



แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
สาขาวิชาการและสายสันับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พ.ศ. 2562 - 2565

คำนำ

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการดำเนินการบริหารและการพัฒนาบุคลากรตามพันธกิจของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้บรรลุผล ซึ่งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ดำเนินการเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ.2561-2580) แผนการศึกษาแห่งชาติ (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) และแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ระยะ 4 ปี (พ.ศ.2562-2565) ตามลำดับ

หวังเป็นอย่างยิ่งว่า แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565 จะเป็นเครื่องมือและกลไกสำคัญในการบริหารและพัฒนาบุคลากรให้แก่หน่วยงาน ผู้บริหาร ตลอดจนผู้ปฏิบัติงานในระดับต่าง ๆ เพื่อร่วมกันนึกกำลังขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ให้บรรลุถึงเป้าหมายที่วางไว้ พร้อมกันต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

หน้า

คำนำ

สารบัญ

บทสรุปผู้บริหาร

บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- ประวัติความเป็นมา	2
- สิ่งจำนำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
- ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
- ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	3
- ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	4
- การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	6
- บุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	9

บทที่ 2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	38
- จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร	41

บทที่ 3 ครอบแนวความคิดในการบริหารและแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565

- ครอบแนวความคิดในการบริหารและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565	46
--	----

บทที่ 3 แผนการบริหารและแผนการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565

- แผนการบริหารและแผนการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565	52
---	----

สารบัญตาราง

	หน้า
ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรภาพรวม	9
ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรแยกเขตพื้นที่	11
ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรตำแหน่งวิชาการจำแนกประเภท	12
ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรตำแหน่งทางวิชาการจำแนกคณะ/วิทยาลัย	13
ตารางที่ 5 ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทบุคลากร	15
ตารางที่ 6 จำนวนคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตามคณะ/วิทยาลัย	16
ตารางที่ 7 ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งสายสนับสนุน	17
ตารางที่ 8 ข้อมูลบุคลากรแยกตามคุณวุฒิสายสนับสนุน	18
ตารางที่ 9 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่เชียงใหม่	19
ตารางที่ 10 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่เชียงราย	21
ตารางที่ 11 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่ตาก	22
ตารางที่ 12 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่เชียงใหม่	23
ตารางที่ 13 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่พิษณุโลก	24
ตารางที่ 14 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่ลำปาง	25
ตารางที่ 15 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร	26
ตารางที่ 16 ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตำแหน่งวิชาการทั้งมหาวิทยาลัย	26
ตารางที่ 17 ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกประเภท ตำแหน่งอาจารย์ ทั้งมหาวิทยาลัย	27
ตารางที่ 18 ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่คุณวุฒิปริญญาเอกเกียรตินิยมอุปถัมภ์	28
ปีงบประมาณ 2561 - 2565 จำแนกคณะ/วิทยาลัย	
ตารางที่ 19 ข้อมูลจำนวนบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่เกียรตินิยมอุปถัมภ์ ปีงบประมาณ 2561 – 2565	30
ตารางที่ 20 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบสำหรับยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการ	32
ตารางที่ 21 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2562	34
ตารางที่ 22 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2563	34
ตารางที่ 23 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2564	35
ตารางที่ 24 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2565	35
ตารางที่ 25 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2566	36
ตารางที่ 26 จำนวนบุคลากรที่คุณสมบัติขาดรับทุนลาศึกษาต่อระดับปริญญาเอก	36

บพสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565 ได้ให้ความสำคัญกับกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรทุกภาคส่วนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา และผู้มีส่วนได้เสีย (Stakeholders) ผ่านกลไกการระดมสมอง ตลอดจนใช้พลังสมองของบุคลากรที่เป็นกำลังสำคัญของมหาวิทยาลัยในอนาคต มีการวิเคราะห์สถานการณ์ คาดล้อม ที่คาดว่าจะส่งผลต่อทิศทางการพัฒนามหาวิทยาลัย และสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงในกระแสโลกภัยตัวตน รวมถึงทิศทางการพัฒนาอุดมศึกษาในอนาคต ตลอดจนพัฒนาบัณฑิต เพื่อตอบสนองต่อความต้องการของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น และนำไปประเทศไทย เป็นศูนย์กลางความมั่งคั่ง ยั่งยืน เป็นประเทศที่พัฒนาแล้วตามหลักปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ตระหนักรถึงการวางแผน การนำแผนไปสู่การปฏิบัติและการติดตามประเมินผลขององค์กรอย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล จึงได้จัดทำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565 ภายใต้กรอบทิศทางของแผนพัฒนามหาวิทยาลัย ระยะ 15 ปี (พ.ศ.2552-2566) และกรอบแผนหรือนโยบายด้านอุดมศึกษาของประเทศไทย โดยแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรฯ ฉบับนี้มุ่งเน้นการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาไปสู่การเป็นมหาวิทยาลัย “นวัตกรรมเพื่อชุมชน” เพื่อรับรองการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมด้วยการผลิตกำลังคนด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ตอบสนองความต้องการของสังคม ชุมชน และมุ่งสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำของประเทศไทย

การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้นำแผนการปฏิบัติที่ด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของสำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมีการกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ และเป้าหมาย อย่างชัดเจน มีการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์และวัตถุประสงค์ตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. ซึ่งมีรายละเอียดของ การกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้ส่วนราชการทราบว่ามีแนวทางและวิธีการ

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

นอกจากการเตรียมการในประเด็นยุทธศาสตร์ทั้ง 5 มิติ และ และการเลือกกลยุทธ์ที่เหมาะสมกับสถานภาพของมหาวิทยาลัย จะต้องมีการสื่อสารทำความเข้าใจและนำไปปฏิบัติ ถ่ายทอดสู่แผนงาน/โครงการ หรือกิจกรรม เพื่อให้เกิดผลลัพธ์ของการดำเนินงานที่ตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562-2565 ในแต่ละปีของแผนปฏิบัติการจะมีการประเมินผลความสำเร็จของแผนปฏิบัติการเพื่อนำผลไปปรับปรุงแผน ในปีต่อไป

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯ ประกอบไปด้วย 6 พื้นที่ กับ 1 สถาบัน คือ พื้นที่เชียงใหม่ พื้นที่เชียงราย พื้นที่ลำปาง พื้นที่ตาก พื้นที่พิษณุโลก สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาระดับปริญญาตรี ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าฯ ให้ตราพระราชโองการ พระราชนานามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เมื่อ 15 กันยายน 2531 และยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯ ในกลุ่มราชมงคลซึ่งมีปณิธานร่วมในการผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครุภัณฑ์ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และอนรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จจากวิศวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยฯ ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2549 และประกาศมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยฯ 6 เขตพื้นที่ คณบดี คณบุคลากรธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณบดีวิศวกรรมศาสตร์ และคณบดีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ รวมทั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา

สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็นสีที่มีความหมายถึงความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืน เปรียบได้กับมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งตั้งอยู่ในดินแดนที่เจริญรุ่งเรืองทางด้านการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นฐานความพร้อมในการเสริมสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เจริญก้าวหน้าเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้สืบไป

ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ต้นกาสะลอง (หรือต้นปีบ) เป็นต้นไม้ที่รู้จักกันแพร่หลายในถิ่nl้านนามีดอกสีขาวอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความบริสุทธิ์และคุณงามความดี ดอกมีกลิ่นหอมเปรียบประดุจเชือเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยฯ

ตามวัฒนธรรมความเชื่อของสังคมไทย กาสะลองเป็นไม้มงคล สถานที่ แห่งได้ปลูกไม้มงคลนี้ไว้ จะนำมาซึ่งเกียรติคุณและเชือเสียงขอรชจายไปทั่วสารทิศ กาสะลองมีลักษณะที่แข็งแรงสูงโปร่ง มีช่อดอกสีขาวนานาประดับโน้มลงมาเปรียบเสมือนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ถึงพ้ออมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนต่อไป

ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งหมายความถึง สถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชา สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลมภายในใจมหามงกุฎ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัว 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จมรรค 8 และความสดชื่น เปิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขยายไปทั่วสารทิศ ภายในดอกบัวเป็นตราพะราชาลัญจกรบรรจุอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหาภักติริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตราฐานกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบและมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งร่องรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คันปิดท้ายของการรอบด้วยลายดอกไม้ทิพย์ประจำมหาวิทยาลัยฯ ทั้งสองข้าง หมายถึงความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เปิกบาน

ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“ปรัชญา”

“นวัตกรรมเพื่อชุมชน”

“วิสัยทัศน์”

“มหาวิทยาลัยขึ้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิต ของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”

“พันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา”

1. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และผลิตครุภัณฑ์ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม พึงพาณิชย์ได้ และเป็นที่พึงทาง วิชาการให้กับประเทศ ภูมิภาค และชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน
2. ผลิตผลงานวิจัยที่เป็นการสร้าง และประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือ ทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการของสังคม ชุมชน ภาครัฐและ เอกชน และประเทศไทย
3. ให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและ นวัตกรรม ที่สอดคล้องกับบริบทมหาวิทยาลัยด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และตอบสนอง ความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนและสังคม
4. จัดการเรียนรู้ วิจัยหรือบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสานศิลปวัฒนธรรม และความเป็น ไทย หรือสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศไทย
5. บริหารจัดการพันธกิจ และวิสัยทัศน์ตามหลักธรรมาภิบาล มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ และประสิทธิผล ยึดหยุ่น คล่องตัวไปร่วมกับ ตรวจสอบได้ จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิต นักปฏิบัติที่มีคุณธรรม และพึงพาณิชย์ได้

“อัตตอลักษณ์”

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

“เอกลักษณ์”

ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร การกำหนดเอกลักษณ์ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย เอกลักษณ์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย เกษตรอุดสาหกรรม เกษตรปลอดภัย ความหลากหลายทางชีวภาพ ความมั่นคงทางนวัตกรรมเกษตร อาหารล้านนา เทคโนโลยีและการจัดการเพื่อชุมชน โครงข่ายคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ การค้าชายแดนและบริการจัดการเทคโนโลยี วัฒนธรรมท้องถิ่นและนวัตกรรม อาหารสุขภาพและพันธุกรรมพืช เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจ ให้มีเป้าหมายเดียวกัน สู่การเป็น “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมเพื่อชุมชน”

“วัฒนธรรมองค์กร”

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นจะต้องสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จนเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจดจำง่ายและสะดวกต่อการปฏิบัติ จึงกำหนดจากอักษรย่อภาษาอังกฤษของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (Rajamangala University of Technology Lanna)

R : Responsibility	รับผิดชอบ ต่อการกิจ ต่อชุมชน สังคม ประเทศไทย
M : Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม ความงาม ความดี
U : Ubiquity	ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกที่ ทุกโอกาส
T : Technology	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานการพัฒนา
L : Linkage	ประสานผูกพลัง เชื่อมโยง โลก ชุมชน

“ประเต็ญทธิศาสตร์”

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การพัฒนาการศึกษาเพื่อผลิตกำลังคนนักวิชาชีพที่เน้นการปฏิบัติ (Hands On)

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การพัฒนามหาวิทยาลัยเพื่อการเติมเต็มร่วมกับการพัฒนาประเทศ

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การเสริมสร้างนักศึกษาและบุคลากรให้มีเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ ความภาคภูมิใจล้านนา

ทรัพยากรธรรมชาติสิ่งแวดล้อมและปรัชญาเศรษฐกิจพอเพียง

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร

การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. สำนักงานอธิการบดี

เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการให้บริการงานสารบรรณอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบ ประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการ ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย กองและสำนักงานต่างๆ ดังนี้

1. กองกลาง
2. กองคลัง
3. กองบริหารงานบุคคล
4. กองนโยบายและแผน
5. กองพัฒนานักศึกษา
6. กองประชาสัมพันธ์
7. กองพัฒนาอาคารสถานที่
8. ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา
9. สำนักงานตรวจสอบภายใน
10. สำนักงานบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์
11. สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา

2. คณะ/วิทยาลัย ปัจจุบันมี 4 คณะ 1 วิทยาลัย

1. คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
2. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
3. คณะวิศวกรรมศาสตร์
4. คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
5. วิทยาลัยเทคโนโลยีและสาขาวิชาการ

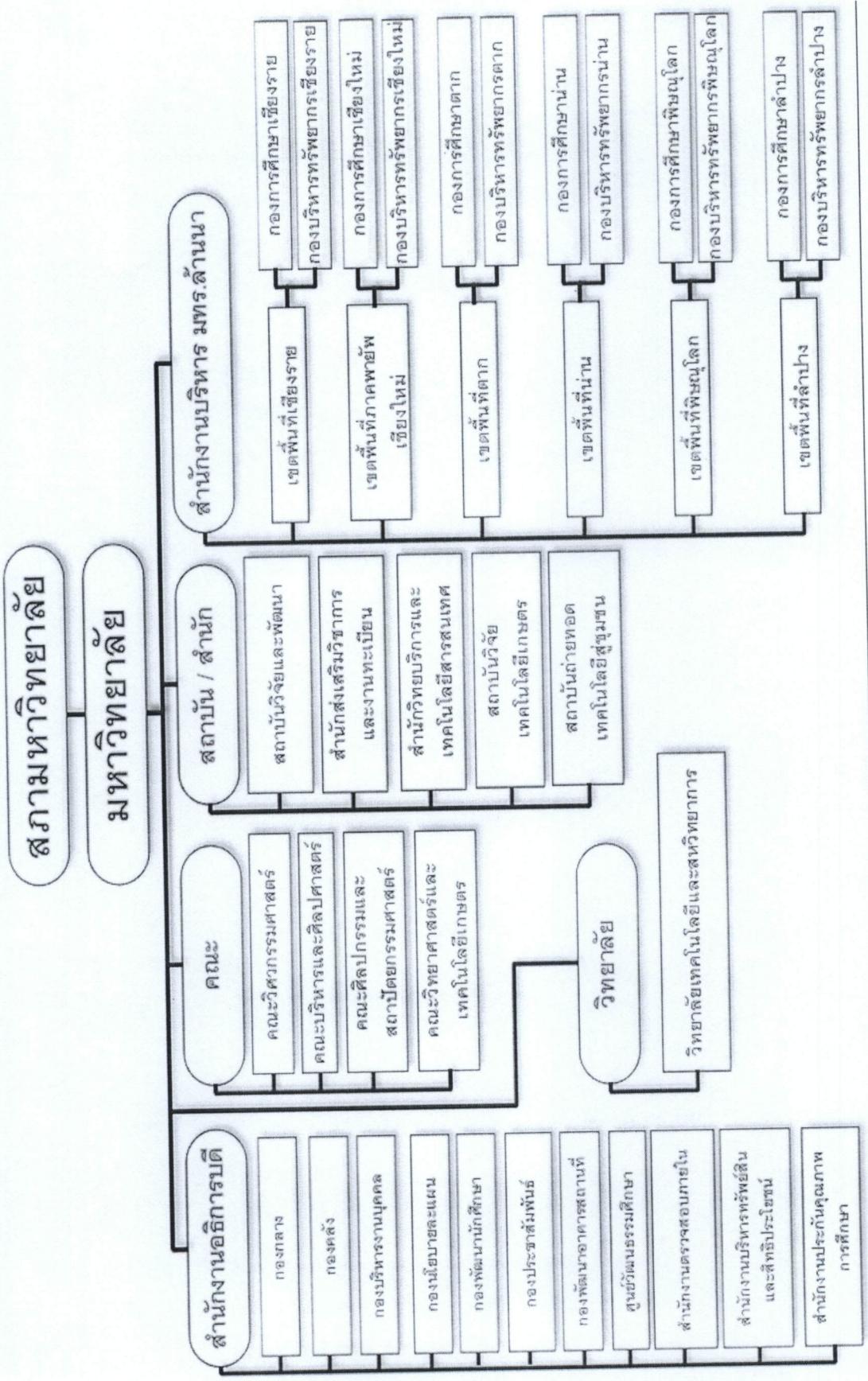
3. สถาบัน/สำนัก

1. สถาบันวิจัยและพัฒนา
2. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
3. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
4. สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร
5. สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน

4. สำนักงานบริหารพื้นที่

1. พื้นที่เชียงราย
2. พื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่
3. พื้นที่ตาก
4. พื้นที่น่าน
5. พื้นที่พิษณุโลก
6. พื้นที่ลำปาง

ตรองสัร้างการบูรณะที่ดินให้เป็นที่ดินที่ดีและสามารถปลูกต้นไม้



ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

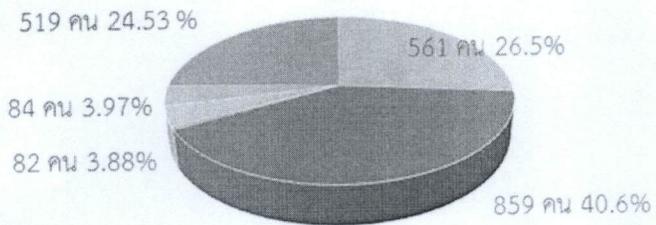
ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา แบ่งการบริหารงานออกเป็น 6 พื้นที่ 1 สถาบัน มีจำนวนบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 2,116 คน โดยส่วนใหญ่เป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาเงินอุดหนุน (ร้อยละ 40.60) และแบ่งเป็นสายวิชาการ 1,214 คน สายสนับสนุน 901 คน (ร้อยละ 57.37 ต่อ 42.63) (ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561)

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรภาพรวม

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	สายบริหาร (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	508	53		561	26.50
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)	498	361		859	40.60
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)	10		1	11	0.52
พนักงานราชการ	1	81		82	3.88
ลูกจ้างประจำ		84		84	3.97
ลูกจ้างชั่วคราว	197	322		519	24.53
รวม	1,214	901	1	2,116	100

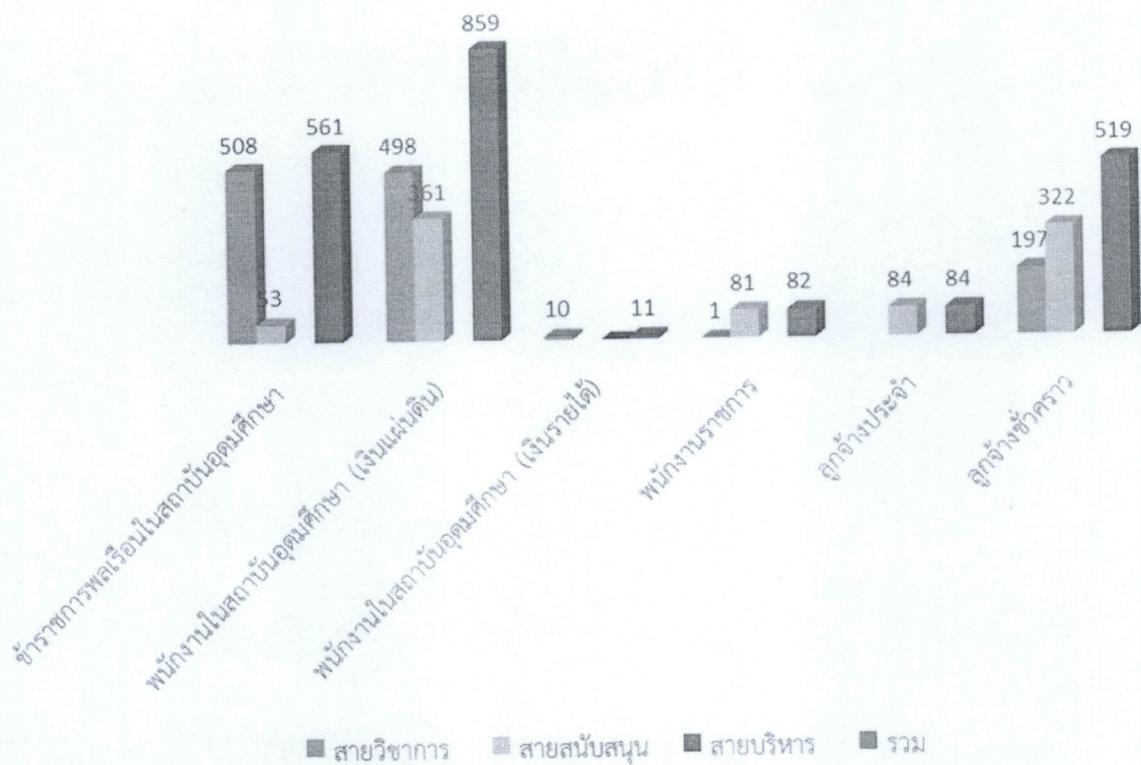
** หมายเหตุ : ตำแหน่งสายบริหารเป็นตำแหน่งคนบดี ซึ่งเป็นข้าราชการบำนาญ เป็นตำแหน่งมีวาระที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

ข้อมูลจำนวนบุคลากรภาพรวม



- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)
- พนักงานราชการ
- ลูกจ้างประจำ
- ลูกจ้างชั่วคราว

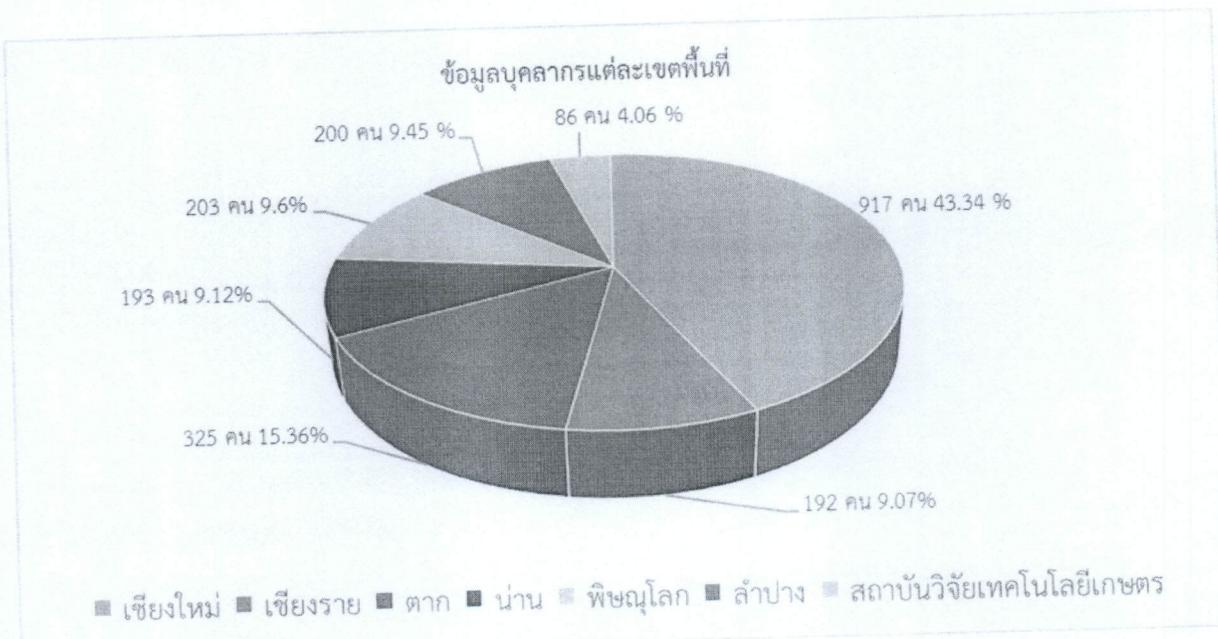
ข้อมูลจำนวนบุคลากรแยกประเภทและสายงาน

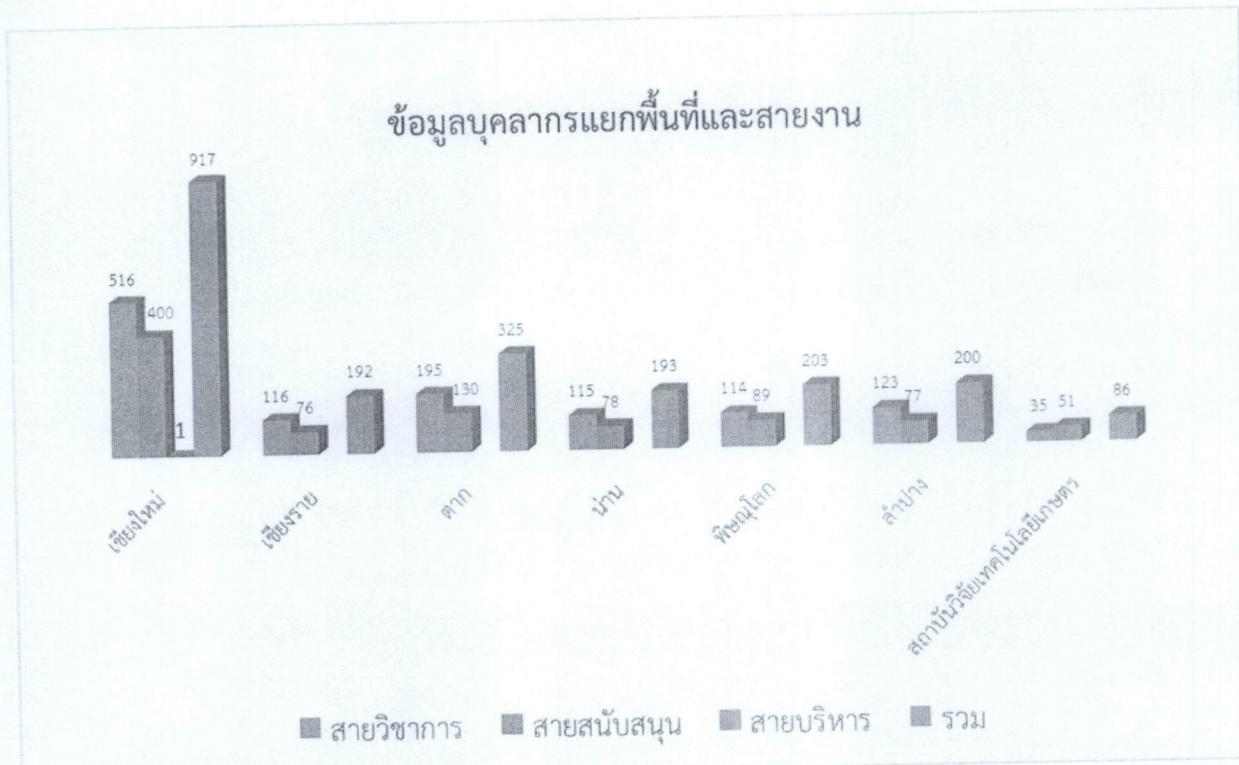


ตารางที่ 2 ข้อมูลบุคลากรแยกเขตพื้นที่

พื้นที่	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	สายบริหาร (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ
เชียงใหม่	516	400	1	917	43.34
เชียงราย	116	76		192	9.07
ตาก	195	130		325	15.36
น่าน	115	78		193	9.12
พิษณุโลก	114	89		203	9.6
ลำปาง	123	77		200	9.45
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร	35	51		86	4.06
รวม	1,214	901	1	2,116	100

** หมายเหตุ : ตำแหน่งสายบริหารเป็นตำแหน่งคนบดี ซึ่งเป็นข้าราชการบำนาญ เป็นตำแหน่งมีวาระ
ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

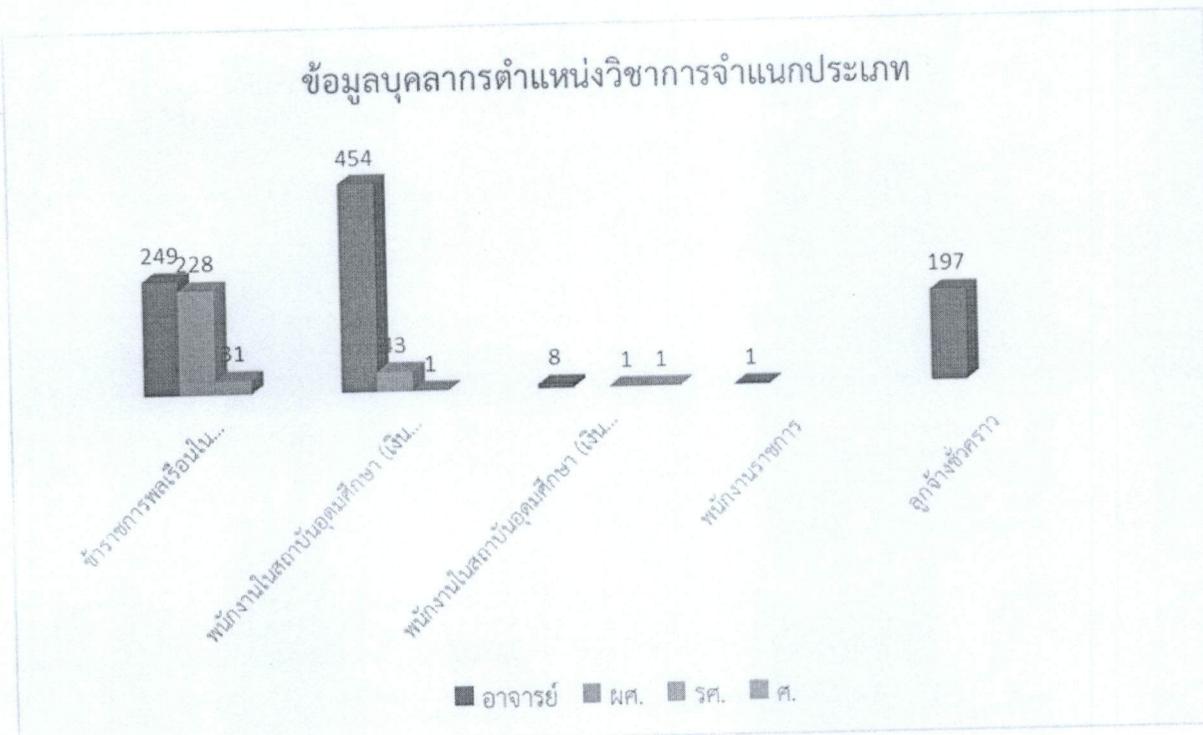




ตารางที่ 3 ข้อมูลบุคลากรตำแหน่งวิชาการจำแนกประเภท

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	249	228	31		508
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)	454	43	1		498
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)	8		1	1	10
พนักงานราชการ	1				1
ลูกจ้างชั่วคราว	197				197
รวม	909	271	33	1	1,214

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

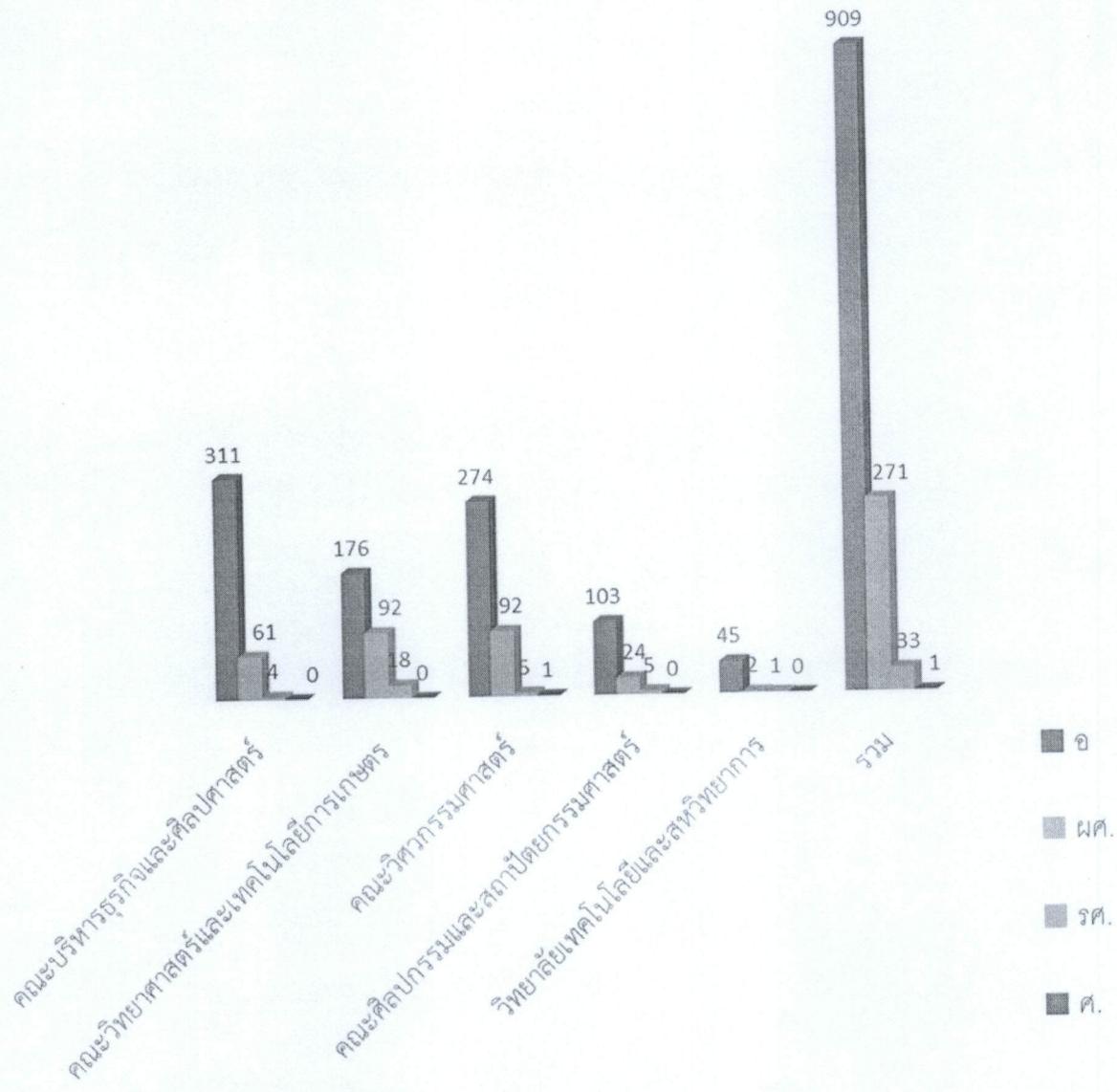


ตารางที่ 4 จำนวนบุคลากรตำแหน่งทางวิชาการจำแนกคณะ/วิทยาลัย

คณะ	อ	ผศ.	รศ.	ศ.
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	311	61	4	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	176	92	18	0
คณะวิศวกรรมศาสตร์	274	92	5	1
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	103	24	5	0
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	45	2	1	0
รวม	909	271	33	1

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

ข้อมูลตำแหน่งสายวิชาการ มิติคณ./วิทยาลัย

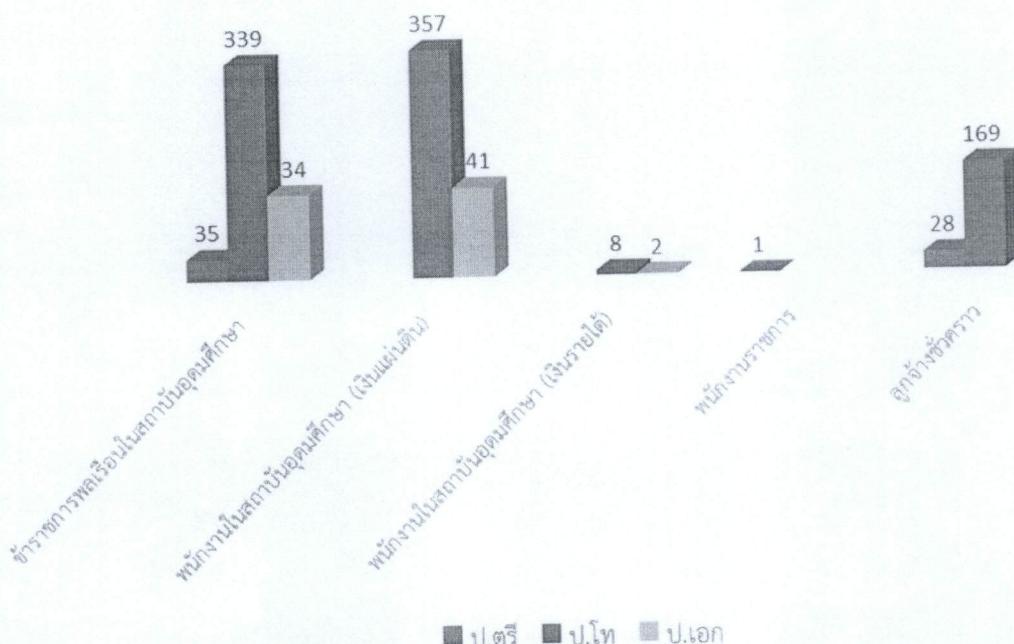


ตารางที่ 5 ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิ			รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	35	339	134	508
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นเดิน)		357	141	498
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)		8	2	10
พนักงานราชการ	1			1
ลูกจ้างชั่วคราว	28	169		197
รวม	64	873	277	1,214

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการจำแนกประเภทบุคลากรและคุณวุฒิ

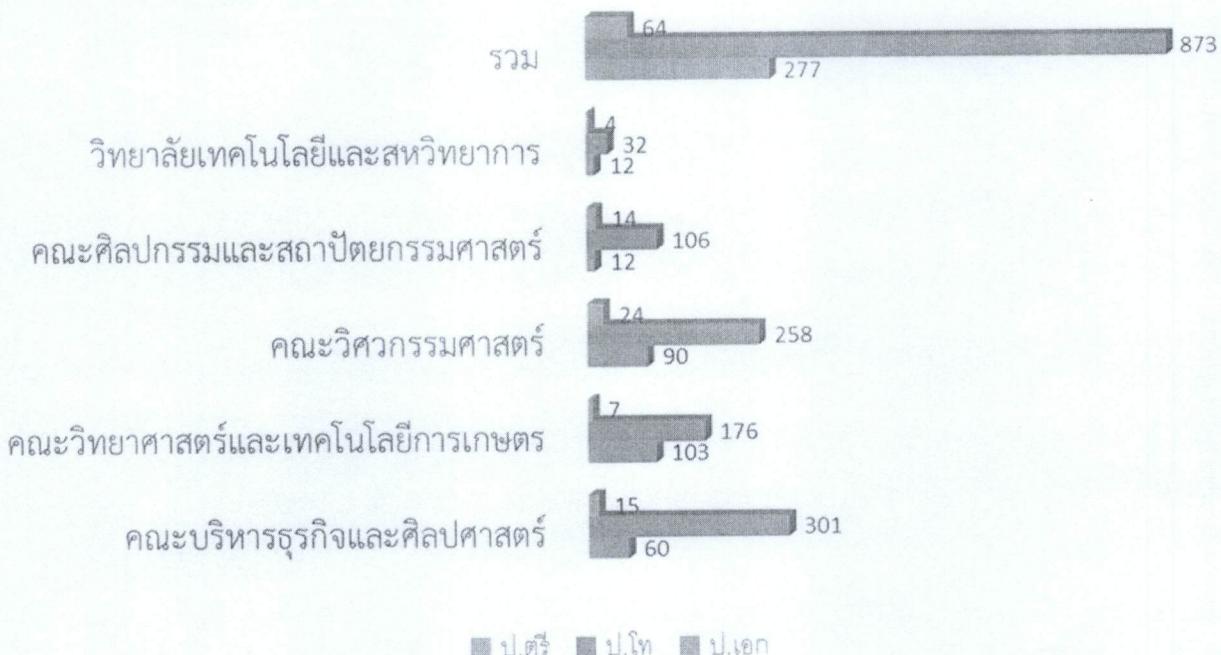


ตารางที่ 6 จำนวนคุณวุฒิของบุคลากรจำแนกตามคณะ/วิทยาลัย

คณะ/วิทยาลัย	ป.เอก	ป.โท	ป.ตรี
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	60	301	15
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	103	176	7
คณะวิศวกรรมศาสตร์	90	258	24
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	12	106	14
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	12	32	4
รวม	277	873	64

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการ มิติคณะ



ตารางที่ 7 ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่ง					รวม
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญการพิเศษ	ชำนาญงาน	งานบริการหรืออื่น ๆ	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	4	36	9	4		53
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)	361					361
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)						0
พนักงานราชการ					81	81
ลูกจ้างชั่วคราว					322	322
ลูกจ้างประจำ					84	84
รวม	365	36	9	4	487	901

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

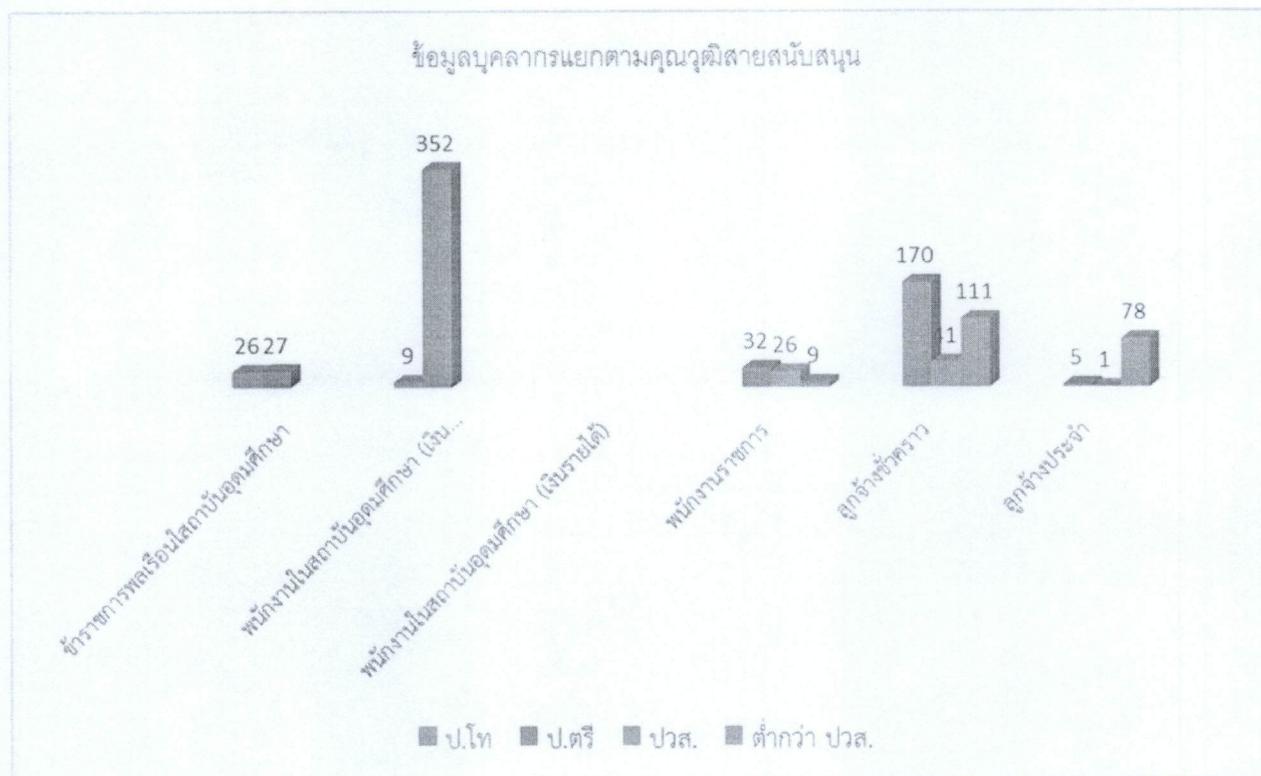
ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกตามระดับตำแหน่งสายสนับสนุน



- ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)
- พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)
- พนักงานราชการ
- ลูกจ้างชั่วคราว
- ลูกจ้างประจำ

ตารางที่ 8 ข้อมูลบุคลากรแยกตามคุณวุฒิสายสนับสนุน

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิ				รวม
	ป.โท	ป.ตรี	ปวส.	ต่ำกว่า ปวส.	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	26	27			53
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)	9	352			361
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินรายได้)					0
พนักงานราชการ		32	26	9	67
ลูกจ้างชั่วคราว		170	41	111	322
ลูกจ้างประจำ		5	1	78	84
รวม	35	586	68	198	901



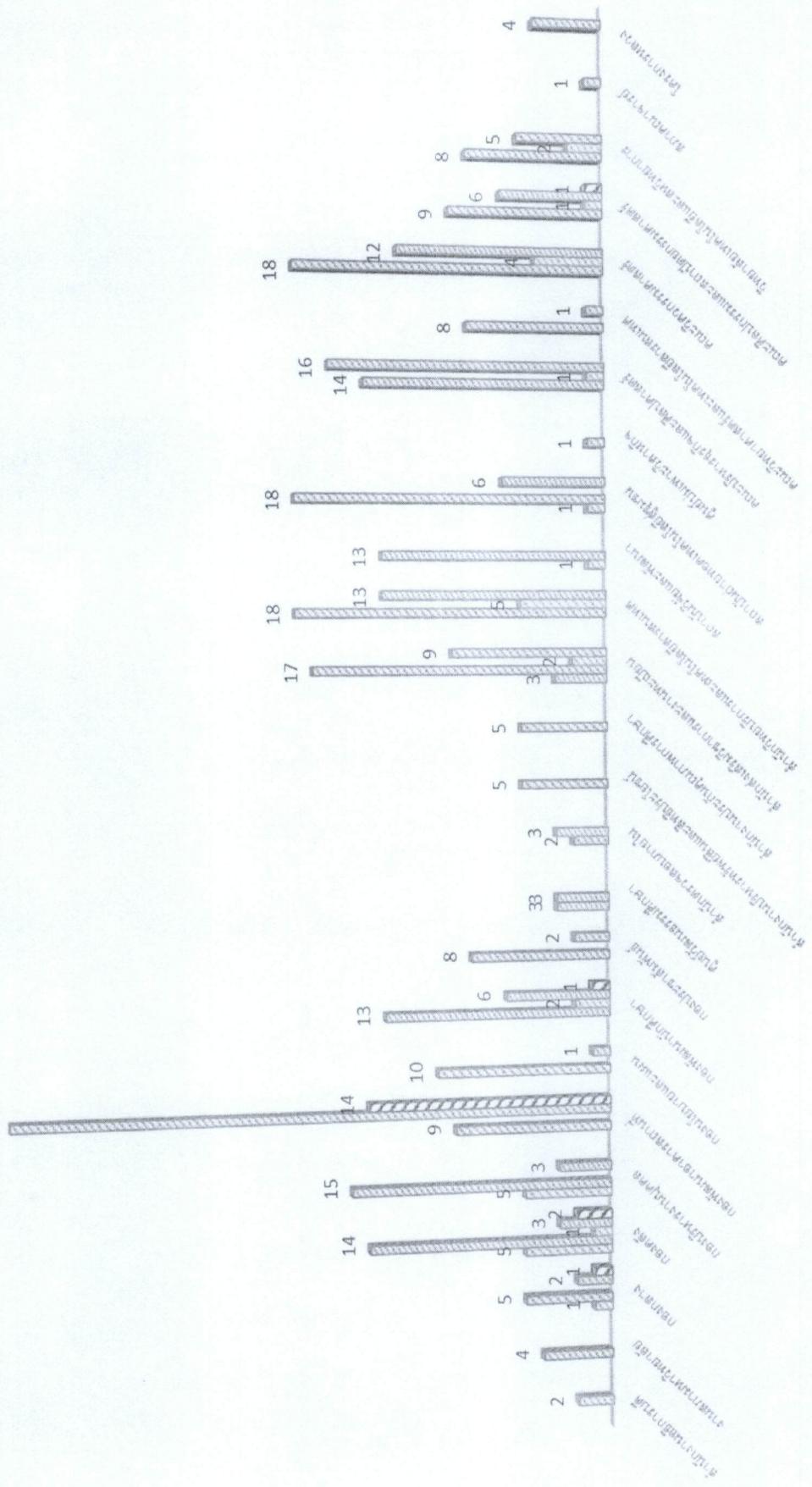
ตารางที่ 9 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่เชียงใหม่

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม	พนง.ร	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานอธิการบดี			2			2
งานสภามหาวิทยาลัย		4				4
กองกลาง	1	5		2	1	9
กองคลัง	5	14	1	3	2	25
กองบริหารงานบุคคล	5	15		3		23
กองพัฒนาอาคารสถานที่		9		34	14	57
กองนโยบายและแผน		10		1		11
กองพัฒนานักศึกษา		13	2	6	1	22
กองประชาสัมพันธ์		8		2		10
ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา	3	3				6
สำนักตรวจสอบภายใน		2	3			5
สำนักงานบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์		5				5
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา		5				5
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	3	17	2	9		31
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ		18	5	13		36
สถาบันวิจัยและพัฒนา	1	13				14
สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	1	18		6		25
ศูนย์ปั้นเพาะวิสาหกิจ		1				1
คณะกรรมการธุรกิจและศิลปศาสตร์		14	1	16		31
คณะกรรมการศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ		8		1		9
คณะกรรมการมาตรฐาน		18	4	12		34
คณะกรรมการปรัชญาและสถาปัตยกรรมศาสตร์		9	1	6	1	17
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ		8	2	5		15
สถาบันอาจารย์				1		1
โครงการหลวง				4		4
รวม	19	217	23	124	19	402

ក្រុមសម្បត្តិការទេសចរណ៍បន្ថែមដែលមានព័ត៌មានថា តើមីនេះ

■ ក្រសកម្មបុគ្គលករ ចុរាប់ការ ■ ក្រសកម្មបុគ្គលករ អង្គភាព
■ ក្រសកម្មបុគ្គលករ ពាណិជ្ជកម្ម ■ ក្រសកម្មបុគ្គលករ ពាណិជ្ជកម្ម

34



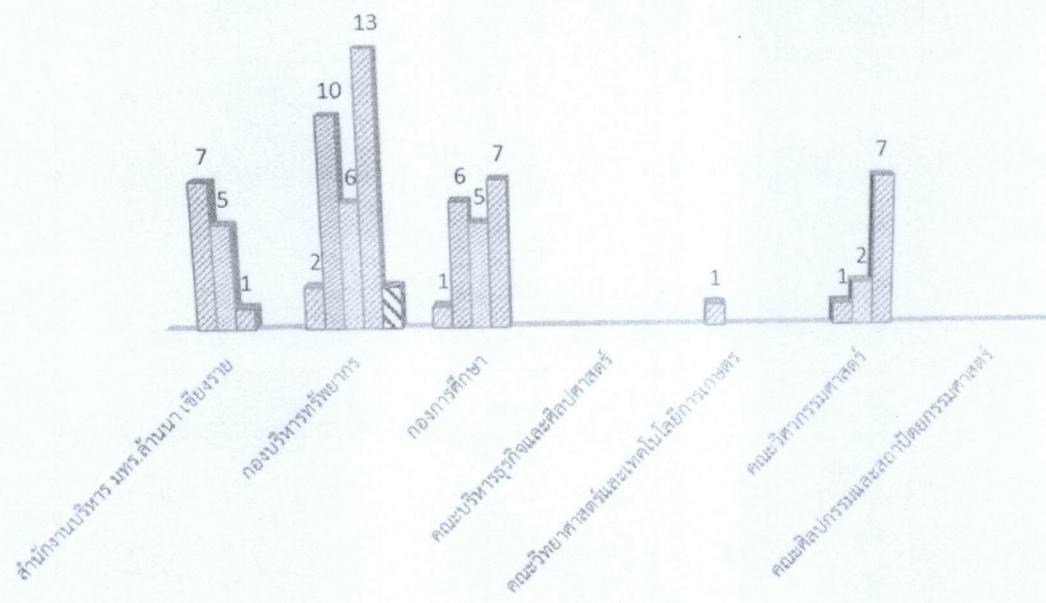
ตารางที่ 10 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่เชียงราย

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม	พนง.ร	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา เชียงราย		7	5	1		13
กองบริหารทรัพยากร	2	10	6	13	2	33
กองการศึกษา	1	6	5	7		19
คณบดีบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์						
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร		1				1
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์		1	2	7		10
คณบดีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์						
รวม	3	25	18	28	2	76

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนเขตพื้นที่เชียงราย

■ ประเภทบุคลากร ข้าราชการ ■ ประเภทบุคลากร พนง.ม ■ ประเภทบุคลากร พนง.ร

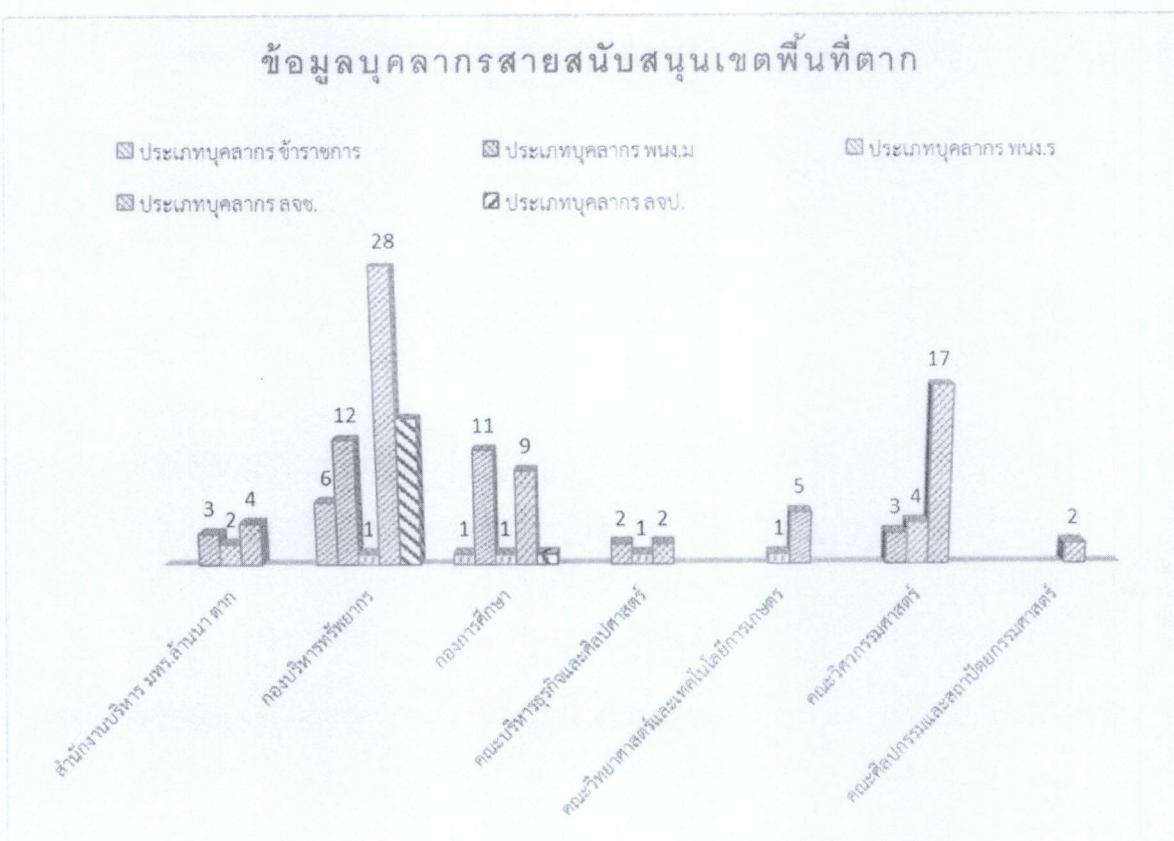
■ ประเภทบุคลากร ลจช. ■ ประเภทบุคลากร ลจป.



ตารางที่ 11 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่ตาก

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พน.ม	พน.ร	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา ตาก		3	2	4		9
กองบริหารทรัพยากร	6	12	1	28	14	61
กองการศึกษา	1	11	1	9	1	23
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์		2	1	2		5
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร			1	5		6
คณะวิศวกรรมศาสตร์		3	4	17		24
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์				2		2
รวม	7	31	10	67	15	130

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนเขตพื้นที่ตาก

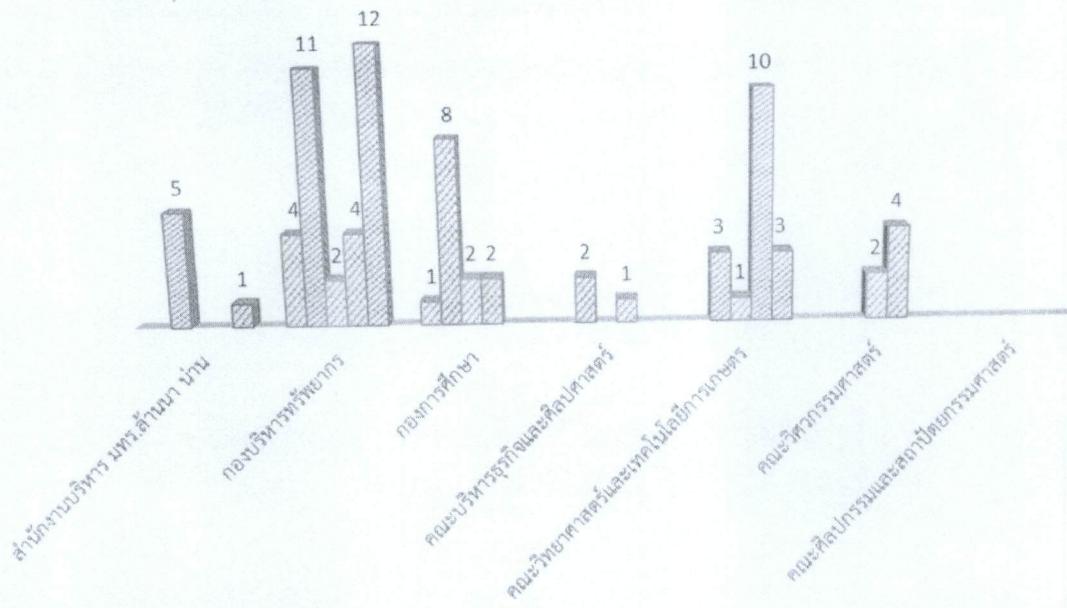


ตารางที่ 12 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่่น่าน

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม	พนง.ร	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา น่าน		5			1	6
กองบริหารทรัพยากร	4	11	2	4	12	33
กองการศึกษา	1	8	2	2		13
คณบดีบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์		2		1		3
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร		3	1	10	3	17
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์			2	4		6
คณบดีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์						0
รวม	5	29	7	21	16	78

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนเขตพื้นที่่น่าน

■ ประเภทบุคลากร ข้าราชการ ■ ประเภทบุคลากร พนง.ม ■ ประเภทบุคลากร พนง.ร
 ■ ประเภทบุคลากร ลจช. ■ ประเภทบุคลากร ลจป.



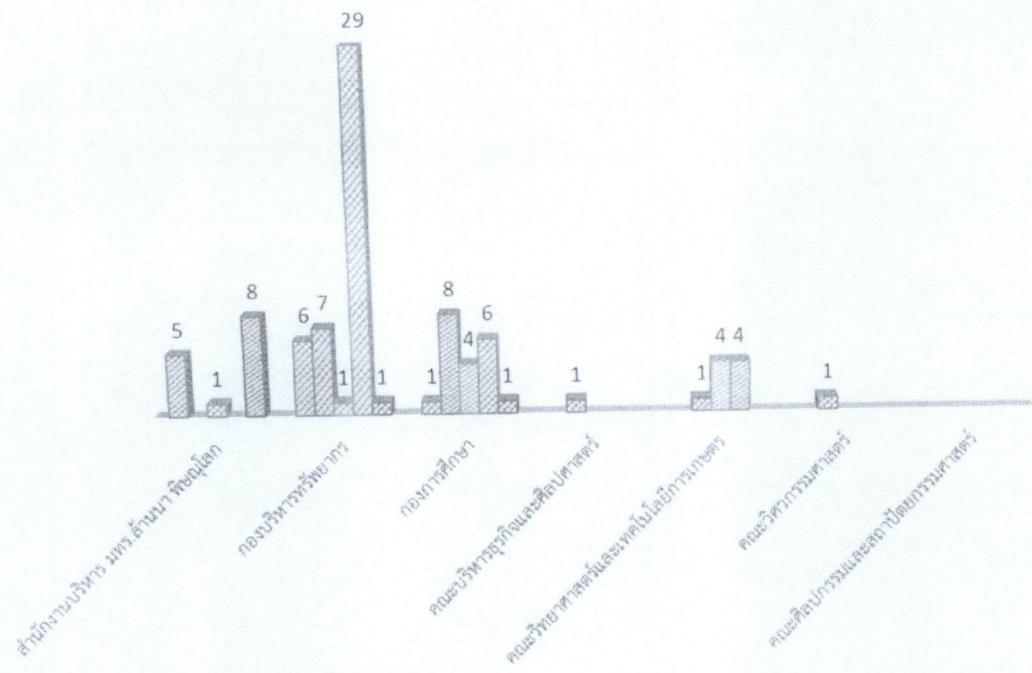
ตารางที่ 13 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่พิษณุโลก

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม	พนง.ร	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา พิษณุโลก	5		1		8	14
กองบริหารทรัพยากร	6	7	1	29	1	44
กองการศึกษา	1	8	4	6	1	20
คณะกรรมการธุรกิจและศิลปาสถาน			1			1
คณะกรรมการศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร			1	4	4	9
คณะกรรมการแม่ฟ้าผ่าฯ			1			1
คณะกรรมการส่งเสริมและสนับสนุนวิสาหกิจเริ่มต้น						0
รวม	12	18	10	39	10	89

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนพื้นที่พิษณุโลก

■ ประเภทบุคลากร ข้าราชการ ■ ประเภทบุคลากร พนง.ม ■ ประเภทบุคลากร พนง.ร

■ ประเภทบุคลากร ลจช. ■ ประเภทบุคลากร ลจป.

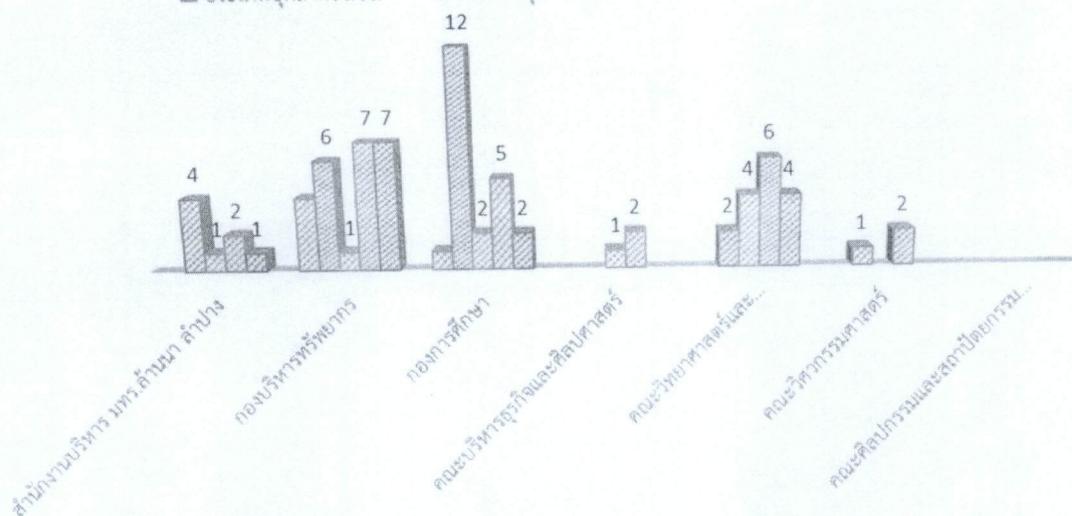


ตารางที่ 14 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนแต่ละเขตพื้นที่ลำปาง

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม.	พนง.ร.	ลจช.	ลจป.	รวม
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา ลำปาง		4	1	2	1	8
กองบริหารทรัพยากร	4	6	1	7	7	25
กองการศึกษา	1	12	2	5	2	22
คณบดีบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์			1	2		3
คณบดีวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร		2	4	6	4	16
คณบดีวิศวกรรมศาสตร์		1		2		3
คณบดีศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์						0
รวม	5	25	9	24	14	77

ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน เขตพื้นที่ลำปาง

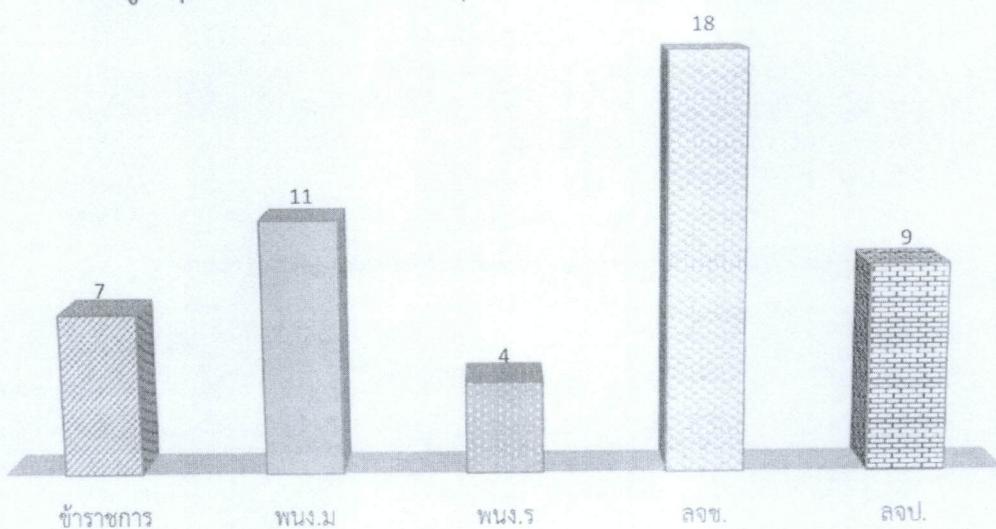
ประเภทบุคลากร ข้าราชการ ประเภทบุคลากร พนง.ม. ประเภทบุคลากร พนง.ร.
 ประเภทบุคลากร ลจช. ประเภทบุคลากร ลจป.



ตารางที่ 15 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

หน่วยงาน	ประเภทบุคลากร					
	ข้าราชการ	พนง.ม.	พนง.ร.	ลจช.	ลจป.	รวม
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร	7	11	4	18	9	49
รวม	7	11	4	18	9	49

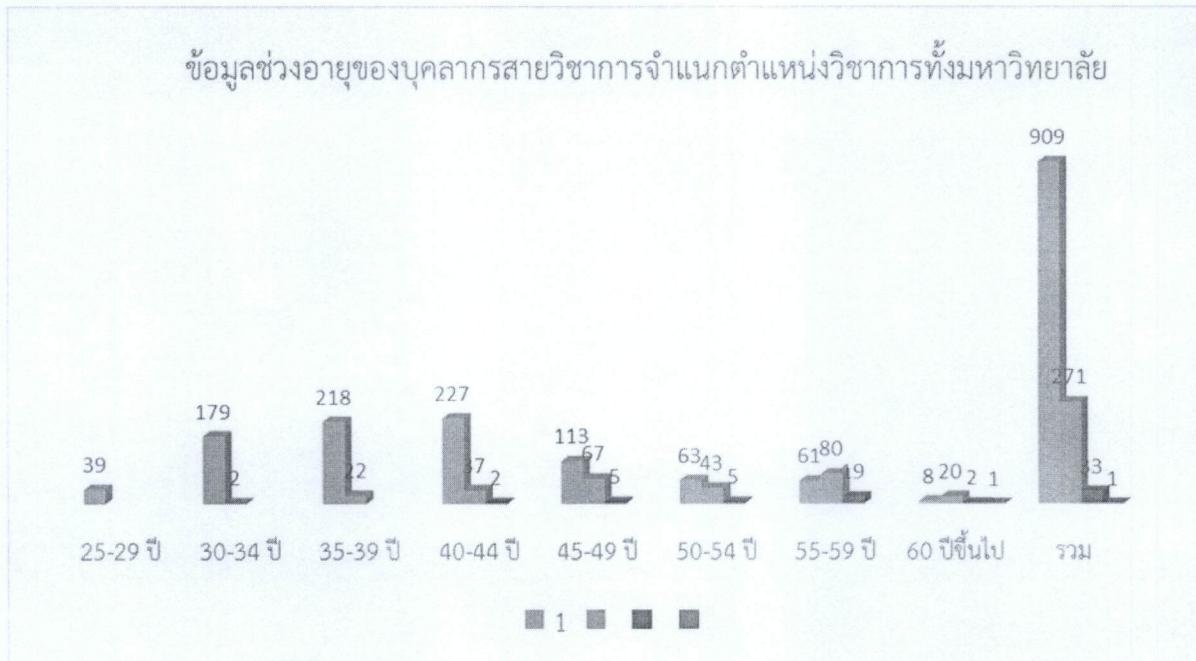
ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุนสถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร



ตารางที่ 16 ข้อมูลช่วงอายุของบุคลากรสายวิชาการจำแนกตำแหน่งวิชาการทั้งมหาวิทยาลัย

ช่วงอายุ	จำนวนคน				รวม
	อาจารย์	ผศ.	รศ.	ศ.	
น้อยกว่า 20 ปี					
20-24 ปี	1				1
25-29 ปี	39				39
30-34 ปี	179	2			181
35-39 ปี	218	22			240
40-44 ปี	227	37	2		266
45-49 ปี	113	67	5		185
50-54 ปี	63	43	5		111
55-59 ปี	61	80	19		160
60 ปีขึ้นไป	8	20	2	1	31
รวม	909	271	33	1	1,214

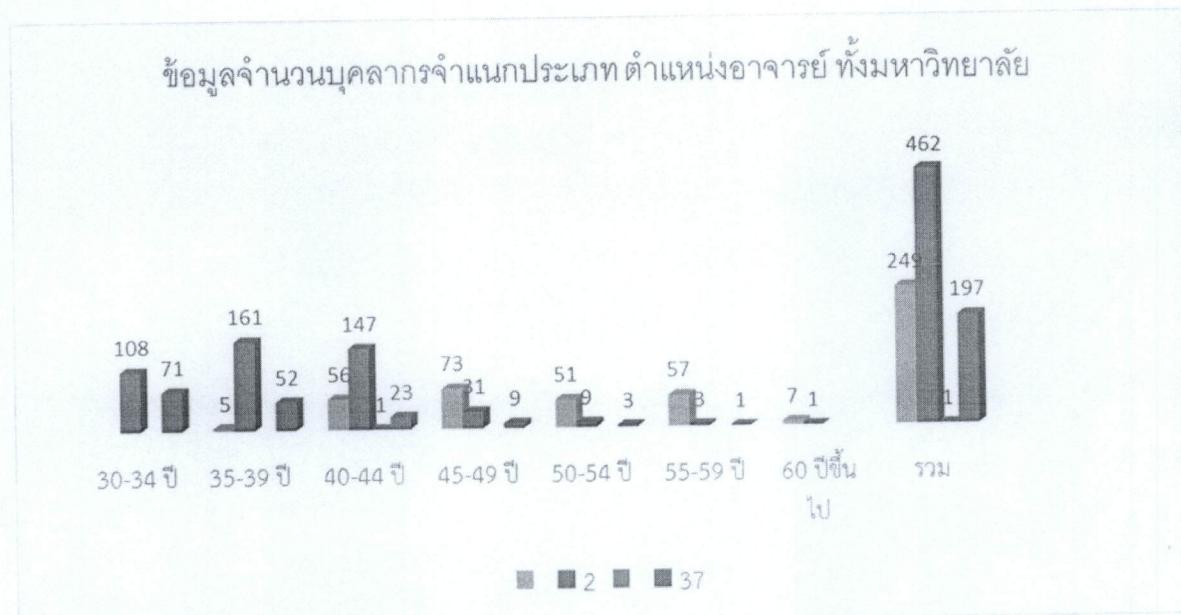
ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561



ตารางที่ 17 ข้อมูลจำนวนบุคลากรจำแนกประเภท ตำแหน่งอาจารย์ ทั้งมหาวิทยาลัย

ช่วงอายุ	จำนวนคน				รวม
	ข้าราชการ	พนง.ม.	พนง.ร.	ลูกจ้างชั่วคราว	
น้อยกว่า 20 ปี					
20-24 ปี					1 1
25-29 ปี		2			39
30-34 ปี		108			71 179
35-39 ปี	5	161			52 218
40-44 ปี	56	147	1		23 227
45-49 ปี	73	31			9 113
50-54 ปี	51	9			3 63
55-59 ปี	57	3			1 61
60 ปีขึ้นไป	7	1			8
รวม	249	462	1	197	909

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

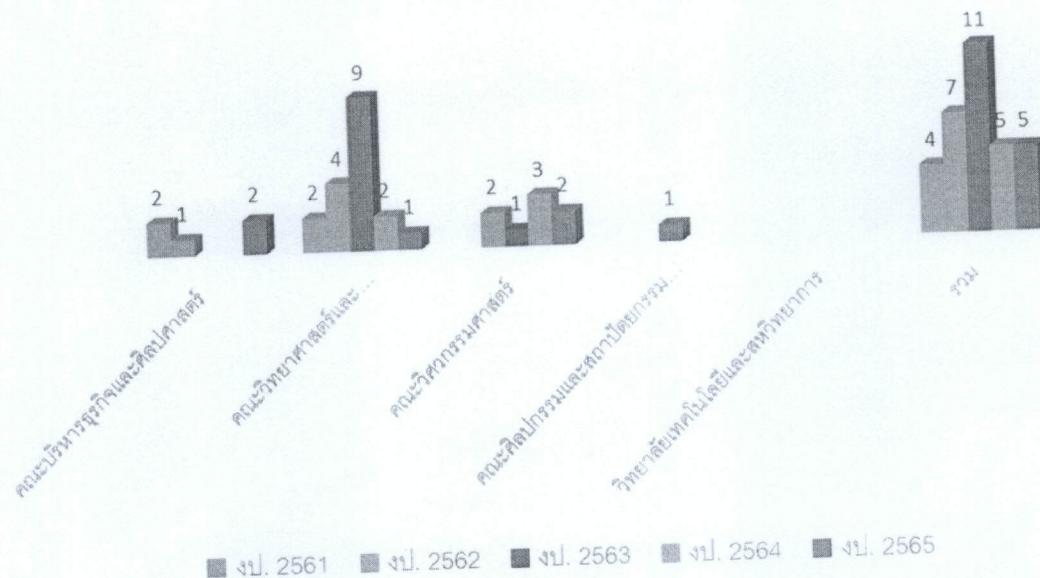


ตารางที่ 18 ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่คณวุฒิปริญญาเอกเกียรตินิยมอุดมศึกษา
ปีงบประมาณ 2561 - 2565 จำแนกคณะ/วิทยาลัย

คณะ	จำนวนบุคลากรที่เกียรตินิยมอุดมศึกษา				
	งป. 2561	งป. 2562	งป. 2563	งป. 2564	งป. 2565
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	1	1			2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	2	4	9	2	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์			1	3	2
คณะศิลปกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรม		2	1		
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ					
รวม	4	7	11	5	5

ที่มา : ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 12 กันยายน 2561

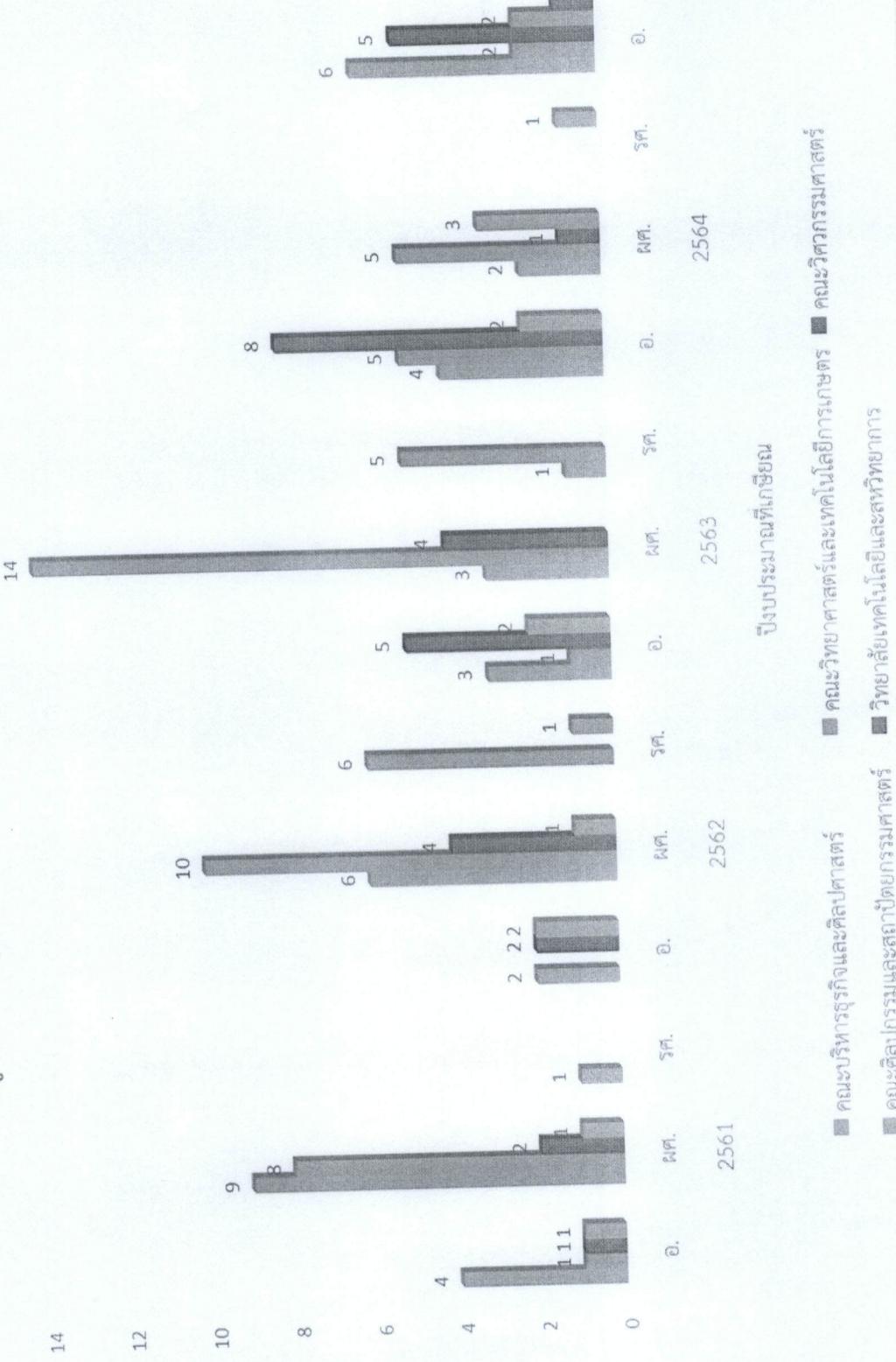
ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเกี้ยบณอาชีวศึกษา
ปีงบประมาณ 2561 - 2565 จำแนกคณะ/วิทยาลัย



ตารางที่ 19 ข้อมูลจำนวนบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่เกี่ยวข้องรากฐานของปีงบประมาณ 2561 – 2565

ตรีม	ปั๊งประเมณที่เกี่ยวกับ										รวม					
	2561			2562			2563			2564			2565			
	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	
คณบะริหารธุรกิจและ ศิลปศาสตร์	4	9	1	2	6		3	3	1	4	2		6	4	1	46
คณวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการเกษตร	1	8			10	6	1	14	5	5	5		2	5		62
คณวิศวกรรมศาสตร์	1	2		2	4		5	4		8	1		5	7		39
คณศิลปกรรมและ สถาปัตยกรรมศาสตร์	1	1		2	1	1	2			2	3		2	1	2	19
วิทยาลัยเทคโนโลยีและ สหวิทยาการ	7	20	1	6	21	7	11	21	6	19	11	1	16	17	3	167

ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่ทำหน่งานราชการที่ได้รับอนุญาตการปีงบประมาณ 2561 – 2565 มิติดนั้น



ตารางที่ 20 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบถ้วนของตำแหน่งทางวิชาการ

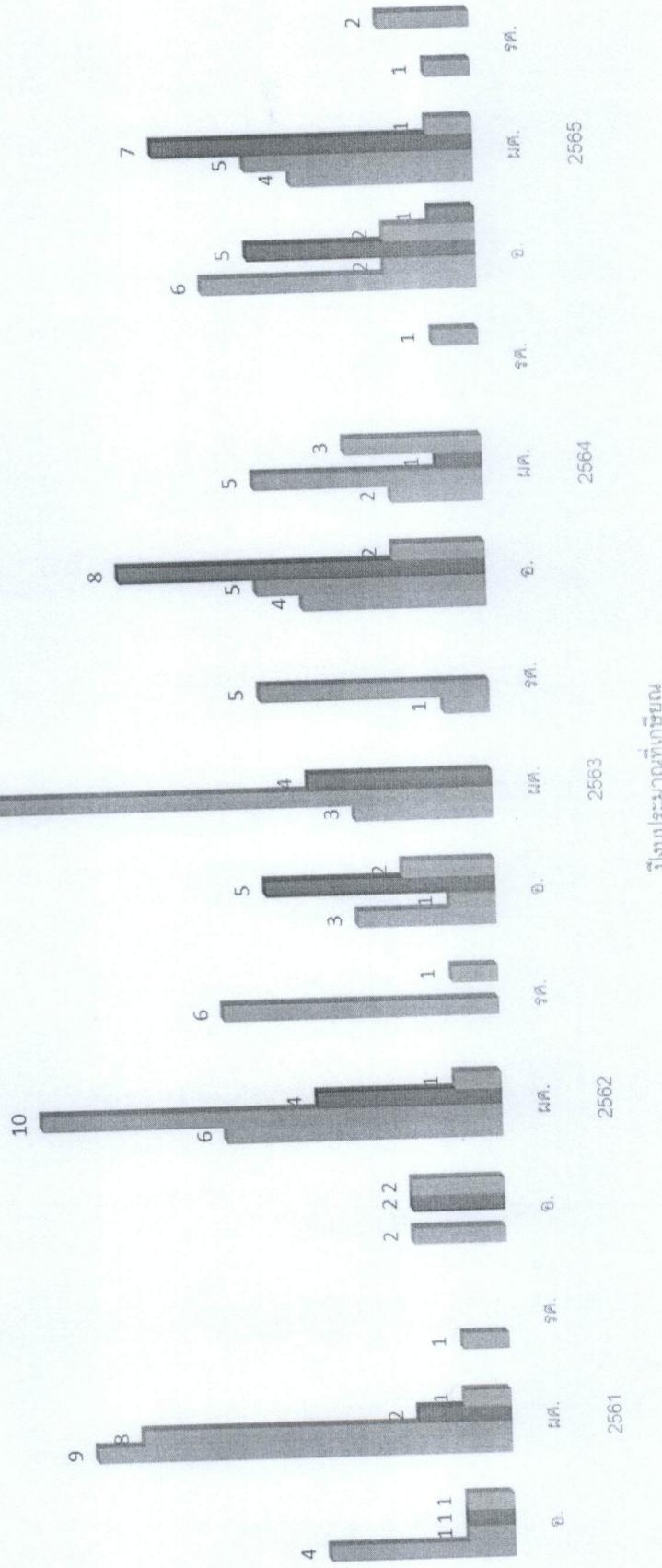
คณะ	ปีงบ. 2562	ปีงบ. 2563	ปีงบ. 2564	ปีงบ. 2565	ปีงบ. 2566	รวม	
						บุคลากร	พนง.ม.
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	60	141	1	25			1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	43	76	10	20	1		150
คณะวิศวกรรมศาสตร์	101	75	6	21			204
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	45	30	5	9			89
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	26		2	10			40
	249	348	0	24	0	85	1
						0	4
							711
							228

หมายเหตุ :

- จำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติทางด้านธรรมาภิบาลและคุณภาพในปัจจุบัน ณ วันที่ 12 กันยายน 2561
- พนักงานในส่วนบุคคลศึกษาที่บรรจุวันที่ 1 ตุลาคม 2558 ตามประกาศมหาวิทยาลัยฯ รับสมัครสอบแข่งขันเพื่อบรรจุเข้ารับราชการประจำปีงบประมาณ 2562 สถาบันอุดมศึกษา ครั้งที่ 2/2558 สามารถยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการได้แต่ปีงบประมาณ 2562

๒) คุณลักษณะนิสัยทางอาชญากรรมที่มุ่งคุณสมบัติครอบคลุมทั้งหมดของอาชญากรรม

14



คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

คุณลักษณะอาชญากรรมและศรัทธาในเรื่องการเขย่าอาชญากรรม

ตารางที่ 21 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับอนุญาตต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

ช่วงอายุ	บริหาร		วิทย์		วิศวะ		ศิลปะ		วิทยาลัย		รวม
	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	
30-34 ปี	22		3		9		16		13		63
35-39 ปี	47		27	1	25		15		11		126
40-44 ปี	8	46	4	26	6	42	4	8		2	146
45 ปี	2	7	3	3	8	3	3	2		1	32
รวม	10	122	7	59	15	79	7	41	0	27	367

ตารางที่ 22 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับอนุญาตต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ พ.ศ. 2563

ช่วงอายุ	บริหาร		วิทย์		วิศวะ		ศิลปะ		วิทยาลัย		รวม
	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	บุคลากร	พน.ง.ม.	
30-34 ปี	12		2		7		10		6		37
35-39 ปี	50		23		22		17		16		128
40-44 ปี	2	44	3	27	4	39	1	12		3	135
45 ปี	6	9	1	4	3	9	3		1	36	
รวม	8	115	4	56	7	77	4	39	0	26	336

ตารางที่ 23 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับหน้าที่พิเศษต่อรองตัวบุคคลากรที่มีคุณสมบัติรับหน้าที่พิเศษจากตัวบุคคลากร ปีงบประมาณ 2564

ช่วงอายุ	บริหาร		วิทย์		วิศวะ		ศิลปะ		วิทยาลัย		รวม
	ผู้ราชการ	พน.ง.ม.									
30-34 ปี		4		1		4		4		2	15
35-39 ปี		48		19		22		19		17	125
40-44 ปี	1	47	2	29	2	34	1	15		6	137
45 ปี	1	7	1	3	2	8		1			23
รวม	2	106	3	52	4	68	1	39	0	25	300

ตารางที่ 24 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติรับหน้าที่พิเศษต่อรองตัวบุคคลากร ปีงบประมาณ 2565

ช่วงอายุ	บริหาร		วิทย์		วิศวะ		ศิลปะ		วิทยาลัย		รวม
	ผู้ราชการ	พน.ง.ม.									
30-34 ปี						2			1		4
35-39 ปี		45		16		18			20		114
40-44 ปี	42	2	26	2	32	1	15			15	129
45 ปี	1	12	7		8		2			9	30
รวม	1	99	2	49	2	60	1	38	0	25	277

ตารางที่ 25 ข้อมูลจำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติครบหุนคลักศึกษาต่อระดับปริญญาเอก ปีงบประมาณ 2566

วัยรุ่นอายุ	บริหาร	วิทย์	วิศวะ	ศิลปะ	วิทยาศาสตร์	รวม
	ผู้ราชการ	ผู้เชี่ยวชาญ	ผู้เชี่ยวชาญ	บุคลากร	พนง.ม.	
30-34 ปี				1		
35-39 ปี	34	12	12		18	91
40-44 ปี	45	27	2	30	18	131
45 ปี	8	2	3	9	1	23
รวม	0	87	2	52	1	247

ตารางที่ 26 จำนวนบุคลากรที่คุณสมบัติขาดรับอนุญาตต่อระดับปริญญาเอก

คณบ	ปีงบประมาณ			
	2562	2563	2564	2565
คณบบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	98	95	101	106
คณบวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	90	89	81	75
คณบวิศวกรรมศาสตร์	112	122	128	129
คณบศิลปกรรมศาสตร์	58	61	61	60
วิทยาลัคนโยบายและสหวิทยาการ	4	5	6	6
รวม	362	372	377	380

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อม

ที่มีผลกระทบต่อการบริหารและการพัฒนาบุคลากร

สาขาวิชาการและสาสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อ

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

การบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ.2562 – 2565 เป็นระยะเวลาที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งระดับโลกและประเทศไทย รวมทั้งปัจจัยในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งการประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนเพื่อสอดรับกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น

การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกที่มีลักษณะขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบริการ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองในระดับโลกได้ลดความตึงเครียด และการเปิดประตูประเทศไทย ให้หันมาแข่งขันทางการค้า เศรษฐกิจ และการลงทุน พร้อมกันนี้ได้สร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 นี้ประเทศถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกธุรกิจใหม่ ทั้งนี้เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิต เพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ บรรดาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจัดการให้ฐานะเป็นฐานการผลิต เพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ บรรดาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรรับคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศไทยให้อยู่ในระดับสากล

การกิจกรรมทางเศรษฐกิจอาเซียน

การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภูมิภาคเอเชีย ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุน สินค้า บริการ และคนภายในกลุ่มประเทศต่างๆ รวมทั้งการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) 10 ประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวเป็นตลาดเดียว การเคลื่อนย้ายแรงงาน ความรู้ การลงทุนและอื่น ๆ นอกจากนี้ เป็นการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจใหม่ของกลุ่มประเทศ จีน และอินเดีย ที่คาดว่าจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ตลอดจนการเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ทำให้ประเทศไทยในกลุ่มอาเซียน อาเซียนสามารถ และอาเซียนบวกหาก ได้ตระหนักรถึงความสำคัญของบุคลากรระดับสูง และแรงงานฝีมือ การลงทุน และความรู้ ได้อย่างเสรี ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพจำนวน 7

สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านภาษา ทักษะฝีมือ แรงงาน รวมถึงการพัฒนากลไกต่าง ๆ การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืนในระดับภูมิภาค รวมถึงมาตรการการรองรับผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย ทั้งในเชิงสุขภาพ และความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ประเทศไทยพัฒนาแล้วหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะเดียวกันประเทศไทยกำลังพัฒนาอาทิ เกาหลี สิงคโปร์ จีน อินโดนีเซีย บรูไน ไทย และเวียดนาม ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้ว ในช่วง 5 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบหลายประการ อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือเพื่อทดแทนกำลังงานในประเทศไทยที่เป็นผู้สูงอายุ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรม ขณะเดียวกันโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้นให้การพัฒนาคนมุ่งสร้างให้มีความรู้มีศักยภาพ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ประเทศไทยที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่นๆลดลง ปัจจัยดังกล่าวจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสในการขยายตลาดสินค้าและบริการด้านการแพทย์และสุขภาพแต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยเองก็ต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและมีจำนวนลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุ และนาโนเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาพลังงานและวัสดุจากพืช การทดสอบแรงงานด้วยเครื่องจักร การพัฒนาสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศไทย ประเทศไทยจึงจำเป็นที่จะต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งการวิจัยและการพัฒนาตลอดจนประยุกต์ใช้ที่ยวissenschaft และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประชากรในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอันเนื่องจากปัญหากำลังคนโดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังฝีมือระดับกลางและระดับสูงเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจัย ทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่งการแข่งขันทั่วโลก ที่มีความสามารถของมนุษย์ดุจใหม่คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้เพียงความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้อง

ไปกับการพัฒนาอุดหนุนกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศไทย นอกจากทรัพยากรความรู้แล้วนุชย์ยุคใหม่ยังต้องมีความสามารถในการเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่กำหนดต่างไปจากปัจจัยพื้นฐานดังเดิม อันได้แก่ แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศไทยเป็นการพัฒนาคนมากขึ้น

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

- 1) ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center)
- 2) มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicator)
- 3) จ้างภาคเอกชนดำเนินการ (Out sourcing)
- 4) สรุหารผู้บริหารจากบุคคลในระบบที่มีสมรรถนะสูง (Performance Appraisal)
- 5) เน้นการบริหารแบบมืออาชีพ (Professional)
- 6) สมวิถีภูมิปัญญาและผู้ประกอบการ (Entrepreneur) (ยึดกลไกตลาด เน้นลูกค้าทำงานเชิงรุก ขอบเสียง แสงไฟโอกาส เจรจาต่อรอง ฯลฯ)
- 7) มุ่งการแข่งขันเพื่อให้เกิดการประสิทธิภาพและการพัฒนา (Competitive to Efficiency and Development)
- 8) มอบอำนาจการใช้ดุลยพินิจและให้อิสระในการจัดการ (Empowerment)
- 9) กระจายอำนาจสู่ท้องถิ่น (Decentralization)
- 10) แปรรูปรัฐวิสาหกิจ (Privatization)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)

แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ได้จัดทำขึ้นในช่วงเวลาของการปฏิรูป ประเทศไทยและสถานการณ์โลกที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและเข้มโรงกันใกล้ชิดกันมากขึ้น โดยได้น้อมนำหลัก “ปรัชญาของเศรษฐกิจพอเพียง” มาเป็นปรัชญานำทางในการพัฒนาประเทศไทยต่อเนื่องจากแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 9-11 เพื่อเสริมสร้างภูมิคุ้มกันและช่วยให้สังคมไทยสามารถยืนหยัดอยู่ได้อย่างมั่นคง เกิดภูมิคุ้มกัน และมีการบริหารจัดการความเสี่ยงอย่างเหมาะสม ส่งผลให้การพัฒนาประเทศไทยสู่ความสมดุลและยั่งยืน

ในการจัดทำแผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ครั้งนี้ สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาการเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ (สศช.) ได้จัดทำบนพื้นฐานของกรอบยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี (พ.ศ. 2560 – 2579) ซึ่งเป็นแผนหลักของการพัฒนาประเทศไทย และเป้าหมายการพัฒนาที่ยั่งยืน (Sustainable Development Goals: SDGs) รวมทั้งการปรับโครงสร้างประเทศไทยไปสู่ประเทศไทย 4.0 ตลอดจนประเด็นการปฏิรูปประเทศไทยนอกจากนี้ ได้ให้ความสำคัญกับ การมีส่วนร่วมของภาคีการพัฒนาทุกภาคส่วน ทั้งในระดับกลุ่มอาชีพ ระดับภาค และระดับประเทศในทุกขั้นตอนของแผนฯ อย่างกว้างขวาง และต่อเนื่อง เพื่อร่วมกันกำหนด วิสัยทัศน์ และทิศทางการพัฒนาประเทศไทย รวมทั้งร่วมจัดทำรายละเอียดยุทธศาสตร์ของแผนฯ เพื่อมุ่งสู่ “ความมั่นคง มั่งคั่ง และยั่งยืน”

การพัฒนาประเทศในระยะแผนพัฒนา ฉบับที่ 12 จึงเป็นจุดเปลี่ยนที่สำคัญ ในการเข้มต่อ กับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในลักษณะการแปลงยุทธศาสตร์ ระยะยาวสู่การปฏิบัติ โดยในแต่ละยุทธศาสตร์ ของ แผนพัฒนาฯ ฉบับที่ 12 ได้ กำหนดประเด็นการพัฒนาพร้อมทั้งแผนงาน/โครงการสำคัญที่ต้องดำเนินการให้ เก็บผลเป็นรูปธรรมในช่วง 5 ปี แรกของการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ชาติ เพื่อเตรียมความพร้อมคน สังคม และ ระบบเศรษฐกิจของประเทศไทยให้สามารถปรับตัวรองรับผลกระทบจากการเปลี่ยนแปลงได้อย่างเหมาะสม ขณะเดียวกันยังได้กำหนดแนวคิดและกลไกการขับเคลื่อนและติดตามประเมินผลที่ชัดเจน เพื่อกำกับให้การ พัฒนาเป็นไปอย่างมีทิศทางและเกิดประสิทธิภาพ นำไปสู่การพัฒนาเพื่อประโยชน์สุขที่ยั่งยืนของสังคมไทย

การประกันคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะต้องถูกประเมินทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยเอง และจากองค์กรภายนอก ซึ่งผลการประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันนี้จึงเป็นแรงผลักดันเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยทั้งในด้านนโยบายและการนำ นโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เริ่มประเมินส่วนราชการใน ปีงบประมาณ พ.ศ. 2547 สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินมหาวิทยาลัย ในรอบแรกไปแล้วเมื่อปี พ.ศ.2545-2549 รอบที่ 2 เมื่อปี พ.ศ.2549-2553 รอบที่ 3 เมื่อปี พ.ศ.2554-2558 รอบที่ 4 ในปี พ.ศ.2559-2563 และจะประเมินครั้งต่อไปทุกๆ 5 ปี ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา (สกอ.) เริ่มประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยไทยเป็นปีแรกโดยประเมินผลงานของปี 2548 และ ประเมินผลการจัดอันดับในเดือนกันยายน 2549 นอกจากนี้ยังมีองค์กรระดับนานาชาติหลายแห่งได้ทำการ ประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก อาทิ US – News และ Times Education ทำให้มหาวิทยาลัย ต่างๆ รวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ไม่อาจปฏิเสธที่จะถูกประเมินหรือจัดอันดับได้ จึงเป็น เรื่องที่จะต้องเตรียมการรองรับ และดำเนินการให้ดีที่สุด ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ถือเป็นประเด็นที่สำคัญประdeenหนึ่งที่หน่วยงานทุกแห่งให้ความสำคัญ และนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผล การปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกด้าน ทั้งเพื่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเองและเพื่อให้ผลการประเมินในระดับที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้มี ส่วนได้เสียกับมหาวิทยาลัยและของสังคม

จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาบุคลากร สายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

จุดแข็ง (STRENGTHS)

- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
- 2) บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ชุมชนใน รูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอีกด้วย

3) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนาตนเอง ระดับคณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป

4) การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัย เสมอมา

5) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปีข้างหน้า

6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สมาคมมหาวิทยาลัย สถาบันวิจัยและข้าราชการสภากาชาดไทย ที่ประชุมคณะกรรมการประจำเดือน และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อค่อยสนับสนุนต่อความต้องการพัฒนาประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

จุดอ่อน (WEAKNESSES)

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนายังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศการขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนาระบบทекโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3) บุคลากรขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะภาษาอังกฤษ เมื่อว่าในอนาคตมหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่สากล และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ แต่บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการยังไม่มีความพร้อมในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า อาจารย์จำนวนมากยังไม่มีความพร้อมที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศ และไม่สามารถเผยแพร่ผลงานทางวิชาการไปสู่ประชาคมวิชาการระดับนานาชาติได้เนื่องจากขาดทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรับการเปลี่ยนแปลง และยังยึดติดในกระบวนการทัศน์การทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มีมองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

6) บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

7) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาวิชาเด่นๆ และอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

8) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญไม่ชัดเจน

9) มีระบบการประเมินมหาวิทยาลัยหลากหลายระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ยังขาดความชัดเจน และขาดมาตรการในการนำผลการประเมินมาใช้อย่างแท้จริง ซึ่งมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในการสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับในมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการเร่งรัดปัญหาการขาดแคลนครุ คณาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีการพัฒนาระบบการผลิตครุ คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการรองรับการประเมินคุณวุฒิให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมีแนวโน้มอย่างที่เร่งสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้น โดยเน้นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

โอกาส (OPPORTUNITIES)

1) พระราชบัญญัติว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมาเน้นการพัฒนาคุณภาพของคน ในชาติ และฉบับที่ 10 ยังมีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเช่นเดียวกัน

3) ความชัดเจนของการรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนเป้าหมาย และกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

อุปสรรค (THREATS)

- 1) ภาระการณ์แข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ อีกทั้งยังมีสถาบันการศึกษาเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก และบางแห่งมีเงินทุนมาก สามารถให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าและการบริการด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ อาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาตั้งในประเทศไทย ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษารุนแรงขึ้นไปอีก
- 2) นายบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย
- 3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนในการพัฒนาตนเองทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

กรอบแนวความคิด
ในการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
สาขาวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ.2562 - 2565

กรอบแนวความคิด

ในการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

พ.ศ.2562 - 2565

การวางแผนกลยุทธ์ด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้ดำเนินแผนปฏิบัติการที่ด้านทรัพยากรบุคคล ของ สำนักงานคณะกรรมการข้าราชการพลเรือน (สำนักงาน ก.พ.) มาเป็นแนวทางการจัดทำแผนกลยุทธ์ ที่ต้องมี การกำหนดวิสัยทัศน์ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย อย่างชัดเจน ซึ่งการกำหนดประเด็นยุทธศาสตร์ ให้ครอบคลุม ตามกรอบของสำนักงาน ก.พ. ได้ดังนี้

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติที่จะทำให้มหาวิทยาลัยทราบว่ามีแนวทางและ วิธีการบริหารทรัพยากรบุคคล สอดคล้องกับมาตรฐานดังต่อไปนี้หรือไม่ ดังนี้

- 1.1) มีนโยบาย แผนงานและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งมีความ สอดคล้องและสนับสนุนให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจ เป้าหมาย และวัตถุประสงค์ ที่ตั้งไว้หรือไม่
- 1.2) มีการวางแผนและบริหารกำลังคนทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ กล่าวคือ “กำลังคนมีขนาดและสมรรถนะ” ที่เหมาะสมกับการบรรลุภารกิจและ ความจำเป็นของส่วนราชการ ทั้งในปัจจุบันและอนาคต มีการวิเคราะห์สภาพ กำลังคน (Workforce Analysis) สามารถบูรณาการด้านความต้องการกำลังคน และมีแผนเพื่อลดช่องว่างดังกล่าวหรือไม่
- 1.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อ ดึงดูด ให้ได้มาพัฒนาและรักษาไว้ซึ่งกลุ่มข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานที่มีทักษะหรือ สมรรถนะสูง ซึ่งจำเป็นต่อความคงอยู่และขีดความสามารถในการแข่งขันของส่วน ราชการ (Talent Management) หรือไม่
- 1.4) มีแผนการสร้างและพัฒนาผู้บริหารทุกระดับ รวมทั้งมีแผนการสร้างความต่อเนื่องใน การบริหารราชการหรือไม่ นอกจากนี้ยังรวมถึงการที่ผู้นำปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ ดีและสร้างแรงบันดาลใจให้กับข้าราชการและผู้ปฏิบัติงาน ทั้งในเรื่องของผลการ ปฏิบัติงานและพฤติกรรมในการทำงานหรือไม่

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล (HR Operational Efficiency)

หมายถึง กิจกรรมและกระบวนการ การบริหารทรัพยากรบุคคลของส่วนราชการ (HR Transactional Activities) มีลักษณะดังต่อไปนี้หรือไม่

- 2.1) กิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เช่น การสรรหา

คัดเลือก การบรรจุแต่งตั้ง การพัฒนา การเลื่อนขั้นเลื่อนตำแหน่ง การโยกย้าย และกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลอื่นๆ มีความถูกต้องและทันเวลา (Accuracy and Timeliness) หรือไม่

- 2.2) มีระบบฐานข้อมูลด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เที่ยงตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยได้จริงหรือไม่
- 2.3) สัดส่วนค่าใช้จ่ายสำหรับกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลต่องบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยมีความเหมาะสม และสะท้อนผลิตภาพของบุคลากร (HR Productivity) ตลอดจนความคุ้มค่า (Value for Money) หรือไม่
- 2.4) มีการนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ในกิจกรรมและกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย เพื่อปรับปรุงการบริหารและการบริการ (HR Automation) หรือไม่

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารทรัพยากรบุคคล (HRM Program Effectiveness) หมายถึง นโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ก่อให้เกิดผลดังต่อไปนี้ หรือไม่ เพียงใด

- 3.1) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ หรือมาตรการในการรักษาไว้ซึ่งข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งจำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจของมหาวิทยาลัยหรือไม่
- 3.2) ข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยหรือไม่
- 3.3) มีนโยบาย แผนงาน โครงการ และมาตรการในการสนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ (Development and Knowledge Management) เพื่อพัฒนา ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัยหรือไม่
- 3.4) มีระบบการบริหารผลงาน (Performance Management) ที่เน้นประสิทธิภาพ ประสิทธิผลและความคุ้มค่า มีระบบหรือวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานที่สามารถจำแนกความแตกต่างและจัดลำดับผลการปฏิบัติงานของข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานซึ่งเรียกซึ่งกันและกันได้อย่างมีประสิทธิผลหรือไม่ เพียงใด นอกจากนี้ ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความเข้าใจถึงความเชื่อมโยงระหว่างผลการปฏิบัติงานส่วนบุคคลและผลงานของทีมงานกับความสำเร็จหรือผลงานของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล หมายถึง การที่ส่วนราชการ

- 4.1) มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจและผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล ตลอดจนการดำเนินการต้านวินัย โดยคำนึงถึงหลักความสามารถและผลงาน หลักคุณธรรม หลักนิติธรรม และหลักสิทธิมนุษยชนหรือไม่

- 4.2) มีความโปร่งใสในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล ทั้งนี้จะต้องกำหนดให้ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลและกิจกรรมด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยหรือไม่

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน หมายถึง การทีมมหาวิทยาลัยมีนโยบาย แผนงาน โครงการและมาตรการ ซึ่งจะนำไปสู่การพัฒนาคุณภาพชีวิตของข้าราชการและบุคลากรภาครัฐ ดังนี้

- 5.1) ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานมีความพึงพอใจต่อสภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยายกาศการทำงาน ตลอดจนมีการนำเทคโนโลยีสารเข้ามาใช้ในการบริหารราชการและการให้บริการแก่ประชาชน ซึ่งจะส่งเสริมให้ข้าราชการและผู้ปฏิบัติงานได้ใช้ศักยภาพอย่างเต็มที่ โดยมีสัญเสียงรูปแบบการใช้ชีวิตส่วนตัวหรือไม่
- 5.2) มีการจัดสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับ ตามกฎหมาย ซึ่งมีความเหมาะสม สอดคล้องกับความต้องการและสภาพของมหาวิทยาลัยหรือไม่
- 5.3) มีการส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างฝ่ายบริหารของส่วนราชการ กับข้าราชการและบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน และให้ระหว่างข้าราชการ และผู้ปฏิบัติงานด้วยกันเอง และให้กำลังคนมีความพร้อมที่จะขับเคลื่อนส่วนราชการให้พัฒนาไปสู่วิสัยทัศน์ที่ต้องการหรือไม่

มิตินการประเมินสมรรถนะในการบริหารทรัพยากรบุคคลทั้ง 5 มิติ เป็นเครื่องมือที่จะช่วยทำให้ส่วนราชการใช้ในการประเมินตนเองว่ามีนโยบาย แผนงาน โครงการ มาตรการดำเนินงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลสอดคล้องกับมิติในการประเมินดังกล่าวอย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิผลหรือไม่ หากยังไม่มีการดำเนินการตามมิติการประเมินดังกล่าว หรือมีในระดับน้อยแล้ว มหาวิทยาลัยจะต้องมีการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับมิติการประเมินดังกล่าว และเป็นการยกระดับประสิทธิภาพและคุณภาพในการปฏิบัติงานด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลได้ตามหลักเกณฑ์และกรอบมาตรฐานความสำเร็จทั้ง 5 มิติ

การนำแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคคลการสาขาวิชาการและสาสนับสนุนไปปฏิบัติ
การทำให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เกิดทักษะการมุ่งเน้นเชื่อมโยงกับยุทธศาสตร์ โดยให้เกิดความเชื่อมโยงและสอดคล้องระหว่างปัจจัยต่าง ๆ ภายในมหาวิทยาลัยกับกลยุทธ์ด้านการพัฒนาบุคลากร เช่น

1. โครงการและงบประมาณ เพื่อให้เกิดความมั่นใจว่าแผนการดำเนินงานจะก่อให้เกิดความสำเร็จ
2. โครงสร้างและกระบวนการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่ามหาวิทยาลัยมีโครงสร้างและกระบวนการในการทำงานที่สนับสนุนต่อยุทธศาสตร์

3. ขีดความสามารถของบุคลากร เพื่อทำให้กลยุทธ์ได้รับการนำไปปฏิบัติจริง จะต้องมีการวางแผนการพัฒนาบุคลากรที่เป็นไปในทิศทางเดียวกันกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
4. วัฒนธรรมและค่านิยมในการทำงาน เพื่อให้มั่นใจว่าแนวทางในการประพฤติปฏิบัติของบุคลากรในมหาวิทยาลัยเป็นไปในทิศทางเดียวกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
5. ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศ เพื่อให้ความรู้และระบบข้อมูลสารสนเทศที่ผู้บริหารใช้ในการตัดสินใจเชิงกลยุทธ์ สามารถใช้ได้รวดเร็ว ทันเวลา
6. ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน เพื่อให้เป็นระบบที่หลักด้นและสนับสนุนให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์
7. ระบบการจูงใจและผลตอบแทน เพื่อเกื้อกูลให้บุคลากรปฏิบัติตามยุทธศาสตร์การทำให้มหาวิทยาลัยมีความสามารถในการแปลงยุทธศาสตร์สู่การปฏิบัติ โดยมหาวิทยาลัยจะต้องมี
 - ทักษะ ความสามารถของผู้บริหาร
 - ความมุ่งมั่นของผู้บริหาร
 - การมีผู้รับผิดชอบต่อการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
 - เป็นองค์กรที่มีความยึดหยุ่นและมุ่งเน้นนวัตกรรม
 - การทำงานร่วมกับผู้อื่นในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์
 - การแบ่งปันความรู้ที่สำคัญภายในมหาวิทยาลัย

การติดตามประเมินผลการดำเนินงานตามแผนแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

การติดตามประเมินผล

การติดตามประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน เป็นเครื่องมือสำคัญในการตรวจสอบและสนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ให้บรรลุเป้าประสงค์ตามที่กำหนดไว้ เพื่อให้ผู้บริหารและผู้ปฏิบัติงานทราบถึงความสำเร็จหรืออุปสรรคในการดำเนินงาน และนำไปสู่การปรับเปลี่ยนแนวทางการดำเนินการเพื่อแก้ไขปัญหาอุปสรรคให้เหมาะสมทันต่อสถานการณ์ สามารถนำผลการประเมินมาใช้ในการทบทวน ปรับปรุง พัฒนาแผน ให้สามารถบรรลุผล สำเร็จตามเป้าหมายได้ โดยจัดทำระบบการติดตามและประเมินผลอย่างมีประสิทธิภาพในปีต่อไป ดังนี้

1. การติดตามความก้าวหน้าและการประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน และนโยบายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยได้มีการให้ความสำคัญ เพื่อตรวจสอบและติดตาม สำเร็จของการดำเนินงานอย่างต่อเนื่องโดยได้พัฒนาตัวชี้วัดที่สอดคล้องกับเป้าหมาย หลักของมหาวิทยาลัย
2. กลไกการติดตามประเมินผลแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน การติดตามประเมินผลการพัฒนาระดับหน่วยงาน โดยการติดตาม ความก้าวหน้าของการดำเนินงาน (Monitoring) ในหน่วยงานระดับพื้นที่ คณะ วิทยาลัย สำนัก และสถาบัน ที่ต้องรายงานผลการดำเนินงานทุกไตรมาสต่อคณะกรรมการผู้บริหาร มหาวิทยาลัย ซึ่งมีอำนาจในการตรวจสอบผลการดำเนินงานและประสิทธิภาพของการใช้

งบประมาณของหน่วยงานต่างๆ ตลอดจนการเสนอแนะให้มีการทบทวนการปรับแนว
ทางการปฏิบัติงานและการจัดสรรงบประมาณในรอบไตรมาสต่อไป

การประเมินผลการดำเนินงาน (Evaluation) ในภาพรวม ซึ่งเป็นการวัดผลสำเร็จในการดำเนินงาน
ภายใต้ประเด็นการพัฒนา โดยเปรียบเทียบกับเป้าหมายและตัวชี้วัดความสำเร็จ (KPI) ที่กำหนดไว้ พร้อมทั้ง
ประเมินผลผลิต (Output) ผลลัพธ์ (Outcome) และผลกระทบ (Impact) ที่เกิดขึ้น

การพัฒนาระบบฐานข้อมูลสารสนเทศสำหรับการติดตามประเมินผลที่มีประสิทธิภาพ โดยพัฒนา
ระบบฐานข้อมูลสำหรับการติดตามผลการดำเนินงานของหน่วยงาน และประเมินการพัฒนาตามเป้าหมายหลัก
เพื่อให้ทุกหน่วยงาน สามารถรายงานผลการดำเนินงานได้สะดวก และข้อมูลมีความถูกต้องแม่นยำ ซึ่งเป็น
ประโยชน์ต่อการวางแผนและติดตามประเมินผลในระดับต่างๆ ให้มีความสัมพันธ์สอดคล้องไปในทิศทาง
เดียวกันมากขึ้น

ระยะเวลาการติดตาม

- หน่วยงานต้นสังกัด (พื้นที่ คณะ วิทยาลัย สำนัก และสถาบัน)
 - ติดตาม รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานโครงการ ตามวัตถุประสงค์
ตัวชี้วัดของโครงการและตัวชี้วัดของมหาวิทยาลัย
 - จัดส่งรายงานสรุปผลการดำเนินงานภาพรวมของหน่วยงาน รอบ 3, 6, 9 และ 12 เดือน (4
ไตรมาส หรือภาพรวมตลอดทั้งปีงบประมาณ) รายงานต่อกองบริหารงานบุคคล เพื่อรวบรวม
ประเมินผลการดำเนินงานในภาพรวมของมหาวิทยาลัย
 - รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของหน่วยงานเสนอต่อกองคณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัย
เพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงานต่อไป
- กองบริหารงานบุคคล
 - ติดตาม รวบรวม วิเคราะห์ และประเมินผลการดำเนินงานของแต่ละหน่วยงาน รอบ 3, 6,
9 และ 12 เดือน (4 ไตรมาส หรือภาพรวมตลอดทั้งปีงบประมาณ)
 - รายงานผลดำเนินงานภาพรวมของมหาวิทยาลัยเสนอต่อกองคณะกรรมการบริหาร
มหาวิทยาลัยและคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยเพื่อนำข้อเสนอแนะมาปรับปรุงการดำเนินงาน
ต่อไป

บทที่ 3
แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากร
สายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
พ.ศ.2562 - 2565

บทที่ 3

แผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา.

พ.ศ.2562 - 2565

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ “มหาวิทยาลัยขึ้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติเพื่อกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ชุมชน ห้องถัน อุ่นยั่งยืน” กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เพื่อให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประยุทธศาสตร์ที่ 3 “ด้านการพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพทรัพยากรมนุษย์” สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์” และสอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ 4 “การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานรัฐธรรมองค์กร”

นโยบายด้านการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. การล่า�กษาเพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อ มหาวิทยาลัยมีแนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการศึกษาต่อโดยมีงบประมาณการพัฒนาบุคลากรที่สนับสนุนอุดหนุนการศึกษาสำหรับบุคลากรสายวิชาการให้มีระดับการศึกษาสูงขึ้น สำหรับบุคลากรสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีนโยบายสนับสนุนให้เข้ารับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งประเทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ ตลอดจนให้ทุนสนับสนุนในการนำเสนอผลงานวิชาการทั้งในระดับชาติและระดับนานาชาติ เพื่อพัฒนาศักยภาพ บุคลากร การให้ทุนอุดหนุนการศึกษาต่อ โดยงานพัฒนาบุคลากรมีแนวทางการดำเนินการ ดังนี้

1.1 ส่งเสริมให้คณาจารย์เข้าร่วมประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และ บุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และสูงงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

1.2 ส่งเสริมให้คณาจารย์ได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและภายนอกประเทศไทย ทั้งนี้ได้มีนโยบายให้คณาจารย์เข้ารับสมัครสอบคัดเลือกเพื่อรับทุนกับหน่วยงานอื่นราชการอื่นประกอบด้วย เพื่อเป็นการประหยัดงบประมาณของมหาวิทยาลัย

1.3 ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการศึกษาต่อได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยได้กำหนดคะแนนภาษาอังกฤษสำหรับผู้ที่จะลาศึกษาต่อต่างประเทศ ในระดับ IELTS 6.5 เพื่อให้คณาจารย์เกิดการพัฒนาภาษาอังกฤษ และมีความพร้อมในการศึกษาต่ออย่างเต็มประสิทธิภาพ

1.4 จัดโครงการสัมมนาเพื่อกำกับติดตามผู้ที่อยู่ระหว่างการลาศึกษาต่อ เพื่อพบปะพูดคุยแลกเปลี่ยนประสบการณ์ พร้อมกับชี้แจงปัญหาที่เกิดขึ้นระหว่างการลาศึกษาต่อ โดยได้เชิญผู้บริหารระดับคณบดีหรือตัวแทน รวมทั้งผู้ที่สำเร็จการศึกษาแล้วเพื่อมาถ่ายทอดประสบการณ์ให้กับผู้ลาศึกษาต่อ

1.5 จัดโครงการปฐมนิเทศสำหรับผู้ที่กำลังเดินทางไปศึกษาต่อ เพื่อรับทราบถึงกฎระเบียบ เงื่อนไข ในสัญญา รวมถึงเข้าพบผู้บริหารระดับคณบดี / รองอธิการบดี เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจก่อนการไปศึกษาต่อ

1.6 การกำกับติดตามรายงานผลการศึกษาทุกภาคเรียน โดยมีการตรวจสอบทุกครั้ง หากพบว่าผู้มาศึกษาต่อไม่จัดส่งรายงานผลการศึกษา ก็จะมีหนังสือไปยังคณบดีเพื่อติดตามอีกครั้งหนึ่ง รวมถึงการมีหนังสือสอบถามไปยังมหาวิทยาลัยที่ศึกษา เกี่ยวกับความก้าวหน้าของการศึกษารณที่หากพบความผิดปกติ

แนวทางการพัฒนาบุคลากรด้านการฝึกอบรม ดูงาน ปฏิบัติงานวิจัย มหาวิทยาลัยสนับสนุนให้บุคลากรได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง ตลอดจนได้รับการฝึกอบรมที่ตรงตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ เพื่อสามารถนำความรู้ที่ได้มาพัฒนางานให้มีประสิทธิภาพเพิ่มสูงขึ้น มีโครงการพัฒนา บุคลากรทั้งในระดับหน่วยงานและระดับมหาวิทยาลัย ตลอดจนสนับสนุนงบประมาณในการพัฒนาตนเองของประจำปีของบุคลากรอย่างทั่วถึง เพื่อให้บุคลากรได้ไปพัฒนาศักยภาพอกเหนือจากการที่หน่วยงานและมหาวิทยาลัยจัดขึ้น การฝึกอบรมและพัฒนาบุคลากรที่มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการผ่านแผนพัฒนาบุคลากรประจำปี ของมหาวิทยาลัย

2. การขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์)

ด้วยคณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) ได้ออกประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณาแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 ซึ่งได้กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เพื่อเป็นช่องทางในการพัฒนาคุณภาพวิชาการและนวัตกรรมของประเทศ รวมทั้งครอบคลุมผลงานที่คณาจารย์ได้นำความรู้ความเชี่ยวชาญในสาขาวิชาของตนมาใช้ในการแก้ไขปัญหา และพัฒนาชุมชน สังคมหรือประเทศ ตลอดจนผลักให้สถาบันอุดมศึกษาไทยก้าวสู่ความเป็นสถาบันอุดมศึกษาชั้นนำระดับนานาชาติ และเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศได้ เพื่อเป็นการสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ. 2560 มหาวิทยาลัยจึงได้ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สอดคล้องกับกลยุทธ์มหาวิทยาลัย ในเรื่องของการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ โดยการกำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินในระยะ 4 ปีข้างหน้า (พ.ศ. 2562-2565) โดยได้กำหนดการจัดทำโครงการเพื่อผลักดันการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีการพัฒนาต่อไปดังนี้

2.1 โครงการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ เพื่อเป็นการเสริมสร้างศักยภาพในการจัดทำผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพตามมาตรฐาน ก.พ.อ. โดยมีการเสริมความรู้ความเข้าใจในรายละเอียดเกี่ยวกับ วิธีการ ขั้นตอน และการพัฒนาผลงานทางวิชาการเพื่อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการให้แก่บุคลากรในมหาวิทยาลัย

2.2 โครงการอบรมสัมมนาวิชาการ เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ เพื่อป้องกันปัญหาการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ และเพื่อเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับการลักลอก/คัดลอกผลงานวิชาการ (Plagiarism) และมาตรการลงโทษของการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ ตลอดจนสร้างความรู้ความเข้าใจถึงแนวคิดและเทคนิคในกระบวนการพิมพ์ในวารสารที่มี Impact Factorสูง

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการสำรวจข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ ไปทางคณะวิชา และวิทยาลัยเพื่อสรุปจำนวนข้าราชการพลเรือน และพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาผู้ที่มีคุณสมบัติในการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามเกณฑ์ที่ ก.พ.อ. กำหนด และให้ผู้บังคับบัญชาของแต่ละหน่วยงานกำกับติดตามข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาที่มีคุณสมบัติสมควรแก่การเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการเข้าร่วมโครงการ ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการกำหนดมาตรฐานภาระงานทางวิชาการของผู้ดำรงตำแหน่งอาจารย์ คงคล้านนา ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ พ.ศ.2558 อีกทั้งได้ออกประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการ และเงื่อนไข การทำสัญญาจ้างและการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัดมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2560 เพื่อกระตุ้น ผลักดันการทำผลงานทางวิชาการของสายวิชาการ

2.3 ตามที่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้มีการจัดโครงการส่งเสริมการจัดทำผลงานทางวิชาการ และโครงการอบรมสัมมนาวิชาการ เรื่อง คุณธรรมและจริยธรรมการลอกเลียนผลงานทางวิชาการ ส่งเสริมประเมินคุณภาพทางการศึกษา เพื่อผลักดันการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาให้มีจำนวนตำแหน่งทางวิชาการเพิ่มขึ้นเพื่อสอดคล้องตามตัวบ่งชี้ที่ 1.3 อาจารย์ประจำสถาบันที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ซึ่งตามหลักเกณฑ์ได้กำหนดให้มีการส่งเสริมให้อาจารย์ ในสถาบันทำการศึกษาวิจัยเพื่อแสดงให้เห็นถึงความสามารถและความรู้ในศาสตร์สาขาวิชาต่าง ๆ อย่างต่อเนื่องเพื่อนำไปใช้ในการเรียนการสอน รวมทั้งการแก้ไขปัญหาและพัฒนาประเทศ การดำรงตำแหน่งทางวิชาการเป็นสิ่งสะท้อนการปฏิบัติงานดังกล่าวของอาจารย์ตามพันธกิจ ดังนั้น เพื่อเป็นการดำเนินการตามหลักเกณฑ์ดังกล่าว บรรลุผลตามเป้าหมายตามเกณฑ์ประกันคุณภาพระดับสถาบันที่กำหนด

2.4 มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์และพิจารณาคุณสมบัติของผู้ที่มีเกณฑ์ในการยื่นเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการนั้น สามารถทำให้มหาวิทยาลัยมีจำนวนผู้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์เพิ่มขึ้นเพื่อทดแทนผู้เกษียณอายุราชการประจำปีที่มีตำแหน่งทางวิชาการ

2.5 มหาวิทยาลัยมีนโยบายเกี่ยวกับการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา กรณีได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์ ให้มหาวิทยาลัยทำสัญญาจ้างปฏิบัติงานมีระยะเวลาจนถึงวันสุดท้ายของปีงบประมาณที่บุคคลนั้นมีอายุครบหกสิบปีบริบูรณ์ โดยความเห็นชอบของ กบม. รายละเอียดตามประกาศ มทร.ล้านนา เรื่องหลักเกณฑ์ วิธีการและเงื่อนไขการทำสัญญาจ้าง และการต่อสัญญาจ้างของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สังกัด มทร.ล้านนา พ.ศ. 2560 ข้อ 9

แผนการสรุหาราและอัตรากำลัง

1. อัตรากำลังสายวิชาการ

จากการสำรวจความต้องการของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย ในด้านการพัฒนา ความรู้ ทักษะ วิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยการ กำหนดกลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินในระยะ 4 ปี ข้างหน้า (พ.ศ.2562-2565) โดยได้กำหนดทิศทางการจัดทำแผนและอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ดังนี้

1.1 วิเคราะห์การขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรประจำหลักสูตร ของสาขาวิชาภายใต้การกำกับของแต่ละคณะ และได้มีการจัดทำแผนสรหารและอัตรากำลังรายยา เนื่องจากในกรณีที่บุคลากรมีการโอนย้าย ตัดถอน ลาออก เกษียนอายุราชการ ตาย ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังจะเป็นกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่รับผิดชอบหลักสูตร หรืออาจารย์ประจำหลักสูตร ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในรอบระยะเวลา 4 ปี ตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด จึงต้องจัดลำดับความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนในการวางแผนอัตรากำลัง โดยอาจมีการคัดเลือกกลุ่มจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลา หรือมีประสบการณ์ทางด้านการสอนเกิน 10 ปี แต่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานฯ ซึ่งอาจจะมีวิธีการกำหนดหลักเกณฑ์และคุณสมบัติของผู้สมัคร โดยเน้นประสบการณ์และผลงานเชิงประจักษ์ เพื่อทำการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรสามารถดำเนินการด้านการเรียน การสอน มีประสิทธิภาพ และเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา

1.2 การติดตามและประเมินคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงคุณภาพของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเตรียมรับกับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนโยบายของมหาวิทยาลัยในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อม จึงเป็นสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมสมกับคุณภาพของบุคลากรภายในมหาวิทยาลัย

1.3 การวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จะเก็บยิ่น/การเลื่อนตำแหน่ง/การโยกย้าย จำเป็นจะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดในมหาวิทยาลัยว่า มีบุคลากรที่จะเก็บยิ่น การทำงานในรอบปีแต่ละปีจำนวนมากน้อยเพียงใด ในตำแหน่งใดบ้าง มีบุคลากรที่สามารถจะเลื่อนตำแหน่ง หรือโยกย้ายได้จำนวนเท่าไร เพื่อที่จะได้มีเกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนหรือการทดแทนบุคลากร ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมสมกับการเก็บยิ่น การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้าย บุคลากรให้สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต

1.4 การสรุปอัตราการเข้าออกของบุคลากร จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงจำนวนบุคลากร การมีอัตราการเข้าออกของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง เพื่อที่จะได้มีการวางแผนเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง จะได้มีเกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในแต่ละฝ่ายแต่ละตำแหน่ง ดังนั้น จึงเป็นสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมสมกับอัตราการเข้าออกของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

1.5 การปรับปรุงแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ โดยสามารถสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิสาขาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น การกำหนดคุณวุฒิที่ใกล้เคียงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดรับสมัคร เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เช่น การล่าศึกษาต่อในระดับที่สูงขึ้น การฝึกอบรม และสามารถขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ เป็นต้น

1.6 การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการบรรจุใหม่ ผ่านการทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ และด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ (RCDL) เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถ เป็นการแสดงศักยภาพและคุณภาพ สามารถเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยจะกำหนดผลคะแนนด้านทักษะภาษาอังกฤษของผู้สมัคร ทั้งนี้ได้เสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้กำหนดแนวทางและความเห็นชอบเกณฑ์ ดังกล่าว

2. อัตรากำลังสายสนับสนุน

2.1 การจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน จะคำนวณจากอัตราส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และการกิจกรรมของมหาวิทยาลัย ส่วนแผนอัตรากำลังบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุน ได้แก่ ตำแหน่ง ชำนาญการ พิเศษ เชี่ยวชาญ พิเศษ เป็นต้น

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการวิเคราะห์ว่าคร่าวมจำนวนเท่าใด โดยวิเคราะห์จากการกิจของหน่วยงาน และประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานที่บุคลากรนั้นๆรับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

2.2 การกำหนดคุณลักษณะงานให้ตรงกับตำแหน่งงาน เพื่อลดปัญหาคุณลักษณะงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจุบันก่อนดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่ตั้งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์และพิจารณาคุณลักษณะ คุณสมบัติของผู้สมัครอย่างละเอียด เพื่อให้ตรงกับคุณลักษณะงานในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานได้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 เพื่อรองรับการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

แผนการดำเนินการส่งเสริมการบริหารที่มีธรรมาภิบาล โปร่งใส ตรวจสอบได้

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อยู่ภายใต้การบริหารและจัดระเบียบแก้ไขปัญหารรรมาภิบาลในสถาบันอุดมศึกษา ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 39/2559 ลงวันที่ 12 กรกฎาคม 2559 และประกาศคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ที่ 1/2561 เรื่อง การกำหนดรายชื่อสถาบันอุดมศึกษาอื่น ตามคำสั่งหัวหน้าคณะรักษาความสงบแห่งชาติ ลงวันที่ 5 กรกฎาคม 2561 ซึ่งคณะรัฐมนตรีว่าการกระทรวงศึกษาธิการโดยคำแนะนำของคณะกรรมการการอุดมศึกษา จึงมีคำสั่งที่ สกอ.380/2561 ลงวันที่ 10 กรกฎาคม 2561 เรื่อง ให้ผู้ดำรงตำแหน่งพัฒนาจากตำแหน่งหน้าที่และแต่งตั้งคณะบุคคลให้ปฏิบัติหน้าที่ในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเพื่อควบคุม ติดตาม กำกับดูแล ให้กิจกรรมของมหาวิทยาลัยเป็นไปโดยความถูกต้องตามหลักธรรมาภิบาล ดังนั้น ตั้งแต่คณะบุคคล ผู้บริหารจึงควรมีความรู้ ความเข้าใจในการบริการ การจัดการ การควบคุม ดูแลกิจการ ต่าง ๆ ให้เป็นไปในครรลองธรรม หลักธรรมาภิบาลของการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดีที่เหมาะสมจะนำมาปรับใช้ในภาครัฐแผนดำเนินการส่งเสริมให้บุคลากรมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ โดยถูกกำหนดอยู่ในการประกันคุณภาพการศึกษา เพื่อใช้กำกับติดตามการบริหารงานของมหาวิทยาลัย ดังนั้น ควรเสริมสร้างความรู้ความเข้าใจให้กับบุคลากรทุกประเภททั้งมหาวิทยาลัย และลดข้อร้องเรียน การกระทำผิดทางวินัย

แผนส่งเสริมให้ให้บุคลากรมีจรรยาบรรณทางวิชาชีพ

จรรยาบรรณวิชาชีพมีความจำเป็นอย่างยิ่งที่วิชาชีพต่าง ๆ จะต้องมีจรรยาบรรณของตนเอง จรรยาบรรณเป็นเครื่องมืออันสำคัญที่จะช่วยให้ผู้ประกอบวิชาชีพมีหลักการและแนวทางปฏิบัติตามที่ถูกต้อง

เหมาะสมอันจะนำมาซึ่งประสิทธิภาพและประสิทธิผลในการปฏิบัติงาน ซึ่งบุคลากรต้องปฏิบัติตาม จรรยาบรรณอย่างตรงไปตรงมา และไม่กระทำการเลี่ยงกฎหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน้าที่ด้วยความ รอบคอบระมัดระวัง และเต็มกำลังความสามารถที่มีอยู่ ทั้งนี้ต้องไม่ทำงานในหน้าที่เสียหาย

ดังนั้น มหาวิทยาลัยครมีการให้ความรู้ความเข้าใจกับบุคลากร เพื่อให้บุคลากรปฏิบัติตาม จรรยาบรรณครอบคลุมในเรื่องพื้นฐาน ดังนี้

1. จรรยาบรรณต่อตนเอง
2. จรรยาบรรณต่อวิชาชีพ
3. จรรยาบรรณต่อการปฏิบัติงาน
4. จรรยาบรรณต่อหน่วยงาน
5. จรรยาบรรณต่อผู้บังคับบัญชา
6. จรรยาบรรณต่อผู้ใต้บังคับบัญชา
7. จรรยาบรรณต่อผู้ร่วมงาน
8. จรรยาบรรณต่อนักศึกษาและผู้รับบริการ
9. จรรยาบรรณต่อประชาชน
10. จรรยาบรรณต่อสังคม

แผนพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR)

1. วิเคราะห์ข้อมูลที่จะต้องดำเนินการจัดเก็บ เพื่อช่วยให้ประกอบการตัดสินใจผู้บริหารในด้านต่าง ๆ และนำมาเชื่อมโยง โดยทางแผนร่วมกับสำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการ และงานทะเบียน เพื่อหารือร่วมกัน รวมทั้งตรวจสอบการใช้งาน ติดตามผลการดำเนินงาน อย่างน้อยมีการ จัดประชุมไม่น้อยกว่า 1 ครั้งต่อไตรมาส

2. กำหนดขอบเขตผู้รับผิดชอบปรับปรุงข้อมูลในระบบบริหารทรัพยากรบุคคลของแต่ละพื้นที่ และ ผู้กำกับตรวจสอบฐานข้อมูล

3. สร้างมาตรฐานในการปรับปรุงข้อมูลให้เป็นปัจจุบัน เช่น การบรรจุแต่งตั้ง การลาออก การ เกษียณอายุราชการ การโอนย้าย ตัดโอน การปรับระดับตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่งงาน การเพิ่มคุณวุฒิ เป็นต้น ซึ่งอาจกำหนดให้มีการปรับปรุงข้อมูลอาทิตย์ละ 1 ครั้ง หรือปรับปรุงทันทีที่ได้รับเอกสารการอนุมัติ การอนุญาต คำสั่ง

แผนพัฒนาระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน

1. วิเคราะห์ผลการประเมินของบุคลากรในมหาวิทยาลัยร่วมกับผลผลิตขอแต่ละหน่วยงาน เพื่อพัฒนา ระบบการประเมินให้ถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม เช่น บุคลากรสายวิชาการได้รับผลการประเมินด้านงานวิจัยอยู่ใน ระดับเกินมาตรฐาน (ระดับ 4 และระดับ 5) ส่งผลให้หน่วยงานนั้นมีผลงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ผ่านตาม เกณฑ์ประกันคุณภาพการศึกษา ซึ่งหากผลผลิตงานวิจัยที่ได้รับการตีพิมพ์เผยแพร่ไม่ผ่านตามเกณฑ์ประกันคุณภาพ การศึกษา นั้นแสดงว่าระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานมีข้อบกพร่อง และต้องได้ปรับปรุงแก้ไข เพื่อให้ระบบการ ประเมินถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม และลดข้อร้องเรียน พร้อมทั้งส่งผลให้ระบบการพิจารณาความดีความชอบถูกต้อง โปร่งใส เป็นธรรม

2. ทบทวนสัดส่วนการให้คะแนนของบุคลากรสายวิชาการที่ดำรงตำแหน่งผู้บริหาร ให้เกิดความชัดเจน และเป็นรูปธรรม

3. ทบทวนสมรรถนะที่ใช้ในการปฏิบัติงานและการประเมินของบุคลากรแต่ละสายงาน ตำแหน่งงาน และระดับตำแหน่ง ให้มีการกำหนดสมรรถนะที่ใช้เพิ่มเติมในบางตำแหน่งที่ยังไม่ได้กำหนดให้มีความเหมาะสม

แผนส่งเสริมสวัสดิการและสวัสดิภาพ

1. สำรวจความคิดเห็นหรือความพึงพอใจของบุคลากร ด้านปัจจัยที่มีผลต่อแรงจูงใจในการทำงาน มีความสำคัญต่อการวางแผนการบริหารงานบุคคล เพื่อจูงใจให้ปฏิบัติหน้าที่อย่างมีประสิทธิภาพที่สุด เช่น สิ่งจูงใจที่เป็นวัตถุ สิ่งจูงใจที่เป็นโอกาส สิ่งจูงใจที่สภาพของการทำงาน เป็นต้น ซึ่งสิ่งที่จะต้องนำมาศึกษา วิเคราะห์ เพื่อตอบสนองความพึงพอใจของบุคลากร และไม่ส่งผลกระทบต่อมหาวิทยาลัย เช่น ข้อมูลด้านกฎหมาย ข้อมูลงบประมาณการเงิน เป็นต้น รวมทั้งตอบสนองยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

2. วิเคราะห์ข้อมูลงบประมาณที่เกี่ยวข้องในการเสริมสร้างสวัสดิการ

3. จัดทำแผนการดำเนินงานสวัสดิการต่าง ๆ ของมหาวิทยาลัย โดยอาจารย์งานให้ผู้บริหารรับทราบ และให้ข้อเสนอแนะอย่างน้อยปีละ 2 ครั้ง

2. แผนในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหาร ภาระงานของหลักสูตร สาขา คณะ/วิทยาลัย สถาบัน สำนัก และกองหรือหน่วยงานที่เทียบเท่ากอง ให้สนับสนุนการเรียนการสอน และวิชาการ

2.1 วิเคราะห์การบริหารจัดการตามสายงานบังคับบัญชา เพื่อให้การปฏิบัติราชการเกิดประสิทธิภาพ shedev ลดเร็ว ลดการซ้ำซ้อนในการปฏิบัติราชการ

2.2 วิเคราะห์ปรับปรุงโครงสร้างการบริหารภายในหน่วยงาน เช่น สำนักงานคณบดี สำนักงาน วิทยาลัย เป็นต้น

2.3 สร้างความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับบทบาทหน้าที่ของบุคลากรในแต่ละสายงาน และสายบังคับ บัญชา

2.4 กำหนดขอบเขตความรับผิดชอบของแต่ละหน่วยงานให้ชัดเจน เช่น การรับพระราชทาน ปริญญาบัตร หน่วยงานที่รับผิดชอบมีหลายหน่วยงาน เช่น กองพัฒนานักศึกษา สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน คณะ เป็นต้น

2.5 สร้างเส้นทางสายบังคับบัญชาในการบริหารจัดการบุคลากรให้ชัดเจน โดยเฉพาะการมอบหมายงาน การติดตาม และประเมินผลการปฏิบัติราชการ

2.6 กำหนดการทบทวนแผนในการปรับปรุงโครงสร้างการบริหารอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้การบริหาร จัดการมีประสิทธิภาพ เหมาะสมกับการณ์ปัจจุบัน

ความสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ

1. สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ชาติ 20 ปี ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 “การพัฒนาคนและเสริมสร้างศักยภาพคน”
2. สอดคล้องกับแผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติฉบับที่ 12 ในประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 “การเสริมสร้างและพัฒนาศักยภาพทุนมนุษย์”
3. สอดคล้องกับการบริหารมหาวิทยาลัยในยุทธศาสตร์ที่ 4 “การพัฒนาการบริหารจัดการและการสร้างฐานวัฒนธรรมองค์กร”

ประเด็นยุทธศาสตร์ใน 5 มิติ เป้าประสงค์ และกลยุทธ์

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์ เป็นมิติของการจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนาาง เสริมสร้างศักยภาพองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย	1. การวางแผนกำลังคน และสร้างระบบการให้เพียงพอต่อความต้องการ 2. พัฒนา Training Roadmap สำหรับบุคลากรแต่ละกลุ่ม และส่งเสริมให้บุคลากรได้รับการพัฒนาตามเส้นทางที่กำหนด 3. ติดตามและสนับสนุนอาจารย์ที่ไปศึกษาต่อให้สำเร็จการศึกษาภายในระยะเวลาที่กำหนด 4. ส่งเสริมและสนับสนุนคณาจารย์ที่มีคุณสมบัติในการขอตำแหน่งทางวิชาการให้ผลิตผลงานและยื่นขอตำแหน่ง 5. สร้างวัฒนธรรมการทำงานที่มุ่งสู่เป้าหมายและมีความรับผิดชอบร่วมกัน

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นกิจกรรมและกระบวนการของ การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ให้เกิดความคุ้มค่า มีการนำระบบสารสนเทศการจัดการข้อมูลด้านทรัพยากรบุคคลมาใช้เกิดประโยชน์สูงสุด

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน	1. การพัฒนาระบบทekenology เพื่อประโยชน์ในการบริหารทรัพยากรบุคคล 2. สนับสนุนให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามเส้นทางในการทำงาน

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล เป็นมิติที่เน้นการจัดรักษาบุคลากรให้มีความพึงพอใจในการปฏิบัติงาน และเกิดการเรียนรู้ในองค์กร

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต 2. เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน	1. การบริหารจัดการความรู้และการแลกเปลี่ยนความรู้ 2. สนับสนุนให้หน่วยงานในองค์กรมีการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ 3. พัฒนาบุคลากรทุกระดับให้มีทักษะและความรู้เพียงพอต่อการทำงานและการพัฒนาองค์กร 4. พัฒนาระบบการประเมินผลงานเพื่อให้สอดคล้องกับการปฏิบัติงานของบุคลากร 5. กำหนดสารการทำงานที่ชัดเจนเพื่อเป็นสิ่งจูงใจและรักษาบุคลากรไว้

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล เป็นมิติที่เน้นการบริหารทรัพยากรบุคคลอย่างโปร่งใส เป็นธรรม เพื่อสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน เกิดความภักดีกับมหาวิทยาลัย

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล	1. พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัยโดยเน้นความโปร่งใส และเปิดเผย ทุกรอบวนการ 2. จัดให้มีช่องทางการร้องเรียนในเรื่องความโปร่งใส และเป็นธรรม ในการบริหารงานบุคคลที่หลากหลาย

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน เป็นมิติที่เน้นให้เกิดความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรและบุคลากรกับผู้บริหาร การจัดทำระบบสวัสดิการ เพื่อให้บุคลากรมีความสมดุลทั้งคุณภาพชีวิตและหน้าที่การงาน

เป้าประสงค์	กลยุทธ์
1. การยกระดับ รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พัฒกิจ ของมหาวิทยาลัย 2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาระบบการยกย่อง ชมเชย ให้สอดคล้องกับประสิทธิภาพการทำงาน 2. เสริมสร้างความสัมพันธ์ที่ดีของบุคลากรในมหาวิทยาลัย 3. สร้างสภาพแวดล้อม จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวกเพื่อตึงดูดและพัฒนาคุณภาพชีวิตของพนักงานให้มีความสุขในการทำงาน

มิติที่ 1 ความสอดคล้องเชิงยุทธศาสตร์

เป้าประสงค์ 1. เพื่อจัดทำแนวทางและวิธีการบริหารทรัพยากรบุคคลให้เกิดการพัฒนาคน พัฒนางานเสริมสร้างศักยภาพองค์กร เพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลงและสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของมหาวิทยาลัย

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 1 ร้อยละของอาจารย์ประจำสถาบันที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ร้อยละ 40 ขึ้นไป = 5 คะแนน	ร้อยละ	40 (>486 คน)	22 (>267 คน)	28 (>340 คน)	34 (>413 คน)	40 (>486 คน)
ตัวชี้วัดที่ 2 ร้อยละของอาจารย์ประจำที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ร้อยละ 60 ขึ้นไป = 5 คะแนน	ร้อยละ	60 (>728 คน)	36 (>437 คน)	46 (>558 คน)	56 (>680 คน)	60 (>728 คน)
ตัวชี้วัดที่ 3 ร้อยละของการสรรหา อาจารย์ที่มีคุณวุฒิในสาขาที่ตรงหรือ สัมพันธ์กับสาขาวิชาที่เปิดสอน	ร้อยละ	100	85	90	95	100

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย (ต่อ)

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 4 ร้อยละของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายวิชาการบรรจุใหม่มีผลทักษะด้านภาษาอังกฤษหรือผ่านการทดสอบตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด	ร้อยละ	100	100	100	100	100
ตัวชี้วัดที่ 5 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการมีผลงานวิจัยและมีการเผยแพร่ตามหลักเกณฑ์ สกอ. อย่างน้อย 1 ชิ้นต่อปี	ร้อยละ	50	20	30	40	50
ตัวชี้วัดที่ 6 ร้อยละของลูกจ้างชั่วคราวได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	ร้อยละ	100	85	90	95	100

มิติที่ 2 ประสิทธิภาพของกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล

- เป้าประสงค์**
- เพื่อให้มีการนำข้อมูลสารสนเทศมาใช้ในการวางแผนและตัดสินใจในการบริหารทรัพยากรบุคคล
 - เพื่อให้บุคลากรมีส่วนร่วมในการวางแผนและพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าในการทำงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 7 ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการได้ยื่นขอหนังสือแนบท้ายวิชาการ (ผศ., รศ., ศ) ตามคุณสมบัติครบ	ร้อยละ	100	85	90	95	100
ตัวชี้วัดที่ 8 ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนปรับระดับตำแหน่งให้สูงขึ้นตามคุณสมบัติครบ	ร้อยละ	100	85	90	95	100
ตัวชี้วัดที่ 9 ร้อยละของบุคลากรได้รับการพัฒนาตามแผนพัฒนารายบุคคล ทางวิชาชีพ อย่างน้อย 1 ครั้งต่อปี	ร้อยละ	100	85	90	95	100

มิติที่ 3 ประสิทธิผลของการบริหารงานบุคคล

- เป้าประสงค์**
- เพื่อให้มหาวิทยาลัยเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ที่มีชีวิต
 - เพื่อให้มีระบบติดตามประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในรูปแบบการบริหารผลงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 10 ระดับความสำเร็จในการจัดการองค์ความรู้	ระดับ	5	5	5	5	5

มิติที่ 4 ความพร้อมรับผิดด้านการบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าประสงค์ 1. เพื่อให้เกิดความโปร่งใส และเป็นธรรมในการบริหารงานบุคคล

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 11 ร้อยละของผู้บริหารที่มีความรู้ความเข้าใจกฎหมายการบริหารจัดการของมหาวิทยาลัย	ร้อยละ	100	85	90	95	100
ตัวชี้วัดที่ 12 ร้อยละของการทำผิดจรรยาบรรณลิดลง	ร้อยละ	100	70	80	90	100

มิติที่ 5 คุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตกับการทำงาน

เป้าประสงค์ 1. การดำรง รักษา บุคลากรคุณภาพที่จำเป็นต่อการบรรลุเป้าหมาย พันธกิจ ของมหาวิทยาลัย

2. การสร้างแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน

ตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย

ตัวชี้วัด	หน่วย นับ	เป้าหมาย ระยะ 4 ปี	ค่าเป้าหมาย			
			62	63	64	65
ตัวชี้วัดที่ 13 ร้อยละของบุคลากรพึงพอใจในสวัสดิการที่มหาวิทยาลัยจัดสรรให้	ระดับ	ระดับดีมาก	ระดับดี	ระดับดี	ระดับดีมาก	ระดับดีมาก

