



# แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
(พ.ศ. 2559 - 2563)

# คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ฉบับนี้ จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการเพิ่ม พัฒนา และปรับปรุง เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การศึกษาดูงาน โดยได้จัดให้มีการรวบรวมข้อมูล ภายในหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลที่สามารถนำมาใช้ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร จากกระบวนการที่เป็นระบบ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้มีการแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนา บุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) เพื่อจัดทำแผน พัฒนาบุคลากรฯ ให้เป็นแนวทางในการเพิ่มประสิทธิภาพด้านทักษะ ความชำนาญ ในการทำงาน ซึ่งจะทำให้ได้บุคลากรที่มีคุณภาพและสามารถปฏิบัติงานได้อย่างเต็มที่ และมุ่งไปสู่ความสำเร็จตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ก.บ.) ให้ความเห็นชอบในการประชุมครั้งที่ 8/2559 เมื่อวันที่ 13 พฤษภาคม 2559 และสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้ความเห็นชอบ ในการประชุมครั้งที่ 6 เมื่อวันที่ 1 มิถุนายน 2559 ดังนั้นจึงหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร ซึ่งเป็นทรัพยากรที่มีค่าที่สุดของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล ต่อไป



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

# บทสรุปผู้บริหาร

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นสถาบันการศึกษามีกรอบแนวคิดที่สำคัญ คือ การมุ่งพัฒนา มหาวิทยาลัยให้เป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” มีแผนการพัฒนาระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) มีปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยโดยมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และได้กำหนดแผนปฏิบัติราชการประจำปีเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย ด้วยเหตุผลดังกล่าว บุคลากรของมหาวิทยาลัยจึงต้องมีความรู้ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เพื่อเป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงานภายในตั้งแต่ระดับบุคคล หน่วยงาน และองค์กร สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า อีกทั้งเพื่อนำไปสู่การบรรลุตามแผนปฏิบัติราชการ และนำผลการประเมินนั้นมาเป็นข้อพิจารณาในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรต่อไป

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่มีหน่วยงานในสังกัด รวม 25 หน่วยงาน โดยมีหน่วยงานจัดการศึกษา จำนวน 9 หน่วยงาน และหน่วยงานสนับสนุน จำนวน 16 หน่วยงาน มีบุคลากรรวมทั้งสิ้น 1,025 คน แยกเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 540 คน และบุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 485 คน มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการช่วงระหว่างปี 2559 - 2563 จำนวนรวมทั้งสิ้น 58 คน

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก ในสถานการณ์ปัจจุบัน พบว่า จุดแข็ง (Strengths) ที่โดดเด่น ได้แก่ บุคลากรมีความสามารถในการปฏิบัติงานภายใต้ข้อจำกัด บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัยอย่างเต็มที่ และมีสวัสดิการที่ดีและค่าตอบแทนสูง เป็นต้น ในส่วนของจุดอ่อน (Weaknesses) ที่พบ ได้แก่ บุคลากรบางกลุ่มขาดความกระตือรือร้น ขาดวินัย ไม่ทุ่มเทในงานที่รับผิดชอบ ขาดระบบการพัฒนาบุคลากร กรอบการพัฒนาบุคลากรยังไม่ชัดเจน และมีบุคลากรบางกลุ่มทำงานมุ่งเงินมากกว่างาน เป็นต้น ในส่วนของโอกาส (Opportunities) พบว่า มีงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ สนับสนุนในการวิจัย บุคลากรมีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก รัฐบาลให้ความสำคัญกับหน่วยงานจัดการศึกษาโดยให้งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน เป็นต้น และสำหรับในส่วนของอุปสรรค (Threats) พบว่ามหาวิทยาลัยอื่นมีภาพลักษณ์ที่ดีกว่า นโยบายของรัฐบาลด้านการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เกื้อหนุน เช่น การประกันสังคมยังมีข้อจำกัด และสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีนโยบายไม่ชัดเจน ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องและทันเวลา เป็นต้น

จากการวิเคราะห์ดังกล่าวข้างต้น จึงนำมาสู่การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ 5 ประเด็น สำหรับการ  
การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาและคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

โดยแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์มีการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย (ปี) กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ และแผนงาน/โครงการ ที่จะดำเนินการในช่วงระยะเวลา 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ดังแสดงปรากฏในส่วนที่ 3 ตารางที่ 3.1-3.5 ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติให้เป็นไปในทิศทางที่กำหนด พร้อมทั้งมีแนวทางในการติดตามและประเมินผลดังภาพที่ปรากฏในส่วนที่ 4

คำนำ	2
บทสรุปผู้บริหาร	3
ส่วนที่ 1 บทนำ	
ความเป็นมา	7
วัตถุประสงค์	7
ขั้นตอนการจัดทำแผน	8
ข้อมูลบุคลากร	8
ส่วนที่ 2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมตามบริบทของมหาวิทยาลัยในสถานการณ์ปัจจุบัน	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป (SWOT Analysis)	18
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน	18
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก	20
การกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากร	21
- วิสัยทัศน์ (Vision)	21
- พันธกิจ (Mission)	21
- วัตถุประสงค์ (Objectives)	22
ส่วนที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)	
แผนยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)	23
ส่วนที่ 4 การนำแผนพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติและแนวทางการติดตามประเมินผล	
การนำแผนพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติและแนวทางการติดตามประเมินผล	33
การติดตามและประเมินผล	34
ภาคผนวก	
คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ 2712/2558 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)	36

# สารบัญตาราง

## ตารางที่

1.1	ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)	8
1.2	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร	9
1.3	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	10
1.4	จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ	11
1.5	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร	12
1.6	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา	14
1.7	จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563	16
1.8	จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563	17
2.1	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน)	19
2.2	การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และอุปสรรค)	21
3.1	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1	24
3.2	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2	26
3.3	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3	29
3.4	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4	31
3.5	ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5	32

# ส่วนที่

# 1

## บทนำ

### ความเป็นมา

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) มีหลักการที่สำคัญ คือ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

ดังนั้น เพื่อให้สอดคล้องกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากร และสามารถรองรับกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ โดยมหาวิทยาลัยได้มีการจัดทำแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 - 2561) และกำหนดให้มียุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ไว้ทั้งสิ้น 7 ประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตและสร้างโอกาสทางการศึกษา ให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนางานวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในการเรียนการสอน และการพัฒนาท้องถิ่น ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นศูนย์กลางการเรียนรู้ทางด้านภาษา ศิลปวัฒนธรรม และการท่องเที่ยวในภูมิภาคเอเชีย ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการสนับสนุนและสร้างเสริมสุขภาพ ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาพื้นที่ของมหาวิทยาลัย ทั้ง 4 แห่ง ให้เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพและเป็นแหล่งพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ของท้องถิ่น และประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ

### วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดให้หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัดของตน
4. เพื่อให้เกิดการปฏิบัติตามประเด็นยุทธศาสตร์ที่ระบุไว้ในแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
5. เพื่อให้เป็นไปตามเป้าหมายของแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์

## ขั้นตอนการจัดทำแผน

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ได้แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) และได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 7 ประเด็น ซึ่งในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยต้นแบบในการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา จึงได้มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ขึ้น เพื่อให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งมีขั้นตอนการจัดทำดังนี้

### ตารางที่ 1.1 ขั้นตอนการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)

ลำดับ	วัน/เดือน/ปี	สถานที่	กิจกรรม
1	24 - 25 พฤศจิกายน 2558	ศูนย์ฝึกอบรม ธนาคารไทยพาณิชย์ อำเภอหางดง จังหวัดเชียงใหม่	สัมมนาเชิงปฏิบัติการ การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)
2	ธันวาคม 2558 - พฤษภาคม 2559	มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่	กองบริหารงานบุคคลดำเนินการรวบรวมข้อมูลที่ได้จาก การดำเนินการสัมมนาเชิงปฏิบัติการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)
3	13 พฤษภาคม 2559	ห้องประชุมสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่	เสนอแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ต่อคณะกรรมการบริหาร มหาวิทยาลัยเพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
4	1 มิถุนายน 2559	ห้องประชุมสภา มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่	เสนอแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ต่อสภามหาวิทยาลัย เพื่อพิจารณาให้ความเห็นชอบ
5	ภายใน เดือนกรกฎาคม 2559	คณะ/วิทยาลัย/ สถาบัน/สำนัก/ กอง/ศูนย์	เผยแพร่แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ที่ผ่านความเห็นชอบ จากสภามหาวิทยาลัย

## ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐาน 4 ด้าน ได้แก่ ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ และข้อมูลจำนวนบุคลากรที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563 (สายวิชาการและสายสนับสนุน) ซึ่งข้อมูลดังกล่าวเป็นข้อมูลที่สำคัญและจำเป็นต่อการนำไปประกอบการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) โดยนำเสนอในรูปแบบตาราง ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 1.2-1.8



ตารางที่ 1.2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				รวมทั้งหมด
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	คณาจารย์ ประจำ	อาจารย์ชาว ต่างประเทศ	
1 คณะครุศาสตร์	24 (36.36)	39 (59.10)	3 (100.00)	-	66 (12.22)
2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7 (28.00)	16 (64.00)	2	-	25 (4.62)
3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	39 (22.29)	116 (66.29)	9	11 (6.29)	175 (32.40)
4 คณะวิทยาการจัดการ	17 (22.98)	55 (74.32)	2 (2.70)	-	74 (13.70)
5 คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	48 (32.21)	97 (65.10)	3 (2.01)	1 (0.67)	149 (27.60)
6 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	-	23 (85.19)	3 (11.11)	1 (3.70)	27 (5.00)
7 วิทยาลัยนานาชาติ	-	8 (44.45)	4 (22.22)	6 (33.33)	18 (3.33)
8 วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและ เทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	-	3 (100.00)	-	-	3 (0.55)
9 บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	3 (100.00)	-	3 (0.55)
<b>รวม</b>	<b>135 (25.00)</b>	<b>357 (66.11)</b>	<b>29 (5.37)</b>	<b>19 (3.51)</b>	<b>540 (100)</b>

หมายเหตุ : แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน		วุฒิการศึกษา			
		ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวมทั้งหมด
1	คณะครุศาสตร์	25 (37.88)	41 (62.12)	-	66 (12.22)
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	11 (44.00)	14 (100.00)	-	25 (4.62)
3	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	27 (15.42)	140 (80.00)	8 (4.58)	175 (32.40)
4	คณะวิทยาการจัดการ	15 (20.27)	59 (79.72)	-	74 (13.70)
5	คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	60 (40.26)	88 (59.06)	1 (0.67)	149 (27.60)
6	วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	1 (3.70)	23 (85.18)	3 (11.11)	27 (5.00)
7	วิทยาลัยนานาชาติ	1 (5.55)	16 (88.88)	1 (5.55)	18 (3.33)
8	วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและ เทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	3 (100.00)	-	-	3 (0.55)
9	บัณฑิตวิทยาลัย	2 (66.66)	1 (33.33)	-	3 (0.55)
รวม		145 (26.85)	382 (70.74)	13 (2.40)	540 (100)

หมายเหตุ : แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 1.4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และตำแหน่งทางวิชาการ

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร				รวมทั้งหมด
	ศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	อาจารย์	
1 คณะครุศาสตร์	-	8 (12.12)	9 (13.64)	49 (74.24)	66 (12.22)
2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	1 (4.00)	7 (28.00)	17 (68.00)	25 (4.63)
3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	-	1 (1.52)	22 (33.33)	152 (230.30)	175 (32.41)
4 คณะวิทยาการจัดการ	-	3 (4.05)	18 (24.32)	53 (71.62)	74 (13.70)
5 คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	-	6 (4.03)	29 (19.46)	114 (76.51)	149 (27.59)
6 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	-	-	-	27 (100.00)	27 (5.00)
7 วิทยาลัยนานาชาติ	-	-	-	18 (100.00)	18 (3.33)
8 วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและ เทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	-	-	-	3 (100.00)	3 (0.56)
9 บัณฑิตวิทยาลัย	1 (33.33)	1 (33.33)	1 (33.33)	-	3 (0.56)
<b>รวม</b>	<b>1 (0.19)</b>	<b>20 (3.70)</b>	<b>86 (15.92)</b>	<b>433 (80.19)</b>	<b>540 (100)</b>

หมายเหตุ : แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 1.5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และประเภทบุคลากร

	หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้งหมด
		ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว	
1	คณะครุศาสตร์	1 (4.54)	15 (68.18)	3 (13.63)	2 (9.09)	1 (4.54)	22 (4.43)
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	20 (80.00)	1 (4.00)	-	4 (16.00)	25 (5.15)
3	คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	-	14 (87.50)	2 (12.50)	-	-	16 (3.29)
4	คณะวิทยาการจัดการ	1 (3.70)	18 (66.66)	4 (14.81)	-	4 (14.81)	27 (5.56)
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1 (3.22)	27 (87.09)	1 (3.22)	2 (6.45)	-	31 (6.39)
6	วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	-	17 (89.47)	-	-	2 (10.52)	19 (3.91)
7	วิทยาลัยนานาชาติ	-	6 (100.00)	-	-	-	6 (1.23)
8	วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	-	6 (60.00)	-	1 (10.00)	3 (30.00)	10 (2.06)
9	บัณฑิตวิทยาลัย	-	6 (100.00)	-	-	-	6 (1.23)
10	สำนักงานอธิการบดี	3 (2.05)	106 (72.60)	9 (6.16)	19 (13.0)	9 (6.16)	146 (30.10)
11	สถาบันวิจัยและพัฒนา	1 (11.11)	7 (77.77)	-	1 (11.11)	-	9 (1.85)
12	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	8 (100)	-	-	-	8 (1.64)
13	สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	17 (89.47)	-	2 (10.52)	-	19 (3.91)
14	สำนักหอสมุด	1 (4.16)	17 (70.83)	1 (4.16)	4 (16.66)	1 (4.16)	24 (4.94)
15	สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	-	17 (100.00)	-	-	-	17 (3.50)
16	ศูนย์ภาษา	-	4 (100.00)	-	-	-	4 (0.82)
17	สำนักงานตรวจสอบภายใน	1 (16.66)	3 (50.00)	1 (16.66)	-	1 (16.66)	6 (1.23)

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					รวมทั้งหมด	
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	พนักงานราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานชั่วคราว		
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	6 (100.00)	-	-	-	6 (1.23)
19	สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	-	4 (80.00)	-	-	1 (20.00)	5 (1.03)
20	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	-	4 (100.00)	-	-	-	4 (0.82)
21	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา	-	4 (80.00)	-	-	1 (20.00)	5 (1.03)
22	สำนักงานบริหารศูนย์แมริม	-	12 (63.15)	4 (21.05)	1 (5.26)	2 (10.52)	19 (3.91)
23	สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลปวิทยาศาสตร์	-	1 (100.00)	-	-	-	1 (0.20)
24	สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	1 (50.00)	-	1 (50.00)	-	2 (0.41)
รวม		9 (1.85)	340 (70.10)	26 (5.36)	33 (6.80)	29 (5.97)	485 (100)

- หมายเหตุ : 1. ไม่รวมบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จำนวน 48 คนซึ่งประกอบด้วย
- 1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 28 คน
  - 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน
2. แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 1.6 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานที่สังกัด และวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวมทั้งหมด
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี	
1 คณะครุศาสตร์	-	2 (9.09)	19 (86.36)	1 (4.54)	22 (4.53)
2 คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	6 (25.00)	6 (25.00)	12 (50.00)	24 (4.94)
3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	-	2 (12.50)	14 (2.88)	-	16 (3.29)
4 คณะวิทยาการจัดการ	-	5 (18.51)	12 (44.44)	10 (37.03)	27 (5.56)
5 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	-	8 (25.80)	22 (70.96)	1 (3.22)	31 (6.39)
6 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	-	-	14 (73.68)	5 (26.31)	19 (3.91)
7 วิทยาลัยนานาชาติ	-	2 (33.33)	4 (66.66)	-	6 (1.23)
8 วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	-	2 (20.00)	6 (60.00)	2 (20.00)	10 (2.06)
9 บัณฑิตวิทยาลัย	-	-	5 (83.33)	1 (16.66)	6 (1.23)
10 สำนักงานอธิการบดี	-	20 (13.69)	76 (52.05)	50 (34.24)	146 (30.10)
11 สถาบันวิจัยและพัฒนา	1 (11.11)	4 (44.44)	3 (33.33)	1 (11.11)	9 (1.85)
12 สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	1 (12.50)	7 (87.5)	-	8 (1.64)
13 สำนักทะเบียนและประมวลผล	-	6 (31.57)	13 (68.42)	-	19 (3.91)
14 สำนักหอสมุด	-	4 (16.66)	16 (66.66)	4 (16.66)	24 (4.94)
15 สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	-	4 (23.52)	13 (76.47)	-	17 (3.50)
16 ศูนย์ภาษา	-	1 (25.00)	3 (75.00)	-	4 (0.82)
17 สำนักงานตรวจสอบภายใน	-	5 (83.33)	1 (16.66)	-	6 (1.23)

หน่วยงาน	วุฒิการศึกษา				รวมทั้งหมด	
	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	ต่ำกว่าปริญญาตรี		
18	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	3 (50.00)	3 (50.00)	-	6 (1.23)
19	สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	-	-	5 (100.00)	-	5 (1.03)
20	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	-	2 (50.00)	2 (50.00)	-	4 (0.82)
21	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา	-	3 (60.00)	2 (40.00)	-	5 (1.03)
22	สำนักงานบริหารศูนย์แมริม	-	2 (10.52)	2 (10.52)	15 (78.94)	19 (3.91)
23	สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลปวิทยาศาสตร์	-	-	1 (100.00)	-	1 (0.20)
24	สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	-	1 (50.00)	1 (50.00)	-	2 (0.41)
<b>รวม</b>		<b>1</b> <b>(0.20)</b>	<b>83</b> <b>(17.11)</b>	<b>250</b> <b>(51.54)</b>	<b>111</b> <b>(22.88)</b>	<b>485</b> <b>(100)</b>

- หมายเหตุ : 1. ไม่รวมบุคลากรโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่จำนวน 48 คนซึ่งประกอบด้วย
- 1.1 บุคลากรที่ปฏิบัติหน้าที่ครูผู้สอน จำนวน 28 คน
  - 1.2 บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน 20 คน
2. แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

ตารางที่ 1.7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ												รวมทั้ง ทั้งหมด	
	พ.ศ. 2559		พ.ศ. 2560		พ.ศ. 2561		พ.ศ. 2562		พ.ศ. 2563		รวม			
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย				
1 คณะครุศาสตร์	4 (26.66)	-	1 (6.66)	1 (6.66)	2 (13.33)	1 (6.66)	2 (13.33)	2 (13.33)	1 (6.66)	3 (20.00)	1 (6.66)	3 (20.00)	-	15 (33.33)
2 คณะเทคโนโลยี การเกษตร	-	-	-	-	2 (50.00)	-	2 (50.00)	2 (50.00)	-	-	-	-	-	4 (8.88)
3 คณะมนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์	3 (30.00)	-	2 (20.00)	-	1 (10.00)	-	1 (10.00)	1 (10.00)	-	2 (20.00)	-	2 (20.00)	1 (10.00)	10 (22.22)
4 คณะวิทยาการจัดการ	-	-	-	-	1 (50.00)	-	1 (50.00)	1 (50.00)	-	-	-	-	-	2 (4.44)
5 คณะวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี	2 (14.28)	-	4 (28.57)	-	2 (14.28)	-	2 (14.28)	2 (14.28)	-	4 (28.57)	-	4 (28.57)	-	14 (31.11)
<b>รวม</b>	<b>9 (20.00)</b>	<b>0 (0.00)</b>	<b>7 (15.55)</b>	<b>1 (2.22)</b>	<b>8 (17.77)</b>	<b>1 (2.22)</b>	<b>8 (17.77)</b>	<b>8 (17.77)</b>	<b>1 (2.22)</b>	<b>9 (20.00)</b>	<b>1 (2.22)</b>	<b>9 (20.00)</b>	<b>1 (2.22)</b>	<b>45 (100)</b>

หมายเหตุ : แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)



ตารางที่ 1.8 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่จะเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2559 - 2563

หน่วยงาน	ปีงบประมาณ												รวม ทั้งหมด	
	พ.ศ. 2559		พ.ศ. 2560		พ.ศ. 2561		พ.ศ. 2562		พ.ศ. 2563		รวม			
	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย	ข้าราชการ	พนักงาน มหาวิทยาลัย				
1 คณะครุศาสตร์	-	-	-	-	1 (50.00)	-	-	-	1 (50.00)	-	-	-	-	2 (15.38)
2 สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	1 (16.66)	-	-	1 (16.66)	-	-	-	1 (16.66)	-	3 (50.00)	6 (46.15)
3 สำนักงานตรวจสอบ ภายใน	1 (100.00)	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	-	1 (7.69)
4 โรงเรียนสาธิต มหาวิทยาลัย ราชภัฏเชียงใหม่	-	1 (25.00)	-	-	-	-	1 (25.00)	-	-	-	1 (25.00)	-	1 (25.00)	4 (30.76)
<b>รวม</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>0 (0.00)</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>1 (15.38)</b>	<b>2 (15.38)</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>1 (7.69)</b>	<b>0 (0.00)</b>	<b>2 (15.38)</b>	<b>4 (30.76)</b>	<b>13 (100)</b>	

หมายเหตุ : แหล่งที่มาข้อมูล งานทะเบียนประวัติ กองบริหารงานบุคคล (18 พฤษภาคม 2559)

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ตามบริบทของมหาวิทยาลัย ในสถานการณ์ปัจจุบัน

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั่วไป (SWOT)

SWOT Analysis เป็นการวิเคราะห์สภาพหรือสถานการณ์การดำเนินกิจกรรมของมหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานภายใน เพื่อใช้เป็นองค์ประกอบในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อม ทั้งสถานการณ์ในปัจจุบันและในอดีต เพื่อค้นหาจุดแข็ง จุดอ่อน และใช้เพื่อหาแนวทางที่เป็นโอกาส และรับรู้ถึงอุปสรรคเพื่อหาวิธีการวางแผนยุทธศาสตร์ในด้านต่างๆ หรือสิ่งที่อาจเป็นปัญหาสำคัญในการดำเนินงานสู่สภาพที่ต้องการในอนาคต

ดังนั้น ปัจจัยแต่ละอย่างที่ได้จากการวิเคราะห์ SWOT จะช่วยให้เข้าใจได้ว่ามีอิทธิพลต่อผลการดำเนินงานขององค์กรอย่างไร จุดแข็งขององค์กรจะเป็นความสามารถภายในที่ถูกใช้ประโยชน์เพื่อการบรรลุเป้าหมาย ในขณะที่จุดอ่อนขององค์กรจะเป็นคุณลักษณะภายในที่อาจจะทำลายผลการดำเนินงาน โอกาสทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ให้โอกาสเพื่อการบรรลุเป้าหมายองค์กร ในทางกลับกัน อุปสรรคทางสภาพแวดล้อมจะเป็นสถานการณ์ที่ขัดขวางการบรรลุเป้าหมายขององค์กร ผลจากการวิเคราะห์ SWOT นี้จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดวิสัยทัศน์ การกำหนดกลยุทธ์เพื่อให้มหาวิทยาลัยเกิดการพัฒนาบุคลากรไปในทางที่เหมาะสม

### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน

การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรจะเกี่ยวกับการวิเคราะห์และพิจารณาทรัพยากรและความสามารถภายในองค์กรทุกๆ ด้าน เพื่อที่จะระบุจุดแข็งและจุดอ่อนขององค์กรแหล่งที่มาเบื้องต้นของข้อมูล เพื่อการประเมินสภาพแวดล้อมภายใน คือระบบข้อมูลเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกด้าน ทั้งในด้านโครงสร้าง ระบบ ระเบียบ วิธีปฏิบัติงาน บรรยากาศในการทำงานและทรัพยากรในการบริหาร (คน เงิน วัสดุ การจัดการ) รวมถึงการพิจารณาผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร เพื่อที่จะเข้าใจสถานการณ์และผลกลยุทธ์ก่อนหน้านี้ด้วย

1. จุดแข็งของมหาวิทยาลัย (Strengths) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นเองว่าปัจจัยใดภายในองค์กรที่เป็นข้อได้เปรียบหรือจุดเด่นขององค์กรที่องค์กรควรนำมาใช้ในการพัฒนาองค์กรได้ และควรดำรงไว้เพื่อการเสริมสร้างความเข้มแข็งขององค์กร

2. จุดอ่อนของมหาวิทยาลัย (Weaknesses) เป็นการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจากมุมมองของผู้ที่อยู่ภายในองค์กรนั้นๆ เองว่า ปัจจัยภายในองค์กรใดที่เป็นจุดด้อย ข้อเสียเปรียบขององค์กรที่ควรปรับปรุงให้ดีขึ้นหรือขจัดให้หมดไป อันจะเป็นประโยชน์ต่อองค์กร

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายในของมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งจุดอ่อนและจุดแข็งในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 2.1

ตารางที่ 2.1 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน (จุดแข็ง และจุดอ่อน)

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
1. สามารถปฏิบัติราชการภายใต้ข้อจำกัดได้	1. บุคลากรบางส่วนยังขาดความกระตือรือร้น และขาดความเข้าใจในระเบียบวินัย ไม่ทุ่มเทในงานที่ได้รับมอบ
2. บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนา โดยได้รับการสนับสนุนจากมหาวิทยาลัย	2. ขาดระบบการพัฒนาบุคลากร/กรอบการพัฒนาบุคลากร ไม่ชัดเจน/ขาดแผนงานบุคลากร
3. มีสวัสดิการที่ดี ค่าตอบแทนหรือค่าจ้างสูง	3. มุ่งผลประโยชน์ด้านค่าตอบแทนมากกว่าด้านการปฏิบัติงาน
4. บุคลากรมีความผูกพันต่อองค์กร ให้ความสามัคคี และให้ความร่วมมือร่วมแรงร่วมใจ	4. กระบวนการคัดเลือกบุคลากรยังไม่บรรลุเป้าหมาย ในการคัดสรรเพื่อให้ได้มาซึ่งบุคลากรที่ตรงตามคุณสมบัติที่ต้องการ
5. บุคลากรประเภทอาจารย์รวมทั้งบุคลากรระดับผู้บริหารให้ความช่วยเหลือแนะนำอาจารย์ รวมทั้งบุคลากรรุ่นใหม่	5. ขาดทักษะด้านภาษาต่างประเทศ
6. บุคลากรส่วนใหญ่เป็นคนท้องถิ่น	6. ขาดทักษะความชำนาญ ไม่สามารถสร้างสรรค์งานใหม่
7. บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีสัดส่วนใกล้เคียงกัน ช่วงอายุการปฏิบัติงานน้อย มีโอกาสในการพัฒนาได้ง่าย	7. บุคลากรประเภทอาจารย์ประจำมีตำแหน่งทางวิชาการน้อย
8. บุคลากรมีความขยัน อดทน และสู้งาน	8. ขาดระบบสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารและพัฒนาบุคลากร
9. บุคลากรมีความรับผิดชอบ มุ่งมั่น และเสียสละ	9. ภาระงานไม่เหมาะสมกับจำนวนบุคลากร (มากไป-น้อยไป)
10. บุคลากรเป็นศิษย์เก่า	10. บุคลากรไม่สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้เท่าที่ควร
11. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ และประสบการณ์	11. ขาดการมีส่วนร่วม
12. มีอาจารย์คุณวุฒิ ปริญญาเอก หลากหลายสาขาวิชา	12. ขาดการปฏิบัติงานเป็นทีม

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
13. มีการระบุภาระงานชัดเจน โครงสร้างการบริหารชัดเจน	13. ขาดความเข้าใจในเรื่องค่านิยมร่วม
14. บุคลากรได้รับการยอมรับนับถือจากบุคคลภายนอก	14. ขาดการร่วมแสดงความคิดเห็น
	15. งบประมาณในการพัฒนาบุคลากรยังไม่เพียงพอ
	16. วัฒนธรรมองค์กรไม่เข้มแข็ง ขาดแบบอย่างที่ดีในองค์กร
	17. บุคลากรส่วนใหญ่ไม่มีการพัฒนาตนเอง
	18. ขาดแรงจูงใจในการทำงาน
	19. คุณวุฒิไม่ตรงกับหลักสูตรหรืองานที่รับผิดชอบ

## การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก

การประเมินสภาพแวดล้อมภายนอกภายใต้การประเมินสภาพแวดล้อมภายในองค์กรนั้น สามารถค้นหาโอกาสและอุปสรรคทางการดำเนินงานขององค์กรที่ได้รับผลกระทบจากสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจ ทั้งในและระหว่างประเทศที่เกี่ยวกับการดำเนินงานขององค์กร เช่น อัตราการขยายตัวทางเศรษฐกิจ นโยบาย การเงิน การงบประมาณ สภาพแวดล้อมทางสังคม เช่น ระดับการศึกษาและอัตราผู้หนังสือของประชาชน การตั้งถิ่นฐานและการอพยพของประชาชน ลักษณะชุมชน ขนบธรรมเนียมประเพณี ค่านิยม ความเชื่อและวัฒนธรรม สภาพแวดล้อมทางการเมือง เช่น พระราชบัญญัติ พระราชกฤษฎีกา มติคณะรัฐมนตรี และสภาพแวดล้อมทางเทคโนโลยี หมายถึงกรรมวิธีใหม่ๆ และพัฒนาการทางด้านเครื่องมือ อุปกรณ์ที่จะช่วยเพิ่มประสิทธิภาพในการผลิตและให้บริการ

1. โอกาสทางสภาพแวดล้อม (Opportunities) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กร ปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบต่อประโยชน์ ทั้งทางตรงและทางอ้อมต่อการดำเนินการขององค์กรในระดับมหภาค และองค์กรสามารถฉกฉวยข้อดีเหล่านี้มาเสริมสร้างให้หน่วยงานเข้มแข็งขึ้นได้

2. อุปสรรคทางสภาพแวดล้อม (Threats) เป็นการวิเคราะห์ว่าปัจจัยภายนอกองค์กรปัจจัยใดที่สามารถส่งผลกระทบในระดับมหภาคในทางที่จะก่อให้เกิดความเสียหายทั้งทางตรงและทางอ้อม ซึ่งองค์กรจำต้องหลีกเลี่ยงหรือปรับสภาพองค์กรให้มีความแข็งแกร่งพร้อมที่จะเผชิญแรงกดดันดังกล่าวได้

ด้วยหลักเกณฑ์ดังกล่าวข้างต้น ได้นำมาวิเคราะห์สถานการณ์สภาพแวดล้อมภายนอกของมหาวิทยาลัย โดยกลุ่มคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ได้ระดมความคิดและได้ข้อสรุปว่า มหาวิทยาลัยมีทั้งโอกาสและอุปสรรคในการดำเนินงาน ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 2.2

## ตารางที่ 2.2 การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอก (โอกาส และอุปสรรค)

โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค (Threats)
1. การได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต่างๆ สนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยเป็นจำนวนมาก	1. มหาวิทยาลัยคู่แข่งมีภาพลักษณ์องค์กรที่ชัดเจนกว่า
2. บุคลากรมีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกอย่างเหมาะสม	2. นโยบายของรัฐบาลด้านการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัยไม่เกื้อหนุน เช่น การประกันสังคมยังมีขีดจำกัด
3. รัฐบาลให้ความสำคัญกับหน่วยงานจัดการศึกษา โดยให้งบประมาณในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อเกิดขวัญและกำลังใจในการทำงาน	3. สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษามีนโยบายไม่ชัดเจนและเร่งด่วน ทำให้การพัฒนาบุคลากรไม่สอดคล้องและทันเวลา
4. สังคมในท้องถิ่นยอมรับในอาชีพ	4. เกิดปรากฏการณ์สมองไหล
5. เทคโนโลยีทันสมัยทำให้เกิดการเรียนรู้ที่กว้างขึ้น และสามารถเกิดการพัฒนาทักษะตนเองเพิ่มขึ้น	5. รัฐบาลไม่ให้ความสำคัญข้าราชการทดแทนสำหรับตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ ทำให้กำลังไม่สอดคล้องและทันเวลา
6. มีระบบประกันคุณภาพมาตรฐานจากสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษาที่กำหนดเกณฑ์ในการทำงานที่ชัดเจน กระตุ้นและส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยพัฒนาบุคลากร	6. รัฐบาลไม่ให้ความสำคัญด้านทรัพยากรมนุษย์ และด้านงบประมาณการเพิ่มเงินเดือน
7. มหาวิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ เนื่องจากอยู่ในเมืองใหญ่และมีผู้สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาโท และปริญญาเอก จึงมีผู้มาสมัครให้คัดเลือกจำนวนมาก	
8. มีหน่วยงานทั้งภาครัฐและภาคเอกชนที่จัดการอบรมเพื่อการพัฒนาบุคลากร	
9. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการศึกษาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ	

## การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร

จากการระดมความคิดของคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ได้ข้อสรุปในส่วนต่างๆ เพื่อนำมากำหนดทิศทางในส่วนต่างๆ ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนี้

**วิสัยทัศน์ (Vision)** เป็นคนดี สามัคคี มีความสุข มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

**พันธกิจ (Mission)**

1. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา คัดเลือก และพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศขององค์กร

3. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้บุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน

4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้บุคลากรเกิดสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

### วัตถุประสงค์ (Objectives)

1. เพื่อให้บุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
3. เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล เพื่อให้บุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข มีความรักและความภักดีต่อองค์กร

## แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาคณาจารย์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563)

หลังจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึง การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาคณาจารย์ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ได้ระดมความคิดเห็นเพื่อกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวจะสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2557 - 2561) ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่รวบรวมได้มีทั้งหมด 5 ประเด็น ดังนี้

- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอ
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี มีคุณธรรมจริยธรรม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ซึ่งในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ คณะกรรมการได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย (ปี) กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบ ดังแสดงปรากฏในตารางที่ 3.1-3.5 ดังนี้

### ตารางที่ 3.1

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาระบบและกลไกการสรรหาคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			59	60	61	62				63	59	60	61	62
1. พัฒนาระบบและกลไกในการสรรหาคัดเลือก โดยยึดหลักธรรมาภิบาล	1. ได้บุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	1. ร้อยละของบุคลากรที่มีคุณลักษณะตรงตามแผนอัตรากำลังบุคลากรของมหาวิทยาลัย	100	100	100	100	100	1.1 ความพึงพอใจของผู้มีส่วนเกี่ยวข้องในการพัฒนากระบวนการคัดเลือกที่มีประสิทธิภาพ	1.1.1	≥3.0	≥3.51	≥4.00	≥4.51	5
								1.2 ร้อยละของผู้ที่ได้รับการคัดเลือกมีความสามารถตรงกับความต้องการของมหาวิทยาลัย	1.2	70	75	80	85	90



ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)			
			59	60	61	62							63	59	60	61
	2. ได้ระบบและกลไกในการสรรหาคัดเลือกโดยยึดหลักธรรมาภิบาล	2. จำนวนเรื่องร้องเรียนในการสรรหาคัดเลือก 3. ความพึงพอใจเกี่ยวกับระบบและกลไกในการสรรหาคัดเลือกของผู้เข้าสอบ	≤5	≤4	≤3	≤2	0	2. พัฒนากระบวนการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากความร่วมมืออย่างโปร่งใสของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ	กองบริหารงานบุคคลและหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง	2.1 ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมประชุมสัมมนา 2.2 ได้แนวทางปฏิบัติตามหลักธรรมาภิบาลในการสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร	≥3,000	≥4,51	≥4,000	≥4,51	5	

## ตารางที่ 3.2

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			59	60	61	62				63	59	60	61	62
2. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรของมหาวิทยาลัย มีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ และมีความก้าวหน้าในวิชาการ และวิชาชีพ ซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา 2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบตำแหน่ง	60	65	70	75	80	1.1 โครงการจัดทำกรอบตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 1.2 โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย 1.3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเรียนรู้ของบุคลากรสายสนับสนุนในและกลุ่มงาน	1.1 มีกรอบตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย 1.2 มีฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นปัจจุบัน 1.3 มีคู่มือการปฏิบัติงานของสายสนับสนุนตามกลุ่มงาน	2	2	2	2	2
			5	10	15	20	25			1	1	1	1	1
			10	15	20	25	30			1	1	1	1	1





**ตารางที่ 3.3**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 พัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					ตัวชี้วัด	แผนงาน/โครงการ	ผู้รับผิดชอบ	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	เป้าหมาย (ปี)						
			59	60	61	62	63						59	60	61	62	63		
3. พัฒนามหาวิทยาลัยให้ป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้	1. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร	1.1 มีระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	1	1. โครงการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร	กองบริหารงานบุคคล และสถาบันวิจัยและพัฒนา	1. พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร	1. โครงการพัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร	1	1	1	1	1	1	1
			-	1	1	1	1	1	1	2. โครงการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร		2. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร		1	1	1	1	1	1
			-	≤3.50	≤3.50	≤3.50	≤3.50	≤3.50	≤3.50	3. วัตถุประสงค์การดำเนินงาน		3. โครงการประเมินระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การทำงานของบุคลากร		3. ร้อยละของความสำเร็จการดำเนินงานตามระบบและกลไก แลกเปลี่ยนเรียนรู้ (KM) การดำเนินงานของบุคลากร		80	80	80	80



**ตารางที่ 3.4**

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมเพียงพอ**

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			59	60	61	62		63	60	61	62	63
4. พัฒนาระบบการให้สวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกให้เหมาะสมและเพียงพอ	1. มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพียงพอต่องานปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1. จำนวนระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	1	1	1	1	ค่าเฉลี่ยของความสำเร็ของโครงการ	3.51	3.51	3.51	3.51	3.51
		2. ร้อยละของความพึงพอใจต่อระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	80	82	84	85	1. รุบเล่มเอกสารสวัสดิการติดตามประเมินผลโครงการฯ	1	1	1	1	1
		3. ร้อยละของความสำเร็ของโครงการดำเนินงานตามระบบ	80	82	84	85	2. ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ	80	82	84	85	>85

### ตารางที่ 3.5

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

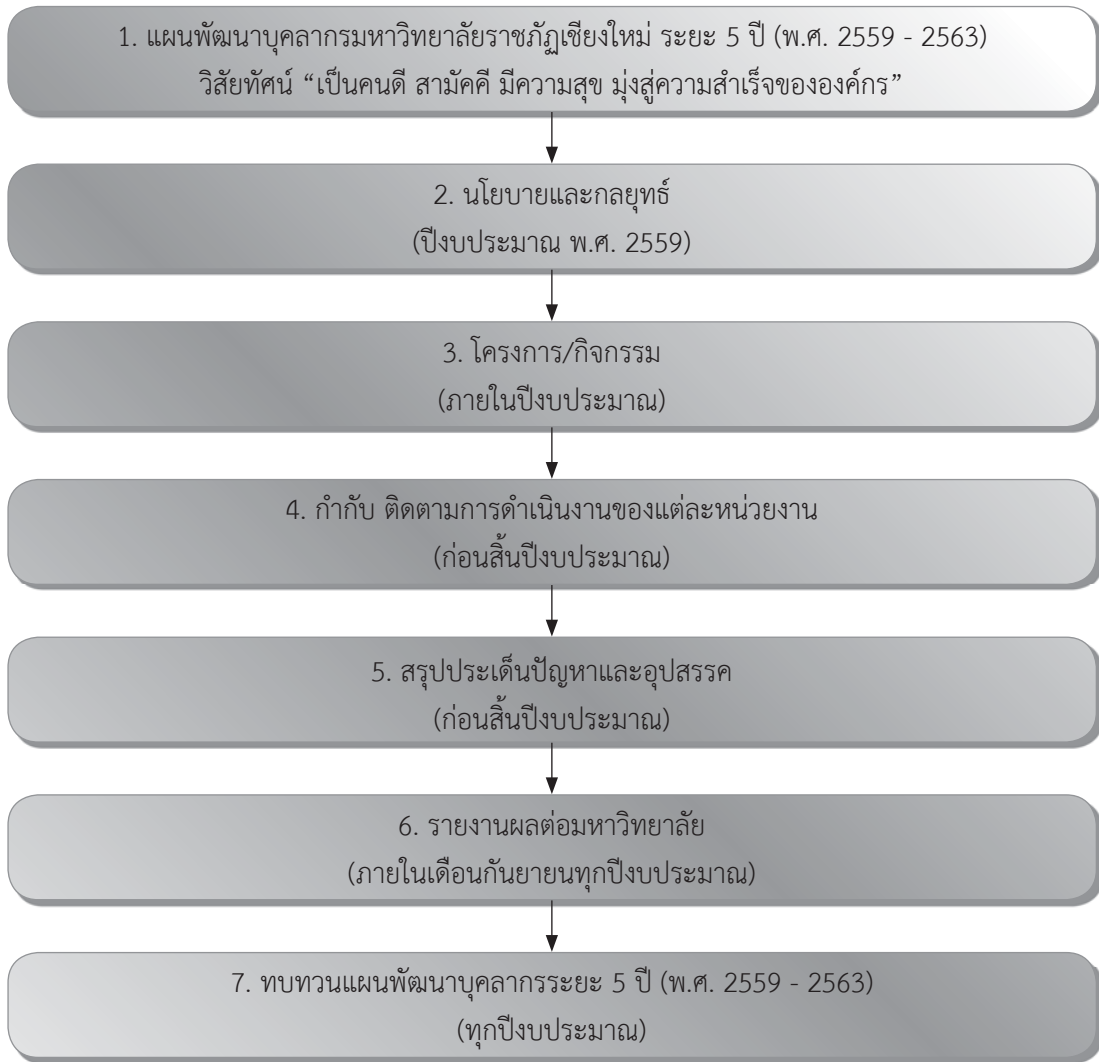
ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			59	60	61	62				63	59	60	61	62
5. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับ เพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1. บุคลากร มีความสามัคคี	1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	80	85	90	95	100	พัฒนาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมต่างๆ ของมหาวิทยาลัย	โครงการที่เกี่ยวข้องกับการสร้างความสามัคคี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	80	80	80	80
	2. บุคลากร มีคุณธรรม และจริยธรรม	2. ร้อยละของบุคลากรที่ไม่ได้กระทำความผิดทางจริยธรรม	80	85	90	95	100	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมตามจรรยาบรรณ	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม และจริยธรรมตามจรรยาบรรณ	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	80	80	80	80



## การนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัย สู่การปฏิบัติและแนวทาง การติดตามประเมินผล

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการดังนี้

1. มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ภายใต้วิสัยทัศน์ “**เป็นคนดี สามัคคี มีความสุข มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร**”
2. มหาวิทยาลัยมอบนโยบายและกลยุทธ์ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ประเด็น
3. หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 ข้อ ดำเนินโครงการหรือกิจกรรม
4. หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ทำหน้าที่กำกับ ติดตามการดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
5. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่างๆ จากการทำงาน
6. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมรายงานผลต่อมหาวิทยาลัย
7. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



ภาพที่ 4.1 แสดงการนำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี สู่การปฏิบัติ

## การติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2559 - 2563) ได้ร่วมกันกำหนดการติดตามและประเมินผล ตามลำดับ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปี ของแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. คณะกรรมการเพื่อติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานดำเนินการรวบรวม และวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อประเมินว่าหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุ ตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำไปสู่การทบทวนแผนทุก 1 ปี

3. นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อรายงานให้ทราบถึงปัญหา ในการปฏิบัติงาน

# ກາດຜນວກ



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ที่ ๒๗๑๒ /๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓)

.....

เพื่อให้การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นไปด้วยความเรียบร้อย สอดคล้องกับภารกิจหลัก และแผนปฏิบัติการ รวมทั้งการที่จะทำให้บุคลากรได้รับการพัฒนาและมีความก้าวหน้าตามลักษณะงานสาขาวิชาชีพและสมรรถนะอย่างเหมาะสม

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๑) (๒) และ (๓) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓) ดังนี้

- |   |      |               |
|---|------|---------------|
| ๑. อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่                        | เป็น | ประธานกรรมการ |
| ๒. รองอธิการบดี (ผศ.ดร.อรพินทร์ ศิริบุญมา)                    | เป็น | กรรมการ       |
| ๓. รองอธิการบดี (ผศ.ดร.ธรรมกิตติ์ ธรรมโม)                     | เป็น | กรรมการ       |
| ๔. รองอธิการบดี (รศ.ดร.น.สพ.ศุภชัย ศรีธวังค์)                 | เป็น | กรรมการ       |
| ๕. รองอธิการบดี (ผศ.สุกัญญา คำนวนสกุณี)                       | เป็น | กรรมการ       |
| ๖. รองอธิการบดี (ผศ.สาธิต ต้นตระกูล)                          | เป็น | กรรมการ       |
| ๗. ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.ณัฐพร จักรวิเชียร)            | เป็น | กรรมการ       |
| ๘. ผู้ช่วยอธิการบดี (อาจารย์ ดร.ขวัญใจ กิจชาลารัตน์)          | เป็น | กรรมการ       |
| ๙. ผู้ช่วยอธิการบดี (ผศ.พรพิมล วงศ์สุข)                       | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๐. คณบดีคณะครุศาสตร์   | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๑. คณบดีคณะเทคโนโลยีการเกษตร                                 | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๒. คณบดีคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์                         | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๓. คณบดีคณะวิทยาการจัดการ                                    | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๔. คณบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี                           | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๕. คณบดีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน                                   | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๖. คณบดีวิทยาลัยนานาชาติ                                     | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๗. คณบดีวิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจ<br>และเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย | เป็น | กรรมการ       |
| ๑๘. คณบดีบัณฑิตวิทยาลัย                                       | เป็น | กรรมการ       |

๑๙. ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนา	เป็น	กรรมการ
๒๐. ผู้อำนวยการสำนักศิลปะและวัฒนธรรม	เป็น	กรรมการ
๒๑. ผู้อำนวยการสำนักทะเบียนและประมวลผล	เป็น	กรรมการ
๒๒. ผู้อำนวยการสำนักหอสมุด	เป็น	กรรมการ
๒๓. รองอธิการบดี (นายถนัด บุญชัย)	เป็น	กรรมการ
๒๔. ผู้อำนวยการกองกลาง สำนักงานอธิการบดี	เป็น	กรรมการและเลขานุการ
๒๕. ผู้อำนวยการกองคลัง สำนักงานอธิการบดี	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๖. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๗. ผู้อำนวยการกองพัฒนานักศึกษา	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๘. ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๒๙. ผู้อำนวยการกองอาคารสถานที่	เป็น	กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ
๓๐. บุคลากรกองบริหารงานบุคคล ทุกคน	เป็น	ผู้ช่วยเลขานุการ

ทั้งนี้ ให้คณะกรรมการฯ มีหน้าที่จัดทำ (ร่าง) แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ ๕ ปี (พ.ศ. ๒๕๕๙ – ๒๕๖๓) และนำเสนอต่อมหาวิทยาลัยโดยเร็ว

สั่ง ณ วันที่ ๔ สิงหาคม พ.ศ. ๒๕๕๘



(รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

# คณะผู้จัดทำ

## ที่ปรึกษา

รองศาสตราจารย์ ดร.ประพันธ์ ธรรมไชย อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
อาจารย์ถนัด บุญชัย รองอธิการบดี  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์พรพิมล วงศ์สุข ผู้ช่วยอธิการบดี

## ผู้จัดทำ

นางสาวกมลรัตน์ แสนใจงาม ผู้อำนวยการกองบริหารงานบุคคล  
นางสาวนันท์นภัส ศรีไชยวงศ์ บุคลากร

## จัดพิมพ์โดย

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่  
เลขที่ 202 ถนนช้างเผือก อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300  
โทรศัพท์ 0 5388 5331 โทรสาร 0 5388 5332  
เว็บไซต์ [www.dhrm.cmru.ac.th](http://www.dhrm.cmru.ac.th)  
[www.facebook.com/dhrm.cmru.ac.th](http://www.facebook.com/dhrm.cmru.ac.th)  
อีเมล [dhrm.cmru@hotmail.com](mailto:dhrm.cmru@hotmail.com)

## พิมพ์ครั้งที่ 1

จำนวน 60 เล่ม

## ออกแบบพิมพ์ที่

หจก.วนิดาการพิมพ์ 14/2 หมู่ที่ 5 ตำบลสันผีเสื้อ อำเภอเมือง จังหวัดเชียงใหม่ 50300  
โทรศัพท์/โทรสาร 0 5311 0503-4