



**แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
(พ.ศ.2561-2563)**

**คณะกรรมการพัฒนาบุคลากร**

## คำนำ

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ประจำปีงบประมาณ 2561-2563 ได้จัดทำขึ้น เพื่อเป็นกรอบในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย โดยยึดตามแนวทางของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งเน้นแนวทางการประเมินสมรรถนะของบุคลากร รวมถึงการพัฒนาบุคลากรตามทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย โดยใช้กระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกระดับและประเด็นปัญหาในการปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัย ที่ไม่เป็นไปตามเป้าหมาย ทำให้เกิดความเชื่อมโยงและสามารถนำไปสู่การปฏิบัติที่สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และแผนกลยุทธ์ของการพัฒนามหาวิทยาลัย

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ฉบับนี้ ประกอบด้วย ที่มาและแนวทางการพัฒนาบุคลากร ข้อมูลพื้นฐาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์ เป้าประสงค์ตัวชี้วัด เป้าหมายการพัฒนาและผู้รับผิดชอบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางมีความคาดหวังให้แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (พ.ศ.2561-2563) ฉบับนี้ เป็นเครื่องมือสำหรับการบูรณาการที่สอดคล้องกับแผนปฏิบัติราชการของมหาวิทยาลัยที่นำไปสู่การพัฒนาบุคลากรได้เหมาะสมและสอดคล้องกับจุดเน้นและทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย สามารถตอบสนองเป้าหมายและผลสัมฤทธิ์ตามกลยุทธ์ต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย และตอบสนองการพัฒนาประเทศได้อย่างเป็นรูปธรรมที่ชัดเจน

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

สิงหาคม 2560

## สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1</b> วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์.....	1
วิสัยทัศน์.....	1
พันธกิจ.....	1
ประเด็นกลยุทธ์.....	1
<b>บทที่ 2</b> แนวทางการพัฒนาบุคลากร.....	2
มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	2
มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา.....	4
การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย.....	5
แนวทางการประเมินผลบุคลากร.....	6
<b>บทที่ 3</b> ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย.....	9
จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร.....	9
จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร.....	10
จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา.....	11
บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ.....	12
บุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและสายงาน.....	12
<b>บทที่ 4</b> ผลการวิเคราะห์ SWOT ด้านบุคลากร.....	13
การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) มิติด้านบุคลากร.....	13
<b>บทที่ 5</b> กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง.....	15
1. วิสัยทัศน์.....	15
2. พันธกิจ.....	15
3. ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัย และกลยุทธ์พัฒนาบุคลากร.....	16
4. กลยุทธ์พัฒนาบุคลากร โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย.....	17
5. แนวทางการกำกับ ติดตามและประเมินผล.....	20
<b>ภาคผนวก ก</b> .....	21
สรุปกรอบตำแหน่งและอัตราบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย).....	22
การกำหนดกรอบอัตราระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ปี พ.ศ.2560-2563.....	26
แบบรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีความต้องการ พัฒนาสูงสุดลำดับ 1-5 (อบรมในห้อง).....	39
แบบรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บุคลากรตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ วิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป ที่มีความต้องการพัฒนาสูงสุดลำดับ 1-5 (อบรม ในห้อง).....	40
<b>ภาคผนวก ข</b> .....	41
คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่ 4202/2558 ลงวันที่ 14 พฤศจิกายน 2558.....	42
คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ที่ 4427/2558 ลงวันที่ 2 ธันวาคม 2558.....	43

# บทที่ 1

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ และประเด็นยุทธศาสตร์

### วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ปัญญา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(An Intellectual Learning Organization for Local Sustainable Development)

### พันธกิจ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ระบุไว้ในมาตรา 7 จึงกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 6 ประการ คือ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม มีจิตอาสา มีทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารภาษาอังกฤษ
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูดี ครูเก่ง
3. วิจัยเพื่อพัฒนาสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม อันจะนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ให้มีจิตสำนึกในการรักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และร่วมสืบสานโครงการในพระราชดำริ
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์โดยคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

### ประเด็นกลยุทธ์

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง กำหนดประเด็นกลยุทธ์ 6 ประเด็น ได้แก่

- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 : การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 : การวิจัยพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 3 : การบริการวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งแก่ชุมชนท้องถิ่น
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 4 : การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาท้องถิ่นให้ยั่งยืน
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 : การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้
- ประเด็นกลยุทธ์ที่ 6 : การบริหารทรัพย์สินและสร้างรายได้แก่องค์กร

## บทที่ 2

### แนวทางการพัฒนาบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางให้มีเหมาะสม สอดคล้องกับระบบราชการไทยในยุคปัจจุบันที่มีการเปลี่ยนแปลงในหลายเรื่อง เช่น การปฏิรูประบบราชการ การกระจายอำนาจจากราชการส่วนกลางไปสู่ส่วนท้องถิ่น การปรับปรุงกระบวนการภายในเพื่อให้ได้บริการที่มีคุณภาพในระดับมาตรฐานสากล การเป็นองค์กรธรรมาภิบาล (Good Governance) การปรับเปลี่ยนมุมมองที่มุ่งเน้นความสำคัญของประชาชน (Customer Centric) การปรับลดขนาดกำลังคนภาครัฐ และการมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Result Base Management – RBM) จำเป็นต้องมีกลยุทธ์ในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่ทันต่อการเปลี่ยนแปลงและตอบสนองต่อทิศทาง และเป้าหมายตามกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย ซึ่งมีแนวทางการพัฒนาที่เกี่ยวข้อง ได้แก่

**มาตรฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็น สำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา**

ตามหนังสือของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ที่ ศธ 0509(2)/ว 2 ลงวันที่ 24 กันยายน 2554 ได้แจ้งแนวทางการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อให้สถาบันอุดมศึกษาใช้เป็นแนวทางดำเนินการกำหนดสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานดังนี้

#### 1. สมรรถนะ ประกอบด้วย

- (1) สมรรถนะหลัก หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรทุกตำแหน่ง ซึ่งสถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้นเพื่อหล่อหลอมค่านิยมและพฤติกรรมที่พึงประสงค์ร่วมกันในองค์กร
- (2) สมรรถนะเฉพาะตามงานที่ปฏิบัติ หมายถึง คุณลักษณะทางพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับสายงานหรือตำแหน่งหน้าที่ และส่งเสริมให้สามารถปฏิบัติภารกิจในหน้าที่ได้ดียิ่งขึ้น
- (3) สมรรถนะทางการบริหาร หมายถึงคุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่กำหนดเฉพาะสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหารเพื่อส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพทางการบริหารให้สามารถปฏิบัติภารกิจได้อย่างมีประสิทธิภาพ

#### 2. มาตรฐานด้านทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงาน ประกอบด้วย

- (1) การใช้คอมพิวเตอร์
- (2) การใช้ภาษาอังกฤษ
- (3) การคำนวณ
- (4) การจัดการข้อมูล

**3. มาตรฐานด้านสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ ประกอบด้วย**

- (1) สมรรถนะหลัก
- (2) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ
- (3) สมรรถนะทางการบริหาร

ทั้งนี้ ก.พ.อ. ได้มอบหมายให้สภาสถาบันอุดมศึกษาเป็นผู้กำหนดระดับของความรู้ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งบุคลากรทุกประเภทในสถาบันอุดมศึกษา

(1) **ด้านความรู้ความสามารถ** ให้กำหนดรายละเอียดองค์ความรู้ และระดับของความรู้ ความสามารถที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในตำแหน่งของประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง

(2) **ด้านทักษะ** ให้กำหนดรายละเอียด และระดับของทักษะที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานใน ตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงานและระดับตำแหน่ง ทั้งนี้ ส่วนราชการอาจกำหนด จำนวนทักษะเพิ่มขึ้นตามลักษณะงานได้ตามความเหมาะสม

(3) **ด้านสมรรถนะ** ให้กำหนดรายละเอียด และระดับของสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ ปฏิบัติอย่างน้อย 3 สมรรถนะ ให้เหมาะสมกับหน้าที่ และความรับผิดชอบของตำแหน่งประเภททั่วไป วิชาการ และอำนวยการ สายงาน และระดับตำแหน่ง โดยสามารถเลือกสมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติตามที่ กำหนดไว้ ส่วนสมรรถนะหลัก และสมรรถนะทางการบริหารให้เป็นไปตามมาตรฐานที่ ก.พ.อ. กำหนด

#### สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย

- (1) การมุ่งเน้นผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)
- (2) การบริการที่ดี (Service Mind)
- (3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญ (Expertise)
- (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (Integrity)
- (5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork)

#### สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย

- (1) การคิดวิเคราะห์ (Analytical Thinking)
- (2) การมองภาพองค์รวม (Conceptual Thinking)
- (3) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)
- (4) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (Holding People Accountable)
- (5) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)
- (6) ความเข้าใจข้อแตกต่างทางวัฒนธรรม (Cultural Sensitivity)
- (7) ความเข้าใจผู้อื่น (Interpersonal Understanding)
- (8) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)
- (9) การดำเนินการเชิงรุก (Proactiveness)
- (10) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order)
- (11) ความมั่นใจในตนเอง (Self Confidence)
- (12) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (Flexibility)
- (13) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (Communication & Influencing)
- (14)สุนทรียภาพทางศิลปะ (Aesthetic & Quality)
- (15) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ (Organizational Commitment)
- (16) การสร้างสัมพันธภาพ (Relationship Building)

#### สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย

- (1) สภาวะผู้นำ (Leadership)
- (2) วิสัยทัศน์ (Visioning)
- (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)
- (4) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน (Change Leadership)

(5) การควบคุมตนเอง (Self Control)

(6) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Other)

### มาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

ตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่องมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 ได้กำหนดมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาเพื่อใช้เป็นแนวทางในการกำหนดตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาโดยจำแนกเป็น 4 ประเภท ดังนี้

1. ตำแหน่งประเภทวิชาการ เป็นตำแหน่งที่มีหน้าที่รับผิดชอบปฏิบัติงานเกี่ยวกับการเรียนการสอน การศึกษา การอบรม การวิจัยค้นคว้าในสาขาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง การให้คำแนะนำปรึกษาแก่นิสิต นักศึกษา การให้บริการทางวิชาการแก่สังคม การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรมและปฏิบัติงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง ได้แก่ตำแหน่ง ศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ และอาจารย์

2. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ได้แก่ ตำแหน่งที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไป ในสำนักงานอธิการบดีหรือสำนักงานวิทยาเขต หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการภายในสำนักงานอธิการบดี หรือในฐานะหัวหน้าส่วนราชการที่มีอำนาจและหน้าที่ในการบริหารงานทั่วไปในคณะสถาบัน สำนัก ศูนย์ หรือหน่วยงานที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ ซึ่งแบ่งเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยการจัดตั้ง สถาบันอุดมศึกษา โดยมีหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานสูงมากหรือสูงมากเป็นพิเศษ ที่ ก.พ.อ. กำหนด มี 2 ระดับ ได้แก่ ตำแหน่งผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า และตำแหน่งผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า

3. ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ได้แก่ ตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานวิชาชีพที่ต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญา ซึ่งไม่อาจมอบหมายให้ผู้มีคุณวุฒิด้านอื่น ปฏิบัติงานแทนได้และตำแหน่งปฏิบัติงานที่มีลักษณะเป็นงานเชี่ยวชาญเฉพาะตามภารกิจหลักของหน่วยงาน และจะต้องปฏิบัติโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาที่มีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูง เฉพาะด้าน

โดยตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ มี 5 ระดับ คือ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ พิเศษ ตำแหน่งระดับเชี่ยวชาญ ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญการ และตำแหน่งระดับปฏิบัติการ

4. ตำแหน่งประเภททั่วไป ได้แก่ ตำแหน่งในฐานะผู้ปฏิบัติงานที่ต้องใช้ผู้สำเร็จการศึกษาระดับต่ำกว่าปริญญาเพื่อปฏิบัติงานในหน้าที่ของตำแหน่งนั้น โดยมีการจำแนกตามลักษณะหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณภาพของงานเป็นหลัก หรือตำแหน่งที่กำหนดให้เป็นตำแหน่งประเภททั่วไปตามประกาศ ก.พ.อ. นี้ มี 3 ระดับ ตำแหน่งระดับชำนาญงานพิเศษ ตำแหน่งระดับชำนาญงาน และตำแหน่งระดับปฏิบัติงาน

กล่าวโดยสรุปการบริหารและการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ต้องมีการกำหนด เป้าหมาย ทิศทาง และกลยุทธ์ที่ชัดเจน ภายใต้กรอบมาตรฐานด้านความสำเร็จด้านการบริหารทรัพยากร บุคคล 5 ด้าน คือ ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ประสิทธิภาพของการบริหารทรัพยากรบุคคลประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคลความพร้อมรับผิดชอบด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและคุณภาพชีวิตการทำงาน และความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน ตลอดจนนำมาตราฐานและแนวทางการกำหนดความรู้ ความสามารถ ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนสามัญแนวคิดใช้ในการ บริหารงานทรัพยากรบุคคล เพื่อการพัฒนาและบริหารทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพพร้อมรับกับการ พัฒนามหาวิทยาลัยในอนาคต

## การกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย

ตามประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง เรื่องการกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ พ.ศ. ๒๕๕๕ ได้กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวังของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยที่ไม่ใช่ตำแหน่งประเภทวิชาการ เพื่อให้การบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเป็นไปด้วยความเหมาะสม มีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดสมรรถนะ ดังนี้

1. สมรรถนะหลักสำหรับตำแหน่งประเภททั่วไป ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (2) บริการที่ดี (3) การส่งมอบความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรมและจริยธรรม (5) การทำงานเป็นทีม และกำหนดระดับสมรรถนะหลักแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

### (ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- (1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

### (ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ

- (1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- (4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
- (5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

### (ค) ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร

- (1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- (2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ สำหรับตำแหน่งประเภททั่วไปและตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (3) การสืบเสาะหาข้อมูล (4) ศิลปะการสื่อสารจูงใจ (5) ความผูกพันที่มีต่อส่วนราชการ และกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติแต่ละประเภทตำแหน่งดังต่อไปนี้

### (ก) ตำแหน่งประเภททั่วไป

- (1) ระดับปฏิบัติงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (2) ระดับชำนาญงาน กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (3) ระดับชำนาญงานพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

### (ข) ตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะหรือวิชาชีพเฉพาะ

- (1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2
- (3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3
- (4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4
- (5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

3. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติสำหรับตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ประกอบด้วย (1) การคิดวิเคราะห์ (2) การมองภาพองค์รวม (3) การสั่งการตามอำนาจหน้าที่ (4) การตรวจสอบความ



ถูกต้องตามกระบวนการงาน (5) ความยืดหยุ่นผ่อนปรน (6) การสร้างสัมพันธภาพ และกำหนดระดับสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติของตำแหน่งประเภทผู้บริหารดังต่อไปนี้

(1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

**4. สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทผู้บริหาร** ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะทางการบริหาร ดังต่อไปนี้

(1) ระดับผู้อำนวยการกอง กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(2) ระดับผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

**5. สมรรถนะทางการบริหารในตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ (กรณีปฏิบัติหน้าที่หัวหน้าหน่วยงาน)** ประกอบด้วย (1) สภาวะผู้นำ (2) วิสัยทัศน์ (3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (4) การควบคุมตนเอง (5) การสอนงานและการมอบหมายงาน และกำหนดระดับสมรรถนะ ดังต่อไปนี้

(1) ระดับปฏิบัติการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2

(2) ระดับชำนาญการ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 2

(3) ระดับชำนาญการพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 3

(4) ระดับเชี่ยวชาญ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 4

(5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ กำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

**6. สมรรถนะทางการบริหาร ในตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะและวิชาชีพเฉพาะระดับเชี่ยวชาญพิเศษ** ประกอบด้วย (1) วิสัยทัศน์ (2) การวางแผนกลยุทธ์ภาครัฐ (3) ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน และกำหนดระดับสมรรถนะที่คาดหวัง 5

โดยสรุป แนวทางการพัฒนาบุคลากร ประกอบไปด้วย 2 ส่วน คือ ส่วนของการบริหารบุคลากร ได้แก่ การวางแผนกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพให้บรรลุภารกิจและความจำเป็นของมหาวิทยาลัย การบริหารประสิทธิภาพของการจัดการทรัพยากรบุคคล ตั้งแต่การสรรหาคัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้น เลื่อนตำแหน่ง และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่น ๆ มีความถูกต้องและทันเวลา การพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ในการประกอบการตัดสินใจได้จริง และการบริหารคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงานของบุคลากร โดยการจัดให้มีสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกในการทำงาน อย่างเพียงพอ มีสภาพแวดล้อมระบบงานและบรรยากาศการทำงานที่ดี ส่วนของการพัฒนาบุคลากร ได้แก่ การพัฒนาทักษะ ความรู้ ความสามารถ สมรรถนะ และการพัฒนาให้มีความเจริญก้าวหน้าตามสายงาน

### แนวทางการประเมินบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้กำหนดให้มีแนวทางการประเมินบุคลากร ตามข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ.2556 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2556 และข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการเลื่อนเงินเดือนพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ.2556 ลงวันที่ 14 กรกฎาคม 2556 ดังนี้

## 1. ผู้บริหาร

ในการติดตามประเมินผลผู้บริหาร เพื่อสร้างขีดความสามารถของผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษา ในการบริหาร พัฒนาสถาบันของตนให้สามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว ของสภาพการณ์ภายนอกและภายในของอุดมศึกษา ทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและ คุณภาพ เมื่อบุคคลได้ดำรงตำแหน่งผู้บริหารสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผลครอบคลุม ประเด็นดังต่อไปนี้

- 1.1 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบริบท วิสัยทัศน์ และกลยุทธ์ในการบริหารสถาบันอุดมศึกษา
- 1.2 มีความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการบริหารและการพัฒนาองค์กร การจัดการทรัพยากรมนุษย์ การบริหารการเงิน งบประมาณ และทรัพย์สินของสถาบันอุดมศึกษา
- 1.3 มีความรู้และแนวทางในการพัฒนาตนเองในด้านความสามารถในการจัดการ การเป็นผู้นำ คุณธรรมจริยธรรม และด้านสุขภาพและศักยภาพของร่างกาย
- 1.4 มีการสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์ระหว่างสถาบันอุดมศึกษาด้วยกันเองทั้งในและต่างประเทศ การสร้างเครือข่ายความสัมพันธ์กับส่วนราชการที่เกี่ยวข้องและกับชุมชนที่เป็นบริบทของสถาบันอุดมศึกษา

## 2. บุคลากรประจำ

### 2.1 บุคลากรสายวิชาการ

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายวิชาการ ภารกิจด้านการติดตามความก้าวหน้าทางวิชาการ และการพัฒนาองค์ความรู้เป็นภารกิจหลักที่สำคัญยิ่งภารกิจหนึ่งของอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ซึ่งสภามหาวิทยาลัยได้กำหนดมาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

- ภาระงานด้านการสอน
- ภาระงานด้านการวิจัย
- ภาระงานการให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
- ภาระงานการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม
- ภาระงานในการพัฒนานักศึกษา
- ภาระงานการสร้างผลงานวิชาการ
- ภาระงานการบริหารงานในมหาวิทยาลัย

สำหรับอาจารย์ผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งเป็นตำแหน่งที่รับเงินประจำตำแหน่งควรต้องติดตาม พัฒนา สร้างผลงานทางวิชาการและเผยแพร่ผลงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อแสดงถึงความเหมาะสม ในการดำรงสถานะของตำแหน่งทางวิชาการ สภามหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการสำหรับผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ โดยได้กำหนดภาระงานตามมาตรฐานภาระงานทาง วิชาการที่ต้องปฏิบัติมี 2 ประการ ดังนี้

- (1) มาตรฐานภาระงานขั้นต่ำในฐานะอาจารย์ผู้สอนในมหาวิทยาลัย
- (2) มาตรฐานภาระงานผลงานทางวิชาการ

### 2.2 บุคลากรสายสนับสนุน

ในการติดตามประเมินผลบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อสร้างขีดความสามารถในการบริหารจัดการ ซึ่งถือเป็นหัวใจในการสนับสนุนให้พันธกิจทั้ง 4 ด้าน ของมหาวิทยาลัยประสบผลสำเร็จตามเป้าหมาย ขององค์กร และสามารถปรับตัว ตอบสนองเท่าทันการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วของสภาพการณ์ภายนอกและ ภายในของอุดมศึกษาทั้งในปัจจุบันและอนาคตอย่างมีประสิทธิภาพและคุณภาพเมื่อบุคลากรได้ดำรงตำแหน่ง ในสถาบันอุดมศึกษาแล้วระบบการติดตามและประเมินผล ควรครอบคลุมประเด็นดังต่อไปนี้

### 2.2.1 สมรรถนะหลัก

### 2.2.2 สมรรถนะประจำกลุ่มงาน

### 2.2.3 สมรรถนะรายบุคคล

สำหรับภาระงานบุคลากรสายสนับสนุนมีภาระงานที่ต้องปฏิบัติ ดังนี้

- (1) งานที่ต้องศึกษา วิเคราะห์ตรวจสอบให้ความเห็น
- (2) งานที่ต้องปฏิบัติประจำ
- (3) งานให้คำปรึกษาและคำแนะนำ
- (4) งานธุรการ
- (5) งานพัฒนาระบบงาน
- (6) งานบริการวิชาการและทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม
- (7) งานพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan : IDP)
- (8) ภาระงานอื่นๆ งานที่ได้รับมอบหมายจากผู้บังคับบัญชาหรือการเป็นกรรมการต่างๆ

ให้คิดภาระงานตามที่ได้ปฏิบัติจริง

### บทที่ 3

#### ข้อมูลบุคลากรของมหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณีเป็นสถาบันอุดมศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นที่เสริมสร้างพลังปัญญาของแผ่นดิน ฟื้นฟูพลังการเรียนรู้ เชิดชูภูมิปัญญาของท้องถิ่น สร้างสรรค์ศิลปวิทยา เพื่อความเจริญก้าวหน้าอย่างมั่นคงและยั่งยืนของปวงชน มีส่วนร่วมในการจัดการ การบำรุงรักษา การใช้ประโยชน์จากทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างสมดุลและยั่งยืน โดยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย ให้บริการวิชาการแก่สังคม ปรับปรุง ถ่ายทอด และพัฒนาเทคโนโลยี ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม ผลิตครูและส่งเสริมวิทยฐานะครูปัจจุบันมหาวิทยาลัยราชภัฏรำไพพรรณี มีบุคลากรทั้งหมด 727 คน รายละเอียดตามตารางต่อไปนี้

#### จำนวนบุคลากร จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	การปฏิบัติราชการ		ลาศึกษาต่อ	รวม
	ปฏิบัติงานจริง	ช่วยราชการ		
สายวิชาการ				
ข้าราชการ	82	-	1	83
พนักงานมหาวิทยาลัย	281	-	28	309
รวมสายวิชาการ	363	-	29	392
สายสนับสนุน				
ข้าราชการ	20	-	-	20
ลูกจ้างประจำ	16	-	-	16
พนักงานราชการ	18	-	-	18
พนักงานมหาวิทยาลัย	281	-	-	281
รวมสายสนับสนุน	335	-	-	335
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>698</b>	<b>-</b>	<b>29</b>	<b>727</b>

ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560

จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและประเภทบุคลากร

หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน				รวม
	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาการ	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงาน ราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งประเภทวิชาชีพ เฉพาะ เชี่ยวชาญเฉพาะ และทั่วไป	
คณะครุศาสตร์	9	64	1	-	1	20	95
คณะวิทยาศาสตร์	21	46	2	1	1	15	86
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	16	93	1	1	1	14	126
คณะวิทยาการจัดการ	16	59	1	-	1	14	91
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	6	11	1	-	-	14	32
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	15	36	1	1	-	12	65
สำนักงานอธิการบดี	-	-	1	-	-	-	1
- กองกลาง	-	-	3	11	5	94	113
- กองบริการศึกษา	-	-	2	-	1	17	20
- กองนโยบายและแผน	-	-	1	1	1	6	9
- กองพัฒนานักศึกษา	-	-	1	-	1	20	22
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	1	-	1	28	30
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	1	-	-	9	10
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	2	-	-	5	7
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	1	1	1	4	7
โครงการจัดตั้งสถาบันภาษา	-	-	-	-	-	5	5
สมาคมจารย์	-	-	-	-	-	1	1
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	2	2	4
โรงเรียนสาธิตฯ	-	-	-	-	2	1	3
<b>รวม</b>	<b>83</b>	<b>309</b>	<b>20</b>	<b>16</b>	<b>18</b>	<b>281</b>	<b>727</b>

ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560

จำนวนบุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและวุฒิการศึกษา

หน่วยงาน	สายวิชาการ			สายสนับสนุน			รวม
	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	ปริญญาเอก	ต่ำกว่าปริญญาตรี	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	
คณะครุศาสตร์	-	48	25	1	19	2	95
คณะวิทยาศาสตร์	-	47	20	1	15	3	86
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	2	90	17	3	12	2	126
คณะวิทยาการจัดการ	-	51	24	1	14	1	91
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	-	8	9	4	10	1	32
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-	44	7	1	13	-	65
สำนักงานอธิการบดี	-	-	-	54	93	18	165
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	-	-	-	3	23	4	30
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	-	-	1	9	-	10
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	-	-	-	4	3	7
หน่วยตรวจสอบภายใน	-	-	-	-	3	1	4
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	-	5	2	7
โครงการจัดตั้งสถาบันภาษา	-	-	-	-	5	-	5
สภาคณาจารย์	-	-	-	-	1	-	1
โรงเรียนสาธิตฯ	-	-	-	-	2	1	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>2</b>	<b>288</b>	<b>102</b>	<b>69</b>	<b>228</b>	<b>38</b>	<b>727</b>

ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560

## บุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

คณะ	ตำแหน่ง				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
คณะครุศาสตร์	60	13	-	-	73
คณะวิทยาศาสตร์	50	12	4	1	67
คณะมนุษยศาสตร์และ สังคมศาสตร์	87	21	1	-	109
คณะวิทยาการจัดการ	56	14	5	-	75
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	12	5	-	-	17
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	29	22	-	-	51
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>294</b>	<b>87</b>	<b>10</b>	<b>1</b>	<b>392</b>

## บุคลากร จำแนกตามหน่วยงานและสายงาน

คณะ	สายงาน					รวม
	วิชาการ	บริหาร	วิชาชีพ เฉพาะ	เชี่ยวชาญ เฉพาะ	ทั่วไป	
คณะครุศาสตร์	73	1	1	19	1	95
คณะวิทยาศาสตร์	67	1	-	16	2	86
คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	109	1	-	12	4	126
คณะวิทยาการจัดการ	75	1	2	12	1	91
คณะเทคโนโลยีการเกษตร	17	1	-	9	5	32
คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	51	1	1	11	1	65
สำนักงานอธิการบดี	-	5	14	81	65	165
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ	-	1	10	15	4	30
สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	-	1	-	7	2	10
สถาบันวิจัยและพัฒนา	-	1	1	5	-	7
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย	-	-	-	7	-	7
โครงการจัดตั้งสถาบันภาษา	-	-	1	4	-	5
สภาคณาจารย์	-	-	-	1	-	1
หน่วยงานตรวจสอบภายใน	-	-	-	4	-	4
โรงเรียนสาธิตฯ	-	-	-	3	-	3
<b>รวมทั้งหมด</b>	<b>392</b>	<b>14</b>	<b>30</b>	<b>206</b>	<b>85</b>	<b>727</b>

ข้อมูลงานการเจ้าหน้าที่ ณ วันที่ 1 สิงหาคม 2560

## บทที่ 4

### การวิเคราะห์ SWOT การพัฒนาบุคลากร

การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis) ในบริบทของการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางแสดงให้เห็นถึงการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่เกิดขึ้นทั้งภายในภายนอกองค์กร โดยเฉพาะอย่างยิ่ง สภาพการณ์ที่เกิดขึ้นแล้วในอดีต และมีแนวโน้มที่จะเกิดขึ้นในอนาคต ตลอดจนผลกระทบ และปัจจัยของการเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ ที่มีต่อการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางเพื่อให้ทราบถึง สภาพแวดล้อม (Environment) โดยรวมในปัจจุบัน

ดังนั้น มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จึงได้ดำเนินโครงการ “การวิเคราะห์บุคลากรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏลำปางโดยเทคนิค SWOT” เพื่อประชุมระดมความคิดเห็น (Brain Storming) ภายใต้กรอบและ กระบวนการทางวิชาการ เพื่อค้นหาคำตอบที่เป็นโอกาส (Opportunities) อุปสรรค (Threats) จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) โดยมีเป้าหมายเพื่อนำผลที่ได้ไปจัดทำเป็นแผนกลยุทธ์ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง จากการระดมความคิดเห็นและได้วิเคราะห์การพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปางมีผลวิเคราะห์ ดังนี้

#### การวิเคราะห์สภาพแวดล้อม (SWOT Analysis)

	คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
ปัจจัยภายใน (Internal Factor)	<p><b>จุดแข็ง (Strengths)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>บุคลากรมีความรู้ ทักษะและความเชี่ยวชาญ ในสาขาวิชาชีพ มีผลงานเป็นที่ยอมรับของ สังคมและหน่วยงานภายนอก</li> <li>มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เอื้อต่อการส่งเสริม พัฒนาบุคลากรที่ลาศึกษาต่อ เช่น ด้านเวลา ด้านทุนการศึกษา ด้านค่าใช้จ่ายส่วนตัว และ เข้าร่วมกิจกรรมพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง</li> <li>มีระบบส่งเสริมและสนับสนุนให้อาจารย์ ผลิตผลงานวิชาการ ผลงานวิจัย และการเข้าสู่ ตำแหน่งทางวิชาการ</li> <li>มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณ ประจำปีเพื่อเข้ากองทุนพัฒนาบุคลากร กองทุน สวัสดิการพนักงานมหาวิทยาลัย กองทุน สวัสดิการภายในมหาวิทยาลัย และกองทุนวิจัย มหาวิทยาลัย เพื่อนำมาเป็นสวัสดิการและ พัฒนาบุคลากร</li> <li>มหาวิทยาลัยมีการจัดสรรงบประมาณเพื่อ ส่งเสริมให้หน่วยงานจัดทำโครงการพัฒนา บุคลากร</li> </ol>	<p><b>จุดอ่อน (Weaknesses)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>มีสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ ของอาจารย์ต่ำกว่าเป้าหมายของ มหาวิทยาลัย</li> <li>มหาวิทยาลัยมีบุคลากรส่วนน้อยที่มีทักษะ ในการใช้ภาษาอังกฤษได้ในระดับดี</li> <li>ความเข้าใจและความตระหนักในเรื่องการ เข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสาย สนับสนุนมีน้อย</li> <li>กลไกการส่งเสริมและกำกับติดตาม บุคลากรสายสนับสนุนเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่ สูงขึ้นไม่ถูกนำไปสู่การปฏิบัติ</li> <li>งบประมาณเงินรายได้มีจำนวนน้อย ทำให้ การจัดสรรงบประมาณเพื่อพัฒนาบุคลากรไม่ เพียงพอ</li> <li>มหาวิทยาลัยมีระบบและกลไกการนำ ความรู้จากบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญและ ประสบการณ์เฉพาะด้านสู่การปฏิบัติที่ไม่ ชัดเจน</li> </ol>



ปัจจัยภายใน (Internal Factor)	คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
	6. มหาวิทยาลัยมีนโยบายสร้างขวัญและกำลังใจในการให้เงินรางวัลเพื่อสร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
ปัจจัยภายนอก (External Factor)	คุณลักษณะที่ดี (Helpful)	คุณลักษณะที่ควรพัฒนา (Harmful)
	<p><b>โอกาส (Opportunities)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. การเป็นสมาชิกประชาคมอาเซียน ส่งผลให้มีการพัฒนาบุคลากรเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้น</li> <li>2. มีช่องทางและเทคโนโลยีในการศึกษาค้นคว้าเพื่อพัฒนาตนเองหลายรูปแบบ</li> <li>3. การที่รัฐบาลกำหนดอัตราเงินเดือนพนักงานสูงขึ้น ทำให้มหาวิทยาลัยมีโอกาสคัดเลือกบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถมากขึ้น</li> <li>4. ข้อกำหนดเกี่ยวกับเกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ช่วยส่งเสริมให้อาจารย์พัฒนาตนเองและผลิตผลงานทางวิชาการ</li> <li>5. นโยบายการยกระดับมาตรฐานภาษาอังกฤษในสถาบันอุดมศึกษาของสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา จะช่วยส่งเสริมให้มหาวิทยาลัยได้บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพมากขึ้น</li> <li>6. หน่วยงานภาครัฐ สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา และมหาวิทยาลัยในต่างประเทศ พิจารณาให้ทุนเพื่อพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ</li> </ol>	<p><b>อุปสรรค (Threats)</b></p> <ol style="list-style-type: none"> <li>1. นโยบายการจำกัดอัตรากำลังของบุคลากรภาครัฐที่ผ่านมาทำให้ขาดแคลนบุคลากรในขณะทีภาระงานของมหาวิทยาลัยมีเพิ่มขึ้น</li> <li>2. การแข่งขันสูงระหว่างมหาวิทยาลัยต่าง ๆ ทำให้มีจำนวนนักศึกษาน้อยลงส่งผลต่อเงินรายได้และการได้รับงบประมาณอุดหนุนจากภาครัฐลดลง ทำให้กระทบต่องบประมาณในการพัฒนาบุคลากร</li> </ol>

## บทที่ 5

### กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

#### 1. วิสัยทัศน์

เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ สร้างสรรค์ปัญญา เพื่อพัฒนาท้องถิ่นอย่างยั่งยืน  
(An Intellectual Learning Organization for Local Sustainable Development)

#### 2. พันธกิจ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ระบุไว้ในมาตรา 7 จึงกำหนดพันธกิจของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง 6 ประการ คือ

1. ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพคู่คุณธรรม มีจิตอาสา มีทักษะทางวิชาการ วิชาชีพ เทคโนโลยีสารสนเทศ และการสื่อสารภาษาอังกฤษ
2. ผลิตและพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษาให้เป็นครูดี ครูเก่ง
3. วิจัยเพื่อพัฒนาสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม อันจะนำไปพัฒนาและแก้ปัญหาของท้องถิ่นอย่างยั่งยืน
4. บริการวิชาการเพื่อพัฒนาศักยภาพของชุมชนท้องถิ่น เพื่อประโยชน์ของส่วนรวม ให้มีจิตสำนึกในการรักษาธรรมชาติสิ่งแวดล้อม และร่วมสืบสานโครงการในพระราชดำริ
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและประเพณีท้องถิ่น เสริมสร้างค่านิยมที่พึงประสงค์โดยคงไว้ซึ่งภูมิปัญญาท้องถิ่นและความเป็นไทย
6. พัฒนาระบบการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ ประสิทธิผล เป็นไปตามหลักธรรมาภิบาล

### 3. ประเด็นกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร

ตามแผนกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ.2560-2564 ได้กำหนดประเด็นกลยุทธ์การพัฒนามหาวิทยาลัยไว้ 6 ประเด็นกลยุทธ์ โดยมีประเด็นกลยุทธ์และกลยุทธ์ที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากร ดังนี้

ประเด็นกลยุทธ์	กลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย	พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีประสิทธิภาพ มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านไอที และสามารถบูรณาการการเรียนการสอนกับการวิจัย บริการวิชาการและศิลปวัฒนธรรมได้
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีประสิทธิภาพ	ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มีอาชีพ โดยการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย
ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และดำเนินการพัฒนาบุคลากรโดยหน่วยงานเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะ ศูนย์ สำนัก เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน</li> <li>2. ส่งเสริมอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ</li> <li>3. บรรจุแต่งตั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญาเอก และส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อระดับปริญญาเอกในสาขาที่เป็นที่ต้องการของสังคม</li> <li>4. ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความชำนาญในตำแหน่งงาน และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้</li> <li>5. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากรทุกคนให้สามารถสื่อสารในระดับใช้งานได้ดี</li> <li>6. ส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม</li> <li>7. เสริมสร้างค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัยและพัฒนาท้องถิ่นแก่บุคลากร</li> <li>8. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ทำคุณความดีหรือสร้างผลงานจนสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย</li> <li>9. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</li> </ol>

4. กลยุทธ์การบริหารและพัฒนาบุคลากร โครงการ ตัวชี้วัด และค่าเป้าหมาย

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 1 การผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพตอบสนองกลุ่มผู้เรียนที่หลากหลาย

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
พัฒนาอาจารย์ผู้สอนให้สามารถจัดการเรียนการสอนได้อย่างมีคุณภาพ มีทักษะด้านการสื่อสารภาษาอังกฤษ ด้านไอที และสามารถบูรณาการเรียนการสอนกับการวิจัย บริการวิชาการและศิลปะวัฒนธรรมได้	พัฒนาอาจารย์ด้านการจัดการเรียนการสอนในใหม่ คุณภาพ	ร้อยละอาจารย์ที่ได้รับ การพัฒนาด้านการเรียนการสอนใหม่ คุณภาพ	ร้อยละ	80	90	100	คณาจารย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 2 การวิจัยพัฒนาและแก้ปัญหาชุมชนท้องถิ่นอย่างมีคุณภาพ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
ส่งเสริมพัฒนาอาจารย์ส่วนใหญ่เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่มืออาชีพ โดยการทำวิจัยเชิงพื้นที่อย่างต่อเนื่องและมีเป้าหมายที่ชัดเจน เพื่อให้เกิดศูนย์ความเป็นเลิศของมหาวิทยาลัย	พัฒนาอาจารย์ให้เป็นนักวิจัยมืออาชีพ	ร้อยละของอาจารย์ที่เป็นนักวิจัยเชิงพื้นที่ มีอาชีพต่อจำนวนอาจารย์	ร้อยละ	10	20	30	คณาจารย์ รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณบดี ผู้อำนวยการที่เกี่ยวข้อง

ประเด็นกลยุทธ์ที่ 5 การบริหารและพัฒนาองค์กรแห่งการเรียนรู้

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563	
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) และดำเนินการพัฒนาบุคลากร โดยหน่วยงานเจ้าหน้าที่ร่วมกับคณะ ศูนย์ สำนัก เพื่อพัฒนาบุคลากรทุกระดับทุกสายงาน	พัฒนาบุคลากรตามแผน บุคลากรรายบุคคล	ร้อยละบุคลากรที่ได้รับ การพัฒนาตามแผน (IDP)	ร้อยละ	80	90	100	บุคลากรทุกคน
2. ส่งเสริมอาจารย์เข้าสู่ตำแหน่ง วิชาการ	ส่งเสริมอาจารย์ให้เข้าสู่ ตำแหน่งวิชาการ	ร้อยละอาจารย์ประจำ ที่ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ	ร้อยละ	30	35	35	รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร คณะบดี ผู้บริหารที่ เกี่ยวข้อง
3. บรรจุแต่งตั้งอาจารย์ที่มีวุฒิปริญญา เอก และส่งเสริมให้อาจารย์ศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอกในสาขาที่เป็นที่ ต้องการของสังคม	ส่งเสริมอาจารย์ศึกษาต่อ ระดับปริญญาเอก	ร้อยละอาจารย์ประจำ ที่มีวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	25	30	35	รองอธิการบดีฝ่าย บริหาร คณะบดี ผู้บริหารที่ เกี่ยวข้อง
4. ส่งเสริมบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความชำนาญในตำแหน่งงาน และสามารถเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้	ส่งเสริมบุคลากรสาย สนับสนุนให้เข้าสู่ ตำแหน่งสูงขึ้นตามกรอบ ตำแหน่ง	ร้อยละสายสนับสนุนที่ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตามกรอบตำแหน่ง	ร้อยละ	10	15	25	บุคลากรสาย สนับสนุน
5. พัฒนาทักษะภาษาอังกฤษให้แก่ บุคลากรทุกคนให้สามารถสื่อสารในระดับใช้งานได้ดี	พัฒนาทักษะ ภาษาอังกฤษแก่ คณาจารย์และบุคลากร	ร้อยละอาจารย์ที่สอบ ผ่านทักษะ ภาษาอังกฤษตาม มาตรฐานที่กำหนด	ร้อยละ	40	50	60	รองอธิการบดีฝ่าย วิชาการ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	ค่าเป้าหมาย			กลุ่มเป้าหมาย	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 2561	ปี 2562	ปี 2563		
6. ส่งเสริมบรรยากาศของการคิดริเริ่มและสร้างนวัตกรรม	ส่งเสริมการสร้างนวัตกรรม	จำนวนนวัตกรรม/ทรัพย์สินทางปัญญา	เรื่อง/ชิ้นต่อปี	10	10	15	คณาจารย์	รองอธิการบดีฝ่ายวิชาการ คณบดี ผู้อำนวยการสำนัก
7. เสริมสร้างค่านิยมร่วมในการปฏิบัติงานเพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย และพัฒนาท้องถิ่นแก่บุคลากร	ส่งเสริมอัตลักษณ์มหาวิทยาลัยแก่บุคลากร	ร้อยละบุคลากรที่มีคุณลักษณะตามอัตลักษณ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ	80	90	100	บุคลากรทุกคน	รองอธิการบดีฝ่ายกิจการนักศึกษา และกิจการสภา มหาวิทยาลัย คณบดี ผู้อำนวยการที่
8. ยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรผู้ทำคุณความดีหรือสร้างผลงานจนสร้างชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย	เชิดชูเกียรติแก่บุคลากร ผู้สร้างคุณประโยชน์และชื่อเสียงแก่มหาวิทยาลัย	ร้อยละบุคลากรที่สร้างผลงานเป็นที่ยอมรับ และมีชื่อเสียงในระดับชาติหรือนานาชาติที่ได้รับการยกย่องเชิดชูเกียรติ	ร้อยละ	2	3	4	บุคลากรทุกคน	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณบดี ผู้อำนวยการ
9. ส่งเสริมการจัดการความรู้ขององค์กร	ส่งเสริมการจัดการ ความรู้ของหน่วยงาน	ร้อยละของหน่วยงานที่มีระดับความสำเร็จของการจัดการความรู้	ร้อยละ	70	80	90	ทุกหน่วยงาน	รองอธิการบดีฝ่ายวิจัยและบัณฑิตศึกษา คณบดี ผู้อำนวยการ

## 5. แนวทางการกำกับ ติดตามและประเมินผล

เพื่อให้การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง บรรลุเป้าหมายตามเป้าประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ มหาวิทยาลัยจึงควรดำเนินการดังนี้

1) แต่งตั้งคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง และทำหน้าที่กำกับติดตามและประเมินผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

2) ให้ผู้รับผิดชอบรายงานผลการปฏิบัติงานตามค่าเป้าหมายรายยุทธศาสตร์ของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ทุกไตรมาส และเมื่อสิ้นสุดปีงบประมาณให้คณะกรรมการรายงานผลการดำเนินงานต่อคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย เพื่อทบทวนปัญหาและอุปสรรคของการดำเนินงานตามแผนพัฒนาบุคลากร

3) กำหนดให้มหาวิทยาลัย และคณะ/หน่วยงานนำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยไปบูรณาการร่วมกับการจัดทำแผนปฏิบัติการประจำปีของมหาวิทยาลัยและแผนปฏิบัติการประจำปีของคณะ/หน่วยงาน

4) ให้นำตัวชี้วัดในแผนพัฒนาบุคลากรไปกำหนดเป็นส่วนหนึ่งในการประเมิน TOR สำหรับรายบุคคล

5) ให้มีการพัฒนาระบบฐานข้อมูลสำหรับการประเมินผลการดำเนินงานของหน่วยงานในระดับปฏิบัติการ ตามระยะเวลาที่กำหนดให้มีการประเมินแผนฯ เพื่อนำผลการประเมินมาปรับปรุงแผนให้สอดคล้องกับสถานการณ์

6) ทบทวนแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกปี เพื่อติดตามความก้าวหน้าในการดำเนินงานและปรับปรุงแผนฯ ให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงของสถานการณ์ด้านต่าง ๆ

**ภาคผนวก ก**



ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
<b>1. ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร</b>					
ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	1 ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดีหรือเทียบเท่า	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
ผู้บริหาร	ผู้บริหาร	2 ผู้บริหาร	ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	13
<b>รวมตำแหน่งประเภทผู้บริหาร</b>					
<b>2. ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</b>					
เชี่ยวชาญเฉพาะ	บริหารทั่วไป	1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	ปฏิบัติการ (39) -ชำนาญการ (5)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	44
เชี่ยวชาญเฉพาะ	ตรวจสอบภายใน	2 นักตรวจสอบภายใน	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	2
เชี่ยวชาญเฉพาะ	แผนและนวัตกรรมการศึกษาและอาชีพ	3 นักแผนและนวัตกรรมการศึกษาและอาชีพ	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	2
เชี่ยวชาญเฉพาะ	การประชาสัมพันธ์	4 นักประชาสัมพันธ์	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	4
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิเคราะห์นโยบายและแผน	5 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิจัย	6 นักวิจัย	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการเกษตร	7 นักวิชาการเกษตร	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการเงินและบัญชี	8 นักวิชาการเงินและบัญชี	ปฏิบัติการ (10) -ชำนาญการ (1)	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	11
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการพัสดุ	9 นักวิชาการพัสดุ	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	8
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการศึกษา	10 นักวิชาการศึกษา	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	85
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการศึกษาพิเศษ	11 นักวิชาการศึกษาพิเศษ	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการสัตวบาล	12 นักวิชาการสัตวบาล	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิชาการโสตทัศนศึกษา	13 นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	4
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิทยาศาสตร์	14 นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
เชี่ยวชาญเฉพาะ	วิทยาศาสตร์	15 นักวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
เชี่ยวชาญเฉพาะ	เอกสารสนเทศ	16 นักเอกสารสนเทศ	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
เชี่ยวชาญเฉพาะ	นิติการ	17 นิติกร	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
เชี่ยวชาญเฉพาะ	บรรณารักษ์	18 บรรณารักษ์	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	4
เชี่ยวชาญเฉพาะ	บริหารงานบุคคล	19 บุคลากร	ปฏิบัติการ	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	4

ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2560

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
วิชาชีพเฉพาะ	วิทยากรคอมพิวเตอร์	20 นักวิชาการคอมพิวเตอร์	ปฏิบัติการ	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	23
วิชาชีพเฉพาะ	วิศวกรเครื่องมือกล	21 วิศวกรเครื่องกล	ปฏิบัติการ	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
วิชาชีพเฉพาะ	สถาบันวิทยกรรม	22 สถาบันก	ปฏิบัติการ	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	2
		23 พี่เลี้ยง			3
		24 ครู		ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่งโรงเรียนสาธิต	1
<b>รวมตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะและเชี่ยวชาญเฉพาะ</b>					
<b>3. ตำแหน่งประเภททั่วไป</b>					
ทั่วไป	ช่างเทคนิค	1 ช่างเทคนิค	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	4
ทั่วไป	ช่างไฟฟ้า	2 ช่างไฟฟ้า	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	2
ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	3 ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	4 ผู้ปฏิบัติงานบริหาร	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	3
ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	5 ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	6 ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	7 ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด	ปฏิบัติงาน	ตามมาตราฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	2
กลุ่มบริการพื้นฐาน		8 พนักงานขับรถยนต์	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	10
กลุ่มบริการพื้นฐาน		9 พนักงานทั่วไป	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	4
กลุ่มบริการพื้นฐาน		10 พนักงานรักษาความปลอดภัย	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	26
กลุ่มบริการพื้นฐาน		11 พนักงานสถานที่	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	4
กลุ่มบริการพื้นฐาน		12 แม่บ้าน	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	10
กลุ่มบริการพื้นฐาน		13 คนสวน	ปฏิบัติงาน	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
		14 พี่เลี้ยง			1
		15 ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้านศิลปะและวัฒนธรรม			1
<b>รวมตำแหน่งประเภททั่วไป</b>					<b>73</b>

สรุป กรอบตำแหน่งและอัตราบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏสุราษฎร์ธานี (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย)

ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2560

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	จำนวนอัตรา
<b>4. ตำแหน่งประเภทวิชาการ</b>					
วิชาการ	สอนและวิจัย	1 ศาสตราจารย์	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	1
วิชาการ	สอนและวิจัย	2 รองศาสตราจารย์	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	10
วิชาการ	สอนและวิจัย	3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	87
วิชาการ	สอนและวิจัย	4 อาจารย์	-	ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ก.พ.อ.	294
<b>รวมตำแหน่งประเภทวิชาการ</b>					<b>392</b>
<b>4. ตำแหน่งลูกจ้างประจำ</b>					
กลุ่มงานช่าง		1 ช่างต่อท่อ	ช 2	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
กลุ่มงานช่าง		2 ช่างปูน	ช 3	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
กลุ่มงานช่าง		3 ช่างมาตรวัดไฟฟ้า	ช 2	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
กลุ่มงานช่าง		4 ช่างไม้	ช 3 - ช 4	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	3
กลุ่มงานช่าง		5 ช่างสี	ช 2 - ช 3	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	2
กลุ่มงานช่าง		6 ผู้ช่วยช่างทั่วไป	ช 2	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
กลุ่มงานสนับสนุน		7 พนักงานขับรถยนต์	ส 2 - ส 2/หัวหน้า	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	2
กลุ่มงานสนับสนุน		8 พนักงานธุรการ	ส 4 - ส 4/หัวหน้า	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	4
กลุ่มงานสนับสนุน		9 พนักงานห้องปฏิบัติการ	ส 1	ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งลูกจ้างประจำ	1
<b>รวมตำแหน่งลูกจ้างประจำ</b>					<b>16</b>
<b>4. ตำแหน่งพนักงานราชการ</b>					
บริหารทั่วไป		1 เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	10
บริหารทั่วไป		2 นักวิเคราะห์นโยบายและแผน		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	1
บริหารทั่วไป		3 นักวิชาการเงินและบัญชี		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	4
บริหารทั่วไป		4 นักวิชาการศึกษา		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	2
บริหารทั่วไป		5 วิศวกรไฟฟ้า		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	1
บริหารทั่วไป		6 วิศวกรโยธา		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	2

สรุป กรอบตำแหน่งและอัตราบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง (ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานมหาวิทยาลัย)

ข้อมูล ณ วันที่ 21 สิงหาคม 2560

ประเภทตำแหน่ง	ชื่อสายงาน	ตำแหน่ง	ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง	จำนวน อัตรา
เทคนิค		7 พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์		ตามคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่งพนักงานราชการ	1
<b>รวมตำแหน่งพนักงานราชการ</b>					<b>21</b>



ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ว่าง	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ดำรง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน	
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ระดับชำนาญการใน	ระดับชำนาญการพิเศษใน	จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ดำรง		
					ว่าง	ประจำ	ประจำ	ประจำ	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	
- งานประชาสัมพันธ์	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักประชาสัมพันธ์		4		4			2				น.ส.ศธร เกรือมันตา (พ) น.ส.หอม นวล ศรี (พ) นายจตุพร โปธาคำ (พ1) นายนรศ บัวลอย (พ1)
- งานผลิต	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการผลิต		5		5			1	2			น.ส.ปวีณา เชื้อนาคำ (พ) นางปณนุช มณีวรรณ (พ) น.ส.รมิดา ชิตโย (พ) น.ส.ฉัญชนก เรือนแก้ว (พ) นายยุทธพงษ์ ชาวสีก (พ1)
- งานอาคารสถานที่	วิชาชีพเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป			1					1			น.ส.ศิริขวัญ วาแก้ว (จ) นายชัย ชัยมันตา (พ) นายอนันต์ชัย สายโสม (พ1) นายอภิวัฒน์ ศรีภูมิ (พรก) นายสุรภกิจ อินมณี (พรก) นายจุลทัศน์ เยาวสกุลมาศ (พ1) นายพัฒนศักดิ์ ไชยยาสิทธิ์ (พ) น.ส.ดวงจันทร์ คำยอด (พ) นายสุทธิพงษ์ พุฒมา (พ) นางศรีสุนันท์ ยีดวง (พ) นายพิสิษฐ์ อุปปัญญา (พ) นายอนุพงษ์ อุใจ (พ1) นายเกียรติกร ภาระจำ (พ1) นายชัยพร กองประถม (พ1) นายธงชัย ปัญญาเครือ (พ1) ส.อ.ผริตเดช แก้วบุญเรือง (พ) นายอรุณพ ณะ (พ) นายศิริชัย ทองหลัง (พ) นายนิคม สุบินะ (พ) นายประณิต เครืออ่อน (พ) นายมานิต วงศ์เสนาะ (พ) นายสมชาย คำป่าแลว (พ)
	วิชาชีพเฉพาะ	สถานีนิก		1		2			1				
	วิชาชีพเฉพาะ	วิศวกรโยธา		1				1					
	วิชาชีพเฉพาะ	วิศวกรไฟฟ้า		1				1					
	วิชาชีพเฉพาะ	วิศวกรเครื่องกล		1		1							
	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการเกษตร		1		1			1				
	ทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป		1		2				1			
	ทั่วไป	พนักงานทั่วไป				1							
	ทั่วไป	ช่างเทคนิค				3							
	ทั่วไป	ช่างไฟฟ้า				2							
	ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา				1							
	ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานบริหารทั่วไป				2							
	ทั่วไป	พนักงานสถานที่				4							

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่ง		ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน	
					ข้าราชการ	พนักงานวิทยุ	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.	ระดับชำนาญการในปี	ระดับชำนาญการพิเศษในปี		
					งบแผ่นดิน	งบรายได้	ราชการ	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	
			พนักงานรักษาความปลอดภัย			1						นายพงศ์พิพัฒน์ บุญปันเชื้อ (พรต)
			พนักงานห้องปฏิบัติการ ส 1									นายสิทธิเดช สุวรรณเมือง (ลจ)
			พนักงานธุรการ ส 4									นางสมพร วันวิศิษฏ์ชัย (ลจ)
			ช่างมาตรวัดไฟฟ้า ข 2									นายจรัส สกระวงศ์ (ลจ)
			ช่างสี					2				นายธนกร เครืออ่อน (ลจ)
			ช่างไม้									นายสะอาด จันทร์สุริยะ (ลจ)
			ผู้ช่วยช่างทั่วไป					1				นายเรืองฤทธิ์ สีตบุตร (ลจ)
			ช่างต่อท่อ					1				นายเทา วงศ์สาย (ลจ)
												นายชาญชัย วิมลจันทร์ (ลจ)
												นายณัฐพล ทีไชยวงศ์ (พรต)
						24						นายศรีวรรณ ศรีตาบุตร (พรต)
												นายกรภพศักดิ์ แก้วทอง (พรต)
												นายกังวาลย์ ยุขมฟู (พรต)
												นายชรัญญู ปกแก้ว (พรต)
												นายชัชวาล นันทาปลุก (พรต)
												นายชัยยุทธ ทาเสริม (พรต)
												นายจินนิต์คน ปิกเกษม (พรต)
												นายธีรยุทธ วัลโล (พรต)
												นายบุญช่วย เรือนดี (พรต)
												นายประยูร อัญญาวิเลิศ (พรต)
												นายพีระพร สืบคิด (พรต)
												นายระนอง โยธา (พรต)
												นายวุฒิกกร กาการี (พรต)
												นายศรีบุตร บุตรคำ (พรต)
												นายศรีรัตน์ สายวงศ์ปัญญา (พรต)
												นายศุภวิช วังมูล (พรต)
												นายสมพงษ์ โนนชัยวงศ์ (พรต)
												นายสมศักดิ์ สุวรรณวงศ์ (พรต)
												นายสิริภพ ละออเอี่ยม (พรต)
												นายสุชาติ จันดีวงศ์ (พรต)
												นายสุบิน วงศ์จันสุ (พรต)

- งานรักษาความปลอดภัย

พนักงานรักษาความปลอดภัย

ทั่วไป







ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่ง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน				
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ระดับชำนาญการในปี	ระดับชำนาญการพิเศษในปี						
6	กองพัฒนานักศึกษา - ผู้อำนวยการ - งานบริหารทั่วไป	บริหาร	ผู้อำนวยการพัฒนานักศึกษา	1	1								นายบรรจง สมศรี (ข) น.ส.ธิดารัตน์ ไชยยาสิทธิ์ (พรก) น.ส.ภคินี คีตอ่าน (พ1) นางกนิษฐา จันทร์แสง (พ) นายพงศพัทธ์ บุญยืน (พ1) นางบุญรักษา บุญยงยืน (พ) นายบัณฑิต โบสถ์ทอง (พ) นายชัชวาลย์ วิชัยสุชาติ (พ) นายสุรศักดิ์ ประกัน (พ1) นายบรรณมด ทนรัตนบรรลือ (พ1) น.ส.สุพัทธ์ ชัดผาบ (พ) น.ส.โชติมาภรณ์ สีตาบุตร (พ) น.ส.ประภามล สาน้ำ (พ) ว่าที่ ร.ต.เอกนรินทร์ เสาสีมาด (พ) น.ส.อติศรา ศรีกระจ่าง (พ) น.ส.กรรณา แก้วดวง (พ1) นายณัฐวุฒิ นันตะแจ่ม (พ) นางดวงดาว วงศ์สาย (พ) นางพรณี ศรีตาบุตร (พ) นางเสงี่ยม วงศ์มูล (พ) น.ส.อรพิน แก้วใจบุญ (พ) นายเอกชัย หายไปบุตร (พรต)			
					1											
					1											
					1											
					5											
					2											
7	คณะครุศาสตร์ - หัวหน้าสำนักงาน - งานบริหารทั่วไป	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานคนตรี	1	1								นายระชัย รินดวงดี (ข) น.ส.ดวงฤดี สนิทชวน (พ1) นางงมขวัญ ศรียอด (พ) นายศักดิ์ชัย บุญเต็ม (พ1) นายอานนท์ นันตาปลูก (พ) นางจันทร์ริตา รัศรอง (พ)			
					2											
					2											
					1											
					1											
					1											

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ตำแหน่ง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย งบแผ่นดิน งบรายได้	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.ราชการ	ระดับชำนาญการในป	ระดับชำนาญการพิเศษในปี	จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ตำแหน่ง	
	- งานบริการการศึกษา	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	2		3			2			นางกชพรรณ เขมแก้วกุล (พ) น.ส.อัญชญา ศิริวรรณบุตร (พ) น.ส.พวงรัตน์ คมคง (พ1)
	- งานการเงินและพัสดุ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการพัสดุ นักวิชาการเงินและบัญชี เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1		1			1			น.ส.ทัตพร ศรีวาลา (พ1) นางนารี บุณยากอง (พรก)
	- ศูนย์นักศึกษากิจการ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษาพิเศษ	3		3		1	1			นางอิสริยาภรณ์ วานิชพัฒน์ (พ) น.ส.ศิริลักษณ์ ทิพย์หล้า (พ) นายกิตติศักดิ์ สุโรพันธ์ (พ)
	- ศูนย์ฝึกวิชาชีพครู	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	2		2		1	1			นางปิ่นอนงค์ หนองาม (พ) นางวิมลรัตน์ หนองาม (พ)
	- ศูนย์พัฒนาครูฯ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา			1						น.ส.อารีรัตน์ วงศ์สายทอง (พ) น.ส.อัมมรา มาลัย (พ)
	- ศูนย์ฝึกบ้านเด็ก	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา พี่เลี้ยง	4		1		4	1			น.ส.ปฐมพร แสนปัญญา (พ) น.ส.มยุรา นนทแก้ว (พ) น.ส.มอญแก้ว บุญมา (พ) นางพิทิล ช่างปั้น (พ)
8	คณะเทคโนโลยีการเกษตร											
	- หัวหน้าสำนักงาน	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานคนบด					1				น.ส.ลัดดา กางารี (ข)
	- งานบริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	2		2			2			น.ส.กชพรรณณัฐมณี มณีเส็งสุวรรณ (พ) นางมลลดา ออมโพธา (พ) นายพิวการ โกฏิกำ (พ1) นายสมนคร จดจำ (พ) นางเกตุวดี พรมปิง (พ) น.ส.พรพิมล เตาคำ (พ) นายอนุพันธ์ พรมแก้วงาม (พ1) น.ส.เสาวณีย์ ไกวัลวิษ (พ) นางทองเพ็ชร กาวีละ (พ) น.ส.อาพรรัตน์ พุ่มพา (พ)
	- งานบริการการศึกษาและพัสดุ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร คนสวน แม่บ้าน นักวิทยาศาสตร์ นักวิชาการเกษตร เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1		1						
		ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	1		1						
		ทั่วไป	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	1		1						
	- งานการเงินและพัสดุ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการพัสดุ	1		1			1			

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าตำแหน่ง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย งบประมาณ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานราชการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	
9	ศูนย์การเรียนรู้เกษตรผสมผสาน	เชี่ยวชาญเฉพาะทั่วไป	นักวิชาการเกษตร	1				1				นายวีระพงษ์ ภิมาลัย (พ)
			เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1				น.ส.วนิดา สุตริก (พ)
			นักวิชาการสัตวบาล	1								นายธณชัย ใจเขียนแสน (พ)
	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	บริหาร	ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร	1								นายมิตรชาย หล้าวงศา (พ)
			หัวหน้าสำนักงานคอมพิวเตอร์	1								นางวริษฐา ดวงแก้ว (ข)
			เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1				น.ส.พัชรินทร์ ไบจันทร์ (พ)
	งานบริการการศึกษาและพัฒน	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	1								นายฤทธิชัย ชัยเรือง (พ)
			ช่างไม้				1					นายเจริญ อุ้มอน (ลจ)
			นักวิชาการศึกษา	4				5		2		นางอนุสรာ เบ็ญอินตา (พ) นางบุญศรี ศรีแบ่งวงศ์ (พ) นายอภิสิทธิ์ เบ็ญอินตา (พ) น.ส.ภาณุณา ปัญญาเครือ (พ1) นางลารีย์ ศรีเดช (พ)
งานการเงินและพัสดุ	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	2				1		1		น.ส.นันทวิภา สุทธิพันธ์ (พ)	
		นักวิชาการพัสดุ	1				1				น.ส.รุ่งระวี ปวานปิ่นวงศ์ (พ)	
		นักวิชาการเงินและบัญชี	1									
งานบริการวิชาการและถ่ายทอด	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	2				2				นายกิตติ ขุนเทา (พ) นายไชยวัฒน์ อุคมาธาดา (พ1)	
		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1				น.ส.สมลชนก ภาแก้ว (พ1)	
10 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานคอมพิวเตอร์	1									น.ส.นิตยา เตวา (ข)
		เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2				4		1		นางจันทิพรพอง มงคล (พ) น.ส.กนกวรรณ ภาทะบุตร (พ1) น.ส.ธัญญ์ลักษณ์ ทะลือ (พ1) น.ส.จุฑามาศ สุวิมลเจริญ (พ1)	
		นักวิชาการศึกษา	2									
งานบริการการศึกษาและพัฒน	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	4				4		1		นางเจนจิรา เข็ญดี (พ) นางรัตติยา ทวีกุล (พ) ว่าที่ ร.ต.หญิง ปิยะนันท์ จะเอียง (พ1) น.ส.นฤทัย นภาสกุลสุ (พ1)	

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่ว่าง	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าตำแหน่ง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน		
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พ.น.ร.ราชการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการ	ระดับชำนาญการพิเศษ			
11	- งานพัสดุและการเงิน	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1				1				น.ส.นิลวรรณ ชมภูโคตร (พรก)		
			นักวิชาการพัสดุ	2	1							น.ส.พัชราวรรณ กันทะวงศ์ (พ)		
			นักวิชาการศึกษา	3	2	1						นายอุเทน หินอ่อน (พ) นายธีรศักดิ์ พรหมเสน (พ1)		
		ทั่วไป		แม่บ้าน		3							นางภรณ์ทิรา ปะระมาน (พ) นางสมยงค์ ไชยาลัย (พ) นางอุตลาห์ ยะสี (พ)	
				ช่างไม้			1						นายบุญธรรม ศรีอินแก้ว (ลจ)	
	- งานบริหารทั่วไป	บริหาร	เชี่ยวชาญเฉพาะ	หัวหน้าสำนักงานคนมดดี			1						นางประภา ไชยมงคล (จ)	
				เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2		1		1				นายธนวัฒน์ เน้คำ (พรก)	
				นักวิชาการศึกษา		2								นางจรรยา ทะปะละ (พ) น.ส.รุจิราวัลย์ แสงอินทร์ (พ)
				นักวิชาการศึกษา	7	8								น.ส.จิราภรณ์ แสงอินทร์ (พ) นางนิตลบล ฝันคำอ้าย (พ) นายพิสิฐ เทียมเย็น (พ) นายศรายุทธ แกรงัก (พ) นายธีชินัน แสงสวัสดิ์ (พ) นายเค็ลเลอร์รงค์ หน่อคำ (พ) น.ส.สิริญา กาฬกัม (พ1) น.ส.นันทพร อุปเสน (พ1)
	- งานการเงินและพัสดุ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	2							นางชฎาภากาญจน์ กมลเพชร (พ) นายสถลวรรณ หอมแก่นจันทร์ (พ1)	
เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป				1	1							นางทัศนีย์ วัฒนโธ (พ1)		
แม่บ้าน					1							น.ส.อรสา อุ่นผูก (พ)		
- งานศูนย์วิจัยและข้อมูลธุรกิจ	ทั่วไป													
12	- หัวหน้าสำนักงาน	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานคนมดดี	1								นางศรีพรรณ มาปลุก (จ)		
			เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2	1	1			1			นางพิทวง กองระโทก (จ) นางมลวรรณ พันยาง (พ)		
			นักวิชาการศึกษา			1						นายณัฐนันท์ มาปลุก (พ1)		

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ตำแหน่ง		จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ตำแหน่ง	ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย จบแผ่นดิน งบรายได้	ลูกจ้าง ประจำ	พ.นง. ราชการ	ระดับชำนาญการพิเศษไป	ระดับชำนาญการพิเศษไป		
	- งานบริการการศึกษาและพัสดุ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	9		9			2			น.ส.กรรณิภา ทิมสิงห์ (พ) นายอนุชา ปาลี (พ) ส.อ.กัมพล ปาละอูด (พ1) น.ส.รุจิรา วิทยญาภา (พ1) น.ส.กัญญาเสา เบี้ยสาย (พ1) นายภาคภูมิ ปันนพศรี (พ) นายพุทธรัตน์ เลิศศรี (พ) นางการณภัทร สิงห์สุริยะ (พ) น.ส.ภมรชนก ศรีแปลงค์ (พ) น.ส.พรภิรมย์ พรหมมาลา (พรก) น.ส.ฐิติวรดา ตันวงศ์ (พ) น.ส.รัชชก ทอมแก่นจันทร์ (พ)
	- งานการเงินและพัสดุ	ทั่วไป	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					1				
	- งานศูนย์วิทยาศาสตร์และวิทย์	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา		1	1			1			
			เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	2					1	1		นายภูวตล เชื้อผู้ดี (พ) น.ส.สถิตินารถ ใจจิตร (พ)
			นักวิทยาศาสตร์	2								
			ช่างปูน			1						นายบุญแก้ง อุ่นผูก (ลจ)
13	สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ											
	- หัวหน้าสำนักงาน	บริหาร	หัวหน้าสำนักงานผู้อำนวยการ	1								น.ส.ณัฐณิชา ชันนาแล (ข)
	- งานบริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1				1			น.ส.นิศารัตน์ วัฒนสุนทร (พ)
			นักวิชาการศึกษา	1	1				1			นางวาริน ภักดิ์योग (พ)
	- ศูนย์บริการวิทยบริการ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	บรรณารักษ์	4	4				2	1		น.ส.ธนัญญา วงศ์สมศักดิ์ (พ) น.ส.นิภาวรรณ ไทคำ (พ1) น.ส.ทิพย์สุดา แสนใส (พ) น.ส.ดาริน คัดดี (พ)
			นักเอกสารสนเทศ	3	3				1			น.ส.สุติธ ญาติวงศ์ (พ) นายเจริญ หมั่นทำ (พ) น.ส.กานต์ลีนี ไชยวัง (พ)
			นักวิชาการโสตทัศนศึกษา	3	3				1			นายประชัน ผ่านแดง (พ) นายไพโรจน์ บานะโปย (พ) นายจรัส แก้วใบงาม (พ)

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวน ตำแหน่ง ที่สูงขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ดำเนินงาน				ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน			
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย จบแผนกอื่น งบรายได้	ลูกจ้าง ประจำ	พ.นง. ราชการ	ระดับชำนาญการพิเศษในปี	ระดับชำนาญการพิเศษในปี	จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ดำเนินงาน	ระดับชำนาญการพิเศษในปี				
14	สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	ตำแหน่งพิเศษ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1									น.ส.ณัฐฤกษ์กุล เพ็ญกุล (พ)		
			นักวิชาการศึกษา	1	1										น.ส.วิลาสินี สำเนียง (พ)	
			นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1			1							นายบรรจिता วรรณเลิศ (พ)	
			ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด		2										นางกัญญาภัค เกตุศรีบุญ (พ)	
		- ศูนย์คอมพิวเตอร์	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	9	9				2	2				นายสุทธิพงษ์ ประละน่าน (พ)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											น.ส.ภัทราภรณ์ เองฉ้วน (พ)
																นายภาสกร สีเหลือง (พ)
																นายวีพันธ์ หนองงาม (พ)
		- สำนักศิลปะและวัฒนธรรม	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1	1									นายสมานมิตร เมฆไธย (พ)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											ว่าที่ ร.ต.ปิยะพันธ์ มูลเสน (พ)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											ว่าที่ ร.ต.วชิระ นันตี (พ)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											นายปริญญา อินทรารุ (พ)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											นายประวิทย์ ย่านเจริญกิจ (พ1)
					นักวิชาการคอมพิวเตอร์											นายปริญญา ปิ่นสิน (พ1)
- งานส่งเสริมและวัฒนธรรม	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1	1									น.ส.ปวีณสุพัชร์ ตาฮัน (พ)		
			พนักงานเครื่องคอมพิวเตอร์												นางจำเนียร หัตถา (พรก)	
			พนักงานทั่วไป		1										นางศรีนวล แก้วไชยวงศ์ (พ)	
			พนักงานทั่วไป		1											
- งานส่งเสริมและวัฒนธรรม	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	หัวหน้าสำนักงาน											นางพรพิศ รินดวงดี (ง)		
			นักวิชาการศึกษา	2	2				1						นางณัฐชญา ขอบรูป (พ)	
			พนักงานทั่วไป		1										น.ส.ศิริพร สุทะปา (พ1)	
			พนักงานทั่วไป		1										นางปัญญเน อินนชัย (พ)	
- งานส่งเสริมและวัฒนธรรม	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	นักวิชาการศึกษา	1	1					1				นายวิรัตน์ ทองเดิม (พ)		
			นักวิชาการศึกษา	4	4						2				น.ส.พัชร์ชานก รียาคำ (พ)	
			นักวิชาการศึกษา												นางโสมลักษณ์ กุลพรม (พ)	
			นักวิชาการศึกษา												นายอาทิตย์ สุปิยะ (พ)	
			ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษาด้านศิลปะและวัฒนธรรม	1	1								นายสิทธิพงษ์ แสงเก่ง (พ1)			
			ผู้เชี่ยวชาญและที่ปรึกษา										นายศักดิ์ ลักเจริญ รัตนชัย (พรด)			

ที่	หน่วยงาน	ตำแหน่งประเภท	ตำแหน่ง	จำนวนตำแหน่งที่สูงขึ้น	บุคลากรในปัจจุบัน				จำนวนบุคลากรที่เข้าผู้ตำแหน่ง			ผู้ปฏิบัติงานปัจจุบัน		
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.ราชการ	ระดับชำนาญการพิเศษ	ระดับชำนาญการพิเศษในบี	ระดับชำนาญการพิเศษในบี			
					ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	ลูกจ้างประจำ	พ.นง.ราชการ	พ.ศ.2560	พ.ศ.2561	พ.ศ.2562	พ.ศ.2563	พ.ศ.2564	พ.ศ.2563
15	สถาบันวิจัยและพัฒนา													
	- หัวหน้าสำนักงาน	บริหาร	หัวหน้าสำนักงาน		1									
	- งานบริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1		1			1					นายจตุพร จักรมา (ช)
	- งานการจัดงานวิจัย	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการเงินและบัญชี	1	1									นางอภิชนันท์ วัฒนศิริศักดิ์ (พ)
	- งานบริการวิชาการและจัดก	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	1		2								น.ส.ฉันทาพัฒน์ สมปาน (ช)
	- งานบริการวิชาการและจัดก	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1		1								นางกัลยา เชื้อนนแก้ว (พ)
	- งานบริการวิชาการและจัดก	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	1		1								น.ส.รวิพรรณ เบนสมนิทธรรม (พ1)
16	สำนักงานสภามหาวิทยาลัย													นายลิขิต สิริ (พ)
	- งานบริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	1		1								น.ส.สุภัค โนกุล (พ)
	- งานประชุมและเลขานุการ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป	4	1	2			1					น.ส.วิภาวรรณ ภูครองทอง (พ)
	- งานธุรการและร้องทุกข์		นักวิจัย			1								นางกิงดาว ปัดเปา (ช)
			นักวิชาการเงินและบัญชี					1						น.ส.สุปราณี สิตาบุตร (พ)
			พนักงานธุรการ ส.4				1							น.ส.นุชจรี ปุคคำ (พ)
17	สภาคณาจารย์และข้าราชการ													นางธัญญพัทธ์ ทิพย์ศุภวงค์ (พ)
	- งานเลขานุการและงานประ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	1		1								น.ส.ธัญญลักษณ์ พันทวี (พรก)
18	โครงการจัดตั้งสถาบันภาษา													นางพัชรินทร์ ขุนเทา (ลจ)
	- งานบริหารทั่วไป	วิชาชีพเฉพาะ	นักวิชาการคอมพิวเตอร์	1		1								น.ส.อนัญญา อินตะขัน (พ)
	- งานภาษาต่างประเทศ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	2		2								นายสามารถ พยัคฆ์น้อย (พ)
	- งานนักศึกษานานาชาติ	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิชาการศึกษา	1		1								น.ส.นพยา จินะปิ่น (พ)
	- งานวิเทศสัมพันธ์	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักวิเทศสัมพันธ์	1		1								น.ส.อรติตรา พรหมคำปา (พ)
19	หน่วยตรวจสอบภายใน													น.ส.โสภภาพิทธิ์ กองแสน (พ)
	- งานบริหารทั่วไป	เชี่ยวชาญเฉพาะ	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป											น.ส.คุณวันพรธรา พูลสงค์ (พ)
	- งานตรวจสอบด้านบริหารกา	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักตรวจสอบภายใน	1		1								นางนันทพร บุตรน้อย (พรก)
	- งานตรวจสอบติดตามและปร	เชี่ยวชาญเฉพาะ	นักตรวจสอบภายใน	1		1								น.ส.สภาวรัตน์ ธรรมศรีใจ (พรก)
														นางประภาพร คณิตปัญญาเจริญ (พ)
														น.ส.รัชชิตา โสณะ (พ)





แบบรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (DIP) บุคลากรตำแหน่งประเภทวิชาการที่มีความต้องการพัฒนา สูงสุดลำดับ 1-5 (อบรมในท้องถิ่น)

รอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม ..... ถึง 31 มีนาคม .....

รอบการประเมินที่ 2 (1 เมษายน 2560 ถึง 30 กันยายน 2560)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ลำดับ	ประเภทบุคลากร				รายละเอียดการพัฒนา						ช่วงเวลา
	ข้าราชการ	ลูกจ้างประจำ	พนักงานวิทยุ	พนักงานสนับสนุน	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา (เรียงลำดับความต้องการพัฒนา จากมากไปน้อย)	จำนวน ผู้ต้องการ เข้ารับ การพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา			อื่นๆ (ระบุ)	
							อบรม ในท้องถิ่น	ไม่ใช้ อบรมในท้องถิ่น	โดยวิธีอื่นๆ		
1	3		66		การจัดทำผลงานทางวิชาการ	69	2	JEr, S, COUN, CON, OJT		เม.ย. - กย. 60	
2	15		57		การเขียนบทความทางวิชาการ	72	15	JEr, S, COUN, CON		เม.ย. - กย. 60	
3	17		65		การใช้ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	82	48	S, COUN ,CON		เม.ย. - กย. 60	
4	8		24		การเปรียบเทียบด้านการบริการวิชาการกับคู่แข่งเทียบ	32	32	BM		เม.ย. 60 - มี.ค. 61	
5	4		22		การพัฒนาการเรียนการสอน	26	19	JEr,JS		เม.ย. - กย. 60	

แบบรายงานแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคล (IDP) บุคลากรตำแหน่งประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ หรือวิชาชีพเฉพาะ และตำแหน่งประเภททั่วไป  
ที่มีความต้องการพัฒนาสูงสุด ลำดับ 1-4 (อบรมในห้อง)

รอบการประเมินที่ 1 (1 ตุลาคม ..... ถึง 31 มีนาคม .....

รอบการประเมินที่ 2 (1 เมษายน 2560 ถึง 30 กันยายน 2560)

มหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง

ลำดับ	ประเภทบุคลากร				รายละเอียดการพัฒนา					ช่วงเวลา
	ข้าราชการ	ครูประจำชั้น	ครูสอนพิเศษ	พนักงานวิชา	หัวข้อที่ต้องการพัฒนา (เรียงลำดับความต้องการพัฒนา จากมากไปน้อย)	จำนวนผู้ที่ต้องการ เข้ารับการ การพัฒนา	รูปแบบการพัฒนา			
							อบรมในห้อง	ไม่ใช่ อบรม ในห้อง	โดยวิธีอื่นๆ (ระบุ)	
1	3	1	50	1	อบรมภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสาร	57	54	3	S	1 เม.ย. 60 - 31 มี.ค. 61
2	1	1	60	2	อบรมการใช้คอมพิวเตอร์ (โปรแกรมสำเร็จรูป MS Office)	69	43	26	C, OJT, S, FB	เม.ย. - ก.ย. 60
3		1	12		ทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นตามตำแหน่งงาน	13	13			1 เม.ย. 60 - 31 มี.ค. 61
4	1		17		การเขียนรายงานการประชุม	18	11	7	S, COUN, OJT	เม.ย. - ก.ย. 60

**ภาคผนวก ข**



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
ที่ ๔๒๐๒/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

.....  
เพื่อให้การพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มีความชัดเจนสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์  
ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗  
และตามความ ข้อ ๗ (๑) ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัย พ.ศ.  
๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพัฒนากุศลกรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่  
๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนากุศลกรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. อธิการบดี                             | ประธานกรรมการ              |
| ๒. รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานการบริหาร  | รองประธานกรรมการ           |
| ๓. รองอธิการบดีทุกฝ่าย                   | กรรมการ                    |
| ๔. คณบดีทุกคณะ                           | กรรมการ                    |
| ๕. ผู้อำนวยการทุกสำนัก                   | กรรมการ                    |
| ๖. ผู้อำนวยการสถาบัน                     | กรรมการ                    |
| ๗. ผู้อำนวยการกองทุกกอง                  | กรรมการ                    |
| ๘. ประธานสภาคณาจารย์และข้าราชการ         | กรรมการ                    |
| ๙. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี          | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๑๐. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน           | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๑๑. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ | ผู้ช่วยเลขานุการ           |
| ๑๒. นางวันเพ็ญ จำปา                      | ผู้ช่วยเลขานุการ           |
| ๑๓. นางสาวชลธิรา ประเสริฐ                | ผู้ช่วยเลขานุการ           |

ทั้งนี้ ให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และเกิดผลดีต่อราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๑๔ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๕๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สายธนู)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง



คำสั่งมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง  
ที่ ๔๔๒๗/๒๕๕๘

เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

.....  
เพื่อให้การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง มีความชัดเจนสอดคล้องกับแผนกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๑ (๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ และตามความ ข้อ ๗ (๑) ของระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ว่าด้วยการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๑ และมติคณะกรรมการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง ในคราวประชุมครั้งที่ ๙/๒๕๕๘ เมื่อวันที่ ๑๔ พฤศจิกายน ๒๕๕๘ จึงแต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง พ.ศ. ๒๕๕๙ - ๒๕๖๓ ดังนี้

- |  |                            |
|--|----------------------------|
| ๑. รองอธิการบดีที่กำกับดูแลงานการบริหาร                  | ประธานกรรมการ              |
| ๒. รองคณบดีที่กำกับดูแลงานนโยบายและแผนทุกคณะ             | กรรมการ                    |
| ๓. รองผู้อำนวยการสำนัก/สถาบันที่กำกับดูแลงานนโยบายและแผน | กรรมการ                    |
| ๔. ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี                          | กรรมการและเลขานุการ        |
| ๕. ผู้อำนวยการกองนโยบายและแผน                            | กรรมการและผู้ช่วยเลขานุการ |
| ๖. หัวหน้างานการเจ้าหน้าที่และสวัสดิการ                  | ผู้ช่วยเลขานุการ           |
| ๗. นางวันเพ็ญ จำปา                                       | ผู้ช่วยเลขานุการ           |
| ๘. นางสาวชลธิรา ประเสริฐ                                 | ผู้ช่วยเลขานุการ           |

ทั้งนี้ ให้บุคคลที่ได้รับแต่งตั้งปฏิบัติหน้าที่ด้วยความรับผิดชอบ เอาใจใส่ และเกิดผลดีต่อราชการ

สั่ง ณ วันที่ ๒ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๕๘

(รองศาสตราจารย์ ดร.สมเกียรติ สายธนู)  
อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏลำปาง