพิจารณาในภาพกว้าง นิคมอุตสาหกรรมลำพูน จะเป็นส่วนเชื่อมต่อจังหวัด
เชียงใหม่ ลำพูนและลำปาง ปัญหาที่เกิดขึ้น คือ แรงงานที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรม ยังขาดทักษะ
ความพร้อมที่จะปฏิบัติงานได้ทันที จึงมีความต้องการความรู้เพิ่มเติมให้พร้อมสำหรับการปฏิบัติงาน

ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมในพื้นที่นี้ก็จะเป็ประโยชน์อย่างยิ่งกับแรงงานที่จะเข้าสู่ภาคอุตสาหกรรมของนิคมอุตสาหกรรม นอกจากนี้แล้วเมื่อแรงงานได้ปฏิบัติงานไปสักระยะหนึ่ง มีการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีหรือต้องเปลี่ยนงานใหม่ ซึ่งต้องการความรู้หรือทักษะเพิ่มเติม หากมหาวิทยาลัยจะจัดให้มีการศึกษาต่อเนื่องก็จะเป็นประโยชน์สำหรับผู้ที่อยู่ในตลาดแรงงานที่ประสงค์จะเพิ่มพูนความรู้และทักษะของตนเอง

(8) เรื่องการฝึกอบรม และการจัดการศึกษาต่อเนื่องน่าจะเป็นกิจกรรมที่ดึงคนเข้าสู่พื้นที่ได้มาก มหาวิทยาลัยและส่วนงานต่างๆ มีกิจกรรมฝึกอบรมที่จัดกันอยู่ตลอดปี ซึ่งไปใช้สถานที่ของโรงแรมต่างๆ หากจะจัดตั้งศูนย์ฝึกอบรมของมหาวิทยาลัยขึ้นในพื้นที่นี้ เพื่อเป็นสถานที่ฝึกอบรมบุคลากรของมหาวิทยาลัย ทำให้ได้มีโอกาสมาพักอาศัยร่วมกันในช่วงของการฝึกอบรมก็จะเป็นการสร้างความสัมพันธ์ที่ดี

(9) ควรกำหนดแนวเขตของพื้นที่ศูนย์การศึกษาให้ชัดเจน และมีสิ่งทีแสดงแนวเขต เช่น การปลูกต้นไม้ชนิดใดชนิดหนึ่งตามแนวเขตโดยรอบพื้นที่ เพื่อป้องกันการบุกรุก เพราะถ้าปล่อยให้มีการบุกรุกแล้ว จะไม่สามารถผลักดันให้ออกไปได้และท้ายที่สุดมหาวิทยาลัยก็จะสูญเสียพื้นที่ให้แก่ผู้บุกรุก

(10) การวางแผนการใช้ประโยชน์ของพื้นที่ต้องกำหนดเป้าหมายในอนาคตให้ชัด เน้นความสัมพันธ์กับชุมชน ร่วมกับชุมชนในการอนุรักษ์วัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม คำนึงถึงผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การทำงานวิจัยต้องใช้โจทย์จากปัญหาในพื้นที่ เพื่อให้คนในท้องถิ่นได้ประโยชน์

(11) หลักสูตรการเรียนการสอนในศูนย์นี้ควรทำให้แตกต่างจากหลักสูตรที่สอนในสถานที่ดั้งเดิม เนื่องจากเป็นพื้นที่ใหม่แต่อยู่ใกล้ชิดกับสถานที่ดั้งเดิม

(12) การจัดทำยุทธศาสตร์ของศูนย์การศึกษาหรือศูนย์ฯ ควรแตกต่างจากยุทธศาสตร์ที่ใช้ในสถานที่ตั้ง ศูนย์การศึกษาแห่งนี้ควรเป็นศูนย์กลางที่ทำหน้าที่กระจายความรู้และบริการสู่ชุมชน เช่น หากจะมีโรงพยาบาลก็ควรจะมีขนาดเล็กและกำหนดให้ชัดว่าจะไม่มีนโยบายขยายขนาดของโรงพยาบาล หากจะขยายบริการเพิ่มเติมก็ต้องออกสู่ชุมชนโดยตรง เช่น จัดหน่วยบริการเคลื่อนที่ เป็นต้น ไม่ประสงค์จะให้การดำเนินงานของศูนย์เป็นเสมือนการสร้างอาณาจักรใหม่

(13) มหาวิทยาลัยควรทำแผนยุทธศาสตร์สำหรับศูนย์การศึกษาหรือศูนย์ฯ แต่การที่จะกำหนดแผนยุทธศาสตร์ได้ต้องมีข้อมูลเชิงประจักษ์ ต้องให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยนำคณบดีที่เกี่ยวข้องลงพื้นที่เพื่อรับฟังปัญหา ข้อเสนอแนะจากประชาชนในพื้นที่ เพื่อจะได้วางแผนยุทธศาสตร์ได้ถูกต้อง

1.5 ให้ความเห็นชอบแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555 - 2559 ที่เสนอโดยรองศาสตราจารย์ นพ.นิเวศน์ นันทจิต อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมี ข้อเสนอแนะและข้อสังเกต ดังนี้

(1) ยุทธศาสตร์ที่นำเสนอถ้าหากจะทำให้มีจุดเน้น มีความกระชับมากขึ้น มีความท้าทายมากขึ้น และมีจำนวนไม่มากนัก พร้อมทั้งจัดลำดับความสำคัญของเรื่อง และทุ่มทรัพยากรในจุดที่เน้นก็จะทำให้สามารถบรรลุเป้าหมายได้ไม่ยากนัก

(2) ในส่วนที่เกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา มีข้อเสนอแนะโดยภาพรวมดังนี้

(2.1) ถ้ามีแผนการกระตุ้น ท้าทาย และสร้างความคาดหวังต่อตัวนักศึกษา เพื่อให้

นักศึกษาแสดงศักยภาพที่มีอยู่ได้เต็มความสามารถจะทำให้ศึกษามีคุณภาพมากขึ้น และจะเป็นโอกาสให้มหาวิทยาลัยได้คัดเลือกนักศึกษาที่มีความรู้ความสามารถโดดเด่นไว้เป็นอาจารย์ต่อไป

(2.2) นำจุดเด่นของการศึกษาในมหาวิทยาลัยที่สามารถแสดงให้เห็นเป็นตัวอย่างได้ประชาสัมพันธ์อย่างกว้างขวางเพื่อให้นักเรียนเลือกมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งการจัดหลักสูตรเฉพาะสำหรับนักศึกษาปริญญาโทให้สามารถเรียนจบปริญญาเอกได้ในเวลาที่ลดลงจากเวลาเรียนตามปกติ

(2.3) การกำหนดเป้าหมายเชิงนโยบายเกี่ยวกับจำนวนนักศึกษาของมหาวิทยาลัย สัดส่วนของนักศึกษาปริญญาตรี โท เอก และพิจารณาความต้องการของตลาดประกอบด้วย

(2.4) การกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตควรคำนึงถึงคุณลักษณะบางประการที่ควรส่งเสริมสร้างให้มีความเด่นชัดมากขึ้น เช่น ความคิดเชิงวิพากษ์ ความคิดสร้างสรรค์ การบริหารจัดการ เป็นต้น

(3) ถ้ามหาวิทยาลัยปรับเปลี่ยนบทบาทจากการกำกับดูแลมาเป็นผู้ให้การสนับสนุนหรืออำนวยความสะดวกให้การดำเนินของส่วนงานต่างๆ ก็จะต้องคล้องกับนโยบายการกระจายอำนาจลดเรื่องงานประจำที่จะต้องนำเข้าสู่ประชุม เพื่อให้ที่ประชุมได้มีเวลาคิดเรื่องเชิงนโยบายมากขึ้น ทั้งนี้สิ่งที่ควบคู่กับการกระจายอำนาจคือระบบการตรวจสอบที่มีประสิทธิภาพ มีบุคลากรที่ปฏิบัติงานทางการเงินการบัญชีที่มีความรู้ความสามารถและได้รับการอบรมให้เข้าใจหลักเกณฑ์แนวทางปฏิบัติร่วมกัน

(4) ระเบียบข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลในสายวิชาการ ควรมีความยืดหยุ่นเพื่อให้คณาจารย์ได้มีโอกาสทำงานตามความถนัดของตนที่จะเลือกเน้นด้านการสอน หรือเน้นด้านการทำวิจัย และมีความก้าวหน้าตามแนวทางที่ตนถนัด และเปิดช่องทางที่สะดวกในการเคลื่อนย้ายสถานที่ปฏิบัติงานให้เหมาะสม เช่น ถ้าเป็นการวิจัยเพื่อให้บริการแก่ภาคอุตสาหกรรม อาจารย์ต้องสามารถไปปฏิบัติงานในภาคอุตสาหกรรมได้ในระหว่างที่ทำการวิจัยโดยใช้บัณฑิตศึกษาเป็นตัวเชื่อม อาจารย์ใหม่ระดับปริญญาเอกอาจให้ไปปฏิบัติงานวิจัยนอกมหาวิทยาลัยสักช่วงเวลาหนึ่ง เช่น 1 ปี เพื่อให้มีประสบการณ์ก่อนที่จะมาทำการสอน และมีช่องทางให้นักวิจัยภายนอกมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเพื่อช่วยเป็นที่ปรึกษางานวิจัยหรือวิทยานิพนธ์ได้ และมีโอกาสได้รับตำแหน่งวิชาการพิเศษ และนักวิจัยภายในมหาวิทยาลัยก็ให้สามารถทำหน้าที่ทั้งด้านการวิจัยและการสอนได้ (Double Appointment) ซึ่งจะทำให้มีความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพมากขึ้น

(5) การบริหารการเงินบางคณะยังมีปัญหาในส่วนที่เป็นข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารการเงิน และต้องการความช่วยเหลือจากมหาวิทยาลัยเพื่อทำให้การบริหารการเงินมีประสิทธิภาพมากขึ้น ทั้งนี้ อาจจะนำระบบการบริหารการเงินสมัยใหม่สำหรับองค์กรขนาดใหญ่มาใช้ ซึ่งจะต้องมีการลงทุนมากในระยะแรก แต่ในระยะยาวจะคุ้มทุนเพราะสามารถลดการใช้กำลังคนและติดตามประเมินผลได้

(6) จากนโยบายที่มุ่งสู่ความเป็นเลิศ ขณะนี้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาได้เปิดโอกาสให้มหาวิทยาลัยสมัครเข้าใช้ระบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งขณะนี้คณะแพทยศาสตร์ได้สมัครแล้ว แต่การที่เพียงคณะเดียวสมัครยังน้อยเกินไป ควรเชิญชวนให้ส่วนงานสมัครมากกว่านี้อย่างน้อยจำนวนครึ่งหนึ่งของส่วนงานในมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิด



การขับเคลื่อนเข้าสู่ระบบคุณภาพดังกล่าวอย่างจริงจังหลังจากที่มหาวิทยาลัยได้จัดให้มีการฝึกอบรมบุคลากรเกี่ยวกับการนำเกณฑ์ TQA (Thailand Quality Award) มาใช้ในการดำเนินงานเป็นเวลานานพอสมควรแล้ว

(7) ขอใช้ยุทธศาสตร์นี้เป็นสัญญาณกับสภามหาวิทยาลัยที่จะใช้ในการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี ทั้งนี้ในประเด็นใด

ที่ยังไม่ชัดเจน คณะกรรมการประเมินอาจจะมียุทธศาสตร์เพื่อให้อาจารย์สามารถประเมินได้ชัดเจนมากขึ้น

(8) ในสาขาที่เป็นเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ว่าจะเป็อันดับหนึ่งของประเทศนั้น ขอให้ใช้สาขานั้นเป็นตัวนำร่องในการปรับปรุงคาวพของระบบ เช่น เรื่องการกระจายอำนาจ เรื่อง Double Appointment เป็นต้น และกำหนดด้วยการไปสูเป้าหมายนั้นมหาวิทยาลัยจะจัดระบบการสนับสนุนอย่างไร ทั้งในเรื่องการเงิน การคัดเลือกบุคลากร ความก้าวหน้าในหน้าที่การงาน โดยอาจจะต้องไปปรึกษากับส่วนงานแต่ละส่วนงานว่ามีความต้องการอย่างไรเพื่อให้ก้าวไปสู่การเป็นอันดับหนึ่งได้ สำหรับในเรื่องเงินวิจัย มหาวิทยาลัยน่าจะจัดตั้งกองทุนที่แยกออกมาต่างหากที่มีจำนวนมากพอประมาณเพื่อขับเคลื่อนไปสู่เป้าหมายที่จะเป็นอันดับ 1 ส่วนสาขาที่อยู่ในลำดับ 3 และลำดับ 4 จะสามารถก้าวขึ้นมาอยู่ในอันดับ 2 ของประเทศได้อย่างไร ทั้งนี้ควรนำแนวทางการดำเนินงานที่จะไปสู่เป้าหมายดังกล่าวเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาภายใน 6 เดือน

(9) ในชั้นการขับเคลื่อนให้เป็นไปตามยุทธศาสตร์ที่สภามหาวิทยาลัยเห็นชอบแล้วนั้น ผู้บริหารของส่วนงานต่างๆ ต้องไปปรับแผนยุทธศาสตร์และกำหนดตัวชี้วัดของยุทธศาสตร์ในระดับส่วนงานที่สอดคล้องและประสานสัมพันธ์กับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมาย

(10) ยุทธศาสตร์การให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นเรื่องสำคัญที่มหาวิทยาลัยต้องลงลึกไปถึงระดับการปฏิบัติที่จะช่วยชุมชนและท้องถิ่นให้ชัดเจน ในเรื่องที่เป็นจุดเด่นของมหาวิทยาลัยที่ได้กล่าวมา เช่น พลังงานทางเลือก พลังงานทดแทน การเกษตรที่สูง ข้าวล้านนา เป็นต้น ขณะนี้มีปัญหาการบริหารจัดการน้ำสำหรับพื้นที่ทางภาคเหนือ และไม่มีคำแนะนำที่ชัดเจนสำหรับเกษตรกร หรือถ้ามีก็อาจจะไม่เป็นครั้งคราว ทำให้การจัดการน้ำ (เช่น กรณีของจังหวัดเชียงใหม่) ไม่เข้มแข็งและไม่ต่อเนื่อง และจากประสบการณ์เมื่อมีการปรับเปลี่ยนหัวหน้าส่วนราชการในจังหวัด การบริหารจัดการก็เปลี่ยนไปด้วยทำให้ไม่ประสบความสำเร็จ จนบัดนี้แม้ในเขตชลประทานก็ยังไม่เป็นรูปธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เคยมีข้อมูลในด้านนี้อยู่บ้างแล้ว มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญกับเรื่องนี้เพื่อช่วยเหลือชุมชนและท้องถิ่นชัดเจน โดยอาจกำหนดเป็นหัวข้อวิจัยเชิงพื้นที่และเป็นการวิจัยเชิงปฏิบัติการแบบมีส่วนร่วมของชุมชนอย่างจริงจัง แม้จะมีการเปลี่ยนแปลงหัวหน้าส่วนราชการ แต่ถ้าได้สร้างนักวิจัยของชุมชนท้องถิ่นไว้ก็จะทำให้เกิดความต่อเนื่องและแก้ปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างจริงจัง

(11) จากแผนยุทธศาสตร์ที่จะไปสู่การกระจายอำนาจต้องทบทวนโครงสร้างปัจจุบันเพื่อให้สอดคล้องกับการกระจายอำนาจด้วย พัฒนากำลังคน และสุดท้ายต้องพัฒนากระบวนการทำงาน โดยเฉพาะระบบสารสนเทศ

(12) ในช่วง 6 เดือนแรกขอให้นำเสนอแนวทางการดำเนินงานที่จะไปสู่เป้าหมายการเป็นอันดับหนึ่งของประเทศในสาขาวิชาที่กำหนดต่อสภามหาวิทยาลัยตามข้อเสนอแนะดังกล่าวข้างต้นด้วย

(13) ขอปรับวิสัยทัศน์ จากการสร้างความเป็นเลิศด้านวิชาการเพื่อเป็นที่พึงของสังคม เป็น “สร้างความเป็นเลิศด้านวิชาการเพื่อรับใช้สังคม” ซึ่งจะสอดคล้องกับอุดมการณ์ “รวมพลังเพื่อแผ่นดิน”

1.6 การมีส่วนร่วมในการกำหนดทิศทาง นโยบาย และการบริหารในระดับคณะ สถาบัน สำนัก

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นและข้อเสนอแนะต่อแผนปฏิบัติงานระยะ 4 ปี ของคณบดีที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ ที่ได้เสนอแผนปฏิบัติงานต่อสภามหาวิทยาลัย ได้แก่ คณบดีคณะศึกษาศาสตร์ คณบดีคณะการสื่อสารมวลชน คณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อและเทคโนโลยี คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์ และคณบดีคณะเกษตรศาสตร์

1.6.1 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานของคณะศึกษาศาสตร์ ที่สำคัญ

(1) จากการวิจัยการปฏิรูปการศึกษาที่สำคัญที่สุดคือการปฏิรูปครู ซึ่งคณะศึกษาศาสตร์จะมีบทบาทมากในการปฏิรูปครู และแผนฯ ที่นำเสนอก็สอดคล้องกับวิธีการทำแผนฯ ได้อย่างดี การปฏิรูปครูที่สำคัญในอนาคตคือ การที่จะให้ครูเข้าใจถึงปรัชญาการศึกษาสมัยใหม่ที่เน้นนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษา ดังนั้น จึงต้องพยายามสอนนักศึกษาในคณะศึกษาศาสตร์ให้เป็นครูที่ Coach มากกว่าเป็น Teacher นอกจากมี Teaching Skills แล้ว ต้องมี Coaching Skills ด้วย ท้ายที่สุดแล้ว นักศึกษาก็จะต้องไปเป็นครูที่ทำให้เกิดบรรยากาศให้นักเรียนเรียนรู้ด้วยตนเองมากที่สุด การเรียนการสอนยังมีอีกหลายวิธีการ ซึ่งคณะคงต้องหาวิธีการใหม่ๆ ที่จะทำให้ครูเหล่านี้สอนนักเรียนเป็นศูนย์กลางของการศึกษาให้ได้

(2) โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ผ่านมาผลการเรียนของนักเรียนอยู่ในเกณฑ์ดีมาก มีผลการสอบ ONET อยู่ในอันดับ 1 หรือ 2 ใน 20 อันดับแรกของประเทศตั้งแต่ปี 2549 เป็นต้นมา ต้องพยายามทำให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความรู้สึกหมดห่วงในเรื่องการศึกษาของบุตรหลาน เพื่อจะได้มาทุ่มเทการทำงานวิจัย การเรียนการสอนให้กับมหาวิทยาลัยมากขึ้น คณะศึกษาศาสตร์สามารถช่วยได้โดย (1) ผลิตครูสาขาอาชีพต่างๆ (2) ช่วยในเรื่องสวัสดิการ จัดการเรียนการสอนของโรงเรียนสาธิต หากสามารถขยายจำนวนรับนักเรียนที่เป็นบุตรของอาจารย์ ข้าราชการ พนักงานในมหาวิทยาลัย เพิ่มมากขึ้นก็จะเป็นประโยชน์ และทำให้บุคลากรมีความสุขในการทำงาน และหากจะเปิดรับนักเรียนในระดับประถมศึกษาขอให้ระบุ



ระยะเวลาที่ชัดเจนด้วยว่าเมื่อใด

(3) ตัวชี้วัดที่นำเสนอเกี่ยวกับการตีพิมพ์ผลงานทางวิชาการมีจำนวนน้อยมาก หากจะเป็นมหาวิทยาลัยนานาชาติหรือมหาวิทยาลัยวิจัย จำนวนงานวิจัยจะเป็นส่วนสนับสนุนที่สำคัญมาก จึงขอฝากคณบดีให้ผลักดันในเรื่องนี้อย่างจริงจัง

(4) ในอดีตคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะเป็นแกนนำในกลุ่มสถาบันอุดมศึกษาภาคเหนือ ปัจจุบันผู้อำนวยการโรงเรียนในภาคเหนือส่วนใหญ่จะเป็นศิษย์เก่าของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องจากเคยมีหลักสูตรต่อยอด แต่ปัจจุบันครูในโรงเรียนส่วนใหญ่จะสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรี ดังนั้น คณะควรจะไปเปิดหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอก แล้วให้โควตาให้กับผู้บริหารโรงเรียนต่างๆ มาศึกษากับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยอัตราค่าธรรมเนียมต้องไม่สูงมากนักเพื่อเปิดโอกาสให้เข้ามาเรียนได้อย่างกว้างขวาง ซึ่งจะเป็นประโยชน์มากในเรื่องแกนนำทางการศึกษาระดับอุดมศึกษาในภาคเหนือ

1.6.2 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานของคณะกรรมการสื่อสารมวลชน ที่สำคัญ

(1) พลังนักศึกษาเก่าของคณะกรรมการสื่อสารมวลชนเป็นที่ยอมรับว่ามีความเข้มแข็งรวมทั้งอาจารย์พิเศษและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่างๆ ที่สามารถเอื้อเพื่ออาจารย์ข้ามสถาบัน คงต้องพยายามหามาตรการระยะสั้นและระยะยาว ระยะยาวคงต้องพัฒนาอาจารย์ประจำของคณะ แต่ในระยะสั้นการสร้างเครือข่าย อาจารย์พิเศษ นักศึกษาเก่า รวมทั้งผู้ประกอบการ และนักสื่อสารมวลชนที่สามารถสอนได้ก็เชิญมาเป็นอาจารย์พิเศษได้

(2) จุดอ่อนของคณะจะเป็นเรื่องเงินรายได้ของคณะที่มีน้อยมาก เงินรายได้หลักมาจากค่าธรรมเนียมการศึกษา กับเงินรายได้จากสถานีวิทยุ FM 100 ซึ่งมีไม่มากนัก คณะคงต้องพิจารณาคัดสรรบุคคลที่มีความสามารถในการหารายได้จากแหล่งอื่นเข้ามาเสริมเพื่อรองรับในการจ้างอาจารย์พิเศษ

(3) ในโลกของสื่อสารมวลชนในวันนี้และในอนาคตจะมีส่วนของนวัตกรรมเข้ามาเกี่ยวข้องค่อนข้างมาก จึงควรนำเอาสาระของนวัตกรรมเข้ามาผสมในเรื่องของสื่อสารมวลชนให้มากขึ้น ซึ่งจะทำให้การสื่อสารมวลชนเป็นการสื่อสารมวลชนในโลกปัจจุบันและโลกข้างหน้า จะเป็นการยกระดับของการสื่อสารมวลชนโดยรวม ควรมีการวางแผนเพื่อสื่อสารและประชาสัมพันธ์ภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ออกไปสู่ภายนอกได้ดีขึ้น

(4) ควรมุ่งเน้นเรื่องใดเรื่องหนึ่งที่จะทำให้สำเร็จและเป็นจุดเด่นของคณะ ซึ่งเมื่อสำเร็จแล้วก็จะดึงให้เรื่องอื่นๆ สำเร็จตามไปด้วย โดยใช้ผลประโยชน์ของคณะเป็นจุดยืน

1.6.3 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานของวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ที่สำคัญ

(1) ทำให้นักศึกษาสามารถใช้ภาษาอังกฤษ ในการค้นคว้าหาความรู้จากซอฟต์แวร์ใหม่ๆ ได้ตลอดเวลา ทั้งนี้ การจัดตั้งศูนย์ซอฟต์แวร์หากจะใช้ชื่อว่าศูนย์ซอฟต์แวร์ของภาคเหนือจะเอื้อให้บุคลากรจากส่วนอื่นมาร่วมได้ด้วย และจากประสบการณ์ ที่ผ่านมานักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาในด้านใดด้านหนึ่งไม่สามารถทำงานคนเดียวได้ เช่น ผู้ที่สำเร็จการศึกษาทางด้านเทคโนโลยีจะไม่มี

ความสามารถด้านธุรกิจ หรือผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านวิศวกรรมศาสตร์ไม่มีความสามารถทางด้านความคิดสร้างสรรค์เชิงศิลปะ หากให้นักศึกษาต่างสาขากันทำงานร่วมกันได้ในระหว่างที่กำลังศึกษาอยู่ ก็จะเป็นประโยชน์กับนักศึกษาเอง เมื่อสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะสามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้

(2) หากประสงค์จะให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาเป็นเจ้าของธุรกิจควรมีการเพิ่มกระบวนการวิชาว่าด้วยการบริหารจัดการเข้าไปเพื่อเป็นพื้นฐาน สำหรับเรื่องเงินลงทุนนั้นธนาคารกรุงไทยได้ร่วมมือกับบริษัทประกันลินเชื่อนาเดอัม โดยทางบริษัทจะเป็นผู้ค้ำประกัน ธนาคารกรุงไทยให้ลินเชื่อ ซึ่งจะเป็นอีกช่องทางหนึ่งสำหรับนักศึกษาที่ต้องการจะเป็นเจ้าของกิจการ

(3) ผู้ที่จะเรียนทางด้านนี้ได้ส่วนหนึ่งเป็นเรื่องของพรสวรรค์ที่ไม่ได้มีอยู่ในทุกคน ดังนั้น วิทยาลัยฯ ควรมีการเสาะแสวงหานักเรียนที่มีพรสวรรค์ทางด้านศิลปะ เข้ามาเรียน

(4) การเรียนการสอนศิลปะในวิทยาลัยฯ มีความแตกต่างกันมากกับการสอนศิลปะของโรงเรียน สิ่งหนึ่งที่วิทยาลัยฯ น่าจะทำได้คือ การช่วยครูที่สอนศิลปะในโรงเรียนที่เน้นให้นักเรียนวาดรูปโดยไม่มีความเชื่อมโยงกับเทคโนโลยี ให้ครูที่โรงเรียนนำมาเชื่อมโยงกัน เพื่อให้นักเรียนที่มีพรสวรรค์จะได้รับการเตรียมตัวตั้งแต่ต้น

(5) ควรทำงานในเชิงบูรณาการให้มากขึ้น และน่าจะร่วมมือกันได้ดีกับคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งมีการลงทุนเรื่องเทคโนโลยีค่อนข้างมากแต่ยังไม่สามารถปฏิรูปการเรียนการสอนเรื่องเทคโนโลยีได้ หากมีโครงการร่วมกันก็จะเป็นประโยชน์ ซึ่งในบางประเทศได้มีการเสริมศิลปะเข้าไปในทุกเรื่อง เป็นการเสริมเสน่ห์ให้กับสิ่งที่คิดขึ้นมา ดังนั้น การทำงานแบบบูรณาการจึงเป็นสิ่งที่จำเป็น

1.6.4 ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับแผนปฏิบัติงานของคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ ที่สำคัญ

(1) คณะควรเป็นส่วนหนึ่งและควรให้ความสำคัญในการวางผังเมืองของจังหวัดเชียงใหม่ เพื่อรักษาความเป็นตัวตนของเมืองเชียงใหม่ หากคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์สามารถออกแบบอาคารภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และศูนย์การศึกษาทริภูมัยไชย ทำให้เห็นว่าคณะมีส่วนร่วมในการออกแบบ แสดงความเป็นภาคเหนือรุ่นใหม่ หรือใช้วัสดุสมัยใหม่ โดยความคิดสมัยใหม่ การใช้งานสมัยใหม่มีลักษณะเป็นอย่างไร โดยนำเอาสถาปัตยกรรมล้านนาเข้ามาประยุกต์ ทั้งนี้ การออกแบบทางด้านสถาปัตยกรรม หากมีความร่วมมือกันในหลายคณะที่เกี่ยวข้อง เช่น คณะสังคมศาสตร์ คณะมนุษยศาสตร์ และคณะเกษตรศาสตร์ จะทำให้เป็นสถาปัตยกรรมที่สมบูรณ์มากขึ้น

(2) คณะรัฐมนตรีเพิ่งจะมีมติเห็นชอบยุทธศาสตร์หลักของประเทศไทย โดยได้กำหนดให้ประเทศไทยเป็น Clean Economy รัฐบาลจึงได้กำหนดนโยบายชัดเจนในการก่อสร้างอาคารต้องเน้นเรื่องการประหยัดพลังงาน จึงขอฝากคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ที่จะมุ่งเน้นไปทางด้านล้านนาหลักสูตร และงานวิจัย ควรจะออกไปเป็นลักษณะการออกแบบอาคารล้านนาให้เป็นอาคารที่ใช้พลังงานให้ลดน้อยลง ซึ่งเป็นหัวใจสำคัญและเป็นยุทธศาสตร์หลักของชาติ

(3) เรื่องที่สำคัญอีกประเด็นหนึ่งคือ สถาปัตยกรรมกับการเปลี่ยนแปลงสถานะอากาศของโลก ซึ่งนโยบายของประเทศออกมาชัดเจนเป็นเรื่องของ Green Building จะออกแบบอย่างไรให้ทำสวนบนหลังคาอาคารได้ จะออกแบบอย่างไรที่จะให้สิ่งแวดล้อมร่มรื่น ซึ่งเป็นหัวข้อที่ใหญ่มาก

(4) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์เป็นคณะในกำกับคณะแรกของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และมีความก้าวหน้าไปอย่างรวดเร็วมาก และได้รับการยอมรับในกลุ่มมหาวิทยาลัยที่มีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ด้วย และได้เคยรับทราบมาว่านักศึกษาของคณะจะมีความคิดสร้างสรรค์สูงมาก แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น จึงขอฝากคณบดีทำให้สิ่งเหล่านี้คงอยู่กับคณะต่อไป

1.6.5 ข้อเสนอแนะแผนปฏิบัติงานของคณะสังคมศาสตร์ ที่สำคัญ

(1) ในฐานะที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตั้งอยู่ในพื้นที่ของภาคเหนือตอนบน และอยู่ในกลุ่มลุ่มแม่น้ำโขง ซึ่งคณะได้ทำงานวิจัยไว้ค่อนข้างมาก และมีศิษย์เก่าจำนวนมาก จึงประสงค์จะให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นศูนย์กลางในกลุ่มประเทศแถบลุ่มน้ำโขง 5 ประเทศ คือ ไทย พม่า ลาว กัมพูชา เวียดนาม และอีก 4 ประเทศ คือ อินเดีย จีน เกาหลีใต้ และญี่ปุ่น ซึ่งคณะสังคมศาสตร์ได้มีความร่วมมือกับประเทศเหล่านี้เป็นเวลานานแล้ว จึงขอหารือและฝากคณบดีไปพิจารณาจัดตั้งศูนย์อาเซียนศึกษา 5 + 4 ขึ้นอีกหนึ่งศูนย์ อย่างไรก็ตามไม่ควรละเลย 5 ประเทศตอนล่าง ควรศึกษาให้รู้เช่นเดียวกัน แต่ขอให้ลงลึกใน 5 ประเทศตอนบน เพื่อประโยชน์ของภาคเหนือและภาคกลางตอนบน หากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีศูนย์ในลักษณะนี้ก็จะช่วยประเทศชาติได้เป็นอย่างมาก ในการให้คำตอบกับภาคเอกชนเกี่ยวกับการทำธุรกิจกับประเทศต่างๆ

(2) คณะได้มีการจัดการเรียนการสอนหลักสูตรนานาชาติมาเป็นระยะเวลาานานพอสมควร ขอให้กำหนดเป้าหมายในการเปิดสอนหลักสูตรที่เหลือให้เป็นหลักสูตรนานาชาติให้ครบทุกหลักสูตร ภายใน 4 ปีที่บริหารงาน โดย (1) การรวมพลังศิษย์เก่า/อาจารย์เก่าของคณะสังคมศาสตร์ที่กระจายอยู่ตามประเทศในอาเซียน (5 + 4) ในช่วง 40 ปีที่ผ่านมา (2) พยายามหาประเด็นปัญหา (Issue) ที่เป็นศูนย์อาเซียนศึกษาจากแหล่งข้อมูลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ อาจเป็นทางด้านโลจิสติกส์ การค้าชายแดน การอยู่ร่วมกับนานาชาติพันธุ์ เป็นต้น ในเรื่องการทำวิจัย ขอให้ดึงความร่วมมือจากคณะอื่นๆ เข้ามาร่วมให้มากที่สุด

(3) สายวิชาภูมิศาสตร์ของคณะสังคมศาสตร์ปัจจุบันมุ่งไปทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ แต่ภูมิศาสตร์สังคมก็ยังคงดำเนินการอยู่ โดยเฉพาะภูมิศาสตร์วัฒนธรรม เนื่องจากภูมิศาสตร์ในปัจจุบันมิใช่เฉพาะเรื่องภูมิศาสตร์กายภาพเท่านั้น แต่เป็นเรื่องของทรัพยากร มนุษย์ อนาคต และอื่นๆ จึงขอคณบดีไปพิจารณาด้านภูมิศาสตร์สังคมขอให้เข้มแข็ง ซึ่งจะเป็นวิชาที่สำคัญในอนาคต

(4) ควรคำนึงถึงการพุ่มพักและให้โอกาสบุคลากรในคณะมาเรียนรู้วิธีการบริหารจัดการ เพื่อพร้อมที่จะดำรงตำแหน่งบริหารด้วย

1.6.6 ข้อเสนอแนะแผนปฏิบัติงานของคณะเกษตรศาสตร์ ที่สำคัญ

(1) สภาคณบดีคณะเกษตรศาสตร์ซึ่งประกอบด้วย คณะเกษตรศาสตร์ทั่วประเทศ จำนวน 26 แห่ง อยู่ในระหว่างการทำภาพอนาคตสาขาวิชาเกษตรศาสตร์ โดยมีสถาบันคลังสมองแห่งชาติเป็นผู้ประสานงาน ประเด็นสำคัญคือ ได้ตระหนักว่าแนวโน้มของการศึกษาด้านเกษตรศาสตร์ในอนาคตจะเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก จากเงื่อนไข 2 ประการ คือ 1) ภาคเอกชนจะมีบทบาทสูงมากในการทำเกษตรของประเทศไทย โดยเฉพาะธุรกิจเอกชนขนาดใหญ่ การผลิตบัณฑิตสาขาเกษตรศาสตร์

จะเชื่อมโยงกับเหตุการณ์นี้อย่างไร ความพยายามจากบริษัทเอกชนขนาดใหญ่ เช่น บริษัท เจริญโภคภัณฑ์อาหาร จำกัด (มหาชน) จะจัดตั้งสาขาเกษตรของตนเองโดยความร่วมมือกับ มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ ผลิตบัณฑิตของตนเองเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันปัญญาภิวัฒน์ 2) โครงการ ผลิตบัณฑิตด้านเกษตรศาสตร์จะถูกผลกระทบจากโครงการขนาดใหญ่ของรัฐบาลบางโครงการ เช่น โครงการรับจำนำข้าวจะมีผลกับการเปลี่ยนแปลงการใช้พื้นที่/อาชีพทางด้านเกษตร และระบบเศรษฐกิจ เกษตรอย่างรุนแรงมากภายใน 5 ปีข้างหน้า ปัจจัยเหล่านี้เป็นประเด็นที่คณะเกษตรศาสตร์จะต้อง ปรับตัว หรืออย่างน้อยก็ต้องแสดงพันธะรับผิดชอบว่าการผลิตบัณฑิตจะทำอย่างไร

(2) เป้าหมายงานวิจัยของประเทศในระยะ 4 - 5 ปีข้างหน้า ผลิตผลทางการเกษตร เป็นเรื่องที่รัฐบาลให้ความสนใจ หากจะมองทางด้านชุมชนพืชหลายชนิดอยู่ในเขตทางภาคเหนือ เช่น อ้อย ซึ่งกลุ่มสถาบันวิจัยต่างๆ ของชาติได้สนับสนุนงบประมาณให้มีการวิจัยประมาณ 100 ล้านบาท หรืออาจพาราปัจจุบันได้มีการขยายพื้นที่มาปลูกในภาคเหนือเป็นจำนวนมาก ซึ่งในการปลูกพืชเหล่านี้ ยังคงขาดความรู้ในด้านนี้เพิ่มเติม รวมทั้งการพัฒนาสัตว์เศรษฐกิจด้วย

(3) มีข้อที่น่าเป็นห่วงงานวิจัยทางด้านเทคโนโลยีชีวภาพ มีปริมาณน้อยกว่า มหาวิทยาลัยบางแห่งค่อนข้างมาก และจำนวนงานวิจัยในภาพรวมก็น้อยกว่ามาก หากจะแข่งขันได้ ต้องแตกต่างไปจากมหาวิทยาลัยอื่นๆ ซึ่งทางภาคเหนือควรจะเน้นด้านเกษตรในพื้นที่สูง จึงจะโดดเด่น และเป็นอันดับหนึ่งได้ ภาคเหนือเป็นต้นน้ำ หากจะกำหนดว่าจะเป็อันดับหนึ่งในเรื่อง ดิน น้ำ ปุ๋ย เมล็ดพันธุ์พืช และข้าว หรือการผสมผสานเทคโนโลยีร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ หากมีจุดเน้น ในเรื่องดังกล่าวภายใน 4 - 5 ปีข้างหน้า ควรจะมีการพัฒนาเทคโนโลยีไปใน 2 เรื่องของอาหาร คือ ความปลอดภัย และความมั่นคงทางด้านอาหาร

(4) คณะเกษตรศาสตร์เคยเป็นคณะหลักทางการวิจัย จึงขอให้ไปพิจารณาว่า คณะจะเน้นทางด้านไหนแล้วมุ่งเป้าไปทางด้านนั้น ทั้งนี้ ที่ผ่านมามหาวิทยาลัยก็ให้การสนับสนุน นักวิจัยจำนวนพอประมาณ แต่นักวิจัยก็ยังคงมีความรู้สึกทำงานวิจัยได้ด้วยตนเอง มหาวิทยาลัย ยังไม่ได้ให้การสนับสนุนนักวิจัยอย่างเต็มรูปแบบ เพื่อให้ทำงานวิจัยได้สะดวกยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควร ให้ความสำคัญกับเรื่องนี้ด้วย เพราะมหาวิทยาลัยมีนโยบายในการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัย รองอธิการบดี จะต้องปรับเปลี่ยนภาระงานจากการกำกับมาเป็นการสนับสนุนและอำนวยความสะดวก มหาวิทยาลัย ต้องให้การสนับสนุนในการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่อย่างจริงจัง และให้ทุนการศึกษาโดยเฉพาะด้านที่ มหาวิทยาลัยกำหนดให้เป็นด้านดีเด่น โดยต้องเลือกแนวทางและสนับสนุนเป็นเฉพาะเรื่อง

2. การติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน โดยประเมินเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 2 ปี และประเมินอีกครั้งหนึ่งก่อนที่จะครบวาระการดำรงตำแหน่ง 180 วัน และนำผลการประเมินเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ

2.1 ให้ความเห็นชอบการประเมินผลการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน

(1) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะ



วิทยาศาสตร์ (รองศาสตราจารย์ ดร.สัมพันธ์ สิงหราชวรพันธ์) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปี เมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณะวิทยาศาสตร์มีภาพลักษณ์ที่ดี คณาจารย์ของคณะได้รับความเชื่อถือจากบุคคลภายนอกในความเป็นผู้ทรงคุณวุฒิ
2. คณบดีมีความเป็นผู้นำ และมีมนุษยสัมพันธ์ดี จึงทำให้เกิดความร่วมมือร่วมใจและทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของคณะ

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. กิจกรรมการพัฒนานักศึกษามีค่าความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางทุกประเด็น คณบดีจึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว
2. เพิ่มการสื่อสารข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างคณาจารย์และผู้ปฏิบัติการ เพื่อให้บุคลากรในคณะเห็นทิศทางการพัฒนาคณะ และมีความรู้สึกเป็นเจ้าของร่วม อันจะทำให้การบริหารงานเกิดสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น
3. จำเป็นต้องแสวงหาความร่วมมือและหาแหล่งทุนจากภายนอกมาสนับสนุนการดำเนินงานของคณะมากขึ้น เพราะไม่สามารถพึ่งพางบประมาณจากรัฐเพียงฝ่ายเดียวได้
4. การสนับสนุนที่สำคัญคือการสรรหาและพัฒนาบุคลากร ตลอดจนการสนับสนุนอุปกรณ์ และเครื่องมือปฏิบัติการ

(2) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ (รองศาสตราจารย์ ดร.เสริมเกียรติ จอมจันทร์ยอง) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปีเมื่อวันที่ 27 มีนาคม 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2552 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชม และมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. มีผลการประกันคุณภาพการศึกษาภายในอยู่ในระดับดีมาก และเป็นอันดับหนึ่งของกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2. ให้การสนับสนุนการเรียนการสอน ทำให้นักศึกษาได้รับรางวัลจากผลงานต่างๆ เป็นจำนวนมาก
3. มีระบบการบริหารจัดการองค์กรที่ดี
4. คณาจารย์ได้รับรางวัลจากผลงานทางวิชาการจำนวนมาก
5. ใช้องค์ความรู้ทางวิศวกรรมศาสตร์ในการทะนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างเป็นระบบ



6. การจัดหลักสูตรและการวิจัยสหวิทยาการ

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

- ควรติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานตามนโยบายที่กำหนดไว้

ประธานกรรมการประเมินฯ มีข้อเสนอแนะว่าควรมีการสัมภาษณ์หัวหน้าส่วนงานผู้ถูกประเมินด้วย ซึ่งในกรณีของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์ได้สัมภาษณ์คณบดีด้วย ซึ่งทำให้ได้รับประโยชน์มาก และน่าจะนำข้อมูลเหล่านั้นมาจัด Re-Treat สภามหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความคิดสร้างสรรค์ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยต่อไป

(3) ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์ (รองศาสตราจารย์โรม จิรานุกรม) ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครบวาระ (ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 21 ตุลาคม 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2552 ถึงวันที่ 21 ตุลาคม 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- ชุมชนภายนอกมีความประทับใจต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของคณะมนุษยศาสตร์

ประเด็นที่ควรพัฒนา

1. ควรมีการสำรวจความต้องการในการพัฒนาบุคลากรในแต่ละระดับในแต่ละสายงานแล้วนำมาจัดทำเป็นแผนพัฒนาอาจารย์/บุคลากร

2. ควรมีการสร้างกลไกให้อาจารย์/บุคลากร ได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานให้มากขึ้น ซึ่งนอกจากจะช่วยแบ่งเบาภาระแล้ว ยังเพิ่มการมีส่วนร่วมของประชาคม

3. ควรจัดให้มีกระบวนการในการพัฒนางานวิจัยของคณะอย่างเป็นรูปธรรม

4. มีข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการได้เคยให้ข้อแนะนำไว้ ซึ่งยังไม่เห็นการพัฒนาที่ชัดเจนขึ้น สรุปได้ดังนี้

- กิจกรรมการพัฒนานักศึกษามีค่าความเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับปานกลางเกือบทุกประเด็นคณบดีจึงควรให้ความสำคัญในการปรับปรุงแก้ไขโดยเร็ว

- เพิ่มการสื่อสารข้อมูลและการมีส่วนร่วมระหว่างคณาจารย์และผู้บริหารด้านการบริหารงานจัดการที่ยังไม่มีความชัดเจนในหลายๆ ด้าน เช่น ภาระงานสอน งานวิจัย อันจะทำให้การบริหารงานเกิดสัมฤทธิ์ผลมากยิ่งขึ้น

- ควรมีการทำความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับการหลอมรวมโครงสร้างองค์กรและการบริหารจัดการรูปแบบใหม่ เพื่อให้คณะเติบโตก้าวหน้าและคล่องตัว

- ควรพัฒนาหลักสูตรที่สนับสนุนการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศและการพัฒนาทักษะด้านภาษาให้ดียิ่งขึ้น



- ควรพัฒนาระบบสารสนเทศ โดยเฉพาะสื่อที่ใช้ในการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมของนักศึกษา และสร้างปฏิสัมพันธ์กับนักศึกษามากกว่านี้
 - คณะควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาสิ่งแวดล้อม เพื่อเอื้อต่อการทำงาน และการเรียนของนักศึกษา
 - พัฒนาหลักสูตรของคณะด้านบริการวิชาการสู่สังคมในเรื่องของการเป็นมัคคุเทศก์ท้องถิ่น ซึ่งถือเป็นนวัตกรรมการพัฒนาที่เป็นต้นแบบให้กับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ต่อไป
- ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยให้แจ้งสรุปผลการประเมินให้คณบดีใหม่ทราบด้วยเพื่อจะได้ใช้ประโยชน์ในการพัฒนาคณะมนุษยศาสตร์ต่อไป

(4) ให้ความเห็นชอบการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี (อาจารย์ ดร.ณพศิษฐ์ จักรพิทักษ์) ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครบวาระ (ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 1 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีเป็นผู้ที่มีความสามารถ มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายอันดีกับหน่วยงานภายนอก มีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากภายนอก นำมาสนับสนุนการพัฒนาของวิทยาลัย มีการแสวงหารายได้จากการทำงานผ่านศูนย์ความรู้และนวัตกรรม (Knowledge and Innovation Center) ในการเป็นที่ปรึกษาภาครัฐและภาคเอกชน จนทำให้การบริหารงานในภาพรวมของวิทยาลัยดำเนินการไปได้ด้วยดี
2. ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก การฝึกอบรม ดูงาน การเสนอผลงานวิชาการ ทั้งในและต่างประเทศ จากงบประมาณเงินรายได้ส่วนหนึ่ง และแสวงหาแหล่งทุนภายนอก เช่น โครงการ Erasmus Mundus Action II ปี 2010 - 2012 ภายใต้โครงการ Sustainable E-Tourism จาก European Commission
3. ด้านการจัดการเรียนการสอน วิทยาลัยฯ สร้าง Knowledge Workers ที่สามารถแข่งขันในระดับประเทศและระหว่างประเทศได้ เช่น จัดการศึกษาแบบสหกิจศึกษาอย่างมีระบบ ในรูปของความร่วมมือเพื่อแก้ไขปัญหา และพัฒนาระบบการทำงานที่เกิดขึ้นจริง จัดให้มีการเรียนการสอนแบบ Module ภายใต้อาจารย์ตามโครงการ EU-/AS Link ทั้งในระดับบัณฑิตศึกษาและระดับปริญญาตรี เพื่อให้นักศึกษาได้พบกับผู้มีประสบการณ์จริงในระดับนานาชาติ
4. มีข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการได้เคยให้ข้อเสนอแนะไว้ในเรื่องการสื่อสารกับคณาจารย์ของวิทยาลัยเพื่อให้เกิดการยอมรับ และร่วมมือร่วมใจกันและทำงานเป็นทีม เพื่อให้บรรลุเป้าหมายของวิทยาลัย และมหาวิทยาลัย ซึ่งคณบดีได้นำไปปรับปรุงและพัฒนาแล้ว
5. คณบดีมีผลงานที่โดดเด่นและต่อเนื่องในการส่งเสริมให้วิทยาลัยมีผลงานวิจัยที่ดี
6. คณบดีสนับสนุนให้มีความร่วมมือในการทำงานกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก ซึ่งสามารถทำได้ผลดีมาก



ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. วิทยาลัยควรดำเนินการในแนวทางการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นมากขึ้น และยกระดับความร่วมมือให้ดียิ่งขึ้น และขอให้ผู้บริหารวิทยาลัยชุดใหม่ดำเนินการต่อไป
2. ประเด็นที่วิทยาลัยควรให้ความสำคัญ คือ ความเห็นของกลุ่มนักศึกษาเกี่ยวกับประเด็นด้านเครื่องมือและอุปกรณ์ในภาคปฏิบัติที่เพียงพอและทันสมัย และประเด็นมีทรัพยากรสื่อการสอนและบริการต่อการเรียนการสอนต่างๆ อย่างเพียงพอ อยู่ในระดับปานกลางทั้ง 2 ประเด็น เนื่องจากวิทยาลัยเปิดสอนหลักสูตรด้านเทคโนโลยีซึ่งต้องการความทันสมัย ซึ่งอาจจะส่งผลต่อความมั่นใจของนักศึกษาตั้งจะเห็นได้จากประเด็นคำถามที่ว่า เมื่อท่านจบหลักสูตรแล้วมั่นใจว่าจะสามารถปฏิบัติงานจริงได้ทันที ซึ่งมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นอยู่ในระดับปานกลางเช่นกัน
3. การเรียนการสอนอาจจะต้องได้รับการปรับปรุงและพัฒนาให้เหมาะสมยิ่งขึ้น เนื่องจากหลักสูตรมีความหลากหลายและกว้างเกินไป
4. วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยีเป็นหน่วยงานใหม่ มีคณาจารย์ที่มาจากหลากหลายสาขา ทำให้มีปัญหาในการบริหารจัดการ และการสื่อสารภายใน ในสภาวะการณ์อย่างนี้ มหาวิทยาลัยอาจต้องเข้าไปให้ความช่วยเหลือเป็นพิเศษ มิฉะนั้นจะมีผลงานตามที่คาดหวังได้ยาก
5. การพัฒนาอาจารย์โดยใช้งบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยเพียงอย่างเดียว ไม่เพียงพอมหาวิทยาลัยควรพิจารณาให้เงินสมทบโดยเฉพาะในระยะเริ่มต้น จะเป็นในรูปแบบให้เปล่าหรือเงินสำรองที่จะต้องใช้คืนก็ได้ เพื่อสร้างความมั่นคงในระยะยาว
6. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงในเรื่องกฎ ระเบียบ ข้อบังคับให้มีความยืดหยุ่น เพื่อช่วยเหลือส่วนงานที่เกิดขึ้นใหม่ให้สามารถบริหารจัดการเพื่อบรรลุเป้าหมายสู่ความเป็นเลิศ ทั้งของส่วนงานและของมหาวิทยาลัย โดยเน้นผลงานเป็นหลักมากกว่าที่จะเน้นกระบวนการและกฎระเบียบที่เคร่งครัดจนขาดความคล่องตัว

(5) ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ (อาจารย์ ดร.เอกชัย มหาเอก) ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครบวาระ (ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 18 มิถุนายน 2555) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 19 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 18 มิถุนายน 2555) มีประเด็นที่ควรชื่นชมและมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์เป็นคณะแรกที่เริ่มต้นทำค่าใช้จ่ายต่อหัวนักศึกษา (Unit Cost) เพื่อนำข้อมูลไปใช้ประกอบการตัดสินใจด้านต่างๆ ตามพันธกิจและยังคงทำต่อเนื่องมาจนถึงปัจจุบัน น่าจะเป็นแนวทางให้คณะอื่นทำต่อไป

2. คณบดีเป็นผู้ที่สามารถควบคุมอารมณ์ได้ดีมาก

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารคณะกับคณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการ
2. คณะมีกลยุทธ์ในการจัดการศึกษาหลายรูปแบบ แต่ปรากฏว่า ผลการประเมินของนักศึกษาเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษาและด้านหลักสูตรการเรียนการสอน มีค่าความเห็นเฉลี่ยโดยรวมอยู่ในระดับปานกลาง

(6) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ (รองศาสตราจารย์ทองนารถ คำใจ) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปี เมื่อวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2555) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 24 กุมภาพันธ์ 2553 ถึงวันที่ 23 กุมภาพันธ์ 2555) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลง และมีจุดยืนที่เข้มแข็ง เพื่อนำพาคณะไปสู่ความสำเร็จที่ทำทนาย
2. ความเห็นของนักศึกษาในการพัฒนานักศึกษา และหลักสูตรการเรียนการสอนอยู่ในระดับดีทุกประเด็น
3. บัณฑิตของคณะมีความรู้ ความสามารถเป็นที่ประจักษ์ ซึ่งคณะควรรักษาจุดแข็งนี้ให้คงไว้

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. คณบดีและทีมบริหารควรให้ความสำคัญด้านการมีปฏิสัมพันธ์กับบุคลากรภายในคณะ ทั้งกลุ่มคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานให้มากขึ้น
2. การสื่อสารระหว่างผู้บริหารคณะกับคณาจารย์และบุคลากรสายปฏิบัติการควรได้รับการแก้ไขอย่างเร่งด่วน
3. เร่งส่งเสริมความสามัคคีในระหว่างคณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานทุกระดับ
4. เพิ่มการส่งเสริมการผลิตผลงานวิจัยสู่ชุมชน
5. กำหนดเป้าหมายในการพัฒนาคณาจารย์และนักศึกษา เพื่อรองรับการเข้าสู่ประชาคมอาเซียน

(7) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะเภสัชศาสตร์ (รองศาสตราจารย์วรรณดี เต๋โสตถิกุล) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปี เมื่อวันที่ 25 ธันวาคม 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 26 ธันวาคม 2552 ถึงวันที่ 25 ธันวาคม 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่ควรชื่นชม ผลการสอบเพื่อรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพของนักศึกษา มีนักศึกษาและศิษย์เก่าที่ได้รับรางวัลในรอบปีการศึกษา 2553 - 2554 รวม 23 คน โดยเป็นรางวัล



ระดับชาติ 21 คน และระดับนานาชาติ 2 คน นักศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถผ่านการสอบวัดความรู้ความสามารถเพื่อขอรับใบอนุญาตประกอบวิชาชีพ ปีการศึกษา 2554 เฉลี่ยรวมสอบผ่าน 96.4% อยู่ในลำดับ 1 ในจำนวนนักศึกษามหาวิทยาลัยที่เข้าสอบ ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ 12 แห่ง มหาวิทยาลัยเอกชน 4 แห่ง

ประเด็นที่ควรพัฒนา ผลจากการประเมินการบริหารงานของคณบดีคณะเภสัชศาสตร์จากกลุ่มคณาจารย์ในทุกด้าน ส่วนใหญ่อยู่ในระดับปานกลาง ซึ่งแตกต่างจากผลการประเมินของผู้ประเมินกลุ่มอื่นๆ ซึ่งมีรายการประเมินส่วนใหญ่อยู่ในระดับดี ดังนั้น คณบดีควรใช้ข้อมูลผลการประเมินจากผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกกลุ่มนำมาปรับปรุงผลการปฏิบัติงานให้เป็นที่พึงพอใจมากขึ้น



(8) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะสังคมศาสตร์ (อาจารย์ ดร.ลลิตินันท์ ประพุทธนิติสาร) ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครบวาระ (ครบวาระการดำรงตำแหน่ง เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2555) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 21 กรกฎาคม 2553 ถึง วันที่ 20 กรกฎาคม 2555) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- คณบดีเป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ดี เป็นที่รักใคร่ของผู้ร่วมงานทุกระดับ

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. บทบาทในการให้บริการวิชาการ การเชื่อมโยงความรู้จากงานวิจัยไปสู่ชุมชน
2. นำศักยภาพของคณาจารย์มาสร้างความโดดเด่นให้แก่คณะ และเตรียมการเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับแนวหน้าของประชาคมอาเซียน
3. แลกเปลี่ยนนักศึกษา และคณาจารย์ และสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับสถาบันอื่น
4. สร้างจุดเน้นในการพัฒนาคุณภาพนักศึกษาให้ดีขึ้น
5. ผลการประเมินคณบดีกลางวาระ หากคณบดีและทีมบริหารนำผลการประเมินมา retreat ก็จะทำให้ผลการพัฒนาคณะดีขึ้นได้
6. แสวงหาความร่วมมือและแหล่งทุนจากภายนอกมาสนับสนุนพัฒนางานคณะ

(9) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ (รองศาสตราจารย์ ดร.สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปีเมื่อวันที่ 26 มิถุนายน 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงเวลาสองปี (ตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน 2552 ถึงวันที่ 26 มิถุนายน 2554) มีประเด็นที่ควรชื่นชมและมีประเด็นที่น่าจะพัฒนาต่อไปได้อีก ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การทำงานวิจัยในโครงการเครือข่ายป้องกันการโรคเอดส์ ซึ่งเป็นจุดแข็งของสถาบัน มาก่อน ยังคงรักษาความเข้มแข็งในเรื่องนี้ได้อย่างต่อเนื่อง และอำนวยความสะดวกให้แก่ประชากรโลกอย่างกว้างขวาง

2. ผลการดำเนินงานของสถาบันในฐานะเป็นเครือข่ายป้องกันโรคเอดส์ (HIV Prevention Trial Network – HPTN) ได้รับรางวัลจากการประชุม HPTN Annual Meeting ณ ประเทศสหรัฐอเมริกา เมื่อวันที่ 6 - 10 มิถุนายน 2553 ซึ่งมีการประกาศรางวัล HPTN Network Awards สถาบันฯ ได้รับรางวัลดีเลิศในเรื่องของปฏิบัติการของสถาบัน และรางวัลดีเด่น 3 รางวัลในเรื่องโครงการวิจัย ซึ่งมากที่สุดในงานครั้งนี้

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. การสร้างความร่วมมือในการวิจัยร่วมระหว่างกลุ่มคณะวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพหรือสาขาวิชาอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องร่วมกับนักวิจัยของสถาบัน

2. ข้อเสนอแนะที่สภามหาวิทยาลัยเคยแนะนำไว้ ควรทำให้กว้างขวางยิ่งขึ้น คือ การนำผลงานวิจัย เรื่องโรคเอดส์ของสถาบันฯ ที่มีจำนวนมากปรับเป็นองค์ความรู้ในระดับต่างๆ ให้ผู้รับที่มีความแตกต่างกัน คือ

- ทำ Meta Analysis ผลงานวิจัยทั้งหมดเกี่ยวกับโรคเอดส์ แล้วจัดพิมพ์เป็นภาษาอังกฤษเผยแพร่ในระดับโลก และเว็บไซต์ของสถาบัน

- นำผลผลิตที่เป็นองค์ความรู้ที่ชัดเจนเสนอเป็นนโยบายสาธารณะในรัฐบาล หรือกระทรวงสาธารณสุข หรือจังหวัด

- นำองค์ความรู้ที่มีอยู่ปรับให้เป็นความรู้ที่ประชาชนทั่วไปสามารถเข้าใจได้ง่ายและเผยแพร่ต่อสื่อมวลชน

(10) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (รองศาสตราจารย์ ดร.ธนพร สุปรียศิลป์) ก่อนที่จะดำรงตำแหน่งครบวาระ (ครบวาระการดำรงตำแหน่งเมื่อวันที่ 22 มิถุนายน 2555) มีผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 21 มิถุนายน 2553 ถึงวันที่ 22 มิถุนายน 2555) มีประเด็นที่ควรชื่นชม และมีประเด็นที่น่าจะพัฒนาต่อไปได้อีก ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ผู้อำนวยการได้ส่งเสริมการวิจัยที่เน้นหนักไปในเชิงบูรณาการหรือสหวิทยาการมากขึ้น

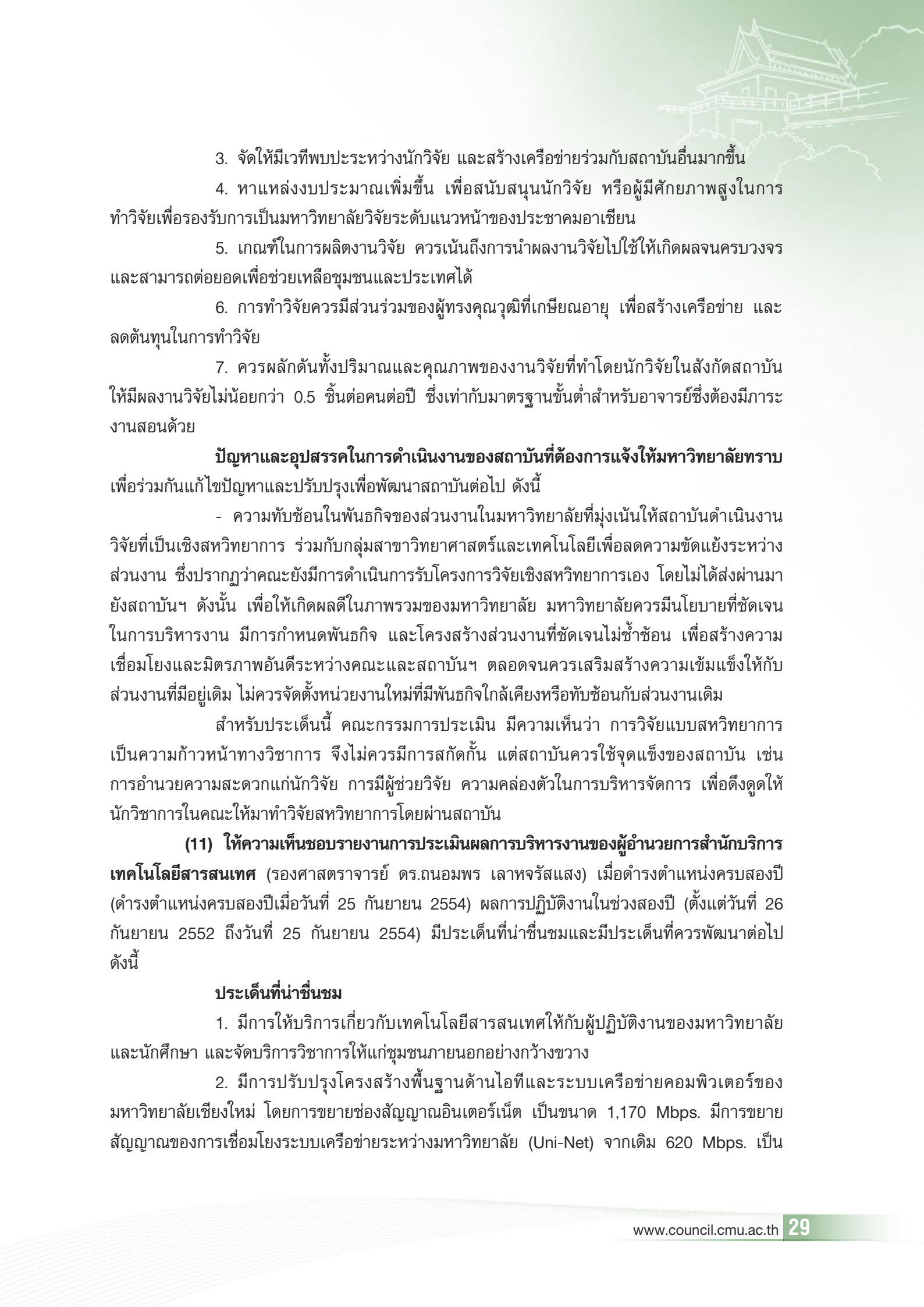
2. ผู้อำนวยการส่งเสริมให้บุคลากรของสถาบันและผู้ที่เกี่ยวข้องมีส่วนร่วมในการจัดทำวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของสถาบัน และมุ่งมั่นที่จะให้เกิดความโปร่งใสในการบริหารจัดการ

3. ผู้อำนวยการมีความสามารถในการประสานงานที่ดี มีภาวะผู้นำสูง มีธรรมาภิบาลในการบริหารเป็นที่ยอมรับของผู้บริหารมหาวิทยาลัยและบุคลากรในสถาบัน ตลอดจนให้ความสำคัญกับการมีส่วนร่วมและมีการสื่อสารที่ชัดเจนกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการวิจัย

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. ปรับปรุงฐานข้อมูลวิจัยและผลงานวิจัยที่สามารถเผยแพร่และนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง

2. ปรับยุทธศาสตร์ในเชิงรุกเพื่อเข้าถึงแหล่งทุนภายนอก และเชื่อมโยงแหล่งทุนภายนอกเข้าสู่สำนักวิจัยภายใน

- 
3. จัดให้มีเวทีพบปะระหว่างนักวิจัย และสร้างเครือข่ายร่วมกับสถาบันอื่นมากขึ้น
 4. หาแหล่งงบประมาณเพิ่มขึ้น เพื่อสนับสนุนนักวิจัย หรือผู้มีศักยภาพสูงในการทำวิจัยเพื่อรองรับการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับแนวหน้าของประชาคมอาเซียน
 5. เกณฑ์ในการผลิตงานวิจัย ควรเน้นถึงการนำผลงานวิจัยไปใช้ให้เกิดผลจนครบวงจร และสามารถต่อยอดเพื่อช่วยเหลือชุมชนและประเทศได้
 6. การทำวิจัยควรมีส่วนร่วมของผู้ทรงคุณวุฒิที่เกษียณอายุ เพื่อสร้างเครือข่าย และลดต้นทุนในการทำวิจัย
 7. ควรผลักดันทั้งปริมาณและคุณภาพของงานวิจัยที่ทำโดยนักวิจัยในสังกัดสถาบัน ให้มีผลงานวิจัยไม่น้อยกว่า 0.5 ชิ้นต่อคนต่อปี ซึ่งเท่ากับมาตรฐานขั้นต่ำสำหรับอาจารย์ซึ่งต้องมีภาระงานสอนด้วย

ปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงานของสถาบันที่ต้องการแจ้งให้มหาวิทยาลัยทราบ เพื่อร่วมกันแก้ไขปัญหาและปรับปรุงเพื่อพัฒนาสถาบันต่อไป ดังนี้

- ความทับซ้อนในพันธกิจของส่วนงานในมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นให้สถาบันดำเนินงานวิจัยที่เป็นเชิงสหวิทยาการ ร่วมกับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อลดความขัดแย้งระหว่างส่วนงาน ซึ่งปรากฏว่าคณะยังมีการดำเนินการรับโครงการวิจัยเชิงสหวิทยาการเอง โดยไม่ได้ส่งผ่านมายังสถาบันฯ ดังนั้น เพื่อให้เกิดผลดีในภาพรวมของมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยควรมีนโยบายที่ชัดเจนในการบริหารงาน มีการกำหนดพันธกิจ และโครงสร้างส่วนงานที่ชัดเจนไม่ซ้ำซ้อน เพื่อสร้างความเชื่อมโยงและมีมิตรภาพอันดีระหว่างคณะและสถาบันฯ ตลอดจนควรเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับส่วนงานที่มีอยู่เดิม ไม่ควรจัดตั้งหน่วยงานใหม่ที่มีพันธกิจใกล้เคียงหรือทับซ้อนกับส่วนงานเดิม

สำหรับประเด็นนี้ คณะกรรมการประเมิน มีความเห็นว่า การวิจัยแบบสหวิทยาการ เป็นความก้าวหน้าทางวิชาการ จึงไม่ควรมีการสกัดกั้น แต่สถาบันควรใช้จุดแข็งของสถาบัน เช่น การอำนวยความสะดวกแก่นักวิจัย การมีผู้ช่วยวิจัย ความคล่องตัวในการบริหารจัดการ เพื่อดึงดูดให้นักวิชาการในคณะให้มาทำวิจัยสหวิทยาการโดยผ่านสถาบัน

(11) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (รองศาสตราจารย์ ดร.ถนอมพร เลหาจรัสแสง) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรงตำแหน่งครบสองปีเมื่อวันที่ 25 กันยายน 2554) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2552 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2554) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและมีประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. มีการให้บริการเกี่ยวกับเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับผู้ปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัย และนักศึกษา และจัดบริการวิชาการให้แก่ชุมชนภายนอกอย่างกว้างขวาง
2. มีการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐานด้านไอทีและระบบเครือข่ายคอมพิวเตอร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยการขยายช่องสัญญาณอินเทอร์เน็ต เป็นขนาด 1,170 Mbps. มีการขยายสัญญาณของการเชื่อมโยงระบบเครือข่ายระหว่างมหาวิทยาลัย (Uni-Net) จากเดิม 620 Mbps. เป็น

10,000 Mbps. (10 GB) ซึ่งเป็นความเร็วสูงสุดในภาคเหนือ และขยายจุดใช้บริการเครือข่ายไร้สาย จากเดิมในปี 2552 มีจำนวน 227 จุด เป็น 429 จุด ในปี 2554 ในด้านจดหมายอิเล็กทรอนิกส์ได้ขยาย พื้นที่จัดเก็บ Mail ของบุคลากรมหาวิทยาลัย จากเดิมพื้นที่ Mail Box จำนวน 50 Mbyte เพิ่มขึ้นเป็น 150 Mbyte. เพิ่มระยะเวลาการเข้าใช้งานเว็บเมลล์ของบุคลากรและนักศึกษา จากเดิม 30 ชม. เป็น 90 ชม./เดือน นอกจากนี้ยังได้ให้พื้นที่เว็บไซต์ส่วนตัวสำหรับนักศึกษาและบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้มีพื้นที่ใช้งาน จำนวน 500 MB ต่อคน

3. มีการพัฒนาระบบบริหารจัดการเรียนการสอน (Knowledge Creator - KC) มาอย่างต่อเนื่อง ตั้งแต่ Version ที่ 1 มาจนกระทั่งถึง Version ที่ 5 ระบบ KC ได้รับรางวัลทั้งในและ ต่างประเทศ โดย KC Version 5 ภายใต้ชื่อ KC Module ได้รับการยอมรับจากผู้ดูแลเว็บไซต์ modulethai.org ว่าเป็นระบบฯ ที่ได้มีผู้เข้าใช้งานระบบฯ มากที่สุด รวมทั้งได้จัดการฝึกอบรมผู้สอน ในการผลิตสื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ (E-Learning) ได้ด้วยตนเอง ได้พัฒนาเนื้อหา E-Learning ที่หลากหลาย และล่าสุดได้พัฒนานวัตกรรม สื่อการเรียนการสอนอิเล็กทรอนิกส์ในรูปแบบของเกมออนไลน์ (Game-Based Learning) แบบ 3 มิติ ซึ่งสภาวิจัยแห่งชาติได้มอบรางวัลประกาศเกียรติคุณ ด้านสังคมศาสตร์ สาขาการศึกษาให้แก่สำนักฯ จากผลงานวิจัยประจำปี 2553 จากการประดิษฐ์คิดค้น เรื่อง การพัฒนา Game-Based E-Learning ต้นแบบสำหรับการศึกษาในระดับอุดมศึกษา ประจำปี 2553 และยังได้รับรางวัลคุณภาพ การปฏิบัติที่ดี (Good Practices) การจัดการระบบ E-Learning จาก การประกวดการจัดการระบบ E-Learning ในระดับอุดมศึกษาประจำปี 2554

4. มีการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารมหาวิทยาลัย ภายใต้ชื่อ CMU MIS ที่สามารถแสดงผลทั้งในลักษณะของภาพรวมของมหาวิทยาลัย และอนุญาตให้ Drill Down ลงไปในรายละเอียดตามลำดับชั้น เช่น คณะ ภาควิชา และต่อบุคคล สามารถตอบสนองบุคลากร ประมาณ 12,000 คน หน่วยงานกว่า 40 หน่วยงาน และนักศึกษากว่า 38,000 คน

5. ผู้ใช้บริการกลุ่มผู้รับผิดชอบด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ และผู้ปฏิบัติงานด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ ร้อยละ 72.52 และร้อยละ 56.16 เห็นว่าการให้บริการของสำนักบริการ เทคโนโลยีสารสนเทศของปีปัจจุบันดีขึ้น เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

- ผู้ใช้บริการกลุ่มนักศึกษาร้อยละ 50.13 มีความเห็นว่า การให้บริการของสำนัก บริการเทคโนโลยีสารสนเทศของปีปัจจุบันเหมือนเดิม เมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา จึงควรพยายาม ทำให้ผลของการพัฒนาปรับปรุงต่างๆ ไปถึงนักศึกษามากขึ้น

(12) ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนัก ทะเบียนและประมวลผล (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ทศพร พิชัยยา) เมื่อดำรงตำแหน่งครบสองปี (ดำรง ตำแหน่งครบสองปีเมื่อวันที่ 1 มีนาคม 2555) ผลการปฏิบัติงานในช่วงสองปี (ตั้งแต่วันที่ 2 มีนาคม 2553 ถึงวันที่ 1 มีนาคม 2555) มีประเด็นที่น่าชื่นชมและที่ควรพัฒนาต่อไป ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การให้บริการแก่นักศึกษาแบบ One-Stop Service



2. การพัฒนาระบบสารสนเทศมีฐานข้อมูลครอบคลุมตั้งแต่การรับเข้าจนถึงสำเร็จการศึกษา

3. มีความพยายามในการปรับปรุงงานเพื่อลดขั้นตอนการปฏิบัติงานในหลายด้านอยู่อย่างสม่ำเสมอซึ่งเป็นประโยชน์ต่อผู้รับบริการ

4. เป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน ไม่ย่อท้อ ฝ่าฟันอุปสรรคสู่ความสำเร็จ

ประเด็นที่ควรพัฒนาต่อไป

1. ความเห็นจากผู้รับบริการอยู่ในระดับดีต้นๆ เกือบทุกประเด็น ซึ่งยังมีช่วงที่จะสามารถพัฒนาให้ดีขึ้นได้อีก รวมทั้งในเรื่องระบบการลงทะเบียนและความสะอาดเรียบร้อยของห้องเรียน ซึ่งยังมีความเห็นว่าอยู่ในระดับปานกลาง

2. การบริหารความเสี่ยงเพื่อความต่อเนื่องในการดำเนินงาน อาทิ การจัดเก็บข้อมูลสำรอง (Back Up) ควรจะมีการแยกเก็บไว้ที่อาคารอื่น หรือฝากเก็บที่ส่วนงานอื่น เพราะข้อมูลด้านนี้มีความสำคัญมากจะต้องมีสำรองไว้พร้อมจะใช้ได้ทันทีหากข้อมูลหลักเกิดความเสียหายจากภัยพิบัติหรือเหตุการณ์ฉุกเฉิน

3. การกำหนดรอบระยะเวลาในการให้บริการ ควรกำหนดและประกาศเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานบริการ เพื่อให้ทั้งผู้รับบริการและผู้ให้บริการทราบกรอบเวลา ทั้งนี้ควรจะปรับกรอบเวลาแล้วเสร็จของแต่ละงานบริการเป็นระยะๆ และอาจขยายเวลาให้มีบริการในวันหยุดเสาร์ - อาทิตย์ และวันหยุดนักขัตฤกษ์ด้วย

4. การจัดการระบบไฟสำรองที่มีกำลังสูงกว่าที่มีอยู่ในปัจจุบัน เนื่องจากใช้งบประมาณค่อนข้างสูงสำนักฯ ไม่สามารถดำเนินการเพียงลำพังได้ ถ้ามหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนจะทำให้สามารถดำเนินการได้เร็วยิ่งขึ้น

2.2 รับทราบรายงานการประเมินผลแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554

สภามหาวิทยาลัยในคราวประชุมครั้งที่ 10/2551 เมื่อวันที่ 27 กันยายน 2551 ได้ให้ความเห็นชอบแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 - 2554 และกำหนดให้มีการติดตามประเมินผลแผนเป็นประจำตามปีงบประมาณ พร้อมทั้งให้รายงานการประเมินผลแผนดังกล่าวเสนอสภามหาวิทยาลัยให้รับทราบด้วย นั้น

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 - 2554 ประจำปีงบประมาณ 2554 โดยให้ส่วนงานต่างๆ ดำเนินการบันทึกข้อมูลผ่านระบบ CMU-MIS พร้อมทั้งได้นำกระบวนการการประเมินผลการปฏิบัติการประจำปีของสำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) มาใช้เป็นแนวทางในการประเมินผล โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อให้ทราบถึงผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดต่างๆ และปัญหา/อุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนในแต่ละปี เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการปรับปรุงแผนและแก้ไข้ปัญหาที่เกิดขึ้น

การประเมินผลตนเองตามแผนปฏิบัติการราชการ 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2554 มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานในภาพรวม ดังนี้

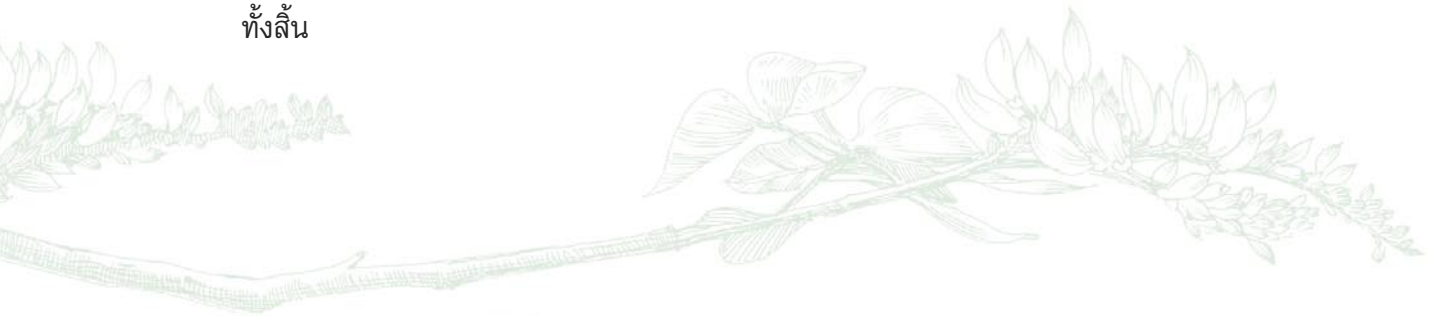
- ผลการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบกับค่าน้ำหนักและเกณฑ์การให้คะแนนของแต่ละตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยได้ค่าคะแนนถ่วงน้ำหนักทั้งหมดเท่ากับ 4.3587 จากคะแนนเต็ม 5.0000 หรือคิดเป็นร้อยละ 87.17
- ผลการดำเนินงานเมื่อเปรียบเทียบเป้าหมายกับผลการปฏิบัติงาน จากจำนวนตัวชี้วัดทั้งหมด 62 ตัวชี้วัด มหาวิทยาลัยมีตัวชี้วัดที่มีผลการดำเนินงานบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (สูงกว่าหรือเท่ากับเป้าหมาย) จำนวน 41 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 66.13 และไม่บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมาย (ต่ำกว่าหรือใกล้เคียงเป้าหมาย) จำนวน 21 ตัวชี้วัด คิดเป็นร้อยละ 33.87

2.3 ให้ความเห็นและข้อเสนอแนะรายงานการติดตามผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งคณะกรรมการฯ ได้ดำเนินการติดตามและประเมินผลการดำเนินการตามยุทธศาสตร์การดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 11 (พ.ศ. 2555 - 2559) ในปีงบประมาณ 2555 ซึ่งเป็นปีแรกของการดำเนินการตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 1 ซึ่งจากบทสรุปผู้บริหารของรายงานการประเมินมีสาระสำคัญ ดังนี้

จากผลการดำเนินการตามตัวชี้วัดและจากการสัมภาษณ์ผู้บริหารระดับสูงและบุคลากรที่เกี่ยวข้อง คณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเห็นว่า มหาวิทยาลัยได้แสดงให้เห็นผลสำเร็จของบุคลากรและงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างโดดเด่นต่อเนื่องในหลายด้าน ส่งผลให้มหาวิทยาลัยสามารถแสดงการพัฒนาอย่างก้าวหน้าทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทยและต่างประเทศ ดังเห็นได้จากรางวัลต่างๆ ที่บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับ และจากการจัดลำดับมหาวิทยาลัยในหลายๆ ระบบ

สัมฤทธิ์ผลที่แสดงว่ามหาวิทยาลัยสามารถทำงานได้ตามที่กำหนดไว้ จากรายงานผลการบริหารงานของอธิการบดี ในช่วงเดือนพฤศจิกายน 2553 ถึง พฤษภาคม 2555 พบว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีผลงานวิจัยจัดเป็นลำดับที่ 3 ของประเทศมีนักวิจัย นักวิชาการ และบุคลากรได้รับรางวัลจากภายนอกมหาวิทยาลัยจำนวน 46 รางวัล มีผลงานสิ่งประดิษฐ์ บทความได้รับรางวัลจำนวน รวม 48 รางวัล มีผลการดำเนินงานในด้านงานวิจัยโครงการวิจัยพื้นฐาน 117 โครงการ มีโครงการวิจัยบัณฑิตศึกษา 1,480 โครงการ โครงการวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศ 285 โครงการ โครงการวิจัยตามยุทธศาสตร์การพัฒนากาหนด 148 โครงการ โครงการวิจัยของคณะ สถาบันวิจัย 1,568 โครงการ มีหน่วยงานวิจัยเฉพาะทาง 6 หน่วย ศูนย์ความเป็นเลิศ 14 ศูนย์ มีการเผยแพร่ในวารสารที่ได้รับการรับรอง 2,008 เรื่อง ผลงานใช้ประโยชน์ 39 โครงการ ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมจากเครือข่ายความร่วมมือภาคการผลิต 238 ผลงาน นำผลงานวิจัย เทคโนโลยี นวัตกรรม สิ่งประดิษฐ์ต่างๆ ขอรับการจดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญาในปี 2554 รวม 40 ผลงาน มีงบประมาณวิจัยที่ได้รับการสนับสนุนภายนอก 1,046.3 ล้านบาท ซึ่งส่วนใหญ่ของผลงานเหล่านี้มีจำนวนสูงกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้เกือบทั้งสิ้น





ในด้านความเป็นสากล มีโครงการวิจัยที่ร่วมบูรณาการกับประเทศในกลุ่มอาเซียนและนานาชาติ มีจำนวน 41 โครงการ ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายเช่นเดียวกัน และเป็นโครงการที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นหลักถึง 38 โครงการ มีโครงการความร่วมมือหรือสร้างเครือข่ายกับสถาบันวิชาการต่างประเทศ จำนวน 157 โครงการ ซึ่งสอดคล้องกับยุทธศาสตร์พัฒนาความเป็นสากล

ในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม และพลังงาน มหาวิทยาลัยได้แสดงให้เห็นชัดเจนว่าเป็นผู้นำในการผลิตพลังงานจากก๊าซชีวภาพ ไบโอดีเซล พลังงานชีวมวล และอนุรักษ์พลังงานทุกแขนง เป็นแหล่งศึกษาดูงานด้านพลังงานทดแทนให้กับหน่วยงานต่างๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ร่วมมือกับธนาคารโลกในฐานะผู้รับซื้อคาร์บอนเครดิต และลงนามกับบริษัทการบินไทย และองค์การบริหารจัดการก๊าซเรือนกระจกเพื่อตกลงซื้อขายคาร์บอนเครดิตจากโครงการกลไกการพัฒนาที่สะอาดแบบการรวมโครงการตามแผน (Programme of Activities: PoA)

ในการประกันคุณภาพ การประเมิน โดย สกอ. ในระดับมหาวิทยาลัยมีผลการประเมินระดับดีมาก (4.66) การประเมินโดย สมศ. ได้รับการรับรองในระดับคุณภาพดีมาก (4.59 - ตามพันธกิจ) (4.62 - ทุกตัวบ่งชี้) บัณฑิตระดับปริญญาตรีได้งานทำศึกษาต่อ ร้อยละ 84.61 นายจ้างผู้ประกอบการมีความพึงพอใจบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในระดับดี นักศึกษาได้รับรางวัลทางวิชาการจากองค์กรภายนอก 82 รางวัล ทั้งระดับชาติและนานาชาติ

การกำกับ ติดตามและตรวจสอบอย่างต่อเนื่องทุกชั้นตอน นับเป็นจุดเด่นอีกด้านหนึ่ง เช่น การตรวจสอบว่า โครงการที่ดำเนินการต้องมีผลกระทบที่ชัดเจน หรือต้องสามารถระบุเอกสารอ้างอิงเป็นต้น การกำกับผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดในลักษณะดังกล่าว จะทำให้แน่ใจว่า มหาวิทยาลัยจะบรรลุเป้าหมายตามจำนวนที่กำหนดได้อย่างมีประสิทธิภาพ ด้วยเหตุนี้จึงเป็นความสำคัญอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยต้องให้ความสนใจปรับตัวชี้วัดให้ท้าทายสม่าเสมอเพื่อยังคงความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง

ตัวชี้วัดหลายด้านแสดงถึงความพยายามของมหาวิทยาลัยที่ให้ความสำคัญต่อคุณภาพมากกว่าการพิจารณาเชิงปริมาณ และแสดงถึง Outcomes มากกว่ากระบวนการและ Outputs เช่น จำนวนผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในชุมชนและสังคม และความสำเร็จของการเป็นผู้นำวิชาการด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพในอาเซียนและสากล เป็นต้น ตัวชี้วัดเหล่านี้จะช่วยให้สามารถเห็นผลลัพธ์ที่จะนำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการได้

คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่า หากพิจารณาถึงศักยภาพที่เป็นเลิศของบุคลากรจำนวนมากของมหาวิทยาลัย ความสำเร็จของผลงานต่างๆ น่าจะมีเพิ่มอีกเป็นทวีคูณหากมหาวิทยาลัยปรับปรุงกระบวนการบริหารจัดการเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของโลกและภูมิภาค โดยอาศัยความคล่องตัวจากการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับ คณะกรรมการฯ จึงใคร่ขอเสนอความคิดเห็นเพื่อที่มหาวิทยาลัยจะนำไปพิจารณาปรับปรุงการบริหารจัดการให้เกิดประโยชน์สูงสุดซึ่งอาจจะต่อยอดการดำเนินงานที่มีอยู่แล้วหลายส่วน และพัฒนาบางประเด็นหลักที่จะทำให้เกิดผลดีอย่างก้าวกระโดด ดังนี้

1. ปรับปรุงวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ เพื่อให้แสดงจุดยืน จุดเน้น และประเด็นท้าทายที่ชัดเจน และเป็นไปได้

ตัวอย่างหนึ่งคือ การใช้ประโยชน์จากศูนย์การศึกษาทริภูมชัย อาจเป็นโอกาสที่มหาวิทยาลัยสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เฉพาะเพื่อพัฒนาไปสู่ความเป็นเลิศจากการสร้างความแตกต่างในอีกรูปแบบ เช่น กำหนดยุทธศาสตร์ให้ศูนย์นี้เป็นโครงการที่พัฒนาแบบเบ็ดเสร็จ โดยยังคงการรักษาความเป็นธรรมชาติของพื้นที่ไว้อย่างดีที่สุด และพร้อมที่จะรวมวิทยาการต่างๆ เข้าด้วยกัน ด้วยการมุ่งสู่การพัฒนาชุมชนโดยรอบและที่อาจจะไกลออกไปตามที่เห็นเหมาะสม

2. พัฒนาตัวชี้วัดตามยุทธศาสตร์ เพื่อให้ตัวชี้วัดทั้งหมดสอดคล้องและส่งผลกระทบต่อความสำเร็จต่อเป้าหมายในภาพรวม ตามที่มหาวิทยาลัยประสงค์ตามวิสัยทัศน์ที่จะกำหนดในข้อ 1 โดยประกอบด้วยตัวชี้วัดเชิงรุกที่ท้าทายที่เข้ากับระดับการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และปรับปรุงตัวชี้วัดที่มีอยู่ให้จำเพาะเจาะจงยิ่งขึ้น ซึ่งอาจมีตัวชี้วัดย่อย (Sub KPI) ที่ละเอียด เต็มชัด มีความท้าทายง่ายต่อการตรวจสอบและติดตามผลเพื่อการประเมินความก้าวหน้าของตนเอง

3. ประเด็นหลักที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงาน

ก. การกระจายอำนาจ อาจต้องดำเนินการอย่างกว้างขวางจริงจัง และเหมาะสมยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้ส่วนงานต่างๆ สามารถแสดงศักยภาพและผลสำเร็จของตนได้อย่างเต็มที่ โดยมีกฎระเบียบในการบริหารจัดการภายในแต่ละส่วนงานระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก ที่แตกต่างกันตามความเหมาะสมและความต้องการ เพื่อส่งเสริมการใช้ศักยภาพได้อย่างมีประสิทธิภาพ พิจารณาร่างกลไกให้เกิดการทำงานวิชาการข้ามหน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ และเกิดผลกระทบที่พึงประสงค์ต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่

ข. พิจารณาการวางแผนพัฒนากำลังคนเชิงยุทธศาสตร์อย่างครบวงจร เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์โดยให้เชื่อมโยงสอดคล้องกับวิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ มี Succession Plan เพื่อพร้อมทดแทนคณาจารย์รุ่นอาวุโสด้วยบุคลากรรุ่นใหม่ที่ได้รับการพัฒนาอย่างทันการ และเตรียมพร้อมต่อความท้าทายยุคใหม่ มีการปรับเปลี่ยนแผนกำลังคนได้ทันเวลา สอดคล้องกับแผนงานเชิงรุก

นอกจากการคำนึงถึงการทดแทนบุคลากรรุ่นอาวุโสแล้ว ยังจำเป็นต้องพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับ รวมถึงการกำหนดภาระงานชัดเจนสำหรับตำแหน่งต่างๆ การใช้ภารกิจเป็นหลักในการสรรหาผู้บริหารระดับต่างๆ แทนการใช้ความนิยมการส่งเสริมให้ใช้วิจารณ์ญาณในการ



บริหารและการทำงานของบุคลากรภายใต้การใช้ระเบียบข้อบังคับที่ยืดหยุ่นจัดการสนับสนุนการทำงานให้ได้ผลเลิศตามความสามารถของแต่ละบุคคลซึ่งจำเป็นต้องพิจารณาพร้อมๆ ไปด้วยการจัดการเรื่องค่าตอบแทนและการให้รางวัลที่เหมาะสม การพิจารณาจัดกลุ่มคณาจารย์และนักวิจัย การกำหนดอายุงานผู้อาวุโส การมีโครงการพิเศษเพื่อหาบุคลากรที่มหาวิทยาลัย

ขาดแคลน อีกทั้งสมควรพิจารณาในประเด็น
อื่นๆ เพื่อป้องกันความสูญเสียด้วย

อนึ่ง อาจจะต้องพิจารณาการ
แก้ไขปัญหามูลค่าการในบางด้านเป็นการเฉพาะ
อย่างเร่งด่วนเพื่อลดอุปสรรคที่จะพัฒนาไปสู่
ความเป็นเลิศ เช่น การพัฒนาศักยภาพของ
ผู้บริหารมหาวิทยาลัยระดับต่างๆ โดยเฉพาะ
หัวหน้าภาควิชา ผู้บริหารและบุคลากรฝ่าย
สนับสนุนวิชาการที่ต้องการความรู้และความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง เป็นต้น



ค. ปรับปรุงการบริหารจัดการด้านการเงิน (Financial Management) เพื่อสร้าง
ความมั่นคงทางการเงินไปพร้อมกับการลงทุนในด้านต่างๆ โดยเฉพาะด้านพัฒนามูลค่าการตามที่ระบุ
ในข้อ ข. ทั้งนี้ อาจพิจารณาควบคู่ไปกับการจัดโครงสร้างค่าจ้างสำหรับคณาจารย์ให้เหมาะสมและ
ยืดหยุ่น เช่น อาจจะมีผลประโยชน์ตอบแทนอย่างอื่น (Allowance) หรือ ค่าตอบแทนตามผลงาน
(Performance Pay Scale) เป็นต้น ทั้งนี้ ควรมีระบบค่าตอบแทนหลายบัญชี สำหรับค่าตอบแทนตาม
ผลงานนั้นอาจจะใช้สำหรับส่วนงานที่มีความพร้อมและมีปัญหาเร่งด่วนก่อน

4. ด้านวิชาการ มหาวิทยาลัยมีจุดแข็งเชิงวิชาการในด้านการวิจัย และการบริการวิชาการ
อย่างต่อเนื่อง หากเน้นจุดเด่นให้ชัดเจนด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและ
สังคมศาสตร์ในแต่ละด้านแล้ว จะช่วยให้สามารถบริหารจัดการได้อย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

นอกจากนี้ หากนำจุดเด่นนั้นๆ ไปประยุกต์ใช้กับงานด้านศิลปวัฒนธรรม โดยเฉพาะ
วัฒนธรรมล้านนาที่มหาวิทยาลัยมีความเชี่ยวชาญ พนวกกับความได้เปรียบเชิงภูมิศาสตร์แล้ว
อาจจะเป็นช่องทางที่ดีที่สามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นสากลอย่างโดดเด่น

5. ด้านความเป็นสากล มหาวิทยาลัยมีความได้เปรียบเชิงวิชาการและที่ตั้งเชิงภูมิศาสตร์
เป็นทุนเดิม หากผนวกเข้ากับเครือข่ายที่มีอยู่และใช้ประโยชน์จากความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้าน
ตามยุทธศาสตร์และพันธกิจหลัก จะทำให้มหาวิทยาลัยใช้โอกาสนี้พัฒนามูลค่าการและนักศึกษาพร้อมๆ
ไปกับการชูบทบาทของตนในภูมิภาคตอนเหนือ ซึ่งจะช่วยให้ขยายความร่วมมือภายใต้กรอบอาเซียน
และเอเชียได้ชัดเจนและมีผลลัพธ์สู่วิสัยทัศน์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. ด้านการบริหารจัดการมุ่งสู่ความเป็นเลิศให้ทั่วทั้งองค์กร จากการศึกษาที่มีฐาน
ความรู้ด้านเกณฑ์การศึกษาเพื่อสู่ความเป็นเลิศ (EdPEX) อยู่มากแล้ว และอาจหาวิธีจัดการให้การ
ประกันคุณภาพทุกระบบรวมเข้าเป็นส่วนพื้นฐานของระบบ EdPEX แล้วจัดให้มีการปฏิบัติทั่วทั้ง
มหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง ซึ่งน่าจะทำให้การประกันคุณภาพส่งผลโดยตรงต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยสู่
ความเป็นเลิศได้อย่างเป็นรูปธรรม

มหาวิทยาลัยสามารถจะพัฒนาอย่างก้าวกระโดดได้ในอนาคต หากกำหนดวิสัยทัศน์
แผนยุทธศาสตร์และตัวชี้วัดที่จะสะท้อนถึงความมุ่งมั่นและความท้าทายที่แท้จริงของมหาวิทยาลัย
เชียงใหม่ ทั้งนี้ จำเป็นต้องพัฒนาภาพรวมที่คำนึงถึงความสมดุลของการบริหารจัดการในหลายด้าน

ประกอบกันด้วย การเสริมสร้างบรรยากาศของการใช้ความคิดสร้างสรรค์ และการใช้จุดเด่นของมหาวิทยาลัยและสนับสนุนการแสดงศักยภาพที่แท้จริงของบุคลากรทุกระดับอย่างเต็มที่ ซึ่งจะทำให้เกิดเป็นพลังเพิ่มจากโอกาสและความคล่องตัวของมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างผลงานที่เป็นเลิศและนวัตกรรม และนำไปสู่ผลการดำเนินการตามเป้าประสงค์อย่างก้าวกระโดดตามที่มุ่งหวังได้

สภามหาวิทยาลัยได้มีข้อเสนอแนะต่อรายงานการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ ซึ่งมีสาระสำคัญ ดังนี้

1. การนำประเด็นวิสัยทัศน์มาเป็นประเด็นหลัก เป็นสิ่งสำคัญเพราะวิสัยทัศน์มีพลังที่จะทำให้การบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสามารถพัฒนาก้าวหน้าได้ไกลหรือไกลขึ้นอยู่กับการกำหนดวิสัยทัศน์ และการกำหนดตัวชี้วัดที่มีความท้าทายจะนำไปสู่ความสำเร็จในการพัฒนา
2. การกระจายอำนาจเป็นเรื่องที่ควรได้รับการสนับสนุน โดยขอให้มีกลไกในการตรวจสอบที่ดีเพื่อวัดความสำเร็จ จะทำให้ผู้นำของส่วนงานได้สร้างศักยภาพและความสามารถมากขึ้น
3. ควรมีแผนการบริหารการเงินซึ่งรวมแนวทางการหารายได้เพราะในอนาคตมหาวิทยาลัยต้องพึ่งพาตนเองมากยิ่งขึ้น
4. การวางแผนพัฒนากำลังคนรวมทั้งแผนการคัดเลือก (Recruit) คนใหม่เข้ามาในองค์กรที่เป็นแผนระยะยาว (อย่างน้อย 15 ปี) ควรได้รับการสนับสนุนให้ทำในทุกคณะ โดยคาดการณ์ความก้าวหน้าทางวิชาการของโลกในอนาคต และมีการทบทวนแผนสม่ำเสมอ
5. การสร้างความเป็นเลิศควรหาจุดเน้นที่มหาวิทยาลัยมีศักยภาพโดดเด่น อาทิ การพัฒนาพื้นที่สูงซึ่งเป็นเรื่องที่ทำหาย สามารถสร้างความเป็นเลิศและทำเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่ดีที่สุดได้
6. จากรายงานผลการประเมินทำให้เชื่อมั่นว่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะเป็นผู้นำได้ จึงขอเสนอแนวคิดที่ว่ามหาวิทยาลัยจะเป็นผู้นำในเรื่องเหล่านี้ได้อย่างน้อย 3 เรื่อง ซึ่งถ้าช่วยนำในเรื่องนี้จะทำให้ระบบการศึกษาทั้งระบบได้คำตอบ คือ (1) การเป็นผู้นำในเรื่อง Educational Inclusive เพราะได้แสดงให้เห็นแล้วว่าผู้พิการ ผู้มีความสามารถพิเศษสามารถเข้ามาสู่ระบบการศึกษาได้มากกว่าที่ตั้งเป้าหมาย แต่ทั้งนี้ต้องพิจารณาถึงระบบการดูแลที่ดีด้วย ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สามารถทำได้มากกว่านี้ เช่น การศึกษาสำหรับผู้สูงอายุ การศึกษาสำหรับกลุ่มเชื้อชาติ เป็นต้น ถ้าทำได้ครบวงจร นักศึกษาก็จะให้เห็นเป็นตัวอย่างและจะนำไปใช้ได้ในระบบโรงเรียน (2) ถ้ามองจากภายนอกก็จะคิดว่านักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีคุณภาพชีวิตที่ดี แต่จากรายงานผลการประเมินครั้งนี้ไม่ค่อยได้พบมุมมองด้านนักศึกษาทั้งในเรื่องชีวิตการเป็นนักศึกษา การช่วยเหลือดูแลนักศึกษา ถ้าสามารถเป็นผู้นำในด้านการพัฒนาคุณภาพชีวิตนักศึกษาได้อย่างเป็นองค์รวมก็จะเป็นคำตอบสำหรับที่อื่นได้ (3) ความเป็น E - University ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นว่าทำได้ตามเป้าประสงค์ แต่จากรายงานการวิจัยในระยะหลังมักจะประเมินประเทศไทยว่ามีทุกอย่างพร้อม แต่การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของไทยเพื่อเป็นสิ่งทดแทนการใช้เอกสารเท่านั้น แต่กระบวนการเรียนการสอนไม่เกิดการเปลี่ยนแปลง ดังนั้นอาจจะต้องดูว่าระดับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อยู่ในระดับที่ทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในกระบวนการเรียนการสอนหรือไม่ หรือช่วยผลักดันให้เห็นเป็นตัวอย่างได้หรือไม่ว่าถ้าจะทำให้อยู่ในระดับ Transformation มีลักษณะอย่างไร

7. เนื่องจากปัจจัยเชิงบริบท (Contextual Factor) เปลี่ยนไปมาก เช่น สภาวะโลกร้อน ประชาคมอาเซียน โครงสร้างของประชากร ซึ่งในเรื่องโครงสร้างประชากรมีผลกระทบต่อสร้างความมั่งคั่งให้แก่ประเทศเป็นอย่างมาก ประเทศไทยมีเวลาประมาณ 20 - 30 ปี ในการสร้างความมั่งคั่งก่อนที่สังคมไทยจะเป็นสังคมที่มีผู้สูงอายุเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งจะทำให้ผลิตภาพลดลง การพัฒนามหาวิทยาลัยควรพัฒนาไปสู่การสร้างผลิตภาพ (Productivity) มากกว่าการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ ต้องเน้นในเรื่องการทำให้นักศึกษาเป็นคนที่มีความสามารถ (Employability) และมีความสามารถทำงานได้ (Workability) มากกว่าการได้รับปริญญา ปัจจุบันผู้ที่จบปริญญาตรีส่วนหนึ่งว่างงาน (Unemployed) และอีกส่วนหนึ่งทำงานที่ต่ำกว่าระดับ (Underemployed) ขณะนี้ได้มีการคาดการณ์โครงสร้างประชากรของประเทศไทยไปจนถึงปี พ.ศ. 2583 มีนักวิชาการได้กล่าวถึง Social Inclusiveness Tools ที่จะใช้ในช่วงเวลาที่โครงสร้างทางประชากรเปลี่ยนแปลงไปอย่างมาก ไม่สามารถใช้แบบทางตะวันตกได้ เพราะบริบทแตกต่างกัน ประเทศทางตะวันตกมีความมั่งคั่งก่อนที่ผู้ที่อยู่ในวัยทำงานจะเป็นผู้สูงอายุ แต่ในประเทศไทยผู้ที่อยู่ในวัยทำงานแก่ตัวลงก่อนที่ประเทศจะมีความมั่งคั่งหรือคนจะแก่ตอนที่ประเทศกำลังจน จึงไม่สามารถใช้มาตรการทางการเงินการคลังแต่เพียงอย่างเดียวได้ แต่ต้องใช้มาตรการทางสังคมเข้ามาช่วยในการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก จึงมีการกล่าวถึง Social Capital และ Social Asset ค่อนข้างมาก และมีข้อเสนอแนะสำหรับทำนอกรับตีคนใหม่ที่จะต้องสร้างความตระหนักในเรื่องการสร้างผลิตภาพของคนไทยให้มากกว่าการสร้างความเป็นเลิศทางวิชาการ สร้าง Employability และ Workability ให้แก่นักศึกษาในทุกสาขาวิชา โดยนัยนี้ตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัยควรเพิ่มตัวชี้วัดทาง Socio - Economic มากขึ้น และวัดผลลัพธ์ (Outcome) ที่เกิดกับชุมชนหรือกลุ่มเป้าหมายมากกว่าจะวัดผลลัพธ์ที่เกิดกับตัวคน เช่น สภาพแวดล้อมของชุมชนดีขึ้นหรือไม่ สุขภาวะของชุมชนดีขึ้นหรือไม่ เป็นต้น

8. ประเทศในกลุ่มองค์การเพื่อความร่วมมือทางเศรษฐกิจและการพัฒนา (Organization for Economic Co-operation and Development - OECD) ยอมรับว่าอุดมศึกษาเป็นตัวขับเคลื่อนเศรษฐกิจ โดยอัตราการเจริญเติบโตทางเศรษฐกิจของประเทศกลุ่ม OECD มาจากกลุ่มประชากรที่จบอุดมศึกษา จึงมีความพยายามที่จะให้พลเมืองได้รับการศึกษาระดับอุดมศึกษาซึ่งมีใช้หมายถึงการให้ได้รับปริญญาเท่านั้น กลุ่มอายุของผู้ที่ศึกษาระดับอุดมศึกษา มีใช้เพียงอายุ 18 - 22 ปี แต่ในประเทศกลุ่ม OECD พุดถึงกลุ่มผู้มีอายุ 25 - 34 ปี และ 35 - 64 ปี คือ พยายามนำประชากรมาเรียนอุดมศึกษาให้ได้ ซึ่งจะเรียกว่าการพัฒนาทักษะให้สูงขึ้น (Upskill) หรือปรับปรุงหรือเพิ่มทักษะใหม่ (Reskill) ดังนั้นสถาบันการศึกษาจึงมีหน้าที่ Upskill และ Reskill คนอยู่ตลอดเวลา จึงประสงค์ที่จะเห็นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เน้นในเรื่อง การสร้างนักศึกษาที่มีความสมบูรณ์และความสามารถที่จะทำให้สังคมดีขึ้น (Change Agent) ให้มาก ซึ่งจะเกี่ยวข้องกับปัจจัยหลายประการ อาทิ การคัดเลือกอาจารย์ที่เก่งและดี การคัดเลือกเด็กดีเข้ามาเป็นนักศึกษาโดยไม่ได้มุ่งแต่เฉพาะผลการเรียนดีเท่านั้น เป็นต้น และเป็นไปได้หรือไม่ที่จะพัฒนาศูนย์การศึกษาหรือวิทยาลัยให้เป็น Residential College

9. ผู้บริหารมหาวิทยาลัยพึงพิจารณาตนเองและถามองค์กร ด้วยคำถาม 4 ข้อสำคัญอย่างสม่ำเสมอ คือ

“ทำไมคนเลือกมาเรียนที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จุดแข็งของมหาวิทยาลัย คืออะไร”

“ทำไมคนเลือกมาทำงานที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

“ทำอย่างไรจะให้บัณฑิตเป็นที่ต้องการของสังคม”

“ทำอย่างไรจึงจะให้รัฐและสังคมสนับสนุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่”

ถ้าผู้บริหารตอบคำถามทั้ง 4 คำถามได้ครบถ้วน เชื่อว่าทั้งมหาวิทยาลัยและคณะจะมี ความเป็นเลิศได้อย่างแน่นอน

10. ศตวรรษนี้ อาจเรียกว่า Global Century และถ้าย่อยลงไป ก็ คือ AEC มหาวิทยาลัย จะต้องเป็นส่วนหนึ่งของ Global Century และ AEC ซึ่งจะต้องมีตัวชี้วัดของโลกและตัวชี้วัดของ AEC ตัวชี้วัดของโลกในมหาวิทยาลัย ก็คือ การจัดอันดับมหาวิทยาลัย พบว่าในการจัดอันดับโลกมี มหาวิทยาลัยใหม่บางแห่งได้รับการจัดอันดับสูงกว่ามหาวิทยาลัยที่มีอยู่เดิม แสดงว่ามหาวิทยาลัยใหม่ก็ สามารถพัฒนาให้ล้าหน้ามหาวิทยาลัยเก่าได้ มหาวิทยาลัยจะเผชิญความท้าทาย เพื่อจะก้าวไปให้ถึง ระดับที่ประสงค์ได้หรือไม่ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องมีตัวชี้ที่ชัดเจนว่าใน Global Century มหาวิทยาลัย เชียงใหม่จะอยู่ตรงตำแหน่งไหน รวมทั้งในระดับอาเซียนและระดับประเทศด้วยและทำให้มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เป็น University of Choice ที่นักศึกษาอยากมาเรียน อาจารย์อยากมาสอน

11. รูปแบบการประเมินผู้บริหารที่ทำมาเป็นการประเมินกระบวนการปฏิบัติของผู้บริหาร หรือองค์กรมากกว่าที่จะประเมินเพื่อให้ได้รับคำตอบเป็นผลลัพธ์ รูปแบบการประเมินต่อจากนี้ไปควร ปรับปรุงเพื่อให้ได้คำตอบหรือตัวชี้วัดที่เป็นผลลัพธ์ให้มากขึ้น เพราะถ้าไม่ประเมินผู้บริหารให้ได้รับ คำตอบเป็นผลลัพธ์ ก็ไม่สามารถหาคำตอบที่เป็นผลลัพธ์ของมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งต้องการความร่วมมือ ของผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องเป็นอย่างมากในการตอบแบบประเมินเพื่อให้ได้คำตอบที่ตรงกับความเป็นจริง ขณะนี้ความร่วมมือในส่วนนี้ยังมีน้อย

12. การบริหารงานของผู้บริหารหากใช้ยุทธศาสตร์เป็นธงนำโดยคำนึงถึงประโยชน์ที่ลูกค้า จะได้รับ และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ด้วยจะทำให้ไปสู่เป้าหมายได้เร็วขึ้น โอกาสที่สภามหาวิทยาลัย และผู้บริหารจะได้มีการปรึกษาหารือและแลกเปลี่ยนความคิดเห็นในเรื่องยุทธศาสตร์บ่อยมากขึ้นเป็น เรื่องสำคัญ

13. ด้านการวิจัยที่มหาวิทยาลัยได้ทำและมีประโยชน์คือการนำงานวิจัยไปใช้ในพื้นที่และมี ลักษณะบูรณาการอย่างแท้จริง ซึ่งในอนาคตอุทยานวิทยาศาสตร์ภาคเหนือ (Science Park) จะมา อยู่ในความดูแลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงเป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่จะทำงานวิจัยที่ เรียกว่า Innovation for Inclusive Development คือการหานวัตกรรมที่ทำให้เกิดการพัฒนา การกินดี อยู่ดีของประชาชน แก้ปัญหาในพื้นที่ทั้งหลายซึ่งเป็นจุดเด่น และโดยลักษณะของที่ตั้งทำให้ มหาวิทยาลัยสามารถสร้างความผูกพันกับพื้นที่เชียงใหม่และภาคเหนือตอนบนได้ มหาวิทยาลัยควร ทำงานวิจัยในเชิงพื้นที่ให้มากขึ้นเพื่อให้นักวิชาการต่างสาขาทำงานร่วมกันและนำนักศึกษาลงไป ในพื้นที่ด้วย ซึ่งก็จะมีผลเป็นการสร้างและพัฒนากำลังคน

14. จากรายงานพบว่าสิ่งที่เรียกร้อง คือ (1) ความชัดเจน ตั้งแต่วิสัยทัศน์ลงมา ซึ่ง มหาวิทยาลัยและคณะจะต้องทำให้เกิดความกระจ่าง (2) การดำเนินการในเชิงรุก จึงขอเสนอให้ เพิ่มเติมส่วนที่ 3 คือ จะไม่ยอมรับและไม่อดทนต่อสิ่งที่ไม่เป็นเลิศ ทั้งในการสอน การวิจัย คน

ระเบียบ สำหรับเรื่องวิจัย มี 2 ส่วน คือ ส่วนที่หนึ่งจะต้องทำตามแนวทางสากลเพื่อการจัดอันดับโลก โดยจะต้องทำความเข้าใจว่าจะเป็นส่วนสาขาใด จะทำงานเชิงรุกด้วยวิธีใด จะจัดการกับระเบียบที่ติดขัดอย่างไร ส่วนที่สอง คือการวิจัยเพื่อบริการหรือรับใช้สังคม ก็จะต้องจัดระบบให้ชัดเจนเช่นเดียวกัน ทำงานเชิงรุกอย่างไร และแยกภาพมาจากลสิ่งที่เป็นจริงให้ได้ เพราะการทำงานกับสังคมจะมีภาพมายามาก

สภามหาวิทยาลัยมอบให้อธิการบดีและทีมผู้บริหารชุดใหม่ไปจัดทำแผนยุทธศาสตร์ 5 ปี ของมหาวิทยาลัย (พ.ศ. 2556 - 2560) โดยวางอยู่บนพื้นฐานของการประเมินและสิ่งที่คณะกรรมการฯ ได้วิเคราะห์ให้ โดยให้รวบรวมเป็นประเด็นตั้งแต่การปรับปรุงวิสัยทัศน์ จนถึงจุดมุ่งหมายในการทำงาน ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งสรุปจากความคิดเห็นได้ว่าต้องการให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่สร้างความเป็นเลิศทางวิชาการเพื่อนำไปปรับใช้พื้นที่ภาคเหนือและชุมชนรากหญ้าให้ได้ ซึ่งการทำเช่นนั้นได้ต้องมีการเปลี่ยนแปลงทั้งปัจจัยภายในและภายนอก รวมทั้งกำหนดความชัดเจนของความเป็นเลิศทางวิชาการ ซึ่งต้องมีการกำหนดนโยบายทางวิชาการ นโยบายการบริหารงานบุคคล นโยบายทางการเงิน โดยจะเป็นนโยบายที่เป็นการกระจายอำนาจพร้อมทั้งกลไกการกำกับดูแลลงไปสู่คณะ สถาบัน สำนัก ต่างๆ ซึ่งจะเป็นแนวทางการบริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในระยะ 5 ปี ชำรงหน้า และขอให้คำนึงถึงคุณภาพชีวิตของนักศึกษาขณะที่เล่าเรียนอยู่ในมหาวิทยาลัย สร้างนักศึกษาให้เป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงออกไปรับใช้สังคม

3. การปรับปรุงโครงสร้างส่วนงาน

- 3.1 จัดตั้งศูนย์วิจัยข้าวล้านนา และศูนย์สัตว์ทดลอง เป็นส่วนงานวิชาการภายใน
- 3.2 ปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์
- 3.3 ปรับปรุงการแบ่งงานในฝ่ายการพยาบาล โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์

4. การแต่งตั้งผู้บริหาร คณะกรรมการ และแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

- 4.1 แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี 10 ราย และแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 17 ราย
- 4.2 แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 2 ราย
- 4.3 แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 1 ราย
- 4.4 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้บริหารส่วนงาน จำนวน 8 ส่วนงาน แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน 32 ส่วนงาน และกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานแทนตำแหน่งที่ว่างลง 32 ส่วนงาน
- 4.5 แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 3 ราย
- 4.6 แต่งตั้งกรรมการประเมินหัวหน้าส่วนงานที่ถึงรอบระยะเวลาประเมินในปี พ.ศ. 2555 จำนวน 15 ส่วนงาน
- 4.7 แต่งตั้งกรรมการตามความในข้อบังคับและระเบียบอื่นๆ แทนตำแหน่งที่ว่าง 11 คณะกรรมการ

4.8 อนุมัติแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

1. แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 36 ราย แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษ จำนวน 1 ราย แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ จำนวน 2 ราย เทียบตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 1 ราย
2. แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 22 ราย
3. ให้ความเห็นชอบเสนอแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 5 ราย เพื่อนำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษานำความกราบบังคมทูลพระกรุณาเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป
4. กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นศาสตราจารย์เชี่ยวชาญพิเศษ จำนวน 2 ราย
5. แต่งตั้งศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 6 ราย
6. ไม่เห็นชอบให้แต่งตั้ง จำนวน 8 ราย

5. การอนุมัติหลักสูตรและอนุมัติปริญญา

5.1 อนุมัติการเปิดสอนหลักสูตรใหม่

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี	จำนวน	2	หลักสูตร
2. หลักสูตรระดับปริญญาโท	จำนวน	4	หลักสูตร
3. หลักสูตรระดับปริญญาโท ชั้นตอนที่ 1	จำนวน	1	หลักสูตร
4. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	จำนวน	-	หลักสูตร
5. หลักสูตรระดับปริญญาเอก	จำนวน	3	หลักสูตร

5.2 อนุมัติการปรับปรุงหลักสูตร

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี	จำนวน	19	หลักสูตร
2. หลักสูตรระดับปริญญาโท	จำนวน	43	หลักสูตร
3. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	จำนวน	9	หลักสูตร
4. หลักสูตรระดับปริญญาเอก	จำนวน	11	หลักสูตร

5.3 อนุมัติการปิดหลักสูตร

1. หลักสูตรระดับปริญญาตรี	จำนวน	-	หลักสูตร
2. หลักสูตรระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต	จำนวน	-	หลักสูตร
3. หลักสูตรระดับปริญญาโท	จำนวน	1	หลักสูตร

5.4 อนุมัติปริญญาและประกาศนียบัตร

1. ประกาศนียบัตร	จำนวน	42	คน
2. ปริญญาตรี	จำนวน	5,560	คน
3. ประกาศนียบัตรบัณฑิต	จำนวน	-	คน
4. ปริญญาโท	จำนวน	1,713	คน
5. ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	จำนวน	101	คน
6. ปริญญาเอก	จำนวน	155	คน
รวม	จำนวน	7,571	คน



6. การออกข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ¹

เรื่องเกี่ยวกับ	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน การแบ่งงาน	-	-	1	1
2. การบริหารงานบุคคล	4	0	1	5
3. การสรรหาผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงาน/ หัวหน้าหน่วยงาน	1	-	-	1
4. การเงิน และทรัพย์สิน	1	-	-	1
5. การบริหารวิชาการ/การจัดการศึกษา	1	1	-	2
6. การบริหารทั่วไป	1	1	-	2
7. การพัฒนานักศึกษา	1	-	-	1
รวม	9	2	2	13

การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในปี พ.ศ. 2554

เรื่องเกี่ยวกับ	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน การแบ่งงาน	-	-	4	4
2. การสรรหาผู้บริหาร	1	-	-	1
รวม	1	-	4	5

มีข้อบังคับและระเบียบที่สำคัญ คือ

6.1 ปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน พ.ศ. 2551 โดยให้จัดทำเป็นข้อบังคับแทนระเบียบ เนื่องจากการดำเนินการเกี่ยวกับการจัดระบบการบริหารงานของส่วนงาน ซึ่งตามมาตรา 41 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 กำหนดให้ทำเป็นข้อบังคับ โดยมีรายละเอียดการปรับปรุง ดังนี้

- (1) วัตถุประสงค์ของการจัดตั้งหน่วยงานหรือส่วนงานวิชาการภายใน
- (2) องค์ประกอบของคณะกรรมการอำนวยการ และคณะกรรมการบริหาร
- (3) อำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการ
- (4) การกำหนดเงินเดือน/เงินค่าตอบแทนของผู้อำนวยการ
- (5) การป้องกันผลประโยชน์ขัดแย้งกับกิจการของมหาวิทยาลัย

¹หมายเหตุ ไม่นับรวมระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา ซึ่งมีจำนวน 12 ฉบับ

- (6) การจัดการทรัพย์สินของหน่วยงาน/ส่วนงาน ในกรณีที่ถูกยุบเลิก
- (7) วินัยและการรักษาวินัยของผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานและส่วนงานเหล่านี้ ซึ่งเป็นข้อที่กำหนดเพิ่มเติม เนื่องจากระเบียบฉบับเดิมไม่ได้กำหนดไว้
- (8) เอกสารการเบิกจ่ายเงิน
- (9) การรายงานฐานะการเงินของหน่วยงาน/ส่วนงาน ต่อคณะกรรมการบริหารและคณะกรรมการอำนวยการ

6.2 ปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสำนักวิชา พ.ศ. 2552 ซึ่งได้รับผลกระทบจากการออกข้อบังคับว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่นในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. 2554 เนื่องจากคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสำนักวิชาได้นำมากำหนดไว้ในข้อบังคับฯ ว่าด้วยชื่อตำแหน่งและคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งฯ แล้ว โดยมีสาระสำคัญที่ปรับปรุง มีดังนี้

(1) เพิ่มตำแหน่ง “หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา” ในร่างข้อบังคับฉบับใหม่ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่เทียบเท่ากับหัวหน้าภาควิชา หรือ หัวหน้าสำนักวิชา เนื่องจากเป็นตำแหน่งที่ได้กำหนดขึ้นตามข้อบังคับฯ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งฯ พ.ศ. 2554

(2) ให้แจ้งเงื่อนไขของการเป็นกรรมการสรรหาให้แก่คณาจารย์ในภาควิชาก่อนที่จะมีการประชุมคณาจารย์เพื่อคัดเลือกผู้แทนคณาจารย์ จำนวน 2 คน เป็นกรรมการสรรหา ซึ่งมีเงื่อนไขและข้อห้ามว่า กรรมการสรรหาต้องเป็นผู้ที่สมัครใจ และเมื่อได้รับแต่งตั้งเป็นกรรมการสรรหาแล้ว แม้จะลาออกในภายหลังก็ไม่มีสิทธิสมัครเข้ารับการพิจารณา และไม่มีสิทธิได้รับการเสนอชื่อให้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา สำหรับการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา ในคราวนั้น

(3) ไม่กำหนดคุณสมบัติและลักษณะต้องห้ามของหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา ไว้ในข้อบังคับนี้ เนื่องจากได้นำไปกำหนดไว้ในข้อบังคับฯ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่นในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. 2554 แล้ว

(4) แก้ไขเรื่องผู้มีสิทธิเสนอชื่อหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา ซึ่งเดิมผู้มีสิทธิเสนอชื่อมี 3 กลุ่ม ข้อบังคับใหม่ได้กำหนดให้ผู้มีสิทธิเสนอชื่อมีเพียง 2 กลุ่ม คือ กรรมการบริหาร และคณาจารย์ประจำ ไม่รวมกรรมการอำนวยการซึ่งเป็นผู้มีสิทธิเสนอชื่อตามข้อบังคับเดิม เพื่อมิให้เป็นภาระแก่กรรมการอำนวยการ

(5) เนื่องจากคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งของหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา ได้กำหนดวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการไว้ค่อนข้างสูง (ปริญญาโท+รองศาสตราจารย์ หรือปริญญาเอก+ผู้ช่วยศาสตราจารย์) ในกรณีที่เป็นภาควิชา/สำนักวิชา/กลุ่ม

สาขาวิชาที่จัดตั้งใหม่ อาจมีบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามข้อบังคับจำนวนน้อยมากหรือมีเพียงรายเดียว เพื่อให้เกิดความยืดหยุ่นในการปฏิบัติ คณะกรรมการสรรหาอาจเสนอสภามหาวิทยาลัยขอยกเว้นคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งด้านวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการก่อนที่ดำเนินการสรรหาก็ได้ เพื่อให้คณะกรรมการสรรหามีโอกาสคัดเลือกผู้มีความสามารถทางการบริหารได้มากขึ้น

(6) กำหนดหลักเกณฑ์การพิจารณากลับกรองให้ชัดเจนมากขึ้น กล่าวคือ ผู้สมควรดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา นอกจากจะต้องมีคุณสมบัติตามข้อบังคับแล้ว ให้คณะกรรมการสรรหากลับกรองโดยคำนึงถึงความสามารถ (Capability) การยอมรับ (Acceptability) และมนุษยสัมพันธ์ (Human Relationship) ซึ่งหลักเกณฑ์นี้ใช้ในการกลับกรองผู้สมควรดำรงตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน และผู้อำนวยการสำนักด้วย

(7) เนื่องจากหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้ากลุ่มสาขาวิชาต้องเป็นพนักงานประจำหรือข้าราชการ ซึ่งจะเกษียณอายุงานเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์เมื่อสิ้นปีงบประมาณของมหาวิทยาลัย ดังนั้นจึงได้กำหนดให้การสรรหาต้องทำให้แล้วเสร็จก่อนครบวาระหรือก่อนเกษียณอายุของผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้นไม่น้อยกว่าหกสิบวัน

(8) โดยที่ข้อบังคับฯ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งฯ พ.ศ. 2554 กำหนดให้สภามหาวิทยาลัยอาจมอบอำนาจแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งแทนได้ เพื่อลดภาระของสภามหาวิทยาลัย และทำให้เกิดความคล่องตัว ดังนั้นในกรณีที่สภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจแต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาให้อธิการบดี อธิการบดีจะต้องแต่งตั้งตามกำหนดเวลาคือไม่น้อยกว่าหกสิบวันก่อนครบวาระหรือก่อนการเกษียณอายุงานของผู้ดำรงตำแหน่งอยู่ในขณะนั้น แล้วรายงานสภามหาวิทยาลัยทราบ

6.3 ออกข้อบังคับที่เกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล 4 ฉบับ คือ

(1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

(3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง และอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555

(4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

เหตุผลที่ต้องออกข้อบังคับ ตาม (1) และ (2) เนื่องจากคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาได้ปรับระบบบริหารงานบุคคลของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา จากระบบจำแนกตำแหน่งตามมาตรฐานกลางสิบเอ็ดระดับ เป็นระบบจำแนกตำแหน่งตามกลุ่มลักษณะงาน และได้กำหนดมาตรฐานการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการออกข้อบังคับ

ต่อไป สภามหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรออกข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ เพื่อให้สอดคล้องกับระบบบริหารงานบุคคลดังกล่าว ส่วนข้อบังคับตาม (3) และ (4) เพื่อใช้บังคับกับพนักงานมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกัน

6.4 ปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยระบบตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2551 ในประเด็นต่างๆ ดังนี้

(1) ปรับชื่อ “คณะกรรมการตรวจสอบและประเมินความเสี่ยง” เป็น “คณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง”

(2) ปรับอำนาจหน้าที่ความรับผิดชอบของผู้เกี่ยวข้องตามโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง

6.5 ปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบและการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าสู่การศึกษาในระบบ พ.ศ. 2546 เพื่อเทียบโอนผลการเรียนที่ผู้เรียนสะสมไว้จากการเรียนรู้นอกระบบ ตามอัธยาศัย การฝึกอาชีพ หรือจากประสบการณ์การทำงาน เข้าสู่การศึกษาในระบบ ตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2542

6.6 ออกระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2555 เพื่อเป็นการดูแลรักษาและป้องกันทรัพย์สิน รวมทั้งข้อมูลข่าวสารที่เป็นความลับของมหาวิทยาลัย และเพื่อดูแลรักษาร่างกาย ชีวิต และทรัพย์สินของผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ นักศึกษารวมทั้งผู้มาติดต่องานหรือใช้บริการของมหาวิทยาลัยให้พ้นจากภัยอันตรายทั้งปวง ซึ่งมีหลักการสำคัญ ดังนี้

(1) กำหนดให้มีหน่วยงานที่รับผิดชอบในการรักษาความปลอดภัยในส่วนงาน

(2) กำหนดการรักษาความปลอดภัยในส่วนงาน ซึ่งประกอบด้วย 2 องค์ประกอบหลัก คือ

(2.1) กำหนดให้มีคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยของส่วนงานมีหน้าที่ควบคุมดูแลให้มีการรักษาความปลอดภัย และเสนอความเห็นเกี่ยวกับมาตรการรักษาความปลอดภัยของส่วนงานต่อหัวหน้าส่วนงานเพื่อพิจารณาลังการ

(2.2) กำหนดให้มีหน่วยรักษาความปลอดภัยของส่วนงาน มีหน้าที่ปฏิบัติงานตามมาตรการรักษาความปลอดภัยของคณะกรรมการรักษาความปลอดภัยของส่วนงาน และควบคุมดูแลการรักษาความปลอดภัยให้เป็นไปตามระเบียบ ให้หน่วยรักษาความปลอดภัยอยู่ในสังกัดสำนักงานคณะสำนัก สถาบัน หรือสำนักงานสำนัก โดยให้หัวหน้าส่วนงานแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยหรือข้าราชการสายปฏิบัติการคนหนึ่งเป็นหัวหน้าหน่วยรักษาความปลอดภัย มีหน้าที่ดูแลรับผิดชอบหน่วยรักษาความปลอดภัยและควบคุมบังคับบัญชาผู้ปฏิบัติงานในหน่วยรักษาความปลอดภัย รวมทั้งควบคุมการปฏิบัติงานของลูกจ้างของเอกชนที่รับจ้างดูแลรักษาความปลอดภัยของส่วนงาน เพื่อให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างเคร่งครัด

ในกรณีที่ส่วนงานมีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยให้หัวหน้าส่วนงานมอบหมายให้เจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของส่วนงานปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย ในกรณีที่ไม่มีเจ้าหน้าที่รักษาความปลอดภัยของส่วนงานให้ว่าจ้างเอกชน ซึ่งประกอบการดำเนินการรักษาความปลอดภัยปฏิบัติหน้าที่รักษาความปลอดภัย โดยให้ผู้รับจ้างและลูกจ้างของผู้รับจ้างอยู่ภายใต้การควบคุมดูแลของหัวหน้าหน่วยรักษาความปลอดภัยของส่วนงาน

(3) กำหนดวิธีปฏิบัติในการรักษาความปลอดภัยของอาคารสถานที่ ทรัพย์สิน เอกสาร และบุคคลซึ่งมีรายละเอียดวิธีการปฏิบัติในแต่ละเรื่องของระเบียบ

6.7 อนุมัติออกระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555 เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้จัดตั้งสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University Press) เพื่อเป็นหน่วยงานที่ทำหน้าที่สนับสนุนในการผลิตงาน จัดการด้านการพิมพ์ และเผยแพร่ผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ ซึ่งได้ผลิตหนังสือในนามสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปแล้วจำนวน 3 เล่ม เพื่อให้การบริหารจัดการงานของสำนักพิมพ์ดำเนินไปด้วยความเรียบร้อย จึงเห็นสมควรให้มีระเบียบว่าด้วยสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อสรรหาและจัดพิมพ์หนังสือ ตำรา และสิ่งพิมพ์ในรูปแบบต่างๆ ที่มีคุณค่าทางวิชาการและได้มาตรฐานสากล เพื่อส่งเสริมให้มีการเผยแพร่หนังสือ ตำรา และสิ่งพิมพ์ที่สำนักพิมพ์คัดเลือกแล้ว สู่สาธารณชนทั่วไป และเพื่อเสริมสร้างบรรยากาศทางวิชาการของมหาวิทยาลัย โดยส่งเสริมการเขียน การแต่ง การพิมพ์เผยแพร่ และการแสวงหาความรู้

7. การมอบอำนาจ

มอบอำนาจให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบต่อไป

8. การกำกับดูแล

8.1 รับทราบตามที่อธิการบดีซึ่งได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชา หัวหน้าศูนย์ และตำแหน่งอื่นที่เทียบเท่าหัวหน้าภาควิชา จำนวน 11 ราย

8.2 ให้ความเห็นชอบข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ ซึ่งอธิการบดีหรือคณบดีที่ได้รับมอบอำนาจได้ลงนามแล้ว จำนวน 81 ฉบับ และให้นำเสนอสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาเพื่อทราบต่อไป

8.3 รับทราบและให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ในฐานะคณะกรรมการบริหารงานบุคคลสภามหาวิทยาลัย (ก.บ.ส.) ทำการแทนสภามหาวิทยาลัย ได้มีมติอนุมัติในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ในกรณีดังนี้

- แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3 ราย
- แต่งตั้งข้าราชการให้ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษ จำนวน 10 ราย เชี่ยวชาญ 1 ราย

8.4 รับทราบและให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ซึ่งได้รับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยในการอนุมัติกึ่งหนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณของส่วนงานต่างๆ จำนวน 7 ส่วนงาน วงเงินจำนวน 41,063,290 บาท

8.5 รับทราบผลการวินิจฉัยเรื่องร้องทุกข์ของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งคณะกรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์ได้พิจารณาวินิจฉัยแล้วและเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยเพื่อทราบจำนวน 3 ราย

8.6 รับทราบแผนการตรวจสอบประจำปีงบประมาณ 2556 ซึ่งสำนักงานการตรวจสอบภายในได้นำเสนออธิการบดีให้ความเห็นชอบและรายงานต่อนายกสภามหาวิทยาลัย โดยคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยงมีมติให้สำนักงานการตรวจสอบภายในเข้าตรวจสอบทุกส่วนงานภายใน 1 ปี โดยตรวจเฉพาะกิจกรรม/โครงการที่มีความเสี่ยงสูงและไม่ซ้ำซ้อนกับกิจกรรมที่สำนักงานการตรวจเงินแผ่นดินดำเนินการ

8.7 รับทราบรายงานการสอบบัญชีและงบการเงินสำหรับปีสิ้นสุดวันที่ 30 กันยายน 2553 มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งสำนักงานตรวจเงินแผ่นดินจังหวัดเชียงใหม่ ได้ตรวจสอบเสร็จเรียบร้อยแล้ว พร้อมกับมีข้อสังเกตประกอบการตรวจสอบดังกล่าวเสนอสภามหาวิทยาลัย ซึ่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีฐานะทางการเงิน ณ วันที่ 30 กันยายน 2553 ดังนี้

สินทรัพย์	18,476,312,446.37 บาท
หนี้สิน	3,255,692,378.52 บาท
ส่วนกองทุน	15,220,620,067.85 บาท
รายได้	10,953,076,349.94 บาท
รวมค่าใช้จ่ายจากการดำเนินงาน	9,589,361,993.62 บาท
รายได้สูงกว่าค่าใช้จ่ายจากการดำเนินการ	1,363,714,356.32 บาท

ทั้งนี้ได้นำรายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการทราบแล้ว

8.8 รับรองรายงานผลการดำเนินงานและสัมฤทธิ์ผลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามภารกิจหลักสำคัญด้านต่างๆ ประจำปี 2554 และได้้นำรายงานเสนอรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการทราบแล้ว

8.9 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการในรอบครึ่งปี และรอบ 1 ปี





ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติในปี พ.ศ. 2555

ข้อบังคับที่ออกใหม่และข้อบังคับที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกข้อบังคับเดิม จำนวน 9 ฉบับ ประกอบด้วย

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555

3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการกำหนดตำแหน่งและการแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่กลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2555

ข้อบังคับเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหารมหาวิทยาลัยและหัวหน้าส่วนงาน

5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาหัวหน้าภาควิชา หัวหน้าสำนักวิชาหรือหัวหน้ากลุ่มสาขาวิชา พ.ศ. 2555 (ยกเลิกข้อบังคับฯ พ.ศ. 2552)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ/จัดการศึกษา

6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเทียบโอนผลการเรียนจากการศึกษานอกระบบ และการศึกษาตามอัธยาศัยเข้าสู่การศึกษาในระบบ พ.ศ. 2556

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สิน

7. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยระบบตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555 (ยกเลิกข้อบังคับฯ พ.ศ. 2551)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

8. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานของหน่วยงานในสำนักงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน พ.ศ. 2555 (ยกเลิกข้อบังคับฯ พ.ศ. 2551)

ข้อบังคับเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา

9. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเครื่องแบบนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555

ระเบียบที่ออกใหม่ จำนวน 14 ฉบับ ประกอบด้วย

ระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา

1. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาการตลาด แผน ก แบบ ก 2 และแผน ข ภาคพิเศษ คณะบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2555

2. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ แผน ก แบบ ก 1 และแผน ก แบบ ก 2 (หลักสูตรนานาชาติ) ภาคปกติ คณะวิศวกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2555

3. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจ แบบ 2.1 ภาคปกติ คณะบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2555

4. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา สำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสถิติประยุกต์ แผน ก แบบ ก 2 และแผน ข ภาคปกติ คณะวิทยาศาสตร์ พ.ศ. 2555

5. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรบริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชาบริหารธุรกิจสำหรับผู้บริหาร ภาคพิเศษ คณะบริหารธุรกิจ พ.ศ. 2555

6. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา สำหรับนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต ภาคพิเศษ คณะนิติศาสตร์ พ.ศ. 2555

7. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา แผน ก แบบ ก 2 และแผน ข ภาคปกติ คณะสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2555

8. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมวิทยาและมานุษยวิทยา แบบ 1 และแบบ 2 ภาคปกติ คณะสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2555

9. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ แผน ก แบบ ก 1 และแผน ก แบบ ก 2 ภาคปกติ คณะสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2555

10. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาโท หลักสูตรศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ แผน ก แบบ ก 1 และแผน ก แบบ ก 2 ภาคปกติ (หลักสูตรนานาชาติ) คณะสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2555

11. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาเอก หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสังคมศาสตร์ แบบ 1 และ แบบ 2 ภาคปกติ คณะสังคมศาสตร์ พ.ศ. 2555

12. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการลงทะเบียนเพื่อใช้บริการของมหาวิทยาลัยสำหรับนักศึกษาระดับปริญญาตรีที่เข้าศึกษาในหลักสูตรที่มีการเรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2555

ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ

13. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยสำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555

ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป

14. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการรักษาความปลอดภัย พ.ศ. 2555

ประกาศที่ออกใหม่ จำนวน 2 ฉบับ

ประกาศเกี่ยวกับการแบ่งหน่วยงาน

1. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2555

ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง จำนวนตำแหน่งรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ข้อบังคับ/ประกาศ/ระเบียบ ที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 5 ฉบับ

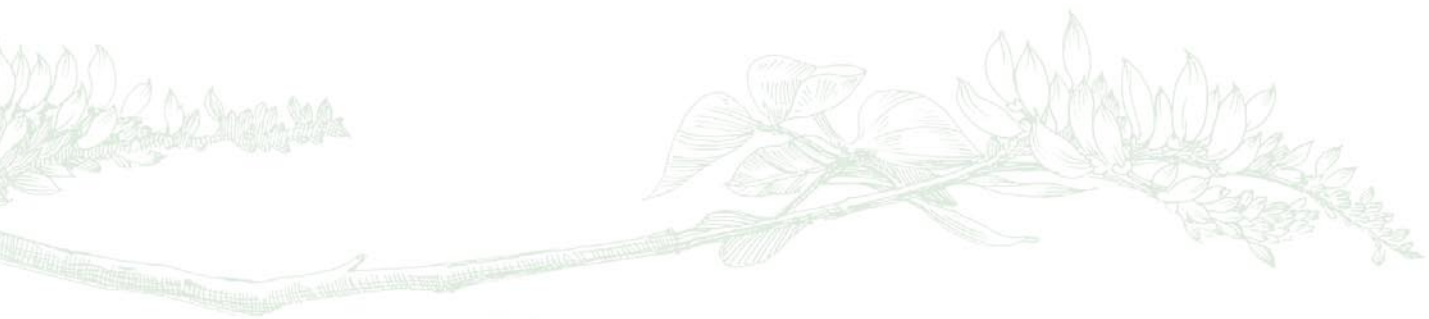
1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาคณบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2555 กำหนดเวลาการสรรหาคณบดีในกรณีที่ตำแหน่งคณบดีจะว่างลงก่อนครบวาระ

2. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานส่วนงานวิชาการและสำนักงานส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 5) ปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์

3. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 8) เปลี่ยนชื่อ “ศูนย์วิจัยเพื่อเพิ่มผลผลิตทางการเกษตร” เป็น “ศูนย์วิจัยระบบทรัพยากรการเกษตร” คณะเกษตรศาสตร์

4. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์ (ฉบับที่ 2) ปรับปรุงการแบ่งงานในโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ คณะแพทยศาสตร์

5. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง เปลี่ยนชื่อส่วนงานวิชาการภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เปลี่ยนชื่อ “ศูนย์พัฒนาเทคโนโลยีเพื่ออุตสาหกรรม” เป็น “อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี”





www.council.cmu.ac.th



สำนักงานสภามหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ
อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200
โทรศัพท์ 053-943015, 943030, 942630, 943021
โทรสาร 053-943028

Office of the University Council, Chiang Mai University
239 Huaykaew Rd., Suthep, Muang,
Chiang Mai 50200, THAILAND
Tel. 6653-943015, 913030, 942630, 943021
Fax. 6653-943028
www.council.cmu.ac.th
Email. cmuco@cmu.ac.th

