

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
Office of Arts and Culture
Chiang Mai Rajabhat University



แผนการจัดการความรู้
ประจำปีงบประมาณ 2565

งานประจำสู่งานวิจัย

Routine to Research: R2R

คำนำ

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ปีงบประมาณ 2565 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้กรอบแผนกลยุทธ์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระยะ 6 ปี (พ.ศ. 2565 – 2570) มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ จัดทำโดย สำนักศิลปะและวัฒนธรรม และแผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี 2564 จากการวิเคราะห์สถานการณ์ ปัจจุบัน และผลการดำเนินงาน เห็นว่าสำนักศิลปะและวัฒนธรรม กำหนดวิสัยทัศน์ว่า “องค์กรแห่งการส่งเสริมการสร้าง คุณค่าและมูลค่าศิลปวัฒนธรรมล้านนา” มุ่งพัฒนางานด้วยการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปวัฒนธรรมและเอกสาร โบราณ และเพื่อเป็นการพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาสายงานของตนเอง จึงควรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เพื่อพัฒนาบุคลากร ด้านการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ ในปีนี้จึงได้จัดกิจกรรมในหัวข้อ **งานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research : R2R** เพื่อให้บุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม และบุคลากรในหน่วยงานอื่น ได้มีโอกาสแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ตลอดจนการศึกษาเรียนรู้ วิธีการ แนวทาง เทคนิค ในการทำงานวิจัยจากงานประจำ ซึ่งคาดหวังว่า ภายหลังจากกิจกรรม จะสามารถทำให้บุคลากรพัฒนาความรู้ในการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ และงานวิจัยด้านศิลปวัฒนธรรม

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการจัดการความรู้ฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ต่อ การดำเนินงานด้านการพัฒนาการบริหารจัดการและการพัฒนาบุคลากรของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม ได้อย่างมี ประสิทธิภาพและประสิทธิผลต่อไป

สำนักศิลปะและวัฒนธรรม

พฤศจิกายน 2564

สารบัญ

คำนำ.....	1
สารบัญ.....	2
องค์ความรู้ที่จำเป็น	3
องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้.....	5
กระบวนการสกัดความรู้จากการทำกิจกรรม.....	6
แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ปีงบประมาณ 2564.....	8
วงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle)	9
ทีมงานการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)	10
กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ	11

องค์ความรู้ที่จำเป็น

วิสัยทัศน์

“องค์กรแห่งการส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าศิลปวัฒนธรรมล้านนา”

พันธกิจ

- 1) อนุรักษ์ ทำนุบำรุง ส่งเสริม สืบสาน และเผยแพร่ ภูมิปัญญา และเอกสารโบราณ
- 2) ส่งเสริมการสร้างคุณค่าและมูลค่าศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น
- 3) เป็นแหล่งศึกษา ค้นคว้า และรวบรวมข้อมูลทางศิลปวัฒนธรรมล้านนาและเอกสารโบราณ
- 4) สนับสนุนการบูรณาการงานศิลปวัฒนธรรมล้านนาและเอกสารโบราณกับการเรียนการสอน งานวิจัย การบริการวิชาการ และการพัฒนานักศึกษา

อัตลักษณ์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

“รักษ์ศิลปวัฒนธรรม”

เอกลักษณ์ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม

“อนุรักษ์ สืบสาน ต่อยอด ศิลปวัฒนธรรมท้องถิ่น”

วัฒนธรรมองค์กร

รักษ์วัฒนธรรม นวัตกรรมก้าวหน้า พัฒนาบริการ ทำงานอย่างมีความสุข

ค่านิยมหลัก

OAC = Office of Arts and Cultural

- | | | |
|----------------|-----------|---------------------------|
| O – Openness | เปิดกว้าง | รับสิ่งใหม่ |
| A – Activeness | | ใส่ใจในงาน |
| C – Creativity | | สร้างสรรค์อย่างสร้างสรรค์ |

ความเชื่อมโยงกับแผนอื่น ๆ

แผนกลยุทธ์ด้านทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2560 – 2564)	แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปีงบประมาณ 2565 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	แผนการจัดการความรู้ ปีงบประมาณ 2565
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรม ล้านนา และเอกสารโบราณ</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากร ด้านวิชาการและวิชาชีพ</p>	<p>งานประจำสู่งานวิจัย Routine to Research : R2R</p>
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาแหล่งเรียนรู้ด้านศิลปะและวัฒนธรรม ล้านนาในยุคดิจิทัล</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับการ ปฏิบัติงานจากกิจกรรมการจัดการความรู้ ของบุคลากร</p>	
<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมการดำเนินงานด้านศิลปะและ วัฒนธรรม</p>	<p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับ การปฏิบัติงานจากกิจกรรม การจัดการความรู้ของบุคลากร</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนาสวัสดิการ และสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสม</p> <p>ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 ส่งเสริมให้เกิด ความสามัคคี การมีส่วนร่วม ของบุคลากรทุกระดับ</p>	

**องค์ความรู้ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติราชการ
ตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่เลือกมาทำแผนการจัดการความรู้ คือ**

ประเด็นยุทธศาสตร์ : ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา และเอกสารโบราณ

องค์ความรู้ที่จำเป็น (K) : งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)

เหตุผลที่เลือกองค์ความรู้ :

1. เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการผลงานวิจัยจากงานประจำ
2. เพื่อเป็นการส่งเสริมบุคลากรในการจัดทำผลงานประกอบการขึ้นสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
3. เพื่อให้งานวิจัยเป็นการสร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรม

ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง : บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบริหารงานวิจัยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80

เป้าหมายตามคำรับรอง :

1. บุคลากร ได้เรียนรู้วิธีการ เทคนิค การจัดทำ งานวิจัยจากงานประจำ
2. บุคลากรมีผลงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อประกอบการการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น

กระบวนการสกัดความรู้จากการทำงานกิจกรรม

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็น/วิธีการ
1. การค้นหาความรู้ (Knowledge Identification)	<ul style="list-style-type: none"> ■ กำหนดขอบเขตความรู้ที่ต้องการ คือ ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ขั้นตอนวิธีการ ในการทำผลงานประจำสำนักงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ■ การประชุมของคณะกรรมการจัดการความรู้ของสำนักศิลปะและวัฒนธรรม เพื่อกำหนดลักษณะกิจกรรม กลุ่มเป้าหมาย ผู้เชี่ยวชาญที่จะมาแลกเปลี่ยนข้อมูล วิธีการ/แนวทาง และระยะเวลา
2. การสร้างและแสวงหาความรู้ (Knowledge Creation and Acquisition)	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดกิจกรรมเพื่อรวบรวมความรู้ โดยการแลกเปลี่ยนความรู้ของบุคลากรผู้มีความรู้และประสบการณ์ในการจัดทำงานวิจัย ■ การศึกษาความรู้จากแหล่งอื่น ๆ ที่มีการแชร์ความรู้ เช่น website YouTube Facebook ■ การศึกษาจากแหล่งที่มีแนวทางการปฏิบัติที่ดี 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ค้นหาจาก Website/ฐานข้อมูล และการประชุมแลกเปลี่ยน เพื่อรวบรวมข้อมูล และที่มาของข้อมูล ■ เชิญบุคลากรที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญมาอบรมให้กับบุคลากรที่สนใจ ■ ศึกษาจากหน่วยงานอื่น ๆ
3. การจัดความรู้ให้เป็นระบบ (Knowledge Organization)	<ul style="list-style-type: none"> ■ การบันทึกความรู้จากการทำงานกิจกรรม ■ การเผยแพร่ข้อมูลให้กับคณะกรรมการจัดการความรู้ในหน่วยงาน 	<ul style="list-style-type: none"> ■ ทำการบันทึกความรู้ขณะทำกิจกรรม การแลกเปลี่ยน รายงานผู้อำนวยการ และเผยแพร่ในการประชุมหน่วยงาน ■ บันทึกภาพขณะทำกิจกรรมการแลกเปลี่ยน ■ สสำรวจความคิดเห็นของการเข้าร่วมกิจกรรม
4. การประมวลและกลั่นกรองความรู้ (Knowledge Codification and Refinement)	<ul style="list-style-type: none"> ■ จัดการประชุมคณะกรรมการจัดการความรู้ฯ เพื่อวิเคราะห์ประมวลผล รวบรวมความรู้ 	<ul style="list-style-type: none"> ■ คณะกรรมการจัดการความรู้ฯ ร่วมกันวิเคราะห์ ประมวลผล รวบรวมความรู้ เพื่อให้ได้วิธีการเขียนการประเมินค่างาน ■ พุดคุยกันโดยมีผู้ที่คอยช่วยเหลือ และจัดกิจกรรมเพื่อสร้างบรรยากาศที่เป็นกันเอง

กระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	กระบวนการสกัดความรู้	ประเด็น/วิธีการ
5. การเข้าถึงความรู้ (Knowledge Access)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ บุคลากรสามารถกำหนดหัวข้อหรือโครงงานวิจัย 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การอบรมเชิงปฏิบัติการ หัวข้อกระบวนการวิจัย เพื่อให้ได้เรียนรู้เกี่ยวกับการกำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย
6. การแบ่งปันแลกเปลี่ยนความรู้ (Knowledge Sharing)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ กิจกรรมชุมชนนักปฏิบัติ (Community of Practice : CoP) 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การจัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้และสรุปความรู้กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องและเครือข่าย
7. การเรียนรู้ (Learning)	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การผลักดันและนำองค์ความรู้ไปใช้ 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ การเชิญชวนให้นำองค์ความรู้ไปใช้ประโยชน์ ▪ การนำความรู้ที่ได้รับมาการกำหนดหัวข้อและโครงงานวิจัย และเริ่มจัดทำผลงานวิจัย

แผนการจัดการความรู้ (KM Action Plan) ปีงบประมาณ 2565

ชื่อหน่วยงาน		สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่			
ประเด็นยุทธศาสตร์		ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 สร้างคุณค่าและมูลค่าด้านศิลปะและวัฒนธรรมล้านนา และเอกสารโบราณ			
องค์ความรู้ที่จำเป็น (K)		งานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research : R2R)			
ตัวชี้วัด (KPI) ตามคำรับรอง		บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจในด้านการบูรณาการวิจัยเพิ่มมากขึ้น ร้อยละ 80			
กลุ่มเป้าหมายตามคำรับรอง		บุคลากรสำนักศิลปะและวัฒนธรรม			
ลำดับ	กิจกรรม	ระยะเวลา	ตัวชี้วัด	กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ/ หมายเหตุ
1	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “R2R คืออะไร”	มกราคม 2565	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น จากแบบ ประเมินความคิดเห็น ไม่น้อย กว่า 3.51	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์
2	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “โจทย์วิจัยจากงานประจำ”	มกราคม 2565	บุคลากรมีความรู้ความเข้าใจ เพิ่มมากขึ้น จากแบบ ประเมินความคิดเห็น ไม่น้อย กว่า 3.51	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์
3	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ “กระบวนการวิจัย”	กุมภาพันธ์ 2565	บุคลากรกำหนดหัวข้อ งานวิจัยของตนเอง คนละ 1 หัวข้อ	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์
4	การแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนว ปฏิบัติที่ดีกับหน่วยงานอื่น ๆ (KM สัญจร)	มีนาคม 2565	ผลการประเมินความรู้ความ เข้าใจภายหลังจากการเข้า ร่วมกิจกรรม 3.51 ขึ้นไป	ผู้สนใจจาก หน่วยงานอื่น ๆ	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์
5	การสกัดความรู้ “กระบวนการวิจัยจากงาน ประจำ” และเผยแพร่ความรู้	เมษายน 2565	แนวปฏิบัติที่ดี หรือ คู่มือ จำนวน 1 เล่ม	บุคลากร สำนักศิลปะและ วัฒนธรรม	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์
6	ตลาดนัด KM มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่	พฤษภาคม 2565	ผลงานการจัดการความรู้ เข้าร่วม จำนวน 1 ผลงาน	บุคลากรของ มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่	น.ส. วราภรณ์ โยธาราชภรณ์

*ทั้งนี้กำหนดการอาจเปลี่ยนแปลงตามความเหมาะสม

วงจรการเรียนรู้ (Learning Cycle)

วงจรการเรียนรู้	การประยุกต์ใช้
1. การมีคลังความรู้	บุคลากรทุกคนได้รับความรู้ วิธีการ แนวทาง ระเบียบที่เกี่ยวข้อง ในการทำงานประจำสำนักงานวิจัย สามารถกำหนดหัวข้อ และวิธีการวิจัยได้
2. การผลักดันให้นำความรู้ไปใช้	ผู้บริหารสนับสนุนให้กลุ่มเป้าหมายได้พัฒนาความรู้และนำความรู้ไปใช้ โดย <ol style="list-style-type: none"> 1) จัดกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร ว่าต้องการทราบอะไรบ้าง 2) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนร่วมกับผู้มีประสบการณ์ในการจัดทำผลงานวิจัย 3) จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนร่วมกับหน่วยงานอื่น ๆ 4) ผู้อำนวยการแจ้งให้รองผู้อำนวยการให้สนับสนุนบุคลากรในสังกัดนำความรู้ที่ได้ไปใช้ และศึกษาหาความรู้เพิ่มเติม 5) ผู้บริหารกล่าวยกย่องชมเชยบุคลากรที่ได้มีการพัฒนาผลงานของตนเอง
3. การนำความรู้ไปใช้	การติดตามว่ามีบุคลากรมีการกำหนดหัวข้อ จัดทำโครงร่างงานวิจัย เพื่อจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ เพื่อเป็นผลงานประกอบการขอขึ้นตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยรองผู้อำนวยการ หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ หัวหน้างาน ติดตาม ตรวจสอบ และให้ข้อเสนอแนะในการปรับปรุง แก้ไขผลงาน ก่อนนำไปเสนอของบประมาณวิจัย
4. การสรุปความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม ทั้งความรู้ในงาน และปัญหา/อุปสรรคจากการทำกิจกรรม เก็บเข้าคลังความรู้	มีการสรุปข้อมูล การนำความรู้ที่ได้จากการทำกิจกรรม และปัญหาอุปสรรคที่ส่งผลให้บุคลากรไม่สามารถจัดทำผลงานวิจัยได้ เช่น การฝึกอบรมให้กับบุคลากรไม่เพียงพอ บุคลากรขาดทักษะที่เกี่ยวข้อง เป็นต้น
5. การนำความรู้มาปรับเป็นแนวปฏิบัติในการดำเนินงาน	นำความรู้มาจัดทำ “วิธีการจัดทำงานประจำสำนักงานวิจัย ฉบับเข้าใจง่าย” เพื่อการเผยแพร่ความรู้และประชาสัมพันธ์งานของหน่วยงาน

ทีมงานการจัดการองค์ความรู้ (KM : Knowledge Management)

คณะกรรมการอำนวยการและคณะทำงาน บริหารจัดการความรู้ สำนักศิลปะและวัฒนธรรม ประกอบด้วย

ผู้บริหารสูงสุด (CEO)		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร. สุชานาฏ สิตานุรักษ์		ผู้บริหารสูงสุด เป็นผู้ริเริ่มกิจกรรมจัดการความรู้ โดยกำหนดตัวบุคคลที่จะทำหน้าที่ “คุณเอื้อ (ระบบ)” ของ KM
คุณเอื้อ (Chief Knowledge Officer, CKO)		
อาจารย์สิริพร คีนมาเมือง		จัดการระบบของการจัดการความรู้ขององค์กร มีบทบาทคือ กำหนดเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เชื่อมโยงเป้าหมายของการจัดการความรู้ของหน่วยงาน เข้ากับวิสัยทัศน์ พันธกิจและยุทธศาสตร์ขององค์กร
อาจารย์ ดร. ธรรมศ ศิริรัตนบัลล์		
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.นิโลบล วิมลสิทธิชัย		
คุณอำนวย (Knowledge Facilitator, KF)		
นางสาวดารารัตน์ ศิริลาภา		ผู้อำนวยความสะดวกในการจัดการความรู้ มีบทบาทหรือมีหน้าที่หลัก คือ ส่งเสริมให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ และอำนวยความสะดวกต่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
คุณกิจ (Knowledge Practitioner, KP)		
ดร. ดิเรก อินจันทร์		ผู้ดำเนินกิจกรรมจัดการความรู้ มีบทบาทหรือมีหน้าที่หลักคือ ผู้จัดการความรู้ตัวจริง เป็นผู้มีความรู้ (Explicit Knowledge) และเป็นผู้ต้องมาแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เพื่อการปฏิบัติให้บรรลุถึง “เป้าหมาย” ที่ตั้งไว้
นางสาวปนัดดา โตคำนุช		
นายโสภณ พรหมจิตต์		
นายจักรภาณุ ไตรยศุทธิ์		
นายภวัต ณ สิงห์ทร		
นายวรวิทย์ ผัดเป่า		
คุณลิขิต (Note Taker)		
นางสาววารภรณ์ โยธาราชฎร์		ผู้ทำหน้าที่จดบันทึก ในกิจกรรมการจัดการความรู้ เรื่องเล่าจากกิจกรรม “ขุมความรู้” (Knowledge Assets) และ “แก่นความรู้” (Core Competence) เพื่อการบรรลุเป้าหมายของงานแต่ละขั้นหรือแต่ละกิจกรรม บันทึกการประชุม หรือบันทึกอื่น ๆ เพื่อให้การดำเนินการจัดการความรู้มีความต่อเนื่อง การจดบันทึกอาจเป็นการจดในกระดาษ บันทึกในรูปแบบอิเล็กทรอนิกส์ไฟล์

คุณประสาน (Network Manager)		
นางสาวศุภรักษ์	ฉัตรแก้ว	ประสานเชื่อมโยงเครือข่ายการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงาน ให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในวงที่กว้างขึ้น เกิดพลังร่วมมือทางเครือข่ายในการเรียนรู้
นางกัลยาณี	อินดีระชา	
คุณวิศาสตร์ (IT Wizard)		
นายวีรพิชญ์	หิมารัตน์	ออกแบบและจัดดำเนินการระบบไอทีที่เหมาะสมแก่การจัดการความรู้ขององค์กร หรือของเครือข่าย

กลุ่มเป้าหมายที่จะพัฒนาความรู้และทักษะ

ในหัวข้อ “งานประจำสู่งานวิจัย”

Routine to Research : R2R

ที่	ชื่อ	สกุล	ตำแหน่ง
๑	นางสาวปนัดดา	โตคำนุช	นักวิชาการศึกษา
๒	นายโสภณ	พรมจิตต์	นักวิชาการศึกษา
๓	นายจักรภานุ	ไตรยสุทธิ	นักวิชาการศึกษา
๔	ดร. ดิเรก	อินจันท์	นักวิชาการศึกษา
๕	นายภวัต	ณ สิงห์ทร	นักวิชาการศึกษา
๖	นางสาววราภรณ์	โยธาราชกูร์	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
๗	นางสาวศุภรักษ์	ฉัตรแก้ว	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
๘	นางกัลยาณี	อินดีระชา	นักวิชาการการเงินและบัญชี
๙	นายวีรพิชญ์	หิมารัตน์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์
๑๐	นายวรวิทย์	ผัดเป้า	เจ้าหน้าที่ปฏิบัติการห้องสมุด
๑๑	บุคลากรหน่วยงานอื่น ๆ ที่สนใจ		



สำนักศิลปะและวัฒนธรรม มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

202 ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300

โทร/โทรสาร 053 - 885860 , 885880

Website: www.culture.cmru.ac.th

e-mail: ilaccmru@gmail.com

