

55 ปี  
คณะศึกษาศาสตร์  
มหาวิทยาลัยเชียงใหม่



# รายงานผลการบริหารและพัฒนากฎหมายกรบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

## รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566

คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จึงเป็นแนวทางในการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อเพิ่มสมรรถนะและขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรทั้งในระดับรายบุคคลและระดับคณะ ตั้งแต่การสรรหาและการคัดเลือก การพัฒนาศักยภาพ การจัดสวัสดิการและผลตอบแทน การจูงใจและการธำรงรักษาให้บุคลากรในองค์กรได้รับการพัฒนาอย่างเหมาะสมกับสมรรถนะของตำแหน่ง ส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนทักษะ ความรู้ ความสามารถและประสบการณ์ และสามารถนำความรู้ที่ได้จากการพัฒนาไปประยุกต์ใช้กับการปฏิบัติงาน สามารถปรับตัวและรูปแบบ วิธีการทำงานให้สอดคล้องและเหมาะสมกับยุคสมัย ตามสถานการณ์ในปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา

### วิสัยทัศน์คณะศึกษาศาสตร์

“สถาบันชั้นนำในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้มีความเชี่ยวชาญทางด้านศาสตร์การสอนแนวใหม่”

### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาในระดับอุดมศึกษาสาขาศึกษาศาสตร์ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานระดับสากล
2. ผลิตและถ่ายทอดงานวิจัยด้านนวัตกรรมการสอนและองค์ความรู้ในศาสตร์ทางการศึกษา เพื่อช่วยแก้ปัญหาการศึกษาของท้องถิ่นและประเทศ
3. ให้บริการวิชาการแก่ชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของสังคมและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับสถาบันการศึกษาระดับท้องถิ่นและประเทศ
4. ทำนุบำรุง ศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ทรัพยากรธรรมชาติ และสิ่งแวดล้อมของท้องถิ่นล้านนาและปลูกฝังคุณธรรม จริยธรรม อุทิศคุณธรรม และจิตวิญญาณความเป็นครู
5. บริหารจัดการแบบมีส่วนร่วมโดยยึดหลักธรรมาภิบาลที่เน้นความโปร่งใสและใช้แนวทางตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง
6. ดำเนินงานโรงเรียนสาธิตฯ ให้มีความเป็นเลิศเพื่อสนับสนุนพันธกิจของคณะฯ ไปพร้อมกับการส่งเสริมนักเรียนให้มีคุณภาพและเป็นพลเมืองโลกที่ตีบนพื้นฐานความเป็นไทยและเป็นผู้มีความรู้คุณธรรม

## คำนิยาม : ED-CMU คณะศึกษาศาสตร์

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

1. มุ่งสู่ความเป็นเลิศทางการศึกษา (Educational Excellence : E) หมายถึง การพัฒนาการจัดการศึกษาทุกระดับให้มีความเป็นเลิศ ผ่านการผลิตและพัฒนาครูโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่
2. ร่วมพัฒนาด้วยพลังสร้างสรรค์ (Dynamic Development : D) หมายถึง บุคลากรสายวิชาการ สายสนับสนุน นักศึกษา นักเรียน ศิษย์เก่า และผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในพัฒนาการ จัดการศึกษาด้วยพลังที่สร้างสรรค์
3. ผูกพัน รับผิดชอบต่อสังคม (Community Engagement : C) หมายถึง การที่บุคลากรทุกคนมีความผูกพันต้องการให้คณะเป็นสถาบันชั้นนำ มีการบริการวิชาการที่เชื่อมโยงการทำงานร่วมกับสถานศึกษา ชุมชนพื้นฐาน สถาบันการศึกษาอื่นและหน่วยงานทางการศึกษาด้วยจิตสำนึกที่รับผิดชอบต่อชุมชนและสังคม
4. สร้างค่านิยมด้วยหลักธรรม (Morality : M) หมายถึง การทำงานที่ยึดหลักธรรมมาภิบาล มีคุณธรรมมีจิตสำนึกเพื่อส่วนกลาง รวมถึงผลิตและพัฒนาครูให้มีจิตวิญญาณอุดมการณ์และจรรยาบรรณวิชาชีพครู
5. รวมเป็นหนึ่ง (Unity : U) หมายถึง การทำงานที่รวมแรง ร่วมใจ ทำงานเป็นทีม เพื่อความสำเร็จของงานและความมั่นคงของคณะ

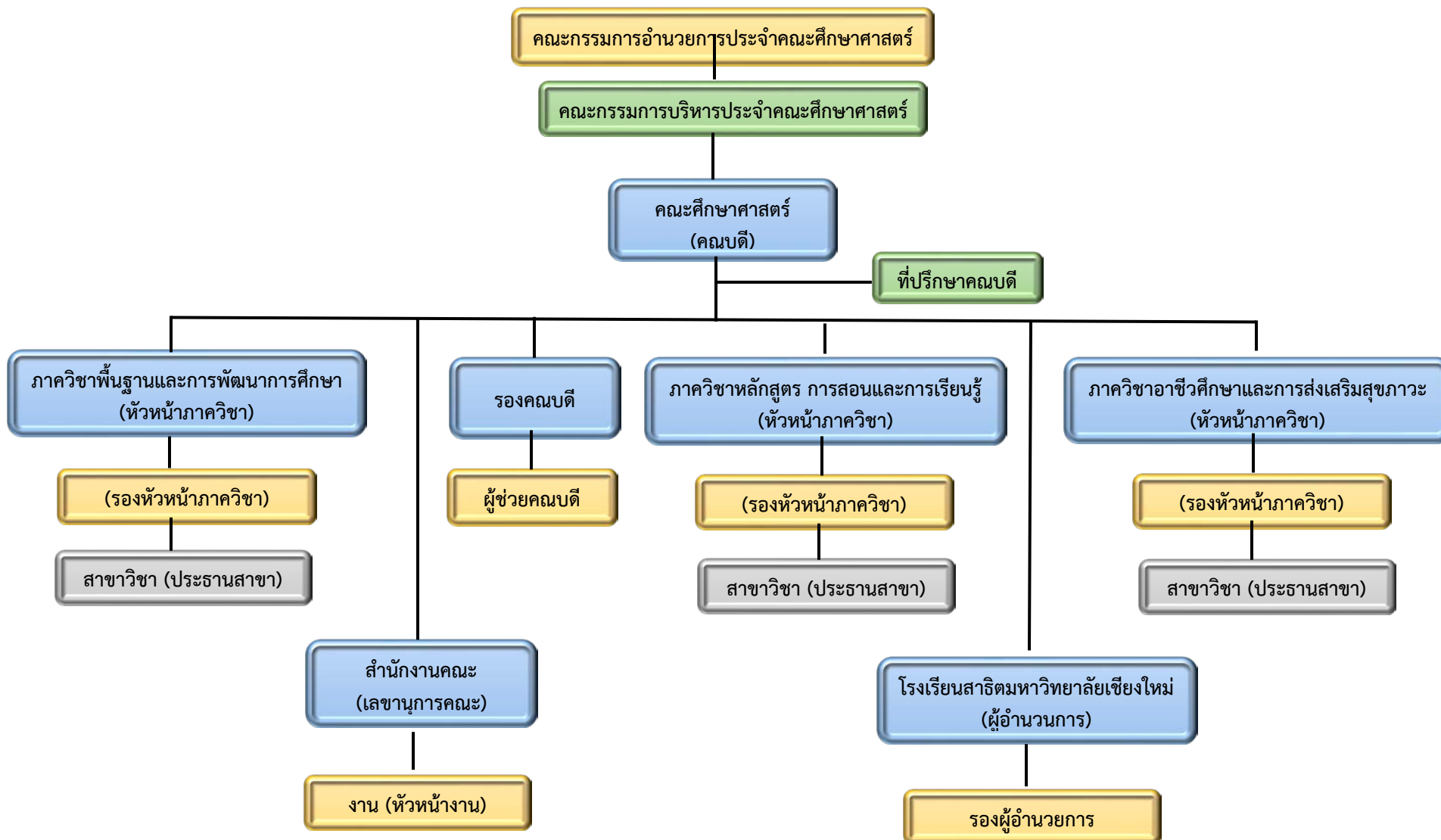
## สมรรถนะหลักของคณะศึกษาศาสตร์

- CC1 : บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความสามารถในด้านศาสตร์การสอน
- CC2 : บุคลากรสายวิชาการมีทักษะและเทคนิคในการให้บริการวิชาการครอบคลุมทุกระดับการศึกษา
- CC3 : บุคลากรสายวิชาการมีสมรรถนะในการทำวิจัยทางด้านการศึกษาในหลากหลายบริบท
- CC4 : บุคลากรสายสนับสนุนมีความมุ่งมั่นตั้งใจในการอำนวยความสะดวกให้กับบุคลากรองค์กร

## วัฒนธรรมองค์กรคณะศึกษาศาสตร์

“เต็มใจ ให้บริการ สู่งานศึกษาเพื่อความยั่งยืน”

## โครงสร้างองค์กร



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

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ตามพันธกิจ : ผลิตบัณฑิตครูที่มีคุณธรรม คุณภาพ และมีทักษะการเป็นพลเมืองโลก

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ตามพันธกิจ : ผลิตและพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมศาสตร์การสอนแนวใหม่

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ตามพันธกิจ : รับใช้สังคมด้วยการบริการวิชาการเชิงรุกโดยใช้ศาสตร์การสอนแนวใหม่ในการพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต

ยุทธศาสตร์ที่ 4 ตามพันธกิจ : ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมบนพื้นฐานพหุวัฒนธรรม นวัตกรรมล้ำหน้า และรักษาสืบสานสิ่งแวดล้อม

ยุทธศาสตร์ที่ 5 ตามพันธกิจ : พัฒนาโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ให้เป็นเลิศ

ยุทธศาสตร์ที่ 6 สนับสนุน : บริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล



คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ระยะที่ 12 (พ.ศ. 2560 -2565) ฉบับปรับปรุง ครั้งที่ 2 โดยใช้หลักการบริหารจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล คุณธรรมและความโปร่งใสได้ดำเนินการผลักดันให้มีการพัฒนาบุคลากรผ่านยุทธศาสตร์ กลยุทธ์และตัวชี้วัดต่างๆ ในแผนพัฒนาการศึกษาคณะศึกษาศาสตร์ เพื่อให้บุคลากรสามารถนำความรู้และทักษะใหม่มาใช้ในการปฏิบัติงาน การดำเนินงานในยุทธศาสตร์ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์สนับสนุน เพื่อการขับเคลื่อนคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ไปสู่เป้าหมาย เป็นการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ได้รับการพัฒนาตามสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะ ความรู้ตามสายวิชาชีพที่ปฏิบัติงาน 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

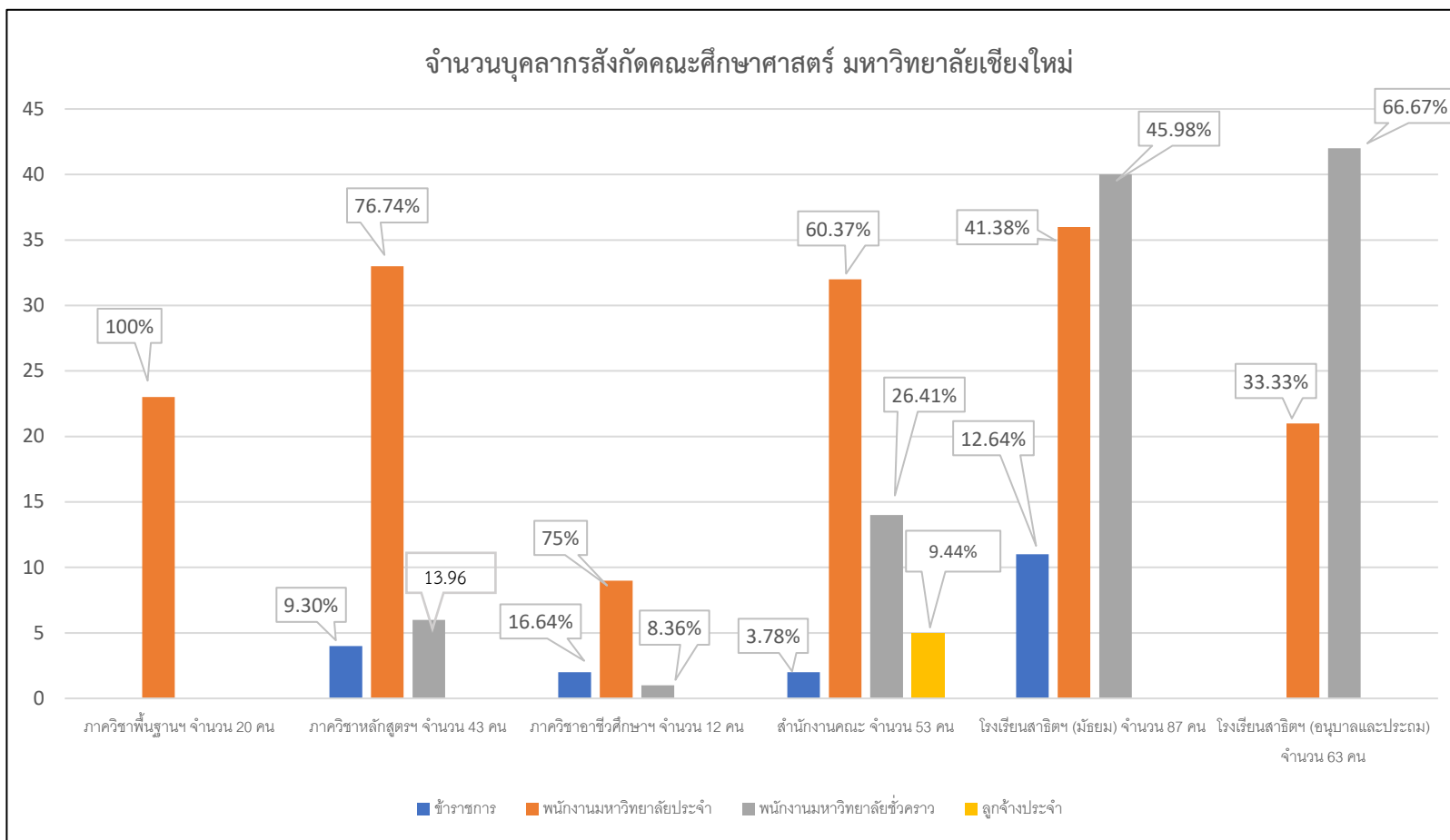
1. การบริหารจัดการกรอบอัตรากำลัง
2. กระบวนการสรรหาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
3. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
4. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
5. แนวทางการส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน สังกัดคณะศึกษาศาสตร์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
6. เงินทุนอุดหนุนเพื่อการพัฒนาบุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
7. สนับสนุนวิจัยและทุนเพื่อการเผยแพร่ผลงานทางวิชาการแก่บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่
8. กระบวนการส่งเสริมและสนับสนุนการขอตำแหน่งทางวิชาการระดับคณะ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และ ศาสตราจารย์)

## 1. อัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มีจำนวนบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน รวมจำนวน 278 คน โดยจำแนกเป็นประเภทของบุคลากร ดังนี้

ลำดับ	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว	ลูกจ้างประจำ	รวมจำนวน (คน)
1	ภาควิชาพื้นฐานและการพัฒนาการศึกษา สายวิชาการ		20			20
2	ภาควิชาหลักสูตร การสอนและการเรียนรู้ สายวิชาการ	4	33	6		43
3	ภาควิชาอาชีวศึกษาและการส่งเสริมสุขภาพ สายวิชาการ	2	9	1		12
4	สำนักงานคณะ สายสนับสนุน	2	32	14	5	53
5	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับมัธยม สายวิชาการ	11	25	24		60
	สายสนับสนุน		11	16		27
6	โรงเรียนสาธิตฯ ระดับอนุบาลและประถมศึกษา สายวิชาการ		15	26		41
	สายสนับสนุน		6	16		22
	รวม	19	151	103	5	278

หมายเหตุ : ข้อมูลเดือน 30 กันยายน 2566





## 2. ผลการดำเนินโครงการตามแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา		งบประมาณ			ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
				แผน	ผล	วงเงิน	จ่ายจริง	คงเหลือ	
<b>1. ด้านบริหารบุคคลและการจัดการองค์กรเชิงบูรณาการแนวใหม่ที่มีธรรมาภิบาล</b>									
1.1	โครงการพัฒนางานองค์กรเพื่อเพิ่มความคล่องตัว	01/03/2566 - 31/03/2566	บุคลากรคณะฯ	50	60	8,300	7,500	800	4.58
1.2	กิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและความโปร่งใสภายในองค์กร	16/03/2566 - 16/04/2566	บุคลากรคณะฯ	80	80	12,000	10,600	0	4.53
1.3	กิจกรรมโยคะเพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิต บุคลากรคณะศึกษาศาสตร์	17/11/2565 - 31/08/2566	บุคลากรคณะฯ	10	11	30,000	30,000	0	4.34
<b>2. ด้านการพัฒนาและส่งเสริมการ Re-skill Up-skill บุคลากร</b>									
2.1	กิจกรรมทำความเข้าใจข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาฯ พ.ศ. 2565 (ส่งเสริมการ Re-skill Up-skill บุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาฯ)	22/03/2566 - 31/03/2566	บุคลากรสายวิชาการ	30	42	6,300	6,300	0	4.66
2.2	อบรมแนวทางการสร้างสรรค์ผลงานหนังสือตำรา สำนักพิมพ์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (ส่งเสริมการ Re-skill Up-skill บุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาฯ)	01/05/2566 - 30/06/2566	บุคลากรสายวิชาการ	30	27	14,000	7,800	6,200	4.39
2.3	การเขียนหนังสือ ตำรา เอกสารคำสอน เอกสารประกอบการสอน (ส่งเสริมการ Re-skill Up-skill บุคลากรสายวิชาการ สังกัดภาควิชาฯ)	11/08/66 - 15/09/66	บุคลากรสายวิชาการ	30	48	38,800	23,000	15,800	4.32

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา		งบประมาณ			ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
				แผน	ผล	วงเงิน	จ่ายจริง	คงเหลือ	
2.4	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในข้อบังคับมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ และการพัฒนาเอกสารคำสอน (ส่งเสริมการ Re-skill Up-skill บุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตฯ ระดับมัธยมศึกษา)	04/04/2566 - 31/05/2566	บุคลากรสายวิชาการ	30	35	15,600	11,000	4,600	4.33
2.5	กิจกรรมเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในหลักเกณฑ์ วิธีการและประเมินเพื่อแต่งตั้งให้บุคลากรกลุ่มปฏิบัติการและวิชาชีพให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ส่งเสริมการ Re-skill Up-skill สำนักงานคณะ สายสนับสนุน)	05/04/2566 - 31/05/2566	บุคลากรสายสนับสนุน	45	35	8,100	6,750	1,350	4.32
2.6	อบรมการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	01/05/2566 - 31/07/2566	บุคลากรสายสนับสนุน	45	41	18,000	6,750	11,250	4.23
2.7	อบรมการเขียนวิเคราะห์งานเพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	09/05/2566	บุคลากรสายสนับสนุน	45	39	18,000	6,750	11,250	4.23
2.8	อบรมการจัดทำผลงานวิจัยจากงานประจำ (R2R) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	01/06/2566 - 31/08/2566	บุคลากรสายสนับสนุน	45	28	18,000	6,750	11,250	4.23

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลาดำเนินงาน	กลุ่มเป้าหมาย	จำนวนผู้เข้าร่วมกิจกรรมการพัฒนา		งบประมาณ			ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ/กิจกรรม
				แผน	ผล	วงเงิน	จ่ายจริง	คงเหลือ	
2.9	อบรมการเขียนบทความวิจัยจากงานประจำ (R2R) เพื่อความก้าวหน้าในอาชีพของพนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน คณะศึกษาศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่	18/05/2566	บุคลากรสายสนับสนุน	45	38	18,000	2,700	15,300	4.47

### 3. การสนับสนุนบุคลากรเพื่อผลิตผลงานวิชาการระดับนานาชาติแบบมุ่งเป้า ปีงบประมาณ 2566

ชื่อ-สกุล	ชื่อผลงาน	ฐานข้อมูล	งบประมาณที่ขอเบิก
รองศาสตราจารย์ ดร.เพ็ชรี ฐปะวิเชตร์	Collaborative project-based learning to train students for conducting the training project for older adults	Scopus	35,000 บาท (แบบที่ 2) ไม่ทำสัญญา
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช	A Meta-Analysis of Instructional Management Models Affecting Creative Thinking Development	Scopus	35,000 บาท (งวดที่ 2)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช	A Meta-Analysis of Instructional Management Model for Students' Creative Thinking Development: An Application of Propensity Score Matching	Scopus	28,200 บาท (งวดที่ 2)
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข	Guidelines for Reforming Early Childhood Teacher Production and Development Systems by Applying Competencies Affecting the Early Childhood – Based Conceptual Innovation Development	Scopus	11,880 บาท (งวดที่ 1)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลีน จตุพร	Discursive Practices of Local Curriculum Development Discourse : Perspectives of Teachers and School Principals under the Place-Based Educational Reform Movement	Scopus	35,000 บาท (งวดที่ 2)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.ลฎาภา ลดาชาติ	Influence of an Inquiry-based Professional Development on Science Teachers' Orientations to Teaching Science	Scopus	35,000 บาท (งวดที่ 2แบบทำสัญญา)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลสิน จตุพร	Local curriculum as cultural practices for Lanna-ness Identity under Place-based Education Reform Policy in Chiang Mai ,Thailand	Scopus	15,000 บาท (งวดที่ 1)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Developing Handmade Teaching Material Innovation on Thailand Maps to Enhance Geography Concepts of Students with Visual Impairments to Creating an Equitable Ecology in Education for Sustainable Development	Scopus	35,000 บาท (แบบที่ 2)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Innovative of Area-Based Learning to Transfer Community Innovation Through Phulae Pineapple Living Encyclopedia in Chiang Rai ,Thailand	Scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)
อาจารย์ณัฐนันท์ นิเวศน์วรการ	Collocational Patterns of the Synonyms Join, Participate, and Attend: A Corpus-Based Study	Scopus	35,000 บาท (แบบที่ 2)
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข	Guidelines for reforming early childhood teacher production and development systems by applying competencies effecting the early childhood – Based conceptual innovation development	Scopus	27,720บาท (งวดที่ 2)

ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลีน จตุพร	Local curriculum as cultural practices for Lanna-ness Identity under Place-based Education Reform Policy in Chiang Mai ,Thailand	Scopus	35,000 บาท (งวดที่ 2)+เงิน top up (เนื่องจากอยู่ Q1) 10,000 รวม 45,000
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.พิสิษฐ์ นาสี	Migrant cultural capital formation and a Covid-19 shock: Shan children in Chiang Mai municipal schools, Thailand งวดที่ 1	Scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Innovative of Area-Based Learning to Transfer Community Innovation Through Phulae Pineapple Living Encyclopedia in Chiang Rai ,Thailand	Scopus	35,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 2)
รองศาสตราจารย์ ดร.ชรินทร์ มั่งคั่ง	Multiperspective Based History Learning Innovation to Enhance Happiness Historical Consciousness of secondary school students in the Cultural Diversity Area of Thailand	Scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)
ผู้ช่วยศาสตราจารย์ ดร.อมลีน จตุพร	Shifting from Managerial Implementor to Culturally Responsive Leadership: Rethinking the Framework for Progressive Educational Leadership in Thailand	Scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)
รองศาสตราจารย์ ดร.เกียรติสุดา ศรีสุข	Learning management and classroom assessment competency of teachers according to education reform policy in Thailand: A case study of schools in Chiang Mai education sandbox	Scopus	13,440 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)

รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภา ลดาชาติ	Nurturing middle school students' creative confidence through design-based learning	Scopus	35,000 บาท (แบบที่2)+เงิน top up (เนื่องจากอยู่Q1)10,000 รวม 45,000
รองศาสตราจารย์ ดร.สุภาภา ลดาชาติ	Whose recognition is meaningful in developing a STEM identity? A preliminary exploration with Thai secondary school students	Scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)
รองศาสตราจารย์ ดร.สุนทรพจน์ ดำรงค์พานิช	The development of skills and awareness in integrating content, teaching methods, and technology in the learning management of teachers in the Education Sandbox, Thailand	scopus	15,000 บาท (แบบที่ 1 งวดที่ 1)

#### 4. ผลการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

ด้านการสรรหาคณาจารย์	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนา บุคลากร	ด้านการดำเนินการและธำรงรักษาคณาจารย์
<p><b>1.งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน</b></p> <p>ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 คณะฯ ได้บริหารอัตรากำลังประจำปี โดยการสรรหาคณาจารย์ใหม่เข้าประจำการที่มีความรู้ความเชี่ยวชาญตรงตามความต้องการของสาขาวิชาสำหรับสายวิชาการ และตรงตามความของสายสนับสนุน ดังนี้</p> <p>1. การบรรจุและแต่งตั้ง</p> <p>1.1 สายวิชาการ รวมจำนวน 32 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำจำนวน 9 คน</li> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวจำนวน 21 คน</li> <li>- อาจารย์ผู้มีความรู้ความสามารถพิเศษ จำนวน 2 คน</li> </ul> <p>1.2 สายวิชาสนับสนุน รวมจำนวน 14 คน</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยประจำจำนวน 1 คน</li> <li>- พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราวจำนวน 13 คน</li> </ul> <p>1.3 บุคลากรโครงการ ว.ม.ว. จำนวน 2 คน</p> <p>2. การต่ออายุงานฯ 5 ปี จำนวน 1 คน</p>	<p><b>งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน –</b></p>	<p><b>งานอัตรากำลังและค่าตอบแทน</b></p> <p>คณะศึกษาศาสตร์ได้ดำเนินการด้านสิทธิประโยชน์และการธำรงรักษาคณาจารย์เพื่อให้เกิดความรักความผูกพันและความเชื่อมั่นต่อองค์กร ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การจัดทำข้อตกลงร่วมก่อนการปฏิบัติงาน (TOR) และผลการปฏิบัติงาน (JA) เพื่อประกอบการพิจารณาประเมินผลปฏิบัติงาน</li> <li>2. ดำเนินการประเมินผลการปฏิบัติงานตามแนวทางการประเมิน โดยระบบสมรรถนะ (ข้อกำหนดของมหาวิทยาลัย)</li> <li>3. การพิจารณาเลื่อนเงินเดือนข้าราชการ เลื่อนขั้นค่าจ้าง ลูกจ้างประจำ และขึ้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย</li> <li>4. การประเมินผลการปฏิบัติงานผู้อายุราชการ/อายุงานจำนวน 1 คน</li> <li>5. การมอบรางวัลบุคลากรดีเด่นประจำปีงบประมาณ เพื่อเป็นขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากร</li> <li>6. ส่งเสริมให้บุคลากรมีการตรวจสุขภาพประจำปี</li> <li>7. การเกษียณอายุงาน/การลาออก และการดำเนินขอรับบำเหน็จ บำนาญ และเงินช่วยเหลือกรณีออกจากงาน มีดังนี้</li> </ol> <p>เกษียณ จำนวน 10 คน ลาออก จำนวน 5 คน เสียชีวิต จำนวน 1 คน</p>



ด้านการสรรหาบุคลากร	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร	ด้านการดำเนินการและบำรุงรักษาบุคลากร
<p><b><u>2.งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u></b></p> <p>1. งานการเสนอขอแต่งตั้งและสรรหา ได้แก่</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- การเลือกตั้งสภาพนักงาน</li> <li>- การเลือกตั้งกรรมการสภามหาวิทยาลัย</li> <li>- กรรมการสมาชิกสหกรณ์ออมทรัพย์มหาวิทยาลัยเชียงใหม่</li> </ul>	<p><b><u>งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง</u></b></p> <p>คณะศึกษาศาสตร์ได้ดำเนินการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรสายวิชาการให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น (ผศ. รศ. และ ศ.) ส่งเสริมให้บุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตฯ ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น (ชำนาญ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญและเชี่ยวชาญพิเศษ) และสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนได้จัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้</p> <p>1.สายวิชาการ</p> <p>1.1 งานเสนอขอ กำหนดตำแหน่งของพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ขอ กำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน</li> <li>2) ขอ กำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน</li> <li>3) ขอ กำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน</li> </ol> <p>1.2 ความก้าวหน้าของอาจารย์ในการขอตำแหน่งทางวิชาการ (ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง)</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 3 คน</li> <li>2) ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน 1 คน</li> <li>3) ตำแหน่งศาสตราจารย์ 1 คน (อยู่ระหว่างรอการโปรดเกล้าฯ)</li> </ol> <p>2. สายสนับสนุน</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ข้าราชการ ตำแหน่งชำนาญการพิเศษ - ไม่มี</li> <li>2) พนักงานมหาวิทยาลัยประจำตำแหน่งชำนาญการ - ไม่มี</li> <li>3) ลูกจ้างประจำ การปรับระดับชั้น/การเปลี่ยนตำแหน่ง - ไม่มี</li> </ol> <p>3. การจัดทำข้อมูลคณาจารย์ ลาศึกษา ฝึกอบรม และดำรงตำแหน่งผู้บริหารเพื่อประกอบการจัดทำข้อมูลของคณาจารย์ที่จะครบการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ในระบบ EDU-MIS</p>	<p><b><u>งานกำหนดตำแหน่งและแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง -</u></b></p>

ด้านการสรรหาบุคลากร	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร	ด้านการดำเนินการและจํารงรักษาบุคลากร
<p><b>3.งานพัฒนาและฝึกอบรม</b></p> <p>1. โครงการปฐมนิเทศพนักงานมหาวิทยาลัยใหม่ ประจำปี 2566 มีจำนวนทั้งสิ้น 10 คน</p>	<p><b>งานพัฒนาและฝึกอบรม</b></p> <p>คณะศึกษาศาสตร์ได้ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้ทางการศึกษา โดยสนับสนุนให้บุคลากรมีคุณวุฒิการศึกษาที่สูงขึ้น และส่งเสริมให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการเพิ่มขึ้น ดังนี้</p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ทุนการศึกษา <ol style="list-style-type: none"> <li>1) ทุนมหาวิทยาลัยเชียงใหม่ -ไม่มี</li> <li>2) ทุนโครงการอาจารย์ช้างเผือก -ไม่มี</li> <li>3) ทุนสนับสนุนอุดหนุนพัฒนาบุคลากรคณะฯ จำนวน 3 คน</li> </ol> </li> <li>2. การอนุมัติให้ลาไปศึกษา จำนวน - คน</li> <li>3. การขยายเวลาศึกษาต่อ จำนวน 2 คน</li> <li>4. รายงานตัวกลับจากลาศึกษา จำนวน - คน</li> <li>5. เรงติดตามการลาศึกษาตามเงื่อนไขการบรรจุ จำนวน 2 คน</li> <li>6. การอนุมัติให้ลาไปฝึกอบรม - ไม่มี</li> <li>7. รายงานตัวกลับจากลาฝึกอบรม - ไม่มี</li> <li>8. รายงานตัวกลับจากการลาไปเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ 1 คน</li> <li>9. การอนุมัติเดินทางไปราชการ/ปฏิบัติงานภายในประเทศ เพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เป็นวิทยากร และการดำเนินการเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย และการลงข้อมูลใน EDU-MIS</li> <li>10. การอนุมัติเดินทางไปราชการ/ปฏิบัติงาน ณ ต่างประเทศ เพื่อเข้าร่วมประชุม อบรม สัมมนา เป็นวิทยากร และการดำเนินการเกี่ยวกับค่าใช้จ่าย</li> <li>11. การประชาสัมพันธ์แจ้งเวียนโครงการอบรม/สัมมนาต่าง ๆ</li> <li>12. การสนับสนุนการบริการวิชาการของบุคลากรคณะ การเชิญเป็นวิทยากร อาจารย์พิเศษ กรรมการและผู้ทรงคุณวุฒิ</li> </ol>	<p><b>งานพัฒนาและฝึกอบรม -</b></p>

ด้านการสรรหาบุคลากร	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร	ด้านการดำเนินการและธำรงรักษาบุคลากร
<p><b>4.งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</b></p> <p>- การจัดทำข้อมูลสารสนเทศบุคลากรคณะฯ ที่ได้รับการบรรจุใหม่ทั้งในระบบ CMU-MIS และ EDU-MIS</p>	<p><b>งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</b></p> <p>- การเสนอรายชื่อบุคลากรของคณะฯ เพื่อขอพิจารณาคัดเลือกเข้ารับรางวัลต่าง ๆ โดยในปี 2566 มีคณาจารย์และบุคลากรได้รับรางวัล จำนวน 3 คน</p>	<p><b>งานทะเบียนประวัติและสารสนเทศบุคลากร</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. ตรวจสอบและปรับปรุงข้อมูลคณาจารย์และบุคลากรทั้งในระบบ EDU-MIS และ CMU-MIS ให้มีความถูกต้องและเป็นปัจจุบัน</li> <li>2. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลข้อมูลการขึ้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว ณ วันที่ 1 ตุลาคม ในระบบ CMU-MIS</li> <li>3. ตรวจสอบข้อมูลการได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ การเลื่อนเงินเดือน เลื่อนขึ้นค่าจ้าง ของข้าราชการ ลูกจ้างประจำ และขึ้นค่าจ้างพนักงานมหาวิทยาลัย ในระบบ CMU-MIS</li> <li>4. ตรวจสอบข้อมูลและจัดทำรายงานระบบงานสารสนเทศบุคลากร สำหรับการรายงานผลการปฏิบัติงานตามตัวชี้วัด ตามแผนปฏิบัติการประจำปี และตามที่ได้รับขอจากหน่วยงานต่าง ๆ</li> <li>5. การเสนอขอเครื่องราชอิสริยาภรณ์ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และผู้กระทำความดีความชอบ</li> <li>6. การจัดทำหนังสือรับรอง</li> <li>7. ตรวจสอบและบันทึกข้อมูลการลาประเภทต่าง ๆ</li> <li>8. การขอยกเว้นครุตามพระราชบัญญัติข้าราชการทหาร พ.ศ. 2497</li> </ol>

ด้านการสรรหาบุคลากร	ด้านการส่งเสริมสนับสนุนและพัฒนาบุคลากร	ด้านการดำเนินการและอำนวยการรักษาบุคลากร
<u>งานกองทุนและสวัสดิการ</u>	<u>งานกองทุนและสวัสดิการ</u>	<u>งานกองทุนและสวัสดิการ</u> 1. งานประกันสังคม 2. งานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 3. การรายงานข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยเสียชีวิตและขอรับสวัสดิการต่าง ๆ 4. การแจ้งประชาสัมพันธ์สวัสดิการต่างๆ เช่น สวัสดิการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัย 5. สวัสดิการด้านสุขภาพแบบยืดหยุ่น 6. สวัสดิการประกันสุขภาพกลุ่ม
		<u>งานวินัยและนิติการ</u> 1. การดำเนินการทางวินัยและสอบสวน

## ปัญหาและอุปสรรค

จากการติดตามและประเมินผลโครงการภายใต้แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปีงบประมาณ พ.ศ.2566 พบปัญหาและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังนี้

1. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรยังขาดความร่วมมือในการเข้าร่วมกับโครงการ/กิจกรรม
2. การจัดโครงการและกิจกรรมเพื่อส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรในองค์กรยังขาดการนำไปปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ

## ข้อเสนอแนะ/แนวทางในการพัฒนา

1. ประชาสัมพันธ์เพื่อสร้างการรับรู้และการสื่อสารให้กับบุคลากรภายในถึงความสำคัญและประโยชน์ในการพัฒนาตนเอง
2. ควรมีการติดตามความก้าวหน้าของโครงการและกิจกรรม สรุปผลการดำเนินงานการนำความรู้ที่ได้รับไปใช้ในการปฏิบัติงาน

รวมถึงปัญหาและอุปสรรคเพื่อมาวางแผนและปรับปรุงต่อไป