



แผนพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565



คณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

We Can 



@edu.cmu.ac.th



www.edu.cmu.ac.th



053-944214 ต่อ 17

คำนำ

ปัจจุบันสังคมเกิดการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วสู่สังคมดิจิทัลและหลอมรวมเข้ากับวิถีชีวิตของคนอย่างแท้จริงส่งผลให้องค์กรเกิดการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างเพื่อปรับตัวให้ทันกับสถานการณ์ในปัจจุบัน ทรัพยากรบุคคลถือเป็นสิ่งที่มีคุณค่าต่อองค์กรที่สมควรได้รับการพัฒนา ปรับปรุง เพื่อยกระดับคุณภาพให้บุคลากรมีศักยภาพตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๕) ในการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์แบบบูรณาการทั้งสายวิชาการ และสายสนับสนุนให้มีทักษะความรู้ ประสบการณ์ และความเชี่ยวชาญในศาสตร์การสอน แนวใหม่ เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพและประสิทธิภาพในการปฏิบัติงานยุคดิจิทัล สามารถปรับตัวให้เข้ากับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสังคมโลกได้อย่างเหมาะสม บุคลากรมีความรัก ความผูกพันและปฏิบัติงานอยู่ในองค์กรอย่างมีความสุข

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	๒
ส่วนที่ ๑ บทนำ	๑
หลักการและเหตุผล	๑
วัตถุประสงค์	๒
ข้อมูลทั่วไป	๒
- บริบทของคณะศึกษาศาสตร์	๒
- วิสัยทัศน์	๓
- พันธกิจ	๓
- ค่านิยม : ED-CMU	๓
- สมรรถนะหลักของคณะศึกษาศาสตร์	๔
- วัฒนธรรมองค์กรคณะศึกษาศาสตร์	๔
- ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์	๔
- โครงสร้างองค์กร	๕
- จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน	๖
- จำแนกบุคลากรตามหน่วยงานในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์	๘
- คุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ	๑๑
ส่วนที่ ๒ แผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๑๖
ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาคณาจารย์	
ส่วนที่ ๓ แนวทางการพัฒนาคณาจารย์	๒๖
ภาคผนวก	๔๐
ผนวก ก : กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการ	๔๑
ระดับคณะ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์)	
ผนวก ข. : กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์	๔๒
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ	
พ.ศ. ๒๕๖๕	

ส่วนที่ ๑

บทนำ

หลักการและเหตุ

ในยุคที่โลกและสังคมเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว และสามารถเชื่อมต่อกันได้ง่ายและรวดเร็วขึ้น การพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Human Resource Development : HRD) คือเป็นภารกิจที่สำคัญขององค์กร เพราะบุคลากรเป็นหัวใจสำคัญที่สุดที่จะทำให้องค์กรมีศักยภาพที่ดีขึ้น องค์กรจะพัฒนาก้าวไกลได้ ต้องอาศัยบุคลากรที่มีศักยภาพ ทรัพยากรบุคคลจึงเป็นพันธกิจที่สำคัญที่จะต้องใส่ใจในการเพิ่มศักยภาพของบุคลากรให้เพิ่มมากขึ้น ตลอดจนการพัฒนาบุคลากรที่มีศักยภาพให้ทำงานร่วมกับองค์กร รวมถึงช่วยสร้างความภักดีให้กับองค์กรและพัฒนาองค์กรให้ดียิ่งขึ้นไป

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามแผนพัฒนาการศึกษามหาวิทยาลัย ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ได้วางกลยุทธ์ด้านการบริหารบุคคล (Human Resource Management) ในด้านการปรับปรุงระบบการสรรหาบุคลากรให้มีความคล่องตัว สร้างสภาพแวดล้อมด้านทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management) วางแผนกลยุทธ์ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล (Individual Development Plan) การวางแผนหาผู้สืบทอดตำแหน่ง (Succession plan) การสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรให้เกิดความผูกพันต่อองค์กรเพื่อให้บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันต่อมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้องค์กรอย่างต่อเนื่อง การวางแผนกลยุทธ์ด้านการสร้างวัฒนธรรมองค์กร (Culture Management) เป็นต้น

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ในการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์แบบบูรณาการทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ที่จะเป็นสถาบันชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญในศาสตร์การสอนแนวใหม่ โดยได้กำหนดกลยุทธ์ตามยุทธศาสตร์ของพันธกิจการผลิตและพัฒนางานวิจัย และนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่ในด้านการส่งเสริมและผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพ สนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัย ตำรา/นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือหลักสูตรทางด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่ ด้านการสร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้านการศึกษาและนวัตกรรมล้านนาบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรมให้กับนักศึกษาและบุคลากรในคณะศึกษาศาสตร์ ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายการอนุรักษ์และรักษาสีงแวดล้อม พัฒนาอาจารย์สาธิตให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนและการร่วมผลิตบัณฑิต ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของคณะศึกษาศาสตร์ ตลอดจนพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์โดยรวมเพื่อยกระดับสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX และยุทธศาสตร์การบริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและระดับคณะ ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทน การจูงใจและการธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสมรรถนะของตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนามาประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวและรูปแบบ วิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสมัย ตามสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

วัตถุประสงค์

๑. เพื่อเป็นแนวทางในการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
๒. เพื่อให้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ได้รับการพัฒนาให้มีศักยภาพตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ

ข้อมูลทั่วไป

บริบทของคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จัดตั้งขึ้นตามประกาศในราชกิจจานุเบกษา เมื่อวันที่ ๒ กรกฎาคม ๒๕๑๑ มีความมุ่งมั่นในการสร้างบัณฑิตทางการศึกษาทุกระดับให้เป็นครู และบุคลากรทางการศึกษาที่มีคุณธรรมและมีความเป็นเลิศทั้งทางศาสตร์และศิลป์ มุ่งมั่นในการพัฒนาศาสตร์ทางการศึกษา โดยใช้กระบวนการศึกษาวิจัยในการทำความรู้ที่มีอยู่ให้กระจ่าง และแสวงหาองค์ความรู้ใหม่ เพื่อนำไปใช้ได้อย่างเหมาะสม และมุ่งมั่นในการพัฒนาการศึกษา และคุณภาพชีวิตของประชาชนในสังคม โดยการให้บริการทางวิชาการแก่ชุมชน รวมทั้ง การส่งเสริมศิลปวัฒนธรรมและสิ่งแวดล้อม (คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่: ๒๕๕๘)

พ.ศ. ๒๕๕๘ มหาวิทยาลัย ได้มีประกาศมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ เรื่อง การแบ่งหน่วยงาน ในส่วนงานวิชาการและส่วนงานอื่น ลงวันที่ ๒๒ กุมภาพันธ์ ๒๕๕๘ ได้แบ่งหน่วยงานภายใน คณะศึกษาศาสตร์ ดังนี้

๑. สำนักงานคณะศึกษาศาสตร์
๒. ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา
๓. ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้
๔. ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ
๕. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

วิสัยทัศน์

“สถาบันชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่”

พันธกิจ

๑. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล
๒. ผลิตและถ่ายทอดงานวิจัยด้านนวัตกรรมการสอนและองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อช่วยแก้ปัญหาการศึกษาของท้องถิ่นและประเทศ
๓. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาระดับท้องถิ่นและประเทศ
๔. ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นล้านนา และปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู
๕. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
๖. ดำเนินงานโรงเรียนสาธิตฯ ให้มีความเป็นเลิศเพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ ไปพร้อมกับการส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพและเป็นพลเมืองโลกที่ดีบนพื้นฐานความเป็นไทยและเป็นผู้มีความรู้คู่คุณธรรม

คำนิยาม : ED-CMU

คณะศึกษาศาสตร์ร่วมขับเคลื่อนการบริหารของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ โดยนำคำนิยามและวัฒนธรรมองค์กร E-CMU มาเป็นคำนิยามขององค์กร เป็น ED-CMU โดยมีจุดเน้นที่การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา และร่วมพัฒนาด้วยพลังที่สร้างสรรค์ มีรายละเอียด ดังนี้

๑. มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (Educational Excellence : E) หมายถึง การพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ ผ่านการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่
๒. ร่วมพัฒนาด้วยพลังสร้างสรรค์ (Dynamic Development : D) หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา นักเรียน ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในการจัดการศึกษาด้วยพลังที่สร้างสรรค์
๓. ผูกพัน รับผิดชอบต่อสังคม (Community Engagement : C) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต้องการให้คณะเป็นสถาบันชั้นนำ มีการบริการวิชาการที่เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับสถานศึกษา ชุมชนพื้นฐาน สถาบันการศึกษาอื่นและหน่วยงานทางการศึกษาด้วยจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม

๔. สร้างค่านิยมด้วยหลักธรรม (Morality : M) หมายถึง การทำงานที่ยึดหลักธรรมาภิบาล มีคุณธรรม มีจิตสำนึกเพื่อส่วนกลาง รวมถึงผลิตและพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณ อุทิศการณและจรรยาบรรณวิชาชีพครู

๕. รวมเป็นหนึ่ง (Unity : U) หมายถึง การทำงานที่ร่วมแรง ร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จ ของงานและความมั่นคงของคณะ

สมรรถนะหลักของคณะ

CC๑ : บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความสามารถในด้านศาสตร์การสอน

CC๒ : บุคลากรสายวิชาการมีทักษะและเทคนิคในการให้บริการวิชาการครอบคลุมทุกระดับ การศึกษา

CC๓ : บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะในการทำวิจัยทางด้านการศึกษในหลากหลายบริบท

CC๔ : บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรองค์กร

วัฒนธรรมองค์กรคณะศึกษาศาสตร์

“เต็มใจ ให้บริการ สู่การศึกษาเพื่อความยั่งยืน”

ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

เพื่อให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรลุวิสัยทัศน์ “สถาบันชั้นนำในการผลิตและ พัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางกาศาสตร์การสอนแนวใหม่” จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ ตามพันธกิจ และ ๑ ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณธรรม คุณภาพ และมีทักษะการเป็นพลเมือง โลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่

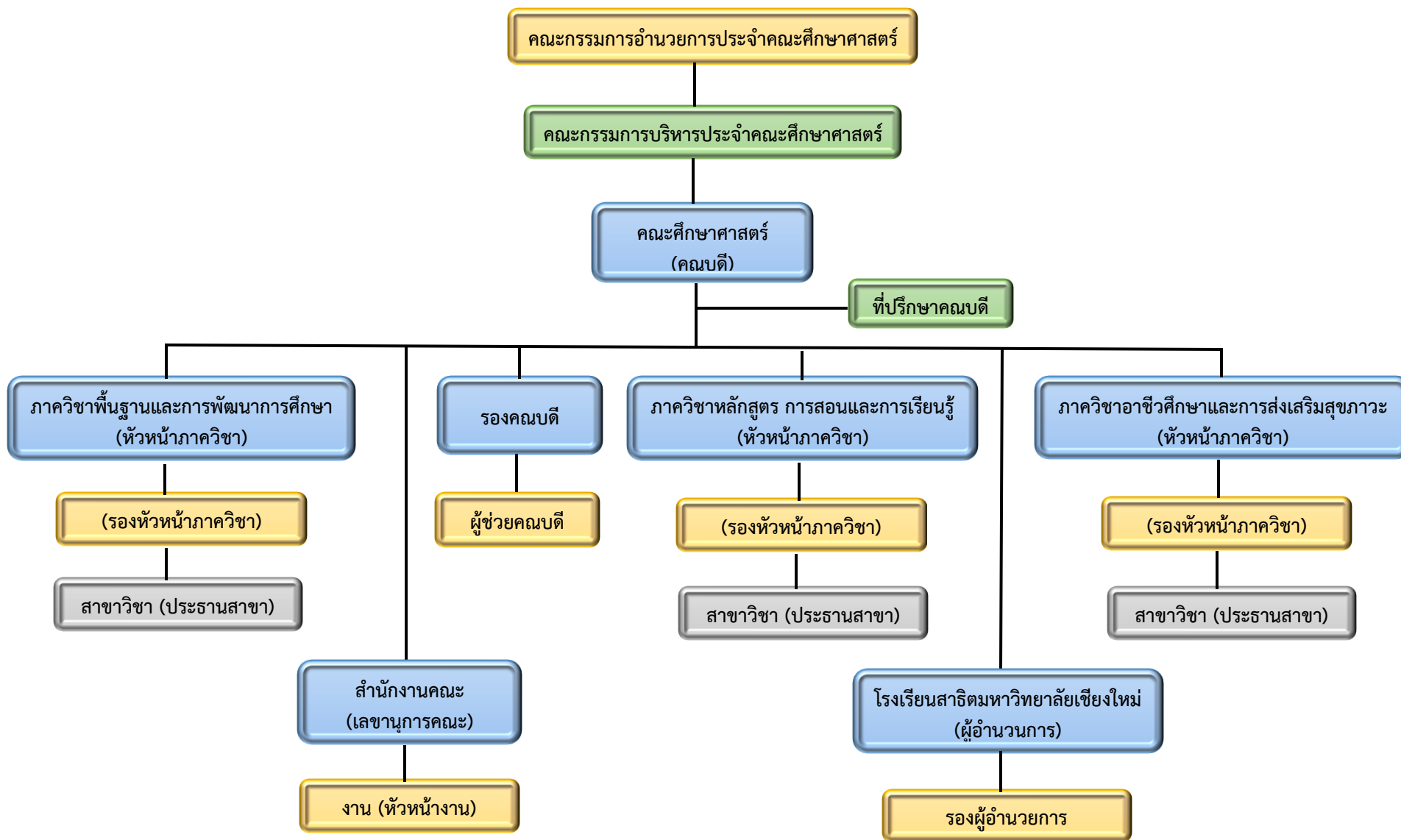
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตามพันธกิจ : รับใช้สังคมด้วยการบริการวิชาการเชิงรุกโดยใช้ศาสตร์การสอน แนวใหม่ในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรม ล้านนา และรักษาสืบสานวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล

โครงสร้างองค์กร

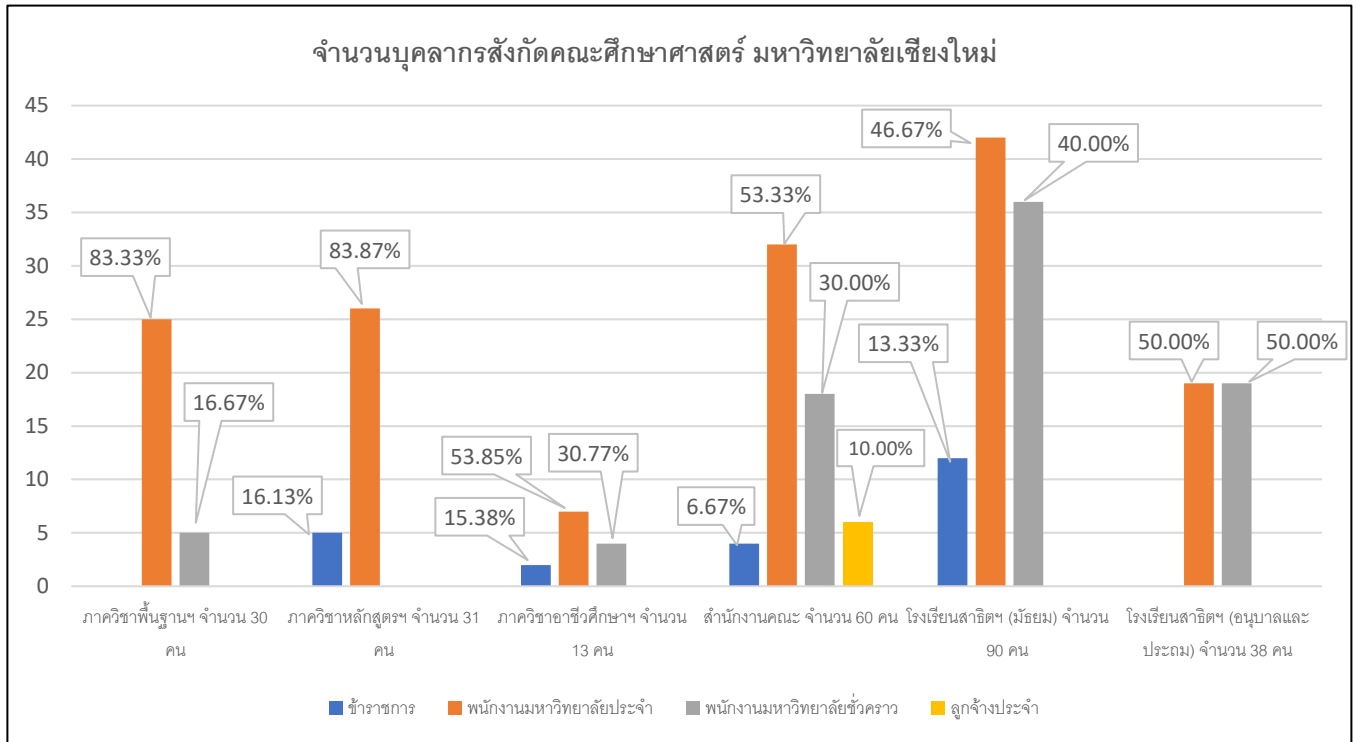


จำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีจำนวนบุคลากร
สายวิชาการและสายสนับสนุน รวมจำนวน ๒๖๒ คน โดยจำแนกเป็นประเภทของบุคลากร ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				
		ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย ประจำ	พนักงาน มหาวิทยาลัย ชั่วคราว	ลูกจ้าง ประจำ	รวม จำนวน (คน)
๑	ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา สายวิชาการ		๒๕	๕		๓๐
๒	ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ สายวิชาการ	๕	๒๖			๓๑
๓	ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ สายวิชาการ	๒	๗	๔		๑๓
๔	สำนักงานคณะ สายสนับสนุน	๔	๓๒	๑๘	๖	๖๐
๕	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับมัธยม สายวิชาการ	๑๒	๒๘	๒๐		๖๐
	สายสนับสนุน		๑๔	๑๖		๓๐
๖	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับอนุบาลและ ประถมศึกษา สายวิชาการ		๑๔	๑๑		๒๕
	สายสนับสนุน		๕	๘		๑๓
	รวม	๒๓	๑๕๑	๘๒	๖	๒๖๒

หมายเหตุ : ข้อมูลเดือน ธันวาคม ๒๕๖๔



จำแนกบุคลากรตามหน่วยงานภายในคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

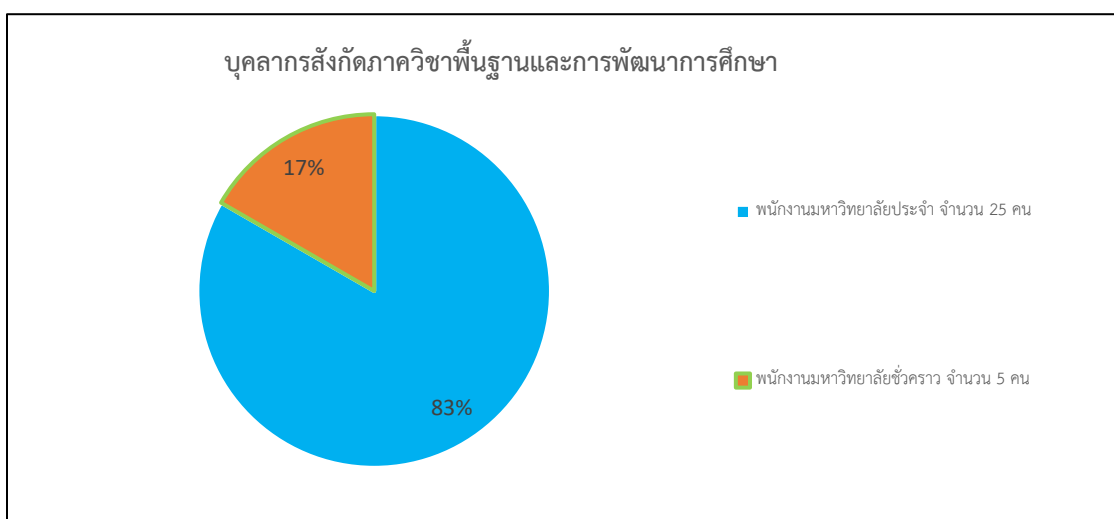
๑. ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ

จำนวน ๒๕ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายวิชาการ

จำนวน ๕ คน



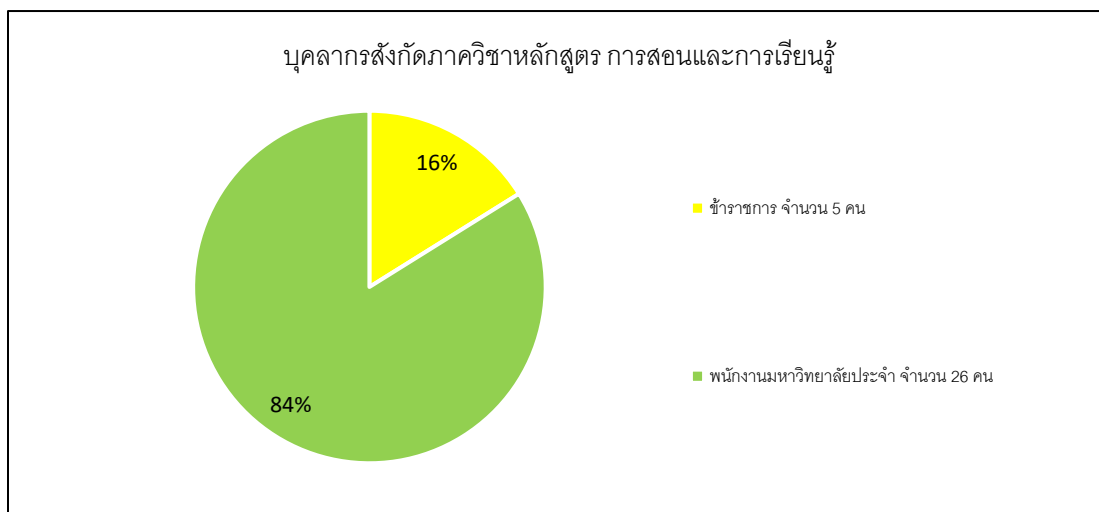
๒. ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้

ข้าราชการ สายวิชาการ

จำนวน ๕ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ

จำนวน ๒๖ คน



๓. ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาวะ

ข้าราชการ สายวิชาการ

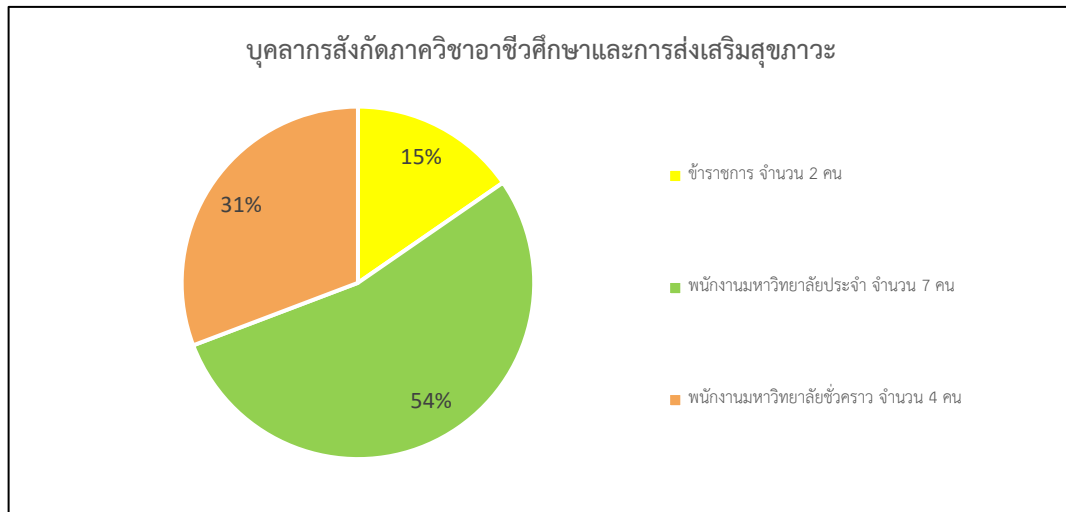
จำนวน ๒ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ

จำนวน ๗ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายวิชาการ

จำนวน ๔ คน



๔. สำนักงานคณะ

ข้าราชการ

สายสนับสนุน

จำนวน ๔ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ

สายสนับสนุน

จำนวน ๓๒ คน

พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว

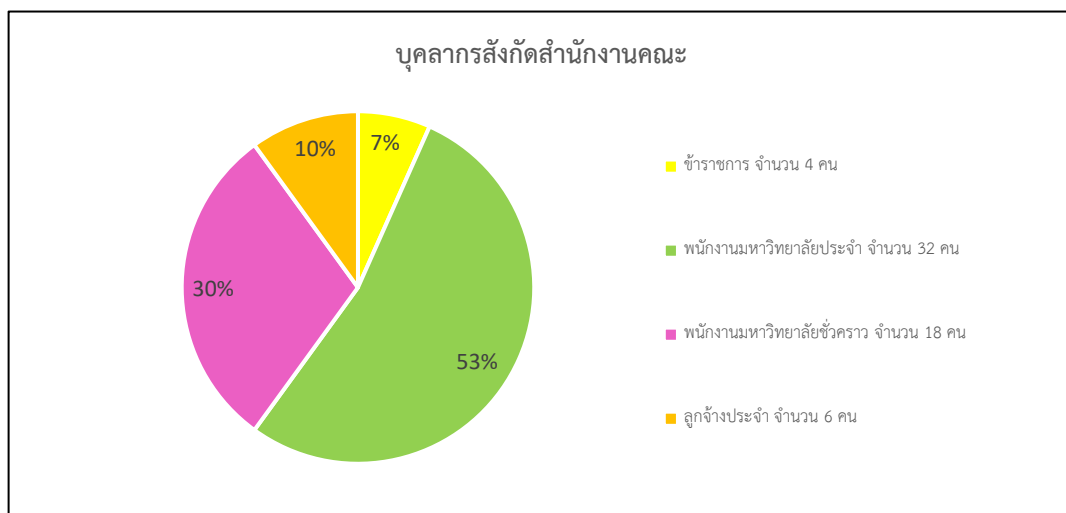
สายสนับสนุน

จำนวน ๑๘ คน

ลูกจ้างประจำ

สายสนับสนุน

จำนวน ๖ คน

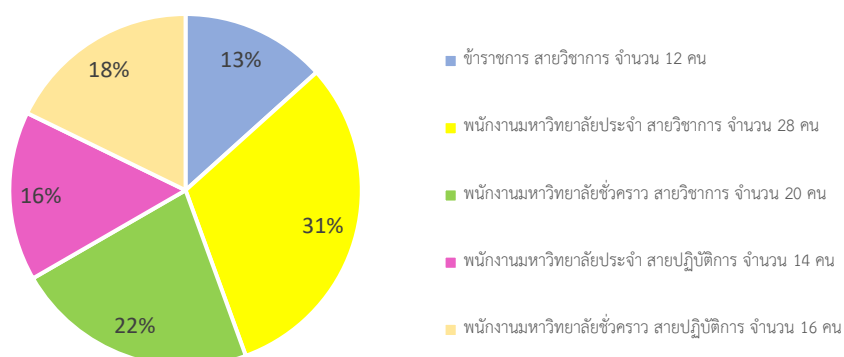


๕. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่

๕.๑ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับมัธยมศึกษา

ข้าราชการ สายวิชาการ	จำนวน ๑๒ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ	จำนวน ๒๘ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายวิชาการ	จำนวน ๒๐ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายสนับสนุน	จำนวน ๑๔ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายสนับสนุน	จำนวน ๑๖ คน

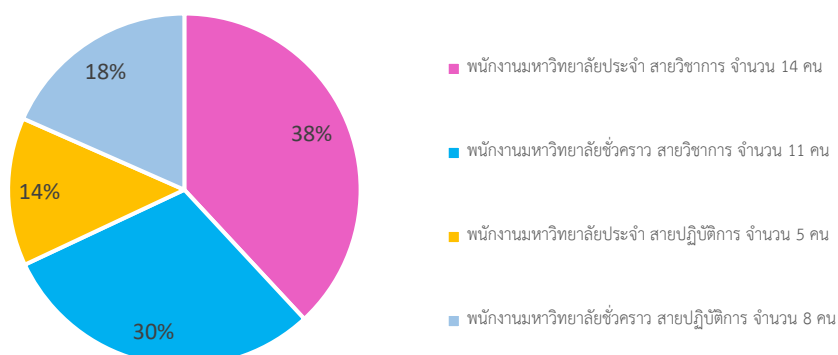
บุคลากรสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับมัธยมศึกษา



๕.๒ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับอนุบาลและประถมศึกษา

พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ	จำนวน ๑๔ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายวิชาการ	จำนวน ๑๑ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายสนับสนุน	จำนวน ๕ คน
พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว สายสนับสนุน	จำนวน ๘ คน

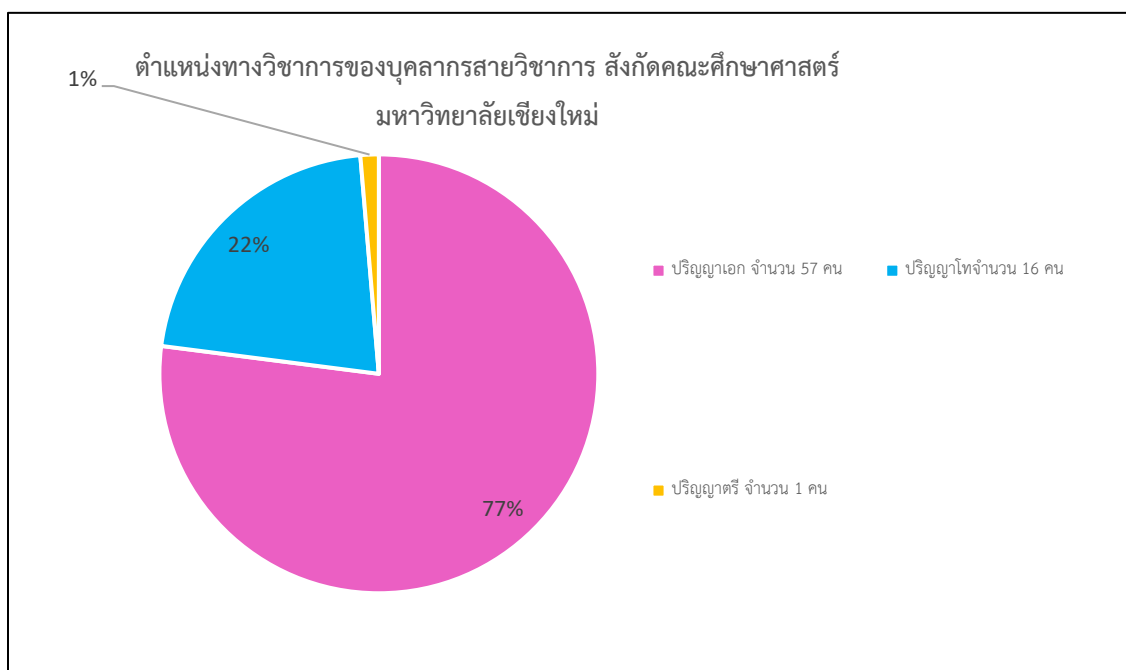
บุคลากรสังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับอนุบาลและประถมศึกษา

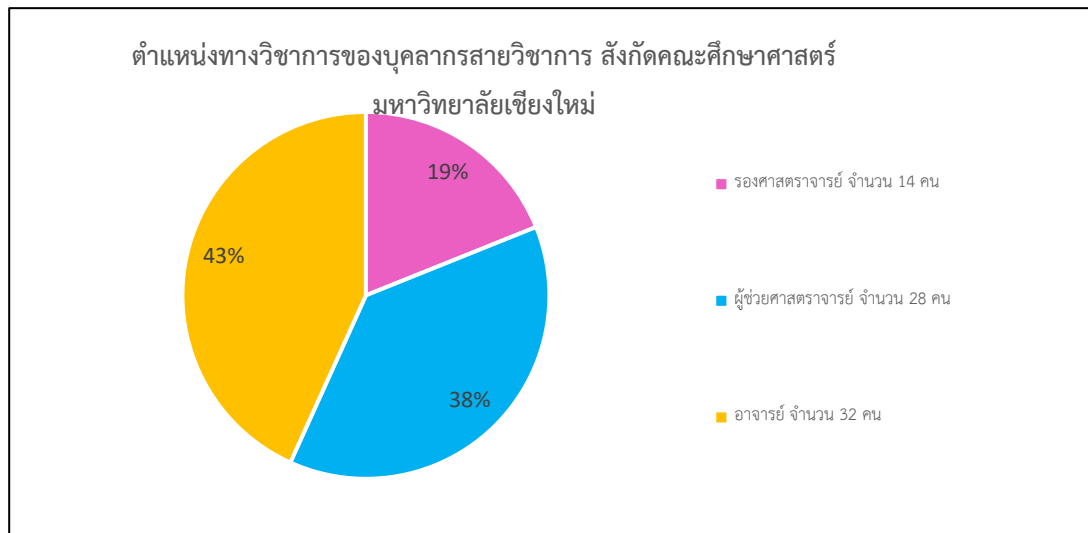


คุณสมบัติทางการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

๑. คุณสมบัติการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

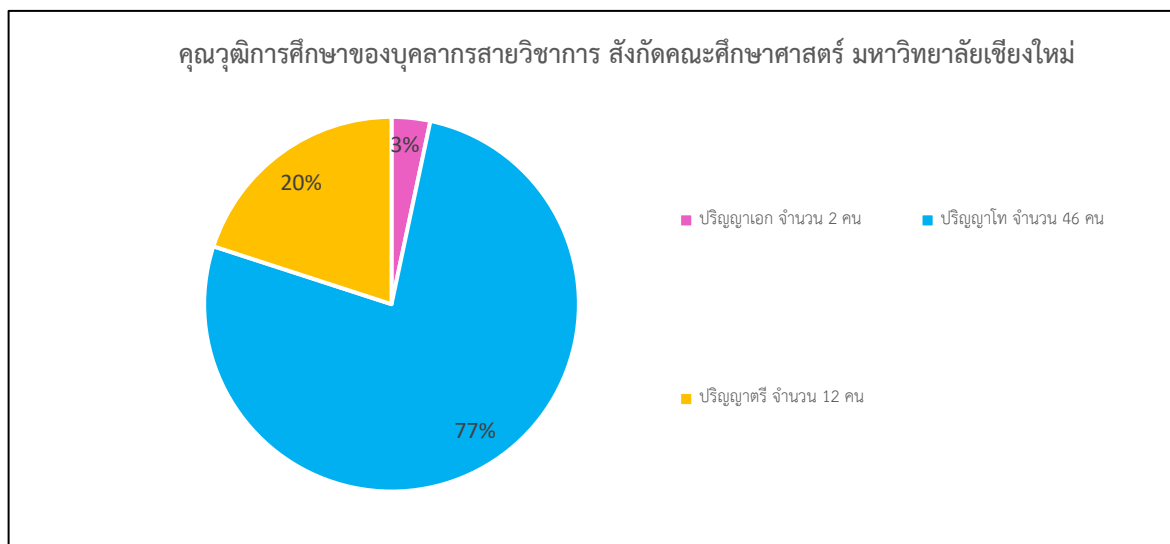
ที่	หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	จำนวน	คุณสมบัติทางการศึกษา			ตำแหน่งทางวิชาการ			
			เอก	โท	ตรี	ศ.	รศ.	ผศ.	อ.
๑	ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา								
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๒๕	๒๒	๓			๔	๑๒	๙
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๕	๑	๓	๑		๑		๔
	รวม	๓๐	๒๓	๖	๑		๕	๑๒	๑๓
๒	ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้								
	ข้าราชการ	๕	๕				๑	๓	๑
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๒๖	๒๒	๔			๕	๙	๑๒
	รวม	๓๑	๒๗	๔			๖	๑๒	๑๓
๓	ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ								
	ข้าราชการ	๒		๒				๑	๑
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๗	๗				๒	๒	๓
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๔		๔			๑	๑	๒
	รวม	๑๓	๗	๖			๓	๔	๖
	รวมทั้ง ๓ ภาควิชา	๗๔	๕๗	๑๖	๑		๑๔	๒๘	๓๒





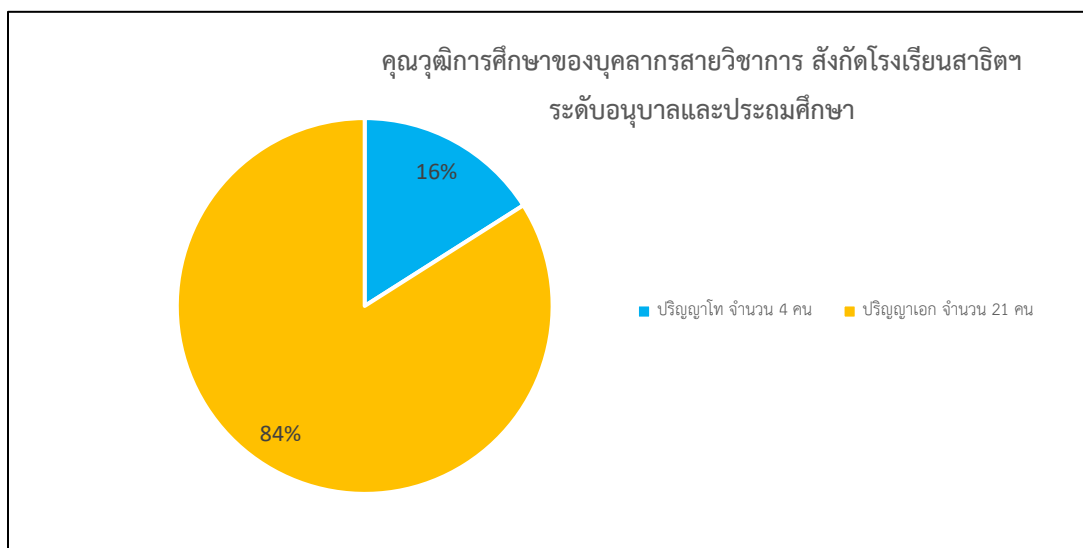
๒. คุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับมัธยมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

ที่	หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	จำนวน	คุณวุฒิทางการศึกษา			ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น			
			เอก	โท	ตรี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
๑	ข้าราชการ	๑๒		๑๑	๑				
๒	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๒๘	๑	๒๕	๒				
๓	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๒๐	๑	๑๐	๙				
	รวม	๖๐	๒	๔๖	๑๒				



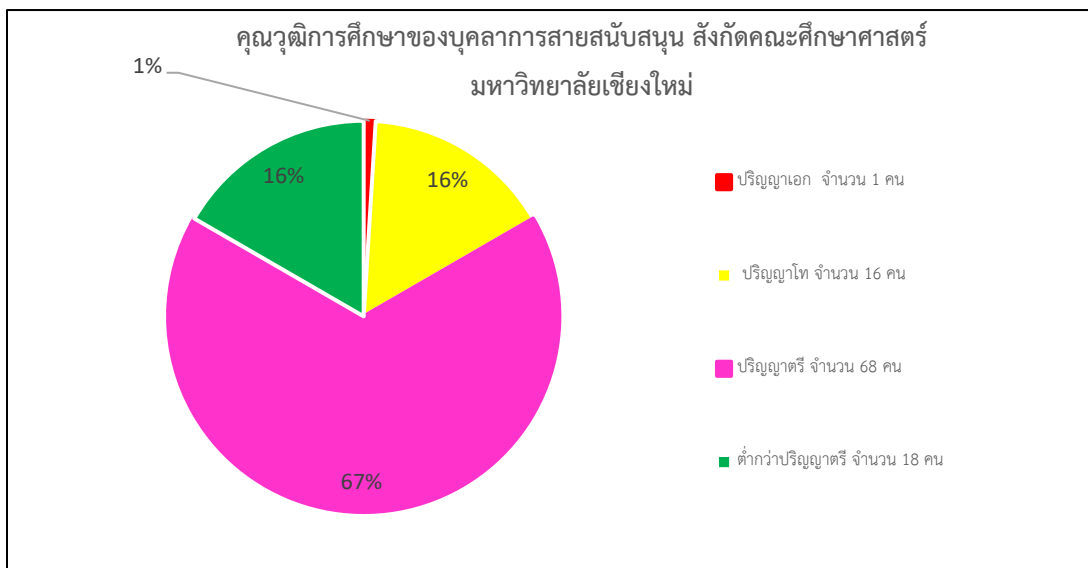
๓. คุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับอนุบาลและประถมศึกษา ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕

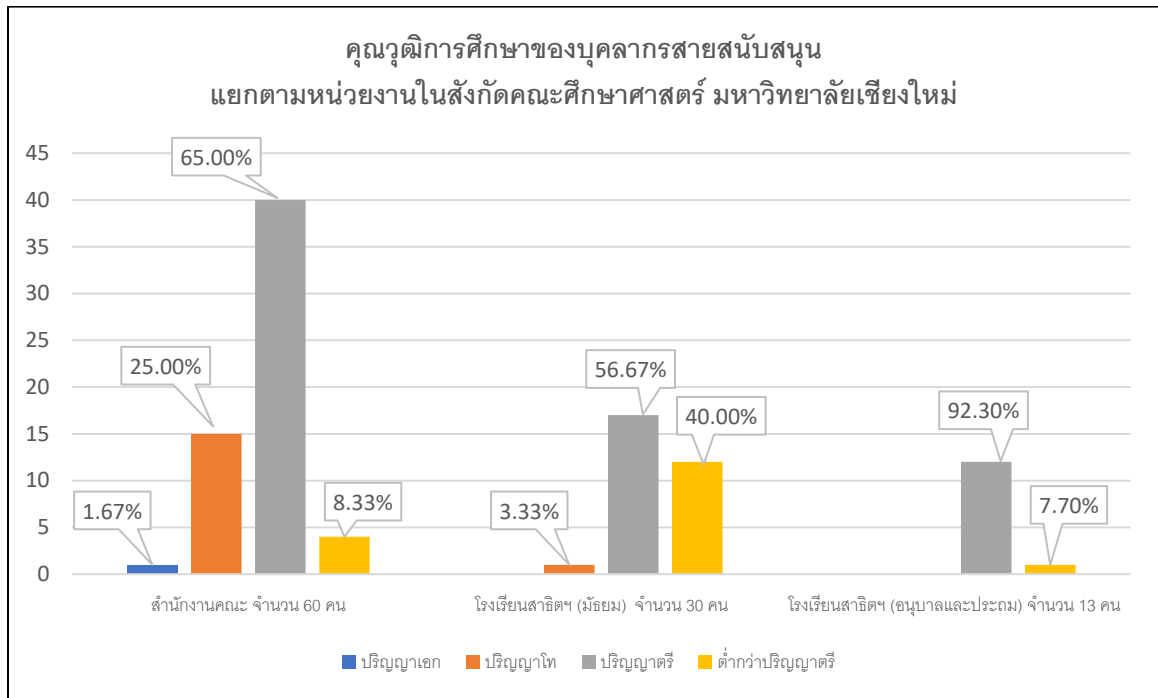
ที่	หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	จำนวน	คุณวุฒิทางการศึกษา			ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น			
			เอก	โท	ตรี	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	เชี่ยวชาญ	เชี่ยวชาญพิเศษ
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๑๔		๔	๑๐				
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๑๑			๑๑				
	รวม	๒๕		๔	๒๑				



๔. คุณวุฒิการศึกษาของบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ที่	หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	จำนวน	คุณวุฒิทางการศึกษา			
			เอก	โท	ตรี	ต่ำกว่าตรี
๑	สำนักงานคณะ					
	ข้าราชการ	๔		๒	๒	
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๓๔	๑	๑๒	๑๙	๒
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๑๗		๑	๑๕	๑
	ลูกจ้างประจำ	๕			๓	๒
	รวม	๖๐	๑	๑๕	๓๖	๕
๒	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับมัธยมศึกษา					
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๑๔		๑	๙	๔
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๑๖			๘	๘
	รวม	๓๐		๑	๑๗	๑๒
๓	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระดับอนุบาล และประถมศึกษา					
	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	๖			๖	
	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	๗			๖	๑
	รวม	๑๓			๑๒	๑
	รวมจำนวนทั้งหมด	๑๐๓	๑	๑๖	๖๔	๑๘





ส่วนที่ ๒

แผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาบุคลากร ในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์สนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนด้านการพัฒนาบุคลากรในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปสู่เป้าหมาย โดยการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีผลงานทางวิชาการในการทำวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอน แนวใหม่ ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒.๑	ส่งเสริมและผลักดันให้ เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพ	๑. สนับสนุนทุนวิจัยที่ตอบสนอง ความหลากหลายของบุคลากรใน คณะตามพันธกิจของคณะ มหาวิทยาลัย/สังคม และความ เชี่ยวชาญส่วนบุคคล ๒. สนับสนุนทุนการตีพิมพ์เผยแพร่ ผลงานการวิจัย ทั้งแบบทั่วไป และ มุ่งเป้า ๓. แสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากแหล่ง ทุนภายนอก ๔. พัฒนาและจัดตั้งคลินิกวิจัย/ ระบบพี่เลี้ยงจากคณาจารย์ที่มีความ เชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการ ออกแบบการวิจัยที่มีคุณภาพและ การตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ๕. พัฒนาวารสารทางวิชาการของ คณะเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI Tier 1 ๖. จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ/ นานาชาติ ที่เน้นศาสตร์การสอนแนว ใหม่เพื่อรับใช้สังคมและการพัฒนาที่ ยั่งยืน ๗. พัฒนาระบบสารสนเทศงาน บริหาร งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนผลงานวิจัยที่ ได้รับการตีพิมพ์ใน ฐานข้อมูลที่มีคุณภาพระดับ นานาชาติ (Scopus, ISI)	๕
			๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มี ผลงานวิจัย/วิชาการ/ สิ่งประดิษฐ์/งานสร้างสรรค์	๑๐๐
			๓. จำนวนการอ้างอิง ผลงานวิจัย (Citations) ใน ฐานข้อมูล	๑๐

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๒.๒	สนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่งานวิจัย ตำรา/ นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือหลักสูตรทางด้าน ศาสตร์การสอนแนวใหม่	๑. สนับสนุนโครงการที่ดำเนินการ เกี่ยวข้องกับศาสตร์การสอนแนวใหม่ ๒. สนับสนุนการเขียนตำรา และ ผลงานทางวิชาการด้านศาสตร์การ สอนแนวใหม่ ๓. สนับสนุนอาจารย์ไปศึกษา/ อบรม/ทำวิจัย/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่และการ วิจัยทางการศึกษายังมหาวิทยาลัยชั้น นำในต่างประเทศ	๑. จำนวนตำรา นวัตกรรม การเรียนรู้ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับศาสตร์การสอน แนวใหม่	๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรม ล้านนาและรักษาสิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔.๑	สร้างวัฒนธรรมการมีส่วนร่วมด้านการศึกษาและ นวัตกรรมล้านนาบน พื้นฐานพหุวัฒนธรรม ให้กับนักศึกษาและ บุคลากรในคณะ ศึกษาศาสตร์	๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมบูรณาการ ความรู้อัตลักษณ์ล้านนาร่วมกับการ จัดกิจกรรมเสริมหลักสูตรให้เป็น สังคมพหุวัฒนธรรม ๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อมด้านล้านนา สร้างสรรค์ เช่น กาดนัดล้านนา ศึกษาฯ (สดโลกร้อน) แต่งกาย ล้านนา ดนตรีศิลปวัฒนธรรม ๓. จัดกิจกรรมเสวนาวิชาการ ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ด้านพหุวัฒนธรรมล้านนา นวัตกรรม ล้านนา ความเชื่อและการจัดการ สิ่งแวดล้อมล้านนา	๑. ร้อยละของนักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ที่มี วัฒนธรรมการมีส่วนร่วม ด้านการศึกษา ด้านพหุ วัฒนธรรมล้านนา และด้าน ล้านนาสร้างสรรค์ผ่านการ จัดการเรียนการสอนและ กิจกรรมอื่นที่คณะจัดขึ้น	๖๐
			๒. การมีส่วนร่วมในการ จัดทำคลังความรู้พร้อมใช้ นวัตกรรมและบทเรียนที่ สามารถแก้ไขปัญหาสำคัญ และเสริมพลัง (Empowerment) ของ ชุมชน ท้องถิ่นและสังคม	๒

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๔.๒	ส่งเสริมและสนับสนุน นโยบายการอนุรักษ์ และรักษาสิ่งแวดล้อม	๑. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากร หมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑. ร้อยละขอจำนวนหน่วย การใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับ ปีที่ผ่านมา	๖
		๒. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรับรู้ การตระหนักถึงการประหยัดพลังงาน และรักษาสิ่งแวดล้อม	๒. จำนวนกิจกรรม/ นวัตกรรมที่แสดงถึงการ ประหยัดพลังงานและรักษา สิ่งแวดล้อม	๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๕.๑	พัฒนาโรงเรียนสาธิตฯ ให้เป็นแหล่งผลิตครูและ สาธิตการจัดการศึกษาที่ มีคุณภาพ	๑. ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ และ หน่วยงานต่างๆ ในการเป็นแหล่ง ผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิธีการที่ เป็นแบบอย่างที่ดีหรือนวัตกรรมใน การจัดการสถานศึกษา ๓. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการสาธิต การจัดการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑. จำนวนรายวิชาหรือ กิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการ ผลิตบัณฑิตหรือบุคลากร ทางการศึกษา	๑๐
๕.๒	พัฒนาคณาจารย์สาธิตให้ มีสมรรถนะในการจัดการ เรียนรู้ให้แก่นักเรียนและ การร่วมผลิตบัณฑิต	๑. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงาน ทางวิชาการร่วมกันระหว่าง คณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และ คณาจารย์สาธิตเพื่อพัฒนาผลงาน ทางวิชาการและนวัตกรรมการ จัดการเรียนการสอน ๒. จัดกิจกรรมสนับสนุนให้ คณาจารย์สาธิตพัฒนางานวิจัยหรือ นวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนการ สอนแนวใหม่ ๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนหรือ ส่งเสริมให้คณาจารย์สาธิตได้ แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอ ผลงานทางวิชาการ	๑. จำนวนคู่ความร่วมมือ ในการพัฒนาผลงาน ทางวิชาการร่วมกันระหว่าง อาจารย์สาธิตกับอาจารย์ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์	๑๐
			๒. จำนวนกิจกรรม ผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่ สนับสนุนการเรียนการสอน แนวใหม่	๑๐

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๖.๑	พัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ โดยรวมเพื่อมุ่งสู่ความ เป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX	๑. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพ องค์กรโดยเชื่อมโยงการดำเนินงาน ทั้ง ๗ หมวด ๒. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนา กระบวนการทำงานให้เป็นระบบและ เน้นการมีส่วนร่วม	ผลประเมินตามเกณฑ์ ประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) (คะแนน)	๒๐๐
๖.๓	ปฏิรูประบบการ บริหารงานบุคคลและ พัฒนาบุคลากร	๑. สร้างระบบติดตามช่วยเหลือ สนับสนุนการให้คำแนะนำ แก่ บุคลากรทั้งสายวิชาการและสาย สนับสนุนในการพัฒนางานวิชาการ ๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุข (Happiness) ในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีและความรัก ผูกพันในองค์กร (Organizational engagement) ๓. การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยให้การ บริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อ ลดขั้นตอนในการทำงาน ๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มี สมรรถนะการปฏิบัติงานที่มี ประสิทธิภาพ (ด้านภาษาอังกฤษ IT)	๑. ร้อยละความผูกพันของ บุคลากรที่มีต่อ คณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ใน ระดับสูง	๘๐
			๒. ระดับสมรรถนะการ ปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๔.๑
๖.๔	ปฏิรูประบบการสื่อสาร องค์กรและนักศึกษาเก่า สัมพันธ์	๑. ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์ คณะศึกษาศาสตร์ให้ครอบคลุมทุก ช่องทางการสื่อสาร เช่น เว็บไซต์ social media ๒. ศึกษาดูงานด้านประชาสัมพันธ์ เชิงรุก และการผลิตสื่อที่ทันสมัย ๓. ประชาสัมพันธ์เชิงรุก : ศาสตร การสอนแนวใหม่ (EDUCMU TODAY) ๔. ปรับปรุง พัฒนา และออกแบบ ช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เสี่ยงตามสาย ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ ป้ายประกาศ	๑. ระดับการรับรู้ ภาพลักษณ์/ข้อมูลข่าวสาร หน่วยงานของนักศึกษาและ บุคลากรภายในส่วนงาน	๔

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ค่าเป้าหมาย ปีงบประมาณ ๒๕๖๕
		๕. สานสร้างความร่วมมือด้านการ สื่อสารองค์กรและสื่อมวลชน ๖. ประสานความร่วมมือกับสมาคม นักศึกษาเก่าในการให้ทุนการศึกษา แก่นักศึกษาปัจจุบัน ๗. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อันดีกับ สมาคมนักศึกษาเก่าคณะ ศึกษาศาสตร์	๒. จำนวนเงินบริจาคจาก ศิษย์เก่า	๒๐๐,๐๐๐
๖.๕	พัฒนาระบบการจัดการ ความรู้ (KM) ของคณะศึกษาศาสตร์	๑. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดย พิจารณาจากยุทธศาสตร์หรือปัญหา ขององค์กร ๒. วางแผนการจัดกิจกรรมผ่าน กระบวนการบริหารจัดการการ เปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) ๓. จัดทำกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ ได้รับจากการจัดการความรู้	๑๐

ค่าเป้าหมายในการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
และผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒
ฉบับปรับปรุง (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่

กลยุทธ์	วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๒.๑ ส่งเสริมและผลักดันให้เกิดงานวิจัยที่มีคุณภาพ	๑. สนับสนุนทุนวิจัยที่ตอบสนองความหลากหลายของบุคลากรในคณะตามพันธกิจคณะมหาวิทยาลัย/สังคม และความเชี่ยวชาญส่วนบุคคล ๒. สนับสนุนทุนการตีพิมพ์เผยแพร่ผลงานการวิจัย ทั้งแบบทั่วไป และมุ่งเป้า ๓. แสวงหาแหล่งทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก ๔. พัฒนาและจัดตั้งคลินิกวิจัย/ระบบพี่เลี้ยงจากคณาจารย์ที่มีความเชี่ยวชาญเพื่อให้ข้อเสนอแนะในการออกแบบการวิจัยที่มีคุณภาพ และการตีพิมพ์ในระดับนานาชาติ ๕. พัฒนาวารสารทางวิชาการของคณะเพื่อเข้าสู่ฐานข้อมูล TCI Tier 1 ๖. จัดการประชุมวิชาการระดับชาติ/นานาชาติ ที่เน้นศาสตร์การสอนแนวใหม่เพื่อรับใช้สังคม และการพัฒนาที่ยั่งยืน ๗. พัฒนาระบบสารสนเทศงานบริหาร งานวิจัยที่มีประสิทธิภาพ	๑. จำนวนผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์ในฐานข้อมูลที่มีคุณภาพระดับนานาชาติ (Scopus, ISI)	๓	๑๔	บรรลุ	๕	
		๒. ร้อยละของอาจารย์ที่มีผลงานวิจัย/วิชาการ/สิ่งประดิษฐ์/งานสร้างสรรค์	๑๐๐	๗๕	ไม่บรรลุ	๑๐๐	
		๓. จำนวนการอ้างอิงผลงานวิจัย (Citations) ในฐานข้อมูล	๑๘	๑๒	ไม่บรรลุ	๑๐	

กลยุทธ์	วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๒.๒	สนับสนุนการพัฒนาและเผยแพร่ งานวิจัย ตำรา/ นวัตกรรม การเรียนรู้ หรือ หลักสูตร ทางด้านศาสตร์ การสอนแนว ใหม่	๑. สนับสนุนโครงการที่ดำเนินการ เกี่ยวข้องกับศาสตร์การสอนแนว ใหม่ ๒. สนับสนุนการเขียนตำรา และ ผลงานทางวิชาการด้านศาสตร์การ สอนแนวใหม่ ๓. สนับสนุนอาจารย์ไปศึกษา/ อบรม/ทำวิจัย/แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่และ การวิจัยทางการศึกษายัง มหาวิทยาลัยชั้นนำในต่างประเทศ	๑. จำนวนตำรา นวัตกรรมการเรียนรู้ หรือหลักสูตรที่ เกี่ยวข้องกับศาสตร์ การสอนแนวใหม่	๑๒	๑๒	บรรลุ	๑๒

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมแบบพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรมล้ำนาและรักษา สิ่งแวดล้อม

กลยุทธ์	วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๔.๑	สร้างวัฒนธรรม การมีส่วนร่วม ด้านการศึกษา และนวัตกรรม ล้ำนาคาน พหุ วัฒนธรรม ให้กับนักศึกษา และบุคลากร ในคณะ ศึกษาศาสตร์	๑. ส่งเสริมการจัดกิจกรรมบูรณา การความรู้อัตลักษณ์ล้ำนา ร่วมกับการจัดกิจกรรมเสริม หลักสูตรให้เป็นสังคมพหุ วัฒนธรรม ๒. ส่งเสริมการจัดกิจกรรม สภาพแวดล้อมด้านล้ำนา สร้างสรรค์ เช่น กาดนัดล้ำนา ศึกษาฯ (ตลาดโลกร้อน) แต่งกาย ล้ำนา ดนตรีศิลปวัฒนธรรม ๓. จัดกิจกรรมเสวนาวิชาการ ระดับชาติหรือระดับนานาชาติ ด้านพหุวัฒนธรรมล้ำนา นวัตกรรมล้ำนา ความเชื่อและ การจัดการสิ่งแวดล้อมล้ำนา	๑. ร้อยละของ นักศึกษา คณาจารย์ และบุคลากรคณะ ศึกษาศาสตร์ที่มี วัฒนธรรมการมีส่วน ร่วมด้านการศึกษา ด้านพหุวัฒนธรรม ล้ำนา และด้าน ล้ำนาสร้างสรรค์ผ่าน การจัดการเรียนการ สอนและกิจกรรมอื่นๆ ที่ คณะจัดขึ้น	๘๐	๙๔.๗๐	บรรลุ	๖๐
		๒. การมีส่วนร่วมใน การจัดทำคลังความรู้ พร้อมใช้นวัตกรรม และบทเรียนที่ สามารถแก้ไขปัญหา สำคัญและเสริมพลัง (Empowerment)	๒ ประเด็น/ หัวข้อที่ เข้ามามี ส่วนร่วม	๒	๒	บรรลุ	๒

กลยุทธ์	วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
		ของชุมชน ท้องถิ่น และสังคม					
๔.๒	ส่งเสริมและสนับสนุนนโยบายการอนุรักษ์และรักษาสีงแวดล้อม	๑. ส่งเสริมการใช้ทรัพยากรหมุนเวียนอย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด	๑. ร้อยละของจำนวนหน่วยการใช้พลังงานไฟฟ้าเทียบกับปีที่ผ่านมา	ลดลง ๑๐	๒๓.๑๓	บรรลุ	๖
		๒. จัดกิจกรรมเพื่อสร้างความรับรู้การตระหนักถึงการประหยัดพลังงานและรักษาสีงแวดล้อม	๒. จำนวนกิจกรรม/นวัตกรรมที่แสดงถึงการประหยัดพลังงานและรักษาสีงแวดล้อม	๑๐	๐.๔๒	ไม่บรรลุ	๕

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

กลยุทธ์	วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
			ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๕.๑	พัฒนาโรงเรียนสาธิตฯ ให้เป็นแหล่งผลิตครูและสาธิตการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ	๑. ร่วมกับคณะศึกษาศาสตร์ และหน่วยงานต่างๆ ในการเป็นแหล่งผลิตครูและบุคลากรทางการศึกษา ๒. ส่งเสริมให้มีการพัฒนาวิธีการที่เป็นแบบอย่างที่ดีหรือนวัตกรรมในการจัดการสถานศึกษา ๓. ส่งเสริมให้มีกิจกรรมการสาธิตการจัดการศึกษาที่เป็นแบบอย่างที่ดี	๑. จำนวนรายวิชาหรือกิจกรรมที่มีส่วนร่วมในการผลิตบัณฑิตหรือบุคลากรทางการศึกษา	๘	๑๒	บรรลุ	๒
๕.๒	พัฒนาคณาจารย์สาธิตให้มีความสามารถในการจัดการเรียนรู้ให้นักเรียนและการร่วมผลิตบัณฑิต	๑. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนการทำงานทางวิชาการร่วมกันระหว่างคณาจารย์คณะศึกษาศาสตร์และคณาจารย์สาธิตเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการและนวัตกรรมการจัดการเรียนการสอน ๒. จัดกิจกรรมสนับสนุนให้คณาจารย์สาธิตพัฒนางานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนแนวใหม่	๑. จำนวนคู่ความร่วมมือในการพัฒนาผลงานทางวิชาการร่วมกันระหว่างอาจารย์สาธิตกับอาจารย์สังกัดคณะศึกษาศาสตร์	๘	๑๐	บรรลุ	๑๐

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
		๓. จัดกิจกรรมที่สนับสนุนหรือส่งเสริมให้คณาจารย์สาธิตได้แลกเปลี่ยนเรียนรู้หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการ	๒. จำนวนกิจกรรมผลงานวิจัยหรือนวัตกรรมที่สนับสนุนการเรียนการสอนแนวใหม่	๘	๑๖	บรรลุ	๑๐	

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๖.๑	พัฒนาคณะศึกษาศาสตร์โดยรวมเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX	๑. พัฒนาระบบการประกันคุณภาพองค์กรโดยเชื่อมโยงการดำเนินงานทั้ง ๗ หมวด ๒. จัดกิจกรรมเพื่อพัฒนาระบบการทำงานให้เป็นระบบและเน้นการมีส่วนร่วม	ผลประเมินตามเกณฑ์ประเมินคุณภาพการศึกษา เพื่อดำเนินการที่เป็นเลิศ (EdPEX) (คะแนน)	๒๐๐	ไม่ผ่านการพิจารณาคัดเลือกเบื้องต้น (Screening)	ไม่บรรลุ	๒๐๐	
๖.๓	ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร	๑. สร้างระบบติดตามช่วยเหลือสนับสนุนการให้คำแนะนำ แก่บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการพัฒนางานวิชาการ ๒. จัดกิจกรรมเสริมสร้างความสุข (Happiness) ในการทำงาน ความสัมพันธ์อันดีและความรักผูกพันในองค์กร (Organizational engagement) ๓. การใช้เทคโนโลยีเพื่อช่วยในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อลดขั้นตอนในการทำงาน ๔. ส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ (ด้านภาษาอังกฤษ)	๑. ร้อยละความผูกพันของบุคลากรที่มีต่อคณะศึกษาศาสตร์ที่อยู่ในระดับสูง	๘๐	๘๔.๒๒	บรรลุ	๘๐	
			๒. ระดับสมรรถนะการปฏิบัติงานที่มีประสิทธิภาพ	๔	๕	บรรลุ	๔.๑	

กลยุทธ์		วิธีการ	KPI	ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔			ปีงบประมาณ ๒๕๖๕	หมายเหตุ
				ค่าเป้าหมาย	ผลการดำเนินงาน รอบ ๑๒ เดือน	บรรลุ/ไม่บรรลุ	ค่าเป้าหมาย	
๖.๔	ปฏิรูประบบการสื่อสารองค์กรและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์	๑. ผลิตสื่อเพื่อการประชาสัมพันธ์คณะศึกษาศาสตร์ให้ครอบคลุมทุกช่องทางสื่อสาร เช่น เว็บไซต์ social media ๒. ศึกษาดูงานด้านประชาสัมพันธ์เชิงรุก และการผลิตสื่อที่ทันสมัย ๓. ประชาสัมพันธ์เชิงรุก : ศาสตร์การสอนแนวใหม่ (EDUCMU TODAY) ๔. ปรับปรุง พัฒนา และออกแบบช่องทางการสื่อสารที่มีประสิทธิภาพ เช่น เสียงตามสาย ไลน์ เฟซบุ๊ก เว็บไซต์ ป้ายประกาศ ๕. สร้างความร่วมมือด้านการสื่อสารองค์กรและสื่อมวลชน ๖. ประสานความร่วมมือกับสมาคมนักศึกษาเก่าในการให้ทุนการศึกษาแก่นักศึกษาปัจจุบัน ๗. จัดกิจกรรมสานสัมพันธ์อันดีกับสมาคมนักศึกษาเก่าคณะศึกษาศาสตร์	๑. ระดับการรับรู้ภาพลักษณ์/ข้อมูลข่าวสารหน่วยงานของนักศึกษาและบุคลากรภายในส่วนงาน	๔	๔	บรรลุ	๔	
			๒. จำนวนเงินบริจาคจากศิษย์เก่า	๒๕๐,๐๐๐ บาท	๔๑๕,๐๐๐ บาท	บรรลุ	๒๐๐,๐๐๐	
๖.๕	พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของคณะศึกษาศาสตร์	๑. กำหนดเป้าหมายให้ชัดเจนโดยพิจารณาจากยุทธศาสตร์หรือปัญหาขององค์กร ๒. วางแผนการจัดกิจกรรมผ่านกระบวนการบริหารจัดการการเปลี่ยนแปลง (Change Management Process : CMP) ๓. จัดทำกระบวนการจัดการความรู้ (KM Process)	๑. จำนวนองค์ความรู้ที่ได้รับจากการจัดการความรู้	๘	๑๘	บรรลุ	๑๐	

ส่วนที่ ๓

แนวทางการพัฒนาบุคลากร

เพื่อให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรลุวิสัยทัศน์ “สถาบันชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางศาสตร์การสอนแนวใหม่” จึงได้กำหนด ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไว้ ๖ ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย ๕ ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และ ๑ ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณธรรม คุณภาพ และมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่
ยุทธศาสตร์ที่ ๓ ตามพันธกิจ : รับใช้สังคมด้วยการบริการวิชาการเชิงรุกโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่ในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ ๔ ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรมล้ำนา และรักษาสืบสานวัฒนธรรม

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ ๑๒ (พ.ศ. ๒๕๖๐-๒๕๖๔) โดยใช้หลักการบริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล คุณธรรม และความโปร่งใสได้ดำเนินการผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรผ่านยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดต่างๆ ในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในยุทธศาสตร์ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์สนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไปสู่เป้าหมาย เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะความรู้ตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร EDU-CMU และมีจุดเน้นที่การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา และร่วมพัฒนาพลังที่สร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

E	Educational Excellence	มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา
D	Dynamic Development	ร่วมพัฒนาด้วยพลังสร้างสรรค์
C	Community Engagement	ผูกพัน รับผิดชอบต่อสังคม
M	Morality	สร้างค่านิยมด้วยหลักธรรม
U	Unity	รวมกันเป็นหนึ่งเดียว

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความก้าวหน้าในสายงานของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ทุกคน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรมีพลังในการทำงาน สร้างสรรค์พัฒนาบุคลากร พัฒนางานและพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ คณะฯ จึงส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตามสมรรถนะการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

๑. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ที่สามารถขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ตามพันธกิจ และการวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการ โดยเรียงลำดับตามความจำเป็นของสาขาวิชาที่มีความขาดแคลนและที่มีความจำเป็นเร่งด่วน รวมถึงการใช้เกณฑ์ภาระงานสอนตามค่า FTES ที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยและตามเกณฑ์ของสภาวิชาชีพครู และมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะฯ ในการกำหนดคุณสมบัติของการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่าง ๆ สายวิชาการจะกำหนดคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาเอกตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด สายสนับสนุนจะกำหนดคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาโท หรือระดับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในสาขาที่สำเร็จการศึกษาตรงกับคุณลักษณะของตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนในการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ดังนี้

๑. พิจารณาลำดับความจำเป็น/ขาดแคลนของหน่วยงานหรือสาขาวิชา ซึ่งหน่วยงานหรือสาขาวิชาไม่สามารถถูกขาดกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรได้

๒. หากหน่วยงานหรือสาขาวิชา ไม่สามารถสรรหาบุคคลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด หน่วยงานหรือสาขาวิชาจะต้องคือกรอบอัตราดังกล่าวให้กับคณะฯ เพื่อจะได้จัดสรรกรอบอัตราให้กับ หน่วยงานหรือสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความจำเป็นในลำดับรองต่อไป

๓. หน่วยงานหรือสาขาวิชามีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๔. มีผลการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด

๕. มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติตรงตามคุณลักษณะของสาขาวิชาและงาน ที่ปฏิบัติ

๒. กระบวนการสรรหาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรร กรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกรอบตำแหน่งโดยเริ่มจากการประกาศรับสมัครบุคคลที่มี คุณสมบัติเหมาะสมตามแต่ละตำแหน่ง ทำการสอบข้อเขียนและสอบสอนกรณีตำแหน่งที่เกี่ยวข้อง กับการจัดการเรียนการสอนในบางสาขาวิชาที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ทักษะ ความรู้และความสามารถ ทางด้านการสอนนักศึกษาระดับอุดมศึกษา หรือนักเรียนในระดับอนุบาลและประถมศึกษา หรือระดับ มัธยมศึกษา ทำการสอนสัมภาษณ์ ประกาศผลการสอบคัดเลือกและเมื่อได้บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกจาก คณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกแล้ว หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ รายบุคคล เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ไม่พร้อมกัน และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะได้จัดให้มี การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกคนในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต่อไป

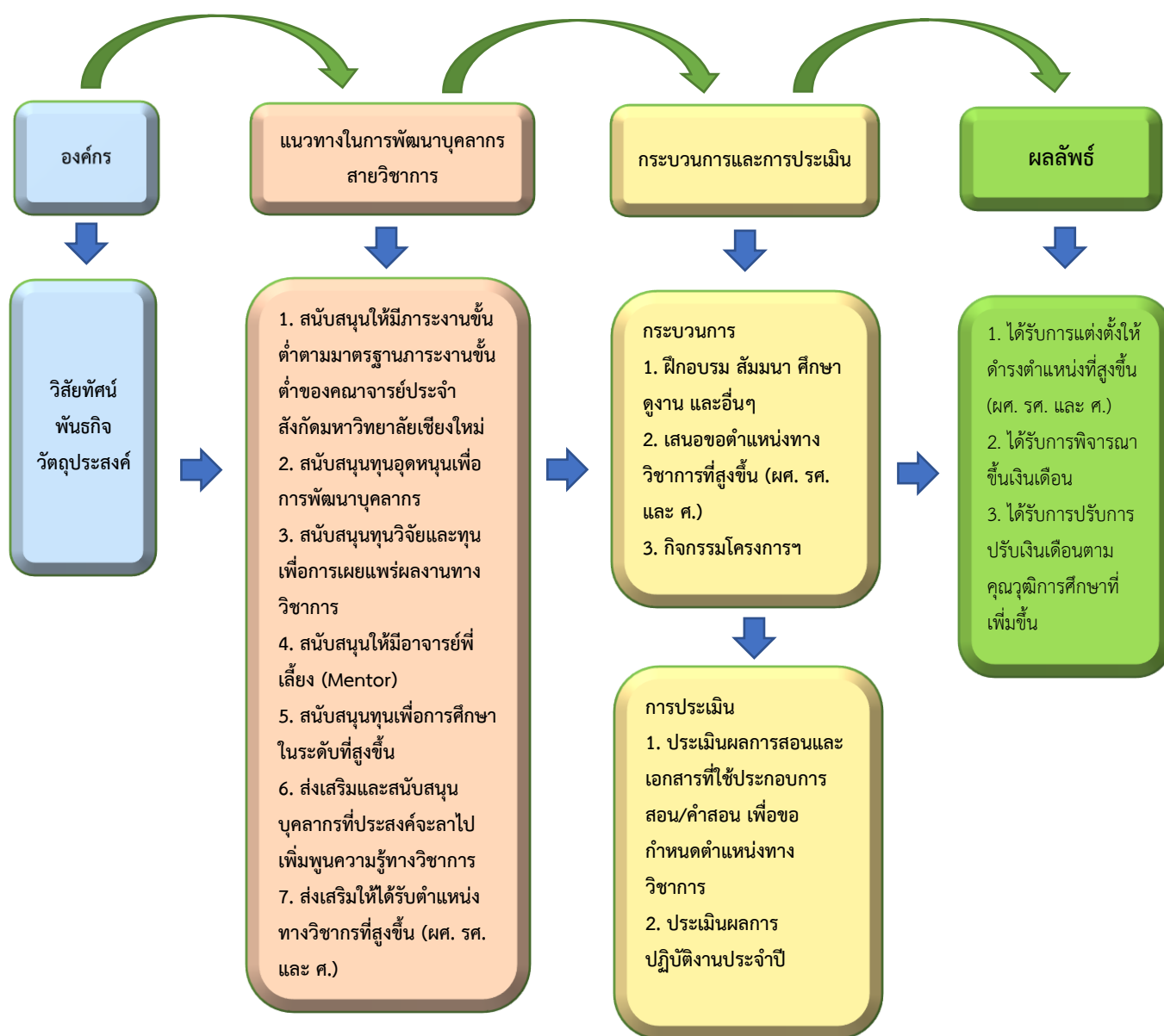


๓. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ควบคู่ไปกับการสร้างและการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร เนื่องจากองค์ความรู้ที่สำคัญจะมาจากบุคลากรที่มีศักยภาพ การสนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่และคณาจารย์ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ ๑-๕ ปี และช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน ๕-๑๐ ปี เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบตามหน้าที่ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและการได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของผลงานทางวิชาการในการเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ. รศ. และ ศ.) โดยให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผนในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปิดพื้นที่ให้คณาจารย์ได้แสดงความสามารถและความเชี่ยวชาญ สนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนทุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีระบบการกำกับ ติดตามและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์อาวุโสที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
๒. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ.)
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่จะส่งผลงานทางวิชาการประเภทหนังสือ เพื่อเสนอขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะฯ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการประเมินคุณภาพหนังสือตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
๗. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์
๘. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

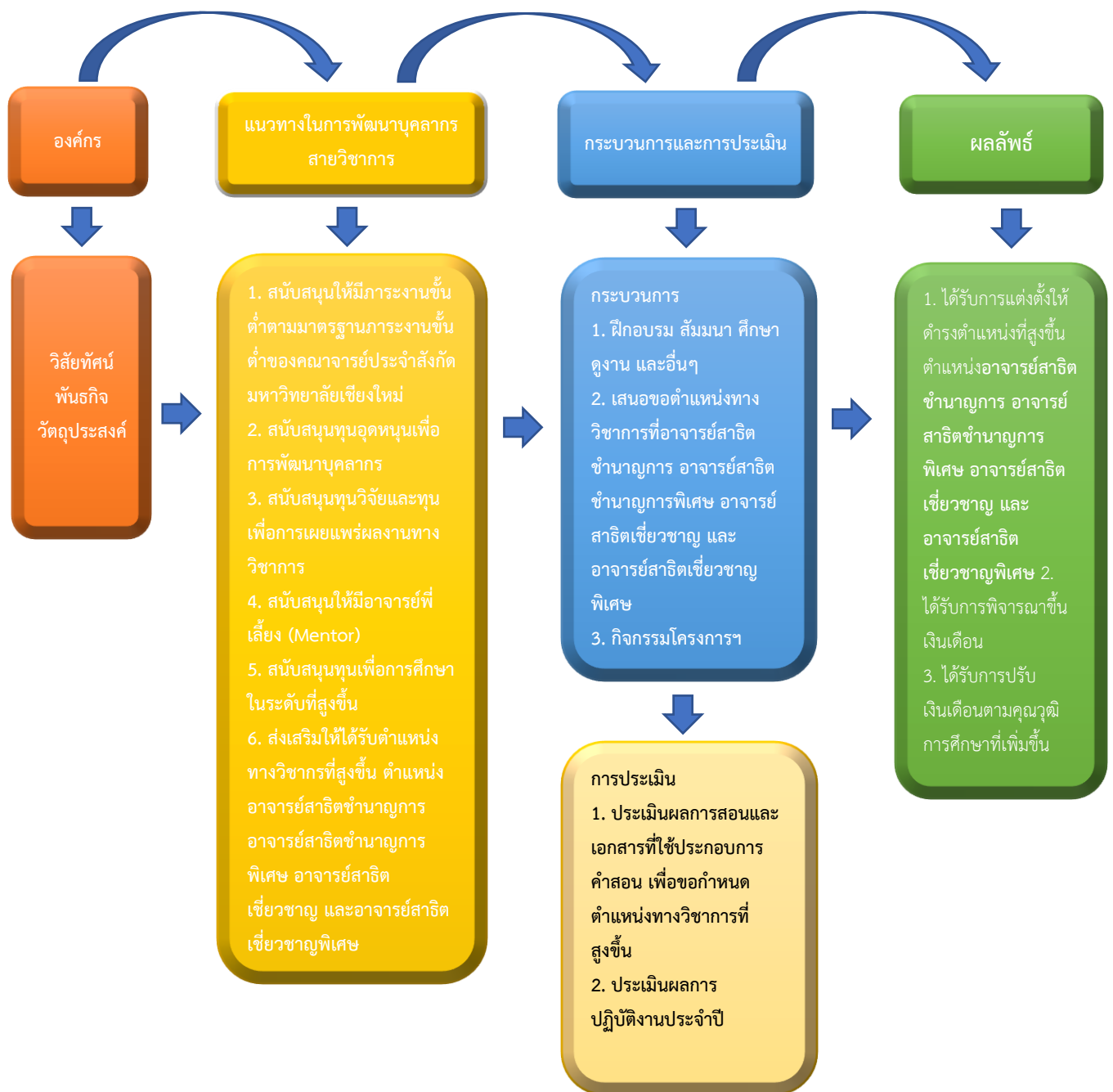


๔. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควบคู่ไปกับการสร้างและการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๕ ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นแหล่งผลิตครูและสาธิตการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาอาจารย์สาธิตให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้ให้แก่นักเรียนและการร่วมผลิตบัณฑิต ตลอดจนการพัฒนาครูโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสาธิตฯ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปิดพื้นที่ให้คณาจารย์สาธิตได้แสดงความสามารถและความเชี่ยวชาญ สนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนทุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีระบบการกำกับ ติดตามและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์อาวุโสที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาและกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์สาธิต
๓. ส่งเสริมให้คณาจารย์สาธิตดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตำแหน่งอาจารย์สาธิตชำนาญการ อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ และอาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ)
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ
๕. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ
๖. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิต
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



๕. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ทุกคน จึงได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของคณะศึกษาศาสตร์ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของคณะศึกษาศาสตร์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตนเองในทุกๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ ๖ สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ ๖.๑ พัฒนาคณะศึกษาศาสตร์โดยรวมเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEx

กลยุทธ์ที่ ๖.๓ ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์ที่ ๖.๔ ปฏิรูประบบการสื่อสารองค์กรและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ ๖.๕ พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของคณะศึกษาศาสตร์

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนาบุคลากรเป็นรายบุคคลของมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (Individual Development plan) เพื่อให้คณะศึกษาศาสตร์ ได้รับทราบถึงสมรรถนะของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อวางแผนการพัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะ ทักษะ ตามที่คาดหวังและเพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง สร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนผ่านกิจกรรมโครงการต่างๆ เพื่อให้เกิดความผูกพันต่อองค์กร บุคลากรมีทัศนคติที่ดีต่อการทำงาน มีความรักความผูกพันต่อคณะศึกษาศาสตร์ และร่วมกันสร้างสรรค์ผลงาน นวัตกรรมให้กับองค์กร โดยผ่านกิจกรรมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) บุคลากรได้รับการพัฒนาทักษะ ความรู้ความสามารถตามสมรรถนะ (Competency) ของการปฏิบัติงานและสามารถเสนอผลงานทางวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นและเข้าสู่ระดับของสมรรถนะระดับต้น ระดับกลางและระดับสูงได้ ดังนี้

๑. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
๒. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร
๓. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนวิจัยสถาบันและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระบบชาติและระดับนานาชาติ
๔. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



๖. เงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ ของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ทุนลาศึกษาทั้งในระดับ ปริญญาเอก และระดับปริญญาโทภายในประเทศและต่างประเทศตามความเหมาะสมของหลักสูตร การศึกษา โดยสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาเท่าที่จ่ายจริง ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาในด้าน การเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ ที่ได้รับการพัฒนามาขยายผล ต่อยอด ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานและบุคลากรภายใน หน่วยงาน ดังนี้

ประเภททุน	ประเภทบุคลากร	จำนวนเงินทุนอุดหนุน (ตลอดหลักสูตร)	
		ระดับปริญญาโท	ระดับปริญญาเอก
๑. ลาศึกษา	๑.๑ ข้าราชการ สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ สายวิชาการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อภาค การศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๘๐,๐๐๐ บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ ๔๐,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๒๔๐,๐๐๐ บาท
	๑.๒ ข้าราชการ สายปฏิบัติการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ สายปฏิบัติการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๘๐,๐๐๐ บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ ๓๐,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๑๘๐,๐๐๐ บาท
	๑.๓ พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายวิชาการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๖๐,๐๐๐ บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ ๒๐,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๑๒๐,๐๐๐ บาท
	๑.๔ พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายปฏิบัติการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ ๑๐,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๔๐,๐๐๐ บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ ๑๕,๐๐๐ บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน ๙๐,๐๐๐ บาท

ประเภททุน	ประเภทบุคลากร	จำนวนเงินทุนอุดหนุนต่อ ปีงบประมาณ
๒. ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และนำเสนอผลงาน ทางวิชาการ	๒.๑ ข้าราชการ สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ	คนละไม่เกิน ๗,๕๐๐ บาท โดยไม่มีการสะสม
	๒.๒ พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายวิชาการ	คนละไม่เกิน ๕,๐๐๐ บาท โดยไม่มีการสะสม
	๒.๓ ข้าราชการ สายปฏิบัติการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว สายปฏิบัติการ	คนละไม่เกิน ๒,๕๐๐ บาท โดยไม่มีการสะสม

๗. สนับสนุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่บุคลากร คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้อย่างต่อเนื่อง จึงได้สนับสนุนทุนเพื่อการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

๗.๑ สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ดังนี้

๗.๑.๑ ทุนวิจัยกลุ่มปกติ (ตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์)

ลำดับ	ประเภททุน	โครงการวิจัย (ไม่เกิน)
๑	ทุนวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในศาสตร์ทางการศึกษา	๕๐,๐๐๐
๒	ทุนวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา	๓๕,๐๐๐
๓	ทุนเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการตามพันธกิจ	๒๕,๐๐๐

๗.๑.๒ ทุนวิจัยกลุ่มท้าทาย (ตามยุทธศาสตร์)

ลำดับ	ประเภททุน	โครงการวิจัย (ไม่เกิน)
๑	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์ชาติ ๒๐ ปี	๕๐,๐๐๐
๒	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	๕๐,๐๐๐
๓	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์	๕๐,๐๐๐

๗.๒ สนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ลำดับ	ประเภทการเผยแพร่	จำนวนเงิน (บาท)
๑	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (การประชุมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นภายนอกคณะศึกษาศาสตร์)	๒,๐๐๐
๒	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	๓,๐๐๐
๓	งานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	๓,๐๐๐

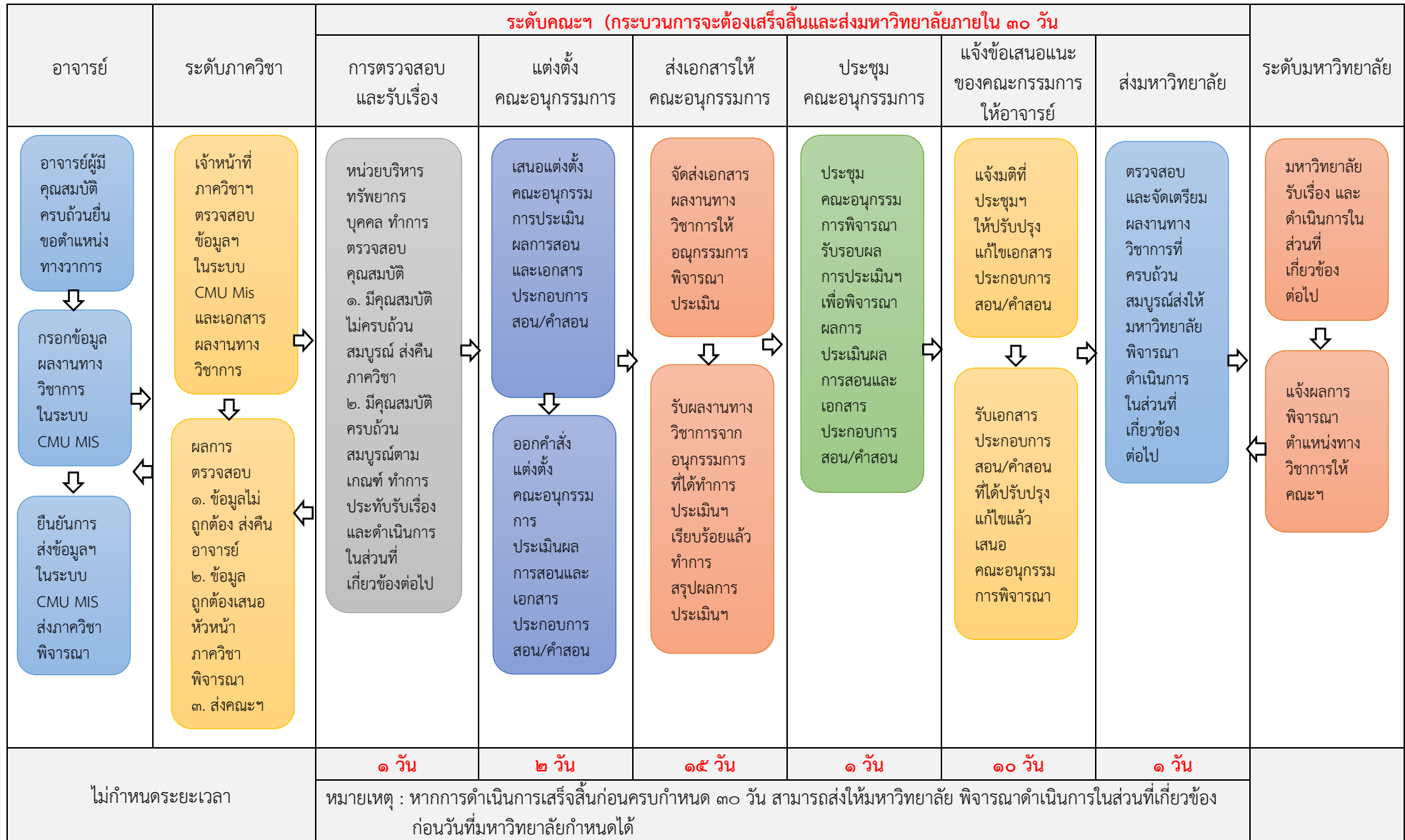
ลำดับ	ประเภทการเผยแพร่	จำนวนเงิน (บาท)
๔	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ ๒ (วารสารที่จัดทำโดยหน่วยงานภายนอกคณะศึกษาศาสตร์)	๒,๐๐๐
๕	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม ๑	๕,๐๐๐
๖	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ หรือจัดเป็น Predatory Journal (วารสารหรือสำนักพิมพ์ที่ก่อตั้งเพื่อผลประโยชน์ของผู้ก่อตั้งเอง)	๖,๐๐๐
๗	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๖ ได้แก่ ๗.๑ Web of Science (ISI) ประกอบด้วย ๓ ฐานข้อมูล ได้แก่ Science Citation Index, Social Science Citation Index และ Art & Humanities Citation Index ๗.๒ Scopus ๗.๓ ฐานข้อมูลอื่นที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. นอกเหนือจาก ข้อ ๗.๑ และ ๗.๒	๒๐,๐๐๐ ๑๕,๐๐๐ ๑๐,๐๐๐
๘	ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	๑๕,๐๐๐

๗.๓ สันับสนุนทุนการเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติแบบมุ่งเป้า

รูปแบบ	ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล
แบบที่ ๑ (มีการทำสัญญา)	๕๐,๐๐๐ บาท
แบบที่ ๒ (ไม่มีการทำสัญญา)	๓๕,๐๐๐ บาท

ภาคผนวก

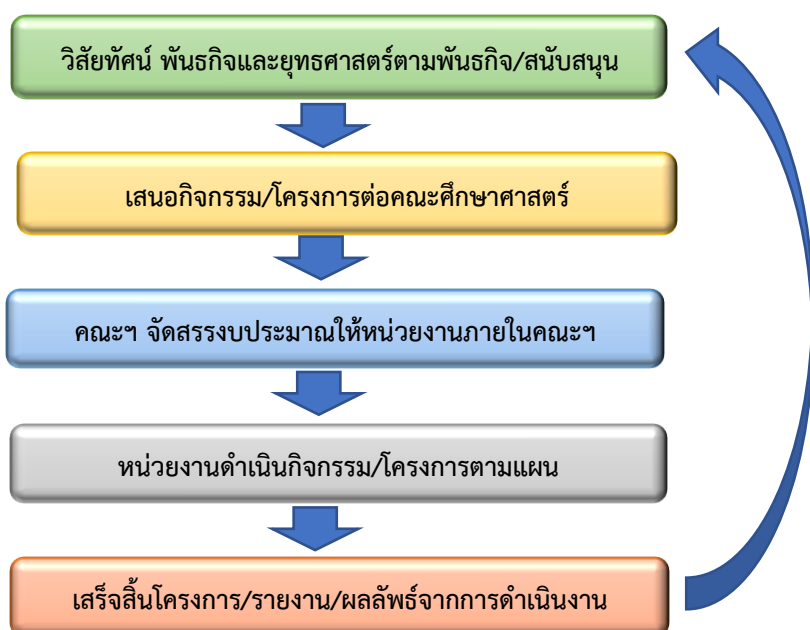
ผนวก ก : กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับคณะ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)



ภาคผนวก ข

กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์ เพื่อการพัฒนาบุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดนโยบายในการพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะความรู้และประสบการณ์ ตลอดจนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ การสร้างสรรค์นวัตกรรมการเรียนรู้ นวัตกรรม การเรียนการสอน เพื่อให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนมีศักยภาพในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ สามารถขับเคลื่อนวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของคณะไปสู่เป้าหมายที่กำหนดไว้ โดยผ่านกิจกรรม/โครงการในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ตามพันธกิจในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาศาสาศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพมาตรฐานระดับสากล การผลิตและถ่ายทอดงานวิจัยด้านนวัตกรรมการสอนและองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการศึกษาเพื่อช่วยแก้ปัญหาของท้องถิ่นและประเทศ ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นล้านนาและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุดมการณ์และจิตวิญญาณความเป็นครู บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง และการบริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล คณะศึกษาศาสตร์ จึงได้จัดสรรงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัยเพื่อสนับสนุนกิจกรรม/โครงการของหน่วยงานต่างๆ ในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ตามความเหมาะสมของแต่ละกิจกรรม/โครงการดังนี้



**กิจกรรม/โครงการที่สนับสนุนยุทธศาสตร์การพัฒนาศักยภาพบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕**

ลำดับ	วันที่ขอโครงการ	เลขที่		ชื่อโครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
		คำขอ	โครงการ			
๑	๑๗/๐๖/๖๔	๖๕๐๖๐	๐๑๖๕๐๐๘	ส่งเสริมสุขภาพบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ ระยะเวลา ๐๔/๑๐/๖๔ - ๓๑/๐๘/๖๕	หน่วยธุรการและสารบรรณ	๕๙,๔๐๐
๒	๑๘/๐๖/๖๔	๖๕๐๖๑	๐๑๖๕๐๐๒	ส่งเสริมและพัฒนาทักษะความรู้และประสบการณ์ใน วิชาชีพของบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา ๐๔/๑๐/๖๔ - ๓๐/๐๙/๖๕	หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล	๖๗๕,๐๐๐
๓	๑๘/๐๖/๖๔	๖๕๐๖๒	๐๑๖๕๐๕๕	เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีในองค์กร ระยะเวลา ๐๕/๑๒/๖๔ - ๓๑/๑๒/๖๔	หน่วยธุรการและสารบรรณ	๘๙,๘๐๐
๔	๑๘/๐๖/๖๔	๖๕๐๖๔	๐๑๖๕๑๑๙	บริหารและการจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ระยะเวลา ๐๑/๐๖/๖๕ - ๓๐/๐๖/๖๕	หน่วยธุรการและสารบรรณ	๑๖๒,๐๐๐
๕	๑๘/๐๖/๖๔	๖๕๐๗๖	๐๑๖๕๐๕๑	พัฒนาทักษะ ความรู้ การปฏิบัติงานตามสมรรถนะ ของตำแหน่ง (Functional Competency) ระยะเวลา ๐๑/๑๒/๖๔ - ๓๑/๑๒/๖๕	หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล	๙,๐๐๐
๖	๑๘/๐๖/๖๔	๖๕๐๗๗	๐๑๖๕๐๖๕	EDU KM DAY : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสู่ นวัตกรรมตามตัวชี้วัดของ OKRs คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะเวลา ๐๔/๐๑/๖๕ - ๓๐/๐๖/๖๕	หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล	๒๗,๐๐๐

ลำดับ	วันที่ขอ โครงการ	เลขที่		ชื่อโครงการ	หน่วยงานที่รับผิดชอบ	งบประมาณ (บาท)
		คำขอ	โครงการ			
๗	๒๑/๐๖/๖๔	๖๕๑๐๘	๐๑๖๕๐๘๕	สัมมนาอาจารย์และบุคลากรภาควิชาอาชีวศึกษา และการส่งเสริมสุขภาพ ประจำปี ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๐๑/๐๖/๖๕ - ๓๐/๐๖/๖๕	ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ	๖,๖๐๐
๘	๒๔/๐๖/๖๔	๖๕๑๒๖	๐๑๖๕๐๘๒	พัฒนาอาจารย์ และบุคลากรภาควิชาหลักสูตร การ สอนและการเรียนรู้ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ ระยะเวลา ๐๑/๐๗/๖๕ - ๓๑/๐๘/๖๕	ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการ เรียนรู้	๒๘,๑๐๐
๙	๒๐/๐๗/๖๔	๖๕๑๓๔	๐๑๖๕๐๕๓	พัฒนาอาจารย์ ระยะเวลา ๐๑/๑๒/๖๔ - ๓๑/๑๒/๖๔	สาขาวิชาหลักสูตรและการสอน	๒,๖๐๐
๑๐	๐๖/๐๙/๖๔	๖๕๑๔๓	๐๑๖๕๐๐๑	สนับสนุนเพื่อให้เกิดการพัฒนานวัตกรรมด้านบริหาร จัดการที่ตอบสนองชีวิตคำรับรอง (OKRs) คณะ ศึกษาศาสตร์ ระยะเวลา ๐๕/๑๐/๖๔ - ๓๑/๐๘/๖๕	หน่วยวางแผนและงบประมาณ	๕๖๘,๔๐๐
๑๑	๐๖/๐๙/๖๔	๖๕๑๔๔	๐๑๖๕๐๓๑	ส่งเสริมงานวิจัยและการพัฒนานวัตกรรม เพื่อให้เกิด ผลลัพธ์ตามตัวชี้วัดคำรับรอง (OKRs) คณะ ศึกษาศาสตร์ ระยะเวลา ๐๑/๑๑/๖๔ - ๓๑/๐๘/๖๕	หน่วยวางแผนและงบประมาณ	๑,๓๗๐,๘๐๐

“

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
เป็นสถาบันชั้นนำในการผลิตและพัฒนาคณาจารย์และบุคลากรทางการศึกษา
ให้จัดการศึกษาเพื่อความยั่งยืน

”



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

239 ถ.ห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมืองเชียงใหม่ จ.เชียงใหม่ 50200
หมายเลขโทรศัพท์ 0-53941-211 โทรสาร 0-53941-212