



แผนยุทธศาสตร์

สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น (ส.ต.พ.)
มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย
ประจำปีงบประมาณ ๒๕๕๓ (ตุลาคม ๒๕๕๓ – กันยายน ๒๕๕๔)

สืบเนื่องจากการสัมมนาเพื่อพัฒนาองค์กร (Organization Development)

วันที่ ๑๙ – ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ ณ ชาลิสารีรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย

มิถุนายน ๒๕๕๓

คำนำ

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนาสำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่นฉบับนี้ (มิถุนายน ๒๕๕๓) เป็นกระบวนการ สืบเนื่องจากการสัมมนาเพื่อการพัฒนาองค์กรภายใต้กรอบแนวทางการพัฒนาองค์กรโดยบุคลากรทุกฝ่ายมีส่วนร่วมในกระบวนการพัฒนาผ่านเทคนิคและวิธีจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยวิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมขององค์กรทั้งปัจจัยภายในและปัจจัยภายนอก ตลอดจนผลการดำเนินงานที่ผ่านมาขององค์กร (SWOT ANALYSIS) เพื่อนำไปสู่กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารองค์กร โดยกำหนดทิศทางการพัฒนาและการติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรเพื่อมุ่งไปสู่เป้าประสงค์ขององค์กรได้เท่าทันต่อการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับนโยบายภาครัฐและวิสัยทัศน์พันธกิจของมหาวิทยาลัยโดยสามารถจัดสรรทรัพยากรที่มีอยู่อย่างจำกัดให้มีประสิทธิภาพในการบริหารจัดการ

สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มีความมุ่งมั่นที่จะนำแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาฉบับนี้เป็นเครื่องมือในการบริหารงานเพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์สูงสุดเพื่อการพัฒนาองค์กรและชุมชนต่อไป

(ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์ศักดิ์ ศิริพงษ์)

ผู้อำนวยการสำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษา
ในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น

สารบัญ

คำนำ.....	๒
สารบัญ.....	๓
บทนำ.....	๔
การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร.....	๖
การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร.....	๙
วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย.....	๑๓
โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร.....	๑๕
ยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร.....	๑๖
ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องระหว่างแผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายและยุทธศาสตร์องค์กร.....	๑๗
ภาคผนวก.....	๒๘
▪ การแจกแจงความถี่เพื่อการวิเคราะห์สถานะองค์กร.....	๒๙
▪ ลำดับความปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก.....	๓๗
▪ การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายในตามกรอบ STEP และ ๒S๔M.....	๔๖
▪ คณะผู้จัดทำ.....	๕๓

บทนำ

สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น (ส.ต.พ.) มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ได้วิเคราะห์และประเมินสภาพแวดล้อมตลอดจนกระบวนการดำเนินงานขององค์กร (SWOT ANALYSIS) เพื่อนำไปสู่กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงานองค์กร โดยกำหนดกรอบเพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ในประเด็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร โดยมีกรอบพิจารณา ๔ ด้าน (๒S ๔M) ประกอบด้วย

- ๑.๑) ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S_๑ : Structure)
- ๑.๒) ด้านผลผลิตและการบริหาร (S_๒ : Services and Products)
- ๑.๓) ด้านบุคลากร (M_๑ : Men)
- ๑.๔) ด้านการเงิน (M_๒ : Money)
- ๑.๕) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M_๓ : Material)
- ๑.๖) ด้านการบริหารจัดการ (M_๔ : Management)

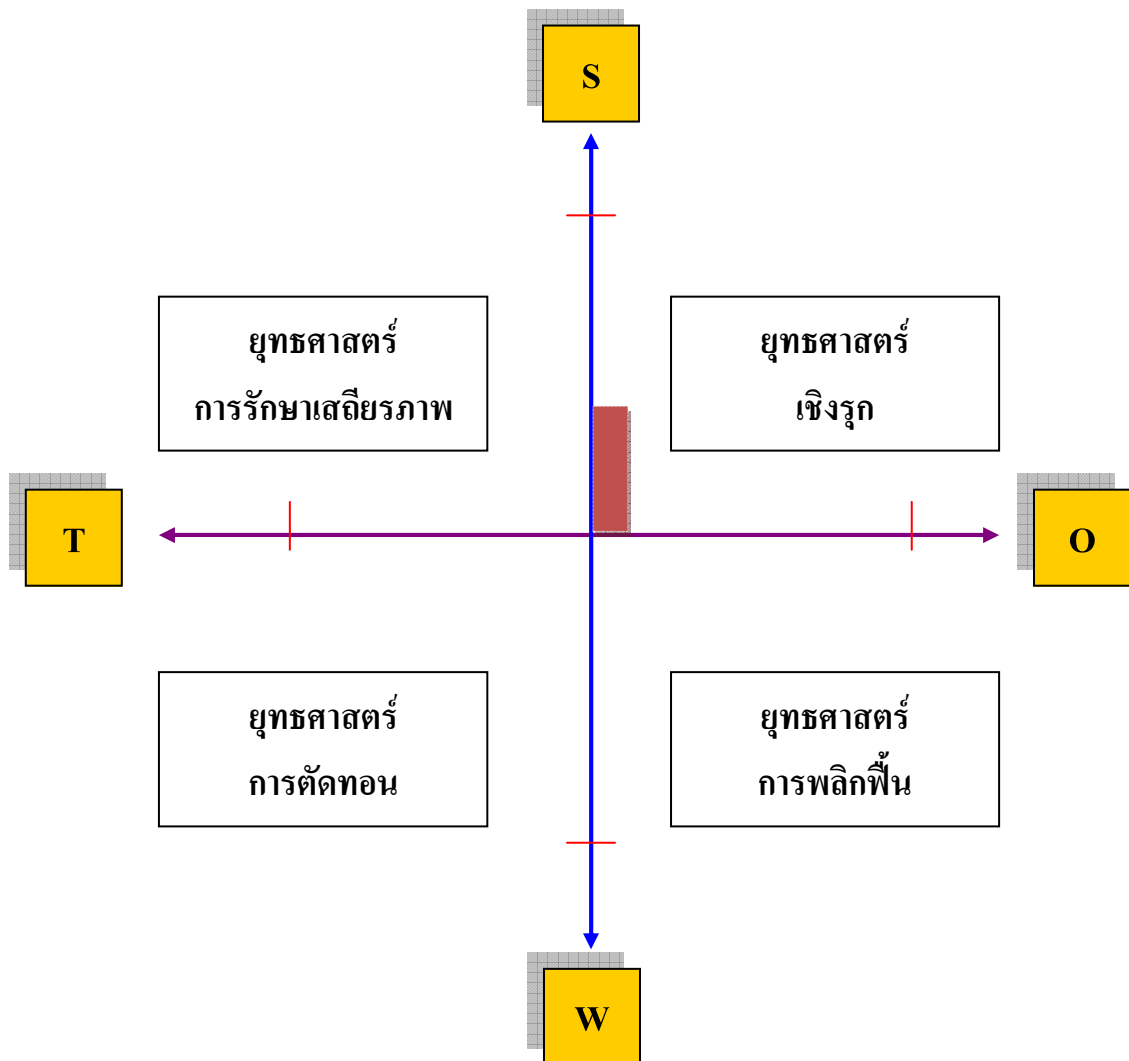
๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ในประเด็นโอกาสในการพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats) โดยมีกรอบพิจารณา ๔ ด้าน (STEP) ประกอบด้วย

- ๒.๑) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)
- ๒.๒) ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)
- ๒.๓) ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)
- ๒.๔) ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทั้งปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกขององค์กร ในภาพรวม โดยนำผลจากการวิเคราะห์เพื่อกำหนดตำแหน่งสถานะองค์กรในรูปกราฟ (การนำผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจุดแข็งกับค่าเฉลี่ยจุดอ่อน และผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโอกาสในการพัฒนา และค่าเฉลี่ยอุปสรรค) ดังนี้

$$\text{ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยจุดแข็ง} - \text{ค่าเฉลี่ยจุดอ่อน} (๓.๔๖ - ๓.๑๐) = ๐.๓๖$$

$$\text{ผลต่างระหว่างค่าเฉลี่ยโอกาส} - \text{ค่าเฉลี่ยอุปสรรค} (๓.๐๑ - ๒.๙๔) = ๐.๐๗$$



ภาพที่ ๑ การกำหนดตำแหน่งสถานะองค์กรในรูปกราฟ

ผลจากการวิเคราะห์สถานะขององค์กรและกำหนดลงในพื้นที่กราฟ พบว่าองค์กรมีทั้งจุดแข็งและโอกาสในการพัฒนา อยู่ในพื้นที่ของดาวรุ่ง กอปรกับองค์กรมีปัจจัยภายนอกและภายในที่ดีเป็นปัจจัยเชิงบวก เอื้อต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์เชิงรุก (Aggressive Strategies) องค์กรจึงมีกรอบในการกำหนดยุทธศาสตร์ อันจะนำไปสู่การจัดทำแผนงาน โครงการและกิจกรรม กล่าวคือ องค์กรต้อง ขยายงาน รณรงค์ ส่งเสริม กระจายงาน สนับสนุน เพิ่มเครือข่าย เพิ่มเป้าหมาย พัฒนางาน ฯลฯ

การขับเคลื่อนยุทธศาสตร์องค์กร

จากการประเมินสภาพแวดล้อมโดยการวิเคราะห์ถึงจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และ ข้อจำกัดแล้วได้นำข้อมูลทั้งหมดมาวิเคราะห์ในรูปแบบความสัมพันธ์แบบเมตริกซ์ (Tows Matrix) เพื่อนำไปสู่กระบวนการกำหนดยุทธศาสตร์การบริหารงาน โดยกำหนดกรอบเพื่อการวิเคราะห์ ดังนี้

๑. การวิเคราะห์ปัจจัยภายใน ในประเด็นจุดแข็ง (Strength) และจุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร โดยมีกรอบพิจารณา ๔ ด้าน (๒S ๔M) ประกอบด้วย

- ๑.๑) ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S_๑ : Structure)
- ๑.๒) ด้านผลผลิตและการบริหาร (S_๒ : Services and Products)
- ๑.๓) ด้านบุคลากร (M_๑ : Men)
- ๑.๔) ด้านการเงิน (M_๒ : Money)
- ๑.๕) ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M_๓ : Material)
- ๑.๖) ด้านการบริหารจัดการ (M_๔ : Management)

๒. การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก ในประเด็นโอกาสในการพัฒนา (Opportunity) และอุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats) โดยมีกรอบพิจารณา ๔ ด้าน (STEP) ประกอบด้วย

- ๒.๑) ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)
- ๒.๒) ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)
- ๒.๓) ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)
- ๒.๔) ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)

จากการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอกขององค์กร ซึ่ง ได้จัดลำดับความสำคัญในบริบทที่เกี่ยวข้องเพื่อการพัฒนาด้านจุดแข็ง (Strength) จุดอ่อน (Weakness) โอกาส (Opportunity) และ อุปสรรคหรือภาวะคุกคาม (Threats) โดยผลการวิเคราะห์ซึ่งจะนำไปสู่การวิเคราะห์สถานภาพขององค์กรในภาพรวมในรูปแบบตารางสร้างความสัมพันธ์แบบเมตริก (SWOT MATRIX) ดังนี้

ตารางที่ ๑ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร

กรอบการพิจารณา	โอกาส ในการพัฒนา (+)	อุปสรรค (-)	ผลต่าง
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	๓.๑๑	๒.๙๕	๐.๑๖
ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	๒.๕๖	๒.๙๗	-๐.๔๑
ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	๒.๘๐	๒.๙๔	-๐.๑๔
ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	๒.๘๐	๓.๑๑	-๐.๓๑

ตารางที่ ๒ ผลการวิเคราะห์ปัจจัยสภาพแวดล้อมในองค์กร

กรอบการพิจารณา	จุดแข็ง (+)	จุดอ่อน (-)	ผลต่าง
ด้านโครงสร้างและนโยบาย ($S_๑$: Structure)	๓.๕๗	๒.๘๐	๐.๗๗
ด้านผลผลิตและการบริหาร ($S_๒$: Services and Products)	๓.๑๐	๓.๒๐	-๐.๑๐
ด้านบุคลากร ($M_๑$: Men)	๓.๕๐	๒.๙๕	๐.๕๕
ด้านบุคลากร ($M_๑$: Men)	๓.๐๗	๓.๖๐	-๐.๕๓
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ ($M_๓$: Material)	๓.๔๐	๓.๐๕	๐.๓๕
ด้านการบริหารจัดการ ($M_๔$: Management)	๓.๕๕	๓.๑๕	๐.๔๐

ตารางที่ ๓ กรอบการพิจารณาเพื่อนำไปสู่กำหนดความสัมพันธ์แบบเมตริก

ผลจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายนอก		ผลจากการวิเคราะห์ ปัจจัยภายใน	
กรอบการพิจารณา	ค่าเฉลี่ย	กรอบการพิจารณา	ค่าเฉลี่ย
ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	๐.๑๖	ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S _๑ : Structure)	๐.๗๗
ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	-๐.๔๑	ด้านผลผลิตและการบริหาร (S _๒ : Services and Products)	-๐.๑๐
ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	-๐.๑๔	ด้านบุคลากร (M _๑ : Men)	๐.๕๕
ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	-๐.๓๑	ด้านการเงิน (M _๒ : Money)	-๐.๕๓
		ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M _๓ : Material)	๐.๓๕
		ด้านการบริหารจัดการ (M _๔ : Management)	๐.๔๐

ตารางที่ ๔ ตารางความสัมพันธ์แบบเมตริก (SWOT MATRIX)

M _๒ S	S _๒ S	S	S _๑ S	M _๑ S	M _๓ S	M _๔ S
M_๒	S_๒		S_๑	M_๑	M_๓	M_๔
M _๒ T	S _๒ T	T	S _๑ T	M _๑ T	M _๓ T	M _๔ T
M _๒ E	S _๒ E	E	S _๑ E	M _๑ E	M _๓ E	M _๔ E
M _๒ P	S _๒ P	P	S _๑ P	M _๑ P	M _๓ P	M _๔ P

การกำหนดยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategy): ดาวรุ่ง

<p>ยุทธศาสตร์การเพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา เยาวชน ตลอดจนประชาชนทั่วไป</p>
<p><input type="checkbox"/> เป้าประสงค์</p> <p>เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้คำปรึกษา ให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ และอื่นๆ ตลอดจนจัดมวลประสบการณ์ที่เอื้อการส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p><input type="checkbox"/> กลยุทธ์</p> <p>๑) การสร้างหลักสูตรสำเร็จรูปในการฝึกอบรมให้กับทุกภาคส่วน</p> <p>๒) การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการบริหารการจัดการความรู้</p> <p>๓) เป็นแหล่งให้บริการเพิ่มพูนคุณวุฒิทางด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือและผู้นำนันทนาการให้กับนักศึกษาและ บุคคลสนใจทั่วไป</p>
<p>ยุทธศาสตร์การรณรงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม</p>
<p><input type="checkbox"/> เป้าประสงค์</p> <p>การเข้าถึงชุมชนและสังคมโดยเทคนิคกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายตลอดจนกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การสร้างฐานองค์กรเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> กลยุทธ์</p> <p>๑) เร่งการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเข้าถึงมวลชน</p> <p>๒) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรที่สามารถถ่ายทอดโอนองค์ความรู้ลงสู่ท้องถิ่นได้</p> <p>๓) การสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัยเพื่อเป็นแหล่งการสืบค้น</p> <p>๔) ดำเนินงานแบบบูรณาการเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p> <p>๕) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ</p> <p>๖) พัฒนาท้องถิ่นให้หลุดพ้นจากทุนนิยม การพึ่งพิงการค้าโลกด้วยการพึ่งตนเอง</p> <p>๗) แสวงหาโอกาสและทางเลือกที่ดีสำหรับการสร้างภูมิคุ้มกัน พื้นฟูประเพณี วัฒนธรรม ด้วยการไ้ระบบ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน)</p> <p>๘) สร้างโอกาสโดยการส่งเสริม ส่งเสริมวัฒนธรรม วิถีชีวิตชนเผ่า</p> <p>๙) เน้นใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วางระบบฐานรากของครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิต ที่ดีขึ้น เป็นภูมิสังคมแบบเอเชีย</p>

ยุทธศาสตร์เชิงรุก (SO Strategy): ดาวรุ่ง (ต่อ)

๓ ยุทธศาสตร์การสร้างแผนบริหารทิศทางส่งเสริมและพัฒนากิจกรรมนิเทศอย่างเป็นระบบ
<input type="checkbox"/> เป้าประสงค์ พัฒนาระบบการนิเทศโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนอย่างเป็นระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วม
<input type="checkbox"/> กลยุทธ์ ๑) สร้างระบบและพัฒนามาตรฐานการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน ๒) มุ่งพัฒนาระบบเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อการนิเทศโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน
ยุทธศาสตร์การพัฒนาระบบการประกันคุณภาพและการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง
<input type="checkbox"/> เป้าประสงค์ การสร้างเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผล ทุกกระบวนการภายในองค์กร
<input type="checkbox"/> กลยุทธ์ ๑) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ ๒) การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นองค์รวมเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย ๓) รักษามาตรฐานการทำงานด้วยการรักษาคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสด้วยความรับผิดชอบ ในหน้าที่ของตนเองและองค์กร
ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนปฏิบัติการขององค์กร
<input type="checkbox"/> เป้าประสงค์ ส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้
<input type="checkbox"/> กลยุทธ์ ๑) ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการเพิ่มสมรรถนะ ๒) บริหารจัดการจัดการความรู้ภายในองค์กร

ยุทธศาสตร์การรักษาเสถียรภาพ หรือยุทธศาสตร์เชิงป้องกัน (ST Strategy):
แม่ঝวให้หม

<p>ยุทธศาสตร์การดำเนินงานเพื่อสนองโครงการตามพระราชดำริ ในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี</p>
<p><input type="checkbox"/> เป้าประสงค์</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ</p> <p><input type="checkbox"/> กลยุทธ์</p> <p>๑) เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสานงานหน่วยงานร่วมสนองงานตามโครงการพระราชดำริ</p> <p>๒) สร้างรูปแบบ แนวทางในการประชาสัมพันธ์องค์กรอย่างเป็นสากล</p> <p>๓) ดำเนินนโยบายการทำงานด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจเกษตรอุตสาหกรรมเศรษฐกิจผู้ผลิตอาหารเพื่อการเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติ</p> <p>๔) สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิต สังคมวัฒนธรรมที่หลากหลาย</p>
<p>ยุทธศาสตร์การรักษาเสถียรภาพขององค์กร</p>
<p><input type="checkbox"/> เป้าประสงค์</p> <p>การรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p><input type="checkbox"/> กลยุทธ์</p> <p>๑) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร นโยบาย ข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒) แสวงหาแนวทางเพิ่มทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในท้องที่ที่ทุรกันดาร</p> <p>๓) ก้าวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีให้ถูกวิธี</p> <p>๔) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน</p> <p>๕) ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)</p> <p>๖) สร้างงานเพื่อเพิ่มรายได้หลักและรายได้เสริมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร</p>

ยุทธศาสตร์การตัดทอน หรือยุทธศาสตร์เชิงรับ (WT Strategy): สู้หนักจนตรอก

ยุทธศาสตร์การกำหนดแนวทางในการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวก สอดคล้องการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

ความคุ้มค่าต่อการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน

กลยุทธ์

- 1) กำหนดช่วงระยะเวลาของการใช้งบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับระยะเวลาตรงกับความต้องการในการใช้งบประมาณเชิงข้อเท็จจริง
- 2) ศึกษานโยบายจากหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายให้ตรงกับการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร
- 3) ศึกษาแผนงานของหน่วยงานร่วมสนองงานโครงการตามพระราชดำริ เรื่องการใช้แผนงานตามปีงบประมาณเพื่อความสอดคล้องของแผนงานการปฏิบัติงานในกลุ่มเป้าหมายขององค์กร

ยุทธศาสตร์การพลิกฟื้น หรือยุทธศาสตร์เชิงแก้ไข (WO Strategy):

สงสัย ยังมีคำถาม

ยุทธศาสตร์ที่การปรับสภาวะองค์กรและการสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

เป้าประสงค์

เป็นองค์กรต้นแบบที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีทั่วทั้งองค์กร

กลยุทธ์

- ๑) กำหนดบริบทขององค์กรเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพ ตลอดจนกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม
- ๒) สร้างปริมาณงานขององค์กรเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากทางมหาวิทยาลัย และจากองค์กรภายนอก
- ๓) เพิ่มกระบวนการในการทำงานเรื่องการประสานงานประสานใจให้มากขึ้น
- ๔) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง
- ๕) การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการสื่อสารที่ดี แสวงหาโอกาส เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสอย่างสม่ำเสมอ
- ๖) แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้จากอดีตที่ผ่านมาเพื่อการดำเนินงานในปัจจุบัน

วิสัยทัศน์ พันธกิจ ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

เป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่นที่มุ่งให้โอกาสทางการศึกษาแก่ประชาชน
ผลิตบัณฑิตและพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ที่พร้อมด้วยความรู้ คุณธรรมและจริยธรรม เป็นศูนย์กลาง
การเรียนรู้ของประชาชน มีส่วนร่วมและสนับสนุนการดำเนินงานของภาครัฐรวมทั้งภาคเอกชน
และเป็นองค์การที่เชี่ยวชาญประเทศลุ่มน้ำโขง

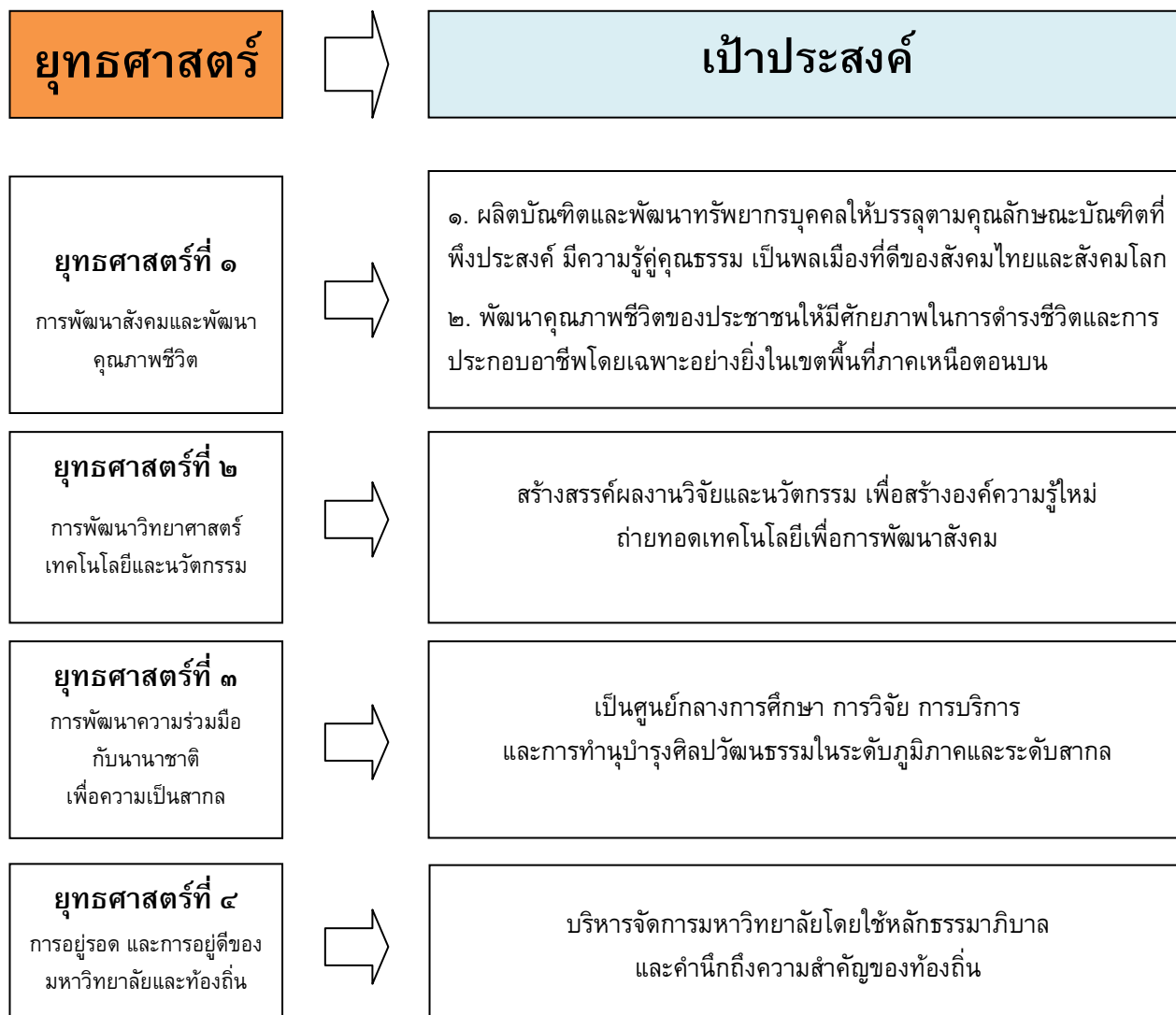
พันธกิจมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

1. ผลิตบัณฑิตที่พร้อมด้วยความรู้ มีความคิดเชิงวิเคราะห์ สังเคราะห์ และสร้างสรรค์
มีคุณธรรมและจริยธรรม
2. วิจัยและพัฒนาเพื่อสร้างความเป็นมหาวิทยาลัยที่เชี่ยวชาญประเทศลุ่มน้ำโขง
3. ให้บริการทางวิชาการแก่สังคม
4. ทำนุบำรุงศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม และภูมิปัญญาท้องถิ่น
5. เสริมสร้างบุคลากรให้มีความเข้มแข็งทางวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
ยิ่งวิชาชีพครู
6. ศึกษา วิจัย ส่งเสริมและสืบสานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ
7. นำหลักเกณฑ์และวิธีการบริหารจัดการบ้านเมืองที่ดีมาใช้ในการบริหารมหาวิทยาลัย

เป้าหมาย

1. เป็นมหาวิทยาลัยที่คำนึงถึงความสำคัญของท้องถิ่นเพื่อการพัฒนาชาติและสังคม
2. เป็นมหาวิทยาลัยสมบูรณ์แบบทางเลือกใหม่ของสังคมไทย
3. เป็นมหาวิทยาลัยที่เปิดสอนในระดับปริญญาตรี ปริญญาโท ปริญญาเอก ในสาขาที่
หลากหลายและตอบสนองความต้องการของสังคม
4. เป็นมหาวิทยาลัยแห่งการวิจัยที่สร้างองค์ความรู้และถ่ายทอดเทคโนโลยีเพื่อการ
พัฒนาสังคม
5. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพตามมาตรฐานของสังคมไทยและสังคมโลก
6. เป็นมหาวิทยาลัยที่มีความเชี่ยวชาญประเทศลุ่มน้ำโขง

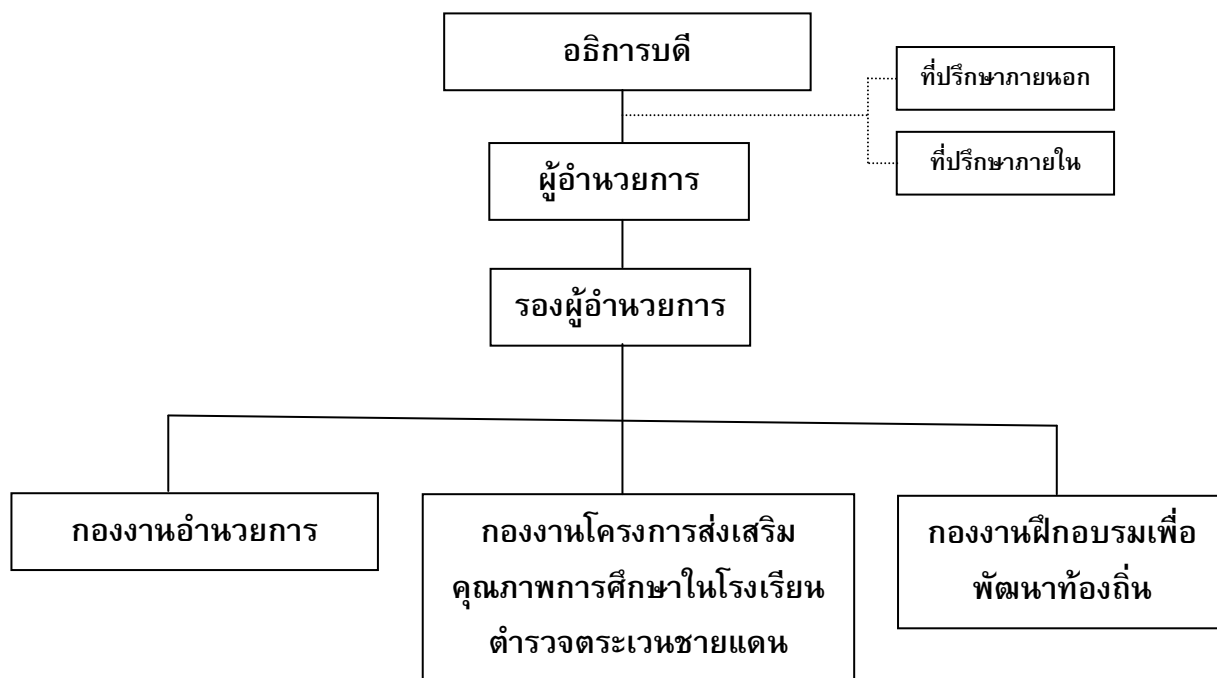
ยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย



ที่มา : แผนปฏิบัติการประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๕๓ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

โครงสร้างการบริหารจัดการ วิสัยทัศน์ พันธกิจองค์กร

โครงสร้างการบริหารจัดการ



วิสัยทัศน์

“เชื่อมโยงการศึกษา พัฒนาครู ตชด. สานต่อพระราชปณิธานสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ ๑๐ พัฒนาท้องถิ่น”

พันธกิจ

สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และการพัฒนาท้องถิ่นจะเป็นหน่วยงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงรายที่ได้มาตรฐานเป็นที่ยอมรับขององค์กรต่างๆ ทั้งภายในและภายนอก ต่อการเป็นที่พึงของท้องถิ่นในทุกรูปแบบ โดยเฉพาะอย่างยิ่งงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน และการสร้างความสัมพันธ์อันดีให้เกิดขึ้นในท้องถิ่นดังกล่าวแล้วในเบื้องต้น ทั้งนี้เพื่อเป็นการนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตอย่างมีประสิทธิภาพ ที่สำคัญที่สุดคือ การสร้างเครือข่ายพันธมิตรให้เกิดขึ้นในการทำงานเชิงบูรณาการซึ่งกันและกันอันจะนำมาซึ่งประโยชน์อย่างคุ้มค่าให้เกิดกับบุคลากรในทุกภาคส่วนที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาคุณภาพชีวิตของคนในชาติได้อย่างแท้จริง

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร

โดยสืบเนื่องจากการสัมมนาเพื่อพัฒนางองค์กร (Organization Development) ระหว่างวันที่ ๑๙ – ๒๒ เมษายน ๒๕๕๓ ณ ซาลิสารีรีสอร์ท จังหวัดเชียงราย โดยได้วิเคราะห์ในบริบทองค์กรและกำหนดเป็นยุทธศาสตร์เพื่อนำไปสู่การขับเคลื่อนการพัฒนางองค์กรสำหรับปีงบประมาณ ๒๕๕๓-๒๕๕๔ ดังต่อไปนี้

- ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา เยาวชนตลอดจนประชาชนทั่วไป
- ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รณรงค์ให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม
- ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำเนินงานเพื่อสนองโครงการตามพระราชดำรินในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี
- ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างแผนบริหารทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศอย่างเป็นระบบ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างต่อเนือง
- ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนปฏิบัติการขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การรักษาเสถียรภาพขององค์กร
- ยุทธศาสตร์ที่ ๘ กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ
- ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การปรับสภาวะองค์กรและการสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ

ความเชื่อมโยงและความสอดคล้องระหว่าง

แผนบริหารราชการแผ่นดิน ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย และยุทธศาสตร์องค์กร

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>นโยบายที่ ๑ นโยบายเร่งด่วนที่จะเริ่มดำเนินการในปีแรก</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๑.๓ การลดภาระค่าครองชีพของประชาชน</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>ประชากรวัยเรียนได้รับการศึกษาขั้นพื้นฐานที่มีคุณภาพและได้มาตรฐานฟรีตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนถึงมัธยมศึกษาตอนปลายสายสามัญและสายอาชีพครอบคลุมตำราเรียนในวิชาหลัก ชุดนักเรียน อุปกรณ์การเรียนและค่าใช้จ่ายจำเป็นอื่นๆ เพื่อลดภาระค่าใช้จ่ายด้านการศึกษาของประชาชน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การพัฒนาสังคมและพัฒนาคุณภาพชีวิต</p> <p>■ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์</p> <p>๑. ผลិតบัตินิติตและพัฒนาศักยภาพบุคคลให้บรรลุตามคุณลักษณะบัตินิติตที่พึงประสงค์มีความรู้คู่คุณธรรม เป็นพลเมืองที่ดีของสังคมไทยและสังคมโลก</p> <p>๒. พัฒนาคูณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิต และการประกอบอาชีพโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเขตพื้นที่ภาคเหนือตอนบน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ เพิ่มขีดสมรรถนะของบุคลากรทางการศึกษา เยาวชนตลอดจนประชาชนทั่วไป</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>เป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ ให้คำปรึกษาให้ความช่วยเหลือ ตรวจสอบ และอื่นๆ ตลอดจนจัดมวลประสพการณ์ที่เอื้อการส่งเสริมการเรียนรู้</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) การสร้างหลักสูตรสำเร็จรูปในการฝึกอบรมให้กับทุกภาคส่วน</p> <p>๒) การถ่ายทอดองค์ความรู้ และการบริหารการจัดการความรู้</p> <p>๓) เป็นแหล่งให้บริการเพิ่มพูนคุณวุฒิต่างด้านผู้บังคับบัญชาลูกเสือและผู้นำ นันทนาการให้กับนักศึกษาและ บุคคลสนใจทั่วไป</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ รมรงค้ให้เกิดการมีส่วนร่วมของชุมชนและสังคม</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>การเข้าถึงชุมชนและสังคมโดยเทคนิคกระบวนการประชาสัมพันธ์ที่หลากหลายตลอดจนกิจกรรมมวลชนสัมพันธ์อันจะนำไปสู่การสร้างฐานองค์กรเครือข่ายอย่างเป็นรูปธรรมและยั่งยืน</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) เร่งการประชาสัมพันธ์ เพื่อการเข้าถึงมวลชน</p> <p>๒) การสร้างเครือข่ายพันธมิตรที่สามารถถ่ายโอนองค์ความรู้สู่ท้องถิ่นได้</p> <p>๓) การสร้างฐานข้อมูลสารสนเทศให้มีความทันสมัยเพื่อเป็นแหล่งการสืบค้น</p>

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>นโยบายที่ ๒ ความมั่นคงของรัฐ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๒.๑ ปกป้องและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</p> <p>๑. ประชาชนทุกหมู่เหล่ามีความจงรักภักดีและเทิดทูนสถาบันพระมหากษัตริย์</p> <p>๒. ประชาชนเชื่อมั่นและศรัทธาในพระปรีชาสามารถและพระมหากษัตริย์คุณพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวและพระบรมวงศานุวงศ์</p> <p>นโยบายที่ ๓ สังคมและคุณภาพชีวิต</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๓.๑ นโยบายการศึกษา</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</p> <p>คนไทยทุกกลุ่ม ทุกวัย ได้รับการศึกษาที่มีคุณภาพได้มาตรฐานสากล ตั้งแต่ระดับปฐมวัยจนตลอดชีวิตมีศักยภาพในการดำรงชีวิตประกอบอาชีพ และเสริมสร้างขีดความสามารถของประเทศ ในการเป็นศูนย์กลางการศึกษา ฝึกอบรม การวิจัยและพัฒนาในระดับภูมิภาค รวมทั้งเสริมสร้างสังคมแห่งการเรียนรู้</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๓.๒ นโยบายแรงงาน</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</p> <p>๑. เพิ่มโอกาสการมีงานทำของประชากรในทุกกลุ่ม/ช่วงวัย</p> <p>๒. จัดระบบการคุ้มครองและสวัสดิการแก่แรงงานให้ครอบคลุมมากขึ้น</p>		<p>๔) ดำเนินงานแบบบูรณาการเพื่อสร้างความเป็นหนึ่งเดียวให้เกิดขึ้นในท้องถิ่น</p> <p>๕) เปิดโอกาสให้ภาคประชาชนเข้าถึงข้อมูลข่าวสารที่เป็นสาธารณะ</p> <p>๖) พัฒนาท้องถิ่นให้หลุดพ้นจากทุนนิยม การพึ่งพิงการค้าโลกด้วยการพึ่งตนเอง</p> <p>๗) แสวงหาโอกาสและทางเลือกที่ดีสำหรับการสร้างภูมิคุ้มกัน พื้นฟูประเพณีวัฒนธรรม ด้วยการไ้ระบบ “บวร” (บ้าน วัด โรงเรียน)</p> <p>๘) สร้างโอกาสโดยการส่งเสริม ส่งเสริมวัฒนธรรม วิถีชีวิตชนเผ่า</p> <p>๙) เน้นใช้ภูมิปัญญาท้องถิ่น วางระบบฐานรากของครอบครัวให้มีคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น เป็นภูมิสังคมแบบเอเชีย</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๓ การดำเนินงานเพื่อสนองโครงการตามพระราชดำริในสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>พัฒนาคุณภาพชีวิตของประชาชนให้มีศักยภาพในการดำรงชีวิตและการประกอบอาชีพ</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) เพิ่มขีดความสามารถในการปฏิบัติงานและประสานงานหน่วยงานร่วมสนองงานตามโครงการพระราชดำริ</p> <p>๒) สร้างรูปแบบ แนวทางในการประชาสัมพันธ์องค์การอย่างเป็นสากล</p> <p>๓) ดำเนินนโยบายการทำงานด้วยหลักเศรษฐกิจพอเพียง เศรษฐกิจเกษตรอุตสาหกรรมเศรษฐกิจผู้ผลิตอาหารเพื่อความเป็นแบบอย่างที่ดี เสริมสร้างองค์ความรู้เรื่องการอนุรักษ์ธรรมชาติ</p> <p>๔) สร้างโอกาสให้บุคลากรได้มีโอกาสเรียนรู้วิถีชีวิต สังคมวัฒนธรรมที่หลากหลาย</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>๓. จัดระบบการจ้างแรงงานต่างด้าวที่มีประสิทธิภาพ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๓.๔ นโยบายศาสนา ศิลปะและวัฒนธรรม</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. สังคมและคนไทยมีคุณธรรม จริยธรรม และค่านิยมที่ดีงาม</p> <p>๒. มรดกทางศิลปวัฒนธรรมและภูมิปัญญาไทยมีบทบาทในการเรียนรู้และการขับเคลื่อนการพัฒนาทางเศรษฐกิจและสังคมของประเทศมากขึ้น</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๓.๕ นโยบายสวัสดิการสังคมและความมั่นคงของมนุษย์</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. แก้ไขปัญหาความยากจนอย่างครบวงจร มุ่งให้ประชาชนมีคุณภาพชีวิตที่ดี มีศักยภาพในการแก้ไขปัญหาความยากจนมีหลักประกันความมั่นคงในการดำรงชีวิต</p> <p>๒. เด็ก สตรี และคนพิการที่ด้อยโอกาส ไม่ถูกเลือกปฏิบัติและละเมิดสิทธิอันพึงได้ ไม่ตกเป็นเหยื่อของขบวนการค้ำมนุษย์</p> <p>๓. สังคมเข้มแข็งมีความปลอดภัยและมีภูมิคุ้มกันภัยยาเสพติด มีระบบป้องกันมิให้กลุ่มเสี่ยงเป็นเหยื่อของยาเสพติด</p>		

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>นโยบายที่ ๔ เศรษฐกิจ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๔.๒ นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (ภาคเกษตร)</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคเกษตรเพิ่มขึ้น ๒. เกษตรกรได้รับการพัฒนาและเสริมสร้างความเข้มแข็ง ๓. ทรัพยากรการเกษตรได้รับการพัฒนา <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๔.๒ นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (ภาคอุตสาหกรรม)</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <ol style="list-style-type: none"> ๑. มูลค่าผลิตภัณฑ์มวลรวมภาคอุตสาหกรรมเพิ่มขึ้น ๒. ผู้ประกอบการรายใหม่และผู้ประกอบการรายเดิมได้รับการส่งเสริมและพัฒนา มีจำนวนเพิ่มขึ้น ๓. วิสาหกิจขนาดกลางและขนาดย่อมในสาขาเป้าหมายมีผลิตภาพแรงงานเพิ่มขึ้น 		

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๔.๒ นโยบายปรับโครงสร้างเศรษฐกิจ (ภาคการท่องเที่ยวและบริการ)</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. ฟื้นฟูภาพลักษณ์ประเทศไทยในฐานะแหล่งท่องเที่ยวที่มีคุณภาพระดับโลก</p> <p>๒. เสริมสร้างภาพลักษณ์ประเทศไทยเป็นจุดหมายหลักของอุตสาหกรรมไมซ์ (MICE) ในภูมิภาคเอเชีย</p> <p>๓. ดำเนินการพัฒนา ฟื้นฟู อนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมที่เป็นแหล่งท่องเที่ยวหลักของประเทศ</p> <p>๔. ชุมชนท้องถิ่นมีส่วนร่วมในการพัฒนาแหล่งท่องเที่ยว</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๔.๔ นโยบายพลังงาน</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. จัดหาพลังงานให้เพียงพอ มีเสถียรภาพและพึ่งพาตนเองได้ มากขึ้น</p> <p>๒. นโยบายด้านพลังงานทดแทนเป็นวาระแห่งชาติ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย(ย่อย)ที่ ๔.๕ นโยบายเทคโนโลยีสารสนเทศและการสื่อสาร</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>ส่งเสริมการวิจัยและพัฒนาอุตสาหกรรมด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ เพื่อสร้างมูลค่าเพิ่มทางเศรษฐกิจและเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ</p>		

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>นโยบายที่ ๕ ที่ดิน ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๕.๒ นโยบายคุ้มครองและฟื้นฟูพื้นที่อนุรักษ์ที่มี ความสำคัญเชิงระบบนิเวศ เพื่อการอนุรักษ์ความหลากหลายทางชีวภาพ</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>อนุรักษ์และพัฒนาการใช้ประโยชน์ความหลากหลายทางชีวภาพ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๕.๕ นโยบายพัฒนาองค์ความรู้การบริหารจัดการด้านทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>พัฒนาเทคโนโลยีที่เหมาะสมในการจัดการมลพิษและการอนุรักษ์พลังงานรวมทั้งการเรียนรู้ และการถ่ายทอดองค์ความรู้ในการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๕.๖ นโยบายปรับปรุงกลไกการบริหารจัดการทรัพยากร ธรรมชาติและสิ่งแวดล้อม รวมทั้งสร้างจิตสำนึกในการอนุรักษ์และการใช้ประโยชน์</p>		

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. ปรับปรุงการบริหารจัดการทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมให้มีประสิทธิภาพ</p> <p>๒. สาธารณชนเกิดการรับรู้และมีจิตสำนึกในการอนุรักษ์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมและปรับพฤติกรรมการผลิตและการบริโภคให้เป็นมิตรต่อสิ่งแวดล้อม</p> <p>นโยบายที่ ๖ วิทยาศาสตร์ เทคโนโลยี การวิจัยและนวัตกรรม</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๖.๑ ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการวิจัยตามแนวพระราชดำริ การวิจัยและพัฒนาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทั้งงานวิจัยขั้นพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์</p> <p><u>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</u></p> <p>๑. ผลงานวิจัยทุกระดับสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในภาคการผลิตบริการ และการยกระดับคุณภาพชีวิต</p> <p>๒. ส่งเสริมและสนับสนุนโครงการวิจัยตามแนวพระราชดำริการวิจัยและพัฒนาทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ทั้งงานวิจัยขั้นพื้นฐานและงานวิจัยประยุกต์ เพื่อนำไปใช้ประโยชน์ในเชิงพาณิชย์และพัฒนาอุตสาหกรรม รวมทั้งเร่งรัดการวิจัยและพัฒนาเทคโนโลยีที่มีความสำคัญต่อการพัฒนาคุณภาพชีวิตและพัฒนาอุตสาหกรรมขนาดใหญ่ในอนาคต อาทิ เทคโนโลยีสำหรับผู้พิการ เทคโนโลยีอวกาศ เทคโนโลยีพลังงานทดแทน และเทคโนโลยีเพื่อความมั่นคง</p>		

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
<p>นโยบายที่ ๗ การต่างประเทศและเศรษฐกิจระหว่างประเทศ</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๗.๑ พัฒนาความสัมพันธ์กับประเทศเพื่อนบ้านในทุกมิติและทุกระดับ</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</p> <p>ไทยมีความสัมพันธ์ระดับปกติ และได้รับการยอมรับจากประเทศเพื่อนบ้าน รวมทั้งขยายความร่วมมือภายใต้กรอบความร่วมมือทางเศรษฐกิจในภูมิภาค ACMECS GMS IMT-GT และ BIMSTEC</p> <p>นโยบายที่ ๘ การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี</p> <p>■ ประเด็นนโยบาย (ย่อย) ที่ ๘.๑ ประสิทธิภาพการบริหารราชการแผ่นดิน</p> <p>เป้าหมายเชิงนโยบายเรื่อง :</p> <p>๑. ระบบการบริหารงานภาครัฐสามารถอำนวยความสะดวกและให้บริการแก่ประชาชนรวมทั้งยกระดับคุณภาพมาตรฐานและธรรมาภิบาลเป็นที่ยอมรับของประชาชน</p> <p>๒. การบริหารทรัพยากรบุคคลภาครัฐ พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลให้ทันสมัย และเสริมสร้างบุคลากรภาครัฐให้สามารถปฏิบัติงานได้อย่างมืออาชีพเพื่อตอบสนองความต้องการของประชาชน</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ การอยู่รอดและอยู่ดีของมหาวิทยาลัยและท้องถิ่น</p> <p>■ เป้าประสงค์เชิงยุทธศาสตร์ : บริหารจัดการมหาวิทยาลัยโดยใช้หลักธรรมาภิบาล และคำนึงถึงความสำคัญของท้องถิ่น</p>	<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๔ สร้างแผนบริหารทิศทางการส่งเสริมและพัฒนาการนิเทศอย่างเป็นระบบ</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>พัฒนากระบวนการนิเทศโรงเรียน ตชด. อย่างเป็นระบบโดยเน้นการมีส่วนร่วม</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) สร้างระบบและพัฒนามาตรฐานการนิเทศติดตามผลการดำเนินงาน</p> <p>๒) มุ่งพัฒนาระบบเครือข่ายทางการศึกษาเพื่อการนิเทศโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
		<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ พัฒนาระบบการประกันคุณภาพและการบริหารจัดการภายในองค์กรอย่างต่อเนื่อง</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>การสร้างเสริมศักยภาพในการบริหารจัดการโดยคำนึงถึงประสิทธิภาพและประสิทธิผลของทุกกระบวนการภายในองค์กร</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) พัฒนาระบบการประกันคุณภาพภายในเพื่อนำไปสู่การเป็นองค์กรต้นแบบ</p> <p>๒) การบริหารจัดการองค์กรอย่างเป็นองค์รวมเพื่อภาพลักษณ์ที่ดีของมหาวิทยาลัย</p> <p>๓) รักษามาตรฐานการทำงานด้วยการรักษาคุณธรรม จริยธรรม ความโปร่งใสด้วยความรับผิดชอบในหน้าที่ของตนเองและองค์กร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๖ พัฒนาทรัพยากรบุคคลภายใต้แผนปฏิบัติการขององค์กร</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>ส่งเสริมการบริหารจัดการความรู้ภายในองค์กร เพื่อนำไปสู่องค์กรแห่งการเรียนรู้</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) ส่งเสริมและให้การสนับสนุนให้บุคลากรเข้ารับการเพิ่มสมรรถนะ</p> <p>๒) บริหารการจัดการความรู้ภายในองค์กร</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
		<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๗ การรักษาเสถียรภาพขององค์กร</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>การรักษาไว้ซึ่งมาตรฐานการปฏิบัติงานและแสวงหาแนวทางเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) ศึกษาการเปลี่ยนแปลงโครงสร้างองค์กร นโยบาย ข้อมูลจากทางมหาวิทยาลัยและหน่วยงานตามสายการบังคับบัญชาให้เป็นปัจจุบัน</p> <p>๒) แสวงหาแนวทางเพิ่มทรัพยากร โดยเฉพาะอย่างยิ่งทรัพยากรที่จำเป็นสำหรับการปฏิบัติงานในท้องที่ที่ทุรกันดาร</p> <p>๓) ก้าวให้ทันกับความก้าวหน้าของเทคโนโลยี ใช้เทคโนโลยีให้ถูกวิธี</p> <p>๔) ประสานงานกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องอย่างมีประสิทธิภาพเพื่อทำให้เกิดความสะดวกรวดเร็วในการดำเนินงาน</p> <p>๕) ส่งเสริมกระบวนการบริหารจัดการองค์ความรู้ (Knowledge Management)</p> <p>๖) สร้างงานเพื่อเพิ่มรายได้หลักและรายได้เสริมเพื่อความยั่งยืนขององค์กร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๘ กำหนดแนวทางในการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>ความคุ้มค่าต่อการบริหารจัดการวัสดุ อุปกรณ์ และสิ่งอำนวยความสะดวกต่อการปฏิบัติงาน</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) กำหนดช่วงระยะเวลาของการใช้งบประมาณแผ่นดินของมหาวิทยาลัยให้สอดคล้องกับระยะเวลาตรงกับความต้องการในการใช้งบประมาณเชิงข้อเท็จจริง</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

แผนบริหารราชการแผ่นดิน	ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย	ยุทธศาสตร์องค์กร
		<p>๒) ศึกษานโยบายจากหน่วยงานกลุ่มเป้าหมายให้ตรงกับการดำเนินงานเพื่อการพัฒนาประสิทธิภาพของงานให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์ขององค์กร</p> <p>๓) ศึกษาแผนงานของหน่วยงานร่วมสนองงานโครงการตามพระราชดำริ เรื่อง การใช้แผนงานตามปีงบประมาณเพื่อความสอดคล้องของแผนงานการปฏิบัติงานในกลุ่มเป้าหมายขององค์กร</p> <p>ยุทธศาสตร์ที่ ๙ การปรับสภาวะองค์กรและการสร้างค่านิยมที่ดีในการปฏิบัติงานเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>■ เป้าประสงค์</p> <p>เป็นองค์กรต้นแบบที่มีระบบการบริหารจัดการที่ดีทั่วทั้งองค์กร</p> <p>■ กลยุทธ์</p> <p>๑) กำหนดบริบทขององค์กรเกี่ยวกับบทบาทและสถานภาพ ตลอดจนกระบวนการรายงานผลการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องและเป็นรูปธรรม</p> <p>๒) สร้างปริมาณงานขององค์กรเพื่อขอรับการสนับสนุนงบประมาณเพิ่มเติมจากทางมหาวิทยาลัยและจากองค์กรภายนอก</p> <p>๓) เพิ่มกระบวนการในการทำงานเรื่องการประสานงาน ประสานใจให้มากขึ้น</p> <p>๔) ส่งเสริมให้บุคลากรในองค์กรได้พัฒนาศักยภาพของตนเองอย่างต่อเนื่อง</p> <p>๕) การพัฒนาบุคลากรให้เกิดความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ กระบวนการสื่อสารที่ดี แสวงหาโอกาส เปลี่ยนวิกฤติให้เป็นโอกาสอย่างสม่ำเสมอ</p> <p>๖) แสวงหาโอกาสในการเรียนรู้จากอดีตที่ผ่านมาเพื่อการดำเนินงานในปัจจุบัน</p>

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย

ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ภาคผนวก

การแจกแจงความถี่
เพื่อการวิเคราะห์สถานะองค์กร

ตารางแจกแจงความถี่จุดแข็ง (Strength)

ข้อ ที่	จุดแข็ง (Strength)	๔	๓	๒	๑
๑	บุคลากรเป็นคนในท้องถิ่น เข้าใจธรรมชาติของสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการ ประสานงาน	/	///	/	-
๒	บุคลากรมีความพร้อมทั้งด้านความรู้ และมีศักยภาพต่อการที่จะพัฒนาตนเองเพื่อที่จะ เรียนรู้และพัฒนางาน	//	///	-	-
๓	บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากลำบาก	////	/	-	-
๔	บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นที่อย่างเต็มความสามารถ	///	//	-	-
๕	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด	///	//	-	-
๖	บุคลากรในองค์กร มีความผูกพันและสร้างสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกันดูจรรอบครัว เดียวกัน	///	-	-	-
๗	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานยอมรับความคิดเห็น และความบกพร่องซึ่งกัน และกัน	/	////	-	-
๘	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ ในการดำเนินงานที่เกิดจากความสำนึกและ แรงจูงใจ	//	///	-	-
๙	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นที่ยอมรับทั้ง หน่วยงานภายใน และภายนอก	//	//	/	-
๑๐	บุคลากรในองค์กร สามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพัฒนาต่อไป เพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	///	//	-	-
๑๑	มีการจัดสรรงบประมาณและบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใสเกิด ประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	///	//	-	-
๑๒	บุคลากรในองค์กร มีช่องทางในการสรรหาเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการ โครงการจากหน่วยงานอื่น เพื่อสนองต่อโครงการอย่างมีประสิทธิภาพ	-	///	/	/
๑๓	มีคณะกรรมการที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรื่องการเงินขององค์กร อย่าง เต็มความสามารถ	/	///	-	/
๑๔	ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก เพื่อการดำเนินงานโครงการ	//	//	/	-
๑๕	มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในการดำเนินงานด้วยดี	/	///	/	-
๑๖	การบริหารจัดการภายในมีการแบ่งแยกภาระงานอย่างชัดเจนทำให้เกิดความคล่องตัวใน การบริหารจัดการ	///	//	-	-
๑๗	มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	/	////	-	-
๑๘	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจากหน่วยงานการประกันคุณภาพ ภายนอกและติดตามประเมินผลบุคลากรขององค์กรจากหน่วยงานภายใน ตามแผนและ ภาระงานเป็นระยะ	///	//	-	-
๑๙	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ	///	//	-	-

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ข้อ ที่	จุดแข็ง (Strength)	๔	๓	๒	๑
๒๐	บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน	//	//	/	-
๒๑	องค์กรมีผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพในการสร้างเครือข่ายปฏิบัติงานร่วมระหว่าง องค์กร ส่งผลให้เกิดประสิทธิผลของโครงการอย่างดียิ่ง	//	//	/	-
๒๒	มีการพัฒนาระบบและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส เป็นรูปธรรม	//	///	-	-
๒๓	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดศักยภาพในการ ปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	///	/	-	-
๒๔	องค์กร มีโครงสร้างชัดเจนสามารถสนองต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	///	/	-	-
๒๕	องค์กรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	///	//	-	-
๒๖	องค์กรได้ดำเนินการจัดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ ฯลฯ โดยการมีส่วนร่วม ร่วมอย่างแท้จริง	///	-	-	-
๒๗	องค์กรมีผู้บริหารที่มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	///	-	-	-
๒๘	ทางองค์กรมีโครงการจัดการประชุมประจำเดือนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	///	-	-	-
๒๙	องค์กร สามารถดำเนินการโครงการต่าง ๆ ได้อย่างเต็มกำลังความสามารถก่อให้เกิด ประสิทธิผล	//	///	-	-
๓๐	ผู้บริหารองค์กรมีความสามารถและเชี่ยวชาญที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้ อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดโครงการใหม่ ๆ ที่สนองต่อความต้องการของสังคม อย่างต่อเนื่อง	///	/	-	-
๓๑	องค์กรมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่างๆ ก่อให้เกิดความ คล่องตัว และอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากร	//	///	-	-
๓๒	องค์กรมีการจัดสภาพภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้น่าอยู่ โดยการมีส่วนร่วมของ บุคลากรรวมทั้งรักษาทรัพย์สินบัติส่วนรวมอย่างเหมาะสม	///	-	-	-
๓๓	เป็นองค์กรที่มีความพร้อมสามารถสนองต่อการฝึกอบรมของภาคส่วนต่างๆ ในทุก รูปแบบได้อย่างทั่วถึง	//	///	-	-
๓๔	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กร	///	//	-	-
๓๕	องค์กรมีกระบวนการและรูปแบบในการประชาสัมพันธ์	//	/	/	/

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวน
ชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ตารางแจกแจงความถี่จุดอ่อน (Weakness)

ข้อ ที่	จุดอ่อน (Weakness)	๔	๓	๒	๑
๑	การปฏิบัติงานของบุคลากรมักพบเงื่อนไขของเวลาทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามกระบวนการที่ตั้งเป้าหมายไว้	///	-	/	-
๒	บุคลากรยังขาดวุฒิภาวะทำให้ขาดการสั่งสมประสบการณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานแก้ปัญหาในงานปฏิบัติงาน	//	/	/	/
๓	ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	/	///	-	/
๔	บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะภาระงานในหน้าที่ของตนเอง ทำให้ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานแต่ละแผนก	/	///	/	-
๕	ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี	///	//	-	-
๖	องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	//	///		
๗	บุคลากรขาดระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์สำหรับการถ่ายทอดการปฏิบัติงานทดแทนซึ่งกันและกัน	/	//	/	/
๘	บุคลากรภายในองค์กรยังเกิดทักษะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค่อนข้างน้อย	//	//	-	/
๙	งบประมาณมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของแผนงาน/โครงการ	///	//	-	-
๑๐	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความยุ่งยาก และซับซ้อน ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบราชการ	////	-	-	/
๑๑	ความเร่งด่วนของโครงการทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทันต่อความต้องการ	////	-	-	/
๑๒	โครงการขององค์กร บางโครงการมีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณที่กำหนดไว้	/	///	-	/
๑๓	องค์กรไม่สามารถสร้างระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจได้	//	//	-	/
๑๔	ข้อจำกัดในเรื่องของกรอบเวลาทำให้มีปัญหาในการดำเนินโครงการและการรวบรวมหลักฐานเพื่อรายงานผล	//	//	-	/
๑๕	โครงการยังต้องปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน	-	///	/	/
๑๖	บางหน่วยงานของมหาวิทยาลัยมีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานขององค์กร	/	//	/	/
๑๗	การประชาสัมพันธ์ขององค์กรยังดำเนินการไม่ครบกระบวนการ	/	////	-	-
๑๘	ขาดความคล่องตัวและการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่	///	-	-	-
๑๙	บุคลากรขาดโอกาสในการเข้าฝึกอบรมในประเด็นที่ต้องการ	///	-	/	/
๒๐	งบประมาณมีข้อจำกัด ไม่สอดคล้องกับการแผนงาน/โครงการ	///	//	-	-
๒๑	ครุภัณฑ์ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยค่อนข้างหมดสภาพ สิ้นเปลืองงบประมาณบำรุงรักษา	//	//	-	/
๒๒	องค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากร	//	//	-	/
๒๓	ทางองค์กร ยังขาดยานพาหนะ ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ	////	-	-	/
๒๔	วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ ขององค์กรเกิดความชำรุดเนื่องจากให้บริการชุมชน	//	/	/	/

ตารางแจกแจงความถี่โอกาส (Opportunity)

ข้อ ที่	โอกาส (Opportunity)	๔	๓	๒	๑
๑	วาระแห่งชาติกอปรกับนโยบายของภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในประเด็นที่มุ่งส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชนทำให้องค์กรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวได้	//	///	-	-
๒	เป็นองค์กรที่สนองงานโครงการตามแนวพระราชดำริที่ส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทุกภาคส่วน	/	////	-	-
๓	การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นถือเป็นการสร้างเครือข่ายให้กับองค์กรในขณะเดียวกัน	///	//	-	-
๔	การได้รับโอกาสที่ดีเพิ่มขึ้นของเด็กผู้ด้อยโอกาสเกี่ยวกับการดำรงวิถีชีวิตตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง	///	//	-	-
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสนับสนุนโครงการต่างๆ ขององค์กรตามศักยภาพ	-	//	///	-
๖	องค์กรมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนาตามภารกิจขององค์กรจากภาครัฐและเอกชนในโอกาสต่างๆ	-	/	///	/
๗	ทางองค์กรมีโอกาสในการทำความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในเครือข่าย	//	/	//	-
๘	องค์กรมีศักยภาพในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานร่วมสนองโครงการในทุกระดับ	///	//	-	-
๙	ผลกระทบทางด้านการค้าเสรีส่งผลกระทบต่อโอกาสทางการศึกษาทั้งระบบ	/	//	//	-
๑๐	องค์กรมีโอกาสขยายการดำเนินงานเพื่อรองรับบริบทของมหาวิทยาลัยต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	///	//	-	-
๑๑	จากความเสมอภาคในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยทำให้องค์กร มีโอกาสในการเข้าถึงชุมชนเกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรในการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น	////	/	-	-
๑๒	องค์กรมีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	//	//	/	-
๑๓	มหาวิทยาลัยเป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตลอดจนสร้างเครือข่ายเพื่อการพัฒนาสังคม	//	///	-	-
๑๔	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม	/	////	-	-
๑๕	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีการพัฒนาและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	//	///	-	-
๑๖	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทุกภาคส่วน	/	////	-	-
๑๗	องค์กรมีโอกาสในด้านการดำเนินงานส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่าด้วยการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น (หลักสูตรสถานศึกษา)	///	/	/	-
๑๘	นักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีทักษะชีวิตที่ดี	//	/	/	/
๑๙	องค์กรมีโอกาสสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมตามวิถีชีวิตชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	/	///	/	-
๒๐	องค์กรมีโอกาสฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความเสี่ยงและความปลอดภัยของการดำรงชีวิตในชุมชนและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	/	///	/	-

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ข้อ ที่	โอกาส (Opportunity)	๔	๓	๒	๑
๒๑	องค์กรมีโอกาสสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อนำออกมาเผยแพร่สู่สังคมภายนอก	/	///	/	-
๒๒	องค์กรมีโอกาสที่จะนำความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	/	////	-	-
๒๓	การนำเทคโนโลยีในระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรเพื่อคืนสู่ท้องถิ่น	/	///	/	-
๒๔	องค์กรมีโอกาสใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลง	/	///	/	-
๒๕	องค์กรได้มีโอกาสถ่ายทอดเทคโนโลยีลงสู่พื้นที่ปฏิบัติงาน	-	//	//	/
๒๖	องค์กรมีเว็บไซต์ที่ใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และประสานงานกับหน่วยงานเครือข่าย	/	//	/	/
๒๗	องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านให้แก่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	-	////	-	/
๒๘	การที่มีหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กรย่อมนำไปสู่การประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัยในภาพรวม	/	///	/	-
๒๙	องค์กรเกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานตามกรอบพันธกิจ เนื่องจากต้องเทียบเคียงกับสภาวะการณ์ต่างๆ ที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	-	////	/	-
๓๐	องค์กรสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ	////	/	-	-
๓๑	องค์กรเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาการทำงานให้เทียบเคียงกับหน่วยงานต่างๆ	-	///	-	-
๓๒	องค์กรมีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อสนองโครงการตามแนวพระราชดำริฯ อย่างเต็มศักยภาพ	///	/	-	-
๓๓	องค์กรมีศักยภาพทางด้านพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ตามพันธกิจโดยตรง	///	-	-	-
๓๔	ทางองค์กรได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน	///	//	-	-
๓๕	องค์กรสามารถนำศักยภาพของหน่วยงานร่วมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	//	//	-	/

ตารางแจกแจงความถี่อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)

ข้อ ที่	อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)	๔	๓	๒	๑
๑	วาระแห่งชาติในด้านการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างเหมาะสมทำให้องค์กรต้องปรับทิศทางเกี่ยวกับการดำเนินงาน	//	///	-	-
๒	ปัญหาความขัดแย้งทางด้านการเมืองส่งผลทางด้านงบประมาณในการบริหารขององค์กร	/	///	/	-
๓	ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานร่วมโครงการขาดความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินงาน	/	///	-	/
๔	ผู้ปฏิบัติไม่สามารถดำเนินรายงานผลการปฏิบัติงานได้โดยตรง		//	//	/
๕	ท้องถิ่นขาดประสบการณ์การบริหารจัดการตามระเบียบการบริหารจัดการแผ่นดิน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	-	////	-	/
๖	ขาดบทบาทในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของภาคส่วนต่างๆ ที่สนองงานตามแนวพระราชดำริ	//	/	/	/
๗	หน่วยงานที่ควบคุมดูแลโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีงบประมาณจำกัด ทำให้การดำเนินงานเกิดปัญหา	//	//	-	/
๘	บรรยากาศทางการเมืองเกิดความไม่มั่นคง ทำให้เกิดผลกระทบต่อการชะลอการอนุมัติงบประมาณ ลดงบประมาณ และตัดงบประมาณในการดำเนินการ	//	//	-	/
๙	ขาดความต่อเนื่องของผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการ จึงเกิดความล่าช้า	/	/	//	/
๑๐	การแสวงหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการแคลงเนื่องจากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ	//	/	/	/
๑๑	ความจำกัดของงบประมาณทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการบริหารจัดการในการดำเนินงานโครงการ	//	///	-	-
๑๒	จากสภาวะทางการเมืองในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	//	/	/	/
๑๓	สภาวะเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตกต่ำทำให้เกิดสถานะค่าครองชีพสูง จึงขาดการสนับสนุนจากชุมชน	-	////	-	/
๑๔	ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับมวลชนในการติดต่อประสานงานขององค์กรมีน้อยเกินไป ทำให้ขาดประสิทธิภาพของการดำเนินงานในการติดต่อประสานงานกับองค์กรเครือข่าย	//	//	/	-
๑๕	ความแตกต่างของภาษาทำให้เกิดความยากลำบากต่อการสื่อสาร	//	///	-	-
๑๖	เกิดความเสี่ยงชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานในพื้นที่	////	/	-	-
๑๗	โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการดำเนินงาน	//	//	/	-
๑๘	พื้นที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารทำให้ขาดความปลอดภัยในการปฏิบัติงาน	///	//	-	-
๑๙	หน่วยงานภายในที่ให้การสนับสนุนองค์กรขาดความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน	/	//	//	-
๒๐	บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการเทคโนโลยีจึงทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	-	//	///	-

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ข้อ ที่	อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)	๔	๓	๒	๑
๒๑	เกิดความแตกต่างของเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีในการประสานงานระหว่างองค์กร เกี่ยวกับระบบเครือข่ายอินเทอร์เน็ต ทำให้เกิดความล่าช้าไม่ทันต่อเหตุการณ์กับข้อมูล ข่าวสารในสถานการณ์ปัจจุบัน	-	//	//	/
๒๒	องค์กรต้องเพิ่มความพร้อมทางด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทัน ต่อความต้องการของท้องถิ่น	//	//	/	-
๒๓	ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์กรทั้ง ภายในและภายนอก	/	///	-	/
๒๔	ข้อจำกัดของทรัพยากรในองค์กร ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	//	///	-	-
๒๕	หน่วยงานร่วมสนองขาดความเข้าใจและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานร่วมเพื่อสนองงาน โครงการ	/	///	/	-
๒๖	เนื่องจากมีข้อจำกัดของงบประมาณและกรอบระยะเวลาทำให้ส่งผลกระทบต่อ ประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการ	//	//	/	-

ลำดับความสำคัญ
ปัจจัยภายใน และปัจจัยภายนอก

ลำดับความสำคัญ จุดแข็ง (Strength)

การจัดลำดับความสำคัญของจุดแข็ง (Strength) เรียงลำดับจากมากที่สุด ไปหาน้อย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ดังนี้

- ๔ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
- ๓ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก
- ๒ หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง
- ๑ หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย

การแปลผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของแต่ละช่วง ดังนี้

- A หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด อยู่ในช่วง ๓.๖๐ – ๔.๐๐
- B หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก อยู่ในช่วง ๓.๒๐ – ๓.๕๙
- C หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง ๒.๘๐ – ๓.๑๙
- D หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย อยู่ในช่วง ๒.๔๐ – ๒.๗๙

ข้อที่*	จุดแข็ง (Strength)	ค่าเฉลี่ย
๖	บุคลากรในองค์กร มีความผูกพันและสร้างสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกันและกันดูจรรอบครัวเดียวกัน	๔.๐๐ A
๒๖	องค์กรได้ดำเนินการจัดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	๔.๐๐ A
๒๗	องค์กรมีผู้บริหารที่มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	๔.๐๐ A
๒๘	ทางองค์กรมีโครงการ จัดการประชุมประจำเดือนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๔.๐๐ A
๓๒	องค์กรมีการจัดสภาพภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้น่าอยู่ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากร รวมทั้งรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมอย่างเหมาะสม	๔.๐๐ A
๓	บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย อดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากลำบาก	๓.๘๐ A
๒๓	ผู้บริหารเปิดโอกาสให้ผู้ร่วมงานแสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๓.๘๐ A
๒๔	องค์กร มีโครงสร้างชัดเจนสามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	๓.๘๐ A
๓๐	ผู้บริหารมีความสามารถและเชี่ยวชาญที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดโครงการใหม่ ๆ ที่สนองตอบต่อความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๐ A
๔	บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นทีมอย่างเต็มความสามารถ	๓.๖๐ A
๕	การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด	๓.๖๐ A
๑๐	บุคลากรในองค์กร สามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพัฒนาต่อไปเพื่อให้เกิดประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น	๓.๖๐ A
๑๑	มีการจัดสรรงบประมาณและบริหารจัดการงบประมาณด้วยความโปร่งใสเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๓.๖๐ A

ข้อที่*	จุดแข็ง (Strength)	ค่าเฉลี่ย
๑๖	การบริหารจัดการภายในมีการแบ่งแยกภาระงานอย่างชัดเจนทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	๓.๖๐ A
๑๘	มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจากหน่วยงานการประกันคุณภาพภายนอก และติดตามประเมินผลบุคลากรขององค์กรจากหน่วยงานภายใน ตามแผนและภาระงานเป็นระยะ	๓.๖๐ A
๑๙	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ	๓.๖๐ A
๒๕	องค์กรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาระงานให้เหมาะสมกับบุคลากรแต่ละตำแหน่ง	๓.๖๐ A
๓๔	บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กร	๓.๖๐ A
๒	บุคลากรมีความพร้อมด้านความรู้ และมีศักยภาพต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนางาน	๓.๔๐ B
๘	บุคลากรมีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ ในการดำเนินงานที่เกิดจากความสำนึกและแรงจูงใจ	๓.๔๐ B
๒๒	มีการพัฒนาระบบและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส เป็นรูปธรรม	๓.๔๐ B
๒๙	องค์กรสามารถดำเนินการโครงการได้อย่างเต็มกำลังความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผล	๓.๔๐ B
๓๑	องค์กรมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่างๆ ก่อให้เกิดความคล่องตัว และอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากร	๓.๔๐ B
๓๓	องค์กรมีความพร้อมที่สนองตอบต่อการฝึกอบรมของภาคส่วนต่างๆ ในทุกรูปแบบได้อย่างทั่วถึง	๓.๔๐ B
๗	บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานยอมรับความคิดเห็น และความบกพร่องซึ่งกันและกัน	๓.๒๐ B
๙	บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นที่ยอมรับ	๓.๒๐ B
๑๔	ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	๓.๒๐ B
๑๗	มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	๓.๒๐ B
๒๐	บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน	๓.๒๐ B
๒๑	องค์กรมีผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพในการสร้างเครือข่ายปฏิบัติงานร่วมระหว่างองค์กร	๓.๒๐ B
๑	บุคลากรเป็นคนในท้องถิ่น เข้าใจธรรมชาติของสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน	๓.๐๐ C
๑๕	มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในการดำเนินงานด้วยดี	๓.๐๐ C
๑๓	มีคณะกรรมการที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรื่องการเงินขององค์กร	๒.๘๐ C
๓๕	องค์กรมีกระบวนการและรูปแบบในการประชาสัมพันธ์	๒.๘๐ C
๑๒	บุคลากรในองค์กร มีช่องทางในการสรรหาเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการโครงการจากหน่วยงานอื่น เพื่อสนองต่อโครงการ อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๔๐ C
ค่าเฉลี่ย		๓.๔๖ B

* หมายถึง ลำดับข้อที่อยู่ในแบบสำรวจการวิเคราะห์สถานะองค์กร

ลำดับความสำคัญ จุดอ่อน (Weakness)

การจัดลำดับความสำคัญของจุดอ่อน (Weakness) เรียงลำดับจากมากที่สุดไปหาน้อย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ดังนี้

- ๔ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
- ๓ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก
- ๒ หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง
- ๑ หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย

การแปลผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของแต่ละช่วง ดังนี้

- A หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด อยู่ในช่วง ๓.๖๐ – ๔.๐๐
- B หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก อยู่ในช่วง ๓.๒๐ – ๓.๕๙
- C หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง ๒.๘๐ – ๓.๑๙
- D หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย อยู่ในช่วง ๒.๔๐ – ๒.๗๙

ข้อที่*	จุดอ่อน (Weakness)	ค่าเฉลี่ย
๑๘	ขาดความคล่องตัวและการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่	๔.๐๐ A
๑	การปฏิบัติงานของบุคลากรมักพบเงื่อนไขของเวลาทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามกระบวนการที่ตั้งเป้าหมายไว้	๓.๖๐ A
๕	ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี	๓.๖๐ A
๙	งบประมาณที่มีจำกัด ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของแผนงาน/โครงการ	๓.๖๐ A
๒๐	งบประมาณที่ได้รับจัดสรรในการดำเนินการ มีจำกัด ซึ่งไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	๓.๖๐ A
๑๐	หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความยุ่งยาก และซับซ้อน ก่อให้เกิดความล่าช้าในการปฏิบัติงานตามระบบราชการ	๓.๔๐ B
๑๑	ความเร่งด่วนของโครงการ ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทันต่อความต้องการ	๓.๔๐ B
๒๓	ทางองค์กร ยังขาดยานพาหนะ ที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ	๓.๔๐ B
๑๗	การประชาสัมพันธ์ขององค์กรยังดำเนินการไม่ครบกระบวนการ	๓.๒๐ B
๔	บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะภาระงานในหน้าที่ของตนเอง ทำให้ขาดการประสานสัมพันธ์ระหว่างงานแต่ละแผนก	๓.๐๐ C
๘	บุคลากรภายในองค์กรยังขาดประสบการณ์ด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์	๓.๐๐ C
๑๓	ระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการของบุคลากร เพื่อก่อให้เกิดแรงจูงใจได้	๓.๐๐ C
๑๔	ข้อจำกัดในเรื่องของกรอบเวลาทำให้มีปัญหาในการดำเนินโครงการ	๓.๐๐ C

ข้อที่*	จุดอ่อน (Weakness)	ค่าเฉลี่ย
๑๙	บุคลากรมีการเดินทางไปราชการบ่อยครั้ง ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าฝึกอบรมในประเด็นที่ต้องการตามระยะเวลาที่ภาคส่วนต่างๆ กำหนด	๓.๐๐ C
๒๑	วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยค่อนข้างหมดสภาพในการใช้งาน ทำให้ขาดงบประมาณในการบำรุงรักษา	๓.๐๐ C
๒๒	องค์กรมีข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากร ส่งผลกระทบทำให้การรายงานผลในการดำเนินงานโครงการ ไม่เพียงพอต่อความต้องการของหน่วยงานต้นสังกัด	๓.๐๐ C
๒	บุคลากรยังขาดวุฒิภาวะทำให้ขาดการสั่งสมประสบการณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการทำงานปฏิบัติงาน	๒.๘๐ C
๓	ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	๒.๘๐ C
๖	องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	๒.๘๐ C
๑๒	โครงการบางโครงการมีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณที่กำหนดไว้	๒.๘๐ C
๒๔	วัสดุ ครุภัณฑ์ และอุปกรณ์ ขององค์กรเกิดความชำรุดเสียหายเนื่องจากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมุ่งมาขอความอนุเคราะห์ใช้วัสดุอุปกรณ์บ่อยครั้ง	๒.๘๐ C
๗	บุคลากรขาดระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์สำหรับการถ่ายทอดการปฏิบัติงานทดแทนกัน	๒.๖๐ D
๑๖	หน่วยงานบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานขององค์กร	๒.๖๐ D
๑๕	โครงการต้องปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน หรือกิจกรรม	๒.๔๐ D
ค่าเฉลี่ย		๓.๑๐ C

* หมายถึง ลำดับข้อที่อยู่ในแบบสำรวจการวิเคราะห์สถานะองค์กร

ลำดับความสำคัญ โอกาส (Opportunity)

การจัดลำดับความสำคัญของโอกาส (Opportunity) เรียงลำดับจากมากที่สุด ไปหาน้อย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ดังนี้

- ๔ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
- ๓ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก
- ๒ หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง
- ๑ หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย

การแปลผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล ได้กำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของแต่ละช่วง ดังนี้

- A หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด อยู่ในช่วง ๓.๕๐ – ๔.๐๐
- B หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก อยู่ในช่วง ๓.๐๐ – ๓.๔๙
- C หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง ๒.๕๐ – ๒.๙๙
- D หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย อยู่ในช่วง ๒.๐๐ – ๒.๔๙

ข้อ ที่*	โอกาส (Opportunity)	ค่าเฉลี่ย
๓๓	องค์กรมีศักยภาพทางด้านพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	๔.๐๐ A
๑๑	จากความเสมอภาคในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ทำให้องค์กร มีโอกาสในการเข้าถึงชุมชน เกี่ยวกับการสร้างหลักสูตรในการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น	๓.๘๐ A
๓๐	องค์กรสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ	๓.๘๐ A
๓๒	องค์กรมีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อสนองโครงการตามแนวพระราชดำริฯ	๓.๘๐ A
๓	การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นถือเป็นการสร้างเครือข่ายให้กับองค์กรในขณะเดียวกัน	๓.๖๐ A
๔	การได้รับโอกาสที่ดีเพิ่มขึ้นของเด็กผู้ด้อยโอกาสเกี่ยวกับการดำรงวิถีชีวิตตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๖๐ A
๘	องค์กรมีศักยภาพในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานร่วมสนองโครงการ ในทุกระดับ	๓.๖๐ A
๑๐	องค์กรมีโอกาสขยายการดำเนินงานเพื่อรองรับบริบทของมหาวิทยาลัยต่อการเป็นมหาวิทยาลัย เพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๖๐ A
๓๔	ทางองค์กรได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน	๓.๖๐ A
๑๕	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีการพัฒนาและมีความเป็นอยู่ที่ดีขึ้น	๓.๔๐ B

ข้อ ที่*	โอกาส (Opportunity)	ค่าเฉลี่ย
๑๗	องค์กรมีโอกาสในด้านการดำเนินงานส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่าด้วยการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น	๓.๔๐ B
๒	เป็นองค์กรที่สนองงานโครงการตามแนวพระราชดำริที่ส่งผลให้องค์กรได้รับการยอมรับจากหน่วยงานทุกภาคส่วน	๓.๒๐ B
๑๒	องค์กรมีการพัฒนาโครงการอย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	๓.๒๐ B
๑๔	เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม	๓.๒๐ B
๑๖	โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทุกภาค	๓.๒๐ B
๒๒	องค์กรมีโอกาสที่จะนำความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๓.๒๐ B
๗	ทางองค์กรมีโอกาสในการทำความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในเครือข่าย	๓.๐๐ B
๓๑	องค์กรเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาการทำงานให้เทียบเท่าและทันกับหน่วยงานต่างๆ	๓.๐๐ B
๓๕	องค์กรสามารถนำศักยภาพของหน่วยงานร่วมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมเพื่อการพัฒนาในการปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๐ B
๑	วาระแห่งชาติกอบกู้กับนโยบายของภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย ในประเด็นที่มุ่งส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชนทำให้องค์กรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวได้	๒.๘๐ C
๙	ผลกระทบทางด้านการค้าเสรีส่งผลกระทบต่อโอกาสทางด้านการศึกษาทั้งระบบ	๒.๘๐ C
๑๓	มหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตลอดจนสร้างเครือข่ายการพัฒนาสังคม	๒.๘๐ C
๑๘	นักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีทักษะชีวิตที่ดี	๒.๘๐ C
๒๙	องค์กรเกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานตามกรอบพันธกิจ เนื่องจากต้องเทียบเคียงกับสภาวการณ์ต่างๆ ที่ดำเนินไปอย่างต่อเนื่อง	๒.๘๐ C
๒๖	องค์กรมีเว็บไซต์ที่ใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และประสานงานกับหน่วยงานเครือข่าย	๒.๖๐ C
๒๗	องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านให้แก่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้	๒.๖๐ C
๕	องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสนับสนุนโครงการต่างๆขององค์กร ตามศักยภาพ	๒.๔๐ D
๑๙	องค์กรมีโอกาสสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมตามวิถีชีวิตชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒.๔๐ D
๒๐	องค์กรมีโอกาสฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความเสี่ยงและความอยู่รอดของการดำรงชีวิตในชุมชนและโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	๒.๔๐ D
๒๑	องค์กรมีโอกาสสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อนำออกมาเผยแพร่สู่สังคมภายนอก	๒.๔๐ D
๒๓	การนำเทคโนโลยีในระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรเพื่อคืนสู่ท้องถิ่น	๒.๔๐ D
๒๔	องค์กรมีโอกาสใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคม	๒.๔๐ D
๒๘	การที่มีหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กรยอมนำไปสู่การประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมตลอดจนสร้างความเข้าใจ	๒.๔๐ D
๒๕	องค์กรได้มีโอกาสถ่ายทอดเทคโนโลยีลงสู่พื้นที่ปฏิบัติงาน	๒.๒๐ D
๖	องค์กรมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนาตามภารกิจขององค์กรจากภาครัฐและเอกชนในโอกาสต่างๆ	๒.๐๐ D
ค่าเฉลี่ย		๓.๐๑ B

* หมายถึง ลำดับข้อที่อยู่ในแบบสำรวจการวิเคราะห์สถานะองค์กร

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ลำดับความสำคัญ อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)

การจัดลำดับความสำคัญของอุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats) เรียงลำดับจากมากที่สุด ไปหาน้อย โดยกำหนดระดับความสำคัญ ดังนี้

- ๔ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด
- ๓ หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก
- ๒ หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง
- ๑ หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย

การแปลผลจากการเก็บรวบรวมข้อมูล โดยกำหนดช่วงของค่าเฉลี่ยลำดับความสำคัญของแต่ละช่วง ดังนี้

- A หมายถึง มีความสำคัญในระดับมากที่สุด อยู่ในช่วง ๓.๒๕ – ๓.๖๐
- B หมายถึง มีความสำคัญในระดับมาก อยู่ในช่วง ๒.๙๐ – ๓.๒๔
- C หมายถึง มีความสำคัญในระดับปานกลาง อยู่ในช่วง ๒.๕๕ – ๒.๘๙
- D หมายถึง มีความสำคัญในระดับน้อย อยู่ในช่วง ๒.๒๐ – ๒.๕๔

ข้อที่*	อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)	ค่าเฉลี่ย
๑๔	ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับมวลชนในการติดต่อประสานงานขององค์กรมีน้อย การติดต่อประสานงานกับองค์กรเครือข่าย ขาดประสิทธิภาพ	๓.๖๐ A
๑๘	พื้นที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารทำให้ขาดความปลอดภัย	๓.๖๐ A
๑	วาระแห่งชาติในด้านจัดการศึกษาก่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชนเพื่อตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างเหมาะสมทำให้องค์กรต้องปรับทิศทางเกี่ยวกับการดำเนินงาน	๓.๔๐ A
๑๑	ความจำกัดของงบประมาณทำให้เกิดผลกระทบทางด้านการบริหารจัดการ	๓.๔๐ A
๑๕	ความแตกต่างของภาษาทำให้เกิดความยากลำบากต่อการสื่อสาร	๓.๔๐ A
๒๔	ข้อจำกัดของทรัพยากร ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๓.๔๐ A
๑๗	โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนขาดบุคลากรเชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการดำเนินงาน	๓.๒๐ B
๒๒	องค์กรต้องเพิ่มความพร้อมทางด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อความต้องการของท้องถิ่น	๓.๒๐ B
๒๖	ข้อจำกัดของงบประมาณและกรอบระยะเวลา มีผลกระทบต่อประสิทธิภาพการดำเนินโครงการ	๓.๒๐ B
๒	ปัญหาความขัดแย้งทางด้านการเมืองส่งผลทางด้านงบประมาณในการบริหาร	๓.๐๐ B
๗	หน่วยงานที่ควบคุมดูแลโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีงบประมาณจำกัดทำให้การดำเนินงานเกิดปัญหา	๓.๐๐ B
๘	บรรยากาศทางการเมืองเกิดความไม่มั่นคง ทำให้เกิดส่งผลกระทบต่อภาระการอนุมัติงบประมาณลดงบประมาณ และตัดงบประมาณในการดำเนินการ	๓.๐๐ B

ข้อที่*	อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats)	ค่าเฉลี่ย
๑๖	เกิดความเสียหายชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานในพื้นที่	๓.๐๐ B
๒๕	หน่วยงานร่วมสนองขาดความเข้าใจและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานร่วมเพื่อสนองงานโครงการ	๓.๐๐ B
๓	ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานร่วมโครงการ ขาดความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินงาน	๒.๘๐ C
๖	ขาดบทบาทในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของภาคส่วนต่างๆ ที่สนองงานตามแนวพระราชดำริ	๒.๘๐ C
๑๐	การแสวงหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการแคบลงเนื่องจากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ	๒.๘๐ C
๑๒	จากสภาวะทางการเมืองในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	๒.๘๐ C
๑๙	หน่วยงานภายในที่ให้การสนับสนุนองค์กรขาดความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน	๒.๘๐ C
๒๓	ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์กรทั้งภายในและภายนอก	๒.๘๐ C
๕	ท้องถิ่นขาดประสบการณ์การบริหารจัดการตามระเบียบการบริหารจัดการแผ่นดิน ทำให้เกิดปัญหาในการปฏิบัติงานร่วมกัน	๒.๖๐ C
๑๓	สภาวะเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตกต่ำทำให้เกิดสถานะค่าครองชีพสูง จึงขาดการสนับสนุนจากชุมชน	๒.๖๐ C
๙	ขาดความต่อเนื่องของผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการ จึงเกิดความล่าช้า	๒.๔๐ D
๒๐	บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการเทคโนโลยีจึงทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๒.๔๐ D
๔	ผู้ปฏิบัติไม่สามารถดำเนินการรายงานผลการปฏิบัติงานได้โดยตรง	๒.๒๐ D
๒๑	ความแตกต่างด้านเทคโนโลยีที่ใช้ในการประสานงานระหว่างองค์กร ทำให้เกิดความล่าช้า ไม่ทันต่อเหตุการณ์กับข้อมูลข่าวสารในสถานการณ์ปัจจุบัน	๒.๒๐ D
ค่าเฉลี่ย		๒.๙๔ B

* หมายถึง ลำดับข้อที่อยู่ในแบบสำรวจการวิเคราะห์สถานะองค์กร

**การวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก และปัจจัยภายใน
ตามกรอบ STEP และ ๒S๔M**

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก : โอกาสในการพัฒนา (Opportunity) ดังนี้

ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	ค่าเฉลี่ย
องค์กรมีโอกาสในการเข้าอบรมสัมมนาตามภารกิจขององค์กรจากภาครัฐและเอกชน	๒.๐๐
การที่มีหน่วยงานภาครัฐ และหน่วยงานอิสระที่ทำหน้าที่ตรวจสอบและประเมินผลการบริหารจัดการองค์กร ย่อมนำไปสู่การประชาสัมพันธ์มหาวิทยาลัย ในภาพรวมตลอดจนสร้างความเข้าใจให้หน่วยงานภายในมากขึ้น	๒.๕๐
องค์กรมีโอกาสสร้างองค์ความรู้เกี่ยวกับความเป็นอัตลักษณ์ของกลุ่มชาติพันธุ์เพื่อนำออกมาเผยแพร่สู่สังคม ภายนอก	๒.๕๐
องค์กรมีโอกาสฝึกอบรมให้ความรู้เกี่ยวกับสถานการณ์ความเสี่ยงและความปลอดภัยของการดำรงชีวิตในชุมชน และโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	๒.๕๐
องค์กรมีโอกาสสนับสนุนส่งเสริมกิจกรรมตามวิถีชีวิตชุมชนตามแนวปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง	๒.๕๐
องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่นมีศักยภาพสนับสนุนโครงการต่างๆขององค์กร ตามศักยภาพ	๒.๕๐
องค์กรสามารถตอบสนองความต้องการเฉพาะด้านให้แก่โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนได้	๒.๖๐
องค์กรเกิดการตื่นตัวต่อการปฏิบัติงานตามกรอบพันธกิจ เนื่องจากต้องเทียบเคียงกับสภาวการณ์ต่างๆ	๒.๘๐
นักเรียนโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีทักษะชีวิตที่ดี	๒.๘๐
มหาวิทยาลัย เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาเพื่อพัฒนาท้องถิ่นตลอดจนเครือข่ายการพัฒนาสังคม	๒.๘๐
องค์กรสามารถนำศักยภาพของหน่วยงานร่วมมาประยุกต์ใช้ให้เกิดความเหมาะสมเพื่อการพัฒนาในการ ปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๓.๐๐
องค์กรเกิดแรงผลักดันในการพัฒนาการทำงานให้เทียบเท่าและทันกับหน่วยงานต่างๆ	๓.๐๐
ทางองค์กรมีโอกาสในการทำความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานในเครือข่าย	๓.๐๐
โรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีโอกาสได้รับการสนับสนุนจากหน่วยงานทุกภาคส่วนในสังคม	๓.๒๐
เกิดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ในการดำเนินชีวิตร่วมกันในสังคม	๓.๒๐
องค์กรมีการพัฒนาโครงการ อย่างต่อเนื่องเพื่อให้ทันต่อความก้าวหน้าของมหาวิทยาลัย	๓.๒๐
เป็นองค์กรที่สนองงานโครงการตามแนวพระราชดำริที่ส่งผลให้องค์กรเป็นที่ยอมรับจากหน่วยงานทุกภาคส่วน	๓.๒๐
องค์กรมีโอกาสในด้านการดำเนินงานส่งเสริมการอนุรักษ์วัฒนธรรมชนเผ่าด้วยการสร้างหลักสูตรท้องถิ่น	๓.๔๐
องค์กรมีศักยภาพทางด้านพัฒนาบุคลากรทางการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนตามพันธกิจโดยตรง	๔.๐๐
จากความเสมอภาคในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัย ทำให้องค์กร มีโอกาสในการเข้าถึงชุมชนเกี่ยวกับการ สร้างหลักสูตรในการพัฒนาท้องถิ่นได้มากขึ้น	๓.๘๐
องค์กรสามารถสร้างเครือข่ายการทำงานกับหน่วยงานและภาคส่วนต่างๆ	๓.๘๐
องค์กรมีโอกาสแสดงศักยภาพในการทำงานเพื่อสนองโครงการตามแนวพระราชดำริฯ	๓.๘๐
การปฏิบัติงานร่วมกับชุมชนและท้องถิ่นถือเป็นการสร้างเครือข่ายให้กับองค์กรในขณะเดียวกัน	๓.๖๐
การได้รับโอกาสที่ดีเพิ่มขึ้นของเด็กผู้ด้อยโอกาสเกี่ยวกับการดำรงวิถีชีวิตตามแนวทางของเศรษฐกิจพอเพียง	๓.๖๐
องค์กรมีศักยภาพในการติดต่อประสานงานกับหน่วยงานร่วมสนองโครงการ ในทุกระดับ	๓.๖๐
องค์กรมีโอกาสขยายงานเพื่อรองรับบริบทของมหาวิทยาลัยต่อการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น	๓.๖๐
ทางองค์กรได้มีการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ในการดำเนินงานเกี่ยวกับโรงเรียนเครือข่ายอย่างชัดเจน	๓.๖๐
ส่งเสริมคุณภาพชีวิตของชุมชนอันเป็นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน ให้มีการพัฒนาและมีความ เป็นอยู่ที่ดีขึ้น	๓.๔๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	๓.๑๑

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวน ชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก : โอกาสในการพัฒนา (Opportunity) (ต่อ)

ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	ค่าเฉลี่ย
องค์กรได้มีโอกาสถ่ายทอดเทคโนโลยีลงสู่พื้นที่ปฏิบัติงาน	๒.๒๐
องค์กรมีโอกาสใช้เทคโนโลยีได้อย่างเหมาะสมกับสภาวะการเปลี่ยนแปลงของสังคม	๒.๔๐
การนำเทคโนโลยีในระดับภูมิปัญญาท้องถิ่นมาปรับปรุงและพัฒนาเป็นหลักสูตรเพื่อคืนสู่ท้องถิ่น	๒.๔๐
องค์กรมีโอกาสที่จะนำความพร้อมของบุคลากรที่มีศักยภาพทางเทคโนโลยีมาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานให้เกิดประโยชน์สูงสุด	๓.๒๐
องค์กรมีเว็บไซต์ที่ใช้เป็นสื่อประชาสัมพันธ์และประสานงานกับหน่วยงานเครือข่าย	๒.๖๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	๒.๕๖

ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	ค่าเฉลี่ย
ผลกระทบทางด้านการค้าเสรีส่งผลกระทบต่อโอกาสทางด้านการศึกษาทั้งระบบ	๒.๘๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	๒.๘๐

ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	ค่าเฉลี่ย
วาระแห่งชาติคิกออฟกับนโยบายของภาครัฐเกี่ยวกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ และวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัยในประเด็นที่มุ่งส่งเสริมด้านการจัดการศึกษาและการพัฒนาชุมชนทำให้องค์กรสามารถกำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสนองนโยบายดังกล่าวได้	๒.๘๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	๒.๘๐

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายนอก : อุปสรรค / ภาวะคุกคาม (Threats) ดังนี้

ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	ค่าเฉลี่ย
ขาดความต่อเนื่องของผู้รับผิดชอบในการดำเนินงานโครงการ จึงเกิดความล่าช้า	๒.๔๑
ผู้ปฏิบัติไม่สามารถดำเนินรายงานผลการปฏิบัติงานได้โดยตรง	๒.๒๑
ความเข้าใจคลาดเคลื่อนระหว่างท้องถิ่นและองค์กรในระบบการบริหารจัดการภาครัฐ	๒.๖๑
ความคิดเห็นที่แตกต่างกัน ทำให้เกิดปัญหาและอุปสรรคของการบริหารจัดการองค์กรทั้งภายในและภายนอก	๒.๘๑
หน่วยงานภายในที่ให้การสนับสนุนองค์กรขาดความตระหนักเกี่ยวกับการใช้ทรัพยากรในการปฏิบัติงานร่วมกัน	๒.๘๑
ขาดบทบาทในการมีส่วนร่วมในการดำเนินกิจกรรมของภาคส่วนต่างๆ ที่สนองงานตามแนวพระราชดำริฯ	๒.๘๑
ผู้ปฏิบัติงานหน่วยงานร่วมโครงการ ขาดความเข้าใจที่ตรงกันในการดำเนินงาน	๒.๘๑
หน่วยงานร่วมสนองความเข้าใจและความต่อเนื่องในการปฏิบัติงานร่วมเพื่อสนองงานโครงการ	๓.๑๑
เกิดความเสียหายชีวิตและทรัพย์สินในการปฏิบัติงานในพื้นที่	๓.๑๑
เพิ่มความพร้อมทางด้านศักยภาพการปฏิบัติงาน เพื่อพัฒนาตนเองให้ก้าวทันต่อความต้องการของท้องถิ่น	๓.๒๑
ข้อจำกัดของทรัพยากรในองค์กร ทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๓.๔๑
ความแตกต่างของภาษาทำให้เกิดความยากลำบากต่อการสื่อสาร	๓.๔๑
พื้นที่ตั้งโรงเรียนอยู่ในท้องถิ่นทุรกันดารทำให้ขาดความปลอดภัยในการปฏิบัติงานฯ	๓.๖๑
ค่าเฉลี่ย : ด้านสังคมและวัฒนธรรม (S : Social)	๒.๙๕
ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	ค่าเฉลี่ย
เกิดความแตกต่างของเครื่องมือทางด้านเทคโนโลยีในการประสานงานระหว่างองค์กร	๒.๒๑
บุคลากรขาดความรู้ความสามารถในการเทคโนโลยีจึงทำให้การใช้เทคโนโลยีไม่เหมาะสมกับการปฏิบัติงาน	๒.๔๑
โรงเรียนที่ได้รับการสนับสนุนขาดบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะด้านในการดำเนินงาน	๓.๒๑
ความจำกัดของงบประมาณทำให้เกิดผลกระทบทางด้านบริหารจัดการในการดำเนินงาน	๓.๔๑
ช่องทางการติดต่อสื่อสารกับมวลชนในการติดต่อประสานงานขององค์กรมีน้อยเกินไป	๓.๖๑
ค่าเฉลี่ย : ด้านเทคโนโลยี (T : Technology)	๒.๙๗
ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	ค่าเฉลี่ย
สภาวะเศรษฐกิจของชุมชนในพื้นที่ตั้งของโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดน	๒.๖๑
การแสวงหาแหล่งงบประมาณสนับสนุนในการดำเนินการแคมเปญเนื่องจากสภาวะการณ์ทางเศรษฐกิจ	๒.๘๑
หน่วยงานที่ควบคุมดูแลโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนมีงบประมาณจำกัด ทำให้การดำเนินงานเกิดปัญหา	๓.๑๑
ข้อจำกัดของงบประมาณและกรอบระยะเวลาทำให้ส่งผลกระทบต่อประสิทธิภาพในการดำเนินงานโครงการ	๓.๒๑
ค่าเฉลี่ย : ด้านเศรษฐกิจ (E : Economic)	๒.๙๔
ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	ค่าเฉลี่ย
จากสภาวะทางการเมืองในปัจจุบันส่งผลกระทบต่อทางด้านเศรษฐกิจทำให้ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	๒.๘๑
บรรยากาศทางการเมืองเกิดความไม่มั่นคง ทำให้เกิดส่งผลกระทบต่อภาระการอนุมัติงบประมาณ ลดงบประมาณ และตัดงบประมาณในการดำเนินการ	๓.๑๑
ปัญหาความขัดแย้งทางการเมืองส่งผลกระทบต่อทางด้านงบประมาณในการบริหารขององค์กร	๓.๑๑
วาระแห่งชาติในด้านการจัดการศึกษาก่อให้เกิดการคิดวิเคราะห์อย่างเป็นระบบเกี่ยวกับการพัฒนาชุมชน	๓.๔๑
ค่าเฉลี่ย : ด้านการเมืองและกฎหมาย (P: Politics)	๓.๑๑

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางาน : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน : จุดแข็ง (Strength) ขององค์กร ดังนี้

ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S _๐ : Structure)	ค่าเฉลี่ย
มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญต่อองค์กร ตลอดจนให้โอกาสในการดำเนินงานด้วยดี	๓.๐๐
องค์กรมีผู้ประสานงานที่มีประสิทธิภาพในการสร้างเครือข่ายปฏิบัติงานร่วมระหว่างองค์กร	๓.๒๐
องค์กรมีความพร้อมที่สนองต่อการฝึกอบรมของภาคส่วนต่างๆ ในทุกรูปแบบได้อย่างทั่วถึง	๓.๔๐
มีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติงานขององค์กรจากหน่วยงานการประกันคุณภาพภายนอกและติดตามประเมินผลบุคลากรขององค์กรจากหน่วยงานภายใน ตามแผนและภาระงานเป็นระยะ	๓.๖๐
องค์กร มีโครงสร้างชัดเจนสามารถสนองตอบต่อยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ได้	๓.๘๐
องค์กรมีการจัดสภาพภูมิทัศน์ทั้งภายในและภายนอกให้น่าอยู่ โดยการมีส่วนร่วมของบุคลากรรวมทั้งรักษาทรัพย์สินสมบัติส่วนรวมอย่างเหมาะสม	๔.๐๐
บุคลากรในองค์กร มีความผูกพันและสร้างสัมพันธ์ภาพซึ่งกันและกันดูจรรอบครัวเดียวกัน	๔.๐๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S_๐ : Structure)	๓.๕๗

ด้านผลผลิตและการบริหาร (S _๑ : Services and Products)	ค่าเฉลี่ย
องค์กรมีกระบวนการและรูปแบบในการประชาสัมพันธ์	๒.๘๐
มีการพัฒนาระบบและกระบวนการปฏิบัติงานอย่างต่อเนื่อง โปร่งใส อย่างเป็นรูปธรรม	๓.๔๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านผลผลิตและการบริหาร (S_๑ : Services and Products)	๓.๑๐

ด้านบุคลากร (M _๐ : Men)	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรเป็นคนในท้องถิ่น เข้าใจธรรมชาติของสภาพแวดล้อมซึ่งเป็นประโยชน์ต่อการประสานงาน	๓.๐๐
บุคลากรมีการวางแผนการปฏิบัติงานของตนเองอย่างชัดเจน	๓.๒๐
บุคลากรมีความรู้ ความสามารถในด้านการให้บริการวิชาการแก่ชุมชน เป็นที่ยอมรับ	๓.๒๐
บุคลากรสามารถปรับเปลี่ยนวิธีการทำงานยอมรับความคิดเห็น และความบกพร่องซึ่งกันและกัน	๓.๒๐
บุคลากรมีการพัฒนาทักษะประสบการณ์ ในการดำเนินงานที่เกิดจากความสำนึกและแรงจูงใจ	๓.๔๐
บุคลากรมีความพร้อมด้านความรู้ และมีศักยภาพต่อการพัฒนาตนเองเพื่อเรียนรู้และพัฒนางาน	๓.๔๐
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการบริหารความเสี่ยงเกี่ยวกับทรัพยากรขององค์กร	๓.๖๐
บุคลากรทุกคนมีส่วนร่วมในการแสดงความคิดเห็นในเรื่องต่าง ๆ อย่างเต็มศักยภาพ	๓.๖๐
บุคลากรในองค์กร สามารถนำประสบการณ์ที่ได้จากการปฏิบัติงานมาพัฒนา	๓.๖๐
การปฏิบัติงานของบุคลากรมีประสิทธิภาพ เนื่องจากได้ปฏิบัติงานตามที่ตนเองถนัด	๓.๖๐
บุคลากรมีศักยภาพในการทำงานร่วมกันเป็นที่อย่างเต็มความสามารถ	๓.๖๐
บุคลากรมีความรับผิดชอบในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย มีความอดทน เสียสละเพื่อส่วนรวม ไม่ย่อท้อต่อความทุกข์ยากลำบาก	๓.๘๐
องค์กรมีผู้บริหารที่มีทักษะและประสบการณ์ในการบริหารงานเป็นอย่างดี	๔.๐๐
ผู้บริหารมีความสามารถและเชี่ยวชาญที่จะสร้างกระบวนการพัฒนาบุคลากรได้อย่างมีประสิทธิภาพก่อให้เกิดโครงการใหม่ ๆ ที่สนองตอบต่อความต้องการของสังคมอย่างต่อเนื่อง	๓.๘๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านบุคลากร (M_๐ : Men)	๓.๕๐

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน : จุดแข็ง (Strength) ขององค์กร (ต่อ)

ด้านการเงิน (M _๑ : Money)	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรในองค์กร มีช่องทางในการสรรหาเพื่อขอสนับสนุนงบประมาณในการดำเนินการโครงการ จากหน่วยงานอื่น เพื่อสนองต่อโครงการ อย่างมีประสิทธิภาพ	๒.๔๐
ได้รับการสนับสนุนงบประมาณและวัสดุอุปกรณ์จากหน่วยงานทั้งภายในและภายนอก	๓.๒๐
มีการจัดสรรและบริหารงบประมาณงบประมาณด้วยความโปร่งใสเกิดประสิทธิภาพในการดำเนินงาน	๓.๖๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านการเงิน (M_๑ : Money)	๓.๐๗

ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M _๒ : Material)	ค่าเฉลี่ย
องค์กรมีวัสดุ อุปกรณ์ ที่มีความทันสมัย พร้อมทั้งจะปฏิบัติงานต่างๆ ก่อให้เกิดความคล่องตัว และอิสระในการบริหารจัดการทรัพยากร	๓.๔๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M_๒ : Material)	๓.๔๐

ด้านการบริหารจัดการ (M _๓ : Management)	ค่าเฉลี่ย
มีคณะกรรมการที่คอยให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติการเรื่องการเงินขององค์กร	๒.๘๐
มีการกระจายอำนาจในการบริหารงานเพื่อความคล่องตัวในการปฏิบัติงาน	๓.๒๐
องค์กร สามารถดำเนินการโครงการได้อย่างเต็มกำลังความสามารถก่อให้เกิดประสิทธิผล	๓.๔๐
องค์กรมีการบริหารจัดการเกี่ยวกับภาระงานให้เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร	๓.๖๐
การบริหารจัดการภายในมีการแบ่งภาระงานอย่างชัดเจนทำให้เกิดความคล่องตัวในการบริหารจัดการ	๓.๖๐
บุคลากรได้แสดงความคิดเห็นเพื่อก่อให้เกิดศักยภาพในการปฏิบัติงานอย่างเต็มกำลังความสามารถ	๓.๘๐
ทางองค์กรมีโครงการ จัดการประชุมประจำเดือนอย่างต่อเนื่องและสม่ำเสมอ	๔.๐๐
องค์กรได้ดำเนินการจัดกระบวนการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ กลยุทธ์โดยการมีส่วนร่วมอย่างแท้จริง	๔.๐๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านการบริหารจัดการ (M_๓ : Management)	๓.๕๕

ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายใน : จุดอ่อน (Weakness) ขององค์กร ดังนี้

ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S_๐ : Structure)	ค่าเฉลี่ย
หน่วยงานบางหน่วยงานของมหาวิทยาลัย มีความเข้าใจคลาดเคลื่อนในการปฏิบัติงานขององค์กร	๒.๖๐
ระบบการพิจารณาความดีความชอบในการปฏิบัติราชการของบุคลากร	๓.๐๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านโครงสร้างและนโยบาย (S_๐ : Structure)	๒.๘๐
ด้านผลผลิตและการบริหาร (S_๑ : Services and Products)	ค่าเฉลี่ย
โครงการต้องปรับเปลี่ยนตามเป้าหมายให้สอดคล้องกับวัตถุประสงค์ของงาน หรือกิจกรรม	๒.๔๐
การประชาสัมพันธ์ขององค์กรยังดำเนินการไม่ครบกระบวนการ	๓.๒๐
ขาดความคล่องตัวและการอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานในพื้นที่	๔.๐๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านผลผลิตและการบริหาร (S_๑ : Services and Products)	๓.๒๐
ด้านบุคลากร (M_๐ : Men)	ค่าเฉลี่ย
บุคลากรขาดระยะเวลาในการสั่งสมประสบการณ์สำหรับการถ่ายทอดการปฏิบัติงานทดแทนซึ่งกันและกัน	๒.๖๐
องค์กรมีการเปลี่ยนแปลงบุคลากรบ่อยครั้งทำให้ขาดความต่อเนื่องในการปฏิบัติงาน	๒.๘๐
ขาดแรงจูงใจในการทำงาน	๒.๘๐
บุคลากรยังขาดวุฒิภาวะทำให้ขาดการสั่งสมประสบการณ์ที่ดี ซึ่งส่งผลกระทบต่อการแก้ปัญหาในการปฏิบัติงาน	๒.๘๐
บุคลากรมีการเดินทางไปราชการบ่อยครั้ง ทำให้ขาดโอกาสในการเข้าฝึกอบรมในประเด็นที่ต้องการ	๓.๐๐
บุคลากรภายในองค์กรยังเกิดทักษะด้านความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ค่อนข้างน้อย	๓.๐๐
บุคลากรมีความรู้ความสามารถเฉพาะภาระงานในหน้าที่ของตนเอง แต่ยังขาดการประสานงานระหว่างงานฝ่าย	๓.๐๐
การปฏิบัติงานของบุคลากรมักพบเงื่อนไขของเวลาทำให้ไม่สามารถพัฒนาตนเองได้ตามเป้าหมายที่ตั้งไว้	๓.๖๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านบุคลากร (M_๐ : Men)	๒.๙๕
ด้านการเงิน (M_๑ : Money)	ค่าเฉลี่ย
ข้อจำกัดด้านงบประมาณที่ได้รับจัดสรรไม่สอดคล้องกับการดำเนินงานตามวัตถุประสงค์ของแผนงาน/โครงการ	๓.๖๐
งบประมาณมีจำกัด ไม่สอดคล้องกับความคาดหวังของแผนงาน/โครงการ	๓.๖๐
ขาดบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านโดยเฉพาะด้านเทคโนโลยี	๓.๖๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านการเงิน (M_๑ : Money)	๓.๖๐
ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M_๒ : Material)	ค่าเฉลี่ย
วัสดุ ครุภัณฑ์ เกิดความชำรุดเสียหายเนื่องจากการให้บริการทั้งหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกบ่อยครั้ง	๒.๘๐
ข้อจำกัดในเรื่องของทรัพยากร	๓.๐๐
วัสดุ ครุภัณฑ์ ที่ได้รับจากมหาวิทยาลัยค่อนข้างชำรุด สิ้นเปลืองงบประมาณในการบำรุงรักษา	๓.๐๐
ทางองค์กร ยังขาดยานพาหนะที่อำนวยความสะดวกในการดำเนินการ	๓.๔๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านวัสดุ อุปกรณ์ (M_๒ : Material)	๓.๐๕
ด้านการบริหารจัดการ (M_๓ : Management)	ค่าเฉลี่ย
โครงการบางโครงการมีค่าใช้จ่ายเกินงบประมาณที่กำหนดไว้	๒.๘๐
ข้อจำกัดในเรื่องของกรอบเวลาทำให้มีปัญหาในการดำเนินโครงการ และการรวบรวมหลักฐานเพื่อรายงานผล	๓.๐๐
ความเร่งด่วนของโครงการ ทำให้การเบิกจ่ายงบประมาณไม่ทันต่อความต้องการ	๓.๔๐
หลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการเบิกจ่ายงบประมาณมีความยุ่งยาก และซับซ้อน ก่อให้เกิดความล่าช้า	๓.๔๐
ค่าเฉลี่ย : ด้านการบริหารจัดการ (M_๓ : Management)	๓.๑๕

แผนยุทธศาสตร์การพัฒนางานองค์กร : สำนักประสานงานโครงการส่งเสริมคุณภาพการศึกษาในโรงเรียนตำรวจตระเวนชายแดนและการพัฒนาท้องถิ่น มหาวิทยาลัยราชภัฏเชียงราย ปีงบประมาณ ๒๕๕๓

คณะผู้จัดทำ

ที่ปรึกษา

ผู้ช่วยศาสตราจารย์พงษ์ศักดิ์ ศิริพงษ์ ผู้อำนวยการ

นำเสนอข้อมูลเพื่อการวิเคราะห์

นายนิรันตร์ สุภาภา	รองผู้อำนวยการ
นายภูบดินทร์ ร้าไพ	หัวหน้าสำนัก
นางสหพร สุวรรณหิตาทร	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
นางสาวสิรินทรา หมั่นไร่	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

วิเคราะห์ข้อมูล เรียบเรียง พิมพ์รูปเล่ม

นายจิรพันธ์ เครือสาร ตำแหน่งนักวิชาการศึกษา