

CMU COUNCIL NEWSLETTER



จดหมายข่าวสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ปีที่ 6 ฉบับที่ 57 เดือนกุมภาพันธ์ 2564



GREEN
CLEAN

+ CMU

CHIANG MAI UNIVERSITY

ELECTRIC SHUTTLE CAR

รถ ชสมช. พลังงานสะอาด

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ขอบคุณภาพปกโดย ผศ.ดร.วีระเดช ทองสุวรรณ
ภาควิชาฟิสิกส์และวัสดุศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
www.council.cmu.ac.th

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ร่วมสร้างแรงบันดาลใจ "พี่เลี้ยงและผู้บริหารจ้างงาน" สู่วิกฤตช่วงโควิด 19 ตอนที่ 2

รศ. ดร.อวารณี โอภาสพัฒนกิจ
รองอธิการบดี มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



**Reflective coaching...เครื่องมือสร้างการเรียนรู้
ที่ลึกซึ้งและเชื่อมโยงสู่เป้าหมาย**
(ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช)

วันอังคารที่ 21 กรกฎาคม 2563 ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้กรุณาชี้แนะกระบวนการ Reflective coaching เพื่อจุดประกายให้หัวหน้าโครงการได้สะท้อนคิด (Reflect) ต่อกระบวนการทำงานและต่อผลที่เกิดขึ้นกับตนเองและผู้เกี่ยวข้อง โดยท่านได้ให้ความรู้เกี่ยวกับกระบวนการ Reflective coaching ซึ่งเป็นเครื่องมือที่หัวหน้าโครงการจะนำไปหนุนเสริมการเรียนรู้และวางแผนอนาคตของผู้รับจ้างงาน (Coachee) ท่านย้ำเตือนไว้ว่า

กิจกรรมนี้มีประโยชน์ต่อผู้รับจ้างงาน (Coachee) ที่มีเป้าหมายในชีวิตที่ค่อนข้างชัดเจน และพร้อมที่จะทำงานใหม่ ผู้ที่ได้รับประโยชน์เต็ม ๆ คือ หัวหน้าโครงการทำหน้าที่เป็น "พี่เลี้ยง" (Coach) ที่จะหนุนเสริมโดยวิธี Reflective coaching ซึ่งหมายถึง **โค้ชให้คิด ใคร่ครวญ ไตร่ตรอง** ซึ่งเป็นหัวใจหลักของการเรียนรู้การทำงาน

ในทัศนะของ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช **Reflective Coaching** หมายถึง เครื่องมือที่จะทำให้ได้เรียนรู้มิติที่ลึกซึ้ง และเชื่อมโยงไปสู่เป้าหมายเรื่องใดเรื่องหนึ่งในชีวิตที่เรียกว่ามี Motivation หรือมี Inspiration ซึ่งเป็นสิ่งสำคัญมาก

ปัจจัยที่ช่วยขยายแรงบันดาลใจ คือ การเห็นคุณค่า เห็นความสามารถ การยอมรับ การเชื่อมั่น การแสดงท่าทีว่ามีความหมาย หัวใจในการทำหน้าที่โค้ช การสนับสนุนให้ Coachee ช่วยตัวเอง ดังนั้น โค้ชควรมีทั้ง High expectation และ High support

Reflection คือ การคิดหรือสะท้อนคิดจากประสบการณ์ตรง จากข้อมูลที่เราได้อยู่ เป็นของจริง ดังนั้น Reflection จึงเป็นเครื่องมือเรียนรู้จากการทำงาน (Learning skills) ที่สำคัญมาก คนส่วนใหญ่สามารถเรียนรู้ในมิติที่ลึกได้หรือฉลาดขึ้นเองได้จากพรแสวง และการชวนช่วยหามา ซึ่งเครื่องมือที่ช่วยในการชวนช่วยหามาได้ถูกต้องก็คือ Critical reflection จากการทำงานจริง

Coach คือ ผู้ที่ต้องมีทักษะในการออกแบบ Process ให้ Coachee ไปคิดคำตอบที่เป็น Content ด้วยตัวเอง เพราะคนที่เรียนรู้ด้วยตนเอง ต้องผ่านการคิดและค้นหา จึงจะเก่งได้ด้วยตัวเอง Coach ต้องพยายามเลี่ยงการป้อนความรู้ แต่เน้นการกระตุ้นให้คิดและหาคำตอบเอง จนในที่สุด Coachee จะรู้จักตัวตนที่ชัดเจนขึ้น พบจุดแข็งของตนเอง โดยเฉพาะอย่างยิ่งมุ่งพัฒนาสมรรถนะในการบรรลุเป้าหมาย โดย Coach ต้องรู้เป้าหมายในชีวิตของ Coachee และเน้นทำหน้าที่ถามเพื่อให้ Coachee หาคำตอบเอง หัวใจสำคัญ คือ การมีทักษะสร้างสัมพันธเพื่อให้เกิดความไว้วางใจต่อกัน เป้าหมายสูงสุดเพื่อให้ Coachee ค้นพบอะไรที่สยดสยองสำหรับชีวิต ที่จะไม่เดินไปตามแนวทางเดิม

Coachee คือ ผู้รับจ้างงานหรือผู้เข้ารับการโค้ช ควรรู้จักการใช้ Coach ให้เกิดประโยชน์สูงสุด โดยต้องบอกความฝัน เช่น ใน 3 เดือนนี้ของโครงการจ้างงานประชาชนฯ อว.-มช. นั้น อยากได้อะไรจากโครงการนี้บ้าง รวมทั้งต้องยินดีที่จะทำงานหนัก เพราะบางครั้งการทำงานอาจมีการทำงานนอกเวลางาน ผู้เป็น Coachee ต้องเต็มใจกับการทำงานให้มากขึ้น โดยมีการเขียน **Reflective Journal** ให้ได้ขี้ได้อ่าน และให้ความเห็น (Feedback) ซึ่งจะ ช่วยให้ Reflection ลุ่มลึกเข้าไปอีก กลายเป็น **Critical reflection** หรือนำไปสู่ **Action ใหม่** ซึ่งจะเป็นตัวบ่งบอกตัวตน ในอีก 10 ปีข้างหน้าว่าเป็นอย่างไร เป็นเส้นทางไปสู่การอภิปราย หรือถกเถียง (Dialogue) กัน ระหว่าง Coach กับ Coachee นอกจากนี้ ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช ยังได้แนะนำ **วิธีการเขียน Reflective Journal** หลายวิธี ดังนี้

- 1) **การเขียนสะท้อนคิด** Coachee ควรได้รับการฝึกการเขียนสะท้อนคิด โดย Coach ต้องใจเย็นในการสร้างการเรียนรู้ ซึ่งขึ้นอยู่กับ Motivation ของ Coachee และความพร้อมที่จะเรียนรู้
- 2) **เขียนสะท้อนคิดเชิงสร้างสรรค์** คือ การเล่าเรื่องงานของตน หรือเล่าวิธีการทำงานให้เกิดผลดียิ่งขึ้นกว่าเดิม พร้อมสิ่งที่ได้เรียนรู้ที่เอื้อต่อการ "ทำฝันให้เป็นจริง" จึงเป็นการเขียนเพื่อกระตุ้นตนเอง
- 3) **เขียนจากประสบการณ์ในการทำงาน** โดยตั้งคำถามเชื่อมโยงกับงานในฝันหรือธุรกิจในฝันของตน เล่าผลการค้นคว้ามาตอบคำถาม และขอให้ Coach ช่วยให้ความคิดเห็น (Feedback)
- 4) **ใช้คลิปหรือภาพแสดงให้เห็นผลจากงานที่ทำ** และเชื่อมโยงสู่การสะท้อนคิด

แนวทางการตั้งคำถามหรือการให้คำแนะนำของ Coach

สำหรับการตั้งคำถามหรือการให้คำแนะนำของ Coach นั้น ศาสตราจารย์ นายแพทย์วิจารณ์ พานิช มีข้อเสนอแนะ ดังนี้

ก. ฝึกทักษะการช่างสังเกต Coachee แต่ละคนทำงานเดียวกัน มีข้อมูลที่ไม่เท่ากัน เพราะบางคนช่างสังเกต บางคนสะเพร่าและไม่มีความรู้ Coach สามารถแนะนำเพื่อฝึกให้ coachee ช่างสังเกตได้

ข. ตั้งคำถามว่า ข้อมูล (Data) จะช่วยให้มีหลักฐาน (Evidence) อะไรบ้าง มีความหมายอย่างไร มีข้อพึงระวังข้อผิดพลาดอะไรบ้าง

ค. ตั้งคำถามว่า งานที่กำลังทำ มีคุณค่าอย่างไรต่อ Coachee มีคุณค่าอย่างไรต่อหน่วยงานเจ้าของโครงการ มีคุณค่าอย่างไรต่อภาคเหนือ มีคุณค่าอย่างไรต่อประเทศไทย

จะทำให้มีพลัง คือ มีคุณค่าในทุกที่เลย “ตัว Coachee” จะมีผลต่อชีวิตในระยะยาวที่ยิ่งใหญ่ เปรียบเหมือนบัวที่ปริ่มน้ำแล้ว ลังคม จึงได้ประโยชน์อย่างมหาศาล

ง. แนะนำการคิดเชิงบวกและคิดบนฐานของโอกาสแทนการคิดบนฐานของการแก้ปัญหา โดยคิดเชื่อมโยงไปสู่เรื่องอื่น ๆ หรือคิดแปลกแหวกแนว คิดนอกกรอบ และคิดเชื่อมโยงไปสู่โอกาสใหม่ ดังนั้น คำถามควรจะมีไปสู่ความท้าทาย (Challenge) ไปสู่การสร้างนวัตกรรม (Innovation) ไปสู่ออนาคต

โครงการอัจฉาน ...

สร้างแรงบันดาลใจและเปิดโอกาส

(ดร.วิโรจน์ สันติประภพ)



หลังจากการดำเนินงานผ่านมาแล้ว 74 วัน โครงการอัจฉาน ประชาชนฯ อว.-มช. ได้รับความอนุเคราะห์จาก ดร.วิโรจน์ สันติประภพ ผู้อำนวยการธนาคารแห่งประเทศไทย (ธปท.) และกรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ ได้ให้กำลังใจและแลกเปลี่ยนกับผู้รับผิดชอบโครงการ ผู้รับการจ้างงานและภาคี/เครือข่ายที่ร่วมเป็นพี่เลี้ยง ในวันจันทร์ ที่ 14 กันยายน 2563 เวลา 18.00-19.00 น. ผ่าน Zoom meeting ดร. วิโรจน์ สันติประภพ มีความเป็นห่วงเรื่องปัญหาว่างงานของบัณฑิตจบใหม่ ปี 2563 และได้เสนอแนะว่า “ควรทำให้บัณฑิตเป็นศูนย์กลางของโครงการ ส่งเสริมให้บัณฑิตมีงานทำ/สร้างงาน และเกิดการพัฒนาต่อยอดให้บัณฑิตเป็นผู้นำรุ่นใหม่ โครงการอัจฉานประชาชนฯ อว.-มช. จึงเป็นอีกหนึ่งโอกาสของบัณฑิตที่ตกงานและถูกเลิกจ้าง “ท่ามกลางวิกฤต มักจะมีโอกาสมาด้วยเสมอ”

โอกาสอย่างหนึ่งที่เกิดจากวิกฤตโควิด 19 ครั้งนี้คือ เป็นครั้งแรกในรอบ 20 ปีในประวัติศาสตร์เศรษฐกิจของประเทศไทย ที่มีคนไทยเป็นจำนวนมากกว่า 1,000,000 คน เดินทางกลับภูมิลำเนาในต่างจังหวัด นับเป็นเรื่องสำคัญที่สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้คุยกับผู้บริหารว่า จะสามารถเปลี่ยนวิกฤตให้เป็นโอกาสที่จะให้ประชาชน ซึ่งได้รับผลกระทบจากสถานการณ์ COVID-19 ให้สามารถต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่แล้ว และสร้างเสริมทักษะและประสบการณ์ใหม่ โดยใช้ช่วงเวลาที่ถูกระงับจาก COVID-19 ให้เกิดประโยชน์มากที่สุด

โครงการนี้ จะมีผลในระยะยาวอีก 2-3 ปีข้างหน้า ผู้รับการจ้างงานในโครงการนี้ จะมีความรู้ใหม่ มีทักษะที่ได้ฝึกจากสถานการณ์จริง จะทำให้มีความพร้อมเข้าสู่ตลาดแรงงานและสอดคล้องกับโลกหลัง COVID-19 มากกว่าคนที่เพิ่งจบการศึกษา โดยชุมชนทั้งในชนบทและในเมือง จะมีปัญหาที่ท้าทายการแก้ไขหลายด้านอยู่แล้ว อาทิ ความยากจน หนี้สินนอกระบบ ยาเสพติด ครอบครัวหรือสังคมแห่งกลาง ผลผลิตต่อไรลดลงอย่างต่อเนื่อง เพราะแรงงานที่อยู่ในภาคเกษตรเป็นแรงงานสูงอายุเป็นส่วนใหญ่ ขาดทักษะในการใช้เทคโนโลยีสมัยใหม่ จึงเข้าไม่ถึง “โอกาส” ที่จะมาพร้อมกับเทคโนโลยี”

ดร. วิโรจน์ สันติประภพ มองว่าประเทศไทยนั้น จะไม่สามารถเปลี่ยนแปลงได้ ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงชนบทและภาคเกษตร เพราะการกินดีอยู่ดีของคนในชนบทยังต้องพึ่งพาภาคเกษตรและชนบทอยู่ ถ้าไม่เปลี่ยนแปลงจะเกิดปัญหาเรื่องความเหลื่อมล้ำ ปัญหาการกระจายรายได้ และปัญหาสังคมด้านต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น ผู้รับการจ้างงานจึงต้องเปลี่ยนวิกฤตนี้ให้เป็น

โอกาสของประเทศ ขณะเดียวกันก็เป็นโอกาสต่อบัณฑิตจบใหม่และผู้ถูกเลิกจ้างได้อีกด้วย

ดังนั้น จะทำอะไรให้บัณฑิตจบใหม่ มีบทบาทสำคัญที่จะช่วยเปลี่ยนแปลงภาคเกษตรและภาคชนบทได้ ซึ่งแนวคิดนี้เป็นการสร้าง Change agent ให้เกิดขึ้นในชุมชน โดยหวังว่าช่วงเวลา 74 วันที่ผ่านมา และช่วงเวลาที่จะมีโครงการ 1 ตำบล 1 มหาวิทยาลัยในระยะต่อไป จะเป็น Platform ที่สำคัญที่ทำให้ประเทศได้ประโยชน์ในระยะยาว โดยประสบการณ์ในการทำงานในชุมชนต่างจังหวัด ถือว่าเป็นโอกาสเรียนรู้ที่สำคัญ และหวังว่าผู้รับการจ้างงานจะเกิดการพัฒนาต่อยอดให้เป็นผู้นำรุ่นใหม่ จนกลายเป็น Change agent ของชุมชน ทั้งด้านเศรษฐกิจ สังคม สิ่งแวดล้อม และด้านเทคโนโลยี

ดังนั้น ผู้รับการจ้างงาน ควรจะมองว่า ช่วง 3 เดือนนี้ เป็นโอกาสที่จะ Transform ตัวเอง กล่าวคือเป็นการยกระดับตัวเอง โดยปรับทั้งทัศนคติ มุมมอง และทักษะที่ทำให้เกิดประโยชน์ เพราะโลกหลัง COVID-19 จะมีการใช้เทคโนโลยีมากขึ้น เพื่อเป็นการยกระดับทุกภาคส่วน หวังว่าผู้รับจ้างและบัณฑิตจบใหม่ จะใช้เวลา 3 เดือนนี้ได้อย่างคุ้มค่า มีความสามารถพัฒนาต่อยอดกับเทคโนโลยีสมัยใหม่ที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหลังจากนี้

การติดตามวัดด้านความรู้และทักษะให้แก่ผู้รับการจ้างงานก่อนเข้าไปในพื้นที่ชุมชนเป็นเรื่องสำคัญ อาทิ Soft skill หรือความสามารถด้านสังคม เช่น การใช้ภาษา การติดต่อสื่อสาร ความเป็นมิตร การมองโลกในแง่ดี การแสดงออกทางสังคม บุคลิก ความรู้ในการพัฒนาชุมชนท้องถิ่น เทคโนโลยีในชุมชน วิสาหกิจชุมชน ตลอดจนความรู้ด้านการบริการการเงินที่ดี ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยอาจร่วมมือกับธนาคารแห่งประเทศไทย เพื่อเพิ่มเติมทักษะการบริหารจัดการเงิน เป็นต้น นอกจากนี้ ผู้รับการจ้างงานจะต้องได้รับการฝึก Leadership skill ทักษะการทำงานร่วมกับผู้อื่น การเป็นคนดี ทักษะการเอื้ออำนวยและออกแบบกระบวนการเรียนรู้

การเข้าไปพูดคุยเรื่องหนี้ เรื่องเศรษฐกิจและการเงิน กับคนในชุมชนเป็นเรื่องที่ยากมาก และชุมชนไม่สะดวกที่จะให้ข้อมูล นอกจากนี้ สำหรับผู้รับการจ้างงานที่จบทางด้านเศรษฐศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ และด้านสังคมศาสตร์ เป็นคนที่จะสามารถช่วยทำให้กองทุนหมู่บ้านเข้มแข็งได้ โดยยึดเอาโจทย์ของกองทุนหมู่บ้านเป็นตัวตั้ง

การเข้าไปเกาะเกี่ยวหรือเชื่อมโยงกับโครงสร้างหรือกลไกทางภูมิสังคมที่มีอยู่แล้ว จะช่วยให้บัณฑิตไม่รู้สึกโดดเดี่ยว และสามารถดำเนินงานต่อได้ง่ายขึ้น ตัวอย่างเช่น กองทุนหมู่บ้าน กองทุนการออมแห่งชาติ กองทุนสวัสดิการชุมชน กลุ่มหรือองค์กรในชุมชน อาทิ SME วิสาหกิจชุมชน สหกรณ์การเกษตร กลุ่มทางสังคม เช่น กลุ่มสวัสดิการชุมชน กลุ่มผู้สูงอายุ เป็นต้น โดยกลุ่มต่าง ๆ ดังกล่าวถือเป็นหัวใจสำคัญในการสร้างความเข้มแข็งของชุมชน เมื่อเวลาผ่านไป 3 เดือน หรือ 12 เดือนแล้ว จะได้เห็นผลลัพธ์ของโครงการจ้างงานว่า ผู้รับการจ้างงานบางคนอาจมีโอกาสได้ทำงานร่วมกับชุมชนต่อไป หรือแม้ว่าจะต้องการเปลี่ยนแปลงการทำงาน ผู้รับการจ้างงานก็จะมีประสบการณ์การทำงานติดตัว นายจ้างจะเกิดความสบายใจ เพราะผู้รับการจ้างงานผ่านประสบการณ์การทำงานจากโครงการที่เป็น Leadership transformation มาก่อน

ติดตามรายงานฉบับสมบูรณ์ และ Clip สະທ້ອນການຮຽນຮູ້
ของผู้รับการจ้างงาน ได้ที่ www.se.cmu.ac.th



รอบโต๊ะสภา

มติการประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครั้งที่ 1/2564 เมื่อวันที่ 23 มกราคม 2564 ที่ผ่านมา สำนักงานสภามหาวิทยาลัยได้เผยแพร่ไว้บนเว็บไซต์ที่ www.council.cmu.ac.th
หัวข้อ : กำหนดการ/ระเบียบวาระ/สรุปมติการประชุมสภามหาวิทยาลัย ซึ่งผู้สนใจสามารถเข้าไปศึกษาเพิ่มเติมได้ ส่วนเนื้อหาในฉบับนี้....จะขอนำมาแจ้งเฉพาะบางเรื่องโดยย่อเท่านั้น

กรอบการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2568)

กรอบขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 13 (พ.ศ. 2565 – พ.ศ. 2568) โดยแบ่งออกเป็น 10 ลำดับขั้นตอนดังต่อไปนี้



ขั้นตอนที่ 1 การทวาศัญญาณ (FORESIGHT)

ในขั้นตอนแรกนี้ จะเป็นการทวาศัญญาณเพื่อวิเคราะห์และวางแผนสิ่งที่จะเกิดขึ้นในอนาคตหรือในระยะอีก 5 ปีข้างหน้า โดยได้มีการจัดตั้งคณะทำงาน ซึ่งประกอบด้วยคณาจารย์และเจ้าหน้าที่จากส่วนงานต่าง ๆ จำนวน 47 ท่านและแบ่งเป็น 3 กลุ่ม เพื่อสรุปสัญญาณอนาคต ซึ่งแบ่งออกเป็น 2 เรื่อง 4 แผน 8 ฉากทัศน์

ขั้นตอนที่ 2 รับฟังแนวคิด

โดยเป็นการรับฟังความคิดเห็นจากกรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ ประธานกรรมการส่งเสริมมหาวิทยาลัย และนายกสมาคมนักศึกษาเก่ามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยคณะทำงานแต่ละท่านจะทำการสัมภาษณ์บุคคลดังกล่าว เพื่อนำข้อมูลที่ได้มาประมวลผลก่อนการสัมมนาระหว่างกรรมการสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารในเดือนมีนาคม 2564

ขั้นตอนที่ 3 ทบทวนปัจจัยภายนอก

ในขั้นตอนนี้จะมีการเชิญผู้ทรงคุณวุฒิในด้านต่าง ๆ เพื่อมาให้ข้อมูลกับคณะทำงานร่างแผนฯ 13 พร้อมทั้งมีการทบทวนเอกสารเพื่อเป็นข้อมูลประกอบการวิเคราะห์เหตุผลปัจจัยภายนอก

ขั้นตอนที่ 4 การมีส่วนร่วมของประชาชน

คณะทำงานแผนฯ 13 จะทำการสำรวจโดยแบบสอบถามและสัมภาษณ์เฉพาะกลุ่ม ทั้งกลุ่มคณาจารย์ เจ้าหน้าที่ และนักศึกษาในแต่ละส่วนงาน เพื่อเป็นการทบทวนวิสัยทัศน์ของแต่ละส่วนงาน ตลอดจนสิ่งที่แต่ละส่วนงานต้องการให้มหาวิทยาลัยช่วยเหลือและสนับสนุนการพัฒนา

ขั้นตอนที่ 5 การมีส่วนร่วมผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย

โดยทำการสำรวจความต้องการของผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 กลุ่มคือ ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียหลัก ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียขั้นพื้นฐาน และผู้มีส่วนได้ส่วนเสียชั้นรอง อันได้แก่ หน่วยงานที่กำกับดูแลมหาวิทยาลัย หน่วยงานที่ให้ทุนสนับสนุน และหน่วยงานที่ทำงานร่วมกับมหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 6 การทบทวนผลการดำเนินงาน

เป็นการทบทวนผลการดำเนินงานในแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12 และแผนพัฒนาการศึกษา ระยะที่ 12 ฉบับปรับปรุง

ขั้นตอนที่ 7 จัดทำร่างแผนฯ 13

เมื่อได้ข้อมูลจากการดำเนินงาน 6 ขั้นตอนแรกแล้ว คณะทำงานจะดำเนินการจัดทำร่างแผนฯ 13 ขึ้น และดำเนินการต่อไปตามลำดับในขั้นตอนที่ 8, 9 และ 10

ขั้นตอนที่ 8 **นำร่างแผนฯ 13** รับฟังความคิดเห็นเวทีสัมมนาผู้บริหารประจำปี

ขั้นตอนที่ 9 **นำร่างแผนฯ 13** ที่ปรับตามข้อเสนอแนะจากเวทีสัมมนาผู้บริหารประจำปีเสนอต่อสภามหาวิทยาลัย

ขั้นตอนที่ 10 **เสนอร่างแผนฯ 13** ต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบในการสัมมนาระดมความคิดเห็นเชิงนโยบาย (Retreat) ระหว่างสภามหาวิทยาลัยและผู้บริหารมหาวิทยาลัย ประจำปี 2565

แต่งตั้งคณะบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์



แต่งตั้ง “**ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์**” ให้ดำรงตำแหน่งคณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ ทั้งนี้ ตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2564 เป็นต้นไป

ให้ความเห็นชอบร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมของนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัย พ.ศ.

เพื่อดำเนินการตามบทบัญญัติของพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 ทั้งนี้ จะดำเนินการส่งให้คณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม (ก.ม.จ.) พิจารณาต่อไป

อนุมัติการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

โดยมีผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการรวมทั้งสิ้น 14 ราย ดังนี้

1. แต่งตั้งอาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) จำนวน 5 ราย
2. แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ) จำนวน 1 ราย
3. แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ วิธีที่ 1) จำนวน 4 ราย
4. แต่งตั้งผู้ช่วยศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ วิธีที่ 2) จำนวน 2 ราย
5. อนุมัติให้เสนอแต่งตั้งรองศาสตราจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ (โดยวิธีปกติ วิธีที่ 1) จำนวน 2 ราย

อนุมัติร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานและการให้บริการผ่านระบบดิจิทัล พ.ศ. 2564

เพื่อยกระดับการบริหารงานและการให้บริการของมหาวิทยาลัยให้อยู่ในระบบดิจิทัล อันจะนำไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัยดิจิทัลที่มีระบบการทำงานและข้อมูลเชื่อมโยงกันระหว่างส่วนงานของมหาวิทยาลัยอย่างมั่นคงปลอดภัย มีประสิทธิภาพ รวดเร็ว เปิดเผย และโปร่งใส รวมทั้งเพื่อให้บุคลากร นักศึกษา ประชาชน และผู้รับบริการทั่วไปได้รับความสะดวกในการรับบริการและสามารถตรวจสอบการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยได้อย่างทั่วถึง

อนุมัติร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาในระดับปริญญาตรี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2564

เพื่อความคล่องตัวในการบริหารจัดการศึกษาและลดความซ้ำซ้อนของแนวปฏิบัติระหว่างข้อบังคับกับประกาศของมหาวิทยาลัย

อนุมัติร่างข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยกรอบอนุบัญญัตินิติศาสตร์ พ.ศ. 2564

เพื่อให้ให้นักศึกษาหลักสูตรนิติศาสตรบัณฑิต สามารถขอสำเร็จการศึกษาระดับอนุปริญญานิติศาสตร์ได้ก่อน ซึ่งเป็นประโยชน์ในการสมัครเข้ารับการอบรมวิชาว่าความและสมัครสอบใบอนุญาตเป็นทนายความของสภาทนายความ

เมตริกซ์อย่างง่ายสำหรับการขอตำแหน่ง ทางวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ศาสตราจารย์ ดร.สุเทพ สอนได้
กรรมการสภามหาวิทยาลัยประจำภาคคนจารย์ประจำ



ความก้าวหน้าในตำแหน่งทางวิชาการสำหรับการเป็นอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษาที่อยู่ภายใต้การกำกับดูแลของกระทรวง อว. และ สกอ. ภายใต้ประกาศ ก.พ.อ. และข้อบังคับของสถาบันอุดมศึกษาแต่ละแห่งนั้น ก็เพื่อให้เหมาะสมและสอดคล้องกับบริบท พันธกิจ และยุทธศาสตร์ของแต่ละสถาบันอุดมศึกษานั้น ๆ ทั้งนี้ เพื่อการส่งเสริมสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยใช้งานวิจัยเพื่อพัฒนาประเทศตามพระราชบัญญัติการอุดมศึกษาฉบับใหม่ (พ.ศ. 2562) ที่มีการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยตามความถนัด สอดคล้องกับนโยบาย พลิกโฉมมหาวิทยาลัยไทย และการสร้างขีดความสามารถในการแข่งขันในเวทีโลกของมหาวิทยาลัยไทย กลุ่มสถาบันอุดมศึกษา ประกอบด้วย (1) กลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาการวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (2) กลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาเทคโนโลยีและส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม (3) กลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ และ (4) กลุ่มที่มุ่งยุทธศาสตร์ด้านการผลิตและพัฒนาบุคลากรวิชาชีพและสาขาจำเพาะ

ต้องยอมรับว่า ในช่วงที่ผ่านมาเป็นช่วงเปลี่ยนผ่านของสถาบันอุดมศึกษาไทยที่เปลี่ยนสังกัดจากกระทรวงศึกษาธิการมาเป็นกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ การวิจัยและนวัตกรรม (อว.) และมีประกาศ กฎเกณฑ์ และข้อบังคับ เช่น ประกาศ ก.พ.อ. จำนวนมากกว่า 10 ฉบับ ซึ่งบางครั้งก็สร้างความสับสนและความเข้าใจที่คลาดเคลื่อนในหลักเกณฑ์การเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการในหมู่คณาจารย์ที่สังกัดสถาบันอุดมศึกษาไทย กรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการของสถาบันอุดมศึกษาต่าง ๆ ผู้ทรงคุณวุฒิที่เป็นผู้ประเมินผลงานทางวิชาการ หรือแม้กระทั่งกรรมการและอนุกรรมการของ ก.พ.อ. เอง

ผู้เขียนได้ทำหน้าที่เป็นกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ (ก.พ.ว.) ให้แก่มหาวิทยาลัยพะเยา และมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ตลอดจนเป็นกรรมการผู้ประเมินผลงานทางวิชาการของคณาจารย์จากมหาวิทยาลัยต่าง ๆ จำนวนมาก จึงจำเป็นที่จะต้องจดจำ กฎเกณฑ์ ประกาศ และข้อบังคับเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการในประเด็นสำคัญ ๆ เพื่อการปฏิบัติหน้าที่ดังกล่าว ตลอดจนการได้รับเชิญไปบรรยายในเรื่องการขอตำแหน่งทางวิชาการให้กับคณาจารย์ในมหาวิทยาลัยต่าง ๆ เพื่อความสะดวกในการใช้กฎเกณฑ์และข้อบังคับเกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการ ผู้เขียนได้ทำการรวบรวมกฎเกณฑ์ และ ข้อบังคับต่าง ๆ ที่เกี่ยวกับการขอตำแหน่งทางวิชาการให้อยู่ในรูปแบบเมตริกซ์อย่างง่าย ซึ่งผู้เขียนขอใช้ชื่อว่า **“เมตริกซ์อย่างง่ายสำหรับการขอตำแหน่งทางวิชาการ”**

เพื่อการใช้ประโยชน์จากเมตริกซ์ดังกล่าว จึงขอตกลงสัญลักษณ์ร่วมกันบ้างเล็กน้อยดังนี้ ตัวเลขที่ปรากฏในตารางไม่ว่าจะเป็นผลงานวิจัย ผลงานรับใช้สังคม ผลงานลักษณะอื่น หนังสือ/ตำรา การอ้างอิง (Citation) H-index และหัวหน้าโครงการวิจัย เป็นตัวเลขแสดงจำนวนขั้นต่ำของหัวข้อนั้น ๆ และเกณฑ์คุณภาพของผลงานระดับดี ดีมาก และดีเด่น จะอยู่ในวงเล็บหลังตัวเลขที่แสดงจำนวนขั้นต่ำของผลงานทางวิชาการนั้น ๆ

เมตริกซ์ต่อไปนี้ เป็นการรวบรวมกฎเกณฑ์ผลงานทางวิชาการและเงื่อนไขต่าง ๆ ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. พ.ศ. 2561 และ พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 3) เมตริกซ์ที่ผู้เขียนนำเสนออยู่นี้ยังสามารถแสดงวิธีและทางเลือกในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการของแต่ละตำแหน่งอีกด้วย

เมตริกซ์ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

ทางเลือก	งานวิจัย	ผลงานรับใช้สังคม	ผลงานลักษณะอื่น	ตำรา / หนังสือ	บทความวิชาการ
1	2 (ดี)				
2	1 (ดี)	1 (ดี)			
3		2 (ดี)			
4	1 (ดี)		1 (ดี)		
5		1 (ดี)	1 (ดี)		
6	1 (ดี)			1 (ดี)	
7		1 (ดี)		1 (ดี)	
8 (มนุษย์และสังคม)	1 (ดี)				1 (ดีมาก)
9 (มนุษย์และสังคม)		1 (ดี)			1 (ดีมาก)
10 (มนุษย์และสังคม)			1 (ดี)		1 (ดีมาก)
11 (มนุษย์และสังคม)				1 (ดี)	1 (ดีมาก)

เมตริกซ์ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

วิธีที่	ทางเลือก	งานวิจัย	ผลงานรับใช้สังคม	ผลงานลักษณะอื่น	ตำรา/หนังสือ
1	1	2 (ดี)			1 (ดี)
	2	1 (ดี)	1 (ดี)		1 (ดี)
	3		2 (ดี)		1 (ดี)
	4	1 (ดี)		1 (ดี)	1 (ดี)
2	1	3 (ดีมาก 2 และ ดี 1)			
	2	2 (ดีมาก)		1 (ดี)	
	3 (มนุษย์และสังคม)				3 (ดีมาก 2 และ ดี 1)
ทางเลือก	สายวิชาการ	งานวิจัย (เรื่อง)	การอ้างอิง (Life-time Citation) (ครั้ง)	Life time h-index (Scopus)	หัวหน้าโครงการวิจัย (Principle investigator) (โครงการ)
3 (ไม่ต้องแต่งตั้งผู้ประเมิน)	วิทย์เทคโนโลยี วิศว/แพทย์	10 (Q1 - Q2) ISI หรือ Scopus 5 เรื่อง เป็น first author หรือ Corresponding author และเป็นผลงาน หลัง ผศ. 2 เรื่อง	500	8	5 (หลัง ผศ. 2)
	บริหารธุรกิจ เศรษฐศาสตร์	5 (Q1 - Q2) ISI หรือ Scopus 3 เรื่อง เป็น first author หรือ Corresponding author และเป็นผลงาน หลัง ผศ. 1 เรื่อง	150	4	5 (หลัง ผศ. 2)

เมทริกซ์ตำแหน่งศาสตราจารย์ ของพนักงานมหาวิทยาลัย

วิธีที่	ทางเลือก	งานวิจัย	ผลงาน รับใช้ สังคม	ผลงาน ลักษณะ อื่น	ตำรา /หนังสือ	การเผยแพร่และ การมีส่วนร่วมในผลงาน
1	1	5 (ดีมาก)			1 (ดีมาก)	
	2	1 (ดีมาก)	4 (ดีมาก)		1 (ดีมาก)	
2	1	5 (ดีเด่น)				
	2	1 (ดีเด่น)	4 (ดีเด่น)			
1 (มนุษย์ และ สังคม)	1	2 (ดีมาก)			2 (ดีมาก)	
	2	1 (ดีมาก)	1 (ดีมาก)		2 (ดีมาก)	
2 (มนุษย์ และ สังคม)	1	3 (ดีเด่น)				
	2	1 (ดีเด่น)	2 (ดีเด่น)			
	3		2 (ดีเด่น)		1 (ดีเด่น)	
	4				3 (ดีเด่น)	
	สาขาวิชาการ	งานวิจัย (เรื่อง)	การอ้างอิง (Life-time Citation) (ครั้ง)	Life time h-index (Scopus)	หัวหน้าโครงการวิจัย (Principle investigator) จากแหล่งทุนภายนอก (โครงการ)	
3 (ไม่ต้อง แต่งตั้งผู้ ประเมิน)	วิทย์เทคโนโลยี วิศวะ/แพทย์	10 (Q1 - Q2) ISI หรือ Scopus เป็น first author หรือ Corresponding author และเป็นผลงานหลัง รศ. 5 เรื่อง	1,000	18	10 (เป็นผลงาน หลัง รศ. 3)	
	บริหารธุรกิจ	10 (Q1 - Q2) ISI หรือ Scopus เป็น first author หรือ Corresponding author และเป็นผลงาน หลัง รศ. 3 เรื่อง	500	8	10 (เป็นผลงาน หลัง รศ. 5)	
	เศรษฐศาสตร์	10 (Q1 - Q2) ISI หรือ Scopus เป็น first author หรือ Corresponding author และเป็นผลงานหลัง รศ. 3 เรื่อง	200	8	10 (เป็นผลงาน หลัง รศ. 5)	

ผู้เขียนทราบข้อมูลเบื้องต้นจากผู้บริหารมหาวิทยาลัยในคราวประชุม สภามหาวิทยาลัยคราวที่มีการเสนอร่างข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และ วิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 3) ว่ามีคณาจารย์ที่เข้าข่ายจะขอตำแหน่งทางวิชาการระดับ รองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ โดยใช้วิธีที่ 3 ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ. พ.ศ. 2563 (ฉบับที่ 3) จำนวนมากกว่า 50 ท่าน ก็ขอแสดงความยินดีไว้ล่วงหน้าด้วยนะครับ อย่างไรก็ตามก็ขอแนะนำ ให้อาจารย์รุ่นน้องที่มีผลงานทางวิชาการที่กรรมการสภามหาวิทยาลัยบาง ท่านเรียกว่า **“ขั้นเทพ”** ได้เตรียมรวบรวมผลงานตามเมทริกซ์ข้างต้นใน วิธีที่ 3 เพื่อเสนอให้ผู้บังคับบัญชาทราบและเสนอ ก.พ.ว. ของมหาวิทยาลัย เพื่อดำเนินการต่อไป โดยไม่มีการแต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อประเมินผลงาน จะมี แต่ ก.พ.ว. ทำการตรวจสอบเอกสารต่าง ๆ ว่าเป็นไปตามเมทริกซ์ข้างต้น หรือไม่ ตลอดจนการพิจารณาตรวจสอบเกี่ยวกับจรรยาบรรณและจริยธรรม ทางวิชาการ ข้อคิดเห็นที่ผู้เขียนได้ให้ไว้ในที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยมี 2 ประเด็น คือ ประเด็นเกี่ยวกับการนับจำนวนการเป็นหัวหน้าโครงการวิจัยจากแหล่งทุน ภายนอกตามข้อบังคับนี้ ผู้เสนอขอตำแหน่งอาจต้องดูประกาศที่เกี่ยวข้อง

ซึ่งอาจมีเรื่องจำนวนเงินทุนและขนาดโครงการวิจัยเข้ามาเกี่ยวข้องด้วย ซึ่งจะเป็นตัวเลขที่สะท้อนการเป็นที่ยอมรับศักยภาพของผู้เสนอขอจาก แหล่งทุนภายนอก ผู้เขียนยังได้ข้อมูลจากคณะกรรมการ ก.พ.อ. ว่า การได้รับทุน คปก. สกว. ก็ถือเป็นหัวหน้าโครงการวิจัย และการเป็นหัวหน้า โครงการย่อยในแผนการวิจัยใหญ่ ก็สามารถนับได้ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด เป็นต้น อย่างไรก็ตามตัวเลขการอ้างอิง (Citation) ผู้เขียนคิดว่า ก็เป็นตัวชี้วัดคุณภาพของผลงานวิจัยได้ แต่อาจไม่ใช่ทั้งหมด ทั้งนี้ เพราะ ในความเป็นจริงแล้ว นักวิจัยจะรู้เองว่า Citation แบบไหนแสดงคุณภาพ งานวิจัยอย่างแท้จริง จากการได้เสวนาในหมู่นักวิชาการทั้งในและ ต่างประเทศในประเทศนี้ พอแบ่งประเภทของ Citation ได้อยู่ 3 แบบ คือ

1. **Citation แบบ A (Positive Citation)** ซึ่งแสดง รายละเอียดของการอ้างอิงที่แสดงให้เห็นว่าผลงานวิจัยนั้น ๆ เป็นประโยชน์ และสร้างความก้าวหน้าทางวิชาการอย่างมาก โดยแสดงการวิเคราะห์ และบอกจุดเด่นของงานวิจัยชิ้นนั้น (แบบเจ้าของผลงานวิจัยนั้นนี่ย่อมอย่าง มี ความสุขและภาคภูมิใจในผลงานชิ้นนั้น)

2. **Citation แบบ B (Normal Citation)** ซึ่งเป็นการ อ้างอิงแบบกลาง ๆ ทั่วไป เป็นเพียงการอ้างอิงที่ระบุในเอกสารอ้างอิง ไม่ได้ วิเคราะห์และนำเสนอจุดเด่นอะไร

3. **Citation แบบ C (Negative Citation)** เป็นการ อ้างอิงที่เห็นแย้งกับข้อค้นพบนั้น โดยแสดงเหตุผลทางวิชาการสนับสนุน Citation แบบนี้เป็นแบบที่ไม่พึงประสงค์ของเจ้าของผลงานนั้นอย่างยิ่ง แต่อย่างไรก็ตาม ในทางวิชาการแล้วเราก็ต้องยอมรับและนำไปแก้ไข หรือ พัฒนาให้ดีกว่าเดิมต่อไป

อย่างไรก็ตามผู้เขียนคิดว่า การนำเสนอ Citation หากเรา Citation แบบ A และ B ได้อย่างน้อยตามตัวเลขในเมทริกซ์ข้างต้น ก็นับว่าเป็นการได้มาซึ่งตำแหน่งที่สมศักดิ์ศรี **“ขั้นเทพ”** อย่างแท้จริง ขอให้น้อง ๆ รุ่นหลัง ๆ ทุกคนโชคดีได้ตำแหน่งทางวิชาการอย่างที่ตนเอง มุ่งหวัง และเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำ ระดับโลกของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของเราต่อไป พร้อมทั้งขอให้มีความสุขมาก ๆ ในเดือนแห่งความรักนี้ด้วยครับ



กิจกรรมและ ประชาสัมพันธ์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้รับรางวัล
การบริหารสู่ความเป็นเลิศ ประจำปี 2563



- วันที่ 23 มกราคม 2564 :
รศ.ดร.เทพินทร์ พัชราบุรุษย์ คณบดีคณะสังคมศาสตร์
ได้นำเสนอแผนปฏิบัติงานระยะ 4 ปี (พ.ศ. 2564 - 2567)
ต่อสภามหาวิทยาลัย



- วันที่ 23 มกราคม 2564 :
ผู้แทนหลักสูตรวิทยาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาสัตวศาสตร์ คณะเกษตรศาสตร์
และผู้แทนหลักสูตรบัญชีบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) คณะบริหารธุรกิจให้ข้อมูลเกี่ยวกับ
การขอเปิดหลักสูตรใหม่ (ขั้นตอนที่ 1) ต่อสภามหาวิทยาลัย

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา : ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.เกษม วัฒนชัย นายสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ศาสตราจารย์คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต อธิการบดีมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
บรรณาธิการบริหาร : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ทพ.พิริยะ เชิดสลารกุล รองอธิการบดี เลขาธิการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
บรรณาธิการ : นายทองศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย
กองบรรณาธิการ : นายปรีดา ศิริรังษี , นางมณฑนา สุภณศิลป์ , นายเกรียงไกร ใจโส ,
นางวราวรรณ ปิ่นทอง , นายมนัส โกชนา , นางจันทร์ตรี มายัง , น.ส.อารยา อริยะเครือ ,
นายอดิสร ไขคำ , นายคมเดียว รักษ์สวัสดิ์ , น.ส.จิราภา นุชนารถ , น.ส.มนลลิตา รัตนกิจ
ออกแบบโดย : นางวราวรรณ ปิ่นทอง

สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่
อาคารยุทธศาสตร์ ชั้น 4 เลขที่ 239
ถนนห้วยแก้ว ตำบลสุเทพ อำเภอเมือง
จังหวัดเชียงใหม่ 50200
โทรศัพท์ : 0-5394-2630 , 0-5394-2636
โทรสาร : 0-5394-3028