



รายงานการดำเนินการตามนโยบาย
การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
ประจำปีงบประมาณ 2565

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

รายงานการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ประจำปีงบประมาณ 2565

เพื่อให้คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ บรรลุวิสัยทัศน์ “สถาบันชั้นนำในการผลิต และพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางศาสตร์การสอนแนวใหม่” จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไว้ 6 ยุทธศาสตร์ ประกอบด้วย 5 ยุทธศาสตร์ตามพันธกิจ และ 1 ยุทธศาสตร์สนับสนุน ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณธรรม คุณภาพ และมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตามพันธกิจ : รับผิดชอบต่อสังคมด้วยการบริการวิชาการเชิงรุกโดยใช้ศาสตร์การสอน

แนวใหม่ในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรม

ล้ำหน้า และรักษาสีงแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนา การศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2564) โดยใช้หลักการบริหารจัดการองค์การเชิงบูรณา การแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใสได้ดำเนินการผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรผ่านยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และตัวชี้วัดต่าง ๆ ในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ ในการ ปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์ พันธกิจและยุทธศาสตร์สนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ไป สู่เป้าหมาย เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาตาม สมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน โดยมีความสอดคล้องกับค่านิยมและ วัฒนธรรมองค์กร EDU-CMU และมีจุดเน้นที่การมุ่งสู่ความเป็นเลิศทางด้านการศึกษา และร่วมพัฒนาพลังที่สร้างสรรค์ โดยมีรายละเอียด ดังนี้

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

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงได้ตระหนักถึงความสำคัญของความก้าวหน้า ในสายงานของ บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ทุกคน ซึ่งจะเป็นแรงจูงใจและผลักดันให้บุคลากรมีพลัง ในการทำงาน สร้างสรรค์พัฒนา บุคลากร พัฒนางานและพัฒนาคณะศึกษาศาสตร์ คณะฯ จึงส่งเสริม และสนับสนุนให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าตาม สมรรถนะการปฏิบัติงานของแต่ละตำแหน่ง ดังนี้

1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้พิจารณากรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัยที่สอดคล้องกับ ยุทธศาสตร์ที่สามารถขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ตามพันธกิจ และการวางแผนอัตรากำลังสายวิชาการ โดยเรียงลำดับตาม ความจำเป็นของสาขาวิชาที่มีความขาดแคลนและที่มีความจำเป็นเร่งด่วนรวมถึงการใช้เกณฑ์ภาระงานสอนตามค่า FTES ที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัยและตามเกณฑ์ของสภาวิชาชีพครู และมีความสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของคณะฯ ในการ กำหนดคุณสมบัติของการรับสมัครบุคคลเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยในตำแหน่งต่าง ๆ สายวิชาการจะกำหนดคุณวุฒิ การศึกษาในระดับปริญญาเอกตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด สายสนับสนุนจะกำหนดคุณวุฒิการศึกษาในระดับ ปริญญาโท หรือระดับคุณวุฒิการศึกษาในระดับปริญญาตรีที่มีความรู้ ประสบการณ์และความเชี่ยวชาญ ในสาขาที่สำเร็จ การศึกษาตรงกับคุณลักษณะของตำแหน่งและงานที่ปฏิบัติ โดยมีขั้นตอนในการจัดสรรกรอบอัตรากำลังและการสรรหาบุคลากร ดังนี้

1. พิจารณาลำดับความจำเป็น/ขาดแคลนของหน่วยงานหรือสาขาวิชา ซึ่งหน่วยงานหรือสาขาวิชาไม่สามารถถูก ขาดกรอบอัตรากำลังที่ได้รับการจัดสรรได้
2. หากหน่วยงานหรือสาขาวิชา ไม่สามารถสรรหาบุคคลตามกรอบระยะเวลาที่กำหนด หน่วยงานหรือสาขาวิชา จะต้องคือกรอบอัตรกำลังกล่าวให้กับคณะฯ เพื่อจะได้จัดสรรกรอบอัตรากำลังให้กับหน่วยงานหรือสาขาวิชาที่ขาดแคลนและมีความ จำเป็นในลำดับรองต่อไป
3. หน่วยงานหรือสาขาวิชามีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัย กำหนด
4. มีผลการทดสอบความสามารถทางภาษาอังกฤษตามเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. มีความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ และคุณสมบัติตรงตามคุณลักษณะของสาขาวิชาและงานที่ปฏิบัติ

2. กระบวนการสรรหาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ดำเนินการสรรหาบุคลากรที่ได้รับการจัดสรรกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละกรอบตำแหน่งโดยเริ่มจากการประกาศรับสมัครบุคคลที่มีคุณสมบัติเหมาะสมตามแต่ละตำแหน่ง ทำการสอบข้อเขียนและสอบสอนกรณีตำแหน่งที่เกี่ยวกับการจัดการเรียนการสอนในบางสาขาวิชาที่มีความจำเป็นจะต้องใช้ทักษะความรู้และความสามารถทางการสอนนักศึกษาในระดับอุดมศึกษา หรือนักเรียนในระดับอนุบาลและประถมศึกษา หรือระดับมัธยมศึกษา ทำการสอนสัมภาษณ์ ประกาศผลการสอบคัดเลือกและเมื่อได้บุคคลที่ผ่านการคัดเลือกจากคณะกรรมการดำเนินการคัดเลือกแล้ว หน่วยบริหารทรัพยากรบุคคล ดำเนินการปฐมนิเทศบุคลากรใหม่รายบุคคล เนื่องจากบุคลากรที่ได้รับการบรรจุใหม่ไม่พร้อมกัน และมหาวิทยาลัยเชียงใหม่จะได้จัดให้มี การปฐมนิเทศบุคลากรใหม่ทุกคนในภาพรวมของมหาวิทยาลัยต่อไป



3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์

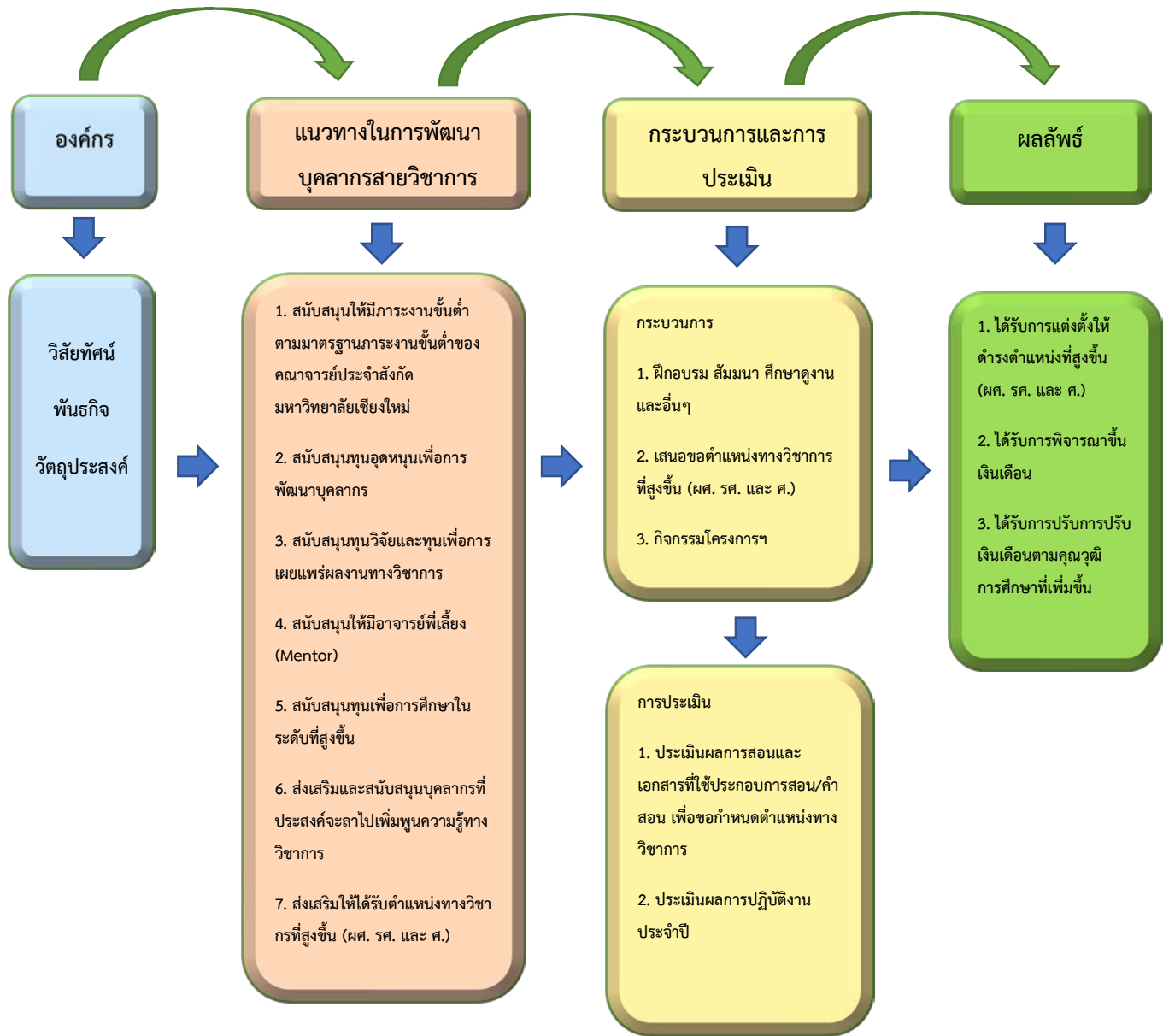
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ควบคู่ไปกับการสร้างและการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร เนื่องจากองค์ความรู้ที่สำคัญจะมาจากบุคลากรที่มีศักยภาพ การสนับสนุนและส่งเสริมให้คณาจารย์ที่ได้รับการบรรจุใหม่และคณาจารย์ที่ผ่านการทดลองปฏิบัติงานในช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงานตั้งแต่ 1-5 ปี และช่วงระยะเวลาการปฏิบัติงาน 5-10 ปี เพื่อสร้างโอกาสในการเรียนรู้และพัฒนาศักยภาพของบุคลากรที่นอกเหนือจากงานที่ได้รับผิดชอบตามหน้าที่ด้วยการส่งเสริมให้บุคลากรได้มีโอกาสพัฒนาตนเองและการได้แสดงออกถึงศักยภาพของตนเอง ตลอดจนการเตรียมความพร้อมของผลงานทางวิชาการในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ. รศ. และ ศ.) โดยให้คณาจารย์มีส่วนร่วมในการวางแผน ในการพัฒนาตนเองเพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปิดพื้นที่ให้คณาจารย์ได้แสดงความสามารถและความเชี่ยวชาญ สนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนทุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีระบบการกำกับ ติดตามและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์อาวุโสที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาเป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตำแหน่ง ผศ. รศ. และ ศ.)
3. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์ที่จะส่งผลงานทางวิชาการประเภทหนังสือ เพื่อเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ โดยคณะฯ เป็นหน่วยงานหลักในการดำเนินการประเมินคุณภาพหนังสือตามขั้นตอนและหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
5. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
6. ส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากรสายวิชาการลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการตามหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด
7. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์
8. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



4. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ควบคู่ไปกับการสร้างและการจัดการองค์ความรู้ขององค์กร จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นแหล่งผลิตครูและสาธิตการจัดการศึกษาที่มีคุณภาพ พัฒนาอาจารย์สาธิตให้มีสมรรถนะในการจัดการเรียนรู้แก่นักเรียนและการร่วมผลิตบัณฑิต ตลอดจนการพัฒนานักเรียนโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ให้เป็นพลเมืองไทยและเป็นพลเมืองโลกที่มีคุณภาพ จึงได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรโรงเรียนสาธิตฯ เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ เปิดพื้นที่ให้คณาจารย์สาธิตได้แสดงความสามารถและความเชี่ยวชาญ สนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากรในการพัฒนาตนเอง สนับสนุนทุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ จัดให้มีอาจารย์พี่เลี้ยงให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการ มีระบบการกำกับ ติดตามและรายงานผลอย่างสม่ำเสมอ ดังนี้

1. ส่งเสริมและสนับสนุนให้คณาจารย์อาวุโสที่มีความรู้ ความเชี่ยวชาญและประสบการณ์ที่หลากหลายในสาขาวิชาและกลุ่มสาระการเรียนรู้เป็นอาจารย์ที่ปรึกษา
2. ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีอาจารย์พี่เลี้ยง (Mentor) ให้คำปรึกษาเกี่ยวกับการทำผลงานทางวิชาการของอาจารย์สาธิต
3. ส่งเสริมให้คณาจารย์สาธิตดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ตำแหน่งอาจารย์สาธิตชำนาญการ อาจารย์สาธิตชำนาญการพิเศษ อาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญ และอาจารย์สาธิตเชี่ยวชาญพิเศษ)
4. ส่งเสริมและสนับสนุนเงินอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ
5. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาให้กับบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ
6. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระดับชาติและนานาชาติ

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่
คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



5. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์

มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ตระหนักถึงความสำคัญต่อการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ทุกคน จึงได้เล็งเห็นถึงประโยชน์และความสำคัญของการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนที่เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนความสำเร็จของคณะศึกษาศาสตร์ ให้เป็นไปตามวิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์ของคณะศึกษาศาสตร์ที่ตั้งไว้เพื่อสร้างรากฐานที่แข็งแกร่ง บุคลากรสายสนับสนุนจึงมีความจำเป็นที่จะต้องได้รับการพัฒนาตนเองในทุก ๆ ด้าน เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ เจตคติและประสบการณ์เพื่อนำมาใช้ในการปฏิบัติงานในองค์กรมากยิ่งขึ้น จึงได้กำหนดยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล ดังนี้

กลยุทธ์ที่ 6.1 พัฒนาคณะศึกษาศาสตร์โดยรวมเพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศตามแนวทาง EdPEX

กลยุทธ์ที่ 6.3 ปฏิรูประบบการบริหารงานบุคคลและพัฒนาบุคลากร

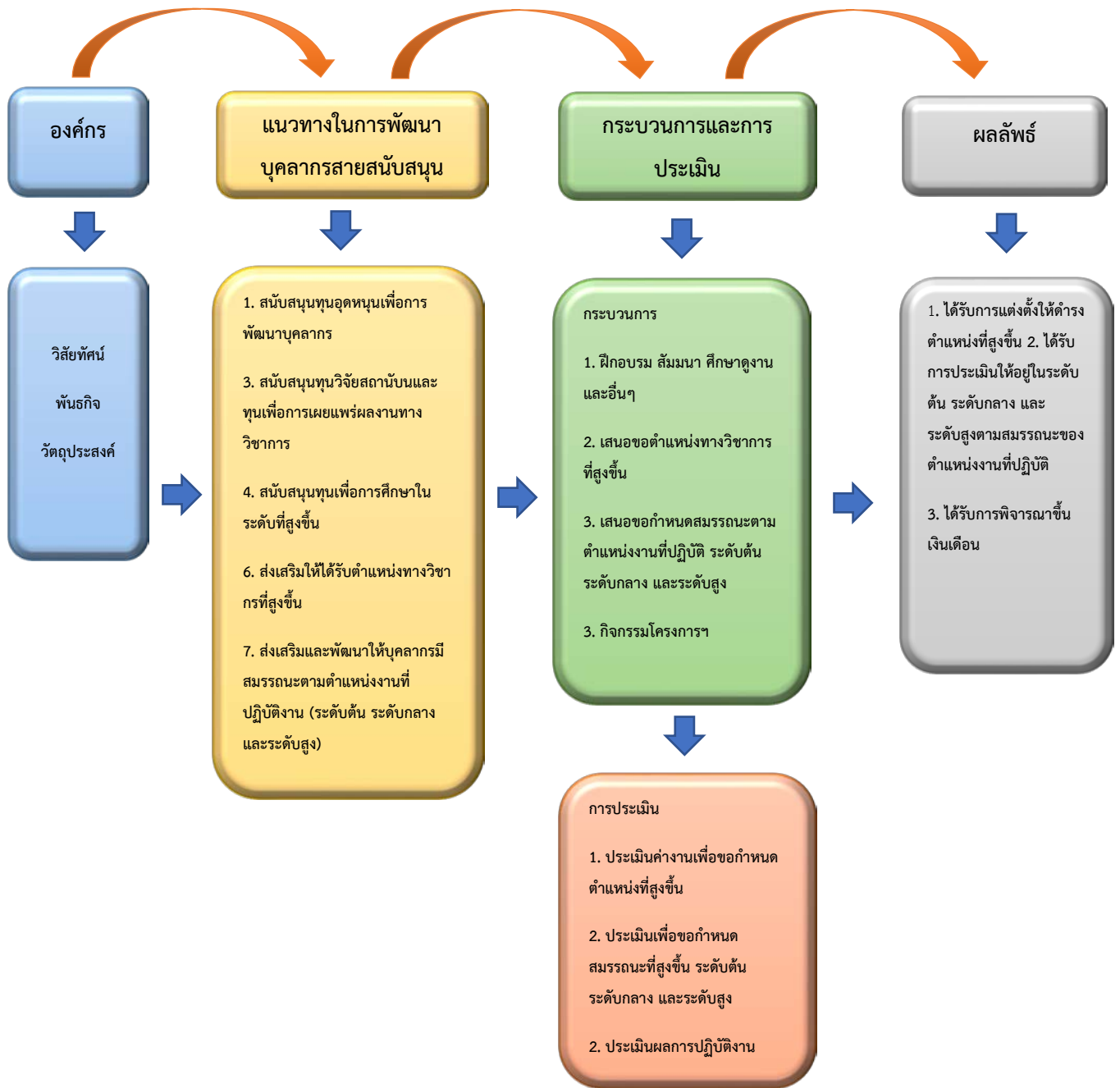
กลยุทธ์ที่ 6.4 ปฏิรูประบบการสื่อสารองค์กรและนักศึกษาเก่าสัมพันธ์

กลยุทธ์ที่ 6.5 พัฒนาระบบการจัดการความรู้ (KM) ของคณะศึกษาศาสตร์

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

1. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับที่สูงขึ้น
2. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร
3. ส่งเสริมและสนับสนุนทุนวิจัยสถาบันและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการทั้งในระบบชาติและระดับนานาชาติ
4. ส่งเสริมและสนับสนุนให้ได้รับการพัฒนาความรู้ตามสมรรถนะของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ (ระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง)

กระบวนการและขั้นตอนการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



6. เงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้สนับสนุนทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะ ของตำแหน่งงานที่ปฏิบัติ ซึ่งเงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากร ประกอบด้วย ทุนลาศึกษาทั้งในระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโทภายในประเทศและต่างประเทศตามความเหมาะสมของหลักสูตรการศึกษา โดยสนับสนุนทุนเพื่อการศึกษาเท่าที่จ่ายจริง ส่งเสริมและสนับสนุนทุนเพื่อการพัฒนาในด้านการเข้าร่วมประชุม สัมมนา ฝึกอบรม ไปนำเสนอผลงานทางวิชาการ และการพัฒนาความรู้ด้านอื่นๆ ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาตนเองที่มีความสอดคล้องกับการปฏิบัติงานและสามารถนำความรู้ ประสบการณ์ที่ได้รับจากการพัฒนามาขยายผล ต่อยอด ถ่ายทอดองค์ความรู้สู่การปฏิบัติงานและบุคลากรภายในหน่วยงาน ดังนี้

ประเภททุน	ประเภทบุคลากร	จำนวนเงินทุนอุดหนุน (ตลอดหลักสูตร)	
		ระดับปริญญาโท	ระดับปริญญาเอก
1. ลาศึกษา	1.1 ข้าราชการ สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ สายวิชาการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ 20,000 บาท ต่อภาค การศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 80,000 บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ 40,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 240,000 บาท
	1.2 ข้าราชการ สายปฏิบัติการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ สายปฏิบัติการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ 20,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 80,000 บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ 30,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 180,000 บาท
	1.3 พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายวิชาการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ 15,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 60,000 บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ 20,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 120,000 บาท
	1.4 พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายปฏิบัติการ	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน คนละ 10,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 40,000 บาท	เท่าที่จ่ายจริง แต่ไม่เกินคนละ 15,000 บาท ต่อภาคการศึกษา ตลอดหลักสูตร ไม่เกิน 90,000 บาท

ประเภททุน	ประเภทบุคลากร	จำนวนเงินทุนอุดหนุนต่อปีงบประมาณ
2. ประชุม สัมมนา ฝึกอบรม และนำเสนอผลงานทางวิชาการ	2.1 ข้าราชการ สายวิชาการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ สายวิชาการ	คนละไม่เกิน 7,500 บาท โดยไม่มีการสะสม
	2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว (พนักงานส่วนงาน) สายวิชาการ	คนละไม่เกิน 5,000 บาท โดยไม่มีการสะสม
	2.3 ข้าราชการ สายปฏิบัติการ พนักงานมหาวิทยาลัย ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัย ชั่วคราว สายปฏิบัติการ	คนละไม่เกิน 2,500 บาท โดยไม่มีการสะสม

7. สนับสนุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่บุคลากร

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากร ในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ ผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพ และสามารถตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติได้อย่างต่อเนื่อง จึงได้สนับสนุนทุนเพื่อการวิจัยและการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ดังนี้

7.1 สนับสนุนทุนวิจัยจากงบประมาณเงินรายได้มหาวิทยาลัย ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 ดังนี้

7.1.1 ทุนวิจัยกลุ่มปกติ (ตามความเชี่ยวชาญของอาจารย์)

ลำดับ	ประเภททุน	โครงการวิจัย (ไม่เกิน)
1	ทุนวิจัยเพื่อความเป็นเลิศทางวิชาการในศาสตร์ทางการศึกษา	50,000
2	ทุนวิจัยเพื่อพัฒนานวัตกรรมการเรียนการสอนในระดับอุดมศึกษา	35,000
3	ทุนเพื่อพัฒนาการบริหารจัดการตามพันธกิจ	25,000

7.1.2 ทุนวิจัยกลุ่มท้าทาย (ตามยุทธศาสตร์)

ลำดับ	ประเภททุน	โครงการวิจัย (ไม่เกิน)
1	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี	50,000
2	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	50,000
3	ทุนวิจัยเพื่อตอบยุทธศาสตร์คณะศึกษาศาสตร์	50,000

7.2 สนับสนุนทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ

ลำดับ	ประเภทการเผยแพร่	จำนวนเงิน (บาท)
1	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับชาติ (การประชุมที่จัดโดยหน่วยงานอื่นภายนอกคณะศึกษาศาสตร์)	2,000
2	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในรายงานสืบเนื่องจากการประชุมวิชาการระดับนานาชาติ	3,000
3	งานที่ได้รับการจดอนุสิทธิบัตร	3,000
4	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่มที่ 2 (วารสารที่จัดทำโดยหน่วยงานภายนอกคณะศึกษาศาสตร์)	2,000
5	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารที่ปรากฏในฐานข้อมูล TCI กลุ่ม 1	5,000
6	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่ไม่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2556 หรือจัดเป็น Predatory Journal (วารสารหรือสำนักพิมพ์ที่ก่อตั้งเพื่อผลประโยชน์ของผู้ก่อตั้งเอง)	6,000

ลำดับ	ประเภทการเผยแพร่	จำนวนเงิน (บาท)
7	บทความวิจัยหรือบทความวิชาการฉบับสมบูรณ์ที่ตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. หรือระเบียบคณะกรรมการอุดมศึกษาว่าด้วยหลักเกณฑ์การพิจารณาวารสารทางวิชาการสำหรับการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการ พ.ศ. 2556 ได้แก่ 7.1 Web of Science (ISI) ประกอบด้วย 3 ฐานข้อมูล ได้แก่ Science Citation Index, Social Science Citation Index และ Art & Humanities Citation Index 7.2 Scopus 7.3 ฐานข้อมูลอื่นที่อยู่ในฐานข้อมูลตามประกาศ กพอ. นอกเหนือจากข้อ 7.1 และ 7.2	20,000 15,000 10,000
8	ผลงานที่ได้รับการจดสิทธิบัตร	15,000

7.3 สนับสนุนทุนการเผยแพร่ผลงานในวารสารวิชาการระดับนานาชาติแบบมุ่งเป้า

รูปแบบ	ตีพิมพ์ในฐานข้อมูล
แบบที่ 1 (มีการทำสัญญา)	50,000 บาท
แบบที่ 2 (ไม่มีการทำสัญญา)	35,000 บาท

ผลการดำเนินงานไตรมาสที่ 1 (ช่วง ตุลาคม - ธันวาคม 2564)

1. เงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ผู้ได้รับทุนอุดหนุนฯ จำนวน 4 คน

ลำดับ	ผู้รับทุน	ประเภทบุคลากร	หลักสูตรการศึกษา	
			ระดับ ป.โท	ระดับ ป.เอก
1	อ.จารวี เพชรแก้ว	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ		/
2	อ.ณัฐนันท์ นิเวศน์วรการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ		/
3	อ.ศิริพร วงศ์ตาคำ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ		/
4	อ.ไชยรัตน์ นิติกาญจนโกคิน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ		/

2. สนับสนุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่บุคลากร

2.1 โครงการผลิตผลงานวิชาการระดับนานาชาติแบบมุ่งเป้า

มีผู้ขอรับเงินสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการตีพิมพ์ในวารสารระดับนานาชาติ ดังนี้

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อผลงาน	ฐานข้อมูล	งบประมาณที่ขอเบิก
1	ผศ.ดร.กริธา แก้วคง	Exploring students' conceptions of object visibility : A case study of seeing in darkness	Scopus	50,000 บาท (งวดที่ 1 และ 2 แบบทำสัญญา)
2	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Innovative of Local History Learning Design Through Area-Based Approach of Social Studies Teachers to the Promoting Happiness Historical Consciousness of Basic Education Students in Northern Thailand	SCOPUS	35,000 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อผลงาน	ฐานข้อมูล	งบประมาณที่ขอเบิก
1	ผศ.ดร.กริษา แก้วคง	Exploring students' conceptions of object visibility : A case study of seeing in darkness	Scopus	50,000 บาท (งวดที่ 1 และ 2 แบบทำสัญญา)
2	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Innovative of Local History Learning Design Through Area-Based Approach of Social Studies Teachers to the Promoting Happiness Historical Consciousness of Basic Education Students in Northern Thailand	SCOPUS	35,000 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)
3	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	The Scenarios Perspective of Social Studies Pedagogy to Next Citizenship in the 22nd Century	SCOPUS	39,500 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)
4	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	The Mahaboworn Model of Social Studies Learning Network Innovation to Develop of Indigenous History Learning Resources in Northern Thailand.	Eric	24,500 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)
5	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	professional Competence Development of Social Studies Teacher in Thailand Education Sandbox.	Eric	24,500 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)
6	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Innovation of Social Studies Digital Learning with Makerspace Approaches for Secondary School Students	Scopus	15,000 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)

ที่	ชื่อ-สกุล	ชื่อผลงาน	ฐานข้อมูล	งบประมาณที่ขอเบิก
7	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Advancing Transformative Learning to Develop Competency in Teaching Social Studies Online of Pre-service Teacher Students in Chiang Mai Education Sandbox	Scopus	15,000 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)
8	รศ.ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Deconstructing the Traditional Pedagogy of Social Studies Teachers for NewNormal Thaischooling	Scopus	15,000 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)
9	รศ.ดร.เพ็ชรี ระบุวิเชตร์	Development of Learning Activities in Lifelong Learning to Promote Health Among the Older Adults at Senior Citizens School	Scopus	13,800 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)
10	ผศ.ดร.สุนทรพจน์ ดำรงคัพพานิช	Effects of Mindset, Democratic Parenting, Teaching and School Environment on Global Citizenship of Ninth-grade Students	Scopus	28,200 บาท (งวดที่ 2 แบบทำ สัญญา)
11	ผศ.ดร.กริธา แก้วคง	Thailand science teachers' technological pedagogical content knowledge (TPACK) for fostering meaningful online science teaching and learning	Scopus/ ISI	15,000 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)
12	ผศ.ดร.กริธา แก้วคง	Understanding The Strategies Used For Inquiry-Based Teaching and Self-Evaluation: A Case Study Of Thai Elementary Science Teachers	Scopus	15,000 บาท (งวดที่ 1 แบบทำ สัญญา)

2.2 โครงการสนับสนุนการเผยแพร่ผลงานวิชาการแก่บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์

- ครั้งที่ 1 มีผู้เผยแพร่ผลงานทั้งสิ้น 2 เรื่อง ใช้งบประมาณไปทั้งสิ้น 10,000 บาท
(TCIกลุ่ม1 จำนวน 2 เรื่อง)
- ครั้งที่ 2 มีผู้เผยแพร่ผลงานทั้งสิ้น 1 เรื่อง ใช้งบประมาณไปทั้งสิ้น 2,000 บาท
(TCIกลุ่ม2 จำนวน 1 เรื่อง)

ผู้ได้รับรางวัลจากการเสนอชื่อไตรมาสที่ 1 (ช่วง ตุลาคม – ธันวาคม 2564) จำนวน 1 คน

1. ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุทธิดา จำรัส อาจารย์ประจำสาขาวิชาวิทยาศาสตร์ ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ ได้รับรางวัล อาจารย์ดีเด่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ “ช้างทองคำ” ประจำปี พ.ศ. 2564 สาขามนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์

