



รายงานผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2567



2024

ANNUAL REPORT

UNIVERSITY COUNCIL,
CHIANG MAI UNIVERSITY

อตตํานํ ทมยนุติ ปณทิตา บัณฑิตทั้งหลาย ย่อมฝึกตน

- พุทธสุภาษิตประจํามหาวิทยาลัย -



สารจาก..

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ปี พ.ศ. 2567 เป็นปีแห่งการเฉลิมฉลองความสำเร็จและความภาคภูมิใจของชาวมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เนื่องในโอกาสครบรอบ 60 ปีแห่งการสถาปนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ภายใต้แนวคิด **“60 ปี มข. รวมพลัง เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม”** ซึ่งตลอดระยะเวลา 60 ปีที่ผ่านมา นั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้มีการพัฒนาและมีการส่งต่อความสำเร็จจากรุ่นสู่รุ่นมาอย่างต่อเนื่อง เริ่มต้นจากการเป็นมหาวิทยาลัยในภูมิภาคแห่งแรก ผู้การเป็นสถาบันการศึกษาชั้นนำของประเทศไทย เป็นสถาบันการศึกษาที่ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้และการวิจัยที่สำคัญของภาคเหนือและของประเทศ บุคลากรได้ร่วมกันสร้างสรรค์ผลงานวิจัยที่เป็นประโยชน์ต่อสังคมเป็นจำนวนมาก และได้บ่มเพาะบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถจำนวนมากเพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศชาติให้เจริญก้าวหน้า โดยมหาวิทยาลัยมุ่งมั่นที่จะเป็นส่วนหนึ่งในการสร้างสรรค์อนาคตที่ยั่งยืนให้กับประเทศไทย ผ่านการส่งเสริมการเรียนรู้ การวิจัยพัฒนา การสร้างนวัตกรรมในหลากหลายสาขา โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาอย่างยั่งยืน เพื่อยุติวงจรความไม่รู้และนวัตกรรมสู่นักศึกษา การบ่มเพาะสตาร์ทอัพ การเพิ่มขีดความสามารถของผู้ประกอบการ และการให้บริการชุมชน โดยได้ดำรงความเป็นมหาวิทยาลัยอันเป็นที่พึ่งพิงและแสงสว่างของสังคมภาคเหนือและสังคมไทยอย่างเต็มภาคภูมิ สมดังสัญลักษณ์ประจำมหาวิทยาลัย **“ช้างชูคบเพลิง”**

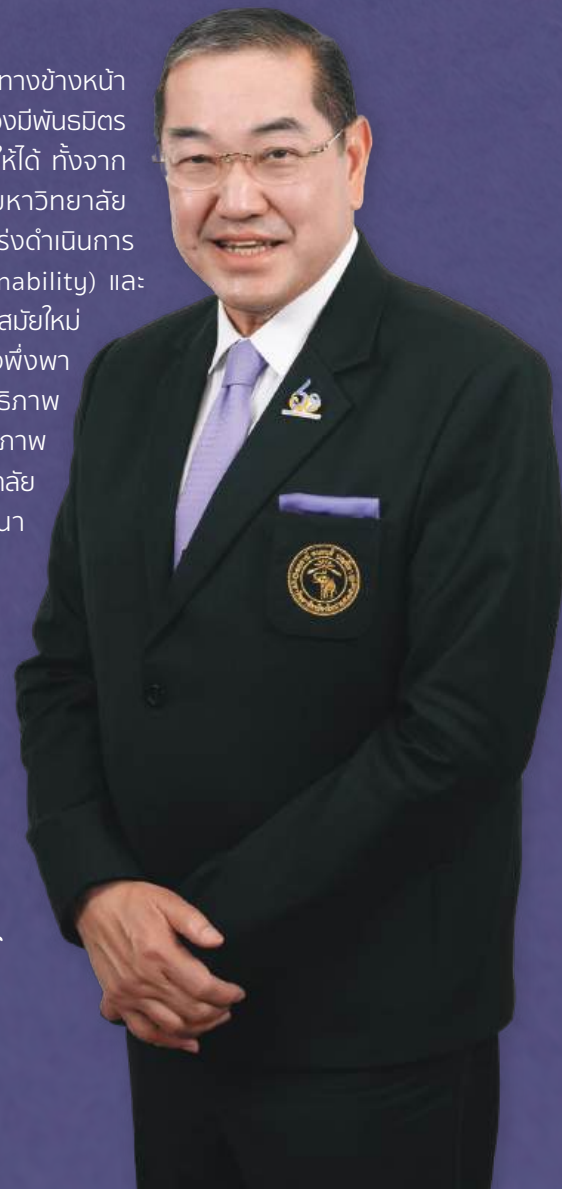
สิ่งสำคัญที่ทำให้มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ประสบผลสำเร็จในรอบระยะเวลา 60 ปีที่ผ่านมา คือ ความสามัคคีของประชาคมชาว มข. และคุณภาพของบุคลากรและการมีวัฒนธรรมองค์กรที่ยึดหยุ่นที่สามารถหลอมรวมทุกภาคส่วนเข้าด้วยกันได้ เพราะแม้ว่ามหาวิทยาลัยจะมีทรัพยากรหรืองบประมาณค่อนข้างจำกัด แต่กลับมีผลงานแห่งความสำเร็จเป็นจำนวนมาก และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ จนได้รับการจัดอันดับจากองค์กรต่าง ๆ ให้เป็น 1 ใน 100 ของมหาวิทยาลัยที่มีขีดความสามารถในการแข่งขันทัดเทียมกับมหาวิทยาลัยชั้นนำของต่างประเทศ เป็นมหาวิทยาลัยอันดับ 3 ของประเทศ และอันดับ 1 ในส่วนภูมิภาคเสมอมา ซึ่งสะท้อนถึงวัฒนธรรมการทำงานของชาว มข. ที่ “ร่วมด้วย ช่วยกัน” ขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้มีความเจริญก้าวหน้าไปด้วยกันแบบไม่มีข้อแม้ และเป็นหนึ่งเดียวกันตลอดมา

สำหรับย่างก้าวสู่ขวบปีที่ 61 นั้น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตระหนักดีว่า “หนทางข้างหน้าย่อมเต็มไปด้วยโอกาสและความท้าทาย” ซึ่งไม่ว่าจะเดินและเติบโตไปได้โดยลำพัง จะต้องมีความพร้อมและเครือข่ายที่สามารถบูรณาการความร่วมมือและเกื้อกูลการทำงานระหว่างกันให้ได้ ทั้งจากองค์กรภายในและภายนอกประเทศ รวมทั้งจะต้องมองเห็นทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัยในโลกที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วให้ได้ด้วย โดยมีสิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องเร่งดำเนินการให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม 3 เรื่องด้วยกัน ได้แก่ ด้านความยั่งยืน (Sustainability) และด้านปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence; AI) ซึ่งเป็นทิศทางการพัฒนาของโลกสมัยใหม่ รวมถึงด้านการท่องเที่ยว (Tourism) ซึ่งเป็นความจำเป็นของประเทศที่ยังต้องพึ่งพาอุตสาหกรรมการท่องเที่ยว ในฐานะเป็นเครื่องมือขับเคลื่อนเศรษฐกิจที่มีประสิทธิภาพ ให้เจริญเติบโตได้ในสถานการณ์ปัจจุบัน ดังนั้น จึงต้องอาศัยองค์ความรู้และศักยภาพของมหาวิทยาลัยเข้าไปช่วยสนับสนุนนโยบายของประเทศเพิ่มมากขึ้น และมหาวิทยาลัยจะต้องเตรียมความพร้อมด้านต่าง ๆ ให้สามารถรองรับและก้าวทันการพัฒนาเรื่องดังกล่าวต่อไปให้ได้ด้วย

ในโอกาสนี้กล่าวสู่ทศวรรษที่ 7 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่นี้ ผมขอเป็นกำลังใจให้กับผู้บริหารและบุคลากรทุกภาคส่วนให้มีพลังกายพลังใจในการทำคุณความดีและสร้างคุณประโยชน์เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างยั่งยืนของ มข. สังคม และประเทศชาติ โดยสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่พร้อมส่งเสริมและสนับสนุนการดำเนินงานและทุกการกระทำความดีของทุกท่านอย่างเต็มความรู้และเต็มกำลังความสามารถด้วยเช่นกัน

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุเทียรต์ สัตยิทธิไทย

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



สารบัญ | CONTENTS

1

ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ สมรรถนะหลักขององค์กร
ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

2

กระบวนการปรับปรุงแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

3

บทสรุปผู้บริหาร

8

กรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

12

โครงสร้างสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

13

อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

14

การประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

16

การบริหารงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

19

ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ใน
พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

49

ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่น
ที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

93

ภาคผนวกรายงานประจำปี 2567

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรกในส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐ และเจตนารมณ์ของประชาชนในภาคเหนือ ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติโดยส่วนรวม

มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแหล่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้ ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นใน สัจธรรมและคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พึงฝึกฝนในการฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน และครองงาน ด้วยเมตตาธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม
(A Leading University Committed to Social Responsibility for Sustainable Development through Innovation)

พันธกิจ

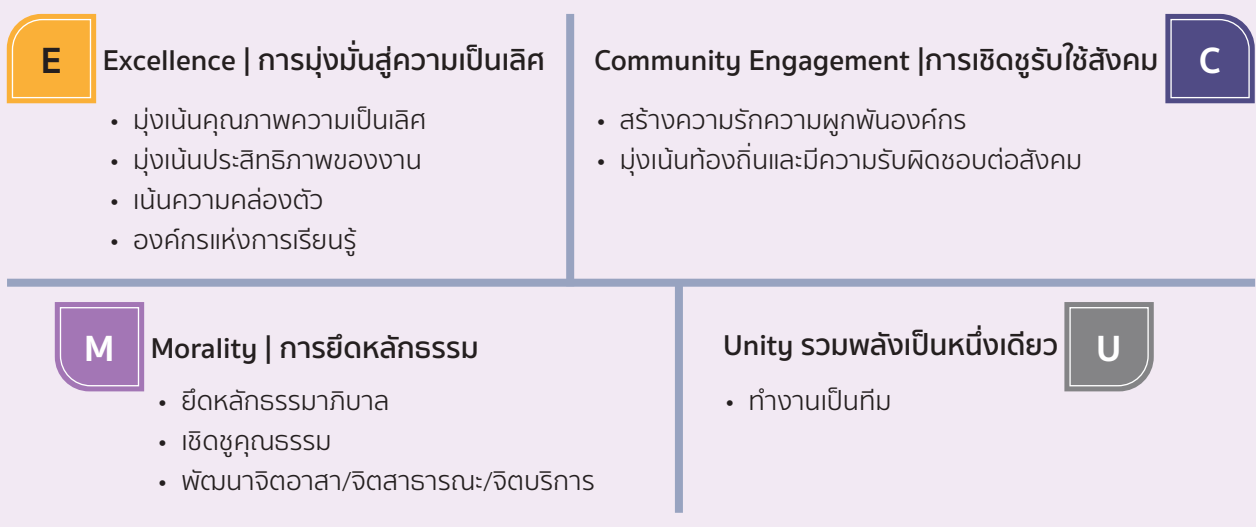
1. สืบสานและอบรมบัณฑิต
2. สืบสานและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัย-นวัตกรรม)
3. บริการวิชาการเพื่อตอบสนองคุณแผ่นดิน
4. สืบสานวัฒนธรรมล้านนา-ไทย และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม (พันธกิจรอง โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินการในพันธกิจด้านอื่น ๆ)

สมรรถนะหลักขององค์กร

การบูรณาการความเชี่ยวชาญ
ในสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อสร้าง
นวัตกรรมสู่ความยั่งยืน

ค่านิยม

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่เสริมสร้างค่านิยม E-CMU สนับสนุนยุทธศาสตร์ขับเคลื่อนทางจริยธรรม ประกอบด้วย 10 หัวข้อ ที่บุคลากรและนักศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ยึดถือปฏิบัติ ภายใต้อุดมการณ์การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ การเชิดชูรับใช้สังคม การยึดหลักธรรม และรวมพลังเป็นหนึ่งเดียว ดังนี้



วัฒนธรรมองค์กร

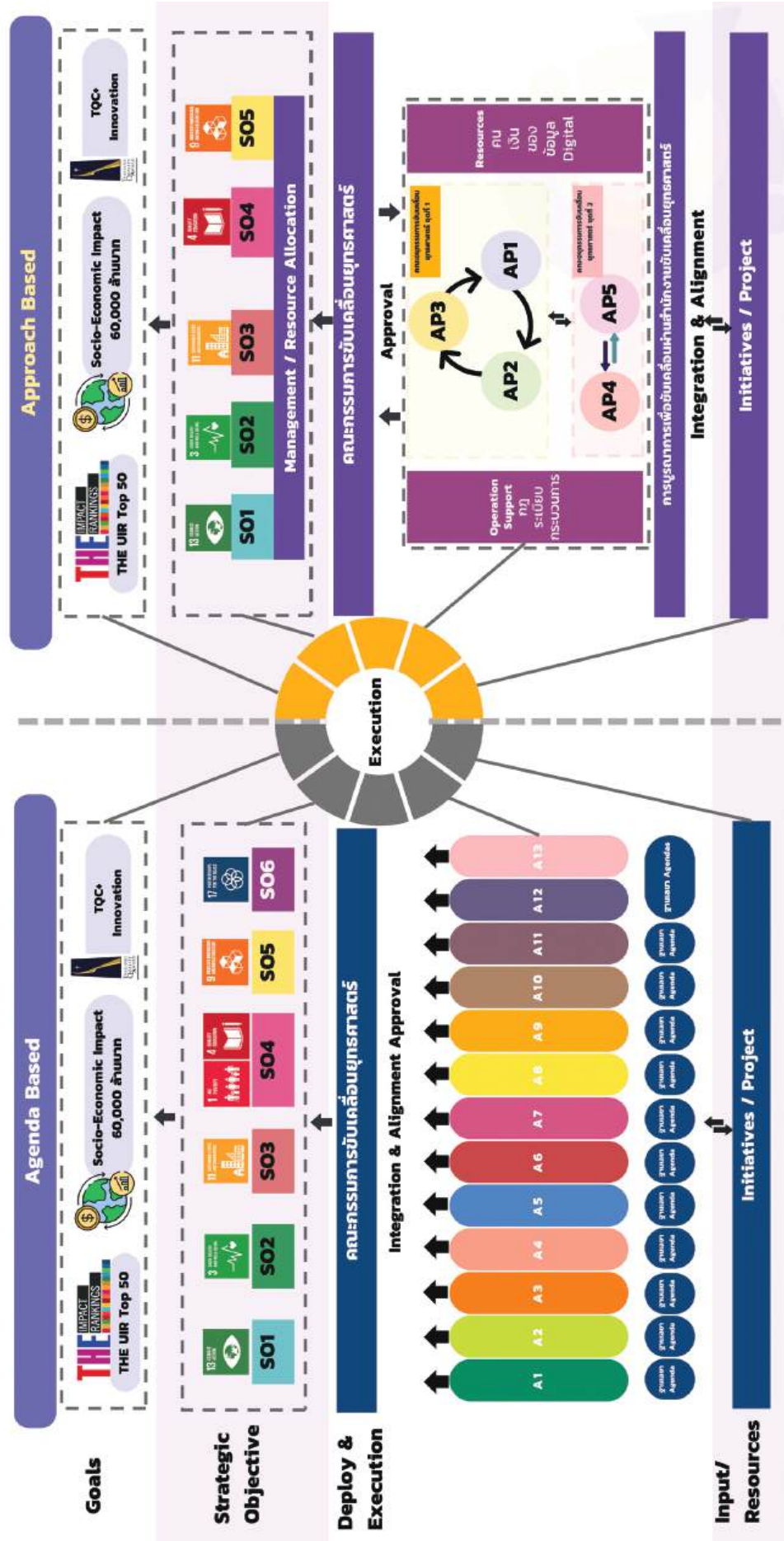
ร่วมด้วย ช่วยกัน



กระบวนการปรับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงป้องกันประมาณ พ.ศ. 2568

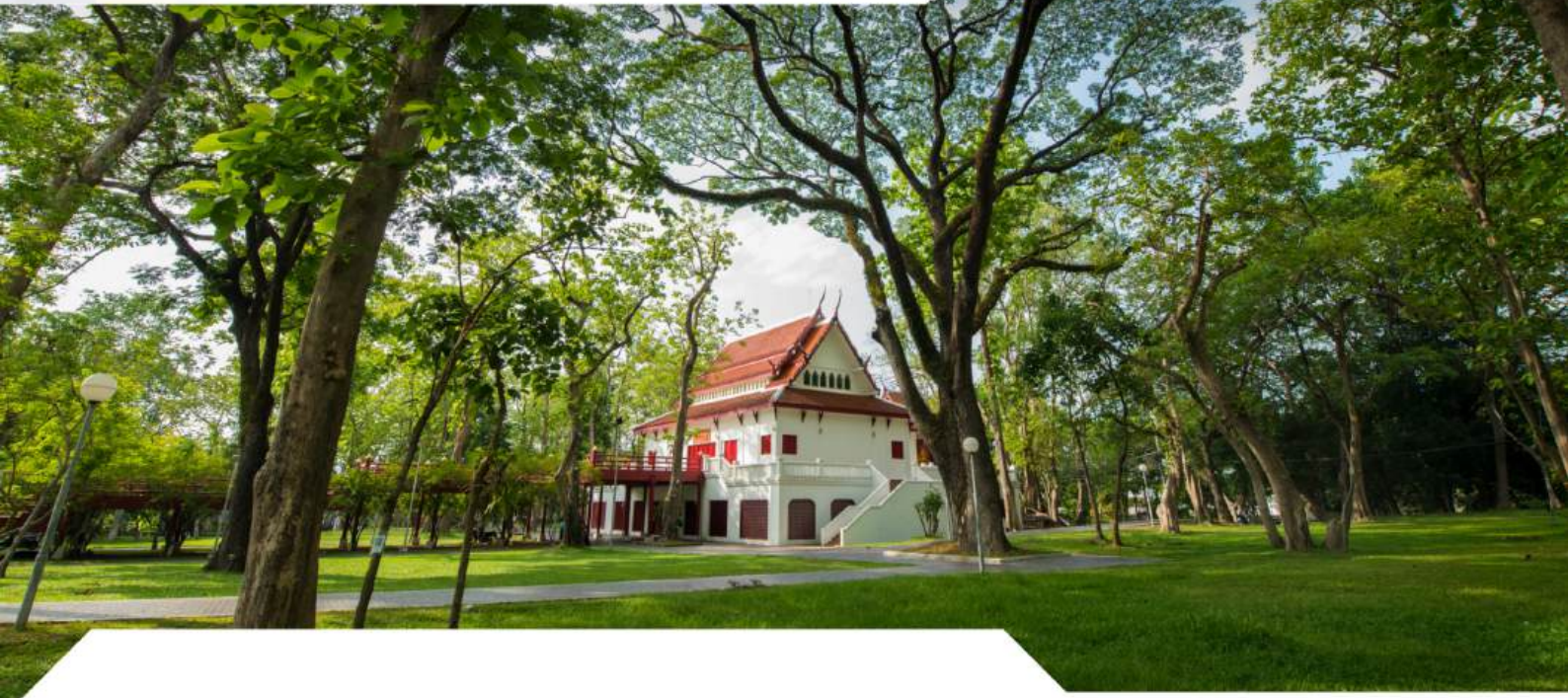
แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570)

แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ปรับปรุงป้องกันประมาณ พ.ศ. 2568



บทสรุปผู้บริหาร

ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปี 2567



ในปี 2567 สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการประชุมทั้งหมด 12 ครั้ง มีระเบียบวาระการประชุมทั้งสิ้น 408 เรื่อง จำแนกเป็นระเบียบวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบ 75 เรื่อง ระเบียบวาระนโยบาย 7 เรื่อง ระเบียบวาระการแต่งตั้งผู้บริหาร หรือคณะกรรมการตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด 44 เรื่อง ระเบียบวาระการเสนอเพื่อพิจารณา 127 เรื่อง และระเบียบวาระเสนอเพื่อทักท้วง 155 เรื่อง ในบรรดาวาระเหล่านี้มีเรื่องออกนอกเป็น 2 ประเภท คือ

1. ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มีประเด็นสาระสำคัญ ประกอบด้วย

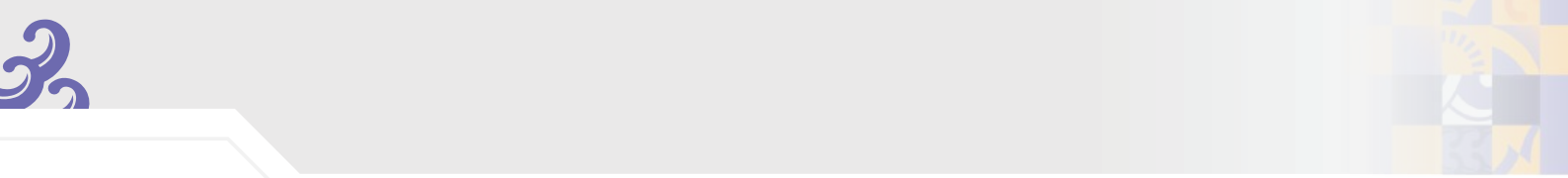
1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยมีเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- (1) แผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- (2) แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568
- (3) การขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิต มช.
- (4) พิจารณาลักษณะการใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัย

1.2 การออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้ง 26 ฉบับ โดยออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศ จำนวน 18 ฉบับ (รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับและระเบียบเดิม โดยยกเลิกฉบับเดิมทั้งฉบับ) และออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 8 ฉบับ ซึ่งมีข้อบังคับที่สำคัญ อาทิ

- (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการ นักวิจัยชำนาญการพิเศษ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2567
- (2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2567
- (3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. 2567





1.3 อนุมัติการเปิดสอน การปรับปรุง และการปิดหลักสูตรการศึกษา โดยอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 2 จำนวน 10 หลักสูตร การอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 6 หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 125 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 233 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร

1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา โดยมีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 7,866 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษาระดับประกาศนียบัตร จำนวน 120 คน ระดับอนุปริญญา จำนวน 30 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 6,294 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 69 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 1,026 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวน 139 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 188 คน รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน



1.5 การปรับพันธกิจส่วนงานของมหาวิทยาลัยและการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงาน ส่วนงานวิชาการภายใน

- » การยุบเลิก “วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล” จากส่วนงานวิชาการ และโอนพันธกิจ บุคลากร ทรัพย์สิน หนี้สิน และที่เกี่ยวข้อง ไปอยู่ภายใต้การดูแลของคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- » การยุบเลิก “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” จากส่วนงานวิชาการภายใน และโอนบรรดากิจการไปจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีฐานะเทียบเท่าภาควิชาเรียกว่า “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” โดยคงพันธกิจเดิมและให้ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน ในการบริหารหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่
- » การปรับพันธกิจของคณะอุตสาหกรรมเกษตร จากการรับโอนพันธกิจของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเลและศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ และยุบเลิก “ศูนย์บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร” ซึ่งเป็นหน่วยงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- » การกำหนดขนาดของคณะอุตสาหกรรมเกษตร จากเดิม “ส่วนงานขนาดกลาง ระดับ 2” ปรับเป็น “ส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3”
- » การยุบเลิกงานในกองบริหารงานบุคคล จำนวน 6 งาน ได้แก่ งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง งานพัฒนาและฝึกอบรม งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร งานกองทุนและสวัสดิการ และงานธุรการ โดยให้ใช้การบริหารงานในรูปแบบ Sandbox กำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล กลุ่มภารกิจพัฒนาทรัพยากรบุคคล และกลุ่มภารกิจสนับสนุนพันธกิจองค์กร รวมถึงเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากเดิม “กองบริหารงานบุคคล” เป็น “กองทรัพยากรทุนมนุษย์”
- » การยุบเลิกงานในกองแผนงาน จำนวน 3 งาน ได้แก่ งานแผนยุทธศาสตร์ งานแผนงบประมาณ และงานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์ โดยให้ใช้การบริหารงานในรูปแบบ Sandbox กำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์ กลุ่มภารกิจการจัดสรรและบริหารทรัพยากร กลุ่มภารกิจติดตามและประเมินผล และกลุ่มภารกิจสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

- » การยุบเลิกงานในกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 7 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานพัฒนาทักษะชีวิต งานพัฒนานักศึกษาสู่สากลและแนะแนว งานทุนการศึกษา และสร้างเสริมสุขภาวะ งานสร้างเสริมคุณธรรมและวินัย นักศึกษา งานกีฬา และงานบริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ โดยให้ใช้การบริหารงานในรูปแบบ Sandbox กำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจพัฒนานักศึกษา กลุ่มภารกิจบริการนักศึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ และกลุ่มภารกิจบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ
- » การเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากเดิม “กองวิเทศสัมพันธ์” เป็น “ศูนย์บริหารพันธกิจสากล” เพื่อรองรับพันธกิจด้านบริการนักศึกษานานาชาติและการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ที่โอนย้ายจากวิทยาลัยนานาชาติ นวัตกรรมดิจิทัลมาอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของศูนย์บริหารพันธกิจสากล โดยยังคงการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจเครือข่ายนานาชาติสัมพันธ์ กลุ่มภารกิจส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรม กลุ่มภารกิจส่งเสริมวิชาการนานาชาติ และกลุ่มภารกิจสนับสนุนนักศึกษานานาชาติ รวมถึงการโอนงบประมาณและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวกับภารกิจด้านบริการนักศึกษานานาชาติ และการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ที่อยู่ในการปกครองดูแลของวิทยาลัยนานาชาติดิจิทัลมาอยู่ในการปกครองดูแลของศูนย์บริหารพันธกิจสากล
- » การหลอมรวมกองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค และศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ มหาวิทยาลัย เชียงใหม่ และจัดตั้งเป็น “ศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน” รวมถึงมีการยุบเลิกงานในกองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค จำนวน 4 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานออกแบบและก่อสร้าง และงานบริการสาธารณูปโภค โดยให้ใช้การบริหารงานในรูปแบบ Sandbox กำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจจัดการโครงสร้างพื้นฐาน กลุ่มภารกิจบริการกลุ่มภารกิจยานพาหนะการขนส่ง การจราจรและรักษาความปลอดภัย กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบอัจฉริยะ และกลุ่มภารกิจการสนับสนุน
- » การโอนย้ายภารกิจบริการรถยนต์พร้อมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานบริการฝีมือ (ด้านเทคนิคและเครื่องมือ) และทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง จากสำนักงานมหาวิทยาลัยมาอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน
- » การปรับใช้การบริหารงานภายในสำนักงานบริหารงานวิจัย ในรูปแบบ Sandbox โดยปรับปรุงการกำหนดกลุ่มภารกิจใหม่ เป็น 4 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ กลุ่มภารกิจการบริหารและพัฒนางานวิจัย กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบนิเวศวิจัย กลุ่มภารกิจพัฒนายุทธศาสตร์วิจัยบนฐานการวิเคราะห์ข้อมูล และกลุ่มภารกิจการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยผ่านระบบ CMU REACH

1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

โดยได้อนุมัติงบประมาณรายรับของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 23,429,168,200 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 5,942,337,000 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 17,486,831,200 บาท และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 22,750,309,700 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 5,942,337,000 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 16,807,972,700 บาท





1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ โดยมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวน 12 คน ผู้อำนวยการสำนัก จำนวน 1 คน ผู้อำนวยการสถาบัน จำนวน 1 คน และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 1 คน รับทราบการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 21 คน รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ และการมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล จำนวน 137 เรื่อง

1.8 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ โดยมีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 112 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 58 คน ศาสตราจารย์ จำนวน 28 คน ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ) จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์อาคันตุกะ จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 6 คน และรับทราบการเทียบตำแหน่งวิชาการ จำนวน 12 คน และแต่งตั้งนักวิจัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 15 คน โดยเป็นนักวิจัยชำนาญการ จำนวน 4 คน นักวิจัยเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และนักวิจัยชำนาญการพิเศษ จำนวน 8 คน

2. ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบ และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.1 การให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน จำนวนทั้งสิ้น 19 ส่วนงาน โดยเป็นการประเมินผลครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 7 ส่วนงาน และครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 12 ส่วนงาน

2.2 ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนการวิชาการระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติม และภาคการศึกษาที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567

2.3 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นกรณีพิเศษในปีการศึกษา 2567 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2.4 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2567 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเพิ่มเติม

2.5 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายระยะเวลาการศึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ถึงภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเพิ่มเติม

2.6 ให้ความเห็นชอบเกณฑ์การจัดสรรรายได้ที่สูงกว่ารายจ่ายของศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร และศูนย์วิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์ (หน่วยงานของส่วนงานวิชาการ)

2.7 อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารสวัสดิการที่พิทักษ์บุคลากร (แม่เหียะ) ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2

2.8 อนุมัติการมอบอำนาจให้สภาวิชาการพิจารณาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 แทนสภามหาวิทยาลัย

2.9 อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาและขอขยายระยะเวลาการก่อสร้างงานจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2

2.10 อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารนวัตกรรมเศรษฐกิจฐานชีวภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU BIOPOLIS) ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 ครั้งที่ 4 และครั้งที่ 5

- 2.11 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณในการเข้าชุดกล้องส่องตรวจทางเดินอาหารและท่อน้ำดีพร้อมชุดควบคุมสัญญาณภาพ จำนวน 1 ชุด การเข้าเครื่องช่วยหายใจชนิดควบคุมปริมาตร จำนวน 30 เครื่อง การเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2567 โครงการจัดหาระบบจัดการตรวจสอบข้อมูลรั่วไหลและความเสี่ยงจากการถูกโจมตี (Dark Web) และโครงการระบบรวมศูนย์จุดเชื่อมต่อเอพีไอ (API Gateway)
- 2.12 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจ้างผลิตน้ำดื่มตราอ่างแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2570 และงานจ้างผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีบัญชี 2568 - 2569 ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568
- 2.13 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ รายการจ้างก่อสร้างอาคาร 60 ปี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.14 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจ้างบำรุงรักษาเครื่องแม่ข่ายของระบบเครื่องถูกข่ายเสมือน (VDI Server) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.15 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ รายการจ้างเหมาบริการพิมพ์เอกสาร/ถ่ายเอกสาร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 2.16 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเข้าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2567
- 2.17 อนุมัติกึ่งหนึ่งผู้กัฒนรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเข้าชุดให้ยาระงับความรู้สึกแบบซับซ้อน จำนวน 23 ชุด คณะแพทยศาสตร์
- 2.18 อนุมัติบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 1 (1) (เพิ่มเติมครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และเพิ่มเติมครั้งที่ 3) และบัญชีที่ 2 (เพิ่มเติมครั้งที่ 2 และ 3) และบัญชีที่ 3 (เพิ่มเติมครั้งที่ 1)
- 2.19 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบรายงานการเงินของผู้สอบบัญชี ประจำปี 2566 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.20 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566
- 2.21 รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2566 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
- 2.22 รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2566 ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์
- 2.23 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2567 (เดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567)
- 2.24 รับทราบรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบ (เดือนธันวาคม 2566 - มกราคม 2567 เดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2567 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2567) และรายงานผลการตรวจสอบโครงการที่มีผลกระทบสูงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี 2566 จำนวน 11 โครงการ
- 2.25 รับทราบรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ราย
- 2.26 รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติมครั้งที่ 21)
- 2.27 รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับ บัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 (เพิ่มเติมครั้งที่ 41 - 48)



กรรมการ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (เกียรติคุณ) นพ.เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 12 ก.ย. 2564 – 11 ก.ย. 2567)



ศ. (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 12 ก.ย. 2567 – ปัจจุบัน)

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ



ศ. (เกียรติคุณ) นพ.อาวุธ ศรีศุกรี
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 12 ก.ย. 2567 – 17 พ.ย. 2567)



รศ. ดร.นอคุณ สัทธิพงศ์
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 18 พ.ย. 2567 – ปัจจุบัน)



ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช



พศ. ดร.นิพนธ์ ตูวานนท์



รศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ



ศ. ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์



ศ.คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต



รศ.บุญรักษา สุนทรธรรม



ศ. (เกียรติคุณ) ดร.ชาติชาย ณ เชียงใหม่



ศ. (เกียรติคุณ) ดร.บวรศักดิ์ อุวรรณโณ



รศ. นพ.สรนิต ศิลธรรม



นางวิวรรณ อาราศิริโชติ



รศ. นพ.สมศักดิ์ เชาววิชชีเสรี



นายบุญญนิตย์ วงศ์รักมิตร



ดร.วิโร ไสันติประภาพ



ดร.กิติพงษ์ พร้อมวงศ์



ศาสตราจารย์ดร.สุชาติ สวัสดิ์ศรี
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่
วันที่ 9 ก.พ. 2564 – 8 ก.พ. 2567)



ศ. (เกียรติคุณ) ดร.ปิยะวดี บุญหลวง
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่
วันที่ 9 ก.พ. 2564 – 8 ก.พ. 2567)





กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง

ศ. ดร. นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล
อธิการบดี



นางวิณา ภัทรประสิทธิ์

ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 5 ก.ย. 2565 – 4 ก.ย. 2567)



นางนาริรัตน์ จันทรมังกร

ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 5 ก.ย. 2567 – ปัจจุบัน)



นายสุมิตร เพชรภิรัชต์

นายกสมาคมนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



นายพร พรหมหาราช

ประธานสภาพนักงาน



กรรมการสภามหาวิทยาลัย
จากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี



ศ.ปฏิบัติ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์
รองอธิการบดี

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงาน



ศ. ดร.สาคร พรประเสริฐ



รศ. ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ



พศ. นพ.รณินนิตย์ สิริพันธ์



พศ. ดร.ณัฐ วรรณยศ



พศ. ดร.ศักดา สวาทะนันท์

กรรมการสภามหาวิทยาลัย
ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ



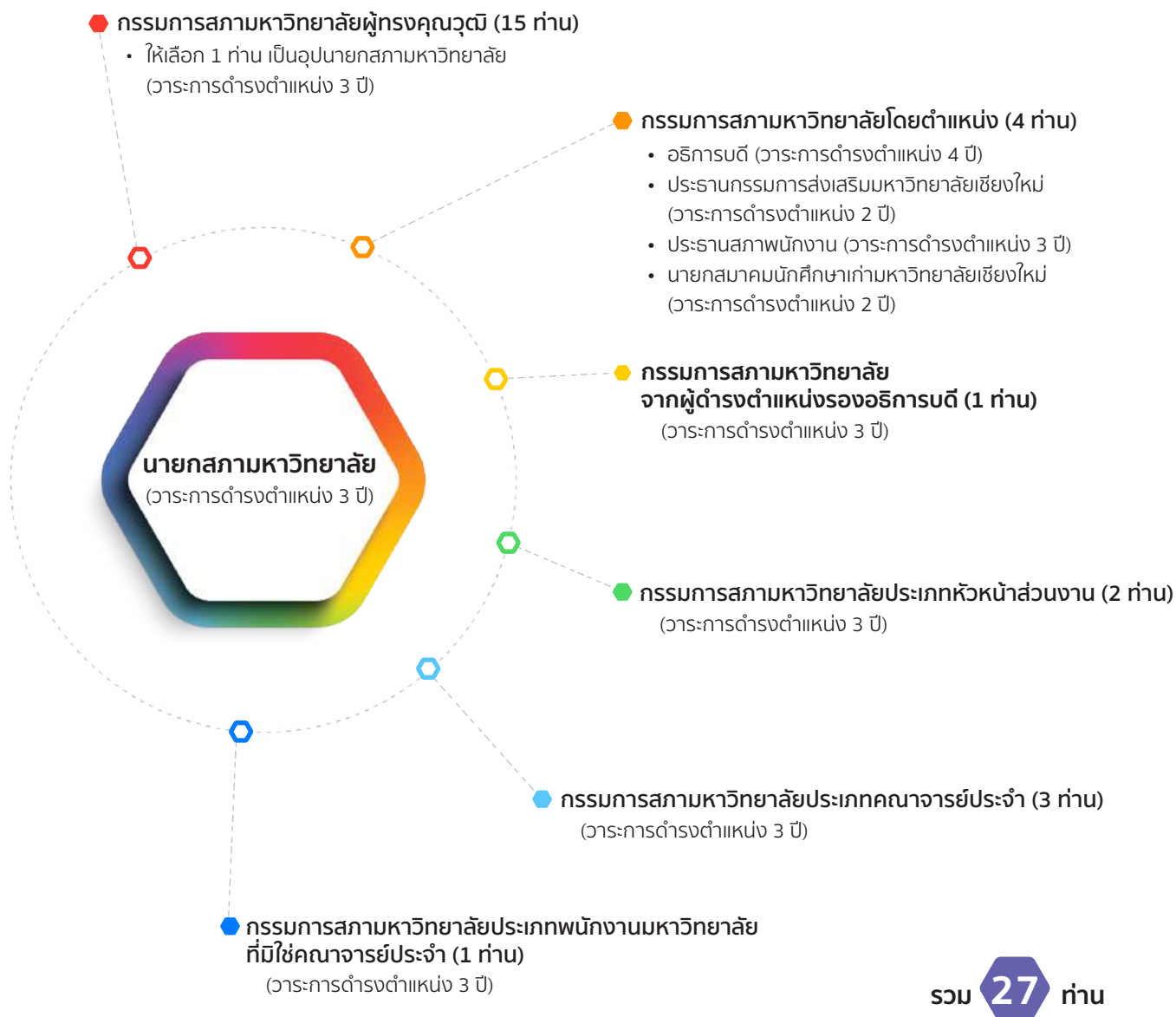
นายสัจจะ ตันจันทรพงศ์



โครงสร้าง

สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ได้กำหนดจำนวนและอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในมาตรา 21 และมาตรา 25 ให้สภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย



อำนาจหน้าที่ของ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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 อนุมัติการรับเข้าสอบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสอบการจัดการศึกษาร่วมของสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัยอื่น
- 6 อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิต ชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญา กิตติมศักดิ์
- 7 อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว
- 8 อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดนโยบายองค์กรดังกล่าว
- 9 อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
- 10 พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
- 11 แต่งตั้งและถอดถอน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ รองศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์พิเศษ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ ตำแหน่งทางวิชาการที่เรียกชื่ออย่างอื่น รองอธิการบดี และหัวหน้าส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามมาตรา 40
- 12 แต่งตั้งและถอดถอนประธานกรรมการและกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย
- 13 รับรองรายงานกิจการประจำปีของมหาวิทยาลัย และเสนอรายงานนั้นต่อรัฐมนตรี
- 14 ติดตามและประเมินผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย
- 15 แต่งตั้งคณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลใดบุคคลหนึ่งเพื่อกระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย รวมทั้งมอบอำนาจให้คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการหรือบุคคลดังกล่าวทำการแทน แล้วรายงานให้สภามหาวิทยาลัยทราบ
- 16 ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัย ที่มีได้รับให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ



การประชุม สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การประชุมสภามหาวิทยาลัย มีการประชุม จำนวน 12 ครั้ง ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2567 มีจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเข้าร่วมการประชุมเฉลี่ยตลอดทั้งปี 2567 ร้อยละ 94.84 โดยกำหนดการประชุมส่วนใหญ่จะเป็นทุกวันเสาร์ที่ 4 ของทุกเดือน มีจำนวนระเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 408 เรื่อง ดังแสดงในแผนภาพสรุประเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

ครั้งที่	แจ้งที่ประชุม ทราบ	นโยบาย	แต่งตั้ง ผู้บริหาร/กรรมการ	พิจารณา	กักกัวง	รวม
ครั้งที่ 1	4	0	3	12	17	36
ครั้งที่ 2	6	2	2	8	17	35
ครั้งที่ 3	7	0	1	12	16	36
ครั้งที่ 4	5	0	2	11	15	33
ครั้งที่ 5	5	0	5	9	14	33
ครั้งที่ 6	7	0	13	7	6	33
ครั้งที่ 7	5	2	5	13	14	39
ครั้งที่ 8	4	0	2	11	12	29
ครั้งที่ 9	9	1	2	12	14	38
ครั้งที่ 10	7	2	3	8	17	37
ครั้งที่ 11	6	0	5	13	6	30
ครั้งที่ 12	10	0	1	11	7	29
รวม	75	7	44	127	155	408

🌸 แจกที่ประชุมทราบ 75 เรื่อง

- ▶ สมเด็จพระราชาธิบดีจิกมี เคเซอร์ นัมเกล วังชุก ทรงรับการทูลเกล้าฯ ถวายปริญญาเกียรตินิยมศาสตราจารย์ สาขามนุษยศาสตร์ จากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2566 - 2567 (ครั้งที่ 59)
- ▶ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 8 ราย
- ▶ โปรดเกล้าฯ พระราชทานเหรียญดุษฎีมาลา เข็มศิลปวิทยา ประจำปี 2566
- ▶ ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ผ่านมา
- ▶ ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
- ▶ รายงานการประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566
- ▶ การประชุมเพื่อหารือความร่วมมือทางวิชาการระหว่างกัน ระหว่างจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่น ด้านนวัตกรรม ประจำปี 2566 (Thailand Quality Class Plus : Innovation 2023)
- ▶ บัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติม
- ▶ ผลการพิจารณาผู้ได้รับรางวัล “รางวัลผู้บริหารดีเด่นมหาวิทยาลัยเชียงใหม่” ประจำปี 2567
- ▶ อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
- ▶ แต่งตั้งศาสตราจารย์อาคันตุกะ
- ▶ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์
- ▶ แต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาสำนักวิชาในคณะต่าง ๆ
- ▶ ความคืบหน้าการใช้พื้นที่ราชพัสดุที่อยู่ในความครอบครองของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กรณีโรงพยาบาลประสาทเชียงใหม่และสำนักงานสาธารณสุขจังหวัดเชียงใหม่

🌸 เรืองนโยบาย 7 เรื่อง

- ▶ แผนปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ ผลการประเมินคุณภาพภายในในระดับส่วนงานและระดับสถาบันของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2565
- ▶ การทบทวนโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย
- ▶ การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยการศึกษา และการจัดการทางทะเล ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ และคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- ▶ หลักเกณฑ์การใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัย
- ▶ การวิเคราะห์กรอบอัตราค่าจ้างสาขาวิชาการของส่วนงานที่มีผู้เกษียณอายุราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2568 (1 ตุลาคม 2567)

🌸 เรืองแต่งตั้งผู้บริหาร/กสมการ 44 เรื่อง

- ▶ แต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน และหัวหน้าภาควิชา
- ▶ แต่งตั้งประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ แต่งตั้งประธานกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ▶ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาวิชาการ กรรมการพิจารณาปริญญาเกียรตินิยมศาสตราจารย์ กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

🌸 เรืองเสนอเพื่อพิจารณา 127 เรื่อง

- ▶ อนุมัติร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ
- ▶ ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ อนุมัติงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2567 (เพิ่มเติม) และปีงบประมาณ 2568
- ▶ อนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- ▶ พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีบัญชี 2568

🌸 เรืองทักท้วง 155 เรื่อง

- ▶ อนุมัติหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 2
- ▶ อนุมัติการปรับปรุงหลักสูตร
- ▶ อนุมัติการปิดสอนหลักสูตร
- ▶ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานและส่วนงานวิชาการภายใน
- ▶ อนุมัติให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา



การบริหารงานของ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พศ. ทพ.พริยะ เชิดสทิธกุล
เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย



นายทนงศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ตามภารกิจของสภามหาวิทยาลัย



นายปรีดา ศิริรังษี นางมณฑนา สุกัณศีล



นายเกรียงไกร ใจโส
หัวหน้างานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย



นายอุดมศักดิ์ กำไลเพชร
หัวหน้างานนโยบายและประเมินผล



นางจันทร์ตรี มายัง



นายมนัส โภชนา



นางวราวรรณ ปั่นทอง



นายอดิสร ไขคำ



ว่าที่ ร.ต.หญิงอารยา อริยะเครือ



นายคมเทียว รักษ์สวัสดิ์



นางสาวจิราภา บุชนารถ



นางสาวมนสิชา รัตนกิจ



การแบ่งงานและกำหนดอำนาจและหน้าที่ ของงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยแบ่งงานออกเป็น 2 งาน ดังนี้

1

งานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- สนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับกิจการสภามหาวิทยาลัย
- ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการและประสานงานในการประชุมของสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลที่สภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
- ดูแลรับผิดชอบการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ และอธิการบดี รวมทั้งการคัดเลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน คณาจารย์ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยมิใช่คณาจารย์ประจำ
- การประสานงานและหรือเสนอเรื่องอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไปยังส่วนราชการที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย และส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- ประสานงาน กลั่นกรอง สอบทานและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อกฎหมาย เพื่อยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัยที่เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- ดูแลรับผิดชอบงานบริหารและธุรการของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
- เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสภามหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยและส่วนงานของมหาวิทยาลัย ตลอดจนส่วนราชการและหน่วยงานอื่น ๆ หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย



2

งานนโยบายและประเมินผล มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

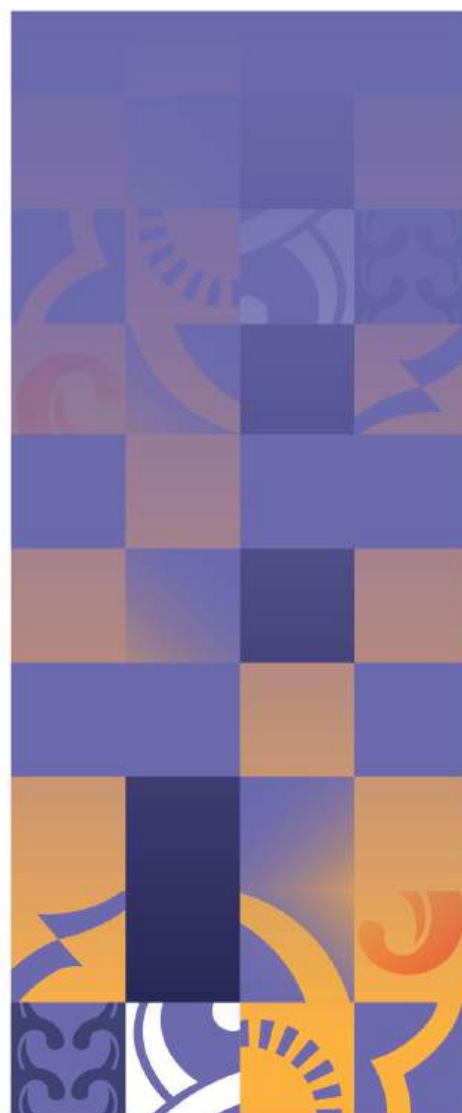
- สนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ในส่วนที่เกี่ยวข้องกับงานนโยบายและประเมินผล
- ติดตามผลการปฏิบัติตามมติสภามหาวิทยาลัยที่มอบหมายให้มหาวิทยาลัยหรือส่วนงานของมหาวิทยาลัยนำไปปฏิบัติ และรายงานความก้าวหน้าของการดำเนินงานดังกล่าวต่อสภามหาวิทยาลัยตามรอบระยะเวลาที่เหมาะสม
- ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการของคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รวมทั้งผู้บริหารตำแหน่งอื่น ๆ ตามที่ข้อบังคับ ระเบียบกำหนด หรือตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย
- ติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานของส่วนงานของมหาวิทยาลัยตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- พัฒนาระบบการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงานให้เหมาะสมตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย
- ศึกษา วิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เพื่อประกอบการพิจารณาของสภามหาวิทยาลัย
- จัดทำรายงานผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยในรอบปีที่ผ่านมา รวมทั้งเสนอร่างนโยบายในการดำเนินงานสำหรับช่วงต่อไปเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาให้ความเห็นชอบ และแถลงให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยทราบอย่างน้อยปีละหนึ่งครั้ง
- ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องตามที่สภามหาวิทยาลัยหรือมหาวิทยาลัยมอบหมาย



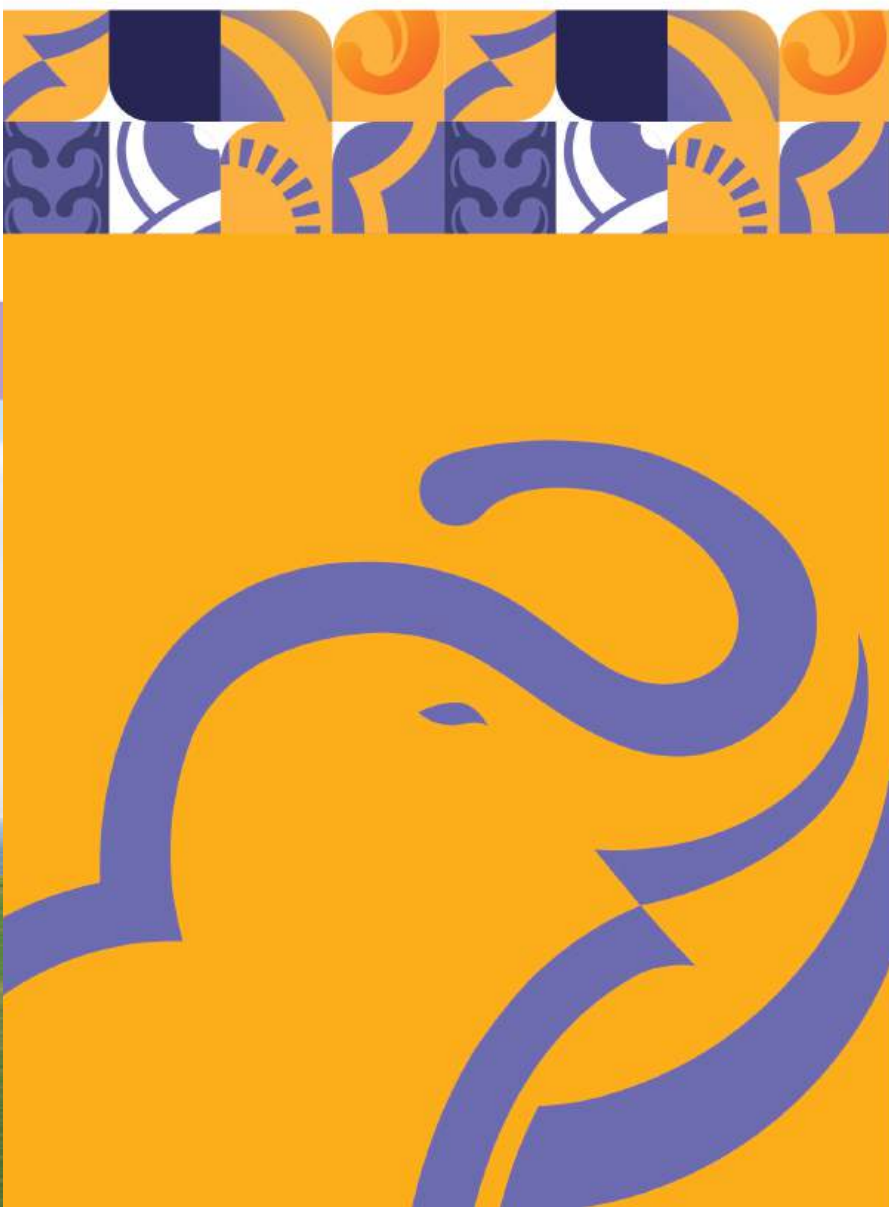
1

ผลการดำเนินงาน

ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้
ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
พ.ศ. 2551



CMU CHIANG MAI
UNIVERSITY





1.1.1

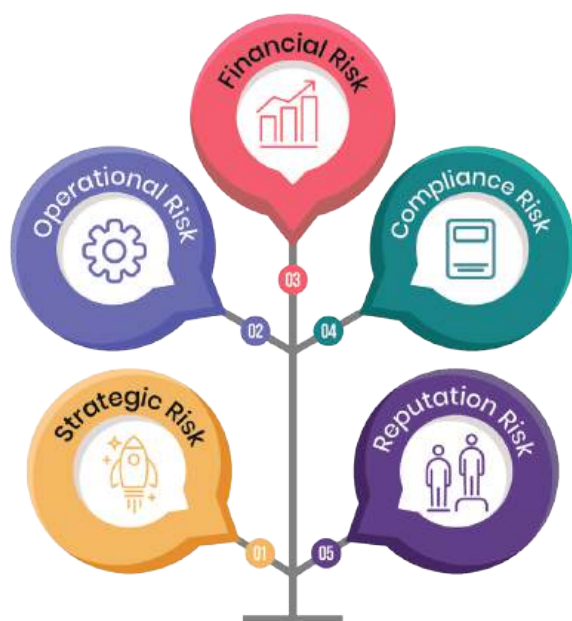
1.1

การกำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนา ของมหาวิทยาลัย

นโยบายและแผนระดับมหาวิทยาลัย

1. แผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำขึ้น โดยได้ทบทวนสถานการณ์ภายในและภายนอกที่สำคัญที่คาดว่าจะมีผลกระทบต่อการบรรลุวัตถุประสงค์ เป้าหมายที่สำคัญตามพันธกิจ และยุทธศาสตร์ รวมทั้งโอกาสที่จะเพิ่มศักยภาพและขีดความสามารถให้มหาวิทยาลัย โดยใช้ Risk Universe Analysis เป็นเครื่องมือในการวิเคราะห์สาเหตุหรือปัจจัยเสี่ยงที่สำคัญของปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ที่ครอบคลุมความเสี่ยงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) ด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) ด้านการเงิน (Financial Risk) ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ (Compliance Risk) และด้านชื่อเสียง (Reputation Risk) และกำหนดประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญ จำนวน 9 ประเด็น ดังนี้



01

ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk)

- 1) S1 - ไม่สามารถปรับตัวให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว
- 2) S2 - บุคลากรขาดองค์ความรู้/ทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์

02

ด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)

- 3) O1 - ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack)
- 4) O2 - การไม่สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม

03

ด้านการเงิน (Financial Risk)

- 5) F - เสถียรภาพทางการเงินในอนาคต

04

ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Risk)

- 6) C1 - การกระทำความผิดที่เป็นการทุจริตในหน้าที่
- 7) C2 - การละเมิดจริยธรรมทางวิชาการ
- 8) C3 - การดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562

05

ด้านชื่อเสียง (Reputation Risk)

- 9) R - ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเสียหายหรือถูกกลั่นแกล้งความน่าเชื่อถือ



20

รายงานผลการดำเนินงาน ปี 2567
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญของการจัดการความเสี่ยง (Risk Management) ซึ่งเป็นเรื่องที่ต้องให้ความรู้และความเข้าใจในแต่ละหน่วยงานอย่างจริงจัง โดยเฉพาะในประเด็นความเสี่ยงที่มีผลกระทบสูง รวมถึงเมื่อมีการจัดทำแผนการจัดการความเสี่ยงที่เหมาะสมแล้ว ควรมีการติดตามผลการดำเนินงานเพื่อแสดงถึงความคืบหน้าในการลดความเสี่ยงตามที่ได้กำหนดไว้ในคู่มือด้วย เนื่องจากจะช่วยในการลดความเสี่ยงที่อาจเกิดขึ้น และจะส่งผลดีต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาพรวม

2. แผนบริหารความเสี่ยงควรเป็นแผนที่มีชีวิต สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามยุทธศาสตร์และบริบทที่เปลี่ยนแปลง อีกทั้งขอให้ช่วยพิจารณาความเสี่ยงที่อาจเหลืออยู่จากมาตรการต่าง ๆ เนื่องจากบางมาตรการอาจดูเหมือนว่าการจัดการความเสี่ยงแล้ว แต่ก็อาจเกิดความเสี่ยงที่หลงเหลืออยู่ ซึ่งเป็นประเด็นที่สำคัญที่ควรใส่ใจ เนื่องจากบริบทมีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

3. ขอให้สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศพิจารณาหาวิธีการป้องกันการเจาะระบบและขโมยข้อมูลที่สำคัญต่าง ๆ รวมถึงการพัฒนาระบบเพื่อให้ข้อมูลที่สำคัญถูกเก็บรักษาอย่างปลอดภัย



2. แผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ เนื่องจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้จัดทำแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 13 ขึ้น และได้ถ่ายทอดแผนฯ ไปสู่การปฏิบัติผ่านกลไกการขับเคลื่อนตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (Strategic Objectives : SO) ครอบคลุมทั้ง 6 ด้าน และจากการขับเคลื่อนเชิงกลยุทธ์ดังกล่าว ส่งผลให้มหาวิทยาลัยมีผลการดำเนินงานตามแผนฯ จนประสบความสำเร็จตามวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ในภาพรวมเท่ากับร้อยละ 89.80 ความสำเร็จในการบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนปฏิบัติการร้อยละ 73.08 (บรรลุ 19 ตัวชี้วัด จาก 26 ตัวชี้วัด) และส่งผลให้มหาวิทยาลัยได้รับการจัดอันดับของ Times Higher Education University Impact Rankings (THE UIR) อยู่ในอันดับที่ 75 ของโลก และสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Impact) 37,013.6647 ล้านบาท อีกทั้งได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม ประจำปี 2566 Thailand Quality Class Plus (Innovation) 2023 จากสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ และในช่วงเวลาที่ผ่านมา สถานการณ์ทั้งภายในและภายนอกประเทศมีการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก การเข้ามาของเทคโนโลยีใหม่ ๆ มหาวิทยาลัยจึงใช้โอกาสที่ได้ดำเนินการมาในระบอบครั้งแผน ทำการทบทวนปัจจัยภายนอกในมิติสังคม เทคโนโลยี เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม และการเมืองหรือนโยบายภาครัฐ (STEEP) ปัจจัยภายในผลลัพธ์การดำเนินการที่ผ่านมา ตลอดจนทบทวนและเรียนรู้ในการดำเนินการ และนำมาสู่การปรับแผนพัฒนาการศึกษาระยะที่ 13 ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ขึ้น เพื่อให้สามารถรองรับการเปลี่ยนแปลง พร้อมทวนสอบเป้าหมายกลยุทธ์ (SO Goals) แผนปฏิบัติการ (Action Plan) และตัวชี้วัดของแผนในระดับต่าง ๆ เพื่อให้เกิดความสอดคล้องไปในทิศทางเดียวกัน รวมถึงพิจารณาภาพรวมของแต่ละวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ (SO) ให้เป็นกลไกในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แบบบูรณาการอย่างแท้จริง





ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. ในส่วนของวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ SO3 ด้านล้านนาสร้างสรรค์นั้น ซึ่งในขณะนี้อยู่ในช่วงของการขับเคลื่อนมรดกทางวัฒนธรรมของจังหวัดเชียงใหม่ให้ขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกในปี 2569 - 2570 หากมหาวิทยาลัยสามารถเข้าไปช่วยเหลือและผลักดันให้จังหวัดเชียงใหม่สามารถขึ้นทะเบียนเป็นมรดกโลกได้ จะทำให้เกิดผลกระทบอย่างสูงกับมหาวิทยาลัยอย่างมาก เช่น การนำผลงานวิจัย/การใช้องค์ความรู้ที่มีอยู่ไปช่วยสนับสนุน เป็นต้น

2. เรื่องของโครงสร้างประชากรที่อาจจะยังไม่ค่อยได้กล่าวถึงเท่าใดนัก ในการกวาดสัญญาณ ซึ่งจะมีผลโดยตรงกับจำนวนนักศึกษา ธุรกิจหลัก และกิจกรรมหลักของมหาวิทยาลัยด้วย รวมไปถึงคุณภาพของนักศึกษาที่เข้ามาเรียนในมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพลดลง ซึ่งเป็นสัญญาณที่สำคัญมากสำหรับมหาวิทยาลัย

3. ปัญหาปัจจุบันของสังคมไทยที่มีความซับซ้อนมากขึ้น โจทย์ปัญหาต่าง ๆ ยุ่งยากมากขึ้น และต้องการองค์ความรู้เชิงลึกที่มากขึ้น ซึ่งสังคมต้องการที่จะเห็นมหาวิทยาลัยเป็นผู้นำทางความคิดและเป็นผู้ที่มีบทบาทในการหาทางออกในหลาย ๆ เรื่องให้กับสังคม

4. ความเสี่ยงที่เป็นเรื่องใหญ่ของสังคมไทยและเศรษฐกิจไทยจะอยู่ที่การปรับตัว (Adaptation) ซึ่งจากที่ผ่านมาจะเห็นว่าสถานการณ์ภูมิอากาศที่มีความรุนแรงมากขึ้นนั้น เราจะปรับตัวอย่างไรให้เท่าทันต่อสิ่งที่เกิดขึ้น โดยการปรับตัวนั้นจะต้องครอบคลุมในทุกศาสตร์ ทุกสาขาวิชา ทุกชุมชน และทุกวิถีชีวิตของคน ดังนั้น โจทย์ที่สำคัญมากที่สุดคือ เรื่องของการ Adaptation ซึ่งการ Adaptation นั้นจะต้องการคำตอบที่มีความซับซ้อน และต้องการคำตอบที่เป็นการแก้ไขปัญหา (Solution Based) ด้วย

5. การที่มหาวิทยาลัยจะมุ่งไปในทิศทางของการเป็นพหุศาสตร์ (Multidisciplinary) มากขึ้น ที่จะทำให้เกิดผลกระทบได้ อาจจะต้องตั้งเป้าหมายในบางเรื่องให้ชัดเจน อาทิ เรื่องศูนย์น้ำควรจะต้องทำให้จริงจัง ซึ่งก็จะมีมิติทางด้านสังคมศาสตร์ วิทยาศาสตร์ การจัดการน้ำ และวิศวกรรมศาสตร์เข้ามาเกี่ยวข้อง หากมหาวิทยาลัยมีการตั้งเป้าหมายในหัวข้อหลักที่ชัดเจน ก็น่าจะทำให้เรื่องของพหุศาสตร์มีความก้าวหน้าในการดำเนินงานได้มากขึ้น

6. มหาวิทยาลัยอาจเพิ่มเติมเรื่องของการจัดการหลักสูตรเดิมเข้าไปด้วยในตัวชี้วัด KPI7 รวมถึงในตัวชี้วัด KPI6 ที่กล่าวถึงจำนวนผลงานด้านล้านนาสร้างสรรค์ที่ถูกนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงสังคม เชิงนโยบายสาธารณะหรือเชิงพาณิชย์นั้น จึงขอเสนอว่าในมิติของความเป็นผู้นำในเรื่องการผลักดันเพื่อนำไปสู่การเป็นนโยบายสาธารณะ เพื่อประโยชน์ต่อคนส่วนใหญ่ หากมหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการในเรื่องของนโยบายสาธารณะได้ ก็จะมีบทบาทที่สำคัญอย่างมากต่อการขึ้นสู่สังคมได้

7. นอกจากมหาวิทยาลัยจะมีความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยอื่นด้วยแล้ว มหาวิทยาลัยควรเพิ่มประเด็นความร่วมมือกับหน่วยงานที่เป็นองค์กรมหาชนด้วย เพราะปัจจุบันองค์กรมหาชนมีความสำคัญและมีพันธกิจที่ชัดเจน รวมถึงความร่วมมือกับหน่วยงานในต่างประเทศด้วย

8. ตัวชี้วัดที่สำคัญ KPI2 ร้อยละการลดลงของก๊าซเรือนกระจกของมหาวิทยาลัย (นับสะสม) นั้น หากมหาวิทยาลัยสามารถทำให้ชุมชนหรือหน่วยงานสักหนึ่งแห่งเข้าใกล้การปล่อยก๊าซเรือนกระจกสุทธิเป็นศูนย์ (Net Zero) ได้ จะเป็นสิ่งที่ท้าทายเป็นอย่างมากกับมหาวิทยาลัย

9. การกวาดสัญญาณนั้น ขอให้ข้อสังเกตดังนี้ (1) เทคโนโลยี (2) การเข้ารับตำแหน่งประธานาธิบดีสหรัฐอเมริกาของนายโดนัลด์ ทรัมป์ ซึ่งจะมีการเปลี่ยนแปลงนโยบายที่จะมีผลกระทบต่อประเทศต่าง ๆ และ (3) ความไม่แน่นอนในประเทศไทยที่งบประมาณรายจ่ายของประเทศที่เพิ่มมากขึ้น ทั้งในเรื่องของค่าใช้จ่ายของผู้สูงอายุ โครงสร้างพื้นฐานต่าง ๆ และงบประมาณรายได้ของประเทศ ซึ่งในช่วงอีก 4 - 5 ปีข้างหน้าจะมีความเปลี่ยนแปลงเป็นอย่างมาก รวมถึงการหารายได้ของมหาวิทยาลัยให้ได้เพิ่มมากขึ้น ขอเสนอให้มหาวิทยาลัยมีการพิจารณาเรื่องงบประมาณรายรับและรายจ่ายให้เข้าไปอยู่ในการปรับแผนฯ 13 ด้วย

10. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการทำความเข้าใจและสื่อสารกับผู้บริหารระดับส่วนงาน เพื่อให้เกิดความร่วมมือในการทำงาน เพราะในหลายกรณีการดำเนินงานที่ประสบความสำเร็จ อาจไม่จำเป็นต้องใช้งบประมาณจำนวนมาก หากมีแนวทางการทำงานที่เหมาะสมและน่าสนใจ

11. การสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกเพิ่มมากขึ้น เช่น องค์การบริหารส่วนตำบลหรือเทศบาล เพื่อร่วมกันดำเนินโครงการต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน อาทิ โครงการเศรษฐกิจหมุนเวียน (Circular economy) โดยให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์และพัฒนาโครงการเหล่านี้ ซึ่งจะช่วยให้นักศึกษาได้เรียนรู้จากประสบการณ์จริง และพัฒนาทักษะที่จำเป็นสำหรับการทำงานในโลกยุคใหม่

12. มหาวิทยาลัยควรปรับกลยุทธ์ทางการเงิน โดยอาจพิจารณาการดำเนินงานในลักษณะที่คล้ายคลึงกับธุรกิจมากขึ้น หนึ่งในแนวทางที่น่าสนใจคือการนำทรัพย์สินทางปัญญาที่มีอยู่จำนวนมากของมหาวิทยาลัย มาสร้างเป็นรายได้เพิ่มเติม การสนับสนุนให้อาจารย์ที่มีความสามารถนำเสนอแนวคิดหรือโครงการเพื่อขอรับทุนวิจัย หรือสร้างผลิตภัณฑ์จากความรู้ที่ตนเองมี จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการสร้างรายได้ให้กับมหาวิทยาลัย

3. การขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิต มข.

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบการขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิตของ มข. ตามที่มหาวิทยาลัยเสนอ ซึ่งเป็นไปตามแนวทางที่สำนักงานปลัดกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้กำหนดให้สถาบันอุดมศึกษาที่ประสงค์จะดำเนินการคลังหน่วยกิต ยื่นขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิตต่อคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา โดยความเห็นชอบของสภาสถาบันอุดมศึกษา ตามประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง แนวทางการดำเนินงานคลังหน่วยกิตในระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 นั้น มหาวิทยาลัยโดยวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต จึงได้จัดทำสารสนเทศประกอบการขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิต เพื่อยื่นขอขึ้นทะเบียนคลังหน่วยกิตต่อคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ตามข้อกำหนดของคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา ประกอบด้วย บริบทของสถาบันอุดมศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับคลังหน่วยกิต และกระบวนการดำเนินการคลังหน่วยกิต ตามแบบฟอร์มการพิจารณาขอขึ้นทะเบียนดำเนินการคลังหน่วยกิตของสถาบันอุดมศึกษา



ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การจัดทำคลังหน่วยกิตของมหาวิทยาลัยนั้นถือเป็นอีกหนึ่งความก้าวหน้าของ มช. ในการปรับเปลี่ยนรูปแบบการศึกษาที่ในปัจจุบันดำเนินการโดยวิทยาลัยการศึกษาและการเรียนรู้ตลอดชีวิต ดังนั้น การปรับปรุงรูปแบบหลักสูตรของมหาวิทยาลัยในอนาคตจะต้องมีการออกแบบหลักสูตรให้มีความยืดหยุ่นมากยิ่งขึ้น

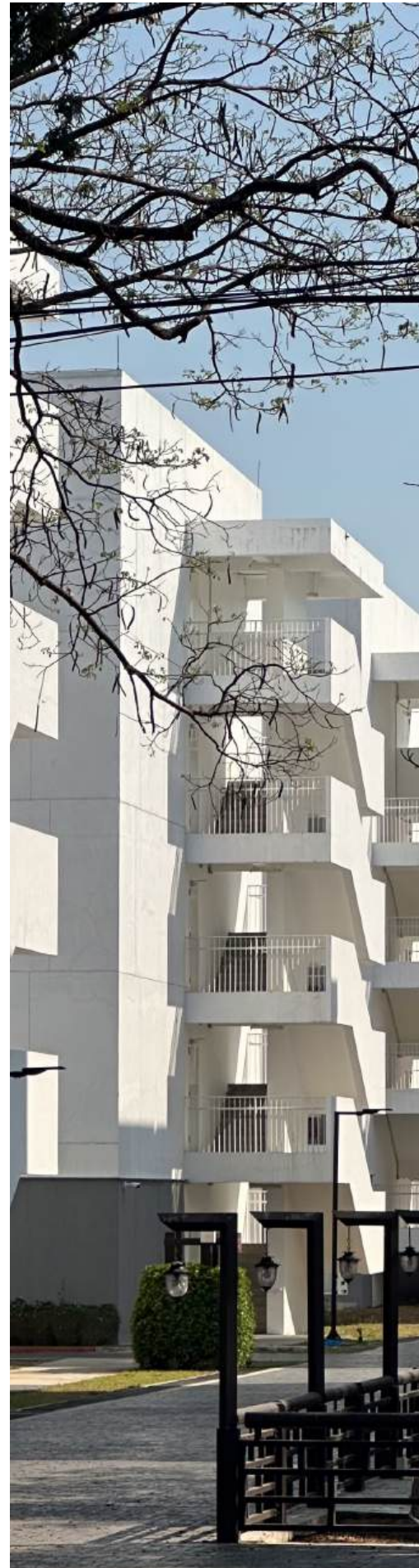
2. การจัดทำหลักสูตรเรียนร่วมของมหาวิทยาลัยกับโรงเรียน ตัวอย่างเช่น โรงเรียนสาธิต มช. ซึ่งได้คิดค้นวิธีการที่จะสามารถเชื่อมต่อระหว่างนักเรียนที่เรียนในหลักสูตรขั้นพื้นฐานแบบปกติ กับการเรียนเนื้อหาวิชาในระดับมหาวิทยาลัยได้ ซึ่งพบว่าหลักสูตรแกนกลางของระบบการศึกษาขั้นพื้นฐาน เปิดโอกาสให้โรงเรียนสามารถเปิดสอนรายวิชาใหม่ ๆ เพิ่มเติมได้เอง โดยโรงเรียนสาธิตฯ ได้กำหนดวิชาหลักสูตรแกนกลางเพิ่มเติม โดยนำไปเทียบกับรายวิชาเรียนร่วมของมหาวิทยาลัย ซึ่งเปิดสอนอยู่ในวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต และให้นักเรียนมาลงทะเบียนในวิชาร่วมดังกล่าว ซึ่งจะเท่ากับว่านอกจากนักเรียนจะได้รับผลการเรียนในวิชาแกนกลางของโรงเรียนแล้ว ยังสามารถสะสมเป็นหน่วยกิตของมหาวิทยาลัย (Credit Bank) ได้อีกด้วย

3. มหาวิทยาลัยจะดำเนินการอย่างไรเพื่อให้ให้นักเรียนซึ่งสังกัดในโรงเรียนในพื้นที่ห่างไกลในเขตภาคเหนือ สามารถเข้าถึงโอกาสในการเข้าร่วมโครงการเรียนร่วมในหลักสูตรต่าง ๆ ได้เช่นเดียวกับนักเรียนในโรงเรียนในเมือง ซึ่งนักเรียนกลุ่มนี้อาจเข้ามาเป็นนักศึกษาที่มีศักยภาพให้แก่มหาวิทยาลัยได้ต่อไปในอนาคต

4. คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์เป็นอีกหนึ่งส่วนงานที่ได้เข้าร่วมโครงการเปิดสอนหลักสูตรเรียนร่วมในกระบวนวิชาการเป็นพลเมืองกับโรงเรียนในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาขั้นพื้นฐานในพื้นที่นอกเมือง อาทิ ในเขตอำเภอสันป่าตอง อำเภอจอมทอง และอำเภอแมริม พบว่าเงื่อนไขที่สำคัญในการตั้งโรงเรียนที่อยู่ห่างไกลให้สามารถเข้าร่วมเรียนภายในหลักสูตรของมหาวิทยาลัยได้นั้น จะต้องมีการจัดทำกิจกรรมในรูปแบบต่าง ๆ ร่วมกันอย่างต่อเนื่อง และจะต้องมีการจัดทำระบบการเรียนการสอนแบบออนไลน์ เพื่อเป็นการอำนวยความสะดวกให้แก่โรงเรียนด้วย ซึ่งการได้มีโอกาสเข้าเรียนในหลักสูตรร่วมของมหาวิทยาลัย จะส่งผลให้เด็กนักเรียนมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่ศึกษาต่อในระดับมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น เป็นสิ่งที่มีคุณค่าจึงสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยดำเนินโครงการในลักษณะดังกล่าวต่อไป

5. การจัดทำหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิตนั้น มีตัวอย่างในมหาวิทยาลัย The Hong Kong Polytechnic University มีการจัดทำในรูปแบบ Corporate University ซึ่งมีหลักสูตรที่มีความยืดหยุ่นสูง จัดการเรียนการสอนให้กับประชาชนในทุกช่วงวัย มีการจัดการเรียนการสอนในหลักสูตรที่มุ่งเน้นการพัฒนาทักษะเพื่อการประกอบอาชีพ จึงเสนอให้ มช. ได้ดำเนินการศึกษาถึงแนวทางในการจัดการเรียนการสอนในลักษณะดังกล่าว เพื่อทำให้เกิดความยั่งยืนในการจัดเรียนการสอนในรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิตของมหาวิทยาลัย

6. แม้ว่าการบริการวิชาการจะเป็นหนึ่งในพันธกิจของ มช. อย่างไรก็ตาม จะต้องคำนึงถึงความยั่งยืนในเรื่องของรายได้ด้วย โดยมีความเห็นว่าหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิตจะเป็นแหล่งรายได้ที่สำคัญในระยะยาวของมหาวิทยาลัย





4. พิจารณาหลักเกณฑ์การใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัย

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบหลักเกณฑ์การใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัยตามที่เสนอ เพื่อให้การใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัยเป็นไปได้อย่างเหมาะสมและมีความสมเหตุสมผล รวมทั้งเป็นไปตามข้อ 6 (1) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. 2551 ซึ่งกำหนดให้คณะกรรมการนโยบายการเงินและทรัพย์สินมีอำนาจและหน้าที่ในการ “กำหนดนโยบายการเงิน การงบประมาณ การจัดหาผลประโยชน์ การลงทุน และการบริหารจัดการทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของสภามหาวิทยาลัย” มหาวิทยาลัยได้พิจารณาทบทวนหลักการและหลักเกณฑ์การใช้เงินสะสมใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยที่เปลี่ยนแปลงไป อันจะเกิดประโยชน์ต่อการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยรวม โดยมีหลักเกณฑ์ใหม่ในการใช้เงินสะสมของมหาวิทยาลัยได้ 4 กรณี ดังนี้



โดยมีข้อสังเกตว่า คณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยงได้หารือเกี่ยวกับงบประมาณ เนื่องจาก ปัจจุบัน มช. ครบรอบ 60 ปีแห่งการสถาปนา มช. ซึ่งอาจมีการทบทวนสิ่งก่อสร้างเดิมที่ถึงระยะเวลา ต้องปรับปรุงหรือต้องสร้างใหม่ และความเสี่ยงสำคัญที่จะเกิดขึ้นในอีก 5 ถึง 10 ปีข้างหน้า คือ จำนวน นักศึกษาของ มช. ที่จะลดลง เช่นเดียวกับมหาวิทยาลัยทั่วประเทศที่จะเกิดเหตุการณ์ในลักษณะเช่นนี้ และเนื่องจากมหาวิทยาลัยมีนโยบายให้แต่ละส่วนงานสามารถสร้างอาคารของตนเองได้ จึงทำให้ส่วนงาน มีภาระที่ต้องดูแลสิ่งก่อสร้างดังกล่าวต่อไปในอนาคต แต่ถ้ามมีการสร้างอาคารหรือสิ่งก่อสร้างในลักษณะ อาคารเรียนรวมที่ใช้งานร่วมกันเพิ่มมากขึ้น ก็จะก่อให้เกิดประโยชน์มากกว่าการสร้างอาคารที่ใช้เฉพาะ แต่ละส่วนงาน ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรวางแผนปฏิบัติในการใช้เงินสะสม สำหรับงบประมาณในการสร้าง อาคารใหม่เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อไป



1.1.2

นโยบายและแผนระดับส่วนงาน

สภามหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์ และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ และได้นำเสนอ สภามหาวิทยาลัย จำนวน 7 ส่วนงาน

1. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะศึกษาศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กิพย์รัตน์ นพฤกษ์

คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 - 30 กันยายน 2570)

วิสัยทัศน์



“มุ่งพัฒนากำลังคนทางการศึกษา ให้มีสมรรถนะขั้นสูง”



1. ขอชื่นชมคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ที่ได้ให้ความสำคัญและพยายามทำแผนที่จะใช้ประโยชน์จาก AI มาใช้ในการจัดการเรียนการสอนอย่างจริงจัง และยกเรื่องนี้ขึ้นมาเป็นความเสี่ยงระดับสูงของคณะ
2. ขอชื่นชมที่คณะนำเอากลยุทธ์ ADRIIC มาเป็นเรือธง (Flagship) ในการขับเคลื่อนคณะ ซึ่งเป็นแนวทางที่ดีมาก และมีข้อเสนอแนะ 4 ประเด็น ดังนี้ (1) มุ่งเน้นการสร้างความเสมอภาคทางการศึกษา ซึ่งเป็นส่วนในการช่วยยกระดับมาตรฐานการศึกษาให้กับประเทศได้ด้วย (2) การ Reskill Upskill และ Newskill ให้กับบุคลากรทางการศึกษา โดยการอบรมระยะสั้น (Short Course Training) หลักสูตรต่าง ๆ (3) เนื่องจากโรงเรียนสาธิต มช. เป็นตัวอย่างที่ดีมาก ขอให้คณะขยายผลในเชิงพื้นที่ออกไปนอกมหาวิทยาลัยให้มากยิ่งขึ้น และ (4) คณะควรมุ่งเน้นเรื่องงานวิจัยที่จะนำวิธีการเรียนการสอนแบบใหม่ เนื่องจากปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว
3. ควรหา Application ที่น่าสนใจและเหมาะสมมาใช้ โดยไม่ทำให้อาจารย์/ครูในคณะรู้สึกกลัวและเกิดความรู้สึกที่ไม่ดีต่อ AI
4. การหาแนวทางและวิธีการให้อาจารย์/ครูเกิดความเข้าใจว่า ในอนาคตต้องทำงานร่วมกับ AI และอย่ากลัวว่า AI จะมาทำงานแทนครู โดยคณะจะต้องมุ่งเน้นการทำงานหรือการสร้างคุณสมบัติของครูที่ AI ไม่สามารถจะทดแทนได้
5. ควรให้ความสำคัญและมุ่งเน้นเรื่องการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ของผู้ที่จะเป็นครู โดยสร้างให้เป็นผู้ที่มีทักษะ มีความเข้าใจและสามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ไปใช้ให้เกิดประโยชน์ได้
6. ควรเข้าไปเรียนรู้กับชุมชนโดยมุ่งเน้นวิถีชีวิตชุมชนเป็นสิ่งสำคัญ เรียนรู้จากภูมิปัญญาท้องถิ่นและปราชญ์ชาวบ้าน โดยขอให้มองว่าชุมชนนั้นสามารถนำมาเป็นครูของครูได้ และจะทำอะไรให้นักศึกษาของคณะศึกษาศาสตร์ได้ร่วมเรียนรู้จากวิถีชุมชนไปพร้อม ๆ กับอาจารย์ของตน
7. นอกจากการมุ่งเน้นโรงเรียนสาธิต มช. เป็นหลัก จะเห็นได้ว่ายังมีโรงเรียนที่เป็นโรงเรียนนวัตกรรมทางการศึกษาในจังหวัดเชียงใหม่อีกจำนวนมาก ซึ่งโรงเรียนเหล่านั้นสามารถเป็นห้องปฏิบัติการให้คณะสำหรับทำวิจัยและตั้งต้นแบบในการหาวิธีที่จะยกระดับทางการศึกษาต่อไปได้
8. ควรใช้ประโยชน์จากวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education) ในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้น โดยเฉพาะเรื่อง Competency-based Education ซึ่งกำลังเป็นปัญหาใหม่ของประเทศ
9. การวางแผนกลยุทธ์ว่าบัณฑิตคณะศึกษาศาสตร์ มช. จะต้องเป็นครูที่สามารถมีความคิดเชิงระบบในการบริหารงานทั่วไปได้ รวมถึงการวางแผนกลยุทธ์ว่าครูจะอยู่กับ AI อย่างไร และจะใช้ AI อย่างไรให้มีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อไป

10. ขอสนับสนุนให้คณบดีดำเนินการเพิ่มเติม ดังนี้ (1) เรื่อง Engagement Strategy (2) คณะจะต้องออกไปทำงานร่วมกับ Engagement Partner ในโรงเรียนต่าง ๆ เพื่อให้อาจารย์/ครูทั้งหลายได้ประสบการณ์ตรงของสิ่งที่เกิดขึ้นจริงในระบบการศึกษาปัจจุบัน และ (3) คณะควรหาทางเข้าไปเป็นพันธมิตรกับครุสภาเพื่อช่วยผลักดันให้ระบบการผลิตครูแบบระบบปิดเกิดขึ้นได้จริงในประเทศ
11. ควรจัดทำโครงการโรงเรียนเครือข่ายศึกษาศาสตร์ มช. โดยเลือกโรงเรียนใกล้เคียงมหาวิทยาลัยประมาณ 5 แห่ง และการกระจายให้อาจารย์ของคณะไปเป็นผู้อุปถัมภ์หรือผู้สนับสนุนโรงเรียนต่าง ๆ โดยโรงเรียนเหล่านี้จะเป็นห้องปฏิบัติและห้องวิจัยของอาจารย์ทั้งหมด ซึ่งจะเกิดประโยชน์เป็นอย่างมาก
12. การใช้หลัก ADRIC เป็นสิ่งที่น่าชื่นชมอย่างมาก แต่จะขอเปลี่ยน C : Global Citizenship เป็นให้คณะผลิตพลเมืองไทยที่มีทัศนคติของการเป็นพลเมืองโลกด้วย (Thai Citizen With Global Perspective)
13. การจะไปถึงเป้าหมายแห่งความยั่งยืนได้นั้นจะต้องมุ่งเน้น Environment, Social, Governance : ESG และที่สำคัญคือ เรื่อง Governance เพราะนักศึกษาจะสำเร็จการศึกษาและไปประกอบอาชีพครูและผู้บริหารการศึกษาได้นั้นจะต้องมี Good Governance Spirit คือ จะต้องมีความมีจรรยาบรรณและมีจิตวิญญาณธรรมาภิบาล เป็นเครื่องกำกับและป้องกันการกระทำที่ทุจริตในอนาคตได้



2. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะมนุษยศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทรส่อง

คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2566 - 21 ตุลาคม 2570)

วิสัยทัศน์



สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์



1. คณะบดีมีศักยภาพในการบริหารงานและนำพาคณะให้ก้าวไปข้างหน้าได้ด้วยความปรองดองสามัคคี สามารถแก้ไข ปัญหาที่สะสมมาเป็นเวลานานได้เป็นอย่างดี
2. ควรมีการกระตุ้นหรือสร้างแรงบันดาลใจให้กับนักศึกษา เพื่อให้เกิดอุดมการณ์และมีความรู้ที่หลากหลายที่นอกเหนือ ไปจากการเรียนเพียงอย่างเดียว
3. ควรส่งเสริมกิจกรรมนอกหลักสูตรให้เพิ่มมากขึ้น อาทิ กิจกรรมการเดินป่า การตั้งแคมป์ การฝึกพูด กิจกรรมได้วาที หรือกิจกรรมที่ช่วยส่งเสริมสติปัญญาให้กับนักศึกษา ซึ่งกิจกรรมเหล่านี้จะช่วยส่งเสริมทักษะให้นักศึกษาได้เป็นอย่างดี
4. ปัจจุบันสาขาวิชาที่มีผู้สนใจเข้าศึกษาต่อเป็นจำนวนมาก ได้แก่ สาขาวิชาภาษาต่างประเทศ หากคณะสามารถผลิต นักศึกษาทางด้านนี้ให้มีจำนวนที่เพียงพอกับความต้องการของตลาดแรงงาน จะทำให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจาก สาขาวิชาเหล่านี้สามารถออกไปหางานทำได้เป็นจำนวนมาก
5. การเป็น Digital Humanities เป็นสิ่งหนึ่งที่จะกลายเป็นบทบาทสำคัญของโลกในอนาคต หากมีการบูรณาการ ข้ามศาสตร์ระหว่างคณะมนุษยศาสตร์กับสาขาวิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ของคณะวิทยาศาสตร์ได้ จะเป็นการฝึก ทักษะทางด้านคอมพิวเตอร์ให้แก่ผู้เรียนในคณะมนุษยศาสตร์ได้เป็นอย่างดี
6. ผู้ที่สำเร็จการศึกษาด้านมนุษยศาสตร์เป็นกลุ่มที่มีความรู้กว้าง มีตรรกะที่ดี แต่ไม่ค่อยได้ใช้ประโยชน์ทางด้านตรรกะ ของตนเอง ดังนั้น จึงจำเป็นต้องเปิดใจเรียนรู้ทุกอย่างที่เข้ามา และใช้จุดแข็งของตนเองให้เป็นประโยชน์ ว่าการเป็น ผู้รู้หลายทักษะเป็นข้อดี
7. หากคณะสามารถเข้าไปดำเนินการในลักษณะการนำความรู้ความสามารถทางด้านการบริการวิชาการไปสู่ชุมชน อย่างแท้จริง ดังตัวอย่างโครงการบ้านข้างวัด ซึ่งเป็นหมู่บ้านเล็ก ๆ ที่สร้างขึ้นมาเพื่อที่จะอนุรักษ์วิถีชีวิตของชุมชนเมื่อ สามสิบปีก่อน โดยการอยู่ร่วมกันด้วยความสัมพันธ์อันที่พี่น้องที่เกื้อกูลช่วยเหลือกัน ก็จะเป็นโอกาสในการพัฒนา ผลงานทางด้านวิชาการ เป็นแหล่งเรียนรู้จากชีวิตจริงหรือประสบการณ์จริง รวมถึงการสร้างรายได้ให้กับคณะอีกด้วย
8. การเป็น Humanities ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นสิ่งที่สถาบันอื่นไม่มี ดังนั้น ความเป็นมนุษยนิยม (Humanism) เป็นสิ่งที่นักศึกษาสามารถเรียนรู้ได้ในช่วง 4 ปีที่กำลังศึกษาอยู่ ซึ่งมหาวิทยาลัยและคณะจะต้องดำเนินการอย่างไร เพื่อ ให้นักศึกษาในทุกคณะทุกสาขาวิชาได้เรียนรู้และได้ประสบการณ์ของการเป็นมนุษย์ในช่วงที่เรียนในรั้วมหาวิทยาลัย ให้มากที่สุด เมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษาไปแล้วจะได้เป็นนักมนุษยนิยมในการทำงานที่มีความสมดุลและสามารถ แก้ปัญหาให้กับตัวเองได้
9. คณะอาจจะทำความร่วมมือกับสาขาอื่น ๆ เพื่อเข้าไปศึกษาดูว่า ชุมชนที่มีปัญหา มีครอบครัวแตกแยก มีปัญหา ยาเสพติด มีปัญหาอาชญากรรมและเด็กไม่สามารถอาศัยอยู่ได้ โดยปัญหาเหล่านี้ จะมีนักวิชาการเข้าไปช่วยเหลือ ได้อย่างไร
10. จากปัญหาการขาด Management of Modern Capital นั้น ความเป็นไปได้หรือไม่ที่คณะมนุษยศาสตร์จะเป็นแกนนำ ร่วมกับคณะต่าง ๆ อาทิ การนำความรู้ด้านการเงินและด้านบัญชีจากคณะบริหารธุรกิจ การนำความรู้ด้านกฎหมาย จากคณะนิติศาสตร์ เข้าไปช่วยเหลือชุมชนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้แก่ชุมชน โดยเราไม่ได้ปฏิเสธการเป็นทุนนิยม แต่ต้องการนำทุนนิยมที่มีความเหมาะสมกับชุมชนเข้าไปให้ชุมชนแทน



3. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะการสื่อสารมวลชน



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ศุภฤกษ์ โพธิ์ไพรรัตน์

คณบดีคณะการสื่อสารมวลชน

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2567 - 25 มีนาคม 2571)

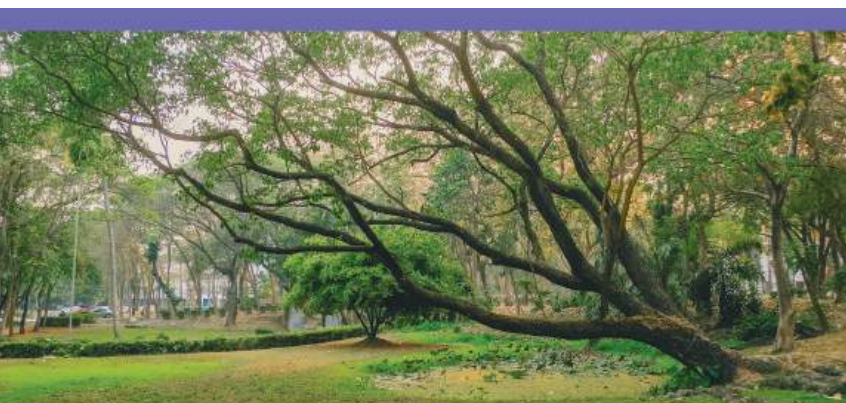
วิสัยทัศน์



สถาบันการศึกษาชั้นนำด้านการสื่อสาร
ที่บูรณาการข้ามศาสตร์เพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน



1. คณะควรมุ่งเน้นการพัฒนาด้านการใช้เทคโนโลยีใหม่ในการสื่อสาร ทั้งเทคโนโลยีดิจิทัลและ AI ผ่านสื่อรูปแบบต่าง ๆ รวมถึงด้าน Media Content สำหรับการสื่อสารข้อมูลและการบูรณาการ เพื่อให้สามารถเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายของคณะได้อย่างชัดเจน
2. ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยีส่งผลให้แวดวงการสื่อสารและสื่อมีเดียต่าง ๆ เกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างมาก คณะจึงควรให้ความสำคัญในประเด็นการจัดการทางด้านเทคโนโลยี โดยมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนให้นักศึกษาเกิดความเข้าใจเรื่องดังกล่าวและนำไปประยุกต์ใช้ได้เหมาะสม
3. การส่งเสริมให้นักศึกษาของคณะได้ทำงาน ณ กองถ่ายทำภาพยนตร์ เพื่อเรียนรู้กระบวนการทำงานและการบริหารจัดการในสถานการณ์จริง และควรปลูกฝังให้นักศึกษาให้ความเคารพและนับถือแก่ครูอาจารย์และผู้อาวุโส รวมถึงคุณธรรมและจริยธรรมด้านอื่น ๆ เนื่องจากสาขาวิชาการสื่อสารมวลชนเป็นสาขาวิชาที่เก่าแก่ของมหาวิทยาลัย จึงควรรักษาคุณงามความดีนี้ให้คงอยู่ต่อไป
4. หากคณะสามารถสร้างความร่วมมือกับสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (สกสว.) ซึ่งเป็นองค์กรหลักในการยกระดับศักยภาพและขับเคลื่อนระบบวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ในการทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการสื่อสาร โดยเฉพาะการตีความเกี่ยวกับเนื้อหาและรายละเอียดของงานวิจัยไปสู่การสร้างคุณค่าอย่างแท้จริง รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหลายภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง จะทำให้คณะกลายเป็นผู้เชี่ยวชาญในการขับเคลื่อนและสื่อสารสู่สาธารณชนต่อไป
5. คณะควรมีการผลักดันเรื่องการพัฒนาอย่างยั่งยืน โดยการระบุแผนการดำเนินการและเป้าหมายในแผนยุทธศาสตร์อย่างชัดเจนและเป็นรูปธรรม



4. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของ คณะบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จันทรฉาย

คณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2567 – 27 มีนาคม 2571)

วิสัยทัศน์

“วิทยาลัยแห่งความเป็นเลิศด้านนวัตกรรมดิจิทัลสร้างสรรค์”
(Excellent College in Creative Digital Innovation)

1. ขอชื่นชมการบริหารงานของท่านคณบดีและทีมงานทุกท่าน ที่ได้พัฒนาอาจารย์ให้มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น จำนวนหลายสิบคน อีกทั้งการทำงานของบุคลากรสายสนับสนุนภายในวิทยาลัยก็มีความเข้มแข็งมากขึ้นด้วย ส่งผลทำให้วิทยาลัยมีการพัฒนาก้าวหน้ามากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในระดับโลกที่มากยิ่งขึ้นด้วย
2. ขอให้วิทยาลัยเสริมเรื่องปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) เข้าไปในแผนยุทธศาสตร์ของวิทยาลัยด้วย เนื่องจากเรื่องนี้เป็นเป้าหมายที่สำคัญของประเทศที่จะต้องแข่งขันกับประเทศอื่น ๆ ทั่วโลก
3. หากวิทยาลัยสามารถสร้างความร่วมมือกับสำนักงานจังหวัดเชียงใหม่ การท่องเที่ยวแห่งประเทศไทย และภาคเอกชน ให้มีการจัดแสดงนิทรรศการ “ต่อยอดแสงหลวง” ที่วัดเจดีย์หลวงขึ้นเป็นประจำ โดยอาจจัดสัปดาห์ละ 1 วัน อย่างต่อเนื่อง จะทำให้งิจกรรมดังกล่าวกลายเป็น New Tourism Products ที่น่าสนใจขึ้นมาได้
4. จะทำอย่างไรให้ Digital Innovation ที่ได้สร้างขึ้นนั้นมีการดำเนินงานลงไปสู่ชุมชนและสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชน ทั้งในวิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อม
5. หากนักศึกษาได้มีโอกาสลงมือปฏิบัติจริงขึ้นมา จะตอบโจทย์ SO1 : Excellent Learning Ecosystem (Learning Playground) และ SO2 : Creative Digital Research & Innovation (Research and Industry & Community Services) ให้แก่วิทยาลัยเป็นอย่างมาก และเมื่อนักศึกษาของวิทยาลัยสำเร็จการศึกษาไปแล้ว จะเป็นบัณฑิตที่เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานทางด้านนี้เป็นอย่างมาก
6. การบูรณาการข้ามศาสตร์นั้นเป็นหัวใจสำคัญของการสร้างนวัตกรรมใหม่ทางด้านดิจิทัลขึ้นมา วิทยาลัยจึงต้องให้เรื่องนี้ให้มาก และจากการที่วิทยาลัยมีห้องปฏิบัติการมากถึง 15 ห้องและมีอุปกรณ์อีกจำนวนมาก การจะพัฒนาทางด้านดิจิทัลที่ก้าวกระโดดได้นั้น ต้องคำนึงถึงการทำบำรุงรักษาอุปกรณ์เหล่านั้นให้มีความพร้อมในการใช้งานอยู่ตลอด หรือการสร้างความร่วมมือกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในอนาคตรับในเรื่องการใช้เครือข่ายร่วมกัน โดยเฉพาะทางด้านฮาร์ดแวร์ที่วิทยาลัยควรให้ความสำคัญ
7. วิทยาลัยต้องสร้างกำลังคนด้านดิจิทัลให้ตอบสนองความต้องการในอนาคตได้อย่างเพียงพอ
8. วิทยาลัยจะต้องมีการสร้างความร่วมมือระดับโลก (Global Engagement) และมีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล เนื่องจากศาสตร์ทางด้านนี้มักจะเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วอยู่เสมอ โดยเฉพาะอย่างยิ่งประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงที่ให้ความสนใจเราเป็นพิเศษ เช่น สาธารณรัฐเกาหลีใต้ สาธารณรัฐประชาชนจีน เป็นต้น
9. การร่วมคิดร่วมสร้าง (Co-creation) กับภาคอุตสาหกรรมที่วิทยาลัยได้ดำเนินการอยู่หลายแห่งเป็นสิ่งที่ดี แต่ที่ยังไม่ค่อยพบคือ Co-creation กับส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย อาทิ คณะบริหารธุรกิจ คณะการสื่อสารมวลชน และคณะวิศวกรรมศาสตร์ เนื่องจากวิทยาลัยเป็นส่วนงานขนาดเล็ก หากได้รับความร่วมมือกับส่วนงานอื่นด้วยจะทำให้การดำเนินงานเกิดความสำเร็จได้ง่ายมากยิ่งขึ้น
10. การสร้างคุณค่า (Value Creation) ควรมีการแบ่งออกเป็น 2 Track คือ Track ทางด้านธุรกิจ และ Track ทางด้านวัฒนธรรมท้องถิ่น ให้เกิดเป็นความร่วมมือ สามารถทำให้คนรุ่นใหม่ ๆ เข้าใจและตระหนักรู้ถึงคุณค่าได้ ซึ่งวิทยาลัยน่าจะเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงสิ่งเหล่านี้ให้เกิดขึ้นได้เป็นอย่างดี

11. การให้ความสำคัญและมุ่งเน้นในเรื่องการจัดการความรู้ (Knowledge Management : KM) ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหลายภาคส่วน เพื่อจัดทำองค์ความรู้ทางด้านเทคโนโลยีดิจิทัลให้มีความโดดเด่น
12. วิทยาลัยมีระบบนิเวศการเรียนรู้ (Excellent Learning Ecosystem) ที่ดีมาก แต่มีข้อคำถามที่เกิดขึ้นคือ จะทำอย่างไรที่จะสนับสนุนให้นักศึกษาทั้งหมดภายในมหาวิทยาลัยใช้ประโยชน์จากระบบนิเวศการเรียนรู้ที่มีความเป็นเลิศเหล่านี้ เพื่อให้เกิดเป้าหมายในชีวิตและมีความตื่นตัวอยู่ตลอดเวลา

5. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.แอนดิว อุจนะนำ

คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2567 - 26 เมษายน 2571)

วิสัยทัศน์



“องค์กรการศึกษาชั้นนำด้านสถาปัตยกรรม และการออกแบบนวัตกรรม จากล้านนาสร้างสรรค์สู่ระดับสากล เพื่อตอบรับอนาคตอย่างยั่งยืน”



1. การปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญเป็นพิเศษ โดยเฉพาะอย่างยิ่งในด้านสถาปัตยกรรมที่ต้องมีการปรับตัวให้เข้ากับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป
2. นวัตกรรมล้านนาสร้างสรรค์ซึ่งเป็นจุดเด่นของ มช. การนำมาประยุกต์ใช้ในการเรียนการสอนและงานวิจัยของคณะ จะยิ่งส่งเสริมให้คณะมีเอกลักษณ์ที่โดดเด่นเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติมากยิ่งขึ้น
3. การที่คณะให้ความสำคัญกับเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) และนำมาเป็นส่วนหนึ่งของค่านิยมและแผนยุทธศาสตร์ของคณะ ถือเป็นก้าวสำคัญที่แสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์อันกว้างไกลในการสร้างสรรค์ผลงานทางสถาปัตยกรรมที่ตอบโจทย์ความต้องการของสังคมและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน
4. การให้ความสำคัญกับหลักการออกแบบที่เป็นสากล (Universal Design) เพื่อรองรับผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นประชากรกลุ่มใหญ่ในสังคมไทยที่กำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ (Aging Society) เป็นการเน้นย้ำความเป็นผู้นำและความโดดเด่นของคณะในด้านสถาปัตยกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน
5. การกำหนด Initiative และ Activity ที่เกี่ยวข้องกับ Objective Key Results (OKR) ของคณะต่าง ๆ ด้วย จะสร้างความท้าทายและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจนมากยิ่งขึ้น
6. หากคณะจะเป็นแกนนำในการพัฒนาหลักสูตร Industrial Design ที่ถือเป็นหัวใจสำคัญในการเชื่อมโยงองค์ความรู้ทางสถาปัตยกรรมเข้ากับภาคอุตสาหกรรมนั้น จะเป็นการช่วยสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการออกแบบผลิตภัณฑ์และบริการที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาด และสร้างมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี
7. การประยุกต์ใช้ความรู้ทางสถาปัตยกรรมเพื่อให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป โดยเฉพาะอย่างยิ่งในบริบทของภัยพิบัติที่เกิดขึ้น การนำแนวคิดนี้มาประยุกต์ใช้กับการออกแบบบ้านเรือนของประชาชนในพื้นที่เสี่ยงภัย จะเป็นการสร้างความมั่นคงและปลอดภัยให้กับชีวิตและทรัพย์สินของประชาชน
8. ด้านนวัตกรรมล้านนาสร้างสรรค์ เสนอแนะให้คณะบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชน องค์กรบริหารส่วนตำบล (อบต.) และกระทรวงมหาดไทย และขอให้ติดตามความคืบหน้าของการประชุมสุดยอดของสหประชาชาติเพื่อกำหนดเป้าหมายการพัฒนาในอนาคต (Development Goals) ที่จะเป็เป้าหมายใหม่และจะมีผลต่อทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคตเป็นอย่างมาก



6. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะนิติศาสตร์



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ชัยณรงค์ เหลืองวัลย์

คณบดีคณะนิติศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 พฤษภาคม 2567 - 26 พฤษภาคม 2571)

วิสัยทัศน์



สถาบันการศึกษากฎหมายที่มุ่งพัฒนาพันธกิจหลัก
เพื่อเป็นที่พึ่งของสังคม



- ยุทธศาสตร์การบริหารงานของคณบดีนั้นมีประโยชน์อย่างมาก ไม่เพียงแต่จะช่วยสร้างคุณค่าให้แก่คณะ แต่ยังสามารถเป็นการพลิกโฉมและสะท้อนวิสัยทัศน์ของคณะที่มุ่งสู่การเป็นสถาบันการศึกษากฎหมาย ซึ่งเป็นที่พึ่งพาของสังคมได้อย่างแท้จริง ทั้งนี้ คณบดีควรกำหนดพื้นที่เป้าหมายสำหรับภาคเหนือ เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้คนได้เข้ามาสัมผัสและเรียนรู้ร่วมกัน ซึ่งในภาคเหนือยังคงต้องการความช่วยเหลือด้านกฎหมายเพื่อพัฒนาสังคมอยู่มาก
- ขอชื่นชมวิสัยทัศน์ของคณะที่ตั้งเป้าหมายชัดเจนในการเป็นที่พึ่งของสังคม และจะยิ่งเป็นประโยชน์มากขึ้น หากคณะไม่เพียงแค่ส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพเท่านั้น แต่ควรเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้และสัมผัสปัญหาความทุกข์ยากของประชาชนในชุมชนด้วย เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งในทิศทางนี้ให้ดียิ่งขึ้น
- ควรมีการปรับเปลี่ยนกฎหมายอย่างสร้างสรรค์ โดยทำการประเมินผลกระทบจากการบังคับใช้กฎหมายและนโยบายของรัฐ (Law Impact Assessment) เพื่อให้กฎหมายมีผลในเชิงบวกและตรงตามเป้าหมายที่วางไว้
- คณะจำเป็นต้องปรับตัวให้ทันสมัย เพื่อพัฒนาทักษะที่สำคัญสำหรับนักกฎหมายในอนาคต โดยอาจกำหนดตัวชี้วัดที่เกี่ยวกับการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและ AI ในกลยุทธ์หรือแผนปฏิบัติการ (Action Plan) ด้วย
- คณะควรมีการบูรณาการด้านกฎหมายกับศาสตร์อื่น ๆ ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น พร้อมทั้งมีตัวชี้วัดที่แสดงผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเป็นการเสริมความรู้ด้านกฎหมายในชีวิตประจำวันให้ครอบคลุมในทุกศาสตร์
- การเปิดโอกาสให้ผู้เชี่ยวชาญในคณะหรือจากสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ (Information Technology Service Center : ITSC) มาสอนนักศึกษาในการใช้งานแอปพลิเคชัน AI ที่สามารถตอบคำถามทั้งในรูปแบบเสียงและข้อความ ซึ่งนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้และพัฒนาทักษะได้ด้วยตนเองผ่านแอปพลิเคชันดังกล่าว
- การพัฒนา AI ควรเป็นไปในเชิงรุก ทั้งการลงทุนในเทคโนโลยีและการพัฒนาเยาวชน จำเป็นต้องให้ความสำคัญกับ AI อย่างจริงจัง เนื่องจาก AI มีแนวโน้มที่จะสร้างการเปลี่ยนแปลง (Disruption) ในวงการกฎหมายและสาขาอื่น ๆ อย่างแน่นอน

7. ข้อคำถามต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร



รองศาสตราจารย์ ดร.ยุธนา พิมลศิริพล

คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 9 มิถุนายน 2567 - 8 มิถุนายน 2571)

วิสัยทัศน์



ขับเคลื่อนสู่อนาคตที่ดีกว่า (Influencing a better future)



1. คณะได้ตั้งเป้าหมายและตัวชี้วัดที่ทำนายเป็นอย่างมาก อยากรทราบว่ามิกลไกใดบ้างที่จะทำให้คณะก้าวขึ้นสู่อันดับ 1 ของการจัดอันดับ SCImago Institutions Ranking สาขา Food Science and Technology ในอีก 4 ปีข้างหน้า
2. เรื่องผลกระทบทางสังคมและเศรษฐกิจ (Socio-economic impact) สะสม ที่กำหนดค่าเป้าหมายในปี 2571 ว่าต้องเพิ่มจาก 279.12 ล้าน เป็น 6,000 ล้าน คณะได้พิจารณาถึงอุปสรรคหรือสถานการณ์ที่อาจเกิดขึ้นในกรณีที่เลวร้าย (worst-case scenario) ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อเศรษฐกิจ เช่น โรคระบาด การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ และภาวะเศรษฐกิจตกต่ำหรือไม่

คณบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร ชี้แจงเพิ่มเติมว่าเป้าหมายในการสร้างผลกระทบทางเศรษฐกิจสังคม โดยตั้งค่าเป้าหมายไว้ที่ 6,000 ล้านบาทนั้น เชื่อว่าเป็นสิ่งที่สามารถจัดการได้ เนื่องจากในอดีตคณะได้ประเมินโครงการร่วมกับศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ ที่มีส่วนช่วยในเรื่องของผลตอบแทนเชิงสังคมได้ประมาณ 900 ล้านบาท เป้าหมายในเชิงยุทธศาสตร์ คือ การดำเนินโครงการและบริการวิชาการที่มีผลกระทบต่อชุมชนอย่างมีนัยสำคัญ

สำหรับกลไกในการก้าวขึ้นสู่อันดับ 1 จากอันดับ 5 นั้น ในปีที่ผ่านมาคณะได้มีการวิเคราะห์ผลงานด้านการเผยแพร่และเอกสารวิจัย ซึ่งมีความสามารถในการแข่งขันที่สูง และคาดว่าในปีนี้อาจมีโอกาสนับเป็นอันดับ 2 นอกจากนี้ คณะยังมีกลไก เช่น การวิจัยขั้นแนวหน้า (Frontier Research) และการทำงานวิจัยร่วมกัน (Co-collaboration Research) ในระดับนานาชาติ ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างพัฒนาและยกระดับการจัดอันดับของคณะในอนาคตต่อไปได้ เป็นต้น



1.2

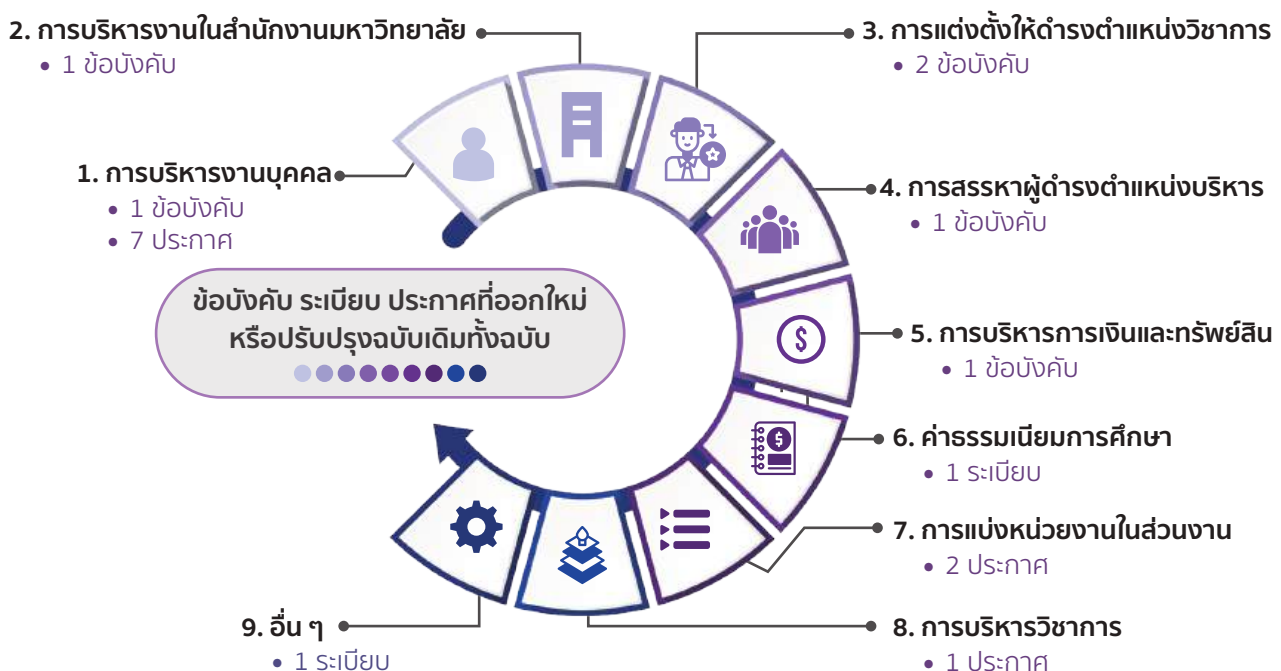
การออกประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย



ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่ออกใหม่ หรือปรับปรุงฉบับเดิมทั้งฉบับ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. การบริหารงานบุคคล	1	-	7	8
2. การบริหารงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย	1	-	-	1
3. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ	2	-	-	2
4. การสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร	1	-	-	1
5. การบริหารการเงินและทรัพย์สิน	1	-	-	1
6. คำรณนิยมการศึกษา	-	1	-	1
7. การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน	-	-	2	2
8. การบริหารวิชาการ	-	-	1	1
9. อื่น ๆ	-	1	-	1
รวม	6	2	10	18

หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก

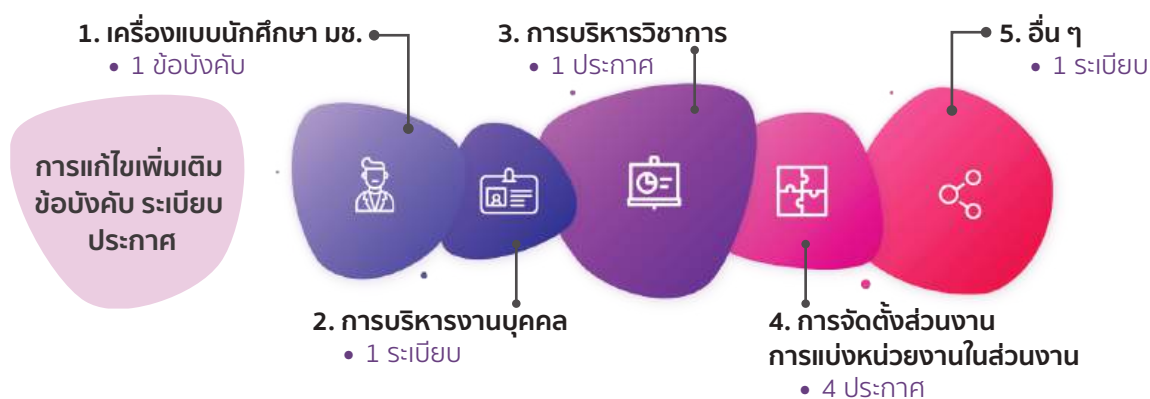




การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. เครื่องแบบนักศึกษา มช.	1	-	-	1
2. การบริหารงานบุคคล	-	1	-	1
3. การบริหารวิชาการ	-	-	1	1
4. การจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน	-	-	4	4
5. อื่น ๆ	-	1	-	1
รวม	1	2	5	8

หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก



1.3

อนุมัติการเปิดสอนและ หลักสูตรการศึกษา



1.3.1 อนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ขั้นตอนที่ 2 จำนวน 10 หลักสูตร และอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 6 หลักสูตร

หลักสูตรใหม่ที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอน ขั้นตอนที่ 2

จำนวน 10 หลักสูตร ได้แก่

ขั้นตอนที่ 2

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
 อนุมัติ	1. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์สื่อความหมายและความผิดปกติของการสื่อความหมาย	คณะเทคนิคการแพทย์
	2. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศาสตร์แห่งความยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์
	3. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาผู้ประกอบการด้านเกษตรอัจฉริยะและอาหาร (หลักสูตรพหุวิทยาการ)	คณะเกษตรศาสตร์
	4. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาเกษตรที่สูงและทรัพยากรป่าไม้	คณะเกษตรศาสตร์
	5. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมบูรณาการและสหวิทยาการ (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะวิศวกรรมศาสตร์
	6. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมอุตสาหกรรมเกษตรและการเป็นผู้ประกอบการ	คณะอุตสาหกรรมเกษตร
 อนุมัติโท	7. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเทคโนโลยีพลาสมาและระบบกลไฟฟ้าจุลภาค	คณะวิศวกรรมศาสตร์
 อนุมัติเอก	8. วิศวกรรมศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเทคโนโลยีพลาสมาและระบบกลไฟฟ้าจุลภาค	คณะวิศวกรรมศาสตร์
	9. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาสุขภาพจิต (หลักสูตรนานาชาติ)	วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ
	10. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาจิตวิทยา	คณะมนุษยศาสตร์



อนุมัติหลักสูตรสองปริญญา

จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
 ปริญญาตรี	1. วิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมดิจิทัล (หลักสูตรนานาชาติ) วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ หลักสูตร Bachelor of Economics (International Economics and Trade), East China University of Science and Technology สาธารณรัฐประชาชนจีน	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกับ East China University of Science and Technology สาธารณรัฐประชาชนจีน
 ปริญญาโท	2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชานโยบายสาธารณะ (หลักสูตรนานาชาติ)	สถาบันนโยบายสาธารณะ ร่วมกับ Department of Political Science, Northern Illinois University ประเทศสหรัฐอเมริกา
	3. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีการเงิน (หลักสูตรนานาชาติ)	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกับ Strathclyde Business School, University of Strathclyde, Glasgow, Scotland
	4. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา) สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ Master of Science Program in Biomedical Engineering, National Cheng Kung University, ไต้หวัน	สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ ร่วมกับ National Cheng Kung University, ไต้หวัน
 ปริญญาเอก	5. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาเภสัชศาสตร์ (หลักสูตรนานาชาติ) คณะเภสัชศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ Doctor of Philosophy Program, College of Pharmacy, Kaohsiung Medical University, ไต้หวัน	คณะเภสัชศาสตร์ ร่วมกับ Kaohsiung Medical University, ไต้หวัน
	6. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมชีวการแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ/สหสาขาวิชา) สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ Doctor of Philosophy Program in Biomedical Engineering, National Cheng Kung University, ไต้หวัน	สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ ร่วมกับ National Cheng Kung University, ไต้หวัน



1.3.2 อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 125 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลง อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 233 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร โดยจำแนกตามระดับของหลักสูตรนี้ ดังนี้

อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร

จำนวน 125 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	19
ปริญญาโท	24
ปริญญาตรี	82
รวม	125



อนุมัติการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร

จำนวน 233 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	71
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	1
ปริญญาโท	103
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	2
ปริญญาตรี	56
รวม	233



หลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติให้ปิดหลักสูตร

จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาโท	1. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์ หลักสูตรฉบับปี พ.ศ. 2556	คณะสัตวแพทยศาสตร์
	2. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาปรสิตวิทยา (หลักสูตรฉบับปี พ.ศ. 2559)	คณะแพทยศาสตร์
ปริญญาเอก	3. ปรัชญาดุสิตบัณฑิต สาขาวิชาปรสิตวิทยา (หลักสูตรฉบับปี พ.ศ. 2559)	คณะแพทยศาสตร์

1.4

อนุมัติการสำเร็จการศึกษา

ได้อนุมัติผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 7,866 คน
จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับ	จำนวนรวม (คน)
ปริญญาเอก	188
ประกาศนียบัตรบัณฑิต ชั้นสูง	139
ปริญญาโท	1,026
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	69
ปริญญาตรี	6,294
อนุปริญญา	30
ประกาศนียบัตร	120
รวม	7,866



1.5

อนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน

1.6

การแต่งตั้งกรรมการต่าง ๆ และ การมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล รวม 137 เรื่อง



1.7



การแต่งตั้งหัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 36 คน



1.8

การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ



1

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ | จำนวน 198 คน

คณะ/ส่วนงาน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะเกษตรศาสตร์	4	1	1	6
คณะการสื่อสารมวลชน	2	-	-	2
คณะเทคนิคการแพทย์	5	-	-	5
คณะเภสัชศาสตร์	9	2	1	12
คณะเศรษฐศาสตร์	2	-	1	3
คณะแพทยศาสตร์	24	17	11	52
คณะทันตแพทยศาสตร์	1	3	-	4
คณะนิติศาสตร์	2	-	1	3
คณะบริหารธุรกิจ	1	-	-	1
คณะพยาบาลศาสตร์	2	1	-	3
คณะมนุษยศาสตร์	13	4	-	17
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	2	-	3
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	1	-	4
คณะวิทยาศาสตร์	10	8	5	23
คณะวิศวกรรมศาสตร์	4	6	2	12
คณะศึกษาศาสตร์	4	-	-	4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	4	2	-	6
คณะสังคมศาสตร์	3	-	-	3
คณะสัตวแพทยศาสตร์	3	6	3	12
คณะสาธารณสุขศาสตร์	2	2	-	4
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	1	2	3	6
วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล	2	-	-	2
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	7	1	-	8
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	1	-	-	1
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	2	-	-	2
รวม	112	58	28	198



2

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ
(โดยวิธีปกติ) | จำนวน 1 คน

ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์

3

ศาสตราจารย์ปฏิบัติ |
จำนวน 1 คน

ได้แก่ คณะสัตวแพทยศาสตร์

4

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) |
จำนวน 1 คน

ได้แก่ คณะสัตวแพทยศาสตร์

5

ศาสตราจารย์อัครันตฤกะ |
จำนวน 1 คน

ได้แก่ คณะเทคนิคการแพทย์

6

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ | จำนวน 6 คน

คณะ/ส่วนงาน	จำนวน (คน)
คณะเทคนิคการแพทย์	1
คณะแพทยศาสตร์	4
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	1
รวม	6



7

เทียบตำแหน่งทางวิชาการ | จำนวน 12 คน

คณะ/ส่วนงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)
คณะเกษตรศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2
คณะแพทยศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะนิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะบริหารธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะมนุษยศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะศึกษาศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	รองศาสตราจารย์	1
วิทยาลัยนานาชาติต้นวัฒนธรรมดิจิทัล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
รวม		12





8

นักวิจัยดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | จำนวน 15 คน ได้แก่

🌸 ตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการ (โดยวิธีปกติ) จำนวน 4 คน ได้แก่

2 คน สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

1 คน สังกัดสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

1 คน สังกัดสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์

🌸 ตำแหน่ง นักวิจัยเชี่ยวชาญ (โดยวิธีพิเศษ) จำนวน 3 คน ได้แก่

1 คน สังกัดสำนักงานบริหารงานวิจัย สำนักงานมหาวิทยาลัย

1 คน สังกัดงานบริหารงานวิจัย คณะแพทยศาสตร์

1 ศูนย์วิจัยชีวโมเลกุลและเซลล์วิทยา สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

🌸 ตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการพิเศษ (โดยวิธีปกติ) จำนวน 8 คน ได้แก่

1 คน สังกัดคณะเกษตรศาสตร์

1 คน คณะสัตวแพทยศาสตร์

1 คน สังกัดคณะเศรษฐศาสตร์

3 คน สังกัดสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

1 คน ศูนย์วิจัยและบริการวิชาการ สถาบันวิจัยสังคม

(ปัจจุบันคือสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์)

1 คน สถาบันวิจัยสังคม

(ปัจจุบันคือสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์)

1.9 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงาน ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่ง หรือ ปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว

อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของส่วนงาน รวมจำนวน 2 ส่วนงาน ยุบเลิกส่วนงาน 1 ส่วนงาน ยุบเลิกส่วนงานวิชาการภายใน 1 ส่วนงาน และยุบเลิกหน่วยงานในส่วนงาน 1 หน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้

1 ยุบเลิกส่วนงานและส่วนงานวิชาการภายใน และยุบเลิกหน่วยงานในคณะ

- 1.1 ยุบเลิก “วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล” จากส่วนงานวิชาการ และโอนพันธกิจ บุคลากร ทรัพย์สิน หนี้สิน และที่เกี่ยวข้อง ไปอยู่ภายใต้การดูแลของคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- 1.2 ยุบเลิก “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” จากส่วนงานวิชาการภายใน และโอนบรรดากิจการ ไปจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีฐานะเทียบเท่าภาควิชาเรียกว่า “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” โดยคงพันธกิจเดิมและให้ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน ในการบริหารหน่วยงานที่จัดตั้งใหม่
- 1.3 ปรับพันธกิจของคณะอุตสาหกรรมเกษตร จากการรับโอนพันธกิจของวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล และศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ และยุบเลิก “ศูนย์บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร” ซึ่งเป็นหน่วยงานของคณะอุตสาหกรรมเกษตร
- 1.4 ปรับปรุงการกำหนดขนาดของคณะอุตสาหกรรมเกษตร จากเดิม “ส่วนงานขนาดกลาง ระดับ 2” ปรับเป็น “ส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3”

2 การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 7 หน่วยงาน และ 1 การกิจ

2.1 กองบริหารงานบุคคล

2.1.1 อนุมัติยุบเลิกงานในกองบริหารงานบุคคล จำนวน 6 งาน ได้แก่ งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน งานกำหนดและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง งานพัฒนาและฝึกอบรม งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร งานกองทุนและสวัสดิการ และงานธุรการ

2.1.2 ให้ความเห็นชอบใช้การบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบ Sandbox โดยกำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจบริหารทรัพยากรบุคคล
- 2) กลุ่มภารกิจพัฒนาทรัพยากรบุคคล
- 3) กลุ่มภารกิจสนับสนุนพันธกิจองค์กร

2.1.3 อนุมัติเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากเดิม “กองบริหารงานบุคคล” เป็น “กองทรัพยากรทุนมนุษย์”



2.2 กองแผนงาน

2.2.1 อนุมัติยุบเลิกงานในกองแผนงาน จำนวน 3 งาน ได้แก่ งานแผนยุทธศาสตร์ งานแผนงบประมาณ และงานสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

2.2.2 ให้ความเห็นชอบใช้การบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบ Sandbox โดยกำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจนโยบาย แผน และยุทธศาสตร์
- 2) กลุ่มภารกิจการจัดสรรและบริหารทรัพยากร
- 3) กลุ่มภารกิจติดตามและประเมินผล
- 4) กลุ่มภารกิจสารสนเทศเชิงยุทธศาสตร์

2.3 กองพัฒนานักศึกษา

2.3.1 อนุมัติยุบเลิกงานในกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 7 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานพัฒนาทักษะชีวิต งานพัฒนานักศึกษาสู่สากลและแนะแนว งานทุนการศึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ งานสร้างเสริมคุณธรรมและวินัย นักศึกษา งานกีฬา และงานบริการสนับสนุนนักศึกษาพิการ

2.3.2 ให้ความเห็นชอบใช้การบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบ Sandbox โดยกำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจพัฒนานักศึกษา
- 2) กลุ่มภารกิจบริการนักศึกษาและสร้างเสริมสุขภาวะ
- 3) กลุ่มภารกิจบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ

2.4 กองวิเทศสัมพันธ์

2.4.1 อนุมัติเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากเดิม “กองวิเทศสัมพันธ์” เป็น “ศูนย์บริหารพันธกิจสากล” เพื่อรองรับพันธกิจด้านบริการศึกษานานาชาติและการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ที่โอนย้ายจากวิทยาลัยนานาชาติ นวัตกรรมดิจิทัลมาอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของศูนย์บริหารพันธกิจสากล โดยยังคงการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจเครือข่ายนานาชาติสัมพันธ์
- 2) กลุ่มภารกิจส่งเสริมงานวิจัยและนวัตกรรม
- 3) กลุ่มภารกิจส่งเสริมวิชาการนานาชาติ
- 4) กลุ่มภารกิจสนับสนุนศึกษานานาชาติ

2.4.2 อนุมัติให้โอนงบประมาณและผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้องกับภารกิจด้านบริการศึกษานานาชาติ และการสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติ ที่อยู่ในการปกครองดูแลของวิทยาลัยนานาชาติดิจิทัลมาอยู่ในการปกครองดูแลของศูนย์บริหารพันธกิจสากล

2.5 กองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค และศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.5.1 อนุมัติการหลอมรวมกองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค และศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และจัดตั้งเป็น “ศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน”

2.5.2 อนุมัติการยุบเลิกงานในกองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค จำนวน 4 งาน ได้แก่ งานธุรการ งานอาคารสถานที่ งานออกแบบและก่อสร้าง และงานบริการสาธารณูปโภค

2.5.3 ให้ความเห็นชอบใช้การบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบ Sandbox ในศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน โดยกำหนดเป็นกลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจจัดการโครงสร้างพื้นฐาน
- 2) กลุ่มภารกิจบริการ
- 3) กลุ่มภารกิจยานพาหนะการขนส่ง การจราจรและรักษาความปลอดภัย
- 4) กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบอัจฉริยะ
- 5) กลุ่มภารกิจสนับสนุน

2.6 อนุมัติการโอนย้ายภารกิจบริการรถยนต์พร้อมบุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ในตำแหน่งพนักงานบริการฝีมือ (ด้านเทคนิคและเครื่องมือ) และทรัพย์สินที่เกี่ยวข้อง จากสำนักงานมหาวิทยาลัยมาอยู่ภายใต้การบริหารจัดการของศูนย์บริหารจัดการเมืองเพื่อความยั่งยืน

2.7 สำนักงานบริหารงานวิจัย

ให้ความเห็นชอบใช้การบริหารงานหน่วยงานในรูปแบบ Sandbox โดยปรับปรุงการกำหนดกลุ่มภารกิจใหม่เป็น 4 กลุ่มภารกิจ ได้แก่

- 1) กลุ่มภารกิจบริหารและพัฒนางานวิจัย
- 2) กลุ่มภารกิจพัฒนาระบบนิเวศวิจัย
- 3) กลุ่มภารกิจพัฒนายุทธศาสตร์วิจัยบนฐานการวิเคราะห์ข้อมูล
- 4) กลุ่มภารกิจการใช้ประโยชน์จากงานวิจัยผ่านระบบ CMU REACH



ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. สนับสนุนให้มหาวิทยาลัยพิจารณานำวิธีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรดังกล่าว ไปปรับใช้กับส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมมากยิ่งขึ้น
2. อาจพิจารณาทำวิจัยสถาบันในเรื่องนี้ควบคู่ไปด้วย เพื่อให้มีแหล่งข้อมูลอ้างอิงในทางวิชาการว่า การบริหารงานรูปแบบ Sandbox บรรลุวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้หรือไม่ และจะได้ใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการต่อไปในอนาคต
3. ควรให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่แก่ผู้ปฏิบัติงานในหน่วยงานที่มีการปรับปรุงโครงสร้างองค์กร เพื่อเอื้ออำนวยให้ผู้ปฏิบัติงานสามารถปฏิบัติงานภายในรูปแบบการบริหารงานรูปแบบใหม่ที่จะมีการปฏิบัติงานข้ามหน่วยงานหรือการสร้างทีมงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งการสนับสนุนให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในสายงานด้วย
4. เนื่องจากการเป็นการบริหารงานรูปแบบ Sandbox การติดตามและประเมินผลจึงมีความสำคัญอย่างมาก ดังนั้นจึงขอเสนอให้มีการติดตามประเมินผลการบริหารงานในรูปแบบ Sandbox ของหน่วยงานต่าง ๆ ด้วย โดยอาจจะกำหนดระยะเวลาเมื่อครบระยะเวลาการดำเนินงาน 1 ปีหรือ 2 ปี เพื่อนำไปสู่การปรับปรุงรูปแบบการดำเนินงานต่อไป
5. ควรพิจารณาจัดสรรบุคลากรในหน่วยงานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการปรับปรุงโครงสร้างดังกล่าวอย่างละเอียดรอบคอบ โดยคำนึงถึงความเป็นธรรมและประสิทธิภาพของการปฏิบัติงานในตำแหน่งนั้น ๆ
6. การปรับเปลี่ยนจากกองบริหารงานบุคคลเป็นกองทรัพยากรมนุษย์ ซึ่งเป็นบทบาทหน้าที่ที่มีขอบเขตกว้างมากขึ้น และเป็นภารกิจที่สำคัญมากต่อการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย ดังนั้น บุคคลที่จะทำหน้าที่หัวหน้าหน่วยงานจึงมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการขับเคลื่อนภารกิจของหน่วยงาน
7. การทบทวนอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น ซึ่งจะส่งผลต่อการดำเนินงานที่คล่องตัวและสอดคล้องกับแนวทางการปรับปรุงโครงสร้างที่อยู่ในลักษณะเป็นการหลอมรวมภารกิจต่าง ๆ เข้าไว้ด้วยกัน
8. การให้ความสำคัญกับการสื่อสารและสร้างความเข้าใจถึงเหตุผลและประโยชน์ร่วมกันระหว่างส่วนงานและหน่วยงานของส่วนกลางที่เกิดขึ้นใหม่จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานดังกล่าว
9. จากการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย การจะบูรณาการการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยที่มีการบริหารงานรูปแบบใหม่กับส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย จะต้องอาศัยเครื่องมือที่เป็นตัวเชื่อมให้การดำเนินงานระหว่างส่วนกลางและส่วนงานเป็นไปด้วยความเรียบร้อย เช่น ระบบเทคโนโลยี ดิจิทัล ระบบฐานข้อมูลด้านต่าง ๆ เป็นต้น
10. เสนอแนะให้นำ “การประเมินเชิงพัฒนาหรือการขับเคลื่อนพัฒนาการเชิงระบบ” (Developmental Evaluation : DE) มาใช้ในการประเมินเพื่อเรียนรู้ร่วมกันระหว่างฝ่ายบริหารและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียในกระบวนการปรับปรุงโครงสร้าง โดยจะมีการพบปะพูดคุยและรับฟังความคิดเห็นร่วมกันถึงความคืบหน้าของเป้าหมายและความสอดคล้องกับวัตถุประสงค์ในการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรบนฐานของข้อมูลสถิติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นจริง

1.10

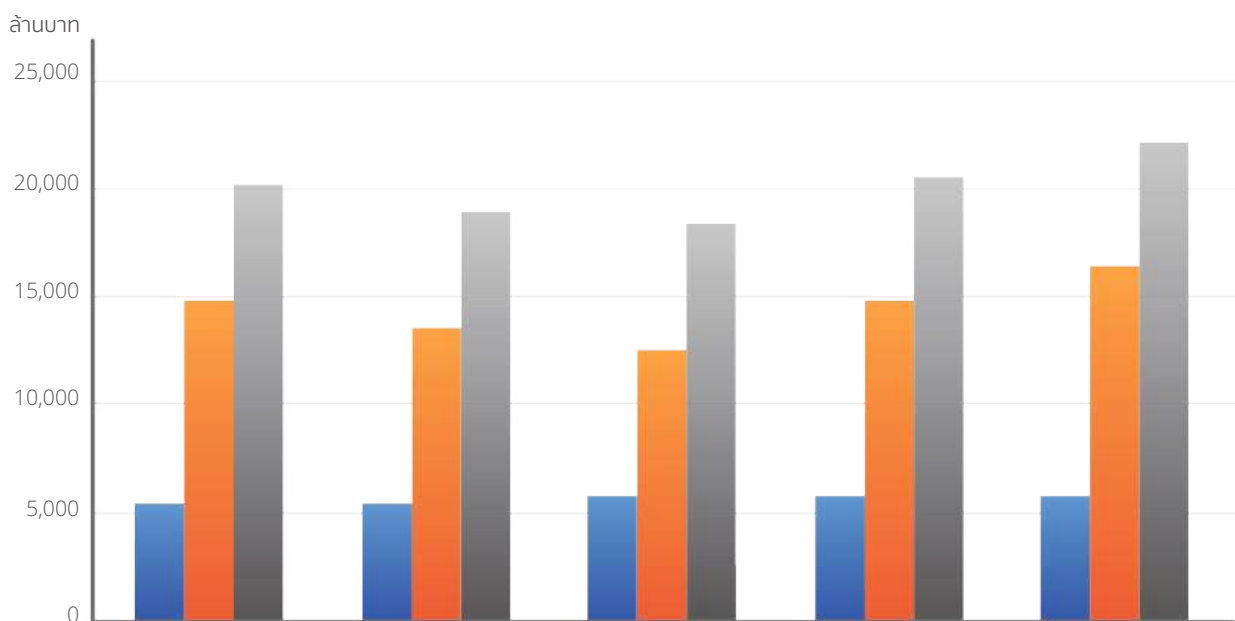
อนุมัติงบประมาณ รายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และที่ผ่านมา

คณะ/ส่วนงาน	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	
	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้
1. งบประมาณ	5,525.27	14,802.67	5,467.10	13,569.25	5,784.59	12,619.65	5,776.39	14,817.04	5,793.68	16,433.59
ด้านบุคลากร	721.15	1,632.65	692.34	2,104.73	645.66	1,944.44	604.83	1,962.48	546.18	1,973.20
ด้านวัสดุ	30.64	69.36	24.75	75.25	24.93	75.07	23.56	76.44	21.68	78.32
2. งบเงินอุดหนุน	4,804.12	12,371.93	4,774.76	10,957.99	5,143.93	10,145.00	5,171.56	12,379.30	5,247.50	13,793.49
ด้านวัสดุ	27.97	72.03	30.35	69.65	33.64	66.36	29.47	70.53	27.56	72.44
2.1 อุดหนุนเป็น งบกลาง	3,966.78	-	3,937.17	-	3,946.91	-	4,107.30	-	4,101.09	-
ด้านวัสดุ	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00	-
2.2 อุดหนุนเป็น งบดำเนินงาน	116.23	6,728.14	116.33	6,693.04	110.56	7,240.46	110.58	6,928.12	110.58	7,522.02
ด้านวัสดุ	1.70	98.30	1.71	98.29	1.50	98.50	1.57	98.43	1.45	98.55
2.3 อุดหนุนเป็น งบลงทุน	628.95	2,862.98	636.52	1,665.98	1,006.54	884.88	847.69	1,674.87	943.10	2,243.45
ด้านวัสดุ	18.01	81.99	27.64	72.36	53.22	46.78	33.60	66.40	29.60	70.40
2.3.1 ครุภัณฑ์	451.65	788.66	446.34	569.90	613.05	401.00	643.78	957.17	678.97	762.69
ด้านวัสดุ	36.41	63.59	43.92	56.08	60.46	39.54	40.21	59.79	47.10	52.90
2.3.2 สิ่งก่อสร้าง	177.30	2,074.32	190.18	1,096.08	393.49	483.88	203.91	717.70	264.13	1,480.77
ด้านวัสดุ	7.87	92.13	14.79	85.21	44.85	55.15	22.13	77.87	15.14	84.86
2.4 อุดหนุนทั่วไปและ อุดหนุนเฉพาะกิจ	92.17	2,780.81	84.74	2,598.97	79.91	2,019.66	105.99	3,776.31	92.74	4,028.01
ด้านวัสดุ	3.21	96.79	3.16	96.84	3.81	96.19	2.73	97.27	2.25	97.75
3. งบรายจ่ายอื่น	-	798.08	-	506.53	-	530.20	-	475.27	-	666.91
ด้านวัสดุ	-	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00
รวม	5,525.27	14,802.67	5,467.10	13,569.25	5,789.59	12,619.65	5,776.39	14,817.04	5,793.68	16,433.59
ด้านวัสดุ	27.18	72.82	28.72	71.28	31.45	68.55	28.05	71.95	26.07	73.93
รวม	20,327.94		19,036.35		18,409.23		20,593.43		22,227.28	





แผนภูมิอนุพัทธ์งบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 และที่ผ่านมา



	2563	2564	2565	2566	2567
เงินแผ่นดิน	5,525.27	5,467.10	5,789.59	5,776.39	5,793.68
เงินรายได้	14,802.67	13,569.25	12,619.65	14,817.04	16,433.59
รวมทั้งสิ้น	20,327.94	19,036.35	18,409.23	20,593.43	22,227.28

2

ผลการดำเนินงาน

ในด้านการกำกับดูแลและ
หน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบ
และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง



2.1

การประเมินผล การบริหารงานของ อธิการบดีและ หัวหน้าส่วนงาน



สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน โดยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีจะประเมินทุกปีของวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ส่วนการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานจะประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน และประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี ของวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี

2.1.1 การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศาสตราจารย์ ดร. พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล

ระยะเวลาการบริการงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2567

ผลการบริการงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. อธิการบดีได้มีการถ่ายทอดวิสัยทัศน์ลงสู่การปฏิบัติให้กับบุคลากรได้อย่างชัดเจน ต่อเนื่อง และเป็นระบบ รวมถึงได้แสดงบทบาทและสร้างสภาพแวดล้อมให้เกิดวัฒนธรรมองค์กร “ร่วมด้วย ช่วยกัน” ภายในมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก จนเป็นที่ประจักษ์ชัดต่อผู้บริหารมหาวิทยาลัย/ส่วนงานต่าง ๆ และประชาคมชาว มช. โดยรวม
2. อธิการบดีและทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยมีความมุ่งมั่น ตั้งใจ และทุ่มเทในการทำงานเป็นอย่างยิ่ง โดยมีการทำงานเป็นทีม มีการบริหารงานที่ดี มีการเรียนรู้จากข้างนอก มีการเปิดรับแนวคิดที่แปลกใหม่เข้ามาอยู่เสมอ และมีวิธีการทำงานในรูปแบบใหม่ที่ทันสมัย จนสามารถสร้างความเชื่อมั่นให้กับบุคลากรในการทำงานร่วมกันและสามารถนำพามหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้
3. การที่อธิการบดีและทีมผู้บริหารได้เข้าใจ เข้าถึง และพัฒนางานด้านกิจกรรมนักศึกษา ร่วมกับกลุ่มผู้นำนักศึกษา ในชมรมและสโมสรนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัย/ส่วนงานได้อย่างกลมกลืน และได้ใจนักศึกษาคือเป็นคนรุ่นใหม่เป็นอย่างมาก
4. การให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนงานด้านการบริหารความเสี่ยง การตรวจสอบภายใน การประเมินผลตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) และการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของหน่วยงานภาครัฐ (ITA) ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง จึงทำให้งานทั้งสี่ด้านบรรลุผลสำเร็จได้เป็นอย่างดีและสามารถเป็นแบบอย่างให้กับมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ได้
5. การดำเนินงานที่ชัดเจน มีนโยบาย Quick Win ที่มุ่งตอบโจทย์ มีการกำหนดกลยุทธ์ในการดำเนินงานของแต่ละนโยบาย และมีการทำงานแบบบูรณาการร่วมกันในแต่ละภาคส่วน

6. มีการดำเนินงานเชิงรุกด้านนวัตกรรมสิ่งแวดล้อมและพลังงานอย่างเห็นผลเชิงประจักษ์และเป็นที่ยอมรับของสังคมเป็นอย่างมาก อาทิ การพัฒนาพื้นที่ให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีเป็น Green and Clean University การดำเนินงานด้านความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) เพื่อพัฒนามหาวิทยาลัยสู่การเป็นต้นแบบเมืองอัจฉริยะ (Smart City) ส่งผลให้คนในมหาวิทยาลัยมีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้นและทำให้มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบในด้านพลังงานสะอาด
7. มหาวิทยาลัยได้มีการปรับแผนด้าน Medicopolis Platform ให้มีการดำเนินงานที่มุ่งเป้าหมายมากขึ้น โดยเฉพาะในด้าน Medical and Health Innovation เพื่อให้ทันนวัตกรรมทางการแพทย์ของมหาวิทยาลัย ไปช่วยขับเคลื่อนกับการแพทย์ในระดับโลก รวมทั้งมีการนำเทคโนโลยีต่าง ๆ ที่มีความเชี่ยวชาญไปพัฒนาต่อยอดให้เกิดกระบวนการรักษาใหม่ ๆ
8. การสร้างความได้เปรียบเชิงพื้นที่และความโดดเด่นในด้านล้านนาสร้างสรรค์อย่างต่อเนื่องและเริ่มเห็นผลเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างการมีส่วนร่วมกับชุมชน เพื่อยกระดับและปรับพื้นที่ชุมชนให้เป็นแหล่งเศรษฐกิจสร้างสรรค์ จนทำให้เกิดพื้นที่ท่องเที่ยวใหม่ขึ้น
9. การปรับปรุงคณาพด้านการจัดการศึกษา ทั้งในเรื่องของการทำงานและวิธีการมุ่งเป้าหมายที่มีทิศทางใหม่ ๆ มีการปรับเปลี่ยนระบบการทำงานที่ทำให้รู้สึกมีความทันสมัยและมีความคล่องตัวมากยิ่งขึ้น มีระบบในการสร้างระบบการศึกษาในรูปแบบใหม่ (New Educational System)
10. การให้ความร่วมมือและสนับสนุนการทำงานร่วมกับกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) เป็นอย่างดีมาโดยตลอด โดยเฉพาะการทำหน้าที่เป็น อว. ส่วนหน้า และการมีบทบาทสำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ด้านวิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (ววน.) ในพื้นที่ภาคเหนือด้วย
11. การศึกษาวิจัยเพื่อสร้างความยั่งยืน (Sustainability) ที่มีทิศทางที่ชัดเจน และมีความก้าวหน้าอย่างต่อเนื่อง
12. การนำผลงานวิจัยที่มีความพร้อมทางเทคโนโลยี (Technology Readiness Level - TRL) นำไปถ่ายทอดและใช้ประโยชน์กับชุมชน ซึ่งมีแนวโน้มที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะมีการสร้างนวัตกรรมและธุรกิจ Startup ผ่านอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STeP) และสำนักบริหารนวัตกรรม (Innovation Management Office : IMO)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การเสริมสร้างความร่วมมือกับจังหวัดเชียงใหม่และทุกภาคส่วนในการแก้ไขปัญหาสิ่งแวดล้อมร่วมกันเพิ่มมากขึ้น อาทิ ปัญหาฝุ่นควัน PM2.5 ปัญหาน้ำท่วม และการจัดการขยะ โดยเน้นการวางแผนระยะยาวและการสร้างระบบบริหารจัดการที่ยั่งยืน ควบคู่ไปกับการนำทุนทางปัญญาและนวัตกรรมมาพัฒนาผลิตภัณฑ์และบริการใหม่ ๆ เพื่อสร้างรายได้ให้กับชุมชนและเศรษฐกิจของจังหวัด
2. การพิจารณาลงทุนเพิ่มในเทคโนโลยีและฐานข้อมูลที่ทันสมัย เช่น การพัฒนาเทคโนโลยีด้านการเก็บข้อมูลคาร์บอน และฐานข้อมูลวิจัยด้าน Climate Change เป็นต้น
3. การขับเคลื่อนงานด้าน Medicopolis Platform ควรมีการนำ AI และระบบ Telemedicine มาใช้งานเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการใช้ Software และ Platform ที่มีอยู่มาบูรณาการข้อมูลร่วมกัน เพื่อใช้ประโยชน์ในการทำงานและการให้บริการร่วมกัน
4. ด้วยทางจังหวัดเชียงใหม่ได้เล็งเห็นความสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุ จึงมีแนวความคิดที่จะสร้างความร่วมมือกับศูนย์ส่งเสริมสุขภาพผู้สูงอายุ มช. โดยหาแนวทางในการพัฒนาให้เป็นศูนย์กลางสุขภาพระดับภูมิภาค ที่มอบบริการดูแลสุขภาพแบบครบวงจรแก่ผู้สูงอายุร่วมกัน โดยมหาวิทยาลัยอาจต้องเข้าไปสนับสนุนและต่อยอดนโยบายนี้ร่วมกับจังหวัดอย่างใกล้ชิด เพื่อให้เห็นผลในเชิงปฏิบัติร่วมกันในอนาคตต่อไป



5. มหาวิทยาลัยควรจะชูประเด็นเรื่องของสังคมวัฒนธรรมความเป็นล้านนาและการดูแลรักษาวัฒนธรรมล้านนาให้กับชุมชนและสังคมภายนอกมหาวิทยาลัยได้รับรู้มากยิ่งขึ้น โดยการถ่ายทอดองค์ความรู้ความเป็นล้านนานี้ให้แทรกซึมเข้าไปในชุมชนและสังคม
6. การมีหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ ๆ ที่หลากหลาย และตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและตลาดแรงงานเพิ่มมากขึ้น อาทิ การทดลองใช้หลักสูตรกลางที่ให้นักศึกษาสามารถเลือกเรียนได้ตามความสนใจ การสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรแบบสหสาขาวิชาให้มากขึ้น
7. การปรับ Mindset ของอาจารย์ในการจัดการเรียนการสอนให้สอดคล้องกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปของโลกยุคดิจิทัล และตอบโจทย์ความต้องการของนักศึกษาและตลาดแรงงานที่เปลี่ยนแปลงไปด้วย
8. การบูรณาการความร่วมมือกับชุมชนในพื้นที่ใกล้เคียงในการขับเคลื่อนการพัฒนาชุมชนที่ยั่งยืนไปพร้อมกับมหาวิทยาลัย โดยให้คณาจารย์และนักวิจัยนำองค์ความรู้และเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการแก้ไขปัญหาของท้องถิ่น ซึ่งจะช่วยให้ชุมชนได้รับประโยชน์จากการเข้าถึงองค์ความรู้และนวัตกรรมใหม่ ๆ จากมหาวิทยาลัยได้
9. ควรนำเอาความต้องการหรือประเด็นปัญหาที่เกิดขึ้นในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียง มาเป็นโจทย์ทางวิจัยหรือการทำผลงานวิชาการ เพื่อให้เกิดเป็น Social Engagement และเสริมสร้างบทบาทในการเป็นท้องถิ่นวิจัยของมหาวิทยาลัย รวมทั้งยังสามารถขยายผลงานไปสู่ระดับนานาชาติได้
10. การเสริมสร้างบทบาทในการเป็นที่พึ่งและเป็นแหล่งความรู้ให้กับภาคอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการในพื้นที่เพิ่มมากขึ้น โดยการฝึกอบรมและพัฒนาหลักสูตรที่เหมาะสมกับความต้องการเฉพาะของอุตสาหกรรมและผู้ประกอบการนั้น ๆ
11. มหาวิทยาลัยมีขีดความสามารถที่จะขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะ (Policy Advocacy) ในเรื่องที่ มข. มีความโดดเด่น จึงควรมีการขึ้นาสังคมในมุมมองที่เป็นสาธารณะหรือการขึ้นำให้รัฐพิจารณาตัดสินใจในบางเรื่อง เช่น การพัฒนาที่ยั่งยืนในด้านการใช้พลังงาน ด้านการแพทย์ ด้านสิ่งแวดล้อม และด้านทางสังคมบางเรื่อง เป็นต้น
12. มหาวิทยาลัยควรทำหน้าที่เป็นผู้ประสานจุดเด่นและศักยภาพของแต่ละส่วนงานให้เกิดการผสมผสานสู่การทำงานร่วมกันของทุกส่วนงาน
13. การบริหารความสมดุลของบุคลากรในแต่ละช่วงวัยอย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อไม่ให้เกิดปัญหาช่องว่างระหว่างวัย (Generation Gap) มากจนเกินไป
14. การเฝ้าระวังและพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ มีความถูกต้อง และมีความชัดเจน ซึ่งจะช่วยให่มหาวิทยาลัยสามารถก้าวไปข้างหน้าได้รวดเร็วยิ่งขึ้น การส่งเสริมและสนับสนุนการทำงานร่วมกับองค์กรข้างนอกเพิ่มมากขึ้น อาทิ การตอบสนองนโยบายด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี และนวัตกรรม (อวน.) ของรัฐ เช่น การส่งเสริมรถยนต์ไฟฟ้า (EV) และปัญญาประดิษฐ์ (AI) เป็นต้น เพื่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมที่ยั่งยืน การตอบโจทย์ความต้องการของรัฐ และการเสริมสร้างโอกาสใหม่ ๆ ให้กับนักศึกษาและภาคอุตสาหกรรมต่อไป

2.1.2 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 7 ราย ประกอบด้วย



1. คณบดีคณะสัตวแพทยศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร. น.สว.กรกฎ งานวงศ์พานิชย์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 25 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 24 กันยายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณะสามารถดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์ของคณะที่ได้นำเสนอไว้กับสภามหาวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี โดยมีผลสำเร็จตามตัวชี้วัดโดยรวมคิดเป็นร้อยละ 97.06
2. การได้ริเริ่มสร้างสรรค์การดำเนินงานของคณะ เพื่อเป็นช่องทางการหารายได้ที่ยั่งยืนให้กับคณะ และเป็นการสร้างภาพลักษณ์และความทันสมัยให้กับคณะด้วย อาทิ การจัดตั้งศูนย์สุขภาพสัตว์เลี้ยง (Pet Wellness Center) การเปิดศูนย์ดูแลสัตว์เลี้ยง (Pet CMU)
3. การปรับโครงสร้างองค์กรของคณะ จาก 6 หน่วยงาน เหลือ 3 หน่วยงาน เพื่อการอยู่รอดอย่างยั่งยืนพร้อมกับการส่งเสริมและขับเคลื่อนการบรรลุเป้าหมายของคณะและร่วมพัฒนามหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ และการนำแนวคิดการสร้างองค์กรแบบเอจิลและยืดหยุ่นสูง (Agile & Resilient Organization) มาใช้ในการบริหารคณะ ซึ่งทำให้การทำงานเกิดความคล่องตัวและรวดเร็วมากยิ่งขึ้น
4. การผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพระดับสากลอย่างต่อเนื่องและสามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง รวมถึงการเปิดอบรมสัมมนาในหลักสูตรที่เป็นที่ต้องการของตลาดและสามารถนำไปใช้ประกอบอาชีพได้
5. โครงการจ้างผู้สูงอายุ (Senior Employee Program : CSR) เพื่อปฏิบัติงานที่มีความปลอดภัยและไม่เป็นอันตรายต่อสุขภาพของผู้สูงอายุ ซึ่งเป็นโครงการที่ช่วยรองรับสังคมผู้สูงอายุของประเทศและของจังหวัดเชียงใหม่
6. การปรับเปลี่ยนภาพลักษณ์ของคณะ โดยการจัดทำ Branding หรือสัญลักษณ์คณะให้มีความทันสมัย จัดจาง่าย และแสดงถึงอัตลักษณ์ของคณะ ซึ่งทำให้คณะสัตวแพทยศาสตร์ มช. เป็นที่รู้จักและได้รับความสนใจจากบุคคลภายนอกเพิ่มมากยิ่งขึ้น

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การผลักดันและต่อยอดผลงานวิจัยสู่ต้นแบบนวัตกรรม (CMU-RL 4 - 7) ได้ เพื่อขยายผลสู่การใช้ประโยชน์ได้จริง และการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น
2. การสร้างและบ่มเพาะโมเดลธุรกิจเพื่อส่งเสริมการดำเนินงานของคณะ ทั้งในมิติการบริหาร การบริการวิชาการ การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อให้คณะมีความแข็งแกร่งจากภายในและลดการพึ่งพาการสนับสนุนจากภายนอก
3. การยกระดับโรงพยาบาลสัตว์ ศูนย์สุขภาพสัตว์เลี้ยง ศูนย์ดูแลสัตว์เลี้ยง และศูนย์อื่น ๆ ของคณะให้เชื่อมโยงกับหลักสูตรและงานวิจัยที่ได้จากการปฏิบัติ เพื่อให้การเรียนการสอนมีคุณภาพและผลงานวิจัยที่มีความโดดเด่น
4. การรวมศูนย์การให้บริการของคณะ ได้แก่ โรงพยาบาลสัตว์ ศูนย์สุขภาพสัตว์เลี้ยง ศูนย์ดูแลสัตว์เลี้ยง และศูนย์อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องให้เป็นหน่วยงานของส่วนงานวิชาการที่ดำเนินงานในลักษณะเช่นเดียวกับศูนย์ศรัทธา คณะแพทยศาสตร์ เพื่อให้การบริหารจัดการด้านต่าง ๆ เกิดความคล่องตัวและไม่ส่งผลกระทบต่อการรักษาหลักของคณะ



5. คณะควรวางแผนในการบริหารจัดการความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ที่ทำร่วมกับองค์กรในภาคเอกชนอย่างรอบคอบ เพื่อให้เกิดแนวทางการบริหารงานที่ชัดเจนและสามารถสร้างความมั่นคงและยั่งยืนให้กับคณะต่อไป
6. คณะอาจต้องมีการปรับเปลี่ยนแผนการดำเนินงานในยุทธศาสตร์ที่ 2 ด้านล้านนาสร้างสรรค์ที่คณะได้ดำเนินการอยู่ โดยเน้นสัตว์ที่มีบทบาทสำคัญในประวัติศาสตร์ล้านนา อาทิ เรืองช้าง โดยการเชื่อมโยงและมุ่งเน้นอัตลักษณ์ล้านนาที่เกี่ยวข้องกับช้างตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน ซึ่งคณะอาจสร้างความร่วมมือทางด้านวิชาการ และมีการถ่ายทอดองค์ความรู้ให้แก่หน่วยงานที่เกี่ยวข้องต่อไป
7. ปัจจัยภายนอกที่กำลังเกิดขึ้นในปัจจุบันที่มีผลกระทบทำให้โลกมีการเปลี่ยนแปลงอยู่เสมอ ทั้งเรื่อง Mega Trends การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Crisis) การเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุและสังคมชนชั้นกลาง การขยายตัวของความเป็นเมือง (Urbanization) รวมถึงเป้าหมายการพัฒนาอย่างยั่งยืน (Sustainable Development Goals; SDGs) โดยคณะควรวางแผนรับมือและกำหนดทิศทางการดำเนินงานที่สอดคล้องกับปัจจัยภายนอกเหล่านั้น และมีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นอยู่เสมอ
8. นอกจากการจัดการเรียนการสอนให้กับนักศึกษาของคณะและการให้บริการเพื่อการแสวงหารายได้ให้กับคณะแล้ว คณะควรให้ความรู้ที่จะเกิดประโยชน์ให้กับผู้เลี้ยงสัตว์เลี้ยงด้วย เช่น การประชาสัมพันธ์ให้ความรู้เรื่องอาหารสัตว์ที่ดีต่อสุขภาพและเหมาะสมกับสัตว์เลี้ยง เป็นต้น





2. คณะบดีคณะทันตแพทยศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. นว.นุณนัส คอวนิช

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ความสามารถในการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการแสวงหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการเพิ่มคลินิกบริการทางทันตกรรมทั้งในและนอกสถานที่ตั้ง รวมถึงการเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาทั้งระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ส่งผลให้คณะมีรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้นและมีทิศทางที่เพิ่มขึ้นอย่างชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม
2. การปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตรและการพัฒนาระบบการศึกษาหลังปริญญาอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้มีจำนวนนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้นจำนวนมาก มีจำนวนผลงานวิจัยเพิ่มขึ้น จำนวนผลงานวิจัยตีพิมพ์ของอาจารย์ในฐานข้อมูล Scopus เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. การผลักดันการพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การยื่นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร และต่อยอดการนำองค์ความรู้ในเชิงบริการวิชาการและเชิงพาณิชย์ได้ค่อนข้างโดดเด่นและเห็นเป็นรูปธรรม อีกทั้งอาจารย์ของคณะยังสามารถคว้ารางวัลจากการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปประกวดในเวทีต่าง ๆ ได้อย่างมากมาย
4. การจัดตั้งคลินิกผู้ป่วยความต้องการพิเศษ ที่คณะได้ปรับโครงสร้างของโรงพยาบาลทันตกรรม ปรับระบบบริหารจัดการ ระบบการดูแลผู้ป่วย และเชื่อมโยงกับการเรียนการสอนในระดับบัณฑิตศึกษา มีการจัดสรรอัตรากำลังและจัดหาเครื่องมือที่จำเป็นอย่างเหมาะสม
5. การปรับปรุงและพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานให้มีความสมบูรณ์ สวยงาม และมีสภาพพร้อมใช้งานอยู่เสมอ รวมถึงการจัดหาครุภัณฑ์ในการพัฒนาศูนย์วิจัยทางทันตแพทย์ เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอน การปฏิบัติการวิจัยให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. การสนับสนุนและส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้ในการกระบวนการทำงานทุกกระบวนการ ช่วยให้การดำเนินงานมีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
7. คณะบดีมีความเสียสละตน เพื่อทำงานเป็นคณะกรรมการต่าง ๆ ของส่วนกลางให้กับวงการทันตแพทย์ของประเทศไทย จนสามารถสร้างเครือข่ายและสร้างชื่อเสียงให้กับคณะได้เป็นอย่างดี
8. คณะบดีเป็นผู้มีวิสัยทัศน์ที่กว้างไกล ซึ่งสามารถเห็นได้จากการปรับแผนการเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาหลังปริญญา รวมทั้งการมองเห็นปัญหาและให้ความสำคัญกับผู้สูงอายุ ผู้ด้อยโอกาส และผู้ป่วยที่มีความต้องการพิเศษ โดยตั้งใจที่จะพัฒนาและปรับปรุงการให้บริการผู้ป่วยกลุ่มดังกล่าวทั้งระบบอย่างแท้จริง

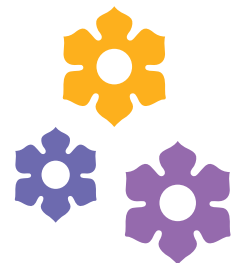


ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การนำนวัตกรรมที่สร้างขึ้นไปสู่การใช้ประโยชน์จริงในระดับ CMU-RL 8 - 9 ให้มากยิ่งขึ้น โดยการผลักดันการสร้างผลงานนวัตกรรม (CMU-RL 4 - 7) ใหม่ ๆ จากการต่อยอดผลงานวิจัยที่ส่วนงานทำได้ดียอยู่แล้วให้นำไปสู่การขยายผลใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ให้มากยิ่งขึ้น
2. มีการเตรียมความพร้อมสำหรับการทดแทนผู้เชี่ยวชาญราชการ โดยการเตรียมสร้างอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบด้วย
3. การพัฒนาภาษาอังกฤษหรือภาษาอื่นให้กับนักศึกษาเพื่อไปสู่ความเป็นสากล การให้บริการและสวัสดิการแก่นักศึกษาอย่างเหมาะสม และด้านสถานที่และสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมต่อการใช้ชีวิต
4. การพัฒนาผู้บริหารของคณะให้มีทักษะทางด้านบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อวางแผนสร้างผู้นำรุ่นต่อไป (Succession Plan) ให้มีความต่อเนื่องและสามารถสานงานต่อได้อย่างมีคุณภาพ
5. คลินิกที่อยู่ในศูนย์ทันตกรรมบริการทั้งในและนอกสถานที่ตั้ง หากมีความพร้อม คณะควรดำเนินการเพื่อเสนอต่ออธิการบดี เพื่อขอออกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เป็นหน่วยงานของส่วนงานวิชาการเช่นเดียวกับศูนย์ศัลยกรรม คณะแพทยศาสตร์
6. คณะควรขอรับการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แบบ Matching Fund ซึ่งหากมหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนงบประมาณขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสมแล้ว ก็จะช่วยให้คณะสามารถสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ (Rebrand) ให้มีความโดดเด่นและตอบสนองวิสัยทัศน์ของคณะได้อย่างชัดเจนมากยิ่งขึ้น
7. การบริหารงานอย่างมีความสมดุลทั้งการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรภายในควบคู่กัน รวมถึงการกระจายความรับผิดชอบให้กับทีมผู้บริหาร การรับฟังอย่างมีเหตุผล เพื่อสร้างการมีส่วนร่วมและการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรถึงประโยชน์ที่จะได้รับจากการสร้างความร่วมมือกับภายนอกด้วย
8. คณะควรมีการจัดการเรียนการสอนแบบสหวิชาชีพ (IPE: Interprofessional Education) และการเรียนรู้เพื่อการเปลี่ยนแปลง (TL : Transformative Learning) ซึ่งทั้ง 2 รูปแบบนี้ จะช่วยให้บัณฑิตทันตแพทยศาสตร์มีบทบาทต่อการพัฒนาระบบสุขภาพของประเทศไทยเพิ่มมากขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

หากมหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังตำแหน่งผู้ปฏิบัติงานทันตกรรมให้กับคณะเพิ่มขึ้น ก็จะทำให้คณะสามารถให้บริการการรักษาฟันให้กับคนไข้ในโรงพยาบาลทันตกรรมและเป็นแหล่งฝึกในเชิงปฏิบัติการให้กับนักศึกษาได้อย่างมีคุณภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น





3. ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

รองศาสตราจารย์ นพ.อนวัช วิเศษสิลภรณ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี – ดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การพัฒนาอัตลักษณ์บัณฑิตที่พึงประสงค์ของ มช. จากเดิม CMU SMART Student มาเป็น CMU Student DNA โดยมุ่งหมายให้ผู้เรียนทุกคนมีทักษะ ความรู้ และความสามารถในด้าน Innovation, Digital และ Entrepreneur
2. การสนับสนุนการพัฒนาหลักสูตรแนวใหม่ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของ มช. ได้แก่ หลักสูตรศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบูรณาการอย่างยั่งยืน (Bachelor of Arts and Science Program in ESG for Sustainable Development) และหลักสูตร Artificial Intelligence ซึ่งเป็นหลักสูตรที่ตรงกับความต้องการของสังคม ตลาดแรงงาน และสร้างคุณค่าให้กับผู้เรียนอย่างแท้จริง
3. การออกแบบวิธีการ แนวทาง และเครื่องมือในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตร (Template) ร่วมกับผู้เชี่ยวชาญด้านการศึกษา โดยใช้แนวคิดการวิเคราะห์ตำแหน่งทางการตลาด (Market Positioning) ผลลัพธ์เฉพาะตัวของหลักสูตรในสายตาผู้เรียนและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย (Perceptual Map) เพื่อให้เกิดคุณค่าเฉพาะตัวของหลักสูตร (Unique Value) ที่จะส่งมอบให้กับผู้เรียนในอนาคต
4. การพลิกโฉมของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อให้เหมาะสมกับบริบทความเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับเป้าหมายและทิศทางของมหาวิทยาลัย
5. การจัดทำรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2565 โดยสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาได้ทำการวิเคราะห์ผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตรจำนวน 331 หลักสูตร
6. การปรับโครงสร้างการทำงาน (Reprofile) ของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นการทำงานแบบบูรณาการในรูปแบบ Cross Function Team และการจัดตั้งหน่วยงาน Sandbox จำนวน 2 หน่วยงาน เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านการศึกษาของมหาวิทยาลัย
7. ผู้อำนวยการเป็นผู้บริหารรุ่นใหม่ที่มีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ มีวิธีการคิดอย่างเป็นระบบ โดยสามารถบริหารงานภายในสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่เป็นส่วนงานสำคัญ ในการพัฒนาหลักสูตรของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
8. ทีมผู้บริหารได้รับการยอมรับและชื่นชมจากบุคลากรของสำนักเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะความมุ่งมั่นในการทำงาน การมีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อของผู้ผู้อำนวยการสำนัก



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การวางแผนและกำหนดกระบวนการในการถ่ายทอดรายงานผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มข. ที่สำนักจะได้จัดทำขึ้นอย่างเป็นประจำทุกปี เพื่อต่อยอดและสร้างคุณค่าของรายงานดังกล่าวให้เกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาด้านหลักสูตรอย่างเป็นรูปธรรม
2. สำนักควรมีบทบาทสำคัญในการประเมินหลักสูตรของมหาวิทยาลัย โดยทำการวิเคราะห์จุดแข็งและจุดอ่อนของแต่ละหลักสูตรที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อเป็นการวัดประสิทธิภาพและประสิทธิผลของหลักสูตรต่าง ๆ
3. พิจารณาการเพิ่มบทบาทของนักศึกษาเก่าของมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น โดยแสวงหาวิธีการในการสร้างความร่วมมือด้านต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อเปิดโอกาสให้นักศึกษาเก่าที่ประสบความสำเร็จในอาชีพการทำงานได้เข้ามามีส่วนร่วมในการพัฒนาและปรับปรุงหลักสูตรของมหาวิทยาลัย
4. การผลักดันการพัฒนาระบบสารสนเทศด้านหลักสูตรให้เป็น Single Database อย่างเป็นรูปธรรม โดยการเชื่อมโยงฐานข้อมูลด้านหลักสูตรทั้งหมดของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกส่วนงานสามารถเข้าถึงข้อมูลและใช้ประโยชน์ร่วมกัน
5. การสื่อสารที่มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บุคลากรเกิดความเข้าใจในรายละเอียดที่ต้องการให้แต่ละงานดำเนินการได้อย่างแท้จริงและสามารถมองเห็นภาพของการพัฒนาองค์กรร่วมกันที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในประเด็นด้านหลักสูตรของมหาวิทยาลัยอย่างจริงจัง ทั้งเรื่องต้นทุนที่แท้จริงของแต่ละหลักสูตร และความซ้ำซ้อนของหลักสูตรในแต่ละคณะ โดยกำหนดเป็นนโยบายระดับมหาวิทยาลัย เพื่อให้ทุกส่วนงานนำไปสู่การปฏิบัติอย่างเป็นรูปธรรม
2. เนื่องจากในปัจจุบัน คณาจารย์ของแต่ละส่วนงานที่เป็นคนรุ่นใหม่ จะให้ความสำคัญกับการเป็นผู้บริหารของส่วนงานน้อยลงกว่าเดิมมาก ดังนั้น หากมหาวิทยาลัยมีนโยบายหรือแนวทางเกี่ยวกับการปรับลดภาระงานบางอย่างของผู้บริหารบางส่วนลดลง เพื่อให้ผู้บริหารมีเวลาเพียงพอในการบริหารองค์กรได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะเป็นจุดดึงดูดให้กับคณาจารย์รุ่นใหม่ที่มีความรู้ความสามารถสนใจเข้ามาช่วยงานหรือเรียนรู้การบริหารองค์กรได้มากยิ่งขึ้นตามไปด้วย





4. คณบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิรา อุ่นเจริญ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2565 ถึงวันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี – ดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่น ตั้งใจ มีความพยายามแก้ไขปัญหาของวิทยาลัยในหลายเรื่อง รวมถึงการเอาใจใส่และสนับสนุนให้มีกระบวนการพัฒนาศักยภาพของวิทยาลัยอย่างสม่ำเสมอ โดยการส่งเสริมให้บุคลากรมีองค์ความรู้ที่เท่าทันเทคโนโลยี
2. คณบดีมีบุคลิกการทำงานที่คล่องตัว รวดเร็ว สามารถบริหารงานของวิทยาลัยต่อจากคณบดีท่านก่อนได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังมีความสามารถในการสร้างทีมผู้บริหารที่มีลักษณะการทำงานไปในทิศทางเดียวกันได้ ส่งผลให้เกิดการทำงานร่วมกันเป็นทีมและเกิดความสามัคคี
3. การดำเนินงานของวิทยาลัยในด้านการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการกับสถาบันการศึกษา และหน่วยงานต่าง ๆ ประสบความสำเร็จค่อนข้างสูง ดังจะเห็นได้จากการจัดทำข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการ (MOU) กับหลายมหาวิทยาลัยที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ ทั้งในระดับคณะและระดับมหาวิทยาลัย
4. การดำเนินการด้านการตลาดเชิงรุกแก่นักเรียนในระดับมัธยมศึกษาตอนปลายทั้งในประเทศและต่างประเทศ ในโครงการ Advanced Placement Program เพื่อให้นักเรียนได้เตรียมความพร้อมในทักษะด้านภาษาอังกฤษและทักษะดิจิทัล ผ่านระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (LE)
5. วิทยาลัยมีโครงการสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักสูตรนานาชาติอื่น ๆ ในด้านกระบวนการศึกษาทั่วไป และกระบวนการเลือกเสรี โดยการจัดการเรียนการสอนที่เน้นการใช้ภาษาอังกฤษในการสื่อสารทั้งการฟัง พูด อ่าน และเขียน ตามมาตรฐานการวัดระดับทักษะด้านภาษา (Common European Framework of Reference for Languages : CEFR) โดยจ้างผู้เชี่ยวชาญชาวต่างประเทศที่เป็นเจ้าของภาษา (Expat) จำนวน 2 คน เพื่อทำหน้าที่เป็นผู้ประเมินและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษของนักศึกษาทั้งในชั้นเรียนและนอกชั้นเรียน และบริหารงบประมาณสนับสนุนกระบวนการจัดการเรียนการสอน
6. มีการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาที่มุ่งเน้นการพัฒนาการจัดการศึกษาแบบหลักสูตรการศึกษาร่วมหรือการศึกษาข้ามชาติ (Transnational Education) โดยการจัดทำโครงการหลักสูตรสองปริญญา (Double Degree) ระดับปริญญาตรี (2+2) ระดับปริญญาโท (1+1) ด้าน Entrepreneur กับ University of Strathclyde, UK และระดับปริญญาตรี (2+2) ด้าน Data Science กับ Curtin University, Australia ส่งผลให้ปัจจุบันวิทยาลัยเป็นส่วนงานวิชาการที่มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติสูงอันดับต้น ๆ ของมหาวิทยาลัย
7. วิทยาลัยมีเงินสะสมคงเหลือเพิ่มสูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2565 (ไตรมาสที่ 4) คิดเป็นร้อยละ 53.83 แสดงให้เห็นว่าวิทยาลัยมีการบริหารจัดการเงินสะสมคงเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้วิทยาลัยมีสถานภาพทางการเงินที่มั่นคงและเข้มแข็งยิ่งขึ้น



8. การมุ่งเน้นการทำวิจัยเพื่อพัฒนาองค์ความรู้ด้านนวัตกรรมดิจิทัล จนส่งผลให้วิทยาลัยได้รับความร่วมมือในการทำวิจัยร่วมกับโครงการวิจัยขนาดใหญ่ของประเทศมากมาย
9. มีนักศึกษาชาวต่างชาติของวิทยาลัยให้การชื่นชม และให้คำแนะนำแนวทางในการต่อยอดความรู้ที่ได้รับจากการเรียนการสอนของวิทยาลัย รวมถึงบอกเล่าความรู้สึกและโอกาสที่ดีที่ได้มีโอกาสในการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ซึ่งการบอกเล่าประสบการณ์ที่ดีภายในวิทยาลัยนั้นถือเป็นสิ่งที่ดี เป็นการสร้างชื่อเสียงให้กับวิทยาลัย ทำให้วิทยาลัยเป็นที่รู้จักมากขึ้น และส่งผลให้ผู้ให้ความสนใจเข้ามาศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. วิทยาลัยยังมีอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่เป็นจำนวนมาก ดังนั้น ทีมผู้บริหารของวิทยาลัยอาจต้องมีการวางแผนเพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และหากลไกในการให้ความช่วยเหลืออาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ เพื่อไม่ให้กระทบต่อการจัดการเรียนการสอนและการบริหารงานของวิทยาลัยในระยะยาว
2. การบูรณาการและสร้างความร่วมมือกับส่วนงานที่มีการพัฒนาศักยภาพของผู้ประกอบการในลักษณะเดียวกับวิทยาลัย เช่น อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ เพื่อที่จะส่งนักศึกษาเข้าสู่กระบวนการของโปรแกรม Builds ซึ่งเป็นโปรแกรมการสร้างสตาร์ทอัพ และความเป็นผู้ประกอบการให้กับนักศึกษาของ มช.
3. การติดตามและสำรวจข้อมูลภาวะการปฏิบัติงานของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปอย่างต่อเนื่องและย้อนหลังหลาย ๆ ปี เพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันและมีความถูกต้อง เพื่อใช้เป็นข้อมูลในการวิเคราะห์สำหรับการจัดทำหลักสูตรการจัดการเรียนการสอน และการจัดกิจกรรมต่าง ๆ ที่มีความสอดคล้องกับความต้องการของผู้ใช้บัณฑิตมากยิ่งขึ้น
4. หากวิทยาลัยไม่ได้รับการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินแผ่นดิน) จากมหาวิทยาลัยที่เพียงพอ วิทยาลัยสามารถใช้งบประมาณเงินรายได้ของวิทยาลัยบรรจุพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวให้เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (เงินรายได้ของส่วนงาน) หรือพนักงานประจำกลุ่ม F ได้ ซึ่งจะเป็นการสร้างขวัญกำลังใจและสร้างความมั่นคงให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวได้อีกทางหนึ่ง
5. การหาแนวทางในการส่งเสริมและพัฒนาผลงานวิจัยของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง โดยอาศัยความร่วมมือด้านบุคลากร เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ และเพื่อผลิตผลงานวิจัยสำหรับนำไปใช้ประโยชน์ทั้งในเชิงสังคมและเชิงพาณิชย์ (CMU-RL) เพิ่มขึ้น
6. การสื่อสารภายในองค์กรให้มากยิ่งขึ้น เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจ การรับรู้ข้อมูล และการมองเห็นภาพการพัฒนาองค์กรอย่างมีทิศทางร่วมกันต่อไป

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

หากวิทยาลัยมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานภายใต้พันธกิจด้านการจัดการเรียนเป็นหลัก เช่นเดียวกับคณะ/วิทยาลัยที่เป็นส่วนงานวิชาการ ประกอบกับผลการประเมินพบว่า วิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ มหาวิทยาลัยอาจต้องพิจารณาให้การสนับสนุนทั้งในส่วนของพื้นที่ อาคารเรียน และงบประมาณอย่างเหมาะสมต่อไป ซึ่งจะช่วยให้วิทยาลัยมีอาคารเรียนที่รองรับจำนวนนักศึกษาได้เพิ่มขึ้น หรือมีศักยภาพในการสร้างความโดดเด่นในด้านการจัดการเรียนการสอนและการผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพได้ดียิ่งขึ้น



5. คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์

ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การได้รับ EdPEX300 การได้นำผลงานวิจัยไปต่อยอดเพื่อใช้ประโยชน์ได้จริงจำนวนหลายโครงการ และการแสวงหางบประมาณจากแหล่งทุนภายนอกได้เป็นจำนวนมาก เพื่อนำมาวางรากฐานการพัฒนาคณะในระยะต่อไป ซึ่งนับว่าเป็นผลงานที่มีความโดดเด่นเป็นอย่างยิ่ง
2. การพัฒนาคุณภาพการจัดการศึกษาและการพัฒนาหลักสูตรอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ในปี 2565 (ปีงบประมาณ 2566) มีบัณฑิตของคณะที่สามารถสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพและใบประกอบโรคศิลปะในการสอบครั้งแรกได้มากกว่าร้อยละ 93 โดยสาขาเทคนิคการแพทย์มีผลการสอบอยู่ในลำดับที่ 1 จาก 15 สถาบันผู้ผลิตเทคนิคการแพทย์ของประเทศ
3. การส่งเสริมและผลักดันให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรทางเลือก/หลักสูตรฝึกอบรมต่าง ๆ ที่สอดคล้องกับนโยบายของประเทศและรองรับความต้องการของผู้เรียนได้เป็นอย่างดี รวมถึงยังมีการจัดทำสื่อการเรียนการสอน Online ซึ่งคณะสามารถดำเนินการได้เกินกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
4. การมุ่งเน้นการจัดการเรียนการสอนที่สอดคล้องกับการผลิตผลงานวิจัยตีพิมพ์อย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้ในปี 2566 นักศึกษาระดับปริญญาตรีสามารถตีพิมพ์ผลงานวิจัยลงในวารสารวิชาการระดับชาติและระดับนานาชาติได้เป็นจำนวนมาก รวมถึงนักศึกษายังได้รับรางวัลการนำเสนอผลงานในที่ประชุมวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติอีกด้วย
5. การส่งเสริมและสนับสนุนการทำวิจัยที่ตอบสนองปัญหาของประเทศ รวมถึงการนำโจทย์ภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และท้องถิ่นไปศึกษาเพื่อปรับปรุงและนำกลับมาให้บริการวิชาการองค์ความรู้แก่ชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี โดยคณะมีการบูรณาการร่วมกับหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชน เพื่อให้ได้ผลงานวิจัยที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ได้จริง
6. ความสามารถในการสร้างความมั่นคงทางการเงินและการแสวงหารายได้อย่างมีประสิทธิภาพ จากการส่งเสริมการต่อยอดนวัตกรรมในเชิงพาณิชย์และดำเนินการให้เห็นเป็นรูปธรรมอย่างชัดเจน อาทิ การดำเนินงานของหน่วยประเมินคุณภาพการตรวจวิเคราะห์ทางห้องปฏิบัติการของคณะ และการขยายงานบริการของศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์ทั้งในและนอกสถานที่ตั้งที่สามารถสร้างรายได้ให้กับคณะได้เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7. การสนับสนุนการจัดตั้ง ศูนย์ฟื้นฟูสมรรถภาพผู้มีภาวะพึ่งพิงในชนบทและพื้นที่ห่างไกล เพื่อเปิดโอกาสผู้ที่มีภาวะพึ่งพิงและอาศัยอยู่ในพื้นที่ห่างไกลได้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น สามารถช่วยเหลือตนเองได้มากขึ้น และพึ่งพาตนเองให้ได้มากที่สุด



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การนำ Digital Technology ต่าง ๆ เข้ามาช่วยสนับสนุนการเรียนการสอนในศาสตร์ทางเทคนิคการแพทย์ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence : AI) และด้านเทคโนโลยีเชิงปฏิบัติงาน (Operational Technology : OT) ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์ผู้สอนเป็นอย่างมาก
2. คณะควรตระหนักและให้ความสำคัญกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยี ไม่ว่าจะเป็นด้าน Digital Technology, Information Technology (IT), Operational Technology (OT) โดยเฉพาะการเข้ามาของ Machine Learning ซึ่งกำลังเปลี่ยนแปลงไปเป็นอย่างมาก
3. เนื่องจากคณะมีบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) กับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศจำนวนมาก ซึ่งหากคณะสามารถชักชวนนักวิจัย นักวิชาการอาวุโส และอาจารย์ชาวต่างชาติที่มีศักยภาพและเกษียณอายุราชการแล้ว มาร่วมงานกับคณะจำนวนหนึ่งได้ (ประมาณ 5 - 6 คน) ก็จะช่วยให้การแก้ไขปัญหาเรื่องการแสวงหาแหล่งทุนวิจัย และความไม่เพียงพอของอาจารย์ในสาขาวิชาที่ขาดแคลนลงได้ รวมทั้งยังสามารถช่วยลดภาระงานสอนของอาจารย์ลงได้ และยังช่วยสร้างผลงานที่มี Impact สูงให้กับคณะได้อีกด้วย
4. ควรมีการเตรียมความพร้อมสำหรับการทดแทนผู้เกษียณอายุราชการ โดยการเตรียมสร้างอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีคุณภาพ รวมถึงการส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบด้วย
5. จากความคิดเห็นของกลุ่มคณาจารย์และผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ส่วนใหญ่ได้แสดงความคิดเห็นไปในทิศทางเดียวกันเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรในองค์กรเพิ่มมากขึ้น
6. การพัฒนาผู้บริหารของคณะให้มีทักษะทางด้านการบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อวางแผนสร้างผู้นำในรุ่นต่อไป (Succession Plan) ให้มีความต่อเนื่องและสามารถสานงานที่มีความสำคัญของคณะต่อไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ





6. คณบดีคณะวิศวกรรมศิลป์

รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เกสรนกร

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การมุ่งพัฒนาและต่อยอดการดำเนินโครงการและกิจกรรมร่วมกับองค์กรภายในและภายนอก เพื่อขยายขอบเขตการศึกษาด้านศิลปะและพัฒนาสู่การเป็น “นวัตกรรมศิลปะ” ที่ศาสตร์ศิลปะสามารถบูรณาการร่วมกับศาสตร์อื่น ๆ ซึ่งเกิดประโยชน์สูงสุดแก่นักศึกษาและคณาจารย์ อีกทั้งยังส่งผลกระทบเชิงบวกสู่ชุมชนและสังคมต่อไป
2. การส่งเสริมการประกวดเพื่อการเพิ่มศักยภาพของการผลิตผลงานศิลปะของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรของคณะวิศวกรรมศิลป์ พร้อมรับการเชิญเกียรติการนำเสนอผลงานที่ได้รับรางวัลผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อสร้างการรับรู้และกระตุ้นการแสดงศักยภาพด้านศิลปะ
3. การเสริมสร้างความร่วมมือกับศิษย์เก่าและเปิดโอกาสให้ศิษย์เก่าได้เข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินการด้านต่าง ๆ ร่วมกับคณะในหลายกิจกรรม ซึ่งเป็นการดึงศักยภาพของศิษย์เก่ามาช่วยพัฒนาคณะในเชิงสร้างสรรค์ จึงทำให้บรรยากาศระหว่างคณะกับศิษย์เก่ามีความสัมพันธ์ที่ดีในการพัฒนาคณะร่วมกันได้
4. การทำให้ความเห็นต่างกันในคณะลดลง และมีความรักความสามัคคีกันมากขึ้น จึงทำให้บรรยากาศในการทำงานดีขึ้นตามไปด้วย รวมถึงยังทำให้ผู้บริหารและบุคลากรทุกคนของคณะมีโอกาสนในการร่วมมือกัน เพื่อพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศตามวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้ต่อไปได้
5. การเป็นผู้นำที่ได้รับการยอมรับทั้งจากกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการค่อนข้างมากหรืออยู่ในระดับดี ซึ่งสะท้อนให้เห็นได้จากความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อคณบดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพัฒนาคณะให้ผ่านเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ในระยะต่อไป เนื่องจากเกณฑ์ EdPEX จะเป็นเครื่องมือบริหารจัดการและเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนการบริหารงานของคณะให้มีทิศทางและเป้าหมายที่ชัดเจน
2. คณะยังมีอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการอีกจำนวนมาก ประกอบกับคณะมีงานวิจัยในแต่ละปีค่อนข้างน้อย และในช่วงระยะเวลาอีก 5 ปีข้างหน้า จะมีคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการจะเกษียณอายุราชการทั้งหมด 13 คน คณะจึงควรเร่งหาแนวทางต่าง ๆ ในการสนับสนุนอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ และการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentoring) โดยอาศัยคณาจารย์ภายในคณะที่มีตำแหน่งทางวิชาการระดับที่สูงกว่า เพื่อช่วยเหลือและให้คำแนะนำในกระบวนการขอตำแหน่งทางวิชาการ
3. การให้ความสำคัญในการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น เนื่องจากในปัจจุบันภาษาอังกฤษมีความจำเป็นและมีบทบาทสำคัญต่อการทำงานของบัณฑิต ประกอบกับศิลปะไทยมีแนวโน้มที่จะได้รับความสนใจจากนานาชาติเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งหากสามารถดำเนินการได้ จะเป็นการเพิ่มโอกาสในการทำงานให้กับนักศึกษาในระดับสากล



4. คณะควรสนับสนุนการจัดตั้งสมาคมนักศึกษาเก่าคณะวิจิตรศิลป์ให้เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อเสริมสร้างความผูกพัน การสร้างเครือข่าย และการดึงศักยภาพของนักศึกษาเก่ามาช่วยสนับสนุนการดำเนินงานและพัฒนาคณะในด้านต่าง ๆ
5. การผลักดันผลงานต้นแบบที่คณะทำได้และมีอยู่จำนวนมาก เพื่อนำไปสู่การต่อยอดผลงานในเชิงพาณิชย์ใน ภาควิทยาศาสตร์ ชุมชน หรือผู้ใช้ประโยชน์จริงให้มากขึ้น ซึ่งจะนำไปสู่การสร้างรายได้และการเกิดธุรกิจใหม่ของ คณะในระยะยาวอย่างยั่งยืนต่อไป
6. การพัฒนาศิลปะให้เป็น Soft Power ของวัฒนธรรมล้านนาและวัฒนธรรมไทยสู่ความเป็นสากลร่วมกับภาครัฐและ ภาควิทยาศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง โดยผ่านช่องทางต่าง ๆ ให้มากขึ้นและให้มีผลกระทบอย่างแท้จริง เพื่อให้คณะเป็นส่วนหนึ่ง ที่ช่วยทำให้วัฒนธรรมของไทยสามารถยืนหยัดบนเวทีระดับโลกได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนตลอดไป
7. การสื่อสารของคณะที่ผ่านมามีความเข้าใจระหว่างกันเพิ่มขึ้นเป็นอย่างมาก อย่างไรก็ตาม คณะควรมี การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะการสื่อสารเกี่ยวกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และแผนงานในการพัฒนาคณะ เพื่อให้นักศึกษาเข้าใจและเห็นเป้าหมายในการพัฒนาองค์กรร่วมกัน
8. คณะควรนำศักยภาพของคณะกรรมการอำนวยการประจำคณะมามีส่วนร่วมในการช่วยแก้ปัญหาและพัฒนาคณะ ด้านต่าง ๆ เพิ่มขึ้น โดยควรมีการประชุมคณะกรรมการฯ อย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง
9. คณะควรให้ความสำคัญด้าน Digital Art เพิ่มขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกที่การ สรรสร้างงานศิลปะจะใช้เทคโนโลยีดิจิทัลมาเป็นเครื่องมือหรือกระบวนการหลักมากขึ้นเรื่อย ๆ
10. คณะควรมีแผนการแสวงหารายได้ที่เป็นรูปธรรม โดยการใช้ศักยภาพของคณะที่มีอย่างมากในการให้บริการ เพื่อ เสริมสร้างความมั่นคงทางการเงินของคณะในระยะต่อไป รวมถึงการมีงบประมาณส่วนกลางของคณะในการพัฒนา ภาพรวมองค์กรอย่างเพียงพอ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรกำหนดเป็นนโยบายให้คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานต่าง ๆ ทำหน้าที่กำกับดูแล ส่วนงานในลักษณะเชิงรุก โดยการให้ความช่วยเหลือ คำแนะนำ และเป็นพี่เลี้ยงในกรณีที่ส่วนงานเกิดปัญหาและอุปสรรค ในการบริหารจัดการภายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารแต่ละส่วนงานมีแนวทางในการบริหารจัดการและสามารถแก้ไข ปัญหาที่เกิดขึ้นได้อย่างเหมาะสม ทันที และมีประสิทธิภาพ
2. การส่งเสริมและสนับสนุนการผลิตผลงานวิจัยและการให้บริการวิชาการที่มี Impact สูงทางด้านศิลปะที่เป็น จุดเด่นสำคัญของคณะวิจิตรศิลป์ให้เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรมมากขึ้น โดยมหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการดำเนินงานดังกล่าว เพื่อให้คณะมีผลงานด้านศิลปะและการบริการวิชาการที่โดดเด่นขึ้น ซึ่งจะช่วยลดปัญหาการขอตำแหน่ง วิชาการได้อีกทางหนึ่ง



7. ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

นายปราญช์ สงวนศักดิ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 31 มีนาคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การให้บริการของสำนักหอสมุดที่ปรับตามบริบทที่เปลี่ยนแปลง คือ การเปิดให้บริการพื้นที่อ่านหนังสือ 24 ชั่วโมง ในช่วงสอบปลายภาคการศึกษาสำหรับนักศึกษาของ มช. โดยมีรูปแบบการให้บริการที่ครอบคลุมทุกด้าน
2. การสร้างความร่วมมือระหว่างห้องสมุดทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยที่ได้ดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเกิดผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม เช่น (1) ความร่วมมือระหว่างสำนักหอสมุด มช. กับ Family Search International ประเทศสหรัฐอเมริกา (2) การเข้าร่วมเครือข่าย ANUILO (Libraries of ASEAN University Network) และ (3) การลงนามความร่วมมือบันทึกความเข้าใจความร่วมมือทางวิชาการระหว่างมหาวิทยาลัยสมาชิกข่ายงานห้องสมุดภูมิภาค (PULINET) และมหาวิทยาลัยส่วนกลาง 9 แห่ง เป็นต้น
3. การพัฒนาระบบและนวัตกรรมจากการจัดกิจกรรม CMU Book Fair ครั้งที่ 27 และ 28 เพื่อนำมาใช้ในการกระบวนการทำงาน โดยการพัฒนาและนวัตกรรม ดังนี้ (1) ระบบจองพื้นที่ร้านจำหน่ายหนังสือ (2) ระบบออก QR Code จำหน่ายเสื้อ (3) ระบบออก QR Code จองพื้นที่จำหน่ายอาหาร (4) ระบบเสนอซื้อหนังสือ (Book Recommend) (5) ระบบจำหน่ายคูปอง Lucky Draw และ (6) ระบบลงเวลาปฏิบัติงานนอกเวลาราชการ
4. ความมุ่งมั่นและตั้งใจของผู้บริหารและทีมผู้บริหารในการบริหารงานของสำนักหอสมุดตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ โดยเฉพาะอย่างยิ่งการให้บริการเพื่อตอบสนองต่อความต้องการของผู้ใช้บริการ โดยในปีการศึกษา 2565 - 2566 สำนักหอสมุดได้รับคะแนนความพึงพอใจจากผู้บริการในด้านต่าง ๆ อยู่ในระดับดี - ดีมาก

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การปรับปรุงตัวชี้วัดในการดำเนินงานในลักษณะที่มุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome) อย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น โดยการนำเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) มาเป็นเครื่องมือบริหารจัดการ
2. สำนักหอสมุดอาจพิจารณาจัดสรรงบประมาณจากเงินสะสมคงเหลือมาใช้ เพื่อการขับเคลื่อนพันธกิจด้านต่าง ๆ ของสำนัก และตอบสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยต้องมีการวางแผนการบริหารจัดการที่ดี เพื่อให้เกิดความคุ้มค่าและเกิดประโยชน์อย่างสูงสุดต่อการดำเนินงานของสำนักในภาพรวมต่อไป
3. การมุ่งเน้นการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บุคลากรมองเห็นทิศทางและเกิดความเข้าใจที่ตรงกัน ทั้งด้านยุทธศาสตร์และแผนการดำเนินงาน ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ด้านงบประมาณ และด้านการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน
4. การถ่ายทอดและผลักดันต้นแบบ Ecosystem ของสำนักหอสมุดที่เป็น Digital Library ไปสู่ห้องสมุดของแต่ละคณะ/วิทยาลัยภายในมหาวิทยาลัยมากขึ้น โดยเฉพาะการนำ Digital Technology เข้ามาปรับใช้ในการดำเนินงานที่เกี่ยวข้อง
5. การดำเนินการสร้างเครือข่ายกับห้องสมุดของมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อย่างต่อเนื่อง โดยการแลกเปลี่ยนเรียนรู้และการแบ่งปันแนวคิดหรือวิธีการบริหารจัดการห้องสมุดในแต่ละเรื่องของแต่ละมหาวิทยาลัยร่วมกัน
6. การประชาสัมพันธ์ให้สำนักหอสมุดเป็นที่รู้จักในวงกว้าง โดยการสื่อสารผ่านสื่อสังคมออนไลน์ (Social Media) ต่าง ๆ ให้มีความหลากหลายมากขึ้น



2.1.3 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 12 ราย ประกอบด้วย



1. คณบดีคณะเภสัชศาสตร์

ศาสตราจารย์ปฏิบัติ ดร. ภก.สุพัฒน์ จิราอนุสรณ์กุล

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน และเป็นผู้นำในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาและยกระดับคุณภาพสู่ความเป็นเลิศของคณะอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คณะผ่านการตรวจประเมินคุณภาพ EdPEX300 เมื่อวันที่ 15 พฤศจิกายน 2566 ที่ผ่านมา
2. การผลักดันหลักสูตรเภสัชศาสตร์ให้ได้รับการรับรองมาตรฐานระดับสากล โดยคณะได้เจรจาความร่วมมือทางวิชาการ และจัดทำหลักสูตรปริญญาคู่ (Double Degree) ร่วมกับมหาวิทยาลัย 3 แห่งในไต้หวัน การเจรจาความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับ 3 มหาวิทยาลัยในประเทศเกาหลี รวมถึงการเจรจาความร่วมมือทางวิชาการร่วมกับ University of East Anglia และ University of Nottingham ประเทศอังกฤษ
3. การดำเนินงานผลักดันให้ทุกศูนย์/หน่วยให้บริการจัดทำโครงการเพื่อพัฒนาการให้บริการวิชาการที่ตอบสนองต่อความต้องการของผู้รับบริการวิชาการ อาทิ การพัฒนาระบบมาตรฐาน ISO/IEC 17025 ด้านการวิเคราะห์ยาตามเภสัชตำรับของศูนย์บริการเภสัชกรรม เพื่อเพิ่มศักยภาพการให้บริการ
4. การมุ่งเป้าหมายด้านความร่วมมือกับศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย การให้ความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์กับศิษย์เก่าและผู้มีส่วนได้ส่วนเสียอย่างต่อเนื่อง ส่งผลให้คณะได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มากขึ้น
5. คณะได้จัดทำแผนการพัฒนารายบุคคลให้มีทักษะแห่งอนาคต และมีแผนพัฒนารายบุคคลพร้อมการประเมินผลงานที่ตอบสนองความต้องการของผู้ปฏิบัติงาน โดยได้เข้าร่วมเป็นคณะนาร่องในการจัดทำและดำเนินการตามแผนพัฒนารายบุคคล (CMU IDP)

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพัฒนาคณะให้เป็นผู้ดำเนินการผลิตผลิตภัณฑ์สมุนไพรและโรงงานต้นแบบ สำหรับเป็นที่ปรึกษาให้ผู้ประกอบการด้านอุตสาหกรรมและวิสาหกิจชุมชน รวมถึงการสร้างนวัตกรรมสุขภาพด้านยาและสมุนไพรให้เป็นที่ยอมรับและมีการประชาสัมพันธ์อย่างแพร่หลายด้วย
2. การร่วมมือกับสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมล้านนาสร้างสรรค์หรือหน่วยงานที่มีองค์ความรู้ด้านตำรายาพื้นบ้านล้านนา โดยหากคณะสามารถดำเนินการเรื่องนี้ได้ จะช่วยเสริมสร้างยุทธศาสตร์ล้านนาสร้างสรรค์ด้านยาและคณะอาจได้นวัตกรรมหรือผลิตภัณฑ์ใหม่ ๆ ที่ต่อยอดจากภูมิปัญญาของคนรุ่นเก่าได้ด้วย
3. หากคณะสามารถดำเนินการผลักดันต้นแบบนวัตกรรม เพื่อเป็นการเตรียมผลงานเข้าสู่การต่อยอดในเชิงพาณิชย์ และนำไปสู่การสร้างรายได้จากภาคอุตสาหกรรมหรือชุมชนหรือผู้ใช้ประโยชน์ที่มากขึ้น จะสร้างให้เกิดผลกระทบที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมการดำเนินงานที่ดีและเกิดความยั่งยืนขึ้นได้

4. การเพิ่มบทบาทที่ทำหน้าที่ที่สามารถสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมด้านยาให้มากยิ่งขึ้น เช่น การประสานงานหรือการให้ความช่วยเหลือแก่โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพสต.) ที่ได้มีการถ่ายโอนพันธกิจจากกระทรวงสาธารณสุขไปสู่ท้องถิ่นในสังกัดของกระทรวงมหาดไทย เป็นต้น
5. การบริหารงานอย่างมีความสมดุลทั้งการสร้างร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกและการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรภายในควบคู่กัน รวมถึงการกระจายความรับผิดชอบให้กับทีมผู้บริหาร การรับฟังอย่างมีเหตุผลเพื่อสร้างการมีส่วนร่วม และการสร้างความเข้าใจกับบุคลากรถึงประโยชน์ที่จะได้รับการสร้างความร่วมมือกับภายนอกด้วย
6. การเพิ่มการสื่อสารในลักษณะสองทาง (Two way) มากขึ้น โดยคนปโตอาจใช้วิธีการลงไปพูดคุยกับทุกภาคส่วน และอาจต้องสร้างทีมงานด้านการสื่อสารองค์กรจากบุคลากรหลายหน่วยงานขึ้นมา เพื่อเป็นแนวทางในการช่วยเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการขับเคลื่อนองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ดียิ่งขึ้น
7. คณะมีบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพ มีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนคณะให้พลิกโฉม ดังนั้น จึงเป็นโจทย์สำคัญที่คณะจะต้องหาแนวทางที่เหมาะสมในการดึงศักยภาพของบุคลากรจากทุกภาคส่วนมาช่วยขับเคลื่อนคณะไปสู่เป้าหมาย
8. คณะอาจใช้โอกาสการครบรอบ 60 ปีแห่งการสถาปนาคณะเภสัชศาสตร์ มช. ในการใช้ศักยภาพของบุคลากรและโอกาสในการทำงานร่วมกันทั้งบุคลากรภายใน นักศึกษาปัจจุบัน ศิษย์เก่า และหน่วยงานภายนอกร่วมจัดกิจกรรมเพื่อเฉลิมฉลอง สร้างภาพลักษณ์ที่ดีหรือการสร้าง Branding โดยเฉพาะการส่งเสริมการขับเคลื่อนผลงานนวัตกรรมและการวิจัยของคณะออกไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ให้เพิ่มขึ้น

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. จากการที่คณะขอให้มหาวิทยาลัยเข้ามาให้คำแนะนำและช่วยสนับสนุนการขอใช้งบประมาณเร่งด่วนเกี่ยวกับระบบสารสนเทศนั้น หากมหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนทั้งทีมที่ปรึกษาและงบประมาณอย่างเหมาะสมแล้ว จะช่วยให้คณะสามารถดำเนินงานได้อย่างราบรื่นและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อการจัดการเรียนการสอนมากยิ่งขึ้น
2. มหาวิทยาลัยควรมีแนวทางในการกำหนดนโยบายด้านความร่วมมือหรือการรับรองสถาบันต่าง ๆ ในสาขาทางด้านวิชาชีพทางการแพทย์ เพื่อให้มีหลักเกณฑ์ที่เป็นมาตรฐานในการปฏิบัติและเพื่อให้เกิดการดำเนินงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน
3. ปัจจุบันส่วนงานต่าง ๆ กำลังเกิดปัญหาอุปสรรคในการบริหารงานค่อนข้างมาก เนื่องจากการหาบุคคลที่มีความเหมาะสมหรือมีความพร้อมที่จะเสียสละตนเองมาเป็นผู้บริหาร เพื่อเข้ามาช่วยทำงานบริหารให้กับคณะหรือส่วนงานนั้นมีจำนวนน้อยลงเรื่อย ๆ เหตุนี้ หากมหาวิทยาลัยจะพิจารณาทบทวนและปรับปรุงเรื่องค่าตอบแทนบริหารในระดับส่วนงานด้วย ก็อาจจะช่วยเสริมสร้างแรงจูงใจให้คณาจารย์ที่จะเข้ามาเป็นผู้บริหารได้อีกทางหนึ่ง รวมถึงจะมีความเหมาะสมและความคุ้มค่าต่อการเสียสละของผู้บริหารท่านนั้น ๆ ด้วย





2. คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรุณี นาวพรหม

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี - ดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การได้รับมอบหมายให้เป็นผู้รับผิดชอบหลักในการเป็นเครือข่ายบริหารงานวิจัย (Node) ให้กับสำนักงานพัฒนาการวิจัยการเกษตร (องค์การมหาชน) (สวก.) ในเรื่อง Active Ingredient และ Finishing Product และอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับภาคการเกษตร
2. คณะได้รับการคัดเลือกจากกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ให้เป็นศูนย์ความเป็นเลิศแบบครบวงจร CoE จำนวน 6 ศูนย์ ได้แก่ (1) ศูนย์ความเป็นเลิศไม้ดอกไม้ประดับ (2) ศูนย์ความเป็นเลิศกาแฟล้านนาไทย (3) ศูนย์ความเป็นเลิศหอมและกระเทียม (4) ศูนย์ความเป็นเลิศศูนย์วิจัยข้าวล้านนา (5) ศูนย์ความเป็นเลิศแมลงอุตสาหกรรม และ (6) ศูนย์ความเป็นเลิศโคเนื้อและโคนม
3. การได้รับความร่วมมือจากเครือข่ายศิษย์เก่าของคณะในการดำเนินงานด้านต่าง ๆ เป็นอย่างดี เช่น การพัฒนา Agri-learning and Co-working space การสนับสนุนงบประมาณในการปรับปรุงโครงสร้างอาคารหอพักในไร่แม่เหิยะ
4. ความสามารถในการบริหารงานของคณบดีในการขยายความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ ที่จะเป็นประโยชน์อย่างมากทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการของคณะ
5. การพัฒนาและปรับปรุงด้านกายภาพของคณะ ได้แก่ (1) การวางแผนพัฒนาพื้นที่บริเวณถนนที่ติดรั้วด้านถนนคลองชลประทานให้เป็นถนนนวัตกรรม (Innovation Alley) และ (2) การสร้างถนนแอสฟัลต์คอนกรีตผสมขยะพลาสติกในศูนย์วิจัย บูรณาการ สาธิต และฝึกอบรมนวัตกรรมเกษตร (ไร่แม่เหิยะ) เพื่อนำขยะพลาสติกมาใช้ให้เกิดประโยชน์ และเพิ่มช่องทางการจราจรสำหรับรองรับการสัญจรของบุคลากร นักศึกษา และประชาชนทั่วไป
6. คณะได้วางแผนและกำหนดภารกิจ วิธีการ รวมถึงผลลัพธ์ที่คาดหวังของการดำเนินงานในแต่ละยุทธศาสตร์ โดยเป็นการบริหารงานที่มีประสิทธิภาพและถือเป็นทิศทางที่สำคัญในการขับเคลื่อนคณะให้มุ่งสู่เป้าหมายและบรรลุผลสำเร็จ
7. การได้รับการจัดอันดับจาก QS World University Ranking by Subject 2022 สาขา Agriculture and Forestry ในอันดับที่ 151 - 200 ของโลก
8. ในช่วงปี 2563 - 2565 คณะมีผลการดำเนินงานด้านผลงานตีพิมพ์ในฐานข้อมูล Scopus จำนวน 594 ผลงาน ซึ่งสูงกว่าแผนที่ได้กำหนดไว้คือจำนวน 270 ผลงาน และมีจำนวนสิทธิบัตรที่ยื่นจดในประเทศเพิ่มขึ้นทุกปี รวมจำนวน 26 สิทธิบัตร ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของคณาจารย์ภายในคณะได้เป็นอย่างดี
9. คณะได้รับรางวัลหลักสูตรดีเด่น ประจำปีการศึกษา 2565 จาก มช. จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่ (1) หลักสูตรปริญญา ดุษฎีบัณฑิต สาขาโรคพืช (2) หลักสูตรปริญญาวิทยาศาสตรดุษฎีบัณฑิต สาขาสัตวศาสตร์ และ (3) หลักสูตรวิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาโรคพืช
10. คณะได้ดำเนินโครงการฝึกปอดสารพิษร่วมกับเกษตรกรที่มีพื้นที่เป็นของตนเอง (จำนวน 289 ราย) มาอย่างต่อเนื่อง ซึ่งรวมเป็นระยะเวลากว่า 18 ปี นับจนถึงปัจจุบัน โดยผลิตผลที่จำหน่ายตามโครงการนี้ จะมี QR Code ที่ผู้บริโภคสามารถ Scan เพื่อดูข้อมูลย้อนกลับไปถึงแหล่งผู้ผลิตได้ และยังได้รับการรับรองจากกรมวิชาการเกษตรด้วย

11. คณะได้ดำเนินการพัฒนาระบบกายภาพเพื่อยกระดับการเป็น CMU Smart Farm บนฐานของ BCG Economy Model (Bio-Circular-Green Economy) โมเดลเศรษฐกิจสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน เป็นแนวทางการนำวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมไปยกระดับความสามารถในการแข่งขันให้กับ 4 อุตสาหกรรมเป้าหมาย คือ กระบวนการออกแบบผลิตภัณฑ์และกระบวนการผลิตให้เกิดของเสียน้อยที่สุด (Eco-design & Zero-waste)
12. คณะได้จัดตั้งศูนย์วิจัย AFCC (Agriculture and Forestry Climate Change Research Center) และร่วมมือกับการไฟฟ้าฝ่ายผลิต (กฟผ.) เพื่อขับเคลื่อนสนับสนุนกลไกภายใต้การพัฒนาแบบปล่อยก๊าซเรือนกระจกต่ำเตรียมเข้าสู่การเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) ในอนาคต
13. การดำเนินการต่อยอดเชิงพาณิชย์ เพื่อสร้างรายได้สนับสนุนการดำเนินงานคณะ โดยได้จัดตั้งบริษัทเกษตรแก้ว ซึ่งเป็นบริษัทที่อยู่ในบริษัทอ่าแก้ว โฮลดิ้ง ของมหาวิทยาลัย
14. บุคลากรของคณะทั้งอาจารย์ ผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ และนักศึกษาได้รับรางวัลในระดับชาติเป็นจำนวนมาก อาทิ รางวัลครูทองคำ ข้าราชการพลเรือนดีเด่น หรือลูกจ้างประจำดีเด่น รางวัลนักวิจัยดีเด่นของ มช. ที่มีผลงานวิจัยได้รับการอ้างอิงสูง นักศึกษาของคณะได้รับรางวัลนำเสนอระดับดีเยี่ยมในการประชุมวิชาการเกษตร

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การมุ่งสู่ความเป็นสากลของคณะ โดยการส่งเสริมทักษะภาษาอังกฤษและภาษาต่างประเทศอื่น ๆ ให้แก่นักศึกษา เพื่อเพิ่มโอกาสและช่องทางในการประกอบอาชีพที่หลากหลายเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเปิดช่องทางในหลักสูตรเพื่อรองรับการศึกษาดูงานและแลกเปลี่ยนประสบการณ์ระหว่างมหาวิทยาลัยต่างประเทศ
2. การปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่แล้วให้มีความยืดหยุ่นและมีการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้เรียนรู้เพิ่มเติมในสาขาวิชาอื่น ๆ ที่หลากหลายเพิ่มขึ้น เช่น ด้าน Data Science ด้านการตลาด ด้านบริหารธุรกิจ และด้านการเตรียมความพร้อมเป็นผู้ประกอบการ เป็นต้น ซึ่งสิ่งเหล่านี้จะเป็นส่วนสำคัญที่ทำให้คณะมีภาพลักษณ์และมุมมองที่เปลี่ยนไปจากเดิม และทำให้หลักสูตรต่าง ๆ ของคณะได้รับความนิยมและมีผู้ที่สนใจอยากเข้ามาศึกษาต่อเพิ่มมากขึ้นได้
3. การมุ่งเน้นและส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมองใหม่ ๆ เกี่ยวกับเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ (Career Path) ด้านเกษตรกรรมที่แตกต่างจากเดิม โดยให้สามารถมองเห็นช่องทางและโอกาสในการสร้างรายได้ที่เพิ่มสูงขึ้น
4. หากคณะสามารถเปิดวิชาเรียนที่เกี่ยวข้องกับกาแฟได้ โดยการเปิดให้นักศึกษาของคณะและต่างคณะในมหาวิทยาลัยที่มีความสนใจสามารถลงทะเบียนเรียนได้ จะเป็นการสร้างแรงจูงใจและความน่าสนใจให้แก่นักศึกษาให้เข้ามาศึกษาต่อในคณะมากยิ่งขึ้น รวมถึงหากคณะสามารถเปิดสอนวิชาเกี่ยวกับกาแฟผ่านหลักสูตรการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ได้ จะเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ประกอบกิจการร้านกาแฟและประชาชนทั่วไปที่ต้องการศึกษาหาความรู้เรื่องกาแฟเชิงลึกเข้ามาศึกษาต่อเพิ่มได้
5. คณะควรมีบทบาทสำคัญในการสร้างเกษตรกรยุคใหม่ (Young Smart Farmer) อย่างต่อเนื่อง เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงทางด้านเทคโนโลยีการเกษตรในปัจจุบันและในอนาคต เนื่องจากรูปแบบการทำงานเกษตรกรรมของประชาชนจะเปลี่ยนไปจากเดิมเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในช่วงภายหลังสถานการณ์โควิด-19 ที่มีคนรุ่นใหม่สนใจประกอบอาชีพเกษตรกรเพิ่มมากขึ้น
6. การให้ความสำคัญเรื่อง Data Science และ Data Management เพิ่มขึ้น เพราะหากข้อมูลทางการเกษตรได้รับการจำแนก มีการวิเคราะห์สังเคราะห์ข้อมูลอย่างถูกต้อง และมีการจัดการข้อมูลอย่างเป็นระบบ ก็จะทำให้เกิดการพัฒนาด้านบัณฑิตศึกษาสู่ระดับแนวหน้าและงานวิจัยที่เพิ่มมากขึ้น



7. การส่งเสริมคณาจารย์ของคณะไปทำงานและสร้างความร่วมมือกับองค์กรภายนอกทั้งกับภาคผู้ผลิตและภาคผู้ประกอบการ เพื่อให้คณาจารย์ได้รับประสบการณ์ที่แปลกใหม่และหลากหลายมากขึ้น โดยให้นำความรู้ที่ได้รับนั้นกลับมาถ่ายทอดและเสริมสร้างทักษะให้กับนักศึกษาของคณะต่อไป
8. การบริการวิชาการแก่สังคมในการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับการเกษตรที่ตอบโจทย์ปัญหาของชุมชนและทันสมัยต่อการเปลี่ยนของโลกในปัจจุบันเพิ่มมากขึ้น เพื่อถ่ายทอดองค์ความรู้และสร้างความเข้าใจ รวมถึงเพิ่มประสิทธิภาพการทำเกษตรกรรม โดยเฉพาะอย่างยิ่งเกษตรกรในพื้นที่ชุมชนใกล้เคียงและในจังหวัดเชียงใหม่ รวมถึงประชาชนทั่วไปที่มีความสนใจทำการเกษตร
9. คณะควรกำหนดบทบาทและวางตำแหน่งในการบริการวิชาการที่เข้มแข็งในระดับประเทศ โดยเฉพาะด้าน Carbon Neutrality ที่กำลังเป็นประเด็นสำคัญ โดยคณะอาจดำเนินการในลักษณะค้นคว้าและวิจัยหาพันธุ์ต้นไม้นในประเทศไทยที่สามารถช่วยดูดซับก๊าซคาร์บอนไดออกไซด์ในปริมาณที่มากกว่าการปล่อยก๊าซดังกล่าว
10. การผลักดันต้นแบบนวัตกรรมหรือผลงานเชิงวิชาการที่ทำได้เข้าสู่การต่อยอดในเชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น โดยเฉพาะนวัตกรรมที่สร้างมูลค่าเพิ่มจากวัตถุดิบทางการเกษตรให้กับประชาชน ซึ่งจะนำไปสู่การบรรลุเป้าหมายในด้านการสร้างรายได้จากภาคอุตสาหกรรมหรือผู้ใช้ประโยชน์ที่มากขึ้น
11. การมุ่งเน้นการทำงานข้ามสาขาวิชาร่วมกับคณาจารย์จากคณะอื่น ๆ ในมหาวิทยาลัย โดยอาจสร้างโมเดลการทำงานร่วมกัน เพื่อจัดอุปสรรคของแต่ละคณะและสร้างความเชื่อมโยงองค์ความรู้ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนาคณะให้เกิดขึ้นอย่างแท้จริงต่อไป
12. ในการจัดงานเกษตรภาคเหนือที่คณะได้จัดขึ้นเป็นประจำทุก 2 ปี คณะควรเพิ่มกิจกรรมให้นักศึกษาได้ออกร้านจัดจำหน่ายสินค้าและผลิตภัณฑ์ทางการเกษตรที่นักศึกษามีส่วนเกี่ยวข้องมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้เรียนรู้และเสริมสร้างทักษะการเป็นผู้ประกอบการในเบื้องต้น ซึ่งจะเป็นการสร้างประสบการณ์ที่มีประโยชน์อย่างมากและสามารถนำไปใช้ในการประกอบอาชีพในอนาคตได้จริง

3. คณบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ธานี แก้วธรรมานุกุล

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 เมษายน 2565 ถึงวันที่ 26 ตุลาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. คณะพยาบาลศาสตร์ได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2565 (Thailand Quality Class : TQC 2022) จากสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ สถาบันเพิ่มผลผลิตแห่งชาติ กระทรวงอุตสาหกรรม อย่างต่อเนื่องเป็นครั้งที่ 2
2. หลักสูตรระดับปริญญาตรีและปริญญาโททุกหลักสูตร ทั้งหลักสูตรปกติและนานาชาติ จำนวน 12 หลักสูตร ได้รับการรับรองคุณภาพการศึกษาพยาบาลในระดับนานาชาติ (ACEN) ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์ มช. เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลแห่งแรกของประเทศไทยและเอเชียที่ผ่านการรับรองมาตรฐานสากลระดับโลกจาก Accreditation Commission for Education in Nursing : ACEN ประเทศสหรัฐอเมริกา

3. การส่งเสริมสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยี โดยได้ดำเนินการออกแบบระบบนิเวศดิจิทัล เพื่อการศึกษาพยาบาลเชิงนวัตกรรม อาทิ การจัดทำ VR Simulation ให้ผู้เรียนได้ฝึกปฏิบัติการพยาบาลในรูปแบบเสมือนจริง เป็นต้น
4. การจัดทำแผนดำเนินงานการพัฒนาการบริการวิชาการต้นแบบที่มีการบูรณาการการเรียนการสอน วิจัย และการแสวงหารายได้ ในแบบ Sandbox จำนวน 2 โครงการ ได้แก่ 1) โครงการศูนย์ดูแลเด็กปฐมวัย เพื่อพัฒนาการสมอง และทักษะแห่งศตวรรษที่ 21 (NDUX) และ 2) โครงการอุทยานสุขภาพชุมชน (Nurse Wellness Park) ซึ่งเป็นการพัฒนาศูนย์พัฒนาศักยภาพการบริการสปาเพื่อสุขภาพ
5. หลักสูตรของคณะมีคุณภาพและได้รับความเชื่อมั่นจากต่างประเทศเป็นอย่างดี ส่งผลให้คณะมีจำนวนนักศึกษาต่างชาติมาก ซึ่งเป็นการช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติและยังช่วยผลักดันความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยในภาพรวมอีกด้วย

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพิจารณาต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมของคณะให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นที่รู้จักของสังคมในวงกว้างมากยิ่งขึ้น ซึ่งนอกจากจะสร้างประโยชน์ให้แก่ชุมชนและสังคมแล้วนั้น ยังจะสามารถสร้างรายได้ให้แก่คณะได้อีกช่องทางหนึ่งด้วย
2. การแสวงหาแหล่งเงินทุนจากองค์กรภายนอกทั้งภายในประเทศและต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนการทำวิจัยทางการแพทย์ที่ตอบโจทย์ปัญหาของชุมชนและประเทศ และเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของคณาจารย์ภายในคณะให้ผลิตผลงานวิจัยที่เกิดประโยชน์ต่อไป
3. การมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในด้านการดูแลผู้สูงอายุ (Caregiver) อย่างครบวงจร โดยดำเนินการในลักษณะการเป็นศูนย์ให้บริการผู้ดูแลผู้สูงอายุและจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้แก่ผู้ดูแลผู้สูงอายุ ซึ่งจะทำให้การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของคณะในด้านการบริการวิชาการเกิดประโยชน์ต่อสังคมในวงกว้างอย่างมาก
4. การนำแนวคิดการบริหารงานเข้ามาปรับใช้อย่างเหมาะสม โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเสริมสร้างภาวะผู้นำด้านวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership) และสามารถบริหารงานที่มีความหลากหลายได้อย่างสมดุลและมีธรรมาภิบาล รวมถึงนำแนวคิดการทำงานแบบ Agile เข้ามาปรับใช้ในกระบวนการทำงาน ซึ่งจะช่วยในการผลักดันให้เกิดการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้
5. การผลักดันให้คณาจารย์ของคณะได้รับตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้น เพื่อทดแทนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและกำลังจะเกษียณอายุต่อไป และเพื่อไม่ให้เกิดการจัดการเรียนการสอนของคณะเกิดผลกระทบในอนาคต
6. การเปิดโอกาสให้คณาจารย์ในคณะได้พูดคุย แลกเปลี่ยน แสดงข้อคิดเห็นและสะท้อนถึงปัญหา/อุปสรรคในการทำงานที่ประสบพบเจอ เพื่อเสริมสร้างกระบวนการแก้ปัญหาาร่วมกันภายในคณะ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

การจัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) สำหรับผู้บริหารระดับส่วนงาน เพื่อให้ความช่วยเหลือ ให้คำแนะนำและเป็นที่ปรึกษาในกรณีที่ส่วนงานเกิดปัญหาและอุปสรรคในการบริหารจัดการภายในด้านต่าง ๆ เพื่อให้ผู้บริหารมีแนวทางในการบริหารจัดการและสามารถแก้ไขปัญหาได้อย่างเหมาะสมและมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยอาจเพิ่มบทบาทหน้าที่หรือกำหนดเป็นเชิงนโยบายในการให้คณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานต่าง ๆ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ผู้บริหารของส่วนงานร่วมด้วย





4. คณบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย ฟองสมุทร

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การที่คณะได้รับการรับรองมาตรฐานคุณภาพหลักสูตรวิศวกรรมศาสตร์จาก Accreditation Board for Engineering and Technology (ABET) ประเทศสหรัฐอเมริกา ในหลักสูตรวิศวกรรมเครื่องกล ซึ่งเป็นมหาวิทยาลัยนำร่องในจำนวน 4 มหาวิทยาลัยของประเทศไทยที่ได้รับการรับรองมาตรฐานนี้
2. การพัฒนาและจัดตั้งศูนย์ Entaneer Academy (ศูนย์ Lifelong คณะวิศวกรรมศาสตร์) ให้เป็นแหล่งเรียนรู้สำหรับผู้เรียนทุกวัยที่ต้องการองค์ความรู้ด้านวิศวกรรม ซึ่งจะช่วยส่งเสริมให้เกิดการ Transformation การศึกษาทางด้านวิศวกรรมของคณะในทุกช่วงวัย
3. การพัฒนาและจัดตั้ง CM-International Engineering School ให้เป็นการบูรณาการร่วมกันของทุกภาควิชาและสำนักงาน ในการร่วมกันสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติภายในคณะวิศวกรรมศาสตร์และ มช.
4. การพัฒนาและจัดตั้ง Multi-Disciplinary Engineering Center ให้เป็นศูนย์ที่ดูแลหลักสูตรที่มีความซับซ้อน มีความรู้ที่ต้องบูรณาการข้ามสาขา เป็นหลักสูตรที่เปิดเพื่อสนองความรู้ใหม่ ๆ ซึ่งในปัจจุบันมีทั้งสิ้น 3 หลักสูตร ได้แก่ วิศวกรรมหุ่นยนต์และปัญญาประดิษฐ์ วิศวกรรมบูรณาการ และวิศวกรรมการจัดการข้อมูล (ระดับปริญญาโท-เอก)
5. จากการแสดงความเห็นเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้บริหาร/ผู้นำของคณบดี (ด้านคุณลักษณะและการนำองค์กร) ของกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ แสดงให้เห็นว่าคณบดีได้รับการยอมรับในภาวะความเป็นผู้นำองค์กรจากบุคลากรเป็นอย่างมาก โดยสามารถครองตน ครองคน และครองงานได้เป็นอย่างดี
6. การได้ส่งเสริมทักษะและการสร้าง Profile ของนักศึกษาในระดับชั้นปีที่ 3 และ 4 ให้มี Account LinkedIn เพื่อให้ นักศึกษาของคณะสามารถสร้าง Profile ให้กับตนเอง เพิ่มโอกาสในการหางานทำและแสวงหาความก้าวหน้าในสายอาชีพ
7. การดำเนินงานที่สอดคล้องกับทิศทางการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและของประเทศได้เป็นอย่างดี อาทิ การมุ่งเน้นในเรื่องของรถไฟฟ้า (EV) ปัญญาประดิษฐ์ (AI) การดูแลสุขภาพ การเกษตร และด้านอาหาร
8. บุคลากรของคณะเป็นผู้ที่มีความรู้ความสามารถและมีศักยภาพสูง โดยจะเห็นได้จากการที่บุคลากรของคณะจำนวนหลายท่านที่ได้รับความไว้วางใจให้เป็นผู้บริหารทั้งในระดับส่วนงาน ระดับมหาวิทยาลัย และระดับประเทศ ประกอบกับคณบดีมองเรื่องนี้เป็นเรื่องความท้าทายเชิงการบริหาร และพร้อมสนับสนุนบุคลากรให้เจริญเติบโตตามศักยภาพ จึงนำเสนอแนวคิดของท่านคณบดีเป็นอย่างดี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การผลักดันผลงานที่เป็นต้นแบบนวัตกรรม หรือผลงานที่ได้รับสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรไปต่อยอดในเชิงพาณิชย์มากขึ้น เพื่อนำไปสู่การสร้างรายได้หรือการเกิดธุรกิจใหม่ของคณะที่จะสร้างให้เกิดผลกระทบที่ส่งผลสัมฤทธิ์ในภาพรวมการดำเนินงานที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่อง
2. การยกระดับการดำเนินโครงการ/งานวิจัยที่กำลังเป็นที่สนใจของสังคมและของประเทศให้มีความโดดเด่นเป็นที่ประจักษ์ยิ่งขึ้น ซึ่งจะช่วยให้คณะเป็นที่รู้จักต่อสังคมและมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้นตามไปด้วย เช่น การนำเทคโนโลยีไปประสานกับศาสตร์อื่น ๆ เพื่อจัดการและแก้ปัญหาโลกร้อน PM2.5 เป็นต้น
3. การพัฒนาบุคลากรและทักษะที่จำเป็นให้กับนักศึกษาของคณะเพิ่มขึ้น เพื่อให้ นักศึกษาของคณะได้มีโอกาสได้งานทำและเพิ่มคุณค่า และศักยภาพในการแข่งขันให้กับนักศึกษา อาทิ การมุ่งพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษอย่างจริงจังและเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน การบ่มเพาะให้นักศึกษาของคณะมีบุคลิกภาพที่มีความอดทนอดกลั้น ใฝ่หาหนทาง การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ และการบ่มเพาะให้นักศึกษาของคณะมีแนวคิดที่เป็นระบบและสามารถที่จะไปประกอบอาชีพอื่น ๆ ได้ นอกเหนือจากอาชีพวิศวกร
4. การติดตามภาวะการมีงานทำของบัณฑิตแต่ละคนของคณะ ให้มีระยะเวลาที่ยาวนานมากขึ้นอย่างน้อย 5 ปีขึ้นไป เพื่อจะได้ทราบถึงความคืบหน้าการทำงานของบัณฑิตในระยะยาวว่าเป็นอย่างไร ซึ่งจะพื้นฐานข้อมูลให้กับคณะสามารถนำมาใช้ในการปรับปรุงหลักสูตรของคณะในระยะยาวต่อไปได้
5. เนื่องจากเรื่อง Semiconductor (สารกึ่งตัวนำที่เป็นวัสดุที่มีคุณสมบัติในการนำไฟฟ้าอยู่ระหว่างตัวนำและฉนวน) ที่ใช้ในอุตสาหกรรมเป็นทิศทางการพัฒนาของประเทศที่จะต้องมุ่งไปในอนาคต หากคณะสามารถเปิดโอกาสให้กับคณาจารย์ของคณะที่สอนเกี่ยวกับหลักสูตร Semiconductor ไปทำงานร่วมกับบริษัทเอกชนที่ดำเนินการเกี่ยวกับเรื่อง Semiconductor โดยตรงแล้ว ก็จะช่วยให้นักศึกษานั้นได้มีประสบการณ์ตรงและสามารถนำความรู้ที่ได้รับจากการทำงานดังกล่าว กลับมาสอนให้กับนักศึกษาของคณะได้อย่างมีคุณภาพ
6. การบริหารงานของคณบดีในช่วงระยะเวลา 3 ปีที่ผ่านมาเป็นในลักษณะการดำเนินงานในภาพกว้างของคณะเป็นส่วนใหญ่ โดยในช่วงระยะเวลาที่เหลืออยู่ของการบริหารงานของคณบดี คณะควรมุ่งเน้นในเรื่องการติดตามผลการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่ามีผล Output และ Outcome เป็นอย่างไร เพื่อนำปัญหาอุปสรรคต่าง ๆ เหล่านั้นกลับมาปรับปรุงแก้ไขต่อไป
7. คณะมีความโดดเด่นในเรื่องของการจัดการสิ่งแวดล้อม โดยเฉพาะเรื่องก๊าซคาร์บอน และคณะมีการตั้งเป้าหมายที่ชัดเจนในการดำเนินงานที่จะมุ่งไปสู่การเป็นคณะที่เป็น Net Zero ในเรื่องก๊าซคาร์บอนด้วย หากคณะมุ่งเป้าเรื่องนี้ อย่างแท้จริงจะทำให้คณะและมหาวิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายร่วมกันได้
8. คณะควรให้ความสำคัญในเรื่องของการ Design ด้วย ซึ่งการ Design เป็นเรื่องของการจินตนาการในเชิงศิลปะที่ทุกวิชาชีพควรจะต้องนำเรื่องของการ Design นี้ไปบูรณาการร่วมกับศาสตร์วิชาชีพของตนเอง เพื่อให้ได้ผลงานที่ผลิตออกมามีความสวยงาม มีคุณภาพ และมีความเหมาะสมต่อสถานการณ์ต่าง ๆ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

การนำเงินสะสมของมหาวิทยาลัยบางส่วนออกมาใช้ในการสนับสนุนการปรับปรุงอาคารสถานที่ให้กับส่วนงานต่าง ๆ ที่มีความจำเป็นและมีอายุการใช้งานของอาคารมาอย่างยาวนาน เพื่อให้อาคารมีความทันสมัยและตอบโจทย์คนรุ่นใหม่ รวมถึงการสนับสนุนครุภัณฑ์/อุปกรณ์/เครื่องมือที่จำเป็นในการจัดการเรียนการสอนของนักศึกษา





5. คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องภู่ นิมานันท์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มิถุนายน 2565 ถึงวันที่ 30 พฤศจิกายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การใช้มาตรฐานคุณภาพการศึกษาของ The Association to Advance Collegiate School of Business หรือ AACSB เพื่อยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนของคณะอย่างต่อเนื่อง จนได้รับการรับรองมาตรฐานการศึกษาในระดับสากล (International Accreditation) ประเทศสหรัฐอเมริกา
2. การปรับปรุงหลักสูตร/การเปิดหลักสูตรใหม่ ให้มีความทันสมัยและทันต่อการเปลี่ยนแปลงของโลก พร้อมทั้งการสร้างนวัตกรรมด้านการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการมีส่วนร่วมของนักศึกษาเพื่อตอบสนองการเรียนรู้แบบ Outcome-Based Learning
3. การได้สร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกทั้งภาครัฐและเอกชนที่เป็นบริษัทชั้นนำของประเทศจำนวนมาก เพื่อรองรับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพและการทำงานของนักศึกษาต่อไปในอนาคต
4. การสนับสนุนและส่งเสริมให้นำเทคโนโลยีดิจิทัลของคณะและของมหาวิทยาลัยมาใช้ในการกระบวนการทำงานทุกกระบวนการ ช่วยให้การงานมีความคล่องตัว สะดวกรวดเร็ว และมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
5. การพัฒนาคณะในภาพรวมมีแนวโน้มค่อนข้างดีขึ้น โดยเห็นถึงการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาคณะในเชิงบวก ประกอบกับคณะมีความพยายามในการบริหารจัดการให้มีความสอดคล้องและเป็นไปตามแนวทางของการรับรอง AACSB อย่างต่อเนื่อง

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพัฒนาหลักสูตรการเรียนการสอนที่ตอบสนองกับเทคโนโลยีใหม่ ๆ ในปัจจุบัน อาทิ MarTech หรือเทคโนโลยีทางการตลาดเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพการดำเนินงานทางการตลาด เพื่อผลิตนักศึกษาให้ตอบสนองต่อความต้องการของสังคมในอนาคต
2. การสร้างเครือข่ายและพัฒนาความร่วมมือทางด้านวิชาการกับมหาวิทยาลัยในต่างประเทศให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะมหาวิทยาลัยในประเทศสาธารณรัฐประชาชนจีน เนื่องจากมีช่องทางในการทำธุรกิจและตลาดที่ค่อนข้างกว้างขวาง
3. การพัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้เป็นผู้ที่มีทักษะและความเชี่ยวชาญทางด้านบริหารธุรกิจอย่างแท้จริง โดยต้องเป็นผู้ที่ปฏิบัติได้เป็นอย่างดี และรู้เท่าทันโลกธุรกิจทั้งในปัจจุบันและในอนาคต
4. คณะควรหาแนวทางในการเสริมสร้างความเข้าใจและมีการสื่อสารภายในองค์กรเพิ่มมากขึ้น
5. การบริหารจัดการองค์กร หากคณะสามารถสรรหาเลขานุการคณะที่มีความรู้ความสามารถและตอบโจทย์ความต้องการของคณะได้แล้ว ก็อาจจะช่วยแบ่งเบาภาระงานของผู้บริหาร รวมถึงการรับรู้ข้อมูลข่าวสารและการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างกัน โดยผ่านเครือข่ายกลุ่มผู้อำนวยการและเลขานุการส่วนงานทั้งหมดในมหาวิทยาลัยได้
6. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและคณาจารย์ของคณะ จัดทำกรณีศึกษาจากการดำเนินงานของหน่วยงานของรัฐที่อยู่ในประเทศไทย โดยเฉพาะหน่วยงานรัฐวิสาหกิจหรือองค์การมหาชนที่ประสบความสำเร็จหรือที่เคยประสบปัญหา เพื่อให้เป็นกรณีศึกษาของไทยที่ใช้ประกอบการเรียนการสอนของคณะและมหาวิทยาลัยอื่น ๆ ต่อไป

7. การนำมาตรฐานคุณภาพการศึกษาของ AACSB มาใช้ในการบริหารของคณะ เพราะจะช่วยทำให้ทีมบริหารมีเครื่องมือในการผลักดันคณาจารย์และบุคลากรให้พัฒนาตนเองเพื่อเข้าสู่มาตรฐานดังกล่าว แต่อย่างไรก็ตาม คณะยังคงมีคณาจารย์อีกประมาณร้อยละ 60 ที่ยังไม่เข้าสู่กระบวนการ จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่คณะอาจจะต้องพิจารณาหาแนวทางและวิธีการในการจูงใจให้คณาจารย์ดังกล่าวให้ความสนใจที่จะเข้าสู่การพัฒนาตนเองต่อไปด้วย
8. คณะอาจต้องมีการจัดการเรียนการสอนเพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากประสบการณ์ (Experiential Learning) มากยิ่งขึ้น หรือให้มีความสมดุล
9. การสร้าง Engagement กับองค์กรในภาคธุรกิจที่อยู่ในพื้นที่ภาคเหนือและประเทศเพื่อนบ้านใกล้เคียงให้เพิ่มมากขึ้น ทั้งกับประเทศเมียนมาและประเทศลาว โดยการอาศัยความได้เปรียบในการแข่งขันเชิงพื้นที่ที่ มข. อยู่ใกล้ชายแดนกับประเทศเหล่านั้นมากกว่ามหาวิทยาลัยในเขตกรุงเทพฯ และมหาวิทยาลัยที่อยู่ห่างออกไปทำให้เกิดประโยชน์สูงสุด
10. มีการจัดหลักสูตรการเรียนการสอนในลักษณะร่วมผลิระหว่างสถาบันอุดมศึกษาและสถานประกอบการ (Cooperative and Work Integrated Education : CWIE) ทั้งกับภาครัฐและภาคเอกชนให้มีความชัดเจนและมุ่งสู่ผลลัพธ์เพิ่มมากขึ้น เพื่อการบ่มเพาะนักศึกษาให้กลายเป็นผู้ประกอบการและนักธุรกิจอย่างเป็นรูปธรรม
11. คณะต้องมิกซ์ในการขับเคลื่อนหลักสูตรระยะสั้นหรือหลักสูตร Non-Degree ให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อเป็นช่องทางในการสร้างรายได้ให้กับคณะในอนาคต รวมถึงเพื่อให้มีความสอดคล้องกับแนวทางการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยที่กำลังขับเคลื่อนอยู่ในปัจจุบันด้วย



6. คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) นว.บรรณกิจ โลจนาภิวัฒน์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 29 มกราคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. คณบดีเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน เป็นผู้นำที่มีศักยภาพสูง และเป็นผู้เริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนา โดยได้ดำเนินการบริหารงานตามกรอบการบริหารจัดการตามเกณฑ์รางวัลคุณภาพแห่งชาติ จนได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class : TQC) ประจำปี 2565
2. คณะได้ให้ความสำคัญในการสร้างวัฒนธรรมคุณภาพให้กับบุคลากร จากการพัฒนาระบบบริหารงานบุคคล (HR) เพื่อให้เกิดความยั่งยืนด้านบุคลากร ส่งผลทำให้คณะได้รับรางวัล Thailand HR Innovation Award 2023 ระดับ Silver Award
3. การให้ความสำคัญด้านการศึกษาทางการแพทย์ มีการปรับปรุงหลักสูตรให้ทันสมัยและหลากหลายมากยิ่งขึ้น เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาแพทย์มีองค์ความรู้ที่หลากหลายและสามารถนำไปประยุกต์ใช้ต่อยอดในอนาคตได้
4. การส่งเสริมให้คณะมีความเป็นนานาชาติมากยิ่งขึ้น โดยการจัดโครงการแลกเปลี่ยนนักศึกษากับสถาบันต่างประเทศ



5. คณะได้พัฒนาและส่งเสริมการทำงานวิจัยอย่างต่อเนื่อง โดยปัจจุบันคณะมีศูนย์วิจัยและบริการเฉพาะทาง จำนวน 4 ศูนย์ ซึ่งจัดตั้งขึ้นเพื่อเป็นการสนับสนุนการดำเนินงานด้านวิจัยและบริการให้มีคุณภาพและประสิทธิภาพที่ดีของคณะต่อไป ส่งผลให้ในปี 2566 คณะแพทยศาสตร์ มช. ได้รับการจัดอันดับที่ 251 - 300 ของโลกด้านการแพทย์ (QS World University Rankings by Subject : Medicine 2023)
6. การให้บริการด้านสาธารณสุขแก่ประชาชน โดยบุคลากรทางการแพทย์ผ่านทางเทคโนโลยีและการสื่อสารแบบ Video Conference เพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการวินิจฉัย การรักษา และการป้องกันโรค แบบไม่มีข้อจำกัดเรื่องเวลาและสถานที่
7. การได้รับการยอมรับจากกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการที่มีความใกล้ชิดกับการบริหารงานของคณะโดยตรงว่า “คณะเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ และเป็นที่น่าชื่นชมของผู้ร่วมงาน”

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. คณะมีการจัดตั้งศูนย์วิจัย Global Health Research Center ขึ้น ซึ่งหากคณะต้องการให้ศูนย์ฯ มีความโดดเด่นเป็นที่รู้จัก และมีการพัฒนาที่รวดเร็วขึ้น คณะควรนำศูนย์ฯ ดังกล่าวไปบูรณาการการทำงานหรือสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานอื่น ๆ อาทิ School of Global Health คณะแพทยศาสตร์ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย หรือสถาบันการศึกษาชั้นแนวหน้าในภูมิภาคและระดับสากลที่มีการดำเนินงานในเรื่องนี้ ในการจัดทำโครงการรณรงค์เรื่องสุขภาพของประชาชน เพื่อร่วมกันศึกษาวิจัยเกี่ยวกับการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วของโลกที่ได้ส่งผลกระทบต่อสุขภาพของประชาชน
2. การบูรณาการหน่วยงานภายใต้การบริหารงานของคณะอย่างเป็นระบบ ได้แก่ (1) โรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ (2) ศูนย์ศรัทธา (3) ศูนย์ความเป็นเลิศทางการแพทย์ และ (4) ศูนย์บริการทางการแพทย์หรือศูนย์ โดยคำนึงถึงการใช้ทรัพยากรต่าง ๆ ร่วมกันให้เกิดประโยชน์สูงสุด (Resource Optimization) ทั้งในส่วนของทรัพยากรบุคคล เครื่องมือทางการแพทย์ หอพักผู้ป่วย หรือการสร้างระบบการให้บริการที่ดีและมีมาตรฐาน
3. ควรจัดทำแผนแม่บทระยะยาว (Master plan) เกี่ยวกับการใช้พื้นที่ของคณะแพทยศาสตร์โดยรวม ทั้งในส่วนของที่ตั้งของโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ ศูนย์บริการสุขภาพและบริการสาธารณสุข (Medical Hub) พื้นที่ของคณะที่ได้รับการบริจาคมาทั้งหมด เพื่อใช้เป็นแนวทางในการแก้ไขปัญหาเรื่องพื้นที่ที่เป็นข้อจำกัดด้านการขยายการให้บริการ
4. การจัดทำแผนแม่บทด้านการบริหารงาน เพื่อส่งต่องานของคณะที่ท่านปัจจุบันให้แก่ทีมผู้บริหารคณะชุดใหม่ที่จะเข้ามาดำรงตำแหน่งแทน เพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
5. การสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสมกับกรอบตำแหน่งที่มีอยู่ จะช่วยทำให้บุคลากรของคณะมีความก้าวหน้าในสายงาน และเกิดขวัญกำลังใจยิ่งขึ้น
6. ในช่วงปี 2567 - 2571 จะมีคณาจารย์ของคณะเกษียณอายุราชการเป็นจำนวนมาก โดยเฉพาะตำแหน่งศาสตราจารย์ และรองศาสตราจารย์ เพื่อไม่ให้กระทบต่อคุณภาพการศึกษาและภาพรวมสัดส่วนตำแหน่งวิชาการของคณะในอนาคต คณะอาจต้องสนับสนุนหรือมีแผนให้อาจารย์ขอตำแหน่งวิชาการที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
7. หากต้องการยกระดับคณะแพทยศาสตร์และโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ให้ได้รับการจัดอันดับที่สูงขึ้นไปอีกในระดับประเทศนั้น คณะควรนำเสนอความต้องการที่จะให้มหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยช่วยสนับสนุนในเรื่องใดเพิ่มเติมบ้าง เพื่อจะได้เป็นอีกส่วนหนึ่งในการช่วยผลักดันให้คณะสามารถบรรลุเป้าหมายการจัดอันดับตามที่กำหนดไว้ต่อไปได้



7. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน กุจินาพันธุ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 23 กรกฎาคม 2565 ถึงวันที่ 22 มกราคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี - ดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ความสามารถในการบริหารหลักสูตร Global Citizenship ได้เป็นอย่างดี และผลักดันให้เกิดการยอมรับจนกลายเป็นกระบวนวิชาหนึ่งในหมวดวิชาศึกษาทั่วไป ส่งผลให้คณะได้รับรางวัลคุณภาพดีเยี่ยม ระดับเหรียญทอง ด้านบริหาร การศึกษาผลงานแนวทางการปฏิบัติที่ดี จากสำนักงานศึกษาธิการจังหวัดเชียงใหม่ เมื่อวันที่ 10 สิงหาคม 2565
2. การจัดทำหลักสูตรศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาการบูรณาการอย่างยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ) โดยความร่วมมือกับคณะต่าง ๆ ในการเปิดการเรียนการสอน รวมถึงการจัดทำหลักสูตรอบรมระยะสั้นในรูปแบบการศึกษา ตลอดชีวิต เพื่อรองรับสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงไปและสนองความต้องการของตลาดให้มากยิ่งขึ้น
3. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือและการต่อยอดความร่วมมือทางวิชาการจำนวนมาก ส่งผลให้คณะมีผลงาน เชิงยุทธศาสตร์และมีงานบริการวิชาการเพิ่มมากขึ้น อีกทั้งยังมีโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งส่วนงานราชการและหน่วยงานในภาคเอกชน
4. ความสามารถในการนำกลยุทธ์ไปสู่การปฏิบัติในการสร้างผลงานวิจัยและพัฒนานำไปสู่การเป็นต้นแบบนวัตกรรม ที่มีความพร้อม สามารถนำไปต่อยอดขยายผลสู่การใช้ประโยชน์จริงในวงกว้างอย่างเห็นเป็นรูปธรรม
5. การจัดตั้งและบริหารจัดการศูนย์นวัตกรรมรัฐศาสตร์ให้สามารถตอบสนองต่อยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยได้ตามที่ ต้องการ ซึ่งถือเป็นคุณค่าที่สามารถส่งมอบต่อมหาวิทยาลัยและสังคมได้เป็นอย่างดี อีกทั้งยังเป็นจุดเริ่มต้นในการสร้าง ความมั่นคงทางการเงินและการแสวงหารายได้ให้กับคณะได้อย่างชัดเจนและเห็นเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การให้ความสำคัญกับการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผลักดันการดำเนินงานของคณะให้ เข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. การส่งเสริมและสนับสนุนการเรียนการสอนแบบ Smart Learning ให้กับนักศึกษามากยิ่งขึ้น โดยให้นักศึกษาได้ใช้ ทักษะการใช้ความคิดและการตั้งคำถามเพื่อให้เกิดการเรียนรู้และการจดจำมากกว่าการเรียนรู้แบบท่องจำ
3. การสอดแทรกเรื่องคุณธรรมจริยธรรมในหลักสูตรการเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องและเสริมสร้างทักษะกระบวนการ คิดอย่างมีวิจารณญาณในสังคม เพื่อหล่อหลอมให้นักศึกษาเป็นผู้ที่มีคุณธรรมจริยธรรม เป็นนักปกครองที่เห็นแก่ ผลประโยชน์ส่วนรวมมากกว่าผลประโยชน์ส่วนตน
4. การเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรภายในคณะร่วมกันเพิ่มมากขึ้น และอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้ทุกภาคส่วนเกิดความร่วมมือร่วมใจกันที่จะพัฒนาคณะให้มีความเจริญก้าวหน้ายิ่ง ๆ ขึ้นไป
5. การพิจารณาถึงผลผลิตทางการศึกษาของคณะอย่างจริงจัง โดยปัดธงให้ชัดว่าเมื่อนักศึกษาสำเร็จการศึกษา ออกไปแล้ว จะประกอบอาชีพอะไรในสังคมที่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดได้อย่างแท้จริง และต้องม ีความแตกต่างจากรัฐศาสตร์สถาบันอื่น ๆ



6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาได้ออกนอกห้องเรียน เพื่อได้ไปเรียนรู้และสัมผัสสังคมจากสถานการณ์จริงตั้งแต่ชั้นปีที่ 1 โดยนักศึกษาจะสามารถเรียนรู้จากปัญหาที่เกิดขึ้นในสังคมและศึกษาความทุกข์ยากลำบากของประชาชนได้จากชีวิตจริง และสามารถนำมาออกแบบหรือสร้างแนวทางของตนเองได้
7. การเปิดหลักสูตรระยะสั้น หรือหลักสูตร Reskill/Upskill เพื่ออบรมคนเข้าสู่อุตสาหกรรมให้กับประชาชนและเพื่อปูพื้นฐานสำหรับการเสริมทักษะเฉพาะทางที่จำเป็นในการให้ความรู้บุคลากรภาครัฐ บุคลากรภาคเอกชน
8. การพัฒนาผู้บริหารและอาจารย์รุ่นใหม่ของคณะให้มีทักษะทางด้านบริหารมากยิ่งขึ้น เพื่อวางแผนสร้างผู้นำรุ่นต่อไป (Succession Plan) ให้มีความต่อเนื่องและสามารถสานงานต่อได้อย่างมีคุณภาพ
9. การจัดทำแบบสอบถามเพื่อสำรวจข้อมูลด้านต่าง ๆ ของนักศึกษานั้น คณะอาจต้องบูรณาการทำงานร่วมกับหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครอบคลุมและตรงตามความต้องการของคณะนั้น ๆ มากยิ่งขึ้น
10. การกำหนดยุทธศาสตร์และวิสัยทัศน์ของคณะควรมีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น เพื่อให้การวางแผนนั้นตอบโจทย์ โดยสามารถนำไปกำหนดตัวชี้วัดที่มุ่งเป้าและมุ่งสู่ผลลัพธ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลสูงสุดต่อคณะต่อไปเพิ่มขึ้น



8. คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพรัช กาญจนการณ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 25 มีนาคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี – ดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การจัดการเรียนการสอนที่มุ่งเน้นการใช้ทักษะในศตวรรษที่ 21 ร่วมกับวิทยาการที่ทันสมัยและมีความเป็นสากล โดยการสอนในระดับปริญญาตรีของคณะนั้น จะสอดแทรกการจัดการเรียนการสอนและการจัดกิจกรรมที่ใช้ภาษาอังกฤษในทุกกระบวนวิชา เพื่อเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง
2. การดำเนินการปรับปรุงคุณภาพวารสารเศรษฐศาสตร์ มช. (Chiang Mai University Journal of Economics) จนส่งผลให้ได้รับการประเมินคุณภาพวารสารในฐานข้อมูล TCI (Thai-Journal Citation Index) จากกลุ่มที่ 2 เป็นวารสารกลุ่มที่ 1
3. การให้ความสำคัญและสร้างความสัมพันธ์ระหว่างศิษย์เก่า และผู้มีส่วนได้เสียอย่างต่อเนื่องเสมอมา ส่งผลทำให้คณะได้รับความอนุเคราะห์และช่วยเหลือในด้านต่าง ๆ มาโดยตลอด
4. คณะมีเงินสะสมคงเหลือเพิ่มสูงขึ้นจากปีงบประมาณ 2565 (ไตรมาสที่ 4) คิดเป็นร้อยละ 6.12 แสดงให้เห็นว่าคณะมีการบริหารจัดการเงินสะสมคงเหลืออย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลให้คณะมีสถานภาพทางการเงินที่มั่นคงและเข้มแข็งอย่างต่อเนื่อง
5. การที่คณะได้รับการจัดอันดับ QS World University Ranking by Subject ด้าน Economics & Econometrics อันดับที่ 251 - 300 ในปี 2568 เป็นครั้งแรก ซึ่งส่งผลให้คณะเศรษฐศาสตร์ มช. ได้รับการจัดอันดับเป็นคณะที่สอนทางด้านเศรษฐศาสตร์อยู่ในอันดับที่ 3 ของประเทศ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การคำนึงถึงคุณภาพและมาตรฐานของการจัดการเรียนการสอนมากกว่าการเน้นเชิงปริมาณเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้คณะยังคงความสามารถในการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพระดับสูง และมีความสอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง
2. การหาจุดเปลี่ยนหรือการวางตำแหน่งองค์กรใหม่ (Position) ของคณะว่าจะพัฒนาคณะไปในทิศทางใด/ด้านใดที่นอกเหนือจากองค์ความรู้ด้านเศรษฐมิติ
3. การพัฒนาอาจารย์ของคณะในระยะต่อไป ควรสอดคล้องกับการวางตำแหน่งใหม่ (Position) ของคณะด้วย เพื่อให้อาจารย์รุ่นใหม่มีองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับการพัฒนาคณะในอนาคต
4. การนำเงินสะสมของคณะที่มีอยู่มาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการพัฒนาคณะในด้านต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เช่น การนำไปพัฒนารูปแบบการเรียนการสอนสมัยใหม่ การปรับปรุงดูแลห้องเรียนและอาคารสถานที่ให้มีความเหมาะสมกับการเรียนรู้ยุคใหม่ เป็นต้น
5. การทบทวนและหาแนวทางในการเพิ่มอัตราการคงอยู่ของนักศึกษาตามโครงการควบสองปริญญา ระดับปริญญาตรี หลักสูตรเศรษฐศาสตรบัณฑิต และหลักสูตรศิลปศาสตรบัณฑิต (การสื่อสารมวลชน) รวมทั้งการรักษาคุณภาพการเรียนการสอนและคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปให้สามารถหางานทำในตลาดแรงงานได้
6. การปรับปรุงหลักสูตรของคณะในระยะต่อไป ควรจะมีกระบวนวิชาที่สอดคล้องกับเศรษฐศาสตร์สมัยใหม่เพิ่มขึ้น
7. การตอบสนองต่อความต้องการของนักศึกษาตามข้อเสนอแนะของกลุ่มนักศึกษา ที่ต้องการให้คณะจัดกิจกรรมรูปแบบต่าง ๆ ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาในแต่ละชั้นปี ได้มีส่วนร่วมในการทำกิจกรรมร่วมกันเป็นประจำและอย่างสม่ำเสมอเพิ่มมากขึ้น เพื่อเสริมสร้างความรักความสามัคคี และยังช่วยเติมเต็มบรรยากาศของความเป็นนานาชาติภายในคณะระหว่างนักศึกษาไทยกับนักศึกษาต่างชาติได้มากยิ่งขึ้นด้วย
8. การพัฒนาด้านอื่น ๆ ได้แก่ (1) ด้านวิจัย คณะควรปรับการวิจัยเป็นกลุ่มวิจัย (Research Group) โดยบูรณาการทำงานร่วมกับศาสตร์อื่นมากขึ้น (2) ด้านการเตรียมคนเพื่อขึ้นสู่ตำแหน่งบริหาร คณะควรส่งผู้บริหารหรือบุคลากรที่มีศักยภาพไปเรียนหลักสูตรการพัฒนาผู้นำของสถาบันพระปกเกล้าอย่างต่อเนื่อง และ (3) ด้านการวางแผน คณะควรมีการวางแผนการจัดทำโครงการต่าง ๆ ให้สอดคล้องกับการใช้จ่ายเงินงบประมาณจริงเพิ่มมากขึ้น





9. คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร.รณันท์ ไชยเรืองศรี

ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2567

ผลการปฏิบัติงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การสร้างความร่วมมือเปิดสอนหลักสูตรกับส่วนงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม
2. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษา และนักวิจัยของคณะวิทยาศาสตร์เข้าแข่งขันผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง จนทำให้ได้รับรางวัลด้านวิชาการระดับประเทศและระดับนานาชาติจากองค์กรภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมาก
3. การรักษาระดับการตีพิมพ์ผลงานวิจัยทั้งในเชิงคุณภาพและเชิงปริมาณได้อย่างต่อเนื่อง โดยมีจำนวนผลงานตีพิมพ์เฉลี่ยปีละไม่น้อยกว่า 500 บทความ ซึ่งเป็นผลงานในระดับควอลิตี้ 1 (Q1) มากกว่าร้อยละ 50 และมีการตีพิมพ์ทั้งในฐานข้อมูลสากล Science และในวารสารวิชาการเฉพาะด้านในวงการ
4. การนำผลวิจัยไปใช้ประโยชน์ตามบริบทของ มช. หรือ CMU-RL โดยคณาจารย์และนักวิจัยของคณะได้ผลิตผลงานอย่างต่อเนื่องในแต่ละปี ซึ่งจากการส่งเสริมการทำงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ดังกล่าว ทำให้คณะได้ทำการรวบรวมงานวิจัยที่มีศักยภาพไปใช้ต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้
5. การสร้างระบบและกลไกศูนย์เครื่องมือกลางสำหรับเครื่องมือวิจัยขั้นสูงเสร็จสมบูรณ์ โดยมีผู้จัดการศูนย์เครื่องมือกลางและทีมงานทำหน้าที่บริหารจัดการสนับสนุนงานการเรียนการสอนและการวิเคราะห์ด้วยเครื่องมือวิจัยขั้นสูงในโครงการวิจัยต่าง ๆ ทั้งของนักวิจัยภายในและภายนอกคณะ
6. การจัดตั้งและดำเนินงานศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (Data Science Research Center, DSRC) ในลักษณะของโครงการจัดตั้งภายในคณะที่ร่วมมือกันระหว่าง 3 ภาควิชา ได้แก่ ภาควิชาคณิตศาสตร์ ภาควิชาสถิติ และภาควิชาวิทยาการคอมพิวเตอร์ โดยผลการดำเนินงานสามารถหางบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกได้เฉลี่ยประมาณ 5 ล้านบาทต่อปี และมีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในวารสารวิชาการทางวิทยาการข้อมูลในฐานข้อมูล Scopus เฉลี่ยกว่า 20 บทความต่อปี

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การเน้นการดำเนินงานเชิงยุทธศาสตร์ (Strategic Action) และการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างมีทิศทางที่ชัดเจนยิ่งขึ้น ในการกำหนดตัวชี้วัดการดำเนินงานที่เป็นระบบและมุ่งเน้นผลลัพธ์ (Outcome) ที่สอดคล้องกับเป้าหมายของคณะ โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริการวิชาการสู่สังคม
2. คณะควรสร้างจุดเด่นหรือเอกลักษณ์ของคณะวิทยาศาสตร์ มช. ให้มีความโดดเด่นและมีความชัดเจนยิ่งขึ้น โดยการผลักดันผลงานวิจัยและการสร้างสรรค์ผลงานให้เกิดเป็นนวัตกรรมใหม่ ๆ ที่จะกลายเป็นความสามารถในการแข่งขันของคณะต่อไป
3. การสร้างอัตลักษณ์ให้แก่นักศึกษาของคณะวิทยาศาสตร์ให้มีความโดดเด่นและมุ่งส่งเสริมให้มีทักษะที่จำเป็น (Value Added Skills) เพิ่มเติม นอกเหนือจากความรู้ทั่วไปด้านวิทยาศาสตร์
4. การพัฒนาด้านการจัดการเรียนการสอน การวิจัย และการพัฒนาอุปสงค์ (Supply Chain) ด้านการพัฒนากำลังคนด้านวิทยาศาสตร์ ด้านเทคโนโลยีเชิงลึก ด้านเทคโนโลยีดิจิทัล และด้านเทคโนโลยี AI เพื่อรองรับการย้ายฐานการผลิต

5. ควรสร้างความร่วมมือกับอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (STeP) คณะวิศวกรรมศาสตร์ และส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องในการนำผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นผลผลิตของคณะให้มากขึ้น เพื่อให้ส่วนงานเหล่านั้นช่วยนำผลงานที่เกิดขึ้นไปพัฒนาต่อยอดและก่อให้เกิดมูลค่าหรือสามารถใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้
6. การพิจารณาทบทวนพันธกิจและเป้าหมายการดำเนินงานของศูนย์บริการวิชาการในบางศูนย์ของคณะใหม่ เพื่อให้มีศักยภาพในการขับเคลื่อนภารกิจของศูนย์ตามยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัยต่อไป
7. การสื่อสารและการทำความเข้าใจกับคณาจารย์ของคณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อส่งเสริมให้เกิดทัศนคติเชิงบวกและเปิดรับมุมมองการทำงานแบบบูรณาการข้ามสาขากับส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัย

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. การพิจารณาแนวทางการจัดตั้ง College of Climate Change และ Sustainability เพื่อเป็นหน่วยงานหลักในการบริหารจัดการเรื่องการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ (Climate Change) และความยั่งยืน (Sustainability) ในภาพรวมของมหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยควรพิจารณาถึงประเด็นการบัญชีคาร์บอน (Carbon Accounting) ซึ่งเป็นกระบวนการวัด บันทึก และรายงานปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (Greenhouse Gas Emission : GHGs) ขององค์กรหรือหน่วยงานต่าง ๆ ที่กำลังได้รับความสนใจ โดยมหาวิทยาลัยควรมีการส่งเสริมและพัฒนานักศึกษาของคณะบริหารธุรกิจและคณะวิทยาศาสตร์ให้มีความรู้ในเรื่องนี้ด้วย เพราะหากมหาวิทยาลัยสามารถเริ่มดำเนินการตั้งแต่ระยะแรกได้ ก็จะเป็นการสร้างโอกาสและความได้เปรียบในการประกอบอาชีพของนักศึกษาในอนาคตได้





10. คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.สุวัฒน์ จริยาเลิศศักดิ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2565 ถึงวันที่ 26 มิถุนายน 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีเป็นผู้บริหารที่ดี มีภาวะผู้นำสูง และมีการทำงานเป็นทีม จึงสามารถนำพาคณะให้เป็นที่ยอมรับทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติ รวมทั้งยังเป็นบุคคลที่ได้รับการยอมรับนับถือในแวดวงสำนักงานคณะกรรมการสุขภาพแห่งชาติ (สช.)
2. การพัฒนาหลักสูตรและรูปแบบการจัดการเรียนการสอนให้มีคุณภาพและสอดคล้องกับความต้องการของกลุ่มเป้าหมายและสถานการณ์โลก โดยการนำเอาเทคโนโลยี/นวัตกรรม และองค์ความรู้ใหม่ ๆ ทางด้านสาธารณสุขทั้งในระดับประเทศและระดับนานาชาติมาประยุกต์ใช้ เพื่อให้มีเนื้อหาและกระบวนการจัดการเรียนการสอนที่ทันสมัย มีความเป็นสากล และสอดคล้องกับสถานการณ์โลกในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น
3. การพัฒนาหลักสูตรระดับปริญญาโทและปริญญาเอกของคณะตลอดระยะเวลาที่ผ่านมา มีความก้าวหน้าและมีแนวทางที่ชัดเจนเป็นอย่างยิ่ง โดยเฉพาะการเปิดหลักสูตรนานาชาติ ในแขนงวิชาสุขภาพหนึ่งเดียว (One Health) และแขนงวิชาสุขภาพโลก (Global Health) เป็นการตอบสนองต่อแนวโน้มของโลก และตอบสนองความต้องการของกลุ่มลูกค้าที่มาจากกระทรวงสาธารณสุขได้เป็นอย่างดี
4. การแสวงหาทุนการศึกษาจากแหล่งทุนภายนอก โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะได้รับการสนับสนุนทุนจากกรมความร่วมมือระหว่างประเทศ (Thailand International Cooperation Agency : TICA) จำนวน 10 ทุน จึงทำให้คณะสามารถดึงดูดนักศึกษาจากประเทศที่กำลังพัฒนาให้เข้ามาศึกษาต่อได้มากขึ้น
5. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทางด้านการวิชาการและงานวิจัยกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการจัดหลักสูตรอบรมระยะสั้นให้กับ University of Technology ประเทศออสเตรเลีย และการลงนามในบันทึกข้อตกลงความร่วมมือทางวิชาการกับ College of Management, Chang Gung University, Taiwan ส่งผลให้มีอาจารย์ผู้เชี่ยวชาญต่างประเทศจากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เข้ามาร่วมจัดการเรียนการสอนและสนับสนุนงานวิจัยของคณะ ซึ่งถือเป็นประโยชน์ต่ออาจารย์และนักศึกษาของคณะเป็นอย่างมาก
6. การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์นำโจทย์ที่เป็นปัญหาของภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และท้องถิ่น ไปศึกษาและบูรณาการร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ เพื่อปรับปรุงและนำกลับมาให้บริการวิชาการองค์ความรู้แก่ชุมชนและสังคมได้เป็นอย่างดี
7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและคณาจารย์จัดทำผลงานวิจัย/ผลงานวิชาการ และตีพิมพ์/เผยแพร่ผลงานวิจัยหรือผลงานวิชาการในวารสารทางวิชาการระดับนานาชาติ ส่งผลให้ในปี 2567 คณะมีบทความที่ตีพิมพ์ในระดับนานาชาติปรากฏในฐานข้อมูล Scopus ของคณาจารย์ประจำคณะจำนวน 10 คน จำนวนมากกว่า 150 ผลงาน โดยมีสัดส่วนการตีพิมพ์ผลงานในระดับ Q1 มากกว่าร้อยละ 50 ทุกปี
8. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 - 2566 คณบดีสามารถดำเนินงานตามแผนการบริหารงานที่นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยได้อย่างดีเยี่ยม โดยดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จร้อยละ 100 ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์ และส่วนใหญ่มีผลการดำเนินงานเกินกว่าค่าเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้เป็นอย่างมาก

9. การเป็นผู้บริหารที่ได้รับการยอมรับทั้งจากกลุ่มคณาจารย์ประจำและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ กลุ่มนักศึกษา และกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก ได้รับการประเมินผลอยู่ในระดับดีมาก
10. คณบดีเป็นผู้ที่มีศักยภาพสูง จนได้รับการยอมรับให้เป็นหนึ่งในคณะทำงานในการนำปัญหาจากภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และท้องถิ่นมาศึกษาและพัฒนาเพื่อบริการวิชาการแก่สังคม ทำให้คณะได้รับการสนับสนุนทุนวิจัยมุ่งเป้า จากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) กว่า 150 ล้านบาท

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. พิจารณาการเสนอโครงการที่ดำเนินการท้าทายตามคำรับรองการปฏิบัติงานของคณะ (PA Challenge) เพื่อขับเคลื่อน เป้าหมายตามยุทธศาสตร์ร่วมกับมหาวิทยาลัยตามศักยภาพของคณะ
2. การสร้างและการนำองค์ความรู้เกี่ยวกับข้อมูลด้านสุขภาพของประชาชน และชุมชนในเขตพื้นที่ภาคเหนือ ไปเชื่อมโยง หรือใช้ประโยชน์ในการพัฒนาระบบสาธารณสุขระดับประเทศแบบครบวงจรอย่างเห็นเป็นรูปธรรมและต่อเนื่อง
3. การให้ความสำคัญกับการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้เกิดความยั่งยืน โดยการขับเคลื่อน คณะให้เข้าสู่เกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
4. การเตรียมบุคลากรให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรในรุ่นต่อไป โดยคณบดีอาจใช้ ช่วงเวลาที่ยังอยู่ในตำแหน่งนี้ดำเนินการพัฒนาองค์ความรู้ในด้านการบริหารงานให้แก่บุคลากรอย่างเป็นระบบ

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. เนื่องจากคณะมีนักศึกษาให้ความสนใจศึกษาต่อในระดับปริญญาโทและปริญญาเอกเป็นจำนวนมาก แต่ส่วนใหญ่ ยังขาดแคลนทุนทรัพย์และมีความประสงค์จะขอทุนการศึกษา หากมหาวิทยาลัยสามารถช่วยสนับสนุนทุนการศึกษา แก่นักศึกษาชาวไทยได้ด้วย ก็จะเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาระบบสาธารณสุขและระบบสุขภาพของประเทศในภาพรวม ต่อไปได้
2. หากมหาวิทยาลัยสามารถจัดสรรกรอบอัตรากำลังของบุคลากรให้กับคณะได้อย่างเหมาะสม หรือปรับลดภาระงาน ที่ไม่สอดคล้องกับบริบทของคณะขนาดเล็กลงได้ ก็จะช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งและความสามารถในการแข่งขันได้ ดียิ่งขึ้น ทั้งนี้ หากคณบดีครบวาระการดำรงตำแหน่งแล้ว มหาวิทยาลัยควรเชิญท่านมาเป็นที่ปรึกษา เพื่อเป็นที่ปรึกษาให้กับ คณะและผู้บริหารรุ่นใหม่ต่อไป ซึ่งน่าจะเกิดประโยชน์ต่อคณะและมหาวิทยาลัยโดยรวม





11. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.วชิรัชย์ สุกรีตันภักญ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2565 ถึงวันที่ 26 มิถุนายน 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดี – ดีมาก

ประเด็นที่น่าสนใจ

1. ผลงานตีพิมพ์ของสถาบันมีบทบาทสำคัญต่อมหาวิทยาลัยในการจัดอันดับ World University Ranking by Subject (Clinical and Health) และ Impact Ranking (SDG 3) โดยจำนวนอ้างอิงผลงานตีพิมพ์และจำนวนผลงานตีพิมพ์ในระดับ Quartile 1 ของสถาบัน เมื่อเทียบสัดส่วนต่ออาจารย์และนักวิจัยแล้ว มีจำนวนมากกว่าสัดส่วนต่ออาจารย์และนักวิจัยของมหาวิทยาลัย
2. การต่อยอดและใช้ประโยชน์จากความสำเร็จในการสร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อก่อให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืน จากการจัดตั้งคลินิกวิจัย 3 คลินิก ได้แก่ (1) พิมาคลินิก (2) คลินิกครอบครัว และ (3) คลินิกรักษ์สุขภาพ
3. การดำเนินงานด้านบริการวิชาการเพื่อสนับสนุนชุมชนที่สำคัญ โดยเฉพาะการขับเคลื่อนการลดผลกระทบต่อสุขภาพจากปัญหาคูณภาพอากาศ โดยมุ่งเน้นให้เกิดการป้องกันผลกระทบต่อสุขภาพที่เกิดจากฝุ่นพิษ PM2.5
4. การใช้ระบบ RIHES Career Path ในการบริหารจัดการด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ และเพื่อจัดการความเสี่ยงในการถูกเลิกจ้างของอาจารย์

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรวางแผนและกำหนดกระบวนการ รวมถึงวิธีการได้มาซึ่งทุนวิจัยภายนอกที่สถาบันได้กำหนดเป้าหมายในช่วง 5 ปีของแผนในปี 2570 อยู่ที่ประมาณ 1,000 ล้านบาท โดยระบุจำนวนทุนวิจัยภายนอกในแต่ละปีอย่างชัดเจน
2. แนวทางการแสวงหาทุนวิจัยของสถาบัน ควรมีการปรับตัวและปรับเปลี่ยนไปตามสถานการณ์ภายนอกที่เกิดขึ้น รวมถึงการบูรณาการในสาขาวิชาที่หลากหลายร่วมด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องสุขภาพและ AI ที่มีทิศทางในการดำเนินงานอย่างกว้างขวาง
3. สถาบันควรวิเคราะห์ถึงความยั่งยืนและพิจารณาทางเลือกจากแหล่งทุนอื่น ๆ เพิ่มเติม รวมถึงพิจารณาสัดส่วนการดำเนินงานที่เหมาะสมด้วย เพื่อกำหนดกลยุทธ์และ Business Model ของสถาบันในระยะต่อไป
4. การส่งเสริมให้นักวิจัยหรือผู้นำที่มีความสามารถในการติดต่อประสานงานกับแหล่งทุนต่างประเทศได้ออกไปสร้างเครือข่ายเพิ่มมากขึ้น เพื่อที่จะนำองค์ความรู้หรือสถาบันไปสู่ระดับนานาชาติให้เป็นที่รับรู้ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
5. การต่อยอดผลการดำเนินงานเกี่ยวกับการแก้ปัญหาฝุ่น PM2.5 ในการสร้างห้องคลีนรูมหรือห้องปลอดฝุ่นให้แก่ศูนย์พัฒนาเด็กเล็กใน 9 จังหวัดภาคเหนือตอนบน โดยใช้เป็นเครื่องมือและกลไกในการเปลี่ยนพฤติกรรมของชุมชนและครอบครัวของเด็กที่ได้รับผลกระทบโดยตรง เพื่อให้เกิดความตระหนักถึงผลกระทบของ PM2.5
6. หากสถาบันสามารถเพิ่มเติมการเสนอโครงการที่ดำเนินการท้าทาย (PA Challenge) เพื่อขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ร่วมกับมหาวิทยาลัยตามศักยภาพของสถาบันได้มากขึ้น ก็จะทำให้เกิดภาพสะท้อนผลการดำเนินงานของสถาบันที่มีความชัดเจนมากขึ้นได้ในระยะเวลาลัดไป

7. การเตรียมบุคลากรของสถาบันให้มีความพร้อมในการก้าวสู่ตำแหน่งผู้บริหารขององค์กรในทุกระดับ รวมถึงการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน โดยการสร้างนักวิจัยรุ่นใหม่และส่งเสริมให้ผลิตผลงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพที่หลากหลายและอย่างต่อเนื่อง เพื่อลดปัญหาการกระจุกตัวของการทำวิจัยเฉพาะกลุ่มใดกลุ่มหนึ่งเพียงเท่านั้น
8. การสร้างกลไกในการสื่อสารภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการถ่ายทอดนโยบาย แผนยุทธศาสตร์ และผลการดำเนินงานของสถาบันให้แก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเข้าใจในทิศทางเดียวกันและเกิดการรับรู้ถึงทิศทางการดำเนินงานในภาพรวมที่เกิดขึ้นเพื่อขับเคลื่อนแผนและพัฒนาองค์กรร่วมกันต่อไป
9. ทิศทางการดำเนินงานของสถาบันในอนาคตควรพิจารณาประเด็นที่สำคัญที่เป็นจุดแข็งและกระแสของโลกในปัจจุบัน ได้แก่ (1) โรค HIV (2) โรคติดเชื้ออุบัติใหม่ (Emerging Infectious Diseases) (3) โรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (Non-Communicable Diseases; NCDs) (4) ฝุ่น PM2.5 (5) Bio-innovation ที่สอดคล้องกับด้านโภชนาการ (Nutrition) และ (6) การเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Crisis) ที่อาจส่งผลให้เกิดการระบาดใหญ่ ทั้งโรคที่เกิดจากมนุษย์และสัตว์ โดยสถาบันควรวางแผนการดำเนินงานอย่างครอบคลุม เพื่อเตรียมความพร้อมในการรับมือกับผลกระทบที่จะเกิดขึ้น



12. คณบดีวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ โสกาเดง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การเป็นผู้นำที่สร้างการเปลี่ยนแปลงและมีความสามารถในการปรับเปลี่ยนบทบาทจากบัณฑิตวิทยาลัยไปสู่บทบาทของวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการได้อย่างเรียบร้อยดีมาก
2. การเป็นผู้นำที่มุ่งมั่นในการทำงาน มีความสามารถในการแสวงหาความร่วมมือกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกประเทศ เพื่อการสนับสนุนและการดำเนินงานของวิทยาลัยในด้านต่าง ๆ ให้มีประสิทธิภาพดียิ่งขึ้น
3. สามารถบริหารงานวิทยาลัยให้สามารถบรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ส่วนใหญ่ที่ได้วางเป้าหมายไว้ และบรรลุตัวชี้วัดตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs) ในปีงบประมาณ 2565 ได้ร้อยละ 100
4. การพัฒนาหลักสูตรสุขภาพจิต (นานาชาติ) ระดับปริญญาโท หรือ Mental Health (International) ที่ถูกพัฒนาขึ้นมาในรูปแบบของสหสาขาวิชา โดยเป็นการร่วมพัฒนาหลักสูตรของส่วนงานจากสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพและส่วนงานจากสาขาวิชามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ จำนวน 9 ผลงาน ซึ่งหลักสูตรนี้มีจุดเด่น คือ นักศึกษาทุกคนสามารถเผยแพร่งานวิจัยของตนเองในวารสารระดับนานาชาติในระดับ Q1 และ Q2 ทุกคน จึงสามารถกล่าวได้ว่าเป็นหลักสูตรในระดับปริญญาโทที่มีคุณภาพสูงมากของ มข. อีกหลักสูตรหนึ่ง



ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. จากการปรับโครงสร้างองค์กรของวิทยาลัยให้เป็นการสนับสนุนการศึกษารูปแบบใหม่ รวมถึงการทำงานร่วมกันกับส่วนงานในการพัฒนาหลักสูตรบูรณาการและหลักสูตรพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ(Multidisciplinary/Interdisciplinary) ซึ่งวิทยาลัยอาจจะต้องมีการสื่อสารออกไปยังส่วนงานต่าง ๆ ถึงบทบาทของวิทยาลัยที่มีการเปลี่ยนแปลงไปเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้บรรลุเป้าหมายยุทธศาสตร์ทางด้านการศึกษาของ มช. ร่วมกันต่อไป
2. การกำหนดคุณค่าที่นำเสนอ (Value Proposition) ที่ชัดเจนของวิทยาลัย ในการเป็นตัวกลางของการทำงานแบบพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ เพื่อเป็นการสื่อสารและสร้างความเข้าใจให้แก่คณะหรือส่วนงานต่าง ๆ ได้ทราบถึงบทบาทของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง
3. การสื่อสารและพบปะพูดคุยกับบุคลากรเพิ่มมากขึ้น โดยเฉพาะการสื่อสารเกี่ยวกับแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัยให้มีความชัดเจนมากขึ้น เพื่อสร้างความเข้าใจและเป็นแรงบันดาลใจในการเปลี่ยนแปลงให้กับบุคลากรในการ “ร่วมด้วย ช่วยกัน” ขับเคลื่อนพันธกิจใหม่ของวิทยาลัยให้บรรลุผลสำเร็จร่วมกันต่อไป
4. จากการที่วิทยาลัยเป็นตัวกลางในการเชื่อมโยงหลักสูตรพหุวิทยาการ/สหวิทยาการแล้วนั้น วิทยาลัยควรจะสร้างความเป็น Niche School ซึ่งมุ่งเน้นในการพัฒนาหลักสูตรที่มีความเฉพาะกลุ่มเป้าหมาย แต่สามารถสร้างผลกระทบได้สูง
5. การ Focus ในเรื่องเฉพาะที่เป็น Transdisciplinary ตอบโจทย์เฉพาะเจาะจงสำหรับกลุ่มเป้าหมาย จนให้เป็นที่ยอมรับของสังคมหรือผู้ใช้บริการไม่สามารถปฏิเสธเรื่องนี้ได้
6. การจัดหลักสูตรและการเรียนการสอนในรูปแบบใหม่ที่ตอบโจทย์อนาคต อาทิ นักศึกษาออกแบบหลักสูตรของตัวเองได้โดยให้สอดคล้องกับความต้องการยกระดับทักษะเพื่ออาชีพเฉพาะของตน
7. การสร้างภาพลักษณ์และความเป็น Academy พัฒนากำลังคนเฉพาะทางให้กับโครงการสำคัญ ๆ ที่ต้องใช้ Transdisciplinary Approach ให้กับองค์กรต่าง ๆ
8. ควรจะทำหน้าที่ในการสนับสนุนการสร้างเนื้อหาทางวิชาการ (Content Advocacy) แบบพหุวิทยาการ/สหวิทยาการ ในลักษณะของกระบวนวิชาและสอดแทรกเนื้อหาดังกล่าวเข้าไปในหลักสูตรต่าง ๆ ที่มีอยู่แล้ว

ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. จากการปรับยุทธศาสตร์องค์กร ซึ่งเป็นการเปลี่ยนแปลงอย่างพลิกโฉม ดังนั้น เพื่อการสื่อสารและสร้างความเข้าใจกับส่วนงานต่าง ๆ ในระยะการเปลี่ยนผ่านในช่วงแรก มหาวิทยาลัยและผู้บริหารวิทยาลัยจำเป็นต้องทำงานร่วมกันอย่างใกล้ชิด เพื่อความชัดเจนในการผลักดันและการกำหนดนโยบายและทิศทางของวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยควรหาแนวทางหรือแนวปฏิบัติในการแบ่งปันผลตอบแทนที่เหมาะสม (Profit Sharing Model) ระหว่างวิทยาลัยและส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการจัดการศึกษาตามหลักสูตรแบบพหุวิทยาการและสหวิทยาการ โดยเฉพาะในเรื่องการบริหารบุคลากร (Man) และงบประมาณ (Money) เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาหลักสูตรที่มีการบูรณาการข้ามศาสตร์ร่วมกัน

2.1.4 การประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 4 ราย ประกอบด้วย



1. ผู้อำนวยการศูนย์วิจัยข้าวล้านนา

ศาสตราจารย์ ดร.ชนากานต์ เทโบเลต พรหมอุทัย

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 ธันวาคม 2564 ถึงวันที่ 27 มิถุนายน 2566

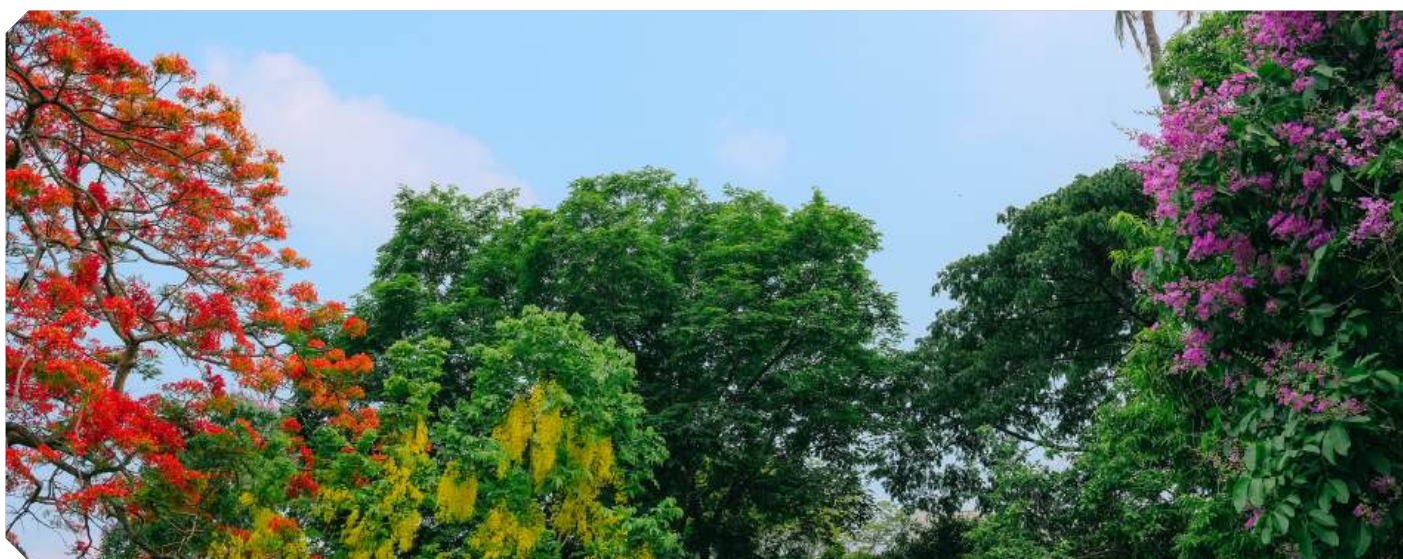
ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาเพื่อยกระดับส่วนงาน สามารถบริหารงานได้ดี ทั้งในด้านการจัดการทรัพยากร การบริการวิชาการ และการวิจัย
2. ให้ความสำคัญกับการอนุรักษ์และสร้างมูลค่าเพิ่มแก่ข้าวพื้นเมืองล้านนา ซึ่งทำให้เป็นจุดเด่นของพื้นที่ภาคเหนือ โดยเห็นได้จากผลงานในระดับ TRL8-9 ที่ถ่ายทอดสู่การใช้งานจริง
3. ให้ความสำคัญกับผู้ให้บริการ สามารถตอบสนองต่อความต้องการและเกิดประโยชน์ต่อผู้ให้บริการ

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรเพิ่มการแสวงหาความร่วมมือและบูรณาการงานวิจัยกับส่วนงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
2. ควรจัดกิจกรรมแบบเชิงรุกมากขึ้น เกี่ยวกับการประชาสัมพันธ์/การสื่อสาร/การแนะนำองค์กรให้เป็นที่รู้จัก
3. ควรพิจารณาพันธกิจของศูนย์ฯ ให้ชัดเจนว่าจะทำหน้าที่ในการอนุรักษ์และเก็บรักษาพันธุ์ข้าวพื้นเมือง หรือการต่อยอดงานวิจัยเพื่อให้เกิดการใช้ประโยชน์ในวงกว้าง เนื่องจากการทำทั้งสองพันธกิจพร้อมกัน อาจมีต้นทุนด้านทรัพยากร และการบริหารจัดการในระดับที่แตกต่างกัน
4. ควรเน้นการสร้างนวัตกรรมโดยเน้นให้เกิดประโยชน์แก่เกษตรกรโดยตรง





2. ผู้อำนวยการศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์

รองศาสตราจารย์ ดร.ยุทธนา พิมลศิริพล

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 23 สิงหาคม 2565 ถึงวันที่ 22 กุมภาพันธ์ 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

ผู้อำนวยการเป็นผู้มีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ที่ก้าวไกล มีความรู้ความสามารถในด้านวิชาการและด้านการบริหารงาน มีการพัฒนากระบวนการทำงานที่ทันสมัย มีแผนงานเชิงรุกที่ชัดเจนและเป็นระบบ ตลอดจนมีการถ่ายทอดแนวคิด ปรัชญา วิสัยทัศน์ ตลอดจนยุทธศาสตร์ และแผนงานในการพัฒนาส่วนงานไปยังบุคลากร ทำให้ศูนย์เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อน วิสัยทัศน์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรมีแผนพัฒนาผู้นำในอนาคตของศูนย์ฯ หรือสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งทางบริหารที่มีความสามารถสูง เพื่อให้การดำเนินงานของศูนย์มีความต่อเนื่อง
2. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน รวมไปถึงมีแนวทางการรักษาบุคลากรที่มีคุณภาพ เพื่อให้สามารถร่วมกันขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างต่อเนื่อง
3. ให้ศูนย์ฯ ยังคงพันธกิจการเป็นแพลตฟอร์มกลางที่เชื่อมโยงระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ในการผลักดันยุทธศาสตร์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยต่อไป



3. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาดลชีวิต

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรารภนา ใจฟอง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 24 ตุลาคม 2565 ถึงวันที่ 23 เมษายน 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการทำงานและเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เป็นผู้ประสานความร่วมมือได้เป็นอย่างดีและเข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัยอยู่เสมอ มีความคิดริเริ่มในการพัฒนาองค์กรด้านต่าง ๆ ที่เป็นประโยชน์กับส่วนงาน
2. สามารถนำพองค์กรให้บรรลุเป้าหมายได้ เนื่องจากมีความเข้าใจถึงแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลก อีกทั้งยังสามารถส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่น โดยเฉพาะองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นและชมรมผู้สูงอายุ
3. มีคุณภาพในการให้บริการ มีความน่าเชื่อถือทางวิชาการ มีกระบวนการดำเนินงานที่คล่องตัวและมีประสิทธิภาพ บุคลากรมีทัศนคติที่ดีในการทำงาน พร้อมให้ความช่วยเหลือทันทีเมื่อมีการร้องขอ

4. วิทยาลัยสามารถดำเนินการตามตัวชี้วัดโดยบรรลุเป้าหมายได้เกือบทั้งหมด ซึ่งหากดำเนินการให้บรรลุเป้าหมายทุกตัวชี้วัดดังกล่าวได้ อาจส่งผลให้วิทยาลัยเกิดรายได้ที่ยั่งยืนต่อไป

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรทบทวนเป้าหมายขององค์กรให้ชัดเจนเพื่อการเติบโตอย่างยั่งยืน
2. ควรเร่งดำเนินการด้านการตลาดแบบเชิงรุก และสร้างการรับรู้ของผลิตภัณฑ์และบริการของวิทยาลัยต่อสาธารณะอย่างเป็นระบบ เพื่อนำมาสู่การบรรลุเป้าหมายขององค์กร
3. ควรมีแนวทางสำหรับการสื่อสารและมีเวทีพบปะส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาแผนการดำเนินงานและกิจกรรมสำหรับส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิตร่วมกันอย่างสม่ำเสมอ
4. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับคณาจารย์ที่สนใจด้านเทคโนโลยีทางการศึกษา และการบูรณาการความร่วมมือกับหน่วยงานในมหาวิทยาลัย เพื่อให้เกิดองค์ความรู้ที่หลากหลาย
5. ควรมีกลไกพัฒนาการสื่อสารภายในองค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและสม่ำเสมอ เพื่อให้บุคลากรสามารถปฏิบัติงานตามเป้าประสงค์ขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ
6. ควรให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล อาทิ กระบวนการสร้างแรงจูงใจและรักษาบุคลากรที่มีศักยภาพ



4. ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ วัฒนชัย

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 3 มกราคม 2566 ถึงวันที่ 2 กรกฎาคม 2567

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

ประเด็นที่น่าชื่นชม

ผู้อำนวยการเป็นผู้มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ทันสมัย มีความมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร และส่งเสริมให้การบริหารจัดการงานของอุทยานมีศักยภาพสูง สามารถปรับตัวต่อความเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว ทำให้อุทยานเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรม

ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรมีกลไกการพัฒนาด้านการสื่อสารองค์กรแก่ส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างการรับรู้เกี่ยวกับผลงานของอุทยาน รวมถึงการเพิ่มช่องทางในการรับฟังความต้องการอย่างมีประสิทธิภาพ
2. ควรมีแนวทางพัฒนาด้านการสื่อสารและการบริหารจัดการการประชุมกับบุคลากรภายในองค์กรให้มีประสิทธิภาพ โดยเน้นการถ่ายทอดข้อมูลให้เข้าใจง่าย กระชับ ชัดเจน และตรงประเด็น
3. ควรบริหารจัดการเวลาและจัดเรียงลำดับความสำคัญของการทำงานให้เหมาะสม โดยอาจมอบหมายให้บุคคลในทีมผู้บริหารเป็นผู้ปฏิบัติงานแทน
4. ควรให้ความสำคัญกับบุคลากรทุกระดับอย่างเท่าเทียม โดยมุ่งเน้นเรื่องการสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน ความเห็นอกเห็นใจ (Empathy) และการมองเห็นคุณค่าของบุคลากร



2.2

การกำกับดูแล ในเรื่องอื่น ๆ

1. ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชาระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติม และภาคการศึกษาที่ 1 ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567
2. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับปริญญาตรี เป็นกรณีพิเศษในปีการศึกษา 2567 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
3. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐานในปีการศึกษา 2567 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และ (เพิ่มเติม)
4. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายระยะเวลาการศึกษาแก่นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐานในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2567 ถึงภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2568 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) และเพิ่มเติม
5. ให้ความเห็นชอบเกณฑ์การจัดสรรรายได้ที่สูงกว่ารายจ่ายของศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร และศูนย์วิจัยทางคลินิก คณะแพทยศาสตร์ (หน่วยงานของส่วนงานวิชาการ)
6. อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารสวัสดิการที่พักอาศัยบุคลากร (แม่เหียะ) ครั้งที่ 1 และ ครั้งที่ 2
7. อนุมัติการมอบอำนาจให้สภาวิชาการพิจารณาการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 แทนสภามหาวิทยาลัย
8. อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาและขอขยายระยะเวลาการก่อสร้างงานจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2 ครั้งที่ 1 และครั้งที่ 2
9. อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารนวัตกรรมเศรษฐกิจฐานชีวภาพ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU BIOPOLIS) ครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 ครั้งที่ 3 ครั้งที่ 4 และครั้งที่ 5
10. อนุมัติก่องหนผู้กัณรายจ่ายข้ามปีงบประมาณในการเช่าชุดกล้องส่องตรวจทางเดินอาหารและท่อน้ำดี พร้อมชุดควบคุมสัญญาณภาพ จำนวน 1 ชุด การเช่าเครื่องช่วยหายใจชนิดควบคุมปริมาตร จำนวน 30 เครื่อง การเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 ประจำปี งบประมาณ 2567 โครงการจัดหาระบบจัดการตรวจสอบข้อมูลรั่วไหลและความเสี่ยงจากการถูกโจมตี (Dark Web) และโครงการระบบรวมศูนย์จุดเชื่อมต่อเอพีไอ (API Gateway)
11. อนุมัติก่องหนผู้กัณรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจ้างผลิตน้ำดื่มตราอ่างแก้ว ประจำปีงบประมาณ 2568 - 2570 และงานจ้างผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีบัญชี 2568 - 2569 ประจำปีงบประมาณ 2567 - 2568
12. อนุมัติก่องหนผู้กัณรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ รายการจ้างก่อสร้างอาคาร 60 ปี คณะมนุษยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



13. อนุมัติก่อนนี้ผู้กัณฑ์รายจ่ายข้ามปีงบประมาณงานจ้างบำรุงรักษาเครื่องแม่ข่ายของระบบเครื่องลูกข่ายเสมือน (VDI Server) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
14. อนุมัติก่อนนี้ผู้กัณฑ์รายจ่ายข้ามปีงบประมาณ รายการงานจ้างเหมาบริการพิมพ์เอกสาร/ถ่ายเอกสาร สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
15. อนุมัติก่อนนี้ผู้กัณฑ์รายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2567
16. อนุมัติก่อนนี้ผู้กัณฑ์รายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าชุดให้ยาระงับความรู้สึกแบบซับซ้อน จำนวน 23 ชุด คณะแพทยศาสตร์
17. อนุมัติบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 1 (เพิ่มเติมครั้งที่ 1 ครั้งที่ 2 และเพิ่มเติมครั้งที่ 3) และบัญชีที่ 2 (เพิ่มเติมครั้งที่ 2 และ 3) และบัญชีที่ 3 (เพิ่มเติมครั้งที่ 1)
18. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบรายงานการเงินของผู้สอบบัญชี ประจำปี 2566 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
19. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2566
20. รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2566 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
21. รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2566 ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์
22. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2567 (เดือนตุลาคม 2566 - กันยายน 2567)
23. รับทราบรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบ (เดือนธันวาคม 2566 - มกราคม 2567 เดือนกุมภาพันธ์ - มิถุนายน 2567 เดือนกรกฎาคม - กันยายน 2567) และรายงานผลการตรวจสอบโครงการที่มีผลกระทบสูงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี 2566 จำนวน 11 โครงการ
24. รับทราบรายงานการดำเนินการทางวินัยอย่างไม่ร้ายแรงกับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 3 ราย
25. รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติมครั้งที่ 21)
26. รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 (เพิ่มเติมครั้งที่ 41 - 48)





3

ภาคผนวก

รายงานประจำปี 2567



CU
M

ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ
ที่สภามหาวิทยาลัย
ได้มีมติอนุมัติในปี 2567



1 ข้อบังคับที่ออกใหม่และข้อบังคับที่ปรับปรุงใหม่ โดยยกเลิกข้อบังคับเดิม จำนวน 6 ฉบับ ประกอบด้วย

1.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ

1.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2553 ซึ่งได้ใช้บังคับมาเป็นเวลานานแล้วและได้ดำเนินการแก้ไขเพิ่มเติมมาโดยตลอด มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายชำระปรับปรุงข้อกฎหมายที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล โดยมีแนวทางให้รวบรวมและปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคลเป็นฉบับเดียว และให้ยกเลิกข้อบังคับว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยนำสาระสำคัญของข้อบังคับดังกล่าวมารวมไว้ในข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคลด้วยเพื่อให้การดำเนินงานด้านการบริหารงานบุคคลมีความคล่องตัวมีประสิทธิภาพมากขึ้น และเพื่อประโยชน์ต่อการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยมากที่สุด

1.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยการบริหารงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติม โดยยกเลิกฉบับเดิมและจัดทำเป็นร่างข้อบังคับฯ ฉบับใหม่ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมวิธีการบริหารงานของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจได้

1.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 ฉบับ

1.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งนักวิจัยชำนาญการ นักวิจัยชำนาญการพิเศษ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง นักวิจัยชำนาญการ นักวิจัยชำนาญการพิเศษ นักวิจัยเชี่ยวชาญ และนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษ พ.ศ. 2561 ให้มีความสอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2564 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565

1.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเทียบตำแหน่งทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2565 ซึ่งมีสาระสำคัญในการปรับปรุง ดังนี้

1. ปรับปรุงวิธีการและขั้นตอนในการยื่นขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
2. เพิ่มข้อกำหนดให้จัดทำรายชื่อสถาบันการศึกษาอื่นในประเทศหรือต่างประเทศที่มีเกณฑ์การพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการในระดับที่ไม่ต่ำกว่า มข. โดยจัดทำเป็นประกาศของคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ แล้วแจ้งให้สภามหาวิทยาลัยทราบ หากผู้ขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจากสถาบันการศึกษาอื่นตามรายชื่อนั้นมาแล้ว ก็ให้เทียบตำแหน่งทางวิชาการได้โดยไม่ต้องพิจารณาใหม่

3. เพิ่มเติมข้อกำหนด กรณีพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ อาจขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการในตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ หรือรองศาสตราจารย์ได้ ทั้งนี้ ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการกำหนด เพื่อเปิดโอกาสให้ผู้ดำรงตำแหน่งอื่น เช่น นักวิจัยจากมหาวิทยาลัยอื่นที่มีศักยภาพและมาบรรจุใน มข. สามารถขอเทียบตำแหน่งได้ เป็นต้น
4. แก้ไขเพิ่มเติมเงื่อนไขการกำหนดวันแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่ได้รับการเทียบตำแหน่ง จากเดิม 2 กรณี เป็น 4 กรณี เพื่อเป็นประโยชน์แก่ผู้ที่มีตำแหน่งทางวิชาการมาแล้วให้สามารถเทียบได้โดยไม่ต้องรอรระยะเวลา และสำหรับตำแหน่งศาสตราจารย์เป็นตำแหน่งที่ได้รับการโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งแล้ว จึงไม่ต้องมีกระบวนการเทียบตำแหน่ง
5. เพิ่มเติมเรื่องจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการในกระบวนการยื่นขอเทียบตำแหน่งทางวิชาการ
6. เพิ่มเติมเงื่อนไขรองรับผู้ที่ได้รับอนุมัติให้เทียบตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ให้สามารถนับระยะเวลาการดำรงตำแหน่งทางวิชาการต่อได้ ตั้งแต่วันที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการจากสังกัดเดิม เพื่อเข้าสู่อำนาจการขอตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นได้



1.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการสรรหาผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 1 ฉบับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยการสรรหาอธิการบดี พ.ศ. 2554 ซึ่งได้ใช้มาเป็นเวลานานแล้ว ให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาของกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) ลงวันที่ 20 ตุลาคม 2564 และแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา (ฉบับที่ 2) ลงวันที่ 10 พฤศจิกายน 2565 เพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางในการเสริมสร้างธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งมีแนวปฏิบัติที่เกี่ยวกับการสรรหาอธิการบดีของสถาบันอุดมศึกษาที่สำคัญประการหนึ่งกำหนดว่า ในการสรรหาอธิการบดี ให้สภาสถาบันอุดมศึกษาแต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดี และกำหนดหลักเกณฑ์ วิธีการสรรหา และเงื่อนไขการได้มาซึ่งอธิการบดี โดยคำนึงถึงความโปร่งใสและประสิทธิภาพในการบริหารงานของสถาบันอุดมศึกษาเป็นสำคัญ โดยคณะกรรมการสรรหาผู้สมควรดำรงตำแหน่งอธิการบดีควรมีองค์ประกอบ ดังนี้

1. บุคคลภายนอกไม่ต่ำกว่าสองในสามของกรรมการสรรหาทั้งหมด ทั้งนี้ ต้องมีกรรมการสภาสถาบันอุดมศึกษา ผู้ทรงคุณวุฒิไม่เกินหนึ่งในสามของกรรมการสรรหาทั้งหมด
2. บุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาต้องไม่เกินหนึ่งในสามของกรรมการสรรหาทั้งหมด โดยได้รับการคัดเลือกจากบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาและต้องมีผู้ดำรงตำแหน่งบริหารระดับรองอธิการบดีหรือผู้ช่วยอธิการบดีของผู้เข้ารับการสรรหาให้ดำรงตำแหน่งอธิการบดี

1.4 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารการเงินและทรัพย์สิน จำนวน 1 ฉบับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารการเงิน พ.ศ. 2551 โดยแก้ไขเพิ่มเติมสัดส่วนการจัดสรรเงินเข้ากองทุนพัฒนามหาวิทยาลัย เงินที่ใช้สำหรับทุนการศึกษา และเงินที่ใช้สำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัยโดยรวม และเพิ่มเติมวิธีการนำเงินรายได้ไปหาผลประโยชน์ ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น



2

ระเบียบที่ออกใหม่และระเบียบที่ปรับปรุงใหม่ โดยยกเลิกระเบียบเดิม จำนวน 2 ฉบับ

2.1 ระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา จำนวน 1 ฉบับ

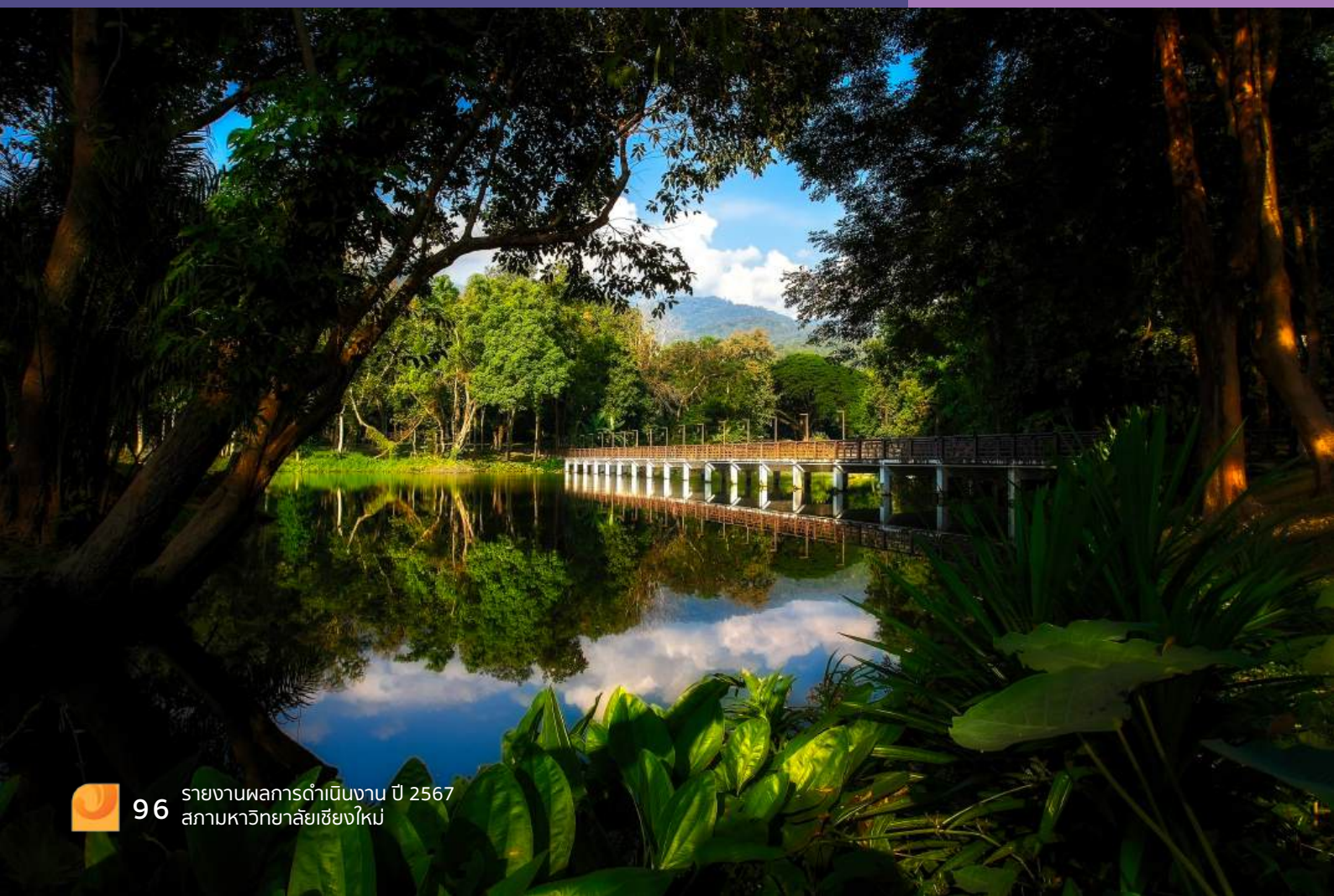
ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยอัตราค่าพัฒนาคุณภาพการศึกษาและค่ารักษาสถานภาพนักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกระเบียบ – เพื่อปรับอัตราค่าพัฒนาคุณภาพการศึกษาสำหรับนักเรียนที่เริ่มเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 1 และเริ่มเข้าเรียนชั้นมัธยมศึกษาปีที่ 4 ตั้งแต่ปีการศึกษา 2568 เป็นต้นไป

2.2 ระเบียบอื่น ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกระเบียบ – เพื่อปรับปรุงระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว พ.ศ. 2549 ซึ่งได้มาเป็นเวลานานแล้วให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานของหน่วยงานในปัจจุบัน โดยแก้ไขและเพิ่มเติมคำนิยามของคำสำคัญต่าง ๆ ปรับปรุงถ้อยคำเกี่ยวกับบททั่วไป เจตนารมณ์ของการจัดตั้งและพันธกิจของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์ ปรับปรุงถ้อยคำเกี่ยวกับอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการบริหารศูนย์ และปรับปรุงถ้อยคำเกี่ยวกับวิธีการได้มาและอำนาจหน้าที่ของผู้อำนวยการศูนย์



3

ประกาศที่ออกใหม่และประกาศที่ปรับปรุงใหม่ โดยยกเลิกประกาศเดิม จำนวน 10 ฉบับ

3.1 ประกาศเกี่ยวกับการแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน จำนวน 2 ฉบับ

3.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งและกำหนดอำนาจและหน้าที่หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งและกำหนดอำนาจและหน้าที่หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 โดยจัดทำเป็นประกาศฯ ฉบับใหม่ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมการแบ่งหน่วยงานและกำหนดอำนาจหน้าที่ของหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ โดยการควบรวมกองกับศูนย์ และเปลี่ยนชื่อกอง เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ

3.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในกอง ศูนย์ สำนักงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อยกเลิกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในกอง ศูนย์ สำนักงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 โดยจัดทำเป็นประกาศฯ ฉบับใหม่ ซึ่งมีการแก้ไขเพิ่มเติมการแบ่งงานในกอง ศูนย์ สำนักงานในสำนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยยุบเลิกงานในกองแผนงาน กองบริหารงานบุคคล กองพัฒนานักศึกษา และกองอาคารสถานที่และสาธารณูปโภค (ถูกลอมรวมเข้ากับศูนย์บริหารจัดการเมืองอัจฉริยะ) เพื่อให้สอดคล้องกับการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของหน่วยงานต่าง ๆ

3.2 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 7 ฉบับ

3.2.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดขนาดของส่วนงาน จำนวนตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการ และผู้ช่วยคณบดี พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ - เพื่อกำหนดขนาดของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเป็นส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3 และเพิ่มจำนวนรองผู้อำนวยการของส่วนงานอื่นที่เป็นส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3 ให้มีจำนวนรองผู้อำนวยการไม่เกิน 4 ตำแหน่ง รวมทั้งปรับปรุงการกำหนดขนาดของคณะอุตสาหกรรมเกษตร เป็นส่วนงานขนาดใหญ่ ระดับ 3 ประกอบกับได้มีการยุบเลิกส่วนงานและเปลี่ยนชื่อส่วนงานในบางส่วนงานมาก่อนหน้านี้แล้ว จึงเห็นสมควรปรับปรุงประกาศทั้งฉบับเพื่อให้สะดวกในการใช้อ้างอิง

3.2.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 โดยแยกเรื่องค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัย ตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี โดยออกมาเป็นประกาศเฉพาะเรื่องนี้ 1 ฉบับ พร้อมทั้งมีบัญชีค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารมหาวิทยาลัยตำแหน่งอธิการบดี รองอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี แนบท้ายประกาศ



3.2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหาร พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – ปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 โดยแยกเรื่องเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหาร ออกมาเป็นประกาศเฉพาะเรื่องนี้ 1 ฉบับ พร้อมทั้งมีบัญชีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหาร ซึ่งได้แก่ตำแหน่งคณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก รองคณบดี รองผู้อำนวยการสถาบัน/สำนัก ผู้ช่วยคณบดี หัวหน้าภาควิชา/สำนักวิชา และกลุ่มบริหารจัดการตั้งแต่ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยลงไปถึงถึงหัวหน้างาน/หัวหน้าฝ่าย แนบท้ายประกาศ

3.2.4 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – ปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 โดยแยกเรื่องอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ออกมาเป็นประกาศเฉพาะเรื่องนี้ 1 ฉบับ โดยมีบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ นักวิจัย อาจารย์สาธิต และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน) และเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุน (กลุ่มบริหารจัดการ กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป กลุ่มวิชาชีพเฉพาะ และกลุ่มบริการ) แนบท้ายประกาศ

3.2.5 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – ปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พ.ศ. 2562 โดยแยกเรื่องเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ออกมาเป็นประกาศเฉพาะเรื่องนี้ 1 ฉบับ โดยมีบัญชีเงินประจำตำแหน่ง และค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งประกอบด้วยเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ (คณาจารย์ นักวิจัย อาจารย์สาธิต และอาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐาน) และสายสนับสนุน (กลุ่มปฏิบัติการทั่วไป และกลุ่มวิชาชีพเฉพาะ) แนบท้ายประกาศ ทั้งนี้ได้มีการปรับปรุงเพิ่มการจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ในอัตราร้อยละ 25 ตามการปรับเพิ่มขึ้นของอัตราเงินเพื่อ โดยการจ่ายเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่ง ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ ก.บ. กำหนด ดังนี้

1. กรณีไม่มีผลงานภายในระยะเวลา 1 ปี ตามประกาศมหาวิทยาลัย ให้ปรับเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ (งบประมาณเงินรายได้) ลดลงร้อยละ 50 ของค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ ในปีถัดไป
2. กรณีไม่มีผลงานภายในระยะเวลา 2 ปี ติดต่อกัน ตามประกาศมหาวิทยาลัย จะไม่ได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ (งบประมาณเงินรายได้)
3. กรณีกลับมามีผลงานตามเกณฑ์ในปีใด ก็ให้ได้รับเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการตามที่กำหนด ในปีถัดไป

3.2.6 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการส่วนเพิ่มให้ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – กำหนดอัตราการจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งวิชาการส่วนเพิ่มให้กับคณาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อให้ได้รับสิทธิประโยชน์ในลักษณะเดียวกับคณาจารย์ที่เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ โดยการจ่ายค่าตอบแทนประจำตำแหน่งวิชาการของคณาจารย์ที่มีสถานภาพเป็นข้าราชการ ให้เป็นไปตามเงื่อนไขที่ กบม. กำหนด ดังนี้

1. ให้ได้รับค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการตามสิทธิข้าราชการ คือ “เงินประจำตำแหน่งวิชาการรวมกับค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ”
2. ให้ได้รับส่วนเพิ่มเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการ (ค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการคูณด้วยร้อยละ 25)
3. กรณีไม่มีผลงาน 1 ปี ให้ลดค่าตอบแทนลงร้อยละ 50 จากยอดเงินที่เพิ่ม (ส่วนเพิ่มร้อยละ 25 หาดด้วย 2)
4. กรณีไม่มีผลงานติดต่อกัน 2 ปี ไม่ได้รับส่วนเพิ่มร้อยละ 25
5. กรณีกลับมามีผลงานตามเกณฑ์ในปีใด ก็ให้ได้รับส่วนเพิ่มเป็นจำนวนร้อยละ 25 ของค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสายวิชาการตามที่กำหนด ในปีถัดไป

3.2.7 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อปรับปรุงประกาศมหาวิทยาลัยที่ออกโดยอธิการบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ซึ่งได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2553 แก้ไขเพิ่มเติมโดยประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งผู้บริหารในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2558 (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2560 (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2561 และ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566 แต่โดยที่มาตรา 30 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ประกอบกับข้อ 11.1 (3) ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2551 กำหนดให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคล มีอำนาจและหน้าที่ในการเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยในการพิจารณากำหนดบัญชีอัตราเงินเดือน และอัตราเงินประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้การออกประกาศในเรื่องนี้เป็นไปโดยชอบด้วยกฎหมาย มหาวิทยาลัยโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคลจึงได้เสนอขอปรับปรุงประกาศดังกล่าวข้างต้นเพื่อให้สภามหาวิทยาลัยอนุมัติและออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ที่ลงนามโดยนายกสภามหาวิทยาลัย

3.3 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดการศึกษาหลักสูตรควบสองปริญญาและหลักสูตรควบต่างระดับปริญญา ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2567

เหตุที่ออกประกาศ – เพื่อให้การจัดการศึกษาเป็นไปอย่างหลากหลาย ทันสมัย มีมาตรฐานและคุณภาพการศึกษา สอดคล้องกับความก้าวหน้าด้านวิชาการและวิชาชีพ เพื่อให้นักศึกษาได้ศึกษาในสองหลักสูตรที่แตกต่างกัน แต่มีส่วนสนับสนุนซึ่งกันและกันในระยะเวลาเดียวกัน ซึ่งอาจใช้เวลาศึกษาสั้นลงและประหยัดค่าใช้จ่ายในการศึกษา ทำให้นักศึกษามีความเชี่ยวชาญในศาสตร์ทั้งสองศาสตร์และสามารถเชื่อมโยงศาสตร์เหล่านั้นได้อย่างบูรณาการ เพื่อประโยชน์ในการรักษามาตรฐานการศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา และเพื่อให้การบริหารงานด้านวิชาการดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ



4

ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 1 ฉบับ

4.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 1 ฉบับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยระเบียบแบบนักษักษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมเรื่องการแต่งระเบียบของนักษักษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เหมาะสมต่อการดำเนินกิจกรรมการศึกษานักศึกษา โดยมีแนวคิดดังนี้

1. กิจกรรมการศึกษา อาทิ การเข้าชั้นเรียน การเข้าห้องสอบ ฝึกปฏิบัติ ฝึกงาน สหกิจศึกษาหรือกิจกรรมอื่นใดตามที่ได้รับมอบหมาย หรือการติดต่อหน่วยงานของมหาวิทยาลัย จะได้รับอนุญาตให้สวมระเบียบปกติหรือชุดสุภาพ หรือระเบียบในโอกาสพิเศษได้
2. คณะ/วิทยาลัย สามารถกำหนดรูปแบบเป็นอย่างอื่นได้ โดยออกเป็นประกาศของส่วนงานนั้น
3. ไม่แยกช่วงเวลาของการแต่งกาย (สามารถแต่งกายได้ทั้งในเวลาราชการและนอกเวลาราชการ)เพื่อให้เหมาะสมกับกิจกรรมการศึกษา เนื่องจากบางคณะ/วิทยาลัย มีการเรียนการสอนหรือการสอบ ในวันหยุดราชการ
4. รักษาแนวคิดของการแต่งกายด้วยชุดไทยหรือชุดพื้นเมืองในวันศุกร์ไว้

5

ระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 2 ฉบับ

5.1 ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 ฉบับ

ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกองทุน คณะกรรมการกองทุน และการบริหารกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม แก้ไขเพิ่มเติมถ้อยคำเกี่ยวกับองค์ประกอบของคณะกรรมการกองทุนสวัสดิการในส่วนที่เกี่ยวกับกรรมการที่แต่งตั้งจากรองอธิการบดีให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวในการปฏิบัติมากยิ่งขึ้นและแก้ไขเพิ่มเติมผู้ทำหน้าที่ผู้ช่วยเลขานุการให้สามารถพิจารณาเลือกจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยซึ่งปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคลได้หลากหลายมากขึ้น

5.2 ระเบียบอื่น ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - เพื่อแก้ไขนิยามคำว่า “ศูนย์ประสานงานวิจัย” เป็น “ประธานฝ่ายขับเคลื่อนงาน” และแก้ไขถ้อยคำในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์ฯ ให้สอดคล้องกับความในบทนิยามที่แก้ไขใหม่



6

ประกาศที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 5 ฉบับ

6.1 ประกาศเกี่ยวกับการจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน จำนวน 4 ฉบับ

6.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อยุบเลิก “วิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล” ซึ่งเป็นส่วนงานวิชาการ และ โอนพันธกิจ บุคลากร ทรัพย์สิน หนี้สิน และที่เกี่ยวข้อง ไปอยู่ภายใต้การดูแลของคณะอุตสาหกรรมเกษตร

6.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อยุบเลิก “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” ซึ่งเป็นส่วนงานวิชาการภายใน และ โอนบรรดากิจการไปจัดตั้งเป็นหน่วยงานใหม่ของคณะอุตสาหกรรมเกษตรมีฐานะเทียบเท่าภาควิชาเรียกว่า “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” โดยคงพันธกิจเดิมและให้ใช้ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วยงานของ ส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน ในการบริหารหน่วยงานที่จะจัดตั้งใหม่

6.1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในคณะแพทยศาสตร์โดยจัดตั้ง “ภาควิชา ชีวสารสนเทศทางการแพทย์และระบาดวิทยาคลินิก” เป็นหน่วยงานใหม่ในคณะแพทยศาสตร์ แก้ไขชื่อบัณฑิตวิทยาลัย เป็น “วิทยาลัยพหุวิทยาการ และสหวิทยาการ” และแก้ไขชื่อสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็น “สถาบันวิจัยพหุศาสตร์” ในทุกแห่งที่ปรากฏอยู่ในประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น เนื่องจากประกาศมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566 และ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566 ได้เปลี่ยน ชื่อสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็น “สถาบันวิจัยพหุศาสตร์” และบัณฑิตวิทยาลัย เป็น “วิทยาลัยพหุวิทยาการ และสหวิทยาการ” และได้ประกาศในราชกิจจานุเบกษาแล้ว เมื่อวันที่ 21 เมษายน 2566 และวันที่ 27 ตุลาคม 2566 โดย มีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2566 และวันที่ 28 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป ตามลำดับ

6.1.4 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 16) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อยุบเลิก “ศูนย์บริการธุรกิจอุตสาหกรรมเกษตร” และจัดตั้ง “ศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์” ซึ่งเป็นหน่วยงานมีฐานะเทียบเท่าภาควิชาของคณะอุตสาหกรรมเกษตร

6.2 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ จำนวน 1 ฉบับ

ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง ครุยุประจําตำแหน่ง ครุยุวิทยฐานะ และอํานวยการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2567

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เนื่องจาก “บัณฑิตวิทยาลัย” ได้รับอนุมัติให้เปลี่ยนชื่อเป็น “วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ” เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทการดำเนินงานมากยิ่งขึ้น ซึ่งวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ เป็นส่วนงาน วิชาการที่ทำหน้าที่บริหารจัดการด้านการเรียนการสอนในลักษณะเดียวกันกับคณะวิชา มีการบริหารจัดการหลักสูตร พหุวิทยาการและสหวิทยาการ จึงออกประกาศเพื่อกำหนดให้สีม่วงดอกตะแบกเป็นสีประจำวิทยาลัยพหุวิทยาการและ สหวิทยาการ สำหรับใช้เป็นสีแถบกำมะหยี่ผ้าคล้องคอด้านนอกของครุยุวิทยฐานะสำหรับผู้สำเร็จการศึกษาในวิทยาลัย พหุวิทยาการและสหวิทยาการ พร้อมทั้งยกเลิกสีบานเย็นซึ่งเป็นสีประจำบัณฑิตวิทยาลัย



๖๐ ปี
แห่งการสถาปนา
มหาวิทยาลัย
เชียงใหม่





ภาพปกจาก...
โครงการประกวดภาพถ่ายมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในวาระครบรอบ 60 ปี
ในหัวข้อ "ภาพแห่งความทรงจำ ความสวยงามที่ยังยืนผ่านเลนส์"
รางวัลรองชนะเลิศลำดับที่ 2 ประเภทประชาชนทั่วไป
คุณพิศกรธรส คำแดง