



บทสรุปผู้บริหาร
รายงานการประเมินผลการบริหารงาน
ของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์
(ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์รัตน์ นพฤกษ์)

การประเมินผลครั้งที่ 1
รอบ 1 ปี 6 เดือน ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566
ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2568 ของการดำรงตำแหน่งในวาระแรก

โดย...คณะกรรมการประเมินผลการบริหารงานของ
คณบดีคณะศึกษาศาสตร์
เดือนสิงหาคม 2568



สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

บทสรุปผู้บริหาร
รายงานผลการประเมินการบริหารงานของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์

จากรายงานผลการปฏิบัติงานของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์รัตน์ นพฤทธิ) ในช่วงการดำรงตำแหน่งตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2568 ซึ่งเป็นการประเมินครั้งที่ 1 ในรอบระยะเวลา 1 ปี 6 เดือน ของการดำรงตำแหน่งวาระแรก ดังรายละเอียดในรายงานผลการปฏิบัติงานฯ ฉบับสมบูรณ์ หรือตาม QR Code นี้ โดยมีผลการดำเนินงานโดยสรุปที่สำคัญ ดังนี้



● **ผลการดำเนินงานโดยสรุป**

มิติการประเมินผล	ร้อยละความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน ปี 2567-2568
มิติที่ 1 : มิติของประสิทธิภาพการดำเนินงาน (Performance)	
สรุปผลการดำเนินงานตามแผนที่เสนอไว้กับสภามหาวิทยาลัย	
• ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	100.00
• ปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 (ไตรมาส 1 – 2)	53.45
สรุปข้อมูลผลการดำเนินงานโครงการตามคำรับรองการปฏิบัติงานของคณะ (CMU PA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 – 2568	
ส่วนที่ 1: โครงการยุทธศาสตร์ (Challenge) จำนวน 2 โครงการ ซึ่งเริ่มดำเนินการตั้งแต่ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566	100.00
ส่วนที่ 2 : การจัดทำแผนระดับส่วนงาน (PA) ปีงบประมาณ พ.ศ. 2567	98.36
การดำเนินงานตามข้อเสนอแนะของกรรมการสภามหาวิทยาลัย ที่ให้ไว้ในช่วงเสนอแผนบริหารต่อสภามหาวิทยาลัย	คณะได้นำข้อเสนอแนะทั้งหมด ไปดำเนินการได้ค่อนข้างครบถ้วนและ สอดคล้องกับสิ่งที่กรรมการสภาฯ ได้ให้ข้อเสนอแนะไว้เป็นอย่างดี
สรุปเงินสะสมคงเหลือที่สามารถบริหารจัดการได้ (งบประมาณเงินรายได้)	สิ้นปีงบประมาณ 2567 (ไตรมาสที่ 4) มีเงินสะสมคงเหลือลดลงจากปีงบประมาณ 2566 คิดเป็นร้อยละ 14.68 หรือลดลงเป็นเงิน 31,600,675.59 บาท
มิติที่ 2 : มิติของการปฏิบัติงานตามกฎหมาย/ระเบียบ (Compliance)	
สรุปผลการดำเนินงาน CMU-EdPEX	ผ่านเกณฑ์ EdPEX200 แล้ว และจัดส่งรายงานความก้าวหน้า เข้าสู่ระบบฐานข้อมูล CHE QA Online ให้กับ สป.อว. ทุกปีการศึกษา และได้รับการตรวจประเมินตามเกณฑ์ (เต็มรูปแบบหมวด 1 – 7) โดยคณะกรรมการตรวจประเมินคุณภาพองค์กรของมหาวิทยาลัย ประจำปีการศึกษา 2565 (พ.ศ. 2566)
สรุปผลการดำเนินการตามกฎหมายและการลงโทษทางวินัยที่เกิดขึ้น ในคณะ	ไม่มี
สรุปผลการตรวจสอบภายใน	ในปี 2567 พบประเด็นความเสี่ยงอยู่ในระดับต่ำ 6 ประเด็น โดยคณะได้ ดำเนินการตามระบบการควบคุมภายในอย่างมีประสิทธิภาพและได้มีการ แก้ไขข้อบกพร่องที่เกิดขึ้นได้ทันที
ผลการปฏิบัติตามกฎหมาย/ระเบียบหรือนโยบายของมหาวิทยาลัย	
• กองคลัง	การดำเนินการจัดทำรายการตรงตามระยะเวลาที่กำหนด
• สำนักงานการตรวจสอบภายใน	การดำเนินงานตามระบบการควบคุมภายใน การกำกับดูแล มีผลการ ดำเนินงานที่เป็นไปตามแผน วัตถุประสงค์ และระยะเวลาที่กำหนดไว้

มติการประเมินผล	ร้อยละความสำเร็จ/ผลการดำเนินงาน ปี 2567-2568
• กองแผนงาน	การรายงานผลการดำเนินงานตรงตามรอบระยะเวลาที่มหาวิทยาลัยกำหนด
มติที่ 3 : มติของความเป็นผู้บริหาร/ผู้นำ (Leadership) (คะแนนเต็ม 5.00)	
1. กลุ่มคณาจารย์ประจำ	ระดับดีมาก (4.82)
2. กลุ่มผู้ปฏิบัติงานสายปฏิบัติการ	ระดับดีมาก (4.55)
3. กลุ่มนักศึกษา	ระดับดี (4.25)
4. กลุ่มผู้มีส่วนเกี่ยวข้องภายนอก	ระดับดีมาก (4.86)

จากผลการดำเนินงานตามมติต่าง ๆ ดังกล่าวข้างต้น รวมถึงการได้พบปะพูดคุยกับคณบดีและประธานกรรมการ อำนวยการประจำคณะ (รองศาสตราจารย์ ญญ.อุษณีย์ คำประกอบ รองอธิการบดี) ด้วยแล้ว คณะกรรมการประเมินผล การบริหารงานของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ซึ่งประกอบด้วย ศาสตราจารย์ นพ.วิจารณ์ พานิช เป็นประธานกรรมการ ศาสตราจารย์คลินิก นพ.นิเวศน์ นันทจิต นางวิวรรณ ธาราธิรัฐโชติ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ณัฐ วยยศ และรองอธิการบดี (ผู้ช่วย ศาสตราจารย์ ดร.ธัญญานภาพ อานันท์นะ) เป็นกรรมการ ได้พิจารณาผลการดำเนินงานแล้ว จึงมีความเห็นร่วมกันว่าผลการ บริหารของคณบดีคณะศึกษาศาสตร์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ทิพย์รัตน์ นพฤทธิ) ในช่วงการบริหารงานตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2566 ถึงวันที่ 30 มีนาคม 2568 ซึ่งเป็นการประเมินผลครั้งที่ 1 (รอบ 1 ปี 6 เดือน) ของการดำรงตำแหน่งวาระแรก ในภาพรวม อยู่ในระดับดีมาก โดยมีประเด็นที่น่าชื่นชมและขอเสนอแนะเพื่อการพัฒนา ดังนี้

• ประเด็นที่น่าชื่นชม

1. คณบดีได้นำกรอบแนวคิด ADRIIC มาใช้เป็นยุทธศาสตร์หลักในการพัฒนาคณะอย่างเป็นระบบและมีทิศทางที่ชัดเจน โดยเชื่อมโยงองค์ประกอบสำคัญ ได้แก่ การออกแบบการเรียนรู้เชิงปรากฏการณ์ (Phenomenon Learning) การเสริมสร้างทักษะดิจิทัลและ AI การพัฒนาทักษะนวัตกรรมและความยืดหยุ่นทางความคิด ตลอดจน การปลูกฝังอัตลักษณ์ความเป็นพลเมืองไทยในบริบทโลก ซึ่งแนวทางดังกล่าวทำให้คณะสามารถยกระดับหลักสูตร ให้ทันสมัย สอดรับกับความต้องการของสังคมโลกในศตวรรษที่ 21 ขยายความร่วมมือกับเครือข่ายนานาชาติ ส่งเสริม การวิจัยเชิงพื้นที่ที่ตอบโจทย์ความเหลื่อมล้ำ และพัฒนาโรงเรียนสาธิตให้เป็นต้นแบบแห่งนวัตกรรมและความสุข ของผู้เรียน สะท้อนถึงการบริหารจัดการเชิงกลยุทธ์ที่มีความเป็นผู้นำ มีวิสัยทัศน์ และตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง ของโลกการศึกษาได้อย่างแท้จริง

2. คณบดีแสดงให้เห็นถึงภาวะผู้นำที่โดดเด่น โดยเฉพาะในมิติของการบริหารบุคลากรและสร้างพลังร่วมภายใน องค์กร ผ่านทักษะด้านความสัมพันธ์ระหว่างบุคคล (Interpersonal Skill) ที่สามารถจูงใจและดึงศักยภาพของบุคลากร ออกมาได้อย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งถือเป็นคุณลักษณะสำคัญของผู้นำที่มีความเข้าใจมนุษย์และบริหารด้วยหัวใจ โดยเห็น ได้จากการชนะเลิศการประกวดเครื่องแต่งกายในกิจกรรมสัมนาผู้บริหารประจำปีติดต่อกัน 3 ปี ที่อาจจะไม่ใช่ เนื้องานหลักขององค์กร แต่เป็นการสะท้อนให้เห็นถึงความร่วมแรงร่วมใจ (Unity) และพลังการทำงานร่วมกัน (Team Spirit) ที่คณบดีสามารถหล่อหลอมขึ้นภายในคณะได้อย่างเป็นรูปธรรม หรือจากการที่คณบดีได้รับการยอมรับอย่างสูงในด้านภาวะ ผู้นำที่มีความมุ่งมั่นในการทำงาน มีอุดมการณ์ ไม่ย่อท้อ และเป็นที่ยอมรับของผู้ร่วมงาน โดยกลุ่มคณาจารย์ประจำและ ผู้ปฏิบัติงานสายสนับสนุนที่ทำงานใกล้ชิดกับการบริหารงานภายในคณะให้คะแนนสูงสุดกว่าภาวะผู้นำในด้านอื่น ๆ หรือมีความ คิดเห็นเฉลี่ยอยู่ในระดับดีมาก รวมถึงความคิดเห็นด้านภาวะผู้นำในภาพรวมก็อยู่ที่ระดับดีมากด้วยเช่นกัน ซึ่งแสดงถึง ความสามารถในการนำองค์กรและการสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาที่ประสิทธิผลในทุกระดับได้เป็นอย่างดี

3. คณบดีแสดงให้เห็นถึงวิสัยทัศน์และความมุ่งมั่นในการสร้างความร่วมมือกับภาคีเครือข่ายภายนอกอย่างรอบด้าน โดยเฉพาะการริเริ่มดำเนินงานร่วมกับโรงเรียนในพื้นที่ที่มีข้อจำกัดทางทรัพยากร เพื่อสนับสนุนการพัฒนาครูรุ่นใหม่ ในพื้นที่ที่ขาดแคลน อันสะท้อนถึงบทบาทของคณะในการขับเคลื่อนความเสมอภาคทางการศึกษาอย่างเป็นรูปธรรม

นอกจากนี้ ยังมีความเคลื่อนไหวในการสร้างความสัมพันธ์กับโรงเรียนขนาดใหญ่ในพื้นที่จังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งเป็นแหล่งผลิตนักเรียนคุณภาพเข้าสู่มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง แสดงให้เห็นถึงแนวคิดในการขยายความร่วมมือกับภาคการศึกษาท้องถิ่นในทุกระดับ รวมถึงการริเริ่มสร้างเครือข่ายกับนักศึกษาเก่าในลักษณะของการสร้างระบบนิเวศแห่งการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning Ecosystem) ซึ่งไม่เพียงแต่เป็นการสื่อสารและสร้างสายสัมพันธ์กับนักศึกษาเก่า แต่ยังเปิดโอกาสให้นักศึกษาเก่าได้กลับมาพัฒนาตนเองกับคณะ ถือเป็นการวางรากฐานเพื่อสร้างความยั่งยืนให้กับองค์กรในระยะยาว

4. นักศึกษาที่สำเร็จการศึกษาปี 2567 (รหัส 63) ของคณะ มีอัตราการสอบผ่านเพื่อบรรจุเข้ารับราชการครูและบุคลากรทางการศึกษาดำแหน่งครูผู้ช่วย จำนวน 227 คน จากบัณฑิตที่สมัครสอบทั้งหมด 246 คน หรือสูงถึงร้อยละ 92.28 และได้รับการจัดอันดับเป็นอันดับ 2 ของประเทศจากการสอบผ่านขั้นบัญชีครูผู้ช่วย สพฐ. ในปี 2567 โดยมีอัตราการสอบผ่านจำนวน 558 คน จากบัณฑิตของคณะที่สมัครสอบทั้งหมด 728 คน หรือสูงถึงร้อยละ 76.65 (รองจากอันดับ 1 จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย ที่มีอัตราการสอบผ่านอยู่ที่ร้อยละ 79.26) ซึ่งสะท้อนถึงการพัฒนาคุณภาพการศึกษาที่มุ่งเน้นการผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ และสามารถตอบสนองความต้องการของระบบการศึกษาได้อย่างยอดเยี่ยม

5. การได้ขับเคลื่อนการพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์และโรงเรียนสาธิตให้มีประสิทธิภาพและเกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุด โดยเฉพาะอย่างยิ่งในการยกระดับโรงเรียนสาธิตให้เป็นแหล่งฝึกประสบการณ์วิชาชีพที่ครอบคลุมทุกระดับชั้น ตั้งแต่ระดับอนุบาล ปฐมวัย จนถึงระดับมัธยมศึกษาตอนปลาย ซึ่งเป็นการเปิดโอกาสให้นักศึกษาได้ฝึกประสบการณ์การจัดการเรียนการสอนในสถานการณ์จริง รวมถึงการได้มุ่งเน้นการพัฒนาหลักสูตรและการจัดการเรียนการสอนที่เหมาะสม ทันสมัย และตอบโจทย์การเรียนรู้ในสาขาวิชาต่าง ๆ อย่างมีประสิทธิภาพ โดยคำนึงถึงการปรับตัวให้ทันกับการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยี และการพัฒนาแนวทางการสอนที่สอดคล้องกับยุคดิจิทัลเป็นสำคัญ ซึ่งช่วยทำให้บัณฑิตที่สำเร็จการศึกษาก้าวออกไปแล้วสามารถทำงานและแข่งขันกับตลาดแรงงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6. การพัฒนาหลักสูตรฐานสมรรถนะของโรงเรียนสาธิตที่ได้รับการยอมรับจากหน่วยงานภายนอกหลายแห่ง โดยเฉพาะการเปิดห้องเรียนพิเศษด้าน Data Sciences และ Intensive English Program ซึ่งได้รับความสนใจจากนักเรียนอย่างมาก โดยสะท้อนถึงความสามารถในการตอบสนองความต้องการด้านการศึกษาของนักเรียนได้อย่างดีเยี่ยม และการปรับปรุงห้องเรียนให้เป็น Smart Classroom และการพัฒนารายวิชาใหม่ ๆ ที่สอดคล้องกับความสนใจของนักเรียน อาทิ รายวิชาทางด้านวิทยาศาสตร์สุขภาพและวิศวกรรมศาสตร์ ซึ่งแสดงให้เห็นถึงการมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาอย่างต่อเนื่องและทันสมัย ถือเป็นตัวอย่างเป็นที่ชื่นชมในการพัฒนาและการนำเสนอการศึกษาในรูปแบบใหม่ที่มีประสิทธิภาพ รวมถึงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้กับสถาบันการศึกษาชั้นนำทั้งในและต่างประเทศ อาทิ จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยและมหาวิทยาลัยจากญี่ปุ่นด้วย

7. การส่งเสริมและสนับสนุนให้นักศึกษาและบุคลากรเข้าร่วมแข่งขันในเวทีต่าง ๆ ส่งผลให้มีนักศึกษาทั้งในระดับปริญญาตรีและบัณฑิตศึกษาได้รับรางวัลระดับประเทศและนานาชาติ ทั้งในด้านการประพฤติปฏิบัติอย่างมีจริยธรรม และความสามารถในด้านวิชาการอย่างต่อเนื่อง รวมถึงผู้บริหารและคณาจารย์ของคณะก็ได้รับรางวัลระดับประเทศและนานาชาติดังกล่าวด้วยเช่นเดียวกัน ซึ่งสะท้อนถึงความมุ่งมั่นในการพัฒนาคุณภาพการศึกษาของคณะ และเป็นเครื่องยืนยันถึงความเป็นผู้นำที่มีคุณธรรมและวิชาการที่มีคุณภาพ จนส่งผลให้นักศึกษาและคณาจารย์ได้ร่วมกันสร้างชื่อเสียงและความเชื่อมั่นให้กับคณะอย่างเห็นผลเป็นที่ประจักษ์

● ข้อเสนอแนะเพื่อการพัฒนา

1. การพัฒนาโรงเรียนสาธิตควรต้องคำนึงถึงบทบาทในการเป็นแหล่งปฏิบัติการทดลองที่สำคัญ โดยมุ่งเน้นการค้นหานวัตกรรมทางการจัดการศึกษา เพื่อใช้ในการพัฒนาปรับปรุงหลักสูตรการผลิตบัณฑิตให้ทันสมัยและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลงในโลกการศึกษา ทั้งนี้ การพัฒนาโรงเรียนสาธิตไม่ควรมุ่งหวังที่จะแข่งขันกับโรงเรียนทั่วไป แต่ควรมุ่งเน้นการเป็นต้นแบบในการพัฒนาการศึกษาที่มีคุณภาพและนวัตกรรม

2. การส่งเสริมการใช้เทคโนโลยีดิจิทัลและปัญญาประดิษฐ์ (AI) อย่างสร้างสรรค์ในการจัดการเรียนการสอน โดยเฉพาะการใช้เป็นเครื่องมือในการกระตุ้นการตั้งคำถามเชิงวิเคราะห์ เพื่อพัฒนาทักษะการคิดระดับสูง (Higher-order Thinking Skills) ของผู้เรียน รวมถึงการออกแบบกิจกรรมการเรียนรู้ที่สนับสนุนให้ผู้เรียนสามารถตั้งคำถามที่มีคุณภาพภายใต้กรอบแนวคิดที่ได้จาก AI ทั้งนี้ ควรส่งเสริมการใช้สื่อการเรียนรู้และนวัตกรรมใหม่ อาทิ iPad หรือเทคโนโลยีเพื่อการเรียนรู้รูปแบบต่าง ๆ เพื่อลดการใช้กระดาษและลดขั้นตอนงานที่ซ้ำซ้อน ตลอดจนพัฒนาพื้นที่การเรียนรู้ที่หลากหลายและเหมาะสมทั้งในและนอกห้องเรียน เพื่อเตรียมความพร้อมของนักศึกษาสู่โลกการทำงาน และเสริมสร้างศักยภาพการเป็นผู้นำด้านการศึกษาในอนาคต

3. คณะควรพิจารณาจัดทำโครงการยุทธศาสตร์ที่มีความท้าทาย (Challenge) ร่วมกับมหาวิทยาลัยในการขับเคลื่อนงานตามยุทธศาสตร์ภายใต้แผนพัฒนาการศึกษาฯ ระยะที่ 13 ให้มากขึ้น โดยเฉพาะในด้านการส่งเสริมการผลิตกำลังคนที่ตอบสนองต่อตลาดงานในอนาคตตามความต้องการของผู้เรียนและผู้ใช้บัณฑิต (AP4) การส่งเสริมการจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัย (AP5) และการนํานงานวิจัย ต้นแบบนวัตกรรม และองค์ความรู้สู่การใช้ประโยชน์ (AP3) ซึ่งสอดคล้องกับศักยภาพและความเข้มแข็งของคณะ ซึ่งสามารถสร้างผลกระทบที่นำไปสู่ผลสัมฤทธิ์ที่ดีขึ้นอย่างต่อเนื่องได้

4. ควรส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการอย่างต่อเนื่องและเป็นระบบ เพื่อป้องกันผลกระทบจากข้อบังคับที่กำหนดระยะเวลาในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งอาจส่งผลกระทบต่อความมั่นคงของกำลังคนและคุณภาพการจัดการเรียนการสอนในอนาคต โดยปัจจุบันพบว่าคณะมีคณาจารย์ที่ยังไม่มีตำแหน่งทางวิชาการจำนวน 33 คน หรือคิดเป็นร้อยละ 45.20 ของจำนวนคณาจารย์ทั้งหมด 73 คน ซึ่งอยู่ในระดับที่ต้องให้ความสำคัญอย่างเร่งด่วน ทั้งนี้ ควรมีมาตรการสนับสนุนที่เป็นระบบและหลากหลาย อาทิ การจัดตั้งระบบพี่เลี้ยง (Mentorship) เพื่อช่วยวางแผนและเขียนผลงานทางวิชาการ การจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ภายในคณะ รวมถึงการส่งเสริมความร่วมมือกับหน่วยงานอื่นในมหาวิทยาลัย เพื่อสร้างงานวิจัยข้ามศาสตร์ที่เอื้อต่อการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น นอกจากนี้ การสนับสนุนดังกล่าวควรถูกมองในมิติของการพัฒนาเชิงยุทธศาสตร์ ซึ่งจะช่วยยกระดับศักยภาพทางวิชาการ การผลิตงานวิจัยและนวัตกรรม ตลอดจนเสริมสร้างภาพลักษณ์ของคณะในระดับมหาวิทยาลัยและระดับประเทศในระยะยาว

5. ควรใช้โอกาสจากการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพในโรงเรียนชั้นนำ เพื่อเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีและนำกลับมาพัฒนาต่อไป โดยอาจพัฒนากลไกในการจัดเก็บข้อมูล วิเคราะห์ และสังเคราะห์บทเรียนจากการส่งนักศึกษาไปฝึกประสบการณ์วิชาชีพหรือเข้าร่วมกิจกรรมในโรงเรียนชั้นนำ โดยเฉพาะในด้านรูปแบบการจัดการเรียนรู้ นวัตกรรมการสอน และกลยุทธ์การบริหารจัดการชั้นเรียน ทั้งนี้ เพื่อให้ข้อมูลเหล่านี้สามารถนำกลับมาพัฒนาโรงเรียนสาธิตของมหาวิทยาลัย ตลอดจนใช้เป็นต้นแบบในการเสริมสร้างสมรรถนะของนักศึกษาครูในอนาคต อีกทั้งยังเป็นการยกระดับความเชื่อมโยงระหว่างการฝึกประสบการณ์และการวิจัยเพื่อพัฒนาคุณภาพการศึกษาในระดับสถาบันอย่างยั่งยืน

6. ควรพิจารณายกระดับการมีส่วนร่วมของสมาคมนักศึกษาเก่าให้เป็นกลไกสำคัญในการสนับสนุนพันธกิจของคณะ ทั้งในด้านวิชาการ การพัฒนาทุนมนุษย์ และการลดความเหลื่อมล้ำทางการศึกษา โดยเฉพาะการสนับสนุนทุนแก่ผู้เรียนในกลุ่มเป้าหมาย อาทิ โครงการครูรัก(ษ์)ถิ่น และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน การจัดกิจกรรมแนะแนวอาชีพ การถ่ายทอดประสบการณ์ และส่งเสริมการเรียนรู้ตลอดชีวิต (Lifelong Learning) ผ่านเครือข่ายนักศึกษาเก่าที่มีความเชี่ยวชาญในหลากหลายสาขา ทั้งนี้ ควรพัฒนาระบบการบริหารจัดการนักศึกษาเก่าให้เป็นรูปธรรมมากยิ่งขึ้น อาทิ การจัดทำฐานข้อมูลที่ทันสมัย การสื่อสารอย่างต่อเนื่อง การวางแผนกิจกรรมอย่างเป็นระบบ และการจัดพื้นที่กลางเพื่อการมีส่วนร่วมระยะยาว รวมถึงการสร้างความร่วมมือกับหน่วยงานที่นักศึกษาเก่าสังกัดอยู่ เพื่อขยายผลการดำเนินงานของคณะในระดับพื้นที่และระดับนโยบาย โดยอาศัยความรู้สึกเป็นเจ้าของและความผูกพันของนักศึกษาเก่าในการระดมทรัพยากรและสร้างชื่อเสียงให้แก่คณะอย่างยั่งยืน

7. ควรพัฒนาระบบความร่วมมือกับโรงเรียนเครือข่ายทั้งในเขตเมืองและพื้นที่ภูมิภาคให้เป็นระบบและครอบคลุมมากยิ่งขึ้น โดยเฉพาะโรงเรียนชั้นนำในจังหวัดเชียงใหม่ ซึ่งมีบทบาทสำคัญในฐานะแหล่งผลิตนักเรียนคุณภาพและเป็นต้นแบบด้านการจัดการศึกษา ตลอดจนโรงเรียนในเขตพื้นที่นวัตกรรมการศึกษาและสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาที่เกี่ยวข้องในภาคเหนือ ทั้งนี้ เพื่อเชื่อมโยงภารกิจด้านการฝึกประสบการณ์วิชาชีพครู การบริการวิชาการ การวิจัย และการพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในเชิงระบบ การขยายความร่วมมือดังกล่าวจะช่วยให้การดำเนินงานของคณะ

ตอบสนองความต้องการของภาคการศึกษาได้อย่างหลากหลาย และขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาภาคสนามได้อย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืนในระดับพื้นที่และระดับประเทศ

8. การพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตครูให้สามารถรับมือกับความเปลี่ยนแปลงของระบบการศึกษา แม้ระบบการศึกษาระดับชาติจะเผชิญข้อจำกัดจากโครงสร้างและกลไกเชิงนโยบายที่เปลี่ยนแปลงได้ยากในระยะสั้น แต่อย่างไรก็ตาม คณะศึกษาศาสตร์สามารถมีบทบาทเชิงรุกในการออกแบบและพัฒนาสมรรถนะของบัณฑิตครู ให้มีความสามารถในการปรับตัวสูง (High Adaptability) เรียนรู้ไว (Fast Learner) และมีกรอบความคิดที่เปิดกว้าง (Growth Mindset) การส่งเสริมให้บัณฑิตที่จะเป็นครูมี “Core Competency” ด้านการเข้าถึงองค์ความรู้จากแหล่งข้อมูลที่หลากหลาย และมีความสามารถในการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อจัดการเรียนรู้ในบริบทที่ท้าทาย ถือเป็นโอกาสสำคัญในการยกระดับคุณภาพครูรุ่นใหม่ให้สามารถ “เปลี่ยนผ่าน” ระบบการศึกษาได้จากภายใน และตอบโจทย์ความต้องการของผู้เรียนในศตวรรษที่ 21 ได้อย่างแท้จริง

9. การพัฒนาแนวทางสร้างความร่วมมือระยะยาวกับผู้ปกครองในระบบการรับนักเรียนโรงเรียนสาธิต ซึ่งจากตัวอย่างของโรงเรียนสาธิตจุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัยที่มีการจัดระบบ “Pre-engagement” กับผู้ปกครองและนักเรียนที่ประสงค์จะสมัครเข้าเรียนล่วงหน้าหลายปี พบว่า เป็นแนวทางที่ช่วยส่งเสริมการมีส่วนร่วมจากภาคครอบครัว และเสริมพลังทรัพยากรให้กับโรงเรียนอย่างเป็นระบบ ทั้งในรูปแบบของการมีส่วนร่วมด้านเวลา ความรู้ หรือทรัพยากรอื่น ๆ ที่สอดคล้องกับความต้องการของโรงเรียน โดยคณะศึกษาศาสตร์อาจพิจารณาศึกษารูปแบบดังกล่าว เพื่อนำมาปรับใช้กับโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยออกแบบระบบ Engagement ที่เหมาะสมกับบริบทของพื้นที่ อาทิ การกำหนดช่วงเวลาเตรียมความพร้อมล่วงหน้า การจัดกิจกรรมสำหรับผู้ปกครอง และการตั้งเกณฑ์คุณสมบัติร่วมที่ส่งเสริมความเข้มแข็งของเครือข่ายระหว่างบ้านและโรงเรียน ซึ่งจะเป็ประโยชน์ต่อการพัฒนาโรงเรียนสาธิตในระยะยาว และต่อยอดบทบาทของคณะในฐานะต้นแบบด้านการจัดการศึกษาอย่างแท้จริง

10. เพื่อส่งเสริมการเรียนรู้เชิงรุก (Active Learning) ที่มุ่งเน้นการพัฒนาค่านิยม (Values) ทักษะ (Attitude) และความรู้ (Knowledge) หรือหลักคิด VASK อย่างรอบด้านของผู้เรียน คณะควรพิจารณาจัดเวทีแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในรูปแบบของชุมชนแห่งการเรียนรู้ทางวิชาชีพ (Professional Learning Community: PLC) ผ่านช่องทางออนไลน์อย่างสม่ำเสมอ (สัปดาห์ละ 1 ครั้ง ครั้งละไม่เกิน 1 – 2 ชั่วโมง) โดยเชิญครูต้นแบบมานำเสนอกรณีการจัดการเรียนรู้ที่ช่วยให้นักเรียนเกิดการเรียนรู้อย่างเป็นองค์รวม (Holistic Learning) และฝึกฝนการมีความเป็นผู้ริเริ่ม (Agency) เพื่อเติบโตไปสู่การเป็นพลเมืองผู้ริเริ่ม (Agentic Citizen) พร้อมบันทึกและเผยแพร่ผ่านช่องทางออนไลน์ เพื่อสร้างแหล่งเรียนรู้ทางวิชาชีพอย่างเป็นระบบและเข้าถึงได้ในวงกว้าง

11. คณะควรส่งเสริมการจัดทำและพัฒนาแพลตฟอร์มการเล่าเรื่อง (Narrative Platform) เพื่อเผยแพร่เรื่องราวของครู นักเรียน และโรงเรียนต้นแบบที่สามารถสร้างการเปลี่ยนแปลงทางการศึกษาได้อย่างแท้จริง โดยเน้นการนำเสนอในรูปแบบที่สร้างแรงบันดาลใจและเข้าถึงผู้ชมวงกว้างเทียบเท่ากับแนวทางของ Edutopia หรือ TED-Ed Thailand ซึ่งเป็นแพลตฟอร์มเผยแพร่ข้อมูลและแหล่งความรู้ด้านการศึกษา ทั้งนี้ เพื่อเป็นกลไกในการสื่อสารทางการศึกษาที่สมดุลและเป็นธรรม ลดการถูกครอบงำเชิงนโยบายที่มุ่งเน้นเพียงผลสัมฤทธิ์ทางการทดสอบ (Test-based) และสนับสนุนการขับเคลื่อนการปฏิรูปการศึกษาในเชิงคุณภาพอย่างยั่งยืน

12. ควรพัฒนาบทบาทคณะในฐานะศูนย์กลางการแลกเปลี่ยนภูมิปัญญาท้องถิ่นและความรู้ทางวัฒนธรรม โดยใช้จุดแข็งด้านความหลากหลายทางวัฒนธรรมและชาติพันธุ์ในพื้นที่ภาคเหนือ เป็นฐานในการวิจัยและพัฒนาแนวทางการจัดการเรียนรู้ที่สอดคล้องกับบริบทของผู้เรียน (Culturally Sustaining Pedagogy) ทั้งนี้ การพัฒนางานวิชาการในลักษณะดังกล่าวไม่เพียงแต่จะส่งเสริมการศึกษาที่มีความหลากหลายทางวัฒนธรรมเท่านั้น แต่ยังสามารถต่อยอดเป็นต้นแบบทางวิชาการที่มีศักยภาพในการขยายผลสู่ระดับภูมิภาคอาเซียนในระยะยาว

- ข้อเสนอแนะต่อมหาวิทยาลัย

เนื่องจากคณาจารย์ในคณะศึกษาศาสตร์มีความมุ่งมั่นในการจัดทำตำราและหนังสือประกอบการสอนอย่างต่อเนื่อง ซึ่งนับเป็นหนึ่งในผลงานทางวิชาการที่มีคุณค่าและส่งผลต่อการพัฒนาคุณภาพการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา อย่างไรก็ตาม คณาจารย์บางรายอาจมีข้อจำกัดในด้านทรัพยากร โดยเฉพาะในกระบวนการประเมินเบื้องต้นก่อนเข้าสู่ขั้นตอนการเสนอผลงานเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ จึงขอเสนอให้มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดตั้งระบบหรือจัดสรรงบประมาณสนับสนุนระบบประเมินตำราและหนังสือประกอบการสอนในระดับเบื้องต้น (Pre-review) สำหรับการประเมินคุณภาพตำรา/หนังสือของคณาจารย์ อาทิ การจัดหาผู้ทรงคุณวุฒิเพื่อให้ข้อเสนอแนะในเบื้องต้น หรือการสนับสนุนค่าตอบแทนผู้ประเมินในระดับภายใน ซึ่งจะช่วยให้คณาจารย์สามารถปรับปรุงและพัฒนาผลงานได้อย่างมีคุณภาพมากยิ่งขึ้น และยังเป็นกลไกการกระจายส่วนตัวของผู้จัดทำผลงานในช่วงเตรียมความพร้อมอีกด้วย