



# รายงานผลการดำเนินงานของ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ 2568



SOCIAL  
SUSTAINABLE

## ANNUAL REPORT 2025

UNIVERSITY COUNCIL, CHIANG MAI UNIVERSITY



อตตํานํ ทมยนุติ ปณทิตา  
บัตทิตทงทลย ยํอมฝีกตน

- พุทรสุกาษิตประจํามหาวิทยาลัย -



## สารจาก.. นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในช่วงปี 2568 ที่ผ่านมา เป็นปีที่โลกต้องเผชิญกับความท้าทายและการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็ว (Global Disruption) ในทุกมิติ ไม่ว่าจะเป็นด้านเทคโนโลยี ภูมิรัฐศาสตร์ หรือวิกฤตสิ่งแวดล้อม ในฐานะนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ผมมีความมุ่งมั่นที่จะนำพามหาวิทยาลัยร่วมกับผู้บริหารและหัวหน้าส่วนงานให้ก้าวข้ามขีดจำกัดเดิม ๆ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่ทรงพลังในระดับสากล ระดับประเทศ และเป็นที่ยิ่งของสังคมอย่างแท้จริง รายงานผลการดำเนินงานฉบับนี้ไม่เพียงแต่สะท้อนภาพความสำเร็จในรอบปีที่ผ่านมา แต่ยังเป็นหมุดหมายสำคัญที่แสดงถึงนโยบายเชิงรุกที่สภามหาวิทยาลัยได้ขับเคลื่อนร่วมกับฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัย โดยมีหัวใจสำคัญหลายประการ อาทิ

(1) การปรับตัวสู่โลกยุคใหม่ เรามุ่งเน้นการสร้างระบบการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ที่ไม่จำกัดเพียงในห้องเรียน แต่คือการบ่มเพาะทักษะแห่งอนาคต เพื่อให้คนทุกช่วงวัยเข้าถึงองค์ความรู้ได้ตลอดเวลา และเพื่อให้บัณฑิตและบุคลากรของเราเป็น “Change Agents” ที่พร้อมขับเคลื่อนสังคมในทุกสถานการณ์ในยุคดิจิทัล

(2) การสร้างเครือข่ายยุทธศาสตร์ เราได้ขับเคลื่อนความร่วมมือระหว่างสถาบันการศึกษาและภาคเอกชนชั้นนำทั้งภายในประเทศและระดับนานาชาติ เพื่อสลายกำแพงทางวิชาการ เช่น เวทีความร่วมมือ “ภาคีไตรมิตร” ระหว่างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยมหิดล และจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาภาควิชาการ วิจัย นวัตกรรม และนโยบายสาธารณะร่วมกัน และได้สร้างความร่วมมือกับบริษัทชั้นนำระดับโลก อย่างบริษัทเนสท์เล่ (Nestlé) เกี่ยวกับการขับเคลื่อนหลักสูตรของมหาวิทยาลัยด้านความยั่งยืนในมิติต่าง ๆ เป็นต้น

(3) เศรษฐกิจสร้างสรรค์และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยได้แสดงบทบาทสำคัญในการดึงศักยภาพของ “ล้านนาสร้างสรรค์” มาผนวกกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ เพื่อสร้าง Soft Power ที่แข็งแกร่ง ช่วยยกระดับคุณภาพชีวิตและเศรษฐกิจในระดับท้องถิ่นให้ก้าวไกลสู่ระดับสากลอย่างยั่งยืน และ

(4) ธรรมาภิบาลและความยั่งยืน สภามหาวิทยาลัยยึดมั่นในหลักธรรมาภิบาล ความโปร่งใส และการบริหารจัดการที่ทันสมัย โดยใช้เทคโนโลยีเข้ามาเพิ่มประสิทธิภาพ ควบคู่ไปกับการขับเคลื่อนเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นต้นแบบของการพัฒนาที่สมดุล

ผมขอขอบคุณกรรมการสภามหาวิทยาลัย คณะผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากรทุกท่าน ที่เปรียบเสมือนฟันเฟืองสำคัญในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้ก้าวไปข้างหน้าอย่างมั่นคง พลังความร่วมมือของบุคลากร มช. ทุกท่าน คือเครื่องยืนยันว่า มหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะยังคงเป็นสถาบันการศึกษาที่มีเกียรติภูมิ เป็นแสงสว่าง และที่ยิ่งของประชาชน และเป็นกำลังสำคัญในการสร้างสรรค์สังคมไทยให้เข้มแข็งในเวทีโลกได้อย่างยั่งยืนสืบไป

ศาสตราจารย์พิเศษ ดร.สุเทียรต์ เสดียรไทย  
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

# สารบัญ

**1** ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ  
สมรรถนะหลักขององค์กร  
ค่านิยม วัฒนธรรมองค์กร

**2** กระบวนการปรับแผนพัฒนาการศึกษา  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13  
(พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุง  
ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

**3** บทสรุปผู้บริหาร

**8** กรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**12** โครงสร้าง  
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**13** อำนาจหน้าที่  
ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**14** การประชุม  
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

**16** การบริหารงาน  
ของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

**19** ผลการดำเนินงาน  
ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้  
ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย  
เชียงใหม่ พ.ศ. 2551

**57** ผลการดำเนินงาน  
ในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่  
กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับ  
ที่เกี่ยวข้อง

**85** ภาคผนวกรายงานประจำปี 2568





## ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรก ในส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐและเจตนารมณ์ของประชาชนในภาคเหนือ ให้เป็นศูนย์กลางทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยประโยชน์แก่ท้องถิ่นและประเทศชาติ โดยส่วนรวม

มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นที่แห่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้ ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นในจรรยาบรรณและคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม

บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พึงฝึกฝึในการฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคนและครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม

## สมรรถนะหลักขององค์กร

การบูรณาการความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาที่หลากหลาย เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน

## ค่านิยม

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

### Excellence

การมุ่งมั่นสู่ความเป็นเลิศ

- มุ่งเน้นคุณภาพความเป็นเลิศ
- มุ่งเน้นประสิทธิภาพของงาน
- เน้นความคล่องตัว
- องค์กรแห่งการเรียนรู้



### Community Engagement

การเชิดชูรับใช้สังคม

- สร้างความรักความผูกพันองค์กร
- มุ่งเน้นท้องถิ่นและมีความรับผิดชอบต่อสังคม

### Morality

การยึดหลักธรรม

- ยึดหลักธรรมาภิบาล
- เชิดชูคุณธรรม
- พัฒนาจิตอาสา/จิตสาธารณะ/จิตบริการ

### Unity

รวมพลังเป็นหนึ่งเดียว

- ทำงานเป็นทีม

## วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมด้วย ช่วยกัน

## วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม

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

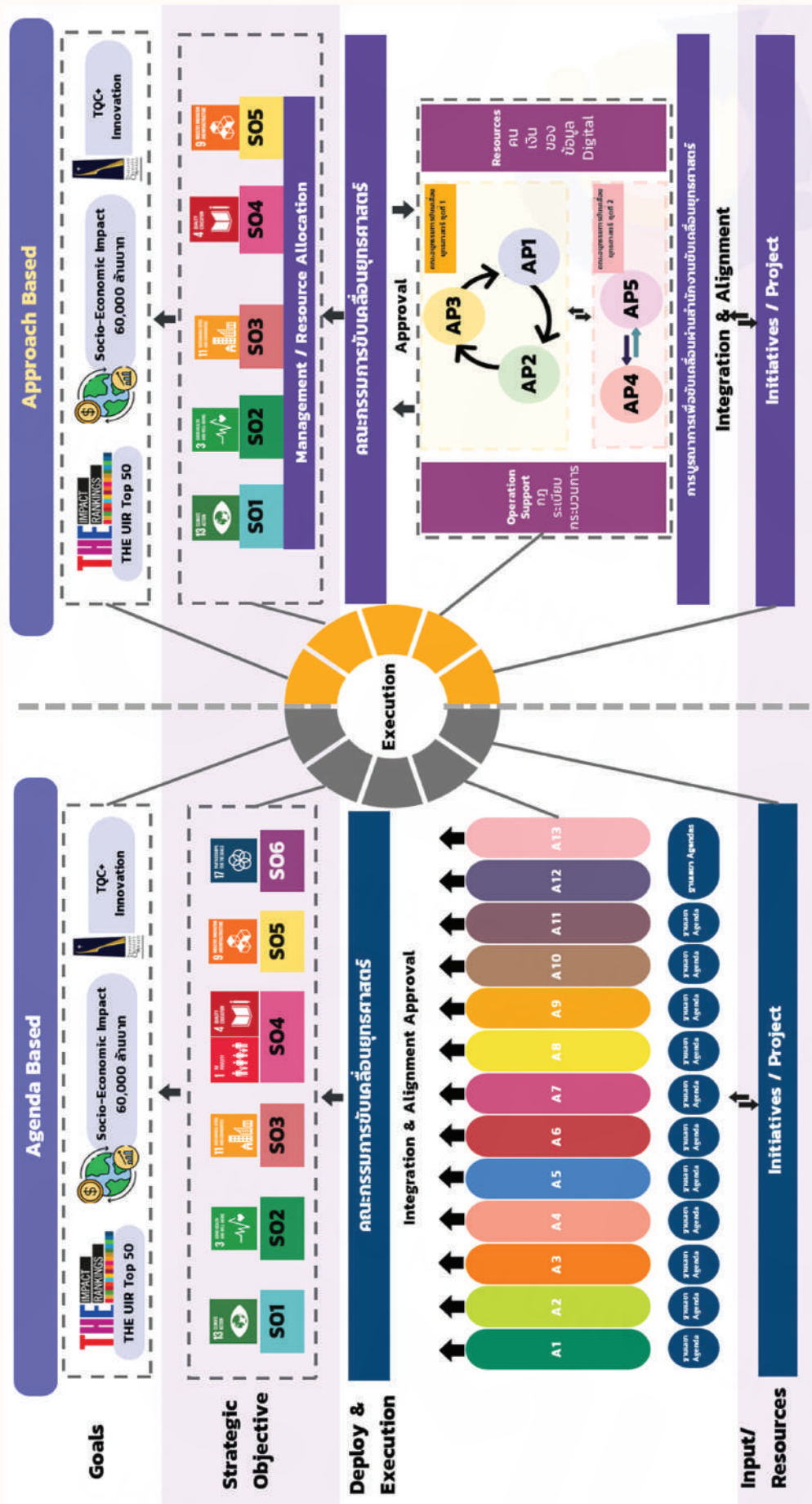
## พันธกิจ

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

# กระบวนการรับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) : ปรับปรุงงบประมาณ พ.ศ. 2568

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

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



# บทสรุปผู้บริหาร

## ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2568

ในปี 2568 สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการประชุมทั้งหมด 12 ครั้ง มีระเบียบวาระการประชุมทั้งสิ้น 371 เรื่อง จำแนกเป็นระเบียบวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบ 84 เรื่อง ระเบียบวาระนโยบาย 16 เรื่อง ระเบียบวาระการแต่งตั้งผู้บริหารหรือคณะกรรมการตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด 34 เรื่อง ระเบียบวาระการเสนอเพื่อพิจารณา 123 เรื่อง และระเบียบวาระเสนอเพื่อทักท้วง 114 เรื่อง ในบรรดา วาระเหล่านี้อาจจำแนกผลการดำเนินงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

### 1 ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มีประเด็นสาระสำคัญ ประกอบด้วย

#### 1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย โดยมีเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- (1) การนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) มาใช้ทดแทนการประเมินผลการสอนในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- (2) โครงการกลุ่มบูรณาการด้านปัญญาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU AI School)
- (3) แนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนัก (ส่วนงานอื่น)
- (4) การให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ จำนวน 16 ส่วนงาน

#### 1.2 การออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย รวมทั้งหมด 14 ฉบับ โดยออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศใหม่ จำนวน 6 ฉบับ (รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศเดิม โดยยกเลิกฉบับเดิมทั้งฉบับ) และออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 8 ฉบับ ซึ่งมีข้อบังคับและระเบียบที่สำคัญ อาทิ

- (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ พ.ศ. 2568
- (2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยศาสตราจารย์คลินิกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2568
- (3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ พ.ศ. 2568
- (4) ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปฏิบัติงานและการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568



**1.3 อนุมัติการเปิดสอนและการปิดหลักสูตร**  
**การศึกษา** โดยอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 2 จำนวน 6 หลักสูตร และอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 149 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 194 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร



**1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา** โดยมีผู้สำเร็จ การศึกษารวมทั้งสิ้น 7,922 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร จำนวน 117 คน ระดับอนุปริญญา จำนวน 22 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 6,419 คน ระดับ ประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 61 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 1,082 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวน 12 คน และระดับปริญญาเอก จำนวน 209 คน รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน



**1.5 การทบทวนโครงสร้างองค์กรของส่วนงาน**  
**รวมจำนวน 4 ส่วนงาน ดังนี้**

- การเปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ จากเดิม “งานประชาสัมพันธ์” เป็น “งานสื่อสารองค์กร”
- การเปลี่ยนชื่อหน่วยงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จากเดิม “ภาควิชาทันตกรรมครอบครัวและชุมชน” เป็น “ภาควิชาทันตกรรมทั่วไปขั้นสูงและทันตสาธารณสุข”
- การเปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 2 งาน ได้แก่ “งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา” จากเดิมเป็น “งานยุทธศาสตร์และแผน” และ “งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการ และวิเทศสัมพันธ์” จากเดิมเป็น “งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์” และจัดตั้ง “งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม” เป็นงานใหม่ในสำนักงาน คณะสังคมศาสตร์
- การเปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ จากเดิม “งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพ การศึกษา” เป็น “งานยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร”

**1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณ**  
**รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569**

โดยได้อนุมัติงบประมาณรายรับของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 24,300,695,600 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 6,182,604,800 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 18,118,090,800 บาท และได้อนุมัติงบประมาณรายจ่ายเพื่อใช้ในการบริหารงาน และการดำเนินงานด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 24,200,064,400 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 6,182,604,800 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 18,017,459,600 บาท



**1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และ คณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ** โดยมี การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวน 6 ราย ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบัน จำนวน 1 ราย และ ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 1 ราย รับทราบการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้า ภาควิชาและหัวหน้าสำนักวิชา จำนวน 26 ราย รวมทั้งได้ แต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ และการมอบอำนาจในการ บริหารงานบุคคล จำนวน 85 เรื่อง

**1.8 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ** โดยมี การแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกเป็น ผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 82 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 50 คน ศาสตราจารย์ จำนวน 23 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ พิเศษ จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ) จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์คลินิก จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์อาคันตุกะ จำนวน 1 คน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 4 คน และ รับทราบการเทียบตำแหน่งวิชาการ จำนวน 12 คน และแต่งตั้งนักวิจัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น 15 คน โดยเป็นนักวิจัย ชำนาญการ จำนวน 4 คน นักวิจัยเชี่ยวชาญ จำนวน 3 คน และนักวิจัยชำนาญการพิเศษ จำนวน 8 คน

## 2 ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อ บังคับที่เกี่ยวข้อง

- 2.1 การให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงาน การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี และ หัวหน้าส่วนงาน จำนวนทั้งสิ้น 9 ส่วนงาน โดย เป็นการประเมินผลครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่ง ครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 4 ส่วนงาน และครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 5 ส่วนงาน
- 2.2 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2567 - มีนาคม 2568)
- 2.3 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2568 (เดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568)
- 2.4 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบ หลักสูตรของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการศึกษาพิเศษ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 และคาดว่า จะทำการปิดหลักสูตรเมื่อไม่มีนักศึกษาคงค้าง
- 2.5 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมให้อาจารย์ประจำ หลักสูตรของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา สรีรวิทยา ฉบับปี พ.ศ. 2556 ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548



- 2.6 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิต ศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2568
- 2.7 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษา ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์ มาตรฐาน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ถึงภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2569
- 2.8 ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอน โดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่า ร้อยละ 50 ของกระบวนวิชาระดับ ปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1 และ ภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568

- 2.9 รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติมครั้งที่ 50 - ครั้งที่ 57
- 2.10 รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 1 (1) (เพิ่มเติมครั้งที่ 4 - ครั้งที่ 7) และบัญชีที่ 2 (เพิ่มเติมครั้งที่ 4 - ครั้งที่ 5)
- 2.11 รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2568 เพิ่มเติมครั้งที่ 1 และขอมอบอำนาจให้คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) พิจารณาอนุมัติบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาเพิ่มเติมแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2568 แทนสภามหาวิทยาลัย
- 2.12 อนุมัติแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2575
- 2.13 อนุมัติแผนบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
- 2.14 รับทราบการปรับลดงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เงินบำรุงอื่น คณะสัตวแพทยศาสตร์)
- 2.15 รับทราบผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์
- 2.16 รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัยประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
- 2.17 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม (ครั้งที่ 2 - ครั้งที่ 4)
- 2.18 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และเพิ่มเติม (ครั้งที่ 1)
- 2.19 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 จากเงินอุดหนุนทั่วไปที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี (เพิ่มเติม)
- 2.20 อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจัดซื้อลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ Adobe มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.21 อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 และช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 และงานจัดซื้อระบบฐานข้อมูล THE DataPoints Portal
- 2.22 อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำน้ำอุ่น สำหรับติดตั้งอาคารที่พักบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.23 อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจ้างควบคุมงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคารและงานภูมิสถาปัตยกรรม อาคารศูนย์บริการทางการแพทย์หรือภูมูไซย จังหวัดลำพูน
- 2.24 ให้ความเห็นชอบการพิจารณาสั่งจ้างก่อสร้างงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคารศูนย์บริการสุขภาพและสาธารณสุขพร้อมที่จอดรถ จำนวน 1 รายการ และรับทราบการอนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
- 2.25 อนุมัติสั่งจ้างก่อสร้างงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคารและงานภูมิสถาปัตยกรรม อาคารศูนย์บริการทางการแพทย์หรือภูมูไซย จังหวัดลำพูน และรับทราบการอนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ

- 2.26 อนุมัติขยายระยะเวลาก่อสร้างงานจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2 ครั้งที่ 3
- 2.27 ให้ความเห็นชอบการทบทวนนโยบายการลงทุนและข้อจำกัดในการลงทุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (แบบที่ 1 และแบบที่ 2) ในการบริหารเงินกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.28 ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนในการบริหารเงิน กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพิจารณาการจัดสรรเงินลงทุนของกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กองทุนพัฒนาของส่วนงาน และเงินของส่วนงานที่ร่วมลงทุนให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ได้รับการคัดเลือก
- 2.29 ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 4 ราย เป็นกรรมการในคณะกรรมการอำนวยการประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้าน ฟิสิกส์ แทนตำแหน่งที่ครบวาระ
- 2.30 ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์ แทนตำแหน่งที่ว่างลง
- 2.31 รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแบบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติมครั้งที่ 22 - ครั้งที่ 27)
- 2.32 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2567
- 2.33 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : รายงานผลการตรวจสอบ ประจำปี พ.ศ. 2567 และรายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ดี ประจำปี 2567 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.34 รับทราบรายงานแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม ไตรมาสที่ 3 ปีงบประมาณ 2568
- 2.35 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบรายงานการเงินของผู้สอบบัญชี ประจำปี 2567 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- 2.36 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบ ประจำปีเดือน ตุลาคม 2567 - เมษายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบโครงการ CMU Presidential Scholarships และโครงการทุนผู้ช่วยสอน (Teaching Assistantship) และทุนผู้ช่วยนักวิจัย (Research Assistantship) ระยะที่ 2
- 2.37 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบ ประจำปีเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 เพิ่มเติม
- 2.38 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบ ประจำปีเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบโครงการต่าง ๆ



## กรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย  
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ



รศ. ดร.นอคุณ สิทธิพงศ์  
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช



พศ. ดร.นิพนธ์ ตวานนท์



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  
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่  
วันที่ 4 มิ.ย. 2567 – 9 ก.ย. 2568)



รศ. นพ.สรนิต ศิลธรรม



นางจิวรรณ ธาราสิริชัยติ



รศ. นพ.สมศักดิ์ เชาววิศิษฐ์เสรี



นายบุญญนิตย์ วงศ์รักมิตร



ดร.วิโร ไสน์ติประภาพ



ดร.กิติพงษ์ พร้อมวงศ์

## กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง



ศ. ดร. บพ.พงษ์รัช ศรีวิฑิตมงคล  
อธิการบดี



นางนาธีรัตน์ จันทรมังกร  
ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่



นายสุมิตร เพชรากิรัชต์

นายกสมาคมนักศึกษาเก่า  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



นายพร พรหมหาราช

ประธานสภาพนักงาน  
ดำรงตำแหน่งตั้งแต่  
วันที่ 20 ส.ค. 2566 – 30 ก.ย. 2568



พศ. ดร.คมสันติ โชคถวาย

ประธานสภาพนักงาน  
ดำรงตำแหน่งตั้งแต่  
วันที่ 3 ธ.ค. 2568 – ปัจจุบัน

## กรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี



ศ.ปฎิบัติ ดร.ชรินทร์ เตชะพันธุ์

รองอธิการบดี





**กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงาน**



ศ. ดร.สาคร พรประเสริฐ



รศ. ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์

**กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ**



ผศ. บพ.รณินนิตย์ สีสพันธ์



ผศ. ดร.ณัฐ วรรณยศ



ผศ. ดร.ศักดา สวาทะนันท์

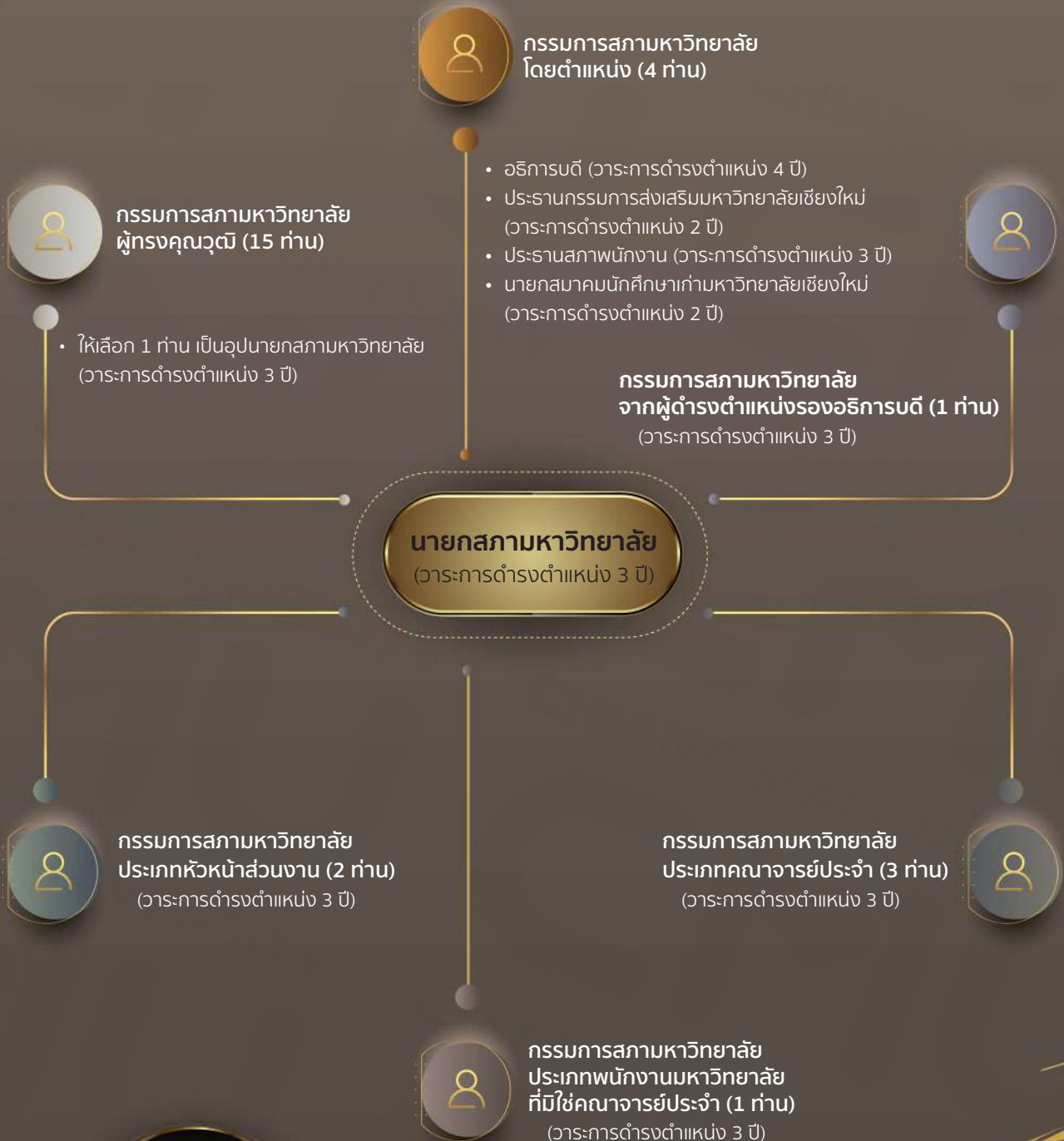
**กรรมการสภามหาวิทยาลัย  
ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย  
ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ**



นายสัจจะ ตันจันทรพงศ์

# โครงสร้างสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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



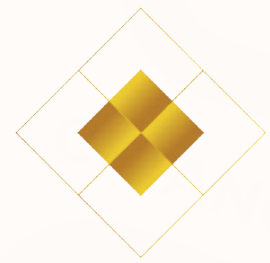
**รวม  
27  
ท่าน**

# อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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

- 1 กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
- 2 ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
- 3 ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและระเบียบสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
- 4 อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการยุบ รวม เปลี่ยนแปลง และยกเลิกหลักสูตร
- 5 อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบการจัดการศึกษาร่วมของสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัยอื่น
- 6 อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร 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 ที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

# การประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



การประชุมสภามหาวิทยาลัย มีการประชุม จำนวน 12 ครั้ง ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2568 มีจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัยเข้าร่วมการประชุมเฉลี่ยตลอดทั้งปี 2568 ร้อยละ 96.08 โดยกำหนดการประชุมส่วนใหญ่จะเป็นทุกวันเสาร์ที่ 4 ของทุกเดือน มีจำนวนระเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 371 เรื่อง ดังแสดงในแผนภาพสรุประเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัย ดังนี้

ครั้งที่	แจ้งที่ประชุม ทราบ	นโยบาย	แต่งตั้ง ผู้บริหาร/กรรมการ	พิจารณา	กักกัวง	รวม
ครั้งที่ 1	5	1	9	10	5	30
ครั้งที่ 2	4	2	4	10	3	23
ครั้งที่ 3	9	2	5	13	5	34
ครั้งที่ 4	6	2	5	8	6	27
ครั้งที่ 5	8	0	0	7	13	28
ครั้งที่ 6	8	2	1	10	13	34
ครั้งที่ 7	7	2	1	7	8	25
ครั้งที่ 8	6	2	2	13	16	39
ครั้งที่ 9	7	0	0	9	14	30
ครั้งที่ 10	10	2	3	7	12	34
ครั้งที่ 11	6	0	0	14	1	21
ครั้งที่ 12	8	1	4	15	18	46
<b>รวม</b>	<b>84</b>	<b>16</b>	<b>34</b>	<b>123</b>	<b>114</b>	<b>371</b>



## เรื่องแจ้งที่ประชุมทราบ 84 เรื่อง

- ▶ สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เสด็จฯ แทนพระองค์ไปพระราชทานปริญญาบัตรแก่ผู้สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ครั้งที่ 60)
- ▶ กำหนดวันเสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์ไปทรงเปิดอาคารสัตวเวชบำบัด รุ่ง คณะสัตวแพทยศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และเสด็จพระราชดำเนินไปในพิธีทูลพระขวัญ ณ วัดเจดีย์หลวงวรวิหาร จังหวัดเชียงใหม่
- ▶ การจัดงานเฉลิมฉลองครบรอบ 60 ปี แห่งการสถาปนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ จำนวน 7 ราย
- ▶ ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ผ่านมา
- ▶ ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชา ระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
- ▶ แนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนัก (ส่วนงานอื่น)
- ▶ สรุปการประชุมความร่วมมือระหว่างมหาวิทยาลัยมหิดลและมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ THE Impact Rankings 2025 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- ▶ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับรางวัลพระปกเกล้า ด้านสำนักพลเมือง
- ▶ บัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติม
- ▶ คณาจารย์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับการจัดอันดับเป็นนักวิทยาศาสตร์ของประเทศไทย
- ▶ อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
- ▶ แต่งตั้งศาสตราจารย์อาคันตุกะ
- ▶ โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์
- ▶ แต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาสำนักวิชาในคณะต่าง ๆ
- ▶ รายงานการเข้าร่วมโครงการ Thailand-Guangdong Medical & Health Cooperation ณ นครกว่างโจว และเมืองเซินเจิ้น สาธารณรัฐประชาชนจีน และบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ภายใต้แนวคิด “มาเหนือ MAKE” ระหว่างมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบริษัทสยามพิวรรธน์ จำกัด

## เรื่องนโยบาย 16 เรื่อง

- ▶ แผนปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ โครงการการยกระดับนวัตกรรมของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ระบบนิเวศนวัตกรรมระดับโลกผ่านกลไกกองทุน Raisewell Ventures
- ▶ โครงการกลุ่มบูรณาการด้านปัญญาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU AI School)
- ▶ โครงการ Golden Handshake
- ▶ การทบทวนนโยบายการลงทุนและข้อจำกัดในการลงทุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (แบบที่ 1) และ (แบบที่ 2) ในการบริหารเงินกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

## เรื่องแต่งตั้งผู้บริหาร/นรสมการ 34 เรื่อง

- ▶ แต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน และหัวหน้าภาควิชา
- ▶ แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการกำกับการบริหารความเสี่ยง
- ▶ แต่งตั้งกรรมการในคณะกรรมการติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- ▶ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาอธิการบดี
- ▶ แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาวิชาการ กรรมการพิจารณาปริญญาเกิตติมศักดิ์ กรรมการอุทธรณ์และร้องทุกข์

## เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา 123 เรื่อง

- ▶ อนุมัติร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ
- ▶ ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน
- ▶ อนุมัติงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2568 (เพิ่มเติม)
- ▶ อนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ
- ▶ พิจารณากำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำ อัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ

## เรื่องกักก้อง 114 เรื่อง

- ▶ อนุมัติหลักสูตรใหม่ ขั้นตอนที่ 2
- ▶ อนุมัติการปรับปรุงหลักสูตร
- ▶ อนุมัติการปิดสอนหลักสูตร
- ▶ แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน/ส่วนงานวิชาการภายใน
- ▶ อนุมัติให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา

# การบริหารงานของ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย  
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พศ. ทพ.พีริยะ เชิดสกรกุล  
เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย



นายทนงศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน  
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย



นายปรีดา ศิริรังษี



นางมัทนา สุกินสีล  
ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงานตามภารกิจ  
ของสภามหาวิทยาลัย



นายเกรียงไกร ใจใส  
หัวหน้างานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย



นายอุดมศักดิ์ กำไลเพชร  
หัวหน้างานนโยบายและประเมินผล



นางจันทร์ตรี มายัง



นายมนัส โภชนา



นางวราวรรณ ปั่นทอง



นายอดิศร ไข่มคำ



ว่าที่ ร.ต.หญิงอารยา อริยะเครือ



นายคมเคี้ยว รักษ์สวัสดิ์



นางสาวจิราภา บุชนารถ



นางสาวนลิสชา รัตนกิจ

## การแบ่งงานและกำหนดอำนาจและหน้าที่ของงานในสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

ในสำนักงานสภามหาวิทยาลัยแบ่งงานออกเป็น 2 งาน ดังนี้

### 1 งานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย มีบทบาทหน้าที่ ดังนี้

- ◆ สนับสนุนการปฏิบัติงานตามอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยที่บัญญัติไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ที่เกี่ยวข้องกับกิจการสภามหาวิทยาลัย
- ◆ ทำหน้าที่ฝ่ายเลขานุการและประสานงานในการประชุมของสภามหาวิทยาลัย คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ ที่สภามหาวิทยาลัยแต่งตั้ง รวมทั้งให้การสนับสนุนแก่คณะกรรมการ คณะอนุกรรมการ หรือบุคคลที่สภามหาวิทยาลัยมอบอำนาจให้กระทำการใด ๆ อันอยู่ในอำนาจและหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัย
- ◆ ดูแลรับผิดชอบการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย และอธิการบดี รวมทั้งการคัดเลือกหรือเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัยจากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน คณาจารย์ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ
- ◆ การประสานงานและหรือเสนอเรื่องอันอยู่ในอำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยไปยังส่วนราชการ ที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย และส่วนราชการต่าง ๆ ตามที่กฎหมายกำหนด
- ◆ ประสานงาน กลั่นกรอง สอบทานและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลหมาย เพื่อยกร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ และคำสั่งของมหาวิทยาลัยที่เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณา
- ◆ ดูแลรับผิดชอบงานบริหารและธุรการของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
- ◆ เผยแพร่ข้อมูลข่าวสารของสภามหาวิทยาลัยให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และส่วนงานของมหาวิทยาลัย 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

# 1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนา ของมหาวิทยาลัย

## 1.1.1 นโยบายและแผนระดับมหาวิทยาลัย

### 1. การนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) มาใช้ทดแทนการประเมินผลการสอน ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบการนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) มาใช้ทดแทนการประเมินผลการสอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการตามที่เสนอ

ตามที่กระบวนการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จะมีขั้นตอนที่ต้องดำเนินการประเมินผลการสอนและเอกสารประกอบการสอนตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 ซึ่งกำหนดให้ผู้ขอตำแหน่งทางวิชาการต้องมีคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งความรู้ความสามารถ มีผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอนตามที่กำหนดในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอน ผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีนโยบายพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะที่สอดคล้องกับภารกิจ Reskilled/ Upskilled โดยการพัฒนาผ่านเครื่องมือการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) ซึ่งรวมถึงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เพื่อเพิ่มทักษะและ

สมรรถนะในระดับต่าง ๆ ทั้งสมรรถนะพื้นฐาน (General Competency) และสมรรถนะเฉพาะตำแหน่งงานสายวิชาการ โดยมีความร่วมมือจากหลายหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เช่น ศูนย์นวัตกรรมการสอนและการเรียนรู้ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา และสำนักงานบริหารงานวิจัย เป็นต้น ซึ่งเมื่อบุคลากรสายวิชาการผ่านการพัฒนาตามแผนแล้ว จะได้รับสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) เป็นเครื่องสะท้อนความสำเร็จในการพัฒนาตนเอง ซึ่งเครื่องมือดังกล่าวมีความครอบคลุมและมีความน่าเชื่อถือได้ในการประเมิน ซึ่งอาจนำมาใช้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการทดแทนการประเมินผลการสอนสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการได้ เพิ่มประสิทธิภาพในกระบวนการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ โดยใช้ผลลัพธ์ที่จับต้องได้จากการพัฒนาสมรรถนะผ่าน CMU Proactive IDP รวมถึงส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการมีแรงจูงใจในการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องตรงตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) จากกระบวนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) มาใช้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการทดแทนการประเมินผลการสอนสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ



## ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

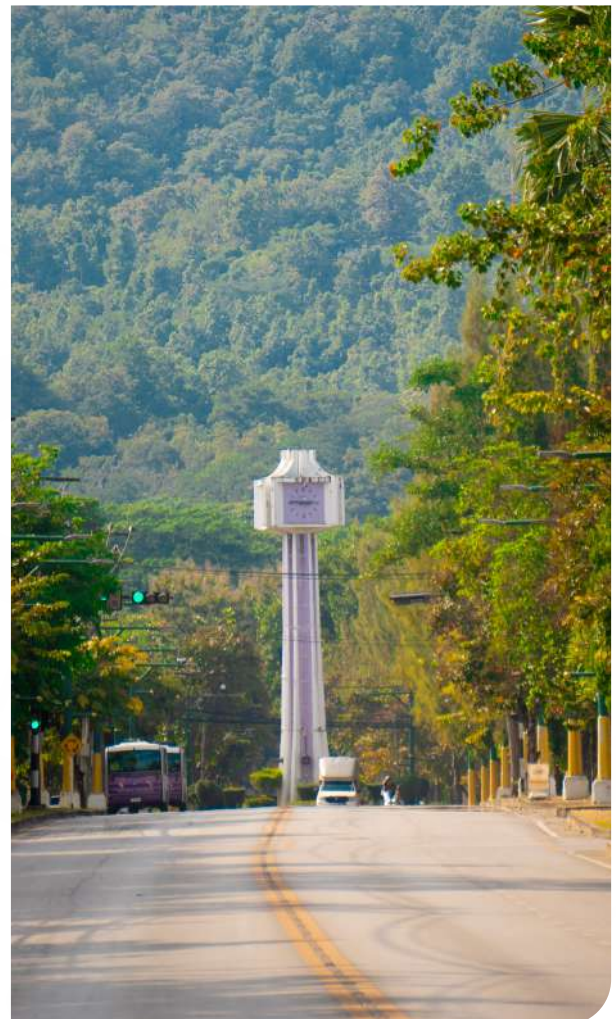
1. ขอชื่นชมต่อการให้ความสำคัญในการจัดการเรียนการสอนของอาจารย์ที่เกิดขึ้นอย่างเป็นรูปธรรมและเป็นระบบ โดยเฉพาะด้านการประเมินผล ซึ่งเป็นประเด็นที่ควรสนับสนุนอย่างเต็มที่ ทั้งนี้ขอเสนอให้ถอดบทเรียนและทำวิจัยเพิ่มเติมหลังจากดำเนินงานดังกล่าวไปได้ในระยษะหนึ่ง ว่าทำให้ผลการเรียนของนักศึกษามีการเปลี่ยนแปลงมากน้อยเพียงใดและอย่างไร เช่น สัดส่วนของนักศึกษาที่ได้คะแนนต่ำกว่าเกณฑ์มีจำนวนลดลง โดยพิจารณาเกณฑ์ที่จะนำมาใช้ในการวัดผล (Impact) ที่เกิดขึ้น เป็นต้น

2. การสนับสนุนกลุ่มคณาจารย์ที่มีสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) ในระดับสูง ทำหน้าที่สร้างและส่งเสริมบรรยากาศการเรียนรู้และสนับสนุนอาจารย์รุ่นใหม่ที่ยังไม่มี Badge หรือมี Badge ในระดับต่ำให้เกิดการพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง ซึ่งจะทำให้บรรยากาศของการจัดการเรียนรู้ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีการปรับเปลี่ยนไปในทางที่ดีขึ้น จากเดิมที่เป็นในรูปแบบ Passive Learning เป็น Active Learning ในหลากหลายรูปแบบ

3. ประเด็นสำคัญที่ยังเป็นอุปสรรคสำหรับการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ คือ เอกสารประกอบการสอนและเอกสารคำสอนของตำแหน่งรองศาสตราจารย์ เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ไม่สามารถจัดสรรเวลาเพื่อจัดทำเอกสารดังกล่าว ซึ่งการนำสัญลักษณ์การเรียนรู้มาใช้จะเป็นการเอื้ออำนวยในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้มีความสะดวกและรวดเร็วมากขึ้น ทั้งนี้ มีข้อคำถามว่าระบบนี้มีความเชื่อมโยงกับเกณฑ์ของการขอตำแหน่งทางวิชาการที่เกี่ยวกับการสอนแต่ละรายวิชา ซึ่งเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตหรือสี่สิบห้าชั่วโมงในระบบทวิภาคหรือไม่ และจะต้องเสนอเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอนในทุกวิชาหรือทุกหัวข้อที่ผู้ขอเป็นผู้สอนหรือไม่ ซึ่งได้รับการชี้แจงจากฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยว่า ระบบสัญลักษณ์การเรียนรู้ดังกล่าวเป็นการนำมาใช้ทดแทนการประเมินผลการสอนในการขอตำแหน่งทางวิชาการ ส่วนเกณฑ์การเทียบค่าได้ไม่น้อยกว่าสามหน่วยกิตหรือสี่สิบห้าชั่วโมงในระบบทวิภาค ยังคงเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

4. มีข้อเสนอแนะเกี่ยวกับชื่อภาษาอังกฤษที่ใช้เรียกสัญลักษณ์การเรียนรู้ ว่า “Badge” ซึ่งยังสื่อความหมายไม่ชัดเจนมากนัก และเมื่อพิจารณาชื่อเรียกที่มาจากการศึกษาเคียงมาตรฐานวิชาชีพเพื่อการสอนและการสนับสนุนการเรียนรู้ (The UK Professional Standards Framework) หรือชื่อย่อว่า “UKPSF” ดังนั้น ควรใช้ชื่อว่า “CMUPSF” (CMU Professional Standards Framework) หรือ “CMUPC” (CMU Professional Certificate) เนื่องจากความหมายสามารถสื่อได้อย่างชัดเจนมากกว่าคำว่า “Badge” จึงขอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาความเหมาะสมต่อไป

5. กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิได้เสนอชื่อเป็น “CMU Certify Professional Standard” หรือ “CMUCPS” เพื่อมหาวิทยาลัยนำไปประกอบการพิจารณาพร้อมด้วย



## 2. โครงการกลุ่มบูรณาการด้านปัญญาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU AI School)

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบโครงการกลุ่มบูรณาการด้านปัญญาประดิษฐ์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU AI School) ตามที่เสนอ ซึ่งสรุปสาระสำคัญของโครงการฯ ได้ดังนี้

โครงการการตั้งกลุ่มบูรณาการด้านปัญญาประดิษฐ์ หรือ CMU AI School เป็นแพลตฟอร์มในการสร้างความร่วมมือระหว่างบุคลากรที่เป็นผู้เชี่ยวชาญด้านปัญญาประดิษฐ์ภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยมีเป้าประสงค์ 2 ประการ

1) การผลิตกำลังคนด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทั้งการเพิ่มศักยภาพการศึกษาสำหรับนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยตั้งแต่ระดับพื้นฐานจนถึงขั้นแนวหน้า เพื่อให้มหาวิทยาลัยสร้างบุคลากรและองค์ความรู้ที่สอดคล้องกับยุคสมัยและพัฒนาประเทศให้มีศักยภาพในการแข่งขัน รวมถึงการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้สามารถประยุกต์ใช้และพัฒนาเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ได้ เพื่อที่จะทำให้นักวิชาการได้มุ่งเน้นความสนใจไปที่สาระของการทำงานมากกว่ากิจกรรมที่ไม่ก่อให้เกิดคุณค่า (Non Value-Added Process) และเป็นการสร้างโอกาสในการพัฒนางานโดยใช้เครื่องมือที่มีความทันสมัย เพื่อตอบสนองต่อความท้าทายรูปแบบใหม่

2) การเพิ่มโอกาสในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมด้านปัญญาประดิษฐ์ที่มีผลกระทบเชิงบวกในระดับสูง ทั้งในด้านเทคโนโลยีระดับสูง (AI Frontier Research) รวมไปถึงการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีกับองค์ความรู้อื่น ๆ และแนวคิดทางด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หรือด้านอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง

### โครงการประกอบไปด้วยการดำเนินการหลัก 3 องค์ประกอบ

#### 1. Learning & Productivity Boosting ประกอบด้วย

##### 1.1 Learning - การเพิ่มศักยภาพการศึกษาที่

สนับสนุนการใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์สำหรับนักศึกษาทุกคนในรูปแบบที่เหมาะสม (AI Learning for Students) โดยแบ่งการเรียนการสอนใน 3 ระดับ ได้แก่ (1) ระดับองค์ความรู้ทั่วไป (Literacy) เพื่อเสริมสร้างองค์ความรู้ และทักษะการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในโลกสมัยใหม่ (2) ระดับผู้สนใจเรียนรู้เฉพาะเรื่อง เช่น กระบวนวิชาการพัฒนาระบบ RAG (Retrieval Augmented Generative AI) กระบวนวิชาการมองเห็นของเครื่อง (Computer Vision) กระบวนวิชาทางด้าน Transfer Learning หรือกระบวนวิชาทางการจัดการโครงสร้างพื้นฐานสำหรับเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น (3) ระดับผู้สนใจเรียนรู้เป็นพิเศษ ผ่านกระบวนวิชาโทหรือกลุ่มวิชาเฉพาะ (Specialized) โดยแบ่งออกเป็น วิชาโทสำหรับนักศึกษาทั่วไปที่เน้นการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์เพื่อยกระดับการทำงานเฉพาะด้าน และวิชาโทสำหรับนักศึกษาในสายงานเทคโนโลยีที่เน้นความรู้ความเข้าใจเชิงลึกของเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์

##### 1.2 Productivity Boosting - เป็นการเพิ่ม

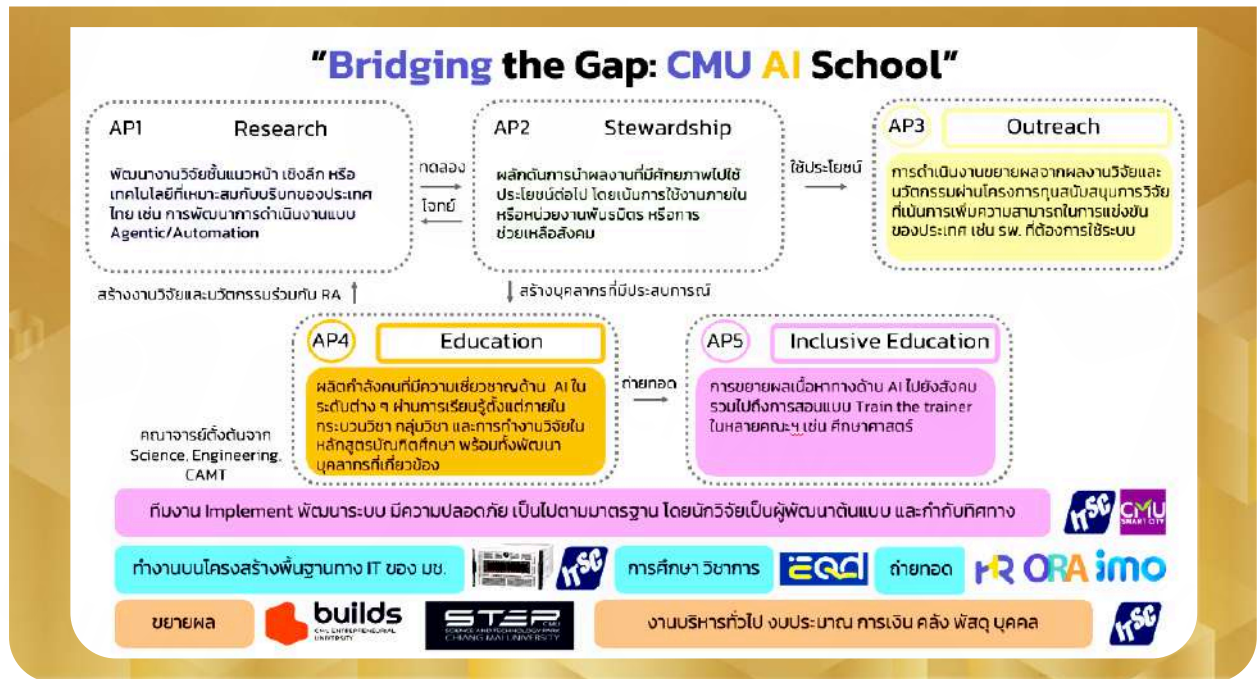
ผลิตภาพในการทำงานของบุคลากรของมหาวิทยาลัยด้วยเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ โดยดำเนินการผ่านกองทุนทุนมนุษย์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งจะต้องใช้ทั้งทางด้านการสร้างความรู้ให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการมีโค้ชให้กับบุคลากรในการประยุกต์ใช้งาน เพื่อให้สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยผ่านกิจกรรมทั้งในรูปแบบของออนไลน์และออนไซต์ ซึ่งมุ่งเน้นการเรียนรู้ผ่านงานจริงของบุคลากร อีกทั้งกลุ่มบุคลากรที่ต้องการการประยุกต์ใช้ในศาสตร์เฉพาะ จะมีการสนับสนุนการเรียนตามระบบภายใต้หลักสูตรปริญญาโทที่ออกแบบเฉพาะ

## 2. Research & Innovation

การเพิ่มโอกาสในการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรม ด้านปัญญาประดิษฐ์ในระดับสูง ทั้งในด้านเทคโนโลยีระดับสูง การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีด้านมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ หรือด้าน อื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง (AI Frontier Research) ซึ่งรวมไปถึงการพัฒนาทีมที่สนใจงานด้านปัญญาประดิษฐ์ในการเรียนการสอนเป็นพิเศษ (Special Interest Group : SIG) โดยจะมีการทำงานอยู่บนฐานของหน่วยงานความร่วมมือ (Consortium) ด้านดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ของสำนักงานบริหารงานวิจัย โดยถือได้ว่าเป็นแหล่งรวมผู้เชี่ยวชาญของมหาวิทยาลัย นอกจากนี้ จะมีการดำเนินการเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อสังคมผ่านกระบวนการผลักดันให้มีการนำงานวิจัยของมหาวิทยาลัยไปใช้ในการนำร่อง และนำไปสู่การสร้างประโยชน์ในสังคมด้วย

## 3. Management การบริหารงาน

มุ่งเน้นการใช้ความร่วมมือของแพลตฟอร์มการบริหารจัดการด้วย SODU (Strategic Objectives Driving Unit) ซึ่งดูแลทั้งการบริหารจัดการทั่วไป การดูแลธรรมาภิบาลที่เกี่ยวข้องกับเทคโนโลยี และจัดเตรียมโครงสร้างพื้นฐานทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ระบบมิดเดิลแวร์ (Middleware) เครื่องมือต่าง ๆ รวมถึงบุคลากรที่จะสนับสนุนทางด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ให้กับบุคลากรทุกกลุ่มภายในมหาวิทยาลัย



## ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การสร้างความตื่นตัวให้แก่บุคลากรในทุกระดับ โดยการนำ AI เข้ามาใช้ในทุกงาน ซึ่งจะช่วยให้เพิ่มผลิตภาพ (Productivity) ในการทำงานได้มากขึ้น หากมหาวิทยาลัยสามารถสร้างแรงจูงใจให้ส่วนงานต่าง ๆ ดำเนินการในลักษณะนี้ได้มากขึ้น ผ่านการจัดการแข่งขันหรือการนำผู้มีประสบการณ์เข้ามาร่วมพัฒนาบุคลากร ก็จะช่วยให้การเรียนรู้เป็นไปอย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น

2. การพัฒนา Matthew AI เพื่อใช้งานด้านการศึกษา ใน มช. ถือว่าเป็นนวัตกรรมที่น่าสนใจมาก หากสามารถขยายการใช้งาน Matthew AI ไปยังการศึกษาในระดับที่ต่ำกว่าระดับมหาวิทยาลัยได้ ก็น่าจะเป็นประโยชน์ต่อวงการศึกษาระดับประเทศไทยเป็นอย่างมาก

3. การออกแบบหลักสูตรสำหรับ Advanced User ซึ่งจะสามารถนำความรู้ที่ได้ไปต่อยอดในการสร้างนวัตกรรม เพื่อสนับสนุนระบบงานต่าง ๆ รวมถึงการสร้างผู้เชี่ยวชาญใหม่ ๆ ที่จะสามารถเข้าถึงแหล่งความรู้เชิงลึกมากขึ้นได้ และควรพัฒนาเป็นหลักสูตรในระดับบัณฑิตศึกษาหรือหลักสูตรแบบบูรณาการร่วมด้วย

4. การบริการวิชาการให้กับกลุ่มองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) โดยอาจจะเริ่มต้นในกลุ่มจังหวัดภาคเหนือหรือภายในจังหวัดเชียงใหม่ ผ่านการจัดอบรม และให้ความรู้เกี่ยวกับการใช้งาน AI ในเบื้องต้นตามความต้องการของหน่วยงาน โดยนำคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ และคณะสังคมศาสตร์เข้ามามีส่วนร่วมด้วย ทั้งนี้ อาจจะต้องทำควบคู่กับการพัฒนากลุ่มนักศึกษาในมหาวิทยาลัยด้วย

5. หากมหาวิทยาลัยสามารถสานต่อความร่วมมือไปยังหน่วยงานภายนอกได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา AI ของมหาวิทยาลัย รวมถึงผลพลอยได้ที่อาจจะเกิดจากการเข้าถึงลูกค้าหรือคู่ความร่วมมือในกลุ่มใหม่ ๆ ด้วย

6. จากประสบการณ์ซึ่งได้ร่วมงานสัมมนาทางด้าน AI ซึ่งจัดในประเทศสิงคโปร์ พบว่าที่ประเทศสิงคโปร์นั้นมีความตื่นตัวในเรื่องของ AI เป็นอย่างมาก ตัวอย่างเช่น มหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ (National University of Singapore : NUS) ได้มีการเตรียมความพร้อมเพื่อนำ AI มาเป็นส่วนหนึ่งในการทำงานภายในของมหาวิทยาลัย และแสดงให้เห็นว่า AI นั้นจะเข้าไปมีความเกี่ยวข้องกับงานในทุก ๆ ด้าน ซึ่งการเตรียมพร้อมรับการเปลี่ยนแปลงจะสามารถแบ่งได้เป็น 4 ด้าน คือ (1) การเตรียมความพร้อมของบุคลากร (2) การเตรียมความพร้อมของข้อมูลโดยมีการจัดทำ Data Structure ให้เป็นระบบ (3) การทำความเข้าใจกระบวนการงาน (Analysis Workflow) เพื่อหาความเป็นไปได้ว่าจะสามารถนำ AI เข้ามาประยุกต์ใช้ในขั้นตอนใดได้บ้าง และ (4) จริยธรรมของปัญญาประดิษฐ์ (AI Ethics) ซึ่งเป็นประเด็นที่ต้องให้ความสำคัญมากที่สุด

7. มข. ควรจะนำ AI มาประยุกต์ใช้ในกระบวนการทำงานทั่วไปมากขึ้น เช่น งานสารบรรณ ซึ่งปัจจุบันมี AI ที่สามารถสรุปรายงานการประชุมได้อย่างรวดเร็ว รวมถึงการประมวลผลเอกสารต่าง ๆ ที่มีการรับส่งผ่านระบบดิจิทัล หากสามารถนำ AI มาประยุกต์ใช้งานได้ ก็จะช่วยทำให้การทำงานนั้นมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

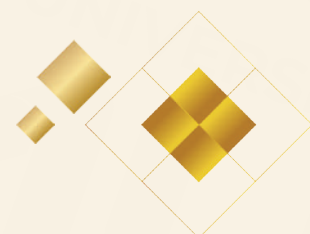
8. ควรมีการกำหนดมาตรการทางจริยธรรมและธรรมาภิบาลทางด้านการใช้เทคโนโลยี AI ของนักศึกษาและบุคลากร

9. ในการหารายได้ อาจใช้กรณีตัวอย่างของคณะวิศวกรรมศาสตร์ ที่ได้มีการติดต่อไปยังภาคเอกชนเพื่อสร้างความร่วมมือผ่านการบริการวิชาการร่วมกัน และได้รับเงินสนับสนุนจากภาคเอกชนกลับมา ซึ่งเป็นตัวอย่างหนึ่งที่จะสามารถนำมาปรับใช้ได้

10. มีความกังวลเกี่ยวกับโครงสร้างหรือการบริหารโครงการในลักษณะของ SODU เนื่องจากว่าในช่วงเริ่มต้นจะเป็นการรวมบุคลากรจำนวน 50 คน ซึ่งมาจากหลากหลายคณะ และในการดำเนินการจะต้องมีการประสานงานร่วมกับผู้เชี่ยวชาญทั้งจากภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมากตลอดระยะเวลาของโครงการ ซึ่งในช่วงเริ่มต้นการบริหารงานจะยังไม่เป็นอุปสรรคมากนัก แต่เมื่อระยะเวลาผ่านไปและมีจำนวนผู้เกี่ยวข้องมากขึ้น อาจจะต้องพิจารณาถึงการตั้งเป็นหน่วยงานที่มีโครงสร้างที่ชัดเจน รวมถึงต้องได้รับการสนับสนุนจากผู้บริหารมหาวิทยาลัย และคณบดีในคณะต่าง ๆ เนื่องจากบุคลากรที่เข้าร่วมนั้นจะมีภาระทั้งในส่วนของงานประจำและยังต้องมีภาระงานในโครงการนี้ด้วย

11. การพัฒนา AI ซึ่งนำองค์ความรู้และประสบการณ์ของมนุษย์ เข้าไปเป็น Input หนึ่งสำหรับการเรียนรู้ของ AI และทำให้เกิดเป็นการเรียนรู้เพื่อพัฒนาอย่างไม่สิ้นสุด (Learning Loops) ซึ่งจะส่งผลให้สามารถพัฒนา AI ที่มีเอกลักษณ์เป็นของตนเองและแตกต่างจาก AI อื่น ๆ รวมไปถึงเป็นการสร้างสภาพแวดล้อมการเรียนรู้ที่ผู้ใช้งานมีส่วนร่วมในการสร้าง (Co-creator) อีกด้วย

12. ประเด็นของ AI ในด้าน Healthcare เป็นเรื่องท้าทายที่สำคัญ เนื่องจาก AI นั้นอาจจะทำด้านสุขภาพ (Health) ได้ดี แต่ในส่วนของการดูแล (Care) ยังจำเป็นต้องใช้คนเข้ามาเกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นจุดแข็งให้กับการพัฒนา AI ด้าน Healthcare ของประเทศไทยได้



13. การทำโครงสร้างองค์กรแบบ Virtual Organization นั้นดีต่อการเริ่มต้นทำสิ่งใหม่ ๆ เนื่องจากไม่ต้องมีโครงสร้างที่ไม่จำเป็น รวมไปถึงไม่มีแรงเสียดทานจากระบบราชการ (Bureaucratic Friction) ในการสร้างความร่วมมือหรือทดลองทำสิ่งใหม่ ๆ แต่เมื่อเข้าสู่ระยะกลางแล้ว โครงสร้างองค์กรแบบดังกล่าวจะไม่ก่อให้เกิดความยั่งยืนในการบริหารจัดการ ซึ่งผู้บริหารและผู้ดำเนินโครงการจะต้องมีกรอบระยะเวลาและแนวทางในการพัฒนาโครงสร้างขององค์กรให้มีความมั่นคงและมีรูปแบบซึ่งรองรับกับการขยายตัวของโครงการในแต่ละระยะต่อไป

14. ในการนำ AI ไปบริการวิชาการแก่หน่วยงานภายนอก ก็เป็นการเปิดโอกาสให้คณะต่าง ๆ ที่อาจจะไม่ใช่คณะในกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีได้มีส่วนร่วมด้วย และอาจจะเป็นช่องทางใหม่ ๆ ของคณะเหล่านั้น สร้างการหารายได้เพิ่มเติม และยังจะเป็นการสร้างแรงจูงใจให้ส่วนงานส่งผู้รู้เข้ามาสนับสนุนการทำงานมากขึ้นด้วย

15. ในภาคชุมชนซึ่งอยู่นอกเหนือจากการบริหารราชการส่วนท้องถิ่น ซึ่งในการสัมมนาระดมความคิดเห็นเชิงนโยบายระหว่างกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยครั้งที่ผ่านมามีหัวข้อในการสัมมนาเกี่ยวกับ “การพัฒนาองค์กรชุมชน” ซึ่งจะเห็นได้ว่ามีชุมชนที่เข้มแข็งอยู่เป็นจำนวนมาก หาก มช. สามารถนำเรื่อง Digital Literacy และ AI เข้าไปยังชุมชนเหล่านี้ได้ ก็จะช่วยสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนเหล่านี้ได้มากยิ่งขึ้น

16. การสร้างเอกลักษณ์ (Uniqueness) ของ CMU AI Platform คือ การทำงานของ AI รวมกับความเป็นมนุษย์ โดยผ่านกระบวนการ Experiential Learning รวมถึงการที่ผู้ใช้งานเป็น Co-Creator จากการนำเอาประสบการณ์และองค์ความรู้เข้ามาประยุกต์ใช้กับเทคโนโลยี ก็จะทำให้เกิดเป็น AI Platform ที่มีเอกลักษณ์แตกต่างจากที่อื่น ๆ



### 3. แนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนัก (ส่วนงานอื่น)

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนักหรือส่วนงานอื่นตามที่เสนอ โดยมหาวิทยาลัยได้มีแนวคิดในการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำส่วนงานอื่น ซึ่งเป็นส่วนงานตามมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 จำนวน 6 แห่ง ประกอบด้วย สำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักบริการเทคโนโลยีและสารสนเทศ สำนักบริการวิชาการ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา สำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ และสำนักหอสมุด เพื่อให้การดำเนินงานมีความคล่องตัวและสอดคล้องกับทิศทางการบริหารงานของอธิการบดีมากยิ่งขึ้น

โดยปัจจุบัน การบริหารงานของสำนัก มีผู้อำนวยการสำนัก ซึ่งแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย เป็นผู้บังคับบัญชา และรับผิดชอบการบริหารงานของสำนัก การได้มาซึ่งผู้อำนวยการสำนักให้อธิการบดีดำเนินการสรรหาผู้อำนวยการสำนักจากผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยหรือบุคคลภายนอกมหาวิทยาลัย และผู้อำนวยการสำนักมีวาระตามวาระของอธิการบดี

ในแต่ละสำนักมีคณะกรรมการอำนวยการประจำสำนักและคณะกรรมการบริหารประจำสำนัก โดยมีองค์ประกอบและอำนาจหน้าที่ ดังนี้

## คณะกรรมการอำนวยการประจำสำนัก

แต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัย มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) ส่งเสริม สนับสนุน กำกับ และดูแลนโยบายของส่วนงานให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (2) พิจารณาสัมฤทธิ์ผลการทำงานและงบประมาณของส่วนงานในภาพรวม
- (3) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่มหาวิทยาลัยมอบหมาย

## แนวคิดการปรับปรุงโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนัก

เพื่อให้การบริหารงานของสำนักมีประสิทธิภาพและสอดคล้องกับบทบาทของสำนักที่ต้องสอดคล้องกับทิศทางการบริหารของมหาวิทยาลัยโดยรวม มหาวิทยาลัยจึงขอเสนอแนวคิดการปรับปรุงโครงสร้างของคณะกรรมการประจำสำนัก ดังนี้

1. การได้มาซึ่งผู้อำนวยการสำนัก ให้อธิการบดีเป็นผู้สรรหาและมีวาระการดำรงตำแหน่งเท่ากับวาระการดำรงตำแหน่งของอธิการบดี เพื่อสนับสนุนงานตามแนวทางการบริหารงานมหาวิทยาลัยของอธิการบดี

2. คณะกรรมการบริหารประจำสำนัก มีองค์ประกอบเป็นผู้ดำรงตำแหน่งบริหารในสำนักนั้น ๆ เพื่อให้การบริหารงานเป็นไปในทิศทางและแนวนโยบายที่กำหนดไว้ โดยมีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) กำหนดแนวทางและบริหารจัดการตามพันธกิจของสำนัก และการพัฒนาองค์กรให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- (2) พิจารณาออกข้อบังคับและระเบียบของสำนักตามที่สภามหาวิทยาลัยมอบหมาย หรือเพื่อเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย
- (3) ให้คำปรึกษาและเสนอความเห็นต่อผู้อำนวยการสำนัก
- (4) ปฏิบัติหน้าที่อื่น ๆ ตามที่อธิการบดีมอบหมาย

## คณะกรรมการบริหารประจำสำนัก

มีองค์ประกอบเป็นผู้ดำรงตำแหน่งในสำนักนั้น ๆ มีอำนาจหน้าที่ ดังนี้

- (1) บริหาร จัดการตามพันธกิจ และพัฒนาส่วนงานให้เกิดผลสัมฤทธิ์ตามนโยบายของส่วนงาน
- (2) ปฏิบัติงานอื่น ๆ ตามที่คณะกรรมการอำนวยการมอบหมาย

3. เพื่อให้การดำเนินงานของคณะกรรมการบริหารประจำสำนักของสำนักมีการคานและดุล (Check & Balance) และมีกลไกกำกับทิศทางการบริหารให้สอดคล้องกับมหาวิทยาลัย อธิการบดีจะแต่งตั้งคณะกรรมการขึ้นมาชุดหนึ่งเรียกว่า “คณะกรรมการกำกับการบริหารสำนัก” ซึ่งกำกับดูแลในภาพรวมของทุกสำนักให้ทำงานได้ตรงกับทิศทางของมหาวิทยาลัย โดยมีอธิการบดีเป็นประธานกรรมการ และรองอธิการบดีทุกท่านเป็นกรรมการ โดยคณะกรรมการชุดนี้มีการประชุมอย่างน้อยไตรมาสละ 1 ครั้ง ซึ่งกำกับดูแลสำนักทั้ง 6 แห่ง

4. อธิการบดีอาจแต่งตั้งคณะกรรมการที่ปรึกษาสำนักจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 3 - 5 คน เพื่อให้คำปรึกษาแก่ผู้อำนวยการสำนักหรือคณะกรรมการบริหารประจำสำนัก หรือให้ข้อเสนอแนะเกี่ยวกับการบริหารหรือทิศทางการดำเนินงานของสำนักต่ออธิการบดีก็ได้ ทั้งนี้ วาระการดำรงตำแหน่งของคณะกรรมการที่ปรึกษาประจำสำนักให้เป็นไปตามที่อธิการบดีกำหนด



## ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. การที่ฝ่ายบริหารมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการศึกษาแนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนักตั้งกล่าวถือเป็นเรื่องที่มีความสำคัญมาก และน่าจะถึงเวลาที่ต้องพิจารณาการกำหนดบทบาท ความรับผิดชอบ และหน้าที่ของสำนักต่าง ๆ โดยการมีส่วนร่วมของสำนักทั้งหมด เพื่อให้สอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยในปัจจุบัน

2. การพัฒนาบุคลากรในสำนักต่าง ๆ ของ มช. จะต้องปรับสมมติฐานใหม่ว่า บุคลากรกลุ่มนี้มีได้เพียงทำงานในลักษณะงานประจำ เพื่อให้บริการในภารกิจของสำนักนั้น ๆ เท่านั้น แต่บุคลากรกลุ่มนี้จะต้องทำงานในลักษณะการมีส่วนร่วมในการสร้างสรรค์งานและการเรียนรู้กระบวนการตามอำนาจหน้าที่และประสานความร่วมมือกับส่วนงานอื่น ๆ

3. การปรับโครงสร้างของคณะกรรมการประจำสำนัก โดยให้มีคณะกรรมการกำกับการบริหารสำนักขึ้นมาทำหน้าที่กำกับดูแลในภาพรวมของทุกสำนัก โดยมีอธิการบดีเป็นประธานคณะกรรมการ ซึ่งจะทำการบริหารสำนักในภาพรวมตรงกับทิศทางของมหาวิทยาลัย การมีคณะกรรมการกำกับการบริหารสำนักทั้งหมดเพียงชุดเดียว น่าจะเป็นข้อดีมากกว่าการมีคณะกรรมการกำกับดูแลประจำในแต่ละสำนัก ส่วนผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่เป็นบุคคลที่มีความรู้ความสามารถที่เห็นชอบที่จะให้กำหนดเป็นคณะกรรมการที่ปรึกษาตามที่เสนอ

4. ปัจจุบันข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการอำนวยการและคณะกรรมการบริหารประจำส่วนงาน (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2562 ได้แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบคณะกรรมการอำนวยการประจำสำนัก โดยกำหนดให้ประธานคณะกรรมการอำนวยการประจำสำนัก อาจแต่งตั้งจากอธิการบดี ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกหรือรองอธิการบดีก็ได้ หากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกเป็นประธาน ก็สามารถแต่งตั้งรองอธิการบดีเป็นกรรมการในคณะกรรมการอำนวยการประจำสำนักได้ ดังนั้น เมื่อกำหนดให้มีคณะกรรมการกำกับการบริหารสำนัก โดยมีอธิการบดีเป็นประธานและมีรองอธิการบดีเป็นกรรมการด้วย ก็จะทำให้ภาพรวมของการดูแลสำนักได้รับทราบข้อมูลตรงกันและเป็นไปในทิศทางเดียวกันได้ดียิ่งขึ้น

5. ขอเน้นย้ำบทบาทของคณะกรรมการกำกับการบริหารสำนัก ซึ่งบทบาทสำคัญของคณะกรรมการชุดนี้คือ การนำกลยุทธ์และวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ต่าง ๆ

ที่อธิการบดีได้กำหนดไว้มาจัดลำดับความสำคัญและขับเคลื่อนให้สำนักต่าง ๆ ได้ช่วยกันดำเนินการ

6. ขอให้มหาวิทยาลัยระบุให้ชัดเจนไว้ว่าเป็นแนวคิดที่จะปรับเปลี่ยนจาก “คณะกรรมการอำนวยการประจำสำนัก” ซึ่งมีจำนวนหกชุดและแต่งตั้งโดยสภามหาวิทยาลัยมาเป็น “คณะกรรมการกำกับการบริหารสำนัก” ซึ่งมีเพียงชุดเดียวทำหน้าที่กำกับดูแลทั้งหกสำนัก และแต่งตั้งโดยอธิการบดี อย่างไรก็ตาม เพื่อให้คณะกรรมการกำกับการบริหารสำนักมีฐานะเทียบเท่ากับคณะกรรมการตามโครงสร้างเดิม ขอเสนอให้สภามหาวิทยาลัยเป็นผู้แต่งตั้งคณะกรรมการกำกับการบริหารสำนักดังกล่าว

7. เห็นชอบด้วยกับแนวคิดการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนัก ซึ่งเป็นการเริ่มต้นการปรับเปลี่ยนองค์กร (Reform) เพียงเรื่องเดียว เนื่องจากเป็นการปรับปรุงเฉพาะโครงสร้างของคณะกรรมการประจำสำนักแต่มหาวิทยาลัยควรขยายไปสู่การปรับเปลี่ยนองค์กรในภาพรวมทั้งสำนักในทุกมิติกล่าวคือ ทบทวนการดำเนินงานของทุกสำนักทั้งในด้านบทบาท หน้าที่ และภารกิจประจำ ซึ่งจะนำไปสู่การเพิ่มสมรรถนะการดำเนินงานของสำนักต่าง ๆ ได้ เพราะสถานการณ์ปัจจุบันมีความเปลี่ยนแปลงไปจากบริบทเดิมอย่างมาก เช่น การขับเคลื่อนหลักสูตรใหม่ที่ตอบโจทย์สังคมปัจจุบัน ซึ่งสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษามีหน้าที่กำกับดูแลและพัฒนาด้านหลักสูตรในมหาวิทยาลัย ก็จะต้องปรับเปลี่ยนให้สามารถผลักดันให้เกิดหลักสูตรดังกล่าวได้ โดยการช่วยเหลือคณะตั้งแต่การตั้งโจทย์ในการพัฒนาหลักสูตรไปจนถึงการทำให้หลักสูตรมีความทันสมัยตอบโจทย์สังคมปัจจุบันได้ เป็นต้น ดังนั้น ในอนาคตมหาวิทยาลัยควรปรับรูปแบบการดำเนินงานของทั้งหกสำนักให้สามารถเพิ่มศักยภาพระหว่างกันได้ รวมทั้งสามารถตอบโจทย์การบริหารงานมหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น

8. แนวการปรับโครงสร้างคณะกรรมการประจำสำนักดังกล่าว มุ่งเน้นที่ส่วนงานอื่นตามมาตรา 9 (4) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ดังนั้น เพื่อไม่ให้เกิดความสับสนว่าเป็นส่วนงานหรือหน่วยงาน อื่น ๆ ใน มช. ที่ใช้ชื่อว่า “สำนัก” จึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาปรับชื่อคณะกรรมการกำกับการบริหารงานจากเดิม “คณะกรรมการกำกับการบริหารสำนัก” เป็น “คณะกรรมการกำกับการบริหารส่วนงานอื่น”

## 1.1.2 นโยบายและแผนระดับส่วนงาน

สภามหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะที่สำคัญต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปีของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ และได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย จำนวน 16 ส่วนงาน

### 1. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะสังคมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.วสันต์ ปัญญาแก้ว

คณะบดีคณะสังคมศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 29 สิงหาคม 2567 - 28 สิงหาคม 2571

**วิสัยทัศน์ :** สร้างความเข้มแข็งทางวิชาการ ผลิตงานวิจัยสร้างสรรค์ มุ่งสร้างประโยชน์แก่ท้องถิ่นและสังคม



- ทิศทางและความท้าทายของแผนฯ ที่นำเสนอมานี้มีความชัดเจนมาก และเห็นด้วยกับการกำหนดกลยุทธ์การสร้างพื้นที่ เพื่อการเรียนรู้ การผลิต และเผยแพร่ความรู้คืนสู่สังคม และกลยุทธ์การพัฒนาพื้นที่ ภูมิทัศน์ย่านสร้างสรรค์เพื่อการเรียนรู้ และสิ่งอำนวยความสะดวก บรรยากาศการเรียนการสอน เพื่อคุณภาพนักศึกษา มีความสำคัญอย่างมากในการพัฒนาต่อยอดในด้านต่าง ๆ ของคณะต่อไป
- คณะอาจใช้เครื่องมือการบริหารเป้าหมาย (Objective Key Result : OKR) มาเป็นตัววัดผลของเป้าหมาย ซึ่งในการวัดผลอาจไม่จำเป็นต้องตั้งค่าเป้าหมายที่เป็นตัวเลขทุกตัวชี้วัดทั้งหมด อาจวัดผลบางตัวชี้วัดโดยวัดในลักษณะ Output หรือ Outcome หรือ Impact ตามความเหมาะสมของตัวชี้วัดนั้น ๆ
- การวิเคราะห์ข้อมูลขนาดใหญ่จำเป็นต้องอาศัยทักษะใหม่ ๆ ที่มีความเฉพาะเจาะจง อาทิ ทักษะทางด้าน Text Mining, Sentiment Analysis, Data Visualization โดยจะทำงานร่วมกับบุคลากรในด้านวิทยาการคอมพิวเตอร์ ด้านดิจิทัล หากคณะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีทักษะดังกล่าวได้ ก็จะทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไปมีความก้าวหน้าในอาชีพของตนเองได้มากขึ้น
- ควรมีการสร้างขีดความสามารถของอาจารย์และบุคลากรของคณะทางด้าน AI กับด้านการใช้ข้อมูล เพื่อให้ความหมายกับสังคมในการขับเคลื่อนสังคมไปในทิศทางต่าง ๆ ข้อเสนอแนวคิดปัจจัยทางสังคมที่กำหนดสุขภาพ (Social Determinants of Health) เป็นปัจจัยที่จะทำให้เกิดความแตกต่างกันในด้านต่าง ๆ ซึ่งจะเป็นโอกาสให้นักวิชาการทางด้านสังคมศาสตร์ที่มีความรู้พื้นฐานสูงเกี่ยวกับการวิเคราะห์ข้อมูลต่าง ๆ เข้ามาทำงานร่วมกับบุคลากรด้านสุขภาพ
- ขอให้คณะพิจารณาข้อคิดเห็นของนายกสภามหาวิทยาลัยที่ได้กล่าวไว้ ใน 3 ประเด็น คือ (1) การพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainability) (2) เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ (3) อุตสาหกรรมการบริการและการท่องเที่ยว (Hospitality Industry) มาดำเนินงานร่วมกับมหาวิทยาลัยด้วย
- โลกในปัจจุบันกับโลกในอนาคตจะมีความซับซ้อน (Complex World) มากขึ้น ซึ่งการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวจะเป็นโอกาสให้คณะสังคมศาสตร์ที่มีความโดดเด่น ในการจัดการข้อมูล การวิเคราะห์ข้อมูล การวางแผนการนำไปใช้ทางด้านสังคม โดยคณะควรมีฐานข้อมูลทางด้านสังคมที่เก็บรวบรวมไว้
- การบูรณาการด้านสังคมกับสาขาอื่น ๆ อาทิ การนำเทคโนโลยีใหม่ ๆ ทางด้านภูมิมาตรศาสตร์ (Geodesy) ที่มีความละเอียดสูงไปใช้ในการแก้ปัญหาการวางแผนเขตแดน ปัญหาทับซ้อนของพื้นที่ที่ยังเป็นปัญหาอยู่ในปัจจุบัน
- คณะควรหาวิธีการที่จะทำให้นักศึกษาของคณะมีทักษะการคิดให้มากยิ่งขึ้น ไม่ว่าจะเป็น การคิดวิพากษ์ การคิดวิเคราะห์ การคิดแบบใช้เหตุผล ความสามารถในการจัดการในเรื่องต่าง ๆ เป็นต้น รวมทั้งสร้างความเข้าใจ สร้างความตระหนักรู้ วิธีการแก้ปัญหา วิธีการปรับตัวให้เข้ากับการเปลี่ยนแปลงของโลกในอนาคตให้กับสังคมได้
- เนื่องจากคณะจะมีจำนวนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุเป็นจำนวนมากในอีก 5 ปีข้างหน้า ฉะนั้น จึงควรมีการวางแผนการเตรียมคนทดแทนอาจารย์ที่จะเกษียณอายุได้ด้วย

10. เรื่องการจัดความยากจนที่ได้มุ่งเน้นที่ตำบลศรีบัวบาน อำเภอเมือง จังหวัดลำพูน หากมีข้อมูลพื้นฐานเดิมของตำบลศรีบัวบาน และมีการตั้งเป้าหมายของแผนฯ 4 ปี ของคณะว่าจะสามารถลดจำนวนความยากจนในชุมชนได้มากน้อยเพียงใด ก็จะเป็นเป้าหมายที่ชัดเจนได้
11. ควรมีการจัดประชุมบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อสร้างความเข้าใจในการพัฒนาคณะร่วมกัน เพื่อให้องค์กรมีความคล่องตัวและยืดหยุ่น ซึ่งต้องได้รับความร่วมมือจากบุคลากรของคณะ

12. คณะควรประสานงานหรือติดต่อวิทยากรผู้มีความรู้มาบรรยาย ในเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการทั้งของสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาศักยภาพสมรรถนะบุคลากร และสนับสนุนบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
13. การมุ่งเน้นการทำงานร่วมกับชุมชนในท่ามกลาง Global Disruption นั้น คณะในฐานะเป็นผู้รู้และผู้ทำวิจัย โดยมีชุมชนเป็นครูนั้น ก็จะต้องให้อาจารย์และนักศึกษาเข้าไปศึกษาชุมชนและทำให้ชุมชนสามารถตอบสนองกับการ Disruption ของโลกให้ได้

## 2. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณบดีคณะเกษตรศาสตร์

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ดรณี นาวพรหม**

คณบดีคณะเกษตรศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2571



**วิสัยทัศน์ :** Smart Agriculture towards Sustainable Development

ผู้นำทางวิชาการด้านเกษตรอัจฉริยะ เพื่อสร้างและถ่ายทอดนวัตกรรมเกษตรมุ่งสู่การพัฒนาอย่างยั่งยืน



1. ขอชื่นชมคณะเกษตรศาสตร์ที่ได้ตั้งเป้าหมายการพัฒนาคณะในการเป็นอันดับ 1 ของประเทศด้าน Plant Science และด้าน Aquatic Science และวิสัยทัศน์ใหม่ที่กว้างไกล รวมถึงสมรรถนะหลักด้านการเกษตรบนพื้นที่สูง ซึ่งเป็นจุดเด่นที่สำคัญของคณะเกษตรศาสตร์
2. เรื่องความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และการลดการปลดปล่อยคาร์บอน (Carbon Emission) ในการทำการเกษตร ทวีวิธีการให้ภาคเกษตรของประเทศเกิดการปรับตัว (Adaptation) จากสถานการณ์ดังกล่าวก็จะทำให้เกิดโอกาสใหม่ ๆ ดังจะเห็นได้จากทางภาคเหนือที่มีการปลูกวานิลลา ซึ่งกำลังเป็นผลิตภัณฑ์ที่มีคุณภาพสูง จึงขอให้คณะพิจารณาสร้างกลไกที่สนับสนุนในเรื่องดังกล่าว อย่างเป็นรูปธรรมและชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์และสร้างโอกาสใหม่ ๆ
3. ปัญหาในระดับประเทศที่มีงบประมาณจำนวนมากในการสนับสนุนด้าน Adaptation เช่น กองทุนภูมิอากาศสีเขียว (Green Climate Fund : GCF) ซึ่งเป็นการ

ระดมทุนจากประเทศที่พัฒนาแล้วทั่วโลกอยู่ที่ประมาณ 9 พันล้านดอลลาร์สหรัฐ โดยที่ประเทศไทยยังไม่เคยได้ใช้ประโยชน์จากกองทุนดังกล่าว ดังนั้น มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งคณะทำงานเพื่อศึกษาความเป็นไปได้ในการเข้าไปเป็นหน่วยงานที่ได้รับการรับรอง ซึ่งจะช่วยให้คณะเกษตรศาสตร์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร และคณะอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยได้รับประโยชน์และสามารถสร้างคุณภาพให้แก่ประเทศต่อไป

4. คณะควรมุ่งเน้นการสร้างทักษะด้านเทคโนโลยี เช่น AI, Data science, Automation เป็นต้น สำหรับคณาจารย์ บุคลากร และนักศึกษา โดยเป็นการนำเทคโนโลยีสมัยใหม่เข้ามาปรับใช้เพื่อสนับสนุนทางด้าน Smart Farm และด้าน Precision Agriculture
5. การสร้างทักษะให้แก่นักศึกษา โดยเฉพาะทักษะการคิด (Thinking Skill) คณะสามารถถ่ายทอดองค์ความรู้ต่าง ๆ ได้อย่างเต็มที่ แต่จะต้องควบคู่ไปพร้อมกับการกระบวนการคิดของผู้เรียน ทั้งการคิดวิเคราะห์ การคิดเชิงเหตุผล



6. ควรให้ความสำคัญในประเด็น Climate Action ตามที่คณะได้กำหนดเป้าหมาย SDG13 ไว้ โดยในเรื่องพัฒนาการเกษตร เช่น พันธุ์พืชต่าง ๆ ที่ต้องปรับตัวให้เข้ากับสภาพภูมิอากาศที่เปลี่ยนแปลง และการเปลี่ยนแปลงสุขตัวของอุณหภูมิ รวมทั้งการแสวงหาเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่ส่งเสริมการเกษตรที่เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อมและการเกษตรปลอดภัย เพื่อลดปัญหาก๊าซเรือนกระจกและปัญหาฝุ่น PM2.5 ซึ่งส่วนหนึ่งเกิดมาจากการใช้ปุ๋ยทางการเกษตร
7. การเรียนรู้จากประสบการณ์จริงส่งผลให้เกิดการเรียนรู้แบบสะท้อนคิด วิธีการที่ส่งเสริมและสนับสนุน

ให้นักศึกษาทางการเกษตรได้เป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงให้แก่สังคมเป็นประเด็นที่น่าสนใจ และสามารถพัฒนาชุมชนให้ได้รับประโยชน์ต่อไป

8. สถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (NARIT) ได้ให้ข้อมูลว่าปัญหาเรื่องฝุ่น PM2.5 นั้น สาเหตุที่แท้จริงมาจากการใช้ปุ๋ยในการเกษตรที่มากเกินไป ซึ่งเป็นประเด็นสำคัญที่คณะเกษตรศาสตร์ควรมีส่วนร่วมในการศึกษาเพื่อยืนยันว่าข้อมูลจาก NARIT เป็นความจริงหรือไม่ และคณะในฐานะที่เป็นหน่วยวิชาการของภาคเหนือจะมีวิธีการอย่างไรในการประชาสัมพันธ์ข้อมูลนั้น

### 3. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะเกษตรศาสตร์

ศาสตราจารย์ปฏิบัติ ดร. ภก.สุวัฒน์ จิราอนุสรณ์กุล

คณะบดีคณะเกษตรศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2571

**วิสัยทัศน์ :** เกษตรศาสตร์ชั้นนำ สรรค์สร้างนวัตกรรม สังคมยั่งยืน



1. คณะบดีได้บรรจุเป้าหมายการนำพาคณะสู่การรับรองเกณฑ์ประเมินรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศ (Thailand Quality Class, TQC) ภายในปี พ.ศ. 2570 ไว้ในแผนปฏิบัติการ ซึ่งเป็นช่วงเวลาที่สอดคล้องกับการบริหารงานวาระปัจจุบันของการดำรงตำแหน่งคณะบดี จึงขอให้คณะบดีพิจารณาวางแผนการดำเนินงานอย่างรอบคอบ เพื่อให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่ตั้งไว้
2. ศูนย์ปฏิบัติการเกษตรชุมชน คณะเกษตรศาสตร์ ได้รับความนิยมและเป็นที่สนใจจากประชาชนเป็นอย่างมาก แต่พื้นที่ดังกล่าวยังมีความคับแคบ หากคณะพิจารณาปรับปรุงหรือขยายศูนย์ก็จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อการดำเนินงานของคณะ และควรส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ให้แพร่หลายมากยิ่งขึ้น เพื่อให้ประชาชนทั่วไปได้รับทราบถึงคุณภาพของยาที่จำหน่ายและราคาที่ย่อมเยา จะช่วยสร้างรายได้ให้แก่คณะเพิ่มอีกทางหนึ่ง
3. ปัจจุบันมีร้านยาเข้าร่วมโครงการกับสำนักงานหลักประกันสุขภาพแห่งชาติ (สปสช.) จำนวนมาก โดยบริการนี้จะช่วยเพิ่มความสะดวกแก่ประชาชนให้สามารถรับบริการใกล้บ้าน ซึ่งหากคณะสามารถเข้าไป

ทำความร่วมมือกับทาง สปสช. ได้ ก็จะเป็นการขยายบริการให้แก่ประชาชนเป็นอย่างยิ่ง

4. ขยายการให้บริการวิชาการแก่ประชาชนภายนอก โดยขอความร่วมมือของคณะเทคนิคการแพทย์ในการใช้พื้นที่ศูนย์สุขภาพพร้อมจัดตั้งร้านขายยา จะเป็นการเพิ่มช่องทางการให้บริการร้านขายยา และยังเป็นการสร้างชื่อเสียงให้แก่ มข. อีกด้วย
5. เสนอให้มีการจัดตั้งฐานข้อมูลทางเกษตรกรรม พร้อมทั้งส่งเสริมทักษะด้านการขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data-Driven) และการตัดสินใจ (Decision Making) ทางด้านการใช้ยาให้แก่นักศึกษาของคณะ
6. คณะควรส่งเสริมให้เกิดการวิจัยขั้นสูงในพืชสมุนไพร เพื่อนำไปสู่การพัฒนายาใหม่และนวัตกรรมทางเกษตรกรรมในอนาคต
7. คณะควรส่งเสริมและสนับสนุนการพัฒนาทักษะทางสังคมแก่นักศึกษา เพื่อให้สามารถสื่อสารและถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านยาแก่ประชาชนผู้ใช้ยาได้อย่างมีประสิทธิภาพ



8. มช. มีความโดดเด่นอย่างยิ่งในด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพ ด้วยศักยภาพที่เข้มแข็งนี้ มช. จึงสามารถเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรสหวิทยาการ เพื่อส่งเสริมสุขภาพของประชาชนในวงกว้างได้ คณะและผู้มีส่วนเกี่ยวข้องกับ Global Health Approach ในภาคเหนือควรเข้ามามีบทบาทในการพัฒนาขีดความสามารถและยกระดับคุณภาพชีวิตของประชาชน ซึ่งมีความท้าทายและโอกาสในการพัฒนาด้านสุขภาพที่หลากหลาย โดยเฉพาะอย่างยิ่งในประเด็นข้อมูลประชากร ผู้สูงอายุ และการเปลี่ยนแปลงทางสังคม
9. มช. มีแนวทางการดำเนินงานด้านความร่วมมือภาคีไตรมิตรระหว่าง มช. จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย และมหาวิทยาลัยมหิดล หากมีการพิจารณาการสร้างความร่วมมือระหว่างสามมหาวิทยาลัยในด้านสุขภาพกับชุมชน เพื่อส่งเสริมให้ชุมชนมีสุขภาพที่ดีขึ้นภายในระยะเวลาหนึ่งปี และประเมินจำนวนชุมชนที่สามารถดำเนินการได้ หากสามารถดำเนินโครงการดังกล่าวได้ จะเป็นการแสดงให้เห็นถึงผลกระทบเชิงบวกของสถาบันอุดมศึกษาระดับแนวหน้าของประเทศต่อสุขภาพของชุมชน โดยอาจเริ่มต้นจากความร่วมมือในระดับคณะเภสัชศาสตร์ หรือขยายสู่ความร่วมมือในระดับ Global Health ที่ครอบคลุมกว้างขวางยิ่งขึ้น

#### 4. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุภารัตน์ วัจนศิริคุณ

คณะบดีคณะพยาบาลศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 27 ตุลาคม 2567 - 26 ตุลาคม 2571

**วิสัยทัศน์:** คณะพยาบาลศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นสถาบันการศึกษาพยาบาลชั้นนำระดับสากลเพื่อสร้างสุขภาวะที่ยั่งยืน



1. การจัดอันดับจาก QS World University Rankings by Subject ในปี ค.ศ. 2025 คณะก้าวสู่ระดับ 51-100 ของโลก (อันดับ 1 ของไทย) ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพมาตรฐานสากลผ่านปัจจัยหลัก 2 ประการ คือ (1) การสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับ China Medical Board of New York ในการพัฒนาผู้นำทางการพยาบาลในระดับภูมิภาค และ (2) การบริหารหลักสูตรที่ได้รับรองมาตรฐานระดับโลกจาก Accreditation Commission for Education in Nursing : ACEN ประเทศสหรัฐอเมริกา จำนวน 12 หลักสูตร นอกจากนี้ การตั้งเป้าหมายสู่ระดับ TQC+ (Operation) นับเป็นยุทธศาสตร์ที่ท้าทายซึ่งจะช่วยเสริมความเป็นเลิศในการบริหารจัดการและสร้างมาตรฐานการพยาบาลที่ยั่งยืนให้แก่คณะ
2. หากคณะบ่มเพาะและสร้างบัณฑิตทางด้านพยาบาลศาสตร์ที่มีความรู้ ทักษะ และความสามารถในด้านอื่น ๆ ร่วมด้วย เช่น การเป็นผู้เชี่ยวชาญทางด้านกฎหมายพยาบาล การเป็นผู้นำในระดับต่าง ๆ เป็นต้น ก็จะทำให้เกิดการสร้างผลกระทบที่เป็นประโยชน์ให้แก่สังคมต่อไป
3. หากคณะพยาบาลศาสตร์สามารถผลักดันและขับเคลื่อนการดำเนินงานที่เกี่ยวกับการต่อยอดผลงานวิจัยเพื่อนำไปใช้ประโยชน์ให้แก่สังคม การแสวงหารายได้โดยการให้บริการทางด้านสุขภาพ การส่งเสริมให้คณะพยาบาลศาสตร์มีบทบาทสำคัญในการให้ความรู้และการอบรมสู่ชุมชนเพิ่มมากขึ้น จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประชาชนและสังคมต่อไป
4. ประเด็น Telehealth และ Health Informatics มีความน่าสนใจอย่างมาก ซึ่งคณะพยาบาลศาสตร์อาจพิจารณาสร้างความร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์ต่อไป
5. ในอนาคตอีก 5 ปีข้างหน้า จะมีโรงพยาบาลทั้งภาครัฐและเอกชนที่เกิดขึ้นใหม่อีกจำนวนมาก โดยเฉพาะในกรุงเทพฯ ซึ่งสะท้อนให้เห็นถึงการขาดแคลนพยาบาลภายในประเทศที่อาจจะเพิ่มมากขึ้น ดังนั้น จึงเป็นประเด็นที่คณะควรให้ความสำคัญ โดยพิจารณาหาแนวทางและวิธีการเพื่อรับมือและแก้ไขปัญหา รวมถึงมีข้อเสนอแนะให้คณะเพิ่มจำนวนการรับนักศึกษาในหลักสูตรประกาศนียบัตรผู้ช่วยพยาบาล เพื่อผลิตผู้ช่วยพยาบาลเข้าสู่ตลาดแรงงานและรองรับต่อความต้องการที่เพิ่มมากขึ้น

6. คณะควรส่งเสริมและปลูกฝังคุณลักษณะที่สำคัญของวิชาชีพพยาบาล โดยเฉพาะอย่างยิ่งความเมตตาและความเห็นอกเห็นใจผู้ป่วย รวมถึงการจัดการภาวะทางอารมณ์ในสถานการณ์ต่าง ๆ อย่างเหมาะสม อีกทั้งในประเด็นค่านิยมของคณะ “FON CMU” โดยตัว O คือ Organizational leadership : การนำองค์กรอย่างมีวิสัยทัศน์ ซึ่งยังไม่ถือเป็นค่านิยมหลักในการปลูกฝังให้บุคลากรทุกคนขององค์กรยึดถือและปฏิบัติตาม ดังนั้นคณะอาจพิจารณาทบทวนถึงความเหมาะสมต่อไป
7. การทำงานของอาชีวพยาบาลในปัจจุบันจะต้องให้ความสำคัญในประเด็นค่าตอบแทนและสวัสดิการด้านต่าง ๆ ที่เหมาะสม เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงานให้มีประสิทธิภาพ รวมถึงการนำอุปกรณ์ที่เป็นนวัตกรรมใหม่สำหรับการให้บริการและดูแลผู้ป่วย เพื่อเป็นการลดภาระให้แก่พยาบาล
8. การบูรณาการร่วมกับสาขาวิชาอื่น เช่น คณะแพทยศาสตร์ คณะทันตแพทยศาสตร์ คณะสาธารณสุขศาสตร์ คณะเภสัชศาสตร์ เพื่อกำหนดเป็นทิศทางการทำงานของคณะและผลักดันให้เกิดผลงานอย่างเป็นรูปธรรม
9. ควรสนับสนุนให้มีหลักสูตรอบรมทางด้านจิตวิทยาในการดูแลผู้สูงอายุให้แก่นักศึกษา โดยเฉพาะการทำความเข้าใจในพฤติกรรมและการแสดงออกของผู้สูงอายุที่ไม่คงที่ มีความอ่อนไหว รวมถึงผู้สูงอายุที่มีภาวะความจำเสื่อม เพื่อปลูกฝังให้นักศึกษาเกิดความเห็นอกเห็นใจและฝึกความอดทนในการดูแลผู้สูงอายุให้มีคุณภาพชีวิตที่ดี

## 5. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันภาษา

**ผู้ช่วยศาสตราจารย์สาคร เรือนไกล**

ผู้อำนวยการสถาบันภาษา

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567 - 22 พฤศจิกายน 2571

**วิสัยทัศน์ :** สถาบันแห่งความเป็นเลิศในการบริการวิชาการด้านภาษา



1. การจัดทำหลักสูตรการปรับพื้นฐานภาษาอังกฤษสำหรับนักศึกษาใหม่ ที่ยังคงมีทักษะหรือคะแนนภาษาอังกฤษในระดับเบื้องต้น เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาใหม่สามารถมีพื้นฐานภาษาอังกฤษที่ดีขึ้นสำหรับการเรียนในระดับมหาวิทยาลัย
2. การจัดทำหลักสูตรภาษาอังกฤษแบบเร่งรัดสำหรับการเตรียมตัวการทำงานหรือศึกษาต่อต่างประเทศในอนาคต
3. การพิจารณานำเทคโนโลยีมาใช้งาน (Technology Adoption) ในการพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนการสอน ให้ความสำคัญและมีการทำวิจัยเรื่องนี้ อย่างละเอียดและชัดเจน เพื่อให้ได้ข้อมูลเชิงลึกเกี่ยวกับแนวทางการปรับตัวของสถาบันภาษาในการนำเทคโนโลยีมาใช้ให้เกิดประโยชน์สูงสุด
4. การพัฒนาแนวทางการเรียนรู้ของนักศึกษาในยุคปัจจุบัน ซึ่งมีหลายปัจจัยที่ส่งผลกระทบต่อรูปแบบการศึกษาแบบดั้งเดิม อาทิ การเรียนรู้ด้วย AI การศึกษาจากเว็บไซต์ หรือการใช้ทรัพยากรการเรียนรู้แบบออนไลน์ที่สามารถเข้าถึงได้ตลอดเวลา ดังนั้น ในกรณีของการเสริมทักษะด้านภาษา เช่น ภาษาอังกฤษ หรือภาษาจีน จึงมีความสำคัญในยุคปัจจุบัน สถาบันภาษาควรไตร่ตรองถึงแนวทางการพัฒนาเรื่องเหล่านี้ เพื่อให้เกิดระบบการเรียนรู้ที่ตอบโจทย์วิถีชีวิตและความต้องการของนักศึกษา
5. จากข้อมูลตัวชี้วัด (KPI) ของสถาบันภาษาในปัจจุบัน ยังไม่มีการระบุเกี่ยวกับผลลัพธ์ด้านคุณภาพภาษาอังกฤษของบัณฑิตอย่างชัดเจน ดังนั้น หากจะพัฒนาแผนงานของสถาบันภาษาในเชิงยุทธศาสตร์ ควรกำหนดเป้าหมายการเปลี่ยนแปลงผลลัพธ์ด้านคุณภาพภาษาอังกฤษของบัณฑิตให้ชัดเจนและก้าวกระโดด หากมหาวิทยาลัยและสถาบันภาษาร่วมมือกันจัดทำแผนยุทธศาสตร์ที่ชัดเจน ในด้านงบประมาณ เทคโนโลยี สนับสนุนที่ทันสมัย หรือบุคลากรผู้เชี่ยวชาญที่เหมาะสม

จะทำให้สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงและยกระดับคุณภาพการศึกษาด้านภาษาอังกฤษของบัณฑิตในช่วงระยะเวลา 4 ปีนี้ได้

6. สถาบันภาษาควรสร้างกลยุทธ์ที่ให้ความสำคัญในเรื่องของ “การทดสอบและการเทียบความรู้ความสามารถด้านภาษาอังกฤษ” ให้มากยิ่งขึ้น โดยเพิ่มความสำเร็จในยุทธศาสตร์หรือ KPI ของสถาบัน ซึ่งจะช่วยสนับสนุนให้นักศึกษา คณาจารย์ และผู้ให้บริการในการสอบเทียบเพื่อเข้าศึกษา หรือทำงานใน มช.

รวมถึงการรองรับความต้องการในระดับอุตสาหกรรมที่เกี่ยวข้องด้วย

7. การจัดการหลักสูตรการเรียนการสอนด้านภาษาอังกฤษและภาษาไทย ถือเป็นแหล่งรายได้หลักของสถาบันภาษา สถาบันควรขยายเครือข่ายในด้านการทดสอบภาษา เช่น การทดสอบวัดระดับภาษาอังกฤษในปัจจุบันที่ได้รับความนิยมเพิ่มขึ้น รวมถึงการทดสอบวัดระดับภาษาจีน เป็นต้น ซึ่งเป็นส่วนสำคัญที่ช่วยเสริมสร้างศักยภาพของสถาบัน

## 6. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

ศาสตราจารย์ปฏิบัติ ดร.เศรษฐ์ สัมภิตตะกุล

ผู้อำนวยการสำนักบริการวิชาการ

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 23 พฤศจิกายน 2567 – 24 กรกฎาคม 2569

**วิสัยทัศน์ :** เป็นประตูเชื่อมโยงองค์ความรู้แบบบูรณาการของมหาวิทยาลัยสู่สังคมภายนอก ที่ส่งเสริมการบริการวิชาการด้วยความรับผิดชอบต่อสังคมและการพัฒนาอย่างยั่งยืน



1. การรวมกลุ่มโครงการที่ดำเนินการในลักษณะ Project-based ให้อยู่ภายใต้ Platform-based on Excellence ที่เน้นจุดแข็งเฉพาะด้าน จะช่วยให้การสื่อสารภาพรวมของผลลัพธ์มีความชัดเจนยิ่งขึ้น และเป็นประโยชน์ต่อการบริหารจัดการและการสร้างความเข้าใจกับภาคส่วนที่เกี่ยวข้อง
2. พิจารณาให้สำนักบริการวิชาการตั้งเป้าหมายในการลดการพึ่งพางบประมาณจากภาครัฐ และหันมาเพิ่มสัดส่วนของรายได้จากความร่วมมือกับภาคอุตสาหกรรมให้มากขึ้น ซึ่งหากดำเนินการอย่างค่อยเป็นค่อยไป ย่อมสามารถสร้างความยั่งยืนได้ในระยะยาว
3. ท้ามกลางความท้าทายจากมาตรการภาษีศุลกากร (Tariff) จากสหรัฐอเมริกา ซึ่งประเทศไทยกำลังกลายเป็นเป้าหมายหลักของคู่แข่งจากหลากหลายภูมิภาค (อาทิ เอเชีย แอฟริกา และละตินอเมริกา) ที่มองไทยเป็น “ตลาดใหม่” สำหรับระบายสินค้า ดังนั้น มช. โดยเฉพาะ UNISERV และคณะที่เกี่ยวข้องควรมีบทบาทสำคัญในการบูรณาการความร่วมมือ เพื่อยกระดับผลิตภาพของภาคอุตสาหกรรมไทยอย่างค่อยเป็นค่อยไป สามารถแข่งขันกับสินค้าจากต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
4. UNISERV สามารถพัฒนาโครงการหรือหลักสูตรต่าง ๆ เพิ่มเติมได้อีกจำนวนมาก หากมีการพูดคุยอย่างจริงจังกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่สนใจ อีกทั้งทีมงานของ UNISERV ก็มีบุคลากรที่เป็นมิตรเป็นที่ยอมรับ ซึ่งช่วยส่งเสริมภาพลักษณ์ที่ดีและสร้างแรงจูงใจให้ผู้เรียนในเขตภาคเหนือและพื้นที่ใกล้เคียงที่ต้องการเข้าร่วมการอบรมหรือพัฒนาศักยภาพกับ UNISERV มากยิ่งขึ้น
5. การยกระดับความเป็นมืออาชีพของการบริการวิชาการ หาก UNISERV จะทำหน้าที่เป็น “Gateway” ของมหาวิทยาลัยอย่างแท้จริง จำเป็นต้องมีการพัฒนาความเป็นมืออาชีพในทุกมิติ โดยเฉพาะการเสริมสร้างสมรรถนะบุคลากร (Capacity Building) ซึ่งอาจนำแนวคิด Individual Development Plan (IDP) มาประยุกต์ใช้เพื่อยกระดับศักยภาพการทำงาน
6. การขยายความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก โดย UNISERV ควรเร่งขยายเครือข่ายความร่วมมือกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น หน่วยงานราชการ และภาคเอกชน โดยใช้จุดแข็งของตนเองในการให้บริการพื้นที่สำหรับการประชุม สัมมนา และกิจกรรมเชิงวิชาการต่าง ๆ อันจะเป็นการใช้ทรัพยากรของมหาวิทยาลัยให้เกิดประโยชน์สูงสุด และสร้างความเชื่อมโยงกับสังคมภายนอก

7. การผลักดันสู่การเป็นศูนย์กลางอุตสาหกรรม MICE ของภาคเหนือ ซึ่งจะสามารถสร้างแรงกระตุ้นเชิงเศรษฐกิจระดับภูมิภาคได้ โดยเฉพาะในด้านการท่องเที่ยวและการจัดกิจกรรมส่งเสริมเศรษฐกิจฐานราก ซึ่งจะส่งผลเชิงบวกต่อผลิตภัณฑ์มวลรวมของประเทศในภาพรวม (Gross Domestic Product : GDP)
8. การส่งเสริมบทบาทด้านการพัฒนาอย่างยั่งยืนด้วยความเชี่ยวชาญของทีมผู้บริหารและบุคลากร โดย UNISERV ควรพิจารณาขับเคลื่อนตนเองให้เป็น “ศูนย์กลางของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในด้านความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality) และ

การปลดปล่อยก๊าซเรือนกระจกเป็นศูนย์ (Net Zero Emission)” โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมความตระหนักด้านสิ่งแวดล้อมอย่างต่อเนื่อง

9. ควรมีบทบาทเชิงรุกในฐานะหน่วยงานหลักในการขับเคลื่อนภารกิจด้านสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาอย่างยั่งยืนของมหาวิทยาลัย ซึ่งหน่วยงานที่ทำหน้าที่เป็น Gateway เช่น UNISERV อุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์ จึงไม่ควรเป็นเพียง “ทางผ่าน” แต่ต้องเป็น “ตัวเชื่อมที่มีพลัง” สามารถประสานความต้องการระหว่างภายในและภายนอก เพื่อให้เกิดการผนึกกำลัง (Synergy) ที่มีคุณค่าและยั่งยืน

## 7. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะบริหารธุรกิจ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ก้องภพ นิมาพันธ์

คณะบดีคณะบริหารธุรกิจ

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 1 ธันวาคม 2567 - 30 พฤศจิกายน 2571

**❖ วิสัยทัศน์ :** การเป็นคณะบริหารธุรกิจแห่งความภาคภูมิใจ (AccBA CMU : The Business School of Pride)



1. ในต่างประเทศมหาวิทยาลัยหลายแห่งได้นำระบบ Professor of Practice หรือ Adjunct Professor มาใช้ โดยเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมหรือภาคธุรกิจ ที่มีประสบการณ์ตรงมาร่วมสอน เพื่อให้การเรียนการสอนมีความสมดุลระหว่างทฤษฎีและการปฏิบัติจริง ซึ่งแนวทางนี้อาจเป็นแนวทางหนึ่งในการลดภาระงานสอนของอาจารย์ประจำ อีกทั้งยังช่วยเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับหลักสูตรของคณะบริหารธุรกิจ และอาจนำไปปรับใช้กับคณะอื่น ๆ ได้
2. คณะและมหาวิทยาลัยต้องร่วมกันหาแนวทางในการพัฒนาทักษะด้านภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นระบบและยั่งยืน โดยเฉพาะในสาขาบริหารธุรกิจและสาขาอื่น ๆ ที่ต้องแข่งขันในระดับสากล
3. จากประสบการณ์ที่ได้เคยขอความร่วมมือจากอาจารย์คณะให้เข้าร่วมทำงานภายนอกมหาวิทยาลัยเพื่อเสริมสร้างประสบการณ์จริง ได้พบเห็นสองมิติสำคัญ ได้แก่ (1) อาจารย์ของคณะมีองค์ความรู้ด้านการบริหารจัดการเชิงลึก และสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และ (2) อาจารย์ของคณะมีจรรยาบรรณ

และจริยธรรมในการดำเนินธุรกิจที่สามารถเป็นต้นแบบที่ดีให้กับนักศึกษาและบุคลากรในวงการธุรกิจ ดังนั้น อาจารย์ของคณะจึงไม่ได้มีบทบาทเพียงแค่การสอนเท่านั้น แต่ยังเป็นตัวแทนที่สามารถสร้างชื่อเสียงให้กับ มช. ได้เป็นอย่างดี มหาวิทยาลัยควรพิจารณาใช้กลไกนี้ให้เกิดประโยชน์สูงสุดเพื่อพัฒนาเครือข่ายและเสริมสร้างศักยภาพของทั้งคณาจารย์และนักศึกษา

4. คณะควรมีการกำหนดอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น เพื่อให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ ทั้งในด้านเนื้อหาหลักสูตร วิธีการเรียนการสอน หรือแนวทางการพัฒนาบัณฑิตให้มีความสามารถเฉพาะทางที่โดดเด่น
5. ควรมีการวิเคราะห์และคาดการณ์แนวโน้มของโลกธุรกิจทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ โดยอาจใช้เครื่องมือทางวิชาการ เช่น การสร้างแบบจำลองเชิงกลยุทธ์ (Strategic Simulation) เพื่อนำไปใช้เป็นแนวทางในการปรับปรุงหลักสูตรการเรียนการสอน การพัฒนางานวิจัย และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับภาคธุรกิจ

6. เนื่องจากเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) และเทคโนโลยีดิจิทัลมีบทบาทสำคัญในการดำเนินธุรกิจสมัยใหม่ คณะควรให้ความสำคัญกับการพัฒนาทักษะของนักศึกษาในด้าน Big Data Analytics, Digital Marketing และ e-Commerce ซึ่งสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มุ่งเน้นการขับเคลื่อนด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม
7. การส่งเสริมการเรียนรู้ผ่านกรณีศึกษา (Case-Based Learning) และการเรียนรู้จากประสบการณ์จริง (Experiential Learning) ซึ่งนักศึกษาควรได้รับการพัฒนาทักษะและองค์ความรู้ที่สามารถนำไปใช้ได้จริงในการสร้างธุรกิจของตนเองหรือร่วมงานกับองค์กรขนาดใหญ่ เรียนรู้ผ่านกรณีศึกษาธุรกิจที่ประสบความสำเร็จ เพื่อให้บัณฑิตสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้ทั้งในธุรกิจ
8. การปลูกฝังแนวคิดผู้ประกอบการในการเรียนการสอน ควรมีการทำความเข้าใจให้ชัดเจนว่า ไม่ใช่ทุกคนจำเป็นต้องเป็นผู้ประกอบการโดยตรง แต่ทุกคนควรมีจิตวิญญาณของผู้ประกอบการ (Entrepreneurial Spirit) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญ จะช่วยให้บุคลากรสามารถทำงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสบความสำเร็จในหน้าที่การงาน
9. ควรพิจารณาเพิ่มหรือปรับปรุงรายวิชากฎหมายธุรกิจ (Business Law) ให้ครอบคลุมองค์ความรู้ที่จำเป็นในบริบทของประเทศไทยมากยิ่งขึ้น เพื่อให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาสามารถนำไปประยุกต์ใช้ได้จริงในการดำเนินธุรกิจหรือการบริหารองค์กร
10. เพื่อเสริมสร้างศักยภาพทางวิชาการและพัฒนาหลักสูตรให้ตอบโจทย์ภาคธุรกิจที่กำลังเผชิญกับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว โดยการพัฒนาหลักสูตรให้เสริมสร้างทักษะด้าน Analytics แก่นักศึกษาอย่างเข้มข้นเทียบเท่ากับที่พบในสายงานวิศวกรรม ก็จะช่วยเพิ่มศักยภาพของนักศึกษาให้สามารถแข่งขันได้ในระดับสูง ซึ่งจะช่วยให้บัณฑิตของคณะมีความโดดเด่นทั้งด้านการวิเคราะห์ข้อมูลและการเข้าใจการเปลี่ยนแปลงของโลกธุรกิจ
11. การพัฒนากรณีศึกษาธุรกิจไทย (Thai Business Case Studies) ทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ ควรได้รับการศึกษาและวิเคราะห์ในเชิงลึกเพื่อสร้างองค์ความรู้ที่เหมาะสมกับเศรษฐกิจและสังคมไทย หากสามารถดำเนินการเรื่องนี้ได้จะสามารถช่วยให้อาจารย์นำผลงานไปเสนอเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการในลักษณะอื่น ๆ ได้ด้วย
12. หากคณะสามารถเป็นผู้พัฒนาหลักสูตรที่ตอบโจทย์สตาร์ทอัพและธุรกิจเพื่อสังคมได้จริง คณะจะกลายเป็น “สถาบันที่เชี่ยวชาญทั้งด้านบริหารธุรกิจขนาดใหญ่ และบริหารธุรกิจแนวใหม่ (Startup & Social Enterprise)” ซึ่งจะทำให้ มช. มีอัตลักษณ์ที่โดดเด่นและแตกต่างจากที่อื่นได้เป็นอย่างดี
13. การให้ความสำคัญกับการสร้างความร่วมมือกับสมาคมนักศึกษาเก่าอย่างเป็นระบบ และส่งเสริมให้นักศึกษาเก่าที่มีศักยภาพกลับมามีบทบาทในการพัฒนาคณะในด้านต่าง ๆ ทั้งในเชิงวิชาการและการพัฒนานักศึกษา รวมถึงการหาแนวทางในการเชิญผู้เชี่ยวชาญจากภาคอุตสาหกรรมให้เข้ามาถ่ายทอดความรู้และประสบการณ์ให้แก่นักศึกษาจะเกิดประโยชน์อย่างยิ่ง
14. การพัฒนาโครงการ CMU Advanced Mini MBA ซึ่งเป็นหลักสูตรที่มีเนื้อหาเชิงลึก ให้สามารถต่อยอดสำหรับผู้ประกอบการ SMEs หรือกลุ่มเป้าหมายอื่น ๆ ที่ต้องการเสริมสร้างความรู้และทักษะที่จำเป็นต่อการบริหารธุรกิจ แนวทางการจัดการเรียนการสอน สามารถดำเนินการโดยเชิญนักศึกษาเก่าที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาที่เกี่ยวข้องมาถ่ายทอดองค์ความรู้ให้กับผู้เข้าอบรม ซึ่งจะเป็นโอกาสที่ดีในการเสริมสร้างความผูกพัน ระหว่างมหาวิทยาลัยกับภาคอุตสาหกรรม รวมถึงกระชับความสัมพันธ์ระหว่างมหาวิทยาลัยกับเครือข่ายนักศึกษาเก่าให้แน่นแฟ้นมากยิ่งขึ้น

## 8. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงาน ของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ศาสตราจารย์ นพ.เกรียงไกร ศรีธนวิบุญชัย

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 21 ธันวาคม 2567 – 20 ธันวาคม 2571



**วิสัยทัศน์ :** สถาบันวิจัยชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพเพื่อสุขภาพะของสังคม ที่เติบโตอย่างยั่งยืน

1. การพัฒนาระบบการเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System) พร้อมทั้งการดำเนินการประชาสัมพันธ์เชิงรุกเกี่ยวกับการระบาดของโรคอุบัติใหม่ ซึ่งรวมถึงการเผยแพร่ข้อมูลเพื่อเสริมสร้างความรู้และการป้องกันตนเองในกลุ่มผู้ติดเชื้อ
2. การวิจัยและการบูรณาการด้านภูมิอากาศสุขภาพ (Climate Health Research) ซึ่งควรมีการเชื่อมโยงข้อมูลด้านสิ่งแวดล้อมกับผลลัพธ์ทางสุขภาพ โดยเฉพาะในเรื่องของโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และโรคอื่น ๆ ที่อาจได้รับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงภูมิอากาศ
3. การส่งเสริมให้ชุมชนมีส่วนร่วมในการติดตามและตรวจสอบคุณภาพอากาศและคุณภาพน้ำ ผ่านโครงการวิทยาศาสตร์พลเมือง (Citizen Science Program) ซึ่งจะช่วยให้เกิดความร่วมมือจากชุมชนในการเฝ้าระวังสถานการณ์และเสริมสร้างความเข้าใจในการป้องกันตัวเองจากปัจจัยเสี่ยงทางสิ่งแวดล้อม
4. สถาบันได้ปรับตัวและมุ่งเน้นการหาทุนจากแหล่งทุนใหม่ ๆ ในต่างประเทศ โดยใช้ศักยภาพของสถาบันในการดึงพันธมิตรจากภาคส่วนต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย เพื่อร่วมสนับสนุนการวิจัย ซึ่งคาดว่าจะสามารถช่วยขับเคลื่อนงานวิจัยของมหาวิทยาลัยโดยรวมให้มีความก้าวหน้าและเป็นที่ยอมรับในระดับสากลต่อไป




## 9. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะวิศวกรรมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ธงชัย พองสมุทร

คณะวิศวกรรมศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 24 ธันวาคม 2567 - 23 ธันวาคม 2571

 **วิสัยทัศน์ :** Leading Institute for Future Engineers  
สถาบันผู้นำในการผลิตวิศวกรแห่งอนาคต



1. คณะควรมีการกำหนดแผนปฏิบัติการ (Action Plan) เพิ่มเติมที่จะทำให้ให้นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากคณะมีลักษณะเด่นในเรื่องของการมีจิตบริการที่ดี มีน้ำใจเพื่อเป็นค่านิยม (Core Value) ที่ดีของคณะไว้ด้วย
2. เรื่อง Premium Product หมายถึง คุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาออกไป ซึ่งการที่จะมี Premium Product ที่ดี ส่วนใหญ่จะมาจากการมี Premium Education ที่ดี ดังนั้นคณะจะต้องมีวิธีการพัฒนาการศึกษา การจัดการโครงสร้างพื้นฐานที่เหมาะสมให้นักศึกษา โดยเฉพาะเรื่องการบริการสังคม เข้าใจสังคม เข้าใจวัฒนธรรม ซึ่งจะทำให้บัณฑิตของคณะมีลักษณะเด่นมากยิ่งขึ้น
3. คณะต้องมีมุมมองการพัฒนาบัณฑิตได้อย่างชัดเจน มีการวางเป้าหมายด้านวิชาการ และทักษะที่ถ่ายทอดได้ (Transferable Skills) ทั้ง 6 ด้าน ซึ่งเป็นทักษะที่มีความสำคัญ ทั้งนี้มีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้
  - 3.1. เรื่อง Hard Skills ด้านวิชาพื้นฐาน วิชาวิทยาศาสตร์ วิชาฟิสิกส์ วิชาคณิตศาสตร์ ซึ่งจะ เป็นวิชาพื้นฐานที่สามารถทำให้วิศวกรสามารถเปิดโลกเทคโนโลยีในระดับสูงไปสู่การพัฒนา นวัตกรรมได้
  - 3.2. งานวิจัยที่เกี่ยวกับเรื่อง วิศวกรรมนาโน (Nano-engineering) หากมุ่งเน้นในเรื่องของวิศวกรรม นาโนและสามารถพัฒนาคุณภาพของวัสดุได้ ก็จะ เกิดประโยชน์ได้เป็นอย่างมาก
  - 3.3. การใช้เทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ ทั้งในเรื่องของ การวิเคราะห์ในเชิงวิศวกรรม เรื่องคาร์บอนสุทธิ เป็นศูนย์ ซึ่งในอนาคตจะมีความ สำคัญค่อนข้างมาก
  - 3.4. ความร่วมมือในการพัฒนาเทคโนโลยีระดับสูง กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งภายในประเทศและ ต่างประเทศ
  - 3.5. การประชาสัมพันธ์หลักสูตร การวิจัย และ การขยายฐานการศึกษาให้กับนักศึกษาต่างชาติ
4. ความรู้ข้ามสาขาที่วิศวกรจะต้องมีความรู้ด้านกฎหมาย และเศรษฐศาสตร์ รวมถึงมีทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ มากขึ้น
5. ควรจะมีวิศวกรและสถาปนิกจำนวนหนึ่งลงไปช่วย ชุมชนให้มากขึ้น ในเรื่องของการออกแบบการปลูกบ้าน หรือการปรับพื้นที่นาของคนในชุมชน ควรมีลักษณะ เป็นอย่างไร เพื่อป้องกันปัญหาน้ำท่วม แผ่นดินไหว ที่เกี่ยวกับภัยธรรมชาติต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น โดยเฉพาะกับ ชุมชนในภาคเหนือ
6. การปรับปรุงหลักสูตร โดยให้นักศึกษาในหลักสูตร ระดับปริญญาตรีเรียนที่คณะ 2 ปี และไปฝึกงานกับ ภาคเอกชนอีก 2 ปี ซึ่งจากการฝึกงาน 2 ปีนั้นก็จะทำให้นักศึกษามีองค์ความรู้และทักษะทางวิชาการครบถ้วน สามารถอนุมัติให้สำเร็จการศึกษาได้ จึงขอเสนอแนะให้ คณะไปพิจารณาดูว่าจะสามารถดำเนินการในลักษณะ ดังกล่าวได้หรือไม่





## 10. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของ คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์

คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 23 มกราคม 2568 – 22 มกราคม 2572



**วสัยทัศน์ :** สถาบันที่ส่งเสริมการสร้างผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่มีธรรมาภิบาลเพื่อความยั่งยืน  
ของสังคม (Good Governance begins with Great Leadership)

- คณบดีสามารถบริหารจัดการคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยเฉพาะการเสริมสร้างความร่วมมือ ความสามัคคี และความไว้วางใจระหว่างบุคลากรในคณะ ซึ่งเป็นปัจจัยสำคัญที่ส่งผลให้การดำเนินงานในด้านต่าง ๆ เป็นไปอย่างราบรื่นและประสบผลสำเร็จโดยรวม จึงเชื่อมั่นว่าในการดำเนินงานวาระที่สอง คณบดีจะสามารถขับเคลื่อนงานของคณะไปได้อย่างมีประสิทธิภาพเช่นเดียวกัน
- การสร้างกลไกในการประเมินและติดตามผลการผลิตบัณฑิตให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์อย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้สามารถสะท้อนคุณลักษณะของบัณฑิตที่มีความเป็นผู้นำ มีธรรมาภิบาล และมีบทบาทในการสร้างที่ยั่งยืนต่อสังคมได้อย่างแท้จริง แนวคิดนี้สามารถต่อยอดให้เป็นจุดเด่นของทั้งคณะและมหาวิทยาลัยได้ต่อไปในระยะยาว
- ทิศทางในอนาคตที่คณบดีได้เสนอ เรื่องการเป็นศูนย์กลางด้านนโยบายสาธารณะและการเมืองของภูมิภาคอาเซียน เนื่องจากมหาวิทยาลัยตั้งอยู่ในภาคเหนือของประเทศ และมีเขตแดนติดต่อกับประเทศเมียนมา จึงควรส่งเสริมให้คณะมีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านเกี่ยวกับประเทศเมียนมาได้มากกว่าสถาบันอื่นในประเทศ หรืออาจรวมถึงระดับภูมิภาคอาเซียนด้วย
- หากคณะสามารถพัฒนาองค์ความรู้และระบบการจัดการเรียนการสอนให้เป็น “การฟื้นฟูอารยธรรม (Re-civilization)” คือ การพลิกฟื้นและสร้างสังคมที่ยึดมั่นในคุณธรรม ความรับผิดชอบ และการบริหารที่มีธรรมาภิบาล โดยเริ่มจากบริบทของประเทศไทยก่อนได้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งต่อสังคมในอนาคต
- การจัดกิจกรรมในลักษณะ Project-based Learning ที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาจริงที่เกี่ยวข้องกับวาระแห่งชาติ (National Agenda) มีการประเมินผลที่ครอบคลุมทั้งผลสัมฤทธิ์ทางวิชาการ (Academic Performance) และเพิ่มสะสมงานส่วนบุคคล (Portfolio) เพื่อสะท้อนความสามารถและการเติบโตของผู้เรียนอย่างแท้จริง รวมถึงการจัดระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสเรียนรู้จากต้นแบบผู้นำที่มีอยู่จริงในสังคมด้วย
- การพัฒนาทักษะด้าน Data Analytics แก่นักศึกษา โดยเฉพาะในบริบทของงานภาครัฐที่ปัจจุบันต้องอาศัยข้อมูลเชิงปริมาณจำนวนมากในการตัดสินใจ อาทิ กรมที่ดิน กรมป้องกันและบรรเทาสาธารณภัย มีข้อมูลสาธารณภัยเชิงพื้นที่ระดับตำบล หมู่บ้าน ซึ่งสามารถนำมาวิเคราะห์เชิงนโยบายได้ หากคณะสามารถผลิตบัณฑิตที่มีทักษะด้านนี้ได้อย่างชัดเจน จะช่วยเสริมจุดแข็งของคณะให้แตกต่างจากสถาบันอื่น และช่วยยกระดับชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยในระยะยาว
- การบ่มเพาะนักศึกษาและบัณฑิตที่มีความสนใจด้านการเมืองให้มีบทบาทในเวทีระดับประเทศได้ จะช่วยสร้าง “การเมืองรุ่นใหม่” ที่ตั้งอยู่บนฐานของการเรียนรู้จากบทเรียนในอดีตและข้อดีของระบบต่างประเทศ
- ส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะทางภาษาอังกฤษของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ เพื่อให้ นักศึกษามีความพร้อมกับการเป็นตัวแทนของประเทศในเวทีต่างประเทศได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- เสนอให้คณบดีลองตั้งคำถามเชิงวิจัยหรือวิเคราะห์เพิ่มเติม อาทิ “ศาสตร์รัฐศาสตร์สามารถนำมาใช้สนับสนุนการยกระดับคุณภาพการศึกษาไทยได้อย่างไร” หรือ “ศาสตร์รัฐศาสตร์สามารถนำมาใช้ขับเคลื่อนการพัฒนาประเทศในมิติต่าง ๆ ได้อย่างไรบ้าง” ทั้งนี้ หากคณะสามารถต่อยอดความคิดเหล่านี้สู่แผนกลยุทธ์ หรือกิจกรรมทางวิชาการ จะช่วยยกระดับบทบาทของศาสตร์รัฐศาสตร์ให้มีความร่วมสมัย ตอบโจทย์สังคมไทย และเชื่อมโยงกับการพัฒนาประเทศในภาพรวมได้อย่างมีนัยสำคัญ



## 11. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะแพทยศาสตร์

รองศาสตราจารย์ นว.เบรินทร์ โชติรสนิรมิต

คณะบดีคณะแพทยศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 30 มกราคม 2568 – 29 มกราคม 2572



**วิสัยทัศน์ :** โรงเรียนแพทย์ในดวงใจ เพื่อความยั่งยืนด้านสุขภาพะ ด้วยนวัตกรรม

A Trustworthy Medical School for Health Sustainability through Innovation



1. ด้านระบบนิเวศ (Ecosystem) ที่ดำเนินการถือว่ามีความเหมาะสมและมีความก้าวหน้าเป็นอย่างมาก ซึ่งในรอบเวลาการบริหาร 4 ปีนี้ คณะควรพุ่งเป้า (Focus) ไปยังบางจุด (Area) ที่สำคัญเพื่อให้ใช้ทรัพยากรคุ้มค่าและลดภาระงาน
2. การเตรียม Succession Plan มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อการเติบโตของบุคลากรจำนวนมากในองค์กร และจะช่วยเสริมสร้างศักยภาพการบริหารพันธกิจต่าง ๆ ให้มีความหลากหลายมากขึ้น หากคณะได้พิจารณาเสริมสร้าง Succession Plan ให้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะทำให้การดำเนินงานครอบคลุมในหลากหลายมิติและตอบโจทย์องค์กรมากยิ่งขึ้น
3. บริเวณหน้าโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่ เกิดปัญหาการจราจรติดขัดอย่างหนักในช่วงเวลาเช้า (ตั้งแต่ 07.00 - 12.00 น.) ส่งผลให้บริเวณห้องฉุกเฉินเกิดการจราจรติดขัดเป็นอย่างมาก และมีแนวโน้มว่าปัญหาดังกล่าวจะรุนแรงและยืดเยื้อมากยิ่งขึ้นในอนาคต ดังนั้นจึงควรมีการวางแผนขยายพื้นที่หรือปรับปรุงระบบจราจรในระยะต่อไป
4. แม้ว่าคณะแพทยศาสตร์จะมีความโดดเด่นด้านการรักษาพยาบาลอยู่แล้ว แต่ขอเน้นย้ำให้คำนึงถึงการส่งเสริมสุขภาพ (Health Promotion) แก่ประชาชน เพราะหากพิจารณาสาเหตุการเสียชีวิตในยุคปัจจุบันพบว่าส่วนใหญ่เกิดจากโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) และอุบัติเหตุ ซึ่งเป็นความท้าทายสำคัญ หากสามารถแก้ไขปัญหานี้ได้ จะช่วยลดอัตราการเสียชีวิตของประชาชนชาวไทยได้อย่างมาก
5. การส่งเสริมนักศึกษาแพทย์ให้ลงพื้นที่ศึกษาและเรียนรู้ความเดือดร้อนของประชาชนตั้งแต่ปีแรกของการศึกษา เพื่อให้ นักศึกษาได้เข้าใจและตระหนักถึงสภาพความเป็นอยู่ที่แท้จริงของประชาชน ก่อนจะออกไปปฏิบัติงานหลังจบการศึกษา
6. แม้ว่าคณะจะดำเนินการด้าน AI อยู่แล้ว แต่เนื่องจากเทคโนโลยี AI มีการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาอย่างรวดเร็ว จึงขอเสนอให้มีหน่วยงานหรือกลุ่มเฉพาะที่ทำหน้าที่ติดตามและปรับปรุงการประยุกต์ใช้งาน AI อย่างต่อเนื่องและทันสมัยอยู่เสมอ
7. โรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นรับถ่ายโอนภารกิจ แต่ยังมีข้อจำกัดด้านความรู้ความสามารถของบุคลากร จึงขอให้คณะพิจารณานำคณาจารย์และนักศึกษาเข้าร่วมดำเนินกิจกรรม หรือฝึกปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนใน รพ.สต. ที่เป็นเครือข่ายศูนย์วิชาการ อาจเริ่มต้นจากพื้นที่ภาคเหนือ เพื่อเป็นประโยชน์ต่อสังคมและการพัฒนาชุมชนต่อไป
8. เนื่องจากบทบาทของแพทย์ในอนาคต จำเป็นต้องเป็นผู้นำและประสานงานกับวิชาชีพอื่น ๆ เพื่อร่วมกันพัฒนาและยกระดับระบบสุขภาพของประเทศ โดยนักศึกษาแพทย์ควรได้รับการศึกษาเกี่ยวกับศาสตร์ด้านระบบสุขภาพ (Health System Science) ซึ่งหากนักศึกษาและคณาจารย์มีความเข้าใจและสามารถนำไปปฏิบัติและพัฒนาได้จริง ก็จะเป็นส่วนสำคัญที่สนับสนุนการแก้ไขปัญหาและผลักดันการพัฒนาสุขภาพอย่างยั่งยืน
9. การพิจารณาหาแนวทางสนับสนุนสิทธิการรักษาพยาบาลสำหรับบุคลากรกลุ่มพนักงานหลังเกษียณอายุงาน เช่น อาจนำเงินจากกองทุนสวัสดิการของมหาวิทยาลัย มาพัฒนาเป็นรูปแบบหรือแนวทางใหม่ ๆ เพื่อดูแลบุคลากรกลุ่มนี้อย่างต่อเนื่อง เพื่อให้คณะแพทยศาสตร์กลายเป็น “บ้านหลังที่สองตลอดไป” ของบุคลากร มช. อย่างแท้จริง



10. การแก้ไขปัญหาที่จอดรถ ปัจจุบันคณะแพทยศาสตร์ประสบปัญหาขาดแคลนที่จอดรถอย่างมาก แม้จะมีที่จอดรถสำหรับบุคลากรโดยเฉพาะก็ตาม แต่ยังไม่เพียงพอต่อความต้องการของผู้มาใช้บริการ ควรพิจารณาความเป็นไปได้ของการก่อสร้างที่จอดรถใต้ดิน เพื่อเพิ่มพื้นที่จอดรถอันจะเป็นการช่วยแก้ปัญหาในระยะยาว
11. การตั้งเป้าหมายอย่างชัดเจนเพื่อก้าวสู่การรับรางวัล TQA (Thailand Quality Award) ภายในระยะเวลา 4 ปีข้างหน้า หากคณะบรรลุเป้าหมายจะทำให้คณะแพทยศาสตร์ มช. เป็นผู้นำด้านคุณภาพองค์กรระดับประเทศ
12. การปลูกฝังให้แพทย์รุ่นใหม่และบุคลากรทุกระดับมีความเห็นอกเห็นใจและมีมนุษยสัมพันธ์ที่ดีต่อผู้รับบริการ รวมถึงความเมตตา กรุณา ควรเป็นส่วนหนึ่งในกระบวนการกล่อมเกลา แพทย์และนักศึกษา เพื่อให้ “โรงเรียนแพทย์และโรงพยาบาลในดวงใจ” ของประชาชนบังเกิดขึ้นอย่างแท้จริง ซึ่งถือเป็นอีกหนึ่งหัวใจของความเป็นสถาบันทางการแพทย์ที่ยั่งยืน
13. ปัจจุบันโรงพยาบาลเอกชนมีการพัฒนาระบบบริการที่เน้น “Customer Centric” คือมองผู้รับบริการในฐานะลูกค้า โดยกระตือรือร้นที่จะดูแลผู้ป่วยอย่างใกล้ชิด ด้วยความเข้าใจ การมีน้ำใจ ความทุ่มเท และ

ความเมตตา กรุณา จึงขอคณะผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ พิจารณานำแนวคิด “Customer Centric” มาใช้ โดยให้ความสำคัญกับผู้ป่วยในฐานะศูนย์กลางของการให้บริการ เพื่อสร้างภาพลักษณ์ที่ดีและได้รับความไว้วางใจจากสังคม

14. ขอให้หน่วยงานร่วมกันเปลี่ยนวิถีปฏิบัติเดิมสู่ “วัฒนธรรมแห่งการเปลี่ยนแปลง” โดยนำเทคโนโลยีและความรู้สมัยใหม่มาประยุกต์ใช้เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของบุคลากร พร้อมสนับสนุนให้ทุกภาคส่วนกล้าคิดและพัฒนากระบวนการทำงานให้ก้าวทันโลก อยู่เสมอ
15. ส่งเสริมการประชาสัมพันธ์ และการใช้สื่อเพื่อเผยแพร่ความรู้และศักยภาพของคณะในวงกว้างมากขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งควรเน้นการทำงานเป็นทีม ซึ่งเป็นจุดแข็งของมหาวิทยาลัยที่จะนำไปสู่การสร้างทีมงานที่เข้มแข็งมากกว่าการสร้าง “ดาวเด่น” รายบุคคล
16. คณะแพทยศาสตร์ควรเร่งลงทุนปรับปรุงอุปกรณ์ไฟฟ้าที่เสื่อมสภาพเพื่อลดการใช้พลังงานจำนวนมาก โดยการดำเนินการนี้จะช่วยให้มหาวิทยาลัยบรรลุเป้าหมายความเป็นกลางทางคาร์บอนได้ตามกำหนดการ และสอดคล้องกับทิศทางของคณะอื่น ๆ ในภาพรวมด้วย





## 12. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะเศรษฐศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.สรวิศ อีสถานันต์กุล

คณบดีคณะเศรษฐศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 26 มีนาคม 2568 – 25 มีนาคม 2572



**วสัยทัศน์:** ผู้นำเศรษฐศาสตร์แห่งเอเชีย เพื่อสังคมยั่งยืน

- ขอชื่นชมวิสัยทัศน์ "ผู้นำเศรษฐศาสตร์แห่งเอเชียเพื่อสังคมยั่งยืน" ซึ่งเป็นการปรับกระบวนทัศน์จากแนวทางเศรษฐกิจมิติเดิมสู่มิติใหม่ที่ร่วมสมัย และขอเสนอแนะต่อแผนยุทธศาสตร์ ดังนี้
  - แม้จะมีกิจกรรมย่อยจำนวนมาก (31 กิจกรรม) แต่แต่ละโครงการมีความเชื่อมโยงเชิงระบบและสอดคล้องกับกรอบระยะเวลา 4 ปีที่สามารถนำไปปฏิบัติได้จริง อย่างไรก็ตาม การบรรลุเป้าหมายนั้นจำเป็นต้องอาศัยการต่อยอดและการพัฒนาที่ต่อเนื่องในระยะยาว
  - คณะกรรมการให้ความสำคัญเร่งด่วนกับการพัฒนาศักยภาพบุคลากรควบคู่ไปกับแผนยุทธศาสตร์ เนื่องจากโครงสร้างอายุเฉลี่ยของบุคลากรที่ยังน้อย ถือเป็นทั้งโอกาสและความท้าทายในการสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขันเพื่อรับมือกับบริบทโลกในอนาคต
- พิจารณาทบทวนปริมาณการรับนักศึกษาให้เหมาะสมกับขีดความสามารถและทรัพยากรของคณะ เพื่อแก้ไขปัญหาความหลากหลายด้านคุณภาพและอัตราการสำเร็จการศึกษาที่ต่ำกว่าเป้าหมาย ทั้งนี้ การปรับลดจำนวนรับจะช่วยให้คณาจารย์สามารถบริหารจัดการภาระงานสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพมากขึ้น และมุ่งเน้นการสร้างบัณฑิตที่มีศักยภาพสูงเพื่อตอบโจทย์ความเป็นเลิศทางวิชาการตามวิสัยทัศน์ของคณะในระยะยาว
- ส่งเสริมความหลากหลายทางวิชาการและเปิดรับโลกทัศน์ใหม่ โดยสนับสนุนให้คณาจารย์ไปศึกษาหรือฝึกอบรมในต่างประเทศ เพื่อลดข้อจำกัดจากแนวคิดแบบเดิม พร้อมปรับสมดุลงานวิจัยจากการเน้นเครื่องมือทางเศรษฐกิจมิติไปสู่การนำองค์ความรู้ไปใช้จริงและสร้างผลกระทบต่อเชิงนโยบาย ทั้งนี้การเร่งขับเคลื่อนทั้งสองประเด็นดังกล่าวภายใน 2 ปีแรก จะเป็นการวางรากฐานที่มั่นคงสำหรับการพัฒนาในอนาคตต่อไป
- การยกระดับ QS Rankings เพื่อให้บรรลุเป้าหมายนั้น ควรมีการกำหนดหัวข้อเรื่อง (Subject Matter) ที่มุ่งเน้นอย่างชัดเจน เพื่อสร้างความแตกต่างและโดดเด่นจากสถาบันอื่น ๆ เช่น เศรษฐศาสตร์เพื่อความยั่งยืน (Sustainability Economics), เศรษฐศาสตร์ว่าด้วยการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Economics) หรือเศรษฐศาสตร์ชุมชน (Community Economics) เป็นต้น
- คณะกรรมการจัดตั้งทีมโฆษกเพื่อสื่อสารบทบาทเชิงรุกต่อประเด็นทางเศรษฐกิจสังคม พร้อมปรับสมดุลงานวิจัยให้ครอบคลุมสาขาที่ทันสมัยและใช้เทคโนโลยี AI เข้ามาเสริม เพื่อสร้างภาพลักษณ์ทางวิชาการที่โดดเด่นและยกระดับขีดความสามารถในการแข่งขันให้ก้าวทันบริบทโลกปัจจุบัน
- พิจารณาทบทวนการวางตำแหน่ง (Repositioning) ของคณะ เพื่อให้มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทาง (Specialize) ในงานวิจัยด้านเศรษฐกิจภูมิภาค (Regional Economics) การเติบโตของเมือง และความยั่งยืนของเมือง (Urban Sustainability)
- พิจารณาปรับยุทธศาสตร์จากการมุ่งเน้นเพียงอันดับ (QS Rankings) ไปสู่การสร้างความแตกต่างผ่านสถาบันชั้นนำในเอเชีย ซึ่งควรนำมาเป็นคู่แข่งด้วย พร้อมบูรณาการวิทยาการข้อมูล (Data Science) และแบบจำลองสถานการณ์เข้ากับการเรียนการสอน เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการวิเคราะห์เชิงลึก
- ในแผนยุทธศาสตร์ที่ 2 เรื่องวิชาการที่เป็นสากล มีการวางเป้าหมายที่จะขยายความร่วมมือไปยังประเทศในภูมิภาคอาเซียน ประเทศออสเตรเลียและประเทศนิวซีแลนด์ จึงขอเสนอแนะให้ขยายความร่วมมือไปยัง ประเทศอินเดียและประเทศบังกลาเทศด้วย ทั้งนี้ ควรต่อยอดความร่วมมือที่มีอยู่เดิมของ มช. กับ Nagaland University เพื่อเป็นการพัฒนาความร่วมมือทางวิชาการและงานวิจัยทางเศรษฐศาสตร์ระดับภูมิภาคให้มีความครอบคลุมและหลากหลายมากยิ่งขึ้น

9. พื้นฟูแนวทางการวิจัยที่เน้นการเพิ่มผลิตภาพ (Productivity) และคุณภาพของผลิตผลทางการเกษตร เพื่อให้เกิดคำตอบเชิงวิชาการต่อปัญหาที่เกษตรกรกำลังเผชิญอยู่ เช่น ปัญหาต้นทุนที่ไม่สมดุลกับรายได้ หรือผลิตผลทางการเกษตรที่ไม่มีราคา เป็นต้น
10. อัตราการมีงานทำของบัณฑิต ซึ่งปัจจุบันอยู่ที่ร้อยละ 70 ควรตั้งเป้าหมายให้เพิ่มขึ้นเป็นอย่างน้อยร้อยละ 80 พร้อมทั้งควรมีการวัดผลความพึงพอใจของผู้ประกอบการที่รับบัณฑิตเข้าทำงานด้วย เพื่อสะท้อนถึงคุณภาพของบัณฑิตที่ตอบสนองต่อความต้องการของตลาดแรงงานได้อย่างแท้จริง
11. การจัดทำรายงานภาวะเศรษฐกิจภาคเหนือเป็นประจำ เป็นสิ่งที่ควรผลักดันอย่างยิ่ง หากคณะสามารถเป็นแกนหลักในการจัดทำรายงานรายไตรมาสได้ จะเป็นประโยชน์อย่างมากในการวิเคราะห์ผลกระทบทางเศรษฐกิจในเชิงลึกที่หน่วยงานระดับประเทศ อาจไม่สามารถทำได้ เช่น ผลกระทบของปัญหา

PM2.5 ต่อภาคการท่องเที่ยว หรือผลกระทบจากสถานการณ์การปิดชายแดน เป็นต้น

12. พิจารณาความร่วมมือกับคณะบริหารธุรกิจและคณะนิติศาสตร์ในสาขา Economic Analysis of Law เนื่องจากกฎหมายของประเทศหลายฉบับยังคงสร้างต้นทุนที่ไม่จำเป็น (Unnecessary Cost) ซึ่งการทำ Regulatory Impact Assessment (RIA) ก็เป็นอีกหนึ่งสาขาที่มีความน่าสนใจและอาจเป็นจุดเน้น (Focus) ที่สำคัญของคณะ
13. คณะควรค้นหา “องค์ความรู้หลัก” ที่สามารถบูรณาการข้ามศาสตร์ได้อย่างโดดเด่น อาทิ เศรษฐศาสตร์ AI เศรษฐกิจสีเขียว และการแก้ปัญหาหนี้ครัวเรือนในพื้นที่ เพื่อสร้างจุดเน้นทางวิชาการที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย อันจะเป็นรากฐานสำคัญในการยกระดับคุณภาพการเรียนการสอนและสร้างความเป็นเลิศสู่เวทีสากล

### 13. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะวิทยาศาสตร์

**ศาสตราจารย์ ดร.ปิยะพงศ์ เนิยมทรัพย์**

คณบดีคณะวิทยาศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 26 มีนาคม 2568 - 25 มีนาคม 2572



**วิสัยทัศน์:** คณะชั้นนำด้านวิทยาศาสตร์และนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. ควรมุ่งเน้นการทำวิจัยพื้นฐาน (Fundamental Research) มากกว่าการมุ่งเน้นเฉพาะงานวิจัยประยุกต์ (Applied Research) เนื่องจากกรณีรากฐานของงานวิจัยที่แข็งแกร่งจะเป็นปัจจัยสำคัญในการต่อยอดไปสู่นวัตกรรมและการประยุกต์ใช้ได้
2. มีการผลักดันเรื่องการนำผลงานวิจัยไปสู่เชิงพาณิชย์ อย่างเป็นรูปธรรม เนื่องจากมีต้นแบบและโครงการวิจัยจำนวนมากที่มีศักยภาพเพียงพอในการต่อยอดเชิงพาณิชย์ ซึ่งจะทำให้เกิดรายได้ที่ยั่งยืนให้แก่คณะ
3. การมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการเปลี่ยนแปลงทางด้านสภาพภูมิอากาศ เพื่อตอบสนองต่อเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (SDGs) รวมถึงเตรียมรับมือเพื่อแก้ปัญหาหมอกควันในพื้นที่ด้วย
4. ควรส่งเสริมด้าน AI Literacy และ AI Deep Learning ให้แก่นักศึกษาเพื่อให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่เกี่ยวข้อง ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อการทำงานและตอบโจทย์ต่อการพัฒนาในอนาคต
5. การต่อยอดความก้าวหน้า คณะควรใช้ความได้เปรียบเชิงทำเลที่ตั้งผ่านความร่วมมือกับสถาบันวิจัยดาราศาสตร์แห่งชาติ (NARIT) เพื่อยกระดับงานวิจัยด้านดาราศาสตร์ ควบคู่ไปกับการเร่งพัฒนาสาขาเทคโนโลยีควอนตัม ซึ่งเป็นสาขาที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะทางสูง

6. ควรพัฒนาศักยภาพนักศึกษาให้ก้าวไกลกว่าด้านวิชาการ ด้วยการเสริมทักษะ Soft Skills ที่จำเป็น เช่น การบริหารจัดการโครงการ ทรัพยากรมนุษย์ การเงิน เพื่อนวัตกรรม และการสื่อสาร ซึ่งจะเป็นกลไกสำคัญให้นักศึกษาสามารถเติบโตในสายอาชีพและแข่งขันในระดับนานาชาติได้อย่างมั่นคง
7. การมีบทบาทสำคัญในการขับเคลื่อนการปรับปรุง มคอ. 2 และ มคอ. 3 อีกทั้งการเปิดโอกาสให้นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในกระบวนการก็จะช่วยทำให้การพัฒนา มีความครอบคลุมและสะท้อนความต้องการของผู้เรียน
8. ควรมุ่งเน้นการประชาสัมพันธ์เพิ่มมากขึ้นเพื่อยกระดับภาพลักษณ์ของคณะ รวมทั้งเพื่อเสริมสร้างภาพลักษณ์โดยรวมของ มช. ให้เข้มแข็งยิ่งขึ้น

## 14. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีวิทยาลัยพหุวิทยาการ และสหวิทยาการ

รองศาสตราจารย์ ดร.อภิชาติ โสภานแดง

คณะบดีวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 28 มีนาคม 2568 - 27 มีนาคม 2572

**วิสัยทัศน์ :** องค์กรที่มีความเป็นเลิศในการร่วมพัฒนา จัดการ และสนับสนุนส่งเสริมหลักสูตร Multidisciplinary/Interdisciplinary ด้านการเรียนการสอน การวิจัย และนวัตกรรม



1. ในระยะเริ่มต้นของการดำเนินงาน วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการอาจตั้งเป้าหมายไว้ในลักษณะของผู้ร่วมสร้างสรรค์ (Co-creator) ที่เป็นแพลตฟอร์มเปิดรับคณะต่าง ๆ ที่ประสงค์จะเข้ามาร่วมจัดทำหลักสูตรร่วมกัน อย่างไรก็ตาม ในระยะถัดไปวิทยาลัย MidS ควรปรับบทบาทจาก Co-creator ไปสู่การเป็นกลไกขับเคลื่อนการเปลี่ยนแปลง (Catalyst for Change) ที่มีบทบาทเชิงรุกมากยิ่งขึ้น
2. แนวคิด “กลีบดอกทองกวาว 3 กลีบ” ควรเพิ่มบทบาทของสาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ในทุกคลัสเตอร์ เพื่อให้ครอบคลุมมิติเชิงกฎหมายและโครงสร้างแรงจูงใจที่สำคัญต่อการขับเคลื่อนเศรษฐกิจ นอกจากนี้ ควรพิจารณาให้วิทยาลัย MidS พัฒนา “แพลตฟอร์มกลาง” เพื่อสนับสนุนการจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรีแบบร่วมมือ (Joint Program) ระหว่างคณะ เพื่อลดการใช้ทรัพยากรซ้ำซ้อนและเร่งการขยายผลการดำเนินงานให้มีประสิทธิภาพสูงสุด
3. แนวทางหนึ่งที่น่าสนใจ คือ หากมีการกิจหรือหลักสูตรใดที่แต่ละคณะไม่สามารถดำเนินการได้ด้วยตนเองเพราะต้องอาศัยความร่วมมือข้ามศาสตร์ก็สามารถดำเนินการผ่านวิทยาลัย MidS ซึ่งทำหน้าที่เสมือน “หน่วยงานส่วนกลางด้านพหุวิทยาการ” ของมหาวิทยาลัยได้
4. แนวคิดเกี่ยวกับการเรียนรู้แบบบูรณาการกับการทำงาน (Work Integrated Learning : WIL) และสหกิจศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative Work Integrated Education : CWIE) ซึ่งมุ่งส่งเสริมการมีส่วนร่วมของพันธมิตรในทุกภาคส่วน ทั้งภาครัฐ เอกชน ธุรกิจ และอุตสาหกรรม ถือเป็นประเด็นสำคัญที่ทำทนายและเป็นหัวใจของการพัฒนาความร่วมมือ (Collaboration) อย่างยั่งยืน
5. การบริหารจัดการสมรรถนะทางสมองตามความต้องการ (Customized Brain Power Management : CBPM) เป็นแนวทางในการออกแบบหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของสถานประกอบการอย่างแท้จริง นอกจากจะช่วยให้บัณฑิตของมหาวิทยาลัยสามารถเข้าสู่ตลาดแรงงานได้อย่างมีคุณภาพแล้ว ยังเป็นส่วนสำคัญในการสร้างบุคลากรที่มีทักษะสูง (High-Skill Workforce) อันจะช่วยยกระดับศักยภาพของประเทศ และมีส่วนในการแก้ไขปัญหาภัยกับดักรายได้ปานกลาง (Middle Income Trap) ที่ประเทศไทยกำลังเผชิญอยู่ในปัจจุบัน

6. มีความห่วงใยเรื่องแรงจูงใจของคณาจารย์ในการมีส่วนร่วม เนื่องจากอาจารย์ส่วนใหญ่ยังคงยึดโยงอยู่กับศาสตร์และคณะของตนเอง จึงควรสร้างแรงจูงใจให้เกิดความเป็นเจ้าของร่วม (Co-ownership) และผลประโยชน์ร่วม (Co-beneficiary) เพื่อให้คณาจารย์แต่ละท่านตระหนักว่า “หลักสูตรของวิทยาลัย MidS ก็คือหลักสูตรของคณะตนเองด้วย”
7. การเพิ่มเติมองค์ประกอบด้านสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ในหลักสูตรให้มากขึ้น โดยเฉพาะในหลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับเมืองอัจฉริยะ (Smart City) และการวางผังเมือง (Urban Planning) ซึ่งจำเป็นต้องผสานองค์ความรู้จากหลายศาสตร์
8. ปัญหาสำคัญที่ต้องให้ความสำคัญ คือ การประสานความร่วมมือระหว่างคณะต่าง ๆ เพื่อให้เกิดการบูรณาการอย่างแท้จริง ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอของกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิที่ได้กล่าวถึงความสำคัญของการสร้างความร่วมมือและการลดขอบเขตระหว่างคณะ โดยเฉพาะ “หลักสูตรวิทยาศาสตร์สุขภาพเชิงบูรณาการด้านการส่งเสริมสุขภาพและสุขภาวะของผู้สูงอายุ (Lifestyle Medicine and Wellbeing for the Elderly)” ซึ่งหลักสูตรนี้มีความสำคัญอย่างยิ่งต่อสังคมไทยในอนาคต
9. วิทยาลัยควรมีแนวทางการสื่อสารที่ชัดเจน เพื่อสร้างการรับรู้และความเข้าใจต่อสาธารณชนว่า วิทยาลัย MidS เป็นศูนย์กลางหลักด้านการพัฒนาหลักสูตรพหุวิทยาการ (Multidisciplinary Programs) ของมหาวิทยาลัย และเป็นหน่วยงานที่ภาคส่วนต่าง ๆ ควรนึกถึงเมื่อมีความประสงค์จะสร้างความร่วมมือทางวิชาการ
10. สิ่งที่บัณฑิตในอนาคตยังขาดคือ ทักษะคิดแห่งการเรียนรู้และเติบโต (Growth Mindset) ซึ่งเป็นคุณลักษณะที่สำคัญและส่งผลต่อการพัฒนาตนเองและความก้าวหน้าในสายอาชีพในระยะยาว หากวิทยาลัย MidS สามารถส่งเสริมให้บัณฑิตมี Growth Mindset ได้ จะเป็นประโยชน์อย่างยิ่งและถือเป็นจุดแข็งที่โดดเด่นของวิทยาลัย ซึ่งจะสร้างความแตกต่างจากสถาบันอื่นได้อย่างชัดเจน
11. “ทัศนคติแห่งการเรียนรู้และเติบโต (Growth Mindset)” ซึ่งเป็นแนวคิดสำคัญที่ควรได้รับการส่งเสริมและปลูกฝังในทุกคณะของมหาวิทยาลัย เพื่อให้ให้นักศึกษามีทัศนคติในการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในลักษณะของ “Learn it all, not know it all” และสามารถพัฒนาตนเองได้ตลอดชีวิต
12. การจัดหลักสูตรระดับปริญญาตรีแบบบูรณาการควรผลักดันให้เป็น “Fighting Brand” ของมหาวิทยาลัย โดยใช้การบริหารแบบเมทริกซ์ (Matrix Management) เพื่อสร้างความเป็นเจ้าของร่วมกัน ระหว่างคณะและวิทยาลัย ซึ่งจะช่วยแก้ปัญหาข้อจำกัดด้านโครงสร้างและแรงจูงใจในการดำเนินงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ
13. แนวคิดเรื่องช่วงเวลาสุขภาพยืนยาว (Health Span) และช่วงอายุขัย (Life Span) ซึ่งมีช่องว่างระหว่างกันนั้นเป็นประเด็นสำคัญที่ควรนำไปพิจารณาพร้อมกับคณะต่าง ๆ โดยเฉพาะในเรื่องเศรษฐกิจผู้สูงอายุ (Longevity Economy) ซึ่งเป็นประเด็นที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาประเทศในระยะยาว และจำเป็นต้องอาศัยความร่วมมือจากหลายคณะ โดยเฉพาะคณะในสายวิทยาศาสตร์สุขภาพที่เกี่ยวข้องโดยตรง
14. “การเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กร (Change Agent from Within)” เป็นประเด็นที่มีความสำคัญและควรนำไปพิจารณาเชื่อมโยงกับแนวทางการดำเนินงานของวิทยาลัย MidS ต่อไป โดยเฉพาะการออกแบบหลักสูตรที่เปิดโอกาสให้อาจารย์และบุคลากรได้เข้ามามีส่วนร่วมในการเรียนรู้ เพื่อให้เกิดกระบวนการพัฒนาและสร้างการเปลี่ยนแปลงจากภายในองค์กรอย่างยั่งยืน



## 15. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต

รองศาสตราจารย์ ดร.นัทธี สุรีย์

ผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิต

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2568 - 23 เมษายน 2572

**วิสัยทัศน์:** องค์กรชั้นนำระดับอาเซียนด้านนวัตกรรมการศึกษาตลอดชีวิต  
ที่เป็นกลไกสำคัญในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนทุกช่วงวัยในสังคม  
A Leading ASEAN Organization Advancing Lifelong Education  
Innovation to Enhance Quality of Life Across all Ages.



1. การกำหนดวิสัยทัศน์ขององค์กรซึ่งระบุว่า “เป็นองค์กรชั้นนำระดับอาเซียนด้วยนวัตกรรมการศึกษาตลอดชีวิต” โดยเสนอแนะให้มีการกำหนดคู่เทียบ (Benchmarking) ด้วย
2. การกำหนดผลลัพธ์สำคัญ (Key Result) ซึ่งระบุว่า “มีหลักสูตรที่ตอบโจทย์ความต้องการของตลาดอย่างน้อย 300 หลักสูตร ภายในระยะเวลา 4 ปี” นั้น ควรมีการกำหนดแผนการดำเนินงานเพื่อมุ่งไปสู่เป้าหมายดังกล่าวด้วย
3. ในการสร้างแพลตฟอร์มเพื่อพัฒนาทักษะชีวิตให้กับนักศึกษาและบุคลากรนั้น เสนอแนะให้มุ่งเน้นความสำคัญในเรื่องความสามารถในการตระหนักรู้
4. ทำความเข้าใจ และควบคุมกระบวนการคิดของตนเอง (Meta Cognition) และมีการเพิ่มเติมทักษะในการคิดเชิงวิพากษ์ (Critical Thinking)
5. เสนอแนะให้มีการจัดทำหลักสูตรระยะสั้นสำหรับกลุ่มนักศึกษาชาวต่างประเทศ เพื่อสนับสนุนความเป็นนานาชาติของมหาวิทยาลัย
6. การนำองค์ความรู้ในเรื่องพลังเชิงนวัตกรรมและค่านิยม (Soft Power) ที่มีความโดดเด่นและเป็นเอกลักษณ์ของภาคเหนือ มาจัดทำเป็นหลักสูตรของวิทยาลัยการศึกษาดลอดชีวิตด้วย



## 16. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงาน ของคณะบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.วราภรณ์ บุญเชียง

คณบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน 2568 – 26 มิถุนายน 2572

**วิสัยทัศน์:** สถาบันการศึกษาชั้นนำด้านการสาธารณสุขเพื่อเสริมสร้างสุขภาวะอย่างยั่งยืน  
ด้วยวิจัยและนวัตกรรม



1. ประเด็นด้าน Health Science ใน Strategic Map ถือเป็นประเด็นสำคัญ โดยเห็นว่าคณบดีสามารถสื่อสารแนวคิดดังกล่าวให้คณาจารย์เข้าใจได้ค่อนข้างชัดเจน เมื่อพิจารณายุทธศาสตร์ที่ 1 – 3 ตามแผนที่คณบดีนำเสนอแล้ว พบว่า ในปี พ.ศ. 2570 มีการตั้งเป้าหมายการประเมินไว้ในระดับ Band4 ซึ่งเมื่อพิจารณาในมิติของกระบวนการดำเนินงานและการเชื่อมโยงกับตัวชี้วัดแล้ว เห็นว่ายังมีโอกาสที่จะพัฒนาให้สอดคล้องและชัดเจนยิ่งขึ้น
2. การแสวงหาทุนวิจัยภายนอกและเดินหน้าดึงดูดนักศึกษาต่างชาติเป็นภารกิจเชิงรุกที่สำคัญ โดยเฉพาะการใช้จุดแข็งของหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพื่อขยายฐานนักศึกษาในภูมิภาคและสร้างเครือข่ายวิจัยที่เข้มแข็ง ซึ่งจะเป็นกลไกหลักในการขับเคลื่อนคณะสาธารณสุขศาสตร์สู่ความเป็นเลิศอย่างยั่งยืน
3. คณะมีศักยภาพสูงในการผลิตบัณฑิตคุณภาพ เพื่อตอบโจทยวิฤตสุขภาพระดับประเทศ ทั้งมลภาวะ PM2.5 และโรคไม่ติดต่อเรื้อรัง (NCDs) คณะควรใช้จุดแข็งจากการเปิดสอนในหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา เพื่อสร้างนวัตกรรมการเรียนรู้และงานวิจัยที่เชื่อมโยงกับปัญหาจริงยกระดับสู่การเป็นผู้นำด้านสุขภาพในระดับสากล
4. การพัฒนาระบบ Telehealth ซึ่งเป็นการให้บริการด้านสุขภาพทางไกล ครอบคลุมการให้คำปรึกษา การแนะนำด้านการดูแลรักษา ตลอดจนกิจกรรมต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องกัระบบสาธารณสุขในรูปแบบออนไลน์ แนวทางดังกล่าวจะช่วยเพิ่มการเข้าถึงบริการด้านสุขภาพอย่างทั่วถึง และมีส่วนช่วยลดความเหลื่อมล้ำด้านสุขภาพด้วย
5. เทคโนโลยีและปัญญาประดิษฐ์ (AI) มีบทบาทสำคัญในการสนับสนุนงานด้านสาธารณสุข ทั้งในด้านการให้คำปรึกษา การแนะนำด้านสุขภาพ และการให้บริการในรูปแบบต่าง ๆ ซึ่งจะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพและขยายขอบเขตการให้บริการด้านสาธารณสุขได้อย่างมีนัยสำคัญ
6. ควรบรรจุยุทธศาสตร์การปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ (Climate Change Adaptation) เพื่อสร้างความยืดหยุ่น (Resilience) ให้กับชุมชน ควบคู่ไปกับการยกระดับการใช้ AI วิเคราะห์ข้อมูลเชิงลึก เพื่อพัฒนาระบบเตือนภัยล่วงหน้า (Early Warning System)
7. ควร “ปกป้อง ” การเป็นผู้นำด้านสาธารณสุขข้ามพรมแดน เพื่อเชื่อมโยงการแก้ปัญหาในระดับพื้นที่กับยุทธศาสตร์ระดับสากล ซึ่งจะช่วยให้คณะตอบโจทยวิฤตสุขภาพที่ซับซ้อนและเข้าถึงแหล่งทุนวิจัยจากต่างประเทศได้ดียิ่งขึ้น
8. หากคณะสามารถพัฒนาแนวทางหรือกลไกที่ช่วยสร้างความเชื่อมั่นด้านความปลอดภัยให้แก่ประชาชน อาทิ การกำหนดมาตรฐานหรือการรับรองพื้นที่ปลอดภัย (Certified Safe Zone) สำหรับสถานที่ต่าง ๆ เช่น ร้านอาหาร โรงเรียน หรือโรงอาหาร จะเป็นตัวอย่างของงานบริการวิชาการที่สามารถสร้างผลกระทบเชิงบวกต่อสังคมได้อย่างเป็นรูปธรรม และตอบโจทยปัญหาสาธารณสุขในพื้นที่ได้โดยตรง
9. การพัฒนาความร่วมมือกับประเทศจีนในการดำเนินงานด้านระบบสุขภาพในกลุ่มประเทศลุ่มน้ำโขง เป็นโอกาสเชิงยุทธศาสตร์ที่สำคัญ โดยคณะสาธารณสุขศาสตร์สามารถทำหน้าที่เป็นหน่วยงานหลัก (Lead) ในการขับเคลื่อนความร่วมมือในระดับระบบ
10. คณะควรดำรงบทบาทเป็นบัณฑิตศึกษา โดยคณาจารย์ทำงานวิจัยร่วมกับพื้นที่ ขณะที่นักศึกษาเข้ามามีส่วนร่วมในการดำเนินงานดังกล่าวในลักษณะบูรณาการ ซึ่งเป็นแนวทางที่สอดคล้องกับบริบทและจุดแข็งของคณะในภาพรวม

# 1.2 การออกประกาศ ระเบียบ และข้อบังคับ ของมหาวิทยาลัย

 ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่ออกใหม่ หรือปรับปรุงฉบับเดิมทั้งฉบับ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	รวม
1. การบริหารงานบุคคล	2	1	3
2. การบริหารวิชาการ	3	-	3
<b>รวม</b>	<b>5</b>	<b>1</b>	<b>6</b>



หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก

 การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ประกาศ	รวม
1. การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	2	-	2
2. การประเมินผลการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร	1	-	1
3. การบริหารงานบุคคล	-	2	2
4. การจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน	-	3	3
<b>รวม</b>	<b>3</b>	<b>5</b>	<b>8</b>



หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก



# 1.3 อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษา

## 1.3.1 อนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 2

จำนวน 6 หลักสูตร และอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร

หลักสูตรใหม่ที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอน ชั้นตอนที่ 2 จำนวน 6 หลักสูตร ได้แก่

### ชั้นตอนที่ 2

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมเคมีคอนดักเตอร์ หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2568	คณะวิศวกรรมศาสตร์
	2. ศิลปศาสตรและวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาศิลปะการอาหาร เชิงนวัตกรรมและการเป็นผู้ประกอบการ (หลักสูตรพหุวิทยาการ) หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2569	คณะมนุษยศาสตร์
ปริญญาโท	1. การวางแผนภาคและเมืองมหาบัณฑิต สาขาวิชาบูรณาการผังเมือง และชนบท หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2568	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
	2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์ศึกษา หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2568	คณะมนุษยศาสตร์
ปริญญาเอก	1. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาพุทธศาสตร์ศึกษา หลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2568	คณะมนุษยศาสตร์
	2. ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาการจัดการเทคโนโลยีดิจิทัล (หลักสูตรนานาชาติหลักสูตรใหม่ พ.ศ. 2568)	วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

อนุมัติโครงการเปิดสอนหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 1 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	ศิลปศาสตรบัณฑิต สาขาวิชามนุษยศาสตร์ และความยั่งยืน (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ หลักสูตร Bachelor of Arts Programme in Global Studies, University of Otago, New Zealand	คณะมนุษยศาสตร์ ร่วมกับ University of Otago, New Zealand



### 1.3.2 อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 149 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลง อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 194 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร โดยจำแนกตามระดับของหลักสูตรนี้ ดังนี้

อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 149 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	36
ปริญญาโท	52
ปริญญาตรี	60
ประกาศนียบัตร	1
<b>รวม</b>	<b>149</b>



อนุมัติการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 194 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	61
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	1
ปริญญาโท	90
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1
ปริญญาตรี	41
<b>รวม</b>	<b>194</b>



หลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติให้ปิดหลักสูตร จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่

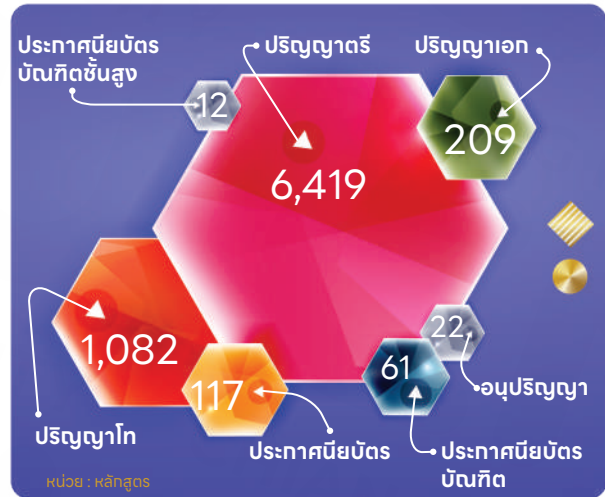
ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	วิทยาศาสตร์การสัตวแพทยคลินิก ฉบับปี พ.ศ. 2566	คณะสัตวแพทยศาสตร์
ปริญญาโท	บัญชีมหาบัณฑิต ฉบับปี พ.ศ. 2560	คณะบริหารธุรกิจ
ปริญญาเอก	1. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การสัตวแพทย ฉบับปี พ.ศ. 2556	คณะสัตวแพทยศาสตร์
	2. ดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชาชีวเคมี ฉบับปี พ.ศ. 2560	คณะแพทยศาสตร์



# 1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา

ได้อนุมัติผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 7,922 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	209
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	12
ปริญญาโท	1,082
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	61
ปริญญาตรี	6,419
อนุปริญญา	22
ประกาศนียบัตร	117
<b>รวม</b>	<b>7,922</b>



# 1.5 อนุมัติการให้ปริญญาิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน



# 1.6 การแต่งตั้งกรรมการต่างๆ และการมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล รวม 85 เรื่อง



# 1.7 การแต่งตั้งหัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 34 คน



# 1.8 การแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการ

## 1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ จำนวน 155 คน

คณะ/ส่วนงาน	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะเกษตรศาสตร์	3	1	-	4
คณะการสื่อสารมวลชน	1	-	-	1
คณะเทคนิคการแพทย์	2	1	1	4
คณะเภสัชศาสตร์	2	6	3	11
คณะเศรษฐศาสตร์	2	3	-	5
คณะแพทยศาสตร์	12	15	9	36
คณะทันตแพทยศาสตร์	5	3	-	8
คณะบริหารธุรกิจ	3	-	-	3
คณะมนุษยศาสตร์	3	1	-	4
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	1	-	-	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	4	-	1	5
คณะวิทยาศาสตร์	7	7	3	17
คณะวิศวกรรมศาสตร์	12	6	1	19
คณะศึกษาศาสตร์	1	3	-	4
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	3	-	-	3
คณะสัตวแพทยศาสตร์	3	2	2	7
คณะสาธารณสุขศาสตร์	-	-	1	1
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	5	-	1	6
วิทยาลัยนานาชาติต้นนวัตกรรมดิจิทัล	1	1	-	2
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	6	-	-	6
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	6	-	1	7
สถาบันนโยบายสาธารณะ	-	1	-	1
<b>รวม</b>	<b>82</b>	<b>50</b>	<b>23</b>	<b>155</b>



- 2. ผู้ช่วยศาสตราจารย์พิเศษ (โดยวิธีปกติ) จำนวน 1 คน ได้แก่ คณะแพทยศาสตร์
- 3. ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ) จำนวน 1 คน ได้แก่ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 4. ศาสตราจารย์คลินิก จำนวน 1 คน ได้แก่ คณะสัตวแพทยศาสตร์
- 5. ศาสตราจารย์อำนวยการ จำนวน 1 คน ได้แก่ คณะเทคโนโลยีการแพทย์
- 6. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 4 คน

คณะ/ส่วนงาน	จำนวน (คน)
คณะแพทยศาสตร์	1
คณะวิทยาศาสตร์	2
คณะวิศวกรรมศาสตร์	1
<b>รวม</b>	<b>4</b>



## 7. เทียบตำแหน่งทางวิชาการ

จำนวน 12 คน ได้แก่

คณะ/ส่วนงาน	ตำแหน่งทางวิชาการ	จำนวน (คน)
คณะบริหารธุรกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะแพทยศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะนิติศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะวิทยาศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	รองศาสตราจารย์	1
คณะเกษตรศาสตร์	รองศาสตราจารย์	1
คณะมนุษยศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	1
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2
<b>รวม</b>		<b>12</b>



## 8. นักวิจัยดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

จำนวน 15 คน ได้แก่

ตำแหน่ง



**นักวิจัยชำนาญการ**  
(โดยวิธีปกติ)

จำนวน 4 คน ได้แก่

1. สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ 2 คน
2. สังกัดสำนักงานบริหารงานวิจัย 2 คน

ตำแหน่ง



**นักวิจัยเชี่ยวชาญ**  
(โดยวิธีปกติ)

จำนวน 1 คน ได้แก่

- ▶ สังกัดสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ 1 คน

ตำแหน่ง



**นักวิจัยเชี่ยวชาญ**  
(โดยวิธีพิเศษ)

จำนวน 2 คน ได้แก่

- ▶ สังกัดสำนักงานบริหารงานวิจัย 2 คน

ตำแหน่ง



**นักวิจัยชำนาญการพิเศษ**  
(โดยวิธีปกติ)

จำนวน 8 คน ได้แก่

1. สังกัดสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ 4 คน
2. สังกัดสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ 2 คน
3. สังกัดคณะแพทยศาสตร์ 1 คน
4. สังกัดสำนักงานบริหารงานวิจัย 1 คน

# 1.9 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงาน ของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่ง หรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว

- 1 อนุมัติการเปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะแพทยศาสตร์ จากเดิม “งานประชาสัมพันธ์” เป็น “งานสื่อสารองค์กร”
- 2 อนุมัติการเปลี่ยนชื่อหน่วยงานในคณะทันตแพทยศาสตร์ จากเดิม “ภาควิชาทันตกรรมครอบคร้วและชุมชน” เป็น “ภาควิชาทันตกรรมทั่วไปขั้นสูงและทันตสาธารณสุข”
- 3 อนุมัติการเปลี่ยนชื่องานและจัดตั้งงานใหม่ในสำนักงานคณะสังคมศาสตร์ ดังนี้
  - 3.1 เปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะสังคมศาสตร์ จำนวน 2 งาน
    - 1) จากเดิม “งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา” เป็น “งานยุทธศาสตร์และแผน”
    - 2) จากเดิม “งานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์” เป็น “งานบริหารงานวิจัยและวิเทศสัมพันธ์”
  - 3.2 จัดตั้ง “งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม” เป็นงานใหม่ในสำนักงานคณะสังคมศาสตร์
- 4 อนุมัติการเปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ จากเดิม “งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา” เป็น “งานยุทธศาสตร์และพัฒนาองค์กร”



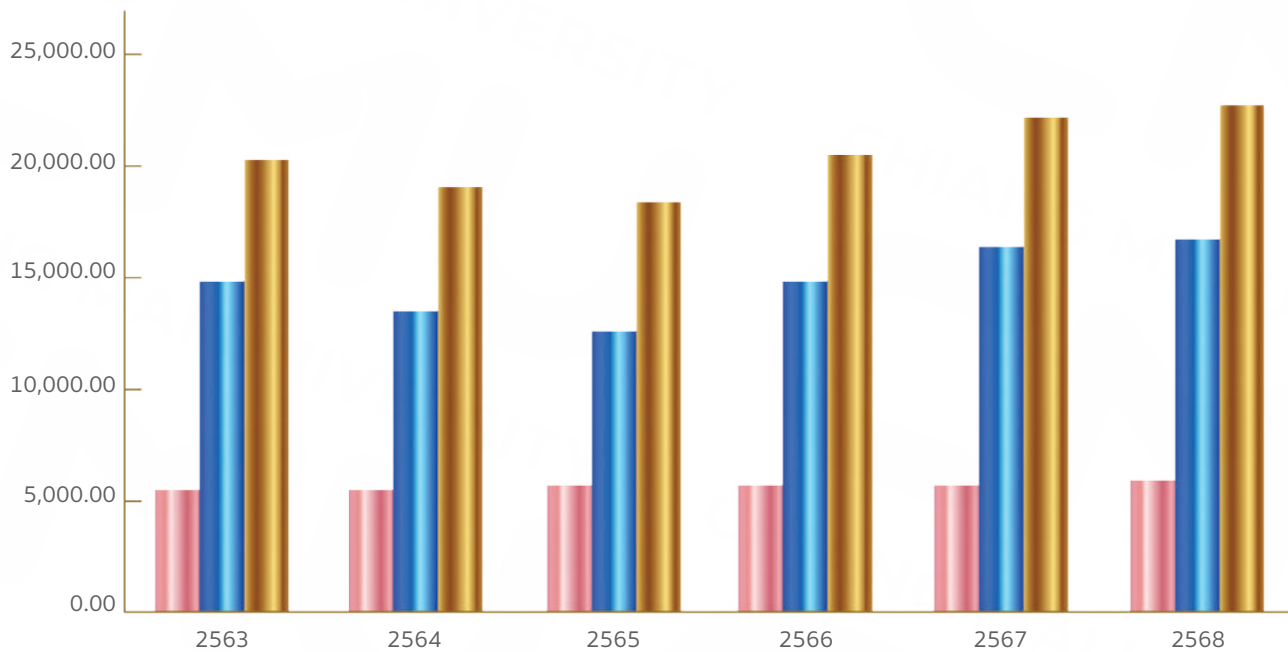
# 1.10

## อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และที่ผ่านมา

หมวดรายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568	
	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้	แผ่นดิน	รายได้
1. งบบุคลากร	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	509.74	2,105.17
ร้อยละ	30.64	69.36	24.75	75.25	24.93	75.07	23.56	76.44	21.68	78.32	19.49	80.51
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	5,432.59	14,044.01
ร้อยละ	27.97	72.03	30.35	69.65	33.64	66.36	29.47	70.53	27.56	72.44	27.89	72.11
2.1 อุดหนุนเป็น งบบุคลากร	3,966.78	-	3,937.17	-	3,946.91	-	4,107.30	-	4,101.09	-	4,195.29	-
ร้อยละ	100.00	-	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	110.59	8,835.68
ร้อยละ	1.70	98.30	1.71	98.29	1.50	98.50	1.57	98.43	1.45	98.55	1.24	98.76
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	1,067.96	2,896.70
ร้อยละ	18.01	81.99	27.64	72.36	53.22	46.78	33.60	66.40	29.60	70.40	26.94	73.06
2.3.1 ครุภัณฑ์	451.65	788.66	446.34	569.90	613.05	401.00	643.78	957.17	678.97	762.69	869.06	978.92
ร้อยละ	36.41	63.59	43.92	56.08	60.46	39.54	40.21	59.79	47.10	52.90	47.03	52.97
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	198.91	1,917.78
ร้อยละ	7.87	92.13	14.79	85.21	44.85	55.15	22.13	77.87	15.14	84.86	9.40	90.60
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	58.75	2,311.62
ร้อยละ	3.21	96.79	3.16	96.84	3.81	96.19	2.73	97.27	2.25	97.75	2.48	97.52
3. งบรายจ่ายอื่น	-	798.08	-	506.53	-	530.20	-	475.27	-	666.91	-	658.79
ร้อยละ	-	100.00	-	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	5,942.34	16,807.97
ร้อยละ	27.18	72.82	28.72	71.28	31.45	68.55	28.05	71.95	26.07	73.93	26.12	73.88
รวมทั้งสิ้น	20,327.94	19,036.35	18,409.23	20,593.43	22,227.28	22,750.31						



## แผนภูมิอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และที่ผ่านมา



	2563	2564	2565	2566	2567	2568
เงินแผ่นดิน	5,525.27	5,467.10	5,789.59	5,776.39	5,793.68	5,942.34
เงินรายได้	14,802.67	13,569.25	12,619.65	14,817.04	16,433.59	16,807.97
รวมทั้งสิ้น	20,327.94	19,036.35	18,409.23	20,593.43	22,227.28	22,750.31



2

# ผลการดำเนินงาน

ในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนด  
ไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

# 2.1 การประเมินผลการบริหารงาน ของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน



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

## 2.1.1

### การประเมินผลการบริหารงานของ อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568

ศาสตราจารย์ ดร. นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล

- ❖ ระยะเวลาการบริการงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 ถึงวันที่ 30 กันยายน 2568
- ❖ ผลการบริการงาน ระดับดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มหาวิทยาลัยสามารถดำเนินการบรรลุเป้าหมายวิสัยทัศน์ก่อนเป้าหมายที่ตั้งไว้ในปี 2570 ไปแล้ว 2 เรื่องจากทั้งหมด 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การได้รับการจัดอันดับ Times Higher Education University Impact Rankings 2025 อยู่ในอันดับที่ 44 ของโลก และ (2) การได้รับรางวัลการบริหารสู่ความเป็นเลิศที่มีความโดดเด่นด้านนวัตกรรม (Thailand Quality Class Plus : Innovation) ประจำปี 2566 จากสำนักงานรางวัลคุณภาพแห่งชาติ
2. การปรับแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ปรับปรุงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพื่อเป็นการปรับปรุงแผนฯ ให้มีความทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงที่รวดเร็วและรุนแรงของโลกปัจจุบันได้อย่างทันที่
3. การปรับโครงสร้างองค์กรของส่วนงาน (Reorganization) และการกำหนดภารกิจใหม่ เพื่อให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ขององค์กรตามบริบทใหม่ที่เปลี่ยนแปลงไป
4. การส่งเสริมและสนับสนุนการดูแลนักศึกษาในกลุ่มด้อยโอกาสให้มีสัดส่วนอยู่ที่ร้อยละ 5.87 ของนักศึกษาทั้งหมดและมีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความมุ่งมั่นของมหาวิทยาลัยในการส่งเสริมความเท่าเทียมทางการศึกษา (Educational Equity)
5. การพัฒนามหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ (Learning Hub) ที่มีความโดดเด่นในระดับประเทศและเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น ๆ ทั้งในด้านแนวคิดการวางแผนยุทธศาสตร์ การบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่ และการพัฒนานวัตกรรมเชิงระบบ
6. ความสามารถในการนำองค์กรและภาวะผู้นำ (Leadership) ของอธิการบดีและทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยว่า เป็นผู้นำที่มีอิทธิพลเชิงบวก (High Impact Leadership) สามารถขับเคลื่อนองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพและสร้างแรงบันดาลใจให้กับบุคลากรทุกระดับ
7. คณะผู้บริหารมหาวิทยาลัยแสดงให้เห็นถึงความเข้มแข็งและศักยภาพในการนำองค์กร มีการสร้างบรรยากาศและมีการทำงานในรูปแบบการประสานงานและบูรณาการร่วมกันเป็นทีมอย่างมีประสิทธิภาพ
8. การขับเคลื่อนองค์กรด้วยความรวดเร็วของทีมนักบริหารมหาวิทยาลัยในการตอบสนองต่อนโยบายและการดำเนินงานในด้านต่าง ๆ รวมทั้งยังแสดงให้เห็นถึงความห่วงใยต่อสังคมและชุมชนรอบข้าง โดยมหาวิทยาลัยได้มีบทบาทเชิงรุกในการพัฒนาระบบนิเวศเพื่อการเรียนรู้และการพัฒนานักศึกษา โดยเฉพาะในด้านการสร้างระบบดูแลสุขภาพจิตของนักศึกษา

9. การมีภาวะผู้นำเชิงนวัตกรรมของอธิการบดีและทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยที่สามารถนำพองค์กรก้าวข้ามจากมหาวิทยาลัยแบบดั้งเดิม (Traditional University) สู่การเป็นมหาวิทยาลัยที่ขับเคลื่อนด้วยนวัตกรรมและเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืนได้อย่างเป็นรูปธรรม
10. ความกล้าหาญทางนโยบายของฝ่ายบริหารที่สามารถปรับแผนและกลไกการบริหารให้สอดคล้องกับบริบทของการเปลี่ยนแปลง โดยเฉพาะแนวทางของอธิการบดีที่มุ่งลดการทำงานแบบแยกส่วน (Silo) ภายในฝ่ายของรองอธิการบดีแต่ละด้าน และส่งเสริมให้เกิดการบูรณาการการทำงานร่วมกัน
11. การมีคณะกรรมการขับเคลื่อนเป้าหมายยุทธศาสตร์ในด้านต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย นับเป็นกลไกสำคัญที่ช่วยให้ผู้บริหารระดับสูงสามารถลงไปติดตาม ตรวจสอบ และมองเห็นรายละเอียดของการดำเนินงานในระดับพื้นที่หรือระดับหน่วยงานได้อย่างใกล้ชิด ส่งผลให้การบริหารจัดการมีความเชื่อมโยงและต่อเนื่องกันมากยิ่งขึ้น
12. การบริหารจัดการที่นำเทคโนโลยีสมัยใหม่มาใช้สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยและส่วนงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ ระบบ AI Governance, ChatGen AI, และ Matthew : CMU AI Platform ซึ่งช่วยยกระดับการบริหารจัดการข้อมูล และกระบวนการเรียนรู้ให้มีความชาญฉลาดและตอบโจทย์ยุคดิจิทัลได้อย่างแท้จริง
13. การก่อสร้างและปรับปรุงพื้นที่ในเชิงกายภาพของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง อาทิ การก่อสร้างอาคารหอพักนักศึกษาใหม่ การปรับปรุง “หอศิลป์ปิ่นมาลา” การปรับปรุงสนามกีฬากลางและการดูแลพื้นที่รอบอ่างแก้วและอ่างตาดชมพู เพื่อให้บริการนักศึกษา บุคลากร และประชาชนทั่วไปได้มีสถานที่ออกกำลังกายที่สวยงามและปลอดภัย ส่งผลให้ชุมชนมีส่วนร่วมและผูกพันกับมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น
14. การดำเนินการพัฒนาที่ยั่งยืนด้าน Carbon Neutrality อย่างต่อเนื่อง เพื่อมุ่งสู่ความเป็นกลางทางคาร์บอนซึ่งในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ตุลาคม 2567 - กันยายน 2568) มหาวิทยาลัยสามารถลดการปล่อยก๊าซเรือนกระจกได้กว่า 25,428 ตันคาร์บอนได้ออกไซด์เทียบเท่า (TonCO<sub>2</sub>-eq) ต่อปี หรือคิดเป็นร้อยละ 68.47 จากฐานคิดตามปริมาณการปล่อยก๊าซเรือนกระจก (BAU Baseline)
15. การบริหารจัดการน้ำเพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงสภาพภูมิอากาศ โดยสามารถแบ่งเป็น 5 บทบาทสำคัญ ดังนี้ (1) การพัฒนาผลงานวิจัยการบริหารจัดการน้ำทั้งในระดับภูมิภาคและในระดับจังหวัด (เชียงใหม่ เชียงราย ลำพูน) (2) การร่วมผลักดันและให้ข้อเสนอแนะเชิงนโยบายในการแก้ไขปัญหาที่มาร่วมร่วมกับหน่วยงานภาครัฐ (3) การให้ความรู้แก่สาธารณชน ธารรงค์ให้ความรู้ในทางหลักวิชาการ และเผยแพร่องค์ความรู้ด้านบริหารจัดการน้ำสู่สาธารณะ (4) เป็นศูนย์กลางสนับสนุนทางวิชาการด้านการบริหารจัดการน้ำ และจัดทำระบบฐานข้อมูลทรัพยากรน้ำที่น่าเชื่อถือ และ (5) การนำองค์ความรู้ผลงานวิจัย มาสร้างสรรค่นวัตกรรมเพื่อแก้ไขหรือบรรเทาหรือรับมือกับน้ำท่วม ถ้ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านการบริหารจัดการทรัพยากรน้ำ และมีการนำเทคโนโลยีที่เหมาะสมมาใช้ในการแก้ปัญหา
16. การบริหารจัดการ Change Management Platform สำหรับการทำให้เกิดการเปลี่ยนแปลงและพัฒนาในเชิงระบบภายในมหาวิทยาลัยในหลากหลายรูปแบบ ตัวอย่างเช่น (1) การปรับรูปแบบการสัมมนาระดมความคิดเห็นเชิงนโยบาย (Retreat) ระหว่างกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัยทุกปี โดยในปี 2568 ได้มีการเชิญ Professor TAN Eng Chye ซึ่งเป็นอธิการบดีของมหาวิทยาลัยแห่งชาติสิงคโปร์ President of National University of Singapore (NUS) ทำให้เห็นมุมมองการบริหารงานใหม่ ๆ จากองค์กรระดับนานาชาติ (2) การจัดสัมมนาผู้บริหารมหาวิทยาลัยเพื่อให้กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้บริหารมหาวิทยาลัย ผู้บริหารส่วนงาน ผู้บริหารระดับภาควิชา/สำนักวิชา ได้มีโอกาสมาแลกเปลี่ยนความคิดเห็นซึ่งกันและกัน ทำให้เกิดการสื่อสารระดับเชิงนโยบายของมหาวิทยาลัย ลงสู่ระดับภาควิชา/สำนักวิชา (3) การปรับโครงสร้างองค์กรของส่วนงาน (Reorganization) และการกำหนดภารกิจใหม่ (4) การมุ่งสู่การเป็น Digital University ที่มีการพัฒนาแพลตฟอร์มปัญญาประดิษฐ์ เพื่อยกระดับประสิทธิภาพการบริหารจัดการ การเรียนการสอน และ

การบริการภายในมหาวิทยาลัย และ (5) การบริหารจัดการความเสี่ยง มหาวิทยาลัยกลายเป็นแหล่งเรียนรู้ (Learning Hub) ที่มีความโดดเด่นในระดับประเทศ และเป็นแบบอย่างให้กับหน่วยงานอื่น

17. มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิสัยทัศน์เป็น “มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคมเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนด้วยนวัตกรรม” โดยมีการนำ “เป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน” (SDGs) มาเป็นส่วนสำคัญในการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย และมีความมุ่งมั่นอย่างต่อเนื่องในการบูรณาการองค์ความรู้ การวิจัย และนวัตกรรม เพื่อขับเคลื่อนการพัฒนาสังคมในทุกมิติอย่างเป็นรูปธรรม

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา



1. ควรส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาตนเอง โดยให้มีทัศนคติในการทำงานที่มุ่งเน้นทางด้านทักษะการใช้ภาษาอังกฤษ ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT) ด้านปัญญาประดิษฐ์ (AI) เพิ่มมากขึ้น
2. การส่งเสริมให้บุคลากรมีความรู้ทางด้าน AI (AI Literacy) อย่างต่อเนื่อง เพื่อเพิ่มทักษะการเรียนรู้ใหม่ ๆ ในการนำมาเพิ่มศักยภาพการทำงานและสามารถรองรับการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยยุคใหม่ที่เน้นความโปร่งใส ตรวจสอบได้ และขับเคลื่อนด้วยข้อมูล (Data - Driven) อย่างแท้จริงได้
3. มหาวิทยาลัยควรจัดตั้งทีมกลยุทธ์ระดับมหาวิทยาลัย โดยใช้แนวทางกำหนดโจทย์เชิงกลยุทธ์จากระดับบน (Top Down) และบูรณาการผู้เชี่ยวชาญจากทุกส่วนงาน เพื่อผลักดันโครงการที่มีผลกระทบสูงและสามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงที่เป็นรูปธรรมต่อชุมชน สังคม และประเทศให้มีคุณภาพชีวิตดีขึ้น
4. เพื่อให้การดำเนินงานตามแผนฯ บรรลุผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น โครงการ/งานต่าง ๆ ที่ได้ดำเนินการไปแล้ว ควรจะได้รับการติดตามและต่อยอดอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้เกิดความยั่งยืนในระยะยาว
5. มหาวิทยาลัยได้จัดทำประเด็นความเสี่ยงไว้อย่างเป็นระบบและมีคุณภาพ จึงควรนำข้อมูลเหล่านี้มาประยุกต์ใช้ให้เกิดผลในเชิงยุทธศาสตร์ เพื่อช่วยปิดจุดอ่อนหรือความเสี่ยงสำคัญที่อาจส่งผลต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยในอนาคต
6. การพิจารณาทบทวนและปรับปรุงกฎระเบียบหรือข้อบังคับที่เป็นอุปสรรคต่อการดำเนินงานอย่างแท้จริง โดยเฉพาะในส่วนของการงานวิจัย เนื่องจากข้อจำกัด

7. การวัดผลสัมฤทธิ์ด้านคุณภาพของนักศึกษา มหาวิทยาลัยควรเพิ่มตัวชี้วัดที่สะท้อนผลลัพธ์ของผู้สำเร็จการศึกษา อาทิ การได้งานทำ การเป็นผู้ประกอบการ หรือการพัฒนาเป็น Startup เพื่อใช้เป็นตัวชี้วัดความสำเร็จของมหาวิทยาลัยในเชิงผลลัพธ์ (Outcome-based) ที่สะท้อนคุณภาพของบัณฑิตและการสร้างคุณค่าทางเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง
8. ควรสนับสนุนการตรวจสอบเทคโนโลยีสารสนเทศ (IT Audit) อย่างเป็นระบบ พร้อมทั้งพัฒนาทักษะการใช้งาน Big Data ให้แก่บุคลากรของสำนักงานตรวจสอบภายใน เพื่อรองรับการเปลี่ยนผ่านสู่ดิจิทัล (Digital Transformation) และการปฏิบัติตามกฎหมายคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล (PDPA)
9. ควรพัฒนาแพลตฟอร์มการจัดการศึกษาแบบมีส่วนร่วม โดยเปิดโอกาสให้นักศึกษาเป็นผู้ร่วมสร้าง ร่วมกับอาจารย์และพันธมิตรในภาคเอกชนในการออกแบบหลักสูตรและกิจกรรมการเรียนรู้เชิงปฏิบัติ
10. นอกจากอธิการบดีและทีมผู้บริหารมหาวิทยาลัยจะมีปริมาณงานมากและต้องทุ่มเทในการทำงานเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถและอยู่ในระดับสูงมากแล้วก็ตาม แต่ยังมีอีกสิ่งหนึ่งที่ผู้บริหารทุกท่านควรให้ความสำคัญและต้องสร้างความสมดุลในการทำงานให้ได้ คือ การดูแลสุขภาพของตนเองควบคู่ไปกับการปฏิบัติภารกิจ เพื่อการคงศักยภาพและความพร้อมในการนำพาองค์กรไปสู่ความสำเร็จได้อย่างมั่นคงและยั่งยืนต่อไป

## 2.1.2

### การประเมินผลการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงาน

เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน  
จำนวน 4 ราย ประกอบด้วย

#### 1. ผู้อำนวยการสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ นากวิชัย

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดี - ดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การปรับบทบาทการให้บริการของสำนักให้ตอบสนองต่อความเปลี่ยนแปลงและความต้องการในปัจจุบัน ไม่ว่าจะเป็นการรับฟังเสียงจากผู้ใช้งานและปรับปรุงระบบสารสนเทศต่าง ๆ ให้มีความเหมาะสมทันสมัย และเป็นมิตรต่อผู้ใช้งานมากขึ้น
2. มีแนวทางและแผนงานที่ชัดเจนในการพัฒนาบุคลากรของสำนักให้มีทักษะและองค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานในปัจจุบัน รวมไปถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอกในการพัฒนาบุคลากรและการแลกเปลี่ยนองค์ความรู้ในด้านต่าง ๆ ร่วมกัน
3. การประเมินผลตอบแทนทางสังคม (SROI) ของสำนักจากโครงการต่าง ๆ ที่สำนักได้ส่งมอบให้แก่หน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย มีผลตอบแทนจากการประเมินในเบื้องต้นอยู่ที่ 214,911,139.77 ล้านบาท หรือคิดเป็นค่าประมาณ 17.32 เท่าของเงินงบประมาณแผ่นดินที่ได้รับ
4. การพัฒนาระบบเพื่อสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยภายใต้ข้อจำกัดของช่วงเวลาในการดำเนินการและระบบมีความซับซ้อนได้อย่างมีประสิทธิภาพ อาทิ การพัฒนาระบบแผนพัฒนาตนเอง (CMU IDP) และระบบสวัสดิการแบบยืดหยุ่น (Flexible Benefits CMU)
5. การเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ทำงานเร็ว และไม่ย่อท้อจนเป็นที่ยอมรับของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของสำนัก รวมทั้งยังเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการนำระบบสารสนเทศและกระบวนการรูปแบบใหม่ ๆ มาประยุกต์ใช้เพื่อให้การดำเนินงานของสำนักมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
6. ผู้อำนวยการสามารถสร้างการบูรณาการทำงานร่วมกัน การประสานงานระหว่างองค์กร/หน่วยงาน และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือ ซึ่งส่งผลให้การดำเนินงานร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ สามารถบรรลุเป้าหมายได้เป็นอย่างดี

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ปัจจุบันการให้บริการและการใช้งานระบบต่าง ๆ นั้น ล้วนเป็นรูปแบบออนไลน์ หากระบบดังกล่าวมีปัญหา หรือเกิดข้อผิดพลาดขึ้น อาจทำให้กระบวนการต่าง ๆ ติดขัดหรือล่าช้าออกไป การประสานงานเพื่อแก้ไขปัญหาจึงเป็นเรื่องสำคัญ หากสำนักหาแนวทางในการติดต่อประสานงานระหว่างส่วนงานกับสำนักที่มีประสิทธิภาพมากขึ้น ก็จะเป็นประโยชน์ต่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยโดยรวม
2. จากความพึงพอใจด้านคุณภาพการให้บริการโดยกลุ่มผู้ปฏิบัติงานด้านเทคโนโลยีสารสนเทศของส่วนงานต่าง ๆ เห็นว่าเมื่อเปรียบเทียบกับปีที่ผ่านมา มีการพัฒนาและคุณภาพการให้บริการดีขึ้นเป็นส่วนใหญ่ แต่กลุ่มนักศึกษากลับเห็นว่าการพัฒนาและคุณภาพการให้บริการเหมือนเดิม ทั้งนี้ หากสำนักนำข้อคิดเห็นหรือข้อเสนอแนะของทั้งสองกลุ่มไปปรับปรุงแก้ไขเพิ่มเติม ก็จะทำให้เกิดความพึงพอใจเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. สำนักมีผู้รับบริการหลายกลุ่มและมีคู่ความร่วมมือ (Partner) ที่หลากหลาย เพื่อให้การบริการและการดำเนินงานมีประสิทธิภาพเพิ่มขึ้น สำนักจะต้องหา Model ที่หลากหลาย เพื่อรองรับความต้องการของแต่ละกลุ่ม รวมถึงการจัดโครงสร้างภายในด้านต่าง ๆ ให้เหมาะสมและเพียงพอกับการดำเนินงาน
4. ปัจจุบันบริการด้านสารสนเทศ อาทิ ระบบ e-Document, CMU Procurement, eSign, e-Planning หรือ Solution ในการให้บริการต่าง ๆ ยังมีลักษณะของการทำงานที่ยังแยกส่วนการทำงาน ส่งผลให้ผู้ใช้งานยังต้องเข้าไปในแต่ละระบบเพื่อทำงานในแต่ละส่วน หากสำนักสามารถบูรณาการการทำงานของระบบต่าง ๆ ให้สามารถเชื่อมโยงกันแบบไร้รอยต่อ หรือรวมศูนย์อยู่ใน Platform เดียวกันได้ ก็จะช่วยให้ผู้ใช้งานมีความสะดวกและมีประสิทธิภาพในการทำงานเพิ่มสูงขึ้น
5. การพัฒนา Collaboration Ecosystem กับส่วนงานต่าง ๆ เพื่อสนับสนุนและเพิ่มประสิทธิภาพในการทำงานแบบบูรณาการและการทำงานร่วมกันระหว่างหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น โดยให้เกิดเป็นนิเวศของความร่วมมือระหว่างกันอย่างแท้จริง
6. เสริมการเป็นหน่วยประสานงานกลางหรือหน่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้าน Digital Transformation ของมหาวิทยาลัย โดยทำงานร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ อย่างเป็นรูปธรรมและให้ความโดดเด่นเพิ่มขึ้น
7. ปัจจุบันสำนักมีการเก็บฐานข้อมูลงานวิจัยของอาจารย์ใน มข. ไว้ทั้งหมดแล้ว รวมถึงมีความร่วมมือกับฐานข้อมูลงานวิจัยบางส่วนจากมหาวิทยาลัยขอนแก่น และมหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ด้วยแล้ว หากสำนักสามารถเชื่อมข้อมูลงานวิจัยที่มีอยู่ รวมถึงมหาวิทยาลัยอื่น ๆ อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย มหาวิทยาลัยมหิดล เพิ่มเติมได้ ก็จะทำให้อาจารย์ของ มข. มีฐานข้อมูลวิจัยในการศึกษาวิเคราะห์และต่อยอดงานวิจัยใหม่ ๆ ได้มากขึ้นตามไปด้วย
8. ความปลอดภัยทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Security) เป็นปัจจัยที่องค์กรต้องให้ความสำคัญอย่างมาก ซึ่งสำนักดำเนินการเรื่องนี้ได้ดีแล้ว แต่ต้องการให้ดำเนินการป้องกันอย่างเข้มข้นต่อไป โดยเฉพาะจะต้องหาแนวทางในการพัฒนาบุคลากรภายในมหาวิทยาลัยให้มีความรู้ความเข้าใจและเท่าทันต่อภัยในรูปแบบต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง
9. การพัฒนาบุคลากรด้าน IT ของสำนักและส่วนงานอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพัฒนาบุคลากรใน มข. ทุกระดับให้มีความรู้ด้าน IT ด้วย เพื่อเสริมสร้างความรู้ ทักษะการทำงาน และความผูกพันในองค์กรให้เกิดขึ้นกับบุคลากร



## 2. ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล

รองศาสตราจารย์ ดร.พฤกษ์ สกุลช่างสังจะภัย

❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 ถึงวันที่ 29 กุมภาพันธ์ 2567

❖ ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก



### ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การนำเทคโนโลยีและระบบสารสนเทศมาใช้ในการเพิ่มประสิทธิภาพและการอำนวยความสะดวกให้แก่ผู้รับบริการในกระบวนการต่าง ๆ มากขึ้น เช่น การเพิ่มช่องทางการชำระค่าธรรมเนียมผ่าน Alipay/WeChat Pay การยืนยันตัวตนของนักศึกษาใหม่ผ่านแอปพลิเคชัน ThaiID และการออกเอกสารสำคัญในรูปแบบดิจิทัลแบบอัตโนมัติ เป็นต้น
2. จากการปรับโครงสร้างองค์กร (Reprofile) ของสำนัก ส่งผลให้สำนักเป็นหน่วยงานแบบ One Stop Service ด้านทะเบียนการศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา ซึ่งผู้อำนวยการสามารถบริหารจัดการในทุก ๆ ด้านไม่ว่าจะเป็นด้านบุคลากรหรือด้านงบประมาณได้เป็นอย่างดี
3. สำนักสามารถทำหน้าที่เชิงรุกในการสนับสนุนการรับเข้านักศึกษาได้เป็นอย่างดี ทั้งในฐานะของหน่วยงานกลางในการบริหารจัดการด้านรับเข้านักศึกษาโดยตรงและความร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ในการให้ข้อมูลเกี่ยวกับการเข้าศึกษาต่อใน มช. และการออกไปแนะแนวตามสถานที่หรือโรงเรียนต่าง ๆ ด้วย
4. สำนักมีการทำงานวิจัยสถาบันได้เป็นอย่างดีและมีผลงานวิจัยที่สามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในฐานข้อมูล Scopus ได้
5. จากการแสดงความเห็นของกลุ่มผู้ปฏิบัติงานของสำนักเกี่ยวกับคุณลักษณะและการนำองค์กรของผู้ผู้อำนวยการสำนัก โดยรวมอยู่ในระดับดีมาก ซึ่งแสดงให้เห็นว่าผู้อำนวยการได้รับการยอมรับจากบุคลากรเป็นอย่างมาก



## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. สำนักต้องลงทุนพัฒนาด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสารสนเทศที่อาจยังไม่พร้อม รวมถึงด้านเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (AI) ที่ยังไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม จำเป็นต้องใช้ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้ในการทำงานและให้บริการแก่นักศึกษาเป็นอย่างมาก
2. แนวทางในการพัฒนาสำนักไปสู่การเป็นคลังสมองหรือ Think Tank ด้านงานทะเบียนให้กับมหาวิทยาลัยและส่วนงานต่าง ๆ เพื่อก้าวเป็นผู้นำด้าน Smart Register โดยผ่านการนำข้อมูลที่มีอยู่มาวิเคราะห์และจัดทำเป็นข้อมูลเชิงลึกที่สามารถดูได้ในหลากหลายมิติ
3. การพัฒนา AI ให้ทำหน้าที่ในลักษณะคล้ายกับอาจารย์ที่ปรึกษาเสมือน (Virtual Advisor) ซึ่งจะมีความเฉพาะกับผู้ใช้งานแต่ละคน และจะทำหน้าที่เป็นผู้ช่วยอาจารย์ที่ปรึกษาในขั้นต้น รวมถึงการเป็นผู้ช่วยในการแจ้งเตือนไปยังนักศึกษาและอาจารย์ที่ปรึกษาในกรณีต่าง ๆ ที่อาจจะกระทบต่อการเรียนหรือการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษาได้
4. การจะพัฒนาสำนักทะเบียนและประมวลผลให้เป็น Think Tank เป็น Smart Register และเป็น Virtual Advisor โดยการนำ AI มาประยุกต์ใช้ได้นั้น สำนักต้องสร้างการรับรู้ให้กับบุคลากรทุกคน เพื่อให้เข้าใจความคิดของเราและขับเคลื่อนการพัฒนาไปพร้อมกัน
5. สำนักควรพัฒนาระบบให้มีมาตรฐานในการบริหารจัดการความมั่นคงปลอดภัยของสารสนเทศตามแนวทางของ ISO/IEC 27001 และมาตรฐานการคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคลตามแนวทางของ ISO/IEC 27701 โดยมีการประเมินจากผู้เชี่ยวชาญภายนอก เพื่อยกระดับมาตรฐานการดำเนินงานให้สอดคล้องกับแนวปฏิบัติสากล และสร้างความเชื่อมั่นให้แก่นักศึกษาและผู้ใช้บริการอย่างมั่นคงและยั่งยืน
6. สำนักอาจต้องพัฒนาระบบการให้บริการต่าง ๆ ของสำนักให้ตอบโจทย์ผู้รับบริการมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะในส่วนของระบบการลงทะเบียนกระบวนวิชาแบบออนไลน์ที่เป็นระบบให้บริการหลัก (Core Service) ของสำนัก
7. แนวทางและช่องทางในการประชาสัมพันธ์และสื่อสารข่าวสารและข้อมูลในรูปแบบเชิงรุกไปยังกลุ่มของนักศึกษาอย่างมีประสิทธิภาพและสามารถเข้าถึงนักศึกษาทุก ๆ กลุ่มได้อย่างเท่าเทียม เพื่อลดความผิดพลาด ซึ่งอาจจะเกิดขึ้นจากความล่าช้าในการดำเนินการหรือความเข้าใจคลาดเคลื่อน
8. การสื่อสารภายในกับบุคลากรในด้านต่าง ๆ มากยิ่งขึ้นและอย่างทั่วถึง เพื่อให้เข้าใจแผน เป้าหมาย และแนวทางการพัฒนาองค์กรหรืองานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน



### 3. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

#### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.กัญญ์รัตน์ บพฤกษ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2568

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การนำกรอบแนวคิดสมรรถนะขั้นสูง ADRIC (A - Actively Design Phenomenon Learning Management Competency, D - Digital Competency/AI Literacy, R - Resilience, I - Innovative Design Competency, C - Competency for Being a Thai Citizen with Global Perspective) มาใช้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนา คณะอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้ เชิงปรากฏการณ์ (Phenomenon Learning) การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและ AI การพัฒนาทักษะนวัตกรรม และความยืดหยุ่นทางความคิด ตลอดจนการปลูกฝัง อัตลักษณ์ความเป็นพลเมืองไทยในบริบทโลก
2. คณบดีมีภาวะผู้นำที่โดดเด่น โดยเฉพาะในมิติของการบริหารบุคลากรและสร้างพลังร่วมภายในองค์กร ผ่าน ทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล ที่สามารถ จูงใจและดึงศักยภาพของบุคลากรออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. การแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการ สร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการริเริ่มดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนในพื้นที่ ที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนา ครูรุ่นใหม่ในพื้นที่ที่ขาดแคลน
4. นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปี 2567 (รหัส 63) ของ คณะ มีอัตราการสอบผ่านเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครู และบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 227 คน จากบัณฑิตที่สมัครสอบทั้งหมด 246 คน หรือ สูงถึง ร้อยละ 92.28 ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาคณาภ การศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของระบบการศึกษา ได้อย่างยอดเยี่ยม
5. การได้ขับเคลื่อนการพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์และ โรงเรียนสาธิตให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์ สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการยกระดับโรงเรียนสาธิต ให้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ครอบคลุม ทุกระดับชั้น
6. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของโรงเรียนสาธิต ที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกหลายแห่ง โดยเฉพาะการเปิดห้องเรียนพิเศษด้าน Data Sciences และ Intensive English Program ซึ่งได้รับความสนใจ จากนักเรียนอย่างมาก โดยสะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้านการศึกษานักเรียน ได้อย่างดีเยี่ยม
7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากร เข้าร่วมแข่งขันในเวทีต่าง ๆ ส่งผลให้มีนักศึกษาทั้งใน ระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาได้รับรางวัลระดับ ประเทศและนานาชาติ ทั้งในด้านการประพทธิปฏิบัติ อย่างมีจริยธรรมและความสามารถในด้านวิชาการ อย่างต่อเนื่อง

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพัฒนาโรงเรียนสาธิตควรต้องคำนึงถึงบทบาทในการเป็นแหล่งปฏิบัติการทดลองที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการค้นหาวัตถุประสงค์ทางการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการผลิตบัณฑิตให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษา
2. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง (Higher-order Thinking Skills) ของผู้เรียน
3. ควรพิจารณาจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ที่มีความท้าทาย (Challenge) ร่วมกับมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 13 ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อตลาดงานในอนาคตตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต (AP4) การส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย (AP5) และการนำงานวิจัย ต้นแบบนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ (AP3)
4. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อป้องกันผลกระทบจากข้อบังคับที่กำหนดระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจส่งผลต่อความมั่นคงของกำลังคนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในอนาคต
5. ควรใช้โอกาสจากการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนชั้นนำ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและนำกลับมาพัฒนาคณะต่อไป โดยอาจพัฒนากลไกในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์บทเรียนจากการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนชั้นนำ
6. ควรพิจารณายกระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมนักศึกษาเก่าให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนพันธกิจของคณะ ทั้งในด้านวิชาการ การพัฒนาทุนมนุษย์ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะการสนับสนุนทุนแก่ผู้เรียนในกลุ่มเป้าหมาย อาทิ โครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต
7. ควรพัฒนาระบบความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ภูมิภาคให้เป็นระบบและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนชั้นนำในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในฐานะแหล่งผลิตนักเรียนคุณภาพและเป็นต้นแบบด้านการจัดการศึกษา
8. การพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตครูให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา แม้ระบบการศึกษาระดับชาติจะเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างและกลไกเชิงนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้ยากในระยะสั้น
9. การพัฒนาแนวทางสร้างความร่วมมือระยะยาวกับผู้ปกครองในระบบการรับนักเรียนโรงเรียนสาธิต ซึ่งจากตัวอย่างของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการจัดระบบ “Pre-engagement” กับผู้ปกครองและนักเรียนที่ประสงค์จะสมัครเข้าเรียนล่วงหน้าหลายปี เพื่อนำมาปรับใช้กับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยออกแบบระบบ Engagement ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่
10. ควรพิจารณาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community : PLC) ผ่านช่องทางออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ โดยเชิญครูต้นแบบมานำเสนอกรณีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม และฝึกฝนการมีความเป็นผู้ริเริ่มเพื่อเติบโตไปสู่การเป็นพลเมืองผู้ริเริ่ม
11. ควรส่งเสริมการจัดทำและพัฒนาแพลตฟอร์มการเล่าเรื่อง (Narrative Platform) เพื่อเผยแพร่เรื่องราวของครู นักเรียน และโรงเรียนต้นแบบที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยเน้นการนำเสนอในรูปแบบที่สร้างแรงบันดาลใจและเข้าถึงผู้ชมวงกว้างเทียบเท่ากับแนวทางของ Edutopia หรือ TED-Ed Thailand ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลและแหล่งความรู้ด้านการศึกษา
12. ควรพัฒนาบทบาทคณะในฐานะศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ทางวัฒนธรรม โดยใช้จุดแข็งด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในพื้นที่ภาคเหนือ เป็นฐานในการวิจัยและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน

## ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

เนื่องจากคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความมุ่งมั่นในการจัดทำตำราและหนังสือประกอบการสอนอย่างต่อเนื่อง อย่างไรก็ตาม คณาจารย์บางรายอาจมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร โดยเฉพาะในกระบวนการประเมินเบื้องต้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดตั้งระบบ

หรือจัดสรรงบประมาณสนับสนุนระบบประเมินตำราและหนังสือประกอบการสอนในระดับเบื้องต้น สำหรับการประเมินคุณภาพตำรา/หนังสือของคณาจารย์ ซึ่งจะช่วยให้คณาจารย์สามารถปรับปรุงและพัฒนาผลงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น



## 4. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทรส่อง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 22 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 21 เมษายน 2568  
ผลการบริหารงาน ระดับดี



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. คณบดีได้รับการชื่นชมเป็นอย่างมากถึงบทบาทของการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์กว้างไกล ริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ ให้แก่คณะอย่างต่อเนื่องมา โดยจะเห็นได้จากเสียงสะท้อนจำนวนหนึ่งจากบุคลากรภายในคณะเรื่องการให้ความสำคัญของการสื่อสารภายในองค์กรที่ทั่วถึง และการเปิดรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรทุกระดับอย่างรอบด้าน
2. คณบดีและทีมบริหารของคณะได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาหลักสูตร ให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงานในปัจจุบันและอนาคต โดยมุ่งเน้นการวิเคราะห์แนวโน้มอุตสาหกรรม และการบูรณาการการเรียนรู้เข้ากับประสบการณ์จริง ผ่านโครงการสหกิจศึกษาและการฝึกงาน เพื่อสร้างบัณฑิตที่มีความสามารถในการปรับตัว และศักยภาพในการแข่งขันในยุคที่เทคโนโลยีเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
3. การจัดตั้งศูนย์ Global Humanities Center และ Career Academy เพื่อผลักดันให้เกิดการดำเนินงานตามวิสัยทัศน์ในประเด็นด้านการส่งเสริมนักศึกษาสู่ความเป็นพลเมืองโลก และส่งเสริมความสามารถในการประกอบอาชีพของนักศึกษา
4. การให้ความสำคัญด้านดำเนินการวิจัย โดยส่งเสริมให้คณาจารย์และเจ้าหน้าที่ทำผลงานวิจัย ซึ่งคณะสนับสนุนงบประมาณจากงบประมาณเงินรายได้ และสนับสนุนในการแสวงหาแหล่งทุนภายนอกเพื่อความสะดวกในการเข้าถึงแหล่งทุน โดยมุ่งเน้นให้เผยแพร่ผลงานวิจัยในระดับนานาชาติ ส่งผลให้มีผลงานวิชาการที่ได้รับการเผยแพร่ในระดับนานาชาติเพิ่มขึ้น และมีการส่งเสริมความก้าวหน้าของเจ้าหน้าที่สายสนับสนุนในการเข้าสู่ตำแหน่งระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ และเชี่ยวชาญพิเศษ ตามลำดับ
5. คณะได้จัดตั้งโครงการที่สำคัญ 2 โครงการ ได้แก่ โครงการการแก้ไขปัญหาและส่งเสริมสุขภาพจิตและโครงการหมู่บ้านมนุษยศาสตร์ ซึ่งทั้งสองโครงการนี้เป็นการบูรณาการการนำองค์ความรู้ทางด้านมนุษยศาสตร์และศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง เพื่อพัฒนานักศึกษาเพื่อสร้างประโยชน์แก่สังคมและชุมชน
6. การนำข้อเสนอแนะที่ได้รับจากสภามหาวิทยาลัยในช่วงการเสนอแผนของคณบดีไปดำเนินการได้อย่างเป็นรูปธรรมและบรรลุผลสำเร็จในประเด็นสำคัญเป็นส่วนใหญ่ อาทิ การปรับปรุงหลักสูตรให้สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน และการเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการภายในองค์กร ซึ่งสะท้อนถึงการตอบสนองเชิงรุกและการมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาองค์กรอย่างต่อเนื่อง
7. คณบดีมีวิสัยทัศน์ในการพัฒนาสิ่งที่สนับสนุนการจัดการศึกษาที่โดดเด่น โดยมุ่งเน้นการปรับปรุงห้องเรียนและอุปกรณ์การเรียนการสอนอย่างต่อเนื่องควบคู่ไปกับการก่อสร้างอาคาร 60 ปี คณะมนุษยศาสตร์ โดยอาคารแห่งใหม่นี้ได้รับการออกแบบให้เป็นมากกว่าพื้นที่เพื่อการศึกษา แต่ยังเป็นแหล่งสร้างรายได้ที่ยั่งยืนของคณะในอนาคต



## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การยกระดับและปฏิรูประบบการจัดการเรียนการสอนในสาขาวิชาภาษาต่างประเทศ โดยใช้แนวคิดเปลี่ยนภาระงานของอาจารย์ให้เป็นทรัพยากรที่มีคุณค่า (Asset) และเอื้อต่อการสร้างผลงานทางวิชาการ โดยเปลี่ยนแปลงรูปแบบการเรียนการสอนจากการเรียนรู้เชิงรับ (Passive Learning) ไปสู่การเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) อย่างเป็นระบบ
2. การเตรียมและเร่งผลักดันขีดความสามารถด้านการวิจัยควบคู่ไปกับการพัฒนาอาจารย์ เพื่อสนับสนุนการผลิตผลงานวิชาการที่มีคุณภาพและดูแลนักศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาให้มีคุณภาพต่อไป เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานสอนรายวิชาภาษาอังกฤษพื้นฐานลดลง
3. การดำเนินงานของศูนย์บริการวิชาการด้านจิตวิทยา (Professional Psychological Services Center : PSC) ซึ่งประสบความสำเร็จเป็นอย่างมาก ทั้งในมิติของการสร้างชื่อเสียงและสร้างรายได้ให้แก่คณะ รวมถึงเป็นช่องทางสำคัญในการเก็บข้อมูลเพื่อการวิจัยและผลิตผลงานทางวิชาการ เพื่อศึกษาคุณภาพของศูนย์ในอนาคต คณะควรพิจารณาส่งเสริมและขยายผลการดำเนินงานในรูปแบบ Workshop อย่างต่อเนื่องและให้มีความโดดเด่นยิ่งขึ้น เพื่อรองรับการขยายตัวของการจัดอบรมและบริการต่าง ๆ ควบคู่ไปกับการขอคำปรึกษาจากผู้เชี่ยวชาญด้านการบริหารจัดการองค์กร
4. คณะได้ดำเนินการส่งเสริมความเป็นนานาชาติอย่างต่อเนื่อง โดยสนับสนุนการแลกเปลี่ยนนักศึกษาทั้งในรูปแบบ Outbound และ Inbound ซึ่งประสบความสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม รวมถึงโครงการ “แบกเป้ท่องโลก” ที่เปิดโอกาสให้นักศึกษาในระดับปริญญาตรีได้เปิดโลกทัศน์และสัมผัสประสบการณ์ผ่านการเดินทางไปต่างประเทศ และเพื่อให้โครงการเหล่านี้เกิดประโยชน์สูงสุดและเป็นการต่อยอดความสำเร็จ คณะควรพิจารณาแนวทางที่ชัดเจนในการเทียบโอนเป็นหน่วยกิตและการนับชั่วโมงกิจกรรม สำหรับนักศึกษาที่เข้าร่วมโครงการดังกล่าว เพื่อให้เป็นส่วนหนึ่งของการประเมินผลการเรียนรู้และพัฒนาทักษะของนักศึกษา
5. คณะควรให้ความสำคัญกับการต่อยอดความร่วมมือจากการลงนามบันทึกข้อตกลงความร่วมมือ (MOU) ไปสู่การดำเนินกิจกรรมหรือโครงการร่วมที่เป็นรูปธรรมอย่างต่อเนื่อง อาทิ การแลกเปลี่ยนนักศึกษาและบุคลากร การจัดการกิจกรรมวิชาการ การพัฒนาหลักสูตรร่วมกัน หรือโครงการที่ส่งเสริมศักยภาพของนักศึกษาโดยตรง รวมถึงมีการติดตามและรายงานผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้นจากความร่วมมือเหล่านี้เป็นระบบ
6. การผลักดันให้คณะผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX200
7. ควรมุ่งเน้นการลงทุนในด้านที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของคณะและที่สามารถตอบสนองต่อเป้าหมายเชิงกลยุทธ์ได้อย่างตรงจุด โดยให้ความสำคัญกับการกระจายทรัพยากรอย่างเป็นธรรมและทั่วถึงในทุกภาคส่วน รวมถึงการจัดตั้งงบประมาณสำรองสำหรับสถานการณ์ฉุกเฉิน และการวางแผนใช้จ่ายอย่างรอบคอบและมีแบบแผนที่ชัดเจนด้วย
8. การส่งเสริม ช่วยเหลือ และสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการให้ยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มมากขึ้น เนื่องจากปัจจุบันมีบุคลากรที่ได้รับตำแหน่งทางวิชาการน้อย โดยมีอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 74 คน จากอาจารย์ทั้งหมด 199 คน ซึ่งทางคณะควร (1) จัดเป็น Career Path (2) ควรจัดทำ Timeline ในการติดตามความก้าวหน้า และ (3) ควรติดตามข้อปัญหาและอุปสรรคโดยมอบหมายให้รองคณบดี/ผู้ช่วยคณบดี เพื่อดูแลและสนับสนุนในเรื่องนี้เป็นการเฉพาะ รวมถึงการส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ผู้สอนภาษาอังกฤษพื้นฐานขอตำแหน่งเป็นระดับที่สูงขึ้น
9. การส่งเสริมให้นักศึกษามีองค์ความรู้แบบบูรณาการ โดยเน้นการพัฒนาทักษะด้านต่าง ๆ อาทิ ด้านตรรกศาสตร์ การคิดอย่างเป็นระบบ การบริหารทรัพยากรบุคคล Digital Humanities (มนุษยศาสตร์ดิจิทัล) Data Literacy ปัญญาประดิษฐ์ (AI) และ Analytics ให้มากขึ้น

## 2.1.2

### การประเมินผลการบริหารงาน ของหัวหน้าส่วนงาน

เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี  
จำนวน 5 ราย ประกอบด้วย



#### 1. ควบดีคณະสิตวอแพทยศาสตร

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร. น.สพ.กรกฎ งานวงศ์พาณิชย์

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 24 มีนาคม 2568
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

#### ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การกำหนดเป้าหมายและยุทธศาสตร์ที่มีความท้าทาย คือ (1) การได้รับการจัดอันดับ The World University Ranking ในกลุ่ม Q1 ของเอเชีย (2) การผ่านการประเมิน EdPEX300 หรือการได้รับการรับรองมาตรฐาน ISO/IEC17025 ของห้องปฏิบัติการ และ (3) การสร้างโครงการที่มีผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (Social Return on Investment: SROI) ไม่น้อยกว่า 3 เท่า
2. ผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารในฐานข้อมูล Scopus ในระดับ Q1 - Q2 มีสัดส่วนที่สูงกว่าร้อยละ 75 ดังนี้ (1) ปี 2565 คิดเป็นร้อยละ 82.72 ระดับ Q1 จำนวน 91 เรื่อง และระดับ Q2 จำนวน 110 เรื่อง (2) ปี 2566 คิดเป็นร้อยละ 78.20 ระดับ Q1 จำนวน 61 เรื่อง และระดับ Q2 จำนวน 78 เรื่อง และ (3) ปี 2567 คิดเป็นร้อยละ 80.95 ระดับ Q1 จำนวน 68 เรื่อง และระดับ Q2 จำนวน 84 เรื่อง
3. การดำเนินโครงการวิจัยและนวัตกรรมที่มีศักยภาพ โดยมีการนำไปใช้ประโยชน์อย่างเป็นรูปธรรมและจะนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ต่อไป ซึ่งส่งผลให้คณะมีสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตรที่ยื่นจดในประเทศ จำนวน 8 เรื่อง อาทิ อุปกรณ์ฝึกเดินสำหรับลูกสุนัขขาพิการ พัฒนาวัคซีนต้นแบบเพื่อป้องกันโรคเฮโมรายิกเซพติซีเมียชนิดหยอดจมูก ชุดทดสอบสำเร็จรูปต่อโรคติดเชื้อเฮอริสไวรัสในช้าง
4. การประยุกต์ใช้เทคโนโลยีดิจิทัลเพื่อการเฝ้าระวังสุขภาพสัตว์และมนุษย์อย่างต่อเนื่อง โดยผ่านระบบ PODD ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเฝ้าระวังโรคและต้องอาศัยการมีส่วนร่วมของชุมชน โดยระบบนี้ช่วยให้
- องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นสามารถตรวจสอบและรายงานการระบาดของโรคในพื้นที่ได้อย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพ
5. การทำให้คณะมีบทบาทเรื่องช้างภาคเหนือที่โดดเด่นเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะการนำองค์ความรู้จากงานวิจัยด้านสวัสดิภาพช้างของคณะได้ถูกนำไปใช้ประกอบเป็นสาระสำคัญของการออกกฎหมายที่สำคัญ 2 ฉบับ คือ (1) ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง การจัดสวัสดิภาพช้างในปางช้าง พ.ศ. 2563 (โดยกรมปศุสัตว์) และ (2) ประกาศกระทรวงเกษตรและสหกรณ์ เรื่อง กำหนดมาตรฐานสินค้าเกษตร : การปฏิบัติที่ดีสำหรับปางช้าง (มาตรฐานเลขที่ มกษ.6413-2564)
6. โครงการจัดการปัญหาสุนัขในเขตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Ma CMU) โดยมีการดำเนินการลงทะเบียนสุนัข ดูแลด้านสุขภาพ สวมปลอกคอระบุพฤติกรรม ทำหมันเพื่อควบคุมจำนวนประชากร และฉีดวัคซีนป้องกันโรคพิษสุนัขบ้า ซึ่งถูกใช้เป็นต้นแบบของหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง
7. การดำเนินโครงการผลิตอาหารสุนัขและแมวเพื่อรักษาโรคหรือรักษาสุขภาพ จำนวน 4 สูตร โดยร่วมกับศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ คณะอุตสาหกรรมเกษตร ปัจจุบันอยู่ในขั้นตอนการเจรจากับบริษัทผู้ผลิตและจัดจำหน่าย ซึ่งจะเป็นการนำไปสู่การใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ เพื่อแสวงหารายได้เข้าคณะอีกทางหนึ่ง
8. การบริการวิชาการด้านอาหารปลอดภัยสู่สากล ด้วยความร่วมมือระหว่างคณะ นักวิชาการจากมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่างประเทศ เพื่อบริการวิชาการแก่นักวิชาการจากประเทศอาเซียนและนานาชาติ

ภายใต้การเป็นศูนย์ World Organization for Animal Health Collaborating Centre for Veterinary Service Capacity Building

9. การดำเนินโครงการจ้างผู้สูงอายุ (Senior Employee Program : CSR) ให้มาปฏิบัติงานที่คณะในตำแหน่งต่าง ๆ ทำให้ผู้สูงอายุมีความกระตือรือร้นและทำให้มีสุขภาพจิตที่ดี ซึ่งการดำเนินโครงการนี้ถือเป็นตัวอย่างที่ดีให้แก่ส่วนงานอื่น ๆ อีกด้วย
10. การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์ที่ 3 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณธรรม คุณภาพและมีทักษะการเป็นพลเมืองโลกที่มีความโดดเด่นและมีผลงานอย่างเป็นรูปธรรม
11. การปรับโครงสร้างภายในองค์กร ได้แก่ (1) การหลอมรวมภาควิชา จาก 3 ภาควิชาให้เป็น 1 สำนักวิชา (2) การหลอมรวมศูนย์สัตวแพทย์สาธารณสุขและอาหารปลอดภัย (VPHCAP) และศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพ

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรของคณะให้มีความยืดหยุ่น หลากหลาย และทันสมัย เพื่อตอบสนองความต้องการของคนรุ่นใหม่ที่มุ่งเน้นการใช้ระยะเวลาในการศึกษาให้น้อยที่สุด แต่ยังคงได้รับองค์ความรู้และทักษะที่สอดคล้องกับความต้องการของตลาดแรงงาน
2. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 คณะยังไม่มี การดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย หากคณะสามารถพิจารณาจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ (Challenge) เพื่อดำเนินการร่วมกับมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนฯ 13 ได้มากขึ้น ก็จะทำให้คณะสามารถสร้างผลกระทบที่ส่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้
3. การลงทุนใหม่ในการก่อสร้างโรงพยาบาลสัตว์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงที่ผ่านมาส่งผลให้คณะมีความเสี่ยงสูงในด้านการเงินที่รายรับยังน้อยกว่ารายจ่ายของแผนการลงทุนใหม่ ดังนั้น คณะควรวางแผนโมเดลการบริหารจัดการ (Management Model) หรือแผนธุรกิจ (Business Plan) ในการพัฒนาองค์กรที่มีความชัดเจน รอบคอบ และยืดหยุ่น ทั้งนี้ ควรพิจารณาจัดตั้งโรงพยาบาลสัตว์ให้เป็นหน่วยงานของส่วนงานวิชาการ ดังเช่น ศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์ เพื่อ

หนึ่งเดียว (PODD) เข้าด้วยกันภายใต้ชื่อ “กลุ่มงานสุขภาพหนึ่งเดียวและสุขภาพเชิงนิเวศ” และ (3) การตั้งหน่วยงานที่เป็น Sandbox Model โดยเฉพาะด้านการทำธุรกิจใหม่ เพื่อเป็นการสร้างรายได้ที่ยั่งยืนให้กับองค์กร

12. การจัดตั้งหน่วยงานในคณะ “งานประชาสัมพันธ์และภาพลักษณ์องค์กร” ขึ้นมาใหม่ ทำให้การรับรู้ข่าวสารของคณะ ทั้งต่อบุคลากรภายในคณะและบุคลากรภายนอกเพิ่มสูงขึ้น
13. การประเมินการเปิดเผยข้อมูลสาธารณะของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (CMU-OIT 2024) จากมหาวิทยาลัย โดยมีการประเมินตามหัวข้อต่าง ๆ และมีการเปิดเผยข้อมูลของคณะ มีผลคะแนน อยู่ที่ 87.93 หรืออยู่ในระดับดีมาก



ให้โรงพยาบาลมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการและการดำเนินงานด้านงบประมาณ การบริหารงานบุคคล การให้บริการ และการแสวงหารายได้เชิงรุก

4. หากมีการบริหารจัดการโรงพยาบาลสัตว์เช่นเดียวกับการบริหารจัดการศูนย์ศรัทธาพัฒนา คณะแพทยศาสตร์แล้ว คณะควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานที่มีองค์ความรู้และมีประสบการณ์ในการบริหารองค์กรภาคเอกชนที่เกี่ยวข้อง เพื่อเข้ามาช่วยให้คำปรึกษาและการให้คำชี้แนะในการบริหารจัดการโรงพยาบาลสัตว์ในเชิงธุรกิจเพื่อการแข่งขันต่อไป
5. การสร้างภาพลักษณ์ (Branding) ของคณะในบทบาทการเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมและรักษาสุขภาพของสัตว์ที่ครบวงจร โดยมุ่งเน้นการสื่อสารอัตลักษณ์ของคณะให้ชัดเจน ทั้งในด้านความเชี่ยวชาญทางวิชาการ การให้บริการทางสัตวแพทย์ และบทบาทในการพัฒนาคุณภาพชีวิตของสัตว์เลี้ยงในชุมชน
6. การพิจารณานำค่านิยมขององค์กรมาใช้เป็นกรอบแนวทางในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร เพื่อให้การประเมินมีความสอดคล้องกับทิศทางยุทธศาสตร์ และวัฒนธรรมของคณะอย่างเป็นระบบ

## 2. คณะบดีคณะทันตแพทยศาสตร์

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. ทพ.นฤพนธ์ คอวนิช

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2566 ถึงวันที่ 25 มีนาคม 2568
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การยกระดับบัณฑิตศึกษาและผลงานวิจัย โดยคณะมีการเพิ่มจำนวนรับนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาและส่งเสริมการตีพิมพ์งานวิจัยในฐานข้อมูล Scopus เพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่อง และได้รับการจัดอันดับเป็นลำดับที่ 1 ของประเทศในสาขาทันตแพทยศาสตร์จาก SCIMAGO INSTITUTIONS RANKINGS ซึ่งถือเป็นการรับรองคุณภาพทางวิชาการและงานวิจัยในระดับสูง
2. ความสามารถในการสร้างรายได้และบริหารการเงินอย่างยั่งยืน โดยในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 คณะสามารถสร้างรายได้รวมจากแหล่งต่าง ๆ ทั้งจากค่าธรรมเนียมการศึกษา การให้บริการคลินิก และการจัดบริการวิชาการ จำนวนรวม 269.80 ล้านบาท โดยเฉพาะรายได้จากคลินิกระดับบัณฑิตศึกษาและศูนย์ทันตกรรมบริการที่มีแนวโน้มสูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง
3. การยกระดับมาตรฐานโรงพยาบาลทันตกรรมสู่การรับรองระดับประเทศ โดยโรงพยาบาลทันตกรรมของคณะได้รับการรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (HA) ระดับสอง จากสถาบันรับรองคุณภาพสถานพยาบาล (องค์การมหาชน)
4. การพัฒนาโครงสร้างพื้นฐานและสิ่งแวดล้อมที่เอื้อต่อการเรียนรู้และคุณภาพการจัดการศึกษา โดยคณะมีการลงทุนพัฒนาอาคารเรียน ห้องปฏิบัติการทางคลินิก และศูนย์บริการทันตกรรมอย่างต่อเนื่อง
5. การเป็นผู้นำด้านการส่งเสริมและพัฒนาการศึกษาต่อเนื่องอย่างเข้มแข็งและมีประสิทธิภาพ โดยคณะสามารถจัดกิจกรรมทางวิชาการได้อย่างหลากหลายและสม่ำเสมอ จนสามารถจูงใจให้ทันตแพทย์เข้าร่วมกิจกรรมเพื่อสะสมคะแนนได้สูงเป็นอันดับที่สองของประเทศ จากผลการประเมินของศูนย์การศึกษาต่อเนื่องของทันตแพทย์ ทันตแพทยสภา (CDEC) ประจำปี พ.ศ. 2567
6. การส่งเสริมโอกาสทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรมภายใต้การดำเนินโครงการทุนนวัตกรรมสายอาชีพชั้นสูง (หลักสูตรผู้ช่วยทันตแพทย์ 1 ปี) ร่วมกับกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้ผู้ด้อยโอกาสสามารถเข้าถึงการศึกษาที่มีคุณภาพ และมีช่องทางเข้าสู่อาชีพได้อย่างมั่นคง
7. การยกระดับมาตรฐานองค์กรและธรรมาภิบาล โดยคณะได้รับการประเมินผ่านเกณฑ์ EdPEX300 และได้รับรางวัล CMU-ITA AWARD ต่อเนื่อง 2 ปีติดต่อกัน

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การวางแผนกำลังคนและพัฒนาบุคลากรรุ่นใหม่อย่างเป็นระบบ รวมถึงแผนการสรรหาและพัฒนาอาจารย์รุ่นใหม่ที่มีศักยภาพให้มีความผูกพันในองค์กรและเติบโตในสายวิชาการอย่างต่อเนื่อง
2. คณะควรมีระบบ Mentorship และแนวทางจูงใจในการเข้าสู่เส้นทางการเลื่อนตำแหน่งวิชาการหรือทุนพัฒนาดตนเองสำหรับอาจารย์ที่ยังไม่ได้ตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 35 คน จากคณาจารย์ทั้งหมด 102 คน
3. คณะควรพิจารณาจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ (Challenge) ร่วมกับมหาวิทยาลัยให้มากขึ้นในอนาคตเนื่องจากปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 คณะดำเนินการ 3 โครงการให้บรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายแล้วแต่ในปีงบประมาณ 2568 คณะยังไม่ได้มีการดำเนินการในลักษณะดังกล่าว

4. จากความคิดเห็นของกลุ่มนักศึกษาจำนวนมาก ในประเด็นเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องเรียน เพื่อสนับสนุนการสอนทั้งในภาคทฤษฎีและภาคปฏิบัติ มีความเพียงพอและทันสมัย โดยรวมมีความพึงพอใจ ประเด็นนี้อยู่ในระดับพอใช้เท่านั้น ดังนั้น คณะอาจต้องนำข้อเสนอแนะดังกล่าว มาวิเคราะห์และหาแนวทางในการพัฒนาปรับปรุงตามความเหมาะสม เพื่อให้การเรียนการสอนของคณะมีคุณภาพและตอบโจทย์ การศึกษายุคใหม่ยิ่งขึ้น
5. คณะควรส่งเสริมการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษของ นักศึกษาและหลักสูตร โดยการพัฒนาและส่งเสริม หลักสูตรที่ไม่เน้นการให้บริการคลินิก อาทิ หลักสูตร ด้านชีวเวชศาสตร์ วิทยาศาสตร์การแพทย์ หรือการ วิจัยทางทันตแพทยศาสตร์ โดยใช้ภาษาอังกฤษเป็น สื่อหลัก เพื่อเพิ่มขีดความสามารถของนักศึกษา และ รองรับการแข่งขันของความร่วมมือทางวิชาการระดับ นานาชาติในอนาคต
6. คณะควรมีการพัฒนาและส่งเสริมระบบสนับสนุนการ วิจัยที่ครอบคลุม อาทิ การจัดสรรทุนวิจัยภายในอย่าง ต่อเนื่อง การอบรมเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อขอทุน ภายนอก การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ และการจัด ตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อผลักดันให้บุคลากร สามารถผลิตผลงานวิจัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ
7. การให้ความสำคัญกับการบริหารจัดการความเสี่ยงด้าน ข้อมูลส่วนบุคคล ตามพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูล ส่วนบุคคล พ.ศ. 2562 (PDPA) โดยเฉพาะในบริบท ของการให้บริการทันตกรรม ซึ่งอาจมีการจัดเก็บและใช้ ข้อมูลที่มีความละเอียดอ่อน (Sensitive Data) ของผู้รับ บริการ ทั้งในระดับคลินิกและโรงพยาบาลทันตกรรม
8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับนักศึกษาเก่าเพื่อระดม ทุนและสนับสนุนการพัฒนาคณะ โดยเฉพาะด้านการ ระดมทุนเพื่อใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน อาทิ ห้องบรรยาย อุปกรณ์การเรียนการสอน และคลินิก ทันตกรรม

## ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. พิจารณาทบทวนและปรับโครงสร้างการบริหารภายใน โดยการจัดกลุ่มโครงสร้างใหม่ อาทิ การรวมกลุ่ม “ศาสตร์พื้นฐาน” หรือ “Pre-Clinic” ให้เป็นกลุ่ม วิชาการเดียวกัน เพื่อเพิ่มประสิทธิภาพในการบริหาร จัดการ การพัฒนาอัตลักษณ์ด้านวิชาการของคณะ และ สนับสนุนการวิจัยข้ามศาสตร์ โดยมหาวิทยาลัยควรมี การดำเนินการทดลองออกแบบโครงสร้างที่เหมาะสม กับบริบทของคณะในลักษณะ “Sandbox” เป็นระยะ เวลา 2 ปี ก่อนพัฒนาเป็นระบบถาวร
2. การยกระดับศูนย์ทันตกรรมบริการทั้งในและนอก สถานที่ตั้ง ให้เป็นหน่วยงานของส่วนงานวิชาการของ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ที่มีการบริหารเป็นไปตามข้อ บังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารหน่วย งานของส่วนงานวิชาการและส่วนงานวิชาการภายใน ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2555
3. ข้อเสนอแนะเพื่อใช้ประกอบการสรรหาคนบิตคนต่อไป
  - 3.1 คนบิตคนใหม่ที่จะเข้ารับตำแหน่งต่อไป ควร ดำเนินการผลักดันและเตรียมความพร้อมในการ เข้าสู่การได้รับรางวัล Thailand Quality Class (TQC) เป็นลำดับต่อไป ภายหลังจากที่คณะได้ ผ่านการประเมิน EdPEX300 เป็นที่เรียบร้อยแล้ว
  - 3.2 คนบิตท่านใหม่ควรมีความยืดหยุ่นและทำงาน กับทุกภาคส่วนได้ เพื่อคลี่คลายความขัดแย้งที่ อาจเกิดขึ้นระหว่างกลุ่มคณาจารย์ รวมถึงการ เสริมสร้างความเป็นเอกภาพในการทำงาน ซึ่งเป็น ปัจจัยสำคัญต่อความต่อเนื่องของการดำเนินงาน ตามยุทธศาสตร์ของคณะในระยะยาวต่อไปด้วย

### 3. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพหุศาสตร์

#### ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สัญญา จตุรสิกรา

- ❖ ระยะเวลาการบริการงาน ตั้งแต่วันที่ 28 พฤศจิกายน 2566 ถึงวันที่ 27 พฤษภาคม 2568
- ❖ ผลการบริการงาน ระดับดีมาก

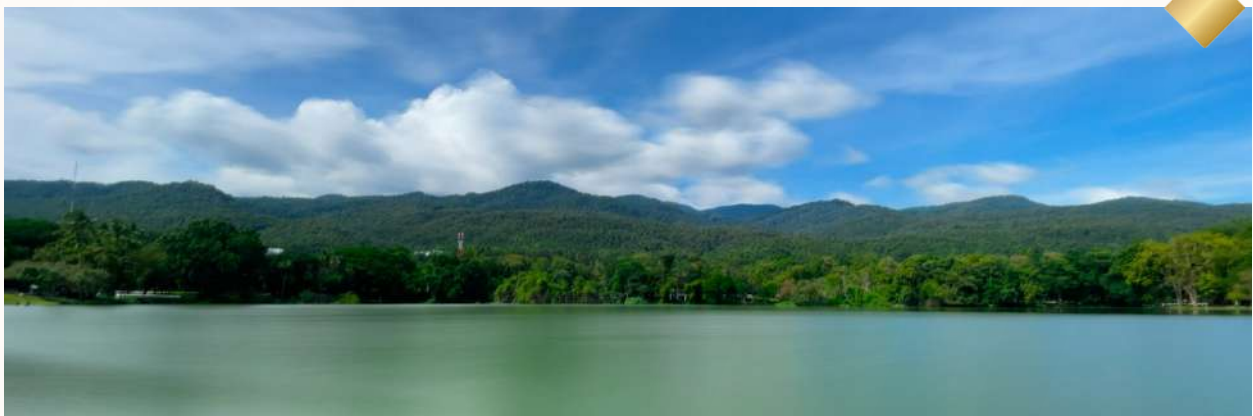


#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. ผู้อำนวยการได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ชั้นนำระดับโลก “World's TOP 2% Scientists 2023 and 2024” ประเภท “ผลกระทบการอ้างอิงเฉพาะปี ค.ศ. 2023 และ 2024 สูงที่สุด” ในสาขา Dairy & Animal Science ที่จัดลำดับโดยมหาวิทยาลัยสแตนฟอร์ด ซึ่งแสดงให้เห็นถึงความรู้ความสามารถเป็นที่ประจักษ์ของผู้นำ รวมถึงการเป็นผู้นำที่มีวิสัยทัศน์สามารถเชื่อมโยงสถาบันเข้ากับบริบทโลก
2. ความสามารถในการแสวงหาทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกในปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 สถาบันได้รับงบประมาณจำนวน 126,264,416 ล้านบาท จากจำนวนโครงการวิจัยภายนอก จำนวน 122 โครงการ
3. การผลักดันให้บุคลากร (นักวิจัยและผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุน) และหน่วยงานวิจัยของสถาบัน ได้รับรางวัลทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติเป็นจำนวนมาก อาทิ นักวิจัยของสถาบันได้รับรางวัลพระราชทานเกียรติบัตร รางวัลการวิจัยแห่งชาติ : รางวัลผลงานประดิษฐ์คิดค้น ประจำปีงบประมาณ 2567 รางวัลผลงานระดับดี (สาขาสังคมวิทยา) จากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ได้รับรางวัลการวิจัยแห่งชาติ จากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) ประจำปีงบประมาณ 2568 ซึ่งแสดงให้เห็นถึงศักยภาพของบุคลากรและหน่วยวิจัยฯ ของสถาบัน
4. การมีส่วนร่วมในการบริการวิชาการร่วมกับชุมชนและผู้ประกอบการหลายโครงการ ซึ่งส่งผลต่อการสร้างความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างมหาวิทยาลัยกับชุมชนและผู้ประกอบการ เช่น โครงการการยกระดับการเรียนรู้สู่การพัฒนาเมืองเชียงใหม่ ในการพัฒนาพื้นที่แม่ข่ายและลำน้ำสาขา โครงการพัฒนาระบบฝักทักษะดับไฟป่าสำหรับอาสาสมัคร โดยใช้เทคโนโลยีเสมือนจริงและเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ เป็นต้น
5. การพัฒนาระบบฐานข้อมูลและโปรแกรมประยุกต์สำหรับใช้ในการบริหารจัดการ และสนับสนุนการทำงานของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและเป็นปัจจุบัน ได้แก่ (1) ระบบ e-Service บริการวิเคราะห์/ทดสอบของสถาบันโดยประชาชนทั่วไปสามารถเข้าไปใช้ e-Service สำหรับวิเคราะห์/ทดสอบได้ เช่น บริการจากหน่วยวิจัยอาหารเพื่อสุขภาพ Freeze Dryer กล้องจุลทรรศน์ การวิเคราะห์ปริมาณเชื้อจุลินทรีย์ เป็นต้น (2) ระบบบริหารจัดการหน่วย SubSODU ซึ่งเป็นหน่วยขับเคลื่อนยุทธศาสตร์บริหารจัดการกัญชา กัญชง และพืชเสพติดทางการแพทย์และอุตสาหกรรม มช. และ (3) ระบบสนับสนุนการประเมินผลตอบแทนทางสังคมจากการลงทุน (SROI)
6. การได้รับรางวัล “การประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานของส่วนงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Chiang Mai University - Integrity and Transparency Assessment : CMU-ITA)” ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2567 โดยมีผลการประเมินในระดับ “ดีเยี่ยม”
7. จากการแสดงความเห็นของกลุ่มนักวิจัย กลุ่มผู้ปฏิบัติการสายสนับสนุน และกลุ่มผู้มีส่วนได้ส่วนเสียภายนอกที่แสดงความเห็นเกี่ยวกับภาวะความเป็นผู้บริหาร/ผู้นำของผู้อำนวยการ (ด้านคุณลักษณะและการนำองค์กร) มีค่าคะแนนเฉลี่ยของแต่ละกลุ่มเท่ากับ 4.39 (ระดับดี) 4.61 (ระดับดีมาก) และ 4.79 (ระดับดีมาก) ตามลำดับ ซึ่งเป็นค่าคะแนนเฉลี่ยที่สูงมาก ซึ่งแสดงให้เห็นถึงภาวะความเป็นผู้นำและการเป็นที่ยอมรับในการบริหารงานสถาบันของผู้อำนวยการได้เป็นอย่างดี โดยเฉพาะความสามารถในการบริหารองค์กรที่มีการหลอมรวมขึ้นใหม่ระหว่างสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีกับสถาบันวิจัยสังคม เป็นสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ได้อย่างราบรื่น เป็นที่ยอมรับของสังคมในวงกว้างเพิ่มขึ้น

## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ในช่วงปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 สถาบันยังไม่มีกรดำเนินงานตามยุทธศาสตร์เชิงรุกของมหาวิทยาลัย หากสถาบันสามารถพิจารณาเพิ่มเติมในการจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ (Challenge) เพื่อดำเนินงานร่วมกับมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนฯ 13 ได้มากขึ้น ก็จะทำให้สถาบันสามารถสร้างผลกระทบที่ส่งผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้
2. เนื่องจากในอีก 5 ปีข้างหน้า (ปี 2568 - 2572) สถาบันจะมีนักวิจัยที่จะเกษียณอายุราชการและครบสัญญาจ้าง จำนวน 6 คน จากทั้งหมด 31 คน ดังนั้น สถาบันจึงควรเพิ่มทักษะด้านความรู้ ทักษะการบริหารงาน และทักษะความเป็นผู้นำให้กับบุคลากรของสถาบันอย่างต่อเนื่อง เพื่อเตรียมทดแทนนักวิจัยที่จะเกษียณอายุราชการ
3. สถาบันควรบูรณาการองค์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์และสังคมศาสตร์ ให้ตอบโจทย์การพัฒนาประเทศที่สำคัญ และการเพิ่มความสามารถทางเทคโนโลยี และนวัตกรรมของผู้ประกอบการในภาคการผลิตและบริการ โดยเป็นการบริการวิชาการแบบ end-to-end เพื่อให้เกิดผลลัพธ์การยกระดับความสามารถในการแข่งขันได้อย่างเป็นรูปธรรม
4. การผลักดันให้มีงานวิจัยทางด้านสังคมศาสตร์เพิ่มมากขึ้น มีจำนวนผลงานวิจัยเทียบเท่ากับงานวิจัยทางด้านวิทยาศาสตร์ รวมถึงการสนับสนุนให้เกิดการบูรณาการทำงานวิจัยร่วมกันระหว่างนักวิจัยในศาสตร์ทางด้านวิทยาศาสตร์และด้านสังคมศาสตร์ ที่มุ่งเน้นในเรื่อง SDGs (Sustainable Development Goals)
5. สถาบันควรเร่งผลักดันให้ผลงานวิจัยออกสู่ในระดับ TRL 8 - 9 ให้ได้เร็วขึ้น ซึ่งจะส่งผลให้ผลงานวิจัยของสถาบันเกิดผลกระทบต่อสังคมและออกสู่เชิงพาณิชย์ในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
6. พิจารณาถอดบทเรียนจากโครงการที่ดำเนินการแล้ว และประสบความสำเร็จสูง เพื่อต่อยอดโครงการดังกล่าวให้เกิดผลกระทบต่อสังคมในวงกว้างเพิ่มมากขึ้น มุ่งเน้นการดำเนินโครงการวิจัยแบบบูรณาการที่ร่วมกับภาคเอกชนให้มากขึ้น โดยเฉพาะแหล่งทุนจากกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่ของประเทศไทยที่รัฐบาลมีการอุดหนุนงบประมาณด้านวิจัยประมาณ 19,000 ล้านบาท เพื่อการพัฒนากำลังคนและการลงทุนด้านต่าง ๆ ในกลุ่มอุตสาหกรรมใหม่
7. การวางแผนกลยุทธ์ด้านการนำปัญญาประดิษฐ์ (AI Strategy) เข้ามาใช้ในการพัฒนาองค์กรให้ชัดเจนเพิ่มขึ้น เพื่อกำหนดวิสัยทัศน์ แผนงาน และแผนการปฏิบัติงานในระยะต่อไป รวมถึงการนำ AI มาช่วยในการตั้งคำถามงานวิจัยให้ลึกซึ้งมากขึ้น โดยให้เชื่อมโยงกับความต้องการของตลาดแรงงานอย่างแท้จริง
8. ควรผลักดันให้นักวิจัยของสถาบันเข้าสู่ตำแหน่งนักวิจัยเชี่ยวชาญและนักวิจัยเชี่ยวชาญพิเศษเพิ่มขึ้น รวมถึงการผลักดันให้นักวิจัยของสถาบันที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย



## 4. คณบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล

### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิรา อุ่นเจริญ

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 กุมภาพันธ์ 2567 ถึงวันที่ 26 สิงหาคม 2568
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดี – ดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. ความโดดเด่นในการพัฒนาศักยภาพของนักศึกษาให้ก้าวสู่ระดับนานาชาติ ผ่านการส่งเสริมและผลักดันให้เข้าร่วมการแข่งขัน Hackathon, Pitching และกิจกรรมสร้างสรรค์ต่าง ๆ ทั้งในและต่างประเทศ อาทิ Huawei ICT Competition, Startup Thailand League, BizMaker รวมถึงโครงการแลกเปลี่ยนระดับนานาชาติ สะท้อนภาพลักษณ์ของวิทยาลัยในฐานะ “สถาบันบ่มเพาะนวัตกรรมและผู้ประกอบการรุ่นใหม่” ที่สามารถสร้างผลลัพธ์เชิงประจักษ์และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
2. การริเริ่มรูปแบบการจัดการศึกษาใหม่ (Transnational Education : TNE) การพัฒนาหลักสูตรสองปริญญา ร่วมกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ อาทิ University of Strathclyde สหราชอาณาจักร, Curtin University ประเทศออสเตรเลีย และ China University of Science and Technology (ECUST) สาธารณรัฐประชาชนจีน ซึ่งเป็นการช่วยยกระดับคุณภาพหลักสูตรให้เป็นมาตรฐานสากล ส่งเสริมภาพลักษณ์ของวิทยาลัยให้ทันสมัย เป็นสากล
3. การบริหารจัดการเชิงยุทธศาสตร์และการปรับโครงสร้างองค์กรเพื่อรองรับ Digital Transformation โดยการดำเนินการ Reprofile องค์กร เพื่อมุ่งสู่ Digital Organization แสดงถึงการมีวิสัยทัศน์ที่ชัดเจนและสอดคล้องกับ Flagship Programs ของมหาวิทยาลัย
4. การเชื่อมโยงงานวิจัยกับภาคอุตสาหกรรมและชุมชน วิทยาลัยดำเนินโครงการวิจัยขนาดใหญ่ อาทิ โครงการจัดทำระบบสารสนเทศการบริหารจัดการโลจิสติกส์ และห่วงโซ่อุปทานการขนส่งสินค้าระหว่าง จีน และแอฟริกา ยุโรป มาเลเซีย สิงคโปร์ ผ่านระบบรางวัลของ ไทย ปิงปิงประมาณ 2567 - 2568 โดยได้งบวิจัยมูลค่า 9,736,900 บาท ซึ่งโครงการนี้เป็นการสร้างองค์ความรู้เชิงนโยบายและข้อมูลเชิงลึกที่สามารถนำไปใช้ประโยชน์ในระดับประเทศ แสดงถึงศักยภาพของวิทยาลัยในการประยุกต์ใช้งานวิจัยให้กลายเป็นผลลัพธ์ที่ใช้ได้จริง
5. วิทยาลัยมีการดำเนินการด้านวิเทศสัมพันธ์อย่างเข้มแข็ง โดยเฉพาะอย่างยิ่งการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานและสถาบันต่างประเทศจำนวนมาก
6. วิทยาลัยเป็นส่วนงานหนึ่งของมหาวิทยาลัยที่มีจำนวนนักศึกษาต่างชาติเป็นจำนวนมาก โดยในปีการศึกษา 2568 มีทั้งหมด 292 คน (ข้อมูล ณ วันที่ 16 ตุลาคม 2568) ซึ่งมากเป็นอันดับหนึ่ง ของ มช. ซึ่งสะท้อนให้เห็นว่าวิทยาลัยมีศักยภาพในการแข่งขันและนักศึกษาต่างชาติให้การยอมรับในคุณภาพของหลักสูตรที่เปิด

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. จากข้อมูลการจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงของวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล พบว่า วิทยาลัยมีการกำหนดความเสี่ยง โดยอ้างอิงตามประเด็นความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยทั้ง 9 ข้อ ซึ่งอาจทำให้การบริหารจัดการความเสี่ยงเป็นไปในลักษณะของภาพรวมระดับสูง รวมทั้งยังอาจทำให้ขาดการระบุความเสี่ยงที่เฉพาะเจาะจง และเชื่อมโยงกับการปฏิบัติงานของวิทยาลัยโดยตรง
- ซึ่งจากการรับฟังข้อมูลการบริหารงานจากคณบดีแล้ว คณะกรรมการประเมินฯ จึงมีข้อเสนอแนะให้วิทยาลัยพิจารณาการบริหารจัดการความเสี่ยงในด้านปฏิบัติการ โดยเน้น 2 ประเด็นสำคัญ ดังนี้
- 1) เนื่องจากแนวโน้มจำนวนนักศึกษาที่เพิ่มขึ้นของวิทยาลัย อาจก่อให้เกิดความไม่สมดุลต่อสัดส่วนอาจารย์ โดยแม้ว่าที่ผ่านมา วิทยาลัยจะดำเนิน

การพัฒนาบุคลากรทางวิชาการได้ระดับหนึ่งแล้วก็ตาม แต่ก็ยังมีความเสี่ยงด้านการพัฒนาบุคลากรให้มีตำแหน่งทางวิชาการอยู่และถือเป็นเรื่องเร่งด่วนของวิทยาลัยที่ควรให้ความสำคัญในการจัดทำแผนปฏิบัติการเชิงรุก เพื่อส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ตามกรอบเวลา

- 2) ความเสี่ยงด้านพื้นที่และสิ่งอำนวยความสะดวกจากการรับฟังข้อมูลการบริหารงาน พบว่า มีประเด็นด้านโครงสร้างพื้นฐานที่อาจกลายเป็นความเสี่ยงที่สำคัญในอนาคต ขอเสนอแนะให้วิทยาลัยจัดทำแผนบริหารความเสี่ยงเชิงรุก ด้านการจัดการพื้นที่และโครงสร้างพื้นฐานโดยเร่งด่วนต่อไปโดยอาจบูรณาการใช้อาคารเรียนรวมของมหาวิทยาลัยในปัจจุบันก่อนได้
2. วิทยาลัยควรพิจารณาปรับกลยุทธ์สำหรับค้นหาและคัดเลือกนักศึกษา โดยมุ่งเน้นการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานระดับมณฑลหรือกึ่งรัฐบาล เพื่อดึงดูดกลุ่มนักศึกษาที่มีศักยภาพสูง เช่น กลุ่มที่มีผลการทดสอบ

### ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. ปัญหาด้านโครงสร้างพื้นฐานของวิทยาลัย โดยเฉพาะปัญหาการรั่วซึมของอาคารที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่องและรุนแรงในช่วงฤดูฝนทุกปี ปัญหานี้เป็นผลมาจากการชำรุดทรุดโทรมตามอายุการใช้งานของอาคารซึ่งก่อสร้างมามากกว่า 20 ปี และการเสื่อมสภาพของวัสดุก่อสร้างและการเสื่อมสภาพของปูน แม้ว่าวิทยาลัยจะได้ประสานงานกับหน่วยงานภายในและว่าจ้างผู้เชี่ยวชาญจากภายนอกเข้ามาดำเนินการแก้ไขแล้ว แต่ก็ยังไม่สามารถระงับสาเหตุและแก้ไขปัญหาได้อย่างถาวร จึงขอเสนอแนะให้มหาวิทยาลัยเร่งพิจารณาจัดสรรงบประมาณและทีมบุคลากรผู้เชี่ยวชาญ เพื่อดำเนินการแก้ไขปัญหาโครงสร้างพื้นฐานดังกล่าวให้แก่วิทยาลัยอย่างถาวรและเป็นรูปธรรมโดยเร่งด่วน รวมถึงเพื่อรักษาภาพลักษณ์และความน่าเชื่อถือในระดับสากลจากนักศึกษาต่างชาติต่อไปด้วย

Gao Kao แล้ว เป็นต้น หรือนักศึกษาจากสถาบันชั้นนำในภูมิภาคอื่น ๆ เข้ามาศึกษา ซึ่งแนวทางนี้ จะเป็นการช่วยยกระดับสถานะและความเป็นนานาชาติของวิทยาลัยให้เป็นที่ยอมรับอย่างเป็นทางการเป็นอย่างมากยิ่งขึ้น

3. วิทยาลัยและสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ควรพิจารณาทบทวนและปรับปรุงแบบฟอร์มการสำรวจผลการปฏิบัติงานของบัณฑิตโดยเฉพาะการทำงานตรงสาขาที่สำเร็จการศึกษา โดยการออกแบบข้อคำถามที่สามารถวัดผลการทำงานในลักษณะของการเป็นผู้ประกอบการและการนำความรู้ไปต่อยอดธุรกิจครอบครัว เพื่อให้ข้อมูลที่ได้มีความถูกต้องและสอดคล้องกับลักษณะเฉพาะของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาจากวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัลได้อย่างแท้จริง
4. การเสริมสร้างการนำองค์กรและการมีส่วนร่วมกับผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนเพิ่มมากขึ้น เพื่อการรับรู้และการขับเคลื่อนองค์กรร่วมกัน

2. เนื่องจากมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการปรับโครงสร้างองค์กร เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ด้านความเป็นสากล โดยมอบหมายให้ศูนย์บริหารพันธกิจสากลเป็นหน่วยงานรับผิดชอบงานด้านกิจการนานาชาติแทนวิทยาลัยจากการดำเนินการดังกล่าว ส่งผลให้ภาระงาน กรอบอัตรากำลัง และงบประมาณที่เคยได้รับการสนับสนุนด้านกิจการนานาชาติของวิทยาลัยถูกถ่ายโอนกลับไปยังส่วนกลาง วิทยาลัยจึงใคร่ขอความอนุเคราะห์ให้มหาวิทยาลัยพิจารณาการจัดสรรคืนกรอบอัตรากำลังอย่างเหมาะสม เพื่อแก้ไขข้อจำกัดด้านบุคลากรในการรองรับจำนวนนักศึกษานานาชาติที่มีแนวโน้มเพิ่มขึ้นอย่างต่อเนื่องด้วย
3. มหาวิทยาลัยควรมีการสื่อสารให้ผู้ปฏิบัติงานภายในวิทยาลัย ทราบถึงความชัดเจนในการปรับโครงสร้างองค์กรและขอบเขตภาระงานที่เกี่ยวข้องกับความเป็นนานาชาติ เพื่อสร้างความเข้าใจและเสริมสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงานของบุคลากรวิทยาลัย

## 5. คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์

### ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ

- ❖ ระยะเวลาการปฏิบัติงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2567 ถึงวันที่ 31 สิงหาคม 2568
- ❖ ผลการปฏิบัติงาน ระดับดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การให้ความสำคัญกับการจัดการเรียนการสอนที่เข้มแข็ง และสอดคล้องกับมาตรฐานวิชาชีพ ส่งผลให้บัณฑิตระดับปริญญาตรีปีการศึกษา 2566 มากกว่าร้อยละ 85 สามารถสอบผ่านใบประกอบวิชาชีพและใบประกอบโรคศิลปะได้ในการสอบครั้งแรก โดยสาขาเทคนิคการแพทย์ครองอันดับ 1 ของประเทศต่อเนื่อง 4 ปี จาก 16 สถาบันผู้ผลิต
2. การส่งเสริมให้ทั้งนักศึกษาและบุคลากรสร้างผลงานที่มีคุณภาพ โดยผลงานของนักศึกษาปริญญาตรีระหว่างปีการศึกษา 2565 – 2567 จำนวน 93 ราย คิดเป็นร้อยละ 11.83 ของผู้สำเร็จการศึกษา สามารถตีพิมพ์ในวารสารวิชาการหรือพัฒนาต่อยอดเป็นนวัตกรรมที่จัดอยู่ในระดับ CMU-RL 4 ขึ้นไป
3. ศูนย์สุขภาพ “พร้อม” ได้รับการพัฒนาและขยายสาขาครอบคลุมหลายพื้นที่ เพื่อเพิ่มโอกาสการเข้าถึงบริการสุขภาพแก่ประชาชน ส่งผลให้คณะมีรายได้สุทธิสูงกว่า 39 ล้านบาทในปี 2566 และกว่า 48 ล้านบาทในปี 2567
4. การจัดตั้งศูนย์ฟื้นฟูผู้มีภาวะพึ่งพิงร่วมกับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ในหลายพื้นที่ อาทิ อบต. ดอยหล่อ อบต.แม่ก้ำ อบต.ร้องวัวแดง เทศบาลตำบลแม่วาง และเทศบาลตำบลสันป่าตอง ทำให้ผู้สูงอายุ ผู้พิการ และผู้ป่วยฟื้นฟูได้รับบริการใกล้บ้าน ลดภาระการเดินทาง และเพิ่มประสิทธิผลของการฟื้นฟู
5. คณะมีพัฒนาการด้านระบบคุณภาพอย่างต่อเนื่อง โดยใช้กรอบ EdPEx เป็นแนวทางบริหารจัดการองค์กรจนได้รับผลการประเมินระดับ 300 คะแนนในปี 2564 ทั้งยังได้สมัครเข้ารับการประเมินรางวัลคุณภาพแห่งชาติ (TQA) ในปี 2567 – 2568 และผ่านการรับรองคุณสมบัติเบื้องต้นเรียบร้อยแล้ว โดยได้รับการตรวจประเมิน Site Visit เพิ่มเติมจากคณะกรรมการ TQC เมื่อวันที่ 10 พฤศจิกายน 2568 ที่ผ่านมา
6. การพัฒนาผลงานวิจัยให้เกิดการใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ได้จริง โดยในปี 2568 สามารถสร้างรายได้สะสมจากนวัตกรรมและองค์ความรู้รวมกว่า 11.96 ล้านบาท
7. การสร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเรียนการสอนและการวิจัยกับมหาวิทยาลัยต่างประเทศ โดยเฉพาะความร่วมมือกับ University of California, San Diego (UCSD) ประเทศสหรัฐอเมริกา ซึ่งถือเป็นการยกระดับความเป็นนานาชาติของคณะอย่างชัดเจน
8. การเตรียมความพร้อมสำหรับการสืบทอดตำแหน่งคณบดีและทีมผู้บริหารระดับสูงของคณะเทคนิคการแพทย์มีความโดดเด่นและเป็นระบบอย่างยิ่ง โดยสะท้อนให้เห็นถึงความมั่นคงขององค์กรในระยะยาว



## ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การมุ่งเน้นการยกระดับคุณภาพงานวิจัยและนวัตกรรม โดยจัดอบรมเชิงปฏิบัติการให้บุคลากรและนักศึกษาได้รับการพัฒนาอย่างครบวงจร ตั้งแต่การออกแบบงานวิจัย การวิเคราะห์ข้อมูล ไปจนถึงการเขียนบทความวิชาการ
2. การพัฒนาเครื่องมือบริหารจัดการที่สามารถแสดงผลข้อมูลเชิงสถิติและเชื่อมโยงแบบ Real-time นับเป็นกลไกสำคัญที่จะช่วยให้คณะสามารถติดตาม วิเคราะห์ และใช้ข้อมูลเชิงประจักษ์มาประกอบการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ได้อย่างทันทั่วทั้ง
3. การยกระดับการบริหารจัดการของคณะไปสู่การเป็น Smart Office โดยนำเทคโนโลยีดิจิทัลมาใช้เพื่อลดความซ้ำซ้อนของงานเอกสารและเชื่อมโยงระบบสารสนเทศในทุกมิติ ส่งผลให้การทำงานคล่องตัวมีประสิทธิภาพ และอำนวยความสะดวกแก่บุคลากรและนักศึกษาอย่างแท้จริง
4. แม้ว่าคณะจะมีผลงานวิจัยจำนวนมากและมีคุณภาพสูง แต่ผลลัพธ์เชิงเศรษฐกิจและสังคมยังไม่เป็นไปตามเป้าหมายที่ตั้งไว้ โดยในปี 2568 มีเป้าหมายรายได้จากการใช้ประโยชน์เชิงเศรษฐกิจและสังคม (Socio-Economic Impact) จำนวน 120 ล้านบาท แต่ผลการดำเนินงานจริงทำได้เพียง 69.02 ล้านบาท ดังนั้นคณะควรมีกลไกสนับสนุนเพิ่มเติม สำหรับทำหน้าที่เชื่อมโยงนักวิจัยกับภาคอุตสาหกรรม หน่วยงานรัฐ และชุมชน เพื่อเพิ่มโอกาสในการต่อยอดงานวิจัยไปสู่การใช้ประโยชน์เชิงรูปธรรม อันจะทำให้คณะมีบทบาทเชิงรุกในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจและสังคมอย่างแท้จริง
5. ควรพัฒนาภาคีความร่วมมือกับคณะแพทยศาสตร์ โดยเฉพาะสาขาออร์โธปิดิกส์ (Orthopedics) และเวชศาสตร์ฟื้นฟู ตลอดจนโรงพยาบาลท้องถิ่นในพื้นที่ต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้น เพื่อยกระดับกระบวนการดูแลผู้ป่วยรายหลังออกจากโรงพยาบาลให้มีความครบถ้วนและต่อเนื่องยิ่งขึ้น
6. ควรพัฒนาภาคี Health Consortium ให้มีความเข้มแข็งยิ่งขึ้น โดยส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมและโครงการร่วมที่มีความเป็นรูปธรรมมากกว่าเดิม โดยเฉพาะด้านการดูแลผู้สูงอายุ การป้องกันโรค และการให้บริการสุขภาพแก่ชุมชน
7. พิจารณาย้ายศูนย์ฟื้นฟูและศูนย์บริการสุขภาพไปยังพื้นที่ที่มีความต้องการเพิ่มขึ้น โดยประสานความร่วมมือกับคณะต่าง ๆ ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพและสาขาอื่นที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การให้บริการแก่ประชาชนมีความครบวงจรยิ่งขึ้น
8. การเสริมสร้างความร่วมมือกับนักศึกษาเก่าให้มีความโดดเด่นยิ่งขึ้น โดยการดึงศักยภาพของนักศึกษาเก่ามาช่วยในการพัฒนาคณะด้านต่าง ๆ ตามความเหมาะสมต่อไป

## ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. พื้นที่ของคณะเทคนิคการแพทย์ที่มีพื้นที่ค่อนข้างจำกัด ซึ่งส่งผลกระทบต่อจัดการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ สภาพแวดล้อมในการทำงาน และคุณภาพชีวิตของบุคลากรและนักศึกษา ดังนั้นหากมหาวิทยาลัยสามารถหาพื้นที่ที่มีโอกาสในเชิงธุรกิจ โดยการนำศูนย์บริการเทคนิคการแพทย์คลินิกที่ให้บริการแก่ประชาชนออกจากบริเวณพื้นที่ของคณะได้ ก็จะทำให้คณะสามารถใช้พื้นที่ดังกล่าว สำหรับจัดการเรียนการสอนทดแทนได้เพิ่มขึ้น
2. ด้วยความโดดเด่นทั้งด้านการวางแผน การสื่อสาร และการบริหารจัดการแผนเชิงกลยุทธ์ คณะกรรมการฯ มีความเห็นว่าแนวทางดังกล่าวของคณะเป็นตัวอย่างที่ดี มหาวิทยาลัยควรที่จะเผยแพร่ให้ส่วนงานต่าง ๆ ใช้เป็นแนวทางหรือนำไปประยุกต์ใช้ในการยกระดับระบบบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ของตนเองต่อไป

## 2.1.4

### การประเมินผลการบริหารงานของ ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน

จำนวน 3 ราย ประกอบด้วย

#### 1. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

รองศาสตราจารย์ ดร.สิริชัย คุณภาพดีเลิศ

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2566 ถึงวันที่ 20 กันยายน 2567
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดี - ดีมาก



#### ประเด็นที่น่าชื่นชม

ผู้อำนวยการมีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการบริหารงาน พร้อมทั้งให้การสนับสนุนส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ นอกจากนี้ยังมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และ

ประสบการณ์ในการทำงานสูง ตลอดจนมีความยืดหยุ่นในการทำงานร่วมกับพันธมิตรอย่างมีประสิทธิภาพ

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

- ควรพัฒนากลยุทธ์ด้านการแสวงหารายได้ พร้อมทั้งดำเนินการคาดการณ์รายได้ในระยะยาว ตลอดจนควรมีการบริหารจัดการรายรับและรายจ่ายของสถาบันอย่างเหมาะสม
- ควรกำหนดแนวทางในการสร้างการรับรู้เชิงรุกเกี่ยวกับการดำเนินงานตามพันธกิจของสถาบัน ทั้งแก่หน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยอย่างเป็นระบบ
- ควรมีการจัดทำแผนธุรกิจ (Business Plan) ให้ชัดเจน โดยเฉพาะด้านการกำหนดเป้าหมายและการสร้างโอกาสของสถาบันให้มีประสิทธิภาพและเติบโตได้อย่างยั่งยืน
- ควรเพิ่มการสื่อสารภายในและรับฟังความคิดเห็นจากบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานร่วมกันอย่างรวดเร็วและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น

#### ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

ควรทบทวนด้านการจัดทำแผนธุรกิจ (Business Plan) และการควบคุมต้นทุนของสถาบัน ให้ชัดเจน สำหรับการประเมินครั้งถัดไป (รอบ 3 ปี)





## 2. ผู้อำนวยการสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์

ศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ธีรอำพน

- ❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2566 ถึงวันที่ 26 กันยายน 2567
- ❖ ผลการบริหารงาน ระดับดี - ดีมาก

### ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การสร้างผลงานที่ได้รับการยอมรับในระดับท้องถิ่นและระดับชาติ ซึ่งเป็นผลสำเร็จที่สำคัญ เพื่อขยายขอบเขตสู่ระดับนานาชาติต่อไป
2. การสนับสนุนศักยภาพของบุคลากรโดยการมอบโอกาสให้ทำงานที่หลากหลาย ซึ่งส่งผลให้บุคลากรมีความพร้อมในการสนับสนุนและช่วยเหลือหน่วยงานภายนอกสถาบันในการดำเนินงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
3. การดำเนินกิจกรรมบริการวิชาการที่มีประสิทธิภาพซึ่งช่วยสร้างความสัมพันธ์อันดีกับหน่วยงานภายนอกและขยายเครือข่ายความร่วมมือเพิ่มเติม เพื่อสร้างโอกาสในด้านการวิจัยและพัฒนาผลงานต่อไป

### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรเสริมสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะกับกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์สุขภาพและกลุ่มสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อร่วมกันพัฒนาแผนการดำเนินงานที่มุ่งเน้นการผลิตงานวิจัยและต่อยอดสู่การสร้างนวัตกรรมทางการแพทย์ ซึ่งจะสามารถสร้างผลกระทบในวงกว้างและเพิ่มมูลค่าเชิงพาณิชย์ได้อย่างยั่งยืน
2. ควรเพิ่มการประชาสัมพันธ์ผลงานและนวัตกรรมของสถาบัน เพื่อสร้างการรับรู้และเพิ่มการมีส่วนร่วมจากทั้งหน่วยงานภายในและภายนอก
3. ควรกำหนดเป้าหมายและแผนกลยุทธ์ของสถาบันให้ชัดเจน เพื่อให้การดำเนินงานเป็นไปตามทิศทางที่เหมาะสมและสามารถตอบสนองต่อความท้าทายในปัจจุบันได้อย่างมีประสิทธิภาพ

### ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. ควรขยายเครือข่ายความร่วมมือด้านวิชาการ วิจัย นวัตกรรม และการนำผลงานไปใช้ประโยชน์กับหน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อส่งเสริมการบูรณาการการทำงานร่วมกับสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์ให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น
2. เนื่องจากสถาบันได้มีการพัฒนาผลงานที่ค่อนข้างมีความหลากหลาย จึงควรมุ่งเน้นการผลิตผลงานและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับพันธกิจหลักของสถาบัน โดยเฉพาะในด้านการสร้าง Smart Health Innovation ที่เป็นเลิศ
3. ควรกำหนดแนวทางในการผลิตผลงานและนวัตกรรมสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์ให้มากขึ้น

### 3. ผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ

#### ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอร ภู่อจริญ

❖ ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 กรกฎาคม 2566 ถึงวันที่ 31 ธันวาคม 2567

❖ ผลการดำเนินงาน ระดับดี - ดีมาก



#### ประเด็นที่น่าสนใจ

1. การมีภาวะผู้นำ มีวิสัยทัศน์ มีความสามารถและศักยภาพสูงในด้านวิชาการและด้านการบริหารงาน จนทำให้สถาบันเป็นกลไกสำคัญในการสร้างความเปลี่ยนแปลงต่อการยกระดับกระบวนการของสังคม และมีผลงานเป็นที่ประจักษ์
2. เป็นผู้นำแบบ Empathetic Leader ให้ความสำคัญกับสุขภาวะทางจิตใจของบุคลากรด้วยความเข้าใจ ใส่ใจ จริงใจ มีเมตตา และเห็นคุณค่าของบุคลากร เปิดโอกาสให้บุคลากรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองผ่านการมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่หลากหลาย
3. การมีบทบาทสำคัญในการให้คำปรึกษา ส่งเสริม และสนับสนุนหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ให้ดำเนินกิจกรรมด้านการคาดการณ์ในอนาคต เพื่อเป็นส่วนหนึ่งของการจัดทำแผนพัฒนาส่วนงานได้เป็นอย่างดี

#### ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรทบทวนการจัดทำแผนธุรกิจให้ชัดเจน โดยกำหนดเป้าหมายและสร้างโอกาสของสถาบันรวมถึงพัฒนากลยุทธ์ด้านการแสวงหารายได้ พร้อมทั้งดำเนินการคาดการณ์รายได้ในระยะยาว ตลอดจนบริหารจัดการสร้างสมดุลระหว่างรายรับและรายจ่ายของสถาบันอย่างเหมาะสม
2. ควรเพิ่มประสิทธิภาพการสื่อสารกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย เพื่อเสริมสร้างความเข้าใจและความร่วมมือในการดำเนินงานอย่างรวดเร็วทั่วถึง และมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
3. ควรผลักดันการนำผลงานด้านนโยบายสาธารณะของสถาบัน ไปสู่การขยายผลเพื่อใช้ประโยชน์กับหน่วยงานภายนอกที่เกี่ยวข้องอย่างเป็นรูปธรรม
4. ควรประเมินผลสัมฤทธิ์การใช้ระบบการเรียนรู้ในหลักสูตรการเรียนการสอนของสถาบัน ในมิติด้านกระบวนการเรียนรู้และการสำเร็จการศึกษาของนักศึกษา โดยเทียบกับเป้าหมายและความคาดหวังของสถาบัน





## 2.2 การกำกับดูแลในเรื่องอื่น ๆ

1. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2567 – มีนาคม 2568)
2. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2568 (เดือนตุลาคม 2567 - กันยายน 2568)
3. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมให้อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรของหลักสูตรศึกษาศาสตรมหาบัณฑิต สาขา วิชาการศึกษาศาสตร์ ซึ่งไม่เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 และคาดว่าจะทำการปิดหลักสูตรเมื่อไม่มีนักศึกษาคงค้าง
4. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมให้อาจารย์ประจำ หลักสูตรของหลักสูตรปรัชญาดุษฎีบัณฑิต สาขาวิชา สรีรวิทยา ฉบับปี พ.ศ. 2556 ที่ไม่เป็นไปตามเกณฑ์ มาตรฐานหลักสูตร ระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2548
5. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษา ของนักศึกษาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2568
6. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษา ของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์ มาตรฐาน ในภาคการศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568 ถึง ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2569
7. ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้ อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนการ ระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1 และภาคการ ศึกษาที่ 2 ปีการศึกษา 2568
8. รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้าย ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียม การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติมครั้งที่ 50 - ครั้งที่ 57
9. รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้าย ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียม การศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 1 (1) (เพิ่มเติมครั้งที่ 4 - ครั้งที่ 7) และบัญชีที่ 2 (เพิ่มเติม ครั้งที่ 4 - ครั้งที่ 5)
10. รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้าย ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียม การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2568 เพิ่มเติมครั้งที่ 1 และขอมอบอำนาจให้คณะกรรมการ บริหารมหาวิทยาลัย (กบม.) พิจารณาอนุมัติบัญชี อัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาเพิ่มเติมแนบท้ายระเบียบ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2568 แทน สภามหาวิทยาลัย
11. อนุมัติแผนอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย (งบประมาณแผ่นดิน) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 - 2575
12. อนุมัติแผนบริหารความเสี่ยง มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2569
13. รับทราบการปรับลดงบประมาณรายจ่ายเงินราย ได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (เงินบำรุงอื่น คณะสัตวแพทยศาสตร์)
14. รับทราบผลการดำเนินงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินราย ได้ มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 ของ ศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์
15. รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2567 และอนุมัติ งบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัยประจำปี งบประมาณ พ.ศ. 2568 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยี หลังการเก็บเกี่ยว
16. อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย เงิน รายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 เพิ่มเติม (ครั้งที่ 2 - ครั้งที่ 4)
17. อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย เงิน รายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 และเพิ่มเติม (ครั้งที่ 1)
18. อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย งบประมาณ พ.ศ. 2568 จากเงินอุดหนุนทั่วไป ที่รัฐบาลจัดสรรให้เป็นรายปี (เพิ่มเติม)

19. อนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจัดซื้อลิขสิทธิ์ซอฟต์แวร์ Adobe มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
20. อนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 ประจำปีงบประมาณ 2568 และช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2568 และงานจัดซื้อระบบฐานข้อมูล THE DataPoints Portal
21. อนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานเช่าเครื่องปรับอากาศและเครื่องทำน้ำอุ่น สำหรับติดตั้งอาคารที่พักรักษาตัว มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
22. อนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ งานจ้างควบคุมงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคาร และงานภูมิสถาปัตยกรรม อาคารศูนย์บริการทางการแพทย์หรือศูนย์สุขภาพ จังหวัดลำพูน
23. ให้ความเห็นชอบการพิจารณาสั่งจ้างก่อสร้างงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคารศูนย์บริการสุขภาพและสาธารณสุขพร้อมที่จอดรถ จำนวน 1 รายการ และรับทราบการอนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
24. อนุมัติสั่งจ้างก่อสร้างงานจ้างตกแต่งภายในระบบประกอบอาคารและงานภูมิสถาปัตยกรรม อาคารศูนย์บริการทางการแพทย์หรือศูนย์สุขภาพ จังหวัดลำพูน และรับทราบการอนุมัติก่อนนี้ผู้กผันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
25. อนุมัติขยายระยะเวลาก่อสร้างงานจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2 ครั้งที่ 3
26. ให้ความเห็นชอบการทบทวนนโยบายการลงทุนและข้อจำกัดในการลงทุนของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (แบบที่ 1 และแบบที่ 2) ในการบริหารเงินกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
27. ให้ความเห็นชอบผลการคัดเลือกบริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนในการบริหารเงิน กองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และพิจารณาการจัดสรรเงินลงทุนของกองทุนพัฒนามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ กองทุนพัฒนาของส่วนงาน และเงินของส่วนงานที่ร่วมลงทุนให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนที่ได้รับการคัดเลือก
28. ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จำนวน 4 ราย เป็นกรรมการในคณะกรรมการอำนวยการประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้าน ฟิสิกส์ แทนตำแหน่งที่ครบวาระ
29. ให้ความเห็นชอบแต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์ แทนตำแหน่งที่ว่างลง
30. รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแบบทำยระเบียบมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติมครั้งที่ 22 – ครั้งที่ 27)
31. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ณ ไตรมาสที่ 4 ประจำปีงบประมาณ 2567
32. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 : รายงานผลการตรวจสอบ ประจำปี พ.ศ. 2567 และรายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ดี ประจำปี 2567 ของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่
33. รับทราบรายงานแผนและผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติการด้านการส่งเสริมธรรมาภิบาลและจริยธรรม ไตรมาสที่ 3 ปีงบประมาณ 2568
34. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบรายงานการเงินของผู้สอบบัญชี ประจำปี 2567 ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
35. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบ ประจำเดือนตุลาคม 2567 - เมษายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบโครงการ CMU Presidential Scholarships และโครงการทุนผู้ช่วยสอน (Teaching Assistantship) และทุนผู้ช่วยนักวิจัย (Research Assistantship) ระยะที่ 2
36. รับทราบขอขอรายงานผลการตรวจสอบ ประจำเดือน พฤษภาคม - มิถุนายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบคณะวิศวกรรมศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ 2568 เพิ่มเติม
37. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบ ประจำเดือน กรกฎาคม - กันยายน 2568 และรายงานผลการตรวจสอบโครงการต่าง ๆ



# ตากผนวก

รายงานประจำปี 2568





# ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติในปี 2568

## 1. ข้อบังคับที่ออกใหม่และข้อบังคับที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกข้อบังคับเดิม จำนวน 5 ฉบับ ประกอบด้วย

### 1.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ

**1.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย  
มาตรฐานภาระงานทางวิชาการขั้นต่ำของอาจารย์  
ผู้สอนภาคปฏิบัติการ พ.ศ. 2568**

**เหตุที่ออกข้อบังคับ** - มหาวิทยาลัยได้พิจารณา  
แนวทางการกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ  
สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์สายปฏิบัติ เพื่อรับผิดชอบ  
การเรียนการสอนภาคปฏิบัติเป็นสำคัญ โดยไม่บังคับให้เข้า  
สู่งานทางวิชาการ/ตำแหน่งที่สูงขึ้น และให้คัดเลือกจาก  
ผู้มีคุณวุฒิปริญญาโทหรือสูงกว่า ซึ่งคณะกรรมการบริหาร  
งานบุคคลเห็นชอบในหลักการของการกำหนดให้มีพนักงาน  
มหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติ  
การ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยไปดำเนินการในส่วนของกฎ  
ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไป  
ด้วยความถูกต้องรัดกุมต่อไป มหาวิทยาลัยจึงได้เสนอสภา  
มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้ออกข้อบังคับเพื่อกำหนด  
มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำของตำแหน่งอาจารย์สายปฏิบัติ

**1.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่า  
ด้วยศาสตราจารย์คลินิกในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
พ.ศ. 2568**

**เหตุที่ออกข้อบังคับ** - พิจารณาปรับปรุงคุณสมบัติ  
หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งและถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์คลินิก เพื่อให้ครอบคลุมบุคลากรที่มีผลงาน  
ทางคลินิกที่มีได้สังกัดเฉพาะกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์  
สุขภาพ เช่น ส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติการทางคลินิก  
การให้บริการในการตรวจวินิจฉัยโรคหรือปัญหาสุขภาพ  
บำบัดรักษาดูแลฟื้นฟู หรือส่งเสริมสุขภาพ เป็นต้น รวมทั้ง  
ปรับปรุงวิธีการพิจารณาแต่งตั้งให้สอดคล้องกับการดำเนิน  
งานในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น โดยมีสาระสำคัญดังนี้

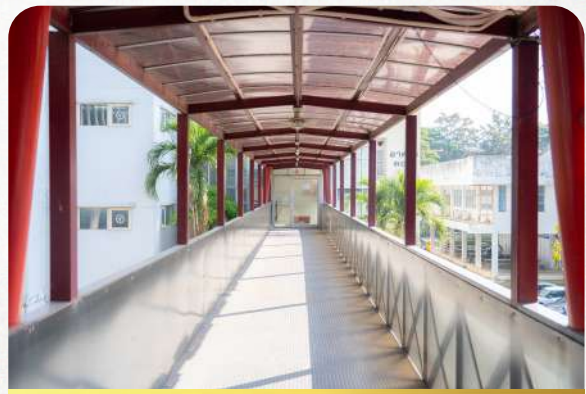
1. แก้ไขเพิ่มเติมองค์ประกอบและวิธีการได้มา  
ของคณะกรรมการพิจารณาแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์  
คลินิกให้สอดคล้องกับบริบทในการดำเนินการในปัจจุบัน  
รวมทั้งเพิ่มเติมองค์ประกอบจากผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก  
เพื่อให้เป็นมาตรฐานเดียวกันกับคณะกรรมการพิจารณา  
ตำแหน่งทางวิชาการตำแหน่งอื่น ๆ เช่น ศาสตราจารย์ปฏิบัติ  
ศาสตราจารย์การสอน เป็นต้น

2. แก้ไขเพิ่มเติมคุณสมบัติของบุคลากรที่จะแต่งตั้ง  
ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์คลินิก ให้มีความชัดเจนมาก  
ยิ่งขึ้น

3. แก้ไขเพิ่มเติมวิธีการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์คลินิกให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

4. แก้ไขข้อกำหนดวันที่แต่งตั้งบุคคลให้ดำรง  
ตำแหน่งทางวิชาการให้เป็นไปตามมาตรฐานเดียวกัน  
กับการแต่งตั้งตำแหน่งทางวิชาการอื่น ๆ คือ ตั้งแต่วันที่  
มหาวิทยาลัยได้รับเรื่อง

5. เพิ่มเติมวิธีการเสนอขอทบทวนผลการพิจารณา  
การแต่งตั้งตำแหน่งศาสตราจารย์คลินิก กรณีที่ผลการ  
พิจารณาการแต่งตั้งศาสตราจารย์คลินิกไม่อยู่ในเกณฑ์ที่  
กำหนดในข้อบังคับนี้



## 1.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ จำนวน 3 ฉบับ

### 1.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2568

**เหตุที่ออกข้อบังคับ** – ตามที่กระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ได้ออกกฎกระทรวง มาตรฐานหลักสูตรการศึกษาระดับอุดมศึกษา พ.ศ. 2565 และประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2565 ซึ่งสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565 ได้ออกข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566 และ อธิการบดีได้อาศัยอำนาจตามข้อบังคับดังกล่าวออกประกาศ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับ บัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566 นั้น

ต่อมามหาวิทยาลัยมีนโยบายการทบทวนโครงสร้าง องค์กร (Reprofile) เพื่อรองรับการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2566 - 2570) ของส่วนงานต่าง ๆ ภายใน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยเปลี่ยนชื่อบัณฑิตวิทยาลัยเป็น วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ และโอนพันธกิจด้าน การพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาไปยังสำนักพัฒนา คุณภาพการศึกษา ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินการบริหารจัดการ ด้านวิชาการของคณะ/ส่วนงาน เป็นไปด้วยความ เรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ สำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จึงได้ดำเนินการทบทวนและปรับปรุงข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566

และประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2566 เพื่อให้สอดคล้อง กับการดำเนินงานด้านการจัดการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา ในปัจจุบัน และได้จัดทำร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. .... เพื่อเสนอสภา มหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติเพื่อกำหนดเกณฑ์มาตรฐาน หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

### 1.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการคัดเลือกกรรมการ สภาวิชาการ พ.ศ. 2568

**เหตุที่ออกข้อบังคับ** – เพื่อให้การดำเนินการใน ด้านต่าง ๆ ของสภาวิชาการ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัยที่มีเป้าหมาย มุ่งสู่การบูรณาการการทำงานโดยไม่แบ่งแยกกลุ่มสาขาวิชา เพื่อให้การดำเนินการทางด้านวิชาการมีความยืดหยุ่นและ คล่องตัว รวมทั้งเปิดโอกาสให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถ และหัวหน้าส่วนงานวิชาการภายในเข้าร่วมเป็นกรรมการ ได้โดยกำหนดไว้ในค่านิยาม ซึ่งจะช่วยให้มหาวิทยาลัยได้ รับมุมมองในมิติต่าง ๆ อย่างรอบด้านและเกิดประโยชน์ ต่อผู้เรียนอย่างสูงสุด ซึ่งมีสาระสำคัญในการปรับปรุงสรุป ได้ดังนี้

1. เพิ่มนิยามคำว่า “กรรมการ” และ “หัวหน้า ส่วนงาน” และตัดนิยามคำว่า “กลุ่มสาขาวิชา” ออก เพื่อ ให้เกิดความชัดเจน และสอดคล้องกับการดำเนินงาน

2. ปรับจำนวน คุณสมบัติและวิธีการให้ได้มาของ กรรมการแต่ละประเภท ดังนี้

2.1 ปรับคุณสมบัติของผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก จากเดิม “ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกมหาวิทยาลัย ตามข้อ 5(4) ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการระดับศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ เป็นที่ประจักษ์ทางด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร การวิจัย หรือการบริการวิชาการ” เป็น “ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มหาวิทยาลัย ตามข้อ 5(4) ต้องมีตำแหน่งทางวิชาการ ระดับศาสตราจารย์ หรือเป็นผู้มีความรู้ ความสามารถ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์เป็นที่ประจักษ์ทางด้านการบริหารในสถาบันอุดมศึกษา การบริหารการศึกษา การบริหารจัดการหลักสูตร การวิจัย หรือการบริการวิชาการ หรือผู้บริหารจากภาคอุตสาหกรรม ธุรกิจ เศรษฐกิจ และ สังคม” เพื่อเปิดโอกาสให้มีมุมมองที่หลากหลายเพิ่มเติม จากด้านการศึกษา

2.2 ปรับสัดส่วนกลุ่มผู้แทนจากผู้ดำรงตำแหน่ง หัวหน้าส่วนงาน และกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ปฏิบัติงาน ในมหาวิทยาลัยสายวิชาการ จากเดิม จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน แต่ไม่เกิน 6 คน เป็น จำนวนไม่น้อยกว่า 3 คน แต่ไม่เกิน 4 คน

2.3 ปรับสัดส่วนกลุ่มผู้ทรงคุณวุฒิภายนอก มหาวิทยาลัย จากเดิม จำนวนไม่น้อยกว่า 4 คน แต่ไม่เกิน 8 คน เป็น จำนวนไม่น้อยกว่า 6 คน แต่ไม่เกิน 12 คน

3. ปรับแก้ไขข้อความให้มีความชัดเจน และเกิดความ คล่องตัวในการปฏิบัติงาน

- กรณีที่กรรมการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ
- กรณีแต่งตั้งกรรมการเพิ่มเติม
- กรณีกรรมการจะพ้นจากตำแหน่ง
- กรณีกรรมการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ

4. เพิ่มเติมความดังต่อไปนี้เป็นวรรคสองของข้อ 8 ของข้อบังคับฯ กล่าวคือ “ในกรณีที่กรรมการพ้นตำแหน่งก่อน ครบวาระ ให้สภาวิชาการ ประกอบด้วย กรรมการเท่าที่มีอยู่ ไปจนกว่าจะมีการแต่งตั้งกรรมการใหม่ขึ้นทำหน้าที่แทน” เพื่อรองรับให้สภาวิชาการสามารถทำหน้าที่ต่อไปได้ใน กรณีที่กรรมการสภาวิชาการพ้นจากตำแหน่งก่อนครบวาระ เนื่องจากมาตรา 27 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัย

เชียงใหม่ พ.ศ. 2551 ระบุเพียงกรณีที่กรรมการสภา วิชาการพ้นจากตำแหน่งตามวาระ แต่ยังมีได้เลือกกรรมการ สภาวิชาการขึ้นใหม่ ให้กรรมการสภาวิชาการซึ่งพ้นจาก ตำแหน่งปฏิบัติหน้าที่ต่อไปจนกว่าจะได้มีการเลือกกรรมการ สภาวิชาการขึ้นใหม่ ฉะนั้น หากตีความตามแนวทางการ วินิจฉัยของคณะกรรมการกฤษฎีกาในกรณีที่กรรมการพ้น จากตำแหน่งก่อนครบวาระ จะทำให้คณะกรรมการนั้น ไม่ครบองค์ประกอบจะส่งผลให้ไม่สามารถดำเนินการประชุม คณะกรรมการนั้นได้ ดังนั้น การเพิ่มเติมข้อ 8 วรรคสอง ดังกล่าวข้างต้น จะทำให้สภาวิชาการสามารถเรียกประชุม และดำเนินการตามอำนาจหน้าที่ต่อไปได้

### 1.2.3 ขอบบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย การให้ปริญญาิตติมศักดิ์ พ.ศ. 2568

**เหตุที่ออกข้อบังคับ** – ปรับปรุงหลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณาให้ปริญญาิตติมศักดิ์ของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ตามข้อบังคับฯ พ.ศ. 2551 ซึ่งมีความไม่สอดคล้อง กับบริบทการดำเนินงานด้านวิชาการของมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ ที่มีการเรียนการสอนและการวิจัยในลักษณะ พหุสาขาวิชาและสหสาขาวิชาอย่างกว้างขวางมากขึ้น รวมทั้ง กระบวนการเสนอชื่อผู้สมควรได้รับปริญญาิตติมศักดิ์ ในบางกระบวนการ ก็ไม่เอื้อให้ผู้มีสิทธิเสนอชื่อ สามารถเสนอชื่อผู้สมควรได้รับปริญญาิตติมศักดิ์ได้อย่างคล่อง ตัว ดังนั้น เพื่อให้การดำเนินงานเกี่ยวกับการพิจารณาให้ ปริญญาิตติมศักดิ์มีความสอดคล้องกับบริบทของความ หลากหลายทางวิชาการในลักษณะพหุสาขาวิชาและ สหสาขาวิชาดังกล่าว และเปิดโอกาสให้สามารถเสนอชื่อ ผู้สมควรได้รับปริญญาิตติมศักดิ์ได้กว้างขวางมากยิ่งขึ้น สภามหาวิทยาลัยจึงเห็นสมควรปรับปรุงแก้ไขข้อบังคับ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการให้ปริญญาิตติมศักดิ์ พ.ศ. 2551 และฉบับแก้ไขเพิ่มเติมโดยยกเลิกข้อบังคับเดิม และออกข้อบังคับใหม่ ซึ่งมีสาระสำคัญดังนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมคำนิยามที่ใช้ในข้อบังคับ โดยตัดคำ นิยามคำว่า “กลุ่มสาขาวิชา” เนื่องจากปัจจุบันมหาวิทยาลัย เชียงใหม่มีการเรียนการสอนและการวิจัยในลักษณะ พหุสาขาวิชาและสหสาขาวิชาอย่างกว้างขวางมากขึ้น ดังนั้น การดำเนินงานเกี่ยวกับปริญญาิตติมศักดิ์ ก็ควรจะมี ความหลากหลายในลักษณะพหุสาขาวิชาและสหสาขา วิชาเช่นเดียวกัน

2. ปรับถ้อยคำที่ระบุถึงคุณสมบัติของผู้สมควรได้รับปริญญาเกิตติมศักดิ์ที่เป็นประมุขของประเทศและบุคคลสำคัญของประเทศ เพื่อให้มีความชัดเจนมากยิ่งขึ้น

3. ปรับปรุงองค์ประกอบและเพิ่มเติมจำนวนของกรรมการในคณะกรรมการพิจารณาปริญญาเกิตติมศักดิ์ เพื่อให้ครอบคลุมความหลากหลายของสาขาวิชามากยิ่งขึ้น

4. เพิ่มเติมวิธีการเสนอให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์แก่ประมุขของประเทศ พระบรมวงศานุวงศ์ และบุคคลสำคัญของประเทศไทย หรือมิตรประเทศ เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติ

5. เพิ่มเติมอำนาจหน้าที่ของอธิการบดีและสภามหาวิทยาลัยในการวินิจฉัยปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามข้อบังคับหรือดใช้ข้อบังคับ

## 2. ระเบียบที่ออกใหม่และระเบียบที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกระเบียบเดิม จำนวน 1 ฉบับ

### 2.1 ระเบียบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 1 ฉบับ

2.1.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการปฏิบัติงานและการลาของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2568

**เหตุที่ออกระเบียบ** - เพื่อปรับปรุงเรื่องวันเวลาปฏิบัติงาน วันหยุด ประเภทการลา หลักเกณฑ์ วิธีการเงื่อนไขการลา และการได้รับเงินเดือนระหว่างลาของพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณแผ่นดิน รวมทั้งประมวลรวมหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขการลาของพนักงานมหาวิทยาลัยงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยมารวมในระเบียบฉบับเดียวกัน เพื่อให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับการปฏิบัติงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในปัจจุบัน



### 3. ประกาศที่ออกใหม่และประกาศที่ปรับปรุงใหม่โดยยกเลิกประกาศเดิม - ไม่มี

#### 4. ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 3 ฉบับ

##### 4.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 2 ฉบับ

4.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอน และเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนด ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** – ด้วยที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย มีมติเห็นชอบการนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) จาก กระบวนการพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (CMU Proactive IDP) มาใช้เป็นอีกทางเลือกหนึ่งในการทดแทนการประเมินผลการ สอนสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยจึงขอ เสนอแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย คุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการสอนและ เอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนดตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 เพื่อปรับปรุงหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผล การสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนด ตำแหน่งฯ ให้สอดคล้องกับการนำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) มาใช้เป็นอีกทางเลือกหนึ่ง ในการทดแทนการ ประเมินผลการสอน ซึ่งได้จัดทำเป็นร่างข้อบังคับโดยแก้ไข เพิ่มเติมในข้อ 16 เพื่อให้คณะกรรมการพิจารณาตำแหน่ง ทางวิชาการสามารถกำหนดให้ประเมินผลการสอน และ ประเมินเอกสารประกอบการสอนในรูปแบบอื่นได้ โดยจัด ทำเป็นประกาศคณะกรรมการ ซึ่งคณะกรรมการอาจออก ประกาศให้นำสัญลักษณ์การเรียนรู้ (Badge) มาใช้ทดแทน การประเมินผลการสอน ในการขอกำหนดตำแหน่งทาง วิชาการได้ เพื่อให้มีความยืดหยุ่นและคล่องตัวมากยิ่งขึ้น รวมทั้งได้แก้ไขเพิ่มเติมความในข้ออื่นให้สอดคล้องกันด้วย



4.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - ด้วยคณะกรรมการพิจารณา ตำแหน่งทางวิชาการ ในคราวประชุมครั้งที่ 5/2567 เมื่อ วันที่ 19 กรกฎาคม 2567 และครั้งที่ 1/2568 เมื่อวันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2568 ได้มีมติเห็นชอบในหลักการให้ แก้ไขเพิ่มเติม ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รอง ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565 โดยจัดทำเป็น ข้อบังคับฉบับที่ 3 เพื่อแก้ไขเพิ่มเติมหลักเกณฑ์และวิธีการ พิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ในส่วนของพนักงาน มหาวิทยาลัย ในประเด็นดังต่อไปนี้

1. แก้ไขเพิ่มเติมบทนิยามของคำว่า “ส่วนงาน” เพื่อให้ครอบคลุมทุกส่วนงานที่มีบุคคลที่จะเสนอขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการตามบริบทการดำเนินงานในปัจจุบัน
2. แก้ไขเพิ่มเติมหมวด 4 การแต่งตั้งพนักงาน มหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการทั่วไปโดยเพิ่มเติม ข้อกำหนดการนับระยะเวลาเพื่อเสนอขอตำแหน่ง ตำแหน่ง ผู้ช่วยศาสตราจารย์ เพื่อให้อาจารย์สามารถนำระยะเวลา ที่เคยสอนในสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่สภามหาวิทยาลัย รับรอง (ก่อนมาเป็นพนักงานสังกัดมหาวิทยาลัยเชียงใหม่) ที่เกี่ยวข้องกับสาขาวิชาที่เสนอขอ มานับรวมเป็นระยะเวลา ที่ใช้ในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้ และเพื่อให้บุคคล ที่เคยเป็นอาจารย์พิเศษมาก่อนจากสถาบันอุดมศึกษาอื่นที่ สภามหาวิทยาลัยรับรองมานับรวมเป็นระยะเวลาที่ใช้ในการ เสนอขอตำแหน่งทางวิชาการได้

3. เพิ่มเติมผู้ปฏิบัติงานด้านการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ทำหน้าที่เป็นเลขานุการของคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ เพื่อทำหน้าที่ประเมินผลงานทางวิชาการและจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการของผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

4. แก้ไขเพิ่มเติมการกำหนดลักษณะการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการทั่วไป และแบบแสดงหลักฐานการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการ ในประเด็นการลงนามรับรองการมีส่วนร่วมในผลงานทางวิชาการของผู้มีส่วนร่วมผลงานทางวิชาการนั้น ๆ ในเอกสารแนบท้ายข้อบังคับฯ เพื่อให้มีความชัดเจนในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้น

5. กำหนดบทเฉพาะกาลให้ผู้เสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่เสนอก่อนข้อบังคับนี้จะมีผลบังคับใช้ ให้สามารถใช้เงื่อนไขการนับระยะเวลาเพื่อเสนอขอ กำหนดตำแหน่งฯ และแนวทางในการพิจารณาคุณสมบัติ การปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานสอน ผลงานทางวิชาการที่ใช้ประกอบการเสนอขอตำแหน่งของผู้เสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการในกลุ่มสาขาวิชาทางสังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับนี้ได้



## 4.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 1 ฉบับ

4.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - เนื่องจากข้อบังคับฯ พ.ศ. 2566 ได้ใช้ในการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี มา 2 ปีงบประมาณแล้ว พบว่า ในมิติของความเป็นผู้นำ (Leadership) ที่เป็นการประเมินความสามารถในการนำองค์กรของอธิการบดี ซึ่งจะใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม โดยมีติดง่าว่าจะมุ่งวัดผลเพียงด้านภาวะความเป็นผู้นำของอธิการบดีเท่านั้น จึงทำให้ไม่ครอบคลุมสมรรถนะทางด้านอื่น ๆ รวมทั้งเพื่อให้การวัดผลมีความสอดคล้องกับการประเมินผลของ ก.พ.ร. ด้วย ดังนั้น คณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของ

อธิการบดี ในคราวประชุมเมื่อวันที่ 23 สิงหาคม 2568 เห็นสมควรให้มีการปรับเปลี่ยนเกณฑ์การประเมินของมิติที่ 3 ในการประเมินผลฯ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2569 เป็นต้นไป โดยเปลี่ยนจากมิติของความเป็นผู้นำ เป็น มิติของสมรรถนะทางการบริหาร (Management Competency) ซึ่งเป็นการประเมินความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กรของอธิการบดี ประกอบด้วย ภาวะผู้นำ (Leadership) วิสัยทัศน์ (Visioning) การวางกลยุทธ์ (Strategic Orientation) ศักยภาพในการนำการเปลี่ยนแปลง (Change Leadership) การบริหารในภาวะวิกฤติ (Crisis Management) วินัย และจริยธรรม (Discipline & Ethics) ซึ่งอาจใช้แบบสอบถามหรือการสัมภาษณ์ผู้มีส่วนได้เสีย หรือรูปแบบอื่น ๆ ตามความเหมาะสม

## 5. ระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติม - ไม่มี

## 6. ประกาศที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 4 ฉบับ

### 6.1 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ

6.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568 ทั้งนี้ การกำหนดอัตราเงินเดือนที่ต่ำกว่าอัตราเงินเดือนขั้นต่ำตามประกาศนี้สามารถกระทำได้โดยความยินยอมของอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - คณะกรรมการบริหารงานบุคคลเห็นชอบในหลักการของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยไปดำเนินการในส่วนของกฎ ระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง เพื่อให้การดำเนินการเป็นไปด้วยความถูกต้องรัดกุมต่อไป มหาวิทยาลัยจึงได้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สำหรับตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ ในบัญชีแนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

6.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - คณะกรรมการบริหารงานบุคคลมีมติเห็นชอบในหลักการของการกำหนดให้มีพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการ ทั้งนี้ ให้มหาวิทยาลัยไปดำเนินการในส่วนของการเป็นไปด้วยความถูกต้องรัดกุมต่อไป มหาวิทยาลัยจึงได้เสนอสภามหาวิทยาลัยพิจารณาอนุมัติให้แก้ไขเพิ่มเติมบัญชีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งสำหรับอาจารย์ผู้สอนภาคปฏิบัติการในบัญชีเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนประจำตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2567

## 6.2 ประกาศเกี่ยวกับการจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน จำนวน 3 ฉบับ

### 6.2.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 17) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - เปลี่ยนชื่อหน่วยงานใน คณะทันตแพทยศาสตร์ จาก ภาควิชาทันตกรรมครอบครัว และชุมชน เป็น “ภาควิชาทันตกรรมทั่วไปขั้นสูงและ ทันตสาธารณสุข” (Department of Advanced General Dentistry and Dental Public Health) เพื่อให้สอดคล้อง กับภารกิจและลักษณะของการทำงานในปัจจุบัน ที่มีความ รับผิดชอบเกี่ยวกับการเรียนการสอนด้านทันตกรรมทั่วไป ขั้นสูงและทันตสาธารณสุข ตลอดจนสร้างความเข้าใจใน ระดับสถาบันและระดับประเทศ และส่งเสริมความเข้าใจที่ ถูกต้องแก่ผู้สนใจศึกษาต่อ รวมถึงทันตแพทย์ประจำบ้าน ที่มุ่งพัฒนาทักษะขั้นสูงในสาขาที่เกี่ยวข้อง รวมถึงสร้าง ความสอดคล้องกับการกำหนดมาตรฐานความเชี่ยวชาญ ทางทันตกรรมของราชวิทยาลัยทันตแพทย์แห่งประเทศไทย

### 6.2.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานส่วนงานวิชาการและ สำนักงานส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 8) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** - เปลี่ยนชื่องานในสำนักงาน คณะแพทยศาสตร์ จาก “งานประชาสัมพันธ์” เป็น “งานสื่อสารองค์กร” เพื่อให้สอดคล้องกับบทบาท หน้าที่ และบริบทขององค์กรที่เปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็วใน ยุคดิจิทัล การเปลี่ยนชื่อเป็น “งานสื่อสารองค์กร” มีเป้าหมาย เพื่อกำหนดขอบเขตการดำเนินงานให้ชัดเจน สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ของคณะ และตอบสนองต่อรูปแบบการ สื่อสารสมัยใหม่ที่มีประสิทธิภาพและเข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้ตรงจุด ภายใต้การเปลี่ยนแปลงของเทคโนโลยี และพฤติกรรมผู้บริโภค งานสื่อสารองค์กรจึงต้องปรับ บทบาทจากการประชาสัมพันธ์เชิงรับไปสู่การสื่อสารเชิงรุก โดยครอบคลุมทั้งการวางแผน การบริหารภาพลักษณ์ องค์กร และการสร้างการมีส่วนร่วมทั้งภายในและภายนอก ทั้งนี้ ยังสอดคล้องกับแนวทางตามแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 ซึ่งเน้นการส่งมอบ คุณค่าแก่สังคมผ่านการบูรณาการและการขับเคลื่อนองค์กร อย่างมีทิศทางร่วมกัน และเปลี่ยนชื่องานในสำนักงาน

คณะสังคมศาสตร์ จำนวน 2 งาน และขอจัดตั้งงานใหม่ใน สำนักงานคณะ จำนวน 1 งาน ซึ่งจากเดิม มีจำนวน 5 งาน เป็น 6 งาน มีวัตถุประสงค์เพื่อให้เกิดการทำงานแบบบูรณา การร่วมกันภายในคณะ สร้างความร่วมมือระหว่างภาควิชา ต่าง ๆ สนับสนุนการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และ ตอบสนองยุทธศาสตร์ของคณะและมหาวิทยาลัย โดยมีการ ปรับรูปแบบการบริหารจัดการโดยให้บุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมดมาอยู่ภายใต้สำนักงานคณะ และมอบหมายให้ปฏิบัติ งานตามภารกิจที่ภาควิชาและหน่วยงานภายในคณะ โดย ให้แต่ละงานสนับสนุนและเชื่อมโยงการทำงานระหว่าง สำนักงานคณะ ภาควิชา และหน่วยงานโดยเปลี่ยนชื่องาน นโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา เป็น “งาน ยุทธศาสตร์และแผน” เพื่อให้เกิดความชัดเจน ยืดหยุ่น มุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของคณะ ระหว่างภาค วิชากับสำนักงานคณะ และสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัย เปลี่ยนชื่องานบริหารงานวิจัย บริการ วิชาการและวิเทศสัมพันธ์ เป็น “งานบริหารงานวิจัยและ วิเทศสัมพันธ์” เพื่อความชัดเจนและมุ่งเน้นบทบาทของงาน ในด้านงานบริหารงานวิจัยและงานวิเทศสัมพันธ์มากยิ่งขึ้น และจัดตั้ง “งานเทคโนโลยีสารสนเทศและนวัตกรรม” เป็น งานใหม่ เพื่อสนับสนุนทุกหน่วยงานในคณะในการขับเคลื่อน ปรับเปลี่ยนองค์กรให้เป็นสถานที่ทำงานดิจิทัล (Digitized Workplace) มุ่งเน้นใช้เทคโนโลยีสารสนเทศและสื่อดิจิทัล เพื่อสนับสนุนให้ลดขั้นตอนการทำงาน เพิ่มความยืดหยุ่น และคล่องตัวในการประสานงานระหว่างหน่วยงานในคณะ



อนึ่ง โดยที่ตั้งแต่มีการปรับเปลี่ยนสถานภาพและพันธกิจของบัณฑิตวิทยาลัยไปเป็นวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ และหลอมรวมสถาบันวิจัยสังคมเข้ากับสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ซึ่งประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่องการแบ่งหน่วยงานในสำนักงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 15) พ.ศ. 2567 กำหนดให้มีสำนักงานวิทยาลัยในวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการโดยให้สำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยเดิม เป็นสำนักงานวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการตามประกาศนี้ และกำหนดให้มีสำนักงานสถาบันในสถาบันวิจัยพหุศาสตร์โดยให้สำนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เป็นสำนักงานสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ตามประกาศนี้

อย่างไรก็ตาม สายงานเดิมในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งเปลี่ยนเป็นสำนักงานวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ ซึ่งมีอยู่ 3 งาน ได้แก่ งานบริหารทั่วไป งานการเงินการคลังและพัสดุ และงานนโยบายและแผน และสายงานเดิมในสำนักงานสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีซึ่งเปลี่ยนเป็นสำนักงานสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ ซึ่งมีอยู่

3 งาน เช่นเดียวกัน คือ งานบริหารทั่วไป งานการเงินการคลังและพัสดุ และงานบริหารงานวิจัย บริการวิชาการและวิเทศสัมพันธ์ ยังไม่ได้มีประกาศการแบ่งงานในสำนักงานวิทยาลัยและสถาบันดังกล่าวอย่างเป็นทางการ จึงเห็นสมควรให้ออกประกาศการแบ่งงานในสำนักงานวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ และสำนักงานสถาบันวิจัยพหุศาสตร์พร้อมกับการปรับปรุงการแบ่งงานของสำนักงานส่วนงานดังกล่าวข้างต้นพร้อมกันในคราวนี้ด้วย

### 6.2.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานส่วนงานวิชาการและสำนักงานส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 9) พ.ศ. 2568

**เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม** – เปลี่ยนชื่องานในสำนักงานคณะสัตวแพทยศาสตร์ จาก “งานนโยบายและแผนและประกันคุณภาพการศึกษา” เป็น “งานยุทธศาสตร์และพัฒนางานองค์กร” ตามแนวทางการกำหนดชื่องานในสำนักงานส่วนงาน เนื่องจากบริบทของคณะมุ่งเน้นการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และแผน การพัฒนางานองค์กรตามเกณฑ์พัฒนาคุณภาพการศึกษา

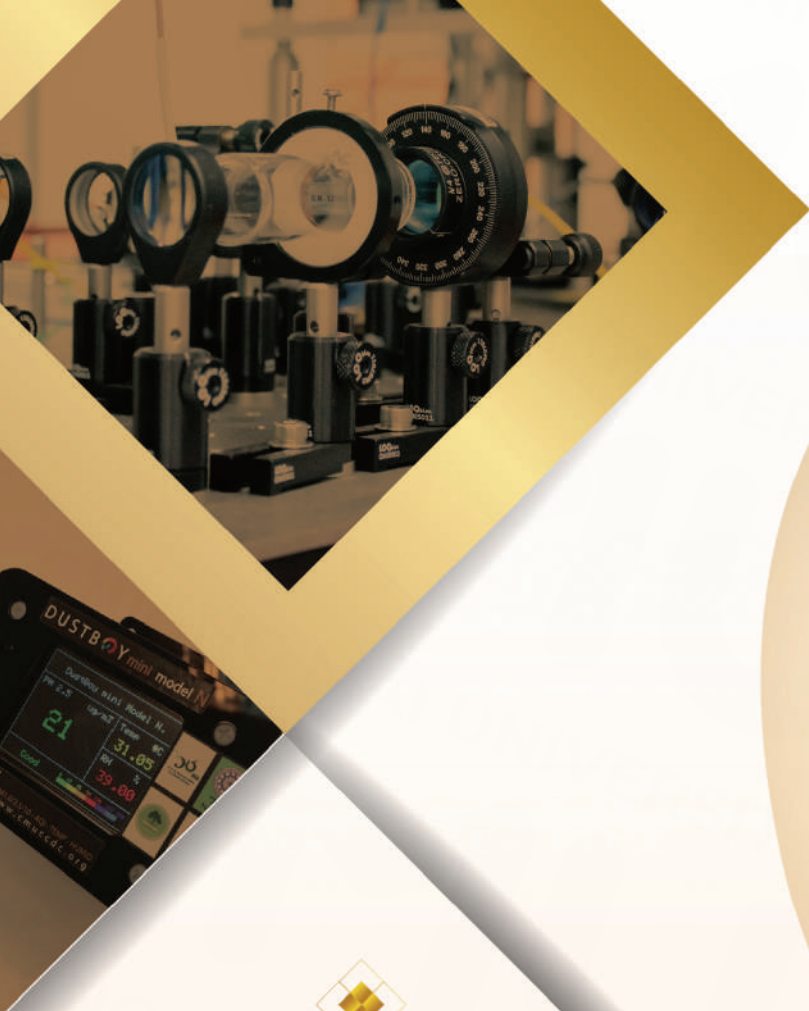
# SOCIAL SUSTAINABLE



CHIANG MAI UNIVERSITY



CHIANG MAI UNIVERSITY



**OFFICE OF  
THE UNIVERSITY  
COUNCIL**  
CHIANGMAI UNIVERSITY

**สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่**

- 📍 239 ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50200
- ☎ 0 5394 2630, 0 5394 3015, 0 5394 3030 📠 0 5394 3028
- ✉ cmuco@cmu.ac.th 🌐 www.council.cmu.ac.th

