



ANNUAL REPORT 2023

UNIVERSITY COUNCIL,
CHIANG MAI UNIVERSITY



BIOPOLIS
MEDICOPOLIS
CREATIVE LANNA
EDUCATION
RESEARCH AND INNOVATION
CMU EXCELLENCE MANAGEMENT

2566

รายงานผลการดำเนินงานของ
สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



UNIVERSITY COUNCIL,
CHIANG MAI UNIVERSITY

อตฺตํ กมฺมฺนุติ ปณฺทิตา บัณฑิตทั้งหลาย ย่อมฝึกตน

- พุทธสุภาษิตประจำมหาวิทยาลัย -



สารจาก...

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

จากจุดเริ่มต้นในการจัดตั้งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งแรกในส่วนภูมิภาคและเป็นมหาวิทยาลัยอันดับที่หกของประเทศไทยอย่างเป็นทางการ เมื่อวันที่ 22 มกราคม 2507 หากนับวันเวลาจนถึงปัจจุบัน ในปี 2567 นี้ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ของเราที่มีอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ ถ้านับเป็นอายุคน ก็อยู่ในวัยเกษียณที่จะได้มีเวลาพักผ่อนและเรียนรู้ในการใช้ชีวิตที่เหลืออยู่อย่างมีความสุข แต่ถ้านับเป็นอายุองค์กร กลับเป็นวัยที่ผ่านร้อนผ่านหนาวที่มีการเติบโตอย่างยิ่ง และมีความท้าทายที่ต้องเรียนรู้กับการเปลี่ยนแปลงอย่างไม่สามารถหยุดนิ่งได้ จึงจำเป็นที่จะต้องพัฒนาองค์กรตลอดเวลา ซึ่งจะเห็นได้จากหกทศวรรษที่ผ่านมา มช. ของเราได้มีพัฒนาการและมีความเจริญก้าวหน้าในด้านต่าง ๆ ตามพันธกิจอย่างต่อเนื่อง จนได้รับการจัดอันดับจากสำนักจัดอันดับมหาวิทยาลัยโลกให้เป็นมหาวิทยาลัยอันดับสามของประเทศและก้าวสู่อันดับที่ดีขึ้นเรื่อย ๆ ในการจัดอันดับของหลายสำนักที่ผ่านมา

แต่จากแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงของโลกที่กระทบต่อการดำรงชีวิตของพลเมืองโลกในวงกว้าง ทั้งเรื่องวิกฤติการเปลี่ยนแปลงบรรยากาศ (Climate Crisis) ความขัดแย้งระหว่างขั้วอำนาจโลก (Conflicts of World Power) การระบาดของโรคติดต่อ (Epidemic and pandemic) การเปลี่ยนผ่านสู่เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Transformation) และการเปลี่ยนสัดส่วนประชากร (Issues from Population Changes) ซึ่งได้ส่งผลกระทบต่อจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยเป็นอย่างมาก จนทำให้มหาวิทยาลัยต่าง ๆ รวมทั้ง มช. ต้องมีการปรับตัวอย่างรวดเร็ว เพื่อให้ก้าวทันและรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้นให้ได้ โดยการเสริมสร้าง**การมีส่วนร่วมแบบรวม** (Inclusive participation) ซึ่งเป็นหน้าที่ของอธิการบดี ทีมผู้บริหาร และผู้บริหารส่วนงานทุกท่านที่จะต้องทำให้บุคลากรใน มช. เข้ามาร่วมมือกันดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ตามวิสัยทัศน์และแผนพัฒนาการศึกษาที่กำหนดไว้ และการเสริมสร้าง**การมีปฏิสัมพันธ์แบบรวม** (Inclusive interactions) เพื่อให้เกิดความสัมพันธ์ระหว่างวัยทั้งในครอบครัวและชุมชน ความสัมพันธ์ระหว่างลูกศิษย์และครูอาจารย์โดยอาจารย์ควรให้นักศึกษาสามารถเข้าถึงได้โดยง่ายและคอยช่วยเหลือ/แก้ไขปัญหาให้ลูกศิษย์ และหมายรวมถึงความสัมพันธ์ระหว่างเพื่อนร่วมงานและเพื่อนร่วมภารกิจด้วย โดยเฉพาะอย่างยิ่งการเข้าใจ**บริบทสังคมไทย** ที่ในครอบครัวและตระกูล ผู้ใหญ่จะมีหน้าที่อบรมและเลี้ยงดูผู้เยาว์ และผู้เยาว์ต้องรู้คุณและตอบแทนคุณผู้ใหญ่ ส่วนในชุมชน (คณะ/ภาควิชา/สำนักวิชาเดียวกัน) จะต้องมีความเป็นพี่น้องกัน ต้องมีน้ำใจต่อกัน และต้องช่วยเหลือเกื้อกูลกัน และต้องเข้าใจถึง**คุณค่าของการศึกษา** ว่าการศึกษาช่วยสร้างความเต็มและความสมบูรณ์ให้ทุกชีวิต ตั้งแต่เกิดจนตาย อาจารย์ของ มช. ควรสร้างความเต็มและความสมบูรณ์ให้กับนักศึกษา การศึกษาช่วยยกฐานะของมนุษย์ให้สูงขึ้น ทั้งทางโลกและทางธรรม การศึกษาช่วยจรโลงสังคมให้เกิดสันติภาพและสันติสุข การศึกษาช่วยหนุนชูวัฒนธรรมไทยและความเป็นไทย การศึกษาช่วยพัฒนาเศรษฐกิจให้ยั่งยืน และการศึกษาช่วยปกป้องสิ่งแวดล้อมและธรรมชาติอันงดงามของโลกใบนี้ ซึ่งสิ่งที่ได้กล่าวมาข้างต้น จะเสมือนเป็นเกราะป้องกันที่จะช่วยรองรับกระแสของการเปลี่ยนแปลงให้กับมหาวิทยาลัยได้อีกทางหนึ่ง

สุดท้ายนี้ ถ้าพวกเราชาว มช. ช่วยกันเสริมสร้างการมีส่วนร่วมและการมีปฏิสัมพันธ์แบบรวม รวมถึงเข้าใจบริบทสังคมไทยและคุณค่าของการศึกษาดังกล่าวข้างต้นอย่างถ่องแท้แล้ว ผมมีความเชื่อมั่นว่า แม้การเปลี่ยนแปลงของโลกจะมีมากสักเพียงใด มช. ของเรา ก็จะสามารถรับมือกับการเปลี่ยนแปลงและผลกระทบที่อาจจะเกิดขึ้นได้อย่างแน่นอน ผมขอส่งความปรารถนาดีมายังทุกท่านให้ **“อยู่เย็น เป็นสุข”** และเจริญก้าวหน้าไปพร้อม ๆ กับ มช. ของเรา



ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นายแพทย์เกษม วัฒนชัย

นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1 ปณิธาน / วิสัยทัศน์ / พันธกิจ / สมรรถนะหลักขององค์กร / ค่านิยม / วัฒนธรรมองค์กร

2 กลไกการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อเชื่อมต่อความเข้มแข็งของพันธกิจสู่เป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 13

3 บทสรุปผู้บริหาร

8 คณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

12 โครงสร้างคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

13 อำนาจหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

14 การประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

16 การบริหารงานของสำนักงานสภามหาวิทยาลัย

19 ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

47 ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

83 ภาคผนวกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ปี 2566

สารบัญ



CONTENTS

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เป็นมหาวิทยาลัยแห่งแรก ในส่วนภูมิภาค จัดตั้งขึ้นตามนโยบายของรัฐ และ เจตนาารมณ์ของประชาชนในภาคเหนือ ให้เป็นศูนย์กลางทาง วิชาการและวิชาชีพชั้นสูง เพื่ออำนวยประโยชน์แก่ท้องถิ่น และประเทศชาติโดยส่วนรวม

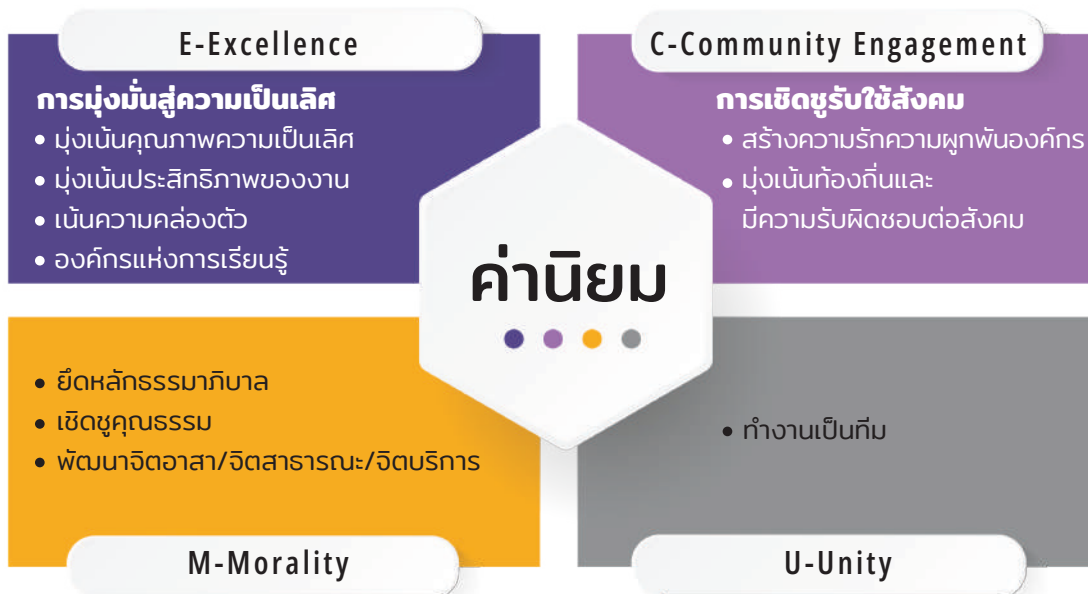
มหาวิทยาลัยแห่งนี้เป็นแหล่งสะสม ค้นคว้า วิจัย และถ่ายทอดความรู้ ตามหลักแห่งเสรีภาพทางวิชาการ โดยยึดมั่นในสัจธรรมและคุณธรรม เพื่อความเป็นเลิศ ทางวิชาการ การประยุกต์ เผยแพร่ และการทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม

บัณฑิตแห่งมหาวิทยาลัยเชียงใหม่พึงฝึกฝึในการ ฝึกฝนตน เป็นผู้รู้จริง คิดเป็น ปฏิบัติได้ สามารถครองตน ครองคน ครองงาน ด้วยมโนธรรมและจิตสำนึกต่อสังคม



ค่านิยม

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



วัฒนธรรมองค์กร

ร่วมด้วย ช่วยกัน

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยชั้นนำที่รับผิดชอบต่อสังคม เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน ด้วยนวัตกรรม

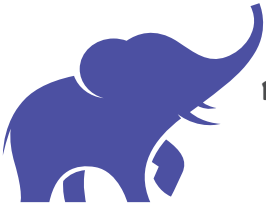
A Leading University Committed to Social Responsibility for Sustainable Development through Innovation

พันธกิจ

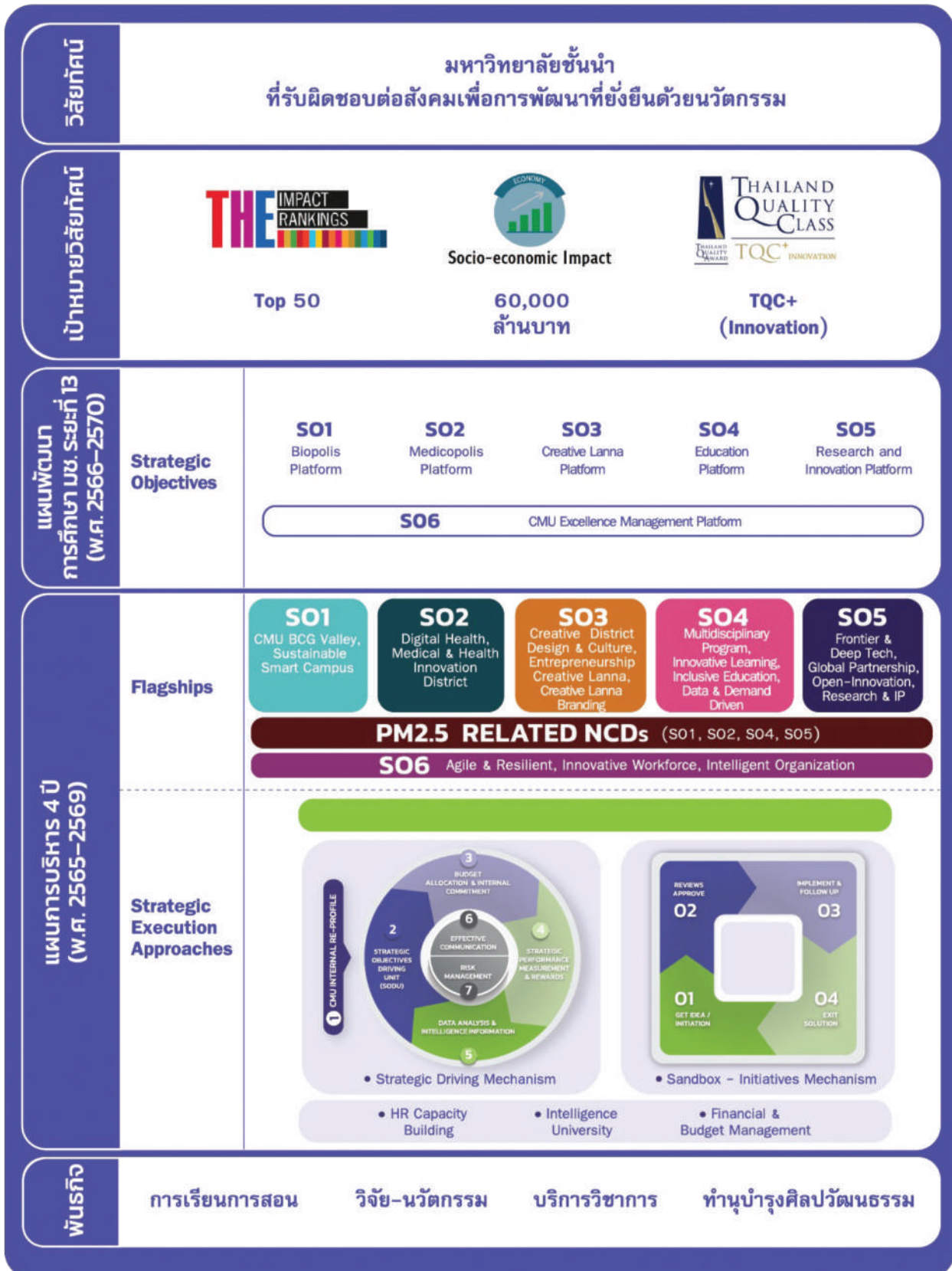
- 1 สืบสอนและอบรมบัณฑิต
- 2 สืบสมและประยุกต์ปัญญาความรู้ (วิจัย-นวัตกรรม)
- 3 บริการวิชาการเพื่อตอบแทนคุณแผ่นดิน
- 4 สืบสานวัฒนธรรมล้านนา-ไทย และบำรุงรักษาสิ่งแวดล้อม (พันธกิจรอง โดยบูรณาการร่วมกับการดำเนินการในพันธกิจด้านอื่น ๆ)

สมรรถนะหลักขององค์กร

การบูรณาการความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชา ที่หลากหลาย เพื่อสร้างนวัตกรรมสู่ความยั่งยืน



กลไกการบริหารมหาวิทยาลัยเพื่อเชื่อมต่อความเข้มแข็งของพันธกิจ
สู่เป้าหมายแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา 13
(พ.ศ. 2566 – 2570)



บทสรุปผู้บริหาร

ผลการดำเนินงานของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2566

ในปี 2566 สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีการประชุมทั้งหมด 12 ครั้ง มีระเบียบวาระการประชุมทั้งสิ้น 436 เรื่อง จำแนกเป็นระเบียบวาระแจ้งให้ที่ประชุมทราบ 79 เรื่อง ระเบียบวาระนโยบาย 11 เรื่อง ระเบียบวาระการแต่งตั้งผู้บริหาร หรือคณะกรรมการตามที่กฎหมายหรือระเบียบข้อบังคับกำหนด 24 เรื่อง ระเบียบวาระการเสนอเพื่อพิจารณา 126 เรื่อง และระเบียบวาระเสนอเพื่อทักท้วง 196 เรื่อง ในบรรดาวาระเหล่านี้มีเรื่องจำแนกผลการดำเนินงานออกเป็น 2 ประเภท คือ

1 ผลการดำเนินงานตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551 มีประเด็นสาระสำคัญ ประกอบด้วย

1.1 การกำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย

โดยมีเรื่องที่สำคัญ ได้แก่

- (1) แผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567
- (2) โครงการเกษียณสุขใจสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Mutual Separation Plan : MSP)
- (3) การให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ของหัวหน้าส่วนงาน ที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ จำนวน 11 ส่วนงาน

1.2 การออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศของมหาวิทยาลัย

รวมทั้งสิ้น 38 ฉบับ โดยออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศ จำนวน 15 ฉบับ (รวมทั้งปรับปรุงข้อบังคับ และระเบียบเดิม โดยยกเลิกฉบับเดิมทั้งฉบับ) และออกเป็นข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เป็นฉบับแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 23 ฉบับ ซึ่งมีข้อบังคับที่สำคัญ อาทิ

- (1) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเพื่อขอ กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) และศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2566
- (2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566
- (3) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี พ.ศ. 2566

1.3 อนุมัติการเปิดสอน การปรับปรุง และการปิดหลักสูตรการศึกษา

โดยอนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ขั้นตอนที่ 2 จำนวน 4 หลักสูตร การอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 7 หลักสูตร การปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 139 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 258 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร



	หลักสูตร
○ หลักสูตรใหม่ขั้นตอนที่ 2.....	4
○ หลักสูตรสองปริญญา	7
○ การปรับปรุงหลักสูตร.....	139
○ การเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร	258
○ การปิดหลักสูตร.....	3

1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา

โดยมีผู้สำเร็จการศึกษารวมทั้งสิ้น 8,020 คน เป็นผู้สำเร็จการศึกษา ระดับประกาศนียบัตร จำนวน 128 คน ระดับอนุปริญญา จำนวน 17 คน ระดับปริญญาตรี จำนวน 6,481 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิต จำนวน 65 คน ระดับปริญญาโท จำนวน 956 คน ระดับประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง จำนวน 151 คน ระดับปริญญาเอก จำนวน 222 คน รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน



	คน
ประกาศนียบัตร	128
อนุปริญญา.....	17
ปริญญาตรี	6,481
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	65
ปริญญาโท.....	956
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	151
ปริญญาเอก	222
ปริญญาเกิตติมศักดิ์.....	7

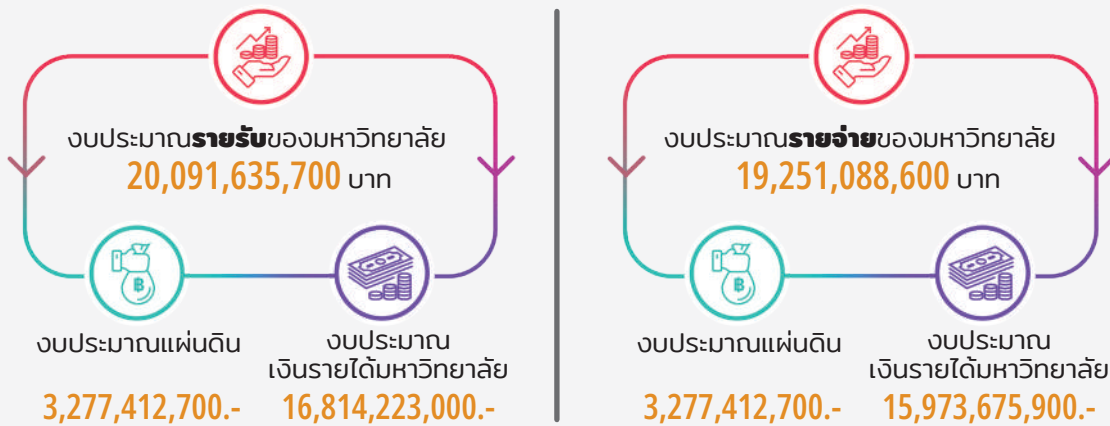
1.5 การปรับพันธกิจส่วนงานของมหาวิทยาลัยและการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงาน

- การยุบเลิก “ศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว” และโอนภารกิจ บุคลากร เงินงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน มาอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุกของคณะสัตวแพทยศาสตร์ โดยใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานภายในแบบ Sandbox
- การปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ โดยยุบรวมภาควิชาคลินิกสัตว์บริโรค ภาควิชาคลินิกสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่า และภาควิชาชีวศาสตร์ทางสัตวแพทย์และสัตวแพทย์สาธารณสุข และจัดตั้งเป็น “สำนักวิชาสัตวแพทยศาสตร์” การยุบเลิก “ศูนย์สัตวแพทย์สาธารณสุขและอาหารปลอดภัย” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชาและยังคงภารกิจเดิมไว้ โดยบริหารจัดการแบบ Sandbox ในลักษณะกลุ่มภารกิจภายใต้กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุกที่กำหนดขึ้นใหม่
- การเปลี่ยน “บัณฑิตวิทยาลัย” เป็น “วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ” ตามพันธกิจใหม่ โดยยุบเลิกงานบริการการศึกษางานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา งานสหวิทยาการและประกันคุณภาพการศึกษา และได้กำหนดกลุ่มภารกิจจำนวน 5 กลุ่มภารกิจ ได้แก่ (1) กลุ่มภารกิจบริหารจัดการหลักสูตรพหุวิทยาการและสหวิทยาการ (2) กลุ่มภารกิจพัฒนาหลักสูตรและระบบการศึกษา (3) กลุ่มภารกิจสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา (4) กลุ่มภารกิจส่งเสริมความเป็นนานาชาติ และ (5) กลุ่มภารกิจสนับสนุนวิจัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ ซึ่งขอใช้การบริหารหน่วยงานภายในแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจในวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ
- การปรับพันธกิจและบทบาทของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยได้กำหนดกลุ่มภารกิจในสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 กลุ่มภารกิจและให้ใช้การบริหารในรูปแบบ Sandbox ประกอบด้วย (1) กลุ่มภารกิจส่งเสริมยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา (Education Strategy Unit) และ (2) กลุ่มภารกิจศูนย์ CWIE มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU CWIE Center)
- การแบ่งงานและแบ่งหน่วยงานในสำนักทะเบียนและประมวลผล โดยมีการจัดตั้ง “งานการเงิน การคลัง และพัสดุ” เป็นงานใหม่ในสำนักงานสำนัก การเปลี่ยนชื่อ “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตร” เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี” การเปลี่ยนชื่อ “ฝ่ายทะเบียนการศึกษาบัณฑิตศึกษา” เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา” และการเปลี่ยนชื่อ “ฝ่ายทะเบียนการศึกษาปริญญาตรี” เป็น “ฝ่ายทะเบียนการศึกษา” การแบ่งงานในสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งมีการจัดตั้ง “งานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ” และ “งานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา” เป็นงานใหม่ในสำนักงานคณะ รวมถึงการเปลี่ยนชื่องาน “งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา” เป็น “งานบริการการศึกษา”

- การแบ่งหน่วยงานในสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยมีการจัดตั้ง “ฝ่ายความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์” เป็นหน่วยงานใหม่ในสำนัก การเปลี่ยนชื่อ “ฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสมัยใหม่” เป็น “ฝ่ายส่งมอบเทคโนโลยีและโซลูชัน”
- การควมรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสถาบันวิจัยพหุศาสตร์
- การจัดตั้ง “ศูนย์บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU SHE)” เป็นหน่วยงานซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจ
- การแบ่งงานในกองวิเทศสัมพันธ์ โดยมีการยุบเลิก (1) งานธุรการ (2) งานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ (3) งานอาคันตุกะสัมพันธ์และกิจการพิเศษ และ (4) งานพัฒนาสารนิเทศ โดยมีการใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจกับกองวิเทศสัมพันธ์

1.6 อนุมัติงบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

โดยได้อนุมัติงบประมาณรายรับของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 20,091,635,700 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 3,277,412,700 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 16,814,223,000 บาท และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย รวมทั้งสิ้น 19,251,088,600 บาท จำแนกเป็นงบประมาณแผ่นดิน จำนวน 3,277,412,700 บาท เป็นงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย จำนวน 15,973,675,900 บาท



หมายเหตุ : งบประมาณแผ่นดิน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จำนวน 3,277,412,700 บาท (ใช้งบประมาณรายรับและงบประมาณรายจ่าย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ไปพลางก่อน เนื่องจากพระราชบัญญัติงบประมาณรายจ่ายประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ยังไม่ได้ประกาศใช้บังคับในวันที่ 1 ตุลาคม 2566)

1.7 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร และคณะกรรมการตามที่กำหนดในข้อบังคับ

โดยมีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งคณบดี จำนวน 3 คน และดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน จำนวน 2 คน รับทราบการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งหัวหน้าภาควิชา จำนวน 26 คน รวมทั้งได้แต่งตั้งคณะกรรมการต่าง ๆ และการมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล จำนวน 112 เรื่อง

	คณ
○ คณบดี	3
○ ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน	2
○ หัวหน้าภาควิชา	26
○ คณะกรรมการต่าง ๆ และการมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล	เรื่อง 112

1.8 แต่งตั้งผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

โดยมีการแต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำแนกเป็นผู้ช่วยศาสตราจารย์จำนวน 104 คน รองศาสตราจารย์ จำนวน 69 คน ศาสตราจารย์ จำนวน 14 คน ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ) จำนวน 4 คน ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) จำนวน 2 คน ศาสตราจารย์อำนวยการ จำนวน 3 คน ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 9 คน และรับทราบการเทียบตำแหน่งวิชาการ จำนวน 13 คน และแต่งตั้งนักวิจัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นเป็นนักวิจัยชำนาญการพิเศษ จำนวน 1 คน



	คน
○ ผู้ช่วยศาสตราจารย์	104
○ รองศาสตราจารย์	69
○ ศาสตราจารย์	14
○ ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ)	4
○ ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ)	2
○ ศาสตราจารย์อำนวยการ	3
○ ศาสตราจารย์เกียรติคุณ	9
○ เทียบตำแหน่งวิชาการ	13
○ นักวิจัยดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นนักวิจัยชำนาญการพิเศษ	1

2 ผลการดำเนินงานในด้านการกำกับดูแล และหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบและข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2.1 การให้ความเห็นชอบและให้ข้อเสนอแนะต่อรายงานการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน จำนวนทั้งสิ้น 16 ส่วนงาน โดยเป็นการประเมินผลครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 8 ส่วนงาน และครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 8 ส่วนงาน

2.2 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2566 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)

2.3 ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน

2.4 ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชาระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติม

2.5 อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่พร้อมครุภัณฑ์ คณะศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3

2.6 อนุมัติสิ่งจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2

2.7 อนุมัติบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแบบทำยระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 2 (เพิ่มเติม ครั้งที่ 1)

2.8 อนุมัติก่อนนี้ผู้กพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณในการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 และช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2566

2.9 พิจารณาการเพิ่มเงินลงทุนของบริษัท อ่างแก้วโฮลดิ้ง จำกัด ตามสัดส่วนการถือหุ้นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.10 พิจารณายกเว้นและลดหย่อนผลตอบแทนแก่มหาวิทยาลัย กรณียืมเงินค่าก่อสร้างสำนักบริการวิชาการ

2.11 รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2565 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์

2.12 รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2565 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว

2.13 รับทราบการบริหารจัดการลูกหนี้/ติดตามลูกหนี้และการรับรองบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

2.14 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2565

2.15 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานการตรวจสอบ (เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2566 เดือนมีนาคม - สิงหาคม 2566 และเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2566)

2.16 รับทราบรายงานผลการตรวจสอบโครงการที่มีผลกระทบสูงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้รับจัดสรรงบประมาณ ประจำปี 2566 จำนวน 1 โครงการ

2.17 รับทราบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2565

2.18 รับทราบรายงานการประเมินผลแผนบริหาร

ความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565

2.19 รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติมครั้งที่ 36 ครั้งที่ 37 ครั้งที่ 38 ครั้งที่ 39 และครั้งที่ 40

2.20 รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 - เดือนมีนาคม 2566) และรอบ 6 เดือนหลัง (เดือนเมษายน - เดือนกันยายน 2566)

2.21 รับทราบรายงานความคืบหน้าการติดตามการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างที่ปรึกษาโครงการวิจัยรูปแบบระบบไฟฟ้าใต้ดินในพื้นที่การไฟฟ้า นครหลวง ของศูนย์วิจัยและบริการวิชาการนานาชาติวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล (จากรายงานผลการดำเนินงานการตรวจสอบ เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565)

2.22 รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติมครั้งที่ 20)

2.23 รับทราบการปรับลดงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เงินบำรุงโรงพยาบาลมารชนครเชียงใหม่)



คณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (เกียรติคุณ) นพ.เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



BOARD OF DIRECTORS

กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ



ศ. (เกียรติคุณ) นพ.อาวูร ศรีศุภรี
อุปนายกสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศาสตราจารย์ ดร.บุณยเกียรติ



รศ. ดร.นงคุณ สิริพงษ์ศ์



ศ. (เกียรติคุณ) ดร.บวรศักดิ์ จุวรรณโณ



ศ. (เกียรติคุณ) ดร.ปิยะวดี บุญ-หลง



ศ. นพ.วิจารณ์ พานิช



ดร.วิโรจน์ สันติประภพ



นางวิวรรณ ธาราหิรัญโชติ



รศ. นพ.สมิต ศิลสม



รศ. นพ.สมศักดิ์ เชาววิศิษฐานี



ศ. ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์



ผศ. ดร.นิพนธ์ ตูวานนท์



รศ.บุษย์รักษา สุนทรธรรม



รศ. ดร.วรากรณ์ สามโกเศศ



ศ. (พิเศษ) ดร.สุรเกียรติ์ เสถียรไทย

กรรมการสภามหาวิทยาลัยโดยตำแหน่ง



ศ. ดร. นพ.พงษ์รักษ์ ศรีบัณฑิตมงคล
อธิการบดี



นางวินา ภัทรประสิทธิ์
ประธานกรรมการส่งเสริม
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



นายสุมิตร เพชรภักดิ์
นายกสมาคมนักศึกษาเก่า
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



พศ. ดร.อลงกรณ์ สุตระกูล
ประธานสภาพนักงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
20 ส.ค. 2563 – 19 ส.ค. 2566)



นายพร พรหมหาราช
ประธานสภาพนักงาน
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
20 ส.ค. 2566 – 19 ส.ค. 2569)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย จากผู้ดำรงตำแหน่งรองอธิการบดี



ศ.ปฎิบัติ ดร.ชรินทร์ เดชะพันธุ์
รองอธิการบดี



กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทหัวหน้าส่วนงาน



รศ. ดร.เทพินทร์ พิชรานุรักษ์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
29 ส.ค. 2563 – 28 ส.ค. 2566)



รศ. ดร.ไพลิน ภูจินาพันธุ์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
29 ส.ค. 2566 – 28 ส.ค. 2569)



ศ. ดร.สาคร พรประเสริฐ
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
19 ส.ค. 2563 – ปัจจุบัน)

กรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทคณาจารย์ประจำ



ศ. ดร.สุเทพ สวนใต้
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
18 ก.ย. 2563 – 17 ก.ย. 2566)



รศ. ดร.รเมศ ศรีวิชัยลำพันธ์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
18 ก.ย. 2563 – 17 ก.ย. 2566)



ผศ. ดร.ณัฐ วรยศ
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
18 ก.ย. 2566 – 17 ก.ย. 2569)



ผศ. ดร.ศักดา สวาทะนันท์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
18 ก.ย. 2566 – 17 ก.ย. 2569)



ผศ. นพ.รณินิธิย์ สิริพันธ์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
18 ก.ย. 2563 – ปัจจุบัน)

กรรมการสภามหาวิทยาลัย ประเภทพนักงานมหาวิทยาลัย ที่มีใช้คณาจารย์ประจำ



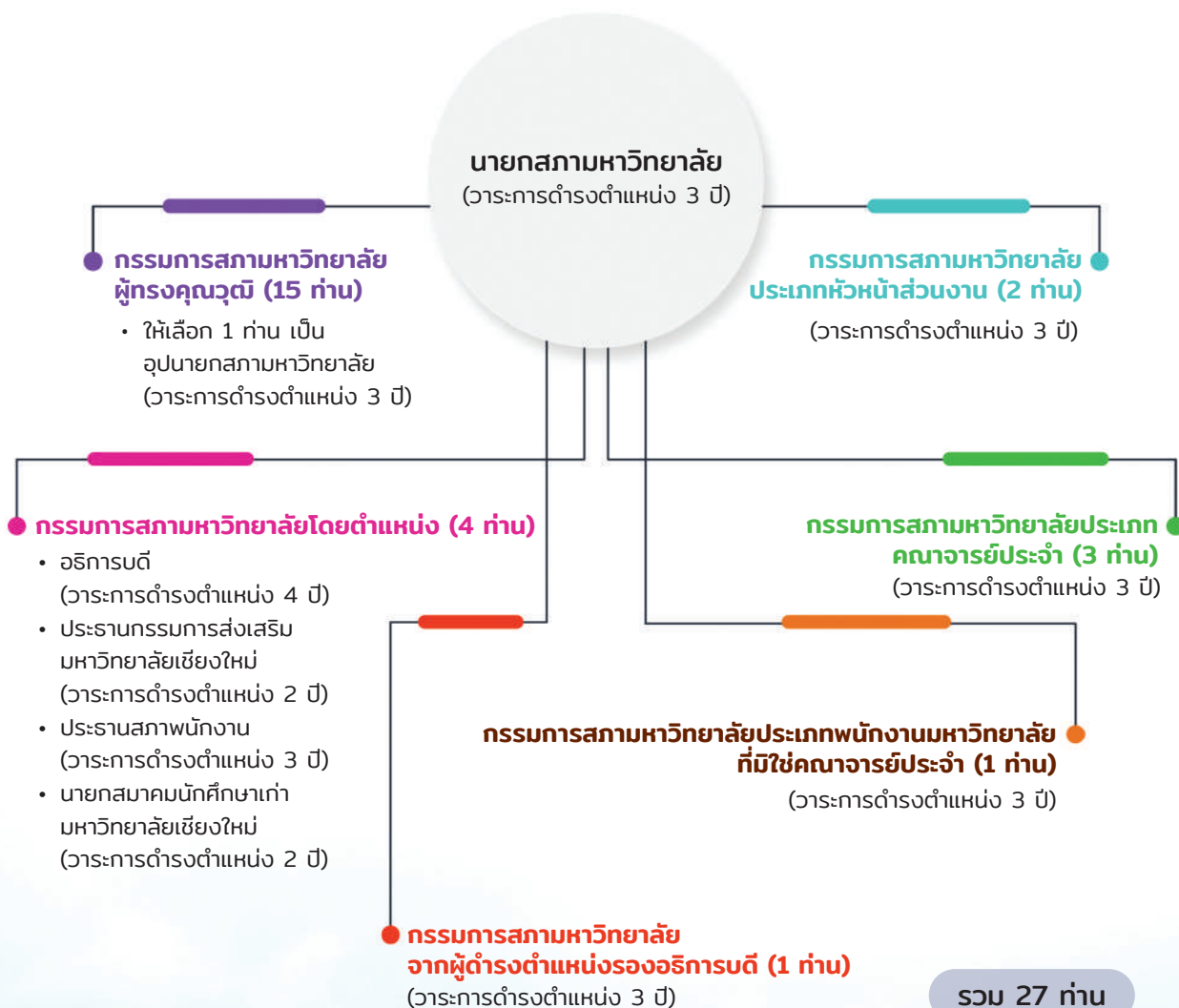
นายธรรมบุญ น่วมอนงค์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
27 ส.ค. 2563 – 30 เม.ย. 2566)



นายสัจจะ ตันจันทรพงศ์
(ดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่
27 ส.ค. 2566 – 26 ส.ค. 2569)

โครงสร้างคณะกรรมการ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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



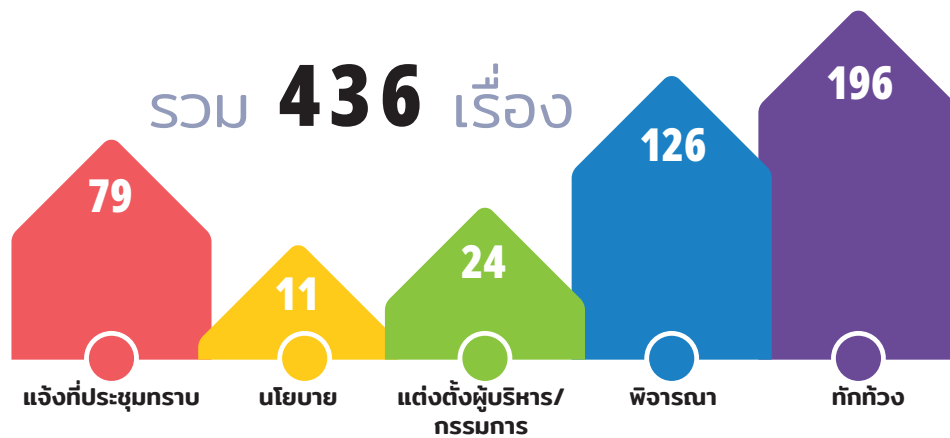
อำนาจหน้าที่ของ สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

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

1. กำหนดนโยบายและอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับการดำเนินการตามวัตถุประสงค์
2. ออกข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล ข้อบังคับว่าด้วยสิทธิและสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย และข้อบังคับว่าด้วยการบริหารการเงินและทรัพย์สินของมหาวิทยาลัย
3. ออกข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศอื่น ๆ ที่เกี่ยวกับการบริหารงานของมหาวิทยาลัย และอาจมอบหมายให้ส่วนงานใดในมหาวิทยาลัยเป็นผู้ออกข้อบังคับและระเบียบสำหรับส่วนงานนั้นเป็นเรื่อง ๆ ไปก็ได้
4. อนุมัติการเปิดสอนและหลักสูตรการศึกษาให้สอดคล้องกับมาตรฐานที่กำหนดในกฎหมายว่าด้วยการศึกษาแห่งชาติ รวมทั้งการยุบ รวม เปลี่ยนแปลง และยกเลิกหลักสูตร
5. อนุมัติการรับเข้าสมทบ การจัดการศึกษาร่วม หรือการยกเลิกการสมทบการจัดการศึกษาร่วมของสถาบันการศึกษาชั้นสูง และสถาบันวิจัยอื่น
6. อนุมัติการให้ปริญญา ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง ประกาศนียบัตรบัณฑิต อนุปริญญา และประกาศนียบัตร รวมทั้งอนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์
7. อนุมัติการจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่งหรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว
8. อนุมัติการจัดตั้งองค์กรที่เป็นนิติบุคคล เพื่อประโยชน์ในการดำเนินการตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัย ตลอดจนกำหนดนโยบายองค์กรดังกล่าว
9. อนุมัติการตั้งงบประมาณรายรับ และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
10. พิจารณาดำเนินการเพื่อทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ แต่งตั้งและพิจารณาถอดถอนนายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี ศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์พิเศษ
11. 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. ปฏิบัติหน้าที่อื่นเกี่ยวกับกิจการของมหาวิทยาลัยที่มีได้ระบุให้เป็นหน้าที่ของผู้ใดโดยเฉพาะ

การประชุม สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่

การประชุมสภามหาวิทยาลัย มีการประชุม จำนวน 12 ครั้ง ตั้งแต่เดือนมกราคม – ธันวาคม 2566 มีจำนวนกรรมการสภามหาวิทยาลัย เข้าร่วมการประชุมเฉลี่ยตลอดทั้งปี 2566 ร้อยละ 94.87 โดยกำหนดการประชุมส่วนใหญ่จะเป็นทุกวันเสาร์ที่ 4 ของทุกเดือน มีจำนวนระเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัยทั้งสิ้น 436 เรื่อง ดังแสดงในแผนภาพสรุประเบียบวาระการประชุมสภามหาวิทยาลัย ดังนี้



ครั้งที่	แจ้งที่ประชุมทราบ	นโยบาย	แต่งตั้งผู้บริหาร/กรรมการ	พิจารณา	ทั้กทั้วง	รวม
ครั้งที่ 1	10	2	1	13	14	40
ครั้งที่ 2	4	1	1	10	20	36
ครั้งที่ 3	6	2	3	7	13	31
ครั้งที่ 4	8	2	2	14	12	38
ครั้งที่ 5	6	1	2	6	17	32
ครั้งที่ 6	5	2	1	9	1	18
ครั้งที่ 7	6	0	2	12	18	38
ครั้งที่ 8	6	0	5	11	26	48
ครั้งที่ 9	5	1	2	12	17	37
ครั้งที่ 10	6	0	1	6	25	38
ครั้งที่ 11	7	0	2	17	19	45
ครั้งที่ 12	10	0	2	9	14	35
รวม	79	11	24	126	196	436

แจ้งที่ประชุมทราบ 79 เรื่อง

- » สมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี ทรงรับเชิญเสด็จพระราชดำเนินเป็นการส่วนพระองค์ไปทรงเปิดศูนย์ส่งเสริมพฤษพลังผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
- » ผลการปฏิบัติตามมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยครั้งที่ผ่านามา
- » ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชาระดับปริญญาตรีและระดับบัณฑิตศึกษา
- » รายงานการประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
- » รายงานกิจกรรมมหาวิทยาลัยที่ดี ประจำปี 2565 (Good University Report 2022 CMU)
- » บัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติม
- » รายงานการประเมินผล การปฏิบัติหน้าที่ของสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565
- » ผลการจัดอันดับมหาวิทยาลัย THE Impact Rankings 2023
- » อนุมัติก่อนนี้ผู้กักพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณ
- » แต่งตั้งศาสตราจารย์อัครันตฤกษ์
- » โปรดเกล้าฯ แต่งตั้งคณาจารย์ให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์
- » แต่งตั้งหัวหน้าภาควิชาสำนักวิชาในคณะต่าง ๆ
- » การยกเว้นค่าบำรุงมหาวิทยาลัยสำหรับหลักสูตรอบรมระยะสั้นสำหรับผู้เรียนในระบบการศึกษาตลอดชีวิต
- » รายงานการดำเนินการจัดการสารเคมีปนเปื้อนในอากาศภายในบริเวณคณะวิทยาศาสตร์
- » ผลการทบทวนแนวปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษาจากข้อเสนอของที่ประชุม ทปอ.
- » ความคืบหน้าผลการดำเนินงานของคณะกรรมการวิจัยด้านกัญชา กัญชง และพืชเสพติด มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เรื่องนโยบาย 11 เรื่อง

- » แผนปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงาน
- » การควบคุมรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสถาบันวิจัยพหุศาสตร์
- » การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ
- » โครงการเกษียณสุขใจสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Mutual Separation Plan : MSP)

เรื่องแต่งตั้งผู้บริหาร/กฤษฎการ 24 เรื่อง

- » แต่งตั้งคณบดี ผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน และหัวหน้าภาควิชา
- » แต่งตั้งคณะกรรมการสรรหาหัวหน้าส่วนงาน
- » แต่งตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภาวิชาการ กรรมการพิจารณาปริญญาเกิตติมศักดิ์ กรรมการอุทธรณ์ และร้องทุกข์

เรื่องเสนอเพื่อพิจารณา 126 เรื่อง

- » อนุมัติร่างข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ
- » ให้ความเห็นชอบรายงานการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงาน
- » อนุมัติงบประมาณรายรับ-รายจ่าย ประจำปีงบประมาณ 2566 (เพิ่มเติม) และปีงบประมาณ 2567
- » อนุมัติแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งวิชาการ
- » พิจารณาแต่งตั้งผู้สอบบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีบัญชี 2567

เรื่องกักท้วง 196 เรื่อง

- » อนุมัติหลักสูตรใหม่ ชั้นตอนที่ 2
- » อนุมัติการปรับปรุงหลักสูตร
- » อนุมัติการปิดสอนหลักสูตร
- » แต่งตั้งคณะกรรมการอำนวยการประจำส่วนงาน/ส่วนงานวิชาการภายใน
- » อนุมัติให้นักศึกษาสำเร็จการศึกษา

การบริหารงานของ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



ศ. (เกียรติคุณ) บพ.เกษม วัฒนชัย
นายกสภามหาวิทยาลัย



พศ. ทพ.พริยะ เชิดสทริกกุล
เลขาธิการสภามหาวิทยาลัย



นายทงศักดิ์ เชื้อเจ็ดตน
หัวหน้าสำนักงานสภามหาวิทยาลัย



1



2

1. นายปรีดา สิริรังษี
2. นางมัทนา สุกนต์ศีล
ผู้มีประสบการณ์การปฏิบัติงาน
ตามภารกิจของสภามหาวิทยาลัย



นายเกรียงไกร ใจใส
หัวหน้างานบริหารกิจการสภามหาวิทยาลัย

นักจัดการงานทั่วไป



นายอุดมศักดิ์ กำไลเพชร
หัวหน้างานนโยบายและประเมินผล

นักจัดการงานทั่วไป



นางจันทร์ตรี มายัง



นายมนัส โกชนา



ว่าที่ ร.ต.หญิงอารยา อริยะเครือ



นายคมเดี้ยว รักขัสวัสดิ์



นางวราวรรณ ปันทอง



นายอดิศร ไข่มุก



นางสาวจิราภา นุชนารถ



นางสาวมนสิชา 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 สอบทานและวิเคราะห์ความเชื่อมโยงของข้อมูลหมายเพื่อยกร่างข้อบังคับ 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



> ผลการดำเนินงาน <

ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดไว้ในพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2551

1

OPERATING
PERFORMANCE

1.1 การกำหนดนโยบาย และอนุมัติแผนพัฒนาของมหาวิทยาลัย



1.1.1 นโยบายและแผนระดับมหาวิทยาลัย

1. แผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบแผนบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ตามที่คณะกรรมการบริหารความเสี่ยงมหาวิทยาลัยเชียงใหม่เสนอ โดยได้วิเคราะห์เหตุการณ์ในอนาคตและแนวโน้มการเปลี่ยนแปลงที่มีความไม่แน่นอนทั้งที่มีโอกาสเกิดขึ้นและไม่เกิดขึ้นก็ได้ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อการทำงานตามพันธกิจความดำรงอยู่ของมหาวิทยาลัย จึงกำหนดกรอบการบริหารความเสี่ยงที่ตอบสนองต่อวัตถุประสงค์การบริหารความเสี่ยง โดยได้วิเคราะห์ประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญของปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 ที่ครอบคลุมความเสี่ยงทั้ง 5 ด้าน ได้แก่ ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk) ด้านปฏิบัติงาน (Operation Risk) ด้านการเงิน (Financial Risk) ด้านกฎระเบียบและข้อบังคับ (Compliance Risk) และด้านชื่อเสียง (Reputation Risk) จำนวน 9 ประเด็น ซึ่งเป็นความเสี่ยงเดิม จำนวน 8 ประเด็น และความเสี่ยงใหม่ จำนวน 1 ประเด็น ดังนี้

ประเภทความเสี่ยงที่	ประเด็นความเสี่ยง
ด้านยุทธศาสตร์ (Strategic Risk)	1) S1 – ไม่สามารถปรับตัวให้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็ว 2) S2 – บุคลากรขาดองค์ความรู้/ทักษะสำคัญที่จำเป็นต่อการบรรลุยุทธศาสตร์
ด้านการปฏิบัติงาน (Operational Risk)	3) O1 – ภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack) 4) O2 – การไม่สามารถนำเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) มาประยุกต์ใช้งานได้อย่างเหมาะสม (ความเสี่ยงใหม่)
ด้านการเงิน (Financial Risk)	5) F1 – ความไม่สมดุลของรายรับและรายจ่ายที่จะกระทบต่อเงินสะสมในอนาคต
ด้านกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ (Compliance Risk)	6) C1 – การไม่ปฏิบัติตามกฎ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง และการทุจริตในหน้าที่ 7) C2 – การละเมิดจริยธรรมทางวิชาการ 8) C3 – การดำเนินการที่ไม่สอดคล้องกับพระราชบัญญัติคุ้มครองข้อมูลส่วนบุคคล พ.ศ. 2562
ด้านชื่อเสียง (Reputation Risk)	9) R1- ภาพลักษณ์มหาวิทยาลัยเสียหายหรือถูกลดทอนความน่าเชื่อถือ

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้



1. การบริหารความเสี่ยงควรจะเป็นส่วนหนึ่งของวัฒนธรรมองค์กร เป็นเครื่องมือสำหรับผู้บริหารในทุกระดับในการบริหารจัดการส่วนงาน มากกว่าเป็นเพียงการกรอกข้อมูลในระบบให้ครบถ้วนแล้วรวบรวมรายงานผลเสนอต่อคณะกรรมการที่เกี่ยวข้อง ซึ่งการศึกษาคุณงานก็จะเป็นส่วนช่วยในการขับเคลื่อนการบริหารความเสี่ยงขององค์กรได้ดียิ่งขึ้น
2. เป้าหมายของการบริหารความเสี่ยงในปีต่อไปจะมีไม่แค่การติดตามผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดเพียงอย่างเดียว แต่จะต้องมุ่งเน้นการนำแผนบริหารความเสี่ยงไปสู่การปฏิบัติเพื่อให้ตอบโจทย์การบริหารจัดการของแต่ละส่วนงาน
3. การกำหนดตัวชี้วัดของแผนบริหารความเสี่ยงจะต้องเป็นลักษณะของการมองไปข้างหน้า เช่น ประเด็นความเสี่ยงเรื่องภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack) เป็นต้น และมหาวิทยาลัยควรให้ความสำคัญในการจัดการเรื่องการทุจริตและการละเมิดจริยธรรมทางวิชาการ โดยอาจพิจารณาจัดทำระบบผู้แจ้งเบาะแส (Whistle Blower) กรณีมีบุคคลกระทำความผิดในเรื่องดังกล่าว ให้ความความชัดเจนมากยิ่งขึ้น
4. ประเด็นความเสี่ยงเรื่องภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (Cyber Attack) เป็นสิ่งที่องค์กรต่าง ๆ ทั้งในประเทศและต่างประเทศให้ความสำคัญเป็นอย่างมาก ดังนั้น การจัดการความเสี่ยงด้วยวิธีการมองไปข้างหน้าจะช่วยให้จัดการความเสี่ยงได้ดียิ่งขึ้น มหาวิทยาลัยควรจัดเตรียมงบประมาณไว้ส่วนหนึ่งสำหรับการจัดการความเสี่ยงเรื่องภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวด้วย เนื่องจากในฐานข้อมูลของ มช. ก็ประกอบไปด้วยข้อมูลที่สำคัญในด้านต่าง ๆ จำนวนมากซึ่งเสี่ยงต่อการถูกคุกคาม การโจรกรรมและนำไปสู่การเปิดเผยต่อสาธารณะได้ มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาการลงทุนในด้านฮาร์ดแวร์และซอฟต์แวร์ต่าง ๆ เพื่อนำมาใช้ในการป้องกันภัยคุกคามด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้เต็มประสิทธิภาพมากที่สุด
5. เรื่องเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ (Artificial Intelligence) นอกจากจะมองไปที่การไม่สามารถนำมาประยุกต์ใช้ได้แล้ว ควรจะมองในมุมกลับว่าจะส่งผลกระทบต่อหรือเกิดความเสียหายอย่างไรหรือไม่จากการใช้งานเทคโนโลยีปัญญาประดิษฐ์ดังกล่าว เช่น ChatGPT เป็นต้น
6. ขอเสนอให้มหาวิทยาลัยรวบรวมข้อมูลกรณีการลงโทษทางวินัยที่มีสาเหตุมาจากการไม่ปฏิบัติตามกฎระเบียบที่เกี่ยวข้องและการทุจริตต่อหน้าที่ เพื่อเป็นข้อมูลเปรียบเทียบก่อน-หลังในการจัดการความเสี่ยงและจัดการให้ความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำที่สุด เนื่องจากเมื่อเกิดประเด็นความเสี่ยงดังกล่าวแล้วมักจะมีส่งผลกระทบต่อภาพลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยรวมและยังเป็นส่วนหนึ่งในการประเมินคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานขององค์กรด้วย

2. โครงการเกษียณสุขใจสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Mutual Separation Plan : MSP)

สภามหาวิทยาลัยให้ความเห็นชอบโครงการเกษียณสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามที่มหาวิทยาลัยมีแนวคิดที่จะจัดทำโครงการเกษียณสุขใจสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Mutual Separation Plan : MSP) เพื่อให้การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีประสิทธิภาพและได้ประโยชน์สูงสุด สามารถบริหารจัดการอัตรากำลัง และเพิ่มประสิทธิภาพการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลโดยการเกษียณอายุงานตามความสมัครใจ โดยได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงานตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด และเพื่อตอบสนองการปฏิบัติตามภารกิจและการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมาย

โดยกลุ่มเป้าหมายเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำที่มีอายุตัว 50 ปีขึ้นไป นับถึงวันก่อนออกจากงานตามโครงการ และมีเงื่อนไขเพิ่มเติม ดังนี้

1. ห้ามบรรจุกลับเข้าปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
2. ไม่มีหนี้สินกับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (หมายถึง หนี้สินทางการเงินที่จะต้องชดใช้เนื่องจากปฏิบัติหน้าที่แล้วเกิดความเสียหายแก่มหาวิทยาลัย)
3. ไม่อยู่ระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดวินัย หรืออยู่ในระหว่างสอบสวนทางวินัยหรือพิจารณาโทษทางวินัย หรืออยู่ในระหว่างถูกกล่าวหาว่ากระทำความเสียหายแก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามพระราชบัญญัติความรับผิดทางละเมิด พ.ศ. 2539 หรือถูกกล่าวหาว่ากระทำความผิดอาญา เว้นแต่เป็นความผิดลหุโทษ หรือความผิดอันได้กระทำโดยประมาท

ซึ่งผู้เข้าร่วมโครงการจะได้รับสวัสดิการเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงานตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยกรณีออกจากงาน

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยจะต้องมีแผนบริหารจัดการเกี่ยวกับการส่งต่อและการถ่ายทอดงานของบุคลากรด้วย เพื่อไม่ให้เกิดการดำเนินงานในหน้าที่และภาระงานของผู้ที่สมัครใจเข้าร่วมโครงการฯ รับผิดชอบต้องสะดุดลง
2. ผู้บริหารส่วนงานที่มีผู้แสดงความประสงค์จะเข้าร่วมโครงการฯ ควรจัดทำ “แผนงานบริหารอัตรากำลัง” เพื่อทำการสรรหาบุคลากรใหม่เข้ามาทดแทนด้วย
3. การกำหนดเงื่อนไขและหลักเกณฑ์ในการเข้าร่วมโครงการฯ จะต้องมีความชัดเจนเพื่อให้เกิดประโยชน์ต่อผู้ปฏิบัติงานที่มีความประสงค์จะลาออกตามโครงการฯ และฝ่ายส่วนงานมีความต้องการที่จะรักษาบุคคลคนนั้น
4. เสนอให้มหาวิทยาลัยจัดทำโครงการเกษียณอายุราชการก่อนกำหนด (Early Retirement) โดยจัดทำเป็นช่องทางถาวรเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรที่ประสบปัญหาทางด้านสุขภาพได้เกษียณอายุราชการก่อนกำหนดจะมีความเหมาะสมมากกว่า





1.1.2 นโยบายและแผนระดับส่วนงาน

สภามหาวิทยาลัยให้ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์และแผนการบริหารงานในวาระการดำรงตำแหน่ง 4 ปี ของหัวหน้าส่วนงานที่ได้รับแต่งตั้งใหม่ และที่ได้นำเสนอสภามหาวิทยาลัย จำนวน 11 ส่วนงาน

1. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีคณะเทคนิคการแพทย์



ศาสตราจารย์ ดร.สาคร พรประเสริฐ

คณบดีคณะเทคนิคการแพทย์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 - 31 สิงหาคม 2569)



เป็นสถาบันชั้นนำในการผลิตองค์ความรู้และนวัตกรรมด้านสุขภาพ
เพื่อความยั่งยืนของสังคม

1. ควรเพิ่มเติมเรื่องการประชาสัมพันธ์ผลงานและการให้บริการของคณะภายในประเทศเพิ่มมากขึ้น ทั้งในระดับภูมิภาคและระดับโลก
2. เพิ่มพูนทักษะของบัณฑิตเทคนิคการแพทย์ในเรื่องต่าง ๆ ให้เป็นอัตลักษณ์ อาทิ การใช้เทคโนโลยีดิจิทัลในด้านการพัฒนาสารสนเทศในการบริหารจัดการทักษะทางด้าน Data Science, Machine Learning, AI ในการจัดการข้อมูลทางด้านเทคนิคการแพทย์มากยิ่งขึ้น
3. ควรคิดค้นนวัตกรรมเรื่องชุดตรวจที่ใกล้เคียงกับการใช้ชีวิตประจำวันของคนทั่วไป เช่น ชุดตรวจปัสสาวะที่สามารถรายงานได้ว่าในปัสสาวะของเราเป็นอย่างไร เป็นต้น
4. ปัจจุบันการตรวจสุขภาพโดยนักเทคนิคการแพทย์ได้รับความนิยมเป็นอย่างมาก จะเห็นว่ามีศูนย์เทคนิคการแพทย์เกิดขึ้นครอบคลุมพื้นที่ต่าง ๆ มากขึ้น จึงขอให้คณะรักษาคุณภาพของบัณฑิตเทคนิคการแพทย์ไว้
5. คณะมีศักยภาพด้านงานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านเทคโนโลยีชีวการแพทย์ค่อนข้างมาก หากมีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยซึ่งมีบริษัท อ่างแก้ว โฮลดิ้ง จำกัด ที่พร้อมจะร่วมมือเพื่อสนับสนุนธุรกิจ Startup หรือผู้ประกอบการใหม่ที่ใช้ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของนักวิชาการในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปดำเนินการให้เกิดประโยชน์ในเชิงพาณิชย์
6. การใช้ศูนย์การค้าเป็นสถานที่ให้บริการด้านการรักษาพยาบาลของโรงพยาบาลต่าง ๆ เพื่อรองรับการตรวจเลือดหรือจ่ายยา จะช่วยลดภาระของโรงพยาบาลได้เป็นอย่างดี

2. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคณะบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล



ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.รุจิรา จุ่นเจริญ

คณบดีวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 27 สิงหาคม 2565 - 26 สิงหาคม 2569)



5 ข้อสำคัญ

เป็น Digital Entrepreneurial School ชั้นนำที่พัฒนาความรู้
ด้านนวัตกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีการเงินในภูมิภาคอาเซียน

1. การเปลี่ยนเป้าหมายโดยมุ่งเรื่องการสร้างหลักสูตรระยะสั้นที่เป็นหลักสูตร Retraining หรือ Reskilling จะช่วยส่งเสริมให้อาจารย์ของวิทยาลัยเกิดความรู้และทักษะเท่าทันเทคโนโลยีใหม่ ๆ ที่เกิดขึ้นได้
2. การจัดตั้ง FinTech Lab หรือ Startup Lab และสร้างความร่วมมือกับกระทรวงแรงงานหรือกระทรวงอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำความโดดเด่นและความเชี่ยวชาญของวิทยาลัยมาสร้างงานในจังหวัดเชียงใหม่
3. การจัดทำหลักสูตรเพื่อ Retraining หรือ Reskilling เรื่องนวัตกรรม Green Economy และ Climate Technology เป็นสิ่งที่สังคมมีความต้องการมาก อาจจะทำในรูปแบบหลักสูตรระยะสั้น หรือเป็นหลักสูตรเพื่อรับประกาศนียบัตร จะช่วยให้วิทยาลัยสามารถหารายได้เพิ่มมากขึ้น และยังเป็นการตอบสนองความต้องการของประเทศได้ด้วย
4. เป็นโอกาสของมหาวิทยาลัยที่จะดำเนินการผ่านทางวิทยาลัย ในการเป็นศูนย์กลางการสร้างสมรรถนะของกำลังคน และบ่มเพาะผู้ประกอบการทางด้านนวัตกรรมดิจิทัลและเทคโนโลยีทางการเงิน รวมถึงการสร้างเทคโนโลยีการเงิน ซึ่งจะช่วยตอบโจทย์การเป็นระเบียงเขตเศรษฐกิจพิเศษได้อย่างเป็นรูปธรรม
5. ควรจะมีการตรวจสอบอย่างละเอียดเกี่ยวกับภารกิจและการดำเนินงานระหว่างวิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล และวิทยาลัยศิลปะสื่อและเทคโนโลยี รวมถึงเรื่องความซ้ำซ้อนกันของกระบวนวิชาเรียนด้วย
6. สำนักงานพัฒนาธุรกรรมทางอิเล็กทรอนิกส์ (องค์การมหาชน) หรือ ETDA กำลังจัดทำโครงการ Code Digital แก่ชุมชน หากวิทยาลัยสามารถไปร่วมงานด้วยได้ก็จะทำให้วิทยาลัยสามารถสร้างงานร่วมกับชุมชนได้
7. การทำหลักสูตร Upskill/Reskill นั้น เสนอให้วิทยาลัยมุ่งเป้าหมายไปที่ตลาดแรงงานเป็นส่วนใหญ่ ซึ่งหากวิทยาลัยสามารถเปิดหลักสูตรต่าง ๆ ได้ตามที่ตั้งเป้าหมายไว้จะมีหลักสูตรระยะสั้นเกิดขึ้นอีกจำนวนมาก



3. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของคนบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์



รองศาสตราจารย์ ดร.สุกรี เกษรเกสร

คนบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 25 กันยายน 2565 - 24 กันยายน 2569)



วิสัยทัศน์

เป็นสถาบันการศึกษาศิลปะอันดับ 1 ของไทย องค์กรแห่งความสุข
รับผิดชอบต่อสังคม ด้วยนวัตกรรม



1. ขอชื่นชมคณะผู้บริหารของคณะวิศวกรรมศาสตร์ที่สามารถกำหนดและเชื่อมโยงแผนการบริหารงานของคณะได้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและเป็นไปในทิศทางเดียวกัน
2. การนำศิลปะเข้าไปประยุกต์เป็นส่วนหนึ่งของการสร้าง Soft Power ภายในโรงพยาบาล เช่น การสร้างสรรค้ภาพวาด ภาพพิมพ์ และของตกแต่งต่าง ๆ ภายในห้องพักรักษาตัว เป็นต้น
3. เสนอแนะให้คณะมุ่งเน้น Digital Art โดยอาจกำหนดให้มีการเรียนการสอน การทำวิจัย และการผลิตผลงานทางด้าน Digital Art เป็นเป้าหมายหนึ่งของแผนยุทธศาสตร์ และผลักดันให้กลายเป็นจุดเด่นของคณะให้ได้
4. เสนอแนะให้คณะจัดทำ Benchmarking และ Milestone โดยกำหนดคู่เทียบ รวมถึงการกำหนดเป็นตัวชี้วัด (KPI หรือ OKR) ที่ชัดเจน เพื่อให้คณะสามารถบรรลุผลภายในช่วงระยะเวลาตามแผนการบริหารงานและเป็นไปตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้
5. คณะควรมีการเชื่อมโยงภูมิปัญญาทางด้านศิลปะ เพื่อสร้างให้เป็นเอกลักษณ์ของคณะ และแสดงให้เห็นถึงจุดเด่นที่เป็นแนวทางของมหาวิทยาลัยในเรื่อง Creative Lanna รวมถึงการสร้างนวัตกรรมทางศิลปะสู่การสร้างรายได้ในเชิงพาณิชย์ต่อไป
6. การสร้างผลงานทางด้านศิลปะที่เหมาะสมและลงตัวกับเทคโนโลยี และสามารถสร้างแรงบันดาลใจให้แก่คนในโลกยุคดิจิทัล
7. คณะสามารถกำหนดตัวชี้วัด (KPI) ที่มีความชัดเจน โดยแบ่งเป็นตัวชี้วัดผลนำ (Leading KPI) และตัวชี้วัดผลตาม (Lagging KPI) ได้อย่างสอดคล้องกับวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ ก็จะทำให้แนวทางการบริหารงานและการขับเคลื่อนคณะเพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ประสบผลสำเร็จ

4. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล



รองศาสตราจารย์ ดร.พงษ์ สกลช่างสังจะภัย

ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 – 24 กรกฎาคม 2569)



วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำในการบริการระบบงานทะเบียนการศึกษาที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล

1. หากสามารถเพิ่มเติมในส่วนการตรวจสอบการลงทะเบียนของนักศึกษาว่าลงทะเบียนเรียนในวิชาตามที่กำหนดไว้ในหลักสูตรและครบถ้วนตามเงื่อนไขของสาขาวิชานั้น ๆ หรือไม่ ก็จะช่วยลดปัญหาการแก้ไขผลการเรียนของนักศึกษาในภายหลัง รวมถึงการลดการสูญเสียโอกาสที่อาจจะเกิดขึ้นกับนักศึกษาได้
2. การนำแนวทางของการออกแบบนวัตกรรมหลักสูตร (Innovative Curriculum) เข้ามาประยุกต์ร่วมด้วย
3. อาจจะต้องมีส่วนร่วมในกิจกรรมที่มหาวิทยาลัยทำร่วมกับภาคีหรือหน่วยงานภายนอกในด้านที่เกี่ยวข้องกับการศึกษา เพื่อส่งเสริมให้เกิดกิจกรรมที่สร้างความผูกพัน (Engagement Activities) ที่หลากหลายยิ่งขึ้น
4. การสร้างความร่วมมือของสำนักทะเบียนและประมวลผล บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ โดยให้นักศึกษาทุกระดับสามารถลงทะเบียนเข้าศึกษาผ่านสำนักทะเบียนและประมวลผลเพียงหน่วยงานเดียว จะสร้างความสะดวกได้มากขึ้น
5. การร่วมมือกับสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศในด้านบุคลากรและระบบเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อให้เกิดการใช้ทรัพยากรร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น
6. การพิจารณาถึงความเป็นไปได้ในการนำปัญญาประดิษฐ์มาประยุกต์ใช้กับระบบงานทะเบียนในปัจจุบัน จะช่วยลดปัญหาที่อาจจะเกิดขึ้นจากความผิดพลาดของดำเนินงานทะเบียนได้มากขึ้น
7. ควรเข้าไปมีส่วนร่วมในการเชื่อมโยงข้อมูลของนักศึกษา ในการติดตามและสร้างความผูกพันกับนักศึกษาหลังจากสำเร็จการศึกษา ร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง

8. อาจจะต้องพิจารณาค่าเป้าหมาย OKRs ของสำนักซึ่งตั้งเป้าหมายไว้ว่า “ผู้รับบริการมีความพึงพอใจเกินความคาดหวัง ร้อยละ 30” เพื่อให้สามารถบรรลุเป้าหมายและสามารถดำเนินการได้จริง
9. ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศจะเป็นส่วนสำคัญและมีส่วนช่วยเป็นอย่างมากในการที่จะช่วยให้สำนักฯ สามารถพัฒนาการบริการไปสู่ระดับที่เกินความคาดหวังของผู้รับบริการที่มีความหลากหลายได้
10. ในการกำหนดเป้าหมายให้สำนักได้รับการรับรองตามมาตรฐาน ISO 9001 นั้นควรมีการกำหนดระยะเวลาในการดำเนินการเพื่อให้บรรลุเป้าหมายไว้ด้วย
11. ประเด็นของการโจมตีทางไซเบอร์เป็นสิ่งที่สำนักต้องพิจารณาให้ความสำคัญเป็นลำดับต้น ๆ ด้วยเช่นกัน
12. ในอนาคตคาดว่านักศึกษาต่างชาติจะมีจำนวนเพิ่มมากขึ้น จึงต้องส่งเสริมและพัฒนาทักษะด้านภาษาและการสื่อสารให้แก่บุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องให้มีความพร้อมด้วย
13. ควรเชื่อมโยงข้อมูลระหว่างสำนักทะเบียนและประมวลผลกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในการดูแลนักศึกษาต่างชาติ
14. หากสำนักสามารถทำการศึกษา Student Journey และนำข้อมูลมาทำเป็น Student Journey Map จะช่วยให้รับทราบถึงประสบการณ์ของนักศึกษาที่ได้รับในแต่ละช่วงเวลาที่ยังศึกษาอยู่ในมหาวิทยาลัย เพื่อนำไปพัฒนาการให้บริการให้เกิดเป็นประสบการณ์ที่ดี
15. การขยายพันธกิจนอกเหนือจากงานทะเบียนของนักศึกษาที่กำลังศึกษาอยู่ในปัจจุบันให้ครอบคลุมทั้งในขั้นต้นก่อนการลงทะเบียนเป็นนักศึกษา รวมถึงขั้นตอนหลังจากสำเร็จการศึกษา ในการสร้างความผูกพันและการติดตามนักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาจากมหาวิทยาลัยไปแล้ว
16. การศึกษาเกี่ยวกับข้อผิดพลาดด้านงานทะเบียน ตั้งแต่เริ่มการจัดตั้งสำนักทะเบียนและประมวลผลจนถึงปัจจุบัน แล้วนำมาปรับปรุงและพัฒนาระบบงานทะเบียนในปัจจุบัน เพื่อป้องกันความเสี่ยงในอนาคตซึ่งอาจจะเกิดจากความผิดพลาดในลักษณะเดียวกันอีก



5. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักหอสมุด



นายปราชญ์ สวงนศักดิ์

ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2565 – 24 กรกฎาคม 2569)



วสัยทัศน์

ประตูลernenรู้ชั้นนำ เพื่อสนับสนุนการศึกษา การวิจัยและนวัตกรรม เพื่อชุมชนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่และสังคม

1. การเป็นห้องสมุดเชิงรุก ควรมีระบบการแจ้งเตือนรายการหนังสือและทรัพยากรสารสนเทศต่าง ๆ โดยเฉพาะวารสารทางวิชาการภายในประเทศที่ห้องสมุดนำเข้ามาใหม่
2. ควรมีการจัดประชุมร่วมกันระหว่างสำนักหอสมุดกับห้องสมุดประจำคณะต่าง ๆ เพื่อพูดคุยแลกเปลี่ยน รวมถึงรับฟังปัญหาและข้อเสนอแนะต่าง ๆ เพื่อยกระดับห้องสมุดของทุกคณะให้มีคุณภาพและมาตรฐานระดับเดียวกับสำนักหอสมุดต่อไป
3. การทำหน้าที่เป็นตัวกลางในการเข้าถึงฐานข้อมูลวารสารอิเล็กทรอนิกส์ที่สำคัญอย่างต่อเนื่อง เช่น Science Direct, Springer Link, Web of Science, Scopus, MathSciNet เป็นต้น
4. ควรพิจารณาการเป็นสมาชิกวารสารทางวิชาการที่ให้บริการในรูปแบบ Online Open Access เพื่อให้นักวิจัยสามารถสืบค้นและเข้าถึงข้อมูลได้อย่างสะดวก
5. มีข้อเสนอแนะให้สำนักหอสมุดจัดทำ Action Plan ของแต่ละเป้าหมาย การดำเนินงานตามช่วงระยะเวลาที่ได้กำหนดไว้ เพื่อให้สำนักหอสมุดมีทิศทางในการดำเนินงานที่ชัดเจนและบรรลุผลตามเป้าหมาย
6. การนำเทคโนโลยีเข้ามาช่วยในกระบวนการแปลงข้อมูลไปสู่รูปแบบดิจิทัล (Digitization) โดยการใช้ Machine Translation และ Machine Learning
7. ควรมีการบูรณาการร่วมกับสำนักส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและล้านนาสร้างสรรค์ เพื่อสร้างความเชื่อมโยงในการสืบค้นข้อมูลด้านล้านนาผ่านระบบสืบค้นของสำนักหอสมุดที่มีเครือข่ายที่หลากหลาย
8. เนื่องจากมหาวิทยาลัยหลายแห่งในกรุงเทพฯ ได้มีการสร้างพื้นที่การทำงาน (Co-working Space) ที่มีการเปลี่ยนแปลงสถานะการคงอยู่ไปตามยุคสมัยและสภาพแวดล้อม ทั้งที่ประสบความสำเร็จและไม่ประสบความสำเร็จ หากสำนักหอสมุดได้ไปศึกษาและเก็บข้อมูลที่เกี่ยวข้อง เพื่อนำมาปรับใช้ให้เข้ากับแนวคิดและมุมมองผู้บริหารของสำนัก จะทำให้การดำเนินงานของสำนักหอสมุดในมิติต่าง ๆ สามารถเปลี่ยนแปลงได้อย่างรวดเร็วตามปัจจัยที่เกี่ยวข้อง



6. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา



รองศาสตราจารย์ พว.อนวัช วิเศษบุรีสุกรี

ผู้อำนวยการสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 – 24 กรกฎาคม 2569)



วิสัยทัศน์

ยกระดับคุณภาพการศึกษาของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่สู่ความเป็นเลิศ เพื่อสร้างคุณค่าต่อสังคมอย่างยั่งยืนด้วยนวัตกรรม

1. การเปิดหลักสูตรใหม่ ที่นอกจากการมุ่งเน้นด้านความต้องการ (Demand) ของนักศึกษาและตลาดแรงงานแล้ว ควรมุ่งเน้นและให้ความสำคัญในด้าน Supply เกี่ยวกับความต้องการของอาจารย์ในแต่ละหลักสูตรด้วยเช่นกัน
2. มข. ควรเป็นผู้นำในการเปลี่ยนแปลงองค์กร (Change Agent) ในด้านการพัฒนาคุณภาพการศึกษา โดยสำนักควรเข้าไปมีบทบาทในการดำเนินการ เพื่อเป็นกำลังสำคัญในการผลักดันให้มหาวิทยาลัยขับเคลื่อนสู่เป้าหมาย
3. สำนักควรทำหน้าที่เป็นผู้นำ โดยเฉพาะการบูรณาการและสร้างความร่วมมือระหว่างส่วนงานต่าง ๆ ในการพัฒนาหลักสูตรให้ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงานในระดับประเทศ
4. การพัฒนาฐานข้อมูลทั้งด้าน Demand-side และ Supply-side ที่มีความชัดเจน โดยเฉพาะเรื่องความพร้อมของมหาวิทยาลัยเกี่ยวกับ Supply-side
5. ควรมีการพัฒนาและกำหนดแนวทาง (Guiding Principles) ในการพิจารณาเพื่อปรับปรุงหลักสูตรที่มีอยู่
6. ควรให้ความสำคัญและพิจารณาถึงการดำเนินการในลักษณะเชิงรุกเพื่อทำให้ข้อมูลต่าง ๆ จากสภามหาวิทยาลัยย้อนกลับไปเป็น Feedback-loop ของสภาวิชาการ เพื่อให้มุมมองในการพิจารณาต่าง ๆ เป็นไปในทิศทางเดียวกันและก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงได้อย่างแท้จริง
7. สำนักควรพิจารณาเกี่ยวกับการสร้างความร่วมมือและการบูรณาการร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย วิทยาลัยการศึกษา ตลอดชีวิต และสถาบันวิจัยทั้งหมดของ มข.
8. ควรพิจารณาและให้ความสำคัญกับศิษย์เก่าของ มข. เพื่อเป็นการสร้างความผูกพันกับมหาวิทยาลัย
9. อาจทำการประเมินตนเอง (Self-Assessment) ว่าประสบผลสำเร็จตามเป้าหมายที่ได้กำหนดไว้ตามช่วงการบริหารงานในระยะ 4 ปีมากน้อยเพียงใด เพื่อให้ได้ข้อมูลสะท้อนกลับและนำมาปรับปรุงแผนการบริหารงานต่อไป
10. ภาระงานของสำนักพัฒนาคุณภาพศึกษามีใช่เป็นการรับผิดชอบเกี่ยวกับหลักสูตรในระดับปริญญาตรีเท่านั้น แต่ควรเข้าไปมีบทบาทในการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มมากขึ้น
11. ตัวชี้วัดของสำนักควรมีการวัดในเชิงคุณภาพร่วมด้วย โดยอาจใช้รูปแบบของเคิร์กแพทริก (Kirkpatrick Model) เพื่อวัดระดับการเรียนรู้ของอาจารย์ ซึ่งจะทำได้ข้อมูลพื้นฐานที่สำคัญเกี่ยวกับระดับความสามารถในการพัฒนาของอาจารย์ว่าเป็นไปตามที่กำหนดเป้าหมายไว้นั้นมากน้อยเพียงใด
12. ความสำเร็จของสำนักสามารถเกิดขึ้นได้จากการที่มีแนวคิดที่ชัดเจน และจะต้องอาศัยการโน้มน้าวบุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ให้มีการขับเคลื่อนพัฒนาและเปลี่ยนแปลงไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ด้วยเช่นกัน
13. ควรทำหน้าที่จัดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างหลักสูตร โดยใช้การริเริ่มสร้างสรรค์สิ่งใหม่และความสำเร็จที่เกิดขึ้น เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ซึ่งกันและกัน โดยเฉพาะหลักสูตรบูรณาการอุตสาหกรรมดิจิทัล รูปแบบใหม่ (Digital Industry Integration Plus : DI-Plus)

7. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ



รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ นากวิชัย

รองศาสตราจารย์ ดร.จักรพงษ์ นากวิชัย

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 กันยายน 2565 – 24 กรกฎาคม 2569)



วิสัยทัศน์

กลไกขับเคลื่อนด้านดิจิทัลสู่การเป็นมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ
ของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

1. ควรมีการเชื่อมโยงกับแหล่งข้อมูลหรือฐานข้อมูลขนาดใหญ่ภายนอกมหาวิทยาลัย เช่น ฐานข้อมูลแผนที่ภาษี ฐานข้อมูลของกรมที่ดิน ฐานข้อมูลประกันสังคม เป็นต้น เพื่อใช้ประโยชน์ในการศึกษาวิจัยต่อไป
2. ขอชื่นชมที่สำนักได้มีการตั้งฝ่ายความมั่นคงปลอดภัยทางไซเบอร์ขึ้นมา และอาจจะต้องมีการตรวจสอบและป้องกันภัยคุกคามในลักษณะดังกล่าวในระดับส่วนงานต่าง ๆ ซึ่งมหาวิทยาลัยจะต้องให้ความสำคัญและให้การสนับสนุนการป้องกันและการแก้ปัญหาในลักษณะดังกล่าวให้มากขึ้นไปอีก
3. ชื่นชมที่สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศได้มีการจัดตั้งทีมในการทำ Business Analyst ที่จะเข้าไปช่วยเหลือหน่วยงานต่าง ๆ ในการวางแผนในการพัฒนาทางด้านดิจิทัล
4. เนื่องจากเทคโนโลยีในปัจจุบันมีการเปลี่ยนแปลงไปอย่างรวดเร็ว สำนักอาจจะต้องสร้างพันธมิตรด้านเทคโนโลยีจากภาคเอกชนร่วมด้วย จะช่วยให้สามารถติดตามความเคลื่อนไหวในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีได้อย่างมีประสิทธิภาพ
5. การร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้มากขึ้น เพื่อดำเนินการในส่วนของการ Reskill/Upskill ทำให้แต่ละช่วงวัยสามารถเข้าใจหรือเข้าถึงเทคโนโลยีต่าง ๆ ได้ในระดับที่ใกล้เคียงกัน
6. ในปัจจุบันเป็นช่วงที่เกิด Digital Disruption เป็นอย่างมาก สำนักจะต้องมีการวางแผนระยะสั้น ระยะกลาง และระยะยาวในการพัฒนาด้าน Digital ของส่วนงานและของมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน
7. ควรมีการขยายการสร้างขีดความสามารถทางด้าน Digital ไปสู่บุคลากรในส่วนงานอื่น ๆ ของมหาวิทยาลัย รวมถึงนักศึกษาด้วย เพื่อเป็นการสร้างทักษะทางด้าน Digital ให้ทันกับยุคสมัยอยู่เสมอ
8. การให้ความสำคัญด้านความไว้วางใจและความเป็นมืออาชีพในการให้บริการ ไม่ว่าจะเป็นการให้บริการด้านการออกแบบระบบ เพื่อตอบโจทย์ความต้องการ (Solution Design) หรือการออกแบบแผนธุรกิจในการสนับสนุนองค์กร (Business Plan)
9. เป็นหน่วยงานกลางในการประสานความต้องการระหว่างส่วนงานในการจัดหาซอฟต์แวร์เฉพาะด้าน และกระจายไปยังหน่วยงานตามความต้องการ
10. เป็นตัวกลางในการทำให้ฐานข้อมูลที่กระจายอยู่ตามส่วนงานที่เป็นเจ้าของข้อมูล รวมเป็น Single Database ได้ ก็จะเป็นประโยชน์ต่อมหาวิทยาลัยและหน่วยงานต่าง ๆ ในการนำข้อมูลเหล่านั้นไปพัฒนาหลักสูตรการวิจัย และการเรียนการสอนให้เกิดประสิทธิผลได้มากขึ้น

8. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์



ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สัตย์ชัย จตุรสิกรา

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ พ.ศ. 2566 - 2569)*



วิสัยทัศน์

องค์กรที่เป็นเลิศในการวิจัยและบริการวิชาการเชิงสหวิทยาการ มุ่งสร้างผลงานเป็นที่ยอมรับในระดับสากล

*มีการควบรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ เมื่อวันที่ 22 เมษายน 2566

1. การจัดทำฐานข้อมูลของผู้เชี่ยวชาญทางด้านพฤกษศาสตร์ทั้ง 4 Platform ที่สถาบันได้นำเสนอเพื่อเป็นการสร้างเครือข่ายคณะทำงานในการขับเคลื่อนการดำเนินงานของสถาบัน
2. การบูรณาการในการดำเนินงานในเรื่องต่าง ๆ ร่วมกับมหาวิทยาลัยอื่นเพิ่มขึ้นที่นอกเหนือจากส่วนงานในมหาวิทยาลัย
3. ควรใช้ช่องทางความร่วมมือกับสำนักบริการวิชาการในการดำเนินงานด้าน Social Engagement (SE) เพื่อนำผลงานของสถาบันออกสู่ชุมชน/สังคมภายนอก
4. การดำเนินการด้านสหวิทยาการของสถาบันเพื่อให้ความโดดเด่นมากยิ่งขึ้น อาจพิจารณาดำเนินการ ดังนี้ 1) การตั้งเป้าหมายงานวิจัยของสถาบันให้ชัดเจน ที่จะดำเนินงานที่มุ่งเน้นเพื่อหาแนวทางการแก้ไขปัญหา (Solution Based) ที่ไม่ใช่เฉพาะงานด้านพฤกษศาสตร์เท่านั้น 2) ควรกำหนด Theme งานวิจัยการดำเนินงานที่สำคัญ ที่เป็นการบูรณาการงานวิจัยให้เป็นสหวิทยาการ เช่น เรื่องสภาวะภูมิอากาศ เป็นต้น และ 3) การรวบรวมฐานข้อมูลงานวิจัยในทุกเรื่อง ที่ผ่านการดำเนินงานของสถาบัน ซึ่งรวมถึงข้อมูลดิบที่ใช้ในการทำงานวิจัยของแต่ละส่วนด้วย เพื่อเป็นฐานข้อมูลกลางของสถาบันที่จะสามารถใช้ประโยชน์ร่วมกัน
5. เห็นด้วยที่สถาบันจะกำหนด Theme ในเรื่องที่มีความสำคัญและกำลังเป็นกระแสของโลกที่กำลังจะมุ่งไป อาทิ เรื่องสิ่งแวดล้อมและการพัฒนาที่ยั่งยืนเพิ่มเติมเข้าไปในการดำเนินงานด้วย เพื่อให้สถาบันมีโอกาสได้รับงบประมาณสนับสนุนจากหน่วยงานภายนอกเพิ่มขึ้น



1. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันภาษา



ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สมพงษ์ วิทย์ศักดิ์พันธุ์

ผู้อำนวยการสถาบันภาษา

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 พฤศจิกายน 2565 - 31 ตุลาคม 2569*)

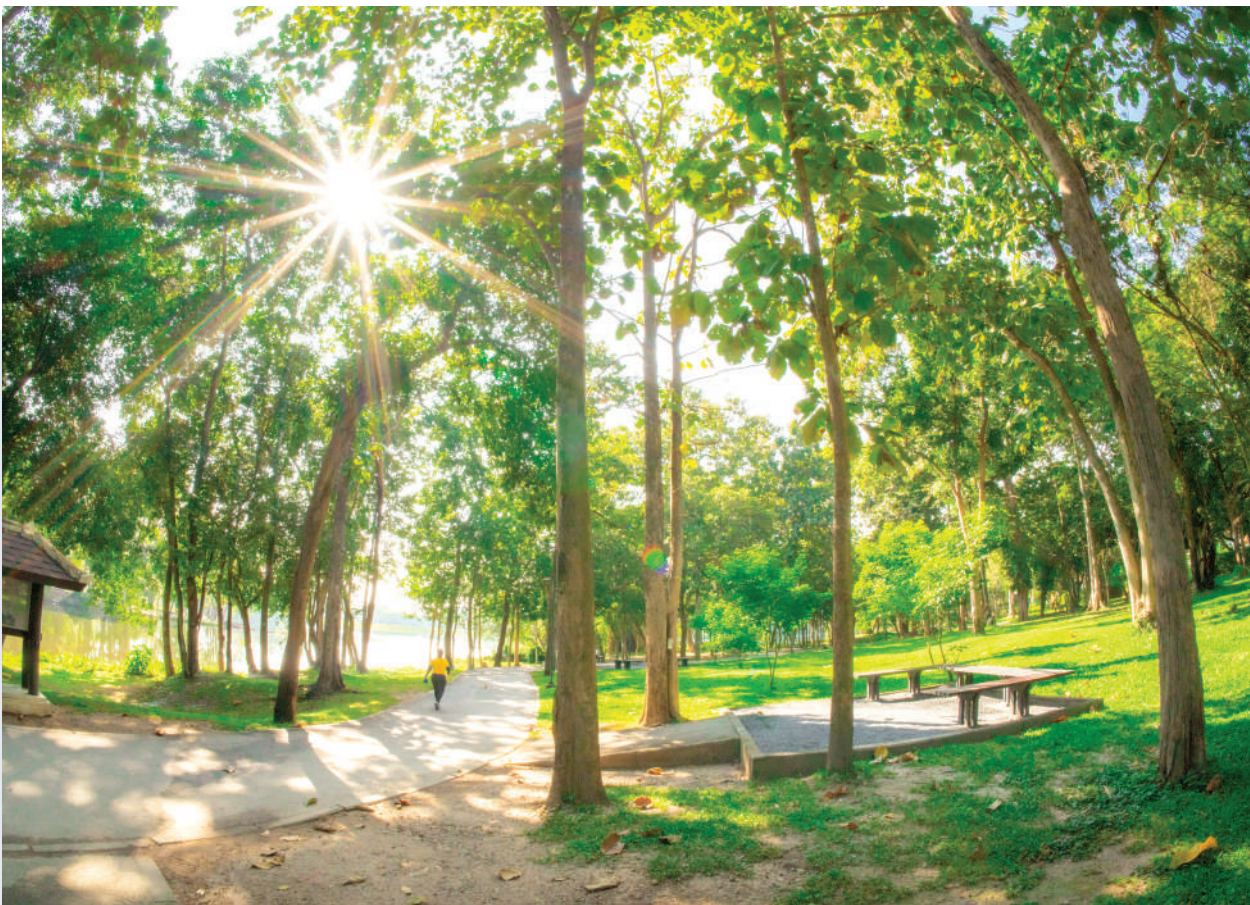


วิสัยทัศน์

เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ การพัฒนาทักษะและศักยภาพในการใช้ภาษาต่างประเทศ สำหรับนักศึกษาบุคลากร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และบุคคลทั่วไป ทั้งภาครัฐและเอกชน ในจังหวัดภาคเหนือ

*ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร.สมพงษ์ วิทย์ศักดิ์พันธุ์ ได้ถึงแก่อนิจกรรม เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2566 ขณะดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสถาบันภาษา

สถาบันภาษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่มีความสามารถในการสอนภาษาของประเทศเพื่อนบ้าน ซึ่งกระทรวงการต่างประเทศกับสำนักข่าวกรองแห่งชาติเห็นความสำคัญและมีความสนใจส่งคนเข้ามาเรียนภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้ เพราะในเชิงวัฒนธรรมและเชิงการเมืองมีความสำคัญมาก คนไทยไม่รู้ภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้ แต่ประชาชนของประเทศเพื่อนบ้านสามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาของประเทศไทยได้เป็นอย่างดี สามารถวิเคราะห์สภาพเศรษฐกิจและการเมืองของประเทศไทยได้โดยใช้ภาษาไทย ขณะเดียวกันคนไทยไม่สามารถสื่อสารและเข้าใจภาษาของประเทศเพื่อนบ้านได้เลย ทำให้เกิดข้อเสียเปรียบเป็นอย่างมาก โดยการดำเนินงานเรื่องนี้ สถาบันอาจต้องประสานงานและสร้างความร่วมมือกับทั้งสององค์กรดังกล่าวต่อไป



2. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี



รองศาสตราจารย์ ดร.พิพัฒน์ วัฒนชัย

ผู้อำนวยการอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 3 มกราคม 2566 - 2 มกราคม 2570)



วิสัยทัศน์

เป็นอุทยานวิทยาศาสตร์ชั้นนำของเอเชียที่สามารถใช้ประโยชน์ทรัพยากรของมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาธุรกิจนวัตกรรมและเพิ่มมูลค่าแบบองค์รวมภายในปี 2570

1. ในฐานะสถาบันซึ่งทำหน้าที่บ่มเพาะผู้ประกอบการจะต้องให้ความรู้ในเรื่องการจัดการโครงสร้างของบริษัท การเงิน และบัญชี หลักธรรมาภิบาล และการปฏิบัติตามกฎระเบียบข้อบังคับแก่ผู้ประกอบการด้วย
2. เสนอให้อุทยานฯ ทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้แก่ส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย ตลอดจนชี้แนะแนวทางในการออกแบบและสร้างสรรค์งานวิจัยให้ตรงกับความต้องการของตลาด (Demand Side) โดยจะต้องลงไปให้ความรู้ถึงในระดับหน่วยงานย่อยภายในคณะ เช่น หน่วยวิจัย เป็นต้น และทำหน้าที่เป็นสถาบันบ่มเพาะผู้ประกอบการและเป็นแหล่งสร้างองค์ความรู้แก่กลุ่มผู้ประกอบการในภาคเหนือ ตลอดจนเป็นสถาบันที่สร้างแรงบันดาลใจให้แก่นักศึกษาของ มช. ในการเป็นผู้ประกอบการรุ่นใหม่ด้วย (Valley of Hope)
3. ขอชื่นชมอุทยานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ซึ่งทำผลงานได้ดีอย่างต่อเนื่องและเป็นທີ່ประจักษ์ จนได้รับรางวัล “Prime Minister Award : National Startup 2023” สาขา Best of Contributor in Human Capital Development ในฐานะที่เป็นหน่วยงานที่ช่วยผลักดันและส่งเสริมบุคลากร
4. เสนอให้ มช. ถอดบทเรียนความสำเร็จจากการสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่ของอุทยานฯ เพื่อใช้ในการสร้างผู้บริหารรุ่นใหม่เพื่อทำหน้าที่สืบทอดงานบริหารอย่างต่อเนื่องและสานต่อภารกิจของส่วนงานต่าง ๆ
5. เสนอให้อุทยานฯ ให้ความสำคัญกับการพัฒนากลุ่ม Startup และกลุ่ม SMEs ที่มีอยู่เดิมด้วย โดยสิ่งที่อุทยานฯ สามารถดำเนินการได้ในทันทีมี 2 ประเด็นด้วยกัน คือ (1) โรงงานต้นแบบของอุทยานฯ และ (2) การจัดทำคลินิก SMEs เพื่อรับให้คำปรึกษาให้แก่กลุ่ม SMEs โดยเชื่อมโยงกับทุกแหล่งองค์ความรู้และเทคโนโลยีใน มช.
6. เสนอให้อุทยานฯ เข้าไปให้ความช่วยเหลือส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อผลักดันการแสวงหารายได้ เช่น วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล เป็นต้น
7. หัวใจสำคัญในการพัฒนาบุคลากรให้มีความสอดคล้องกับธรรมชาติของการทำงานภายในอุทยานฯ ซึ่งมีความซับซ้อนและมีพลวัตที่สูงมาก โดยรูปแบบการทำงานในลักษณะดังกล่าวจะต้องอยู่ในรูปแบบของการทำงานควบคู่ไปกับการเรียนรู้ โดยกระบวนการทำงานจะเป็นทั้ง Working Platform และ Learning Platform ไปพร้อม ๆ กัน
8. ต้องการให้อุทยานฯ ทำหน้าที่เป็นหน่วยงานที่ช่วยขับเคลื่อน Talent Mobility ในการส่งนักวิจัยและคณาจารย์ไปร่วมขับเคลื่อนกลุ่มวิจัยวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมของประเทศ (วทน.)
9. มหาวิทยาลัยจะต้องถอดบทเรียนจากความสำเร็จของส่วนงานนี้ในทุก ๆ ด้าน ภายใต้เงื่อนไขในเรื่องปัญหาอุปสรรคเชิงโครงสร้างและการได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยเพียงบางส่วน ทั้งนี้ หากมหาวิทยาลัยสามารถสนับสนุนส่วนงานอื่น ๆ อย่างเต็มความสามารถก็จะเป็นแรงกระตุ้นให้ส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยต้องการที่จะปรับปรุงและเปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดียิ่งขึ้น

3. ข้อเสนอแนะต่อยุทธศาสตร์แผนการบริหารงานของผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์



รองศาสตราจารย์ ดร.ศิริชัย คุณภาพดีเลิศ

ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาพลังงานนครพิงค์

(ระยะเวลาการบริหารงานตั้งแต่ วันที่ 21 มีนาคม 2566 – 20 มีนาคม 2570)



วิสัยทัศน์

มุ่งสู่การเป็นสถาบันชั้นนำด้านพลังงานสะอาด เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

1. การเป็นผู้ริเริ่มดำเนินการในเรื่อง Hydrogen Fusion พลังงานในรูปแบบใหม่ที่จะเข้ามาในอนาคต
2. ควรมีการเฝ้าสังเกตการณ์อย่างใกล้ชิดและต้องมีทีมงานที่ดำเนินการเรื่องความเป็นกลางทางคาร์บอน (Carbon Neutrality)
3. สามารถดำเนินการขับเคลื่อนด้านพลังงานสะอาดได้อย่างดีเยี่ยม และยังมีนโยบายที่จะเป็นต้นแบบด้าน Carbon Neutrality ในปี พ.ศ. 2570 แต่จะทำอย่างไรให้มีการขยายผลไปสู่สาธารณชนให้มากยิ่งขึ้น
4. Carbon Neutral University (CNU) นอกจากจะเป็นงานในรูปแบบของ Development Platform แล้ว ในขณะเดียวกันก็ควรทำให้เป็น Intensive Learning Platform ด้วย เพื่อเป็นการเรียนรู้จากการปฏิบัติจริง ทำให้เกิดความเข้าใจทั้งทางด้านวิธีการ ด้านเทคนิค เทคโนโลยี และแนวคิดต่าง ๆ
5. การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็น Carbon Neutral University ภายใน 5 ปี เป็นเรื่องวิทยาศาสตร์ที่ต้องได้รับความเข้าใจจากประชาชนทั่วไป รวมถึงการปรับเปลี่ยนพฤติกรรมที่เชื่อมโยงระหว่างวิทยาศาสตร์กับการดำเนินชีวิตประจำวัน
6. Carbon Neutral University จะเป็นไปได้มากน้อยเพียงใดนั้น ขึ้นอยู่กับจิตวิญญาณของคนในมหาวิทยาลัย จะหาแนวทางหรือวิธีการอย่างไรที่จะทำให้ประชาคมชาว มช. เกิดความตระหนักและซึมซับเข้าไปในจิตวิญญาณ อาจสามารถดำเนินการได้โดยหาแนวปฏิบัติที่ดีจากบริษัทหรือองค์กรชั้นนำมาศึกษาและดำเนินการเพื่อปลูกฝังให้ประชาคมชาว มช. เกิดจิตสำนึกและเข้าไปในจิตวิญญาณจนติดเป็นนิสัย
7. หากต้องการที่จะเป็น Carbon Neutral University อย่างแท้จริง ก็ควรต้องพิจารณาหาแนวทางและวิธีการในการบริหารจัดการขยะติดเชื้อเพื่อลดขยะให้เป็นศูนย์ (Zero Waste)
8. ควรพิจารณาประเด็นอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องเงินเพิ่มเติมด้วย เช่น การให้คำแนะนำทางด้านก๊าซเรือนกระจก เรื่องการเปลี่ยนแปลงพลังงาน (Energy Transition) เป็นต้น
9. การดำเนินการลงไปช่วยองค์กรบริหารส่วนตำบลและชาวบ้านในเรื่องพลังงาน
10. ควรบันทึกความเป็นมาของสถาบันไว้ในประวัติของสถาบันนี้ด้วย ตั้งแต่ต้นกำเนิดในอดีตจนกระทั่งถึงการที่ได้รับพระราชทานชื่อจากสมเด็จพระกนิษฐาธิราชเจ้า กรมสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี เพื่อให้คนรุ่นหลังได้รับทราบต่อไป

1.2 การออกประกาศ ระเบียบ และ ข้อบังคับของมหาวิทยาลัย



» ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศที่ออกใหม่ หรือปรับปรุงฉบับเดิมทั้งสิ้น

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	รวม
1. การบริหารงานบุคคล	4	-	4
2. การประเมินผลงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร	1	-	1
3. การบริหารงานวิชาการ	5	-	5
4. ค่าธรรมเนียมการศึกษา	-	3	3
5. นักศึกษาและกิจกรรมที่เกี่ยวข้อง	-	2	2
รวม	10	5	15

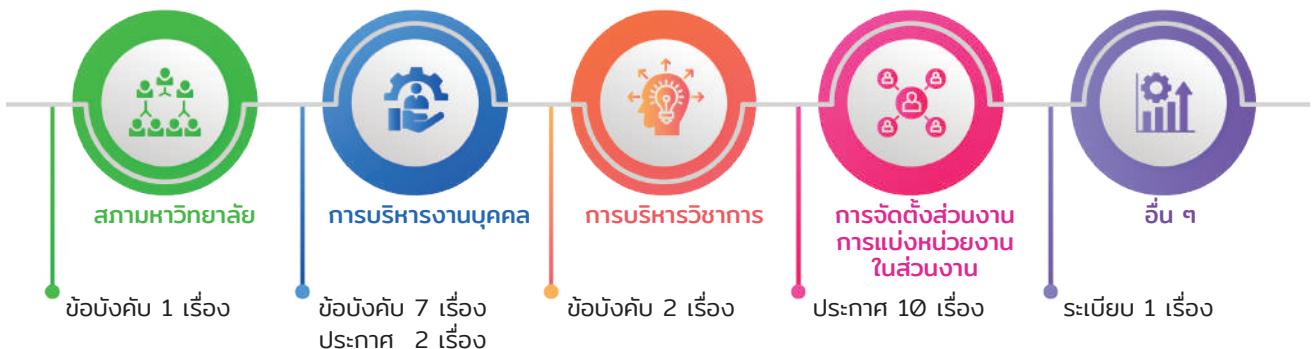
»หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก



» การแก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ

เรื่อง	ข้อบังคับ	ระเบียบ	ประกาศ	รวม
1. สภามหาวิทยาลัย	1	-	-	1
2. การบริหารงานบุคคล	7	-	2	9
3. การบริหารวิชาการ	2	-	-	2
4. การจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน	-	-	10	10
5. อื่น ๆ	-	1	-	1
รวม	10	1	12	23

»หมายเหตุ : รายละเอียดในภาคผนวก



1.3 อนุมัติการเปิดสอนและ หลักสูตรการศึกษา



1.3.1 อนุมัติให้เปิดสอนหลักสูตรใหม่ ขึ้นตอนที่ 2 จำนวน 4 หลักสูตร และอนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 7 หลักสูตร

»หลักสูตรใหม่ที่ได้รับอนุมัติให้เปิดสอน ขึ้นตอนที่ 2 จำนวน 4 หลักสูตร ได้แก่

ขั้นตอนที่ 2

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโยธา (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะวิศวกรรมศาสตร์
	2. วิศวกรรมศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมไฟฟ้าและเทคโนโลยีโครงข่ายไฟฟ้าอัจฉริยะ (หลักสูตรนานาชาติ)	
ปริญญาโท	3. บริหารธุรกิจมหาบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมการธุรกิจสำหรับผู้บริหาร	คณะบริหารธุรกิจ
	4. วิทยาศาสตร์มหาบัณฑิต สาขาวิชาสถาปัตยกรรม	คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์



»อนุมัติหลักสูตรสองปริญญา จำนวน 7 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมซอฟต์แวร์ (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ หลักสูตร Bachelor of Science Program in Software Engineering, North Minzu University	วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี ร่วมกับ North Minzu University
	2. วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัล (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ หลักสูตร Bachelor of Science in Data Science, Curtin University	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกับ Curtin University
	3. วิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิชานวัตกรรมดิจิทัล (หลักสูตรนานาชาติ) มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ Bachelor of Arts in Business Enterprise, Strathclyde University สหราชอาณาจักร (UK)	วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล ร่วมกับ Strathclyde University สหราชอาณาจักร (UK)
	4. แพทยศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และ Master Degree ของ Faculty of Biological Sciences และ Faculty of Medicine and Health ของมหาวิทยาลัย Leeds สหราชอาณาจักร (UK)	คณะแพทยศาสตร์ ร่วมกับมหาวิทยาลัย Leeds สหราชอาณาจักร (UK)
ปริญญาโท	5. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์ (หลักสูตรนานาชาติ)	คณะสัตวแพทยศาสตร์ ร่วมกับ Institute of Veterinary Medicine, School of Veterinary Medicine, National Taiwan University, ไต้หวัน
	6. วิศวกรรมศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิศวกรรมโลจิสติกส์และการจัดการโซ่อุปทาน	คณะวิศวกรรมศาสตร์ ร่วมกับ ECAM LaSalle School of Engineering ประเทศฝรั่งเศส
	7. วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวิทยาศาสตร์เครื่องสำอาง	คณะเภสัชศาสตร์ ร่วมกับ College of Pharmacy and Science of Chia Nan University of Pharmacy and Science (CNU) ไต้หวัน

1.3.2 อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 139 หลักสูตร การเปลี่ยนแปลง อาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 258 หลักสูตร และการปิดหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร โดยจำแนกตามระดับของหลักสูตร ดังนี้

» อนุมัติปรับปรุงหลักสูตร จำนวน 139 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	7
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	1
ปริญญาโท	18
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1
ปริญญาตรี	112
รวม	139



» อนุมัติการเปลี่ยนแปลงอาจารย์ประจำหลักสูตร จำนวน 258 หลักสูตร ได้แก่

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	79
ปริญญาโท	113
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	1
ปริญญาตรี	65
รวม	258



» หลักสูตรที่ได้รับการอนุมัติให้ปิดหลักสูตร จำนวน 3 หลักสูตร ได้แก่

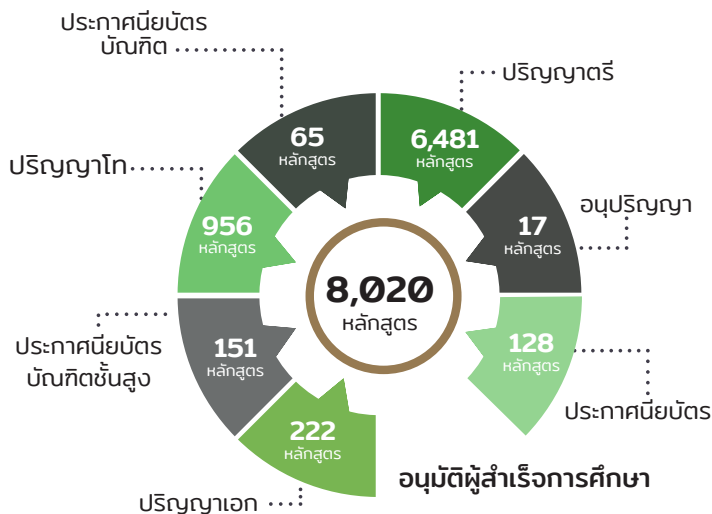
ระดับ	หลักสูตร/สาขาวิชา	ส่วนงาน
ปริญญาตรี	1. ศึกษาศาสตร์บัณฑิต สาขาวิชาธุรกิจศึกษา (หลักสูตร 5 ปี)	คณะศึกษาศาสตร์
ปริญญาโท	2. ศิลปศาสตรมหาบัณฑิต สาขาวิชาวัฒนธรรมศึกษา ฉบับปี พ.ศ. 2556	คณะมนุษยศาสตร์
ปริญญาเอก	3. วิทยาศาสตร์สุขภาพบัณฑิต สาขาวิชาการใช้ที่ดิน และการจัดการทรัพยากรธรรมชาติอย่างยั่งยืน (หลักสูตรฉบับปี พ.ศ. 2549)	คณะสังคมศาสตร์และบัณฑิตวิทยาลัย

1.4 อนุมัติการสำเร็จการศึกษา



ได้อนุมัติผู้สำเร็จการศึกษา จำนวน 8,020 คน จำแนกตามระดับการศึกษา ดังนี้

ระดับ	จำนวนรวม (หลักสูตร)
ปริญญาเอก	222
ประกาศนียบัตรบัณฑิตชั้นสูง	151
ปริญญาโท	956
ประกาศนียบัตรบัณฑิต	65
ปริญญาตรี	6,481
อนุปริญญา	17
ประกาศนียบัตร	128
รวม	8,020

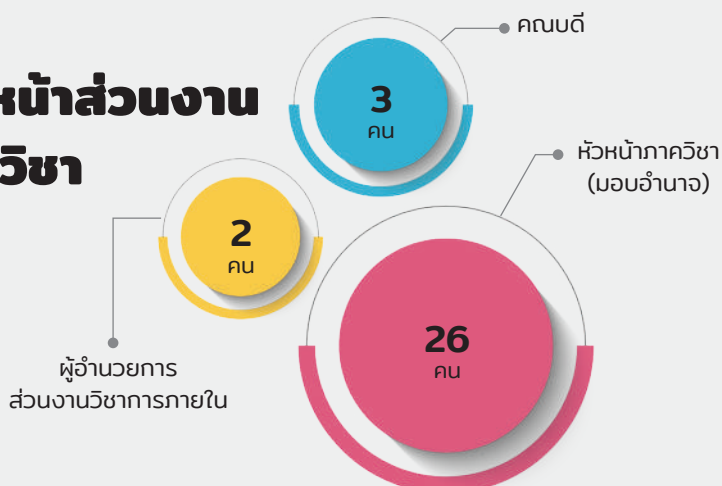


1.5 อนุมัติการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ จำนวน 7 คน



1.6 การแต่งตั้งกรรมการต่าง ๆ และการมอบอำนาจในการบริหารงานบุคคล รวม 112 เรื่อง

1.7 การแต่งตั้งหัวหน้าส่วนงาน และหัวหน้าภาควิชา จำนวน 31 คน



1.8 การแต่งตั้ง ตำแหน่งทางวิชาการ



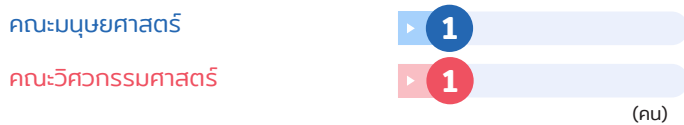
1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์
จำนวน 186 คน

คณะ/ส่วนงาน	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	รวม
คณะเกษตรศาสตร์	5	5	1	11
คณะการสื่อสารมวลชน	1	-	-	1
คณะเทคนิคการแพทย์	6	5	1	12
คณะเภสัชศาสตร์	5	-	-	5
คณะเศรษฐศาสตร์	1	1	-	2
คณะแพทยศาสตร์	26	16	7	49
คณะทันตแพทยศาสตร์	5	2	-	7
คณะนิติศาสตร์	1	1	-	2
คณะบริหารธุรกิจ	1	-	-	1
คณะพยาบาลศาสตร์	1	1	-	2
คณะมนุษยศาสตร์	16	2	-	18
คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์	2	-	-	2
คณะวิศวกรรมศิลป์	4	-	-	4
คณะวิทยาศาสตร์	5	18	3	26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	3	6	1	10
คณะศึกษาศาสตร์	1	4	1	6
คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	1	-	3
คณะสังคมศาสตร์	3	3	-	6
คณะสัตวแพทยศาสตร์	3	1	-	4
คณะสาธารณสุขศาสตร์	1	-	-	1
คณะอุตสาหกรรมเกษตร	2	1	-	3
วิทยาลัยการศึกษและการจัดการทางทะเล	1	-	-	1
วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล	1	-	-	1
วิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี	6	2	-	8
สถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์	1	-	-	1
สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ	1	-	-	1
รวม	104	69	14	187

2. ศาสตราจารย์ (ปฏิบัติ) จำนวน 4 คน ได้แก่



3. ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) จำนวน 2 คน ได้แก่



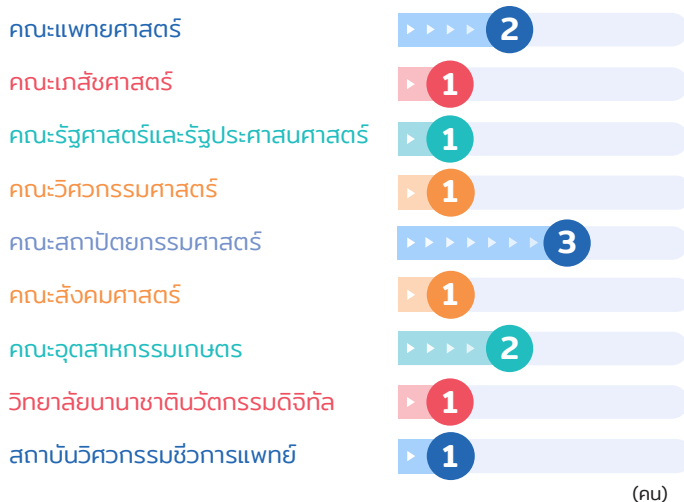
4. ศาสตราจารย์อำนวยการ จำนวน 3 คน ได้แก่



5. ศาสตราจารย์เกียรติคุณ จำนวน 9 คน



6. เกียรติตำแหน่งทางวิชาการ จำนวน 13 คน ได้แก่



7. นักวิจัยดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น จำนวน 1 คน ได้แก่



1.9 การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนงานของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการแบ่ง หรือปรับปรุงหน่วยงานในส่วนงานดังกล่าว

อนุมัติการปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของส่วนงาน รวมจำนวน 7 ส่วนงาน ควบรวมส่วนงาน 2 ส่วนงาน จัดตั้งหน่วยงานใหม่ 1 หน่วยงาน และยุบเลิกงานในหน่วยงาน 1 หน่วยงาน มีรายละเอียดดังนี้



1

อนุมัติยุบเลิก “ศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว” ซึ่งมีฐานะเป็นส่วนงานวิชาการภายใน และโอนภารกิจ บุคลากร เงินงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน ที่ศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียวปกครองดูแลอยู่ภายใต้การปกครองดูแลของกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุกของคณะสัตวแพทยศาสตร์ โดยมีการบริหารจัดการแบบ Sandbox

2

ปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในคณะสัตวแพทยศาสตร์ (Reprofile)

2.1 อนุมัติยุบรวมภาควิชา จำนวน 3 ภาควิชา ได้แก่

2.1.1 “ภาควิชาคลินิกสัตวบริโภครักษ์”

2.1.2 “ภาควิชาคลินิกสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่า”

2.1.3 “ภาควิชาชีวศาสตร์ทางสัตวแพทย์และสัตวแพทย์สาธารณสุข” และอนุมัติให้จัดตั้งเป็น

“สำนักวิชาสัตวแพทยศาสตร์”

2.2 อนุมัติยุบเลิก “ศูนย์สัตวแพทย์สาธารณสุขและอาหารปลอดภัย” ซึ่งเป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่าภาควิชา และยังคงภารกิจเดิมไว้ โดยบริหารจัดการแบบ Sandbox ในลักษณะกลุ่มภารกิจภายใต้กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุก ที่ข้อกำหนดขึ้นใหม่

2.3 ให้ความเห็นชอบกำหนดกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุก และให้ใช้การบริหารในรูปแบบ Sandbox โดยรับโอนภารกิจศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียวที่ถูกยุบเลิกมาบริหารภายใต้กลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุก

3

ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของบัณฑิตวิทยาลัย (Reprofile)

3.1 ให้ความเห็นชอบการปรับพันธกิจและบทบาทของบัณฑิตวิทยาลัย

3.2 อนุมัติเปลี่ยนชื่อส่วนงาน จากเดิม “บัณฑิตวิทยาลัย” เป็น “วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ”

3.3 ยุบเลิกงานในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย

3.3.1 อนุมัติยุบเลิกงานบริการการศึกษา

3.3.2 อนุมัติยุบเลิกงานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา

3.3.3 อนุมัติยุบเลิกงานสหวิทยาการและประกันคุณภาพการศึกษา

3.4 ให้ความเห็นชอบกำหนดกลุ่มภารกิจ จำนวน 5 กลุ่มภารกิจ และขอใช้การบริหารหน่วยงานภายในแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจในวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ ได้แก่

- 3.4.1 กลุ่มภารกิจบริหารจัดการหลักสูตรพหุวิทยาการและสหวิทยาการ
- 3.4.2 กลุ่มภารกิจพัฒนาหลักสูตรและระบบการศึกษา
- 3.4.3 กลุ่มภารกิจสนับสนุนและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา
- 3.4.4 กลุ่มภารกิจส่งเสริมความเป็นนานาชาติ
- 3.4.5 กลุ่มภารกิจสนับสนุนวิจัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ

4 ปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.1 ให้ความเห็นชอบการปรับพันธกิจและบทบาทของสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา

4.2 ให้ความเห็นชอบกำหนดกลุ่มภารกิจในสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา จำนวน 2 กลุ่มภารกิจและให้ใช้การบริหารในรูปแบบ Sandbox ประกอบด้วย

- 4.2.1 กลุ่มภารกิจส่งเสริมยุทธศาสตร์ด้านการศึกษา (Education Strategy Unit)
- 4.2.2 กลุ่มภารกิจศูนย์ CWIE มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU CWIE Center)

5 ปรับปรุงการแบ่งงานและแบ่งหน่วยงานในสำนักทะเบียนและประมวลผล

5.1 อนุมัติจัดตั้ง “งานการเงิน การคลังและพัสดุ” เป็นงานใหม่ในสำนักงานสำนัก

5.2 อนุมัติเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน จากเดิม “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตร” เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี”

5.3 อนุมัติการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน “ฝ่ายทะเบียนการศึกษาบัณฑิตศึกษา” เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา”

5.4 อนุมัติการเปลี่ยนชื่อหน่วยงาน “ฝ่ายทะเบียนการศึกษาปริญญาตรี” เป็น “ฝ่ายทะเบียนการศึกษา”

6 ปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานคณะกรรมการศาสตร์

6.1 อนุมัติจัดตั้ง “งานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ” เป็นงานใหม่ในสำนักงานคณะ

6.2 อนุมัติจัดตั้ง “งานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา” เป็นงานใหม่ในสำนักงานคณะ

6.3 อนุมัติการเปลี่ยนชื่องาน จากเดิม “งานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพนักศึกษา” เป็น “งานบริการการศึกษา”

7 ปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.1 อนุมัติการจัดตั้ง “ฝ่ายความมั่นคงปลอดภัยไซเบอร์” เป็นหน่วยงานใหม่ในสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

7.2 อนุมัติการเปลี่ยนชื่อ “ฝ่ายเทคโนโลยีดิจิทัลและสื่อสมัยใหม่” เป็น “ฝ่ายส่งมอบเทคโนโลยีและโซลูชัน” สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

8 อนุมัติการควบรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นสถาบันวิจัยพหุศาสตร์

9 อนุมัติจัดตั้ง “ศูนย์บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU SHE)” เป็นหน่วยงานซึ่งมีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย โดยใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจ

ปรับปรุงการแบ่งงานในกองวิเทศสัมพันธ์ (Reprofile) ซึ่งเป็นหน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย

10.1 อนุมัติยุบเลิก “งานธุรการ”

10.2 อนุมัติยุบเลิก “งานส่งเสริมความสัมพันธ์ระหว่างประเทศ”

10.3 อนุมัติยุบเลิก “งานอาคันตุกะสัมพันธ์และกิจการพิเศษ”

10.4 อนุมัติยุบเลิก “งานพัฒนาสารนิเทศ”

10.5 ให้ความเห็นชอบการใช้รูปแบบการบริหารหน่วยงานแบบ Sandbox ลักษณะกลุ่มภารกิจกับกองวิเทศสัมพันธ์

ที่ประชุมมีข้อคิดเห็นและข้อเสนอแนะ ดังนี้

1

การดำเนินงานของ มช. ในภาพรวมที่มุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านการวิจัยนั้น ส่งผลให้การศึกษาด้านบัณฑิตศึกษาก็มีความสำคัญเป็นอย่างมากไม่เพียงแต่ความเป็นพหุวิทยาการและสหวิทยาการเท่านั้น แต่ภายในคณะต่าง ๆ ก็มีการบริหารจัดการในเรื่องบัณฑิตศึกษาอยู่ด้วย ดังนั้น คณะกรรมการกำหนดนโยบายยุทธศาสตร์การขับเคลื่อนบัณฑิตศึกษาจะต้องมีความเข้มแข็ง และสร้างความร่วมมือกับส่วนงานวิชาการต่าง ๆ อย่างใกล้ชิด

2

การบริหารจัดการของวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ

2.1 องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารหรือที่ปรึกษาของวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการควรประกอบด้วยผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกในสัดส่วนที่มากขึ้น เพื่อที่วิทยาลัยจะได้รับฟังข้อคิดเห็นของภาคส่วนต่าง ๆ จากภายนอกมหาวิทยาลัยได้มากยิ่งขึ้น

2.2 วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการมีพันธกิจทางด้านสหกิจศึกษาอยู่ด้วย ซึ่งสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา ก็มีศูนย์ที่รับผิดชอบในประเด็นดังกล่าวอยู่แล้ว จึงเสนอให้โอนย้ายพันธกิจดังกล่าวไปยังสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษาเพื่อลดความซ้ำซ้อนของงาน

2.3 เนื่องจากวิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการเป็นส่วนงานวิชาการที่มีนักศึกษาในสังกัด การพิจารณาทุนการศึกษาต่าง ๆ จะถือเป็นความขัดกันทางด้านผลประโยชน์หรือไม่ จึงเสนอให้มีหน่วยงานกลางที่รับผิดชอบในเรื่องทุนการศึกษาในระดับบัณฑิตศึกษาโดยตรง

3

การบริหารจัดการในรูปแบบ Sandbox มีการใช้ในการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยเป็นจำนวนมาก มหาวิทยาลัยควรจัดกลุ่มของการบริหารแบบ Sandbox ว่ามีวัตถุประสงค์เพื่ออะไร มีเกณฑ์ในการวัดความสำเร็จของวัตถุประสงค์ในแต่ละเรื่องอย่างไร ซึ่งจะมีส่วนช่วยให้หัวหน้าส่วนงานและผู้ปฏิบัติทราบถึงทิศทางในการบริหารที่จะมุ่งไปทางออกที่ตอบโจทย์วัตถุประสงค์ที่ต้องการใช้ Sandbox เป็นอย่างไร

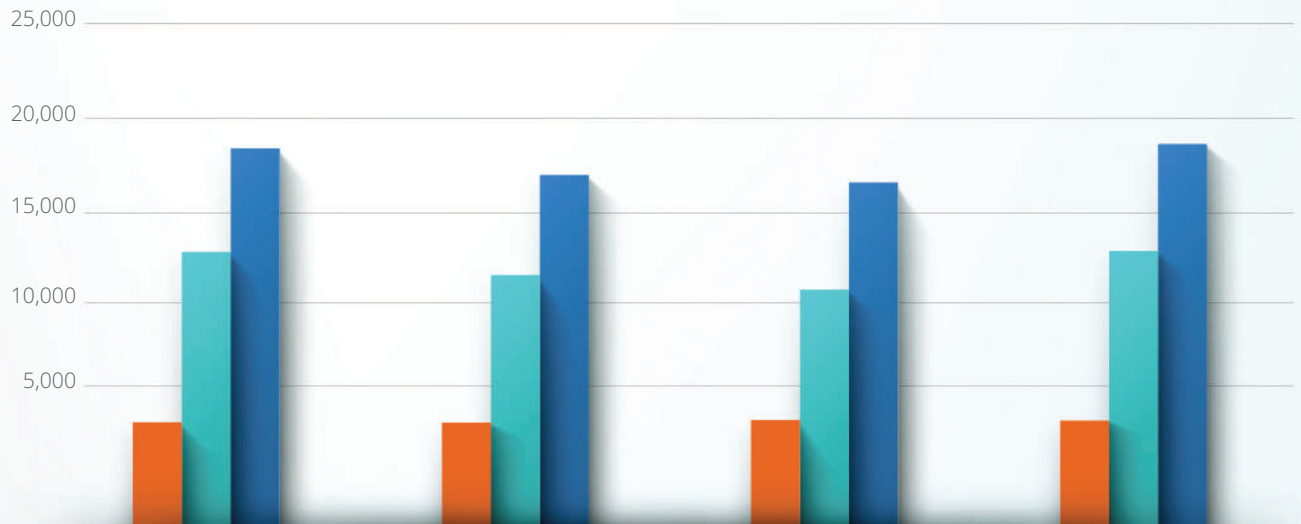
4

การปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของกองวิเทศสัมพันธ์ ซึ่งมีการกำหนดกลุ่มภารกิจนำองค์กรสู่สากล (Global Visibility Driving Team) นั้น จะมีการจัดทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่รู้จักในระดับนานาชาติ รวมไปถึงการสร้างความเป็นนานาชาติให้แก่มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เพื่อนำองค์กรไปสู่ความเป็นสากล (Internationalization of CMU) ด้วยหรือไม่ และในอนาคตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะมีจำนวนนักศึกษาต่างชาติที่เพิ่มมากขึ้น ดังนั้น มหาวิทยาลัยจะต้องมีหน่วยงานที่รองรับและอำนวยความสะดวกให้แก่นักศึกษาต่างชาติด้วย

1.10 อนุมัติงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และที่ผ่านมา

หมวดรายจ่าย	ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2564		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2565		ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	
	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
ร้อยละ	30.64	69.36	24.75	75.25	24.93	75.07	23.56	76.44
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
ร้อยละ	27.97	72.03	30.35	69.65	33.64	66.36	29.47	70.53
2.1 อุดหนุนเป็นงบบุคลากร	3,966.78	-	3,937.17	-	3,946.91	-	4,107.30	-
ร้อยละ	100.00	-	100.00	-	100.00	-	100.00	-
2.2 อุดหนุนเป็นงบดำเนินงาน	116.23	6,728.14	116.33	6,693.04	110.56	7,240.46	110.58	6,928.12
ร้อยละ	1.70	98.30	1.71	98.29	1.50	98.50	1.57	98.43
2.3 อุดหนุนเป็นงบลงทุน	628.95	2,862.98	636.52	1,665.98	1,006.54	884.88	847.69	1,674.87
ร้อยละ	18.01	81.99	27.64	72.36	53.22	46.78	33.60	66.40
2.3.1 ครุภัณฑ์	451.65	788.66	446.34	569.90	613.05	401.00	643.78	957.17
ร้อยละ	36.41	63.59	43.92	56.08	60.46	39.54	40.21	59.79
2.3.2 สิ่งก่อสร้าง	177.30	2,074.32	190.18	1,096.08	393.49	483.88	203.91	717.70
ร้อยละ	7.87	92.13	14.79	85.21	44.85	55.15	22.13	77.87
2.4 อุดหนุนทั่วไปและอุดหนุนเฉพาะกิจ	92.17	2,780.81	84.74	2,598.97	79.91	2,019.66	105.99	3,776.31
ร้อยละ	3.21	96.79	3.16	96.84	3.81	96.19	2.73	97.27
3. งบรายจ่ายอื่น	-	798.08	-	506.53	-	530.20	-	475.27
ร้อยละ	-	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
ร้อยละ	27.18	72.82	28.72	71.28	31.45	68.55	28.05	71.95
รวม		20,327.94		19,036.35		18,409.23		20,593.43

แผนภูมิอนุมัติถึงงบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัย
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 และที่ผ่านมา



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

> ผลการดำเนินงาน <

ในด้านการกำกับดูแลและหน้าที่อื่นที่กำหนดไว้ในระเบียบ
และข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง

2

OPERATING
PERFORMANCE

2.1

การประเมินผล การบริหารงานของ หัวหน้าส่วนงาน



สภามหาวิทยาลัยได้แต่งตั้งคณะกรรมการประเมินผลการปฏิบัติงานของอธิการบดีและหัวหน้าส่วนงาน โดยประเมินครั้งที่ 1 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน และประเมินครั้งที่ 2 เมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี

2.1.1 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน จำนวน 8 ราย ประกอบด้วย



1. คณบดีคณะแพทยศาสตร์

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) นว.บรณกิจ โลจนากิจวัฒน์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 30 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 29 กรกฎาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. เป็นผู้นำที่มีความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กรให้ก้าวสู่ความเป็นเลิศอย่างต่อเนื่องมาตั้งแต่การบริหารงานในวาระแรกจนถึงวาระที่สอง
2. การเป็นคณบดีที่ได้รับการยอมรับจากบุคลากรภายในคณะ ว่าเป็นผู้นำที่มีความมุ่งมั่นทุ่มเทในการทำงานและไม่ย่อท้อต่อปัญหา/อุปสรรคต่าง ๆ รวมทั้งมีความเอาใจใส่ในการสื่อสารกับบุคลากรทุกภาคส่วน เพื่อให้เกิดความเข้าใจที่ตรงกันอยู่เสมอ
3. การนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยที่ได้ให้ไว้ในช่วงการเสนอแผนของคณบดีไปดำเนินการอย่างครบถ้วน
4. การนำเทคโนโลยีเข้ามาเป็นเครื่องมือในการดำเนินงานภายในคณะได้อย่างมีประสิทธิภาพและรวดเร็วขึ้น พร้อมก้าวไปสู่การเป็นศูนย์กลางทางการแพทย์ (Medical Hub)
5. การเป็นหน่วยฉีดวัคซีนป้องกันโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ของจังหวัดเชียงใหม่อย่างมีคุณภาพ
6. เป็นคณะที่คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 34.59 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด (เป้าหมายร้อยละ 30)
7. คณบดีได้รับการจัดอันดับอยู่ในกลุ่มนักวิทยาศาสตร์ชั้นนำระดับโลก "World's Top 2% Scientists 2022" ประเภท Career-long data are updated to end-of-2021 สาขา General & Internal Medicine (Urology & Nephrology)
8. การตั้งเป้าหมายวิสัยทัศน์ของคณะ ส่งผลให้คณะได้เข้าไปอยู่ในหัวใจของประชาชนโดยทั่วไปนั่นถือว่าการตั้งวิสัยทัศน์ของคณะได้เป็นอย่างดีและมีความเหมาะสม

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การเตรียมสร้างผู้สืบทอดงานบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการเป็นผู้บริหารระดับสูงของคณะ (Succession Plan)
2. การเสริมสร้างขวัญกำลังใจให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่องและอย่างเหมาะสมต่อไป
3. หากคณะสามารถสร้างความโดดเด่นให้เป็นที่รับรู้ของสังคมเพิ่มมากขึ้น โดยตัวคณบดีเองทำหน้าที่เป็นผู้แทนออกสื่อ แสดงความคิดเห็นและให้มุมมองต่อเหตุการณ์วิกฤติต่าง ๆ ของประเทศ ก็จะทำให้ brand ของคณะเป็นที่รู้จักมากขึ้น ทั้งในระดับชาติและระดับภูมิภาค
4. การสร้างสมดุลในการพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายปฏิบัติการ คณะควรจะใช้โอกาสจากการที่มหาวิทยาลัย ได้กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นให้แก่บุคลากรสายปฏิบัติการทั้งในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ ในการสร้างกลไก ที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะผลักดันให้บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสม กับกรอบตำแหน่งที่มีอยู่
5. การบริหารความเสี่ยงด้านการเงินและทรัพยากร เป็นประเด็นความเสี่ยงที่สำคัญในลำดับแรก ๆ ที่คณะจำเป็นต้อง ดำเนินการอย่างเร่งด่วน โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลที่จะต้องเตรียมการรองรับการขยายงานของคณะ และบริหารจัดการ เรื่องการเงินอย่างรอบคอบและรัดกุมด้วย
6. การเปิดให้บริการของศูนย์บริการทางการแพทย์ทริภุญไชย จังหวัดลำพูน ควรดำเนินงานแบบค่อยเป็นค่อยไป โดยในระยะเริ่มต้น ควรเปิดให้บริการเฉพาะผู้ป่วยนอก (OPD) ก่อน เมื่อมีผู้มาใช้บริการเป็นจำนวนมากขึ้นและมีการ ประชาสัมพันธ์ให้ประชาชนรับทราบอย่างทั่วถึงแล้ว จึงค่อยเพิ่มการให้บริการแก่ผู้ป่วยใน (IPD) ตามลำดับ

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยควรสนับสนุนการดำเนินงานของคณะแพทยศาสตร์ ให้มีการยกระดับผลการดำเนินงานให้เป็นที่ ประจักษ์ในวงกว้างในระดับประเทศ (Nationwide) และขยายออกไปสู่ระดับภูมิภาค (Regional wide) มากยิ่งขึ้น เพื่อให้ คณะแพทยศาสตร์ มช. สามารถก้าวไปเป็นผู้นำของกลุ่มสถาบันแพทยศาสตร์แห่งประเทศไทยได้ในระยะต่อไป





2. คนบดีคณะวิทยาศาสตร์

ศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) ดร.รตณันท์ ไชยเรืองศรี

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การสร้างความร่วมมือกับคณะเกษตรศาสตร์ในการเปิดหลักสูตรระดับปริญญาตรี สาขาวิชาผู้ประกอบการสมัยใหม่ ด้านเกษตรและอาหาร แบบ Sandbox
2. การริเริ่มงานวิชาการและวิจัยด้านเทคโนโลยีขั้นแนวหน้า (Frontier Technology) ที่มีศักยภาพสูง เช่น Quantum, Ion Beam และ Space Technology เป็นต้น
3. การสนับสนุนให้มีหลักสูตรบัณฑิตศึกษาแบบ Double Degrees ร่วมกับสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงในต่างประเทศ
4. ศูนย์วิจัยวิทยาการข้อมูล (Data Science) มีความสอดคล้องกับความต้องการของสังคม ส่งผลให้ศูนย์สามารถหางบประมาณวิจัยจากแหล่งทุนภายนอกได้เฉลี่ยประมาณ 5 ล้านบาทต่อปี และมีผลงานตีพิมพ์ระดับนานาชาติในวารสารวิชาการทางวิทยาการข้อมูลในฐานข้อมูล Scopus เฉลี่ยกว่า 20 บทความต่อปี
5. เป็นคณะที่มีคณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์ คิดเป็นร้อยละ 30.25 ซึ่งสูงกว่าเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนด (เป้าหมายร้อยละ 30)
6. การนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยที่ไว้ไว้ในช่วงการเสนอแผนการบริหารงานของคุณบดีไปดำเนินการในประเด็นต่าง ๆ อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม
7. คุณบดีมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานอย่างเต็มที่ ได้รับการชื่นชมจากทั้งกลุ่มคณาจารย์และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ อีกทั้ง คุณบดียังได้รับรางวัลผู้บริหารดีเด่นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปี 2565 ด้วย

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การสร้างหลักสูตรที่มีการบูรณาการศาสตร์/สาขาวิชาต่าง ๆ เพิ่มมากขึ้นและการปรับหลักสูตรให้มีความทันสมัยอย่างต่อเนื่อง
2. มีการบูรณาการความร่วมมือในด้านการจัดการเรียนการสอนร่วมกับหน่วยงานภาคเอกชนเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้นักศึกษาได้มีโอกาสได้ใช้เครื่องมือและอุปกรณ์ที่มีความทันสมัยของภาคเอกชน
3. คณะควรมีการศึกษาและสำรวจตลาดแรงงานทางด้านวิทยาศาสตร์ที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและมีการแข่งขันสูงของโลกในยุคโลกาภิวัตน์
4. การต่อยอดองค์ความรู้จากผลงานวิจัยของคณะไปสู่การใช้ประโยชน์ในด้านวิชาการ ด้านการสร้างนวัตกรรมใหม่ และด้านการนำไปใช้ในเชิงพาณิชย์ให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรมเพิ่มมากขึ้น
5. คณะสามารถประยุกต์ความรู้ทางด้านวิทยาศาสตร์เพื่อเข้าไปเป็นส่วนหนึ่งในการช่วยเหลือและสนับสนุนประเด็นด้านความมั่นคงทางอาหารและสุขภาพ (Food and Health Security) ประเด็นด้านเศรษฐกิจสีเขียว (Green Economy) รวมถึงมาตรการปรับราคาคาร์บอนก่อนข้ามพรมแดนของสหภาพยุโรป (CBAM : Carbon Border Adjustment Mechanism) ก็จะทำให้เกิดประโยชน์ต่อประเทศในมิติต่าง ๆ อย่างมากและสร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยต่อไป
6. การเชื่อมโยงความรู้ทางวิทยาศาสตร์กับการพัฒนาที่ยั่งยืนอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะเรื่องสิ่งแวดล้อมและ Climate Crisis

7. การให้ความสำคัญ เรื่องจำนวนสิทธิบัตรที่ยื่นจดทะเบียนในต่างประเทศและยังไม่บรรลุเป้าหมายให้เพิ่มมากขึ้น
8. ควรวางแผนการทดแทนคณาจารย์ที่มีความรู้ความสามารถและประสบการณ์สูงที่จะเกษียณอายุในช่วงปีงบประมาณ 2566 - 2570
9. คณะควรจะใช้โอกาสจากการที่มหาวิทยาลัยได้กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการ ทั้งในระดับชำนาญการและชำนาญการพิเศษ โดยการสร้างกลไกที่มีประสิทธิภาพเพียงพอที่จะส่งเสริมและผลักดันให้บุคลากรสายปฏิบัติการสามารถดำรงตำแหน่งสูงขึ้นในสัดส่วนที่เหมาะสมกับกรอบตำแหน่งที่มีอยู่ต่อไป
10. การนำข้อคิดเห็นของนักศึกษาเรื่องความไม่เพียงพอของเครื่องมือและอุปกรณ์ที่ใช้สำหรับการเรียนในวิชาภาคปฏิบัติ รวมถึงความทันสมัยของสื่อการเรียนการสอน ไปปรับปรุงแก้ไขตามความเหมาะสม

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยควรศึกษาและหาแนวทางในการจัดตั้งหน่วยงานกลางที่เปรียบเสมือน One stop service โดยทำหน้าที่รับผิดชอบงานทั้งหมดเกี่ยวกับนักศึกษาต่างชาติและอาจารย์ชาวต่างชาติ ซึ่งอาจจะช่วยให้การขับเคลื่อนความเป็นนานาชาติของส่วนงานต่าง ๆ และของมหาวิทยาลัยในภาพรวมเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผลเพิ่มมากขึ้น
2. มหาวิทยาลัยควรให้การสนับสนุนด้านวัสดุศาสตร์ (Material Science) อย่างเต็มที่ เพื่อให้คณะวิทยาศาสตร์มีความโดดเด่นและชื่อเสียงระดับนานาชาติต่อไป



3. คณบดีคณะนิติศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นัทมน คงเจริญ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 26 กันยายน 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีมีความมุ่งมั่นในการบริหารงานที่จะขับเคลื่อนคณะให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่กำหนดไว้
2. ความตั้งใจและทุ่มเทในการสร้างโอกาสและทางเลือกให้นักศึกษาสามารถหางานทำได้ก่อนสำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรี
3. การสนับสนุนและพัฒนาทักษะให้กับนักศึกษา จนได้รับรางวัลชนะเลิศจากการแข่งขันตอบปัญหากฎหมาย ระดับอุดมศึกษา ณ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
4. การปรับปรุงแผนพัฒนาของคณะให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 12 ของมหาวิทยาลัย ที่มุ่งสู่เป้าหมายเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals ; SDGs) กฎหมายเพื่อสังคมเพิ่มมากขึ้น
5. คณบดีสามารถสร้างความมั่นใจให้กับกลุ่มคณาจารย์ประจำและกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของคณะได้เป็นอย่างดี

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรทำการสำรวจตลาดแรงงานว่ามี การตอบสนองกฎหมายกับสังคม (Law and Society) อย่างไร เพื่อสะท้อนให้เห็นว่า คำว่า “สังคม” ในความหมายที่ตลาดแรงงานต้องการนั้น ตรงกับความหมายของคำว่า “สังคม” ที่มหาวิทยาลัยได้ผลิตบัณฑิตออกไปหรือไม่
2. ควรทำการศึกษาและทำการวิจัยกฎหมายกับสังคมอย่างจริงจังในด้านต่าง ๆ ได้แก่ ด้านสิทธิมนุษยชน ด้านสาธารณสุข และอาหารปลอดภัย ด้านการพัฒนาสิ่งแวดล้อม ด้านแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลาที่ 13 (พ.ศ. 2566 – 2570) ที่มุ่งสู่การพัฒนาที่ยั่งยืนด้วย SDGs ทั้ง 17 ข้อ และด้านการเปลี่ยนแปลงในภูมิภาคและการเปลี่ยนแปลงของโลก
3. ควรพิจารณาเพิ่มเติมชี้วัดผลงานหรือความสำเร็จของงาน Key Performance Indicator (KPI) ให้มีน้ำหนักและมีความน่าเชื่อถือมากยิ่งขึ้น
4. การเสริมสร้างการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ เพื่อให้คณะผ่านเกณฑ์ระดับคะแนน EdPEX200 ในระยะต่อไป
5. การกระจายงานอย่างมีประสิทธิภาพ รวมถึงการเสริมสร้างการทำงานเป็นทีมและการสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่าง คณาบดี/ทีมผู้บริหารกับคณาจารย์ และผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการภายในคณะร่วมกันเพิ่มมากขึ้นและอย่างต่อเนื่อง
6. การหากลยุทธ์ในการสนับสนุนการเรียนการสอนหรือการเสริมสร้างทักษะภาษาอังกฤษให้กับนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น
7. คณะควรหาแนวทางและวิธีการที่จะทำให้กฎหมายกลายเป็นเรื่องที่น่าสนใจได้ดียิ่งขึ้น และเปิดสอนหลักสูตรระยะสั้น โดยอาจบูรณาการร่วมกับวิทยาลัยการศึกษาตลอดชีวิต (LE) ในการร่างหลักสูตรให้กับผู้เรียนที่ไม่ได้ต้องการ เป็นนักกฎหมาย แต่ต้องการรู้เรื่องกฎหมายเพื่อนำไปประยุกต์ใช้ในชีวิตประจำวันและในงานของตนเองได้
8. ควรเร่งหากลยุทธ์และวิธีการในการบูรณาการศาสตร์ต่าง ๆ เข้าด้วยกันอย่างจริงจัง โดยเฉพาะการวิจัยเชิงบูรณาการ ร่วมกับคณะอื่น ๆ ซึ่งจะช่วยให้คณะสามารถนำไปขอรับการสนับสนุนทุนวิจัยและมีโอกาสได้รับทุนวิจัยได้มากยิ่งขึ้น
9. ควรทำการวิจัยเชิงพื้นที่โดยบูรณาการศาสตร์กับคณะต่าง ๆ ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะอย่างยิ่งในหัวข้อเรื่องกฎหมาย กับชุมชน
10. คณะควรศึกษาความต้องการของตลาดแรงงานว่าต้องการกฎหมายกับสังคมในลักษณะใดอย่างจริงจัง เนื่องจากจะได้นำมาปรับปรุงและพัฒนาหลักสูตรเพื่อผลิตบัณฑิตให้ตรงตามความต้องการของตลาดแรงงานให้มากยิ่งขึ้น และทำให้บัณฑิตมีงานทำมากขึ้น
11. คณะควรดำเนินการเรื่องสหวิทยาการให้มากยิ่งขึ้น เนื่องจากมีหลายเรื่องที่เป็นกฎหมายกับสังคมที่สามารถดำเนินการร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ ได้



4. คนบัตินะเศรษฐศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ไวยรัช กาญจนการุณ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 26 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 25 กันยายน 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าสนใจ

1. เป็นคณะที่มีความเข้มแข็งด้านการจัดการเรียนการสอนแบบสากล มีการปรับปรุงหลักสูตร และเพิ่มกระบวนวิชาให้มีความทันสมัยสอดคล้องกับความต้องการของนักศึกษา รวมทั้งการสร้างกลยุทธ์ในการรับนักศึกษาต่างชาติเพิ่มมากขึ้น
2. ความสามารถในการบริหารงานและการนำองค์กรในด้านการสร้างองค์ความรู้ด้านวิชาการ เพื่อเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันในระดับสากลให้กับประเทศ
3. การดำเนินงานตามตัวชี้วัดเกี่ยวกับรายได้จาก New Business Model ที่เพิ่มขึ้น โดยในปี 2565 มีรายได้จำนวน 11.60 ล้านบาท ซึ่งมากกว่าปี 2564 ที่คณะยังไม่มีรายได้จาก New Business Model
4. การสนับสนุนความร่วมมือระหว่างคณะกับส่วนงานอื่น ๆ ภายในมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องตามข้อเสนอแนะจากสภามหาวิทยาลัยที่ได้ให้ไว้ในช่วงการเสนอแผนบริหารงานของคณะดี
5. จากผลการบริหารตามยุทธศาสตร์ด้านการสร้างองค์ความรู้วิจัยทางเศรษฐศาสตร์เชิงบูรณาการเพื่อพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมอย่างยั่งยืนของคณะอย่างมีประสิทธิภาพ ส่งผลทำให้คณะมีจำนวนบทความวิจัยที่ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล SCOPUS ขึ้นไปต่อคน ปี 2564 เท่ากับ 2.18 บทความ ปี 2565 เท่ากับ 2.05 บทความ
6. การดำเนินงานของคณะตอบสนองต่อเศรษฐกิจและสังคมของชุมชนในจังหวัดเชียงใหม่และภาคเหนือตอนบนเป็นอย่างมากในการสร้างผลกระทบเชิงเศรษฐกิจและสังคม (Socio-economic Impact) ซึ่งในปี 2565 คณะสามารถดำเนินการได้จำนวน 116.96 ล้านบาท ซึ่งเกินกว่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
7. การให้ความสำคัญต่อการปรับโครงสร้างพื้นฐานภายในคณะทั้งห้องประชุมที่ทันสมัย ห้องเรียนแบบ Smart Classroom และห้องปฏิบัติการคอมพิวเตอร์และซอฟต์แวร์ทางวิชาการ

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การวางวิสัยทัศน์หรือการเพิ่มความโดดเด่นของคณะให้มีความชัดเจนยิ่งขึ้น เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยคู่แข่งอื่น ๆ
2. การเสริมสร้างกิจกรรมนักศึกษารูปแบบต่าง ๆ ที่สร้างสรรค์ให้มีความเข้มแข็งเพิ่มมากขึ้น ทั้งกับนักศึกษาไทยและนักศึกษาต่างชาติ
3. การเสริมสร้างบัณฑิตของคณะในด้านต่าง ๆ ให้สามารถแข่งขันได้หรือเป็นที่ต้องการของตลาดแรงงาน
4. การเตรียมสร้างผู้สืบทอดงานบริหารที่มีความรู้ความสามารถ และมีศักยภาพในการเป็นผู้บริหารคณะ (Succession Plan) ทั้งในส่วนของตัวบุคคล รวมไปถึงทีมบริหารของคณะ
5. การวางแผน เพื่อหาแนวทางในการส่งเสริม สนับสนุน และหาโอกาสในการให้ความช่วยเหลืออาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นอย่างเป็นระบบ
6. การบริหารงบประมาณที่ได้รับจัดสรรของคณะ ยังไม่สอดคล้องกับแผนการปฏิบัติการเชิงยุทธศาสตร์และผลการดำเนินงานของคณะมากเท่าที่ควร ทำให้ผลกระทบ (Impact) ที่ได้อาจไม่เป็นไปตามความคาดหวัง ซึ่งคณะควรจะให้ความสำคัญกับการขับเคลื่อนเพื่อผลักดันโครงการใหม่ รวมถึงส่งเสริมการเกิดองค์ความรู้ใหม่ ๆ ให้เพิ่มมากขึ้น
7. การค้นหาจุดเด่นอื่น ๆ ที่นอกเหนือจากเรื่องการศึกษาทางด้านเศรษฐกิจเพิ่มเติมมากขึ้น

8. การสื่อสารภายในองค์กร โดยเฉพาะการสร้างความเข้าใจในวิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ และแผนการขับเคลื่อนองค์กรสู่เป้าหมายให้กับบุคลากรภายในคณะและนักศึกษาเพิ่มมากขึ้น
9. คณะควรมีการติดตามประเมินผลและหาแนวทางปรับปรุงการดำเนินงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของคณะเป็นไปตามเป้าหมายที่คณะกำหนดไว้
10. คณะควรให้ความสำคัญในการเพิ่มทักษะภาษาอังกฤษแก่นักศึกษาเพิ่มมากขึ้น เพื่อให้ศึกษามีผลการสอบวัดความรู้ตามมาตรฐาน Common European Framework of Reference for Languages : CEFR เพิ่มสูงขึ้น หรือเป็นไปตามเป้าหมายที่กำหนดไว้

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. การจัดตั้งหน่วยงานบริการขั้นพื้นฐาน (International Students Office) ขึ้น เพื่อให้การดูแลและอำนวยความสะดวกให้กับนักศึกษาชาวต่างชาติตั้งแต่เริ่มเข้าศึกษาจนสำเร็จการศึกษาตามที่คณะเสนอมานั้น หากมหาวิทยาลัยสามารถจัดตั้งหน่วยงานดังกล่าวขึ้นได้ จะส่งผลให้การบริหารจัดการงานที่เกี่ยวกับนักศึกษาต่างชาติมีความคล่องตัวและมีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น รวมทั้งจะเป็นการเสริมสร้างคุณภาพการให้บริการด้านการศึกษาอย่างเป็นระบบและจะส่งเสริมความเป็นสากลให้แก่ มช. มากยิ่งขึ้น
2. การเปิดสอนกระบวนวิชาพื้นฐาน (GE) เป็นภาษาอังกฤษภายในมหาวิทยาลัย ควรมีความหลากหลายและเพียงพอต่อความต้องการของนักศึกษาหลักสูตรนานาชาติของส่วนงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
3. การจัดสรรหอพักให้เพียงพอกับความต้องการของนักศึกษาต่างชาติของส่วนงานต่าง ๆ มากยิ่งขึ้น
4. คณะควรพัฒนาความรู้ทางด้านนโยบายสาธารณะให้มากขึ้น เนื่องจากที่ผ่านมาคณะได้ทำผลงานในลักษณะการเขียนรายงานบทความวิชาการ (Technical Papers) เป็นจำนวนมาก แต่บทบาทของคณาจารย์ที่สร้างผลงานในด้านนโยบายสาธารณะในระดับชุมชน ระดับจังหวัด และระดับชาตินั้น ซึ่งมีจำนวนค่อนข้างน้อย



5. คณบดีคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.ไพลิน ภู่อินาพันธุ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าสนใจ

1. คณบดีมีความมุ่งมั่นและความพยายามในการแก้ไขปัญหาต่าง ๆ ภายในของคณะที่เรื้อรังมานานให้เป็นที่ไปในทิศทางที่ดีขึ้น
2. การทำหลักสูตรระยะสั้นเป็นรูปแบบการศึกษาตลอดชีวิตในหลักสูตร “Global Citizenship” รวมถึงหลักสูตรแบบ Non Degree ที่ผู้เรียนสามารถเก็บและเทียบโอนหน่วยกิตจากหลักสูตรดังกล่าว เพื่อใช้ในการศึกษาต่อในคณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ได้
3. การส่งเสริมการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการของคณะผ่าน “วารสารรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์” ซึ่งอยู่ในฐานข้อมูล Thai - Journal Citation Index (TCI) กลุ่มที่ 1 เพื่อให้เป็นพื้นที่นำเสนอและแลกเปลี่ยนข้อมูลทางวิชาการของคณาจารย์ นักวิชาการ นักศึกษา และผู้สนใจทั่วไป

4. คณะมีโครงการความร่วมมือกับหน่วยงานต่าง ๆ ที่หลากหลาย ทั้งในส่วนของส่วนงานราชการและหน่วยงานในภาคเอกชน ซึ่งจะทำให้คณะสามารถต่อยอดองค์ความรู้ทางด้านวิชาการและสมรรถนะหลักของคณะให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างของสังคมได้มากยิ่งขึ้น
5. คณะได้รับความไว้วางใจจากมหาวิทยาลัยให้ดำเนินโครงการยกระดับคุณธรรมและความโปร่งใสในการดำเนินงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในช่วงปีงบประมาณ 2565 - 2569
6. การนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยที่ได้ให้ไว้ในช่วงการนำเสนอแผนการบริหารงานของคณบดีในระยะ 4 ปีไปดำเนินการอย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม ซึ่งหลายเรื่องจะช่วยสร้างความโดดเด่นและความเป็นอัตลักษณ์ของคณะในอนาคตได้

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การบริหารคณะแบบสมดุลที่นอกเหนือจากการทำงานร่วมกับหน่วยงานภายนอกมหาวิทยาลัยและโรงเรียนต่าง ๆ แล้ว ผู้บริหารของคณะจะต้องผลักดันและส่งเสริมให้คณะมีส่วนร่วมในกิจกรรมหรือโครงการต่าง ๆ ในระดับส่วนงานและระดับมหาวิทยาลัยเพิ่มมากขึ้น
2. การยกระดับคณะให้เป็นหน่วยงาน First in Mind ขององค์กรบริหารส่วนท้องถิ่นอย่างแท้จริง รวมถึงการร่วมขับเคลื่อนการพัฒนาบุคลากรให้กับหน่วยงานภาครัฐต่าง ๆ ทั้งในรูปแบบของการ Reskills/UpSkills และการพัฒนาระบบงานของหน่วยงานภาครัฐให้สอดคล้องกับความต้องการของประชาชน
3. การมีระบบการเทียบโอนประสบการณ์ เพื่อเปิดหลักสูตรที่มีลักษณะมุ่งเน้นการสร้างผู้นำ ซึ่งหากดำเนินการได้ จะช่วยให้คณะมีการเรียนการสอนที่แตกต่างจากมหาวิทยาลัยอื่น ๆ
4. การเปิดสอนหลักสูตรในระดับปริญญาเอกและหลักสูตรที่เป็นหลักสูตรนานาชาติ จะช่วยให้คณะมีความโดดเด่น ความเป็นสากล และมีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาต่อเพิ่มขึ้น
5. การนำความเข้มแข็งของคณะในด้านเครือข่ายนักศึกษาเก่ามาใช้ในการต่อยอดความร่วมมือทางวิชาการและการเสริมสร้างความเป็นอัตลักษณ์ให้กับรัฐศาสตร์ฯ มช.
6. การหาแนวทางที่เป็นรูปธรรมในการส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ของคณะที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น
7. การหาแนวทางในการสื่อสารหรือรับฟังความคิดเห็นระหว่างผู้บริหารของคณะที่มีคณบดีเข้าร่วมด้วยทุกครั้งกับบุคลากรของคณะในลักษณะที่หลากหลายและมีจำนวนครั้งที่มากขึ้น

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. บุคลากรมีความเป็นปัจเจกบุคคลสูง ขาดการทำงานเป็นทีม จึงมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่มหาวิทยาลัยจะต้องเข้าไปมีส่วนร่วมในการแก้ไขปัญหาดังกล่าวอย่างแท้จริงและให้เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม เพื่อให้คณะสามารถก้าวพ้นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ ภายในให้ได้ แล้วจึงจะสามารถก้าวไปข้างหน้าได้อย่างที่ควรจะเป็น
2. มหาวิทยาลัยจะต้องมีส่วนสำคัญในการให้ความช่วยเหลือและส่งเสริมในด้านต่าง ๆ โดยเฉพาะด้านงบประมาณ ด้านบุคคลและด้านเครือข่าย รวมถึงการให้คำแนะนำและชี้แนะที่เหมาะสม เพื่อให้ส่วนงานสามารถสร้างจุดแข็งและความโดดเด่นในบริบทของส่วนงานนั้น ๆ ให้เกิดเป็นผลลัพธ์ที่เด่นชัดออกมามากขึ้น
3. มหาวิทยาลัยควรจะต้องมีการเพิ่มเติมหลักสูตรในการสร้างทักษะที่จำเป็นต่อตำแหน่งบริหารในระดับต่าง ๆ รวมไปถึงการจัดทำคู่มือในการปฏิบัติงานในตำแหน่งดังกล่าว เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเมื่อได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหาร
4. มหาวิทยาลัยอาจจะต้องจัดให้มีผู้ฝึกสอน (EdPEX Coach) เพื่อให้คำแนะนำและช่วยเหลือแก่ส่วนงานในแต่ละขั้นตอนของการดำเนินงาน ซึ่งกระบวนการดังกล่าวจะช่วยให้ส่วนงานสามารถบรรลุเป้าหมายในการนำแนวทางการบริหารงานตามเกณฑ์ CMU - EdPEX



6. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย

รองศาสตราจารย์ ดร.วิชิต โสกาแดง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การพร้อมที่จะปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานขององค์กร (Organization Re-Profile) ตามนโยบายของมหาวิทยาลัย
2. ความพยายามในการนำเอามาตรฐานระบบบริหารงานคุณภาพ (ISO 9001) รวมถึงการนำแนวทางการบริหารงานตามเกณฑ์ CMU - EdPEx มาใช้เป็นส่วนหนึ่งในการบริหารและพัฒนาองค์กร
3. การเป็นผู้นำในการพัฒนาหลักสูตรรูปแบบใหม่ ๆ ในลักษณะที่เป็นหลักสูตรแบบ Multidisciplinary / Interdisciplinary หรือหลักสูตรในลักษณะของการบูรณาการข้ามศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้เพิ่มขึ้น
4. การดำเนินการพัฒนาระบบเรียนข้ามสถาบันโดยร่วมกับที่ประชุมคณบดีบัณฑิตวิทยาลัยมหาวิทยาลัยของรัฐและมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ (ทคปร.) ในการพัฒนาโครงการเรียนข้ามสถาบัน ทำให้นักศึกษาในสถาบันการศึกษาสามารถลงทะเบียนเรียนข้ามสถาบันในเครือข่าย ทคปร. ทั้ง 25 มหาวิทยาลัยได้
5. การพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่ออำนวยความสะดวกแก่นักศึกษาและคณาจารย์ในด้านวิชาการ รวมถึงการนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาประยุกต์ใช้กับกระบวนการภายในของบัณฑิตวิทยาลัยบางส่วน
6. การนำข้อเสนอแนะของสภามหาวิทยาลัยที่ได้ให้ไว้ในช่วงของการนำเสนอแผนการบริหารงานระยะ 4 ปี ไปดำเนินการอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม ซึ่งหลายประเด็นก็ช่วยเสริมสร้างความโดดเด่นให้แก่บัณฑิตวิทยาลัยได้เป็นอย่างดี

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การเข้าไปทำงานร่วมกับส่วนงานที่เกี่ยวข้องกับหลักสูตรและการทำหน้าที่เป็นที่เสียงในการให้ความช่วยเหลือและให้คำแนะนำแก่ส่วนงานในการพัฒนาหลักสูตรใหม่ ๆ รวมถึงการยุบรวมหรือปิดหลักสูตรที่ไม่สอดคล้องกับความต้องการในบริบทปัจจุบันด้วย
2. การหาแนวทางหรือรูปแบบที่เหมาะสมในการสื่อสารรวมถึงช่องทางในการติดต่อประสานงานระหว่างบัณฑิตวิทยาลัยกับกลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องด้านหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาภายในส่วนงานต่าง ๆ เพื่อให้กระบวนการทำงานเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น
3. การบูรณาการการทำงานร่วมกับสำนักทะเบียนและประมวลผล สำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ และส่วนงานอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องเพิ่มมากขึ้น เพื่อปรับกระบวนการทำงานและบทบาทหน้าที่ตามพันธกิจให้สอดคล้องกับบริบทปัจจุบันร่วมกัน รวมถึงการนำ Digital Technology มาใช้ประโยชน์ในการปฏิบัติงานด้วย
4. การสื่อสารกับบุคลากรและส่วนงานต่าง ๆ อย่างต่อเนื่อง เพื่อเสริมสร้างการรับรู้และความเข้าใจร่วมกันเกี่ยวกับแผนพัฒนาของบัณฑิตวิทยาลัยและทิศทางการปรับเปลี่ยนบทบาทการทำงานขององค์กร (Organization Re-Profile)
5. การนำแนวทางการบริหารงานตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินงานที่เป็นเลิศ (EdPEx) มาประยุกต์ใช้กับการดำเนินการของบัณฑิตวิทยาลัยอย่างเป็นรูปธรรมมากขึ้น

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยและบัณฑิตวิทยาลัยควรจะต้องหาแนวทางที่จะทำให้ส่วนงานขยายการทำงานในลักษณะการบูรณาการหรือการพัฒนาหลักสูตรในลักษณะพหุศาสตร์ร่วมกันมากขึ้น
2. มหาวิทยาลัยควรส่งเสริมและสนับสนุนให้บัณฑิตวิทยาลัยบูรณาการทำงานร่วมกับสถาบันวิจัยพหุศาสตร์อย่างใกล้ชิดในการออกแบบการดำเนินงานหรือการพัฒนาทางด้านบัณฑิตศึกษาร่วมกัน เพื่อการขับเคลื่อนงานทั้งในด้านการศึกษาค้นคว้าวิจัย และการสร้างนวัตกรรมในภาพรวมของมหาวิทยาลัยให้มีความโดดเด่นมากขึ้น
3. มหาวิทยาลัยควรปรับปรุงระเบียบข้อบังคับต่าง ๆ ให้เอื้อต่อการพัฒนาหลักสูตรในรูปแบบของการบูรณาการข้ามส่วนงาน รวมถึงการสนับสนุนครุภัณฑ์ที่จำเป็นในโครงการ Grad Open Space การสนับสนุนทุนในรูปแบบใหม่ ๆ เพิ่มเติมจากที่มีอยู่ การสนับสนุนด้านที่พักนานาชาติ และการสนับสนุนอัตราค่าจ้างบุคลากรเพิ่มเติมตามความเหมาะสม

» ข้อเสนอแนะต่อสภามหาวิทยาลัย

จากการประเมินผลการปฏิบัติงานของหัวหน้าส่วนงานต่าง ๆ ที่ผ่านมา ในบางส่วนงานได้เคยมีการเสนอให้ส่วนงานสร้างหลักสูตรเชิงบูรณาการกับส่วนงานอื่น ๆ เพื่อให้ตอบสนองความต้องการของสังคมปัจจุบันที่มีลักษณะข้ามสาขาวิชามากขึ้น เช่น ในกรณีของคณะนิติศาสตร์ คณะกรรมการประเมินฯ เคยเสนอให้เน้นเรื่องนิติศาสตร์ชุมชน ซึ่งอาจครอบคลุมได้ตั้งแต่นิติศาสตร์สิ่งแวดล้อม สาธารณสุข ความมั่นคงทางอาหาร หรือทรัพย์สินทางปัญญาด้านศิลปวัฒนธรรม เป็นต้น แนวทางเช่นนี้ควรกำหนดให้เป็นโจทย์ของบัณฑิตวิทยาลัยด้วย เพื่อให้บัณฑิตวิทยาลัยได้ทำงานร่วมกับคณะต่าง ๆ โดยมีโจทย์และตัวชี้วัดความสำเร็จร่วมกัน ซึ่งจะเพิ่มโอกาสในความสำเร็จมากขึ้น และอาจจะลดปัญหาเรื่องการขาดความร่วมมือจากคณะและส่วนงานวิชาการตามที่คณบดีบัณฑิตวิทยาลัยระบุมาได้ ดังนั้น เพื่อให้บัณฑิตวิทยาลัยสามารถดำเนินงานได้ตามบทบาทที่ถูกปรับเปลี่ยนไป จากการเป็นผู้กำกับดูแล (Regulator) มาเป็นผู้ริเริ่มหลักสูตรและโครงการต่าง ๆ (Initiator) ที่มีความทันสมัย และสามารถตอบสนองความต้องการของสังคมได้ สภาฯ อาจพิจารณาเป็นนโยบายให้บัณฑิตวิทยาลัยดำเนินการตามข้อเสนอแนะในข้างต้น โดยอาจเริ่มจากการทำงานร่วมกับคณะนิติศาสตร์ในเบื้องต้นก่อน แล้วค่อยขยายการทำงานในลักษณะดังกล่าวไปสู่ส่วนงานต่าง ๆ ในลำดับต่อไป





7. คนบดีคณะสาธารณสุขศาสตร์

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ ดร. อุทัยรัตน์ จริยาเลิศศักดิ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 26 ธันวาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 คณะบดีสามารถดำเนินงานตามแผนการบริหารงานที่นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยได้อย่างดีเยี่ยม โดยดำเนินงานได้บรรลุผลสำเร็จร้อยละ 100.00 ในทุกประเด็นยุทธศาสตร์
2. คณะบดีมีการสื่อสารที่ดี โดยมีการถ่ายทอดเป้าหมายและวิธีการปฏิบัติงานที่ชัดเจน จึงทำให้บุคลากรทุกคนของคณะเกิดความเข้าใจและเกิดการยอมรับในผลงานและภาวะความเป็นผู้นำของท่านได้เป็นอย่างดี
3. ความสามารถในการบริหารจัดการข้อมูลการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19) ช่วยมหาวิทยาลัยและจังหวัดเชียงใหม่ได้เป็นอย่างดี
4. การได้นำโจทย์ที่เป็นปัญหาของภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และท้องถิ่นไปศึกษาวิจัยเพื่อปรับปรุงและนำกลับมาให้บริการวิชาการองค์ความรู้ให้กับชุมชนและสังคม
5. การส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ของคณะได้มีผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง โดยมีการผลิตผลงานที่มีคุณภาพในระดับที่สูง
6. คณะบดีมีความสามารถสูงในการสร้างความสัมพันธ์อันดีกับศิษย์เก่า โดยการสนับสนุนให้ศิษย์เก่ากลับเข้ามาช่วยทำงานหรือร่วมดำเนินงานกิจกรรมต่าง ๆ กับคณะได้เป็นอย่างดี
7. ความสามารถในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล โดยคณะบดีได้คัดเลือกอาจารย์ที่มีศักยภาพและมีความรู้ที่หลากหลายศาสตร์มาทำงานร่วมกัน
8. การเป็นผู้นำที่มีสมรรถนะด้านการจัดการงานวิจัยและมีภาวะผู้นำสูง จนในช่วงปี 2562 - 2565 ที่ผ่านมา ท่านได้รับการแต่งตั้งเป็นประธานแผนวิจัยมุ่งเป้าระบบบริการสุขภาพ ในโครงการพัฒนาระบบบริการเพื่อการดูแลภาวะฉุกเฉินด้านการแพทย์และสาธารณสุขอย่างครบวงจร (พบฉ.) โดยได้รับสนับสนุนทุนวิจัยจากสำนักงานการวิจัยแห่งชาติ (วช.) เป็นงบประมาณต่อเนื่อง 3 ปี จำนวนประมาณปีละ 50 ล้านบาท



» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การเสริมสร้างการบริหารงานและการพัฒนาองค์กรอย่างเป็นระบบ โดยผลักดันการดำเนินงานของคณะให้ผ่านเกณฑ์ระดับคะแนน EdPEX200 ในระยะต่อไป
2. การเสริมสร้างความเป็นนานาชาติภายในคณะเพิ่มมากขึ้น ทั้งในด้านการเรียนการสอน การวิจัย การบริการวิชาการ และการสร้างเครือข่ายความร่วมมือกับต่างประเทศ
3. การหาแนวทางในการดึงดูดนักศึกษาต่างชาติให้เข้ามาศึกษาต่อที่คณะเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการแสวงหาทุนการศึกษาให้กับนักศึกษาด้วย
4. ควรเตรียมความพร้อมสำหรับการทดแทนผู้นำและผู้บริหารของคณะ (Succession Plan) ที่ใกล้จะครบวาระการดำรงตำแหน่งอย่างเป็นรูปธรรม
5. ปัญหาการบรรจุอาจารย์ที่ต้องมีคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกไม่ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ นั้น คณะอาจดำเนินการแก้ไขปัญหาดังนี้ (1) คณะควรจะบูรณาการร่วมกับบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อแสวงหานักศึกษาที่ดี และเก่งให้เข้าศึกษาต่อในหลักสูตรระดับปริญญาเอกที่มีความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ แล้วส่งเสริมให้นักศึกษาทำวิจัยที่เป็นโจทย์ของประเทศไทยและประเทศเพื่อนบ้าน เมื่อสำเร็จการศึกษาแล้วก็ส่งเสริมและสนับสนุนให้เขาทำวิจัยหลังปริญญาเอก (Postdoc) ในต่างประเทศที่ไม่ใช่ประเทศที่เขาเคยทำไว้ เพื่อให้เขาได้เรียนรู้และมีประสบการณ์ที่หลากหลายยิ่งขึ้น แล้วให้กลับมาเป็นอาจารย์ และ (2) คณะอาจใช้วิธีการรับอาจารย์ในระดับปริญญาโทแทน แล้วส่งเสริมและสนับสนุนให้เขาศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกต่อไป โดยการทำงานไปพร้อมกับศึกษาต่อในระดับปริญญาเอกไปด้วย
6. คณะและ มช. ควรเข้าไปช่วยวางระบบการบริหารจัดการในเรื่องการถ่ายโอนภารกิจด้านสาธารณสุขของโรงพยาบาลส่งเสริมสุขภาพตำบล (รพ.สต.) ที่สังกัดกระทรวงสาธารณสุขให้กับองค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (อปท.) ที่สังกัดกระทรวงมหาดไทยให้กับทั้งสองหน่วยงาน โดยการหาเครื่องมือในการเชื่อมโยงข้อมูลผู้ป่วยให้ใช้ประโยชน์ร่วมกันได้และการสร้างวัฒนธรรมองค์กรของความร่วมมือระหว่างสองหน่วยงานให้เกิดขึ้น ทั้งนี้ คณะสามารถขอท่านศาสตราจารย์ ดร.ดิเรก ปัทมสิริวัฒน์ กรรมการสภามหาวิทยาลัยผู้ทรงคุณวุฒิเป็นที่ปรึกษาในเรื่องนี้ได้

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. การให้การสนับสนุนงบประมาณในการขยายอาคารเพิ่มเติมให้กับคณะ เพื่อรองรับการขยายตัวของคณะตามความเหมาะสมต่อไป
2. คณบดีใกล้จะครบวาระการดำรงตำแหน่งในวาระที่สองแล้ว หากมหาวิทยาลัยยังไม่สามารถหาผู้ที่มีความเหมาะสมมาทดแทนได้ มหาวิทยาลัยควรหาแนวทางหรือวิธีการที่จะดำเนินการอย่างไรให้คณบดีสามารถดำรงตำแหน่งสืบต่อไปได้ หรือยังคงอยู่ช่วยงานคณะต่อไป จนกว่าจะได้ผู้ที่มีความเหมาะสมมากที่สุดมาทดแทนได้
3. การบรรจุอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ในกลุ่มสาขาวิชาวิทยาศาสตร์สุขภาพหรือทางการแพทย์ ซึ่งบางส่วนงานหรือบางสาขาวิชาอาจจะไม่มีผู้สนใจมาสมัครเป็นอาจารย์และหาคนที่มีความรู้ในระดับปริญญาเอกมาบรรจุเป็นอาจารย์ได้ค่อนข้างยาก ซึ่งในระยะยาวอาจทำให้เกิดช่องว่างในการพัฒนาอาจารย์หรือกำลังคนสายวิชาการขึ้นได้ จึงเป็นเรื่องที่มหาวิทยาลัยอาจต้องให้ความสำคัญและควรนำข้อมูลมาศึกษาวิเคราะห์ และพิจารณา ทบทวนหรือหาแนวทางในการแก้ปัญหาดังกล่าวอย่างใดอย่างหนึ่งที่มีความเหมาะสมต่อไป เช่น การปรับการดำเนินงานในลักษณะ Sandbox เป็นต้น



8. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพ

ศาสตราจารย์เกียรติคุณ นพ.ชัยชัย สุภรัตน์ภิญโญ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 26 ธันวาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี-ดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ความสามารถในการพลิกโฉมสถาบันจากส่วนงานที่มุ่งเน้นการวิจัยมาสู่การเรียนการสอนที่ใช้วิจัยเป็นฐานการเรียนรู้ แสดงให้เห็นถึงศักยภาพของสถาบันในการปรับเปลี่ยนองค์กรเพื่อรองรับบริบทที่เปลี่ยนแปลงในอนาคตได้เป็นอย่างดี
2. การจัดทำเว็บไซต์สำหรับการแสดงข้อมูลดัชนีคุณภาพอากาศเพื่อสุขภาพชาวเหนือ “NTAQHI (Northern Thailand Air Quality Health Index)” เพื่อให้ผู้ใช้บริการได้รับรู้คุณภาพอากาศในพื้นที่ ทั้งแบบเวลาจริง ทุกชั่วโมงและแบบค่าเฉลี่ยใน 24 ชั่วโมงที่ผ่านมา
3. การได้รับทุนสนับสนุนการวิจัยจากแหล่งทุนต่างประเทศอย่างต่อเนื่อง โดยเฉพาะอย่างยิ่งทุนวิจัยจาก National Institutes of Health (NIH) ประเทศสหรัฐอเมริกาตั้งแต่ปี 2541 ถึงปัจจุบัน ได้รับทุนสนับสนุนปีละเกือบ 110 ล้านบาท
4. การสร้างความร่วมมือในการตีพิมพ์ผลงานวิจัยร่วมกับมหาวิทยาลัยอันดับ 1 - 10 ของโลก (QS World University Ranking)
5. ผลการดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของสถาบัน พ.ศ. 2563 - 2565 โดยรวมอยู่ในระดับ 83.31% โดยเฉพาะผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในวารสารนานาชาติ (Scopus) เกินเป้าหมายที่ได้รับไว้ตามคำรับรองฯ และเป็นผลงานที่มีคุณภาพอยู่ในระดับ Q1 จำนวน 60% ของผลงานวิจัยทั้งหมด
6. ในปี 2565 ห้องปฏิบัติการ Clinical Laboratory ของสถาบันได้รับการรับรองความสามารถห้องปฏิบัติการ ตามมาตรฐาน ISO15189:2012 ในด้านห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ และได้รับการรับรอง ISO15190:2003 ในด้านความปลอดภัยของห้องปฏิบัติการทางการแพทย์ จากสำนักมาตรฐานห้องปฏิบัติการกรมวิทยาศาสตร์การแพทย์ กระทรวงสาธารณสุข



» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพิจารณาต่อยอดผลงานวิจัยและนวัตกรรมของสถาบันให้เกิดผลในเชิงพาณิชย์อย่างเป็นรูปธรรมและเป็นที่ยอมรับของสังคมในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
2. ควรใช้ศักยภาพของบุคลากรและคุณภาพจากงานวิจัยที่เป็นจุดเด่นของสถาบันที่มีอยู่รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือทั้งด้านงานวิจัยและการจัดการเรียนการสอนกับส่วนงานต่าง ๆ มาใช้ในการพัฒนาหลักสูตรที่เพิ่งเริ่มเปิดใหม่ในระดับบัณฑิตศึกษาให้มีความก้าวหน้าและมีชื่อเสียงต่อไปในอนาคต
3. การวางแผนพัฒนาคณาจารย์ของสถาบันให้สามารถเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบเพิ่มมากขึ้น
4. ให้ความสำคัญและควรเร่งดำเนินการปรับปรุงแก้ไขห้องเรียนให้มีสภาพแวดล้อมที่ดีและมีบรรยากาศส่งเสริมการเรียนรู้ รวมทั้งมีเครื่องมือ วัสดุ และอุปกรณ์ที่ใช้ในห้องเรียนที่เพียงพอและทันสมัย
5. เนื่องจากในช่วงระยะเวลา 2 - 3 ปีผ่านมามีถือเป็นช่วง Transformation ของสถาบัน ซึ่งประเด็นที่สำคัญอย่างมากที่สถาบันควรคำนึงถึง คือ การบริหารจัดการต่อความเปลี่ยนแปลงดังกล่าวในทุกมิติ โดยเฉพาะอย่างยิ่งเรื่องการปรับเปลี่ยนวัฒนธรรมองค์กรและการพัฒนาบุคลากรของสถาบัน (Human Resource Development) ที่จำเป็นจะต้องมีการพัฒนาทักษะและศักยภาพในการทำงานให้สอดคล้องกับกระบวนการทำงานใหม่ที่จะเกิดขึ้น และการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากรอย่างสม่ำเสมอและต่อเนื่อง
6. การพิจารณาถึงแนวทางการแสวงหาแหล่งทุนวิจัยใหม่ ๆ เพิ่มเติม เพื่อบริหารความเสี่ยงทุนจาก National Institutes of Health (NIH) อาจลดน้อยลงในอนาคตได้
7. การพิจารณาร่วมเป็นส่วนหนึ่งของ Chiang Mai Medical and Health Hub ที่ มช. เป็นหน่วยงานหลักในการจัดตั้งศูนย์กลางทางการแพทย์นานาชาติ เพื่อรองรับการท่องเที่ยวเชิงสุขภาพของจังหวัดเชียงใหม่และยกระดับการแพทย์ของประเทศไทย
8. หากสถาบันสามารถสร้างความร่วมมือกับคณะสาธารณสุขศาสตร์ โดยผลักดันศักยภาพและความเชี่ยวชาญที่มีอยู่ของทั้งสองส่วนงาน เพื่อบูรณาการองค์ความรู้และสร้างกระบวนการทำงานร่วมกัน ก็อาจจะทำให้การดำเนินงานตามแผนของสถาบันมีทิศทางที่ชัดเจนและมุ่งสู่การบรรลุเป้าหมายได้อย่างแท้จริง
9. การสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ในภูมิภาคในการสนับสนุนและดูแลคุณภาพชีวิตของผู้สูงอายุในท้องถิ่น
10. ควรมีแผนการสร้างผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession Plan) เพื่อสานต่อการดำเนินงานและต่อยอดความสำเร็จในด้านต่าง ๆ ที่สถาบันได้สั่งสมมาตั้งแต่อดีตจนถึงปัจจุบัน

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

สำนักงานบริหารงานวิจัยควรจะไปให้ความช่วยเหลือและสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับแนวทางการจัดการทรัพย์สินทางปัญญาและสิทธิต่าง ๆ ในลักษณะเชิงรุกเพิ่มขึ้น เพื่อให้สถาบันและส่วนงานต่าง ๆ สามารถดำเนินการได้อย่างมีประสิทธิภาพ รวมทั้งเพื่อช่วยลดภาระของส่วนงานในบางกระบวนการที่อาจต้องใช้ความชำนาญหรือผู้ที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยตรงเข้ามารับผิดชอบ แล้วให้ส่วนงานไปมุ่งเน้นเฉพาะการสร้างและผลิตผลงานวิจัยเพียงอย่างเดียวแทน

2.1.2 การประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 3 ปี จำนวน 8 ราย ประกอบด้วย



1. คณบดีวิทยาลัยการศึกษาและการจัดการทางทะเล

รองศาสตราจารย์ ดร.สุรี วงเดื้อย

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 20 มกราคม 2564 ถึงวันที่ 19 กรกฎาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การได้พัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่มีความหลากหลาย โดยสามารถตอบสนองความต้องการของผู้เรียนและความต้องการของตลาดแรงงานในพื้นที่ รวมถึงผู้สนใจทั่วไปได้ค่อนข้างดีขึ้นเป็นอย่างมาก
2. สามารถเข้าถึงชุมชนท้องถิ่น หน่วยงานภาครัฐ และภาคอุตสาหกรรมในพื้นที่ได้มากขึ้น ส่งผลให้เกิดความร่วมมือด้านต่าง ๆ เป็นจำนวนมากขึ้น
3. การที่นักศึกษามีความพึงพอใจต่อหลักสูตรและการเรียนการสอนของวิทยาลัยอยู่ในระดับดีมาก เป็นการสะท้อนถึงคุณภาพของคณาจารย์ได้ค่อนข้างดี
4. การได้นำข้อเสนอแนะของคณะกรรมการประเมินฯ ในรอบ 1 ปี 6 เดือน ไปพิจารณาดำเนินการต่ออย่างเต็มศักยภาพ ส่งผลให้วิทยาลัยสามารถดำเนินการได้บรรลุเป้าหมายตามยุทธศาสตร์ที่วางไว้ได้ค่อนข้างมากขึ้น
5. การได้ดำเนินงานด้านการเพิ่มจำนวนนวัตกรรมอาหารและการดูแลสุขภาพผู้สูงอายุ ตลอดจนจำนวนผลงานวิชาการที่ได้รับการอ้างอิงและนำไปใช้ประโยชน์ได้ดีอย่างเป็นรูปธรรม
6. ตอบสนองข้อเสนอแนะในการแสวงหาความร่วมมือกับคณะและหน่วยงานอื่น ๆ ตลอดจนการสร้างหลักสูตรระยะสั้นจำนวนมากสำหรับการเรียนการสอน การวิจัย และการบริการวิชาการได้เป็นอย่างดี

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. อาจจะมีการจัดงานในลักษณะของงาน Open House เพื่อเป็นกิจกรรมในการแสดงผลงานทางด้านวิชาการหรือการแสดงผลงานวิจัยของวิทยาลัย
2. การหาโจทย์การวิจัยหรือการสร้างหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถสร้างผลกระทบได้สูงและตอบโจทย์ความต้องการของภาคอุตสาหกรรมเพิ่มมากขึ้น
3. การแสวงหาจุดเด่นด้านการเรียนการสอนของกิจการทางทะเลในประเทศไทยที่ยังไม่มีสถาบันอุดมศึกษาใดดูแล
4. วิทยาลัยยังคงมีจำนวนนักศึกษาค่อนข้างน้อย ผู้บริหารจะต้องเน้นการประชาสัมพันธ์และการแสวงหานักศึกษาในเชิงรุกเพิ่มมากขึ้น
5. ควรมีการสื่อสารกับผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการให้มากยิ่งขึ้น เพื่อทำความเข้าใจในการทำงานร่วมกัน
6. การพัฒนาโดยใช้แนวคิด Organization Development และ Staff Engagement เข้าไปในกลยุทธ์ การบริหารงานบุคคล ซึ่งจะทำให้รวดเร็วและไม่ยาก เนื่องจากมีจำนวนบุคลากรน้อย
7. ควรหากลไกในการให้ความช่วยเหลือและสนับสนุนให้อาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการได้เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างเป็นระบบต่อไป

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัยต่อการดำเนินงานของวิทยาลัยในระยะต่อไป

จากการที่มหาวิทยาลัยได้ให้การสนับสนุนทรัพยากรในด้านต่าง ๆ ในการดำเนินงานของวิทยาลัยมาระยะเวลาหนึ่งแล้ว และหากต้องการให้วิทยาลัยสามารถดำเนินการได้อย่างเข้มแข็งและยั่งยืนต่อไป มหาวิทยาลัยยังคงจะต้องสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ เพื่อช่วยเหลือและสนับสนุนอีกจำนวนมาก ประกอบกับปัจจุบันเป็นสภาวะหลังการระบาดของ COVID-19 และผลกระทบจากปัญหาความขัดแย้งระหว่างประเทศต่าง ๆ ในโลก รวมถึงแนวโน้มของงบประมาณที่มหาวิทยาลัยได้รับจัดสรรในจำนวนที่ลดลงอย่างต่อเนื่อง โดยหากมหาวิทยาลัยยังคงจะต้องสนับสนุนการดำเนินงานของวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องในระยะยาว เพื่อให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งที่ยังไม่เห็นความชัดเจนมากเท่าใดนัก จึงเป็นสิ่งที่มหาวิทยาลัยควรจะต้องพิจารณาให้รอบด้านมากยิ่งขึ้นว่ามหาวิทยาลัยจะสามารถสนับสนุนทรัพยากรด้านต่าง ๆ ให้กับวิทยาลัยได้อีกนานเท่าใด ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ครั้งที่ 2/2560 เมื่อวันที่ 25 กุมภาพันธ์ 2560 เกี่ยวกับการจัดตั้งวิทยาลัยนั้น มีข้อความสำคัญตอนหนึ่งว่า “มอบหมายให้มหาวิทยาลัยดำเนินการเจรจาและทำข้อตกลงกับองค์กรหรือหน่วยงานราชการในพื้นที่ว่า เมื่อถึงเวลาที่เหมาะสมและวิทยาลัยมีความพร้อมให้องค์กรหรือหน่วยงานราชการในพื้นที่รับช่วงต่อในการบริหารจัดการวิทยาลัยให้เป็นสถาบันการศึกษาในพื้นที่จังหวัดสมุทรสาครต่อไป” ซึ่งจากมติดังกล่าว ประกอบกับมหาวิทยาลัยกำลังอยู่ในช่วงระหว่างการ Reprofile ส่วนงานต่าง ๆ รวมถึงวิทยาลัยด้วยนั้น มหาวิทยาลัยอาจนำมติดังกล่าวมาใช้เป็นแนวทางในการ Reprofile วิทยาลัยให้เกิดความเหมาะสมกับบริบทของวิทยาลัยที่ควรจะเป็น



2. คณะบดีคณะมนุษยศาสตร์

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ระวี จันทรส่อง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 22 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 21 ตุลาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การส่งเสริมความร่วมมือทางวิชาการทั้งจากองค์กรภายในประเทศและต่างประเทศ และการสนับสนุนให้คณาจารย์สร้างผลงานทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
2. เป็นผู้บริหารที่มีความใส่ใจดูแลบุคลากรทุกระดับภายในคณะอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอจนได้รับคำชื่นชมจากบุคลากรสะท้อนกลับมาเป็นจำนวนมาก
3. เป็นผู้มีความมุ่งมั่นและมีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ในการขับเคลื่อนคณะมนุษยศาสตร์ให้บรรลุตามวิสัยทัศน์ใหม่คือความเป็น “สถาบันชั้นนำด้านมนุษยศาสตร์” อีกทั้งการกำหนดวัฒนธรรมองค์กรในการปฏิบัติงาน 3 อย่าง ได้แก่ “ง่ายกว่า เร็วกว่า ดีกว่า” นั้น ได้รับการชื่นชมจากบุคลากรภายในคณะถึงการนำวัฒนธรรมองค์กรนี้เข้ามาปรับใช้ในการทำงาน ทำให้การทำงานแต่ละด้านเกิดประสิทธิภาพมีความรวดเร็วทันต่อเหตุการณ์ที่เปลี่ยนแปลง
4. การบริหารงานโดยการยึดหลักธรรมาภิบาลและจัดการโดยใช้ข้อมูลจริง จนสามารถนำระบบสารสนเทศที่ได้ไปใช้ประโยชน์เพื่อรองรับงานด้านการวางแผนทางการเงิน การวางแผนการทำงาน และการวางแผนด้านบุคคลภายในคณะได้อย่างเป็นระบบ
5. การปรับภูมิทัศน์ภายในคณะ การสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี รวมถึงการปรับปรุงอาคารและสถานที่ให้มีความทันสมัยมากขึ้น

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การผลักดันให้คณะผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ EdPEX200 ก็จะช่วยให้คณะสามารถพัฒนากระบวนการทำงานทุกด้านได้อย่างเป็นระบบมากยิ่งขึ้น
2. การเปิดสอนกระบวนวิชาศึกษาทั่วไป (GE) ของคณะเป็นภาษาอังกฤษเพิ่มมากขึ้น เพื่อรองรับหลักสูตรนานาชาติของมหาวิทยาลัย รวมถึงการบูรณาการความร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ
3. ควรสนับสนุนหรือหาแนวทางในการเพิ่มพูนทักษะที่จำเป็นให้กับนักศึกษา โดยเฉพาะทักษะทางการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development : HRD) เนื่องจากทักษะทางด้านนี้เป็นที่ต้องการของตลาดแรงงานเป็นอย่างมาก
4. การสนับสนุนให้บุคลากรสายปฏิบัติงานได้เข้าสู่มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรและเสริมสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงานให้กับบุคลากรมากยิ่งขึ้น รวมถึงการส่งเสริมการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์อย่างต่อเนื่องและเป็นระบบด้วย
5. คณะควรหาแนวทางในการเปิดหลักสูตรในระดับปริญญาเอกเฉพาะทางในบางด้านที่เป็นความเข้มแข็งของคณะให้เพิ่มมากขึ้น เช่น หลักสูตรภาษาไทยประยุกต์ หลักสูตรที่เกี่ยวข้องกับด้านปรัชญาและศาสนา เป็นต้น
6. การสร้างสมดุลระหว่างหลักสูตรปริญญาและการพัฒนาหลักสูตรระยะสั้นที่เน้นการ Reskill/Upskill ที่ตอบสนองนโยบายการพัฒนากำลังคนระดับสูงของรัฐบาล ซึ่งจะช่วยลดความเสี่ยงของจำนวนนักศึกษาที่ลดลงและมีงบประมาณสนับสนุนจากรัฐบาลเพิ่มขึ้น
7. การตั้งตัวชี้วัดของคณะโดยอ้างอิงกับอันดับของกลุ่มสาขา Arts & Humanities ของ QS World University Rankings by Subject นั้น อาจจะไม่เหมาะสมเท่าใดนัก เพราะจะทำให้การวางยุทธศาสตร์ของคณะมีความไม่ชัดเจนไปด้วย
8. ยุทธศาสตร์ของคณะยังไม่ชัดเจนมากเท่าที่ควร โดยตัวชี้วัดที่คณะได้ตั้งเป้าหมายไว้ทั้งหมดจะเป็นตัวชี้วัดที่เป็น Output เป็นส่วนใหญ่ ยังไม่ได้เป็นตัวชี้วัดที่เป็น Outcome ดังนั้น คณะควรพิจารณาทบทวนดูเป้าหมายที่แท้จริงที่คณะต้องการว่าเป็นอย่างไร
9. คณะอาจเพิ่มช่องทางให้ศิษย์เก่าที่ประสบความสำเร็จในด้านต่าง ๆ กันได้มีโอกาสมาถ่ายทอดประสบการณ์ด้านต่าง ๆ ให้กับนักศึกษาภายในคณะ เพื่อให้นักศึกษาเกิดแรงบันดาลใจในการค้นหาความสามารถของตนเอง
10. คณะจะต้องสร้างอาจารย์เองโดยเฟ้นหาบัณฑิตที่มีความสามารถสูงหรือ “บัณฑิตช้างเผือก” ขึ้นมา และส่งเสริมให้บัณฑิตเหล่านี้ศึกษาต่อจนถึงระดับปริญญาเอก โดยในช่วงที่รอให้บัณฑิตกลุ่มนี้บ่มเพาะตนเองให้จบปริญญาเอก คณะอาจใช้ช่องทาง Active Recruitment คือ การนำเอาศาสตราจารย์จากต่างประเทศที่มีชื่อเสียงและเกษียณอายุงานแล้ว เข้ามาตามช่องทางของ Active Recruitment แทนก่อน ก็จะทำให้ปัญหาการรับอาจารย์ของคณะหมดไปได้

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยจะต้องเข้าไปสนับสนุนให้อาจารย์ในกลุ่มสายงานที่เน้นการสอน (Teaching Track) ให้มีความก้าวหน้าทางวิชาการที่มุ่งเน้นผลงานด้านการสอนหรือการเป็นผู้เชี่ยวชาญด้านการสอนต่อไป
2. มหาวิทยาลัยควรมีหน่วยงานเฉพาะด้านที่เข้ามารับผิดชอบในเรื่องการดูแลนักศึกษาต่างชาติโดยตรง และรับผิดชอบดูแลทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย เพื่อจะได้ไม่เป็นภาระให้แต่ละส่วนงาน ซึ่งจะทำให้การทำงานของแต่ละส่วนงานเกิดประสิทธิภาพสูงขึ้น
3. การเก็บข้อมูลเรื่องภาวะการมีงานทำของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว โดยเฉพาะบัณฑิตของคณะมนุษยศาสตร์ ควรมีการเก็บข้อมูลแบบการสัมภาษณ์แบบเจาะลึกรายบุคคล (In-depth Interview) เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ครบถ้วนมากขึ้น จะได้พบปัญหาที่แท้จริงจากการที่บัณฑิตไม่มีงานทำ และนำปัญหานี้กลับมาดำเนินการปรับปรุงแก้ไขต่อไปได้อย่างทันที่



3. คณบดีคณะศึกษาศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 24 มิถุนายน 2564 ถึงวันที่ 23 ธันวาคม 2565

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าสนใจ

1. คณบดีได้รับรางวัล “คณบดีดีเด่นแห่งชาติ” ประจำปี 2565 และรางวัล “นักศึกษาเก่าดีเด่น” ของ มช. ประจำปี 2565 ซึ่งแสดงให้เห็นว่าคณบดีเป็นผู้ที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีการสร้างสรรค์ผลงานต่าง ๆ พร้อมทั้งพัฒนาตนเอง ส่วนงาน องค์กร และช่วยเหลือสนับสนุนมหาวิทยาลัยจนเห็นผลสำเร็จอย่างเป็นรูปธรรม
2. การพัฒนาโรงเรียนสาธิต มช. ให้เป็นแหล่งเรียนรู้ในการผลิตและพัฒนาครูอย่างมีคุณภาพ และเป็นต้นแบบในการพัฒนานักศึกษาคูครูให้กับโรงเรียนและสถาบันการผลิตครูอื่น ๆ
3. คณะได้ผ่านการประเมินตามเกณฑ์คุณภาพการศึกษาเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศในระดับ EdPEX200 ในปี 2564
4. ความสามารถในการพลิกโฉมคณะให้เปลี่ยนแปลงไปในทิศทางที่ดีขึ้นได้อย่างดีเยี่ยม จากคณะที่เคยมีปัญหา ความเห็นต่างภายในองค์กรสู่การเป็นคณะที่มีผลงานเป็นที่ประจักษ์อย่างเห็นผลเป็นรูปธรรม และบุคลากรมีความรักความสามัคคีกันมากยิ่งขึ้น
5. ความสามารถในการบริหารงานให้เป็นไปตามแผนการบริหารงานที่ได้นำเสนอต่อสภามหาวิทยาลัยในแต่ละยุทธศาสตร์ ได้อย่างดีเยี่ยม โดยมีผลการดำเนินงานส่วนใหญ่เกินกว่าค่าเป้าหมายที่กำหนดไว้
6. จากการแสดงความคิดเห็นของกลุ่มผู้บริหารและคณะกรรมการอำนวยการ กลุ่มคณาจารย์ และกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ ในประเด็นด้านคุณลักษณะและการนำองค์กรของคณบดี มีความเห็นตรงกันว่าคณบดีเป็นผู้ที่มุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ไม่ย่อท้อ เป็นที่ชื่นชมของผู้ร่วมงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยมากที่สุดของทั้ง 3 กลุ่มในระดับดีมาก
7. การได้รับความร่วมมือจากกลุ่มคณาจารย์ กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ และกลุ่มนักศึกษาในการตอบกลับแบบสอบถามแบบออนไลน์อยู่ในระดับที่สูงมากหรืออยู่ที่ร้อยละ 89.57 - 100.00 จากจำนวนเป้าหมายที่กำหนดไว้
8. ความสามารถในการทำให้คณะเป็นผู้นำในการปรับเปลี่ยนระบบการศึกษา (Education System Transformation) ของภาคเหนือ โดยคณะได้รับการคัดเลือกให้เป็นสถาบันผลิตและพัฒนาครูในโครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น ระดับภูมิภาค ซึ่งคณะดำเนินการเรื่องนี้ได้เป็นอย่างดีและยังได้รับการชื่นชมจากกองทุนเพื่อความเสมอภาคทางการศึกษา (กสศ.) เป็นอย่างมากอีกด้วย

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. คณะอาจจะบริหารจัดการเกี่ยวกับการฝึกประสบการณ์วิชาชีพให้แยกออกจากการเรียนการสอนปกติ เพื่อให้การฝึกประสบการณ์วิชาชีพมีประสิทธิภาพและเกิดประสิทธิผลมากยิ่งขึ้น
2. การส่งเสริมการพัฒนาทักษะด้านการนำเทคโนโลยีดิจิทัลสมัยใหม่เข้ามาใช้เป็นสื่อในการเรียนการสอนและการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพเพิ่มมากขึ้น
3. การหาแนวทางในการสนับสนุนให้อาจารย์รุ่นใหม่มีความรู้ความเข้าใจและมีแรงจูงใจเกี่ยวกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ รวมถึงการส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการในระดับรองศาสตราจารย์และศาสตราจารย์เพิ่มมากขึ้น

4. ควรเปิดหลักสูตรการสอนทาง Internet ที่ไม่ใช่หลักสูตรการบรรยายในห้องเรียนเท่านั้น แต่เป็นหลักสูตรที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสารมาใช้เป็นเครื่องมือในการจัดการศึกษาทั้งระบบ (e-Education) ทั้งการจัดสื่อการเรียนการสอน การทำแบบฝึกหัด และการตรวจข้อสอบ หรือหากไม่สามารถเปิดเป็นหลักสูตรได้ ก็อาจจัดทำในรูปแบบการเปิดหลักสูตรระยะสั้นที่สามารถเก็บสะสมหน่วยกิตได้ โดยจะต้องจัดทำแบบฝึกหัด เพื่อนำไปปฏิบัติใช้จริงในระหว่างการสอนด้วย
5. คณะควรเชิญชวนอาจารย์จากคณะ/สาขาวิชาอื่น ๆ มาร่วมทำงานวิจัยทางด้านการพัฒนาระบบการศึกษาของประเทศ เนื่องจากเป็นเรื่องที่มีความสำคัญและยังมีความอ่อนแอเป็นอย่างมาก
6. การหาแนวทางในการเพิ่มจำนวนนักศึกษาต่างชาติให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. การเตรียมความพร้อมสำหรับการแสวงหาผู้สืบทอด (Succession Plan) ที่มีศักยภาพและอย่างเป็นระบบร่วมกับส่วนงาน
2. ควรมีการถอดบทเรียนคณบดี/ผู้อำนวยการที่บริหารงานเก่งและมีภาวะความเป็นผู้นำสูง เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ตรงร่วมกันกับส่วนงานต่าง ๆ ในวิธีการหรือแนวทางการบริหารงานและการแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้น
3. มหาวิทยาลัยควรหาแนวทางหรือวิธีการที่จะดำเนินการอย่างไรให้คณบดี/ผู้อำนวยการที่เกษียณอายุราชการหรือครบวาระการดำรงตำแหน่งสองวาระแล้ว โดยเฉพาะอดีตผู้บริหารที่เป็นคนดี คนเก่งหรือมีผลงานเป็นที่ประจักษ์ให้ยังคงอยู่ช่วยงานส่วนงานต่อไป ซึ่งมีใช้การเข้ามาบริหารงานองค์กรแต่จะเป็นการเข้ามาช่วยงานในเชิงวิชาการหรือในภาพรวมขนาดใหญ่
4. การศึกษาวิเคราะห์ถึงปัญหาผลกระทบของส่วนงานต่าง ๆ ในกรณีที่ได้รับผลกระทบจากปัญหาพนักงานส่วนงานหรือพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวลาออกบ่อย เนื่องจากไม่มีความมั่นคงในอาชีพและรายได้จากองค์กร



4. คณบดีคณะการสื่อสารมวลชน

รองศาสตราจารย์ธีรภัทร วรณฤม

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 26 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 25 มีนาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การให้ความสำคัญด้านหลักสูตรและการเรียนการสอนที่มีคุณภาพและเป็นรูปธรรม รวมถึงการบริการให้คำปรึกษาและดูแลนักศึกษาในด้านต่าง ๆ ซึ่งถือเป็นการดำเนินงานที่ครอบคลุมในทุก ๆ มิติและเกิดประโยชน์สูงสุดต่อนักศึกษาของคณะ
2. การดำเนินงานของศูนย์นวัตกรรมสื่อสาร (Communication Innovation Center : CIC) ที่เป็นระบบนิเวศการเรียนรู้ที่สำคัญสำหรับนักศึกษาของคณะ เพื่อให้เกิดการเรียนรู้ที่มีประสิทธิภาพและตอบโจทย์การเรียนการสอนและการทำงานในโลกยุคปัจจุบัน
3. การดำเนินโครงการ Digital Media & Marketing Startup (DMMS) เพื่อสนับสนุนนักศึกษาที่มีศักยภาพและมีความสนใจเป็นผู้ประกอบการธุรกิจใหม่ หรือ Startup ด้านการสื่อสาร

4. การบริการวิชาการที่นำความรู้มาใช้และสร้างประโยชน์ให้แก่สังคมและภูมิภาค โดยทำหน้าที่เป็นสื่อกลางในการนำเสนอข้อมูล ข่าวสาร และความรู้ที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชนท้องถิ่นของจังหวัดเชียงใหม่ ผ่านรายการต่าง ๆ ของสถานีวิทยุเสียงสื่อสารมวลชน (FM100)
5. ความสามารถในการปรับตัวของสถานีวิทยุเสียงสื่อสารมวลชน (FM100) ในยุค Digital Disruption โดยปรับฐานช่องทางการออกอากาศจากการกระจายเสียงด้วยคลื่นความถี่เป็นในรูปแบบออนไลน์
6. คณบดี ทีมผู้บริหาร และบุคลากรของคณะมีความมุ่งมั่นและตั้งใจทำงานเป็นอย่างดี ประกอบกับเป็นคณะขนาดเล็ก จึงทำให้เกิดวัฒนธรรมการทำงานแบบ “ร่วมด้วยช่วยกัน” ในการขับเคลื่อนคณะให้บรรลุผลสำเร็จตามวิสัยทัศน์ที่ได้กำหนดไว้ร่วมกันได้เป็นอย่างดี

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การมุ่งแสวงหารายได้จากการทำงานของศูนย์นวัตกรรมสื่อสาร (CIC) ในการให้บริการด้านสื่ออย่างครบวงจรแก่หน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ซึ่งหากดำเนินการได้ ศูนย์จะเป็นแหล่งสร้างรายได้หลักและสร้างความยั่งยืนให้แก่คณะต่อไปได้
2. การส่งเสริมศักยภาพการวิจัยของคณาจารย์อย่างต่อเนื่อง และการพัฒนาคุณภาพของวารสารวิชาการด้านการสื่อสารมวลชนให้ก้าวสู่ฐานข้อมูล TCI ระดับ Tier1 ได้ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้
3. การมุ่งเน้นการบูรณาการศาสตร์ด้านการสื่อสารที่คณะได้กำหนดเป็นวิสัยทัศน์ในการขับเคลื่อนองค์กร
4. คณะควรพิจารณาบริหารจัดการคู่ความร่วมมือ/หน่วยงาน/สถานประกอบการที่คณะมีความร่วมมือทางวิชาการและวิชาชีพ ทั้งภายในและต่างประเทศ ให้คงอยู่อย่างต่อเนื่องในระยะยาว
5. คณะควรให้ความสำคัญในการสร้างและส่งเสริมให้เกิดนวัตกรรมด้านการสื่อสาร เพื่อพลิกโฉมคณะให้มีความโดดเด่นสามารถบรรลุผลสำเร็จตามความคาดหวังได้อย่างแท้จริง
6. คณะควรมีแผนการดำเนินงาน (Action Plan) ในการตอบสนองความท้าทายทางยุทธศาสตร์และการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นอย่างต่อเนื่อง รวมถึงการพิจารณาเกี่ยวกับการปรับโครงสร้างภายใน (Restructure) ของศูนย์นวัตกรรมสื่อสาร (CIC) เพื่อดำเนินการในลักษณะเช่นเดียวกับของหน่วยงานของส่วนงานวิชาการหรือส่วนงานวิชาการภายใน

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาทบทวนกฎระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ และหลักเกณฑ์ต่าง ๆ ที่บังคับใช้อยู่ให้มีความยืดหยุ่นสอดคล้องกับบริบทจริงของแต่ละส่วนงานที่มีความหลากหลายและมีศักยภาพที่แตกต่างกัน เพื่อเป็นการส่งเสริมให้เกิดการดำเนินงานของส่วนงานที่มีประสิทธิภาพ และเพื่อให้เกิดการพัฒนา ส่วนงานเหล่านั้นเป็นไปในทิศทางที่เหมาะสมกับบริบทและศักยภาพที่มีอยู่อย่างแท้จริง
2. มหาวิทยาลัยอาจจะต้องช่วยสนับสนุนงบประมาณด้านอุปกรณ์เครื่องมือที่ใช้ในการสื่อสารสมัยใหม่หรือใช้ในการเรียนการสอนเชิงปฏิบัติของนักศึกษา ซึ่งมีราคาค่อนข้างแพงและมีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว เพื่อให้บัณฑิตของคณะการสื่อสารมวลชน มช. มีคุณภาพ มีความโดดเด่น และมีความแตกต่างจากสถาบันอื่น ๆ



5. คณบดีวิทยาลัยศิลปะ สื่อ และเทคโนโลยี

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.วรวิทย์ จันทรกาย

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 28 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 27 มีนาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี-ดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. วิทยาลัยสามารถบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของวิสัยทัศน์ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 ระยะ โดยปัจจุบันได้บรรลุเป้าหมายระยะกลาง (ปี 2565) ทั้ง 2 ตัวชี้วัด คือ (1) กระบวนการทำงานของวิทยาลัยทั้งหมดจะดำเนินการเพื่อสร้างผลกระทบต่อมูลค่าทางสังคม 50 ล้านบาท และ (2) เป้าหมายของรายได้จากนวัตกรรม ร้อยละ 10 (7 ล้านบาท)
2. วิทยาลัยผ่านการตรวจประเมินคุณภาพระดับ 300 คะแนน (EdPEX300) ในปี พ.ศ. 2566
3. การออกแบบหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและภาคธุรกิจ รวมทั้งการจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ที่ร่วมมือกับคณะต่าง ๆ ใน มข. เพื่อตอบสนองนโยบายด้านหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
4. การสร้างหลักสูตรการอบรมระยะสั้นสำหรับกลุ่มผู้เรียนที่ต้องการเพิ่มทักษะหรือสร้างทักษะใหม่ของวิทยาลัยได้รับความสนใจจากกลุ่มเป้าหมาย ทั้งจากภาครัฐ ภาคเอกชน และรัฐวิสาหกิจเป็นอย่างยิ่ง
5. คณบดีเป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการบริหารงาน และเป็นผู้นำในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนานวัตกรรมด้านการวิจัยอย่างต่อเนื่องมาโดยตลอด โดยมีตัวอย่างผลงานความก้าวหน้าล่าสุด คือ กลุ่มวิจัยระบบสมองกลฝังตัวและวิทยาการคำนวณได้ร่วมกับคณะแพทยศาสตร์ มข. ทำการลงนามความร่วมมือด้านการวิจัยระหว่างสถาบันอย่างเป็นทางการกับ MIT Jamell Clinic, Massachusetts Institute of Technology (MIT) ในการมุ่งเน้นการวิจัยและพัฒนาด้านปัญญาประดิษฐ์เพื่อการวินิจฉัยมะเร็ง

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรให้การส่งเสริมและพัฒนาผลงานวิจัยที่อยู่ในระดับ CMU-RL 4-7 ให้สามารถต่อยอดไปถึงระดับ CMU-RL 8-9 เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ซึ่งจะช่วยสร้างภาพลักษณ์ด้านวิชาการของวิทยาลัยให้เป็นที่รู้จักในวงกว้างมากยิ่งขึ้น
2. ควรมีพื้นที่สำหรับการจัดกิจกรรมและการออกกำลังกายให้แก่นักศึกษา เพื่อส่งเสริมให้นักศึกษาภายในวิทยาลัยมีความรู้รักและคุ้นเคยกันมากขึ้น
3. แผนการดำเนินงานในระยะต่อไป หากวิทยาลัยสามารถปรับตัวชี้วัดให้มีความท้าทาย มีจุดเน้น (Focus) และมีความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่กำหนดไว้ได้ชัดเจนยิ่งขึ้น จะช่วยให้วิทยาลัยมีความเข้มแข็ง มีความโดดเด่น
4. การมุ่งเน้นการดำเนินงานที่เป็นโครงการที่มีขนาดใหญ่ หรือโครงการที่มีผลกระทบต่อข้างสูงต่อวิทยาลัย เพื่อสร้างจุดแข็งหรือสนับสนุนให้วิทยาลัยมีจุดเด่นที่ชัดเจน มีทิศทางการดำเนินงานที่เข้มแข็ง และให้เป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
5. การที่วิทยาลัยได้สร้างความร่วมมือในการพัฒนาหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา โดยร่วมมือกับบัณฑิตวิทยาลัยและคณะต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัย จำนวนหลายหลักสูตรนั้น วิทยาลัยควรมีการบริหารจัดการอย่างละเอียดรอบคอบเพื่อรักษามาตรฐานการจัดการเรียนการสอน รวมถึงคุณภาพของบัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาไปแล้ว ให้เป็นที่ยอมรับของตลาดแรงงานและสังคมในอนาคตต่อไปด้วย

6. การรับนักศึกษาผ่านการยื่น Portfolio แบบ 100% โดยการให้นักเรียนรวบรวมผลงานและกิจกรรมที่มีความน่าสนใจผ่านระบบ TCAS ซึ่งจะทำให้วิทยาลัยได้นักศึกษาที่มาจากครอบครัวที่มีฐานะดีเป็นส่วนใหญ่ ดังนั้นวิทยาลัยควรจัดการคัดเลือกนักเรียน โดยให้ความสำคัญด้านความเท่าเทียมในการรับเข้าศึกษาต่อร่วมด้วย โดยควรมีโครงการจัดสรรเป็นทุนการศึกษาหรือให้ความช่วยเหลือด้านอุปกรณ์การเรียนการสอนในระหว่างที่นักเรียนกำลังศึกษาอยู่ เพื่อเปิดโอกาสให้นักเรียนเหล่านั้นได้มีโอกาสที่จะเข้ามาศึกษาต่อในวิทยาลัย และสำเร็จการศึกษาออกไปเป็นบัณฑิตที่มีคุณภาพต่อไปในอนาคตด้วย
7. วิทยาลัยได้ดำเนินการช่วยเหลืออาจารย์ที่ต้องขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยการสร้างระบบการติดตาม และการจัดหาพี่เลี้ยงภายใน (Mentoring) ซึ่งถือว่ามีผลการดำเนินงานที่ดีเป็นอย่างยิ่ง จึงขอให้วิทยาลัยยังคงให้ความสำคัญและดำเนินการเรื่องนี้ต่อไปอย่างต่อเนื่อง
8. ควรจัดทำแผนการสร้างผู้นำ/ผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession Plan) เพื่อให้มี Successor ที่มีศักยภาพ ทั้งในส่วนของตัว Successor และทีมบริหารของ Successor ด้วย ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. ในการประเมิน SROI มหาวิทยาลัยควรคัดเลือกโครงการที่มีขนาดใหญ่มีผลกระทบสูง และสามารถนำไปเชื่อมโยงกับ Flagship Project ของส่วนงานต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยได้ จะทำให้การดำเนินงานในเรื่องนี้ใช้งบประมาณและทรัพยากรอื่น ๆ ได้อย่างคุ้มค่า คุ่มทุน และเกิดประสิทธิภาพและประสิทธิผลสูงสุดแก่มหาวิทยาลัย
2. มหาวิทยาลัยควรจัดอบรมหลักสูตรระยะสั้นเกี่ยวกับสมรรถนะในการบริหาร (Executive Coaching) ให้แก่ผู้บริหารส่วนงานที่เข้ามารับตำแหน่งหัวหน้าส่วนงานในวาระแรก หากสามารถดำเนินการได้ จะทำให้เกิดผลลัพธ์ที่ดีต่อมหาวิทยาลัย ทั้งในด้านการวางแผนกลยุทธ์ (Strategic Planning) หรือแผนงานที่สำคัญ ๆ รวมถึงการสร้างผู้นำ/ผู้บริหารที่มีคุณภาพให้แก่มหาวิทยาลัยได้อีกด้วย
3. การให้ความใส่ใจปัญหาด้านสุขภาพจิตของวิทยาลัยเป็นเรื่องที่น่าชื่นชมอย่างยิ่ง ซึ่งหากมหาวิทยาลัยจะดำเนินการในเรื่องนี้ต่อไปกับทุกส่วนงานหรือให้ความสำคัญในเรื่องนี้ให้มากยิ่งขึ้น ก็จะช่วยลดปัญหาโรคซึมเศร้าหรือปัญหาทางด้านสุขภาพจิตของนักศึกษาให้น้อยลงได้





6. คนบดีคณะอุตสาหกรรมเกษตร

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุจินดา ศรีวัฒนนะ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 9 ธันวาคม 2564 ถึงวันที่ 8 มิถุนายน 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. การปรับปรุง/พัฒนาหลักสูตร และการพัฒนาการจัดการเรียนการสอนที่มีคุณภาพ โดยครอบคลุมองค์ความรู้ทางอุตสาหกรรมเกษตรและสอดคล้องกับความต้องการของตลาด
2. คณะมีความโดดเด่นในเรื่องผลงานตีพิมพ์และคุณภาพของผลงานอย่างเห็นเป็นประจักษ์
3. การผลิตผลงานวิจัยที่ตอบสนองยุทธศาสตร์การพัฒนานวัตกรรมด้านอุตสาหกรรมเกษตร จนทำให้คณะได้รับทุนสนับสนุนงานพื้นฐาน (Fundamental Fund) จากงบประมาณแผ่นดิน ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สูงถึง 14.54 ล้านบาท
4. การผลักดันการพัฒนาผลงานวิจัยและนวัตกรรมไปสู่การยื่นจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร และต่อยอดการนำองค์ความรู้ในเชิงบริการวิชาการและเชิงพาณิชย์ได้ค่อนข้างโดดเด่นและเห็นเป็นรูปธรรม
5. ความสามารถในการแสวงหางบประมาณจากแหล่งทุนภายนอก เพื่อนำมาซึ่งสิ่งก่อสร้างอาคารและจัดหาครุภัณฑ์ต่าง ๆ ที่ทันสมัย
6. ความสามารถในการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรที่ดี ทำให้บุคลากรมีศักยภาพและขีดความสามารถที่สูงขึ้นอย่างเห็นเป็นรูปธรรม
7. ความสามารถในการนำวิสัยทัศน์ใหม่ที่กำหนดว่า “ขับเคลื่อนสู่อนาคตที่ดีกว่า (Influencing a Better Future)” ไปสู่การปฏิบัติที่เห็นผลอย่างเป็นรูปธรรม โดยเฉพาะการสร้างบรรยากาศการทำงานและการปรับ Mindset ของอาจารย์และบุคลากรให้เปลี่ยนแปลงไป
8. การมีกระบวนการบริหารจัดการและติดตามความก้าวหน้าการดำเนินงานตามแผนงานต่าง ๆ ได้เป็นอย่างดี
9. การเป็นเพียงคณะขนาดกลาง แต่สามารถทำงานได้มากกว่าขนาดขององค์กรเป็นอย่างมาก ซึ่งจะเห็นได้จากผลงานที่เป็นเชิงประจักษ์มากมาย

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพ โดยให้มีความรู้ ทักษะ และความสามารถที่พร้อมใช้งาน และเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติให้มากยิ่งขึ้น รวมถึงมุ่งเน้นการพัฒนาทักษะด้าน Soft Skill ให้มากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะการสนทนาและสื่อสารภาษาอังกฤษกับชาวต่างชาติ
2. การหาแนวทางในการผลักดันการผลิตต้นแบบนวัตกรรมเพื่อการต่อยอดผลงานในเชิงพาณิชย์ให้มีจำนวนมากยิ่งขึ้น
3. หากคณะต้องการที่จะเพิ่มคุณค่าและมูลค่าให้กับสินค้าที่ติดอยู่แล้ว รวมถึงการมีความพร้อมที่จะผ่านเกณฑ์มาตรฐาน GMP (Good Manufacturing Practice) ได้ คณะสามารถจัดทำเป็นโครงการโดยการประสานความร่วมมือผ่านศูนย์นวัตกรรมอาหารและบรรจุภัณฑ์ (FIN) หรือจะติดต่อประสานงานกับโครงการ Creative Lanna โดยตรงก็ได้

4. เพื่อเพิ่มศักยภาพของคณะในการนำผลงานวิจัยไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์ได้ดียิ่งขึ้น คณะควรจะบูรณาการการทำงานร่วมกับ 2 คณะนี้ ได้แก่ (1) ภาควิชาวิศวกรรมอุตสาหการ คณะวิศวกรรมศาสตร์ เนื่องจากเกี่ยวข้องกับอุตสาหกรรมโดยตรง และ (2) ภาควิชาการตลาด คณะบริหารธุรกิจ เพื่อเรียนรู้เรื่องการทำการตลาดสำหรับการต่อยอดการขายให้เกิดมูลค่าเพิ่มมากขึ้น
5. จากการที่คณะมีการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน ผู้ประกอบการ และประชาชนในภาคเหนือตามพันธกิจได้เป็นอย่างดีและมีโครงการเป็นจำนวนมาก ประกอบกับการให้บริการวิชาการดังกล่าวยังมีความสอดคล้องกับหน้าที่ใหม่ของมหาวิทยาลัยที่เรียกว่าการเชื่อมโยงธุรกิจมหาวิทยาลัย (University Business Linkage) ด้วย ดังนั้น คณะอาจนำเรื่องนี้มาสร้างเป็นคุณลักษณะพิเศษขององค์กร เพื่อให้เกิดเป็นอัตลักษณ์ที่มีความโดดเด่นเหนือกว่าคณะอุตสาหกรรมเกษตรอื่น ๆ ในประเทศไทย
6. การที่คณะจะจัดตั้งศูนย์รับรองมาตรฐานคุณวุฒิวิชาชีพและสมรรถนะทางด้านความปลอดภัยอาหาร (Food Safety) ขึ้นมานั้น นับว่าเป็นการริเริ่มที่ดี จึงขอสนับสนุนการขอจัดตั้งศูนย์ฯ ดังกล่าวให้สำเร็จและสามารถสร้างผลงานด้านต่าง ๆ ให้บรรลุตามวัตถุประสงค์ต่อไป ซึ่งจะเป็นประโยชน์ต่อประเทศชาติเป็นอย่างมาก โดยเฉพาะในพื้นที่ภาคเหนือของเรา

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. จากการที่คณะประสบปัญหาที่เกิดจากผู้รับเหมาทำงาน ทำให้แผนการดำเนินงานของคณะล่าช้ากว่ากำหนด ซึ่งนับเป็นปัญหาสำคัญที่จะส่งผลกระทบต่อโอกาสในการพัฒนาองค์กรในภาพรวม ดังนั้น หากเกินศักยภาพของคณะที่จะดำเนินการแก้ไขได้ คณะจะต้องรีบแจ้งปัญหาดังกล่าวให้มหาวิทยาลัยได้รับทราบอย่างรวดเร็ว เพื่อมหาวิทยาลัยจะได้เข้าไปช่วยเหลือหรือร่วมแก้ไขปัญหากับคณะได้อย่างทันเวลา โดยมหาวิทยาลัยอาจต้องมีการสื่อสารให้ทุกส่วนงานได้รับทราบแนวปฏิบัตินี้ให้เข้าใจที่ตรงกันด้วย เพื่อป้องกันไม่ให้เกิดปัญหาในลักษณะนี้ขึ้นมาอีก รวมถึงควรมีการอบรมให้ความรู้ด้านกฎหมายและกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการก่อสร้างให้แก่บุคลากรอย่างต่อเนื่องด้วย
2. จากการที่คณะอุตสาหกรรมเกษตรได้รับทุนสนับสนุนงานพื้นฐาน (Fundamental Fund) จากงบประมาณแผ่นดินในปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 สูงถึง 14.54 ล้านบาทนั้น ซึ่งสะท้อนถึงคุณภาพของโครงการที่เสนอขอทุนที่คณะได้ใช้วิธีการเขียนโครงการแบบบูรณาการร่วมกัน ทั้งกับบุคลากรภายในคณะและข้ามส่วนงาน โดยมีคณาจารย์อาวุโสที่มีผลงานเป็นที่ยอมรับและมีประสบการณ์สูงให้คำปรึกษาและมีการประชุมหารือในลักษณะการบูรณาการเชิงลึกร่วมกัน ดังนั้น มหาวิทยาลัยอาจจะนำกรณีศึกษาของคณะอุตสาหกรรมเกษตรใช้เป็นแนวทางหรือตัวอย่างให้กับส่วนงานต่าง ๆ ในการจัดทำโครงการเสนอขอทุนที่สอดคล้องกับบริบทขององค์กรตนและยุทธศาสตร์ชาติได้
3. เนื่องจากบทบาทของประธานกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานมีความสำคัญเป็นอย่างยิ่ง เพราะเป็นผู้ที่สามารถมองเห็นองค์กรในภาพรวมและเห็นพัฒนาการของส่วนงานนั้น ๆ ได้เป็นอย่างดี จึงสามารถให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการดำเนินงานและภาวะผู้นำของคณบดีได้ รวมทั้งการให้ข้อสังเกตเกี่ยวกับการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารด้วย ดังนั้น จึงขอเสนอมหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยควรจะดำเนินการ ดังนี้
 - 3.1 ไม่ควรเปลี่ยนผู้ดำรงตำแหน่งประธานกรรมการอำนวยการประจำส่วนงานบ่อย
 - 3.2 ประธานฯ ควรให้การสังเกตและเปรียบเทียบการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานคนเดิมกับหัวหน้าส่วนงานคนใหม่
 - 3.3 มหาวิทยาลัยควรต้องหากระบวนการที่จะส่งมอบภารกิจขององค์กรให้กับผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารได้อย่างเป็นระบบ
4. หลายส่วนงานมีกระบวนการสร้างผู้สืบทอดตำแหน่งบริหารภายในยังไม่ดีพอหรือทำได้ในระดับหนึ่ง แต่ในขณะเดียวกันแม้จะมีผู้ที่มีความสามารถสืบทอดภาระงานบริหารของส่วนงานต่อไปได้ แต่ได้ไปบ่มเพาะและเติบโตเป็นผู้บริหารนอกส่วนงาน จึงทำให้ห่างจากงานบริหารภายในส่วนงานที่ตนสังกัด มหาวิทยาลัยจะมีแรงจูงใจอย่างไร ที่จะให้บุคคลเหล่านั้นกลับมาช่วยบริหารงานส่วนงานของตน ซึ่งนับเป็นเรื่องที่ทำหายนาม

- มหาวิทยาลัยจำเป็นต้องพัฒนาแพลตฟอร์มการบริหารนวัตกรรมให้มีความเข้มแข็งมากยิ่งขึ้นให้ได้ ขอเสนอให้ มช. รวมถึงคณะอุตสาหกรรมเกษตรด้วย จะต้องมีการพัฒนาระบบการจัดการนวัตกรรม (Innovation Management System : InMS) ที่สามารถเชื่อมโยงกับตลาดและเชื่อมโยงกับการประกอบการภาคอุตสาหกรรมให้ได้ รวมไปถึงอีก 3 เรื่อง ได้แก่ (1) การพัฒนาระบบการเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurship) ในอาจารย์และนักศึกษา (2) การทำวิจัยร่วมกับสถานประกอบการ โดยการจัดทำเป็นแพลตฟอร์มทั้ง 3 ระดับ คือ อาจารย์ นักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา และนักศึกษาระดับปริญญาตรี เพื่อร่วมมือกับสถานประกอบการสร้างผลิตภัณฑ์หรือผลงานนวัตกรรมออกสู่ตลาด โดยให้เข้ามาเชื่อมโยงกับงานการศึกษา และ (3) การสื่อสารไปถึงกลุ่มเป้าหมายจำเพาะ เพื่อที่จะรักษากลุ่มเป้าหมายนั้นให้คงอยู่และให้นำไปสู่ความร่วมมือในด้านต่าง ๆ ร่วมกันสืบต่อไป
- สิ่งที่คณบดีท่านต่อไปที่ควรจะต้องให้ความสำคัญในการดำเนินงานในระยะต่อไปนั้น คือ ปัจจุบันคณะมีห้องปฏิบัติการที่ได้มาตรฐานและมีความปลอดภัยทางชีวภาพ มีโรงงานต้นแบบที่มีเครื่องมือในโรงงานจริง ๆ มีอุปกรณ์/เครื่องมือวิเคราะห์ขั้นสูงที่ทันสมัยและมีเป็นจำนวนมาก และมีการเตรียม Co-working Space ไว้รองรับการเรียนการสอนและการทำงานแล้ว จึงขอให้คณบดีหรือทีมผู้บริหารชุดต่อไปให้ใช้ความพร้อมหรือสิ่งที่มีอยู่นั้นให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้มีการใช้งานมากที่สุดด้วย เพื่อให้เกิด Output และ Outcome ต่อประเทศชาติโดยรวมจากสิ่งที่มีอยู่ รวมถึงเพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของผู้ให้ทุนหรือให้งบประมาณในการพัฒนาคณะด้วย



7. คณบดีคณะสถาปัตยกรรมศาสตร์

ศาสตราจารย์ ดร.ระวีวรรณ โอพารัตน์นิมิต

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 23 มกราคม 2565 ถึงวันที่ 22 กรกฎาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าสนใจ

- คณบดีมีความมุ่งมั่นในการทำงานและเป็นที่ยอมรับของบุคลากรในคณะ รวมถึงคณบดีและทีมผู้บริหารมีความมุ่งมั่นในการพัฒนาคณะอย่างต่อเนื่อง จนมีผลงานที่สามารถบรรลุเป้าหมายตัวชี้วัดของแผนยุทธศาสตร์ของคณะในปี 2565 - 2566 เป็นส่วนใหญ่ และส่งผลให้คณะมีการพัฒนาในหลายด้านที่ดีขึ้นอย่างเป็นรูปธรรม
- คณบดีได้รับรางวัลเชิดชูนักวิจัยและนักออกแบบผู้มีความรู้ความสามารถ และบุกเบิกองค์ความรู้ด้านสถาปัตยกรรมพื้นถิ่นและการตั้งถิ่นฐาน รางวัล Outstanding Senior Research Scholar Award Vernacular Built Environment ในงานการจัดประชุมวิชาการนานาชาติ การตั้งถิ่นฐานพื้นถิ่น (International Seminar on Vernacular Settlement – ISVS) ครั้งที่ 12 ณ คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยศิลปากร ซึ่งได้สะท้อนให้เห็นถึงคุณภาพงานและคุณภาพของบัณฑิตของคณะได้เป็นอย่างดี
- คณบดีเป็นผู้มีความมุ่งมั่นและตั้งใจในการบริหารงาน โดยสามารถบูรณาการการทำงานและสามารถดึงพลังของบุคลากรคณะมาใช้ทำงานร่วมกันได้เป็นอย่างมาก ซึ่งได้นำพาคณะให้พัฒนาก้าวหน้า จนเป็นที่ยอมรับทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- คณบดีเป็นนักวิจัย นักบริหารจัดการ และเป็นผู้นำในการเริ่มต้นสิ่งใหม่ ๆ เพื่อเสริมสร้างความร่วมมือในการพัฒนาอาจารย์เพื่อเตรียมพร้อมกับการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่อง
- คณบดีได้สร้างความโดดเด่นและสร้างชื่อเสียงให้เป็นที่ประจักษ์แก่หน่วยงานภายนอกอย่างเป็นรูปธรรม ผ่านการสร้าง Best Practice ด้านการบริหารจัดการสู่ความเป็นเลิศ ทำให้คณบดีได้รับเชิญไปบรรยายเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ EdPEx200 จากสถาบันการศึกษาต่าง ๆ ทั่วประเทศอย่างต่อเนื่องอีกด้วย

6. การออกแบบหลักสูตรต่าง ๆ ที่ทันสมัย ตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนและภาคธุรกิจ รวมทั้งการจัดทำหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ที่ร่วมมือกับส่วนงานต่าง ๆ ใน มช. เพื่อตอบสนองนโยบายด้านหลักสูตรแบบบูรณาการศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
7. ในปีงบประมาณ 2565 คณะสามารถดำเนินงานตามคำรับรองการปฏิบัติงานของส่วนงาน (OKRs) ที่เป็นตัวชี้วัดท้าทายได้ตามเป้าหมายทุกตัวชี้วัด
8. การบริการวิชาการที่เกิดประโยชน์จากการใช้ความรู้ความเชี่ยวชาญด้านสถาปัตยกรรมล้านนา ร่วมแก้ไขปัญหาให้ทางภาคอุตสาหกรรม ชุมชน และท้องถิ่น สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของคณะที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมล้านนาสร้างสรรค์ เพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืนในพลวัตการเปลี่ยนแปลง
9. การบริหารงานคณะอย่างเป็นระบบโดยนำนวัตกรรมทางเทคโนโลยีเข้ามาช่วยเพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน เกิดความคล่องตัว และลดความซ้ำซ้อน ด้วยแนวความคิด “Agile & Smart”
10. การปรับปรุงสภาพแวดล้อมภายในคณะให้น่าอยู่ โดยมีการบริหารจัดการการใช้อาคารสถานที่ให้เป็นอย่างดี

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. คณะมีผลงานวิจัยอยู่ในระดับ CMU-RL 1 - 7 จำนวน 36 ผลงาน จึงควรให้การส่งเสริมและพัฒนาผลงานเหล่านี้จนสามารถต่อยอดไปถึงระดับ CMU-RL 8 - 9 เพื่อสร้างนวัตกรรมใหม่ ๆ ทางด้านการออกแบบ
2. ควรให้ความสำคัญในการพบปะพูดคุยหรือการสื่อสารภายในองค์กรระหว่างคณาจารย์กับบุคลากรของคณะอย่างต่อเนื่อง เน้นการมีส่วนร่วมในการทำงานร่วมกันหรือจัดกิจกรรมที่เสริมสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้บริหาร คณาจารย์ และบุคลากร
3. การจัดทำแผนการสร้างผู้นำ/ผู้บริหารรุ่นต่อไป (Succession Plan) เพื่อให้มี Successor ที่มีศักยภาพทดแทนการบริหารงานได้ ทั้งในส่วนของตัว Successor และทีมบริหารของ Successor ด้วย
4. เนื่องจากคณะได้มีการจัดทำแผนการเสริมสร้างขีดความสามารถ (Capacity Building) ให้แก่บุคลากรภายในคณะ ทั้งทางสายวิชาการและสายปฏิบัติการ ซึ่งหากมีการส่งเสริมให้อาจารย์เน้นการสอนในเชิงปฏิบัติที่เพิ่มมากขึ้น เน้นการจัดการศึกษาแบบผสมกลมกลืนระหว่างประสบการณ์ทำงานทางวิชาชีพนอกห้องเรียนกับการเรียนในห้องเรียน ทั้งในรูปแบบการศึกษาวิจัย การฝึกงาน และการทำงานในสถานประกอบการหรือการฝึกประสบการณ์วิชาชีพมากยิ่งขึ้น จะเป็นส่วนสำคัญในการสร้างเสริมให้คณะเกิด Capacity Building ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยสามารถบรรลุผลสำเร็จตามเป้าหมายที่กำหนดไว้ได้รวดเร็วยิ่งขึ้น
5. การให้ความสำคัญในการสร้างเครือข่ายและสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับนักศึกษาเก่าของคณะเพิ่มมากขึ้น
6. การใช้ศักยภาพของคณะที่ได้มีการเปิดสอนหลักสูตรนานาชาติ จำนวน 3 หลักสูตร มาสร้างโอกาสในการรับนักศึกษาต่างชาติให้มีจำนวนเพิ่มมากขึ้น รวมถึงการเปิดสอนหลักสูตรที่บูรณาการร่วมกันกับคณะต่าง ๆ ให้มีความทันสมัยและมีอัตลักษณ์เป็นของตนเอง

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

จากสิ่งที่คณะต้องการให้มหาวิทยาลัยและสภามหาวิทยาลัยช่วยเหลือและสนับสนุน ในเรื่องการขอใช้พื้นที่หอสุเทพ ด้านข้างคณะและการสนับสนุนงบประมาณ เพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์แบบ Matching Fund เพื่อพัฒนา Future Lab ตามที่ได้เคยเสนอแผนต่อสภามหาวิทยาลัยไว้แล้ว หากมหาวิทยาลัยพิจารณาให้การสนับสนุนทั้งพื้นที่และงบประมาณขับเคลื่อนยุทธศาสตร์อย่างเหมาะสม ก็จะช่วยให้คณะสามารถสร้างภาพลักษณ์องค์กรใหม่ (Rebrand) หรือมีศักยภาพในการพลิกโฉมคณะให้มีความโดดเด่นและได้รวดเร็วยิ่งขึ้น



8. คณบดีคณะสังคมศาสตร์

รองศาสตราจารย์ ดร.เทพินทร์ พิชรานุรักษ์

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มีนาคม 2565 ถึงวันที่ 28 สิงหาคม 2566

ผลการบริหารงาน ระดับดี-ดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณะสามารถผลักดันต่อยอดงานวิจัยคุณภาพสู่การสร้างผลงานนวัตกรรมที่อยู่ระดับต้นแบบ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ (CMU-RL 4-7) ที่จะสามารถต่อยอดในเชิงพาณิชย์ได้
2. การนำศักยภาพความเข้มแข็งในความเป็นนานาชาติและเครือข่ายวิชาการและชุมชนของคณะ เป็นกลไกสร้างบัณฑิตที่เรียนรู้และอยู่ร่วมในสังคมที่หลากหลาย ผ่านกิจกรรมการดำเนินงานต่าง ๆ
3. การสนับสนุนให้เกิดการแปรรูปผลิตภัณฑ์เพื่อเพิ่มรายได้ บนภูมิปัญญาและวิธีการผลิตของชุมชน
4. ในช่วงสถานการณ์ทางการเมืองในประเทศเมียนมาร์ ส่งผลต่อการชะงักงันของระบบการศึกษาในประเทศเมียนมาร์ ทำให้คณะสังคมศาสตร์ โดย อ. ดร.ชยันต์ วรรณระภูติ ผู้อำนวยการศูนย์ภูมิศาสตร์ศึกษาด้านสังคมศาสตร์และการพัฒนาที่ยั่งยืน (RCSD) ได้ให้ความช่วยเหลือแก่นักวิชาการและนักเรียนเมียนมาร์ในหลายประการ
5. คณะมีการบูรณาการทำงานร่วมกับส่วนงานต่าง ๆ ใน มช. เพื่อดำเนินโครงการวิจัยในการแก้ปัญหาชุมชนเป้าหมายของคณะ ซึ่งสอดคล้องกับข้อเสนอแนะที่คณะกรรมการประเมินฯ ได้ให้ไว้ในการประเมินฯ ในรอบ 1 ปี 6 เดือน
6. คณะสังคมศาสตร์เป็นคณะหนึ่งที่มีนักศึกษาต่างชาติเข้ามาศึกษาต่อในแต่ละปีเป็นจำนวนมาก ซึ่งได้ช่วยเสริมสร้างบรรยากาศความเป็นนานาชาติและช่วยผลักดันความเป็นสากลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในภาพรวมด้วยดีเสมอมา

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. หากคณะสามารถทบทวนโครงสร้างองค์กรใหม่ (Reprofile) โดยเฉพาะการหลอมรวมภาควิชาต่าง ๆ ให้เป็นสำนักวิชาเดียวกันได้ ดังเช่นที่หลายคณะ/วิทยาลัยของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ได้ดำเนินการแล้ว ก็จะทำให้คณะมีความเข้มแข็ง มีความยั่งยืน และสามารถเปลี่ยนแปลงองค์กรร่วมกันได้อย่างรวดเร็วยิ่งขึ้น
2. คณบดีอาจต้องมองการพัฒนาคณะในภาพรวมเพิ่มขึ้น โดยเฉพาะเรื่องที่คุณบริหาร/ผู้นำจะต้องดำเนินการ อาทิ การใช้เกณฑ์ EdPEx และการนำหลักปฏิบัติ ESG Model มาเป็นกรอบในการบริหารงานคณะ ส่วนเรื่องที่เป็นการบริหารงานทั่วไป ควรให้คุณบริหารระดับรองลงมารับผิดชอบและดำเนินการแทน เพื่อให้เกิดการเรียนรู้จากการปฏิบัติงาน ซึ่งจะเป็นการสร้างผู้นำรุ่นต่อไป (Succession Plan) ให้คณะได้อีกทางหนึ่ง
3. การบริหารจัดการองค์กรเพื่อพัฒนาคณะสู่ความเป็นเลิศได้นั้น ผู้บริหารอาจต้องสร้างการมีส่วนร่วม การสร้างแรงจูงใจ และการสื่อสารวิสัยทัศน์ให้กับคณาจารย์ของแต่ละภาควิชาและบุคลากรสายปฏิบัติการของคณะอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้บุคลากรมีโอกาสดำเนินงานร่วมกัน มีความเข้าใจซึ่งกันและกัน และเห็นเป้าหมายเดียวกัน
4. การเสริมสร้างความร่วมมือกับประเทศเพื่อนบ้านมากขึ้น โดยการดำเนินงานผ่านการเรียนการสอนและการทำวิจัยร่วมกัน เพื่อให้ได้องค์ความรู้และข้อมูลที่ต้องมาเผยแพร่ต่อสาธารณชน
5. การขยายผลโครงการ ASEAN Travelling ไปยังประเทศเพื่อนบ้านอื่น ๆ ด้วย จะทำให้นักศึกษาของคณะมีการพัฒนาทักษะของการเป็นพลเมืองโลกของตนเองได้มากยิ่งขึ้น
6. คณะและมหาวิทยาลัยควรจะต้องมีการลงทุนในด้านการเผยแพร่ประชาสัมพันธ์ผลงานขององค์กรให้มีความหลากหลายช่องทางเพิ่มขึ้น ทั้งทางโทรทัศน์ สื่อดิจิทัล และสื่ออื่น ๆ อย่างเป็นระบบ เพื่อให้เข้าถึงทุกกลุ่มเป้าหมาย ซึ่งจะช่วยเสริมสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้กับองค์กรได้เป็นอย่างดี

7. การประชาสัมพันธ์โครงการ/กิจกรรมต่าง ๆ ที่คณะได้ดำเนินการแล้วและเห็นผลลัพธ์ที่ชัดเจน โดยการจัดทำสารคดีสั้นของการลงพื้นที่ในการพัฒนาชุมชนเป้าหมายต่าง ๆ ของคณะที่มีผลลัพธ์การดำเนินงานที่เป็นรูปธรรม เพื่อเผยแพร่ให้เป็น “ชุมชนแบบอย่าง” ให้กับชุมชนอื่น ๆ สามารถนำไปพัฒนาชุมชนของตนเองต่อไปได้ ซึ่งจะช่วยให้คณะมีชื่อเสียงมากยิ่งขึ้น
8. คณะสังคมศาสตร์มีสภาพแวดล้อมและกายภาพที่ดี ซึ่งจะทำอย่างไรให้คณะเป็น Landmark ที่ทำให้ทุกคนที่ได้เห็นและได้ผ่านเส้นทางนี้ รวมถึงนักเรียนตามโรงเรียนต่าง ๆ ด้วย มีความประทับใจและเกิดความสนใจที่จะเข้ามาศึกษาต่อในคณะเพิ่มมากขึ้น
9. วิชาผู้ประกอบการสังคม ควรเสริมความรู้ทางการเงิน การบัญชี ด้านบริหารธุรกิจ และด้านการจัดทำแผนงบประมาณ เพื่อให้ นักศึกษาได้น้องค์ความรู้ดังกล่าวไปถ่ายทอดให้กับประชาชนในชุมชน เพื่อให้ประชาชนเป็นผู้ประกอบการสังคมที่สามารถบริหารจัดการธุรกิจชุมชนของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพ
10. คณบดีควรให้ความสำคัญกับกลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการของคณะให้มากขึ้น เนื่องจากกลุ่มบุคลากรดังกล่าวจะเป็นผู้สนับสนุนการทำงานที่สำคัญของคณบดีต่อไป
11. คณะควรหาแนวทางอื่น ๆ ในการสนับสนุนอาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มเติมนอกเหนือจากที่คณะได้ดำเนินการ ให้ได้รับตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้น รวมถึงการหาแนวทางสนับสนุนให้คณาจารย์มีตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ให้มีตำแหน่งทางวิชาการที่เพิ่มสูงขึ้นไปอีกด้วย เพื่อทดแทนคณาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการและกำลังจะเกษียณอายุต่อไป

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยอาจพิจารณาให้การสนับสนุนแผนการปรับปรุงและพัฒนาทางกายภาพของคณะให้มีความสวยงามและทันสมัยมากยิ่งขึ้นตามความเหมาะสม



2.1.3 การประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงาน วิชาการภายใน จำนวน 4 ราย ประกอบด้วย



1. ผู้อำนวยการศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว

รองศาสตราจารย์ ดร.เลิศรัก ศรีกิจการ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 28 มีนาคม 2564 ถึงวันที่ 27 กันยายน 2565
(รอบ 3 ปี)

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. เป็นผู้มีความมุ่งมั่นในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์แก่ชุมชนและท้องถิ่น
2. เป็นผู้มีความสามารถในการบริหารงานศูนย์ และโครงการได้อย่างมีประสิทธิภาพ
3. เป็นผู้รับฟังความคิดเห็นของผู้ปฏิบัติงาน

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรแสวงหาเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมพื้นที่ในระดับชาติและนานาชาติ
2. ควรปรับระบบการบริหารองค์กรจากลักษณะการบริหารภาครัฐ เป็นแนวคิดแบบ Social Enterprise ที่มุ่งเน้นการตลาดมาปรับใช้ในการบริหารจัดการ
3. ควรพัฒนาแพลตฟอร์มของระบบเฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว (พ่อดีดี) ให้สอดคล้องกับบริบทของชุมชนและท้องถิ่นให้มากขึ้น ข้อเสนอแนะจากคณะกรรมการประเมินฯ

» ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

1. ยกกระดับแพลตฟอร์มการบริหารจัดการข้อมูลของศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว ให้ขยายผลเป็นแพลตฟอร์มกลางของมหาวิทยาลัย ในการบริหารจัดการข้อมูลการบริการวิชาการเชิงพื้นที่
2. เพื่อประโยชน์ของการบริหารจัดการสูงสุด เห็นควรให้ควรวรรณศูนย์ให้เป็นส่วนหนึ่งของส่วนงานที่ทำหน้าที่ขับเคลื่อนงานบริการวิชาการรับใช้สังคมของมหาวิทยาลัย





2. ผู้อำนวยการวิทยาลัยการศึกษาลดชีวิต

รองศาสตราจารย์ ดร.ปรารถนา ใจพ่อง

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 24 เมษายน 2564 ถึงวันที่ 23 ตุลาคม 2565
(รอบ 1 ปี 6 เดือน)

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. มีการบริหารระบบการบริการต่อหน่วยงานภายนอกที่ดี
2. มีนโยบายในการขยายเครือข่าย ในการดำเนินโครงการที่ประสบความสำเร็จในพื้นที่ระดับตำบล อำเภอ และจังหวัด
3. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีคุณลักษณะในการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง (ผู้อำนวยการ) ดังนี้
 - เป็นผู้มีความมุ่งมั่นตั้งใจ มีความสามารถในการบริหารองค์กร
 - เป็นผู้มีความวิสัยทัศน์ สามารถนำพาองค์กรให้กลายเป็นผู้นำด้านการศึกษาตลอดชีวิตของประเทศ
 - เป็นผู้มีความภาวะผู้นำ กล้าพูด กล้าคิด กล้าทำ กล้าแสดงออก และกล้ารับผิดชอบต่อหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายให้สำเร็จลุล่วง
4. เป็นผู้ที่มีมนุษยสัมพันธ์ที่ดี ใส่ใจบุคลากร ทำให้เป็นองค์กรแห่งความสุข
5. เป็นผู้ที่มีธรรมาภิบาล มีน้ำใจ ทำงานเพื่อประโยชน์ส่วนรวม

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรบริหารจัดการอัตรากำลังให้สอดคล้องกับภาระงานของบุคลากร มุ่งเน้นงานสำคัญที่เกี่ยวข้องกับพันธกิจของส่วนงาน
2. ควรพัฒนาช่องทางการเรียนรู้ให้มีลักษณะเชิงรุกมากขึ้น
3. ควรพัฒนาแพลตฟอร์มการประเมินผลการเรียนรู้ร่วมกันระหว่างวิทยาลัย บัณฑิตวิทยาลัย และสำนักพัฒนาคุณภาพการศึกษา
4. ควรขยายเครือข่ายความร่วมมือกับส่วนงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย รวมทั้งประชาสัมพันธ์หลักสูตรของส่วนงานที่บริหารจัดการผ่านวิทยาลัยให้มากขึ้นและหลากหลายช่องทาง





3. ผู้อำนวยการสถาบันวิศวกรรมชีวการแพทย์

ศาสตราจารย์ ดร.นิพนธ์ ธีรอำพน

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 27 กันยายน 2564 ถึงวันที่ 26 มีนาคม 2566
(รอบ 1 ปี 6 เดือน)

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. สถาบันมีศักยภาพสูงในการพัฒนางานวิจัยและสร้างสรรค์นวัตกรรม หากได้รับการส่งเสริมให้พัฒนาอย่างเต็มศักยภาพ อาจทำให้เกิดผลลัพธ์ที่เปลี่ยนแปลงความสามารถในการแข่งขันได้
2. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีคุณลักษณะในการนำองค์กรของผู้บริหารระดับสูง ดังนี้
 - เป็นแบบอย่างที่ดี รับฟังความคิดเห็นของบุคลากร และยินดีที่จะแก้ไขปัญหากันไปด้วยกัน
 - เป็นผู้มีความมุ่งมั่นและรับผิดชอบในการทำงานทั้งด้านหลักสูตรและด้านงานวิจัยอย่างเต็มที่
 - เป็นผู้มีความรู้ความสามารถ เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรเพิ่มบทบาทการเป็นผู้นำในการสร้างเครือข่ายความร่วมมือแบบบูรณาการ เพื่อต่อยอดงานวิจัยและนวัตกรรมเชิงพาณิชย์ออกสู่การใช้ประโยชน์ได้อย่างเป็นรูปธรรม
2. ควรสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งภาครัฐและภาคเอกชน รวมถึงส่งเสริมการสร้างเครือข่ายในระดับชาติและนานาชาติให้มากขึ้น
3. ควรแสวงหาทรัพยากรสำหรับสนับสนุนแผนการบริหารงานในระยะยาว
4. ควรมีแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมบุคลากรทดแทนตำแหน่งผู้อำนวยการฯ ในอนาคต (Succession Plan)





4. ผู้อำนวยการสถาบันนโยบายสาธารณะ

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อรอร กุ์เจริญ

ระยะเวลาการบริหารงาน ตั้งแต่วันที่ 1 มกราคม 2565 ถึงวันที่ 30 มิถุนายน 2566 (รอบ 1 ปี 6 เดือน)

ผลการบริหารงาน ระดับดีมาก

» ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีภาวะผู้นำสูง มีความมุ่งมั่นและทุ่มเท กระตือรือร้น มีแรงบันดาลใจในการทำงานเพื่อพัฒนาองค์กร
2. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีความสามารถในการขับเคลื่อนนโยบายสาธารณะและสร้างผลงานที่มีผลกระทบสูง ได้รับการยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ
3. ผู้อำนวยการเป็นผู้มีธรรมาภิบาล เปิดใจรับฟังความคิดเห็น มีความเห็นอกเห็นใจ เชื่อมมั่นในศักยภาพของผู้ร่วมงาน และพร้อมให้การสนับสนุนอย่างเต็มที่

» ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. ควรปรับกลยุทธ์/กระบวนการบริหารจัดการเรื่องการแสวงหารายได้ ให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของการเป็นหน่วยงานวิชาการภายใน
2. ควรมีแผนการพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมทางด้านนโยบายสาธารณะให้ชัดเจน ควบคู่ไปกับการเรียนการสอน
3. ควรเพิ่มการบูรณาการการทำงานเชิงรุกร่วมกับหน่วยงานภายในและภายนอกมหาวิทยาลัยให้มากขึ้น
4. ควรเพิ่มการสื่อสารและประชาสัมพันธ์ผลงานของสถาบันให้มากขึ้น เพื่อเป็นประโยชน์ต่อการสร้างการรับรู้และสร้างเครือข่ายในมุมมองของการศึกษาวิจัยที่จะนำมาเป็นนโยบายที่ดีของท้องถิ่นและประเทศได้ต่อไป
5. ควรมีระบบการสื่อสารและรับฟังความคิดเห็นของนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพทั่วถึงและรวดเร็วมากขึ้น



2.2

การกำกับดูแล ในเรื่องอื่น ๆ



1. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน ในปีการศึกษา 2566 เนื่องจากได้รับผลกระทบจากการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 2019 (COVID-19)
2. ให้ความเห็นชอบการขออนุโลมขยายเวลาการศึกษาของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา กรณีเกินเกณฑ์มาตรฐาน
3. ให้ความเห็นชอบการจัดการเรียนการสอนโดยใช้อาจารย์พิเศษสอนมากกว่าร้อยละ 50 ของกระบวนวิชาระดับปริญญาตรี ภาคการศึกษาที่ 1 ปีการศึกษา 2566 เพิ่มเติม
4. อนุมัติเปลี่ยนแปลงสัญญาจ้างก่อสร้างอาคารศูนย์ปฏิบัติการวิชาชีพครูที่มีความเชี่ยวชาญด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่ พร้อมครุภัณฑ์ คณะศึกษาศาสตร์ ครั้งที่ 2 และครั้งที่ 3
5. อนุมัติสิ่งจ้างก่อสร้างสถานีไฟฟ้าย่อยมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ แห่งที่ 2
6. อนุมัติบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566 บัญชีที่ 2 (เพิ่มเติม ครั้งที่ 1)
7. อนุมัติก่อนนี้ผูกพันรายจ่ายข้ามปีงบประมาณในการเช่าเครื่องคอมพิวเตอร์ของส่วนงาน ช่วงที่ 1 และช่วงที่ 2 ประจำปีงบประมาณ 2566
8. พิจารณาการเพิ่มเงินลงทุนของบริษัท อ่างแก้วโฮลดิ้ง จำกัด ตามสัดส่วนการถือหุ้นของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
9. พิจารณายกเว้นและลดหย่อนผลตอบแทนแก่มหาวิทยาลัย กรณียืมเงินค่าก่อสร้างสำนักบริการวิชาการ
10. รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2565 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์
11. รับทราบรายงานประจำปี พ.ศ. 2565 และอนุมัติงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 ของศูนย์นวัตกรรมเทคโนโลยีหลังการเก็บเกี่ยว
12. รับทราบการบริหารจัดการลูกหนี้/ติดตามลูกหนี้และการรับรองบัญชีของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
13. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานและรายงานการเงินกองทุนสวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ 2565
14. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานการตรวจสอบ (เดือนมกราคม - กุมภาพันธ์ 2566 เดือนมีนาคม - สิงหาคม 2566 และเดือนกันยายน - พฤศจิกายน 2566)
15. รับทราบรายงานผลการตรวจสอบโครงการที่มีผลกระทบสูงของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ซึ่งได้รับจัดสรรงบประมาณประจำปี 2566 จำนวน 1 โครงการ



16. รับทราบผลการประเมินคุณภาพการศึกษาภายในระดับหลักสูตร มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีการศึกษา 2565
17. รับทราบรายงานการประเมินผลแผนบริหารความเสี่ยงของมหาวิทยาลัยและของส่วนงาน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565
18. รับทราบบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษา ระดับบัณฑิตศึกษาแบบเหมาจ่าย พ.ศ. 2556 เพิ่มเติมครั้งที่ 36 ครั้งที่ 37 ครั้งที่ 38 ครั้งที่ 39 และ ครั้งที่ 40
19. รับทราบรายงานผลการดำเนินงานของสภาวิชาการ รอบ 6 เดือน (เดือนตุลาคม 2565 – เดือนมีนาคม 2566) และ รอบ 6 เดือนหลัง (เดือนเมษายน - เดือนกันยายน 2566)
20. รับทราบรายงานความคืบหน้าการติดตามการเบิกจ่ายเงินค่าจ้างที่ปรึกษาโครงการวิจัยรูปแบบระบบไฟฟ้าใต้ดินในพื้นที่การไฟฟ้า นครหลวง ของศูนย์วิจัยและบริการวิชาการนานาชาติ วิทยาลัยนานาชาตินวัตกรรมดิจิทัล (จากรายงานผลการดำเนินการตรวจสอบ เดือนตุลาคม - ธันวาคม 2565)
21. รับทราบบัญชีเบี้ยประชุมแนบท้ายระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเบี้ยประชุมกรรมการ พ.ศ. 2559 (เพิ่มเติม ครั้งที่ 20)
22. รับทราบการปรับลดงบประมาณรายจ่ายเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 (เงินบำรุงโรงพยาบาลมหาราชนครเชียงใหม่)

CHIANG MAI UNIVERSITY COUNCIL



> ภาคผนวก <

สภามหาวิทยาลัย ปี 2566

APPENDIX

ข้อบังคับ/ระเบียบ/ประกาศ ที่สภามหาวิทยาลัยได้มีมติอนุมัติในปี 2566

1. ข้อบังคับที่ออกใหม่และข้อบังคับที่ปรับปรุงใหม่ โดยยกเลิกข้อบังคับเดิม จำนวน 10 ฉบับ ประกอบด้วย

1.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 4 ฉบับ

1.1.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) และศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้การขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ (เชี่ยวชาญพิเศษ) สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย และศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาในสังกัดมหาวิทยาลัย เชียงใหม่ มีความสอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ และถอดถอนผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2565

1.1.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหารและปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้เป็นไปตามเจตนารมณ์ของมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติการอุดมศึกษา พ.ศ. 2562 และสอดคล้องกับพระราชบัญญัติมาตรฐานทางจริยธรรม พ.ศ. 2562 รวมทั้งระเบียบคณะกรรมการมาตรฐานทางจริยธรรม ว่าด้วยหลักเกณฑ์การจัดทำประมวลจริยธรรม ข้อกำหนดจริยธรรม และกระบวนการรักษาจริยธรรมของหน่วยงานและเจ้าหน้าที่ของรัฐ พ.ศ. 2563

1.1.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการธรรมาภิบาลและจริยธรรมมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้มีคณะกรรมการทำหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับว่าด้วยประมวลจริยธรรมผู้บริหาร และปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566

1.1.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่นในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – กำหนดวาระการดำรงตำแหน่งของเลขานุการส่วนงาน หัวหน้างาน และหัวหน้าฝ่าย เลขานุการ ส่วนงาน ต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ หรือเป็นข้าราชการในสังกัดมหาวิทยาลัย แต่เมื่อได้รับการแต่งตั้งแล้วจะต้อง เปลี่ยนสถานภาพเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเนื่องจากที่ประชุมสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2552 เมื่อวันที่ 25 กรกฎาคม 2552 มีมติอนุมัติในหลักการการจัดสรรอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งเลขานุการส่วนงานให้กับส่วนงานต่าง ๆ โดยผู้ที่เข้าสู่ตำแหน่งดังกล่าวจะต้องเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเท่านั้น และโดยที่ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วย ชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ถูกแก้ไข เพิ่มเติมหลายฉบับและหลายประเด็น ซึ่งทำให้ไม่สะดวกในการใช้อ้างอิง มหาวิทยาลัยจึงพิจารณาทบทวนแก้ไขปรับปรุง ทั้งฉบับ โดยใช้ข้อบังคับฉบับใหม่แทนเพื่อให้สามารถใช้อ้างอิงฉบับเดียว

1.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการประเมินผลการบริหารงานของผู้ดำรงตำแหน่งบริหาร จำนวน 1 ฉบับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – ปรับปรุงหลักเกณฑ์การประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี ดังนี้

1. ปรับปรุงองค์ประกอบของคณะกรรมการประเมิน
2. ปรับปรุงอำนาจหน้าที่ของคณะกรรมการให้รวมถึงการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนผันแปรสำหรับอธิการบดีที่มีชื่อผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ตามหลักเกณฑ์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด
3. ให้มีการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดีใน 3 มิติ ซึ่งจะสอดคล้องกับรูปแบบการประเมินผลการบริหารงานของหัวหน้าส่วนงานที่ได้ปรับปรุงใหม่ และการประเมินผลการบริหารงานของผู้อำนวยการส่วนงานวิชาการภายใน ซึ่งมีการประเมินใน 3 มิติ ได้แก่ มิติของประสิทธิผลการดำเนินงาน (Performance) มิติของด้านการปฏิบัติงาน (Compliance) มิติของความเป็นผู้บริหาร (Leadership)
4. ปรับปรุงรอบการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี จากเดิม ประเมินเมื่อดำรงตำแหน่งครบ 1 ปี 6 เดือน และครบ 3 ปี เป็น การประเมินทุกสิ้นปีงบประมาณ
5. ให้คณะกรรมการประเมินจัดทำข้อตกลงร่วมที่จะใช้เป็นกรอบในการประเมินผลการบริหารงานของอธิการบดี โดยให้นายกสภามหาวิทยาลัยและอธิการบดีลงนามในข้อตกลงร่วมกัน
6. ผลการประเมินที่ได้รับนอกจากจะใช้เป็นฐานในการพิจารณาอัตราค่าตอบแทนผันแปรให้แก่อธิการบดีแล้ว นายกสภามหาวิทยาลัยในฐานะผู้บังคับบัญชาของอธิการบดี อาจใช้เป็นข้อมูลเพื่อประกอบการพิจารณาความดีความชอบและขึ้นเงินเดือนประจำปีให้แก่อธิการบดีก็ได้



1.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานวิชาการ จำนวน 5 ฉบับ

1.3.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิต และปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้สอดคล้องกันกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566

1.3.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาทันตแพทยศาสตรบัณฑิต และปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้สอดคล้องกันกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566

1.3.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาเภสัชศาสตรบัณฑิตและปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้สอดคล้องกันกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566

1.3.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต และปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การสัตวแพทย์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อให้สอดคล้องกันกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566

1.3.5 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยระบบ หลักเกณฑ์ และวิธีการประกันคุณภาพการศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกข้อบังคับ – เพื่อพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการศึกษาของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับประกาศคณะกรรมการมาตรฐานการอุดมศึกษา เรื่อง หลักเกณฑ์การประกันคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษาในส่วนที่เกี่ยวข้องกับการประเมินคุณภาพภายใน การติดตามตรวจสอบคุณภาพการศึกษา และการพัฒนาคุณภาพการศึกษา ลงวันที่ 19 กรกฎาคม 2564 ซึ่งมีประเด็นสำคัญที่แตกต่างจากข้อบังคับเดิม คือ การแบ่งระบบประกันคุณภาพการศึกษาที่มีระบบและกลไกครอบคลุม 3 ระดับ คือ ระดับหลักสูตร ระดับส่วนงาน และระดับสถาบัน



2.

ระเบียบที่ออกใหม่และระเบียบที่ปรับปรุงใหม่ โดยยกเลิกระเบียบเดิม จำนวน 5 ฉบับ

2.1 ระเบียบเกี่ยวกับค่าธรรมเนียมการศึกษา จำนวน 3 ฉบับ

2.1.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมสำหรับทันตแพทย์ที่เข้าศึกษาในหลักสูตรทันตแพทย์ ประจำบ้านเพื่อวุฒิบัตร สาขาวิชาเอ็นโดดอนต์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกระเบียบ – คณะทันตแพทยศาสตร์โดยความร่วมมือกับราชวิทยาลัยทันตแพทย์แห่งประเทศไทยและทันตแพทยสภา เพื่อเป็นสถาบันหลักในการจัดการเรียนการสอนและการฝึกอบรมหลักสูตรทันตแพทย์ประจำบ้านเพื่อวุฒิบัตร ซึ่งได้รับการรับรองจากทันตแพทยสภา ซึ่งคณะทันตแพทยศาสตร์เป็นผู้ดำเนินการจัดการเรียนการสอนและการฝึกปฏิบัติในการผลิตทันตแพทย์เฉพาะทาง จึงกำหนดอัตราค่าธรรมเนียมสำหรับนักศึกษาที่เข้าศึกษาในหลักสูตรดังกล่าว โดยใช้บังคับตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 เป็นต้นไป

2.1.2. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาสำหรับนักศึกษาปริญญาตรี หลักสูตรวิศวกรรมศาสตรบัณฑิต (หลักสูตรนานาชาติ) คณะวิศวกรรมศาสตร์ พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกระเบียบ – คณะวิศวกรรมศาสตร์ได้ดำเนินการปรับปรุงหลักสูตรทั้ง 3 สาขาวิชา ตามรอบระยะเวลาที่กำหนดไว้เป็นที่เรียบร้อยแล้ว ได้แก่ (1) สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกลและการบริหารโครงการวิศวกรรม (ชื่อเดิมคือ สาขาวิชาวิศวกรรมเครื่องกล) (2) สาขาวิชาวิศวกรรมระบบสารสนเทศและเครือข่าย และ (3) สาขาวิชาวิศวกรรมอุตสาหการและการจัดการโลจิสติกส์ จึงจัดทำระเบียบเพื่อใช้เรียกเก็บค่าธรรมเนียมการศึกษากับนักศึกษาระดับปริญญาตรี ทั้ง 3 สาขาวิชาที่เข้าศึกษาในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตั้งแต่ปีการศึกษา 2566 เป็นต้นไป

2.1.3. ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรี พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกระเบียบ – กำหนดค่าธรรมเนียมการศึกษาระดับปริญญาตรีแบบเหมาจ่าย ดังนี้

1. หลักสูตรภาคปกติที่สื่อในการเรียนการสอนเป็นภาษาไทย หรือภาษาไทยร่วมกับภาษาต่างประเทศ ตามบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบฯ บัญชีที่ 1 (1) หรือบัญชีที่ 1 (2)
2. หลักสูตรที่สื่อในการเรียนการสอนเป็นภาษาต่างประเทศและหลักสูตรภาษาไทยในฐานะภาษาต่างประเทศ (นานาชาติ) ตามบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบฯ บัญชีที่ 2
3. หลักสูตรภาคพิเศษที่สื่อในการเรียนการสอนเป็นภาษาไทย หรือภาษาไทยร่วมกับภาษาต่างประเทศ ตามบัญชีอัตราค่าธรรมเนียมการศึกษาแนบท้ายระเบียบฯ บัญชีที่ 3

2.2 ระเบียบเกี่ยวกับนักศึกษา จำนวน 2 ฉบับ

2.2.1 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยอัตราค่าบำรุงหอพักนักศึกษานานาชาติ สังกัดสำนักงานหอพักนักศึกษา พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกระเบียบ - สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565 ได้อนุมัติให้มหาวิทยาลัยปรับปรุงโครงสร้างองค์กรของสำนักบริการวิชาการ โดยโอนกิจการเกี่ยวกับการบริการห้องพักให้มาอยู่ในการปกครองดูแลของสำนักงานหอพักนักศึกษา สำนักงานมหาวิทยาลัย ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2566 และให้จัดเป็นหอพักนักศึกษานานาชาติของมหาวิทยาลัย ดังนั้น เพื่อให้การจัดการหอพักนักศึกษานานาชาติเป็นไปด้วยความเรียบร้อยและมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำระเบียบกำหนดอัตราค่าบำรุงหอพักนักศึกษานานาชาติ ซึ่งมีทั้งอัตราค่าบำรุงหอพักแบบรายเดือน และอัตราค่าบำรุงหอพักแบบรายวันโดยมีผลบังคับใช้ตั้งแต่วันที่ 1 พฤษภาคม 2566 เป็นต้นไป

2.2.2 ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาการขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริงของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566

เหตุที่ออกระเบียบ - เพิ่มเติมองค์ประกอบของคณะกรรมการพิจารณาการขาดแคลนทุนทรัพย์อย่างแท้จริงของนักศึกษามหาวิทยาลัยเชียงใหม่โดยเพิ่มผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบฝ่ายพัฒนาคุณภาพนักศึกษาเป็นรองประธานกรรมการ



3. | ข้อบังคับที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 10 ฉบับ

3.1 ข้อบังคับเกี่ยวกับสภามหาวิทยาลัย จำนวน 1 ฉบับ

ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - แก้ไขเพิ่มเติมข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการเลือกกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ พ.ศ. 2560 ให้มีความเหมาะสมอันจะเป็นประโยชน์ต่อการจัดการเลือกตั้งในทางปฏิบัติมากยิ่งขึ้นโดยมีเหตุผลดังนี้ (1) การเปลี่ยนวิธีการจับฉลากตัดสินการชนะเลือกตั้งในแต่ละส่วนงานในกรณีที่ผู้สมัครรับเลือกตั้งได้รับคะแนนเสียงเลือกตั้งเท่ากัน (2) ปรับย้ายรายละเอียดการคำนวณคะแนนที่กำหนดของส่วนงานหรือหน่วยงานที่ไม่ได้กำหนดขนาดและระดับของส่วนงานตามประกาศของมหาวิทยาลัย ไปจัดทำเป็นเอกสารแนบท้ายข้อบังคับแทน และ (3) เพิ่มเงื่อนไขในการนับความถี่ของความนิยมจากส่วนงานที่ลงคะแนนที่กำหนดให้ผู้สมัครรับเลือกตั้งในกรณีที่คะแนนรวมของคะแนนที่กำหนดเท่ากัน ซึ่งทำให้ยังไม่มีผู้ได้รับการเลือกตั้งเป็นกรรมการสภามหาวิทยาลัยประเภทพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีใช้คณาจารย์ประจำ โดยไม่นำเอาส่วนงานหรือหน่วยงานที่จับฉลากตัดสินการชนะเลือกตั้งเป็นความถี่ของความนิยมดังกล่าว

3.2 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 7 ฉบับ

3.2.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - ปรับแก้ไขอัตราและหลักการจ่ายเงินช่วยเหลือพนักงานมหาวิทยาลัยประจำกรณีออกจากงาน ในประเด็นดังนี้

1. หลักเกณฑ์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำมีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงานครอบคลุมถึงกรณีที่พนักงานมหาวิทยาลัยเจ็บป่วยด้วยโรคที่รักษาไม่หายขาด หรือโรคที่ต้องรักษาเป็นระยะเวลาอันยาวนานจนไม่สามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ
2. หลักเกณฑ์ที่พนักงานมหาวิทยาลัยประจำไม่มีสิทธิได้รับเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน
3. อัตราในการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน
4. การนับระยะเวลาการปฏิบัติงานเพื่อคำนวณอัตราในการจ่ายเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน

3.2.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 10) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่ได้รับการบรรจุคุณวุฒิปริญญาโทหรือเทียบเท่า โดยมีเงื่อนไขไปศึกษาต่อปริญญาเอกภายใน 3 ปี เมื่อสำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า หรือเข้ารับการฝึกอบรมในหลักสูตรเฉพาะทาง ด้านแพทยศาสตร์ ทันตแพทยศาสตร์ เกษัตริศาสตร์ และสัตวแพทยศาสตร์แล้ว มีระยะเวลาในการจัดเตรียมผลงานเพื่อยื่นเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ และจะเริ่มนับระยะเวลาการไม่มีสิทธิขึ้นเงินเดือน หรือเลิกจ้าง ตั้งแต่วันที่สำเร็จปริญญาเอกหรือสำเร็จการฝึกอบรม

3.2.3 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - เพิ่มเติมผู้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยอธิการบดีที่รับผิดชอบเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการและผู้ช่วยเลขานุการในองค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

3.2.4 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการประเมินผลการสอนและเอกสารที่ใช้ประเมินผลการสอน เพื่อขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - ปรับปรุงบทนิยามของ “บทความปริทัศน์ (Review Article)” ในข้อ 7.2.4 ของเอกสารแนบท้ายข้อบังคับฯ เนื่องจากนิยามของบทความปริทัศน์ (เดิม) ประกอบไปด้วย Systematic Review และ Meta - analysis ซึ่งเป็นอุปสรรคต่อการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ โดยตัดข้อความ “ได้แก่ Narrative (Literature), Review Systematic Review, หรือ Meta - analysis ออกจากคำนิยามดังกล่าว ทั้งนี้ สำหรับการประเมินผลงานลักษณะดังกล่าวว่าเป็นงานวิจัยหรือไม่ ให้คณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเป็นผู้พิจารณา

3.2.5 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม

1. เพิ่มเติมให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยและตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง
2. เพิ่มเติมให้มีตำแหน่งผู้อำนวยการและรองผู้อำนวยการ เพื่อบริหารงานในศูนย์บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัยและสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

3. กำหนดคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่งของตำแหน่งต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น
4. เปลี่ยนชื่อตำแหน่งจาก “พนักงานปฏิบัติงานอาวุโส” ซึ่งเป็นตำแหน่งที่กำหนดให้มีในสำนักงาน หรือศูนย์ที่ไม่มีภาระงาน หรือยุบเลิกงานในภายหลัง เป็นตำแหน่ง “หัวหน้ากลุ่มภารกิจ”

3.2.6 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยชื่อตำแหน่ง คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง วาระการดำรงตำแหน่ง การพ้นจากตำแหน่ง และอำนาจและหน้าที่ของรองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี หัวหน้าส่วนงาน รองหัวหน้าส่วนงาน และตำแหน่งบริหารอื่น ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม เพื่อกำหนดให้มีตำแหน่งหัวหน้ากลุ่มภารกิจในสังกัดส่วนงานต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ตามมติคณะกรรมการบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ก.บ.) ในคราวประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 9 ตุลาคม 2566

3.2.7 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการรักษาการแทน การมอบอำนาจให้ปฏิบัติการแทนและการมอบอำนาจช่วงให้ปฏิบัติการแทนของผู้ดำรงตำแหน่งต่าง ๆ ในมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2565

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – โดยที่สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่ในคราวประชุมครั้งที่ 9/2566 เมื่อวันที่ 23 กันยายน 2566 ได้มีมติอนุมัติข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการบริหารงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566 โดยกำหนดให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย และตำแหน่งผู้ช่วยผู้อำนวยการกอง ในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย ดังนั้นเพื่อให้การมอบอำนาจและการรักษาการแทนในสำนักงานมหาวิทยาลัยและในกองในสำนักงานมหาวิทยาลัยเป็นไปด้วยความเรียบร้อยจึงกำหนดให้

1) ให้ผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยสามารถมอบอำนาจให้รองผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยในการสั่งการอนุญาต การอนุมัติ หรือการปฏิบัติหน้าที่ที่ตำแหน่งใดจะพึงปฏิบัติ หรือดำเนินการตามกฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งใด ถ้ากฎหมาย ข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ มติ หรือคำสั่งนั้น มิได้กำหนดเรื่องการมอบอำนาจไว้เป็นอย่างอื่น หรือมิได้ห้ามเรื่องการมอบอำนาจไว้ได้

2) ให้รองผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย เป็นผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยได้ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัยไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้ หรือในกรณีที่ไม่มีผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานมหาวิทยาลัย

3) ให้ผู้ช่วยผู้อำนวยการกองเป็นผู้รักษาการแทนผู้อำนวยการกองได้ ในกรณีที่ผู้ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกองไม่อาจปฏิบัติหน้าที่ได้

3.3 ข้อบังคับเกี่ยวกับการบริหารวิชาการ จำนวน 2 ฉบับ

3.3.1 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการศึกษาเพื่อปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตและปริญญาวิทยาศาสตรบัณฑิต สาขาวิทยาศาสตร์การแพทย์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อให้สอดคล้องกับการจัดการศึกษาเพื่อปริญญาแพทยศาสตรบัณฑิตในปัจจุบันมากยิ่งขึ้น

3.3.2 ข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยการให้ปริญญาเกิตติมศักดิ์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพิ่มสิทธิในการเสนอชื่อให้แก่คณะกรรมการบริหารส่วนงานวิชาการภายใน และเพิ่มข้อกำหนดให้คณะกรรมการพิจารณาปริญญาเกิตติมศักดิ์ สามารถกำหนดวิธีการเสนอชื่อโดยใช้วิธีการทางอิเล็กทรอนิกส์ร่วมด้วยก็ได้

4.

ระเบียบที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 1 ฉบับ

4.1 ระเบียบอื่น ๆ จำนวน 1 ฉบับ

ระเบียบมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยศูนย์ความเป็นเลิศด้านฟิสิกส์ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม - ปรับถ้อยคำให้สอดคล้องกับโครงสร้างใหม่ของส่วนราชการที่เกี่ยวข้องในกระทรวงการอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม ซึ่งมีสาระสำคัญในการแก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 4 ประเด็น คือ องค์ประกอบของคณะกรรมการ อำนวยการศูนย์ อำนวยการหน้าที่ของคณะกรรมการอำนวยการศูนย์ องค์ประกอบของคณะกรรมการบริหารศูนย์ วิธีการแต่งตั้งผู้อำนวยการศูนย์

5.

ประกาศที่แก้ไขเพิ่มเติม จำนวน 12 ฉบับ

5.1 ประกาศเกี่ยวกับการจัดตั้งส่วนงาน การแบ่งหน่วยงานในส่วนงาน จำนวน 10 ฉบับ

5.1.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อควรรวมสถาบันวิจัยสังคมและสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและจัดตั้งเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

5.1.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 13) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – ปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสถาบันวิจัยสังคม เพื่อรองรับการควรรวมสถาบันวิจัยทั้งสองสถาบันและเตรียมจัดตั้งเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์ และปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในสำนักบริการเทคโนโลยีสารสนเทศ

5.1.3 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานส่วนงานวิชาการและสำนักงาน ส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – ยุบเลิกการแบ่งงานในสำนักงานสถาบันวิจัยสังคม เพื่อเตรียมจัดตั้งเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

5.1.4 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อโอนทรัพย์สิน หนี้สิน และผู้ปฏิบัติงานในสถาบันวิจัยสังคมไปอยู่ในความปกครองดูแลของสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อเตรียมจัดตั้งเป็นสถาบันวิจัยพฤกษศาสตร์

5.1.5 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 4) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อเปลี่ยนชื่อส่วนงาน จากเดิม บัณฑิตวิทยาลัย เป็น วิทยาลัยพหุวิทยาการและสหวิทยาการ

5.1.6 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานวิชาการภายในของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อยุบเลิกศูนย์เฝ้าระวังสุขภาพหนึ่งเดียว และโอนบรรดาภารกิจ บุคลากร เงินงบประมาณ ทรัพย์สิน หนี้สิน และที่เกี่ยวข้องที่อยู่ในการปกครองดูแลของศูนย์ ไปอยู่ในการปกครองดูแลของกลุ่มภารกิจยุทธศาสตร์เชิงรุกของคณะสัตวแพทยศาสตร์

5.1.7 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 14) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อปรับปรุงการแบ่งหน่วยงานในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ได้แก่

- 1) ยุบรวมภาควิชาคลินิกสัตวบริโภคนศาสตร์ ภาควิชาคลินิกสัตว์เลี้ยงและสัตว์ป่า และภาควิชาชีวศาสตร์ทางสัตวแพทย์ และสัตวแพทย์สาธารณสุข เป็น สำนักวิชาสัตวแพทยศาสตร์ และยุบเลิกศูนย์สัตวแพทย์สาธารณสุขและอาหารปลอดภัย ในคณะสัตวแพทยศาสตร์
- 2) เปลี่ยนชื่อฝ่ายในสำนักทะเบียนและประมวลผล ดังนี้
 - 2.1) ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตร เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรปริญญาตรี”
 - 2.2) ฝ่ายทะเบียนการศึกษาบัณฑิตศึกษา เป็น “ฝ่ายรับเข้าศึกษาและบริหารหลักสูตรบัณฑิตศึกษา”
 - 2.3) ฝ่ายทะเบียนการศึกษาปริญญาตรี เป็น “ฝ่ายทะเบียนการศึกษา”

- 3) เนื่องจากสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2565 เมื่อวันที่ 26 พฤศจิกายน 2565 ได้มีมติอนุมัติการรวมหน่วยงานในคณะเกษตรศาสตร์ คือ (1) ศูนย์วิจัยสาธิตและฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ (2) ศูนย์วิจัยระบบทรัพยากรเกษตร และ (3) ศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง เป็น “ศูนย์วิจัยบูรณาการ สาธิต และฝึกอบรมนวัตกรรมการเกษตร” และสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2565 เมื่อวันที่ 24 ธันวาคม 2565 ได้รับทราบการขอชะลอการออกประกาศเกี่ยวกับการยุบรวมหน่วยงานของคณะเกษตรศาสตร์ออกไปก่อน และเมื่อคณะเกษตรศาสตร์พร้อมที่จะดำเนินการรวมหน่วยงานดังกล่าวแล้ว จะเสนอออกประกาศต่อไป

บัดนี้ คณะเกษตรศาสตร์แจ้งความประสงค์พร้อมที่จะดำเนินการการยุบรวมหน่วยงานดังกล่าว ตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 เป็นต้นไป ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงขอระบุงการยุบรวมศูนย์วิจัยสาธิตและฝึกอบรมการเกษตรแม่เหียะ ศูนย์วิจัยระบบทรัพยากรเกษตร และศูนย์วิจัยและฝึกอบรมที่สูง เป็น “ศูนย์วิจัยบูรณาการ สาธิต และฝึกอบรมนวัตกรรมการเกษตร” ในคณะเกษตรศาสตร์ ไว้ในประกาศฉบับนี้ด้วย

5.1.8 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในสำนักงานส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น (ฉบับที่ 7) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อปรับปรุงการแบ่งงานในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย สำนักงานสำนักทะเบียนและประมวลผล และสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์ ดังนี้

- 1) ยุบเลิกงานบริการการศึกษา งานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา และงานสหวิทยาการและประกันคุณภาพการศึกษา ในสำนักงานบัณฑิตวิทยาลัย
- 2) จัดตั้งงานการเงิน การคลังและพัสดุ เป็นงานใหม่ในสำนักงานสำนักทะเบียนและประมวลผล
- 3) จัดตั้งงานพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศ และงานพัฒนาคุณภาพนักศึกษา เป็นงานใหม่ในสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์
- 4) เปลี่ยนชื่องานบริการการศึกษาและพัฒนาคุณภาพการศึกษา เป็น “งานบริการการศึกษา” ในสำนักงานคณะวิศวกรรมศาสตร์

5.1.9 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งและกำหนดอำนาจและหน้าที่หน่วยงานในสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 5) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อจัดตั้งศูนย์บริหารจัดการความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (CMU SHE) เป็นหน่วยงานที่มีฐานะเทียบเท่ากองในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย

5.1.10 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งงานในกอง ศูนย์ สำนักงานในสังกัดสำนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ 3) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อยุบเลิกงานทุกงานในสังกัดกองวิเทศสัมพันธ์ สำนักงานมหาวิทยาลัย

5.2 ประกาศเกี่ยวกับการบริหารงานบุคคล จำนวน 2 ฉบับ

5.2.1 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง กำหนดขนาดของส่วนงาน จำนวนตำแหน่งรองคณบดี รองผู้อำนวยการและผู้ช่วยคณบดี (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – เพื่อกำหนดขนาดและระดับของสถาบันวิจัยพหุศาสตร์ที่เป็นสถาบันที่เกิดจากการควบรวมสถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีและสถาบันวิจัยสังคม โดยกำหนดเป็นระดับ 3 ให้มีตำแหน่งรองผู้อำนวยการได้ไม่เกิน 3 ตำแหน่ง

5.2.2 ประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือน เงินประจำตำแหน่งและค่าตอบแทนของพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ (ฉบับที่ 6) พ.ศ. 2566

เหตุที่แก้ไขเพิ่มเติม – กำหนดอัตราเงินเดือนผู้สำเร็จการศึกษาหลักสูตรวุฒิปริญญาตรีแสดงความรู้ความชำนาญในการประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ของสัตวแพทยสภา ที่มีกำหนดระยะเวลาศึกษาไม่น้อยกว่า 3 ปี ต่อจากวุฒิปริญญาสัตวแพทยศาสตรบัณฑิต และได้รับใบอนุญาตเป็นผู้ประกอบวิชาชีพการสัตวแพทย์ชั้นหนึ่ง มีอัตราเงินเดือนเทียบเท่าคุณวุฒิปริญญาเอกอัตราเงินเดือน (ขั้นต่ำ) 41,000 บาท เพื่อบรรจุบุคคลเข้าปฏิบัติงานเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์





สภามหาวิทยาลัยเชียงใหม่



CMU CHIANG MAI 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

