



รายงานผลการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2563



Annual Report 2020

University Council, Chiang Mai University





รายงานผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี 2563

สารจาก...
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



เกษม วัฒนชัย

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ผ่านมามีได้สร้างผลกระทบต่อการพัฒนาประเทศเป็นอย่างมาก ทั้งทางด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม วัฒนธรรม การเงิน และการศึกษาในทุกๆ ระดับ รวมทั้งได้ส่งผลกระทบต่อวิถีชีวิตของประชาชนในทุกภาคส่วนด้วย ทำให้เกิดการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมในการดำเนินชีวิตของประชาชนที่แตกต่างไปจากเดิม หลายเรื่องส่งผลให้เกิดการพัฒนาสังคมไทยไปแบบพลิกโฉมหรือแบบไม่เคยคาดคิดมาก่อน จึงนับได้ว่า COVID-19 ที่อุบัติขึ้นมา แม้จะเป็นเพียงเชื้อไวรัสตัวเล็ก ๆ แต่กลับมีแรงขับเคลื่อนอันทรงพลังมหาศาลที่ทำให้สังคมไทยและสังคมโลกต้องมีการปรับเปลี่ยนตัวเองอย่างที่ไม่เคยเกิดขึ้นมาก่อน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ก็ได้รับผลกระทบจาก COVID-19 ด้วยเช่นกัน ซึ่งก็ไม่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ทั่วทั้งประเทศหรือทั่วโลก แต่โชคดีว่า มช. ของเราได้วางโครงสร้างพื้นฐานด้านต่าง ๆ ไว้ได้ค่อนข้างดี ประกอบกับความร่วมมือของคณะ สถาบัน สำนัก และหน่วยงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จึงสามารถปรับตัวและรับมือกับผลกระทบด้านต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี ทำให้การเรียนการสอนและการทำงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงานต่าง ๆ สามารถก้าวพ้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นได้ ตลอดจนสามารถใช้วิกฤติที่เกิดขึ้นให้เป็นโอกาสในการพัฒนามหาวิทยาลัย และช่วยเหลือสังคมภายนอกได้อย่างน่าชื่นชม เช่น โครงการรวมพลัง มช. เพื่อเร่งการฟื้นตัวและการเปลี่ยนผ่านสู่วิถีชีวิตใหม่หลัง COVID-19 การปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (ฉบับปรับปรุง) โดยการนำ SDGs มาสนับสนุนการศึกษารูปแบบใหม่และการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เกิดความยั่งยืน การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ (TLIC) เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนอาจารย์ในการพัฒนาทักษะการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 และการสอนผ่านระบบออนไลน์ และการจัดตั้งวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต (CMU-LE) เพื่อสนับสนุนการเรียนรู้ตลอดชีวิตด้วยการ Re-skill/Up-skill ให้แก่ผู้เรียนในทุกช่วงวัย เป็นต้น

ผมขอขอบคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน และบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกท่าน ที่ช่วยกันพัฒนามหาวิทยาลัยร่วมกันอย่างเต็มความรู้ความสามารถของตน ถึงแม้ว่าจะต้องเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงและภาวะวิกฤติจากสถานการณ์ COVID-19 ก็ตาม แต่ทุกท่านได้เสียสละแรงกาย แรงใจ และสติปัญญาที่มี ช่วยกันแก้ไขปัญหาดังกล่าว ร่วมกันได้เป็นอย่างดี จนทำให้มหาวิทยาลัยของเรามีการพัฒนาก้าวหน้าไปอย่างต่อเนื่อง จึงขอเป็นหนึ่งกำลังใจให้พวกเราสามารถก้าวพ้นปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นในปัจจุบันและในอนาคตได้อย่างราบรื่นตลอดไป

(นาย วิมลชัย)

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



บทสรุปผู้บริหาร	1
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่	5
ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในรอบปี 2563	11
.....	
1. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551	13
1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย	13
1.1.1 นโยบายและแผนระดับมหาวิทยาลัย	13
1.1.2 นโยบายและแผนระดับส่วนงาน	17
◆ ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน	
1.1.2.1 คณะบดีคณะการสื่อสารมวลชน	17
1.1.2.2 คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์	17
1.1.2.3 คณะบดีคณะศึกษาศาสตร์	18
1.1.2.4 คณะบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	19
1.1.2.5 คณะบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร	19
1.1.2.6 คณะบดีวิทยาลัยการศึกษากิจการและการจัดการทางทะเล	19
1.1.2.7 คณะบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	20
1.1.2.8 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์	20
1.1.2.9 ผู้อำนวยการศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว	21
1.1.2.10 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยข้าวล้านนา	21
1.1.2.11 ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	22
1.2 การออกประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย	23
1.3 อนุมัติการเปิดสอนและการปิดหลักสูตรการศึกษา	26
1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา	27
1.5 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงาน	28
1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564	28
1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ	32
1.8 แต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ	33

2. ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	34
2.1 การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี	34
2.1.1 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี ครั้งที่ 1	34
2.2 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน	38
2.2.1 การประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน	
2.2.1.1 คณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์	38
2.2.1.2 คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์	40
2.2.1.3 คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	42
2.2.1.4 คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์	43
2.2.1.5 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	44
2.2.1.6 ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม	45
2.2.1.7 ผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม	46
2.2.1.8 ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด	48
2.2.1.9 ผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ	50
2.2.1.10 ผู้อำนวยการสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	51
2.2.1.11 ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์	51
2.2.1.12 ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยข้าวล้านนา	52
2.2.2 การประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี	
2.2.2.1 คณบดีคณะเกษตรศาสตร์	53
2.2.2.2 คณบดีคณะนิติศาสตร์	54
2.2.2.3 คณบดีคณะบริหารธุรกิจ	56
2.2.2.4 คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์	57
2.2.2.5 คณบดีคณะแพทยศาสตร์	59
2.2.2.6 คณบดีคณะเภสัชศาสตร์	61
2.2.2.7 คณบดีคณะวิทยาศาสตร์	63
2.2.2.8 คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์	65
2.2.2.9 คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์	68
2.2.2.10 คณบดีคณะสังคมศาสตร์	70
2.2.2.11 คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	72
2.2.2.12 คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร	74
2.3 การกำกับดูแลในเรื่องอื่น ๆ	75

ภาคผนวก	77
ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติ ในปี 2563	78





Unsurpūrikhar
พจนานุกรมคำำนันงานของ
สภานมหาวิทยาลัยชียงใหม่ ประจำปี 2563

Unsurpupurirahar Phakar dāninnagan khong Saphamahavithayalai Chiang Mai University prachāp 2563



ในปี 2563 สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการประชุมทั้งหมด 12 ครั้ง มีระเบียบวาระการประชุมทั้งสิ้น 428 เรื่อง จำแนกเป็นระเบียบวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบ 89 เรื่อง ระเบียบวาระนโยบาย 10 เรื่อง ระเบียบวาระการแต่งตั้งผู้บริหารหรือคณะกรรมการตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด 35 เรื่อง ระเบียบวาระการเสนอเพื่อพิจารณา 124 เรื่อง และระเบียบวาระเสนอเพื่อทักท้วง 170 เรื่อง ในบรรดวาระเหล่านี้อาจจำแนกผลการดำเนินงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มีประเด็นสาระสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยมีเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การให้ข้อเสนอแนะแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ระยะครึ่งแผน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
- (2) การให้ความเห็นชอบต่อแผนงาน/โครงการของมหาวิทยาลัย จำนวน 2 แผนงาน/โครงการ
- (3) การให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ จำนวน 11 ส่วนงาน

1.2 การออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้งหมด 26 ฉบับ โดยออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศใหม่ จำนวน 14 ฉบับ (รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศเดิม โดยยกเลิกฉบับเดิมทั้งฉบับ) และออกเป็น ข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 12 ฉบับ ซึ่งมีข้อบังคับและระเบียบที่สำคัญ อาทิ

(1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563

(3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการจัดตั้งและการบริหารกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย พ.ศ. 2563

(4) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปรับลดค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

1.3 อนุมัติการเปิดสอนและการปิดหลักสูตรการศึกษา โดยอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 1 จำนวน 3 หลักสูตร และชั้นตอนที่ 2 จำนวน 9 หลักสูตร การอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 81 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 209 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 6 หลักสูตร

1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา โดยมีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 8,104 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับ ประกาศนียบัตร จำนวน 143 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 6,469 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 25 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 1,070 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวน 156 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 241 คน

1.5 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่ง หรือปรับปรุงหน่วยงาน ในส่วนงาน โดยได้มีการยุบเลิกงานบริหารความเสี่ยง สังกัดสำนักงานสภามหาวิทยาลัย และปรับปรุงการแบ่งงาน ในสำนักงานตรวจสอบภายใน ออกเป็น 4 งาน

1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 โดยได้อนุมัติ งบประมาณรายรับของมหาวิทยาลัยที่ รวมทั้งสิ้น 19,059,431,300 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 5,467,099,300 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 13,592,332,000 บาท และได้้อนุมัติงบประมาณ รายจ่ายเพื่อใช้ในการบริหารงานและการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 18,329,836,600 บาท โดยเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 5,467,099,300 บาท และเป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 12,862,737,300 บาท

1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ โดยมีการแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวน 11 ราย และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 2 ราย รับทราบ การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักวิชา จำนวน 19 ราย แต่งตั้งอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะ ที่ปรึกษานิพนธ์ จำนวน 23 ราย รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ อาทิ คณะกรรมการสรรหา หัวหน้าส่วนงาน จำนวน 14 ส่วนงาน คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน จำนวน 2 ส่วนงาน คณะกรรมการ อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 5 ส่วนงาน คณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 54 ส่วนงาน กรรมการสภามหาวิทยาลัย จำนวน 8 ราย และคณะกรรมการและกรรมการตามความในข้อบังคับ และระเบียบอื่น ๆ แทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 13 ชุด

1.8 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 100 ราย รองศาสตราจารย์ จำนวน 76 ราย ศาสตราจารย์ จำนวน 15 ราย ศาสตราจารย์ ให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน 3 ราย ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 7 ราย และไม่เห็นชอบให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ จำนวน 18 ราย รับทราบการเทียบตำแหน่งวิชาการ จำนวน 12 ราย

2. ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.1 การให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน จำนวนทั้งสิ้น 25 ส่วนงาน โดยเป็นการประเมินผลครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 13 ส่วนงาน และครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 12 ส่วนงาน

2.2 รับทราบและให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ในฐานะคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทำการแทนสภามหาวิทยาลัย ได้มีมติอนุมัติในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม

2.3 รับทราบรายงานการเงินของหน่วยงานของส่วนงานวิชาการ และรายงานการเงินของส่วนงานวิชาการภายในประจำปีงบประมาณ 2562

2.4 รับทราบรายงานสถานภาพการเงินในภาพรวมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2562

2.5 รับทราบรายงานผลประโยชน์และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

2.6 รับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานผลการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง ประจำปีไตรมาสที่ 4 ปีงบประมาณ 2561 ไตรมาสที่ 1-4 ปีงบประมาณ 2562 และไตรมาสที่ 1 ปีงบประมาณ 2563

2.7 รับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ดี ประจำปี 2562 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.8 รับทราบรายงานประจำปีและรายงานการเงินของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว (ศูนย์ความเป็นเลิศ) ประจำปีงบประมาณ 2563

2.9 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2562

2.10 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการในรอบครึ่งปี และรอบ 1 ปี สำหรับปีงบประมาณ 2563

2.11 รับทราบมาตรการตอบสนองต่อสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



องค์ประกอบ จำนวน 27 คน ประกอบด้วย

- (1) นายกสภามหาวิทยาลัย ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้ง
 - (2) กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 15 คน ซึ่งจะได้ทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งจากบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย
 - (3) กรรมการโดยตำแหน่ง จำนวน 4 คน ได้แก่ อธิการบดี ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย ประธานสภาพนักงาน และนายกสมาคมนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
 - (4) กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทผู้บริหาร จำนวน 3 คน ซึ่งเลือกจากรองอธิการบดี 1 คน และหัวหน้าส่วนงาน 2 คน
 - (5) กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ จำนวน 3 คนและพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ จำนวน 1 คน ซึ่งมาจากการเลือกตั้ง
- การได้มาซึ่งกรรมการตามข้อ (1) (2) (4) และ (5) เป็นไปตามข้อบังคับของมหาวิทยาลัย
นายกสภามหาวิทยาลัย และกรรมการสภามหาวิทยาลัย ตามข้อ (2) (4) และ (5) มีวาระการดำรงตำแหน่ง 3 ปี



อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย

มีอำนาจและหน้าที่กำกับดูแลกิจการทั่วไปของมหาวิทยาลัยตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 โดยเฉพาะมีอำนาจและหน้าที่ ดังนี้ (มาตรา 25)

- (1) กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
- (2) ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- (3) ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและระเบียบสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- (4) อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการยุบ รวม เปลี่ยนแปลง และยกเลิกหลักสูตร
- (5) อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบการจัดการศึกษาร่วมของสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัยอื่น
- (6) อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
- (7) อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว
- (8) อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดนโยบายองค์กรดังกล่าว
- (9) อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- (10) พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- (11) แต่งตั้งและถอดถอนศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตามมาตรา 40
- (12) แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย
- (13) รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรี
- (14) ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- (15) แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- (16) ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

กสสุมการ สภามหาวิทยาลัย



ศ.เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ.เกียรติคุณ นพ.อาวุธ ศรีศุกรี
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

กสสุมการ สภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง



ศ.คลินิก นพ.นิเวศน์ บันทกจิต
อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



นายบุญเลิศ แก้วไส
ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ 19 สิงหาคม 2563)



นายสมยศ วงษ์ทองสาลี
นายกลสมามนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ 30 สิงหาคม 2563)



นางวินา ภัทรประสิทธิ์
ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พศ.ดร.อลงกรณ์ คูตระกูล
ประธานสภาพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 20 สิงหาคม 2563)



นางนุชกุล พูลพิ यस
นายกลสมามนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 31 สิงหาคม 2563)

กสสุมการ สภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ



ศาสตราจารย์ ดร. บุนยเกียรติ



ดร. กิตติพงษ์ พร้อมวงศ์



ศส.ดร. นอคุณ สิกธิพงษ์



ศ.ดร. ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์



ผศ.ดร. นิพนธ์ ตูวานนท์



ศ.กิตติคุณ ดร. บวรศักดิ์ อุวรรณโณ



ศส. บุญรักษา สุนทรธรรม



ศ.เกียรติคุณ ดร. ปิยะวัต บัญ-หลง



ศส.ดร. วรากรณ์ สามโกเศศ



ศ.นพ. วิจารณ์ พานิช



ดร. วิรไท สันติประภพ



นางวิวรรณ ธาราธิรัฐโชติ

กสสุมการ สภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ



รศ.นพ.สมศักดิ์ เชาว์วิศิษฐุเสรี



ศ.พิเศษ ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย

กสสุมการ สภามหาวิทยาลัยที่ได้รับเลือกจากผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร



ศ.ดร.นพ.พงษ์ริกษ์ ศรีบัณฑิตมงคล
รองอธิการบดี



รศ.ดร.สิริวุฒิ บุรณพิธ
หัวหน้าส่วนงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2563)



ศ.เกียรติคุณ ดร.นพ.สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์
หัวหน้าส่วนงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 28 สิงหาคม 2563)



รศ.ดร.เทพินทร์ พิษานูริทธิ์
หัวหน้าส่วนงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2563)



ศ.ดร.สาคร พรประเสริฐ
หัวหน้าส่วนงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2563)

การประชุม สภามหาวิทยาลัยประเภทอื่นๆ



รศ.ดร.รณศ ศรีวิชัยลำพินธ์
คณาจารย์ประจำ



รศ.พญ.มลฤดี เอกหาชัย
คณาจารย์ประจำ
(ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ 17 กันยายน 2563)



ผศ.นพ.รณินิตย์ สิริพันธ์
คณาจารย์ประจำ
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2563)



ผศ.ดร.สุกฤณี บวรสมบัติ
คณาจารย์ประจำ
(ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ 17 กันยายน 2563)



ศ.ดร.สุเทพ สอนใต้
คณาจารย์ประจำ
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 18 กันยายน 2563)



นายสมเพชร ไชยวุฒิ
พนักงานมหาวิทยาลัย (ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ)
(ดำรงตำแหน่งถึงวันที่ 26 สิงหาคม 2563)



นายธรรมบุญ น่วมอนงค์
พนักงานมหาวิทยาลัย (ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ)
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2563)

ไลขานุการ สภามหาวิทยาลัย



ผศ.ทพ.พีริยะ เชิดศิริกุล
รองอธิการบดี



ผลการดำเนินงาน
ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ในรอบปี 2563



ผลการดำเนินงาน ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในรอบปี 2563

การดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ดำเนินการโดยผ่านการประชุมสภามหาวิทยาลัยเป็นหลัก ซึ่งในปี พ.ศ. 2563 สภามหาวิทยาลัยมีการประชุมทั้งสิ้น 12 ครั้ง มีระเบียบวาระรวม 428 ระเบียบวาระ จำแนกตามประเภทของระเบียบวาระ ได้ดังนี้



ครั้งที่	แจ้งที่ประชุมทราบ	นโยบาย	แต่งตั้งผู้บริหาร/กรรมการ	พิจารณา	ทักท้วง	รวม
ครั้งที่ 1	5	1	4	10	13	33
ครั้งที่ 2	8	0	2	5	17	32
ครั้งที่ 3	7	1	1	8	15	32
ครั้งที่ 4	6	1	0	7	22	36
ครั้งที่ 5	5	1	1	13	17	37
ครั้งที่ 6	9	0	4	8	14	35
ครั้งที่ 7	7	2	7	6	17	39
ครั้งที่ 8	11	1	6	8	12	38
ครั้งที่ 9	8	0	1	16	11	36
ครั้งที่ 10	7	2	1	12	6	28
ครั้งที่ 11	10	1	6	14	9	40
ครั้งที่ 12	6	0	2	17	17	42
รวม	89	10	35	124	170	428

1. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

1.1.1 นโยบายและแผนระดับมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบต่อแผนงาน/โครงการของมหาวิทยาลัย ดังต่อไปนี้

1) **แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ระยะครึ่งแผน** ที่ประชุมให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ระยะครึ่งแผน โดยมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) เห็นด้วยกับการปรับแผนฯ โดยเฉพาะการเปลี่ยนแปลงงานจาก Project Based เป็น Platform Based ซึ่งทำให้เกิดการบูรณาการข้ามศาสตร์ โดยเฉพาะ Platform ด้านนวัตกรรม ซึ่งทำให้เห็นโครงสร้างพื้นฐานและบุคลากรที่เข้ามาขับเคลื่อน มี Change Agent ที่มี Critical mass ในการขับเคลื่อน จึงควรใช้ Model นี้ขยายไปสู่สมิติอื่น ที่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความเข้มแข็ง เช่น ด้านสังคมหรือชุมชน รวมถึงความร่วมมือกับรัฐบาลและภาคเอกชน (Co-Creation)

(2) ควรนำศักยภาพที่มีอยู่ไปช่วยกระตุ้นหรือผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนในระดับประเทศต่อไป เช่น เรื่องการเปลี่ยนแปลงการจัดการศึกษาไปสู่การจัดการศึกษาตลอดชีวิต ที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการไปมากแล้ว ในขณะที่การดำเนินการระดับประเทศยังคงค่อนข้างล่าช้า

(3) Innovation Platform ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็น Hub ควรจะขยายขนาดการดำเนินงานให้เป็นระเบียงเศรษฐกิจและนวัตกรรมของภาคเหนือในระยะต่อไป

(4) หลังภาวะการแพร่ระบาดของโรคติดต่อไวรัสโคโรนา 2019 คาดว่าภาคอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ จะปลดพนักงานที่สมรรถนะไม่ตอบสนองกับการทำงานในยุคใหม่ ประมาณร้อยละ 30 ดังนั้น การที่มหาวิทยาลัยจะจัดการศึกษาตลอดชีวิตเพื่อสร้างทักษะใหม่จะเป็นการช่วยผู้ตกงานกลุ่มนี้ เพื่อให้สามารถหาอาชีพอื่นได้

(5) ควรเอาใจใส่และให้ความช่วยเหลือนักศึกษาชั้นปีที่ 3 และชั้นปีที่ 4 ในการหางานทำ และติดตามสภาวะการทำงานของนักศึกษารุ่นนี้เป็นราย ๆ ไป อย่างใกล้ชิด รวมทั้งการจัดสรรทุนการศึกษาให้แก่นักศึกษาที่ได้รับผลกระทบจากภาวะการแพร่ระบาดฯ ดังกล่าว

(6) การสร้างฐานข้อมูลเชิงลึกเพื่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งจะต้องอาศัยข้อมูลประกอบการตัดสินใจ ดังนั้น นอกจากจะประมวลข้อมูลขนาดใหญ่ที่มีอยู่เพื่อใช้ประกอบการตัดสินใจในเชิงนโยบายแล้ว มหาวิทยาลัยควรจะได้รับข้อมูลที่อยู่ในครอบครองของหน่วยงานอื่น แต่ไม่ได้ใช้ประโยชน์มาจัดการเพื่อให้เป็นสารสนเทศเชิงลึก เพื่อสร้างความได้เปรียบในการแข่งขันให้กับมหาวิทยาลัยในระยะยาว และยังเป็นประโยชน์แก่หน่วยงานเจ้าของข้อมูลในการใช้ข้อมูลที่มีอยู่ รวมทั้งการฝึกฝนบุคลากรให้มีความสามารถในการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ได้

(7) ควรสื่อสารประชาสัมพันธ์ให้อาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับทราบข้อมูลแผนฯ นี้ โดยทั่วกัน เพื่อให้เกิดความเข้าใจตรงกัน อีกทั้งยังเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถในเรื่องต่าง ๆ ได้เข้ามาช่วยงานมหาวิทยาลัยต่อไปได้ ตลอดจนควรจัดทำข้อมูลสรุปโดยย่อเพื่อง่ายต่อการเข้าใจจึงจะเป็นประโยชน์อย่างยิ่ง

(8) จะต้องสื่อสารและทำความเข้าใจกับอาจารย์และนักวิชาการของมหาวิทยาลัย ในเรื่องแนวทางการสร้างงานวิจัยที่มีความเป็นเลิศทางวิชาการ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายวิสัยทัศน์ที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ในปี 2565 ว่าจะอยู่ใน 100 อันดับแรกของโลก ตามแนวทางการจัดอันดับของ Times Higher Education University Impact Ranking (THE UIR) ซึ่งมีจุดเน้นในเรื่องการพัฒนาที่ยั่งยืนตามแนวทาง SDGs ของสหประชาชาติ

(9) ในการดำเนินงานเพื่อให้เป็นตามแนวของแผนฯ ที่ปรับปรุงใหม่ เนื่องจากต้องใช้ผู้ปฏิบัติงานจำนวนมาก ถ้าจะมีตัวชี้วัดที่ชัดเจนและกำหนดเป้าหมายเพื่อให้ทราบความสำเร็จเป็นระยะ (Benchmarking & Milestone) ก็จะทำให้สามารถเดินไปถึงเป้าหมายสูงสุดได้

(10) มหาวิทยาลัยควรเป็นผู้ขับเคลื่อนเรื่องผลกระทบของสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่อง PM 2.5 ซึ่งกระทบต่อการใช้ชีวิตของคนโดยรวมในภาคเหนือ หากสามารถทำให้มลภาวะอันเนื่องจาก PM 2.5 ลดลงได้สำเร็จ มหาวิทยาลัยจะได้รับความเชื่อถือเป็นอย่างมาก

(11) เนื่องจากมหาวิทยาลัยมีงานที่ต้องดำเนินการค่อนข้างมาก จึงจำเป็นต้องคัดเลือกงานที่มีความสำคัญและมีความจำเป็นเพื่อดำเนินการเสียก่อน และตัดหรือยกเลิกเรื่องที่เคยดำเนินการอยู่แต่ไม่ค่อยมีความสำคัญหรือไม่สอดคล้องกับสภาวะการณ์ในปัจจุบันออกไป เช่น การยกเลิกหลักสูตรที่ไม่มี ความจำเป็น เป็นต้น

(12) ควรกำหนดค่าเป้าหมายเกี่ยวกับ EdPEX เป็น 2 ระดับ เพื่อให้มีโอกาสสำเร็จตามแผน มากยิ่งขึ้น ดังนี้ 1) หน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์ EdPEX200 แล้ว ก็กำหนดเป้าหมายให้ได้คะแนน EdPEX350 และ 2) หน่วยงานที่ยังไม่ผ่านเกณฑ์ EdPEX200 ก็กำหนดเป้าหมายให้ผ่านเกณฑ์ EdPEX200

2) โครงการลดผลกระทบต่อนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19)

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

(1) อนุมัติในหลักการให้นำเงินสะสมมาตั้งเป็นงบประมาณเข้ากองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย พ.ศ. จำนวน 400,000,000 บาท (สี่ร้อยล้านบาทถ้วน) โดยขอผูกพันงบประมาณ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 250,000,000 บาท และปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 จำนวน 150,000,000 บาท

(2) ให้ความเห็นชอบโครงการลดผลกระทบต่อนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) โดยใช้งบประมาณจากกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย พ.ศ.

โดยที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) ขอชื่นชมและสนับสนุนฝ่ายบริหารของมหาวิทยาลัยที่ได้พิจารณาแนวทางในการช่วยเหลือเยียวยานักศึกษาในช่วงสถานการณ์วิกฤติและภัยพิบัติต่าง ๆ ทั้งนี้ ในอนาคตอาจพิจารณาแนวทางสำหรับช่วยเหลือบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ด้วย

(2) เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่อง และมีแนวโน้มที่ยาวนาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะทำงานเฉพาะกิจขึ้นมาชุดหนึ่ง เพื่อเฝ้าระวังและติดตามสถานการณ์การระบาดของโรคทั้งในปัจจุบันและหลังสิ้นสุดของการระบาดของโรค ซึ่งอาจประกอบด้วยกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิและผู้เชี่ยวชาญด้านต่าง ๆ ที่สามารถให้ข้อสังเกตและข้อเสนอแนะที่ทันต่อสถานการณ์ที่เกิดขึ้น เช่น ด้านการแพทย์และสาธารณสุข ด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านนิติศาสตร์ ด้านสังคมศาสตร์ เป็นต้น เพื่อบูรณาการองค์ความรู้และวิเคราะห์ถึงผลกระทบที่จะเกิดขึ้นกับองค์กรหรือมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งมิติของการเตรียมตัว การปรับตัวของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรในช่วงสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น

3) รายงานผลการดำเนินงานโครงการมหาวิทยาลัย 4.0 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อเสนอแนวทางและข้อเสนอแนะเชิงยุทธศาสตร์สำหรับการวางแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ประชุมพิจารณาแล้วมีมติ ดังนี้

มอบคณะทำงานนำข้อเสนอแนะของกรรมการสภามหาวิทยาลัยไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม โดยเฉพาะควรนำประเด็นการปรับเปลี่ยนข้อบังคับ ระเบียบ และกฎเกณฑ์ต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการดำเนินงานที่จะผลักดันและขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่เป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐให้เป็นกิจการเพื่อสังคม หรือ Social Enterprise (SE) ต่อไปในอนาคต เสนอต่อรัฐมนตรีเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการพิจารณาต่อไป และหากดำเนินการจนแล้วเสร็จขอให้ทำรายงานฉบับสมบูรณ์เสนอสภามหาวิทยาลัยอีกครั้งหนึ่ง

โดยที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

(1) การที่ผู้บริหารจะนำโครงการมหาวิทยาลัย 4.0 ไปพิจารณาดำเนินการต่อไปนั้น ควรรับฟังข้อมูลจากคณะกรรมการของมหาวิทยาลัยขอนแก่นและมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้วย ว่ามีส่วนที่เหมือนหรือแตกต่างกันอย่างไร ซึ่งเชื่อว่าในภาพรวมคงไม่แตกต่างกัน แต่คงแตกต่างกันในรายละเอียดปลีกย่อย และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่อาจจะพบประเด็นที่ตกหล่นไปหรืออาจจะมีมุมมองที่แตกต่างไปบ้าง ซึ่งสามารถนำมาพิจารณาปรับปรุงให้มีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

(2) มหาวิทยาลัยมีการปรับตัวเรื่องการสร้างสภาพแวดล้อมในการเรียนรู้ได้ค่อนข้างรวดเร็วและทันต่อเหตุการณ์ ซึ่งถือเป็นสิ่งสำคัญอย่างมากในสภาวะการณ์ปัจจุบัน แต่การพัฒนาจะต้องมีการพัฒนาการควบคู่ไปด้วย ถึงแม้ว่าจะมีการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานที่มุ่งเน้นโลกเสมือนหรือผสมผสานการเรียนรู้แบบเดิม แต่เชื่อว่าการมีปฏิสัมพันธ์ระหว่างบุคคลก็ยังคงจะมีความสำคัญสำหรับโลกในอนาคตอยู่เช่นกัน

(3) ควรกำหนดคุณลักษณะของบัณฑิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้ชัดเจนว่าจะเป็นอย่างใดในอนาคต มีอะไรที่เป็นจุดเด่นและมีความแตกต่างจากบัณฑิตในปัจจุบัน ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยต้องออกแบบหรือสร้างวิธีการให้นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ด้วยตนเองมากยิ่งขึ้น และสิ่งที่มหาวิทยาลัยไม่ควรละเลย คือ การสร้างความฉลาดทางสติปัญญา (IQ) และความฉลาดทางอารมณ์ (EQ) รวมทั้งทักษะด้านสังคม (Soft Skill) ให้กับนักศึกษา เพื่อให้มีความพร้อมในการเข้าสู่ยุค “คนไทย 4.0 ในศตวรรษที่ 21”

(4) ควรมีการเตรียมความพร้อมด้านทรัพยากรบุคคลทั้งด้านวิชาการและด้านบริหารที่จะมารองรับการดำเนินการเพื่อให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยเฉพาะการคิดเชิงวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ และความคิดสร้างสรรค์ ตลอดจนการจัดการเรียนการสอน จะต้องมีการปรับปรุงแบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยให้เป็นไปในลักษณะของการเรียนรู้ โดยการลงมือทำ (Learning by doing) หรือการลองผิดลองถูก รวมถึงการเรียนการสอนที่บูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : WIL) เช่น การฝึกเป็นผู้ประกอบการ (Start Up)

(5) ควรมุ่งเน้นการสร้างผลงานวิจัยในเชิงนวัตกรรมและนำไปต่อยอดและใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อชุมชน สังคม และประเทศชาติได้อย่างแท้จริง

(6) มหาวิทยาลัยควรรักษาและคงไว้ซึ่งความเป็นล้านนา เนื่องจากเป็นเอกลักษณ์เฉพาะตัวของจังหวัดเชียงใหม่ ยิ่งนานยิ่งมีคุณค่า แต่จะมีวิธีการพัฒนาและพัฒนาการอย่างไรต้องไปพิจารณาให้เหมาะสมและปรับให้เข้ากับสภาวะการณ์ในอนาคตต่อไป

(7) สถานการณ์ต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นก่อนระยะเวลาที่กำหนดไว้ 20 ปี ดังนั้น ภายในระยะเวลาอันใกล้ 5 ปี หรือ 10 ปี หากสถานการณ์ต่าง ๆ ได้เปลี่ยนแปลงไปจากที่คาดการณ์ไว้ มหาวิทยาลัยจะมีวิธีการหรือแผนงานที่จะปรับความคิดหรือมุมมองของบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงได้อย่างไร ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรวางแผนดังกล่าวไว้ตั้งแต่บัดนี้เป็นต้นไป

(8) ในอนาคตอันใกล้ การได้รับงบประมาณสนับสนุนจากภาครัฐและภาคเอกชนเป็นไปได้ค่อนข้างยากมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยต้องหาวิธีการในการแสวงหารายได้มากขึ้น เพื่อรองรับการดำเนินการในฉกทศน์ทั้ง 4 ให้สำเร็จตามที่ได้กำหนดไว้ และในอนาคตข้างหน้าหากการเรียนการสอนเป็นไปในรูปแบบ Online ทั้งหมด มหาวิทยาลัยจะมีหน้าที่อะไร และแผนการที่จะทำให้มหาวิทยาลัยเป็นเลิศในการทำหน้าที่นั้น ๆ เป็นอย่างไร

(9) สิ่งปรากฏในฉกทศน์ทั้ง 4 อาจจะไม่เกิดขึ้นหรือไม่ก็ได้ แต่สิ่งสำคัญ คือ จะมีวิธีการอย่างไรที่จะนำจุดแข็งที่มีอยู่ไปให้ถึงโอกาสนั้น ๆ โดยเร็ว และหากสามารถถึงสิ่งที่ไม่พึงประสงค์ของฉกทศน์ต่าง ๆ ออกมาได้ จะทำให้มองเห็นภาพได้ชัดเจนยิ่งขึ้น อีกทั้งยังสามารถสะท้อนให้เห็นถึงกลยุทธ์ที่จะทำให้อาชนะหรือข้อจัดสิ่งที่ไม่พึงประสงค์เหล่านั้นได้

(10) การประชุมเชิงปฏิบัติการดังกล่าว มีการระดมความคิดที่เปิดกว้างและนอกกรอบ หากมีการนำข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) เข้ามาตรวจสอบและยืนยันก็จะสามารถทำให้เห็นภาพที่ชัดเจนและถูกต้องแม่นยำมากยิ่งขึ้น

(11) การมองภาพในอนาคตของมหาวิทยาลัย ควรมองควบคู่ไปกับอนาคตของประเทศไทยหรือของภาคเหนือ ซึ่งการเปลี่ยนแปลงอาจไม่เท่ากัน ควรเพิ่มเติมการเชื่อมโยงกับภาคเหนือให้มากยิ่งขึ้น แต่จะมีวิธีการอย่างไรให้มหาวิทยาลัยสามารถส่งมอบคุณค่า (Value proposition) ที่ชัดเจน รวมถึงทำอย่างไรให้เห็นภาพของคุณค่าทางวัฒนธรรมและคุณค่าทางสังคมที่แทรกอยู่ในฉากทัศน์ต่าง ๆ เพราะเป็นรากฐานที่สำคัญ

(12) ก่อนที่จะพัฒนาไปถึงการเป็น มข. 2 ซึ่งอาจจะยังค่อนข้างไกล ควรพิจารณาในระยะที่ใกล้กว่าหรืออาจเรียกว่า มข. 1.5 เสียก่อน กล่าวคือ ในระยะเวลา 10 ปีข้างหน้า หากมองว่าในอนาคตมหาวิทยาลัยจะเป็น Virtual University โดยยังคงพื้นฐานของ มข. ที่เป็นปัจจุบันอยู่ แต่จะมีการเรียนการสอนแบบ Online ที่เชิญอาจารย์ซึ่งเป็นบุคคลภายนอกที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถทั่วโลกมาสอนนักศึกษา ดังนั้น จำเป็นต้องปรับระเบียบและกฎเกณฑ์ต่าง ๆ เพื่อรองรับการเป็นเสมือนมหาวิทยาลัยเอกชนที่ทับซ้อนอยู่กับมหาวิทยาลัยของรัฐ คือทำอย่างไรให้มหาวิทยาลัยของรัฐเป็นกิจการเพื่อสังคม หรือ Social Enterprise (SE) ที่ต้องบริหารแบบเอกชนแต่ยังคงเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐ และประโยชน์ทั้งหมดกลับไปสู่ประเทศชาติต่อไป ทั้งนี้ ต้องเริ่มดำเนินการให้เร็วที่สุดเพื่อจะได้ไปถึง มข. 2 ตามที่ได้มุ่งหวังไว้

(13) สิ่งที่น่าเสนอนั้นเป็นความคาดหวังที่เป็นเลิศที่สุดที่มหาวิทยาลัยควรจะเป็น แต่ไม่ได้หมายความว่า จะเป็นไปได้ตามที่มุ่งหวังไว้ ปัญหาหนึ่งที่ทำให้เป็นไปได้อย่างยากคือ ระบบราชการ (Bureaucracy) ซึ่งเป็นสิ่งที่ไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ง่ายนัก แต่สิ่งหนึ่งที่สามารถกระทำได้ทันที คือ การนำความคิดที่มีมาพิจารณาควบคู่กับปัจจุบันว่ามีสิ่งใดที่เป็นประโยชน์ในอนาคต เช่น มุมมองของคนในองค์กร การวางโครงสร้างพื้นฐานด้านเทคโนโลยีที่ดี เป็นต้น

(14) หากต้องการไปถึงรูปแบบการเรียนการสอนที่ไม่มีการเก็บค่าหน่วยกิตในอนาคต ก็อาจจะเป็นไปได้ แต่มหาวิทยาลัยจะต้องหาวิธีการหรือกระบวนการในการหารายได้ให้มหาวิทยาลัยเพิ่มเติมและต้องเพียงพอต่อค่าใช้จ่ายต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้น

(15) หากคณะทำงานสามารถดำเนินการโดยการกำหนดแกนของเงื่อนไขมากกว่าสองแกน ก็จะทำให้เห็นฉากทัศน์มากยิ่งขึ้น จะทำให้มหาวิทยาลัยสามารถเตรียมความพร้อมเพื่อรับมือกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปในอนาคตได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งจะเป็นประโยชน์อย่างมาก รวมถึงควรปรึกษาร่วมกับผู้ใช้งานหรือผู้ปฏิบัติงาน เพื่อให้ทราบถึงความคาดหวังของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ต้องการให้บัณฑิตในอนาคตของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างไร

(16) เมื่อพิจารณาโครงการมหาวิทยาลัย 4.0 ประกอบกับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) ข้อมูลบางประเด็นอาจยังไม่ตรงกันหรือสอดคล้องกันเท่าที่ควร ทั้งเรื่องของทิศทาง ขอบเขต และระยะเวลา รวมทั้งสิ่งที่ล้าไปกว่าปัญญามนุษย์จะไปถึง (Unknown Unknowns) หากสามารถสังเคราะห์ให้เห็นทิศทางได้ จะทำให้สามารถพิจารณาหาความเกี่ยวเนื่องกับ SDGs ได้ง่ายขึ้น และสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ง่ายขึ้นเช่นกัน

(17) ควรหาวิธีการหรือกระบวนการในการจัดสรรทรัพยากรโดยรวมที่สามารถหามาได้ และศาสตร์/สาขาวิชาที่ไม่สามารถหารายได้ได้ด้วยตนเอง มหาวิทยาลัยจะมีวิธีการแสวงหาเงินอุดหนุนค่าใช้จ่ายได้อย่างไร เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการรองรับการเป็น มข. 1.5

(18) ควรเปลี่ยนวิธีบริหารแบบยึดมั่นกับสิ่งเป็นอยู่ในปัจจุบัน เป็นการบริหารเพื่อการเปลี่ยนแปลง ปรับปรุงและมุ่งไปข้างหน้า โดยเปลี่ยนวิธีการบริหารจากการสั่งการและการควบคุมไปเป็นการสนับสนุนผู้ที่มีความคิดที่ดีให้สามารถทดลองปฏิบัติได้ ต้องบ่มเพาะบุคลากรโดยเฉพาะสายวิชาการให้กล้าทดลองลงมือปฏิบัติและปฏิบัติอย่างรวดเร็ว พร้อมทั้งมีการปรับปรุงเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา รวมถึงต้องมีความคิดที่นำโลกและในอนาคตผู้เรียนอาจจะมีความรู้มากกว่าอาจารย์ อาจารย์จะเป็นเพียงผู้ให้คำแนะนำและสนับสนุนการเรียนรู้เท่านั้น

(19) ควรพิจารณาเพิ่มเติมในประเด็นของนักศึกษา ซึ่งในปัจจุบันอาจมองนักศึกษาเป็นเพียงผู้รับความรู้ (receiver) แต่ในอนาคตต้องมองว่านักศึกษาจะต้องเป็นผู้ร่วมสร้างสรรค์ (co-creator) ความรู้โดยมหาวิทยาลัยเป็นสถานที่ในการทำกิจกรรมร่วมกัน ซึ่งอาจจะไม่ใช่แหล่งเรียนรู้ที่สำคัญอีกต่อไป แต่การเรียนรู้มาจากการปฏิบัติงานในสถานที่ประกอบมามากยิ่งขึ้น และควรหาวิธีการที่จะนำความรู้ทางทฤษฎีและความรู้จากการปฏิบัติมาบูรณาการเข้าด้วยกัน เพื่อมุ่งไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณค่าต่อสังคม พลังแฝงที่ซ่อนอยู่เบื้องหลังจะทรงพลังมาก หากเรามองเห็นและนำมาใช้ประโยชน์อย่างมีประสิทธิภาพ

(20) สิ่งที่น่าเสนอนั้นเป็นเพียงการพยากรณ์เหตุการณ์ 20 ปีข้างหน้าว่าน่าจะเป็นเช่นไร แต่ระยะเวลา 20 ปี ไม่ใช่หมุดหมาย เหตุการณ์ต่าง ๆ อาจเกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ ดังนั้น คณะทำงานควรจัดทำแบบแผน (Model) ว่าปรากฏการณ์ที่อาจเกิดขึ้นจะเป็นเช่นไร ส่วนขั้นตอนต่าง ๆ ที่เปลี่ยนผ่านจาก มช. 1 ถึง มช. 2 นั้น ในระหว่างทางสามารถดำเนินการได้ทันที เพราะนำไปสู่จุดหมายเดียวกัน

1.1.2 นโยบายและแผนระดับส่วนงาน

สภามหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปีของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ ที่ได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน ดังนี้

1.1.2.1 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีคณะการสื่อสารมวลชน

1) ปัจจุบันเรื่องของ “Fake News” หรือ “ข่าวปลอม” มีค่อนข้างมาก ซึ่งประเทศไทยขาดนักการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ (science communicator) หากคณะมีความร่วมมือกับคณะวิทยาศาสตร์ แล้วสร้างนักการสื่อสารทางวิทยาศาสตร์ขึ้นมาได้ จะทำให้สังคมไทยเป็นสังคมแห่งการเรียนรู้ที่สามารถแยกแยะได้ว่าเรื่องใดเป็นข่าวจริงและเรื่องใดเป็นข่าวปลอม

2) จะมีวิธีการอย่างไรให้คณะการสื่อสารมวลชน มีบทบาทในการสร้างบัณฑิตให้เป็นผู้เชี่ยวชาญเรื่องของการสื่อสารอย่างแท้จริง

3) ควรตั้งโจทย์ให้ชัดเจนว่าคณะสื่อสารมวลชนจะผลิตบัณฑิตให้มีคุณลักษณะแบบใดที่เหมาะสมกับการประกอบอาชีพสื่อสารมวลชนในปัจจุบัน

4) ควรผลิตบัณฑิตที่สามารถบูรณาการร่วมกับคณะอื่น ๆ ได้ เพื่อสามารถวิเคราะห์ คัดกรอง และตรวจสอบเนื้อหาสาระของข่าวนั้น ๆ ได้ ว่าเป็นข่าวปลอมหรือไม่

1.1.2.2 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานของคณบดีคณะมนุษยศาสตร์

1) กลุ่มของ Tourism & Tourism Innovation ในส่วนของงานวิจัยควรให้คณะมีส่วนร่วมในความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) อย่างใกล้ชิด

2) ควรนำประเด็นที่เป็นจุดอ่อนและยุทธศาสตร์เชิงรุก มาจัดทำเป็นจุดเด่นของแผนยุทธศาสตร์ ควบคู่ไปกับการเตรียมความพร้อมเพื่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งแผนยุทธศาสตร์ต้องมีความยืดหยุ่น เพื่อให้สามารถปรับตัวเองได้ตลอดเวลา

3) ควรพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่ให้สอดคล้องกับตลาดแรงงานอย่างแท้จริง เพื่อนำไปสู่การจ้างงานของบัณฑิตในอนาคต

4) หลักสูตรหรืองานด้านต่าง ๆ เป็นเรื่องของการบูรณาการองค์ความรู้ทั้งหมด จึงจำเป็นต้องมีความกล้าหาญในการจะก้าวข้ามภาควิชา ก้าวข้ามคณะ หรือออกไปนอกมหาวิทยาลัย

5) วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีไม่สามารถแก้ไขปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำ ความรุนแรง และการทุจริตได้ ยังต้องอาศัยคณะมนุษยศาสตร์ ที่จะเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาเหล่านี้ โดยการออกแบบกระบวนการ เพื่อจะเปลี่ยนแปลงคน การนำคำว่านวัตกรรมและ humanitarian lab มารวมกัน เป็น humanitarian innovation unit หรือ humanitarian innovation center เป็นเรื่องที่น่าสนใจมาก หากมหาวิทยาลัยสามารถสร้าง humanitarian center และมุ่งเน้นให้มีความเข้มแข็ง มีผู้มีความรู้ที่แท้จริง โดยเน้นทางด้านโลกตะวันออก ซึ่งในอนาคตข้างหน้าประเทศตะวันตก อาจจะให้ความสนใจและเข้ามาเรียนก็ได้

1.1.2.3 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการดำเนินงานของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

1) ควรให้ความสำคัญกับโครงการประเมินผลนักเรียนระดับนานาชาติ (Programme for International Student Assessment : PISA) ด้วย หากคณะสามารถเป็นแกนนำในการขับเคลื่อนให้ประเทศไทย มีผลการประเมินที่ดีขึ้น โดยการสร้าง Critical thinking และ Analytical thinking ให้แก่นักเรียน ก็จะเป็นอีกหนึ่งบทบาท ที่สำคัญที่สามารถแสดงให้เห็นได้ในระดับนานาชาติ

2) ควรศึกษาและพิจารณาหาสาเหตุการลาออกกลางคันของนักศึกษาชั้นปีที่ 1 อย่างจริงจัง เพื่อนำเสนอมหาวิทยาลัยพิจารณาร่วมหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาดังกล่าว รวมทั้งควรให้อาจารย์ที่ปรึกษาเข้ามามีบทบาท ช่วยเหลือนักศึกษาให้มากขึ้น

3) ควรเป็นผู้นำในการบูรณาการการทำงานร่วมกับโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อพัฒนาศาสตร์การเรียนรู้ร่วมกัน

4) ควรส่งอาจารย์ไปมีส่วนร่วมในการทำงานกับโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกล เพื่อเข้าไปเรียนรู้และให้ความช่วยเหลือโรงเรียนเหล่านั้น

5) ควรมีการพัฒนาทักษะด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้กับทุกคน โดยมหาวิทยาลัยอาจเป็นตัวกลาง ในการสนับสนุนให้คณะต่าง ๆ มาทำงานร่วมกัน เพื่อผลักดันให้มียอดความรู้ด้านเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกหลักสูตร



1.1.2.4 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

1) ควรสร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการกับมหาวิทยาลัยเจ้อเจียง (Zhejiang University) ประเทศจีน เพื่อสร้างหลักสูตรการออกแบบอุตสาหกรรม (Industrial Design Institute) ร่วมกัน เพื่อให้เป็นจุดเด่นอีกจุดหนึ่งของคณะต่อไป

2) มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนงบประมาณในลักษณะของการร่วมจ่าย (Co-Payment) ตามสัดส่วนหรือข้อตกลงร่วมกันระหว่างผู้บริหารของมหาวิทยาลัยและผู้บริหารของคณะ

3) สำหรับองค์ความรู้ซึ่งจำเป็นต่อการสร้าง Future Lab ของคณะ อาจต้องสร้างความร่วมมือทั้งด้านการวิจัย การวิจัยด้านวัสดุ หรือการแลกเปลี่ยนความรู้กับหน่วยงาน/บริษัทที่มีความเชี่ยวชาญอยู่แล้ว เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพมากขึ้น

4) ควรสนับสนุนและเสริมความรู้ด้านสถาปัตยกรรมให้แก่ “สล่าพื้นเมือง” โดยผ่านการจัดอบรมหรือจัดหลักสูตรต่าง ๆ เพื่อเพิ่มองค์ความรู้ที่หลากหลายและให้มีความรู้ความชำนาญที่แตกต่างกันออกไป

5) ควรศึกษาคณะสถาปัตยกรรมของมหาวิทยาลัยหูหนาน (Hunan University) ประเทศจีน เป็นต้นแบบ โดยเฉพาะการจัดตั้งสำนักงานในหมู่บ้านของชาวเขา เพื่อช่วยออกแบบบ้านให้เหมาะสมกับภูมิประเทศและมีสุขอนามัยในการอยู่อาศัย ซึ่งแบบบ้านเหล่านั้นสามารถสร้างรายได้ให้กับคณะได้

1.1.2.5 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร

1) คณะมีองค์ความรู้ นวัตกรรม และอุปกรณ์เทคโนโลยีที่ทันสมัย ที่วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม (SMEs) ขาดแคลน การที่คณะให้ความสำคัญกับ SMEs เป็นสิ่งที่ถูกต้องแล้ว แต่ต้องเริ่มจากงานวิจัยและการพัฒนาแล้วก้าวไปสู่การสร้างนวัตกรรม จนกระทั่งนำไปสู่การผลิตสินค้าเพื่อการจำหน่าย ซึ่งคณะไม่ได้ดำเนินการผลิตเอง แต่ช่วยให้ผู้ประกอบการสามารถพัฒนาจนได้ผลิตภัณฑ์ที่มีมาตรฐานนำไปจำหน่ายได้

2) ควรจัดทำแผนธุรกิจด้านอาหารแนวใหม่ที่สามารถดำเนินการได้อย่างรวดเร็วและเติบโตได้ในช่วงระยะเวลาสั้น ๆ และต้องได้รับการสนับสนุนเรื่องของวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (Future Food Lab) เป็นฐานในการสร้างแผนธุรกิจจึงจะก่อให้เกิดความยั่งยืนและสามารถแข่งขันในตลาดอุตสาหกรรมอาหารของ SMEs ในอนาคตได้

3) ควรใช้องค์ความรู้เข้าไปดำเนินการเพื่อนำไปสู่การสร้างความยั่งยืนให้สามารถพึ่งพาตนเองได้ แม้จะสิ้นสุดการดำเนินการของโครงการยกระดับเศรษฐกิจและสังคมรายตำบลแบบบูรณาการ (1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัย) แล้วก็ตาม โดยการเสริมสร้างสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ให้กับ SMEs ให้เป็น SMEs พันธุ์ใหม่ ซึ่งต้องมีวิถีดำเนินการที่มากกว่าการจ้างงานระยะสั้น

4) ควรนำการพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure) เข้ามาใช้ประโยชน์ รวมถึงเรื่องของระบบข้อมูล ระบบการตรวจสอบย้อนกลับด้านอาหาร (Food Traceability) รวมทั้งการนำ Internet of Things 5G เข้ามาใช้ ซึ่งจะมีความสำคัญและมีประโยชน์อย่างมากในอนาคตอันใกล้

1.1.2.6 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

1) ควรนำข้อตกลงความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยในต่างประเทศมาใช้ประโยชน์ในเรื่องของงานวิจัย โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในประเทศญี่ปุ่นที่มีองค์ความรู้ทั้งด้านการศึกษาและการจัดการทางทะเลที่เป็นเลิศ

2) ควรพิจารณาคุณสมบัติของอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตร เพื่อให้ได้คุณภาพตามที่ สกอ. กำหนดไว้

3) ควรมีการกำหนดเป้าหมายของวิทยาลัยฯ ให้ชัดเจน และควรจำกัดพื้นที่ให้บริการเฉพาะในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครและบริเวณใกล้เคียงก่อน

1.1.2.7 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

1) ควรมุ่งเน้นให้ความสำคัญกับการคิดค้นและพัฒนา นวัตกรรม เพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของเทคโนโลยี ซึ่งการใช้กลไกการทำงานแบบจตุรภาคี หรือ Quadruple Helix ซึ่งเป็นการผสมผสานพลังระหว่างภาคเอกชน ภาครัฐ มหาวิทยาลัย และชุมชน รวมทั้งการใช้ประโยชน์จากพันธมิตรความร่วมมือในระดับโลก และการจัดการการเรียนการสอนที่บูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : WIL) จะทำให้วิทยาลัยฯ ผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ ความสามารถ และตอบโจทย์การทำงานในอนาคต โดยมีความสามารถในการแก้ไขปัญหา (problem solving) การจัดการโครงการ (project management) สามารถคิดวิเคราะห์ (analytic skill) และมีความเป็นผู้นำ (leadership) นอกจากนี้ การจัดทำ Virtual Motor Show ตามที่ได้เสนอนั้น หากมหาวิทยาลัยมีกลไกช่วยสนับสนุนจะสามารถต่อยอดไปสู่ธุรกิจ Start Up ได้

2) คณบดีควรผลักดันให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดตั้งวิทยาลัยดิจิทัลและเทคโนโลยี (School of digital technology) ขึ้นให้ได้ โดยวิทยาลัยฯ ดังกล่าว จะเป็นการผสมผสานอัตลักษณ์ความเป็นล้านนาเชื่อมโยงกับกลุ่มธุรกิจและอุตสาหกรรมท้องถิ่น (Lanna platform) เพื่อประโยชน์ในการหารายได้ต่อไป

3) มหาวิทยาลัยควรใช้ปัญหาในการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ในวิทยาลัยฯ เป็นกรณีตัวอย่างในการพิจารณาหรือร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เพื่อจัดทำรูปแบบการประเมินผลงานทางวิชาการร่วมกัน เนื่องจากงานทางด้านวิชาการของอาจารย์มีหลากหลายสาขาวิชา ไม่ได้เป็นไปในทิศทางเดียวกันทั้งวิทยาลัยฯ

4) ควรใช้ระบบพี่เลี้ยงภายใน (Mentoring) โดยนำนักวิชาการอาวุโสภายในมหาวิทยาลัย มาให้ความช่วยเหลือในการขอตำแหน่งทางวิชาการผ่านการทำผลงานวิจัยร่วมกัน ซึ่งประกาศ ก.พ.อ. อนุญาตให้ใช้ผลงานทางวิชาการที่ทำร่วมกันในระดับเครือข่ายมาใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ โดยกำหนดเงื่อนไขว่าผู้ที่จะใช้ผลงานวิจัยชิ้นนั้นในการขอตำแหน่งฯ จะต้องมีส่วนที่สำคัญในการจัดทำผลงานวิจัยดังกล่าว นอกจากนี้ทางวิทยาลัยฯ ควรพิจารณาผลักดันผลงานวิชาการภายในวิทยาลัยฯ ให้ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารวิชาการต่างประเทศ ซึ่งเปิดกว้างและมีความเกี่ยวข้องกับผลงานวิชาการภายในวิทยาลัยฯ เพื่อยกระดับความน่าเชื่อถือทางวิชาการ

1.1.2.8 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา พลังงานนครพิงค์

1) ควรปรับวิสัยทัศน์ของสถาบันฯ ให้ทันกับบริบทของการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตที่ไม่สามารถคาดการณ์ได้ว่าจะไปในทิศทางใด และทุกส่วนงานของมหาวิทยาลัยควรต้องช่วยกันระดมความคิด โดยทดลองสร้างสถานการณ์ที่เป็นไปได้ (Possible Scenarios) และแต่ละส่วนงานของมหาวิทยาลัยต้องปรับตัวอย่างไร ในสถานการณ์ต่าง ๆ ที่อาจเกิดขึ้น

2) ให้สถาบันฯ กำหนดวัตถุประสงค์ที่สำคัญ ดังนี้ (1) ด้านการวิจัย (2) เป็นผู้นำในการให้บริการด้านพลังงานสะอาด และ (3) การพัฒนาและนำเทคโนโลยีที่ทันสมัยเข้ามาใช้ในการบริหารจัดการด้านพลังงานสะอาดของโลก

3) ควรกำหนดเป้าหมายการทำงานที่ท้าทาย โดยใช้ Objectives and key results (OKR) ซึ่งระบบ OKR จะทำให้บุคลากรทุกคนทราบวิธีการปฏิบัติงานให้บรรลุเป้าหมายในทิศทางเดียวกัน ซึ่งจะช่วยให้องค์กรก้าวไปข้างหน้าอย่างรวดเร็วและเกิดประสิทธิผลสูงขึ้น

4) สถาบันฯ มีความโดดเด่นเรื่องของพลังงาน หากสามารถร่วมมือกับผู้ประกอบการที่มีความสามารถในเรื่องเมืองอัจฉริยะ (Smart City) คือ ประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน จะช่วยให้สถาบันฯ มีรายได้ที่เพิ่มขึ้น และสามารถทำให้เห็นถึงการพัฒนานวัตกรรมใหม่ ๆ รวมถึงองค์ความรู้ที่จะได้รับการถ่ายทอดจากคู่ความร่วมมือด้วย

5) หากสถาบันฯ มีกลยุทธ์ที่สามารถเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาในแหล่งชุมชนที่มีปัญหาเรื่องพลังงานและสิ่งแวดล้อม จะเป็นประโยชน์ต่อชุมชนและประเทศชาติอย่างมาก เช่น การจัดการปัญหาเรื่องขยะ

6) สิ่งสำคัญที่สถาบันฯ ต้องดำเนินการ คือ การพัฒนาสมรรถนะบุคลากรของสถาบันฯ ให้มีความรู้ความชำนาญเกี่ยวกับพลังงาน หากสามารถดำเนินการและพัฒนาทักษะไปสู่ระดับภูมิภาค จะทำให้สถาบันฯ มีบทบาทเป็นผู้นำและเป็นผู้ให้บริการด้านพลังงานในระดับภูมิภาคอาเซียนได้มากขึ้น

7) ควรปรับเปลี่ยนเป้าหมายของสถาบันฯ ให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป เพื่อรองรับภารกิจใหม่ ๆ ที่จะเกิดขึ้น โดยมุ่งเน้นเป้าหมายการเป็นผู้ให้บริการด้านพลังงานที่เป็นมืออาชีพในระดับนานาชาติ เพื่อพึ่งพาตนเองอย่างยั่งยืน โดยการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ แอปพลิเคชัน และนวัตกรรมใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้ให้เกิดเป็นรูปแบบต่าง ๆ ในเรื่องของพลังงานสะอาด และแสดงให้เป็นตัวอย่างสำหรับภูมิภาคอาเซียน

1.1.2.9 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการดำเนินงานของผู้อำนวยการศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว

- 1) ควรกำหนดตัวชี้วัดให้มีความท้าทายมากยิ่งขึ้น
- 2) ควรสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกวงการแพทย์และสาธารณสุข เกี่ยวกับเรื่องสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) ให้มากยิ่งขึ้น
- 3) ควรใช้ศักยภาพและข้อมูลที่มีเพื่อช่วยเหลือให้องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถพึ่งพาตนเองได้

1.1.2.10 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการดำเนินงานของผู้อำนวยการศูนย์วิจัยข้าวล้านนา

1) หากมหาวิทยาลัยมีแผนในการดำเนินธุรกิจที่ดีก็จะทำให้เกษตรกรสามารถเพิ่มมูลค่าของข้าวได้มากและรวดเร็วยิ่งขึ้น ซึ่งต้องอาศัยการวิจัยและวิทยาศาสตร์เข้ามาช่วย เพื่อจะได้อธิบายคุณลักษณะที่มีคุณค่าได้อย่างน่าเชื่อถือ

2) หากมีข้อมูลของสารออกฤทธิ์ทางชีวภาพจากข้าวแต่ละสายพันธุ์จะช่วยย่นระยะเวลาในการทดลองได้อย่างมาก และสามารถนำไปใช้ในการพัฒนาผลิตภัณฑ์ได้ทันที

3) ควรพิจารณานำกลุ่มเกษตรกร วิชากิจชุมชน และผู้ประกอบการบางรายที่มีความรู้ความสามารถเข้ามาร่วมพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเกษตร จะทำให้มหาวิทยาลัยได้รับพลังสร้างสรรค์และทำให้พันธกิจของศูนย์ฯ มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้น

4) ควรนำโครงสร้างพื้นฐานดิจิทัล (Digital Infrastructure) เข้ามาใช้ในการบริหารจะเกิดประโยชน์อย่างมาก เช่น เรื่องของชุดข้อมูลความหลากหลายทางชีวภาพ (Biodiversity dataset) และการสร้างเครือข่ายไปสู่เกษตรกร และควรดำเนินการในเรื่องของการสร้างเครือข่ายและเครื่องมือดิจิทัลควบคู่ไปด้วย

5) หากศูนย์ฯ มีความร่วมมือกับศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์ เพื่อใช้ “เทคโนโลยีชักนำให้เกิดการกลายพันธุ์ในข้าวด้วยลำไอออนพลังงานต่ำ” มาปรับปรุงและพัฒนาพันธุ์ข้าวพื้นเมืองล้านนาให้สามารถเพิ่มผลผลิตและมีคุณภาพดี เพื่อประโยชน์ทางเศรษฐกิจต่อไป

6) เนื่องจากศูนย์ฯ เป็นหน่วยงานที่ต้องอนุรักษ์พันธุ์ข้าวพื้นเมืองล้านนา ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรเป็นผู้สนับสนุนงบประมาณ เพื่อให้ศูนย์ฯ สามารถดำเนินงานตามภารกิจ 3 ประการ ได้แก่ ด้านการวิจัย ด้านการบริการวิชาการ และด้านการอนุรักษ์พันธุ์ข้าว ตามประเพณีและวัฒนธรรมที่เกี่ยวข้อง

7) การทำวิจัยเรื่องของพันธุ์ข้าว สิ่งที่ต้องคำนึง คือ มุมมองในเชิงวัฒนธรรม โดยเฉพาะความรู้เรื่องข้าวของชนกลุ่มน้อย คนท้องถิ่น ภาคเหนือ ควรเก็บสะสมไว้ และเผยแพร่ต่อไป

8) สิ่งที่ศูนย์ฯ ต้องคำนึงมากกว่าเรื่องของรายได้ คือ ภายในระยะเวลา 4 ปี จะทำอย่างไรให้ชาวบ้านพ้นจากความยากจน

9) ควรลงพื้นที่รอบที่ตั้ง เพื่อหาพื้นที่เป้าหมายที่ศูนย์ฯ สามารถสร้างประโยชน์ให้กับชุมชนภายในระยะเวลาที่กำหนด โดยนำบุคลากรของศูนย์ฯ ไปเยี่ยมชมนและศึกษาศูนย์การเรียนรู้เศรษฐกิจพอเพียง เนื่องจากมีปราชญ์ชาวบ้านที่สามารถให้องค์ความรู้ทางด้านการเกษตรได้

10) ควรเยี่ยมชมสหกรณ์โรงสีข้าวชุมชน และหากต้องการเรียนรู้เทคโนโลยีการปลูกพืช อาจไปเยี่ยมชมบ้านบึงโมเดล อำเภอบ้านบึง จังหวัดชลบุรี ซึ่งเป็นแปลงสาธิตที่มีการปลูกพืชเศรษฐกิจของไทย โดยเป็น Smart Farm ที่ปลูกพืชโดยใช้เทคโนโลยีขั้นสูง และใช้ศาสตร์พระราชารวบรวม

1.1.2.11 ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

- 1) การปฏิบัติงานระยะ 4 ปีข้างหน้า ควรเพิ่มความท้าทายในเรื่องต่าง ๆ ดังนี้
 - (1) การดำเนินการในลักษณะเทียบเคียงกับโครงการพัฒนาระเบียงเศรษฐกิจพิเศษภาคตะวันออก (Eastern Economic Corridor) โดยให้อุทยานวิทยาศาสตร์ฯ เป็นแกนหลักทางด้านนวัตกรรม และการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระดับภูมิภาค เพื่อให้เป็นระเบียงเศรษฐกิจและนวัตกรรมของภาคเหนือ (Northern Economic Corridor of Innovation)
 - (2) ควรร่วมมือกับคณะต่าง ๆ ที่มีศักยภาพและมียุทธศาสตร์ทางเทคโนโลยีขั้นสูง เพื่อนำมาขยายผลในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น รวมถึงการใช้อรรถศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีขั้นสูงให้เกิดเป็นนวัตกรรม
 - (3) การขยายผลไปสู่กลุ่มที่อยู่ระดับล่าง เช่น บริษัทหรือผู้ประกอบการใหม่ในหมู่บ้าน ตำบล และธุรกิจ SMEs ซึ่งจะได้านิสงส์จากอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ อีกจำนวนมาก และหากมีนโยบายและการบริหารจัดการที่ดีจะทำให้คุณค่าจากการดำเนินงานของอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ ส่งผลได้อย่างเต็มที่
- 2) การจัดตั้งกองทุนสำหรับผู้ประกอบการใหม่ (CMU Startup Fund) โดยระดมทุนจากนักศึกษาเก่า มีประเด็นการบริหารจัดการ ซึ่งมีทางเลือก 2 ทาง ได้แก่ 1) อุทยานวิทยาศาสตร์ฯ เป็นผู้สร้าง Platform โดยให้นักศึกษาเก่าลงทุนเอง และ 2) ให้ผู้จัดการเพื่อนำเงินของนักศึกษาเก่าไปลงทุนตามความเหมาะสม ซึ่งต้องมีใบอนุญาตในฐานะบริษัทหลักทรัพย์จัดการเงินร่วมลงทุน โดยทั้ง 2 กรณีมีข้อดีข้อเสียต่างกัน ต้องพิจารณาเลือกใช้ให้เหมาะสม
- 3) สิ่งที่น่าสนใจและควรดำเนินการในระยะ 4 ปีข้างหน้า คือ เรื่องของ Deep Technology กับ Advantage Technologies จากงานวิจัยขั้นสูง การเปิดโอกาสให้นักวิจัยและนักศึกษามีประสบการณ์ในการทำงานจริงกับภาคเอกชน นำไปสู่การวิจัยพัฒนาและสร้างโอกาสในการจ้างงานที่ใช้ทักษะขั้นสูงหลังสำเร็จการศึกษา เป็นการสร้างกำลังคนรุ่นต่อไปให้มีความสามารถเหมือนกับที่มีอยู่ในปัจจุบันหรือมากกว่าเดิม
- 4) การสร้าง Platform ในการทำงานร่วมกันที่เป็นรูปธรรม สำหรับมหาวิทยาลัยเครือข่าย ทั้ง 10 แห่ง ให้เป็นมาตรฐานจะสร้างความเข้มแข็งให้กับอุทยานวิทยาศาสตร์ฯ ต่อไปในอนาคต



1.2 การออกประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

- ข้อบังคับ ระเบียบ ที่ออกใหม่ หรือปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบเดิมทั้งฉบับ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. การบริหารงานบุคคล/สิทธิ สวัสดิการ	2	-	1	3
2. นักศึกษา	2	1	-	3
3. การเงินและทรัพย์สิน	1	-	-	1
4. การบริหารงานทั่วไป	4	-	2	6
5. การบริหารวิชาการ/การจัดการศึกษา	1	-	-	1
รวม	10	1	3	14

- การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ในปี พ.ศ. 2563

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. การบริหารงานบุคคล/สิทธิ สวัสดิการ	4	-	3	7
2. การสรรหาผู้บริหาร	1	-	-	1
3. การเงินและค่าธรรมเนียมการศึกษา	1	2	-	3
รวม	6	2	3	11

โดยมีข้อบังคับและระเบียบที่สำคัญ ดังนี้

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563

เพื่อกำหนดวิธีการเกี่ยวกับการจัดการทรัพย์สินทางปัญญา สนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาของมหาวิทยาลัยสร้างองค์ความรู้ พัฒนาเทคโนโลยีและนวัตกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม และเกิดการนำทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย นวัตกรรมไปสู่การใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงสังคมและธุรกิจอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงส่งเสริมให้เกิดการบริหารจัดการให้มีความคล่องตัว และเป็นธรรมสำหรับทุกฝ่ายที่เกี่ยวข้อง

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563

ด้วยเทคโนโลยีในปัจจุบัน ทำให้มีวิธีการจัดประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้โดยสะดวก แม้ว่าผู้เข้าร่วมประชุมจะมีได้อยู่ในสถานที่เดียวกันก็ตาม มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรกำหนดแนวปฏิบัติและวิธีการเกี่ยวกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจัดทำเป็นร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ โดยข้อบังคับฉบับแรกสอดคล้องกับแนวปฏิบัติและวิธีการที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 74/2557 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2557 โดยมีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2563 เรื่อง การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ต่อมาได้มีการออกพระราชกำหนด ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 โดยได้ยกเลิกประกาศคณะกรรมการรักษาความสงบแห่งชาติ ฉบับที่ 74/2557 ลงวันที่ 27 มิถุนายน 2557 เรื่อง การประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ และกำหนดแนวปฏิบัติและวิธีการเกี่ยวกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น ดังนั้น เพื่อให้แนวปฏิบัติและวิธีการเกี่ยวกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีความสอดคล้องกับพระราชกำหนด ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 และสามารถนำไปปฏิบัติได้โดยสะดวกมากยิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยจึงเสนอสภามหาวิทยาลัยปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่ใช้ในขณะนั้น โดยยกเลิกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 มีนาคม พ.ศ. 2563 และจัดทำเป็นข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 มีผลใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 25 เมษายน 2563 ซึ่งข้อบังคับฉบับหลังมีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการปฏิบัติมากกว่าข้อบังคับฉบับแรก

3. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการจัดตั้งและการบริหารกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย พ.ศ. 2563

เนื่องจากสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ลงวันที่ 12 มีนาคม 2563 โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดให้พิจารณากำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงเสนอสภามหาวิทยาลัยกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมทั้งผลกระทบจากภัยพิบัติอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย และออกหลักเกณฑ์ในการบริหารกองทุนโดยจัดทำเป็นข้อบังคับ

4. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปรับลดอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

ด้วยสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ส่งผลกระทบต่อค่าใช้จ่ายในการดำรงชีพของนักศึกษาและผู้ปกครอง ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรให้กำหนดแนวทางในการบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษาและค่าบำรุงหอพักนักศึกษา และผู้ปกครองที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัส (COVID-19) โดยที่มหาวิทยาลัยยังสามารถจัดการศึกษาตามมาตรฐานได้อย่างมีคุณภาพ รวมทั้งสามารถจัดบริการห้องสมุด บริการเทคโนโลยีสารสนเทศ บริการสุขภาพ การจัดทำประกันอุบัติเหตุแก่นักศึกษาได้ตามปกติจึงได้จัดทำเป็นร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปรับลดอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563 เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติ ซึ่งมีสาระสำคัญว่า ในกรณีที่เกิดภัยพิบัติ ภาวะเศรษฐกิจถดถอยอย่างรุนแรง หรือเกิดวิกฤตอื่นใด ให้อธิการบดีโดยความเห็นชอบของที่ประชุมคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยมีอำนาจปรับลดหรือยกเว้นอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาทุกระดับและทุกหลักสูตร รวมถึงค่าบำรุงหอพักนักศึกษา แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยได้รับทราบทุกครั้ง



5. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการพิเศษ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2563

เนื่องจากผู้สอนรายวิชาภาษาอังกฤษไม่เพียงพอ การสรรหาบุคคลตามคุณสมบัติครบตามที่มหาวิทยาลัย กำหนดทำได้ยาก ทำให้ต้องจ้างอาจารย์พิเศษจำนวนมาก รวมทั้งอาจารย์ประจำลาออก เนื่องจากไม่มีความถนัดทางด้านวิจัย คณะมนุษยศาสตร์จึงเสนอให้มีการกำหนดตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน โดยมีคุณสมบัติ คือ มีคุณวุฒิขั้นต่ำ ระดับปริญญาโท ในสาขาวิชาภาษาอังกฤษหรือสาขาวิชาที่เกี่ยวข้อง และทำหน้าที่สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานและภาษาอังกฤษเฉพาะทางให้แก่แก่นักศึกษาต่างคณะ คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.) จึงได้กำหนดให้มีตำแหน่งอาจารย์ผู้สอน ภาษาอังกฤษพื้นฐาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตามความในข้อ 9.3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 จึงต้องกำหนดให้มีข้อบังคับนี้ขึ้นเพื่อกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน ซึ่งแตกต่างจากพนักงานสายวิชาการตำแหน่งอาจารย์ เนื่องจากอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน จะเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการพิเศษ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ พื้นฐานเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ แต่ไม่สามารถเลื่อนเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ หรือศาสตราจารย์ได้ เว้นแต่จะมีการเปลี่ยนตำแหน่งเข้าสู่สายงานวิชาการตำแหน่งอาจารย์เสียก่อน

6. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2563

ตามที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ก.บ.) ได้กำหนดให้มีตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน เป็นพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตามความในข้อ 9.3 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงาน บุคคล พ.ศ. 2553 และสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2563 เมื่อวันที่ 23 พฤษภาคม 2563 ได้อนุมัติข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานให้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษ พื้นฐานชำนาญการ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการพิเศษ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2563 ซึ่งเป็นการกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานนั้น เพื่อให้การกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการ ขั้นต่ำของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย จึงต้องกำหนด ให้มีข้อบังคับนี้

7. ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดขนาดของส่วนงานจำนวนตำแหน่งรองคณบดี และ รองผู้อำนวยการ พ.ศ. 2563

เนื่องจากมีบางส่วนงานขอทบทวนและปรับปรุงจำนวนผู้บริหารส่วนงานให้สอดคล้องตามความเหมาะสม กับภาระงานและงบประมาณของส่วนงานที่เปลี่ยนแปลง ประกอบกับมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุง โครงสร้างของส่วนงานต่าง ๆ ไปแล้วนั้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้แต่งตั้งคณะกรรมการพิจารณาการปรับขนาดส่วนงาน เพื่อพิจารณาทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของส่วนงาน พิจารณาทบทวนการกำหนดขนาดส่วนงาน จำนวน รองหัวหน้าส่วนงานและผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน และค่าตอบแทนบริหารให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลง เพื่อเสนอ มหาวิทยาลัยต่อไป คณะกรรมการพิจารณาการปรับขนาดส่วนงาน ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 17 มีนาคม 2563 ได้พิจารณา ทบทวนหลักเกณฑ์การกำหนดขนาดของส่วนงาน การทบทวนการกำหนดขนาดส่วนงาน จำนวนรองหัวหน้าส่วนงานและ ผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงาน และค่าตอบแทนบริหาร โดยใช้ข้อมูลปัจจุบันของส่วนงานมาวิเคราะห์ร่วมกับหลักเกณฑ์การกำหนด ขนาดส่วนงานตามที่ ก.บ. กำหนดไว้เดิม เห็นสมควรคงขนาดของส่วนงานต่าง ๆ ไว้ตามเดิม แต่ให้ปรับเพิ่มจำนวน รองหัวหน้าส่วนงานและผู้ช่วยหัวหน้าส่วนงานในส่วนงานวิชาการที่มีหน้าที่เกี่ยวกับการเรียนการสอนที่เป็นคณะ วิทยาลัย และบัณฑิตวิทยาลัย ดังนี้

ขนาดส่วนงาน	จำนวนตำแหน่งรองคณบดี (ไม่เกิน/คน)		จำนวนตำแหน่งผู้ช่วยคณบดี (ไม่เกิน/คน)	
	ที่กำหนดไว้เดิม	ที่เสนอขอปรับใหม่	ที่กำหนดไว้เดิม	ที่เสนอขอปรับใหม่
ส่วนงานขนาดเล็ก ระดับ 1	3	4	3	4
ส่วนงานขนาดกลาง ระดับ 2	4	5	5	6
ส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3	5	6	7	8
ส่วนงานขนาดใหญ่พิเศษ ระดับ 4	15	คงเดิม	25	คงเดิม

สำหรับส่วนงานวิชาการที่เป็นสถาบันวิจัยและส่วนงานอื่น เห็นสมควรให้มีจำนวนรองผู้อำนวยการคงเดิม

1.3 อนุมัติการเปิดสอนและการปิดหลักสูตรการศึกษา

1.3.1 อนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 1 จำนวน 3 หลักสูตร ชั้นตอนที่ 2 จำนวน 9 หลักสูตร และอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร

- หลักสูตรใหม่ที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1		
ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
	2. วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรและเทคโนโลยีการอาหาร	คณะอุตสาหกรรมเกษตร
ปริญญาเอก	3. ปริญญาเอกในการจัดการศึกษาหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรชีวการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะเทคนิคการแพทย์

ขั้นตอนที่ 2		
ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. ภูมิสถาปัตยกรรมศาสตรบัณฑิต	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
	2. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
ปริญญาโท	3. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตรนวัตกรรมเพื่ออุตสาหกรรม	คณะวิทยาศาสตร์
	4. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมอาหารและอุตสาหกรรมชีวภาพ	วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	5. ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ทางวิทยาศาสตรการแพทย์คลินิก สาขาวิชาทันตแพทยศาสตร	คณะทันตแพทยศาสตร์
ปริญญาเอก	6. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการสื่อสารบูรณาการ	คณะสื่อสารมวลชน
	7. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชวิทยา (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะแพทยศาสตร์
	8. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชากายวิภาคศาสตร (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะแพทยศาสตร์
	9. นิติศาสตรดุษฎีบัณฑิต	คณะนิติศาสตร์

• อนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาเอก	หลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ชีวการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะเทคนิคการแพทย์

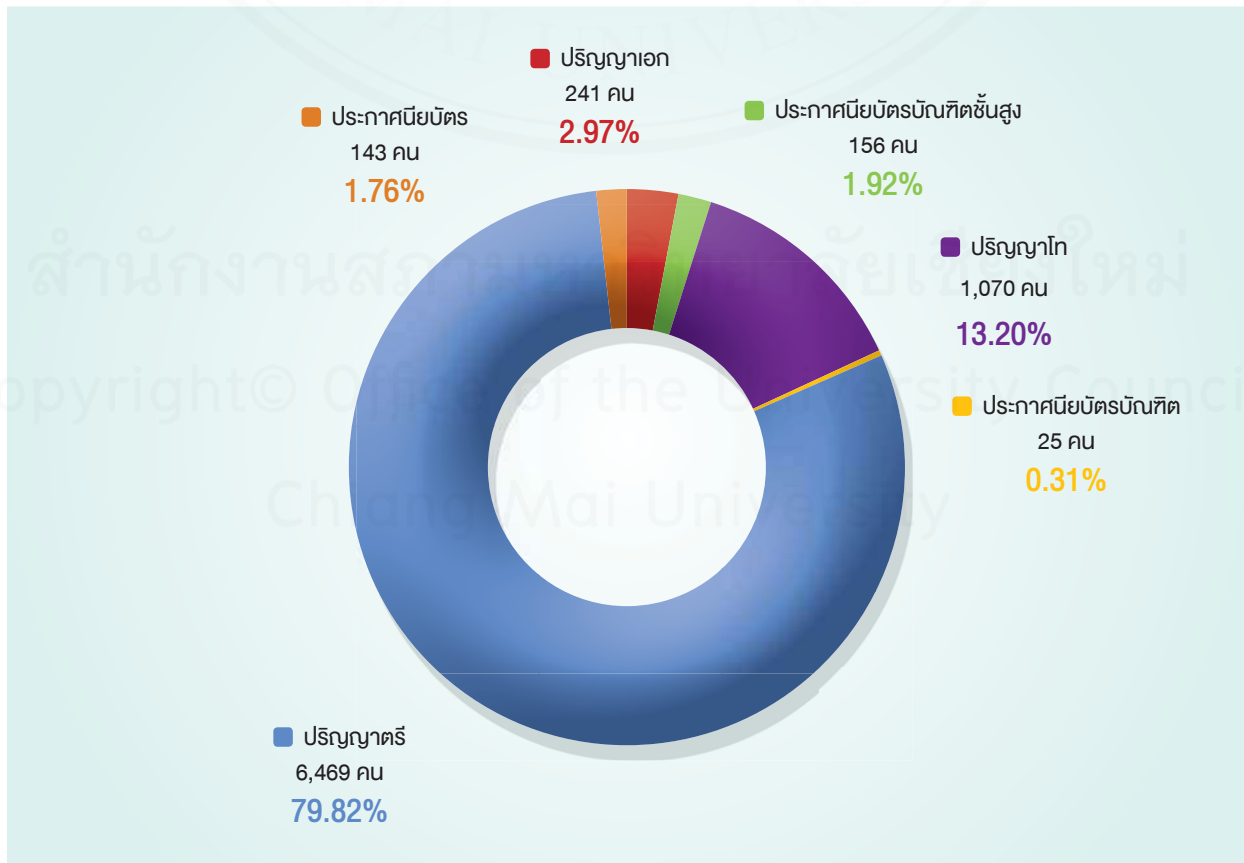
1.3.2 อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 81 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 209 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 6 หลักสูตร โดยจำแนกตามระดับของหลักสูตรนี้ ดังนี้

• หลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติให้ปิดสอน ได้แก่

ขั้นตอนที่ 1		
ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาคหกรรมศาสตร์	คณะศึกษาศาสตร์
	2. ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาไทยศึกษา	คณะสังคมศาสตร์
	3. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาภูมิสารสนเทศศาสตร์ (นานาชาติ)	คณะสังคมศาสตร์
ปริญญาโท	4. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาปรสิตวิทยา	คณะแพทยศาสตร์
ปริญญาเอก	5. ศึกษาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการวิจัยและพัฒนาศึกษา	คณะศึกษาศาสตร์
	6. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาปรสิตวิทยา	คณะแพทยศาสตร์

1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา

ได้อนุมัติผู้สำเร็จการศึกษาในทุกระดับการศึกษารวมทั้งสิ้น 8,104 คน โดยมีรายละเอียด ดังนี้



1.5 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่ง หรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว

1.5.1 ปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย โดยยุบเลิกงานบริหารความเสี่ยง

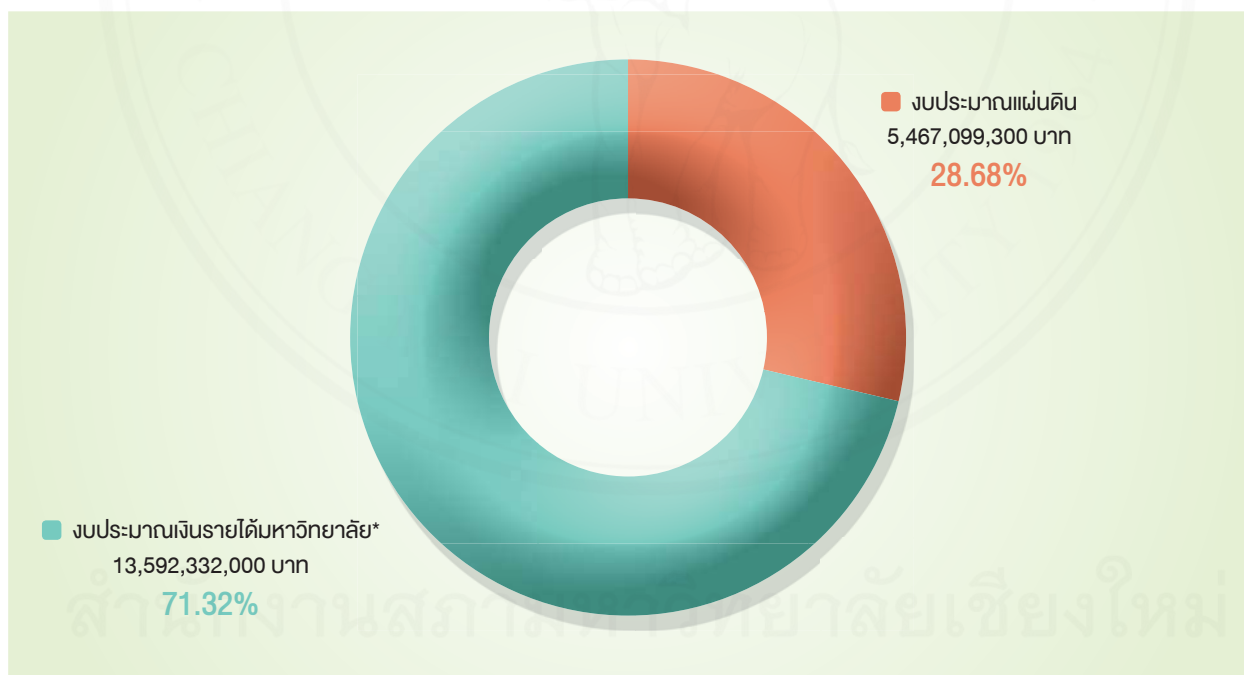
1.5.2 ปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานการตรวจสอบภายใน จากเดิม งานตรวจสอบ (สาย 1) งานตรวจสอบ (สาย 2) งานตรวจสอบ (สาย 3) และงานบริหารและธุรการ ออกเป็น 4 งานใหม่ ได้แก่

- 1) งานตรวจสอบ 1
- 2) งานตรวจสอบ 2
- 3) งานตรวจสอบ 3
- 4) งานบริหารและธุรการ

1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

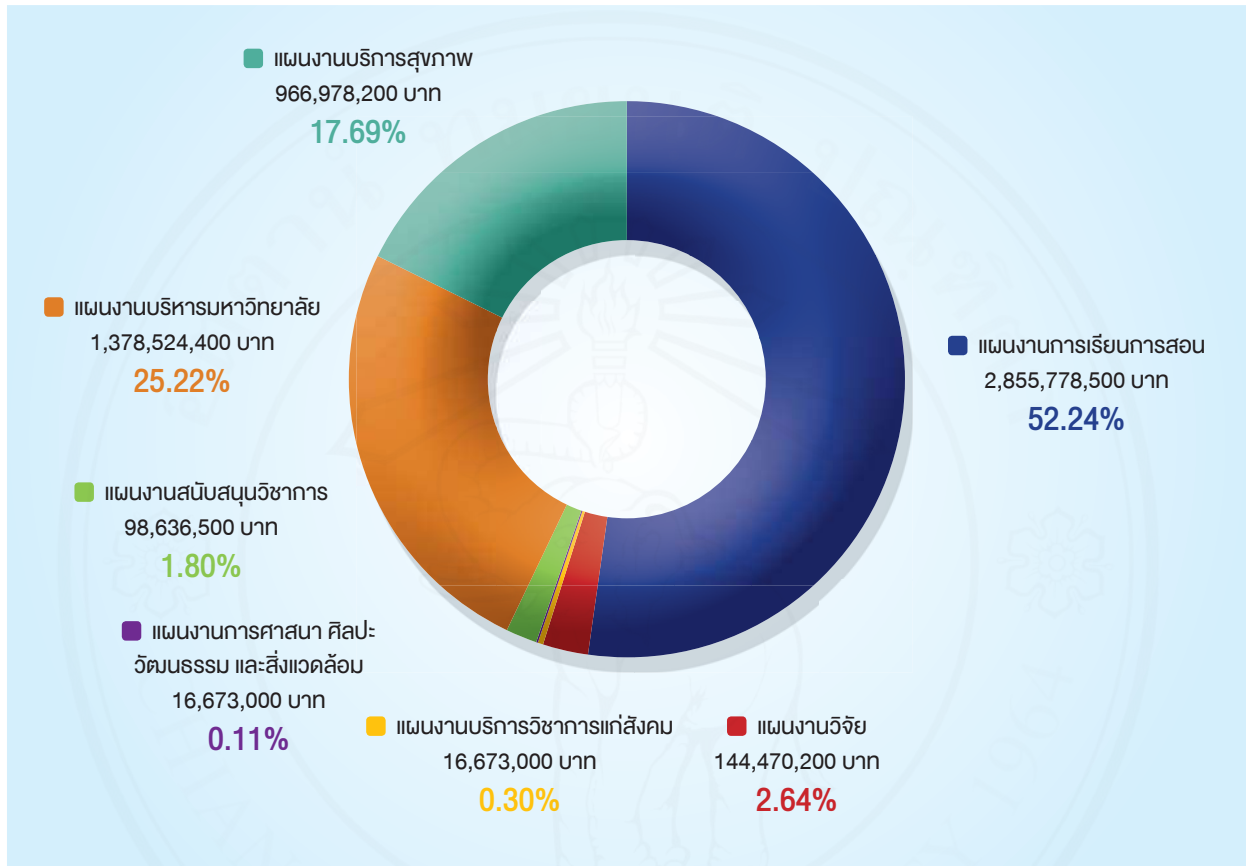
1.6.1 งบประมาณรายรับ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

- งบประมาณรายรับ จำแนกตามแหล่งงบประมาณ

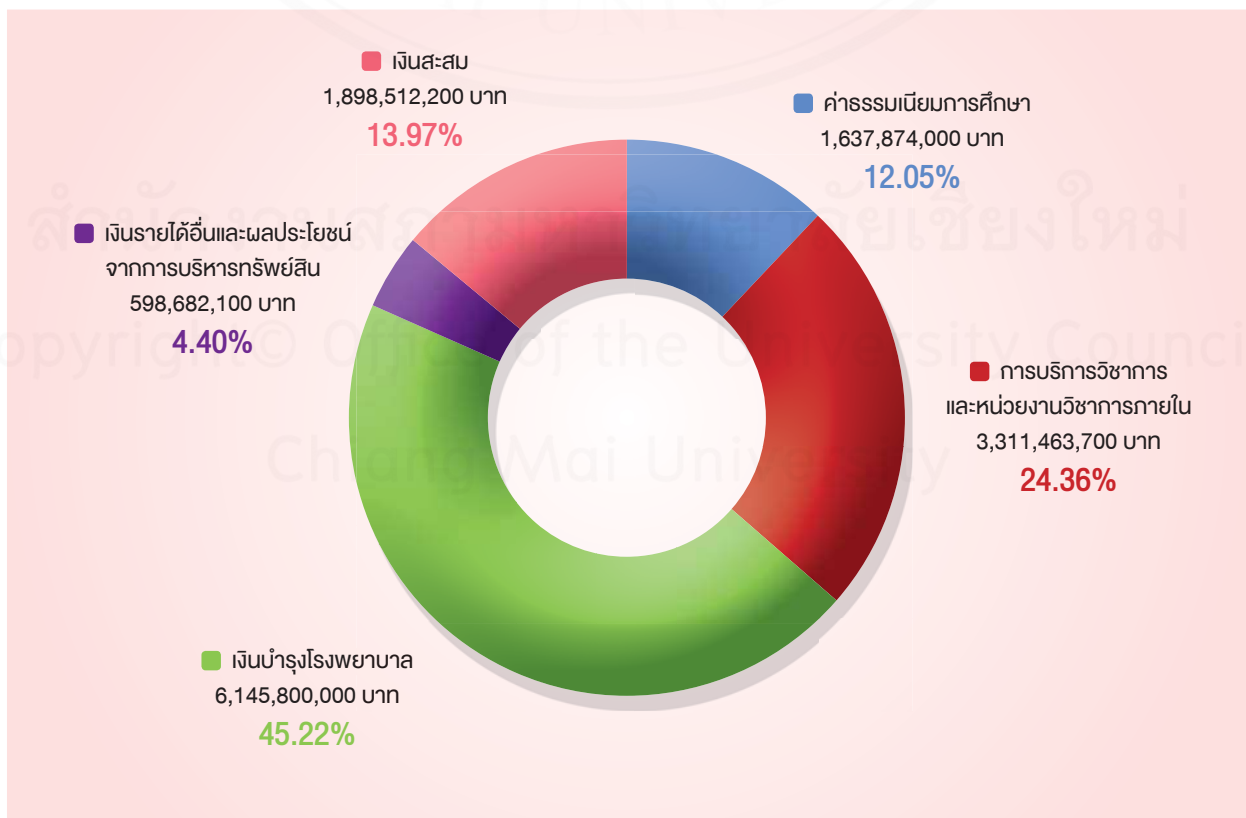


หมายเหตุ : *รวมเงินสะสม 1,898,512,200 บาท

• งบประมาณรายรับจากแหล่งงบประมาณแผ่นดิน จำแนกตามแผนงาน

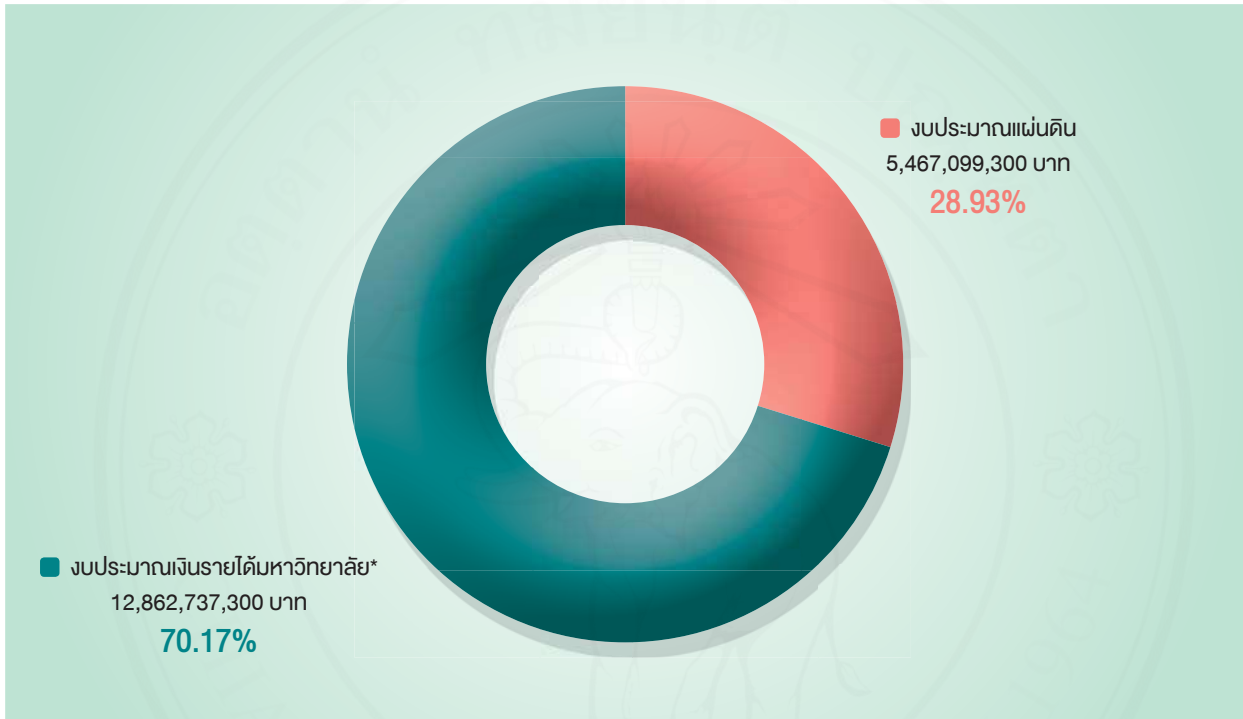


• งบประมาณรายรับจากแหล่งเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำแนกตามแหล่งรายได้



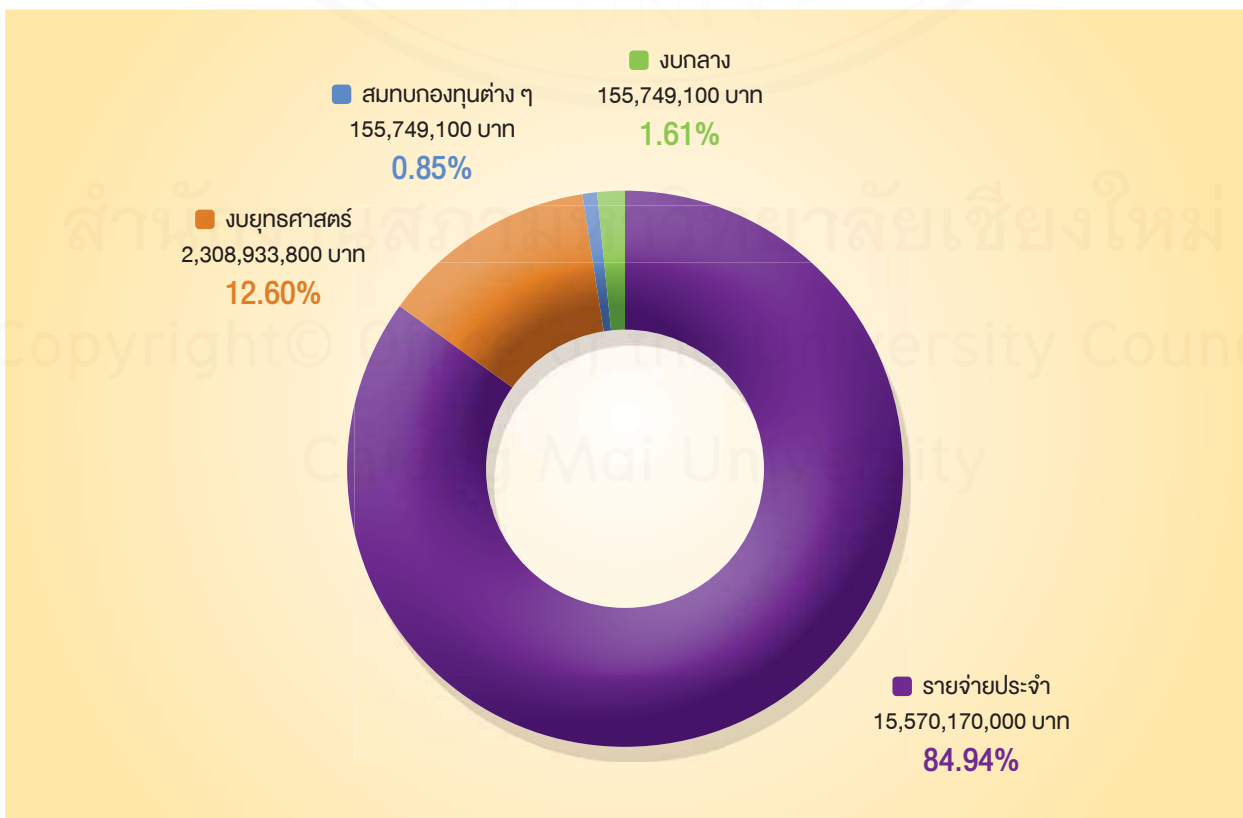
1.6.2 งบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564

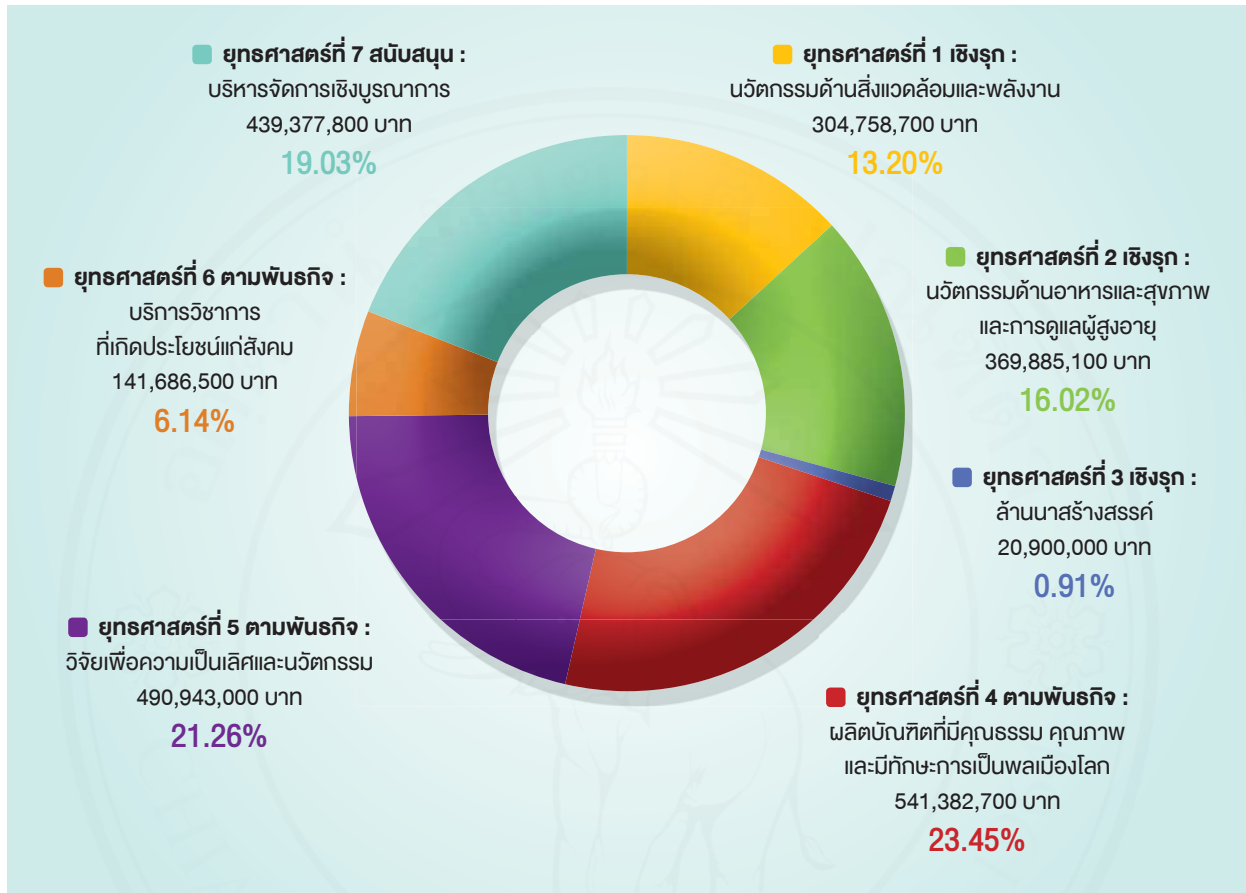
- งบประมาณรายจ่าย จำแนกตามแหล่งงบประมาณ



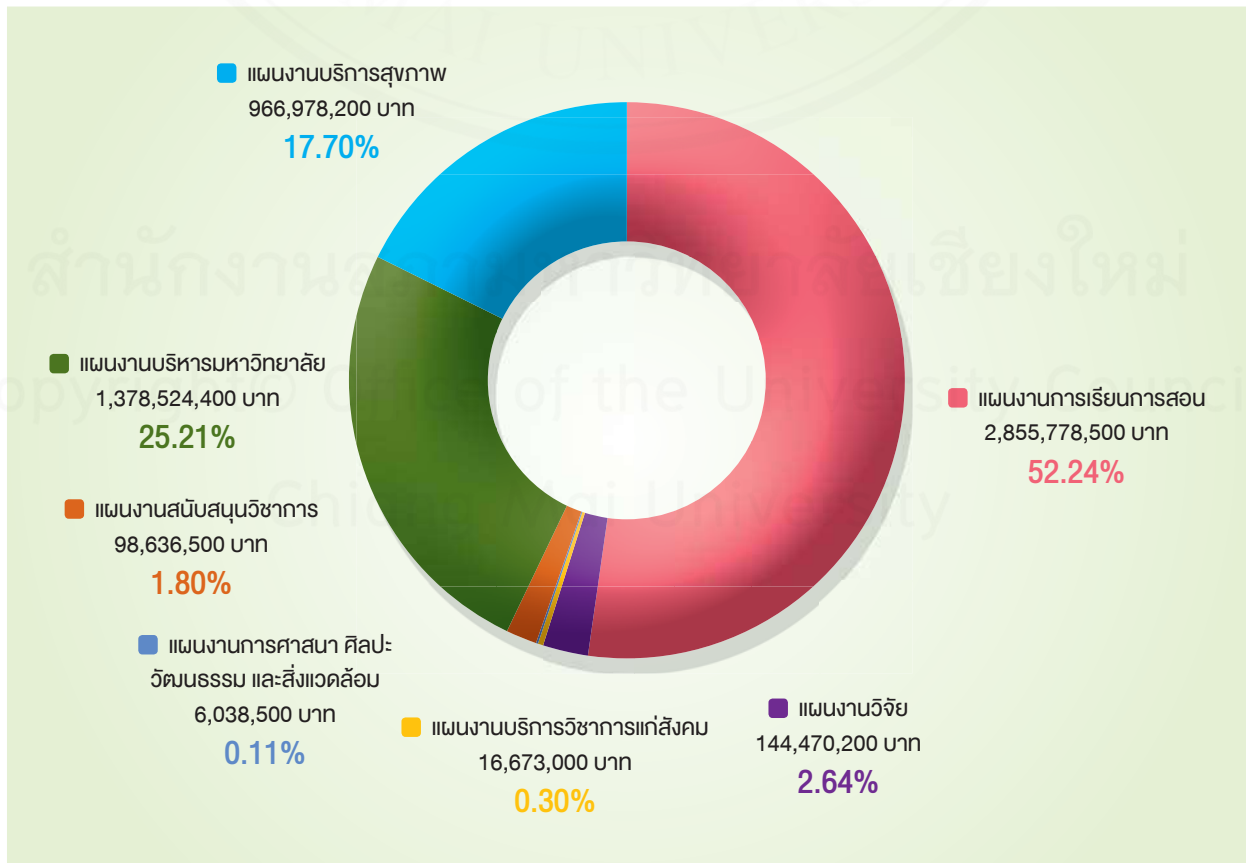
หมายเหตุ : *รวมเงินสะสม 1,898,512,200 บาท

- งบประมาณรายจ่าย จำแนกตามรายจ่ายประจำ ยุทธศาสตร์ สมทบกองทุน และงบกลาง

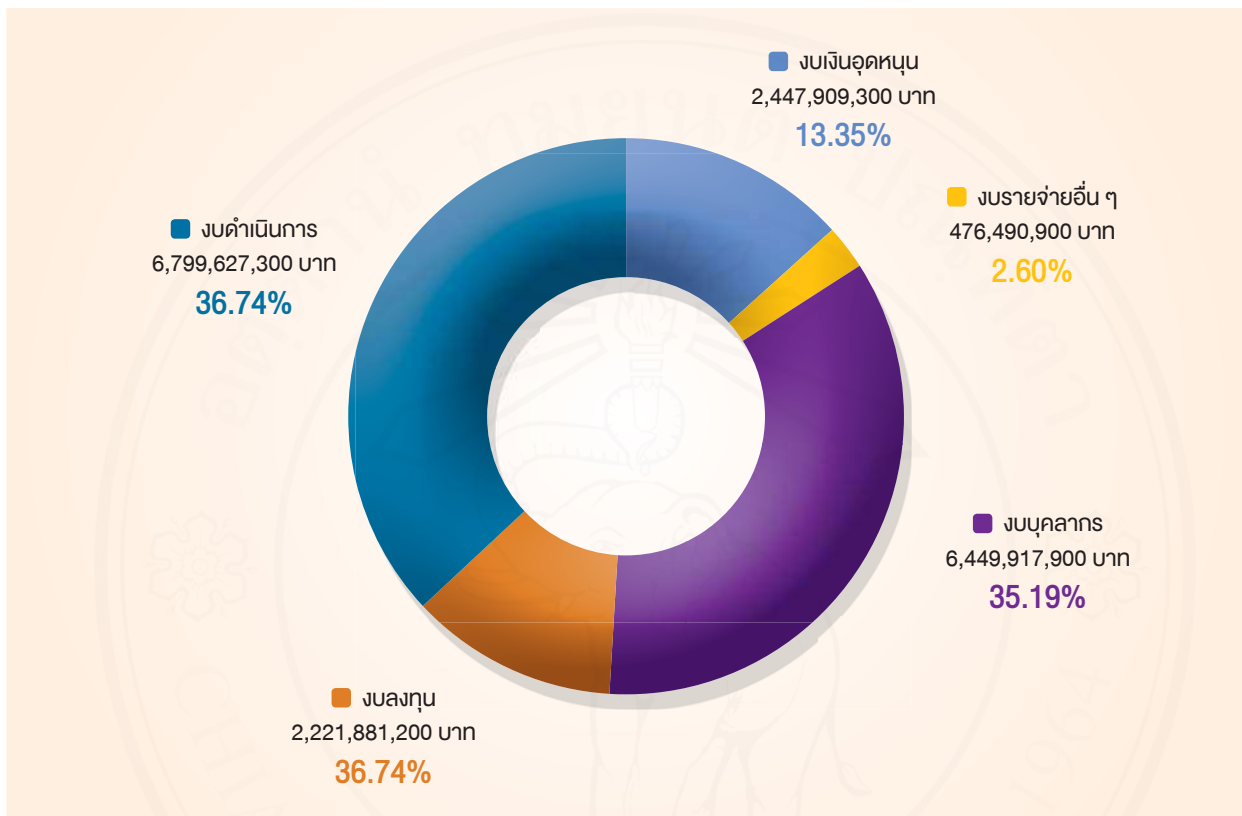




• งบประมาณรายจ่าย จำแนกตามแผนงาน



• งบประมาณรายจ่าย จำแนกตามหมวดรายจ่าย



1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ

1.7.1 แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวน 11 ราย

1.7.2 แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 2 ราย

1.7.3 รับทราบมติที่อธิการบดีซึ่งรับมอบอำนาจจากสภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชาและหัวหน้าสำนักวิชา จำนวน 19 ราย

1.7.4 แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 14 ส่วนงาน

1.7.5 แต่งตั้งกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานเพิ่มเติม แทนตำแหน่งที่ครบวาระ และแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 2 ส่วนงาน

1.7.6 แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 3 ส่วนงาน และแทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 2 ส่วนงาน

1.7.7 ให้ความเห็นชอบรายชื่อผู้สมควรดำรงตำแหน่งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ราย เพื่อนำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นำความกราบบังคมทูลเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป พร้อมทั้งแต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงาน จำนวน 2 ราย กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ จำนวน 3 ราย และกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ จำนวน 1 ราย

1.7.8 แต่งตั้งกรรมการประเมินผลการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าส่วนงาน แทนตำแหน่งที่ว่างลง จำนวน 54 ส่วนงาน

1.7.9 แต่งตั้งกรรมการสภาวิชาการ จำนวน 8 ราย

1.7.10 แต่งตั้งอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญเฉพาะที่ปรีกษาวิทยานิพนธ์ จำนวน 23 ราย

1.7.11 แต่งตั้งคณะกรรมการและกรรมการตามข้อบังคับและระเบียบอื่น ๆ แทนตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 13 ชุด

1.8 แต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

1.8.1 แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 99 ราย แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์โดยวิธีพิเศษ จำนวน 1 ราย แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ โดยวิธีพิเศษ จำนวน 1 ราย

1.8.2 แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 75 ราย

1.8.3 อนุมัติให้เสนอแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 15 ราย เพื่อนำเสนอสำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม นำความกราบบังคมทูลพระกรุณาเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งต่อไป

1.8.4 แต่งตั้งศาสตราจารย์ให้ได้รับเงินเดือนขั้นสูง จำนวน 3 ราย

1.8.5 แต่งตั้งศาสตราจารย์ซึ่งมีความรู้ความสามารถและความชำนาญพิเศษ และได้พ้นจากตำแหน่งหน้าที่ไปแล้ว เป็นศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 7 ราย

1.8.6 เทียบตำแหน่งวิชาการ จำนวน 12 ราย

1.8.7 ไม่เห็นชอบให้แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 18 ราย



2. ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.1 การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน

2.1.1 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี (ศาสตราจารย์คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต) ในช่วงการบริหารตั้งแต่วันที่ 25 กรกฎาคม 2561 – 24 มกราคม 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 ของการดำรงตำแหน่งในวาระที่สอง เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) ด้านการจัดการเรียนการสอน

(1) การผลักดันการพัฒนานักศึกษา เช่น ทักษะการเป็นพลเมืองโลก ทักษะภาษาอังกฤษ การสนับสนุนการเรียนวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อให้ผู้เรียนมีทักษะสำหรับนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และทักษะการเป็นพลเมืองโลก IT Literacy อยู่ในกระบวนวิชาศึกษาทั่วไป และ MOOCs การพัฒนาชุดข้อสอบต่าง ๆ

(2) การปรับปรุงกระบวนวิชาศึกษาทั่วไป เพื่อเติมเรื่อง Soft Skill ให้กับนักศึกษา

(3) ผลักดันการเปิดหลักสูตรบูรณาการที่เป็นความร่วมมือของคณะแพทยศาสตร์และคณะวิศวกรรมศาสตร์ เพื่อต่อยอดเรื่อง Informatics และ Data Science

(4) การสนับสนุนการดำเนินงานของศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้อย่างจริงจัง เพื่อส่งเสริมให้มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนในมหาวิทยาลัย จากรูปแบบเดิม (Lecture Based) ไปสู่รูปแบบการเรียนการสอนที่เน้นให้ผู้เรียนมีส่วนร่วม (Active learning) รวมทั้งรูปแบบการเรียนการสอนและการเรียนรู้แบบผสมผสานที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษา (Flipped classroom)

(5) การเพิ่มพูนทักษะและสร้างทักษะใหม่ให้แก่ผู้เรียนทุกช่วงวัย โดยจัดตั้งวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิตขึ้นมารับผิดชอบ

(6) การใช้เกณฑ์ EdPEx ดำเนินการอย่างต่อเนื่อง โดยมีคณะที่ผ่านเกณฑ์ EdPEx300 จำนวน 2 คณะ และผ่านเกณฑ์ EdPEx200 ทั้งในระดับมหาวิทยาลัยและระดับส่วนงาน จำนวน 7 คณะ

2) ด้านการวิจัย

(1) มหาวิทยาลัยได้ทุ่มเทพัฒนาการเพื่อการวิจัยจำนวนมากเมื่อเปรียบเทียบกับอดีตที่เคยผ่านมา การธำรงรักษาบุคลากรการวิจัยผู้ทรงคุณวุฒิ การแสวงหาพันธมิตร ทำให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยังรักษาความสามารถในการแข่งขันไว้ได้ เพื่อตอบโจทย์ยาก ๆ ของสังคมและมีผลกระทบสูง เช่น การกระจายรายได้ เศรษฐกิจฐานราก เป็นต้น

(2) ให้การสนับสนุนการดิงนักวิจัยที่มีศักยภาพสูงจากภายนอกให้มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รวมทั้งการจัดสรรทุนสำหรับนักศึกษาที่มีผลการเรียนดีให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาโท ปริญญาเอก และการทำวิจัยหลังปริญญาเอก ซึ่งทุนที่จะให้นี้รวมถึงนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติด้วย เพื่อให้งานบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยมีความแข็งแกร่งและเป็นฐานสำคัญสำหรับการทำงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงได้



3) ด้านการบริหารจัดการ

(1) มีโครงการความร่วมมือกับต่างประเทศ ได้แก่ ให้อุบลาคารของมหาวิทยาลัยไปปฏิบัติงานภายนอกโดยรับเงินเดือนเต็มหรือบางส่วน ผ่านโครงการ Talent Mobility ปีละเกือบ 200 ราย หรือให้อุบลาคารภายนอกเข้ามาปฏิบัติงานร่วมกับมหาวิทยาลัยโดยวิธีการเดียวกัน การจัดสรรค่าตอบแทนให้กลุ่มที่ไปปฏิบัติงานภายนอก คือ สายวิชาการที่ไปปฏิบัติงานกับภาคเอกชนซึ่งเป็นผู้รับผิดชอบเงินเดือนและจ่ายเงินอีกจำนวนหนึ่งให้กับมหาวิทยาลัยเพื่อให้ภาควิชาหาผู้สอนแทนขึ้นอยู่กับข้อตกลงเป็นกรณีไป



(2) การสรรหาบุคลากรในเชิงรุก เปิดโอกาสให้ผู้ที่ต้องการความท้าทายและมีศักยภาพสูงสมัครเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย โดยไม่จำกัดคุณวุฒิ ซึ่งจะบรรจุเป็นตำแหน่งประจำระยะเวลาไม่เกิน 5 ปี จ่ายค่าตอบแทนตามที่ตกลงกัน มีพันธกิจเฉพาะด้านตามความชำนาญและโจทย์ที่ทำหามหาวิทยาลัย

(3) มาตรการตอบสนองต่อสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา เป็นประเด็นที่น่าชื่นชมอย่างยิ่ง แม้จะอยู่นอกกรอบระยะเวลาของการประเมินแต่แสดงให้เห็นถึงความฉับไวในการบริหารงานของอธิการบดีและคณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในการตอบสนองต่อภาวะวิกฤตที่เกิดจากสถานการณ์แพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 อย่างทันท่วงที ไม่ว่าจะเป็นมาตรการตอบสนองต่อสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา มาตรการป้องกันการแพร่ระบาด การลดผลกระทบทางเศรษฐกิจจาก COVID-19 โดยให้นักศึกษาที่ได้รับผลกระทบสามารถขยายระยะเวลาหรือขอผ่อนชำระค่าธรรมเนียมการศึกษา จัดสรรทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่ขาดแคลนทุนทรัพย์ หรือได้รับผลกระทบทางเศรษฐกิจรุนแรง ไม่น้อยกว่า 150 ล้านบาท จัดตั้งกองทุนช่วยเหลือนักศึกษาจำนวน 250 ล้านบาท เพื่อผ่อนผัน (ขยายเวลา) การชำระค่าธรรมเนียมการศึกษา ค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเป็นเงินยืมค่าเช่าหอพักนอกมหาวิทยาลัยและเงินยืมค่าครองชีพ การปรับลดอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย จัดหาโปรแกรมสำหรับการสอนและการประชุมออนไลน์ ได้แก่ โปรแกรม Zoom แบบไม่จำกัดผู้ใช้ (Unlimited Users) และโปรแกรม Microsoft Team สำหรับนักศึกษาและบุคลากรที่บัญชีอีเมล @cmu.ac.th จัดสรรซิมโทรศัพท์แบบให้เปล่าให้แก่ักศึกษาทุกคนในระยะเบื้องต้นเป็นเวลา 3 เดือน เพื่ออำนวยความสะดวกในการเรียนออนไลน์ จัดโปรแกรมรวมพลัง มช. เพื่อเร่งการฟื้นตัวและการเปลี่ยนผ่านสู่ชีวิตวิถีใหม่หลัง COVID-19



(4) การทบทวนและปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 – 2564) ระยะครึ่งแผน ได้อย่างทันเหตุการณ์และพยายามขับเคลื่อนสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งเป็นเรื่องที่สมควรได้รับความชื่นชมอีกประเด็นหนึ่ง แม้จะอยู่นอกกรอบระยะเวลาของการประเมิน เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงที่เป็นบริบทสำคัญของการจัดการศึกษาในโลกยุค Disruption การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) การขับเคลื่อนนโยบายของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม รวมถึงนโยบายสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ให้ข้อเสนอแนะในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาประเทศ ในระยะ 5 ปีข้างหน้า ตามหลักปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง เพื่อให้เกิดความยั่งยืน (Sustainable Development)



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การจัดการเรียนการสอนที่เน้นอัตลักษณ์เชิงพื้นที่ของจังหวัดเชียงใหม่ โดยผสมผสานกับการเป็น Digital University
- 2) ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาช่วยมหาวิทยาลัยในการเป็น University Market Place เพื่อดูดซับผลิตภัณฑ์ของท้องถิ่น
- 3) การเรียนการสอนในมหาวิทยาลัยมีแนวโน้มที่เป็นการเรียนการสอนออนไลน์มากยิ่งขึ้น ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงควรต้องเน้นในเรื่องคุณภาพของการเรียนการสอนออนไลน์อย่างจริงจัง โดยอาจจัดการฝึกอบรมการสอนออนไลน์ให้แก่คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยอย่างทั่วถึง
- 4) การส่งเสริมให้นักศึกษามีประสบการณ์ในการเรียนรู้ที่บูรณาการกับการทำงาน (Work-integrated Learning : WIL) โดยผสมผสานเข้าไปในแต่ละหลักสูตรของมหาวิทยาลัย จะทำให้ผู้สำเร็จการศึกษามีโอกาสในการทำงานมากยิ่งขึ้น
- 5) การขับเคลื่อนการจัดอันดับของมหาวิทยาลัยตามเกณฑ์สำนักการจัดอันดับ QS ต้องมีผู้รับผิดชอบในการขับเคลื่อน โดยต้องมีการเก็บข้อมูลและบริหารจัดการงานวิจัยให้เป็นไปตามเกณฑ์ โดยอาจแบ่งเป็น 2 กลุ่ม คือ กลุ่ม 1 : ฝ่ายวิชาการ ฝ่ายวิจัย และฝ่ายวิเทศสัมพันธ์ และกลุ่ม 2 : ฝ่ายบริหารจัดการองค์กร ฝ่ายกายภาพ และฝ่ายแผนงาน โดยรองอธิการบดีที่รับผิดชอบงานเหล่านี้ต้องจัดให้มีการสื่อสารข้อมูลระหว่างกันในแนวนอนด้วย
- 6) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ควรจะเป็นหน่วยงานหลักที่ดำเนินการในเรื่องการจัดการข้อมูลขนาดใหญ่ (Big Data) ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศโดยมีการจัดกระบวนการทำงานที่ชัดเจน และมีการอบรมหลักสูตรการใช้ข้อมูลขนาดใหญ่
- 7) การนำข้อมูลขนาดใหญ่มาใช้ในการวิจัยเพื่อขับเคลื่อนนโยบาย จะส่งผลให้งานวิจัยของมหาวิทยาลัยมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และให้ผู้บริหารมหาวิทยาลัยเป็นสะพานเชื่อมในการขอข้อมูลขนาดใหญ่ที่อยู่ในความครอบครองของหน่วยงานอื่นมาใช้ประโยชน์ เพราะหากให้คณาจารย์/นักวิจัยไปขอใช้ข้อมูลดังกล่าวเพียงลำพังอาจจะไม่ได้รับความร่วมมือเท่าที่ควร
- 8) การพัฒนานักวิจัย ต้องสร้างระบบนิเวศที่เอื้อกับงานวิจัย นักวิจัยที่เก่งแล้วควรให้ความเป็นอิสระในการดำเนินการได้เต็มความสามารถ สำหรับนักวิจัยที่ได้รับผลสำเร็จในงานวิจัยควรให้มาสอนบัณฑิตศึกษา เพื่อเชื่อมโยงงานวิจัยกับบัณฑิตศึกษา

9) มหาวิทยาลัยควรเตรียมการในเรื่อง Technology Platform ไว้ล่วงหน้า สำหรับการวิจัยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูง

10) การสร้างความร่วมมือระหว่างสถาบันอุดมศึกษา เพื่อสร้างงานวิจัยที่ใช้เทคโนโลยีขั้นสูงหรืองานวิจัยชั้นนำ (Frontier Research) เพื่อลดช่องว่างของการแข่งขันในด้านการวิจัยของประเทศไทยกับประเทศตะวันตก

11) การพัฒนาศักยภาพของผู้ปฏิบัติงานในด้านเทคโนโลยีสารสนเทศและลงทุนด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้มีความทันสมัย

12) ข้อมูลระเบียบของนักศึกษาซึ่งเป็นข้อมูลที่สำคัญมาก เพราะเกี่ยวกับมาตรฐานทางวิชาการ อาจจะมีผู้เข้ามาโจมตี (hack) ข้อมูลได้ จึงต้องวางระบบป้องกันและระบบสำรองข้อมูลเพื่อให้มั่นใจว่าข้อมูลระเบียบนักศึกษาจะมีความมั่นคงและไม่ถูกแก้ไขเปลี่ยนแปลงโดยผู้ที่ไม่หวังดี

13) การใช้ประโยชน์จากที่ดินของมหาวิทยาลัย เนื่องจากมหาวิทยาลัยต้องพึ่งตนเองมากขึ้น อาจต้องให้เอกชนที่ต้องการลงทุนเข้ามาใช้ที่ดินในมหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยต้องหารายได้จากกิจการที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย โดยใช้หลักคิด คือ จัดให้เปล่าสำหรับประโยชน์สาธารณะ และคิดค่าใช้จ่ายสำหรับประโยชน์ที่เกิดกับเอกชน

14) ต้องคำนึงถึงผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงทางด้านดิจิทัลในอนาคตควบคู่ไปกับการพัฒนาทักษะในด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษา เพื่อรองรับภาวะการมีงานทำของบัณฑิตเมื่อสำเร็จการศึกษาออกไป

15) ปัจจุบันและอนาคตเป็นยุคของ Data Science จึงควรบูรณาการ Data Science เข้ากับหลักสูตรอื่น ๆ เพื่อให้ นักศึกษามีทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในศตวรรษนี้

16) ปัญหาหมอกควันเป็นปัญหาที่เกิดขึ้นเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่องและมีผลกระทบต่อสุขภาพและการใช้ชีวิตของประชาชนในจังหวัดเชียงใหม่และภาคเหนือตอนบนเป็นอย่างมาก หากมหาวิทยาลัยจัดให้มีทีมวิจัยที่ดูแลเรื่องนี้อย่างชัดเจน เพื่อเสนอแนะทางแก้ไขปัญหาย่อยอย่างเป็นระบบ โดยให้ถือว่าเรื่องนี้เป็นเรื่องสำคัญของมหาวิทยาลัยที่จะต้องดำเนินการอย่างจริงจังและต่อเนื่อง

17) การปรับปรุงหลักสูตรบัณฑิตศึกษาให้เป็นหลักสูตรนานาชาติครบทุกหลักสูตร จะช่วยเสริมความเป็นนานาชาติให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น

18) ในช่วงวาระการดำรงตำแหน่งเหลืออยู่ อธิการบดีควรประเมินตนเองว่าได้ดำเนินการบรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ในระดับใด และจะดำเนินการอย่างไรต่อไปเพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว และประกาศให้ประชากรได้ทราบทิศทางร่วมกัน เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานให้ถูกต้องสอดคล้องกับเป้าหมายโดยรวมของมหาวิทยาลัย

2.2 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน

สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน โดยประเมิน ครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน และประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี

2.2.1 ประเมินผลการบริหารงานเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 13 ราย ประกอบด้วย

2.2.1.1 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะทันตแพทยศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทันตแพทย์ ดร.นฤมนัส คอวนิช) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดีมาก โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) ได้รับการจัดอันดับจาก Global Ranking of Academic Subjects (GRAS) โดยมีอันดับอยู่ระหว่าง 201-300 ของโลกในปี 2020
- 2) การดำเนินงานตามแผนการบริหารงานของคณบดีที่ได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย มีความก้าวหน้าและการพัฒนาเป็นไปในทิศทางที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีร้อยละความสำเร็จของการดำเนินงานตามแผนในปี 2561 คิดเป็นร้อยละ 84.76 และในปี 2562 คิดเป็นร้อยละ 93.94
- 3) เป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล โดยเฉพาะการวางแผนงานและการดำเนินงานในโครงการต่าง ๆ ที่จะช่วยเพิ่มความสามารถในการแข่งขันการพัฒนาคณะให้ก้าวกระโดดในอนาคตได้ เช่น การจัดทำ Digital Dentistry Training Center เพื่อจัดอบรมระยะสั้น และการออกแสวงหารายได้เชิงรุก โดยการขยายคลินิกทันตกรรมนอกสถานที่ ณ ศูนย์การค้ามีโชคพลาซ่า เป็นต้น
- 4) มีผลงานวิจัยที่โดดเด่น และสามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในระดับ TOP 20 ของโลกได้ คือ University Of Michigan, Stanford University และ Harvard University รวมทั้งสิ้น 6 ผลงาน ซึ่งถือเป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับคณะ และมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก
- 5) อาจารย์ของคณะได้รับรางวัลเหรียญทอง : กลุ่มองค์กรนวัตกรรม และเหรียญเงิน : กลุ่มนวัตกรรมด้านการแพทย์ จากการประกวดและแสดงนิทรรศการงานวิจัยและสิ่งประดิษฐ์ในระดับชาติ รวมถึงผลงาน “รากฟันเทียมขนาดเล็ก” ยังได้รับการจดสิทธิบัตร “ตัวยึดฝังในกระดูกแบบเกลียวคู่” อีกด้วย
- 6) การให้บริการรักษาพยาบาลด้านทันตกรรมของคณะ ได้รับคำชื่นชมจากบุคคลและสังคมภายนอก รวมถึงการดำเนินงานโครงการต่าง ๆ ได้รับการยอมรับและได้สร้างชื่อเสียงให้กับคณะเป็นอย่างมาก เช่น โครงการออกหน่วยทันตกรรมเคลื่อนที่ โครงการทันตกรรมผู้สูงอายุ ศูนย์รักษาผู้ป่วยปากแห้งเพดานโหว่ เป็นต้น
- 7) การสื่อสารองค์กรที่มีประสิทธิภาพและเป็นที่ยอมรับจากบุคลากรภายในคณะ เช่น การนำระบบ VOC ของสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ เพื่อรับข้อร้องเรียนจากผู้ป่วยและนักศึกษา และการจัดตั้งโครงการ Dean's talk เพื่อเป็นช่องทางการสื่อสารระหว่างบุคลากรภายในคณะร่วมกัน เป็นต้น
- 8) การนำเอาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ภายในคณะ เพื่อลดภาระงานเอกสารและเพิ่มความสะดวกรวดเร็วในการทำงาน เช่น การใช้ระบบบาร์โค้ดเก็บทันตกรรม การพัฒนาระบบทะเบียนนักศึกษาและวิทยานิพนธ์ออนไลน์ ระบบ smart inventory การรวมระบบเรียกเก็บเงินและติดตามลูกหนี้ เป็นต้น
- 9) มีความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กรได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งได้แก้ไขปัญหภายในคณะที่สะสมไว้เป็นเวลานาน
- 10) เป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ และไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคปัญหาต่าง ๆ รวมทั้งการเป็นผู้มีความคิดริเริ่มในการดำเนินงานสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์กับคณะหลายประการ
- 11) ได้รับการยอมรับตั้งแต่เข้ารับตำแหน่งและได้รับความไว้วางใจจากบุคลากรให้ปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนครบวาระการดำรงตำแหน่ง คณบดีและทีมผู้บริหารงานของคณะ ควรใช้ความเชื่อมั่นและความไว้วางใจดังกล่าวเป็นพลังและกำลังใจในการพัฒนาคณะ ให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกัน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) ควรบูรณาการงานวิจัยทางด้านทันตกรรมร่วมกับคณาจารย์หรือนักวิจัยของส่วนงานต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างงานวิจัยของคณะ ให้เข้มแข็งและเกิดนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านบริการทันตกรรมแก่ประชาชน เช่น การพัฒนาวัสดุฉลาดทางทันตกรรม (Smart materials) ร่วมกับคณะวิศวกรรมศาสตร์ และสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ เป็นต้น
- 2) ควรพัฒนาการให้บริการเพื่อก้าวสู่การเป็นศูนย์กลางการรักษา (Medical Hub) ทางด้านทันตกรรมแก่ประชาชนชาวไทยและชาวต่างชาติอย่างมีคุณภาพ และก้าวไปสู่ระดับสากลอย่างครบวงจร เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการท่องเที่ยวเชิงคุณภาพ
- 3) ควรให้ความสำคัญเรื่องการบริหารความเสี่ยงในด้านต่าง ๆ ของคณะ เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ได้ส่งผลกระทบต่อวิชาชีพทันตแพทยศาสตร์และการให้บริการทางด้านทันตกรรมของคณะเป็นอย่างมาก
- 4) ควรวางแผนเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือที่ใช้ในห้องปฏิบัติการสำหรับการเรียนการสอน และการรักษาพยาบาลอย่างเป็นระบบและให้มีความทันสมัย รวมถึงการบำรุงรักษาอุปกรณ์และเครื่องมือให้พร้อมใช้งานอยู่เสมอและเพียงพอกับความต้องการของนักศึกษาด้วย ทั้งนี้ หากอุปกรณ์และเครื่องมืออื่น ๆ มีราคาแพงและเกินศักยภาพของคณะที่จะดำเนินการได้ สามารถเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งหากได้รับการสนับสนุน ก็จะเป็นการเสริมสร้างโอกาสแห่งการพัฒนาและการแข่งขันได้
- 5) อีก 5 ปี (พ.ศ. 2563 – 2567) คณะจะมีอาจารย์ที่จะเกษียณอายุราชการมากถึง 21 คน จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่ต้องมีแผนการทดแทนอัตรากำลังดังกล่าวอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้การเปลี่ยนผ่านดำเนินไปอย่างราบรื่นและไม่กระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอน
- 6) ควรพัฒนาวิธีการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ โดยการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์เพิ่มขึ้น เช่น การเรียนการสอนทางด้านทันตกรรมแบบเสมือนจริง (Virtual dentistry) เพื่อใช้ในการฝึกปฏิบัติลักษณะเป็นแบบจำลองทางคลินิก หรือฝึกทำฟันในสภาพแวดล้อมเสมือนจริง ก่อนที่นักศึกษาจะได้นำไปใช้กับคนไข้จริง เป็นต้น ซึ่งทางคณะสามารถสร้างความร่วมมือในการพัฒนาระบบซอฟต์แวร์เรื่องนี้ร่วมกับวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี คณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ (TLIC) หรือส่วนงานอื่น ๆ ที่มีองค์ความรู้ด้านนี้ได้



2.2.1.2 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะเทคนิคการแพทย์

(ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2561 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2563 ครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน ของการดำรงตำแหน่ง **ผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) วารสารเทคนิคการแพทย์เชียงใหม่ (Journal of Associated Medical Sciences : ISSN 0125-5347) เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยอยู่ในฐานข้อมูล Thai-Journal Citation Index Centre (TCI) ใน Tier1 และจัดอยู่ในฐานข้อมูล Asia Citation Index (ACI)
- 2) ในปี พ.ศ. 2562 คณะ มีการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานวิชาการ (Publication) ในวารสารวิชาการระดับชาติ จำนวน 23 เรื่อง และระดับนานาชาติ จำนวน 120 เรื่อง รวมทั้งตั้งแต่ปี พ.ศ. 2558 เป็นต้นมาจนถึงปัจจุบัน จำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการอ้างอิง (Citation) ของคณะ ก็มีแนวโน้มที่เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงคุณภาพของผลงานวิชาการของคณะได้เป็นอย่างดี
- 3) การบริการตรวจวินิจฉัยและรักษาสุขภาพของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิก ได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO 15189:2012 และ ISO 15190:2003 รวมทั้งยังเป็นหน่วยงานแรกในส่วนภูมิภาคของประเทศไทย ที่ได้รับการรับรองความสามารถโครงการ Sigma Verification of Performance Program จากหน่วยงาน Westgard QC ประเทศสหรัฐอเมริกา
- 4) ความสามารถในการปรับเปลี่ยนวิกฤตในสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) เป็นโอกาสในการให้บริการด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการตรวจหาเชื้อ โดยความร่วมมือกับภาครัฐและภาคเอกชนในการบูรณาการทำงานและแก้ไขปัญหาาร่วมกัน
- 5) มีการพัฒนาและส่งเสริมงานบริการวิชาการชุมชนที่เข้มแข็ง พร้อมทั้งมีการทำงานเชิงรุก ด้านการบริการวิชาการรับใช้สังคมที่มีผลกระทบสูง โดยใช้วิชาชีพเข้าไปสนับสนุนการดำเนินงานในพื้นที่ CMU-Area based ตลอดจนมีการขยายการให้บริการของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิกไปยังจังหวัดลำปาง ภายใต้ชื่อ “ศูนย์สุขภาพ เวลเนสเซ็นเตอร์ ลำปาง” ด้วย
- 6) มีการพัฒนาและผลักดันให้เกิดหลักสูตรระยะสั้น (ไม่เกิน 2 เดือน) ตามความต้องการของนักวิชาชีพทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ รวมถึงมีกิจกรรมการแลกเปลี่ยนนักศึกษาจากต่างประเทศจำนวนมาก อย่างเห็นเป็นรูปธรรม ซึ่งได้ช่วยเสริมสร้างความเป็นสากลของคณะเพิ่มขึ้น
- 7) ปีการศึกษา 2562 บัณฑิตของคณะ สามารถสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพได้ร้อยละ 92.40 – 95.10 สะท้อนถึงคุณภาพการศึกษาของคณะ ได้เป็นอย่างดี รวมถึงกลุ่มนักศึกษาก็มีความพึงพอใจต่อการพัฒนานักศึกษา หลักสูตร และการเรียนการสอนของคณะอยู่ที่ระดับดีด้วย
- 8) มีการสานต่อสิ่งดี ๆ ที่ได้สั่งสมมา และมีการริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์กับคณะต่อไปในอนาคตได้ค่อนข้างดี จนได้รับความชื่นชม เชื่อมั่น และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรโดยรวม
- 9) เป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ และไม่ย่อท้อต่อปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ โดยได้รับความพึงพอใจสูงสุดในด้านนี้ทั้งจากกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของคณะ
- 10) มีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จ มีอัธยาศัยดี นอบน้อม เป็นกัลยาณมิตร และเข้าถึงบุคลากรได้ทุกระดับ ตลอดจนให้ความร่วมมือและสนับสนุนงานของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การผลักดันคณะให้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในระดับ EdPEx300 หรือการได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC) ต่อไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะ อย่างเป็นระบบ และเป็นแบบอย่างความสำเร็จของมหาวิทยาลัย
- 2) ควรพัฒนาและส่งเสริมทางด้านงานวิจัยของคณะเพิ่มมากขึ้น เช่น การพัฒนาคุณภาพงานวิจัย การสนับสนุนการตีพิมพ์ผลงานวิจัยและผลงานทางวิชาการในต่างประเทศ เป็นต้น รวมถึงการพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ โดยให้อาจารย์อาวุโสและอาจารย์รุ่นกลางทำหน้าที่เป็น Coach หรือ Facilitator ในการวิจัยและบริการวิชาการ แก่ชุมชนที่มุ่งเน้นบริการวิชาการที่มีผลกระทบสูง เพื่อรักษาความโดดเด่นให้คงอยู่ต่อไป
- 3) ควรมีการจัดทำแผนและกระบวนการในการสนับสนุน ส่งเสริม และผลักดันให้คณาจารย์ของคณะ จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น
- 4) การเสริมสร้างและพัฒนานักศึกษาของคณะ ให้มีทักษะที่หลากหลายที่นอกเหนือจากความรู้ทางด้านวิชาชีพ เพื่อให้ศึกษามีความพร้อมที่จะรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคตได้ รวมถึงการสร้างความร่วมมือทางด้านการเรียนการสอนและด้านวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศเพิ่มมากขึ้น
- 5) ควรพัฒนาคุณภาพทางวิชาการให้ดียิ่งขึ้น รวมทั้งพัฒนาทักษะทางด้านภาษาอังกฤษให้กับบุคลากรและนักศึกษาเพื่อให้เกิดความเป็นนานาชาติแบบองค์รวม และตอบสนองยุทธศาสตร์ด้านการผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพ และมีทักษะความเป็นพลเมืองโลกมากยิ่งขึ้น
- 6) ควรพิจารณาทบทวนจำนวนการรับนักศึกษาของบางสาขาวิชา และการพัฒนาหลักสูตรต่าง ๆ โดยเฉพาะศาสตร์ที่มุ่งเน้นทางด้านหัตถการ เพราะในอนาคตเทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) จะสามารถเข้ามาทดแทนการทำงานของมนุษย์ได้

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

- 1) การกำหนดดัชนีชี้วัดความสำเร็จ (Key Performance Indicator : KPI) ของคณะ ต้องมีความท้าทายและตอบสนองทิศทางการเปลี่ยนแปลงของมหาวิทยาลัยในอนาคตมากยิ่งขึ้น รวมถึงต้องมุ่งสู่ผลลัพธ์ (Outcome) และคุณภาพของงานมากกว่ากำหนดเพื่อความท้าทาย (Challenge) เท่านั้น
- 2) มหาวิทยาลัยต้องมีหน่วยงานกลางที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการดูแลฐานข้อมูลและเชื่อมโยงข้อมูลทั้งหมดขององค์กร (Big Data) เพื่อรองรับและสนับสนุนการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ของทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย โดยต้องกำหนดรูปแบบให้เป็นมาตรฐานเดียวกันทั้งหมดและต้องไม่ล่วงล้ำสิทธิส่วนบุคคล

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© Office of the University Council



2.2.1.3 ให้ความสำคัญขอขบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ธันยวัฒน์ รัตนศักดิ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2561 ถึงวันที่ 31 ตุลาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) การจัดตั้งศูนย์นวัตกรรมรัฐศาสตร์เพื่อเป็นหน่วยงานในการสร้างและพัฒนาคณะความรู้ งานวิจัยในด้านที่เกี่ยวข้อง และยังทำหน้าที่ถ่ายทอดความรู้และบริการวิชาการออกไปสู่สาธารณะได้อีกด้วย
- 2) ความพยายามในการบริหารงานด้วยความอดทน มีธรรมาภิบาล โปร่งใสตรวจสอบได้ และมีความยืดหยุ่น สามารถช่วยให้บรรยากาศการทำงานดีขึ้น ถึงแม้จะมีความเห็นต่างภายในก็ตาม
- 3) ความสามารถในการแก้ไขปัญหาที่สะสมเรื้อรังภายในคณะ ได้ระดับหนึ่ง ทำให้สามารถริเริ่มพัฒนาโครงการใหม่ ๆ ได้บ้าง เช่น การเปิดหลักสูตรนานาชาติ และการดำเนินงานตาม CMU-EdPEX เป็นต้น
- 4) การให้ความสำคัญด้านการส่งเสริมด้านศิลปวัฒนธรรมและพระพุทธศาสนาภายในคณะ
- 5) นักศึกษาของคณะได้รับรางวัลจากกิจกรรมทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เป็นจำนวนมาก และได้รับอย่างต่อเนื่องในทุก ๆ ปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การเปิดโอกาสให้บุคลากรของคณะ มีส่วนร่วมในการดำเนินงานในขั้นตอนต่าง ๆ ของแผนพัฒนาฯ คณะเพิ่มมากขึ้น และต้องมีการสื่อสารภายในองค์กรที่มีประสิทธิภาพ เพื่อลดปัญหาของการสื่อสารที่ไม่ตรงกับข้อเท็จจริง ซึ่งอาจนำไปสู่ปัญหาความขัดแย้งต่อไป
- 2) การส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ให้มากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันอาจารย์ของคณะที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ ยังอยู่ในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูง
- 3) การกำหนดเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับการทำงานร่วมกันของบุคลากร เพื่อใช้เป็นส่วนหนึ่งในการประเมินบุคลากร เพื่อเป็นการสร้างแรงจูงใจและช่วยส่งเสริมการทำงานร่วมกันของบุคลากรให้มากยิ่งขึ้น
- 4) การเสริมสร้างจิตบริการให้แก่บุคลากร โดยเฉพาะบุคลากรที่มีหน้าที่ให้บริการแก่นักศึกษา อาจต้องมีการพัฒนาและปรับปรุงขั้นตอน/กระบวนการสำหรับให้บริการแก่นักศึกษาให้มีประสิทธิภาพและมีความรวดเร็วมากขึ้น และมีระบบการประเมินความพึงพอใจของผู้รับบริการ โดยอาจกำหนดให้การบริการเป็นสมรรถนะหนึ่งของบุคลากร กลุ่มดังกล่าว รวมถึงคณะต้องหาแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรและรูปแบบการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับความต้องการของผู้เรียนและสังคมมากขึ้น
- 5) หากคณะสามารถปรับปรุงตัวชี้วัด ยุทธศาสตร์ และแผนกลยุทธ์ให้มีความท้าทายและสะท้อนถึงเป้าหมายที่ชัดเจน นำไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการได้มากขึ้น ก็จะช่วยกระตุ้นให้เกิดการดำเนินงานและสร้างผลงานให้แก่คณะมากขึ้นตามไปด้วย
- 6) การสร้างเครือข่ายในการทำงานวิจัยและงานวิชาการต่าง ๆ ร่วมกันระหว่างสำนักวิชา ในคณะ และการบูรณาการร่วมกันระหว่างคณะและหน่วยงานต่าง ๆ ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ เพิ่มมากขึ้น
- 7) การพัฒนาหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กรในสภาวะการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป โดยคณะควรเพิ่มเนื้อหาวิชาที่เกี่ยวข้องกับข้อมูลการวิเคราะห์ข้อมูล (Data Analytic) ทักษะการคิดวิเคราะห์ ทักษะการทำงานในรูปแบบใหม่ เช่น Agile, Design Thinking เป็นต้น นอกจากนี้ยังต้องพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นด้านรัฐศาสตร์ หรือในลักษณะของหลักสูตรเพื่อการสร้างความเป็นผู้นำ (Leadership Development Program) โดยอาจต้องอาศัยความร่วมมือระหว่าง 3 สาขาวิชาในคณะ เพื่อนำความเชี่ยวชาญของแต่ละสาขาวิชามาจัดทำเป็นหลักสูตรดังกล่าวร่วมกันต่อไป

8) ภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตระดับปริญญาตรีของคณะ มีแนวโน้มที่ค่อนข้างคงที่แต่เป็นสัดส่วนร้อยละที่ค่อนข้างน้อย อาจเนื่องมาจากสายงานด้านรัฐศาสตร์มีตำแหน่งที่เปิดรับน้อยลง ดังนั้นคณะอาจจะต้องหาแนวทางในการเตรียมความพร้อมและเสริมสร้างทักษะอื่นที่จำเป็นให้แก่บัณฑิตของคณะ เพิ่มเติม เช่น ทักษะในการแก้ไขปัญหา ทักษะในการบริหารจัดการงานหรือโครงการ เป็นต้น เพื่อให้บัณฑิตของคณะ มีทักษะที่ตอบโจทย์ความต้องการในปัจจุบันและสามารถแข่งขันได้มากขึ้น

2.2.1.4 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ นสพ.ดร.ขวัญชาย เครือสุคนธ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 24 กันยายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน ของการดำรงตำแหน่งในวาระที่สอง **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การได้รับแต่งตั้งให้เป็นศูนย์ OIE Collaborating Center for Veterinary Service Capacity Building แห่งเดียวในอาเซียน ในด้านการพัฒนาความเข้มแข็งและการเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากรทางด้านสัตวแพทย์ทั้งระดับประเทศและระดับระหว่างประเทศ

2) การเป็นผู้ริเริ่มหรือผู้นำในการผลักดันการก่อสร้างศูนย์สุขภาพสัตว์แห่งใหม่และศูนย์ศึกษาและวิจัยสุขภาพช้าง เพื่อรองรับการรักษาพยาบาลสัตว์เฉพาะทางและการส่งต่อระดับภาคเหนือ รวมถึงการดูแลช้างอย่างครบวงจร ซึ่งทั้งสองศูนย์จะช่วยให้คณะมีความโดดเด่นและมีศักยภาพในการแข่งขันทางวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติเพิ่มมากขึ้น

3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ผลิตผลงานวิจัยเกี่ยวกับช้างอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้ผลงานตีพิมพ์เกี่ยวกับช้างมีจำนวนเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาและวิจัยช้างยังประสบความสำเร็จในการตรวจการเข้ากันได้ของเลือดและถ่ายพลาสมาในช้าง ซึ่งนับเป็นครั้งแรกของประเทศไทย

4) โครงการจัดการปัญหาสุนัขในเขตมหาวิทยาลัยแบบมีส่วนร่วมจากชุมชนอย่างยั่งยืน (MaCMU Project) ซึ่งผลสำเร็จของโครงการได้สร้างชื่อเสียงให้กับคณะและมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก เพราะเป็นการแก้ไขปัญหาสุนัขจรจัดอย่างเป็นระบบและทำให้สุนัขเป็น “หมาของชุมชน” ที่อยู่ร่วมกันได้ โดยคณะได้ตั้งเป้าหมายในระยะยาวที่จะขยายโครงการนี้สู่ชุมชนอื่นในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ เพื่อเป็นต้นแบบและนำร่องเรื่องนี้ให้เป็น “เชียงใหม่โมเดล” และกระจายไปทั่วประเทศในอนาคต

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) ควรต่อยอดความสำเร็จในการนำ EdPEX มาใช้เป็นเครื่องมือในการบริหารคณะอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือร่วมใจของบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อช่วยกันนำพาคณะให้ก้าวไปสู่การรับรองผลในระดับ EdPEX300 ต่อไป

2) ควรวางแผนการปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย โดยให้มีความสอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงในอนาคต หรือให้เป็นหลักสูตรที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ (Transdisciplinary) เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะศาสตร์ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัล เช่น Data Analytics, Artificial Intelligence (AI), Telemedicine และ Precision Medicine เป็นต้น เพื่อใช้ประกอบอาชีพและพัฒนางานทางด้านสัตวแพทย์ให้มีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้นต่อไป

3) การพิจารณาเปิดหลักสูตรอบรมระยะสั้นและหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Education) ที่รองรับคนทุกช่วงวัย โดยการร่วมมือกับโครงการจัดตั้งวิทยาลัยการศึกษาดูแลและรักษาสัตว์ในเบื้องต้นเพิ่มเติม ที่เลี้ยงสัตว์หรือเกษตรกรที่ทำปศุสัตว์ได้มีโอกาสเข้ามาศึกษาเรียนรู้ทางการดูแลและรักษาสัตว์ในเบื้องต้นเพิ่มเติม

4) ควรมีการวางแผนเรื่องอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้ในห้องปฏิบัติการสำหรับการเรียนการสอนอย่างเป็นระบบและให้มีความทันสมัยเพิ่มมากขึ้น คณะอาจจะใช้แผนดังกล่าวเสนอขอรับการสนับสนุนงบประมาณจากมหาวิทยาลัย หากอุปกรณ์นั้นมีราคาแพงและเกินศักยภาพของคณะที่จะดำเนินการได้

5) คณะอาจตอบสนองความต้องการของชุมชนภายนอกเพิ่มมากขึ้น เช่น การเพิ่มบทบาททางวิชาการกับโรคระบาดสัตว์ที่เกิดขึ้นในพื้นที่แบบเร่งด่วน การสนับสนุนให้มีการสร้างนวัตกรรมหรือเทคโนโลยีในงานสัตวแพทย์หรือปศุสัตว์ และการเป็นศูนย์กลางความเป็นเลิศด้าน Bovine Medicine เป็นต้น

6) การพัฒนางานวิจัยและการให้บริการวิชาการให้ครอบคลุมทั้งเรื่องปศุสัตว์และสัตว์เลี้ยง โดยการมุ่งเน้นงานวิจัยเพียง 1 – 2 เรื่อง ที่เป็นเอกลักษณ์หรือเป็นปัญหาของท้องถิ่น เพื่อการพัฒนาและการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่นได้อย่างแท้จริง เช่น ปัญหาโรคระบาดในสุกร โค และไก่ เป็นต้น

7) การจะขยายขอบเขตการดำเนินงานของโครงการ MaCMU ออกไปสู่ชุมชนอื่นในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่และพื้นที่ภายในประเทศนั้น คณะอาจต้องสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับคณะสัตวแพทยศาสตร์ของสถาบันการศึกษาอื่น ๆ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นระบบ เพื่อบูรณาการการทำงานร่วมกัน ซึ่งหากดำเนินการได้เป็นผลสำเร็จก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อสังคมโดยรวมเป็นอย่างมาก

8) คณะควรใช้สมรรถนะหลักด้านช่างและการดำเนินงานของศูนย์ความเป็นเลิศด้านการศึกษาและวิจัยช่าง ในการหา platform หรือแนวทางให้ช่างป่าสามารถอยู่ร่วมกับชุมชนได้อย่างสันติ เพื่อแก้ไขปัญหาช่างป่าที่ออกมาทำลายพืชสวนของชาวบ้านในพื้นที่ต่าง ๆ ให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมและอย่างยั่งยืน

9) ควรมีแผนการแสวงหารายได้ที่ชัดเจนและเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการวางแผนในการบริหารจัดการโรงพยาบาลสัตว์ให้มีคุณภาพและมีความทันสมัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้เป็นแหล่งที่ช่วยสร้างรายได้ให้กับคณะได้อย่างยั่งยืน

10) การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ทำตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มสูงขึ้น โดยเฉพาะระดับศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์ที่ปัจจุบันยังต่ำกว่าเป้าหมายของมหาวิทยาลัยที่ได้กำหนดให้มีศาสตราจารย์และรองศาสตราจารย์รวมกันอย่างน้อยร้อยละ 30 ของคณาจารย์ทั้งหมด

11) ควรมีการเตรียมแผนการสร้างผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession Plan) ให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานของคณะมีความราบรื่นและมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง แม้ในช่วงการเปลี่ยนผ่านผู้นำและทีมผู้บริหารของคณะก็ตาม เนื่องจากคณบดีท่านปัจจุบันได้ดำรงตำแหน่งในวาระที่สองแล้ว

2.2.1.5 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร.สัตยุชัย จตุรสิทธา) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 28 พฤษภาคม 2561 ถึงวันที่ 27 พฤศจิกายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) ความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกและการแสวงหาทุนวิจัยให้กับสถาบันได้เป็นจำนวนมาก โดยในช่วงการบริหารงานที่ผ่านมา สถาบันได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยทั้งจากแหล่งทุนภายในและภายนอกจำนวนทั้งสิ้น 2 ชุดโครงการ 5 ศูนย์ความเป็นเลิศ และ 36 โครงการวิจัย รวมเป็นงบประมาณทั้งสิ้น 116,334,268 บาท

2) ความสามารถในการผลักดันผลงานวิจัยให้มีคุณภาพและการต่อยอดผลงานวิจัยไปสู่การสร้างนวัตกรรม ทำให้ในปีงบประมาณ 2562 สถาบันมีผลงานวิจัยที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์จริงมากถึง 6 ผลงาน มีการยื่นขอจดทะเบียนรับรองพันธุ์พืช (ข้าวพันธุ์ใหม่) จำนวน 10 สายพันธุ์ และในรอบปี 2562 มีบทความที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลระดับชาติและระดับนานาชาติ จำนวน 46 บทความ

3) การปฏิรูปองค์กรโดยการปรับการบริหารงาน ยุบเลิกหน่วยงาน และโยกย้ายบุคลากร เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับพันธกิจของสถาบัน และทำให้การดำเนินงานมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

4) การริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาสถาบัน จนเป็นที่ยอมรับของบุคลากร

5) การเป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ ทำงานรวดเร็ว และเป็นที่ชื่นชมของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) เนื่องจากผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีต้องปฏิบัติหน้าที่รักษาการผู้อำนวยการสำนักงานบริหารงานวิจัยด้วย จึงทำให้ไม่สามารถทุ่มเทเวลาให้กับงานด้านใดด้านหนึ่งได้อย่างเต็มที่ แต่จากผลการปฏิบัติงานในรอบ 1 ปี 6 เดือนที่ผ่านมา แสดงให้เห็นว่าท่านได้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งได้เป็นอย่างดี หากมหาวิทยาลัยจะพิจารณาให้ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพียงตำแหน่งเดียว ก็จะทำให้การขับเคลื่อนงานวิจัยของสถาบันมีความต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น

2) การสรรหาและแต่งตั้งผู้อำนวยการสถาบันวิจัยต่าง ๆ ให้ได้ผู้บริหารที่เพียบพร้อมทั้งด้านคุณวุฒิ ความรู้ความสามารถ และมีชื่อเสียงในระดับชาติและระดับนานาชาติ โดยเป็นคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับ “ศาสตราจารย์” แล้ว ก็จะเป็นประโยชน์ต่อสถาบันและมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะเรื่องการแสวงหาแหล่งทุนวิจัย การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านวิจัยกับภายนอก และการเป็นพี่เลี้ยงให้กับคณาจารย์และนักวิจัยในสถาบันและส่วนงานต่าง ๆ ได้ด้วย

3) หากมหาวิทยาลัยเข้าไปช่วยเหลือและให้การสนับสนุนเกี่ยวกับการแก้ไขปัญหาความซ้ำซ้อนตามพันธกิจของหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย การสนับสนุนตำแหน่งนักวิจัย และการสนับสนุนอาคารห้องปฏิบัติการเพื่อสร้าง In house Research สถาบันน่าจะมีศักยภาพเพิ่มมากขึ้น และการสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปีได้

2.2.1.6 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยสังคม (รองศาสตราจารย์ ดร.วรลัญจก์ บุญยสุรัตน์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2561 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับพอใช้ - ดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายล้านนาสร้างสรรค์ให้กับองค์การบริหารส่วนจังหวัดและเทศบาลได้อย่างจริงจังและเห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม เช่น การผลักดันโครงการเครือข่ายเมืองสร้างสรรค์ ด้านหัตถกรรมและศิลปะพื้นบ้าน (City of crafts and folk arts) ให้ได้รับการประกาศเป็น World Craft City ด้าน Cultural Craft ขององค์กร UNESCO เป็นต้น

2) การดำเนินงานด้านวิจัยและการให้บริการวิชาการที่เข้าถึงชุมชนและการเสริมสร้างชุมชนให้เข้มแข็งโดยการฟื้นฟูภูมิปัญญาของคนในชุมชนและการสร้างมูลค่าเพิ่มในด้านธุรกิจให้กับผลิตภัณฑ์ชุมชน เพื่อสร้างอาชีพและสร้างรายได้ให้กับชุมชนอย่างต่อเนื่อง

3) ความสามารถในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านงานวิจัยและด้านการบริการวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ พร้อมทั้งการสร้างชื่อเสียงและภาพลักษณ์ที่ดีให้กับสถาบันวิจัยสังคม โดยเฉพาะกับหน่วยงาน/องค์กรภายนอกมหาวิทยาลัย

4) การเสริมสร้างภาพลักษณ์เกี่ยวกับอัตลักษณ์ด้านล้านนาอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอกซึ่งถือเป็นความเชี่ยวชาญเฉพาะตัวของผู้อำนวยการ

5) การปรับปรุงห้องสมุดเดิมให้เป็นศูนย์การเรียนรู้ล้านนาสร้างสรรค์ เพื่อเป็นแหล่งเก็บรวบรวมข้อมูลอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การผลักดันสถาบันวิจัยสังคมให้ดำเนินงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) อย่างต่อเนื่องและให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาสถาบันวิจัยสังคมอย่างเป็นระบบ โดยให้ผ่านการประเมินในระดับคะแนน EdPEX 200 ในระยะต่อไป

2) ยังมีประเด็นสำคัญที่ต้องพัฒนาในเรื่องการบริหารจัดการภายในองค์กร เพื่อจูงใจให้บุคลากรในองค์กรร่วมกันทำภารกิจให้บรรลุเป้าหมายร่วมกัน โดยผู้อำนวยการควรจะใช้หลักการวางแผนให้บุคลากรมีส่วนร่วม (Plan involvement) โดยไม่ยึดตามความสนใจและงานของตนเองเป็นหลัก

3) การพัฒนาทักษะของผู้บริหาร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่ด้วย เพื่อเตรียมความพร้อมสำหรับการเป็นผู้บริหาร เช่น ด้านการบริหารงานบุคคล การบริหารงานทั่วไป การบริหารงานงบประมาณ และการเงิน การสร้างภาวะความเป็นผู้นำ เป็นต้น

4) การสื่อสารและการทำความเข้าใจกับบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างการยอมรับนับถือ การสร้างบรรยากาศที่ดีในการทำงาน และการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีม และสามารถดึงศักยภาพของบุคลากรมาร่วมกันพัฒนาองค์กร โดยการมุ่งประโยชน์สูงสุดขององค์กรเป็นสำคัญ

5) การส่งเสริมสนับสนุนและการผลักดันบุคลากรให้สามารถนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ให้เกิดประโยชน์ต่อการดำเนินงานและการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อเผยแพร่องค์ความรู้ของสถาบันวิจัยสังคมให้ประชาชนได้รับทราบและเข้าถึงข้อมูลได้สะดวกมากยิ่งขึ้น รวมทั้งสามารถนำไปใช้อ้างอิงต่อไปได้

6) การกำหนดภาระงานและแผนการดำเนินงาน รวมถึงหลักเกณฑ์การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในองค์กรให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้นและเป็นมาตรฐานเดียวกัน

7) การสร้างเครือข่ายและการนำองค์ความรู้ที่มีอยู่มาบูรณาการร่วมกันกับชุมชนและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกเพิ่มมากขึ้น เพื่อการทำงานเชิงรุกที่เป็นประโยชน์ต่อสังคม ชุมชน และท้องถิ่นอย่างยั่งยืน เพื่อก้าวไปสู่ในระดับชาติและนานาชาติต่อไป และเพื่อให้ นักวิจัยสามารถผลิตงานวิจัย/บทความ และผลผลิตทางวิชาการในระดับชาติและนานาชาติ รวมถึงมีการอ้างอิงผลงานเป็นไปตามเป้าหมายและวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้

8) การเสริมสร้างศักยภาพของนักวิจัยและการวางแผนในการแสวงหางบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกอย่างเป็นระบบ รวมถึงการพัฒนางานวิจัยที่สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยและงานวิจัยที่เป็นไปตามความต้องการของสังคม วัฒนธรรม และการจัดการเมืองให้มากยิ่งขึ้นด้วย เช่น การวิจัยด้านล้านนา วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ชุมชน เป็นต้น

9) สถาบันวิจัยสังคมควรพัฒนาศักยภาพและความพร้อมในด้านต่าง ๆ เพื่อเข้ามาช่วยเป็นฐานงานของยุทธศาสตร์เชิงรุกด้านล้านนาสร้างสรรค์ให้กับมหาวิทยาลัย ซึ่งน่าจะทำให้บทบาทของสถาบันวิจัยสังคมด้านล้านนามีความโดดเด่นเพิ่มมากขึ้น

2.2.1.7 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรม (ผู้ช่วยศาสตราจารย์วิลาวัลย์ เสวตเศรณี) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2561 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน ของการดำรงตำแหน่งวาระที่สอง **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การดำเนินงานโครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ได้สำเร็จตามแผนอย่างเป็นรูปธรรม ทำให้การขับเคลื่อนพิพิธภัณฑ์เรือนโบราณล้านนาให้เป็นแหล่งเรียนรู้วิถีชีวิตและวัฒนธรรมสู่นานาชาติตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ จนได้รับรางวัลพิพิธภัณฑ์และแหล่งเรียนรู้ดีเด่น (Museum Thailand Awards 2020) ประเภทพิพิธภัณฑ์ด้านสังคม ศิลปะ และวัฒนธรรมดีเด่น ประจำปี 2563 ด้านการอนุรักษ์และสืบสาน

2) ความสามารถในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอก เพื่อนำมาใช้สนับสนุนกิจกรรมการอนุรักษ์เรือน การสร้างเรือน และการย้ายเรือนโบราณล้านนาไว้ ได้แก่ ทุนจากสถานเอกอัครราชทูตสหรัฐอเมริกาประจำประเทศไทย ภายใต้งาน Ambassador Funds for Cultural Preservation และทุนจากมูลนิธิจุมภฏ พันธุ์ทิพย์ และทายาทหลวงอนุสารสุนทรกิจ

3) การบูรณาการจัดการเรียนการสอนร่วมกับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อการจัดทำหลักสูตรทางด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนาให้กับนักเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 - 3 ซึ่งจะเริ่มเปิดสอนในภาคการศึกษาปี 2563 โดยเป็นการปลูกฝังความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นคนล้านนาให้กับนักเรียนได้เป็นอย่างดี ซึ่งสอดคล้องกับความเห็นของสภามหาวิทยาลัยที่เคยให้ไว้

4) การนำนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเข้ามามีส่วนร่วมในการปรับสภาพแวดล้อม เพื่อใช้เป็นแหล่งทดลองและแหล่งเรียนรู้การปลูกผักและพืชสมุนไพรข้างเขื่อน (เรือน) ลานนาในพื้นที่บริเวณพิพิธภัณฑ์ โดยบูรณาการความร่วมมือกับภาควิชาเกษตรที่สูงและทรัพยากรธรรมชาติ คณะเกษตรศาสตร์ ซึ่งทำให้นักศึกษาที่เข้าร่วมกิจกรรมดังกล่าว มีโอกาสได้เรียนรู้และได้สัมผัสความเป็นล้านนาไปด้วยทั้งทางตรงและทางอ้อม

5) ผู้อำนวยการได้สานต่อสิ่งดี ๆ ที่สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมได้สร้างสมมาได้เป็นอย่างดี จนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานภายในสำนักฯ โดยได้รับความคิดเห็นในประเด็นนี้มีค่าคะแนนเฉลี่ยสูงที่สุดหรืออยู่ที่ 4.31 (ระดับดี)

6) กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน กลุ่มบุคลากร และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องที่เป็นบุคคล ภายนอกให้การยอมรับในด้านคุณลักษณะการนำองค์กรและการบริหารงานของผู้อำนวยการในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี – ดีมาก โดยเฉพาะการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี และมีความเป็นมืออาชีพในการทำงาน จนเป็นที่ยอมรับและได้รับคำชื่นชมจากบุคคลภายนอก

7) ความพยายามในการนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยมาดำเนินการ ทำให้เห็นผลงานที่มีคุณภาพดีขึ้นอย่างชัดเจน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การพัฒนาให้สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมเป็น “ศูนย์กลางของศิลปวัฒนธรรมล้านนา” ในมิติต่าง ๆ เพื่อต่อยอดวิสัยทัศน์ในปัจจุบันและสร้างคุณค่าของศิลปวัฒนธรรมล้านนาให้กว้างไกลเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความเชื่อมโยงกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องทุกระดับ เพื่อช่วยส่งเสริม สนับสนุน และบูรณาการการทำงานด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนาร่วมกัน

2) สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมควรทำหน้าที่เป็นผู้สนับสนุนและผู้ให้ข้อมูลแก่ส่วนงานต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อบูรณาการองค์ความรู้ระหว่างกัน ซึ่งสำนักฯ จะเปรียบเสมือนเป็นคลังสมองหรือคลังความรู้ที่จะช่วยขับเคลื่อนการดำเนินงานด้านล้านนาสร้างสรรค์ให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายได้เร็วขึ้น ซึ่งจะเป็พื้นฐานรากทางด้านศิลปวัฒนธรรมให้กับมหาวิทยาลัยในอนาคตได้อย่างยั่งยืนต่อไป

3) ควรขยายฐานการบูรณาการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาคณะอื่น ๆ นอกเหนือจากคณะเกษตรศาสตร์ได้เข้ามามีส่วนร่วมในกิจกรรมของสำนักฯ เพิ่มมากขึ้น เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษามีความรักและความภาคภูมิใจในความเป็นล้านนา รวมถึงการขยายไปยังสถาบันการศึกษาที่อยู่บริเวณใกล้เคียงกับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ได้รูปแบบการดำเนินงานที่เหมาะสมและเกิดประโยชน์ต่อการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมล้านนาอย่างแท้จริง

4) สำนักฯ อาจทำหน้าที่เป็นผู้ให้ความรู้ภาคทฤษฎี พร้อมกับทำหน้าที่ด้านการบริหารจัดการในการเชิญพ่อครูแม่ครูล้านนาที่มีความชำนาญเฉพาะในเรื่องนั้น ๆ มาให้ความรู้และสอนแทนได้ เพื่อให้ผู้เรียนมีความเข้าใจทางด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนาในเชิงลึกเพิ่มมากขึ้น โดยการบูรณาการการทำงานร่วมกับโฮงเฮียนสืบสานภูมิปัญญาล้านนา ซึ่งน่าจะช่วยเสริมและเติมเต็มระหว่างกันได้

5) การให้ความสำคัญในการนำ Digital Technology มาใช้ประโยชน์ในการอนุรักษ์และเผยแพร่ศิลปวัฒนธรรมล้านนาเพิ่มมากขึ้นและให้มีความต่อเนื่อง โดยเฉพาะมิติการนำศิลปวัฒนธรรมล้านนาให้ก้าวไปสู่สากล โดยผ่านช่องทางออนไลน์หรือเทคโนโลยีดิจิทัลรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจำเป็นต้องมีเนื้อหาและใช้ภาษาที่เป็นสากลด้วย

6) การนำศิลปวัฒนธรรมล้านนาด้านต่าง ๆ มาผสมผสานหรือประยุกต์ให้เข้ากับศิลปวัฒนธรรมสากลเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มีความร่วมสมัย มีเสน่ห์น่าสนใจ และสอดคล้องกับบริบทสังคมไทยที่เปลี่ยนแปลงไป แต่ยังคงการอนุรักษ์และการรักษาศิลปวัฒนธรรมแบบดั้งเดิมไว้

7) สำหรับตัวชี้วัดด้านการนำความรู้จากการบริการวิชาการของสำนักฯ ไปใช้ประโยชน์ ควรมีการติดตามประเมินผลผู้ที่ผ่านการอบรมหลักสูตรระยะสั้นของสำนักฯ ว่าได้มีการประยุกต์ใช้หรือมีการนำองค์ความรู้ดังกล่าวไปใช้ประโยชน์ในด้านต่าง ๆ ได้มากน้อยเพียงใด โดยเฉพาะประโยชน์ที่ทำให้เกิดมูลค่าเพิ่มในเชิงพาณิชย์ เพื่อเป็นเสียงสะท้อนกลับให้กับสำนักฯ นำไปพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นและปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านการบริการวิชาการต่อไป

8) ควรมีแผนการสร้างผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession plan) ที่มีความสนใจ ความรัก และความรู้ทางด้านศิลปวัฒนธรรมล้านนาอย่างแท้จริง เพื่อสืบสานและต่อยอดความสำเร็จของสำนักฯ ในระยะต่อไป เนื่องจากผู้อำนวยการท่านปัจจุบันได้ดำรงตำแหน่งบริหารในวาระที่สองแล้ว

2.2.1.8 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักหอสมุด (นางสาววรารักษ์ พัฒนเกียรติพงษ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2561 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การปรับปรุงโครงสร้างด้านกายภาพที่สอดคล้องกับวิถีชีวิตใหม่ (New Normal) และเสริมสร้างบรรยากาศต่อการเรียนรู้ได้อย่างชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม มีการปรับเปลี่ยนรูปแบบการให้บริการในช่วงที่มีการแพร่ระบาดของเชื้อไวรัส COVID-19 ได้อย่างรวดเร็ว แสดงให้เห็นถึงความสามารถในการปรับตัวยุค Digital Transformation เป็นอย่างดี

2) การพัฒนาทรัพยากรการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องและเป็นประโยชน์ต่อการเรียนการสอน การวิจัย และการศึกษาค้นคว้าของนักศึกษา อาจารย์ และบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะการเชื่อมโยงกับคลังวิจัย/คลังสารสนเทศของหน่วยงานภาครัฐ เพื่อขยายแหล่งสารสนเทศสนับสนุนการวิจัยและการพัฒนารูปแบบห้องสมุดให้อยู่บนแพลตฟอร์มออนไลน์ เพื่อเข้าร่วมเครือข่ายความร่วมมือระหว่างห้องสมุดโอซีแอลซี (OCLC : Online Computer Library Center) หรือหน่วยงานเครือข่ายห้องสมุดออนไลน์ที่ใหญ่ที่สุดในโลก เป็นต้น ส่งผลทำให้การสืบค้นข้อมูล การยืม/การส่งคืน หนังสือและวารสารต่าง ๆ ระหว่างห้องสมุดทั้งในมหาวิทยาลัยและห้องสมุดทั่วไปเป็นไปอย่างสะดวกและรวดเร็วขึ้น

3) การมุ่งเน้นให้ความสำคัญที่จะรวบรวมบันทึกเอกสารสารสนเทศล้านนา (Digital Lanna) โดยมีการสร้างฐานข้อมูล จำนวน 9 ฐานข้อมูล มีการรวบรวมหนังสือเกี่ยวกับล้านนาภาคเหนือไว้เป็นจำนวนมาก รวมทั้งเพื่อให้การบริการมีความทันสมัยและมีความคล่องตัวในยุค Digital ยิ่งขึ้น สำนักหอสมุดได้พยายามจัดทำศูนย์ข้อมูลกลาง (Centralized digital platform) เพื่อเป็นฐานข้อมูลที่สามารถใช้ร่วมกันได้ในอนาคต ตลอดจนมีการเชื่อมโยงกับคลังวิจัยและคลังสารสนเทศของสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัย และนวัตกรรม (สกสว.) เพื่อขยายแหล่งสารสนเทศสนับสนุนการวิจัยให้แก่ชุมชนในมหาวิทยาลัย และการจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศประเภทงานวิจัยด้วย

4) การพัฒนารูปแบบการให้บริการสารสนเทศเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้และการวิจัย ตลอดจนการเข้าถึงรูปแบบการให้บริการดังกล่าวที่ง่ายและสะดวก โดยการพัฒนานวัตกรรมบริการหรือการให้บริการรูปแบบใหม่ เช่น ระบบชำระเงินด้วย QR Code ระบบการยืม/คืนอุปกรณ์เสริมและทรัพยากรห้องสมุดด้วยตนเอง เป็นต้น จนได้รับการยอมรับจากกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการว่าเป็นผู้อำนวยการที่ได้รับเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ที่จะประโยชน์กับสำนักหอสมุดได้เป็นอย่างดีหรือมีค่าเฉลี่ยความคิดเห็นในประเด็นนี้อยู่ในระดับสูงที่สุด

5) การให้บริการของเจ้าหน้าที่แบบเป็นมิตร มีจิตบริการ และให้บริการอย่างรวดเร็ว ซึ่งสามารถตอบโจทย์ของผู้ใช้บริการได้เป็นอย่างดี

6) ความสามารถในการขับเคลื่อนองค์กรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง เช่น การส่งเสริม/พัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทันต่อการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว การปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงในอนาคต เป็นต้น รวมถึงการเป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ดี มีการทำงานเชิงรุก และมีการประสานความร่วมมือข้อมูลทางวิชาการกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศได้เป็นอย่างดี

7) การสนับสนุนให้บุคลากรได้พัฒนานตนเองตามแผนยุทธศาสตร์และงานประจำ จนได้รับรางวัลในระดับมหาวิทยาลัยและระดับชาติ จากการนำผลงานที่พัฒนาขึ้นไปนำเสนอเพื่อเผยแพร่ในเวทีการประชุมวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติเป็นประจำทุกปีอย่างต่อเนื่อง

8) สำนักหอสมุดมีการจัดทำยุทธศาสตร์ได้ค่อนข้างดี และมีการทบทวนเป็นประจำทุกปี โดยให้บุคลากรได้มีส่วนร่วมในการจัดทำยุทธศาสตร์ดังกล่าว

9) กลุ่มรองหัวหน้าส่วนงานที่รับผิดชอบงานด้านห้องสมุดและกลุ่มนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งเป็นผู้ให้บริการและเกี่ยวข้องกับสำนักหอสมุดโดยตรง มีความเห็นว่าการให้บริการของสำนักหอสมุดเมื่อเทียบกับปีที่ผ่านมา มีคุณภาพการให้บริการในภาพรวมดีขึ้นและดีขึ้นอย่างมากอยู่ที่ร้อยละ 65.71 – 85.30

10) กลุ่มผู้บริหาร หัวหน้าส่วนงานที่เกี่ยวข้อง และคณะกรรมการอำนวยการประจำสำนักหอสมุด มีความคิดเห็นต่อประเด็นคุณลักษณะและการนำองค์กรของผู้อำนวยการสำนักหอสมุดว่าเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและพัฒนาศักยภาพการบริการห้องเรียนเสมือนจริงในรูปแบบ Virtual Platform ที่ล้ำสมัย ภายใต้แนวคิด Study Anywhere เพื่อรองรับรูปแบบการเรียนการสอนและการประชุมระยะไกลจากทั่วโลก ซึ่งสามารถตอบโจทย์ของโลกการศึกษารองรับชีวิตวิถีใหม่ต่อไป

2) การวางแผนและการเตรียมการเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่อาจเกิดขึ้นในระยะเวลาอันใกล้ เนื่องจากบุคลากรผู้ให้บริการอาจจะถูกลดบทบาทความสำคัญลงไป แต่นักเทคโนโลยีสารสนเทศจะมีความสำคัญเข้ามาแทนที่เพื่อพัฒนาระบบและฐานข้อมูลต่าง ๆ ที่ตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บริการมากยิ่งขึ้น

3) การบริหารจัดการภายในที่มีการมอบหมายภาระงานและการกระจายอำนาจการตัดสินใจที่ชัดเจน โดยเฉพาะการบริหารงานบุคคลที่ต้องยึดมาตรฐานเดียวกันแบบไม่เลือกปฏิบัติ การรับฟังและระดมความคิดเห็นร่วมกันในการแก้ไขปัญหา การให้ความไว้วางใจ และการสร้างขวัญกำลังใจที่ดี รวมทั้งเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อลดความขัดแย้งหรือความเข้าใจที่ไม่ตรงกันของคนในองค์กร

4) ควรให้ความสำคัญต่อการให้บริการกับนักศึกษาพิการมากยิ่งขึ้น เช่น เครื่องมือช่วยค้นหารายชื่อทรัพยากรสารสนเทศของห้องสมุด ทางลาดสำหรับ Wheelchair และราวบันไดสำหรับผู้พิการทางสายตา เป็นต้น

5) สำนักหอสมุดอาจต้องมีการศึกษาดูงานหรือศึกษาวิเคราะห์เชิงเปรียบเทียบเทียบกับห้องสมุดของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เช่น ห้องสมุดคณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ห้องสมุดมหาวิทยาลัยธรรมศาสตร์ ห้องสมุดมหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ (บางเขน) ห้องสมุดมหาวิทยาลัยศิลปากร วิทยาเขตพระราชวังสนามจันทร์ (นครปฐม) และห้องสมุดมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ ซึ่งน่าจะช่วยให้การให้บริการมีความโดดเด่นเพิ่มมากขึ้น

6) ควรมีการศึกษาหรือมีการวิจัยถึงแนวโน้มความต้องการและพฤติกรรมการใช้ห้องสมุดของนักศึกษาและผู้เรียนกลุ่มที่ไม่ใช่นักศึกษาเต็มเวลา เพื่อจะได้ทราบถึงทิศทางของการใช้ห้องสมุดในอนาคตซึ่งสามารถนำมาตอบโจทย์การใช้บริการห้องสมุดในรูปแบบต่าง ๆ และการลดต้นทุนการจัดหาทรัพยากรทางวิชาการในรูปแบบใหม่ ๆ

7) ในอนาคตสำนักหอสมุดจะเป็นแหล่งเรียนรู้ที่สนับสนุนผู้เรียนให้มีอิสระในการออกแบบการเรียนรู้ของตนได้อย่างไม่มีข้อจำกัด ทั้งในเรื่องเวลา สถานที่ และขั้นตอนที่ไม่ยุ่งยากจนเกินไป เทคโนโลยีใหม่ตั้งแต่สตูดิโอเพื่อผลิตงาน ตลอดถึง immersive experience lab จะกลายเป็นสิ่งที่จำเป็นสำหรับการเรียนรู้ของนักศึกษาในอนาคต ซึ่งสำนักหอสมุดควรติดตามให้ทันแนวโน้มเหล่านี้

8) ควรมีการนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาแปลภาษา (Machine Translation) สำหรับเอกสารภาษาถิ่นให้เป็นภาษาปัจจุบันที่สามารถสืบค้นได้ ซึ่งเป็นสิ่งที่น่าสนใจและจะเป็นประโยชน์ต่อนักวิจัยและการค้นคว้าอย่างมาก

- 9) ควรเพิ่มการสร้างเครือข่ายห้องสมุดระหว่างสถาบันการศึกษาในระดับอุดมศึกษาให้มากยิ่งขึ้น เพื่อที่จะสามารถ share resource วารสาร/บทความที่เป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อนักวิจัยสำหรับการค้นคว้าต่าง ๆ
- 10) ควรสร้างเสริมบรรยากาศในการเรียนรู้ให้มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ผู้มาใช้บริการรู้สึกสนุกกับการเรียนรู้ (enjoy learning)

2.2.1.9 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอร ภูเจริญ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) เป็นผู้มีความมุ่งมั่น ทุ่มเท สร้างสรรค์งานให้กับสถาบันนโยบายสาธารณะและมหาวิทยาลัยในภาพรวม
- 2) เป็นผู้มีความสามารถในการคิดค้นโครงการบริการวิชาการที่ตอบโจทย์ของระดับท้องถิ่น และระดับประเทศให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับท้องถิ่น ระดับประเทศ และระดับนานาชาติ โดยเฉพาะการเชื่อมโยงปัญหาและผลกระทบของโครงการผู้ปกครอง นำไปสู่การวางแผน การแก้ไข การสังเคราะห์ พร้อมข้อเสนอแนะเชิงนโยบาย แก่ทุกระดับออกสู่สังคมในวงกว้าง
- 3) เป็นผู้มีความสามารถในการสร้างเครือข่ายด้านนโยบายสาธารณะระดับประเทศ อาทิ การเป็นสมาชิกเครือข่ายระดับสากลที่ใหญ่ที่สุด ทางด้านนโยบายสาธารณะ คือ International Public Policy Association เป็นหน่วยงานหลักในการตั้ง Asia-Pacific Public Policy Network (AP-PPN) ซึ่งเป็นเครือข่ายทางด้านนโยบายสาธารณะที่ครอบคลุมทั้ง สิงคโปร์ ฮองกง จีน อินเดีย อินโดนีเซีย และฟิลิปปินส์ มีโครงการวิจัยร่วมกับหน่วยงานระดับสากล เช่น โครงการพัฒนาแห่งสหประชาชาติ (UNDP) และสมาคม Fraunhofer เป็นต้น
- 4) เป็นผู้ที่มีความสำคัญแก่บุคลากรในสถาบันฯ สามารถสร้างแรงบันดาลใจให้บุคลากรเห็นคุณค่าของงานที่ทำ ทำให้เกิดความภาคภูมิใจและอยากทุ่มเทให้กับสถาบันฯ ขณะเดียวกันก็มีความเข้าใจในความต้องการของบุคลากร ให้บุคลากรได้ตัดสินใจและใช้ความสามารถอย่างเต็มศักยภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) อาจต้องมีการทบทวนบทบาทการดำเนินงานของสถาบันให้เป็นที่ไปตามเจตนารมณ์ของการจัดตั้งเป็นส่วนงานวิชาการภายใน ที่มุ่งเน้นการพึ่งพาตนเองได้อย่างยั่งยืนมากยิ่งขึ้น
- 2) เนื่องจากเป็นส่วนงานที่จัดตั้งขึ้นใหม่ ผลงานยังไม่บรรลุตามเป้าหมาย จึงควรมีการผลักดันให้นำข้อเสนอแนะจากผู้ให้ความเห็นในกลุ่มต่าง ๆ ไปดำเนินการให้เห็นผลเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

- 1) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนสถาบันในช่วงแรกของการดำเนินการ และส่งเสริมการบริหารงานของผู้อำนวยการให้มีศักยภาพที่ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพราะการสนับสนุนที่ดีจะทำให้เกิดผลอันเป็นประโยชน์ แม้มิใช่ในด้านของจำนวนเงิน แต่จะส่งผลให้เกิดผลประโยชน์ต่อสังคมส่วนรวม
- 2) ผู้อำนวยการสถาบันมีศักยภาพที่สูงมาก หากมหาวิทยาลัยต้องการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านนโยบายสาธารณะ จะต้องเร่งสร้างความเข้มแข็ง และมีการผลักดัน/สนับสนุนที่ดี เพื่อให้สามารถสร้างผลงานและคุณประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและประเทศต่อไป

2.2.1.10 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ (รองศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ธีรอำพน) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2560 ถึงวันที่ 26 มีนาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) ผู้อำนวยการเป็นผู้ที่มีความขยันขันแข็งและมุ่งมั่นในการทำงาน สามารถบริหารงานโดยใช้ทรัพยากรของสถาบันฯ อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล

2) สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์เป็นกลไกที่มีศักยภาพสูงมากในการสนับสนุนและสร้างผลงานที่เป็นที่ประจักษ์ได้ โดยการบริหารจัดการโครงสร้างพื้นฐานของสถาบันฯ ให้เกิดการรวมตัวของนักวิจัยในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างนวัตกรรมสำหรับผู้ให้บริการที่หลากหลายซึ่งเป็นการลดความเหลื่อมล้ำตาม Platform ที่งานวิจัยและนวัตกรรมตอบโจทย์สำคัญของประเทศ ชุมชน และท้องถิ่น

3) ควรผลักดันการต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมสู่เชิงพาณิชย์ให้เป็นรูปธรรมโดยเร็ว

4) เป้าหมายในการสร้าง Smart health innovation ไม่ควรมีความหลากหลายมากเกินไป ควรระบุ First in mind ของส่วนงานให้เป็นเฉพาะเรื่องและให้เป็นรูปธรรมที่ชัดเจน อาจจะเน้นไปทางเรื่อง Artificial Intelligence for elderly

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ควรยกระดับขีดความสามารถจากในระดับเบื้องต้น (Prototype stage) ไปสู่ระดับสากล (International stage) โดยเพิ่มระดับความร่วมมือกับสถาบันอื่น ๆ ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์

2) ควรขยายการลงทุนในการพัฒนางานวิจัยซึ่งเป็นสิ่งที่คุ้มค่า การดำเนินงานในระยะแรก อาจต้องมุ่งเน้นที่พัฒนางานวิจัยมากกว่าการสร้างรายได้ ซึ่งมีแหล่งเงินทุนจำนวนมากที่พร้อมเข้ามาสนับสนุน

3) การเข้าไปทำงานในพื้นที่ในระดับตำบลของนักวิจัยและนักวิชาการ ที่มีผู้ปฏิบัติงานจริง จะสามารถค้นคิดงานวิจัยที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของสังคมได้อย่างแท้จริง

2.2.1.11 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ (รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา พิมลศิริผล) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2561 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน ของวาระการดำรงตำแหน่งวาระที่สอง **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี – ดีมาก** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) ผู้อำนวยการมีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ

2) การยกระดับศูนย์ฯ ให้เข้าสู่การเป็นส่วนงานที่สามารถรับรองมาตรฐานตามกฎหมาย เช่น เป็นหน่วยงานแรกในภาคเหนือที่สามารถให้การรับรองและตรวจสอบกระบวนการฆ่าเชื้อด้วยความร้อน และมีบุคลากรที่ผ่านการเป็นผู้กำหนดกระบวนการฆ่าเชื้อด้วยความร้อน (Process Authority) ที่ได้รับการรับรองจากสำนักงานคณะกรรมการอาหารและยา เป็นต้น

3) การทำงานในลักษณะเครือข่ายและความร่วมมือภายใต้ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เช่น การทำงานผ่านโมเดลเศรษฐกิจใหม่ของรัฐบาล (BCG Model) ร่วมกับอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี คณะอุตสาหกรรมเกษตร และคณะเภสัชศาสตร์ ทำให้ผลงานในด้านการพัฒนาผลิตภัณฑ์ไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงประจักษ์ เป็นต้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) ศูนย์ฯ ควรสร้างสรรค์ผลงานให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
- 2) ศูนย์ฯ ควรพัฒนาทีมบริหารให้ครอบคลุมทุกมิติของภารกิจของศูนย์ฯ
- 3) มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนทรัพยากรของศูนย์ฯ อาทิ พื้นที่และอาคาร เครื่องมือและอุปกรณ์เฉพาะทางที่ทันสมัย โดยคำนึงถึงความไม่ซ้ำซ้อนกับส่วนงานที่อยู่ในเครือข่ายเดิม

2.2.1.12 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการศูนย์วิจัยข้าวล้านนา (รองศาสตราจารย์ ดร.ศักดิ์ดา จงแก้ววัฒนา) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 19 ตุลาคม 2560 ถึงวันที่ 18 เมษายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน ของวาระการดำรงตำแหน่งวาระที่สอง **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี** โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

ผู้อำนวยการศูนย์ฯ สามารถรวบรวมพันธุ์ข้าวพื้นเมืองได้มากกว่า 200 – 300 ชนิด ในแต่ละสายพันธุ์มีคุณสมบัติที่แตกต่างกันออกไปนับเป็นมูลค่าทางเศรษฐกิจอย่างมหาศาล

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) ควรทบทวนโครงสร้างการดำเนินงานให้มีลักษณะเชิงสนับสนุนพันธกิจ ที่ดำเนินงานภายใต้ส่วนงานอื่นที่เกี่ยวข้อง โดยให้ความสำคัญกับงานทางด้านการศึกษาและพัฒนามากกว่าการแสวงหารายได้
- 2) ควรปรับตัวอุปสงค์ให้เป็นศูนย์กลางและแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ด้านข้าวและอนุรักษ์พันธุ์ข้าวสายพันธุ์ต่าง ๆ โดยเฉพาะอย่างยิ่งพันธุ์กรรมข้าวในภูมิภาคล้านนา และควรมีการขยายขอบเขตไปถึงพันธุ์ข้าวเศรษฐกิจของไทย ซึ่งมีทีมนักวิจัยของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยสนับสนุน
- 3) ควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานงาน (Indicator) ในการแสวงหาทุน การบริหารงานวิจัย และขยายผลไปสู่เรื่องของการนำข้าวมาใช้ประโยชน์ต่อสังคมและเศรษฐกิจต่อไป
- 4) พันธกิจของศูนย์ฯ ต้องทำงานควบคู่กันไปหลายด้าน คือ ด้านการวิจัยเพื่อพัฒนาเป็นแหล่งรวบรวมองค์ความรู้ด้านข้าวและอนุรักษ์พันธุ์ข้าวในแถบภูมิภาคล้านนา และด้านบริการชุมชนเพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้งานวิจัยไปสู่การสร้างผลิตภัณฑ์ของข้าวในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อเป็นการเพิ่มมูลค่าทางเศรษฐกิจและสร้างรายได้ให้แก่เกษตรกร
- 5) การสร้างผลิตภัณฑ์จากข้าวต้องมีการสร้างมูลค่าเพิ่ม เพื่อให้สอดคล้องกับแนวนโยบายของรัฐบาลที่มุ่งเน้นโมเดลเศรษฐกิจใหม่ หรือ BCGs ในส่วนงานวิจัยนอกจากจะทำเพื่อสร้างองค์ความรู้เชิงวิทยาศาสตร์แล้ว ต้องมีการสร้างโมเดลเพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มด้วยจึงจะสามารถหาแหล่งเงินสนับสนุนการพัฒนางานวิจัยได้

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

- 1) มหาวิทยาลัยควรเป็นผู้นำด้านล้านนาในหลายมิติ อาทิ วัฒนธรรม ประวัติศาสตร์ และวิถีชีวิต ซึ่งศูนย์วิจัยข้าวล้านนามีเอกลักษณ์เฉพาะตัว ดังนั้น ควรพัฒนางานวิจัยและการพัฒนาพันธุ์ข้าวล้านนาให้มีความเป็นเลิศ โดยในระยะแรกให้เน้นเรื่องงานวิจัย และต่อยอดงานวิจัยไปสู่การหารายได้ในระยะต่อไป
- 2) สนับสนุนให้ศูนย์วิจัยข้าวล้านนาคงความเป็นส่วนงานวิชาการภายใน ซึ่งหากศูนย์ฯ ไม่สามารถที่จะพึ่งพาตนเองได้ ก็ควรปรับแก้ไขระเบียบใหม่โดยตัดข้อกำหนดเกี่ยวกับเรื่องการหารายได้เพื่อเลี้ยงตนเองออกไป

2.2.2 ประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 12 ราย ประกอบด้วย

2.2.2.1 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะเกษตรศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ณัฐา โพธาภรณ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี (ซึ่งผลการประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 1 หรือรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีเช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) การเป็นผู้นำที่มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยอมรับการตรวจสอบ มีความมุ่งมั่นและไม่ย่อท้อต่ออุปสรรคต่าง ๆ ซึ่งได้รับความเชื่อมั่นในเรื่องนี้จากผู้บริหารมหาวิทยาลัย/ส่วนงานและบุคลากรของคณะโดยรวมเป็นอย่างมาก
- 2) สามารถธำรงรักษาคุณภาพงานวิจัยให้อยู่ในระดับสูง ทำให้ได้รับการจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกจาก QS World University Rankings ในกลุ่มสาขาวิชา Agriculture & Forestry ให้อยู่ในอันดับที่ 101 – 150 มาอย่างต่อเนื่อง
- 3) การสนับสนุนงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง ทำให้คณะได้รับทุนสนับสนุนงานวิจัยมากขึ้น รวมทั้งผลงานวิจัยและการอ้างอิงผลงานวิจัยในฐานข้อมูล Scopus ก็มีจำนวนสูงขึ้นด้วย
- 4) การให้ความสำคัญกับการสื่อสารภายในองค์กร มีการจัดโครงการวันสื่อสารองค์กรของคณะที่ให้บุคลากรทุกสายงานได้เข้าร่วม ทำให้บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารองค์กรในระดับนโยบายไปจนถึงระดับปฏิบัติการ ผู้บริหารได้รับทราบข้อเสนอแนะรวมทั้งประเด็นปัญหาต่าง ๆ จากบุคลากร และบุคลากรได้มีส่วนร่วมในการดำเนินงาน รวมทั้งช่วยสร้างความเป็นอันหนึ่งอันเดียวกันภายในองค์กร
- 5) การบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีธรรมาภิบาล ยอมรับการตรวจสอบ ซึ่งเป็นคุณลักษณะเด่นที่ได้รับการยอมรับสูงสุดจากทุกกลุ่มตัวอย่างที่มีการสอบถามความคิดเห็นในประเด็นด้านคุณลักษณะ/การนำองค์กรของคณบดี มีผลการประเมินทุกกลุ่มตัวอย่างอยู่ในระดับดีมาก นอกจากนี้ยังมีความเห็นชื่นชมในความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีความเป็นกลาง และเข้าถึงได้ง่าย
- 6) ผลการประเมินจากแบบสอบถามในภาพรวมได้รับความพึงพอใจสูงขึ้น โดยเฉพาะจากกลุ่มผู้บริหาร คณะกรรมการอำนวยการ และผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การเสริมสร้างความรู้ด้านเกษตรปลอดภัย เกษตรอัจฉริยะและเกษตรแม่นยำ ซึ่งเป็นทักษะที่สำคัญด้านการเกษตรและสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ให้แก่บุคลากรและนักศึกษา รวมถึงสร้างความตระหนักรู้ด้านเกษตรปลอดภัยให้แก่สังคม อาจจัดทำโครงการเกษตรปลอดภัย โดยปลูกผักปลอดภัยพิชส่งขาย ให้กับร้านอาหารในมหาวิทยาลัย และต่อยอดกับโครงการอาหารปลอดภัยของมหาวิทยาลัย ที่ปัจจุบันยังจำเป็นต้องซื้อวัตถุดิบบางส่วนจากภายนอก อีกทั้งยังสามารถนำโครงการดังกล่าวมาบูรณาการร่วมกับการเรียนการสอน เพื่อเป็นการฝึกภาคปฏิบัติให้แก่นักศึกษาได้ด้วย
- 2) การถ่ายทอดองค์ความรู้สู่เกษตรกรและชาวบ้าน ผ่านการให้บริการวิชาการหรือการเรียนการสอนแบบ non-degree เพื่อสร้าง Smart Farmer/Young Smart Farmer และเพิ่มขีดความสามารถในการทำ Smart Farming ให้แก่ชาวบ้าน
- 3) รายได้จากการบริการวิชาการของปี 2562 ต่ำกว่าเป้าหมายที่คณะกำหนดไว้ค่อนข้างมาก คิดเป็นความสำเร็จร้อยละ 37 ของเป้าหมายที่กำหนดไว้ คณะจึงควรรหาช่องทางในการสร้างรายได้เพิ่มมากขึ้น อาจนำองค์ความรู้และงานวิจัยที่มีอยู่ไปใช้ในการให้บริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น หรือจัดทำหลักสูตรระยะสั้นที่เกี่ยวกับ Smart Agriculture เป็นต้น
- 4) การสร้างบัณฑิตให้มีทักษะในการปฏิบัติงานจริง เข้าใจภาพกว้างของงานด้านเกษตรศาสตร์ในโลกอนาคต สามารถนำเทคโนโลยีและนวัตกรรมมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วในอนาคต

5) แม้ว่าสัดส่วนของบัณฑิตระดับปริญญาตรีที่มีงานทำจะมีแนวโน้มสูงขึ้น แต่สัดส่วนของบัณฑิตที่ทำงานตรงสาขาวิชาที่สำเร็จการศึกษากลับมีแนวโน้มลดลง คณะอาจต้องวิเคราะห์หาสาเหตุเพื่อหาแนวทางแก้ไข อาจต้องเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็น เพื่อให้บัณฑิตมีความพร้อมที่จะออกไปประกอบอาชีพได้มากขึ้น

6) การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศให้กับนักศึกษาให้มากขึ้น โดยเฉพาะทักษะภาษาอังกฤษ โดยผลการประเมินจากแบบสอบถามของกลุ่มนักศึกษามีความพึงพอใจในภาพรวมอยู่ในระดับดี แต่ความพึงพอใจด้านการพัฒนาภาษาอังกฤษของคณะอยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น และมีความเห็นเพิ่มเติมว่าคณะควรพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาให้มากขึ้น เนื่องจากเป็นสิ่งจำเป็นสำหรับการทำงาน รวมทั้งผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอกก็ให้ความเห็นว่าทักษะภาษาอังกฤษที่ดีเป็นสิ่งที่ยุทธศาสตร์บัณฑิตพึงมีด้วย

2.2.2.2 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะนิติศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พรชัย วิสุทธิศักดิ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2561 ถึงวันที่ 26 มีนาคม 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี (ซึ่งการประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีเช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) คณบดีมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานที่จะขับเคลื่อนคณะให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ โดยในช่วงที่ผ่านมาได้มีการบริการวิชาการทางกฎหมายที่เกิดประโยชน์แก่สังคมเพื่อลดความเหลื่อมล้ำ ผ่านหลักสูตรการอบรมด้านกฎหมาย และการสร้างความร่วมมือทางวิชาการกับองค์กรต่าง ๆ

2) ความตั้งใจและความทุ่มเทในการผลักดันให้เกิดผลงานวิจัยที่สามารถบูรณาการกับการเรียนการสอน และการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อการแก้ไขปัญหาของสังคม ส่งผลให้คณะมีจำนวนโครงการวิจัย ผลงานวิชาการ บทความวิจัย ที่ได้รับการอ้างอิงและการตีพิมพ์มีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

3) การให้การสนับสนุนความเป็นสากลของคณะ โดยการพัฒนาการเรียนการสอนภาษาอังกฤษสำหรับนักกฎหมายให้กับนักศึกษา การส่งเสริมและพัฒนาทักษะในการแข่งขันทางวิชาการ การส่งเสริมให้นักศึกษาส่งผลงานไปเผยแพร่ในฐานข้อมูลระดับชาติและระดับนานาชาติ และการจัดทำโครงการ Inbound – Outbound exchange student อย่างต่อเนื่อง รวมถึงการจัดประชุมวิชาการระดับนานาชาติครั้งแรกด้วย

4) ความพยายามในการนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยที่เคยให้ไว้ไปดำเนินการจนเห็นผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีเป็นรูปธรรมหรือมีความโดดเด่นขึ้นในหลายเรื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การเสริมสร้างการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยการผลักดันการดำเนินงานของคณะตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะผ่านเกณฑ์ระดับคะแนน EdPEX 200 ในระยะต่อไป

2) การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างคณบดี/ทีมผู้บริหาร กับคณาจารย์/ผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการภายในคณะร่วมกันเพิ่มมากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึง มีความเข้าใจที่ตรงกัน และมีความร่วมมือร่วมใจที่จะพัฒนาคณะให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่งขึ้นไป

3) บัณฑิตของคณะมีงานทำค่อนข้างน้อยและมีแนวโน้มที่ลดลง คณะจะต้องศึกษาและหาแนวทางในการปรับปรุงเพื่อให้บัณฑิตสามารถแข่งขันกับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากสถาบันอื่นได้ โดยอาจมุ่งเน้นการเปิดสอนกฎหมายที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านที่มุ่งสู่กฎหมายเพื่อสังคมเพิ่มขึ้น รวมถึงการผลิตบัณฑิตที่มีความรู้ทางด้านกฎหมายแต่ไม่ใช่เป็นนักกฎหมาย เพื่อให้เกิดความแตกต่างและเป็นอัตลักษณ์ของคณะนิติศาสตร์ มช. ต่อไป

4) ต้องหากกลยุทธ์ในการสนับสนุนการเรียนการสอนหรือการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาของคณะเพิ่มมากขึ้น ซึ่งหากบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะนิติศาสตร์ มช. สามารถสื่อสารเป็นภาษาอังกฤษได้ทุกคน จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการได้งานทำมากขึ้น

5) การจัดการเรียนการสอนที่บูรณาการการเรียนรู้ออกไปกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) และการนำนักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการทำงานทางด้านวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากการปฏิบัติงานจริงทางด้านกฎหมายที่เกิดขึ้นกับองค์กรต่าง ๆ ทั้งในภาครัฐ ภาคเอกชน และภาคประชาชน

6) ปัจจุบันคณะมีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาสูงกว่าเกณฑ์ที่ สกอ. กำหนดไว้ค่อนข้างมาก คณะอาจจะต้องพิจารณาทบทวนเป้าหมายการรับนักศึกษาใหม่ให้มีความเหมาะสมมากที่สุด

7) การให้ความสำคัญในการให้ความรู้ทางด้านกฎหมายแก่ประชาชนเพิ่มมากขึ้น โดยการเปิดสอนเป็นหลักสูตรระยะสั้น (Short course) เพื่อการ Re-skill Up-skill และการเสริมสร้างการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong learning) ให้กับผู้สนใจ รวมถึงการเป็นที่ปรึกษาให้กับภาคอุตสาหกรรม/ภาคเอกชน เพื่อสนับสนุนการดำเนินงานและการช่วยแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น ซึ่งอาจจะเป็นอีกช่องทางหนึ่งในการหารายได้ให้กับคณะ

8) ควรใช้ความรู้ทางด้านกฎหมายเข้าไปช่วยแก้ไขปัญหาให้กับประชาชนในภาคเหนือ รวมทั้งการเข้าไปมีส่วนร่วมในโครงการพัฒนาความร่วมมือทางเศรษฐกิจในอนุภูมิภาคุ่มแม่น้ำโขงที่มีกรอบความร่วมมือกับประเทศต่าง ๆ เช่น จีน ญี่ปุ่น สหรัฐอเมริกา เกาหลีใต้ และ Greater Mekong Subregion (GMS) ที่เกี่ยวข้องทางด้านกฎหมายด้วย เพื่อก้าวสู่การเป็นอันดับหนึ่งด้านนิติศาสตร์เพื่อสังคม

9) ควรปรับปรุงแผนพัฒนาของคณะให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลา 12 ของมหาวิทยาลัย ที่ได้มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะเป้าหมายที่ 16 เรื่องการส่งเสริมสังคมสงบสุข ยุติธรรม ไม่แบ่งแยกเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Peace and Justice Strong) และที่สำคัญการดำเนินงานของทุกเป้าหมายของ SDGs จะต้องมีเป้าหมายนี้หรือมีองค์ความรู้ทางด้านกฎหมายเป็นฐานในการดำเนินงานในเป้าหมายเรื่องนั้น ๆ เสมอ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

หากจะพัฒนาคณะให้มีความโดดเด่นเฉพาะทางมากกว่าสถาบันอื่น (จีวแต่แจ้ว) จำเป็นจะต้องกำหนดทิศทางใหม่ คณะกรรมการประเมินฯ จึงขอเสนอ ดังนี้

1) ควรมีการจัดเสวนาร่วมกันระหว่างผู้ทรงคุณวุฒิทางด้านกฎหมาย ผู้บริหาร และคณาจารย์ของคณะ เพื่อวิเคราะห์และหาแนวทางในการกำหนดทิศทางการพัฒนาคณะร่วมกันอย่างแท้จริง ว่าคณะควรจะเป็นแบบใดภายใต้ข้อจำกัดที่มีอยู่ เพื่อกำหนดทิศทางและวางตำแหน่งที่เหมาะสมและก้าวไปสู่เป้าหมายนั้นร่วมกัน

2) เมื่อได้เป้าหมายและทิศทางการพัฒนาคณะจากการเสวนาร่วมกันแล้ว ขอให้คณะพิจารณา ทบทวนวิสัยทัศน์ เป้าหมาย กลยุทธ์ และตัวชี้วัดของแผนพัฒนาของคณะใหม่ โดยให้มีความสอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะเวลา 12 ของมหาวิทยาลัยที่ได้มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยควรจะต้องสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินงานให้กับคณะในระยะแรกด้วย

3) การสรรหาคนบัตินใหม่และการจัดทำแผนการบริหารงานของคนบัตินที่จะนำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย แผนฯ ดังกล่าวจะต้องเป็นไปตามทิศทาง เป้าหมาย และวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดร่วมกันไว้ เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนฯ มีความต่อเนื่อง โดยมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยจะต้องมีการติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนฯ อย่างแท้จริงด้วย



2.2.2.3 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณะบดีคณะบริหารธุรกิจ

(รองศาสตราจารย์ ดร.สิริวุฒิ บุรณพิร) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก** (ซึ่งการประเมินผลการบริหารงานครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี – ดีมาก) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์ก้าวไกล กล้าตัดสินใจ และมีการทำงานอย่างเป็นระบบ โดยเฉพาะการนำระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับนานาชาติ จากสถาบันหลักด้านการบริหารธุรกิจของโลก คือ AACSB (Association to Advance Collegiate Schools of Business) ประเทศสหรัฐอเมริกา มาใช้ในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ รวมถึงการเป็นผู้นำในการจัดการเรียนการสอนรูปแบบใหม่ ๆ และปรับเปลี่ยนรูปแบบการเรียนการสอนให้เป็นแบบ Active Learning ส่งผลให้คณะได้รับการจัดอันดับ QS World Ranking สาขา Business and Management Studies ในอันดับที่ 451 – 500 และเป็นอันดับที่ 5 ของประเทศไทย

2) ได้รับการยอมรับจากบุคลากรของคณะทั้งคณาจารย์และปฏิบัติงาน เป็นผู้ที่มีมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ เป็นที่ชื่นชมของผู้ร่วมงาน โดยเป็นประเด็นที่ได้รับคะแนนประเมินจากแบบสอบถามสูงที่สุดจากบุคลากรทั้งสองกลุ่ม

3) ความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากภายนอกทั้งในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนงานของคณะในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น

4) การมีมาตรการที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมและกระตุ้นให้คณาจารย์ของคณะทำงานวิจัย รวมทั้งการตีพิมพ์และเผยแพร่ผลงานวิจัย เพื่อผลักดันให้คณาจารย์ทำตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มสูงขึ้น ทั้งการลงทุนซื้อฐานข้อมูลที่มีความจำเป็นต่อการทำวิจัย การให้เงินรางวัลจูงใจในการตีพิมพ์ และการนำความก้าวหน้าผลงานวิจัยมาใช้ประกอบการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี

5) การนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานฯ ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มาดำเนินการและได้ผลงานที่ทำให้คุณภาพของการจัดการศึกษาดีขึ้นและมีผลงานวิจัยเพิ่มขึ้นอย่างชัดเจน

6) ให้ความสำคัญกับการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและการเสริมสร้างจิตสำนึกที่ดีต่อสังคมมาอย่างต่อเนื่อง โดยมีการจัดพื้นที่ของคณะให้เป็นแหล่งฝึกอบรมธรรมะ การทำสมาธิ และการปฏิบัติธรรมให้แก่นักศึกษาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบุคคลภายนอก โดยความร่วมมือกับสถาบันพลังจิตตานุภาพ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การสืบ தொடแรงขับเคลื่อน (Momentum) ของการพัฒนาให้ผู้บริหารชุดใหม่และบุคลากรของคณะช่วยกันสานต่อการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ที่คณะได้ดำเนินการมาดีแล้วให้ดียิ่ง ๆ ขึ้นไป เพื่อให้คณะมีความก้าวหน้าและมีการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง เช่น การดำเนินงานเพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ โดยการเข้าสู่ระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านบริหารธุรกิจระดับสากลของ AACSB เป็นต้น

2) ควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลระบบการรับรองมาตรฐานการศึกษาด้านบริหารธุรกิจระดับสากลของ AACSB เข้ากับระบบเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ซึ่งจะทำให้ระบบการประกันคุณภาพการศึกษาของคณะมีความสมบูรณ์มากยิ่งขึ้น

3) การสนับสนุนคณาจารย์ของคณะให้มีบทบาทในเวทีสาธารณะเพิ่มมากขึ้น เช่น การขับเคลื่อนเมืองอัจฉริยะ ซึ่งมีการดำเนินการในหลายจังหวัดหรือตามองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นต่าง ๆ หากคณะเข้าไปมีส่วนร่วมได้ น่าจะช่วยให้ประสบการณ์ให้แก่คณาจารย์ รวมถึงจะช่วยสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะและมหาวิทยาลัยด้วย

4) การพัฒนาคณะให้มีความโดดเด่นและแตกต่างจากคณะบริหารธุรกิจของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น โดยการเพิ่มบทบาทในการตอบสนองสังคม ชี้นำสังคม และเตือนสติสังคมในด้านการบริหารธุรกิจ เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคมในวงกว้างทั้งในระดับภูมิภาคและระดับประเทศ

5) การเป็นผู้นำในการพัฒนานักศึกษาในทุกระดับให้มี “Growth Mindset” ที่เป็นรูปธรรม สามารถสร้าง Branding ที่โดดเด่นและแตกต่างอย่างชัดเจนให้กับบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากคณะ

6) การผลิตบัณฑิตของคณะให้มีความเป็นพลเมืองโลก (Global Citizen) ทางด้านการบริหาร ธุรกิจเพิ่มมากขึ้น โดยการสอนให้นักศึกษาของคณะมีความรู้ความเข้าใจในการบริหารธุรกิจที่กว้าง หรือไม่ใช้รู้แค่เพียง การทำธุรกิจในประเทศไทยเท่านั้น แต่ต้องให้นักศึกษารู้และเข้าใจการทำธุรกิจในระดับโลกหรือระดับนานาชาติอย่างถ่องแท้ ด้วย ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตของคณะมีความโดดเด่นและมีขีดความสามารถในการทำงานในระดับนานาชาติต่อไปได้ด้วย

7) นักศึกษาของคณะให้ข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการพัฒนานักศึกษา หลักสูตร และการเรียนการสอนของคณะเป็นจำนวนมากและเป็นข้อมูลสะท้อนกลับที่มีประโยชน์เป็นอย่างยิ่ง หากคณะนำข้อมูลดังกล่าวมาวิเคราะห์และสังเคราะห์เพื่อการพัฒนาองค์กรแล้ว น่าจะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของ คณะโดยรวม ทั้งนี้ นักศึกษาของคณะให้ความร่วมมือในการตอบแบบสอบถามเป็นจำนวนมาก โดยมีผู้ตอบแบบสอบถาม จำนวน 299 คน จากกลุ่มตัวอย่างทั้งหมด 330 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 90.61

8) บุคคลภายนอกมีความประทับใจต่อชื่อเสียงและภาพลักษณ์ของคณะ รวมถึงมีความ พึงพอใจต่อการที่คณะมีวิสัยทัศน์ที่วางบทบาททางวิชาการและความสามารถในการแข่งขันกับสถาบันอื่นที่ผลิตบัณฑิต ในสาขาเดียวกันอยู่ในระดับดีมาก แต่ความพึงพอใจต่อความสามารถของบัณฑิตที่สำเร็จจากคณะและความทันสมัย ของหลักสูตรยังอยู่เพียงระดับดี คณะอาจต้องพิจารณาปรับปรุงหลักสูตรให้มีความทันสมัย และหาแนวทางในการผลิตบัณฑิต ให้มีความรู้ความสามารถ เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้ดียิ่งขึ้น

2.2.2.4 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.วิภาดา คุณาวิฑิตกุล) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 26 ตุลาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก (ซึ่งการประเมิน ผลการบริหารงานครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมากเช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็น ที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การบริหารงานโดยใช้แนวทางของเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาใช้การบริหารจัดการและวางแนวคิดพื้นฐานในการพัฒนาองค์กร ส่งผลให้ในปี 2562 คณะได้รับรางวัล การบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC)

2) ความรู้และความสามารถของคณบดีเป็นที่ยอมรับขององค์กรและหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศ ดังจะเห็นได้จากการที่คณบดีได้รับเชิญให้เป็นวิทยากรในการประชุมสัมมนาทางวิชาการ ในระดับนานาชาติอย่างต่อเนื่อง

3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรที่มีความรู้ความสามารถหรือมีผลงานที่โดดเด่น เสนอขอรับรางวัลต่าง ๆ ทั้งจากองค์กรระดับชาติและระดับนานาชาติอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้บุคลากรของคณะได้รับรางวัล อย่างต่อเนื่องและเป็นประจำ

4) การเรียนการสอนของคณะมีคุณภาพจนเป็นที่ยอมรับของสังคมและมีชื่อเสียงในระดับ นานาชาติ ซึ่งจะเห็นได้จากบัณฑิตของคณะสามารถสอบผ่านการขึ้นทะเบียนประกอบวิชาชีพภายใน 1 ปีหลังสำเร็จ การศึกษาสูงถึงร้อยละ 100 และการมีนักศึกษาต่างชาติให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อที่คณะเป็นจำนวนมาก

5) การสนับสนุนและส่งเสริมการดำเนินงานวิจัยอย่างเป็นระบบ ส่งผลให้ปีงบประมาณ 2560 – 2562 คณะได้รับเงินสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกต่ออาจารย์สูงกว่าเกณฑ์มาตรฐานของสกอ. และสูงกว่าสถาบันการศึกษาพยาบาลที่เป็นคู่แข่งในประเทศ

6) คณบดีได้รับการยอมรับจากบุคลากรของคณะทั้งคณาจารย์และปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงาน มีภาวะผู้นำสูง รวมถึงการบริหารงานโดยยึดหลักคุณธรรมและมีธรรมาภิบาล ส่งผลให้ผลการบริหารงานของคณะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้รับการประเมินอยู่ในระดับดีมากมาโดยตลอด

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การหาแนวทางหรือมาตรการในการเตรียมความพร้อมด้านบุคคล เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ เช่น กระบวนการถ่ายทอดความรู้และความเชี่ยวชาญจากบุคคลสู่บุคคล การมีทีมพี่เลี้ยง เพื่อให้คำแนะนำและให้คำปรึกษา เป็นต้น นอกจากนี้ยังอาจต้องมีการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาช่วยในกระบวนการต่าง ๆ ให้มากขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้การทำงานมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
- 2) คณะอาจต้องมีการสำรวจจำนวนและความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำเป็นแผนงานในการบำรุงรักษาและการจัดหาอุปกรณ์ทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์ในด้าน การเรียนการสอน เพื่อไม่ให้กระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการเรียนของนักศึกษา รวมถึงใช้เป็นข้อมูลในการ นำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณเรื่องนี้ต่อไปด้วย
- 3) คณะบดีได้สร้างมาตรฐานการทำงานและคุณภาพการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจไว้ ค่อนข้างสูง จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะจะต้องมีการสร้างทีมงานผู้บริหารหรือผู้นำรุ่นใหม่รุ่นต่อไปให้มีคุณภาพและ ศักยภาพที่ไม่ด้อยกว่าคณะที่ท่านปัจจุบัน นอกจากนี้ยังอาจต้องมีการจัดทำแผนในการเปลี่ยนผ่าน (Handover Plan) ในการ ส่งต่อองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ไปยังผู้บริหารคณะรุ่นต่อไป เพื่อให้คณะยังคงผลสำเร็จของงานให้คงอยู่หรือดีขึ้นกว่าเดิมให้ได้
- 4) การใช้ความโดดเด่นด้านบัณฑิตศึกษาของคณะ ในการสร้างความร่วมมือกับคณะหรือ หน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัยหรือนอกมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาหลักสูตรตามความต้องการใหม่ ๆ ของตลาดแรงงาน เช่น หลักสูตรการบริหารทางการแพทย์ เทคโนโลยีในการพยาบาลหรือการดูแลผู้ป่วย เป็นต้น
- 5) การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนและหลักสูตรการเรียนรู้นิรยะสั้น โดยเน้นทั้งการเรียน ด้านทฤษฎีและด้านปฏิบัติ โดยความร่วมมือกับคณะหรือหน่วยงานอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย เช่น หลักสูตรการพยาบาลผู้ป่วย เฉพาะทาง ความรู้ใหม่ทางการแพทย์ วิทยาการข้อมูลทางด้านการพยาบาล เป็นต้น ทั้งนี้อาจจัดให้มีการเรียนทั้งในรูปแบบ online และการเรียนในห้องเรียน เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้สนใจศึกษาได้มีตัวเลือกที่มากขึ้น
- 6) ปัจจุบันมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาต่อในคณะเป็นจำนวนมาก จึงเป็นโอกาสดี ที่คณะจะใช้ความโดดเด่นทางด้านความเป็นนานาชาตินี้ช่วยพัฒนาและฝึกทักษะด้านภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษา โดยสนับสนุนการจัดกิจกรรมระหว่างนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติ และกิจกรรมระหว่างนักศึกษาปริญญาเอก ปริญญาโท และปริญญาตรี เพื่อส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกันมากยิ่งขึ้น
- 7) ความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกันระหว่างคณะต่าง ๆ ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ สุขภาพในด้านการเรียนการสอน การแลกเปลี่ยนข้อมูล และการแบ่งปันทรัพยากรระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการทำวิจัย เพื่อต่อยอดเทคโนโลยีให้มีเพิ่มมากขึ้น โดยอาจสร้างความร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์ได้



2.2.2.5 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะแพทยศาสตร์

(ศาสตราจารย์ นพ.บรรณกิจ โลจนาภิวัฒน์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2561 ถึงวันที่ 29 มกราคม 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก** (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศ ซึ่งจะเห็นได้จากผลสำเร็จของการบริหารงานในช่วงที่ผ่านมา คณะได้รับการรับรองคุณภาพและได้รับรางวัลในระดับชาติหลายรายการ เช่น ได้รับการรับรอง EdPEx300 ในปี 2561 ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC) ประจำปี 2562 และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ได้รับการรับรองกระบวนการคุณภาพขั้นก้าวหน้า (Advanced Healthcare Accreditation : AHA) ตั้งแต่ปี 2562 - 2565 เป็นต้น ซึ่งได้สร้างชื่อเสียงให้กับคณะและมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก รวมทั้งการดำเนินงานตามแผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยในปี 2562 ก็มีผลสำเร็จของการดำเนินงานเป็นไปตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด

2) เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานวิจัยที่เป็นระบบและมีกลยุทธ์ในการส่งเสริมสนับสนุนให้คณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษาของคณะให้พัฒนางานวิจัยที่มีคุณภาพ นอกจากนี้คณะยังสามารถบูรณาการการวิจัยเข้ากับการเรียนการสอนได้เป็นอย่างดีและมีความเหมาะสม ตลอดจนสามารถนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปใช้ประโยชน์และตอบสนองความต้องการของประเทศได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

3) เป็นคณบดีที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในคณะ ว่าเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งมีความเอาใจใส่ในการสื่อสารกับบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอยู่เสมอ ทำให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) กลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน และคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานที่ได้ร่วมงานด้วย มีความพึงพอใจต่อการนำวิสัยทัศน์ ค่านิยม และกลยุทธ์ที่กำหนดไว้ในแผนยุทธศาสตร์ของคณะไปใช้ในการบริหารงาน และมีผลให้เกิดการมีส่วนร่วมของหน่วยงานและบุคลากรอย่างชัดเจนอยู่ที่ระดับดีมาก โดยมีค่าคะแนนเฉลี่ยเต็ม 5.00

5) การพัฒนาระบบการให้บริการรักษาพยาบาลได้อย่างมีคุณภาพ โดยการยกระดับความพึงพอใจและความผูกพันที่เป็นเลิศ ด้วยการนำระบบสารสนเทศเข้ามาใช้เป็นเครื่องมือในการลดกระบวนการทำงานและลดเวลาในการเข้ารับบริการในแต่ละจุด ทำให้ผู้ป่วยเกิดความประทับใจมากยิ่งขึ้น

6) ทีมผู้บริหารงานได้ดำเนินการบริหารจัดการเชิงระบบได้อย่างมีประสิทธิภาพ และเกิดสัมฤทธิ์ผลอย่างเป็นรูปธรรม ซึ่งจะเห็นได้จากในช่วงสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ที่ผ่านมา โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่สามารถเตรียมความพร้อมกับสถานการณ์การแพร่ระบาดได้เป็นอย่างดี โดยพบว่าไม่มีบุคลากรทางการแพทย์ท่านใดติดเชื้อเลย อีกทั้งยังสามารถให้บริการทางการแพทย์ การเผยแพร่ให้ความรู้ในการป้องกันการติดเชื้อดังกล่าวให้แก่ประชาชนและผู้เข้ารับบริการอย่างครอบคลุมและทั่วถึงจนเป็นที่ยอมรับและเป็นที่ยิ่งของชาวเชียงใหม่และประชาชนในจังหวัดใกล้เคียง

7) การนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ ที่ได้ให้ไว้ในช่วงการบริหารงานในรอบ 1 ปี 6 เดือนแรก ไปดำเนินการอย่างครบถ้วน เช่น การจัดทำแผนแม่บทด้านทรัพยากรบุคคล ปี 2560 - 2563 โดยมุ่งในการพัฒนาระบบทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรทุกกลุ่มได้รับการพัฒนาตนเองให้มีขีดความสามารถในระดับชาติและระดับนานาชาติ และการวางแผนแม่บทด้านกายภาพและสิ่งแวดล้อม ในระยะสั้น 5 ปี ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2561 - 2566 และในระยะยาว 10 ปี ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2563 - 2573 เป็นต้น

8) การวางแผนเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านการเรียนการสอนและทักษะที่จำเป็นในอนาคต โดยการเปิด “โครงการผลิตแพทย์ทันตวิทยาการข้อมูล” โดยใช้กลไกหลักสูตรปริญญาที่สอง ซึ่งได้แก่หลักสูตรวิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิทยาการข้อมูล ให้กับนักศึกษาหลักสูตรแพทยศาสตรบัณฑิตเพื่อผลิตแพทย์ให้มีความสามารถและทักษะที่หลากหลายทั้งทางด้านการแพทย์และด้านการจัดการข้อมูล โดยการบูรณาการเปิดสอนร่วมกับคณะวิทยาศาสตร์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี และสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การสร้างสมดุลระหว่างการเป็นโรงเรียนแพทย์ชั้นนำ เพื่อการเรียนการสอนและการสร้างความเข้มแข็งทางการแพทย์เชิงลึกหรือเชิงวิชาการ และการเป็นโรงพยาบาลชั้นนำเพื่อความเป็นเลิศด้านการรักษาพยาบาลและการแสวงหารายได้ เนื่องจากที่ผ่านมายังไม่พบมิติของการเป็นโรงเรียนแพทย์ชั้นนำที่มีความเป็นเลิศด้านการบริการรักษาพยาบาลได้

2) การนำแนวปฏิบัติตามแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้เป็นเครื่องมือในการพัฒนาคนให้ก้าวไปสู่เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เนื่องจากเป็นคณะที่มีความสำคัญ เพราะสามารถเข้าไปให้การช่วยเหลือและดำเนินงานเชิงบูรณาการร่วมกับคณะอื่น ๆ ได้หลายเป้าหมายทั้งทางตรงและทางอ้อม เช่น เป้าหมายที่ 3 ด้านการมีสุขภาพและความเป็นอยู่ที่ดี (Good health well being) ซึ่งคณะมีจุดแข็งที่สามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยขึ้นสู่อันดับหนึ่งในด้านนี้ได้ หากมีการเพิ่มประเด็นด้านการขจัดความยากจน การดูแลสุขภาพชุมชนและการเข้าถึงประชาชน และการช่วยเหลือโรงพยาบาลในชุมชนโดยผ่าน Telemedicine หรือการออกหน่วยตามชุมชน ซึ่งหากดำเนินการได้สำเร็จ คณะจะมีส่วนร่วมในการขจัดความยากจนของประชาชนลงได้ รวมถึงการนำแนวทางปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียงมาใช้กับเป้าหมายอื่น ๆ ที่มีความเกี่ยวข้องกับคณะด้วย

3) การให้ความสำคัญทางด้าน Telemedicine หรือการรักษาพยาบาลทางไกล โดยนำเทคโนโลยีที่ช่วยให้ผู้ป่วยและบุคลากรทางการแพทย์ที่มีความเชี่ยวชาญ ซึ่งอยู่ห่างไกลกันสามารถพูดคุยกันได้แบบ Real-time มาใช้ประโยชน์ทำให้การรักษาพยาบาลมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อผลักดันให้คณะเป็นศูนย์กลางของสุขภาพชุมชนในพื้นที่กั้นดารหรือเป็นที่พึ่งของประชาชน ชุมชน และโรงพยาบาลที่อยู่ในพื้นที่ห่างไกล เช่น การส่งเสริมวิธีการให้บริการตรวจสอบอาการผู้ป่วยในเบื้องต้นผ่านระบบออนไลน์ การจ่ายยา/ส่งยาให้ผู้ป่วยผ่านทางไปรษณีย์ และการเป็นที่ปรึกษาให้กับแพทย์ที่อยู่ห่างไกลในโรคเฉพาะทางที่ต้องอาศัยผู้เชี่ยวชาญผ่านระบบออนไลน์ เป็นต้น

4) หลังจากเหตุการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID19) เรื่อง Telemedicine และ Data Science จะมีความสำคัญมากยิ่งขึ้น คณะจึงจำเป็นต้องมีการลงทุนและพัฒนาเรื่องนี้อย่างแท้จริง ซึ่งปัจจุบันมีโรงพยาบาลหลายแห่งได้ดำเนินการเรื่องนี้แล้ว แต่ก็เป็นการดำเนินงานในหน่วยงานหรือสถาบันของตนเองเท่านั้น จึงไม่เกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการดำเนินงานเท่าที่ควร เพราะขาดการเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างกัน ด้วยศักยภาพและความพร้อมของคณะที่มีอยู่ คณะจึงควรเสริมสร้างบทบาทในการเชื่อมโยงข้อมูลด้านต่าง ๆ ร่วมกับหน่วยงานหรือสถาบันอื่นอย่างเป็นระบบและมีการบูรณาการทำงานร่วมกัน เพื่อก้าวเป็นผู้นำหรือศูนย์กลางในเรื่องนี้ โดยอาจจะริเริ่มที่ภาคเหนือเป็นแห่งแรกก่อน แล้วค่อยขยายไปยังโรงพยาบาลที่สำคัญในภูมิภาคอื่น ๆ ตามลำดับต่อไป

5) เนื่องจากการให้บริการทางการแพทย์ในอนาคต จะมีการนำระบบเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ประโยชน์เพิ่มมากขึ้น ซึ่งจะทำให้การให้บริการและการถ่ายทอดองค์ความรู้มีความสะดวก รวดเร็ว และเข้าถึงง่ายขึ้น ดังนั้น การกำหนดตัวชี้วัดด้านการให้บริการของคณะ ก็ควรต้องมีการเปลี่ยนแปลงตามไปด้วย เช่น พิจารณาจากการให้บริการประชาชนที่ครอบคลุมเพิ่มมากขึ้น ประสิทธิภาพการลดความแออัดภายในโรงพยาบาล เป็นต้น รวมถึงคณะอาจจะต้องมีการคาดการณ์ไปข้างหน้าว่าในอนาคตทางด้านการแพทย์จะมีการเปลี่ยนแปลงอะไรบ้าง เพื่อจะได้เตรียมความพร้อมและสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วนั้นได้

6) การสนับสนุนนโยบายด้านความมั่นคงทางอาหารของประเทศ โดยคณะอาจต้องเพิ่มความร่วมมือกับคณะเกษตรศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร และคณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อดำเนินการโครงการที่เกี่ยวกับอาหาร เช่น อาหารที่มีความปลอดภัย อาหารที่ดีต่อสุขภาพ และอาหารที่ช่วยต่อต้านไวรัสได้ เป็นต้น หากนำอาหารเหล่านี้มาให้ผู้ป่วยรับประทานในโรงพยาบาล ก็จะเกิดประโยชน์ต่อสุขภาพผู้ป่วยโดยรวมเพิ่มมากขึ้นด้วย

7) จากผลสำเร็จของการเปิดสอนหลักสูตร Diploma in Clinical Epidemiology หลักสูตร Diploma in Clinical Statistics หลักสูตรอบรม Basic to Advanced Sample Size for Clinician Research และหลักสูตรอบรม Basic in Clinical Statistics ที่มีนักศึกษาเรียนในหลักสูตรดังกล่าวตั้งแต่ปี 2561 – ปัจจุบัน จำนวนมากถึง 435 คน ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความเชี่ยวชาญของคณะและการได้รับความเชื่อมั่นจากผู้เรียนเป็นอย่างดี คณะจึงควรให้ความสำคัญหลักสูตรหลังปริญญาในลักษณะดังกล่าวเพิ่มมากขึ้น เพราะเป็นหลักสูตรที่ได้รับความสนใจและมีโอกาสในการเสริมสร้างรายได้เพิ่มให้กับคณะได้อีกทางหนึ่ง

8) การส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ที่มีความสนใจทำงาน Societal Engagement ให้จัดทำผลงานในลักษณะต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือมีความสนใจเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะผลงานวิชาการที่รับใช้สังคม เนื่องจากผลงานดังกล่าวสามารถนำมาใช้ขอตำแหน่งทางวิชาการได้

9) ควรจัดทำแผนแม่บท (Master plan) เรื่องการปรับปรุงลักษณะทางกายภาพสิ่งแวดล้อม อาคารสถานที่ และสภาพแวดล้อมและความเป็นอยู่ของบุคลากร โดยเฉพาะเรื่องบ้านพักของบุคลากร เพื่อสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรภายในคณะ

2.2.2.6 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะเภสัชศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.ภก.วิรัตน์ นิวัฒนนันท์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2561 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) ความมุ่งมั่นในการพัฒนาคณะให้ก้าวไปสู่ความสำเร็จ โดยการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) จนทำให้คณะผ่านการประเมิน EdPEX200 เมื่อวันที่ 31 กรกฎาคม 2562 ที่ผ่านมาเป็นที่เรียบร้อยแล้ว

2) ความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กร โดยสามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นส่วนใหญ่ รวมทั้งได้รับการสนับสนุนจากคณาจารย์และผู้บริหารปฏิบัติงานสายปฏิบัติการภายในคณะเป็นอย่างดี ซึ่งจะเห็นได้จากผลการประเมินทั้ง 2 รอบ ผู้ประเมินทั้งสองกลุ่มมีความพึงพอใจอยู่ในระดับดีและมีคะแนนที่ดีขึ้น

3) การได้รับความชื่นชมและการยอมรับจากบุคลากรภายในคณะ โดยเฉพาะบทบาทการเป็นผู้นำในการพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ จึงเป็นโอกาสที่ดีที่คณบดีและทีมงานจะใช้ความเชื่อมั่นและใช้ศักยภาพของบุคลากรทั้งหมดในการผลักดันการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของคณะ เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่กำหนดไว้ร่วมกันต่อไป

4) ความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือจากศิษย์เก่าและองค์กรภายนอก ดังจะเห็นได้ชัดเจนจากการจัดงานครบรอบ 55 ปีของคณะ ที่ผ่านพ้นไปด้วยดีและช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์ที่ดีให้กับคณะเป็นอย่างมาก รวมถึงความสามารถในการระดมทุนมาช่วยพัฒนาคณะได้เป็นจำนวนมากด้วย

5) การเป็นผู้นำองค์กรที่มีจริยธรรม บริหารงานด้วยความโปร่งใส และเป็นที่ยอมรับของบุคลากรภายในคณะ

6) การให้ความสำคัญและการพยายามมุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมด้านสมุนไพร สุขภาพ และผู้สูงอายุ โดยคณะได้จัดทำโครงการเมืองสมุนไพรภาคเหนือร่วมกับหอการค้าจังหวัดเชียงใหม่ ในการดำเนินโครงการสร้างมาตรฐานวัตถุดิบและสารสกัดสมุนไพร ส่งผลให้คณะได้รับงบประมาณสนับสนุนโครงการนี้ จำนวน 27,980,100 บาท

7) การจัดการเรียนการสอนแบบ Active learning โดยใช้ปัญหาเป็นฐานและบูรณาการร่วมกับชุมชน เพื่อสร้างความตระหนักรู้ในการใช้อย่างถูกวิธี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การพัฒนาคณะให้มีความโดดเด่นในเวทีระดับชาติและระดับนานาชาติให้มากยิ่งขึ้น ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการ เพื่อให้คณะเป็นผู้นำและเป็นที่ยอมรับของชุมชน สังคม และประเทศชาติ โดยเฉพาะในสถานการณ์ไม่ปกติที่มีผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชนเช่นปัจจุบัน

2) จะมีวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ผลิตภัณฑ์ออกสู่ตลาดหรือให้คณะมีบทบาทที่โดดเด่นในระดับชาติและระดับนานาชาติได้ คณะอาจต้องเน้นสร้างนวัตกรรมที่เกิดจากการวิจัยและพัฒนา (R&D) โดยการสร้างความร่วมมือกับภาคเอกชนและหน่วยงานของรัฐ เช่น สำนักงานนวัตกรรมแห่งชาติ (NIA) และหน่วยบริหารและจัดการทุนด้านการเพิ่มความสามารถในการแข่งขันของประเทศ (บพข.) เป็นต้น รวมถึงคณะอาจารย์นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาที่มีแนวคิดในการทำธุรกิจเข้ามาเรียน เพื่อเข้ามาช่วยสนับสนุนการนำนวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ของคณะออกสู่ตลาดได้ ซึ่งน่าจะช่วยยกระดับคณะขึ้นได้ในอนาคต

3) การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันคณะมีสัดส่วนของอาจารย์ที่ไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 32 คน จากอาจารย์ทั้งหมด 87 คน หรือคิดเป็น ร้อยละ 36.78 และยังไม่มีความก้าวหน้าของศาสตราจารย์เลย

4) การเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างคณบดีหรือทีมผู้บริหารคณะกับบุคลากรมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรได้รับข้อมูลข่าวสารอย่างทั่วถึงและมีความเข้าใจทิศทางการพัฒนาองค์กรที่ตรงกัน ซึ่งจะช่วยให้คณะมีการพัฒนาองค์กรร่วมกันได้ดียิ่งขึ้น

5) จากประสบการณ์การบริหารงานของคณบดีที่ผ่านมาจะมีความเข้มแข็งและมีประสบการณ์ด้านการบริหารงานเพิ่มมากขึ้น จึงควรนำประสบการณ์ดังกล่าวและข้อมูลจากการประเมินนี้ไปพัฒนาคณะสู่ความเป็นเลิศต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1) มหาวิทยาลัยควรสร้างระบบที่สนับสนุนการใช้เครื่องมือที่มีราคาสูงที่มีอยู่ตามส่วนงานต่าง ๆ ร่วมกัน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปด้วยความสะดวก มีค่าใช้จ่ายที่ไม่สูงมากนัก และเกิดประสิทธิภาพในการพัฒนา งานวิจัยของคณะและของมหาวิทยาลัยโดยรวม

2) มหาวิทยาลัยควรกำหนดแผนพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ในงานหลักด้านต่าง ๆ เป็นภาพรวมระดับมหาวิทยาลัย โดยให้เป็นแผนฯ ระยะสั้นและระยะยาว เพื่อให้แผนพัฒนาระบบ IT ของคณะมีความสอดคล้องและไม่ทับซ้อนกับแผนฯ ระดับมหาวิทยาลัย



2.2.2.7 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะวิทยาศาสตร์

(ศาสตราจารย์ ดร.ธรณินทร์ ไชยเรืองศรี) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2561 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2563 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การเปิดสอนหลักสูตรที่มีความทันสมัย สอดคล้องกับบริบทปัจจุบัน และสามารถรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างรวดเร็วได้ดี เช่น การบูรณาการร่วมกับคณะ/วิทยาลัยในการเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิทยาการข้อมูล (Data Science) รวมทั้งการผลักดันการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติในระดับปริญญาตรี การปรับปรุงหลักสูตรที่มุ่งเน้นสหกิจศึกษาที่มีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการมุ่งเน้นประสิทธิผลการเรียนรู้เป็นสำคัญ (Outcome-based Education, OBE) โดยทุกหลักสูตรจะบรรจุวิชาเกี่ยวกับสถิติพื้นฐานที่จำเป็นในการทำงาน วิชาเกี่ยวกับการเขียนโปรแกรมที่ทันสมัย และวิชาอื่น ๆ ที่เพิ่มทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21

2) การเปิดสอนหลักสูตรปริญญาโท สาขาวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่ออุตสาหกรรม (Science and Innovation for Industry) ที่ผู้เรียนจะได้รับทุนการศึกษาส่วนหนึ่งจากภาคอุตสาหกรรมที่ร่วมโครงการ โดยมีการเรียนการสอนแบบโมดูลและทำวิทยานิพนธ์ ณ สถานประกอบการนั้น ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้เรียนเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งของการดำเนินธุรกิจ ทำให้ได้รับมุมมองที่แปลกใหม่และแตกต่างไปจากเดิม รวมทั้งได้แนวคิดเชิงกลยุทธ์ที่จะก่อให้เกิดประโยชน์ต่อทั้งภาคอุตสาหกรรมและผู้เรียนด้วย

3) การได้ลงนามข้อตกลงความร่วมมือด้านการวิจัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ร่วมกับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีมหานคร จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยแสงซินโครตรอน (องค์การมหาชน) และสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (องค์การมหาชน) เพื่อสร้างคอมพิวเตอร์ควอนตัมสภาพนำยวดยิ่ง (Superconducting Quantum Computer) และระบบซอฟต์แวร์ ซึ่งเป็นการเปิดประตูสู่วิทยาการและเทคโนโลยีใหม่ เพื่อขับเคลื่อนประเทศไทยไปสู่ยุคสมัยของเทคโนโลยีควอนตัมที่จะทำให้เกิดการปฏิวัติอุตสาหกรรม และเชื่อมโยงหลอมรวมองค์ความรู้ด้านฟิสิกส์ วิศวกรรมศาสตร์ เข้ากับวิทยาศาสตร์อีกหลากหลายสาขา โดยคณะเป็นแกนหลักในการดำเนินการ ซึ่งถือเป็นก้าวสำคัญที่จะทำให้คณะได้มีส่วนร่วมในการพัฒนางานวิจัยสาขานี้ในระดับประเทศ และเป็นโอกาสที่ดีในการผลักดันและพัฒนาต่อยอดให้คณะได้รับหน้าที่เป็นแกนหลักในระดับประเทศในอนาคตต่อไป

4) การดำเนินงานโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (Data Science) และโครงการจัดตั้งศูนย์วิจัยควอนตัม (Quantum) เพื่อตอบสนองต่อยุทธศาสตร์การวิจัยของประเทศที่เปลี่ยนแปลงไปและให้เท่าทันกับบริบทการวิจัยของโลก โดยการมุ่งเน้นด้านการคำนวณควอนตัม (Quantum Computing) ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความโดดเด่นในสองเรื่องนี้เพิ่มขึ้น

5) การเป็นผู้บริหารที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงานจนเป็นที่ยอมรับ โดยได้รับความเห็นจากแบบสอบถามทั้งจากกลุ่มผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน คณะกรรมการอำนวยการประจำคณะ กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของคณะอยู่ในระดับดีมาก

6) การได้รับความเชื่อมั่นและการยอมรับจากกลุ่มบุคลากรที่มีความใกล้ชิดกับการบริหารงานของคณบดีมากที่สุด ทั้งจากกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของคณะ ว่า “เป็นผู้นำที่มีการบริหารงานด้วยความโปร่งใส ยุติธรรม มีธรรมาภิบาล และยอมรับการตรวจสอบ” โดยได้รับความเห็นจากแบบสอบถามทั้งสองกลุ่มอยู่ในระดับดีมาก จึงเป็นสิ่งสะท้อนถึงความซื่อสัตย์สุจริตของคณบดีได้เป็นอย่างดี

7) การได้รับความชื่นชมสูงที่สุดในประเด็นที่ “คณบดีที่ได้สร้างผลงานในการบริหารให้เป็นที่ภาคภูมิใจแก่ผู้ร่วมงาน” โดยได้รับความเห็นจากแบบสอบถามในประเด็นนี้สูงกว่าประเด็นอื่น ๆ โดยอยู่ที่ระดับดีมาก ทั้งจากกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ซึ่งนับว่าเป็นปรากฏการณ์ที่เกิดขึ้นได้น้อยมากในการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จึงเป็นเรื่องที่น่ายินดีสำหรับคณบดีและทีมผู้บริหารของคณะทุกท่าน

8) ความมุ่งมั่นและความพยายามของคณบดี รวมทั้งทีมผู้บริหารของคณะในการนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยและข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินผลฯ รอบ 1 ปี 6 เดือนแรกไปดำเนินการ จนทำให้มีผลงานและโครงการต่าง ๆ เป็นที่ประจักษ์อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรมขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การสร้างจุดเด่นของคณะให้มีความชัดเจนและมีความโดดเด่นเพิ่มมากขึ้น รวมทั้งการผลักดันคณะให้เป็นเสาหลักทางด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีในเขตพื้นที่ภาคเหนือและในระดับประเทศต่อไปอย่างต่อเนื่องและอย่างเป็นรูปธรรม

2) การนำผลงานวิจัยของคณะไปขยายผลสู่การใช้งานจริงในเชิงพาณิชย์เพิ่มมากขึ้น โดยการบูรณาการร่วมกับคณะอื่น ๆ ที่ต้องการความรู้เฉพาะทางด้านวิทยาศาสตร์ รวมถึงการทำงานร่วมกับภาคอุตสาหกรรมต่าง ๆ เพื่อให้ผลงานวิจัยเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับคณะอย่างยั่งยืนต่อไป

3) การเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติภายในคณะในทุกมิติเพิ่มขึ้นและอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับและเป็นโครงสร้างพื้นฐานในการที่จะขับเคลื่อนคณะให้ก้าวสู่ระดับสากลตามความคาดหวังต่อไป

4) การส่งเสริมและสนับสนุนด้านการขอตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์เพิ่มมากขึ้น เนื่องจากคณะมีอาจารย์ที่มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกมากถึงร้อยละ 94 ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด รวมทั้งมีผลงานวิจัยเป็นจำนวนมาก แต่ตำแหน่งวิชาการระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์โดยรวม ยังอยู่เพียงร้อยละ 21.50 เท่านั้น ซึ่งยังต่ำกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ (รศ. และ ศ. = ร้อยละ 30)

5) ควรสนับสนุนให้คณะมีการดำเนินการที่ตอบสนองต่อเป้าหมายเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals : SDGs) เพิ่มมากขึ้น โดยการนำหรือใช้ผลงานวิจัยที่มีอยู่ของคณะเป็นฐานในการดำเนินงานเป้าหมายด้านต่าง ๆ เพื่อเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยยกระดับของมหาวิทยาลัยในภาพรวมและช่วยผลักดันวิทยาศาสตร์ให้มีบทบาทสำคัญในการสร้างประโยชน์ให้แก่ประเทศชาติต่อไป

6) การสนับสนุนให้คณะดำเนินการเรียนการสอนในรูปแบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) เพิ่มมากขึ้น โดยการเปิดสอนหลักสูตรที่มีอยู่เดิมในลักษณะ Reskill, Upskill และ New Skill ซึ่งเป็นการมุ่งเน้นให้ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์ เพื่อใช้ประโยชน์ในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ และใช้เป็นพื้นฐานความรู้ให้แก่คณะอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

7) การส่งเสริมให้คณะมีลักษณะการทำงานในรูปแบบ Triple Track โดยมุ่งเน้นการให้ความสำคัญใน 3 ด้าน ได้แก่ (1) ด้านความเป็นเลิศทางวิชาการและงานวิจัยพื้นฐาน ซึ่งเป็นด้านที่คณะสามารถดำเนินการได้เป็นอย่างดี โดยอาจต่อยอดพัฒนาให้เกิดเป็นความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์เชิงลึก (Deep Science) เพื่อรองรับความต้องการในด้านดังกล่าวของประเทศต่อไป (2) ด้านการต่อยอดความรู้และความเชี่ยวชาญทางด้านวิทยาศาสตร์ โดยนำไปใช้ให้เกิดประโยชน์จนทำให้เกิดความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีขั้นสูง (Deep Technology) เนื่องจากทั้งสองด้านถือเป็นองค์ความรู้สำคัญในระดับประเทศ และ (3) ด้านการนำวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีให้เข้าถึงและช่วยเหลือในระดับชุมชน โดยดำเนินการในรูปแบบ Triple Helix และมุ่งเน้นการสร้างเครือข่ายร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐ ภาคเอกชน ภาคอุตสาหกรรม และภาคชุมชน

8) การเสริมสร้างความเข้าใจและแรงจูงใจให้กลุ่มคณาจารย์ที่ทำงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น เพื่อปรับเปลี่ยนมุมมองและวิธีคิด คณาจารย์ควรปรับเปลี่ยนเป็นการมองแบบ Outside In และมุ่งเน้นให้มีการทำงานร่วมกับภายนอกมากยิ่งขึ้น อาทิ คณะอาจกำหนดนโยบายหรือออกไปสร้างความร่วมมือกับชุมชนในระยะยาว ประมาณ 3 – 5 ปี เพื่อจะได้ดำเนินงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง จนสามารถแก้ไขปัญหาให้กับชุมชนนั้น ๆ ได้อย่างถูกต้องและยั่งยืน ทำให้เกิดผลกระทบ (Impact) ในวงกว้างได้มากกว่า และจะเกิดประโยชน์ต่อสังคมได้อย่างแท้จริง

9) คณะควรนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ ไปพิจารณาดำเนินการตามความเหมาะสม โดยไม่ให้ส่งผลกระทบต่อผลงานเดิมที่ทางคณะได้ดำเนินการไว้ก่อนหน้านี้ เนื่องจากคณะทำได้ดีอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยควรต้องมีการศึกษาและหาแนวทางในการแก้ไขปัญหาเกี่ยวกับการมีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบด้านการรับสมัครและการดูแลนักศึกษาต่างชาติ รวมถึงการต่อวีซ่า (VISA) และการสร้างบรรยากาศของการเป็นนานาชาติอย่างแท้จริง เพื่อให้เกิดการบูรณาการทำงานร่วมกันอย่างเป็นระบบ โดยมีหน่วยงานกลางที่เปรียบเสมือน One stop service ทำหน้าที่รับผิดชอบงานเกี่ยวกับนักศึกษาต่างชาติทั้งหมด รวมถึงอาจารย์ชาวต่างชาติ ซึ่งอาจจะช่วยให้การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติของส่วนงานต่าง ๆ และของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาพรวม เป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น

ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยสามารถเชิญผู้ทรงคุณวุฒิที่มีประสบการณ์ทางด้านการศึกษาหรือการต่างประเทศมาช่วยเป็นที่ปรึกษาในเรื่องนี้ได้ ก็จะช่วยให้การดำเนินงานของมหาวิทยาลัยมีความชัดเจนและสามารถแก้ไขปัญหาเหล่านี้ได้เร็วยิ่งขึ้น

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ขอความช่วยเหลือจากสำนักงานตรวจคนเข้าเมืองจังหวัดเชียงใหม่ อย่างสม่ำเสมอ และกองวิเทศสัมพันธ์ได้มีการให้บริการแบบจุดเดียวโดยการนำนักศึกษาต่างชาติเข้ามาดูแลเรื่องการต่อวีซ่า ซึ่งสามารถแก้ปัญหาดังกล่าวได้ในระดับหนึ่ง ทั้งนี้ กองวิเทศสัมพันธ์จะดำเนินการเพิ่มเติมในส่วนที่ยังพบปัญหาอยู่ต่อไป

2.2.2.8 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วรยศ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนาและข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การเป็นหนึ่งในกลุ่มผู้นำในการริเริ่มการทำงานร่วมกันระหว่างส่วนงานและการบูรณาการข้ามส่วนงาน ไม่ว่าจะเป็นการดำเนินกิจกรรมต่าง ๆ หรือด้านการเรียนการสอน ตัวอย่างที่เห็นได้ชัด คือ ความร่วมมือและบูรณาการในหลักสูตร Data Science ซึ่งปัจจุบันได้ถูกต่อยอดไปสู่หลักสูตรการสร้างแพทย์นักวิทยาการข้อมูลร่วมกับคณะแพทยศาสตร์

2) การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือที่เข้มแข็งกับนักศึกษาเก่าให้มีส่วนร่วมในการพัฒนาคณะ ไม่ว่าจะเป็นการถ่ายทอดประสบการณ์จากรุ่นพี่ไปสู่รุ่นน้อง การระดมทุนทรัพย์เพื่อปรับปรุงสิ่งแวดล้อมกายภาพภายในคณะจนสามารถขยายพื้นที่สำหรับการเรียนการสอนและการทำกิจกรรมของนักศึกษาเพิ่มจากเดิมได้ รวมถึงการสร้างความเข้าใจกับสโมสรนักศึกษาอย่างเข้าถึง ส่งผลให้การจัดกิจกรรมของนักศึกษาที่เคยมีปัญหา ได้รับการแก้ไขด้วยความราบรื่นและได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดี

3) คณบดีเป็นคนที่มีความคิดเชิงตรรกะหรือมีเหตุผล จึงมีส่วนร่วมสำคัญในการทำให้คณะบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ และทำให้คณะมีความรักความสามัคคีจนถึงปัจจุบัน รวมถึงยังสามารถสร้างความร่วมมือและความพึงพอใจให้แก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Stakeholder) เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

4) เป็นที่ยอมรับจากบุคลากรของคณะทั้งคณาจารย์และปฏิบัติปฏิบัติงานสายปฏิบัติการในเรื่องของความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและการมีภาวะผู้นำสูง ส่งผลให้ผลการบริหารงานของคณะประสบความสำเร็จในหลาย ๆ ด้านและได้รับการประเมินในระดับที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) การนำข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีที่ได้ให้ไว้ในการประเมินผลการบริหารงานในช่วง 1 ปี 6 เดือนแรก ไปปรับปรุงและพัฒนาการบริหารงานในช่วงที่ผ่านมา ซึ่งจะเห็นได้ว่าในการประเมินรอบปัจจุบัน คณบดีได้รับคะแนนผลประเมินจากแบบสอบถามการบริหารงานในภาพรวมอยู่ในเกณฑ์ที่ดีขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) การทำงานบูรณาการร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ จากทุกกลุ่มสาขาวิชาเพิ่มมากขึ้น ทั้งทางด้านการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการรับใช้สังคม โดยใช้นวัตกรรมและเทคโนโลยี เพื่อช่วยขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย รวมถึงการทำงานเป็นทีมและการใช้ทรัพยากรภายในคณะร่วมกันด้วย เพื่อสร้างผลงานที่นำไปใช้ได้จริง และมีผลกระทบต่อสังคมสูง
- 2) คณะอาจต้องนำจุดแข็งและความเชี่ยวชาญเฉพาะทางมาต่อยอดไปสู่การสร้างงานวิจัยหรือการหาทุนในการทำงานวิจัยในรูปแบบของสหสาขาวิชาหรืองานวิจัยในลักษณะของการบูรณาการร่วมกับส่วนงานหรือหน่วยงานอื่น รวมถึงการให้บริการวิชาการในรูปแบบใหม่ เพื่อเป็นการเพิ่มรายรับของคณะอีกช่องทางหนึ่ง
- 3) ควรใช้ข้อได้เปรียบของคณะที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางนำไปสนับสนุนยุทธศาสตร์ชาติให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและจุดเด่นของคณะ เช่น วิศวกรรมหุ่นยนต์อุตสาหกรรม วิศวกรรมชีวการแพทย์ และวิศวกรรมอุตสาหกรรมการบิน เป็นต้น เพื่อเป็นศูนย์ซ่อมบำรุงเครื่องบินและฝึกอบรม
- 4) การเพิ่มความรู้ทางด้านการบริหารจัดการองค์กรให้แก่กลุ่มคณาจารย์ของคณะผ่านการให้บริการวิชาการ เนื่องจากคณะมีศักยภาพที่สามารถเชื่อมโยงไปยังกลุ่มอุตสาหกรรมที่มีความต้องการสูงของประเทศและมีความหลากหลาย ซึ่งนอกเหนือจากเป็นการเสริมสร้างความรู้และทักษะให้แก่คณาจารย์ของคณะแล้ว ยังจะเป็นช่องทางในการเพิ่มรายรับแก่คณะอีกช่องทางหนึ่ง รวมถึงให้มีการอบรมหรือเรียนหลักสูตรระยะสั้นทางการบริหารเพิ่มเติม เช่น Mini MBA เป็นต้น เพื่อให้คณาจารย์มีความรู้ทางด้านการเงิน บัญชี บุคคล และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารจัดการองค์กรด้วย
- 5) การเตรียมความพร้อมทางด้านบุคลากร งบประมาณสนับสนุน และปัจจัยพื้นฐานที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่หลักสูตรที่คณะมีความเชี่ยวชาญอยู่แล้ว นอกจากนั้นอาจต้องสำรวจถึงความต้องการบุคลากรทางวิศวกรรมในด้านต่าง ๆ ทั้งในช่วงเวลาปัจจุบันและในอนาคต นำมาจัดทำเป็นหลักสูตรการเรียนการสอน ทั้งหลักสูตรระยะสั้นและหลักสูตรปกติ ซึ่งนอกจากจะช่วยตอบสนองความต้องการทางด้านบุคลากรแล้ว ยังจะเป็นการสร้างรายได้เพิ่มเติมใหม่ ๆ ให้แก่คณะอีกด้วย
- 6) การเสริมสร้างความเป็นนานาชาติภายในคณะเพิ่มมากขึ้น โดยการพัฒนาด้านต่าง ๆ ให้เป็นที่ยอมรับและมีชื่อเสียงในระดับนานาชาติต่อไป
- 7) การจัดทำแผนการเปลี่ยนผ่าน (Handover Plan) ในการส่งต่อองค์ความรู้ แผนการดำเนินงาน และสิ่งต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานของคณะไปยังผู้บริหารรุ่นถัดไป เพื่อให้การดำเนินงานของคณะสามารถดำเนินการต่อไปได้อย่างราบรื่น มีประสิทธิภาพ และก้าวสู่ความเป็นเลิศในด้านต่าง ๆ ได้อย่างต่อเนื่อง
- 8) การสำรวจจำนวนและความพร้อมของอุปกรณ์และเครื่องมือต่าง ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำเป็นแผนการบำรุงรักษาและการจัดหาอุปกรณ์ทดแทน โดยเฉพาะอย่างยิ่งอุปกรณ์ในด้านการเรียนการสอน เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพและประสิทธิภาพในการเรียนของนักศึกษา รวมถึงเพื่อใช้เป็นข้อมูลในการนำเสนอมหาวิทยาลัยเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณเรื่องนี้ต่อไปด้วย
- 9) การเสริมสร้างทักษะทางวิชาชีพที่จำเป็นให้แก่นักศึกษา โดยการสอดแทรกทักษะต่าง ๆ ที่จำเป็นต่อการประกอบอาชีพในยุคปัจจุบัน เช่น Critical Thinking, Design Thinking และทักษะภาษาอังกฤษ เป็นต้น เพื่อให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากคณะมีความได้เปรียบและสามารถตอบสนองความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตในยุคปัจจุบันได้มากขึ้น นอกจากนี้คณะควรมีกระบวนการในการเสริมสร้างทักษะทางด้านอารมณ์และสังคม (Soft Skills) การช่วยเหลือเพื่อนและแบ่งปันในการเรียนรู้ และการส่งเสริมด้านคุณธรรมจริยธรรมให้แก่นักศึกษาเพิ่มขึ้น เพื่อให้บัณฑิตมีภูมิคุ้มกัน ไม่เครียดกับการเรียน และมีความละเอียดใส่ใจในการกระทำผิดต่อวิชาชีพ โดยการสอดแทรกผ่านการเรียนการสอนและการเป็นแบบอย่างที่ดีให้เห็น

10) การมุ่งเน้นการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการร่วมกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) มาประยุกต์ใช้กับการเรียนการสอนของคุณะ โดยลดการเรียนภาคทฤษฎีและเน้นภาคปฏิบัติเพิ่มมากขึ้น เพื่อสร้างนักปฏิบัติวิชาชีพทางวิศวกรรมให้กับสังคม รวมทั้งเพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ความรู้และทักษะการปฏิบัติที่ได้จากการเล่าเรียนมาประยุกต์ใช้ในสถานการณ์ทำงานจริง ซึ่งจะส่งผลให้นักศึกษาได้รับความรู้และประสบการณ์จริงมากยิ่งขึ้น นอกจากนี้ยังเป็นการช่วยสร้างโอกาสได้งานของนักศึกษาและเป็นการส่งเสริมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างคณะกับสถานประกอบการได้อีกด้วย

11) การยกระดับเป้าหมายและตัวชี้วัดที่มีความสำคัญ เช่น ร้อยละของผู้สอบผ่านใบประกอบวิชาชีพ ร้อยละของนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาตามแผน เป็นต้น ให้มีเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ที่สูงมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1) มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญและตระหนักถึงปัญหานักศึกษาเป็นโรคซึมเศร้ามากขึ้น หรืออาจทำเป็นนโยบายเร่งด่วนที่มหาวิทยาลัยและส่วนงานจะต้องร่วมมือกันแก้ไขปัญหาอย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างภูมิคุ้มกันและสร้างทางออกที่ดีให้กับนักศึกษาที่เป็นโรคซึมเศร้าหรือที่กำลังจะเป็น โดยอาจมีทีมแพทย์มาช่วยกันวางระบบเรื่องนี้ด้วย

2) การสรรหาคนบดคนต่อไป อาจนำประเด็นปัญหาและอุปสรรคจากการบริหารงานที่ผ่านมา นำมาเป็นส่วนหนึ่งที่ทำให้คนบดคนหาแนวทางในการปรับปรุงหรือแก้ไขต่อไป รวมถึงควรเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับของภาควิชา เพื่อคงความสามัคคีโดยรวมของคุณะไว้ และควรให้ความสำคัญเรื่อง (1) การใช้เครือข่ายนักศึกษาเก่าของคุณะในการจัดการศึกษาเชิงบูรณาการร่วมกับการทำงาน (WIL) เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้มี Soft Skills ที่หลากหลาย (2) การเน้นแสวงหาแหล่งทุนวิจัยและการบริการวิชาการเพื่อแสวงหารายได้ โดยการทำเป็นโครงการร่วมกันเพื่อให้ได้ผลงานดี ๆ ที่โดดเด่นและสามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้ (3) การมุ่งเน้นวิศวกรรมเฉพาะทางที่มีความเชี่ยวชาญ เช่น วิศวกรรมชีวการแพทย์ วิศวกรรมทางราง วิศวกรรมอุตสาหกรรมการบิน และวิทยาการข้อมูล เป็นต้น โดยบูรณาการความร่วมมือกับศาสตร์สาขาอื่น ๆ และ (4) การสร้าง Succession plan อย่างเป็นระบบ เพื่อสร้างผู้บริหารรุ่นต่อไปให้สามารถสืบสานงานและความสำเร็จของคุณะได้



2.2.2.9 ให้ความสำคัญขอขบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช กาญจนการุณ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 26 มิถุนายน 2561 ถึงวันที่ 25 ธันวาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก** (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) ความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กร โดยเฉพาะการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดแก่ส่วนรวม และความสามารถบริหารงานได้ตามเป้าหมายที่วางไว้เป็นส่วนใหญ่
- 2) การดำเนินการพัฒนาขีดความสามารถของอาจารย์และคุณภาพของการเรียนการสอน ให้เข้าสู่ความเป็นสากล ซึ่งคณะได้วางกลยุทธ์ที่สำคัญไว้หลายวิธีการ เช่น การเพิ่มพูนทักษะให้แก่อาจารย์โดยการส่งเสริมและสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์และนักวิจัยมีโอกาสไปแลกเปลี่ยนกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ การให้อาจารย์ต่างชาติมีส่วนร่วมในการประชาสัมพันธ์หลักสูตรไปยังโรงเรียนมัธยมที่มีการเรียนการสอนแบบนานาชาติ และการเปิดกระบวนวิชาที่สอนเป็นภาษาอังกฤษ ในหลักสูตรปริญญาตรี (ภาคปกติ) เป็นต้น
- 3) การเพิ่มขีดความสามารถของบัณฑิต โดยคณะได้จัดการเรียนการสอนในศตวรรษที่ 21 แบบ Outcome Based Education (OBE) เพิ่มขึ้น และได้เปิดกระบวนวิชาใหม่ ๆ ทางด้าน Digital Economy, ICT Economics & Telecom Policy และ Selected Topic in Start-up สำหรับบัณฑิตที่จบไปแล้วให้มีการ Re-skill และ Up-skill โดยเปิดเป็นหลักสูตรระยะสั้นภายใต้ CMU-SMILE นอกจากนี้คณะยังได้ใช้งบประมาณจำนวนมากเพื่อลงทุนโครงสร้างพื้นฐานด้านการศึกษา เช่น ห้องเรียนที่จะพัฒนาเป็น Smart Classroom ห้อง Computer Lab ที่ทันสมัยและเพียงพอแก่นักศึกษา ทุกห้องจะติดตั้งเครื่องฟอกอากาศ และศูนย์วิจัยต่าง ๆ จะมี Software ที่ทันสมัยถูกต้องตามกฎหมายที่ใช้ในการวิเคราะห์เชิงปริมาณทางเศรษฐศาสตร์ รวมถึงข้อมูลทางเศรษฐกิจที่สำคัญ เพื่อใช้ประกอบการเรียนการสอนและวิจัย และอาจารย์ทุกคนจะได้รับการจัดสรร Computer แบบ Notebook เพื่อใช้เป็นประโยชน์สำหรับการเรียนการสอนแบบใหม่
- 4) การสร้างความร่วมมือกับนักศึกษาเก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง โดยการเชิญนักศึกษาเก่าที่ประสบความสำเร็จมาบรรยายและถ่ายทอดประสบการณ์ให้แก่แก่นักศึกษาปัจจุบันอย่างสม่ำเสมอ เพื่อสร้างแรงบันดาลใจและแนวทางในการประกอบอาชีพในอนาคต รวมถึงการสนับสนุนงบประมาณส่งเสริมโครงการด้านจิตอาสา เพื่อให้เกิดการมีส่วนร่วมของนักศึกษา เช่น การบริการด้านชุมชน บ้านพักคนชรา เป็นต้น
- 5) การสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความผูกพันต่อองค์กรให้บุคลากรทุกฝ่ายอย่างต่อเนื่อง เช่น มีนโยบายที่จะพัฒนาและยกระดับพนักงานชั่วคราวที่มีประสิทธิภาพให้เป็นพนักงานประจำทุกคน รวมถึงการประเมินเลื่อนขั้นเงินเดือนได้ใช้วิธีเกณฑ์ TOR ร่วมกับตัวชี้วัดส่วนบุคคล หรือ KPI ส่วนบุคคล (Econ Scorecard) ทำให้ปัญหาการร้องเรียนลดลง ซึ่ง KPI ส่วนบุคคลนี้จะมีการทบทวนและปรับเปลี่ยนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของคณะอย่างต่อเนื่อง
- 6) การมีมาตรการปรับปรุงกระบวนการและวิธีการรับนักศึกษาใหม่ การปรับปรุงหลักสูตรและการเพิ่มกระบวนวิชาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย รวมทั้งการมีกลยุทธ์การรับนักศึกษาต่างชาติมากขึ้น ซึ่งแนวทางดังกล่าวส่งผลให้คณะมีฐานะทางการเงินที่มั่นคงและเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1) การผลักดันคณะให้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในระดับ EdPEX300 ต่อไป เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาคณะอย่างเป็นระบบ รวมทั้งเพื่อก้าวเป็นคณะแบบอย่างของการทำงานที่เข้มแข็งและประสบความสำเร็จของมหาวิทยาลัยต่อไป

2) การจะบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ทั้ง 3 เรื่องที่คณะกำหนดไว้ ได้แก่ (1) มีจำนวนบทความต่ออาจารย์และนักวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus และ Citations ต่ออาจารย์และนักวิจัยในฐานข้อมูล Scopus เป็นอันดับ 1 ใน 5 ของเอเชียภายในปี พ.ศ. 2575 (2) มีจำนวนเงินทุนด้านการศึกษาและวิจัยจากต่างประเทศเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจเพิ่มขึ้นทุกปีและบรรลุเป้าหมายจำนวน 10 ล้านบาทในปี พ.ศ. 2575 และ (3) มีองค์กรของภาครัฐ/เอกชนที่บุคลากรของคณะมีบทบาทหรือเป็นที่ปรึกษาในระดับชาติหรือระดับสากลจำนวน 10 องค์กรภายในปี พ.ศ. 2575 ซึ่งเป้าหมายเหล่านี้จะบรรลุผลสำเร็จได้ คณะจะต้องมีการจัดทำ Roadmap ในการขับเคลื่อนแผนอย่างเป็นขั้นตอน โดยต้องมีกลยุทธ์ที่ชัดเจนและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติได้ เพื่อการนำพาคณะให้ก้าวไปสู่ความเป็นเลิศทางด้านเศรษฐศาสตร์ได้อย่างมีทิศทาง โดยอาจจะมีการแบ่งเป็นช่วงระยะเวลาในการพัฒนาและเตรียมความพร้อมในการทำงานเป็นแบบระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาว เป็นต้น

3) คณะควรสร้างจุดแข็งหรือจุดเด่นที่คณะมีความเชี่ยวชาญ เพื่อจะได้กำหนดกรอบในการทำงานเรื่องนั้น ๆ ให้มีความโดดเด่นและเป็นที่ยอมรับของสังคมเพิ่มมากขึ้น เพราะปัจจุบันยังเห็นภาพไม่ชัดเจนเท่าที่ควร เนื่องจากสิ่งนี้จะช่วยสร้างชื่อเสียงให้กับคณะและช่วยดึงดูดให้นักศึกษาตัดสินใจเข้ามาเรียนเพิ่มขึ้น

4) คณะควรเสริมสร้างบทบาทการตอบสนองสังคม การชี้นำสังคม และการเตือนสติสังคม ทางด้านเศรษฐกิจให้กับประชาชนผ่านสื่อต่าง ๆ เพื่อให้คณะมีความโดดเด่นเรื่องนี้เพิ่มขึ้น รวมถึงการผลิตบัณฑิตให้เป็นนักวิชาการเศรษฐศาสตร์ที่สามารถเป็นผู้ชี้นำสังคมในสถานการณ์ที่หลากหลายมิติดังเช่นปัจจุบันนี้ให้ได้อย่างเป็นรูปธรรมด้วย

5) ควรมีแผนการสร้างผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession plan) ทั้งในส่วนของตัวเองบุคคล และของทีมบริหารที่จะเป็น Successor อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้มี Successor ที่มีศักยภาพในการบริหาร การเปลี่ยนแปลงและสามารถขึ้นมาทำงานเป็นทีมร่วมกันได้ เพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมผู้บริหารรุ่นต่อไปในการเข้ามาสานต่อการพัฒนางานด้านต่าง ๆ ของคณะในอนาคตให้มีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่องและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน

6) การเปิดรับนักศึกษาใหม่และจำนวนนักศึกษาทั้งหมดในภาพรวมของคณะ อาจจะต้องคำนึงถึงสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษาทั้งหมดที่สอดคล้องกับเกณฑ์ที่สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เคยกำหนดไว้ เพื่อไม่ให้เกิดผลกระทบต่อคุณภาพการเรียนการสอนโดยรวม รวมทั้งเพื่อให้คณาจารย์ของคณะมีเวลาในการพัฒนาตนเองในด้านอื่น ๆ เพิ่มมากขึ้น

7) การเปิดหลักสูตรสองปริญญาร่วมกับคณะและสถาบันอื่นทั้งภายในประเทศและต่างประเทศหลายหลักสูตร หากมีการเปิดสอนหลักสูตรร่วมกับคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น ก็จะช่วยสร้างความเข้มแข็งทางวิชาการและความก้าวหน้าทางด้านการศึกษาให้กับคณะเป็นอย่างมาก

8) การเรียนการสอนของคณะควรเน้นการคิดวิเคราะห์/สังเคราะห์ข้อมูล (Data analytics) ในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ทันกับโลกยุคใหม่ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เช่น การวิเคราะห์ข้อมูลที่อยู่ในลักษณะ Big data เพื่อช่วยในการวิเคราะห์ธุรกิจตามวัตถุประสงค์ที่ต้องการ และการวิเคราะห์เหตุการณ์ที่อาจจะเกิดขึ้นในอนาคตได้อย่างรวดเร็วทันกับเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไป และง่ายต่อการตัดสินใจที่จะดำเนินการต่อไปอย่างไร เป็นต้น รวมถึงคณะควรจะเป็นฐานข้อมูลด้าน Digital economy ของภูมิภาคหรือของประเทศ เพื่อนำข้อมูลเหล่านั้นไปสร้างประโยชน์ในการพัฒนา เช่น การแก้ไขปัญหาความยากจน และการแก้ไขปัญหาความเหลื่อมล้ำทางด้านเศรษฐกิจให้แก่ประเทศชาติและชุมชนต่อไป เป็นต้น

9) ควรมีการฝึกอบรมหรือการสอนเพื่อเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาชาวต่างชาติและนักศึกษาไทยที่มีความสนใจ เพื่อให้เกิดการสื่อสารที่ตรงกันและเกิดประสิทธิภาพในการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากนักศึกษาแลกเปลี่ยนที่เข้ามาศึกษาภายในคณะส่วนใหญ่เป็นนักศึกษาจากประเทศจีนซึ่งยังมีปัญหาด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ

10) การพัฒนาอุปกรณ์ทางเทคโนโลยีที่ใช้เป็นสื่อการเรียนการสอนให้มีความทันสมัยเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะคุณภาพและระบบการประมวลผลของคอมพิวเตอร์ที่ใช้ในการเรียนการสอนในกระบวนวิชาต่าง ๆ ซึ่งเรื่องนี้ได้รับเสียงสะท้อนกลับจากความเห็นของกลุ่มนักศึกษาเป็นจำนวนมาก

11) ข้อมูลจากการเก็บแบบสอบถามการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีในรอบ 1 ปี 6 เดือน และรอบ 3 ปี พบว่ามีจำนวนคณาจารย์ประจำภายในคณะตอบกลับมาในจำนวนค่อนข้างน้อย คณบดีอาจต้องทบทวนถึงการสร้างความผูกพันองค์กรร่วมกับคณาจารย์ หรืออาจจะต้องเพิ่มการสื่อสารภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น ซึ่งเรื่องนี้เป็นผลดีต่อการบริหารงานร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1) มหาวิทยาลัยควรมหาแนวทางในการจัดกระบวนวิชาศึกษาทั่วไป (GE) ที่สอนเป็นภาษาอังกฤษให้มีความหลากหลายและเพียงพอกับความต้องการของนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติ โดยการขอความร่วมมือให้ส่วนงานที่เกี่ยวข้องเปิดสอนกระบวนวิชาศึกษาทั่วไปให้เป็นภาษาอังกฤษต่อไป

2) การต่อ VISA ของคณาจารย์และนักศึกษาต่างชาติยังมีความล่าช้าอยู่ มหาวิทยาลัยควรมหาแนวทางในการอำนวยความสะดวก โดยการประสานงานและบูรณาการร่วมกับสำนักงานการตรวจคนเข้าเมือง (ตม.) เพิ่มมากขึ้น

3) ขอให้ช่วยสนับสนุนการพัฒนาสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน (Infrastructure) ของคณะ เพื่อความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีของคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา

2.2.2.10 ให้ความเห็นขอรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะสังคมศาสตร์

(รองศาสตราจารย์ ดร.เทพินทร์ พิชรานุรักษ์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2561 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมาก (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีมากเช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การจัดตั้งศูนย์อินเดียนศึกษา เพื่อเป็นหน่วยงานในการสร้างและพัฒนาคณะความรู้เกี่ยวกับอินเดียนศึกษาในมิติต่าง ๆ ซึ่งจะนำไปสู่ความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประเทศอินเดียนที่มากขึ้น

2) ความโดดเด่นด้านวิชาการและงานวิจัยของคณะ ซึ่งเห็นได้จากการบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัดในแผนยุทธศาสตร์เชิงพันธกิจที่ 2 : วิจัยที่เป็นเลิศ รวมถึงการที่คณะได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากหน่วยงานภายนอกเป็นจำนวนมากในแต่ละปี

3) ได้รับการยอมรับจากบุคลากรของคณะทั้งคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการในเรื่องความมุ่งมั่นในการทำงานและการบริหารงานที่โปร่งใส

4) ความสามารถในการบริหารงานบนความคิดเห็นที่แตกต่าง ที่เป็นทั้งปัญหาอุปสรรคและความท้าทายของผู้บริหารในการพัฒนาองค์กร ซึ่งการบริหารงานที่ผ่านมา คณบดีสามารถทำเรื่องนี้ได้ดีมาก จนทำให้บรรยากาศการทำงานและภาพลักษณ์ของคณะดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง

5) การนำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ ในรอบ 1 ปี 6 เดือน ในประเด็นเกี่ยวกับนักศึกษาไปพิจารณาดำเนินการต่อโดยการสำรวจความต้องการที่แท้จริง เพื่อแก้ไขข้อปัญหาได้ตรงประเด็น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) ในช่วงปีงบประมาณ 2563 – 2567 คณะจะมีบุคลากรที่เกษียณอายุราชการจำนวน 32 คน ซึ่งถือเป็นสัดส่วนที่ค่อนข้างมากหากเทียบกับจำนวนบุคลากรของคณะทั้งหมด คณะจึงจำเป็นต้องพิจารณาหาแนวทางหรือมาตรการในการเตรียมความพร้อมด้านบุคคล เช่น การสร้างบุคลากรรุ่นใหม่ที่เป็น Young Staff ขึ้นมาทดแทน การลดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย และการสร้างกระบวนการในการถ่ายทอดความรู้และความเชี่ยวชาญจากบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการไปสู่บุคลากรรุ่นใหม่ ด้วยการสร้าง Community of Learning และ Community of Practice เป็นต้น รวมถึงการนำเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนเพิ่มมากขึ้นด้วย เพื่อให้การดำเนินงานของคณะเป็นไปอย่างต่อเนื่องและไม่ส่งผลทำให้ภาระงานของบุคลากรสูงจนเกินไป
- 2) หากคณะต้องการที่จะบรรลุผลสำเร็จตามแนวทางของ CMU-EdPEX เพิ่มขึ้น คณะควรกำหนดวิสัยทัศน์ให้มีความชัดเจนมากกว่าเดิม รวมทั้งควรปรับปรุงเป้าหมายการบริหารงานให้มีความชัดเจน ทำทนาย และสามารถตอบโจทย์ทิศทางที่คณะต้องการมุ่งเป้าให้มากขึ้น
- 3) คณะมีงานวิจัยและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ (MOU) เป็นจำนวนมาก จึงต้องเน้นการบริหารจัดการโดยมีรองคณบดีช่วยสนับสนุนงานด้านนี้อย่างมีประสิทธิภาพ อีกทั้งคณะมีนักศึกษาต่างชาติที่กำลังศึกษาอยู่จำนวนมาก คณะจึงควรสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาต่างชาติและกิจกรรมในการพัฒนาทักษะด้านภาษาให้แก่นักศึกษาและบุคลากรของคณะ รวมถึงการแลกเปลี่ยนนักศึกษาให้มากขึ้น
- 4) การสำรวจความต้องการของตลาดแรงงานและความต้องการของผู้เรียนในยุคปัจจุบัน เพื่อนำมาจัดทำเป็นรูปแบบและแนวทางสำหรับปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอนของคณะให้มีความทันสมัยและตรงตามความต้องการของผู้เรียน เช่น การจัดทำหลักสูตรในลักษณะ non-degree การเพิ่มพูนและพัฒนาทักษะเกี่ยวกับ 21st Century Skills ที่จำเป็นให้แก่นักศึกษาและบุคลากรของคณะ เพื่อสร้างความพร้อมในการรับมือกับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคต เป็นต้น
- 5) การต่อยอดทางด้านอินเดียศึกษาให้ครอบคลุมทั้งด้านสังคม ภาษา วัฒนธรรม เทคโนโลยี และเศรษฐกิจ ซึ่งอาจจะขยายไปสู่การจัดตั้งกลุ่มเพื่อศึกษา วิจัย และสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับประเทศจีนตอนใต้และประเทศต่าง ๆ ในภูมิภาคเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ต่อไป ทั้งนี้ ในส่วนของพม่าศึกษา คณะทำได้ดีมาก แต่คณะต้องสร้างผู้นำรุ่นใหม่มาสืบทอด เพื่อให้เกิดความยั่งยืนต่อไป
- 6) การบูรณาการความร่วมมือระหว่างคณะต่าง ๆ ในกลุ่มสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ ในด้านการวิจัย การเรียนการสอน และการแลกเปลี่ยนข้อมูลระหว่างกันเพิ่มมากขึ้น
- 7) การวางแผนเพื่อพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้แก่บุคลากรรุ่นใหม่ให้สามารถสืบทอดภาระงานบริหารของคณะ เพื่อให้การบริหารงานคณะมีความต่อเนื่องและยั่งยืน โดยเฉพาะการส่งเสริมให้บุคลากรที่เป็น Young Staff ได้มีส่วนร่วมในการทำงานด้านการบริหารงานในคณะมากยิ่งขึ้น เพื่อสร้างความสนใจและเสริมสร้างทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารงานองค์กร ซึ่งจะเป็นการเตรียมความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารต่อไปในอนาคต
- 8) ส่งเสริมและสนับสนุนการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยอาจใช้ระบบพี่เลี้ยงเพื่อช่วยในการแนะแนวทางและให้คำปรึกษาแก่ผู้ที่ขอตำแหน่งทางวิชาการ รวมทั้งอาจต้องสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์ขอตำแหน่งทางวิชาการ เนื่องจากปัจจุบันคณาจารย์ของคณะที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการยังอยู่ในสัดส่วนที่ค่อนข้างสูงหรือคิดเป็นร้อยละ 44 ของอาจารย์ทั้งหมด
- 9) คณะอาจต้องนำข้อคิดเห็นของนักศึกษาที่ได้รับจากแบบสอบถามมาพิจารณาและทบทวนเพื่อหาแนวทางในการพัฒนาคณะให้สอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากผลประเมินทั้งสองครั้งที่ผ่านมา นักศึกษายังมีความพึงพอใจอยู่เพียงระดับพอใช้เท่านั้น

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

ผู้บริหารมหาวิทยาลัยอาจเข้าไปช่วยดูแลและสนับสนุนในเรื่องการพัฒนาและปรับปรุงทางด้านกายภาพ ภูมิสถาปัตยกรรม หรือสาธารณูปโภคต่าง ๆ ของคณะตามความเหมาะสม เนื่องจากเป็นคณะที่มีขนาดเล็กและมีรายได้น้อย จึงไม่มีศักยภาพเพียงพอในการพึ่งพาตนเองได้ทั้งหมด โดยมี 3 เรื่องที่คณะต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือและสนับสนุน ได้แก่ (1) การปรับปรุงทางเดินเชื่อมระหว่างอาคาร (2) การปรับปรุงพื้นที่โรงอาหาร และ (3) ปัญหาการเพิ่มปริมาณค่าไฟฟ้าและการเสื่อมสภาพของหม้อแปลง

2.2.2.11 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชาญณรงค์ ศรีสุวรรณ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2561 ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดีเช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชม ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา และข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1) การดำเนินงานที่มีเป้าหมายชัดเจนและต่อเนื่องของศูนย์สถาปัตยกรรมล้านนา คัมเจ้าบุรีรัตน์ มหาอินทร์ ส่งผลให้ได้รับรางวัล Museum Thailand Awards ต่อเนื่องเป็นปีที่ 3 ตั้งแต่ปี พ.ศ. 2559 – 2562 โดยในปี พ.ศ. 2562 ศูนย์สถาปัตยกรรมล้านนาได้รับถึง 2 รางวัล ได้แก่ (1) รางวัล Museum Thailand Awards 2019 พิพิธภัณฑสถานแห่งการเรียนรู้ด้านสังคม ศิลปะและวัฒนธรรม ประเภทดีเด่นด้านการเรียนรู้ และ (2) รางวัล Popular vote จากคะแนนความนิยมของประชาชนผู้เข้าใช้บริการในเว็บไซต์มิวเซียมไทยแลนด์

2) การผลักดันให้สามารถเปิดสอนหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม (หลักสูตรนานาชาติ) ได้เป็นผลสำเร็จ โดยจะเริ่มเปิดรับนักศึกษารุ่นแรกในภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2563 รวมทั้งการผลักดันการเปิดสอนหลักสูตรภูมิสถาปัตยกรรมศาสตร์บัณฑิต ซึ่งเป็นที่ต้องการของตลาด โดยสภามหาวิทยาลัยได้เห็นชอบการเปิดสอนหลักสูตรดังกล่าวแล้ว (ขั้นตอนที่ 1)

3) การดำเนินงานในด้านที่เกี่ยวข้องกับการอนุรักษ์และทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมอย่างต่อเนื่อง จนเป็นที่ประจักษ์และได้รับการยอมรับจากสังคมภายนอกในวงกว้าง

4) การจัดตั้งศูนย์ออกแบบสภาพแวดล้อมเพื่อทุกคน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Universal Design Center – Chiang Mai University : UDC – CMU) โดยร่วมมือกับศูนย์เวชศาสตร์ผู้สูงอายุ เพื่อเป็นศูนย์ให้ความรู้และให้คำแนะนำในการออกแบบเพื่อผู้สูงอายุและผู้พิการ รวมถึงการวิจัยและการสร้างนวัตกรรมสำหรับอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้พิการและผู้สูงอายุ ซึ่งถือเป็นการดำเนินงานที่สอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์เชิงรุกด้านนวัตกรรมอาหารและสุขภาพและการดูแลผู้สูงอายุของมหาวิทยาลัยอีกทางหนึ่งด้วย

5) การใช้ความรู้ ความเชี่ยวชาญ และความสามารถในดำเนินงานออกแบบของคณะ รวมถึงความร่วมมือกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง เพื่อการบริการวิชาการ ซึ่งส่งผลกระทบในเชิงบวกให้แก่ชุมชนต่าง ๆ ในจังหวัดเชียงใหม่ โดยเฉพาะคณะได้มีการจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นต่าง ๆ ที่สำคัญ ได้แก่ หลักสูตรการจัดการธุรกิจอสังหาริมทรัพย์ โดยความร่วมมือกับสมาคมอสังหาริมทรัพย์เชียงใหม่-ลำพูน ซึ่งได้ดำเนินการมาอย่างต่อเนื่องจนถึงปัจจุบัน และมีผู้ให้ความสนใจค่อนข้างมาก



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) ควรมีห้องปฏิบัติการและอุปกรณ์เครื่องมือในภาคปฏิบัติที่ทันสมัยและเพียงพอต่อจำนวนของนักศึกษา เนื่องจากปัจจุบันอุปกรณ์เครื่องมือต่าง ๆ ที่ใช้งานในด้านสถาปัตยกรรมมีการเปลี่ยนแปลงไปตามยุคสมัย นักศึกษาจึงควรมีความรู้ความเข้าใจในการใช้อุปกรณ์เครื่องมือเหล่านั้นมากขึ้น เพื่อเพิ่มขีดความสามารถ ในการแข่งขันให้กับนักศึกษาของคณะ รวมทั้งคณะอาจต้องพิจารณาขยายเวลาในการใช้งานห้องปฏิบัติการให้กับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้นตามความเหมาะสม
- 2) คณะควรต้องมีการสนับสนุนและมีการผลักดันบุคลากรสายวิชาการในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ โดยเฉพาะตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (รศ.) และศาสตราจารย์ (ศ.) เพิ่มมากขึ้นกว่าเดิม รวมทั้งอาจต้องสนับสนุนการทำวิจัยและการศึกษาต่อของคณาจารย์ให้มีคุณภาพการศึกษาระดับปริญญาเอกเพิ่มสูงขึ้น
- 3) ควรให้การสนับสนุนกิจกรรมที่เกี่ยวข้องกับนักศึกษาต่างชาติและการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น เช่น การแลกเปลี่ยนนักศึกษาทั้ง inbound และ outbound การเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้แก่นักศึกษาเป็นการเฉพาะ โดยการจัดเป็นหลักสูตรเพื่อใช้ในการเรียนและการปฏิบัติงานด้านสถาปัตยกรรม (English for Architecture) เป็นต้น
- 4) ควรมีการสำรวจความพร้อมของอุปกรณ์เครื่องใช้ต่าง ๆ และระบบสาธารณูปโภคของคณะอย่างเป็นระบบ เพื่อจัดทำเป็นแผนการบำรุงรักษาและการจัดหาอุปกรณ์ทดแทน รวมทั้งใช้เป็นข้อมูลประกอบการจัดตั้งค่าของงบประมาณประจำปี ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการจัดสรรงบประมาณฉุกเฉินในการซ่อมแซมอุปกรณ์เร่งด่วนได้
- 5) ควรหาแนวทางในการทำให้ศูนย์ออกแบบและให้คำปรึกษาสถาปัตยกรรมของคณะสามารถรับงานออกแบบและงานบริการวิชาการด้านการออกแบบจากหน่วยงานภายนอกได้อย่างถูกต้องตามกฎหมาย เพื่อเป็นอีกหนึ่งช่องทางในการหารายได้ให้แก่คณะ รวมทั้งอาจแสวงหารายได้โดยการปรับปรุงค่าธรรมเนียมการศึกษาเป็นแบบเหมาจ่าย และการจัดกิจกรรมของศูนย์สถาปัตยกรรม คุ่มเจ้าบุรีรัตน์ มหาอินทร์ ให้มีความโดดเด่นและน่าสนใจเพิ่มขึ้น หากคณะจัดกิจกรรมดี ๆ อาจเป็นแหล่งสร้างรายได้ให้กับคณะอีกช่องทางหนึ่ง
- 6) ควรดำเนินการตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) อย่างเต็มที่ เพื่อใช้เป็นเครื่องมือหลักในการพัฒนาคณะและให้เกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยการวิเคราะห์ถึงจุดอ่อนที่มีอยู่และหาแนวทางในการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขให้ดีขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายตามเกณฑ์เหล่านั้น ซึ่งน่าจะช่วยให้คณะได้รับการรับรองหรือสามารถก้าวไปสู่เกณฑ์ EdPEX ในระดับที่สูงขึ้นได้

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยควรจัดทำหลักสูตร เช่น หลักสูตรการเป็นผู้บริหารระดับหัวหน้าส่วนงานระดับหัวหน้าภาควิชา รองคณบดี ผู้ช่วยคณบดี เป็นต้น เพื่อเตรียมความพร้อมให้แก่บุคลากรในการเข้าสู่ตำแหน่งบริหารทุกระดับ โดยการเปิดโอกาสให้บุคลากรทุกคนที่มีคุณสมบัติพร้อมเข้ารับการอบรมหลักสูตรนี้ อาทิ เป็นรองศาสตราจารย์ หรือมีคุณวุฒิปริญญาเอกและมีตำแหน่งเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์แล้ว และเนื้อหาหลักสูตรควรครอบคลุมเรื่องการบริหารงานด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย/ส่วนงาน เช่น ด้านการบริหารจัดการ ด้านทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ ด้านการเงิน บัญชีและพัสดุ ด้านกฎหมายที่เกี่ยวข้อง และการมีธรรมาภิบาลในการบริหาร เป็นต้น โดยการเชิญผู้มีประสบการณ์จากภายนอกมาเป็นวิทยากรให้ความรู้และถ่ายทอดประสบการณ์แก่ผู้เรียน หากมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการได้ ก็จะทำให้มหาวิทยาลัย/ส่วนงานมีทรัพยากรบุคคลจำนวนมากที่มีความพร้อมในการก้าวขึ้นสู่ตำแหน่งบริหารได้อย่างมีคุณภาพ ทั้งนี้ หากบุคลากรท่านใดได้ผ่านการอบรมหลักสูตรนี้แล้ว ถ้าสมัครเข้ารับการสรรหาในตำแหน่งบริหารใด ๆ ก็อาจได้รับการพิจารณาเป็นกรณีพิเศษ

2.2.2.12 ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของคณบดีคณะอุตสาหกรรม-เกษตร (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา ศรีวิวัฒน์) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2561 ถึงวันที่ 8 มิถุนายน 2562 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี **มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก** (ซึ่งการประเมินผลครั้งที่ 1 ในรอบ 1 ปี 6 เดือน มีผลการบริหารงานในภาพรวมอยู่ที่ระดับดี - ดีมาก เช่นเดียวกัน) โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

ประเด็นที่น่าชื่นชม

- 1) การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายตามแผนการบริหารงานทุกตัวชี้วัด รวมทั้งประสบผลสำเร็จให้คณะผ่านการประเมิน EdPEX300 จากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) ในปี 2562
- 2) การสนับสนุนและส่งเสริมการขอตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง ทำให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น
- 3) การเข้าร่วมโครงการสร้างบัณฑิตพันธุ์ใหม่ ซึ่งเป็นโครงการของรัฐบาลตามนโยบายการปฏิรูปอุดมศึกษาไทย โดยการสร้างความร่วมมือกับสถานประกอบการในการผลิตบัณฑิตที่สามารถตอบโจทย์ความต้องการของตลาดแรงงาน
- 4) การสนับสนุนโครงการบริการวิชาการที่ตอบสนองความต้องการของชุมชนและท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง สอดคล้องกับนโยบาย BCG ของรัฐบาล ซึ่งหากสามารถขับเคลื่อนจากการฝึกฝนไปสู่การสร้างนวัตกรรมได้ องค์กรภาคเอกชนน่าจะพร้อมสนับสนุนงบประมาณ หรือมหาวิทยาลัยอาจต้องช่วยหาแหล่งทุนให้ในบางกรณี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- 1) คณบดีควรให้ความสำคัญเรื่องการรับฟังเสียงสะท้อนจากบุคลากรสายสนับสนุนเพื่อการทำงานร่วมกัน การสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน และการเข้าถึงบุคลากรทุกระดับชั้นให้มากยิ่งขึ้น
- 2) คณะควรสำรวจความต้องการของนักศึกษาเกี่ยวกับเครื่องมือและอุปกรณ์ในภาคปฏิบัติ เพื่อนำมาวางแผนงานในการจัดหาเครื่องมือฯ ดังกล่าว ซึ่งหากเป็นเครื่องมือที่มีมูลค่าการลงทุนสูง และมีแนวโน้มที่จะล้าสมัย ก็อาจต้องปรับระบบการเรียนการสอนเป็น Project-based learning ให้นักศึกษาได้ฝึกภาคปฏิบัติที่สถานประกอบการ ซึ่งจะให้มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือจริง รวมทั้งสถานประกอบการก็จะได้ประโยชน์ร่วมด้วย
- 3) ควรปรับปรุงและพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนและทักษะต่าง ๆ เพื่อผลิตบัณฑิตให้ได้ตรงตามความต้องการของตลาดและมีความพร้อมในการทำงานเพิ่มมากขึ้น
- 4) การบูรณาการหลักสูตรร่วมกับคณะอื่น เพื่อให้ นักศึกษามีความรู้ที่หลากหลาย ทั้งความรู้ด้านการตลาด การบริหารต้นทุน Supply Chain Management, Logistic และ Internet of Things รวมทั้งการพิจารณาเปิดหลักสูตรแบบ Competency based โดยจัดการเรียนการสอนแบบ module เพื่อให้ผู้เรียนสามารถทำงานได้จริงเมื่อจบหลักสูตร
- 5) การบูรณาการการทำงานร่วมกับคณะบริหารธุรกิจและคณะทางด้านศิลปะ เพื่อสร้างงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
- 6) ควรมีนโยบายเชิงรุกในการร่วมพัฒนาภาคีการสร้างมาตรฐานของสินค้า โดยการร่วมมือกับผู้ประกอบการในการผลิตสินค้าที่มีคุณภาพเข้าสู่ตลาด

2.3 การกำกับดูแลในเรื่องอื่น ๆ

2.3.1 รับทราบและให้ความเห็นชอบตามที่คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) ในฐานะคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ทำการแทนสภามหาวิทยาลัย ได้มีมติอนุมัติในการบริหารงานบุคคลสำหรับข้าราชการ ตามพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม ในกรณีดังนี้

- แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าหน่วยงาน จำนวน 2 ราย
- แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้างาน จำนวน 3 ราย
- แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น จำนวน 3 ราย

2.3.2 รับทราบรายงานผลการบริหารจัดการกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และให้ความเห็นชอบการเปลี่ยนแปลงนโยบายการลงทุน การบริหารจัดการเงินกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.3.3 รับทราบรายงานการเงินของหน่วยงานในสำนักงานวิชาการ และรายงานการเงินของสำนักงานวิชาการภายใน ประจำปีงบประมาณ 2562

2.3.4 รับทราบรายงานสถานภาพทางการเงิน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2562

2.3.5 รับทราบรายงานผลประโยชน์และผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2563 (1 ตุลาคม 2562 – 31 มีนาคม 2563)

2.3.6 รับทราบการอนุมัติผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ จำนวน 8 ครั้ง วงเงิน 334,179,984 บาท

2.3.7 รับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานผลการตรวจสอบของคณะกรรมการตรวจสอบและบริหารความเสี่ยง ประจำปีไตรมาสต่าง ๆ ของปีงบประมาณ 2563 (เฉพาะไตรมาสที่ 2 ถึงไตรมาสที่ 4)

2.3.8 รับทราบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานกิจการมหาวิทยาลัยที่ดี ประจำปี 2562 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.3.9 รับทราบรายงานประจำปีและรายงานการเงินประจำปีงบประมาณ 2563 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว (ศูนย์ความเป็นเลิศ)

2.3.10 รับทราบงานการบริหารจัดการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2562

2.3.11 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการในรอบครึ่งปี และรอบ 1 ปี ของปีงบประมาณ 2563

2.3.12 รับทราบมาตรการตอบสนองต่อสถานการณ์โรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่







ภาคผนวก
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ปี 2563

ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติ ในปี 2563



1. ข้อบังคับที่ออกใหม่และข้อบังคับที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกข้อบังคับเดิม จำนวน 10 ฉบับ ประกอบด้วย

1.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ

1.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการแต่งตั้งอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานให้ดำรงตำแหน่ง อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานชำนาญการพิเศษ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญ และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ – โดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ข้อ 9.3 ให้ ก.บ. มีอำนาจในการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการได้นอกเหนือจากตำแหน่งคณาจารย์ประจำและตำแหน่งนักวิจัย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการเรียนการสอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานของคณะมนุษยศาสตร์เป็นไป ด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สามารถคัดเลือกบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมเพื่อทำหน้าที่เป็นผู้สอนวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐาน และกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการในการเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่สูงขึ้นให้เหมาะสมกับความรู้ความสามารถทางวิชาการ จึงสมควรกำหนดให้มีข้อบังคับนี้

1.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำ และการกำหนดอัตราเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีสาระสำคัญ คือ อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน ต้องมีภาระงานทางวิชาการไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์โดยมีภาระงานขั้นต่ำ ดังนี้

1) ภาระงานสอน ไม่น้อยกว่า 30 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์

2) งานศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาการเรียนการสอน งานบริการวิชาการ และภาระงานอื่นที่สอดคล้องกับ

พันธกิจของมหาวิทยาลัย ไม่น้อยกว่า 5 ชั่วโมงทำงานต่อสัปดาห์

ทั้งนี้ ภาระงานขั้นต่ำรวมต้องไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงต่อสัปดาห์ โดยสามารถกำหนดให้นำเอาชั่วโมงทำงานของภาระงานขั้นต่ำตาม 2) ไปเพิ่มในภาระงานขั้นต่ำตาม 1) ได้ตามความเหมาะสม โดยให้เป็นอำนาจของหัวหน้าส่วนงาน โดยการเสนอแนะของหัวหน้าภาควิชาหรือหัวหน้าสำนักวิชา เป็นผู้พิจารณาอนุมัติในการจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (Term of Reference : TOR) เป็นราย ๆ ไป

1.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

1.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการจัดตั้งและการบริหารกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัย พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ - ด้วยสถานการณ์การระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ขยายวงกว้างมากยิ่งขึ้นอย่างต่อเนื่องและส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจของประเทศไทยทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ออกประกาศ เรื่อง มาตรการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 หรือโรคโควิด 19 (Coronavirus Disease 2019 : COVID-19) ลงวันที่ 12 มีนาคม 2563 โดยขอความร่วมมือจากหน่วยงานและสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดให้พิจารณากำหนดมาตรการให้ความช่วยเหลือแก่ผู้ได้รับผลกระทบจากเหตุการณ์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงกำหนดแนวทางในการให้ความช่วยเหลือผู้ได้รับผลกระทบจากการระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) รวมทั้งผลกระทบจากภัยพิบัติอื่น ๆ ที่อาจจะเกิดขึ้น โดยเฉพาะนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงเสนอขอจัดตั้งกองทุนช่วยเหลือบรรเทาแก่นักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับผลกระทบจากภัยพิบัติหรือสาธารณภัยโดยการจัดทำเป็นข้อบังคับ

1.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปรับลดอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี ระดับบัณฑิตศึกษา และค่าบำรุงหอพักในมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ - เพื่อบรรเทาภาระค่าใช้จ่ายเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา และค่าบำรุงหอพักนักศึกษาของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และผู้ปกครองที่ได้รับผลกระทบจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) โดยที่มหาวิทยาลัยยังสามารถจัดการศึกษาตามมาตรฐานได้อย่างมีคุณภาพ

1.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการเงินและทรัพย์สิน จำนวน 1 ฉบับ

1.3.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญา ผลงานวิจัย และนวัตกรรม พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ - เพื่อช่วยคุ้มครองผู้สร้างผลงานทางวิชาการ อาจารย์ และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อไม่ให้ขัดแย้งกับกฎหมายว่าด้วยเรื่องผลประโยชน์ทับซ้อนของคณะกรรมการป้องกันและปราบปรามการทุจริตแห่งชาติ (ปปช.) และปรับปรุงให้สอดคล้องกับกฎหมายว่าด้วยลิขสิทธิ์



1.4 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานทั่วไป จำนวน 4 ฉบับ

1.4.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้การจัดประชุมปรึกษาหารือและแสดงความคิดเห็นระหว่างกันสามารถผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ได้โดยสะดวกถึงแม้ว่าผู้เข้าร่วมประชุมจะมีได้อยู่ในสถานที่เดียวกัน

1.4.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 25 เมษายน 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 28 มีนาคม 2563 ให้สอดคล้องกับพระราชกำหนด ว่าด้วยการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ พ.ศ. 2563 ซึ่งได้กำหนดแนวปฏิบัติและวิธีการเกี่ยวกับการประชุมผ่านสื่ออิเล็กทรอนิกส์ ที่สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กรต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น

1.4.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารความเสี่ยง พ.ศ. 2564 (ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2563)

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้การบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและสอดคล้องตามพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 และ พระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

1.4.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2564 (ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2563)

เหตุที่ออกข้อบังคับ – มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีนโยบายปรับปรุงโครงสร้างการบริหารความเสี่ยง และการควบคุมภายในให้มีความชัดเจน สอดคล้องกับมาตรา 79 แห่งพระราชบัญญัติวินัยการเงินการคลังของรัฐ พ.ศ. 2561 และมาตรา 21 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562

1.5 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

1.5.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาเกสัชศาสตร์บัณฑิตและปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เนื่องจากได้ปรับปรุงเกี่ยวกับจำนวนหน่วยกิตของการเสนอขอรับปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ให้สัมพันธ์กับโครงสร้างหลักสูตรเกสัชศาสตร์บัณฑิต หลักสูตรปรับปรุง พ.ศ. 2563



2. ระเบียบที่ออกใหม่และระเบียบที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกระเบียบเดิม จำนวน 1 ฉบับ

2.1 ระเบียบเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 1 ฉบับ

2.1.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหอพักนักศึกษา พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกระเบียบ – เพื่อกำหนดโครงสร้างและวิธีการบริหารจัดการหอพักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ทั้งหอพักที่มหาวิทยาลัยรับผิดชอบและหอพักที่อยู่ในการดูแลของคณะต่าง ๆ ให้เป็นระบบเดียวกัน

3. ประกาศที่ออกใหม่และประกาศที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกประกาศเดิม จำนวน 3 ฉบับ

3.1 ประกาศเกี่ยวกับการแบ่งหน่วยงานในสำนักงาน และการแบ่งงาน

3.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอำนาจและหน้าที่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกประกาศ – ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

3.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของงานในสำนักงาน การตรวจสอบภายใน พ.ศ. 2564 (ได้รับอนุมัติจากสภามหาวิทยาลัยเดือนธันวาคม ปี พ.ศ. 2563)

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อนำปฏิบัติตามความในข้อ 17 ของร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการตรวจสอบภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2564 ที่กำหนดให้การแบ่งงานและการกำหนดอำนาจหน้าที่ของงานในสำนักงานการตรวจสอบภายในให้เป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัย

3.2 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล

3.2.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดขนาดของส่วนงาน จำนวนตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยคณบดี พ.ศ. 2563

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อกำหนดจำนวนรองหัวหน้าส่วนงานและหัวหน้าส่วนงานในบางส่วนงานเพิ่มขึ้นให้เหมาะสมกับภารกิจ

4. ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 6 ฉบับ

4.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ฉบับ

4.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของคณาจารย์ประจำสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อปรับภาระงานขั้นต่ำของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ในสัดส่วนภาระงานสอนและงานวิจัย โดยให้เป็นไปตามความถนัดและบริบทของแต่ละสาขาวิชา

4.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้หลักเกณฑ์และวิธีการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2563 และเพื่อเป็นการรองรับการเพิ่มรูปแบบการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่มีความหลากหลาย และเปิดโอกาสให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่เป็นคณาจารย์ประจำสามารถใช้เวลาว่างทางวิชาการตามความถนัดมาใช้เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้

4.1.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนของพนักงานมหาวิทยาลัยเพื่อข้อกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อความเหมาะสมและมีความคล่องตัวในการนำไปปฏิบัติ

4.1.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งและอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้สภามหาวิทยาลัยมีอำนาจใช้ข้อบังคับนี้ข้อใดข้อหนึ่งได้ในกรณีที่มีความจำเป็น ซึ่งจะช่วยให้มีความคล่องตัว และมีความยืดหยุ่นในการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น

4.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการสรรหาผู้บริหาร จำนวน 1 ฉบับ

4.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาคณบดี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

4.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงิน จำนวน 1 ฉบับ

4.3.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้สามารถจัดสรรเงินรายได้จากการจำหน่ายหนังสือโครงการตำราของคณะต่าง ๆ จำนวนร้อยละ 10 หลังหักค่าใช้จ่ายให้กับมหาวิทยาลัย

5. ระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 2 ฉบับ

5.1 ระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

5.1.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้อธิการบดีมีอำนาจลดหรือยกเว้นค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่เข้าศึกษาตามโครงการหรือข้อตกลงความร่วมมือ หรือกรณีที่มีเหตุพิเศษอื่น

5.1.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้การดำเนินการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตร เฉพาะหลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ

6. ประกาศที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 4 ฉบับ

6.1 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ฉบับ

6.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

6.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของรองอธิการบดี รองคณบดี รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยคณบดีให้สอดคล้องกับจำนวนตำแหน่งที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติให้เพิ่มจำนวนให้เหมาะสมกับภารกิจ

6.1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อกำหนดบัญชีเงินเดือนของพนักงานสายวิชาการ (คณาจารย์ประจำ) เป็นบัญชีเดียว โดยไม่จำแนกอัตราขั้นต่ำขั้นสูงของแต่ละช่วงตำแหน่งทางวิชาการ

6.1.4 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2563

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – กำหนดให้มีตำแหน่ง “ศาสตราจารย์ปฏิบัติ” ใช้อักษรย่อ “ศ.ปฏิบัติ” และ “ศาสตราจารย์การสอน” ใช้อักษรย่อ “ศ.การสอน” เป็นตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นในมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เพื่อเปิดโอกาสให้คณาจารย์สามารถใช้ผลงานตามความถนัดเฉพาะด้าน เช่น ด้านการเรียนการสอน (Teaching Professor) ด้านความเชี่ยวชาญเฉพาะในวิชาชีพ (Clinical Professor, Services Professor) เพื่อเป็นการขยายขอบเขตของตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่นให้ครอบคลุมทุกกลุ่มสาขาวิชา และสอดคล้องกับตำแหน่งทางวิชาการที่ใช้กันทั่วโลก ทั้งนี้ ผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งดังกล่าว ไม่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งทางวิชาการจากการดำรงตำแหน่งดังกล่าว แต่ให้มีสิทธิได้รับการพิจารณาขึ้นเงินเดือนได้จนถึงอัตราสูงสุดตามโครงสร้างบัญชีเงินเดือน



สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

Copyright© Office of the University Council

Chiang Mai University







สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200

โทรศัพท์ 0 5394 3015, 0 5394 3030, 0 5394 2630, 0 5394 3021

โทรสาร 0 5394 3028



Office of the University Council, Chiang Mai University

239 Huaykaew Rd., Suthep, Muang Chiang Mai, 50200 THAILAND

Tel. 0 5394 3015, 0 5394 3030, 0 5394 2630, 0 5394 3021

Fax. 0 5394 3028

www.council.cmu.ac.th Email: cmuco@cmu.ac.th