



แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

คำนำ

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) จัดทำขึ้นภายใต้แผนยุทธศาสตร์และแผนการพัฒนาของมหาวิทยาลัย เพื่อใช้เป็นแผนกำกับทิศทางในการวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย เช่น การฝึกอบรม สัมมนา การพัฒนาตนเองทั้งด้านการศึกษา ต่อในระดับปริญญาเอก การจัดทำผลงานเพื่อยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ และการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น โดยจัดให้มีการรวบรวมข้อมูลรายบุคคลของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งทำให้ได้ข้อมูลสมบูรณ์มากขึ้นสามารถนำมาใช้ในการประเมินและติดตามบุคลากรได้อย่างเป็นระบบ

การดำเนินการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ฉบับนี้ มีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรทุกระดับทุกสายงานในเชิงรุก เพื่อขับเคลื่อนภารกิจของมหาวิทยาลัยภายใต้หลักการบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาลและระบบการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพ โดยมุ่งเน้นให้บุคลากรเป็นคนดี มีความเป็นมืออาชีพ รักองค์กร มีความสุขในการทำงาน มีความพร้อมทั้งกาย ใจ สติปัญญาและมีสุขภาพที่ดีพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง โดยได้ดำเนินการรวบรวมข้อมูลด้านการวางแผนบริหารและแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ช่วงระหว่างปี พ.ศ. 2566 – 2570 เป็นรายบุคคล โดยกองบริหารงานบุคคลเป็นผู้รวบรวมและดำเนินการเพื่อให้ได้ข้อมูลที่เป็นปัจจุบันมากที่สุด จึงถือโอกาสนี้ขอขอบคุณ รวมถึงผู้บริหารและบุคลากรที่มีส่วนเกี่ยวข้องทุกท่าน และหวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ จะเป็นประโยชน์ในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุผลตามเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้ต่อไป

(รองศาสตราจารย์ ดร.ชาติรี มณีโกศล)

รักษาราชการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

สารบัญ

หน้า

คำนำ

บทที่ 1 บทนำ

หลักการและเหตุผล.....	
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ ค่านิยมหลัก.....	
แผนภูมิโครงสร้างองค์กรและการบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่.....	
วัตถุประสงค์.....	
การจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570).....	
ข้อมูลบุคลากร.....	

บทที่ 2 ระบบบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล.....	
ระบบการสรรหา.....	
ระบบการพัฒนา.....	
ระบบการดำรงรักษาไว้.....	

บทที่ 3 แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566-2570)

ความสำคัญของแผนบริหารงานบุคคล.....	
นโยบายการบริหารงานบุคลากร.....	
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการพัฒนาบุคลากร.....	
การกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร.....	
การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)	

บทที่ 4 ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระบบทะเบียนประวัติ.....	
ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ.....	

สารบัญ (ต่อ)

หน้า

ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทน
ประจำปี.....

ระบบการติดตามแผนพัฒนาบุคลากร.....

บทที่ 5 การนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ

และการติดตามประเมินผล

กระบวนการนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

การติดตามประเมินผล

ภาคผนวก

คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่ 1633/ 2566 เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำ

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี

(พ.ศ. 2566 – 2570).....

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

(เอกสารแยกเล่ม).....

แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

(เอกสารแยกเล่ม).....

บทที่ 1

บทนำ

ความเป็นมาและความสำคัญ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่เป็นสถาบันการศึกษา โดยได้รับการจัดตั้งขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 มีภารกิจตามมาตรา 7 คือ ให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลัง ปัญญาของแผ่นดิน พัฒนาพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครู

กรอบแนวคิดที่สำคัญ คือ การมุ่งพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็น “มหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น” โดยมีการดำเนินการจัดทำแผนบริหารและแผนการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) โดยอยู่ภายใต้ปรัชญา วิสัยทัศน์ และพันธกิจที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ระยะ 6 ปี (พ.ศ.2565 - 2570) ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ 1 ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยกระดับคุณภาพการศึกษา

ยุทธศาสตร์ที่ 3 สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น

ยุทธศาสตร์ที่ 4 พัฒนาระบบการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย

เพื่อมุ่งเน้นตอบสนองนโยบายตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรให้เป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนภารกิจไปสู่เป้าหมาย เป็นแนวทางให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่เหมาะสมตามสายงาน ตลอดจนมีคุณธรรม จริยธรรม มีจรรยาบรรณวิชาชีพ รวมทั้งมีความก้าวหน้าและความมั่นคงในชีวิต ได้รับการพัฒนาอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง เป็นแนวทางให้ทุกหน่วยงาน สามารถดำเนินงานพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องและสนับสนุนซึ่งกันและกัน อันจะทำให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการใช้งบประมาณอย่างคุ้มค่า นำไปสู่การบรรลุตามแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566 – 2570 มีหลักการที่สำคัญ คือ การดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่ให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ผลงานมีคุณภาพเป็นไปตาม

แผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย สอดรับกับการพัฒนาสมรรถนะบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน ทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ โดยจัดเตรียมการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ในรูปแบบ Re-skills Up-skills New-skills เพื่อเพิ่มทักษะบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงรูปแบบการทำงาน อันเนื่องจากความก้าวหน้าของเทคโนโลยีที่ทันสมัยภายใต้ภาวะชีวิตวิถีใหม่และในสถานการณ์ที่ต้องเผชิญกับภาวะวิกฤติ ไม่ว่าจะเป็นวิกฤติเศรษฐกิจ ภัยธรรมชาติ โรคระบาดหรือวิกฤติอื่น ๆ

ปรัชญา

การศึกษาเป็นหัวใจของการพัฒนาท้องถิ่น

วิสัยทัศน์

“เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับประเทศในการผลิตและพัฒนาครู และเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

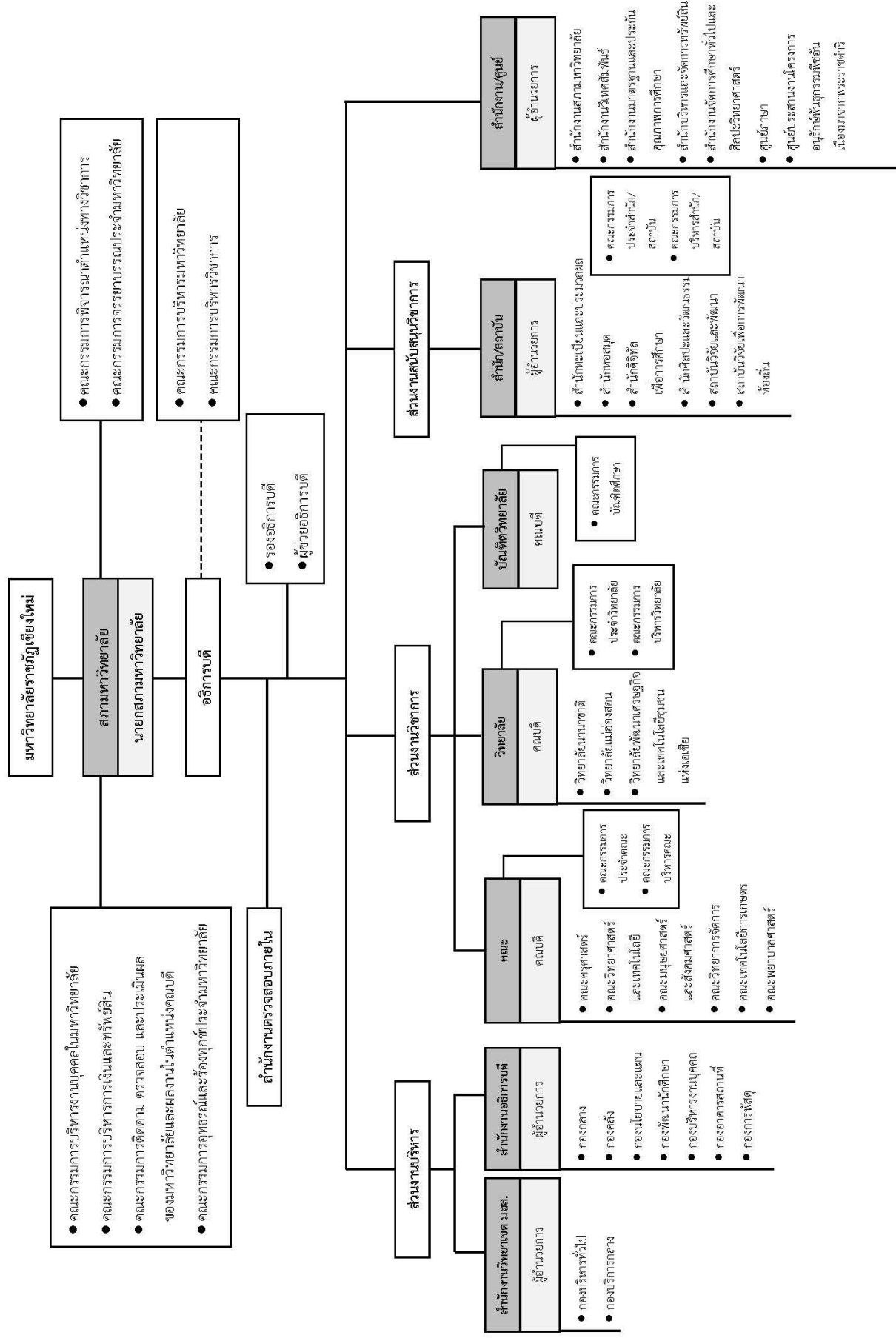
เพื่อให้การพัฒนามหาวิทยาลัยนำไปสู่วิสัยทัศน์ ได้กำหนดพันธกิจหลักไว้ 5 ด้าน ได้แก่

1. เสริมสร้างความเข้มแข็งของวิชาชีพครู ผลิตและพัฒนาครู และบุคลากรทางการศึกษาให้มีคุณภาพและมาตรฐานที่เหมาะสมกับการเป็นวิชาชีพชั้นสูง
2. ผลิตบัณฑิตให้มีคุณภาพและมาตรฐานวิชาชีพ ตรงกับความต้องการของตลาดแรงงาน
3. สร้างและถ่ายทอดองค์ความรู้และนวัตกรรมที่มีคุณภาพ ด้วยการวิจัยและการบริการวิชาการ เพื่อสนับสนุนการพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน น้อมนำแนวพระราชดำริ
4. เสริมสร้างความรู้ความเข้าใจในคุณค่า ความสำนึก และความภูมิใจในศิลปะ และวัฒนธรรมของท้องถิ่นและของชาติ
5. พัฒนาระบบบริหารจัดการของมหาวิทยาลัยให้มีประสิทธิภาพ โดยยึดหลักธรรมาภิบาลและการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี

ค่านิยมหลัก



แผนภูมิโครงสร้างองค์การบริหารมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่



วัตถุประสงค์

1. เพื่อกำหนดทิศทางในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
2. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดในการวางแผนและกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
3. เพื่อเป็นกรอบแนวคิดให้หน่วยงานในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในสังกัด
4. เพื่อพัฒนาศักยภาพและขีดความสามารถของบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในสายงาน (Career Path) ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ข้อมูลบุคลากร

ข้อมูลพื้นฐานของบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ณ วันที่ 26 กุมภาพันธ์ 2567) ได้จำแนกออกเป็นข้อมูลพื้นฐานบุคลากรสายวิชาการและบุคลากรสายสนับสนุน ดังนี้

1. บุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีบุคลากรสายวิชาการ รวม 612 คน เป็นข้าราชการ 80 คน พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ 503 คน พนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหาร 1 คน พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว 1 คน อาจารย์ชาวต่างประเทศ 13 คน คณาจารย์ประจำ 14 คน แบ่งตามวุฒิการศึกษาเป็นวุฒิปริญญาตรี 27 คน วุฒิปริญญาโท 348 คนและวุฒิปริญญาเอก 237 คน มีตำแหน่งทางวิชาการที่แบ่งเป็นอาจารย์ 411 คน ผู้ช่วยศาสตราจารย์ 142 คน รองศาสตราจารย์ 16 คน และศาสตราจารย์ 2 คน

ตารางที่ 1 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามหน่วยงานและสถานภาพ

หน่วยงาน	สถานภาพ						รวม
	ข้าราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย ประจำ	พนง. มหาวิทยาลัย สายบริหาร	พนง. มหาวิทยาลัย ชั่วคราว	อาจารย์ชาว ต่างประเทศ	คณาจารย์ ประจำ	
1. คณะครุศาสตร์	6	52	1	0	0	0	59
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	7	18	0	0	0	0	25
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	18	137	0	1	9	1	166
4. คณะวิทยาการจัดการ	17	62	0	0	0	0	76
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	28	124	0	0	0	1	153
6. คณะพยาบาลศาสตร์	0	9	0	0	0	3	12
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	0	31	0	0	1	2	33
8. วิทยาลัยนานาชาติ	0	26	0	0	2	0	28

หน่วยงาน	สถานภาพ						รวม
	ข้าราชการ	พณ. มหาวิทยาลัย ประจำ	พณ. มหาวิทยาลัย สายบริหาร	พณ. มหาวิทยาลัย ชั่วคราว	อาจารย์ชาว ต่างประเทศ	คณาจารย์ ประจำ	
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจ และเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	0	4	0	0	0	0	4
10. บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	5	5
รวม	73	463	1	1	11	12	561
ร้อยละ	13.04	82.53	0.17	0.17	1.96	2.13	100

ตารางที่ 2 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/วิทยาลัย	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ	
1. คณะครุศาสตร์	0	36	23	59	40	17	2	0	59
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	9	16	25	14	9	2	0	25
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	3	106	57	166	126	36	3	1	166
4. คณะวิทยาการจัดการ	0	45	31	76	47	26	3	0	76
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	65	88	153	97	51	5	0	153
6. คณะพยาบาลศาสตร์	0	6	6	12	11	1	0	0	12
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	0	25	8	33	31	2	0	0	33
8. วิทยาลัยนานาชาติ	0	25	3	28	27	1	0	0	28
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชน แห่งเอเชีย	0	0	4	4	0	4	0	0	4
10. บัณฑิตวิทยาลัย	0	1	4	5	1	1	2	1	5
รวม	3	318	240	561	394	148	17	2	561
ร้อยละ	0.53	56.68	42.78	100	70.23	26.38	3.04	0.35	100

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา และตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ/วิทยาลัย	วุฒิการศึกษา				ตำแหน่งทางวิชาการ		รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม	ครูปฏิบัติการ	ครูชำนาญการ	
1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	17	18	0	35	26	9	35
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	5	0	0	5	5	0	5
รวม	21	19	0	40	31	9	40
ร้อยละ	52.50	47.50	0	100	77.50	22.50	100

ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	แบ่งตามตำแหน่งวิชาการ				อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการ
		อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	
1. คณะครุศาสตร์	61	41	18	2	0	1
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	25	15	8	2	0	4
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	166	130	33	2	1	13
4. คณะวิทยาการจัดการ	80	51	26	3	0	9
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	154	98	51	5	0	15
6. คณะพยาบาลศาสตร์	10	10	0	0	0	0
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	36	35	1	0	0	2
8. วิทยาลัยนานาชาติ	29	28	1	0	0	0
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	4	1	3	0	0	1
10. บัณฑิตวิทยาลัย	6	2	1	2	1	0
รวม	571	411	142	16	2	45
ร้อยละ	100.00	71.98	24.87	2.80	0.35	7.88

จากตารางที่ 4 จะเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ ทั้งหมด 571 คน อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการมีจำนวน 45 คน คิดเป็นร้อยละ 7.88 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการทั้งหมด

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ครูปฏิบัติการ	ครูชำนาญการ	ครูชำนาญการพิเศษ	อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น
1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	36	27	9	0	0
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	5	5	0	0	1
รวม	41	32	9	0	0
ร้อยละ	100	78.05	21.95	0	2.44

จากตารางที่ 5 จะเห็นว่าบุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ทั้งหมด 41 คน อยู่ระหว่างการขอตำแหน่งทางวิชาการมีจำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 2.44 ของจำนวนบุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ทั้งหมด

ตารางที่ 6 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่ลาศึกษาต่อจำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	ใช้เวลาราชการ		ไม่ใช้เวลาราชการ			อยู่ระหว่างศึกษาต่อทั้งสิ้น
	ป.เอก		ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
	ยังไม่กลับ	กลับแล้ว				
1. คณะครุศาสตร์	4	2	1	0	6	13
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	1	0	0	1	2
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	11	9	0	0	8	28
4. คณะวิทยาการจัดการ	5	0	0	0	5	10
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	8	5	0	0	10	23
6. คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	0	0	1	1
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	1	2	0	0	7	10
8. วิทยาลัยนานาชาติ	2	0	0	0	6	8
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	0	0	0	0	0	0
10. บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0
11. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	0	0	0	6	0	6
12. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	0	0	0	2	0	2
รวม	31	19	1	8	44	103
ร้อยละ	30.10	18.45	0.97	7.77	42.71	100

จากตารางที่ 6 แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่อยู่ระหว่างศึกษาต่อจำนวนทั้งหมด 103 คน
แบ่งเป็นใช้เวลาราชการ จำนวน 50 คน ไม่ใช้เวลาราชการ จำนวน 53 คน

ตารางที่ 7 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	2566				2567				2568				2569				2570				รวม			
	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	รวม
1. คณะครุศาสตร์	1	1	0	2	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	2	1	0	3
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	0	0	0	0	0	1	1	1	0	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	2	3
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	1	1	0	2	0	0	0	0	1	1	0	2	3	0	0	3	1	1	0	3	6	3	0	9
4. คณะวิทยาการจัดการ	1	0	0	1	1	2	0	3	1	0	0	1	2	1	1	4	0	3	0	3	5	6	1	12
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	1	1	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	2	0	2	0	3	2	5
6. คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1
8. วิทยาลัยนานาชาติ	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
10. บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	3	3	1	7	2	2	1	5	5	1	1	7	5	1	2	8	2	6	0	8	15	13	5	34

จากตารางที่ 7 แสดงถึงจำนวนบุคลากรสายวิชาการหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 มีทั้งหมด 34 คน ดังนี้

1. ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ 5 คน คิดเป็นร้อยละ 29.41 จากจำนวนรองศาสตราจารย์ทั้งหมด 17 คน
2. ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ 13 คน คิดเป็นร้อยละ 8.78 จากจำนวนผู้ช่วยศาสตราจารย์ทั้งหมด 148 คน
3. ตำแหน่งอาจารย์ 16 คน คิดเป็นร้อยละ 4.06 จากจำนวนอาจารย์ทั้งหมด 394 คน

มหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพ

การปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

ตารางที่ 8 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่เกษียณอายุราชการระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	2566				2567				2568				2569				2570				รวม			
	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม	ครู	ครู ชำนาญ การ	ครู ชำนาญ การ พิเศษ	รวม
1. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	2	1	0	3
2. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	1	1	0	0	1	1	1	0	2

จากตารางที่ 8 แสดงถึงจำนวนบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 มีทั้งหมด 2 คน ดังนี้

1. ตำแหน่งครูชำนาญการ 1 คน คิดเป็นร้อยละ 11.11 จากจำนวนครูชำนาญการทั้งหมด 9 คน
2. ตำแหน่งครูปฏิบัติการ 2 คน คิดเป็นร้อยละ 6.45 จากจำนวนครูทั้งหมด 31 คน

มหาวิทยาลัย จึงจำเป็นต้องจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อเร่งพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อนำไปสู่กลไกการเพิ่มประสิทธิภาพการปฏิบัติงานตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ต่อไป

รายชื่อบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	ผศ.สาโรช สอาดเอี่ยม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะครุศาสตร์
2	อ.นิรันดร พัฒนกุล	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะครุศาสตร์
3	อ.นิมิต วุฒิอินทร์	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4	ผศ.วิลาวัลย์ หงษ์อนุรักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5	อ.ดร.บังอร ฉัตรรุ่งเรือง	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
6	รศ.ดร.กัลทิมา พิชัย	รองศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
7	ผศ.ดร.เสรี ปานชาง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	รศ.ดร.วัชรพงษ์ วัฒนกุล	รองศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
2	ผศ.ดารารัตน์ ไชยาโส	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
3	อ.พรพิมล กาบบัว	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
4	ผศ.ดร.สมบัติ สิงฆราช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
5	อ.จิตติวีร์ เกียรติสุวรรณ	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	'คณะพยาบาลศาสตร์

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	รศ.นสพ.ศุภชัย ศรีธวังค์	รองศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
2	อ.ดร.ปภากร สุทธิภาศิลป์	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะเทคโนโลยีการเกษตร
3	อ.ดร.จุไรรัตน์ จุลจักรวัฒน์	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
4	ผศ.รุทธ ประวัง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5	อ.ดร.ไพรัช โกศลย์พิพัฒน์	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะครุศาสตร์
6	อ.ทรงเกียรติ สังฆมณี	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
7	อ.กาญจนาพิชชา ถวิลไทย	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	รศ.ดร.ธรรมกิตติ์ ธรรมโม	รองศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
2	อ.วีระยุทธ เศรษฐเสถียร	อาจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
3	รศ.ดร.วิไลพร ลักขมีวาณิชย์	รองศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
4	อ.จักรินรัฐ นิยมคำ	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
5	อ.มงคล ภิรมย์ครุฑ	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
6	อ.สุนิศา เฟรนซ์เซล	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
7	ผศ.ดร.เจิมขวัญ รัชชุตานติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะวิทยาการจัดการ
8	อ.ดร.อาชวิน ใจแก้ว	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะวิทยาการจัดการ
9	นางกนกวรรณ มณีวรรณ	ครูชำนาญการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2570

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	ผศ.เดชวิทย์ นิลวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
2	ผศ.มานพ ชุ่มอ่อน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
3	ผศ.ศิริจันทร์ เชื้อสุวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาการจัดการ
4	ผศ.ดร.สารุ่ง ตันตระกูล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
5	ผศ.ดร.อนินดา รัชเวทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
6	ผศ.ดร.สุชานาฏ สิตานุรักษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	ข้าราชการ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
7	อ.โศภิตา ศรีรัตน์	อาจารย์	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
8	นางสาวกรรณรัชต์ ไม้เพ็ญ	ครูปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

2. บุคลากรสายสนับสนุน

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามหน่วยงานและสถานภาพ

หน่วยงาน	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนง. ราชการ	พนง. มหาวิทยาลัย ประจำ	พนง. มหาวิทยาลัย ชั่วคราว	
1. คณะครุศาสตร์	0	1	1	10	0	12
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	0	0	3	17	0	20
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	0	2	15	0	17
4. คณะวิทยาการจัดการ	1	0	3	10	0	14
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	0	0	1	31	0	32
6. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	0	0	0	10	0	10
7. คณะพยาบาลศาสตร์	0	0	0	1	0	1
8. วิทยาลัยนานาชาติ	0	0	0	8	0	8
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชน แห่งเอเชีย	0	0	0	8	1	9
10. บัณฑิตวิทยาลัย	0	0	0	7	0	7
11. สำนักงานอธิการบดี	1	0	0	0	0	1
12. กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	0	5	0	32	0	37
13. กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	1	0	1	12	0	14
14. กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	1	0	0	9	0	10
15. กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	14	1	15
16. กองบริหารงานบุคคล	0	0	1	12	0	13
17. กองอาคารสถานที่	0	3	10	50	4	67
18. กองการพัสดุ	0	0	1	8	0	9
19. ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชာเพื่อการพัฒนา ท้องถิ่น	0	0	0	1	0	1
20. ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ. มรภ.เชียงใหม่	0	0	0	2	0	2
21. สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0	0	9	0	9
22. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	1	0	0	10	0	11
23. สำนักทะเบียนและประมวลผล	0	1	0	19	0	20
24. สำนักหอสมุด	0	0	0	24	0	24

หน่วยงาน	สถานภาพ					รวม
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พจน. ราชการ	พจน. มหาวิทยาลัย ประจำ	พจน. มหาวิทยาลัย ชั่วคราว	
25.สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	0	0	0	16	0	16
26.สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	0	0	0	1	0	1
27.กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขต แม่ฮ่องสอน	0	0	0	10	0	10
28.กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขต แม่ฮ่องสอน	0	0	0	11	0	11
29.สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	0	0	0	4	0	4
30.ศูนย์ภาษา	0	0	0	4	0	4
31.สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	1	1	3	0	5
32.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	0	0	0	6	0	6
33.สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	0	0	0	6	0	6
34.สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	0	0	0	4	0	4
35.สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา	0	0	0	3	0	3
36.สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลป วิทยาศาสตร์	0	0	0	4	0	4
37.สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0	0
38.ศูนย์ความเป็นเลิศด้านกัญชาและเกษตร อินทรีย์นานาชาติ	0	0	0	1	0	1
39.ศูนย์ AiroTEC	0	0	0	1	0	1
40.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	0	0	2	20	0	22
รวม	5	11	26	413	6	461
ร้อยละ	1.08	2.38	5.63	89.58	1.33	100

ตารางที่ 10 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา

คณะ/วิทยาลัย	วุฒิการศึกษา				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
1.คณะครุศาสตร์	0	9	3	0	12
2.คณะเทคโนโลยีการเกษตร	8	4	8	0	20
3.คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	0	11	6	0	17
4.คณะวิทยาการจัดการ	0	7	7	0	14
5.คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	1	21	10	0	32
6.วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	5	5	0	0	10
7.คณะพยาบาลศาสตร์	0	1	0	0	1
8.วิทยาลัยนานาชาติ	0	5	3	0	8
9.วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยี ชุมชนแห่งเอเชีย	2	5	1	1	9
10.บัณฑิตวิทยาลัย	0	5	2	0	7
11.สำนักงานอธิการบดี	0	0	1	0	1
12.กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	15	19	3	0	37
13.กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	0	13	1	0	14
14.กองนโยบายและแผน สำนักงาน อธิการบดี	0	6	4	0	10
15.กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	0	13	2	0	15
16.กองบริหารงานบุคคล	0	7	6	0	13
17.กองอาคารสถานที่	36	25	6	0	67
18.กองการพัสดุ	0	9	0	0	9
19.ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชารเพื่อการ พัฒนาท้องถิ่น	0	1	0	0	1
20.ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ. มรภ.เชียงใหม่	0	1	1	0	2
21.สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	3	5	1	9
22.สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	0	7	3	1	11
23.สำนักทะเบียนและประมวลผล	0	14	6	0	20
24.สำนักหอสมุด	1	17	6	0	24
25.สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	0	11	5	0	16
26.สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	0	0	1	0	1

คณะ/วิทยาลัย	วุฒิการศึกษา				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
27.กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขต แม่ฮ่องสอน	5	5	0	0	10
28.กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขต แม่ฮ่องสอน	2	8	1	0	11
29.สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	0	4	0	0	4
30.ศูนย์ภาษา	0	3	1	0	4
31.สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	2	3	0	5
32.สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	0	3	3	0	6
33.สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	0	5	1	0	6
34.สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	0	2	2	0	4
35.สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา	0	2	1	0	3
36.สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลป วิทยาศาสตร์	0	3	1	0	4
37.สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0
38.ศูนย์ความเป็นเลิศด้านกัญชาและเกษตร อินทรีย์นานาชาติ	0	1	0	0	1
39.ศูนย์ AiroTEC	0	0	1	0	1
40.โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่	9	12	1	0	22
รวม	84	269	105	3	461
ร้อยละ	18.22	58.35	22.77	0.65	100

ตารางที่ 11 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่อยู่ระหว่างการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง						อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาชีพ
		ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ	
1. คณะครุศาสตร์	10	5	2	3	0	0	0	1
2. คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	7	7	3	0	0	0	1
3. คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	15	10	0	5	0	0	0	0
4. คณะวิทยาการจัดการ	10	5	1	4	0	0	0	0
5. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี	31	25	1	5	0	0	0	0
6. คณะพยาบาลศาสตร์	1	1	0	0	0	0	0	0
7. วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	10	3	6	1	0	0	0	0
8. วิทยาลัยนานาชาติ	8	6	0	2	0	0	0	1
9. วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชน แห่งเอเชีย	8	7	1	0	0	0	0	0
10. บัณฑิตวิทยาลัย	6	5	0	1				1
11. สำนักงานอธิการบดี	0	0	0	0	0	0	0	0
12. กองกลาง สำนักงานอธิการบดี	32	19	9	3	1	0	0	0
13. กองคลัง สำนักงานอธิการบดี	12	10	0	2	0	0	0	0
14. กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี	9	7	0	2	0	0	0	1
15. กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี	14	11	0	3	0	0	0	0
16. กองบริหารงานบุคคล	11	7	0	4	0	0	0	0

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง						อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาชีพ
		ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ	
17. กองอาคารสถานที่	49	18	27	2	2	0	0	2
18. กองการพัสดุ	7	6	0	1	0	0	0	0
19. ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชารเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	1	1	0	0	0	0	0	0
20. ศูนย์ประสานงาน อพ.สธ. มรภ.เชียงใหม่	2	2	0	0	0	0	0	0
21. สถาบันวิจัยและพัฒนา	9	4	1	4	0	0	0	0
22. สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	10	7	1	2	0	0	0	1
23. สำนักทะเบียนและประมวลผล	19	14	0	5	0	0	0	0
24. สำนักหอสมุด	24	10	8	6	0	0	0	0
25. สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	15	9	0	6	0	0	0	0
26. สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	0	0	0	0	0	0	0	0
27. กองบริการกลาง สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	9	0	8	1	0	0	0	0
28. กองบริหารทั่วไป สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	10	5	3	2	0	0	0	1
29. สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	3	2	0	1	0	0	0	0
30. ศูนย์ภาษา	4	3	0	1	0	0	0	0
31. สำนักงานตรวจสอบภายใน	3	3	0	0	0	0	0	0
32. สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	5	3	0	2	0	0	0	0
33. สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	5	2	2	1	0	0	0	0

หน่วยงาน	จำนวน (คน)	ตำแหน่ง						อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่ง ทางวิชาชีพ
		ปฏิบัติการ	ปฏิบัติงาน	ชำนาญการ	ชำนาญงาน	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงานพิเศษ	
34. สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	4	3	0	1	0	0	0	0
35. สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพการศึกษา	3	2	0	1	0	0	0	0
36. สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลปวิทยาศาสตร์	4	3	0	1	0	0	0	0
37. สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0
38. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านกัญชาและเภสัชอินทรีย์ นานาชาติ	1	1	0	0	0	0	0	0
39. ศูนย์ปฏิบัติการด้านเทคโนโลยีอวกาศภูมิสารสนเทศ และวิศวกรรมสิ่งแวดล้อมเพื่อคุณภาพอากาศที่ดีแห่ง เอเชีย	1	0	0	1	0	0	0	0
40. โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	20	4	15	1	0	0	0	0
รวม	402	230	92	77	3	0	0	9
ร้อยละ	100	57.21	22.89	19.15	0.75	0	0	1

จากตารางที่ 11 จะเห็นว่าบุคลากรสายสนับสนุน ทั้งหมด 402 คน อยู่ระหว่างการขอ กำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น มีจำนวน 9 คน คิดเป็นร้อยละ 1.92 ของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนทั้งหมด

ตารางที่ 12 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2570 จำแนกตามหน่วยงาน ดังนี้

หน่วยงาน	2566					2567					2568					2569					2570					
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนง.ม.ประจำ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนง.ม.ประจำ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนง.ม.ประจำ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนง.ม.ประจำ	รวม	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	พนง.ม.ประจำ	รวม	
คศ.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
วท.	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
สนอ.	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
กก.	0	0	0	0	0	0	1	0	0	1	0	0	0	1	1	0	1	0	0	1	0	1	0	0	0	1
กค.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	1
กพศ.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
กอท.	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	1	1	2	4	0	0	1	0	0	1
สทป.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	1
สหม.	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0
สธ.	0	0	0	1	1	0	0	0	1	1	0	0	0	2	2	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	1	0	0	1	2	1	1	0	3	5	0	0	0	4	4	0	0	0	0	7	1	2	1	0	0	4

จากตารางที่ 12 แสดงถึงจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนหน่วยงานต่าง ๆ ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 -2570 มีทั้งหมด 22 คน ดังนี้

1. ข้าราชการ	3 คน	คิดเป็นร้อยละ 50.00	จากจำนวนข้าราชการทั้งหมด 6 คน
2. ลูกจ้างประจำ	3 คน	คิดเป็นร้อยละ 27.27	จากจำนวนลูกจ้างประจำทั้งหมด 11 คน
3. พนักงานราชการ	1 คน	คิดเป็นร้อยละ 3.85	จากจำนวนพนักงานราชการทั้งหมด 26 คน
4. พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	8 คน	คิดเป็นร้อยละ 1.93	จากจำนวนพนักงานมหาวิทยาลัยประจำทั้งหมด 413 คน

รายชื่อบุคลากรสายสนับสนุนเกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2566

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	หน่วยงาน
1	นางกนกวรรณ พวงลังกา	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2	น.ส.ศรัณญา ปิยะจันทร์	นักวิชาการศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2567

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	หน่วยงาน
1	นางศิริเพ็ญ ผ่องจตุรัส	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	สำนักงานอธิการบดี
2	น.ส.บุตติ วงศ์หิรามาศย์	นักวิชาการพัสดุ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	กองพัฒนานักศึกษา สำนักงาน อธิการบดี
3	นายสุรเดช เรือนดี	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	กองอาคารสถานที่
4	นางสาวบัวลอย คงค	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่
5	นายชำนาญ จันทร์	พนักงานขับรถยนต์ ส 2	ลูกจ้างประจำ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2568

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่ง	ประเภท	หน่วยงาน
1	นายสมเด็จ ภิมาญกุล	นักวิชาการศึกษา ปฏิบัติการ	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะครุศาสตร์
2	นางศรีเพ็ญ คำปัญญา	ผู้ปฏิบัติงานบริการ ปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
3	นางณิชกานต์ รินยศ	ผู้ปฏิบัติงานช่วยสอน ปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่
4	นางลำครอง สวัสดิงคะ	ผู้ปฏิบัติงานบริการ ปฏิบัติงาน	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏ เชียงใหม่

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2569

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	นางผดุง ยี่บูน	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
2	นายนิรันดร อารินทร์	ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	สำนักหอสมุด
3	นายประเทือง ชัยขาว	พนักงานขับเครื่องจักรกล ขนาดกลางข 2	ลูกจ้างประจำ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4	นายณัฐกิตต์ หล้าสะลง	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	กองอาคารสถานที่
5	นายทองอินทร์ โพธิ์ศรี	ผู้ปฏิบัติงานเกษตร	พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ	กองอาคารสถานที่
6	นายประยูร จอมคำ	ผู้ปฏิบัติงานช่าง	พนักงานราชการ	กองอาคารสถานที่
7	นายหัตต ใจดา	ช่างประปา ข 3	ลูกจ้างประจำ	กองอาคารสถานที่

เกษียณอายุราชการ ณ วันที่ 1 ตุลาคม 2570

ที่	ชื่อ - สกุล	ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	หน่วยงาน
1	นางสุนี พันนตา	ผู้บริหาร	ข้าราชการ	กองคลัง สำนักงานอธิการบดี
2	นางเสาร์คำ เมืองแก้ว	พนักงานธุรการ ส 4	ลูกจ้างประจำ	สำนักทะเบียนและประมวลผล
3	นายพิเชษฐ์ บางดี	พนักงานขับรถยนต์ ส 2	ลูกจ้างประจำ	กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
4	นายวสันต์ สายเพลิง	ผู้ปฏิบัติงานบริการ	พนักงานราชการ	กองอาคารสถานที่

ตารางที่ 13 การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายวิชาการ ที่คณะ/วิทยาลัยพิจารณาขอเพิ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน			รวม (3)+(4)+(5)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (7)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	พนักงาน ชั่วคราว (5)			2566	2567	2568	2669
1	คณะครุศาสตร์										
	1.1 ภาควิชาการศึกษาปฐมวัย	7	1	4	0	5	2	0	0	0	0
	1.2 ภาควิชาจิตวิทยา	13	2	11	0	13	0	0	0	0	0
	1.3 ภาควิชาพลศึกษาและนันทนาการ	11	1	10	0	11	0	0	0	0	0
	1.4 ภาควิชาหลักสูตรและการสอน	19	2	16	0	18	1	0	0	0	0
	1.5 ภาควิชาเทคนิคการศึกษา	17	5	12	0	17	0	0	0	0	0
	1.6 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะครุศาสตร์ (วิชาชีพครู)	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0
	1.7 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะครุศาสตร์ (ศึกษาทั่วไป)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	รวม	85	11	53	0	64	21	6	5	5	5
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร										
	2.1 ภาควิชาเทคโนโลยีและพัฒนากการเกษตร	19	5	14	0	19	0	0	0	0	0
	2.2 ภาควิชาอุตสาหกรรมการเกษตร	8	2	4	0	6	2	0	0	0	0
	2.3 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะเทคโนโลยีการเกษตร (ศึกษาทั่วไป)	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	รวม	27	7	18	0	25	2	1	1	0	0
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์										
	3.1 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	175	21	138	2	161	14	0	0	0	0
	3.2 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์ (ศึกษาทั่วไป)	50	0	0	0	0	50	0	0	0	0
	รวม	225	21	138	2	161	64	16	16	16	16
4	คณะวิทยาการจัดการ										
	4.1 ภาควิชาการตลาด	8	2	5	0	7	1	0	0	0	0
	4.2 ภาควิชาการบัญชีและการเงิน	14	3	9	0	12	2	0	0	0	0
	4.3 ภาควิชาบริหารธุรกิจ	32	6	24	0	30	2	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่มี	บุคลากรในปัจจุบัน			รวม (3)+(4)+(5)	อัตรากำลัง เพิ่มใหม่ (7)	ตำแหน่งเพิ่มใหม่			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	พนักงาน ชั่วคราว (5)			2566	2567	2568	2669
	4.4 ภาควิชาคอมพิวเตอร์ธุรกิจ	11	0	10	0	10	1	0	0	0	0
	4.5 ภาควิชานิติศาสตร์	18	4	10	0	14	4	0	0	0	0
	4.6 ภาควิชาเศรษฐศาสตร์	7	2	5	0	7	0	0	0	0	0
	4.7 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะวิทยาการจัดการ (ศึกษาทั่วไป)	5	0	0	0	0	5	0	0	0	0
	รวม	95	17	63	0	80	15	4	4	4	3
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี										
	5.1 ภาควิชาคณิตศาสตร์และสถิติ	20	2	16	0	18	2	0	0	0	0
	5.2 ภาควิชาเคมี	16	3	12	0	15	1	0	0	0	0
	5.3 ภาควิชาชีววิทยา	15	3	12	0	15	0	0	0	0	0
	5.4 ภาควิชาฟิสิกส์และวิทยาศาสตร์ทั่วไป	15	3	12	0	15	0	0	0	0	0
	5.5 ภาควิชาคอมพิวเตอร์	32	13	19	0	32	0	0	0	0	0
	5.6 ภาควิชาคหกรรมศาสตร์	14	0	9	0	9	5	0	0	0	0
	5.7 ภาควิชาวิทยาศาสตร์สิ่งแวดล้อม	10	2	7	0	9	1	0	0	0	0
	5.8 ภาควิชาสาธารณสุขศาสตร์	31	0	16	0	16	15	0	0	0	0
	5.9 ภาควิชาเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	29	4	22	0	26	3	0	0	0	0
	5.10 กลุ่มรายวิชาร่วมคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี (ศึกษาทั่วไป)	18	0	0	0	0	18	0	0	0	0
	รวม	200	30	125	0	155	45	12	11	11	11
6	วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน										
	6.1 วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน	95	0	31	2	33	62	0	0	0	0
	6.2 กลุ่มรายวิชาร่วมวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน (ศึกษาทั่วไป)	15	0	0	0	0	15	0	0	0	0
	รวม	110	0	31	2	33	77	20	19	19	19
7	วิทยาลัยนานาชาติ										
	7.1 วิทยาลัยนานาชาติ	35	0	24	0	24	11	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน			รวม (3)+(4)+(5)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (7)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	พนักงาน ชั่วคราว (5)			2566	2567	2568	2669
	7.2 กลุ่มรายวิชาร่วมวิทยาลัยนานาชาติ (ศึกษาทั่วไป)	9	0	0	0	0	9	0	0	0	0
	รวม	44	0	24	0	24	20	5	5	5	5
8	วิทยาลัยพัฒนาเศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย	6	0	4	0	4	2	1	1	0	0
9	บัณฑิตวิทยาลัย	17	0	0	6	6	11	3	3	3	2
10	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	50	0	36	0	36	14	4	4	3	3
11	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	13	0	5	0	5	8	2	2	2	2
	รวมทั้งสิ้น	872	86	497	10	593	279	74	71	68	66

หมายเหตุ :

1. บุคลากรในปัจจุบัน ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565
2. บุคลากรในปัจจุบัน ไม่นับรวมพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ จำนวน 2 คน และอาจารย์ชาวต่างประเทศ จำนวน 17 คน
3. กรณีวิทยาลัยแม่ฮ่องสอน ได้รวมกรอบอัตรากำลังโครงการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ไว้ด้วยแล้ว ถ้ามีการจัดตั้งคณะพยาบาลศาสตร์ให้อาศัยใช้กรอบอัตรากำลังของวิทยาลัยแม่ฮ่องสอนนี้ได้

ตารางที่ 14 การกำหนดกรอบอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ที่คณะ/วิทยาลัยพิจารณาขอเพิ่ม ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 – 2569

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
1	คณะครุศาสตร์												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	10	0	6	1	1	0	8	2	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	4	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0
	3. ศูนย์ศึกษาการพัฒนาครู	4	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0
	รวม	19	0	10	1	1	0	12	7	2	2	2	1
2	คณะเทคโนโลยีการเกษตร												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	17	0	14	0	2	0	16	1	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	7	0	5	0	1	0	6	1	0	0	0	0
	รวม	25	0	19	0	3	0	22	3	1	1	1	0
3	คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	7	0	5	0	2	0	7	0	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	12	0	10	0	0	0	10	2	0	0	0	0
	รวม	20	0	15	0	2	0	15	3	1	1	1	0
4	คณะวิทยาการจัดการ												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	9	0	5	0	3	0	8	1	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	7	0	6	0	0	0	6	1	0	0	0	0
	รวม	17	1	11	0	3	0	15	2	1	0	1	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
5	คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	9	0	8	0	0	0	8	1	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	25	0	22	0	1	0	23	2	0	0	0	0
	3. งานคลินิกแพทย์แผนไทย	4	0	0	0	0	0	0	4	0	0	0	0
	รวม	39	1	30	0	1	0	32	7	2	2	2	1
6	วิทยาลัยแม่ฮ่องสอน												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	7	0	4	0	0	0	4	3	0	0	0	0
	รวม	12	0	8	0	0	0	8	4	1	1	1	1
7	วิทยาลัยนานาชาติ												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	10	0	7	0	0	0	7	3	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	5	0	2	0	0	0	2	3	0	0	0	0
	รวม	16	0	9	0	0	0	9	7	2	2	2	1
8	วิทยาลัยพัฒนาศรษฐกิจและเทคโนโลยีชุมชนแห่งเอเชีย												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	7	0	5	0	0	1	6	1	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและบริการการศึกษา	5	0	3	0	0	0	3	2	0	0	0	0
	รวม	13	0	8	0	0	1	9	4	1	1	1	1
9	บัณฑิตวิทยาลัย												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
	1. งานบริหารทั่วไป	5	0	4	0	0	0	4	1	0	0	0	0
	2. งานบริการการศึกษา	4	0	2	0	0	0	2	2	0	0	0	0
	รวม	10	0	7	0	0	0	7	3	1	1	1	0
10	สำนักงานอธิการบดี												
	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	10.1 กองกลาง												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	8	0	8	0	0	0	8	0	0	0	0	0
	2. งานเลขานุการและการประชุม	6	0	4	0	0	0	4	2	0	0	0	0
	3. งานประชาสัมพันธ์	7	0	5	0	0	0	5	2	0	0	0	0
	4. งานยานพาหนะ	19	0	9	6	0	0	15	4	0	0	0	0
	5. งานนิติการ	6	0	5	0	0	0	5	1	0	0	0	0
	6. ศูนย์ศึกษาศาสตร์พระราชာเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	7. ศูนย์ความเป็นเลิศด้านกัญชาและเกษตรอินทรีย์นานาชาติ	10	0	1	0	0	0	1	9	0	0	0	0
	รวม	59	0	33	6	0	0	39	20	5	5	5	5
	10.2 กองคลัง												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	3	0	2	0	1	0	0	0	0	0	0	0
	2. งานการเงิน	10	0	8	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	3. งานบัญชี	4	0	4	0	0	0	0	0	0	0	0	0
	รวม	18	1	14	0	1	0	2	1	0	1	0	0
	10.3 กองนโยบายและแผน												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
	1. งานบริหารทั่วไปและสารสนเทศ	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
	2. งานแผนยุทธศาสตร์	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
	3. งานแผนและงบประมาณ	5	0	3	0	0	0	3	2	0	0	0	0
	รวม	14	1	9	0	0	0	10	4	1	1	1	1
	10.4 กองพัฒนานักศึกษา												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	2. งานบริการนักศึกษา	12	0	8	0	0	0	8	4	0	0	0	0
	3. งานพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
	รวม	21	0	15	0	0	0	15	6	2	1	2	1
	10.5 กองบริหารงานบุคคล												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
	2. งานสรรหาและแต่งตั้ง	5	0	3	0	1	0	4	1	0	0	0	0
	3. งานทะเบียนประวัติ	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
	4. งานพัฒนาและสวัสดิการบุคลากร	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	รวม	14	0	12	0	1	0	13	1	4	3	4	3
	10.6 กองอาคารสถานที่												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	6	0	2	1	2	0	5	1	0	0	0	0
	2. อาคารสถานที่และซ่อมบำรุง	23	0	12	2	1	3	18	5	0	0	0	0
	3. งานโสตทัศนูปกรณ์	7	0	5	0	1	0	6	1	0	0	0	0
	4. งานอนามัยและบริการ	12	0	6	1	3	1	11	1	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
	5. งานวิศวกรรมและสถาปัตยกรรม	15	0	12	0	0	0	12	3	0	0	0	0
	6. งานภูมิทัศน์และพัฒนาพื้นที่	22	0	13	0	4	2	19	3	0	0	0	0
	รวม	86	0	51	4	11	6	72	14	4	3	4	3
	10.7 กองการพัสดุ												
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	1	0	0	0	1	0	1	0	0	0	0	0
	2. งานจัดซื้อจัดจ้าง	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
	3. งานบริการพัสดุ	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	รวม	10	0	8	0	1	0	9	1	1	0	0	0
11	สำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	27	0	19	0	0	0	19	8	3	2	2	1
	ผู้อำนวยการสำนักงานวิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	1											
	11.1 กองบริหารทั่วไป	15	0	10	0	0	0	10	5	2	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานธุรการ	7	0	4	0	0	0	4	3	0	0	0	0
	2. งานบริการทั่วไป	7	0	5	0	0	0	5	2	0	0	0	0
	11.2 กองบริการกลาง	11	0	8	0	0	0	8	3	1	1	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	งานอาคารสถานที่และสาธารณูปการ	10	0	7	0	0	0	7	3	0	0	0	0
12	สถาบันวิจัยและพัฒนา	14	0	9	0	0	0	9	5	2	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	-	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	6	0	4	0	0	0	4	2	0	0	0	0
	2. งานวิจัยและส่งเสริมการวิจัย	5	0	4	0	0	0	4	1	0	0	0	0
	3. งานบริการวิชาการและโครงการพระราชดำริ	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
13	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	14	1	10	0	0	0	11	3	1	1	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	1	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	5	0	4	0	0	0	4	1	0	0	0	0
	2. งานอนุรักษ์ศิลปะและวัฒนธรรม	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
	3. งานส่งเสริมเผยแพร่ศิลปะและวัฒนธรรม	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0
14	สำนักทะเบียนและประมวลผล	26	0	19	1	0	0	20	6	2	1	2	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	6	0	4	1	0	0	5	1	0	0	0	0
	2. งานรับเข้าศึกษา	4	0	4	0	0	0	4	0	0	0	0	0
	3. งานบริการการศึกษา	7	0	5	0	0	0	5	2	0	0	0	0
	4. งานทะเบียนและประมวลผล	8	0	6	0	0	0	6	2	0	0	0	0
15	สำนักหอสมุด	32	0	24	0	0	0	24	8	2	2	2	2
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	5	0	5	0	0	0	5	0	0	0	0	0
	2. งานพัฒนาและจัดระบบทรัพยากรสารสนเทศ	7	0	6	0	0	0	6	1	0	0	0	0
	3. งานบริการสารสนเทศ	13	0	8	0	0	0	8	5	0	0	0	0
	4. งานเทคโนโลยีห้องสมุด	6	0	5	0	0	0	5	1	0	0	0	0
16	สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา	22	0	17	0	0	0	17	5	2	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	5	0	2	0	0	0	2	3	0	0	0	0
	2. งานเทคโนโลยีสารสนเทศ	16	0	14	0	0	0	14	2	0	0	0	0
17	สถาบันวิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	6	0	4	0	0	0	4	2	1	0	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
	งานบริหารทั่วไป	5	0	3	0	0	0	3	2	0	0	0	0
18	สำนักงานตรวจสอบภายใน	5	0	3	0	1	0	4	1	1	0	0	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	2. งานตรวจสอบ	3	0	2	0	1	0	3	0	0	0	0	0
19	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	7	0	5	0	0	0	5	2	1	0	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	1	0	0	0	1	0	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
	2. งานกิจการสภามหาวิทยาลัย	3	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0
20	สำนักงานบริหารและจัดการทรัพย์สิน	8	0	4	1	0	0	5	3	1	1	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2. งานจัดหารายได้และผลประโยชน์	5	0	3	1	0	0	4	1	0	0	0	0
21	สำนักงานวิเทศสัมพันธ์	8	0	5	0	0	0	5	3	1	1	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2. งานกิจการต่างประเทศ	5	0	4	0	0	0	4	1	0	0	0	0
22	ศูนย์ภาษา	7	0	4	0	0	0	4	3	1	1	1	0
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
	2. งานบริการด้านภาษา	4	0	3	0	0	0	3	1	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่พึงมี (2)	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มเติม (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มเติม			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
23	สำนักงานมาตรฐานและประกันคุณภาพ การศึกษา	9	0	4	0	0	0	4	5	2	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	3	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0
	2. งานส่งเสริมการประกันคุณภาพการศึกษา	2	0	0	0	0	0	0	2	0	0	0	0
	3. งานมาตรฐานและหลักสูตร	3	0	3	0	0	0	3	0	0	0	0	0
24	สำนักงานจัดการศึกษาทั่วไปและศิลปะ วิทยาศาสตร์	9	0	5	0	0	0	5	4	1	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไป	2	0	2	0	0	0	2	0	0	0	0	0
	2. งานส่งเสริมการจัดการศึกษาทั่วไป และศิลปวิทยาศาสตร์	6	0	3	0	0	0	3	3	0	0	0	0
25	ศูนย์ประสานโครงการอนุรักษ์พันธุกรรมพืช อันเนื่องมาจากพระราชดำริฯ	7	0	2	0	0	0	2	5	2	1	1	1
	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	1. งานบริหารทั่วไปและฝึกอบรม	4	0	1	0	0	0	1	3	0	0	0	0
	2. งานอนุรักษ์และใช้ประโยชน์ทรัพยากร อพ.สธ.	2	0	1	0	0	0	1	1	0	0	0	0
26	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ วิทยาเขตแม่ฮ่องสอน	10	0	6	0	0	0	6	4	1	1	1	1
27	โรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่	43	0	20	0	2	0	22	21	6	5	5	5
	1. งานบริหารทั่วไป	22	0	11	0	0	0	11	11	0	0	0	0
	2. ฝ่ายนโยบายและแผน	1	0	-	0	0	0	0	1	0	0	0	0
	3. ฝ่ายปฐมวัย	17	0	8	0	2	0	10	7	0	0	0	0

ที่	สังกัด	อัตรากำลัง ที่มี	บุคลากรในปัจจุบัน					รวม (3)+(4)+(5) +(6)+(7)	อัตรากำลัง เพิ่มใหม่ (2)-(8)	ตำแหน่งเพิ่มใหม่			
			ข้าราชการ (3)	พนักงาน มหาวิทยาลัย (4)	ลูกจ้าง ประจำ (5)	พนักงาน ราชการ (6)	พนักงาน ชั่วคราว (7)			2566	2567	2568	2669
	4. ฝ่ายปฐมศึกษา	3	0	1	0	0	0	1	2	0	0	0	0
28	สำนักงานสภาคณาจารย์และข้าราชการ	2	0	1	0	0	0	1	1	1	0	0	0
	รวม	650	6	420	13	27	7	473	177	58	41	48	30

หมายเหตุ : จำนวนบุคลากรในปัจจุบัน ใช้ข้อมูล ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2565

บทที่ 2

ระบบบริหารงานบุคคล

ความสำคัญของการบริหารงานบุคคล

ทรัพยากรมนุษย์ ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่าง ๆ มุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรในหลายด้าน โดยการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนในองค์กรมีการเรียนรู้ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ สมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุดและได้รับการยอมรับอย่างแพร่หลายในทุกวงการ

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนในการพัฒนาบุคลากรในรูปแบบต่าง ๆ เพื่อให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น เนื่องจากบุคลากรจะเป็นผู้ผลักดันให้ภารกิจต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัยสำเร็จลุล่วงได้ตามวัตถุประสงค์ ดังนั้น การส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความรู้ความสามารถ มีสมรรถนะสอดคล้องกับนโยบายและความต้องการของมหาวิทยาลัย จะทำให้มหาวิทยาลัยเจริญก้าวหน้าและเกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง นอกจากนี้ยังเป็นการเตรียมความพร้อมของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ให้สามารถรองรับและเป็นผู้นำการเปลี่ยนแปลงที่จะเกิดขึ้นทั้งในปัจจุบันและในอนาคตด้วย มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรบุคคล ให้สอดคล้องและสนับสนุนเป้าประสงค์และยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยมีระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังนี้

1. ระบบการสรรหา (Recruitment)

1.1 การวางแผนอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยได้จัดทำกรอบอัตรากำลังบุคลากร ระยะ 4 ปี เพื่อกำหนดกรอบของตำแหน่ง อันดับค่าจ้างของตำแหน่ง จำนวนบุคลากรที่พึงมีในมหาวิทยาลัยให้เหมาะสมกับภาระงานของแต่ละหน่วยงาน และภารกิจของมหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นการดำเนินการตามมาตรา 20 แห่งพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2551 และข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 ข้อ 16 โดยมีหลักการวิเคราะห์จากภาระงานและปริมาณงานในภาพรวมทั้งมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย โครงสร้าง

ภารกิจและความรับผิดชอบของหน่วยงาน ผลงาน ปริมาณงาน เป้าหมายการดำเนินการของหน่วยงาน ศักยภาพและสมรรถนะของหน่วยงาน แนวโน้มภาระงานสอนนักศึกษาภาคปกติในอนาคต จำนวนนักศึกษา เป้าหมายการผลิตบัณฑิตและนักศึกษาภาคปกติ หลักสูตรของมหาวิทยาลัย อัตรากำลังบุคลากร อัตราเกษียณอายุราชการ รวมทั้งมหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่ง ประกอบด้วย ชื่อตำแหน่ง ภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่ง ลักษณะงานที่ต้องปฏิบัติ คุณภาพของงาน และคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง โดยคำนึงถึงควมมีประสิทธิภาพ ความไม่ซ้ำซ้อน และความประหยัด เพื่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดในการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีอัตราว่างจากการลาออกหรือเกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยได้มีการทบทวนภาระงานและปริมาณงานของหน่วยงาน เพื่อวางแผนและกำหนดจำนวนบุคลากรให้เหมาะสมตามความจำเป็นและเพียงพอต่อภาระงานของหน่วยงาน

1.2 การสรรหา บรรจุ แต่งตั้ง

บุคลากรของมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ลูกจ้างประจำ พนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว คณาจารย์ประจำ อาจารย์ชาวต่างประเทศ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ ซึ่งบุคลากรแต่ละประเภทมีวิธีการได้มาที่แตกต่างกัน ตามข้อกฎหมายที่ ก.พ. ก.พ.อ. และมหาวิทยาลัยกำหนด อาทิ การรับโอนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา การสรรหาและการเลือกสรรพนักงานราชการ การสอบแข่งขันหรือการคัดเลือกหรือการสรรหาเพื่อบรรจุบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ การจ้างพนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว การจ้างอาจารย์ชาวต่างประเทศ การจ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นคณาจารย์ประจำ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดวิธีการบรรจุและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถสอดคล้องกับภาระงานที่จะให้ปฏิบัติ ภายใต้จำนวนอัตรากำลังที่กำหนดไว้ในกรอบอัตรากำลัง และความต้องการของมหาวิทยาลัย โดยนำเทคโนโลยีมาใช้ในการประชาสัมพันธ์และดำเนินการรับสมัคร เพื่อให้เข้าถึงกลุ่มเป้าหมายได้อย่างกว้างขวาง และได้บุคลากรที่มีคุณสมบัติตรงตามความต้องการของมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติหน้าที่ราชการ

2. ระบบการพัฒนา (Training and Development)

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรทุกระดับอย่างต่อเนื่อง ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยมีบุคลากรทั้งหมด 8 ประเภท ได้แก่ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ พนักงานราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยชั่วคราว คณาจารย์ประจำ อาจารย์ชาวต่างประเทศ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ ซึ่งแบ่งออกเป็น 3 สาย ดังนี้

- 1) สายบริหาร ได้แก่ อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้ช่วยอธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก ผู้อำนวยการสถาบัน ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าหน่วยงานที่เรียกชื่ออื่นที่มีฐานะเทียบเท่า
- 2) สายวิชาการ ได้แก่ คณาจารย์ที่สังกัดคณะ วิทยาลัย ต่างๆ ผู้มีหน้าที่ทำการสอนและวิจัย ซึ่งเป็นบุคลากรผู้ทำหน้าที่ตามพันธกิจหลักของมหาวิทยาลัย และครูโรงเรียนสาธิต ผู้ทำหน้าที่สอนในระดับการศึกษาขั้นพื้นฐาน
- 3) สายสนับสนุน ได้แก่ บุคลากรผู้ทำหน้าที่สนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัย

จากการแบ่งสายงานของบุคลากรดังกล่าวข้างต้น มหาวิทยาลัยจึงได้วางแผนทางระบบการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน ดังนี้

2.1 การพัฒนาผู้บริหาร

ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ เป็นผู้มีส่วนสำคัญในการกำหนดยุทธศาสตร์ในการบริหารมหาวิทยาลัย โดยเฉพาะปัจจุบันที่บริบทของสังคมมีการเปลี่ยนแปลงอย่างต่อเนื่องและรวดเร็ว ทั้งด้านการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี และโลกาภิวัตน์ ซึ่งสิ่งต่างๆ เหล่านี้ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย ทั้งทางตรงและทางอ้อม ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงไม่อาจหยุดนิ่ง และต้องมีการปรับตัว พัฒนา สร้างสรรค์สิ่งใหม่ๆ อยู่เสมอ เพื่อให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ซึ่งมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการจัดทำโครงการพัฒนาผู้บริหารของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องทุกปี

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยยังมีการพัฒนาบุคลากรในส่วนหัวหน้างานเพื่อเตรียมความพร้อมและสร้างผู้นำในอนาคต เพื่อเป็นผู้บริหารของมหาวิทยาลัยต่อไป

2.2 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ

มหาวิทยาลัยได้วางแผนทางการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อให้ครอบคลุมการพัฒนาความรู้ ทักษะ และความสามารถให้สอดคล้องตามความต้องการและสมรรถนะหลักของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1) ด้านการเรียนการสอน

1.1) มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรในการให้ทุนสนับสนุนการศึกษา การฝึกอบรม เพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีความรู้ ทักษะ ที่ทันสมัยและสามารถนำความรู้มาพัฒนาหลักสูตรให้ตรงต่อความต้องการในการพัฒนากำลังคนของประเทศ

1.2) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำโครงการพัฒนาบุคลากรใหม่ที่ได้รับการบรรจุเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยบุคลากรดังกล่าว จะต้องเข้ารับการอบรมเพื่อเตรียมพร้อมในการปฏิบัติงาน

2) ด้านงานวิจัย

2.1) มหาวิทยาลัยมีกองทุนวิจัยของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาศักยภาพบุคลากรในด้านการวิจัยอย่างเป็นระบบ ส่งเสริมการทำงานวิจัยที่พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีศักยภาพตามเกณฑ์มาตรฐานการศึกษา และสนับสนุนการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้ในระดับการทดลองหรือห้องทดลอง (Lab scale)

2.2) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำหลักสูตรอบรมเกี่ยวกับการทำงานวิจัยในด้านต่างๆ ให้กับนักวิจัยของมหาวิทยาลัยทุกปี

2.3) มหาวิทยาลัยมีการให้รางวัลนักวิจัยดีเด่น เพื่อเป็นการเชิดชูเกียรติคุณนักวิจัยของมหาวิทยาลัยที่ได้ผลิตผลงานวิจัยที่มีคุณภาพสูงวิชาการและสาธารณชน ตลอดจนเป็นขวัญกำลังใจในการผลิตผลงานวิจัยให้มีคุณภาพมากยิ่งขึ้น โดยมีการดำเนินการเป็นประจำต่อเนื่องทุกปี

3) ด้านผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ

3.1) มหาวิทยาลัยมีข้อบังคับสภามหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย การบริหารงานบุคคลของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2560 กำหนดหลักเกณฑ์เงื่อนไขการต่อสัญญาจ้างไว้ว่าต้องเลื่อนขั้นสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้นตามระยะเวลาที่กำหนด กรณีไม่เป็นไปตามหลักเกณฑ์ที่กำหนด จะไม่มีสิทธิได้รับการพิจารณาเลื่อนค่าจ้างประจำปี หรือมหาวิทยาลัยอาจสั่งเลิกจ้างได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

3.2) มหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรในการให้ทุนสนับสนุนการนำเสนอผลงานวิชาการ และให้ทุนสนับสนุนค่าตอบแทนการตีพิมพ์บทความวิจัยหรือบทความวิชาการ

3.3) มหาวิทยาลัยมีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์การจัดสรรทุนและเงินรางวัลเพื่อพัฒนาผลงานทางวิชาการ สำหรับบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ พ.ศ. 2549 โดยให้เงินสนับสนุนการจัดพิมพ์ผลงานทางวิชาการ และให้เงินรางวัลแก่บุคลากรที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

3.4) มหาวิทยาลัยมีประกาศ ก.บ.ม. เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไขการจ่ายค่าตอบแทนตำแหน่งประเภทวิชาการของพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ พ.ศ. 2565 กำหนดไว้ว่าพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการที่มีสิทธิได้รับค่าตอบแทนตำแหน่งประเภทวิชาการ ต้องมีผลงานทางวิชาการที่เกี่ยวข้องสาขาวิชาที่ได้รับมอบหมายตามที่ประกาศกำหนด จึงจะได้รับค่าตอบแทนดังกล่าว ขอพึงประมาณถัดไป

3.5) มหาวิทยาลัยมีการจัดทำหลักสูตรการอบรมเกี่ยวกับการจัดทำผลงานทางวิชาการเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการในด้านต่างๆ ให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกปี

3.6) มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของครูโรงเรียนสาธิตในการขอกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น โดยออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์

และวิธีการข้อกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัยสายวิชาการ สังกัดโรงเรียนสาธิตมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

2.3 การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยส่งเสริมและพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนตามภาระงานที่เกี่ยวข้องและเสริมสร้างศักยภาพเพื่อการพัฒนาปรับปรุงงานอย่างต่อเนื่อง เน้นด้านการบริหารจัดการ การพัฒนาระบบข้อมูลด้วยเทคโนโลยี ส่งผลให้มีความเชี่ยวชาญในงานและมีความก้าวหน้าในสายงานที่ปฏิบัติ ตลอดจนส่งเสริมงานวิจัยเพื่อพัฒนางานประจำ และนำผลสัมฤทธิ์ที่ได้ไปใช้ในการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อใช้เสนอขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น รายละเอียดดังนี้

1) ดำเนินการสำรวจความต้องการฝึกอบรมของบุคลากร เพื่อนำข้อมูลมาจัดทำหลักสูตรอบรมให้กับบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกปี

2) ให้ความสำคัญกับการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากร เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน และสร้างความมั่นคงของอาชีพให้แก่บุคลากร โดยออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการข้อกำหนดระดับตำแหน่งเพื่อแต่งตั้งพนักงานมหาวิทยาลัย ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น

3) ส่งเสริมให้มีการจัดการความรู้ทั้งภายในและภายนอกหน่วยงาน เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการปฏิบัติงาน ให้บุคลากรเกิดความรู้ความเข้าใจตรงกัน และสามารถปฏิบัติงานให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน

4) มหาวิทยาลัยได้ให้สำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษาจัดทำหลักสูตรอบรมในการพัฒนาทักษะบุคลากรเพื่อยกระดับความรู้ความสามารถด้านเทคโนโลยีสารสนเทศให้กับบุคลากรได้นำไปปรับใช้กับข้อมูลสารสนเทศของหน่วยงานอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดทำหลักสูตรอบรมต่อเนื่องทุกปี

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีการพัฒนาความรู้ความสามารถหรือสมรรถนะให้สอดคล้องและตอบสนองต่อเป้าหมายและทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย และจัดทำระบบติดตามการพัฒนารายบุคคล เพื่อติดตามการพัฒนาตนเองของบุคลากรประจำปี และนำมาใช้เป็นข้อมูลพื้นฐานในการวางแผนการพัฒนากุศลกรในปีถัดไป

3. ระบบการรักษาไว้ (Retention)

มหาวิทยาลัย ได้ให้ความสำคัญกับการสร้างระบบการรักษาคนดีไว้ของบุคลากรทุกระดับ ทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน ซึ่งคาดหวังจะเป็นพลังในการขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้โดยมีหลักเกณฑ์และวิธีการที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

(ก.พ.อ.) กำหนด และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ที่ออกเพื่อบังคับที่เกี่ยวข้องเพื่อการดำเนินงานบริหารบุคคลตามระบบการรักษาไว้ เพื่อให้บุคลากรทุกภาคส่วนได้ปฏิบัติตามหน้าที่ได้เต็มประสิทธิภาพ และพร้อมสร้างประโยชน์แก่มหาวิทยาลัย การรักษาไว้ซึ่งบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและคุณภาพ ตลอดจนส่งเสริมให้มีความเชี่ยวชาญในวิชาชีพและมีประสบการณ์ในวิชาชีพอย่างต่อเนื่อง จึงส่งเสริมให้มีกิจกรรมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาทักษะการวิเคราะห์ค่างาน เพื่อเตรียมประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่อง ส่งเสริมให้สายวิชาการได้รับการพัฒนาทักษะทางวิชาการ มีประสบการณ์ด้านวิจัยและมีผลงานทางวิชาการต่อเนื่อง ด้วยเป้าหมายหลักคือการรักษาบุคลากรให้เป็นผู้มีคุณค่าและคุณภาพสำหรับมหาวิทยาลัย โดยมีแนวทางการปฏิบัติ ดังนี้

1) จัดทำ ดำเนินการ และรายงานผลตามแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล รวมทั้งเผยแพร่ไว้ทางเว็บไซต์มหาวิทยาลัย

2) จัดทำเส้นทางความก้าวหน้า (Career Path) ในสายอาชีพของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน เพื่อเป็นขวัญกำลังใจ เป็นแรงจูงใจให้กับบุคคล และเพื่อสร้างความก้าวหน้า ความมั่นคงในหน้าที่การงานให้กับบุคลากร

3) ดำเนินการจัดทำกรอบอัตราค่าจ้างเพื่อเป็นการเตรียมความพร้อมรองรับการสูญเสียบุคลากรเนื่องจากการเกษียณอายุราชการในแต่ละปี

4) ปรับปรุงฐานข้อมูลบุคลากรในระบบสารสนเทศทรัพยากรบุคคล ให้เป็นปัจจุบัน

5) จัดกิจกรรมการยกย่อง ชมเชยบุคลากร เช่น การคัดเลือกข้าราชการพลเรือนดีเด่น การคัดเลือกผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น การคัดเลือกผู้ได้รับรางวัลพระพิฆเนศทองคำ ประจำปีของมหาวิทยาลัย การมอบเงินรางวัลให้กับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ

6) มีการจัดทำ TOR และประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ด้วยการกระจายอำนาจให้กับหัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัดได้ดำเนินการจัดทำตามบริบทของแต่ละหน่วยงาน

บทที่ 3

แผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570)

ความสำคัญของแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

การวางแผน (Planning) เป็นการวางวัตถุประสงค์ การกำหนดเป้าหมาย การสร้างกลยุทธ์และการตัดสินใจสรรหาแนวทางในการดำเนินกิจกรรม เพื่อให้องค์กรสามารถบรรลุวัตถุประสงค์และเป้าหมายที่ต้องการได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยแผนงานอาจมีความแตกต่างกันในด้านระยะเวลา เช่น แผนระยะยาว หรือแผนระยะสั้น เป็นต้น

การจัดการทรัพยากรมนุษย์เป็นกระบวนการนำหลักการต่าง ๆ มาประยุกต์ใช้ในการที่จะทำให้องค์กรมีบุคลากรที่มีคุณภาพมาร่วมงานอย่างเพียงพอและต่อเนื่องเพื่อให้องค์กรสามารถปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล และบรรลุวัตถุประสงค์ที่ตั้งไว้ ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงได้จัดทำแผนบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น เพื่อเป็นแนวทางการบริหารจัดการและพัฒนาบุคลากร การสร้างความก้าวหน้า และธำรงรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าไว้กับมหาวิทยาลัยต่อไป

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ มีเจตนารมณ์ของบริหารมหาวิทยาลัย ที่เน้นการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนในการร่วมกันวิเคราะห์บทบาทภารกิจที่ได้ดำเนินการที่ผ่านมา ตลอดจนการประเมินสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกของมหาวิทยาลัย เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยสู่เป้าหมายการเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ที่ไม่ทิ้งตัวตนความเป็นเลิศด้านการผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ตลอดจนการจัดการศึกษาตลอดช่วงชีวิต เพื่อให้บรรลุเป้าหมายดังกล่าว มหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลไว้ดังนี้

1. วางแผนกำลังคนอย่างเหมาะสมตามกรอบภารกิจ
2. กำหนดกระบวนการคัดเลือกคนเข้าสู่ตำแหน่งด้วยระบบคุณธรรมและดำเนินการด้วยความโปร่งใส ตรวจสอบได้
3. พัฒนาระบบบริหารงานบุคคลให้มีประสิทธิภาพ สามารถดึงดูดบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้ามาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

4. พัฒนาระบบจัดเก็บข้อมูลทะเบียนประวัติบุคลากร การประเมินผลการปฏิบัติราชการที่เอื้อต่อการทำงาน และมีความถูกต้องสามารถนำไปประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว
5. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนวิชาการได้รับการศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น
6. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรพัฒนาตนเองและส่งเสริมการแลกเปลี่ยนเรียนรู้
7. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายงาน
8. ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรมีสุขภาพอนามัยที่ดี โดยการจัดให้มีการตรวจสุขภาพประจำปี และกิจกรรมการออกกำลังกาย
9. ส่งเสริมและพัฒนาคุณภาพชีวิตของบุคลากรให้มีคุณภาพชีวิตและสวัสดิการที่ดีอันจะนำไปสู่ความจงรักภักดีต่อองค์กร
10. กระจายอำนาจในการบริหารทรัพยากรบุคคลไปสู่หน่วยงานเพื่อให้เกิดความคล่องตัวในการบริหาร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ด้านการพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อมด้านการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ เป็นการพิจารณาสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกองค์กรที่ส่งผลกระทบต่อการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ทั้งด้านด้านโอกาสและอุปสรรค ร่วมกับแนวโน้มการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยภายใน 5 ปี ข้างหน้า ซึ่งผลจากการวิเคราะห์ SWOT จะใช้เป็นแนวทางในการกำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากรในทางที่เหมาะสมต่อไป

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

ปัจจัยภายใน	จุดแข็ง / ข้อได้เปรียบ (Strengths)	จุดอ่อน / ปัญหา (Weaknesses)
	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย 2. มีการจ่ายค่าจ้างที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน 3. มีการขยายเขตแดนค่าจ้างสูงขึ้น 4. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ 5. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 6. มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีส่วนใกล้เคียงกันช่วงอายุการปฏิบัติราชการน้อยมีโอกาสในการพัฒนาได้ง่าย 7. ส่วนงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน 8. บุคลากรสามารถประสานงานกับส่วนงานภายในและส่วนงานภายนอกได้เป็นอย่างดี 9. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกบางหน่วยงานและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการน้อย 3. ขาดระบบสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ขาดสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน (เครื่องทำน้ำดื่ม การบริการด้านอาหาร) 5. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง 6. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่

ตารางที่ 15 การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ (ต่อ)

	โอกาส (Opportunities)	อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)
ปัจจัยภายนอก	<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม 2. การได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยเป็นจำนวนมาก 3. บุคลากรมีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 4. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เช่น การเป็นวิทยากร 5. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการศึกษาเพิ่มเติมคุณวุฒิ 6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ช่องทางดิจิทัลช่วยเอื้อต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. มหาวิทยาลัยคู่แข่งมีภาพลักษณ์องค์กรที่ชัดเจนกว่า 2. การแข่งขันของตลาดแรงงาน ในเรื่องค่าตอบแทนสวัสดิการ ทำให้เกิดภาวะสมองไหล 3. นโยบายของรัฐบาลด้านการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่เกื้อหนุน เช่น การประกันสังคมยังมีขีดจำกัด 4. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง

จากตารางที่ 15 จากการวิเคราะห์จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาสและอุปสรรค (SWOT) ด้านบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่แล้ว จึงได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ โดยใช้ตาราง TOWS Matrix เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ และนำไปสู่การวางแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป ดังตารางที่ 16

ตารางที่ 16 ผลการวิเคราะห์แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

<p style="text-align: center;">ปัจจัยภายนอก ปัจจัยภายใน</p>	<p style="text-align: center;">จุดแข็ง / ข้อได้เปรียบ (Strengths)</p>	<p style="text-align: center;">จุดอ่อน / ปัญหา (Weaknesses)</p>
	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้รับการพัฒนาโดยได้รับการสนับสนุนด้านต่าง ๆ จากมหาวิทยาลัย 2. มีการจ่ายค่าตอบแทนที่จูงใจให้เข้ามาปฏิบัติงานเมื่อเทียบกับองค์กรภาครัฐอื่น ๆ ในภูมิภาคเดียวกัน 3. มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญและการสนับสนุนส่งเสริมให้มีการพัฒนาศักยภาพบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนในการศึกษาต่อหรือเพิ่มพูนความรู้ 4. มีการสนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าในสายอาชีพ 5. มีบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุนมีสัดส่วนใกล้เคียงกันช่วงอายุการปฏิบัติราชการน้อยมีโอกาสนในการพัฒนาได้ง่าย 6. ส่วนงานมีการจัดโครงสร้างองค์กรที่ชัดเจน 7. บุคลากรสามารถประสานงานกับส่วนงานภายในและส่วนงานภายนอกได้เป็นอย่างดี 8. บุคลากรมีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ประสบการณ์ในการปฏิบัติงาน 	<ol style="list-style-type: none"> 1. บุคลากรขาดการพัฒนาทักษะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน เช่น ภาษาต่างประเทศ เทคโนโลยีสารสนเทศ 2. สัดส่วนคุณวุฒิปริญญาเอกและตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการน้อย 3. ขาดระบบสารสนเทศที่ช่วยในการบริหารและพัฒนาบุคลากร 4. สภาพแวดล้อมในการทำงานไม่เหมาะสม เช่น ขาดสาธารณูปโภคขั้นพื้นฐาน (เครื่องทำน้ำดื่ม การบริการด้านอาหาร) 5. การพัฒนาบุคลากรขาดความต่อเนื่อง 6. ขาดระบบสนับสนุนการวิเคราะห์ผลการประเมินสมรรถนะบุคลากร เพื่อนำไปสู่การวางแผนการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 7. บุคลากรบางส่วนยังไม่พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและเรียนรู้สิ่งใหม่
<p style="text-align: center;">โอกาส (Opportunities)</p>	<p style="text-align: center;">SO กลยุทธ์เชิงรุก</p>	<p style="text-align: center;">WO กลยุทธ์เชิงแก้ไข</p>
<ol style="list-style-type: none"> 1. เป็นสถาบันการศึกษาที่มีชื่อเสียงเป็นที่ยอมรับของสังคม 2. การได้รับงบประมาณจากหน่วยงานต่าง ๆ สนับสนุนในการดำเนินงานวิจัยเป็นจำนวนมาก 3. บุคลากรมีเครือข่ายความร่วมมือจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก 4. บุคลากรได้รับโอกาสในการพัฒนาทักษะ ความรู้ และความสามารถจากหน่วยงานภายในและหน่วยงานภายนอกอย่างต่อเนื่อง เช่น การเป็นวิทยากร 5. มีแหล่งทุนสนับสนุนในการศึกษาเพิ่มเติมคุณวุฒิ 6. ความก้าวหน้าทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ ทำให้ช่องทางดิจิทัลช่วยเอื้อต่อการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคลและการดำเนินงานของมหาวิทยาลัย 	<ol style="list-style-type: none"> 1. ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมตามจรรยาบรรณ (S-7,O-1) 2. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน (S-3 4 5 8,O-6) 3. จัดทำเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสมรรถนะในแต่ละกลุ่มงาน (S-3 4 8,O-7) 4. พัฒนาระบบและกลไกสนับสนุนการแลกเปลี่ยนเรียนรู้การทำงานของบุคลากร (S-7,O-4 6) 5. พัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 	<ol style="list-style-type: none"> 1. พัฒนาระบบการสรรหาคัดเลือกบุคลากรจากการมีส่วนร่วมอย่างโปร่งใสของผู้ที่เกี่ยวข้องทุกระดับ 6. พัฒนาระบบและกลไกการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร (W-5,O-1)

อุปสรรค / ภัยคุกคาม (Threats)	ST กลยุทธ์เชิงป้องกัน	WT กลยุทธ์เชิงรับ
1. มหาวิทยาลัยคู่แข่งมีภาพลักษณ์องค์กรที่ชัดเจนกว่า 2. การแข่งขันของตลาดแรงงานในเรื่องค่าตอบแทน สวัสดิการทำให้เกิดภาวะสมองไหล 3. นโยบายของรัฐบาลด้านการจัดสวัสดิการของพนักงานมหาวิทยาลัย ไม่เอื้อหนุน เช่น การประกันสังคมยังมีขีดจำกัด 4. นโยบายรัฐบาลในการเป็นมหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐทำให้มีข้อจำกัดด้านงบประมาณและอัตราค่าจ้าง	1. พัฒนาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย (S-2, T-1 2 3 4)	1. ส่งเสริมและสนับสนุนการสร้างเครือข่ายทั้งภายในและภายนอกไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้ (W-8,T-1)

กำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากร

จากการระดมความคิดของคณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ข้อสรุปในส่วนต่าง ๆ เพื่อนำมากำหนดทิศทางในส่วนต่าง ๆ ด้านการพัฒนาบุคลากรขององค์กร ดังนี้

วิสัยทัศน์ (Vision) เป็นบุคลากรที่ดี มีความสามัคคี มีความสุข มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร

พันธกิจ (Mission)

1. สร้างระบบและกลไกในการสรรหา คัดเลือก และการพัฒนาบุคลากรให้มีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างเครือข่าย และการแลกเปลี่ยนเรียนรู้สู่ความเป็นเลิศขององค์กร
3. ส่งเสริมให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อให้อุคลากรมีขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน
4. ส่งเสริม สนับสนุน ให้อุคลากรเกิดความสามัคคี มีคุณธรรม จริยธรรม เพื่อให้อยู่ร่วมกันอย่างมีความสุข

วัตถุประสงค์ (Objective)

1. เพื่อให้อุคลากรมีศักยภาพในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพและก้าวหน้าในวิชาชีพ และสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนาของมหาวิทยาลัย
2. เพื่อให้เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากรทั้งภายในและภายนอกองค์กร อันนำไปสู่การพัฒนาองค์กรสู่ความเป็นเลิศ
3. เพื่อให้อุคลากรปฏิบัติงานบรรลุเป้าหมายตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ และประสิทธิผลเพื่อให้อุคลากรอยู่ร่วมกันอย่างมีความสุขมีความรักและความภักดีต่อองค์กร

หลังจากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอก รวมถึงการกำหนดทิศทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ได้กำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคล ทั้งนี้ ประเด็นดังกล่าวสอดคล้องและสัมพันธ์กับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 6 ปี (พ.ศ.2565 – 2570) ซึ่งประเด็นยุทธศาสตร์หลักที่จะนำไปใช้ในการวางแผนพัฒนาบุคลากรมีทั้งหมด 4 ประเด็น ดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับ
ทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้เหมาะสม
และเพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วม มีจรรยาบรรณ จริยธรรม
ของบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ซึ่งในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ได้วางแผนกำหนดแผนพัฒนาบุคลากรในปี พ.ศ. 2566 – 2570 โดยได้ระบุเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย (ปี) กลยุทธ์ แผนงาน/โครงการ และผู้รับผิดชอบ ดังปรากฏในตารางที่ 17 - 20 ดังนี้

ตารางที่ 17

ประเด็นยุทธศาสตร์ ที่ 1 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70	
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพและมีความก้าวหน้าในวิชาการและวิชาชีพซึ่งสอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1. ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	70	75	80	85	90	1. จัดทำคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรในแต่ละกลุ่มงาน	กองบริหารงานบุคคล ทุกหน่วยงาน	1.1 โครงการจัดทำกรอบตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากรให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.1 มีกรอบตำแหน่งและแผนพัฒนาบุคลากรที่สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนา	1	1	1	1	1	
		2. ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่มีการกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้นตามกรอบตำแหน่ง	5	10	15	20	25				1.2 โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย	1.2 มีฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เป็นปัจจุบัน	1	1	1	1	1
		3. ร้อยละบุคลากรสายวิชาการที่มีตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้นตามกรอบตำแหน่ง	30	35	40	45	50					1.3 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเขียนคู่มือการปฏิบัติงานของบุคลากรสายสนับสนุนในแต่ละกลุ่มงาน เช่น รุ่นที่ 1 ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ทุกหน่วยงาน รุ่นที่ 2 ตำแหน่งนักวิชาการคอมพิวเตอร์ ทุกหน่วยงาน เน้น Workshop ปฏิบัติการเขียนให้ได้คู่มือการปฏิบัติงาน และมีการติดตามผลการจัดทำ (เล่มคู่มือฯ)	1.3 มีคู่มือการปฏิบัติงานของสายสนับสนุน	5	10	15	20

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
									<p>1.4 โครงการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ (smart together Clinic)</p> <p>- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การทำเอกสารหลักฐานที่ใช้ในการประเมินผลการสอน การเขียนหนังสือ ตำรา เพื่อใช้ในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ</p> <p>- โครงการอบรมการเขียนเอกสารอ้างอิงเพื่อใช้ในการทำผลงานทางวิชาการตามเกณฑ์ ก.พ.อ.</p>	1.4 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลงานทางวิชาการของสายวิชาการ	30	35	40	45	50	
									<p>1.5 โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการพัฒนางานวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนเพื่อพัฒนางาน</p> <p>- โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการให้สามารถวิเคราะห์ปัญหาจากงานในตำแหน่งที่ปฏิบัติ นำมาพัฒนาเป็นงานวิจัย และเขียนโครงร่างงานวิจัยออกมาได้ และมีการติดตามผลการเขียนงานวิจัย</p> <p>- โครงการอบรมการยื่นขอหลักฐานแสดงการอนุญาตจากคณะกรรมการจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์หรือสัตว์ เพื่อป้องกันการเสี่ยงต่อการผิดจริยธรรมและจรรยาบรรณทางวิชาการ</p> <p>- โครงการอบรมเทคนิคการเขียนบทความวิจัยเพื่อตีพิมพ์ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติ ตามเกณฑ์ ก.พ.อ.</p>	1.5 ร้อยละที่เพิ่มขึ้นของผลงานวิจัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	35	40	45	50	55	

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
								2. จัดทำเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสมรรถนะในแต่ละกลุ่มงาน	กองบริหารงานบุคคล	2.1 โครงการปรับปรุงและพัฒนาเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานบุคลากรตามสมรรถนะในแต่ละกลุ่มงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	2.1 มีเกณฑ์การประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรตามสมรรถนะในแต่ละกลุ่มงานทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน	2	2	2	2	2
											2.2 ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อเกณฑ์การประเมิน	≥ 3.0	≥ 3.5	≥ 4.00	≥ 4.50	5

ตารางที่ 18

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
2. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ	1. มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกที่เหมาะสมเพียงพอต่อการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร	1. จำนวนระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	80	80	80	80	80	1. พัฒนาระบบและกลไกการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	กองบริหารงานบุคคล	1.การพัฒนา ระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร 1.1 โครงการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 1.2 การจัดสรรที่พักอาศัยให้แก่บุคลากร 1.3 การทำ MOU สิ้นเชื่อกับธนาคาร 1.4 การเยี่ยมชมบุคลากร 1.5 โครงการเชิดชูเกียรติผู้เกษียณอายุราชการ 1.6 สวัสดิการช่วยเหลือบุคลากรด้านต่าง ๆ	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวก	80	80	80	80	80

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
		2. ร้อยละของความพึงพอใจต่อระบบการจัดสวัสดิการให้แก่บุคลากร	80	80	80	80	80	2. ส่งเสริมให้ดำเนินการเสริมสร้างสุขภาพเพื่อให้บุคลากรมีสุขภาพที่ดี		2. โครงการตรวจสุขภาพของบุคลากร	ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการส่งเสริมคุณภาพชีวิตของบุคลากร	80	80	80	80	80
		3. ร้อยละของความสำเร็จของการดำเนินงานตามระบบ	80	80	80	80	80	3. ส่งเสริมบุคลากรทุกระดับมีความสัมพันธ์อันดีต่อกัน มีความสามัคคี และมีความภาคภูมิใจในองค์กร		3. โครงการนันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	2. ร้อยละของความสำเร็จของโครงการ	80	80	80	80	80

ตารางที่ 19

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วม มีจรรยาบรรณ จริยธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
3. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วม มีจรรยาบรรณ จริยธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1. บุคลากรมีความสามัคคี	1. ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	75	80	85	90	100	พัฒนาแนวทางการสร้างการมีส่วนร่วมของบุคลากรในกิจกรรมต่างๆของมหาวิทยาลัย	รองอธิการบดีและคณบดีที่ได้รับมอบหมาย	โครงการเกี่ยวข้องกับการสร้างให้เกิดความสามัคคี	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	75	80	85	90	100
											ระดับความพึงพอใจของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมของมหาวิทยาลัย	≥ 3.0	≥ 3.5	≥ 4.00	≥ 4.50	5
	2. บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรม และจรรยาบรรณ	2. ร้อยละบุคลากรที่ไม่ได้กระทำความผิดทางจรรยาบรรณ	90	94	96	98	100	ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรมจริยธรรมและจรรยาบรรณ	กรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัย และกองบริหารงานบุคคล	โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณธรรม จริยธรรมและจรรยาบรรณ - โครงการอบรมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่บุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น จรรยาบรรณทางวิชาการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ จรรยาบรรณนักวิจัย	ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรม	80	85	90	95	100
											ระดับความรู้ที่เกี่ยวข้องกับจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัย	≥ 3.0	≥ 3.5	≥ 4.00	≥ 4.50	5

ประเด็นยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)					กลยุทธ์	ผู้รับผิดชอบ	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	เป้าหมาย (ปี)				
			66	67	68	69	70					66	67	68	69	70
		ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัลจรรยาบรรณดีเด่นตามจำนวนที่ ก.จ.ม.กำหนด	90	94	96	98	100	ส่งเสริมให้บุคลากรประพฤติปฏิบัติตนตามจรรยาบรรณของบุคลากรมหาวิทยาลัย	กรรมการจรรยาบรรณมหาวิทยาลัย และกองบริหารงานบุคคล	การคัดเลือกบุคลากรผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับรางวัลจรรยาบรรณดีเด่นตามจำนวนที่ ก.จ.ม.กำหนด	90	94	96	98	100

การจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan)

แผนพัฒนารายบุคคล (ID Plan) หมายถึง กรอบหรือแนวทางที่จะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานสามารถปฏิบัติงานได้บรรลุตามเป้าหมายในสายอาชีพของตน โดยมีวัตถุประสงค์หลักในการพัฒนาจุดอ่อนและเสริมจุดแข็งของบุคลากรในหน่วยงาน โดยเป็นแผนสำหรับการพัฒนาบุคลากรเพื่อเตรียมความพร้อมให้มีคุณสมบัติ ความสามารถ และศักยภาพ ในการทำงานสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพ (Career Path) ที่มหาวิทยาลัยกำหนดขึ้น เมื่อบุคลากรได้มีการดำเนินกิจกรรมตามกรอบ ID Plan อย่างเป็นระบบบนเกณฑ์ขั้นพื้นฐานของระดับความรู้ ความสามารถ หรือสิ่งที่ผู้บังคับบัญชาคาดหวัง มีการสื่อสารแบบสองทางเป็นข้อผูกพันหรือข้อตกลงในการเรียนรู้ร่วมกัน ID Plan ก็จะเป็นเครื่องมือสำคัญในการเชื่อมโยงความต้องการของบุคลากรให้ตอบรับหรือตอบสนอง ต่อความต้องการในระดับหน่วยงานย่อย และส่งผลให้บรรลุเป้าหมายขององค์กรได้

ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงมีนโยบายในการส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรทุกคนต้องดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาตนเอง (ID Plan) เพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาตนเองให้มีคุณสมบัติ ความรู้ ความสามารถ ทักษะ และศักยภาพในการทำงาน และเตรียมความพร้อมสำหรับตำแหน่งที่สูงขึ้นต่อไปในอนาคต หรือตามเส้นทางความก้าวหน้า ในสายอาชีพ (Career Path) ที่องค์กรกำหนด โดยจัดทำเป็นเอกสารแยกเล่ม ดังนี้

1. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายวิชาการ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้แก่ ข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยประจำ ซึ่งได้กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลซึ่งเป็นการดำเนินการตามระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ว่าด้วย หลักเกณฑ์ วิธีการปฏิบัติ และเพิ่มวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ. 2558 ประกอบด้วยข้อมูลด้านการพัฒนาตนเองได้แก่ การเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการและการศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก ซึ่งข้อมูลในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ID Plan สายวิชาการ จะไม่รวมบุคลากรที่มีสถานะ ได้แก่ พนักงานชั่วคราว อาจารย์ชาวต่างประเทศ จ้างผู้เกษียณอายุราชการเป็นคณาจารย์ประจำ และพนักงานมหาวิทยาลัยสายบริหารวิชาการ

2. แผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลสายสนับสนุน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570 ได้แก่ ข้าราชการ ลูกจ้างประจำ พนักงานมหาวิทยาลัยประจำ และพนักงานราชการ ซึ่งได้กำหนดให้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ประกอบด้วยข้อมูลด้านการพัฒนาตนเอง เช่น การไปพัฒนาตนเองประจำปี ซึ่งมหาวิทยาลัยให้การสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองอย่างเหมาะสม และการจัดทำผลงานเพื่อขอตำแหน่งที่สูงขึ้นซึ่งข้อมูลในแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล ID Plan สายสนับสนุนจะไม่รวมบุคลากรที่มีสถานะเป็นพนักงานชั่วคราว

บทที่ 4

ระบบเทคโนโลยีสารสนเทศกับการบริหารงานบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

มหาวิทยาลัยมีนโยบายการเชื่อมโยงระบบฐานข้อมูลกับการบริหารงานโดยการนำระบบเทคโนโลยีเข้ามาใช้เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพและความคล่องตัวในการดำเนินงาน ประกอบด้วยระบบต่าง ๆ ดังนี้

1. ระบบทะเบียนประวัติ
2. ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ
3. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประจำปี
4. ระบบการติดตามแผนพัฒนาบุคลากร

ระบบทะเบียนประวัติ

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแบบแผนในการพัฒนาระบบสารสนเทศเพื่อวางแผนพัฒนาองค์กรของมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ซึ่งการออกแบบระบบงานมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเก็บประวัติรายละเอียดการเคลื่อนไหวต่าง ๆ ของบุคลากรในมหาวิทยาลัย
2. เพื่ออธิบายภาพรวมการปฏิบัติงานสำหรับบุคลากร รวมถึงในส่วนของกรรายงานด้านงานบุคลากรและการนำเสนอรายงานสำหรับผู้บริหาร
3. เพื่อเป็นการลดความซ้ำซ้อนของการบันทึกข้อมูล
4. เพื่อให้มีการจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบและครบถ้วน
5. เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรกระดาษและเนื้อที่ในการจัดเก็บเอกสารและรายงานต่าง ๆ
6. เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลวิเคราะห์หรือประกอบการตัดสินใจได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง โดยเฉพาะสำหรับผู้บริหาร
7. เพื่อนำเสนอภาพรวมและการเชื่อมโยงของข้อมูลในแต่ละงานภายในกองบริหารงานบุคคลและระบบที่เกี่ยวข้องของมหาวิทยาลัย

ระบบลงเวลาปฏิบัติราชการ

ข้อมูลการลงเวลาปฏิบัติราชการของบุคลากร หน่วยงานจะต้องจัดทำรายงานสรุปเสนอรายงานต่อผู้บริหารและกองบริหารงานบุคคล ที่ผ่านมากการลงเวลาปฏิบัติราชการและการลงเวลากลับใช้วิธีการปฏิบัติด้วยการลงลายมือชื่อในแบบฟอร์มบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการทำให้เกิดปัญหาหลายด้าน กองบริหารงานบุคคลและสำนักดิจิทัลเพื่อการศึกษา จึงได้จัดทำระบบการลงเวลาปฏิบัติราชการอิเล็กทรอนิกส์มาเพื่อให้เกิดความสะดวกแก่บุคลากร ซึ่งการออกแบบระบบลงเวลาปฏิบัติราชการมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อลดความซ้ำซ้อนของการจัดเก็บข้อมูลและลดขั้นตอนการทำงานให้มีความกระชับยิ่งขึ้น

2. การจัดเก็บข้อมูลมีความถูกต้อง เป็นระเบียบและสามารถค้นหาเพื่อตรวจสอบได้อย่างรวดเร็ว ซึ่งมีรายละเอียดเกี่ยวกับรายงานบัญชีลงเวลาปฏิบัติราชการประจำวัน และรายงานเวลาทำการ สถิติการขาด ลา มาสาย ออกก่อนเวลา ไม่ลงเวลามาปฏิบัติราชการ และสามารถเรียกดูข้อมูลย้อนหลังได้อัตโนมัติ
3. เพื่อลดความสิ้นเปลืองในการใช้ทรัพยากรกระดาษและเนื้อที่ในการจัดเก็บเอกสารและรายงานต่าง ๆ เช่น การสรุปวันลา
4. เพื่อให้บุคลากรสามารถตรวจสอบการมาปฏิบัติงานด้วยตัวเองได้
5. เพื่อให้ผู้บังคับบัญชาสามารถตรวจสอบหรือดูข้อมูลการมาปฏิบัติงานของผู้ใต้บังคับบัญชาได้สะดวก รวดเร็ว

ระบบประเมินผลการปฏิบัติงานและการเลื่อนเงินเดือน ค่าจ้าง ค่าตอบแทนประจำปี

จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแบบแผนในการพัฒนาระบบสารสนเทศ เพื่อการวางแผนพัฒนาองค์กรในด้านระบบงานทะเบียนประวัติ โดยมีวัตถุประสงค์ ดังนี้

1. เพื่อเก็บข้อมูลการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงคำนวณคะแนนประเมินผลและหาเกณฑ์การประเมินผลของบุคลากร เพื่อเป็นข้อมูลในการตัดสินใจสำหรับผู้บริหาร
2. เพื่อเป็นแนวทางในการปฏิบัติงานเกี่ยวกับงานบุคคลให้มีความคล่องตัว รวดเร็ว ถูกต้องและเป็นมาตรฐานเดียวกัน และส่งเสริมให้มีการปฏิบัติงานตามนโยบายที่ผู้บริหารได้กำหนดไว้
3. เพื่อเป็นการจัดเก็บข้อมูลเป็นไปอย่างมีระบบ ครบถ้วนและลดความซ้ำซ้อนของการบันทึกข้อมูล
4. เพื่อลดการใช้ทรัพยากรกระดาษและเนื้อที่ในการจัดเก็บเอกสารต่าง ๆ
5. เพื่อลดขั้นตอนการทำงาน และความผิดพลาดของข้อมูลในการรับ - ส่งข้อมูลระหว่างหน่วยงาน
6. เพื่อให้สามารถนำเสนอข้อมูลมาวิเคราะห์ หรือประกอบการตัดสินใจแก่ผู้บริหารได้อย่างรวดเร็ว และถูกต้อง

ระบบการติดตามแผนพัฒนาบุคลากร

การติดตามและประเมินแผนพัฒนาบุคลากรเป็นเครื่องมือสำคัญในการประเมินผลการดำเนินงานตามโครงการที่ได้ดำเนินการไปแล้วว่าสิ่งใดควรดำเนินการต่อไปตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน โครงการ โดยมีวัตถุประสงค์ในการจัดทำระบบ ดังนี้

1. เพื่อเป็นเครื่องมือในการบริหารงานขององค์กรซึ่งจะช่วยตอบสนองภารกิจตามหน้าที่ของหน่วยงาน รวมทั้งปรับปรุงการปฏิบัติงานให้ดีขึ้น มีประสิทธิภาพและประสิทธิผล
2. เพื่อทราบความก้าวหน้าการดำเนินงานตามระยะเวลาและเป้าหมายที่กำหนดไว้ ผลการดำเนินงาน ตลอดจนปัญหา อุปสรรคตามภารกิจที่ได้กำหนดไว้
3. เพื่อเป็นข้อมูลสำหรับเร่งรัด ปรับปรุง แก้ไข ข้อบกพร่องของการดำเนินงาน หรือโครงการที่ไม่เหมาะสมหรือหมดความจำเป็นต่อองค์กร

4. เพื่อติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามตัวชี้วัดร้อยละความสำเร็จของการปฏิบัติงานตามแผนงาน/โครงการ
5. เพื่อสะดวกในการรวบรวม นำเสนอข้อมูลเพื่อรายงานผลที่ได้จากการติดตามและประเมินผลต่อผู้บริหาร

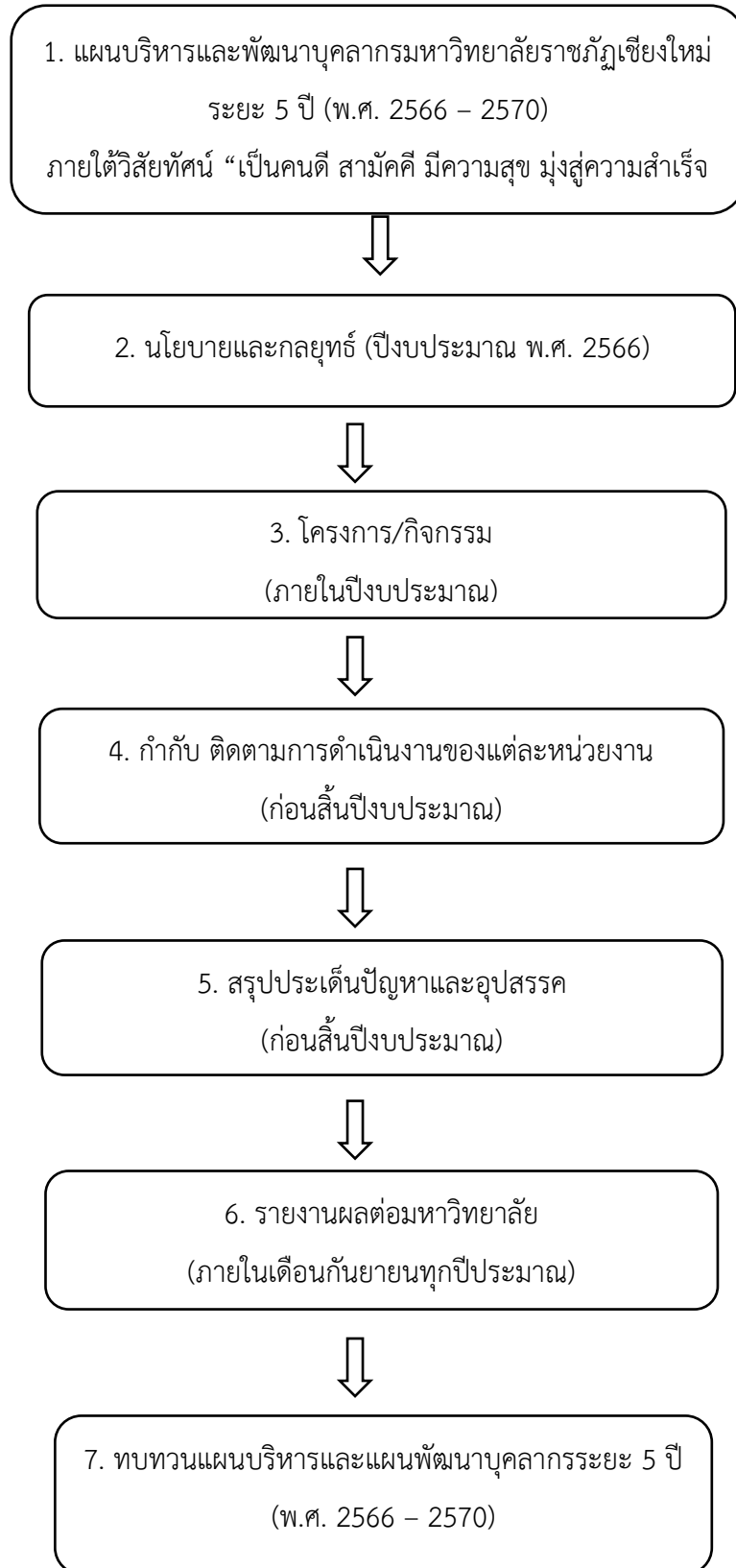
บทที่ 5

การนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ และการติดตามประเมินผล

กระบวนการนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีการนำแผนพัฒนาบุคลากรสู่การปฏิบัติ รวมถึงแนวทางการติดตามและประเมินผลหลังจากการกำหนดเป้าประสงค์ ตัวชี้วัด เป้าหมาย กลยุทธ์ ผู้รับผิดชอบ แผนงาน/โครงการ ตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น ซึ่งแนวทางดังกล่าวจะมีขั้นตอนการดำเนินการ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยดำเนินการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ภายใต้วิสัยทัศน์ “เป็นคนดี สามัคคี มีความสุข มุ่งสู่ความสำเร็จขององค์กร”
 2. มหาวิทยาลัยมอบนโยบายและกลยุทธ์ให้หน่วยงานที่ทำหน้าที่รับผิดชอบตามที่กำหนดไว้ในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 4 ประเด็น
 3. หน่วยงานที่ได้รับมอบหมายตามประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 3 ข้อ ดำเนินโครงการหรือกิจกรรม
 4. หน่วยงานที่เป็นผู้รับผิดชอบหลักในแต่ละประเด็นยุทธศาสตร์ทำหน้าที่กำกับ ติดตาม การดำเนินงานตามประเด็นยุทธศาสตร์
 5. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมสรุปประเด็นปัญหาและอุปสรรคต่าง ๆ จากการทำงาน
 6. หน่วยงานที่รับผิดชอบโครงการหรือกิจกรรมรายงานผลต่อมหาวิทยาลัย
 7. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการเพื่อทบทวนแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่
- ดังปรากฏในแผนภาพกระบวนการนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยสู่การปฏิบัติ



ภาพที่ 5.1 แสดงการนำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) สู่การปฏิบัติ

การติดตามและประเมินผล

คณะกรรมการจัดทำแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ ระยะ 5 ปี (พ.ศ. 2566 – 2570) ได้ร่วมกันกำหนดการติดตามและประเมินผลตามลำดับ ดังนี้

1. มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการติดตามผลการดำเนินงานตามแผนปฏิบัติราชการ ประจำปีของแผนบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่

2. คณะกรรมการเพื่อติดตามการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานดำเนินการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ เพื่อประเมินว่าหน่วยงานสามารถดำเนินการได้บรรลุตามเป้าหมายที่กำหนดไว้หรือไม่ และนำไปสู่การทบทวนแผนทุก 1 ปี

3. นำข้อมูลที่ได้จากการติดตามประเมินผลนำเสนอต่อมหาวิทยาลัย เพื่อรายงานผลการประเมินรวมถึงปัญหาที่พบจากในการปฏิบัติงาน

การดำเนินการตามแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2566

(1 ตุลาคม 2565 – 30 กันยายน 2566)

กิจกรรมหลัก	กิจกรรมย่อย	งบประมาณที่ได้รับจัดสรร (บาท)	แผนการดำเนินงาน			
			ไตรมาส 1	ไตรมาส 2	ไตรมาส 3	ไตรมาส 4
1. พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านวิชาการและวิชาชีพให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	1.1 โครงการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงใหม่ให้สอดคล้องกับทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย	239,100 บาท	50,300.00	77,450.00	62,500.00	48,850.00
	1.2 โครงการจัดทำฐานข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้งบประมาณ				
	1.3 โครงการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ (smart together Clinic)	ไม่ใช้งบประมาณ				
2. พัฒนาระบบการจัดสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ของบุคลากรให้เหมาะสมและเพียงพอ	2.1 การพัฒนาระบบและกลไกในการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกแก่บุคลากร	ไม่ใช้งบประมาณ				
	2.2 โครงการส่งเสริมสุขภาพของบุคลากร	20,000 บาท		20,000.00		
	2.3 โครงการกีฬา นันทนาการเพื่อสร้างความสัมพันธ์ระหว่างบุคลากร	50,000 บาท			50,000.00	
3. ส่งเสริมให้เกิดความสามัคคี การมีส่วนร่วม มีจรรยาบรรณ จริยธรรมของบุคลากรเพื่อสร้างความสัมพันธ์อันดีระหว่างกัน	1.1 โครงการอบรมให้ความรู้ด้านจรรยาบรรณแก่บุคลากรแต่ละกลุ่ม เช่น จรรยาบรรณทางวิชาการ จรรยาบรรณทางวิชาชีพ จรรยาบรรณนักวิจัย	ไม่ใช้งบประมาณ				
	1.2 การคัดเลือกบุคลากรผู้มีจรรยาบรรณดีเด่น	90,000 บาท				90,000.00
รวม		399,100 บาท	50,300.00	97,450.00	112,500.00	138,850.00