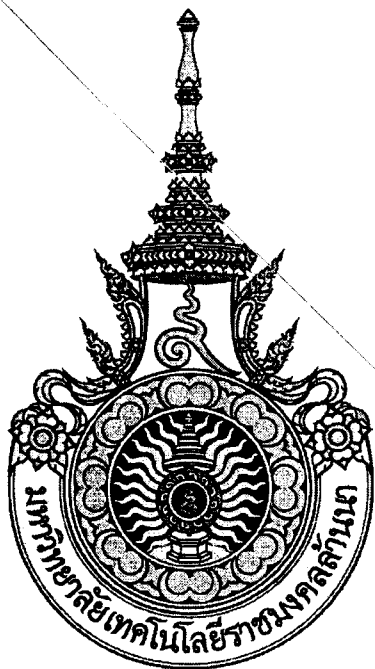




แผนพัฒนาบุคลากร ประจำปี พ.ศ.2556

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



แผนพัฒนาบุคลากร

ประจำปี พ.ศ.2556

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

บทนำ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีโครงสร้างในการบริหารจัดการครอบคลุม 6 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาควิชา เชียงใหม่ มีการจัดการเรียนการสอน 4 คณะ คือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ นอกจากนี้ ยังมีส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เช่น สำนักงานอธิการบดี, สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ, สถาบันวิจัยและพัฒนา และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์, การเรียนการสอน, บุคลากรและด้านอื่นๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ดังนั้นจึงได้จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยเน้นภารกิจในการบริหารทรัพยากรบุคคล คือ การสรรหาบุคลากร การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ ตลอดจนการดูแลเจ้าหน้าที่หลังจากที่พ้นจากการปฏิบัติหน้าที่ส่วนราชการ มีการกำหนดโครงการและกิจกรรมต่าง ๆ เพื่อใช้เป็นแนวทางในการปฏิบัติให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์/นโยบายของมหาวิทยาลัยต่อไป

กองบริหารงานบุคคล
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สารบัญ

	หน้า
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
1.1 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจและวัตถุประสงค์	2
1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ	3
1.3 อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ทั้ง 4 คณะ	5
ตอนที่ 2 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปี พ.ศ.2556	
2.1 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
2.1.1 หลักการและแนวคิด	27
2.1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	30
2.1.3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร	31
2.2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
2.2.1 บริบทและสิ่งแวดล้อมภายนอก	34
2.2.2 บริบทสิ่งแวดล้อมภายใน	39
2.2.3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	40
2.2.4 วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ ในการพัฒนาบุคลากร	43
2.2.5 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร	44
2.2.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	45
ตอนที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)	48
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมอบหมายงาน (Assignment)	55
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร (Development)	57
ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคลากร (Management)	64
ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment and Achievement)	68

สารบัญตาราง

	หน้า
ตอนที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
ตารางที่ 1 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน จำแนกเป็นคณะ	6
ตารางที่ 2 จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา พ.ศ. 2556	6
ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ แยกตามคณะ 4 คณะ 1 วิทยาลัย และ 1 สถาบัน รวม 6 หน่วยงาน ที่มีการเรียนการสอน และทำวิจัย สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จำแนกตามประเภท	7
ตารางที่ 4 (ก) ตารางสรุปแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตาม วุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ยและประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	13
ตารางที่ 4 (ข) ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ยและประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	13
ตารางที่ 4 (ค) ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน เขตพื้นที่ จำแนกตามวุฒิ การศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	19
ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ข้าราชการพลเรือน) ที่จะเกษียณ อายุราชการใน ปีงบประมาณ 2556	21
ตารางที่ 6 สรุปการดำเนินการเกี่ยวกับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	22
ตารางที่ 7 จำนวนนักเรียนทุน (บุคคลภายนอก) ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ในปีงบประมาณ 2556 (ได้รับทุนจาก มทร.ล้านนา และหน่วยงานอื่น)	23
ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อและจะกลับมารายงานตัวใน ปีงบประมาณ 2556	24
ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2552-2556	25
ตอนที่ 2 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปี พ.ศ.2556	
ตารางที่ 10 งบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2554-2556)	39
ตารางที่ 11 สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่องบประมาณรวมและงบดำเนินการ ในงบประมาณ 2556	40
ตอนที่ 3 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) โครงการ/กิจกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร	49
ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมอบหมายงาน (Assignment) โครงการ/กิจกรรมในการมอบหมายงานแก่บุคลากร	56
ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร (Development) โครงการกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร	58

สารบัญตาราง (ต่อ)

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management) โครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล	หน้า 65
--	------------

สารบัญรูปภาพ

	หน้า
ตอนที่ 2 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปี พ.ศ.2556	
ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2556	29
ภาพที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน	30
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดสมรรถนะของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	31
ภาพที่ 4 สมรรถนะในภารกิจหลักของ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	32
ภาพที่ 5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำการบริหารจัดการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	32
ภาพที่ 6 สมรรถนะส่วนบุคคลของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	33

ตอนที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1.1 ปณิธาน วิสัยทัศน์ พันธกิจ และวัตถุประสงค์

ปณิธาน

มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้ที่มีปัญญา มีความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน มีความบริสุทธิ์และคุณงามความดี ที่สามารถบูรณาการ ผสานการบริหารจัดการร่วมกับเขตพื้นที่ในการสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่ถึงพร้อมด้วยคุณธรรม จริยธรรม มีความรู้ ความเชี่ยวชาญ ที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนและดำเนินชีวิตอย่างเป็นสุข พึ่งพาตนเองได้

วิสัยทัศน์

เป็นผู้นำทางการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ งานวิจัย และบริการ อย่างมีคุณภาพมาตรฐานและนำไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นเลิศบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของชาติและของพื้นที่ได้อย่างสมดุลยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย

พันธกิจ

- พันธกิจที่ 1 จัดการศึกษาด้านวิชาชีพที่มีคุณภาพมาตรฐานสากล
- พันธกิจที่ 2 สร้างงานวิจัยที่สร้างคุณค่า
- พันธกิจที่ 3 ให้บริการและถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ชุมชนและผู้ประกอบการในพื้นที่
- พันธกิจที่ 4 ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
- พันธกิจที่ 5 พัฒนาและยกระดับองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- พันธกิจที่ 6 นำการบริหารจัดการที่ทันสมัยมาใช้

วัตถุประสงค์

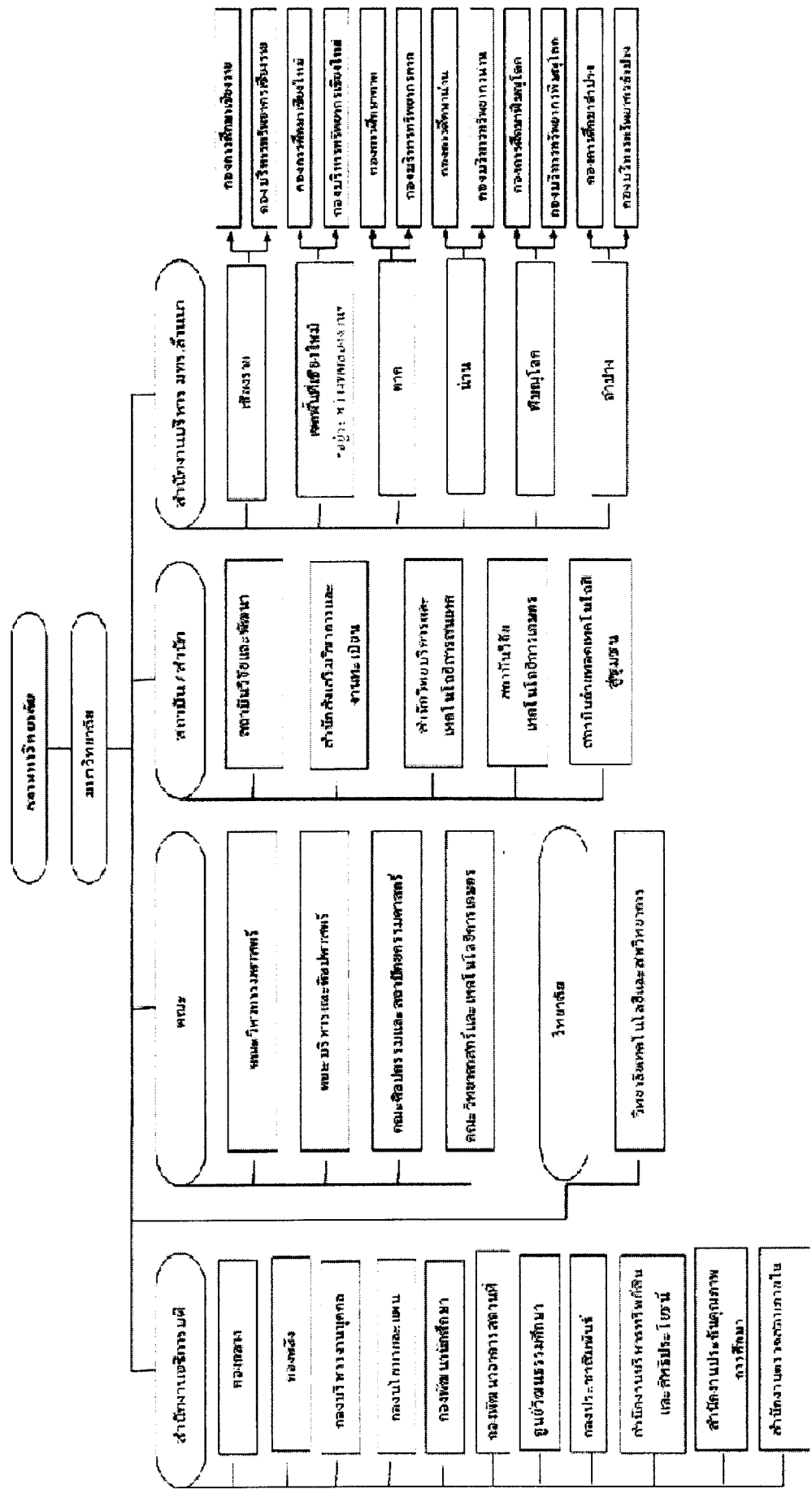
1. เพื่อพัฒนาคุณภาพกำลังคนสู่มาตรฐานสากลอย่างเป็นระบบและยั่งยืน
2. เพื่อต่อยอดภูมิปัญญาและสู่สากล
3. เพื่อสร้างความเข้มแข็งของชุมชนและพัฒนาขีดความสามารถในการแข่งขันของประเทศ
4. เพื่ออนุรักษ์ สืบสาน และถ่ายทอดภูมิปัญญาทางด้านศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
5. เพื่อให้สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของชาติและของพื้นที่ได้อย่างสมดุลยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อม

1.2 โครงสร้างการแบ่งส่วนราชการ

1. สำนักงานอธิการบดี
 - 1.1 กองกลาง
 - 1.2 กองคลัง
 - 1.3 กองนโยบายและแผน

- 1.4 กองบริหารงานบุคคล
- 1.5 กองพัฒนานักศึกษา
- 1.6 กองประชาสัมพันธ์
- 1.7 กองพัฒนาอาคารสถานที่
- 1.8 สำนักงานตรวจสอบภายใน
- 1.9 สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา
- 1.10 สำนักงานบริหารทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์
- 1.11 ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา
2. คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร
4. คณะวิศวกรรมศาสตร์
5. คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์
6. สถาบันวิจัยและพัฒนา
7. สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
8. สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน
9. สถาบันวิจัยและเทคโนโลยีการเกษตร
10. สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน
11. วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ
12. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย
13. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
14. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
15. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชณุโลก
16. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง
17. สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ

ผังโครงสร้างการบริหารของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี



1.3 อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ทั้ง 4 คณะ

อัตลักษณ์คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

การบริหารจัดการธุรกิจพื้นที่สูง และพื้นที่ชายแดนในกรอบ อนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง ในบริบทของนวัตกรรมจัดการสมัยใหม่ที่สอดคล้องกับศักยภาพการแข่งขันของพื้นที่และไปสนับสนุน ศักยภาพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีมาใช้ร่วมกับศิลปะและวัฒนธรรมล้านนาร่วมสมัยเพื่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

อัตลักษณ์ของคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านเกษตรกรรมที่มีความหลากหลายทางชีวภาพ ฟาร์มที่ทันสมัย อาหารปลอดภัยที่ได้มาตรฐาน ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศและบริหารจัดการสมัยใหม่มาใช้ร่วมกับศิลปะและวัฒนธรรมล้านนาร่วมสมัยเพื่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

อัตลักษณ์ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

นวัตกรรมทางวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีด้านวิศวกรรมสิ่งแวดล้อม วิศวกรรมเกษตร วิศวกรรมขนส่ง Mechatronic ที่มีการนำเอาเทคโนโลยีสารสนเทศ บริหารจัดการสมัยใหม่ มาใช้ร่วมกับ ศิลปะและวัฒนธรรมล้านนาร่วมสมัยเพื่อสุขภาพ คุณภาพชีวิตและนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

อัตลักษณ์คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์

ศิลปะเพื่อชีวิตและภูมิปัญญาล้านนาร่วมสมัยเพื่อการพัฒนาที่มีความสมดุล ที่สอดคล้อง กับศักยภาพการแข่งขันของพื้นที่และสนับสนุนศักยภาพด้านการจัดการสมัยใหม่และพัฒนา ศักยภาพ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อนำไปสู่การพัฒนาที่ยั่งยืน

ตารางที่ 1 จำนวนหลักสูตรที่เปิดสอน จำแนกเป็นคณะ

หน่วยงาน	ปวช.	ปวส.	ปริญญาตรี	ปริญญาโท	รวม
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	-	4	8	-	12
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	-	7	16	3	26
คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	11	20	2	33
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	-	8	-	8
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	3	0	1	0	4
รวม	3	22	53	5	83

ตารางที่ 2 จำนวนนักศึกษาในปีการศึกษา 2556

ระดับการศึกษา	คณะ/เขตพื้นที่	ภาคพายัพ	ตาก	เชียงราย	ลำปาง	น่าน	พิษณุโลก	วิทยาลัย	สถาบันวิจัย	รวม
ปวช										
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	-	52	-	-	-	-	433	-	485
รวมประกาศนียบัตรวิชาชีพ		-	52	-	-	-	-	433	-	485
ปวส										
	บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	229	316	96	207	-	108	-	-	956
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	-	16	-	71	44	127	-	-	258
	วิศวกรรมศาสตร์	614	510	236	127	74	97	-	-	1,658
รวมประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง		843	842	332	405	118	332	-	-	2,872
ป.ตรี										
	บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	4,189	1,085	1,187	1,152	894	441	-	-	8,948
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	-	168	41	705	468	719	-	-	2,101
	วิศวกรรมศาสตร์	4,060	1,341	1,122	603	272	267	-	-	7,665
	ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	1,909	102	-	-	-	-	-	-	2,011
	วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	-	-	-	-	-	-	95	-	95
รวมปริญญาตรี		10,158	2,696	2,350	2,460	1,634	1,427	95	-	20,820
ป.โท										
	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	-	-	-	4	18	23	-	14	59
	วิศวกรรมศาสตร์	19	-	-	-	-	-	-	-	19
รวมปริญญาโท		19	-	-	4	18	23	-	14	78
รวมทั้งหมด		11,020	3,590	2,682	2,869	1,770	1,782	528	14	24,255

ตารางที่ 3 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ แยกตามคณะ 4 คณะ 1 วิทยาลัย และ 1 สถาบัน รวม 6 หน่วยงาน ที่มีการเรียนการสอน และทำวิจัย สังกัด มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี จำแนกตามประเภท

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ประกอบด้วย 4 คณะ และ 1 วิทยาลัย 1 สถาบัน ที่ดำเนินการจัดการด้านการเรียนการสอน และการวิจัย ซึ่งได้จำแนกตามประเภทของบุคลากร ตามคณะ และเขตพื้นที่ จำนวน 6 พื้นที่ ดังนี้

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่ภาคพายัพเชียงใหม่											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์										3	
ข้าราชการ	47	21	11	15	47	21	25	1	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	29.5	0	0	0	29.5	29.5	0	0	0		
พนักงานราชการ	1	0	0	0	1	1	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	59.5	0	0	0	59.5	59.5	0	0	0		
รวม	137	21	11	15	137	59.5	25	1	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์										12	
ข้าราชการ	103	21	67	15	103	62	40	1	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	24.5	6	18.5	0	24.5	23.5	1	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	46	0	0	0	46	46	0	0	0		
รวม	173.5	27	82	15	173.5	131.5	41	1	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์										2	
ข้าราชการ	84	7	20	57	84	57	25	2	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	17	0	17	0	17	17	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	16	0	14	2	16	16	0	0	0		
รวม	117	7	51	59	117	90	25	2	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร										5	
ข้าราชการ	11	5	6	0	11	3	5	3	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	12.5	4	8.5	0	12.5	12.5	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	16.5	1	13.5	2	16.5	16.5	0	0	0		
รวม	40	10	28	2	40	32	5	3	0		
รวมทั้งสิ้น	467.5	65	172	91	467.5	313	96	7	0	22	

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่เชียงราย											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์										11	
ข้าราชการ	15	5	10	0	15	14	0	1	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	24	0	24	0	24	24	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	17.5	0	16.5	1	17.5	17.5	0	0	0		
รวม	56.5	5	50.5	1	56.5	55.5	0	1	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์										6	
ข้าราชการ	16	6	9	1	16	12	4	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	19	3	16	0	19	19	0	0	0		
พนักงานราชการ	2	0	0	2	2	2	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	20	0	12	8	20	20	0	0	0		
รวม	57	9	37	11	57	53	4	0	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์										0	
ข้าราชการ	1	0	1	0	1	1	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	1	0	1	0	1	1	0	0	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร										4	
ข้าราชการ	3	0	3	0	3	2	1	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	7	2	5	0	7	7	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	5	0	5	0	5	5	0	0	0		
รวม	15	2	13	0	15	14	1	0	0		
รวมทั้งสิ้น	129.5	16	101.5	12	129.5	123.5	5	1	0	21	

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่ลำปาง											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์										6	
ข้าราชการ	16.5	2	13.5	1	16.5	11.5	4	1	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	12.5	1	11.5	0	12.5	12.5	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	29	0	19	10	29	29	0	0	0		

รวม	58	3	44	11	58	53	4	1	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์											1
ข้าราชการ	6	2	3	1	6	5	1	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	5	1	4	0	5	5	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	14	0	13	1	14	14	0	0	0		
รวม	25	3	20	2	25	24	1	0	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์											0
ข้าราชการ	2	0	0	0	2	2	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	2	0	0	0	2	2	0	0	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร											5
ข้าราชการ	39	7	29	3	39	14	22	3	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	9	3	6	0	9	9	0	0	0		
พนักงานราชการ	1	0	0	1	1	1	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	13	0	9	4	13	13	0	0	0		
รวม	62	10	44	8	62	37	22	3	0		
รวมทั้งสิ้น	147	16	108	21	147	116	27	4	0		12

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่นำ											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์											6
ข้าราชการ	20	2	17	1	20	10	8	2	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	1	12	0	13	13	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	10	0	6	4	10	10	0	0	0		
รวม	43	3	35	5	43	33	8	2	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์											0
ข้าราชการ	9	1	7	1	9	6	3	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	4	2	2	0	4	4	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	8.5	0	5.5	3	8.5	8.5	0	0	0		
รวม	21.5	3	14.5	4	21.5	18.5	3	0	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์											0
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		

พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร											6
ข้าราชการ	33	10	22	1	33	14	16	3	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	10	2	8	0	10	10	0	0	0		
พนักงานราชการ	2	0	0	2	2	2	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	17	0	15	2	17	17	0	0	0		
รวม	62	12	45	5	62	43	16	3	0		
รวมทั้งสิ้น	126.5	18	94.5	14	126.5	94.5	27	5	0		12

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่ตาก											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์											10
ข้าราชการ	25	3	21	1	25	9	16	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	20	2	18	0	20	20	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	21	0	7	14	21	21	0	0	0		
รวม	66	5	46	15	66	50	16	0	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์											9
ข้าราชการ	61	6	47	8	61	47	14	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	18.5	2	16.5	0	18.5	18.5	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	19.5	0	6.5	13	19.5	19.5	0	0	0		
รวม	99	8	70	21	99	85	14	0	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์											0
ข้าราชการ	5	1	3	1	5	5	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	0	2	0	2	2	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	7	1	5	1	7	7	0	0	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร											3
ข้าราชการ	14	2	11	1	14	7	7	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	13	6	7	0	13	13	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	10	0	8	2	10	10	0	0	0		

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
รวม	37	8	26	3	37	30	7	0	0		
รวมทั้งสิ้น	209	22	147	40	209	172	37	0	0	22	

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
พื้นที่พิชญุโลก											
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์										4	
ข้าราชการ	14	0	12	2	14	7	7	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	11	1	10	0	11	11	0	0	0		
พนักงานราชการ	2	0	0	2	2	2	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	8.5	0	5.5	3	8.5	8.5	0	0	0		
รวม	35.5	0	27.5	7	35.5	28.5	7	0	0		
คณะวิศวกรรมศาสตร์										3	
ข้าราชการ	8	0	6	2	8	8	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	6	1	5	0	6	6	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	5.5	0	5.5	0	5.5	5.5	0	0	0		
รวม	19.5	1	16.5	2	19.5	19.5	0	0	0		
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์										0	
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร										10	
ข้าราชการ	42	9	30	3	42	16	20	6	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	22	2	20	0	22	22	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	2	0	2	0	2	2	0	0	0		
รวม	66	11	52	3	66	40	20	6	0		
รวมทั้งสิ้น	121	12	96	12	121	88	27	6	0	17	

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ไม่ประเทศ	ต่างประเทศ
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร											1
ข้าราชการ	44	20	24	0	44	15	28	1	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
รวม	44	20	24	0	44	15	28	1	0		
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ											2
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	18	5	13	0	18	17	1	0	0		
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	7	0	4	3	7	70	0	0	0		
รวม	25	5	17	3	25	24	1	0	0		2
รวม มทร.ล้านนา ทั้งหมด	1269.5	174	760	193	1269.5	946	248	24	0		109

อ้างอิง : กองบริหารงานบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 2557

บุคลากรสายวิชาการ

1. อาจารย์ประจำเต็มเวลาเทียบเท่า จำนวนทั้งสิ้น 1,269.5 คน (ลาศึกษาต่อ 109 คน / ปฏิบัติงานจริง 1,160.5 คน)

2. อาจารย์ผู้สอน จำนวนทั้งสิ้น 1,269.5 คน (ลาศึกษาต่อ 109 คน / ปฏิบัติงานจริง 1,160.5 คน)

2.1 ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษาตำแหน่งวิชาการ 618.5 คน

2.2 พนักงานมหาวิทยาลัย 297.5 คน

2.3 พนักงานราชการ 8 คน

2.4 พนักงานตามพันธกิจ 345.5 คน

2.5 อาจารย์ประจำหลักสูตรปริญญาโท 0 คน

อัตราส่วนวุฒิ ปริญญาเอก : ปริญญาโท : ปริญญาตรี : ต่ำกว่าปริญญาตรี เป็น 11.01 : 78.79 : 10.40 : 0.00

อัตราส่วน ตำแหน่งทางวิชาการ อาจารย์ : ผู้ช่วยศาสตราจารย์ : รองศาสตราจารย์ : ศาสตราจารย์ เป็น 71.28 : 27.00 : 1.55 : 0

ตารางที่ 4 (ก) ตารางสรุปแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย

ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา (คน)				อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ/ประสบการณ์ในการทำงาน เฉลี่ย (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก		
ข้าราชการ	2	37	21	0		
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	161	21	1		
พนักงานราชการ	51	18	0	0		
ลูกจ้างประจำ	120	2	0	0		
พนักงานตามพันธกิจ	234	345	12	0		
รวม	407	563	54	1		

อ้างอิง : กองบริหารงานบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 2557

ตารางที่ 4 (ข) ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
สำนักงานอธิการบดี							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	1	1	0	2	35	2
พนักงานราชการ	3	0	0	0	3	31	1
ลูกจ้างประจำ	1	0	0	0	1	57	20
พนักงานตามพันธกิจ	0	1	0	0	1	24	1
รวม	4	2	1	0	7	147	24
กองกลาง							
ข้าราชการ	0	0	1	0	1	52	26
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	4	0	0	4	35	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	6	2	0	0	8	31	4
รวม	6	6	1	0	13	118	32
กองคลัง							
ข้าราชการ	0	2	1	0	3	38	15
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	6	1	0	7	33	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	3	0	0	3	28	3
รวม	0	11	2	0	13	99	20
กองพัฒนานักศึกษา							
ข้าราชการ	0	1	0	0	1	41	17
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	6	1	0	7	35	1
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	7	1	0	8	76	18
กองนโยบายและแผน							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	2	2	0	0	35	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	1	2	0	0	3	28	4
รวม	1	4	2	0	3	63	6
กองบริหารงานบุคคล							
ข้าราชการ	0	1	3	0	4	39	15
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	6	0	0	6	33	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	7	0	0	7	27	2
รวม	0	14	3	0	17	99	19
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน							
ข้าราชการ	0	1	0	0	1	55	31
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	9	1	0	10	31.4	2.2
พนักงานราชการ	1	0	0	0	1	33	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	4	0	0	4	33.5	2
รวม	1	14	1	0	16	152.9	36.2
กองประชาสัมพันธ์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	31	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	1	1	0	0	2	27	1
รวม	1	4	0	0	5	58	3
กองพัฒนาอาคารและสถานที่							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	4	0	0	4	36	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	1	3	0	0	4	36	6
รวม	1	7	0	0	8	72	8
ศูนย์วัฒนธรรมศึกษา							
ข้าราชการ	0	1	1	0	2	53	30
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	31	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	1	0	0	1	25	2
รวม	0	5	1	0	6	109	34
สถาบันวิจัยและพัฒนา							
ข้าราชการ	0	1	0	0	1	47	23
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	4	1	0	5	37	2
พนักงานราชการ	1	0	0	0	1	27	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	1	0	0	1	29	5
รวม	1	6	1	0	8	140	31
สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน							
ข้าราชการ	0	0	1	0	1	31	6
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	10	1	0	11	27	1
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	8	10	0	0	18	37	3
	8	20	2	0	30	95	10

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
ศูนย์แมคคาทรอนิกส์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	2	0	0	2	35	1
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	2	0	0	2	35	1
โครงการขยายวิทยาเขต							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	4	0	0	4	36	1
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	4	0	0	4	36	1
ศูนย์ประสานงานโครงการพระราชดำริ							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	7	0	0	7	30.29	1.86
รวม	0	7	0	0	7	30.29	1.86
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	33.67	2.67
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	2	0	2	40	5
รวม	0	3	2	0	5	73.67	7.67
สำนักงานตรวจสอบภายใน							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	36.67	2
พนักงานราชการ	0	7	0	0	7	30	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานตามพันธกิจ	1	0	0	0	1	45	8
รวม	1	10	0	0	11	111.67	11
สำนักงานทรัพย์สินและสิทธิประโยชน์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	1	2	0	3	39.67	2.67
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	2	0	0	2	24.5	1.5
รวม	0	3	2	0	5	64.17	4.17
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยี สารสนเทศ							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	10	1	0	11	29.55	1.64
พนักงานราชการ	16	0	0	0	16	28.75	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	3	0	0	3	31	7
รวม	16	13	1	0	30	89.3	9.64
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	30	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	3	0	0	3	30	2
คณะวิศวกรรมศาสตร์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	31	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	3	0	0	3	31	2
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	1	4	32	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	3	0	1	4	32	2
คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	3	0	0	3	31	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	3	0	0	3	31	2
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีการเกษตร							
ข้าราชการ	0	6	2	0	8	50	27
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	5	1	0	6	31	1
พนักงานราชการ	3	3	0	0	6	48	6
ลูกจ้างประจำ	13	0	0	0	13	54	31
พนักงานตามพันธกิจ	13	9	0	0	22	44	15
รวม	29	23	3	0	55	227	80
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	4	0	0	4	27	1
พนักงานราชการ	1	0	0	0	1	29	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
พนักงานตามพันธกิจ	6	4	0	0	10	31.3	1.6
รวม	7	8	0	0	15	87.3	3.6
รวมทั้งสิ้น	76	185	22	2	281	2,107.30	369.14

อ้างอิง : กองบริหารงานบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 2557

ตารางที่ 4 (ค) ตารางแสดงข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน เขตพื้นที่ จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พื้นที่ภาคพายัพเชียงใหม่							
ข้าราชการ	0	5	0	0	5	44	21
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	12	3	0	15	37	2
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	31	2	0	0	33	54	25
พนักงานตามพันธกิจ	63	155	3	0	221	34	7
รวม	94	174	6	0	274	169	55
พื้นที่เชียงราย							
ข้าราชการ	0	5	0	0	5	44.8	21.4
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	12	0	0	12	36.5	1.92
พนักงานราชการ	11	3	0	0	14	35.71	4.79
ลูกจ้างประจำ	2	0	0	0	2	43.5	17
พนักงานตามพันธกิจ	4	38	1	0	43	32.58	4.86
รวม	17	58	1	0	76	193.09	49.97
พื้นที่ลำปาง							
ข้าราชการ	0	3	2	0	5	53.6	30.4
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	8	1	0	9	33.11	1.67
พนักงานราชการ	7	0	0	0	7	42.86	7.29
ลูกจ้างประจำ	17	0	0	0	17	55.35	28.06
พนักงานตามพันธกิจ	20	27	1	0	48	35.83	8.48
รวม	44	38	4	0	86	220.75	75.9
พื้นที่น่าน							
ข้าราชการ	0	3	3	0	6	50	25
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	11	0	0	11	35	1.91
พนักงานราชการ	4	3	0	0	7	42.86	6.29
ลูกจ้างประจำ	19	0	0	0	19	52	26.47
พนักงานตามพันธกิจ	14	28	3	0	45	33.47	4.22
รวม	37	45	6	0	88	213.33	63.89
พื้นที่ตาก							
ข้าราชการ	1	5	2	0	8	48.25	26.87
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	9	2	0	11	36.18	2.09

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานราชการ	1	2	0	0	3	38.67	5
ลูกจ้างประจำ	19	0	0	0	19	54.42	25.47
พนักงานตามพันธกิจ	79	20	0	0	99	35.58	7.11
รวม	100	36	4	0	140	213.1	66.54
พื้นที่พิษณุโลก							
ข้าราชการ	1	3	5	0	9	47.89	22.44
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	7	3	0	10	34.7	1.9
พนักงานราชการ	3	0	0	0	3	39	8
ลูกจ้างประจำ	18	0	0	0	18	56.5	28.5
พนักงานตามพันธกิจ	17	17	2	0	36	34.25	8.08
รวม	39	27	10	0	76	212.34	68.92
รวมทั้งสิ้น	331	378	31	0	740	1,221.61	380.22

อ้างอิง : กองบริหารงานบุคคล

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 2557

บุคลากรสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเมื่อพิจารณาจากตำแหน่งจะมีบุคลากรสายสนับสนุนด้วยกัน 5 ประเภท ได้แก่

1. ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)
2. พนักงานมหาวิทยาลัย
3. พนักงานราชการ
4. ลูกจ้างประจำ
5. พนักงานตามพันธกิจ

สำหรับข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน) ทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการพัฒนาบุคลากรในด้านต่างๆ ดังนี้

1. จัดอบรมวิเคราะห์ค่างาน เพื่อกำหนดระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (สายสนับสนุน)
2. กองทุนสวัสดิการสำหรับผู้ที่ต้องการกู้ยืมเงินทุนเพื่อการศึกษา
3. ปรับระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนี้ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ทางมหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงมีนโยบายในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรใน การดำเนินการดังนี้

1. ปรับเป็นพนักงานตามพันธกิจ
2. มีการเลื่อนขั้นค่าจ้างพนักงานตามพันธกิจ
3. มีการจ่ายค่าครองชีพ และค่าประสบการณ์
4. มีกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัย
5. มีกองทุนกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
6. มีการต่อสัญญาจ้างการปฏิบัติงาน

ตารางที่ 5 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน (ข้าราชการพลเรือน) ที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2556

ปีงบประมาณที่เกษียณ	วุฒิการศึกษา			รวม
	โท	ตรี	ต่ำกว่า ตรี	
ข้าราชการพลเรือน	1	-	-	1
ลูกจ้างประจำ	-	-	4	4
รวม	1	0	4	5

ตารางที่ 6 สรุปการดำเนินการเกี่ยวกับข้อกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

	การดำเนินการ	จำนวนผู้เสนอขอแยกคณะ							หมายเหตุ
		คณะวิศวกรรม	คณะบริหารธุรกิจ	คณะศิลปกรรมฯ	คณะวิทยาศาสตร์	สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร	วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ		
1	จำนวนผู้เสนอข้อกำหนดตำแหน่ง (ศศ. และ รศ.) ทั้งหมด	8	4	1	7	1	1	1	
2	เข้าประชุมคณะกรรมการพิจารณาฯ และประเมินผลการสอบเรียบร้อยแล้ว	6	4	1	1	2	-	-	
3	อยู่ในระหว่างการประเมินผลการสอบ	1	3	2	4	1	-	-	
4	อยู่ในระหว่างการประเมินผลงานทางวิชาการ	4	5	2	10	-	2	-	
5	ประเมินผลงานทางวิชาการเรียบร้อยแล้วแต่มีมติไม่เป็นเอกฉันท์จะต้องประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิ	4	5	1	1	-	-	-	
6	ประเมินผลงานทางวิชาการและประชุมคณะกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิเรียบร้อยแล้ว (รอเข้าประชุมคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ)	1	-	-	1	-	-	-	
7	ประชุมคณะกรรมการพิจารณาฯ และ (รออนุมัติจากสภามหาวิทยาลัย)	2	-	-	-	-	-	-	
8	พิจารณาอนุมัติจากสภา และรอคำสั่งแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	2	-	-	-	-	-	-	
9	อนุมัติแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	3	4	2	1	2	-	-	
10	ไม่อนุมัติให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	2	1	-	-	-	-	-	

ข้อมูล ณ วันที่ 31 พ.ค. 57

สำหรับ ปี 2556 คณะต่าง ๆ มีการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการอยู่ในช่วงการดำเนินการ จำนวนทั้งสิ้น 23 ราย ซึ่งคาดว่าจะได้ตำแหน่งทางวิชาการภายในปี 2556 (เดิม มีจำนวน 5 คน และเพิ่มใหม่ จำนวน 23 คน มีจำนวนทั้งสิ้น 28 คน (คิดเป็น 2.21% ของจำนวนอาจารย์ทั้งหมด)

แนวทางการพัฒนา

1. ระบบพี่เลี้ยง
2. งบประมาณสนับสนุน
3. กำหนดนโยบายในการสนับสนุนที่ชัดเจน
4. จัดโครงการอบรมให้ความรู้

ตารางที่ 7 จำนวนนักเรียนทุน (บุคคลภายนอก)ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อ ในปีงบประมาณ 2556 (ได้รับทุนจาก มทร.ล้านนา และหน่วยงานอื่น)

ประเภททุน	ปีที่คาดว่าจะจบ 2556		รวม
	โท	เอก	
ทุนพนักงานตามพันธกิจ	4	16	20
ทุนคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	2	0	2
ทุนโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (สกอ.)	-	2	2
ทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์ ฯ (สวทช)	-	7	7
ทุน คปก. (โครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก)	-	2	2
ทุน นศ. ODOS	-	7	7
รวม	6	34	40

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีนักเรียนทุนที่อยู่ระหว่างลาศึกษา ระดับปริญญาเอก และปริญญาโท ทั้งภายในและต่างประเทศ ซึ่งคาดว่าจะกลับมาทำงานตัวเป็นอาจารย์ของมหาวิทยาลัยในช่วงปีงบประมาณ 2556 จำนวนทั้งสิ้น 40 คน โดยส่วนมากเป็นนักเรียนทุนที่ได้รับทุนจาก ทุนพนักงานพันธกิจ จำนวน 20 คน รองลงมาคือทุนกระทรวงวิทยาศาสตร์และทุน นศ.ODOS จำนวน 7 คน ทุนคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์, ทุนโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์ (สกอ.) และ ทุน คปก. (โครงการปริญญาเอกกาญจนาภิเษก จำนวน 2 คน

จากตารางจะเห็นทางมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการในเรื่องดังต่อไปนี้

1. ทางมหาวิทยาลัยได้แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิในระดับปริญญาเอกเข้ามาทำงาน โดยร่วมโครงการเครือข่ายเชิงกลยุทธ์เพื่อการผลิตและพัฒนาอาจารย์ในสถาบันอุดมศึกษา
2. ทางมหาวิทยาลัยได้ให้ทุนการศึกษาสำหรับนักศึกษาที่ได้รับทุน ODOS (หนึ่งอำเภอหนึ่งทุน) เพื่อศึกษาต่อในระดับปริญญาโท
3. แนะนำบุคลากรในมหาวิทยาลัยสมัครขอรับทุนจากแหล่งทุนอื่น เกี่ยวกับแนวทางการพัฒนาเพื่อเพิ่มคุณวุฒิทางการศึกษาด้วย

4. ทางมหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมและสนับสนุนบุคลากร (ลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน) โดยให้ทุนการศึกษาต่อในระดับปริญญาโท และปริญญาเอก โดยมีอัตรารองรับ

5. มหาวิทยาลัยมีนโยบายส่งเสริมสนับสนุน นักศึกษาที่เรียนดี ประพฤติดี โดยมีโครงการข้างเผือก จัดหาทุนปริญญาโท และปริญญาเอกและมีอัตรารองรับ

ตารางที่ 8 จำนวนอาจารย์ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อและจะกลับมารายงานตัวในปีงบประมาณ 2556

คณะ	ปีที่คาดว่าจะจบ 2556		รวม
	โท	เอก	
คณะวิศวกรรมศาสตร์	2	17	19
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	-	5	5
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	-	8	8
คณะศิลปกรรมศาสตร์และสถาปัตยกรรมศาสตร์	-	3	3
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	-	2	2
รวม	2	35	37

นอกจากนักเรียนทุนแล้ว มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนายังมีอาจารย์ที่อยู่ระหว่างลาศึกษาต่อระดับปริญญาโทและระดับปริญญาเอกทั้งในและต่างประเทศ ที่คาดว่าจะกลับมารายงานตัวเป็นอาจารย์ในปีงบประมาณ 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 37 คน โดยในจำนวนนี้ส่วนใหญ่เป็นอาจารย์ของวิศวกรรมศาสตร์จำนวน 19 คน รองลงมาคือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ จำนวน 8 คน คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร จำนวน 5 คน คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ จำนวน 3 คน และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ จำนวน 2 คน

ตารางที่ 9 จำนวนบุคลากรสายวิชาการที่จะเกษียณอายุราชการในปีงบประมาณ 2552-2556

ปีงบประมาณที่เกษียณ	รศ.			ผศ.			อ				รวม
	เอก	โท	ตรี	เอก	โท	ตรี	เอก	โท	ตรี	ปวส.	
2552	-	2	-	-	3	2	-	4	5	-	16
2553	-	-	-	-	6	3	-	10	6	-	25
2554	-	-	1	-	8	-	-	4	3	-	16
2555	-	1	-	-	4	1	-	3	2	1	12
2556	-	2	-	1	6	1	-	2	1	-	13
รวม	0	5	1	1	27	7	0	23	17	1	82

ในระหว่างปีงบประมาณ 2552-2556 มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีจะมีบุคลากรสายวิชาการเกษียณอายุราชการทั้งสิ้น 82 คน ปีที่จะมีอาจารย์เกษียณมากที่สุดคือปีงบประมาณ 2553 จำนวน 25 คน ซึ่งหากพิจารณาในด้านคุณสมบัติของอาจารย์ที่จะเกษียณ สามารถแยกได้เป็นอาจารย์ปริญญาโท จำนวน 55 คน รองลงมาคือ ปริญญาตรี จำนวน 25 คน ปริญญาเอกและต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวนละ 1 คน

ตอนที่ 2

แผนกลยุทธ์การพัฒนาคณากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ประจำปีงบประมาณ 2556

2.1 แผนกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

2.1.1 หลักการและแนวคิด

ด้วยฝ่ายบริหาร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเล็งเห็นความสำคัญของการมีแผนพัฒนาบุคลากรในภาพรวม สำหรับใช้เป็นแนวทางในการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากร เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติ ความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติงานที่สนับสนุนการดำเนินงานของมหาวิทยาลัยให้เป็นไปตามแผนยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พ.ศ.2556) ประกอบกับการที่มหาวิทยาลัยต้องปฏิบัติตามคำรับรองการปฏิบัติราชการ ที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนดตามตัวชี้วัดที่ 15 ระดับความสำเร็จของแผนพัฒนาบุคลากร และการจัดการความรู้เพื่อการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งระบุรายละเอียดที่สำคัญและเกี่ยวข้องไว้ได้แก่

แผนพัฒนาบุคลากร หมายถึง แนวทาง กลยุทธ์ หรือวิธีการที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดไว้เพื่อใช้ในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันฯ ทุกระดับทุกประเภท ตามลักษณะงานและสาขาวิชาชีพ เพื่อพัฒนาบุคลากรภายในสถาบันให้เป็นไปตามคุณลักษณะบุคลากรที่ต้องการ ได้แก่ มีคุณภาพ มีความรักองค์กร มุ่งมั่นตั้งใจปฏิบัติหน้าที่ตามภาระงานที่กำหนด ได้รับมอบหมายงานตามศักยภาพ ความถนัด ความสนใจของแต่ละบุคคล มีความพึงพอใจในการทำงาน ก่อให้เกิดสมรรถนะในการปฏิบัติงานได้ดี มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น และมีความก้าวหน้าในวิชาชีพตามสายงานที่ปฏิบัติหน้าที่ (Career Path)

บุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา หมายถึง อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาอาจารย์ประจำ หมายถึง การพิจารณาจากการที่อาจารย์ประจำได้รับการสนับสนุน มีโอกาสที่เข้าร่วมประชุมวิชาการ หรือนำเสนอผลงานทางวิชาการทั้งในและต่างประเทศ เทียบกับบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาทั้งหมด

การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน หมายถึง การพิจารณาจากการที่บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการพัฒนาความรู้ และทักษะในวิชาชีพ ได้แก่ การส่งบุคลากรสายสนับสนุนไปศึกษาต่อ ไปอบรม สัมมนาหรือดูงานและ การเข้ารับการฝึกอบรมที่สถาบันจัดขึ้นเอง โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อพัฒนาศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุน

การพัฒนาบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนช่วยสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ “ เป็นผู้นำทางการจัดการศึกษาด้านวิชาชีพ งานวิจัย และบริการ อย่างมีคุณภาพ มาตรฐานและนำไปสู่การปฏิบัติได้ อย่างเป็นเลิศบนพื้นฐานวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สามารถขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของชาติและของพื้นที่ได้อย่างสมดุลยั่งยืนทั้งทางเศรษฐกิจ สังคมและสิ่งแวดล้อมด้วยการบริหารจัดการที่ทันสมัย”

ฝ่ายบริหาร กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้เสนอแผนพัฒนาบุคลากรฉบับนี้ โดยมีความมุ่งหมายส่วนหนึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติราชการที่สำนักงาน ก.พ.ร. กำหนด และให้ครอบคลุมถึงเป้าหมาย แนวทางการดำเนินกิจกรรม และกิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย ในช่วงระยะเวลาระหว่างปีงบประมาณ พ.ศ.2556 ข้อมูลที่ใช้ในการกำหนดแผนมาจากนโยบายของอธิการบดีในการบริหารงานมหาวิทยาลัย และจากการรวบรวมและวิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับการจัดโครงการ/กิจกรรมเพื่อพัฒนาบุคลากรในปีงบประมาณ พ.ศ.2556 ของหน่วยงานต่างๆ ในมหาวิทยาลัย และข้อมูลที่เกี่ยวข้อง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา อดีตเมื่อปี พ.ศ. 2518 ใช้ชื่อว่าวิทยาเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา มีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ ต่อมาในปี พ.ศ. 2531 พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวฯ ทรงโปรดเกล้าพระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” และปี พ.ศ. 2548 เปลี่ยนสถานะเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตาม “พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548” โดยการรวมวิทยาเขตต่าง ๆ ทั่วทุกภูมิภาคของประเทศจัดตั้งขึ้นเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี โดยประกาศในราชกิจจานุเบกษา ให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล 9 แห่ง สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็น 1 ใน 9 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ประกอบด้วยพื้นที่ 6 จังหวัด ได้แก่ เชียงราย ตาก น่าน พิชณุโลก เชียงใหม่ และลำปาง

การจัดการศึกษา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดการศึกษาในระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) ระดับประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) ปริญญาตรี และปริญญาโท ประกอบด้วย 4 คณะ 1 วิทยาลัย และ 1 สถาบันวิจัย ได้แก่ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

ดังจะเห็นได้ว่า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีการปรับตัวอย่างต่อเนื่องเพื่อรองรับความเปลี่ยนแปลงของการแข่งขันในอนาคต โดยเน้นย้ำถึงทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการขับเคลื่อนและผลักดันให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จได้

แผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา 5 ปี พ.ศ.2556 กลยุทธ์และกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรทั้ง 5 ด้าน ได้แก่

- 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)
- 2) การมอบหมายงาน (Assignment)
- 3) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)
- 4) การพัฒนาบุคลากร (Development)
- 5) การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Assessment)

โดยกำหนดให้มีการวิเคราะห์และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรให้ครอบคลุมทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ดังนั้น กองบริหารงานบุคคล จึงได้ให้ทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัยจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรขึ้น โดยวิเคราะห์จากแผนพัฒนายุทธศาสตร์ แล้วกำหนดแนวทางและกลยุทธ์ในการพัฒนาให้สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย เป้าหมายของหน่วยงาน และความต้องการของบุคลากรเอง

กลยุทธ์ที่สำคัญที่รองรับวัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา คือการให้ความสำคัญกับประเด็นหลักของการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

- 1) การวางระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยที่เน้นการมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการทำให้มหาวิทยาลัยบรรลุตามเป้าหมาย และพันธกิจที่ตั้งไว้ รวมถึงศักยภาพของบุคลากรที่มีศักยภาพในการแข่งขันประกอบด้วย ความเป็นผู้นำในวิชาชีพ คุณภาพในการ

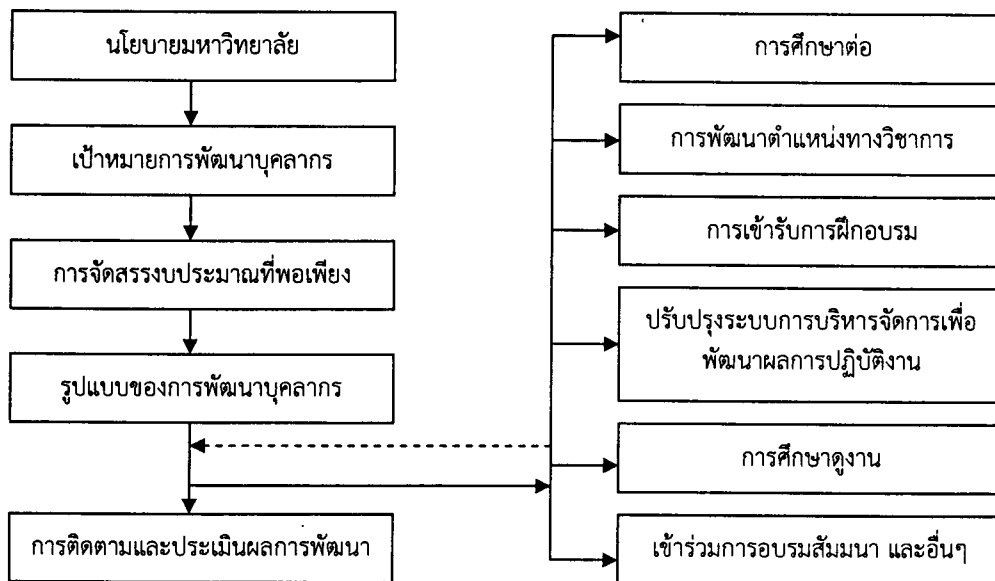
ให้บริการที่มุ่งให้บุคลากรมีวัฒนธรรมในการให้บริการ และการมุ่งให้บุคลากรเป็นผู้ที่มีความยืดหยุ่น และเรียนรู้ตลอดเวลา

2) การส่งเสริมให้เกิดการเรียนรู้และพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน

การพัฒนาบุคลากรจึงถือเป็นภารกิจที่มีความสำคัญของมหาวิทยาลัยและต้องจัดขึ้นเพื่อพัฒนาคุณภาพ ทักษะ และความรู้ความสามารถที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากร เปิดโอกาสให้ได้รับประสบการณ์ ความชำนาญ และทัศนคติใหม่ๆ ให้เกิดความเจริญก้าวหน้าในอาชีพและเป็นการเตรียมพร้อมสำหรับบุคลากรต่อการเปลี่ยนแปลงและการแข่งขันในอนาคต โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดให้บุคลากรทุกคนจัดทำแผนพัฒนาตนเอง ซึ่งครอบคลุมทั้งการพัฒนาด้านการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยผ่านการพิจารณาจากผู้บังคับบัญชาในหน่วยงานที่บุคลากรแต่ละคนสังกัด และได้กำหนดวิธีการในการพัฒนาบุคลากรที่หลากหลาย มีความยืดหยุ่น และยั่งยืน ดังต่อไปนี้

- 1) การส่งบุคลากรไปศึกษาต่อ
- 2) การเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
- 3) การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ
- 4) การฝึกอบรม
- 5) การศึกษาดูงาน ประชุม สัมมนา และการไปเสนอผลงานทางวิชาการ
- 6) การพัฒนาโดยใช้ระบบการบริหารจัดการเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน
- 7) การพัฒนาในรูปแบบอื่นๆ ซึ่งเกิดประโยชน์ต่อการพัฒนาบุคลากรและมหาวิทยาลัย

ภาพที่ 1 กรอบแนวคิดระบบการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พ.ศ. 2556



2.1.2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน

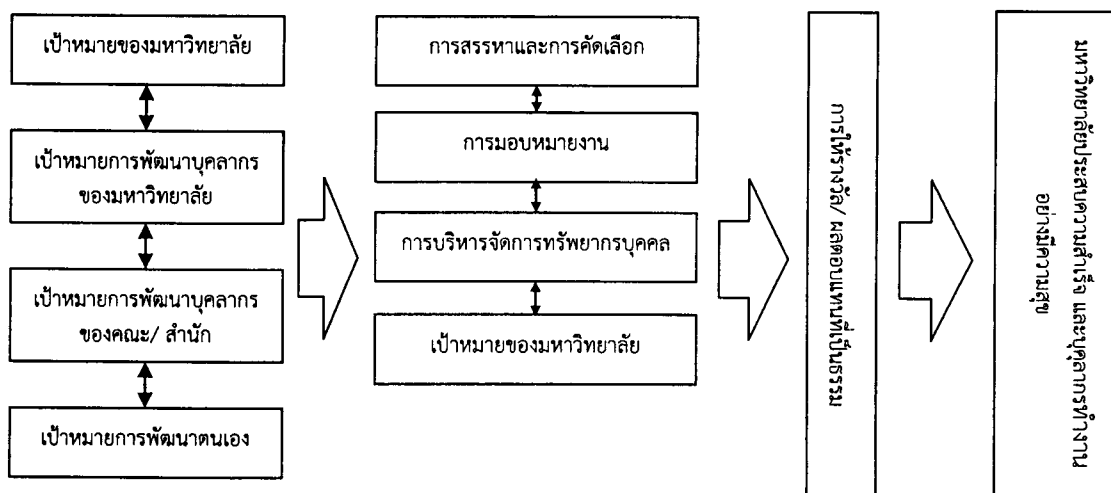
กุญแจสำคัญที่จะช่วยให้มหาวิทยาลัยประสบความสำเร็จ สามารถแข่งขันกับหน่วยงานอื่น ๆ ได้ มหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องพัฒนา และนำระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงานมาใช้

ในการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจำเป็นต้องมีการถ่ายทอดนโยบาย เป้าหมาย และกลยุทธ์ในการพัฒนาไปสู่หน่วยงานระดับคณะ/ สำนัก และระดับบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อให้บุคลากรและหน่วยงานต่าง ๆ ร่วมกันวิเคราะห์และจัดทำระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของแต่ละหน่วยงานอย่างเหมาะสมและสอดคล้องกับเป้าหมายของมหาวิทยาลัยฯ และความต้องการของบุคลากรเอง หลังจากนั้นจึงได้รวบรวมแนวทางการพัฒนาความต้องการต่าง ๆ เพื่อกำหนดเป็นกลยุทธ์ในการพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน โดยครอบคลุมประเด็นต่าง ๆ ในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคล ดังต่อไปนี้

- 1) การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)
- 2) การมอบหมายงาน (Assignment)
- 3) การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)
- 4) การพัฒนาบุคลากร (Development)
- 5) การประเมินประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน (Assessment)

โดยมหาวิทยาลัยเชื่อว่า ตัวกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ และครอบคลุมตั้งแต่กระบวนการรับเข้าจนถึงการประเมินผลการปฏิบัติงาน รวมถึงการให้ผลตอบแทนที่เป็นธรรม จะทำให้บุคลากรมีความตื่นตัวและกระตือรือร้นในการพัฒนาตนเอง และสามารถทำงานให้องค์กรได้อย่างมีความสุข

ภาพที่ 2 การพัฒนาระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อพัฒนาผลการปฏิบัติงาน



2.1.3 การพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร

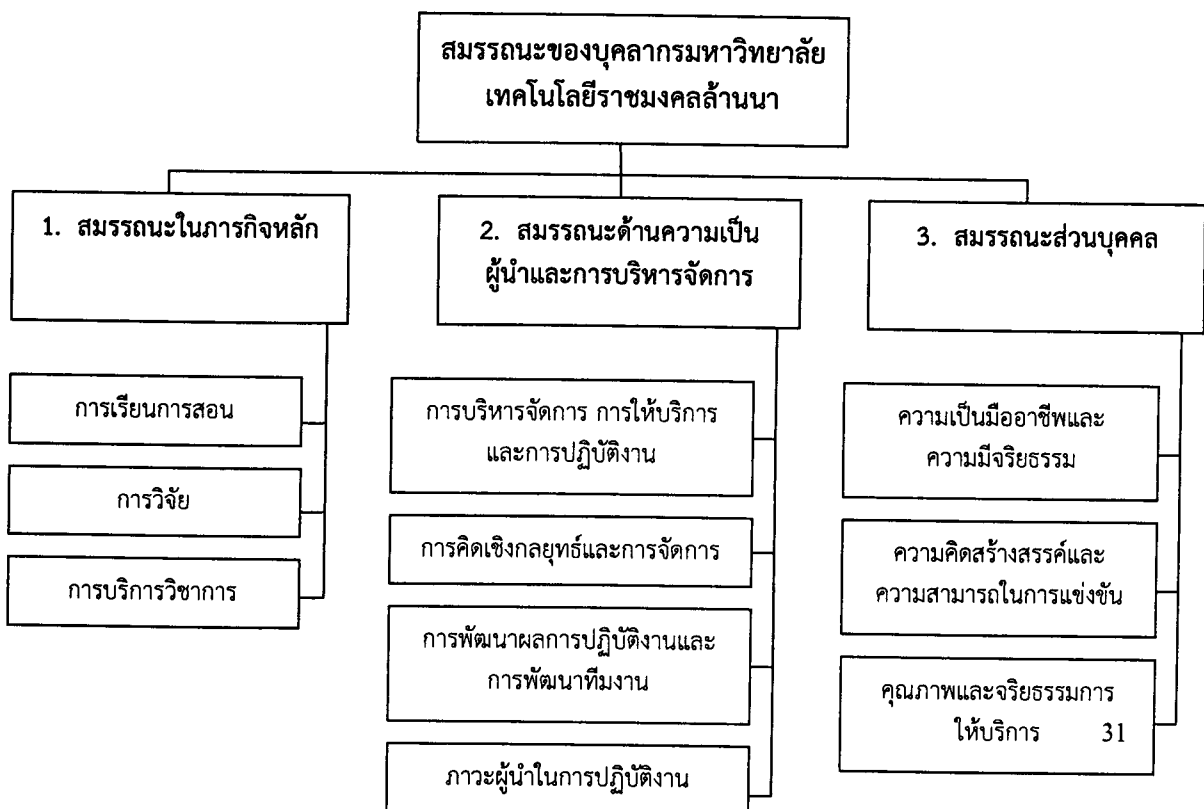
การที่มหาวิทยาลัยจะประสบความสำเร็จได้ ต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพ มีความสามารถ และทักษะที่เหมาะสมต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่ให้บรรลุผลอย่างมีประสิทธิภาพ ซึ่งวิธีการหนึ่งซึ่งจะช่วยให้บุคลากรในหน่วยงานมีทักษะในการปฏิบัติงาน โดยใช้เวลาในการพัฒนาไม่มากนักคือการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

ในการปฏิบัติงานของบุคลากรในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา นอกจากการมุ่งพัฒนาศักยภาพของบุคลากรในประเด็นหลักคือ การพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษา และการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการแล้ว มหาวิทยาลัยฯ ยังได้คำนึงถึงการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร โดยมีจุดประสงค์เพื่อเปลี่ยนแปลงพฤติกรรมการทำงานและผลการปฏิบัติงาน มุ่งเน้นการปรับปรุงผลการปฏิบัติงานที่ต้องการให้เกิดขึ้นในทันที ด้วยการทำให้บุคลากรเกิดทักษะเฉพาะด้าน ซึ่งมีความสำคัญต่อการพัฒนาผลการปฏิบัติงานทั้งของมหาวิทยาลัยและของบุคลากรเอง

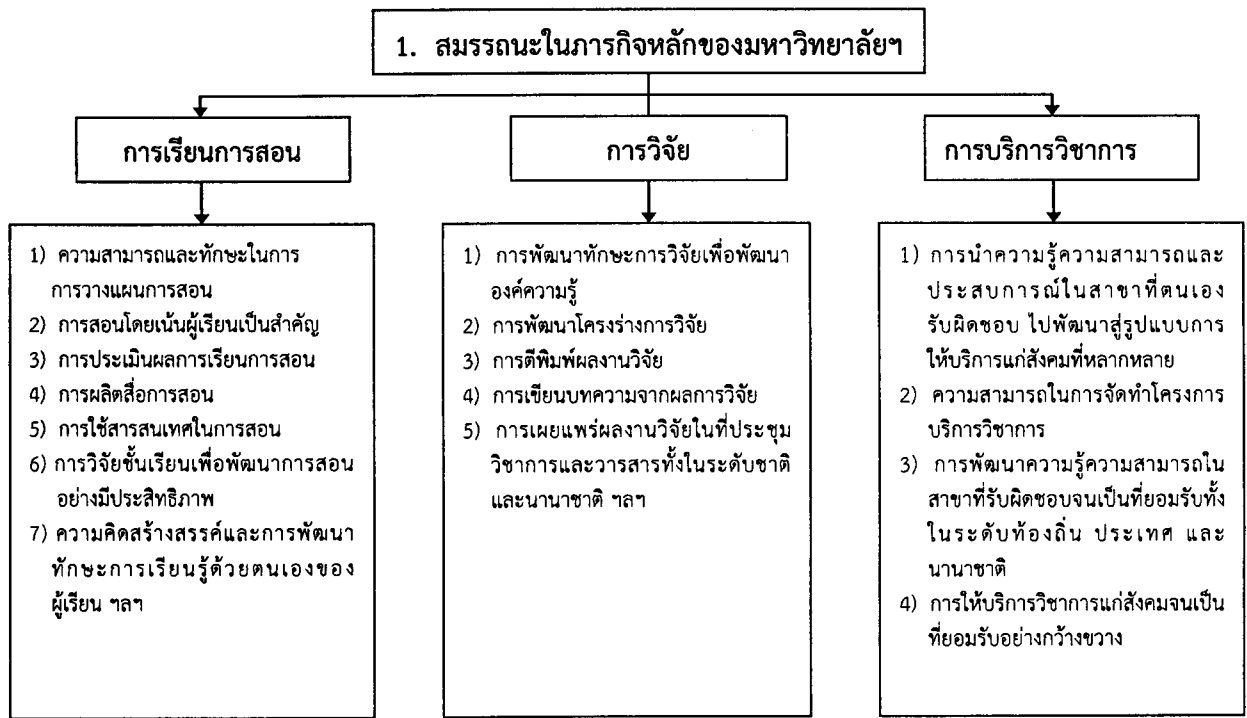
กระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เริ่มจากการวิเคราะห์ภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ภาระงานตามมาตรฐานสำหรับแต่ละตำแหน่ง และการประเมินความต้องการของมหาวิทยาลัย ความต้องการของหน่วยงาน และความต้องการของบุคลากรเอง ซึ่งมีกระบวนการในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากร เช่น

- 1) การพัฒนาระบบพี่เลี้ยง
- 2) การฝึกอบรม
- 3) การฝึกปฏิบัติ
- 4) การเข้าร่วมการสัมมนา / ประชุมเชิงปฏิบัติการ
- 5) การศึกษาดูงาน
- 6) การพบผู้เชี่ยวชาญ และอื่นๆ

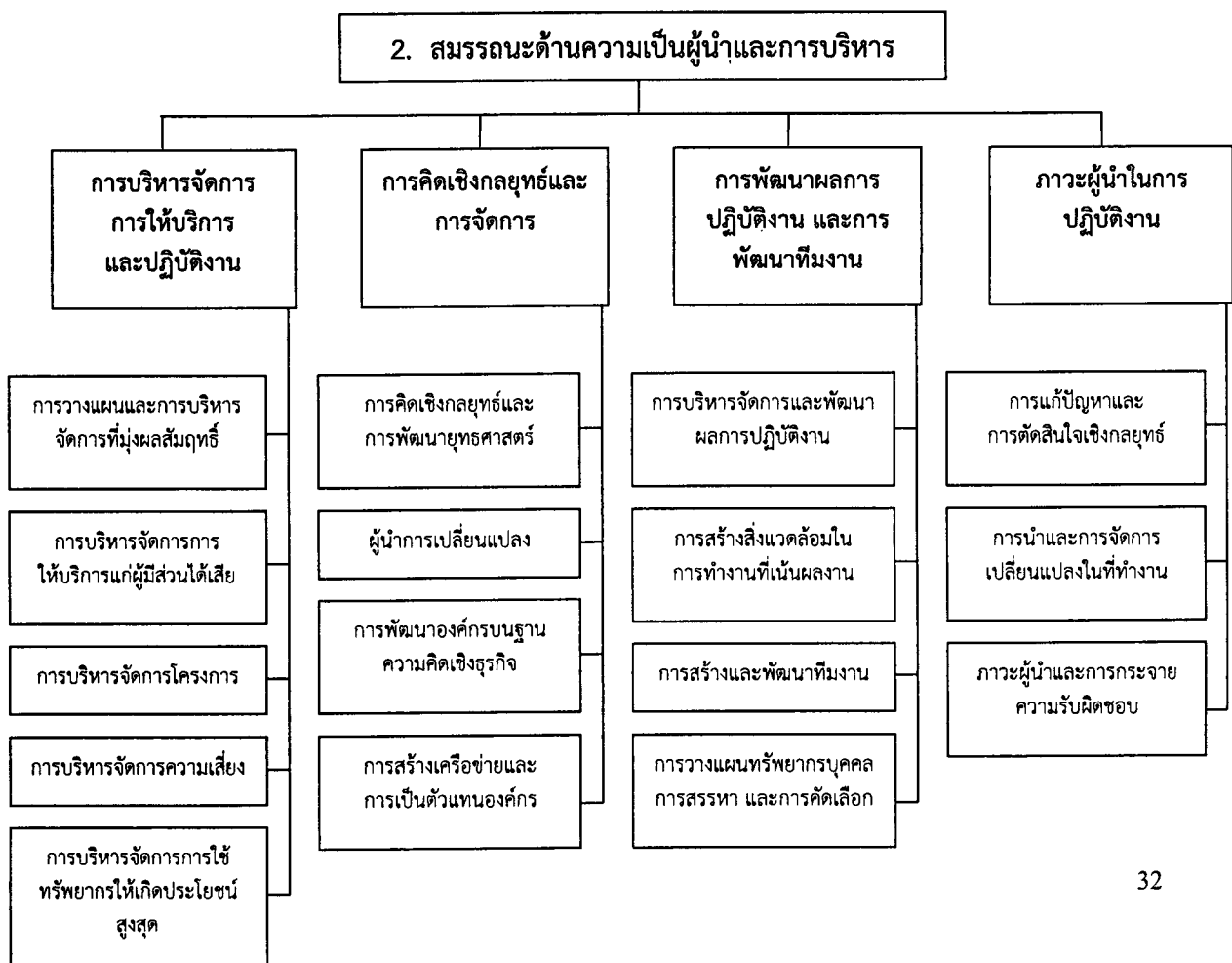
ภาพที่ 3 กรอบแนวคิดสมรรถนะของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



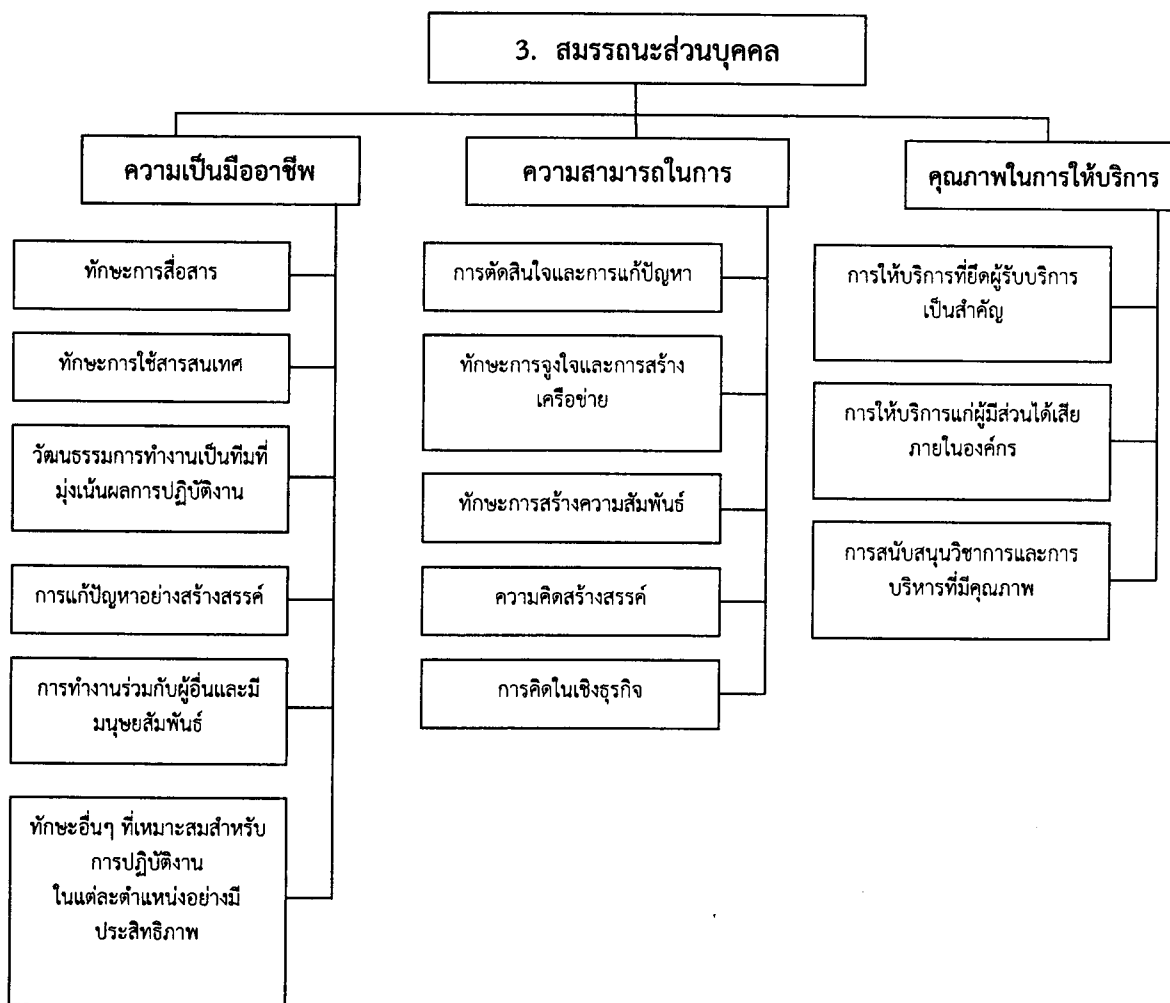
ภาพที่ 4 สมรรถนะในการกิจหลักของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ภาพที่ 5 สมรรถนะด้านความเป็นผู้นำการบริหารจัดการของบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ภาพที่ 6 สมรรถนะส่วนบุคคลของบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



2.2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

2.2.1 บริบทและสิ่งแวดล้อมภายนอก

การปฏิรูปการศึกษา

ยุทธศาสตร์การปฏิรูปอุดมศึกษาตามมติที่ประชุมคณะรัฐมนตรีเมื่อวันที่ 2 ธันวาคม พ.ศ. 2546 มีวัตถุประสงค์ให้สถาบันอุดมศึกษาเป็นแหล่งผลิตคนที่มีคุณภาพ เป็นแหล่งวิชาการในการผลิตองค์ความรู้ที่สำคัญในการพัฒนาประเทศสู่เศรษฐกิจและสังคมฐานความรู้ โดยมีมาตรการ 6 ข้อ ได้แก่

- 1) ปฏิรูปโครงสร้างและระบบบริหารจัดการ
- 2) พัฒนาคุณภาพมาตรฐานสถาบันอุดมศึกษาสู่ระดับโลก
- 3) ปฏิรูประบบการเรียนการสอนและการวิจัย
- 4) ปฏิรูประบบการเงินอุดมศึกษาโดยให้มีการปรับปรุงระบบการจัดสรรงบประมาณบางส่วนจากเดิมที่จัดสรรผ่านสถานศึกษา มาเป็นจัดการฐานผู้เรียนและมีกองทุนเงินให้กู้ยืมที่ผูกกับรายได้ในอนาคต

- 5) พัฒนาคณาจารย์และบุคลากรสถาบันอุดมศึกษาโดยสนับสนุนกระบวนการพัฒนาอาจารย์ถึงระดับปริญญาเอกควบคู่กับการพัฒนาการวิจัย

- 6) ส่งเสริมการมีส่วนร่วมของเอกชนในการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการได้นำนโยบายของรัฐบาลสู่การกำหนดนโยบายของกระทรวงศึกษาธิการที่เกี่ยวข้องกับระดับอุดมศึกษา ดังนี้

- 1) การพัฒนาคุณภาพและมาตรฐานการอุดมศึกษา
- 2) การพัฒนาระบบการรับเข้าศึกษาระบบใหม่
- 3) การปฏิรูประบบการเงินเพื่อการศึกษา
- 4) มหาวิทยาลัยไซเบอร์ไทย
- 5) หน่วยบ่มเพาะวิสาหกิจในสถาบันอุดมศึกษา
- 6) การรองรับการเปลี่ยนแปลงตามกระแสโลกาภิวัตน์

จากนโยบายดังกล่าว ส่งผลให้เกิดการแข่งขันที่สูงขึ้นของการจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา จำนวนสถาบันอุดมศึกษาที่เพิ่มขึ้นจำนวนมากจาก 78 แห่งในปี พ.ศ.2545 เป็น 178 แห่งในปี พ.ศ.2548 ลดความได้เปรียบระหว่างมหาวิทยาลัยของรัฐกับมหาวิทยาลัยเอกชนทำให้เกิดการแข่งขันระหว่างสถาบันการศึกษาในการเสาะหานักศึกษาที่มีคุณภาพเข้ามาศึกษาตลอดจนแหล่งเงินทุนในการวิจัย ดังนั้น มหาวิทยาลัยจึงต้องเสริมสร้างความแข็งแกร่งทางความรู้และวิชาการ โดยเฉพาะทรัพยากรบุคคลและการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีสมรรถนะสูงเพื่อดึงดูดนักศึกษาที่มีคุณภาพรวมทั้งแหล่งเงินทุนต่างๆ เพื่อนำไปใช้ในการต่อยอดองค์ความรู้ที่มีอยู่ให้มากขึ้น ตลอดจนการสร้างองค์ความรู้ใหม่ๆ และการเป็นที่พึ่งของสังคม

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้างและการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

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

วิกฤติในระบบอุดมศึกษา

ในปัจจุบันวิกฤติของอุดมศึกษา ได้แก่ คุณภาพของบัณฑิตและคุณภาพของสถาบันอุดมศึกษา ในส่วนของคุณภาพบัณฑิตนั้น สถาบันอุดมศึกษายังไม่สามารถตอบสนองความต้องการบุคลากรในเชิงปริมาณในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อนำไปสู่ความสามารถด้านการแข่งขันได้ การขยายโรงงานและธุรกิจอุตสาหกรรมในประเทศไทย โดยต่างชาติไม่สามารถหาบุคลากรที่มีความสามารถได้เพียงพอ ในด้านคุณภาพของบัณฑิตไม่สามารถตอบสนองความต้องการของตลาดแรงงานได้ทั้งในด้านเทคโนโลยีเชิงลึก และยังมีจุดอ่อนในด้านทักษะและความสามารถในการคิดวิเคราะห์และแก้ปัญหา ในด้านสัดส่วนของบุคลากรนั้น สถาบันอุดมศึกษาในภาพรวมยังคงมีสัดส่วนของบัณฑิตด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีค่อนข้างต่ำ นอกจากนี้ความสามารถด้านภาษาโดยเฉพาะอย่างยิ่งภาษาอังกฤษ บัณฑิตจากสถาบันอุดมศึกษาไทยยังมีจุดด้อยอยู่มาก

จากวิกฤติในระบบอุดมศึกษาหลายๆประการที่ได้กล่าวมาข้างต้น ทำให้สถาบันอุดมศึกษาต้องปรับตัวเพื่อแก้ไขวิกฤติดังกล่าวอย่างเร่งด่วน ดังต่อไปนี้

ประการแรก การปรับโครงสร้างของระบบอุดมศึกษา โดยปรับบทบาทของระบบบริหารกลาง ให้ความสำคัญแก่มหาวิทยาลัยของรัฐ ให้การส่งเสริมสนับสนุนสถาบันอุดมศึกษาเอกชน ลดการควบคุม แต่เน้นการสร้างระบบหรือกลไกการรักษาคุณภาพการศึกษาที่ใช้การได้ ตลอดจนจรรยาบรรณให้เกิดความหลากหลายของสถาบันอุดมศึกษาได้

ประการที่สอง คือ การปฏิรูปการเงินสำหรับอุดมศึกษาด้วยการขยายฐานการเงินให้กว้างขึ้น ให้มาได้จากหลายแหล่ง การจัดระบบเงินกู้ยืมเพื่ออุดมศึกษาย่อมเป็นแนวทางหนึ่ง ซึ่งอาจจะต้องหาวิธีในการเก็บเงินคืนที่หลังได้ เช่น ระบบภาษีอากร ส่วนการจัดสรรเงินอุดหนุนจากรัฐ ต้องมีระบบที่สมเหตุสมผลตั้งอยู่บนฐานข้อมูลและความเหมาะสมซึ่งจะต้องสร้างขึ้นใหม่

ประการที่สาม คือ การรื้อปรับระบบ ในกระบวนการจัดการศึกษา ที่ต้องแก้ไขอย่างขนาดใหญ่ ให้ได้บัณฑิตที่มีคุณภาพและใช้การได้ ตลอดจนได้ทำการวิจัยที่ดี สนองความจำเป็นได้ ทั้งนี้จะต้องปรับระบบบริหารงานวิชาการด้วย

ประการที่สี่ คือ การฟื้นฟูพลังของนักวิชาการ ด้วยการปรับแก้ระบบบริหารงานบุคคล ต้องแก้ปัญหาความต้อยวินัยทางวิชาการให้ได้ จึงจะเกิดความแข็งแกร่ง

ประการที่ห้า คือ การใช้เทคโนโลยีสารสนเทศอย่างเหมาะสมเชิงยุทธศาสตร์ให้สามารถแก้จุดวิกฤติ โดยเพิ่มโอกาสในการแก้ปัญหาให้ได้

ประการสุดท้าย คือ การสร้างเสริมการบริหารจัดการ และการปกครองในมหาวิทยาลัย ซึ่งต้องมีในทุกระดับตั้งแต่มหาวิทยาลัย คณะวิทยาลัย และสถาบัน ลงไปถึงภาควิชาและสาขาวิชา ต่างต้องมีการบริหารจัดการที่มีประสิทธิภาพ และการปกครองที่ดี รูปแบบอาจต้องแตกต่างกันไปตามสภาพของแต่ละแห่งและวัฒนธรรมประเพณีที่มีอยู่

การประกันคุณภาพการศึกษา

ในปัจจุบันสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่งจะต้องถูกประเมินทั้งจากภายในมหาวิทยาลัยเองและจากองค์กรภายนอก ซึ่งผลการประเมินมีความสำคัญอย่างยิ่งต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ปัจจุบันนี้จึงเป็นแรงผลักดันเชิงบวกที่ก่อให้เกิดการเปลี่ยนแปลงในมหาวิทยาลัยทั้งในด้านนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ

สำนักงานคณะกรรมการพัฒนาระบบราชการ (ก.พ.ร.) ได้เริ่มประเมินส่วนราชการในปีงบประมาณ พ.ศ.2547 สำนักงานประเมินและรับรองมาตรฐานการศึกษา (สมศ.) ได้ประเมินมหาวิทยาลัยในรอบแรกไปแล้วเมื่อปี พ.ศ.2545 และรอบที่ 2 เมื่อปี พ.ศ.2549 และจะประเมินครั้งต่อไปทุกๆ 5 ปี ส่วนสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) เริ่มประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยไทยเป็นปีแรกโดยประเมินผลงานของปี 2548 และประกาศผลการจัดอันดับในเดือนกันยายน 2549 นอกจากนี้ยังมีองค์กรระดับนานาชาติหลายแห่งได้ทำการประเมินและจัดอันดับมหาวิทยาลัยทั่วโลก อาทิ US - News และ Times Education ทำให้มหาวิทยาลัยต่างๆรวมทั้งมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ไม่อาจปฏิเสธที่จะถูกประเมินหรือจัดอันดับได้ จึงเป็นเรื่องที่จะต้องเตรียมการรองรับและดำเนินการให้ดีที่สุด ซึ่งการพัฒนาศักยภาพบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาถือเป็นประเด็นที่สำคัญประเด็นหนึ่งที่หน่วยงานทุกแห่งให้ความสำคัญ และนำมาเป็นตัวชี้วัดในการประเมินผลการปฏิบัติงานของสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งทำให้สถาบันอุดมศึกษาจำเป็นต้องดำเนินการพัฒนาบุคลากรในทุกๆ ด้าน ทั้งเพื่อประสิทธิภาพของมหาวิทยาลัยเอง และเพื่อให้ได้ผลการประเมินในระดับที่จะเป็นที่ยอมรับของผู้มีส่วนได้เสียกับมหาวิทยาลัย และของสังคม

กรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565)

หลังจากสิ้นสุดแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับแรกได้สิ้นสุดลงเมื่อปี พ.ศ.2547 กระทรวงศึกษาธิการจึงได้มอบหมายให้สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ดำเนินการจัดทำแผนพัฒนาอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 ขึ้น ซึ่งเป็นที่มาของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปีฉบับที่ 2 (พ.ศ.2551-2565) โดยในแผนดังกล่าวประกอบด้วยรายละเอียดเกี่ยวกับปัจจัยต่างๆ ที่จะมีผลกระทบต่อการพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในประเทศไทยในอนาคต รวมทั้งแนวทางและนโยบายในการพัฒนา

สถาบันอุดมศึกษาในด้านต่างๆ เช่น ธรรมเนียมและการบริหารจัดการอุดมศึกษาการเงินอุดมศึกษา
เครือข่ายอุดมศึกษา รวมทั้งการพัฒนาบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษาด้วย

ในแผนอุดมศึกษาระยะยาวฉบับที่ 2 ได้ระบุภาพรวมของการพัฒนาบุคลากร
สถาบันอุดมศึกษาในอนาคต ใน 2 ประเด็น คือ

1) อาจารย์และระบบการพัฒนาบุคลากรในมหาวิทยาลัยทั้งในเชิงปริมาณและคุณภาพ
ซึ่งจะต้องแก้ปัญหาตั้งแต่ต้นน้ำถึงปลายน้ำ ในส่วนต้นน้ำนั้นหมายถึงการบริหารจัดการแหล่งทุนเพื่อการ
พัฒนาอาจารย์ ส่วนกลางน้ำเกี่ยวข้องกับการพัฒนาสมรรถนะให้กับอาจารย์ประจำการ ทั้งด้านความเป็นครู
การบ่มเพาะความสามารถในการบริหารจัดการ และการพัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพและสังคม จนถึงปลาย
น้ำ ที่เป็นบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ สามารถถ่ายทอดประสบการณ์ยาวนานสู่อาจารย์ระดับอื่น รวมถึงการ
เชื่อมโยงกับภายนอกทั้งภาคเอกชน สมาคมแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
(พ.ศ.2551-2554) 46 วิชาชีพวิชาการ และภาคประชาสังคม ทั้งหมดนี้จะชัดเจน หากพิจารณาวิวัฒนาการ
ของอาจารย์ในลักษณะวงจรชีวิต (Life Cycle) ของบุคลากรอาจารย์

2) การพัฒนาอาจารย์เป็นความอยู่รอดของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะอย่างยิ่ง
สถาบันใหม่ หรือสถาบันที่มีความขาดแคลนอาจารย์ที่มีคุณภาพ การวางแผนกำลังคนจึงต้องมีกรอบ
ที่ชัดเจนทั้งในเชิงปริมาณ และโดยเฉพาะอย่างยิ่งในเชิงคุณภาพที่เป็นความต้องการที่แท้จริงคาดว่าในระยะ
ยาว 15 ปี จะมีความขาดแคลนอาจารย์ในระดับต่างๆ ประมาณ 30,000 คน ทั้งภาครัฐและภาคเอกชน
ความขาดแคลนดังกล่าวอาจเป็นโอกาสสำคัญในการพัฒนามหาวิทยาลัยไทย

นอกจากนี้ ในแผนพัฒนาฉบับดังกล่าวยังได้กำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรใน
สถาบันอุดมศึกษาไว้ดังต่อไปนี้

- 1) การพัฒนาอาจารย์ในมหาวิทยาลัย ต้องคำนึงถึงการพัฒนหลายมิติ เช่น
 - ด้านวิชาการ ความเป็นครู ความสามารถในการจัดการเรียนการสอนความสามารถ
ในด้านการวิจัย สมรรถนะทางวิชาชีพที่เกี่ยวข้องกับสาขาที่ตนรับผิดชอบ
การบริหารจัดการ การขัดเกลาทางสังคม
 - ช่วงวัยต่างๆ ของการทำงานและการพัฒนา (Life cycle development) ตั้งแต่
การบ่มเพาะ (Incubation) ในช่วงต้นการทำงาน ช่วงการทำงานจริงช่วงเป็น
ผู้สูงความรู้และประสบการณ์ และการเป็นคลังสมองหลังเกษียณโดยจัดให้มี
กระบวนการ Mentoring โดยผู้มีความรู้และประสบการณ์ เน้นการพัฒนาจากการทำงานจริง เช่น Sabbatical, Shadowing กับภาคการผลิตภาคสังคม โดยร่วมมือ
กับหน่วยงานวิจัย ภาคการผลิต สมาคมวิชาการวิชาชีพ และภาคประชาสังคม
- 2) ข้อเสนอหลักเกี่ยวกับเกณฑ์การจัดสรรทุนสำหรับมหาวิทยาลัยรัฐและเอกชน
 - สาขาที่ประเทศไทยมีความเข้มแข็งแล้ว ให้ศึกษาภายในประเทศหรือแบบ
ผสมผสาน ควบคู่กับเป้าหมายการสร้างโปรแกรมชั้นนำระดับโลกในประเทศไทย
สำหรับสาขาวิชาที่ประเทศมีความเข้มแข็ง ทั้งนี้ถ้าเรียนต่างประเทศ ให้เข้า
มหาวิทยาลัยชั้นนำของโลก
 - สาขาขาดแคลนที่มีการศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาภายในประเทศ ให้เรียนแบบ
ผสมผสาน หากจำเป็นต้องไปเรียนต่างประเทศให้ใช้เงื่อนไขข้างต้นเช่นกัน
 - สาขาขาดแคลนบางสาขา และสาขาที่ไม่มีบัณฑิตศึกษาในประเทศ เพื่อให้เกิด
ประโยชน์สูงสุดควรเข้าเรียนในสถาบันการศึกษาชั้นนำของโลก

- 3) สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนร่วมลงทุนในการพัฒนาอาจารย์ ด้วยมาตรการด้านการเงิน เช่น ทุนจากรัฐบาลทั้งหมด ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัย ทุนรัฐบาลร่วมกับมหาวิทยาลัยและผู้เรียน เพื่อเพิ่มจำนวนอาจารย์ที่รับการพัฒนาให้มากขึ้น กระตุ้นให้มหาวิทยาลัยและผู้เรียนจริงจังกับการเรียนในสาขาวิชาและในสถานศึกษาที่มีคุณภาพ อีกทั้งคำนึงถึงผลตอบแทนจากการได้ทุนจากรัฐบาล การลงทุนของมหาวิทยาลัย และผู้เรียนเอง
- 4) การพัฒนามหาวิทยาลัยรัฐกลุ่มใหม่ ที่ได้กรอบอัตรากำลังจำนวนมากในช่วงต้นของแผนพัฒนาระยะยาวฉบับที่สอง ต้องใช้ให้เป็นโอกาสในการพัฒนาของมหาวิทยาลัยใหม่อย่างก้าวกระโดด เข้าสู่ระบบการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและการวางตำแหน่งในสาขาต่างๆ ทั้งนี้สภามหาวิทยาลัยควรกำหนดยุทธศาสตร์การใช้อัตราใหม่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด ใช้เป็นเครื่องมือในการปรับทิศทางมหาวิทยาลัย อาจารย์ที่บรรจุในอัตราใหม่ควรอยู่ในโครงการของยุทธศาสตร์การพัฒนาที่กำหนดโดยมหาวิทยาลัย ให้ความสำคัญสูงสุดต่อศักยภาพและคุณภาพของอาจารย์ที่จะรับเข้า
- 5) มหาวิทยาลัยใหม่ควรให้ความสำคัญต่อการพัฒนาอาจารย์เป็นทีม เช่น กลุ่มวิทยาเขตของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล กลุ่มมหาวิทยาลัยราชภัฏตามพื้นที่หรือสหวิทยาลัยเดิม ใช้กระบวนการคัดเลือกและสรรหาที่เป็นธรรม โปร่งใสและมีส่วนร่วมโดยผู้ทรงคุณวุฒิทั้งภายในและภายนอกสถาบัน
- 6) กำหนดให้รัฐมีพันธกิจสนับสนุนการพัฒนาอาจารย์และบุคลากรของมหาวิทยาลัยเอกชน สร้างแรงจูงใจให้มหาวิทยาลัยเอกชนลงทุนพัฒนาอาจารย์และบุคลากรด้วยมาตรการด้านภาษี หรือการเงิน (เช่น ช่วยสนับสนุนค่าใช้จ่ายเป็นบางส่วน) ทั้งนี้ควรขยายบทบาทและให้โควตาพิเศษสำหรับมหาวิทยาลัยเอกชนในโครงการที่ไม่ผูกมัดเงื่อนไขการทำงานของผู้รับทุนว่าต้องทำงานในภาครัฐ

นอกจากการเสนอแนวทางและนโยบายในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคตแล้ว ในแผนพัฒนาสถาบันอุดมศึกษาในระยะ 15 ปี ฉบับที่ 2 ยังมีประเด็นที่เกี่ยวข้องกับการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษาในอนาคต คือ การแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัยออกเป็น 4 กลุ่ม โดยแต่ละกลุ่มจะต้องมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกที่แตกต่างกันไป ได้แก่

- 1) กลุ่มมหาวิทยาลัยชุมชน (Community Colleges) และมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ ต้องมีอาจารย์ปริญญาเอกร้อยละ 10
- 2) กลุ่มมหาวิทยาลัยสี่ปี (4 years University) และมหาวิทยาลัยศิลปศาสตร์ (Liberal Arts University) ต้องมีอาจารย์ปริญญาเอกร้อยละ 50
- 3) กลุ่มมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี มหาวิทยาลัยเฉพาะทาง (Specialized University) มหาวิทยาลัย Comprehensive ต้องมีอาจารย์ปริญญาเอกร้อยละ 70
- 4) กลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย (Research University) และมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา (Graduate University) อาจารย์ทั้งหมดต้องมีวุฒิปริญญาเอก

การแบ่งกลุ่มมหาวิทยาลัย และกำหนดเกณฑ์สัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกสำหรับมหาวิทยาลัยเช่นนี้ ทำให้มหาวิทยาลัยมีความจำเป็นต้องเร่งพัฒนาคุณภาพของคณาจารย์ให้ได้ปริญญาเอกตามสัดส่วนในกลุ่มที่สังกัด มหาวิทยาลัยจึงมีเป้าหมายอย่างชัดเจน คือ การผลิตบัณฑิตและพัฒนาองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก ดังนั้น จึงมีความจำเป็นไปได้สูงกว่า ในระยะ 4-5 ปี

ข้างหน้า มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาจะต้องอยู่ในกลุ่มมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง (Comprehensive University) ซึ่งจะต้องมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกร้อยละ 70 จากการรายงานการประเมินตนเอง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปีการศึกษา 2550 (มิถุนายน 2550 – พฤษภาคม 2551) พบว่า อาจารย์มีจำนวนทั้งสิ้น 1,149 คน มีวุฒิการศึกษาปริญญาเอก จำนวน 44 คน คิดเป็นร้อยละ 3.83 และคาดว่าในปี 2554 จะมีจำนวนเพิ่มขึ้นเป็นร้อยละ 20

วิกฤติพลังงาน

ปัจจุบันเป็นที่ทราบกันดีว่าปัญหาพลังงานถือเป็นปัญหาสำคัญที่ทุกคน และทุกหน่วยงานจะต้องคำนึงถึง ทั้งนี้เพราะในชีวิตประจำวันของทุกคนและการดำเนินงานขององค์กรนั้นมีความจำเป็นต้องใช้พลังงานเป็นปัจจัยสำคัญ

2.2.2 บริบทและสิ่งแวดล้อมภายใน

งบประมาณรายจ่ายสำหรับการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีงบประมาณสำหรับการบริหารงาน ในแต่ละปี จาก 2 แหล่ง คือ งบประมาณแผ่นดิน และงบประมาณเงินรายได้ โดยในปีงบประมาณ 2554 มีงบประมาณรวม 1,423,674,086 บาท ปี 2555 จำนวน 1,501,721,474 บาท และในปี 2556 จำนวน 2,111,369,556.43 บาท

ตารางที่ 10 งบประมาณรายจ่ายของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (2554-2556)
(จาก กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา งบประมาณ พ.ศ. 2554-2556)

ปีงบประมาณ	ประเภทงบประมาณ		
	งบประมาณแผ่นดิน	งบประมาณเงินรายได้	รวม
2554	997,027,600	426,646,486	1,423,674,086
2555	1,016,532,300	485,189,174	1,501,721,474
2556	1,513,989,340.13	597,380,216.30	2,111,369,556.43

สำหรับงบประมาณรายจ่ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ในปีงบประมาณ 2556 มีจำนวนทั้งสิ้น 584,009,532.75 บาท คิดเป็นร้อยละ 27.66 ของงบประมาณทั้งหมด ซึ่งในจำนวนนี้เป็นงบประมาณแผ่นดินจำนวน 368,058,643.88 บาท คิดเป็นร้อยละ 63.02 และงบประมาณเงินรายได้จำนวน 215,950,888.87 บาท คิดเป็นร้อยละ 36.97 ของงบประมาณเงินรายได้ทั้งหมด

ค่าใช้จ่ายบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาส่วนใหญ่เป็นเงินเดือนสำหรับข้าราชการ จำนวน 322,119,467.40 บาท และเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 30,936,819.19 บาท

ตารางที่ 11 สัดส่วนค่าใช้จ่ายบุคลากรต่องบประมาณรวมและงบดำเนินการในปีงบประมาณ 2556 (จาก กองนโยบายและแผน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี งบประมาณ พ.ศ. 2556)

รายการ	งบประมาณ : ค่าใช้จ่ายบุคลากร			ร้อยละ		
	แผ่นดิน	รายได้	รวม	แผ่นดิน	รายได้	รวม
งบประมาณรวมทั้งสิ้น	1,513,989,340.13	597,380,216.30	2,111,369,556.43	71.70	28.29	100
งบดำเนินการ	190,519,831.92	238,672,159.56	429,191,991.48	44.39	55.60	100
ค่าใช้จ่ายบุคลากรรวม	368,058,643.88	215,950,888.87	584,009,532.75	63.02	36.97	100

2.2.3 จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

จุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
- 2) บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ชุมชน ในรูปแบบของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่นๆ
- 3) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนา บุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรีให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนาตนเอง ระดับ คณะ/สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นความสำคัญกับการพัฒนา บุคลากร และทำให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยต่อไป
- 4) การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากรของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบข้าง มหาวิทยาลัยเสมอมา
- 5) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการ ในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเอง ในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่ รับผิดชอบ และมีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของ ตนเองภายในช่วง 4-5 ปีข้างหน้า
- 6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน
- 7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและ ผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการ สภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้ และเทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

จุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนายังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของ สกอ. โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศการขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนาาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อมในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

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

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมียึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

6) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาขาดแคลนและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

7) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญไม่ชัดเจน

8) มีระบบการประเมินมหาวิทยาลัยหลากหลายระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน และขาดมาตรการในการนำผลการประเมินมาใช้อย่างแท้จริง ซึ่งมีผลกระทบ

ต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในการสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับในมหาวิทยาลัย

ในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการเร่งรัดปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีการพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการรองรับการประเมินคุณภาพให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมีนโยบายที่เร่งสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้น โดยเน้นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

โอกาสในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ.2546 ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมานั้นการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติ และฉบับที่ 10 ยังมีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเช่นเดียวกัน

3) ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี (พ.ศ.2551-2565) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางเป้าหมาย และกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1) ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ อีกทั้งยังมีสถาบันการศึกษาเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก และบางแห่งมีเงินทุนมาก สามารถให้ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้า และการบริการด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ อาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาตั้งในประเทศไทย ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษารุนแรงขึ้นไปอีก

2) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอน เป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องตื่นตัวในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

2.2.4. วิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์ เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร วิสัยทัศน์ในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนามีบุคลากรที่มีศักยภาพมุ่งมั่นในการพัฒนาองค์กร
และทำงานร่วมกันอย่างมีความสุข ยึดหลักเศรษฐกิจพอเพียง”

พันธกิจในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- 1) เพิ่มศักยภาพของบุคลากรในทุกๆด้านให้เอื้อต่อการพัฒนาทั้งในระดับประเทศและนานาชาติ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศในการให้บริการทุกด้านตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย
- 2) สนับสนุนให้บุคลากรสร้าง พัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ในศาสตร์ต่างๆ
- 3) ปรับปรุงระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้มีประสิทธิภาพ และมีความโปร่งใสตรวจสอบได้

วัตถุประสงค์ในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

- 1) เพื่อกำหนดแนวทาง กลยุทธ์ และยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากร ให้สอดคล้องกับนโยบายและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
- 2) เพื่อวางตำแหน่งของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ให้มีความสามารถและศักยภาพในการแข่งขันด้านทรัพยากรบุคคลในตลาดแรงงานในสาขาที่เป็นภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย
- 3) เพื่อกำหนดกิจกรรม โครงการ กระบวนการในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย คณะ สำนัก และหน่วยงานต่างๆ อย่างมีประสิทธิภาพ
- 4) เพื่อกำหนดกลยุทธ์ต่างในกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส ในทุกขั้นตอน ตั้งแต่การสรรหา การมอบหมายงาน การบริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากร และการประเมินผลการปฏิบัติงาน
- 5) เพื่อพัฒนาคุณภาพชีวิตและความสมดุลระหว่างชีวิตการทำงานให้เหมาะสมให้กำลังคนมีความพร้อมและมีความสุขที่จะขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยให้พัฒนาไปสู่เป้าหมายที่ต้องการ

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาในปี พ.ศ.2554

เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา จนมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอาจารย์ทั้งหมด
- 2) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ จนกระทั่งมีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอาจารย์ทั้งหมด (อาจารย์ 1,149 คน โดยแยกเป็น ผศ. 199 คน และ รศ. 17 คน)
- 3) บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่างๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสม อย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

เป้าหมายเชิงคุณภาพ

1) บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมในการทำงาน คือ (1) มีความตื่นตัวกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมาภิบาล (2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น (3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธาต่อองค์กร ขยันอดทนทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ (4) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร

2) บุคลากรของมหาวิทยาลัยได้ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

2.2.5 แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

1) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย

2) สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือ และเครือข่ายการพัฒนาทางด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว

3) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุนได้รับทุนเพื่อศึกษาต่อทั้งภายในและต่างประเทศ

4) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ

5) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงานวิชาการและใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ

6) ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรด้านการวิจัย การพัฒนาผลงานทางวิชาการ การค้นคว้าหาข้อมูลด้วยตนเองเพื่อสร้างผลงานวิจัย และการจดสิทธิบัตร/อนุสิทธิบัตร โดยจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสนับสนุน

7) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

8) จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการบริหารและภาวะผู้นำสำหรับผู้บริหารทุกระดับของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน

9) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพ

10) ใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

11) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาในระดับต้นและระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา (Training Needs) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

12) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน(Standard operating procedure)

13) ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

14) จัดสรรทุนระยะสั้นในการไปฝึกอบรมด้านการใช้ภาษาอังกฤษให้แก่บุคลากร สนับสนุนอย่างต่อเนื่องเพื่อสร้างโอกาสให้บุคลากรได้ฝึกฝนและพัฒนาทักษะการใช้ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารในระดับที่สามารถใช้ในการปฏิบัติงานได้จริง

15) จัดโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน โดยหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา(Training Needs)เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

16) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

17) กระตุ้นให้เกิดจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา โดยจัดกิจกรรมที่เน้นความเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย โดยอาจเป็นกิจกรรมด้านศิลปะ วัฒนธรรม หรือกิจกรรมที่เป็นประโยชน์ต่อชุมชน หรือ สังคม

2.2.6 ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้กำหนดยุทธศาสตร์ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน โดยพิจารณาให้ครอบคลุมในทุกกระบวนการของการบริหารทรัพยากรบุคคล และกำหนดกลยุทธ์ และโครงการกิจกรรมต่างๆ เพื่อให้บรรลุผลสำหรับแต่ละยุทธศาสตร์ ดังต่อไปนี้

1. การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

กำหนดกลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร เพื่อให้ได้บุคลากรใหม่ที่มีศักยภาพตามเป้าหมายของมหาวิทยาลัย สร้างกระบวนการสรรหาที่มีความโปร่งใสเป็นธรรม กำหนดระบบการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่นและเอื้อต่อการแข่งขันในตลาดแรงงาน เพื่อให้คนที่มีความรู้ความสามารถสนใจเข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัย รวมทั้งเพื่อรักษาบุคลากรที่มีคุณค่าให้อยู่กับมหาวิทยาลัยให้นานที่สุด

2. การมอบหมายงาน (Assignment)

กำหนดกลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการมอบหมายงานแก่บุคลากรแต่ละคนอย่างเหมาะสมตามมาตรฐานภาระงานในแต่ละตำแหน่ง โดยการวิเคราะห์ศักยภาพและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคล ส่งเสริมให้บุคลากรเพิ่มพูนความรู้และทักษะในงานที่ได้รับมอบหมายและเข้าในถึงบทบาทหน้าที่ของตนเองอย่างชัดเจน รวมถึงให้มีการทบทวน และประเมินผลการปฏิบัติงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมายเป็นประจำ แล้วนำผลดังกล่าวมาใช้ในการพิจารณามอบหมายงานให้เหมาะสมในครั้งต่อไป

3. การพัฒนาบุคลากร (Development)

กำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้ครอบคลุมทั้งในด้านการศึกษา การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ สมรรถนะในการปฏิบัติงาน รวมทั้งการพัฒนาในด้านอื่นๆ เพื่อให้บุคลากรทุกคนมีความสามารถในการปฏิบัติงานให้บรรลุตามเป้าหมายขององค์กร

ตลอดจนสนับสนุนทุนทุกรูปแบบ เพื่อสู่เป้าหมายมหาวิทยาลัย คณะ และเขตพื้นที่ แบบ Hand - on (จัดการศึกษาแบบนักปฏิบัติ - WIL) ความเป็นวิชาชีพ (Professional) ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology Base)

4. การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)

กำหนดกลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย และหน่วยงานต่างๆ เพื่อให้เกิดระบบการบริหารงานมีความยืดหยุ่น และสามารถตอบสนองเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรทั้งในเชิงปริมาณและเชิงคุณภาพ สร้างวัฒนธรรมในการทำงานที่ดี มีความโปร่งใส เป็นธรรมในทุกกระบวนการของการบริหารงานทรัพยากรบุคคลรวมทั้งการสร้างสภาพแวดล้อมที่เหมาะสมแก่การทำงาน และมีกลไกยกระดับ พนักงานลูกจ้างชั่วคราวรายเดือนไปสู่พนักงานพันธกิจ (เป็นสัญญาจ้าง) และพนักงานมหาวิทยาลัย เพื่อให้มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นองค์กรแห่งธรรมภิบาล และการทำงานอย่างมีความสุข

5. การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment)

กำหนดกลยุทธ์ และโครงการ/กิจกรรมในการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุกระดับตั้งแต่ผู้ปฏิบัติงานถึงระดับผู้บริหาร สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่มีความเป็นธรรม และสามารถสะท้อนผลการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละคนได้อย่างแท้จริงรวมทั้งการนำผลการประเมินไปใช้ในการให้พิจารณาผลตอบแทนแก่บุคลากร (Reward & Punishment) และนำไปปรับปรุงผลการปฏิบัติงานในรอบต่อไป

ตอนที่ 3
ยุทธศาสตร์การพัฒนาศึกษา
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
ปี พ.ศ.2556

ภายใต้กรอบแนวคิดการจัดการศึกษา ที่มุ่งเน้นการจัดการศึกษาที่เน้นปฏิบัติ (Hand-On) จัดการศึกษาแบบนักปฏิบัติ(WIL) ความเชี่ยวชาญวิชาชีพ (Professional) และใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐาน (Science and Technology Base) ก้าวไปสู่มหาวิทยาลัยนวัตกรรมเพื่อชุมชน ดังนั้นการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต้องมองทั้ง 3 มิติ คือ

1. การสรรหาบุคลากร (Recruitment) มหาวิทยาลัยดำเนินนโยบายเชิงรุกในการสรรหาบุคลากรที่มีคุณสมบัติที่พึงประสงค์ที่ตรงกับแผนพัฒนามหาวิทยาลัย สร้างกลไกการรับบุคลากรที่มีประสบการณ์หรือเชี่ยวชาญที่ดี โดยใช้ทุนเป็นเครื่องมือหนึ่งในการสรรหาบุคลากร

2. การพัฒนาบุคลากรให้มีความเชี่ยวชาญ (Retrain) มหาวิทยาลัยต้องขับเคลื่อนกลยุทธ์ไปสู่เป้าหมายความเป็นมืออาชีพเฉพาะทางด้านวิชาชีพทั้งผู้เรียนและผู้สอน โดยใช้การบูรณาการกระบวนการจัดการศึกษาเข้ากับการทำงานและการเรียนรู้เชิงประสบการณ์ (WIL) สร้างกลไกระบบประเมินที่ดี โปร่งใสและตรวจสอบได้ โดยต้องคำนึงทั้ง 2 ด้านคือ ด้านแรงจูงใจ ค่าตอบแทน และความก้าวหน้า ที่บ่งบอกถึงเอกลักษณ์ อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย และด้านการประเมินที่วัดผลสัมฤทธิ์ที่มีประสิทธิภาพ

3. การรักษาบุคลากรที่เชี่ยวชาญเฉพาะทางด้านวิชาชีพ (Retire) มหาวิทยาลัยต้องมีระบบในการรักษาบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญ และมีระบบเตรียมบุคลากรที่เรียนรู้ประสบการณ์อย่างเป็นระบบ และต่อเนื่อง

การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้รวบรวมแนวทางการพัฒนาความต้องการทั้ง 3 มิติ เป็นแนวทางในการกำหนดยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ในแผนพัฒนาบุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)

การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment) ถือว่าเป็นจุดเริ่มต้นในกระบวนการพัฒนาทรัพยากรบุคคลขององค์กร เป็นขั้นตอนที่สำคัญในการที่จะได้มาซึ่งทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ สามารถผลักดันองค์กรไปสู่เป้าหมายที่ตั้งไว้ นอกจากนี้กระบวนการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพจะช่วยให้องค์กรประหยัดทรัพยากรในการพัฒนาบุคลากรได้เป็นจำนวนมาก

กระบวนการสรรหาที่ดี จะต้องสามารถจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ความสามารถสนใจเข้าร่วมงานกับองค์กร โดยอาจใช้วิธีการจูงใจด้วยค่าตอบแทนหรือสวัสดิการที่เหมาะสมตามความรู้ความสามารถและสามารถแข่งขันในตลาดแรงงานได้ และเมื่อมีผู้สนใจเข้ามาสมัครงานแล้วกระบวนการคัดเลือกบุคลากรที่มีประสิทธิภาพมีความโปร่งใส เป็นธรรม จะช่วยให้องค์กรได้มาซึ่งทรัพยากรที่มีคุณภาพอย่างแท้จริง

ในยุคแห่งการแข่งขันเช่นปัจจุบัน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้เล็งเห็นถึงความสำคัญในการแสวงหาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณภาพ โดยเฉพาะอย่างยิ่งบุคคลที่มีคุณวุฒิสูง และบุคลากรในสาขาขาดแคลน เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยเพื่อรองรับการแข่งขันทางการศึกษาในระดับอุดมศึกษาที่คาดว่าจะรุนแรงขึ้นในอนาคต ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดกลยุทธ์ในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากรในระยะ 5 ปีข้างหน้า ดังนี้

กลยุทธ์การสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

- 1) มีระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลให้มีความยืดหยุ่น และเหมาะสมต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถจูงใจให้ผู้ที่มีความรู้ดี มีประสบการณ์หรือบุคลากรในสาขาขาดแคลนสนใจเข้าร่วมงานกับมหาวิทยาลัย และรักษาบุคลากรที่มีสมรรถนะสูงให้ทำงานในมหาวิทยาลัยระยะยาว
- 2) มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานโดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย
- 3) มีแผนอัตรากำลังที่สะท้อนความต้องการของหน่วยงาน มหาวิทยาลัยและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย โดยมีการทบทวนแผนเป็นประจำ
- 4) พัฒนาระบบความก้าวหน้าในวิชาชีพที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆ ในระดับเดียวกัน
- 5) แสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอ เพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต
- 6) รับสมัครอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเข้ามาทำงาน เพื่อให้สัดส่วนของอาจารย์ปริญญาเอกอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์การจัดกลุ่มมหาวิทยาลัย และตามเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย

ยุทธศาสตร์ที่ 1 การสรรหาและการคัดเลือกบุคลากร (Recruitment)
โครงการ/กิจกรรมในการสรรหาและคัดเลือกบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ										
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.	ก.ย.						
1. มีระบบและกลไกการบริหารงานบุคคลที่มีความยืดหยุ่น เหมาะสมต่อสภาพการณ์ในปัจจุบัน เพื่อให้สามารถดึงดูดใจผู้ที่มีคุณวุฒิ มีประสบการณ์หรือบุคลากรในสาขาขาดแคลนสนใจเข้าร่วมกับมหาวิทยาลัยและรักษามหาวิทยาลัยและระดับสูงให้ทำงานในมหาวิทยาลัยในระยะยาว	<p>1.1 พิจารณาทบทวนระเบียบและหลักเกณฑ์ต่างๆ เกี่ยวกับการสรรหาบุคคลให้สอดคล้องและเอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรตามแผนพัฒนาบุคลากรและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย เช่น</p> <ul style="list-style-type: none"> - กำหนดมาตรฐานขั้นต่ำ (สมรรถนะ) ของผู้ที่ได้รับคัดเลือกเพื่อบรรจุเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยสายสอน - กำหนดคุณสมบัติและหลักเกณฑ์การพิจารณาต่ออายุราชการสำหรับข้าราชการที่มีสมรรถนะสูง - กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างบุคคลที่มีประสบการณ์และเชี่ยวชาญเป็นพิเศษ - กำหนดหลักเกณฑ์การจ้างอาจารย์ในคุณวุฒิและสาขาที่มหาวิทยาลัยขาดแคลน ฯลฯ 	✓																			กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ	
		✓	✓																			กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
		✓	✓																			กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กองคลัง
		✓	✓																			กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน								ผู้รับผิดชอบ					
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56	
	1.2 โครงการทบทวนและพัฒนากระบวนการสรรหา/คัดเลือกเชิงรุกเพื่อดึงดูดและเข้าถึงบุคคลที่มีสมรรถนะสูงให้เข้าสู่กระบวนการคัดเลือก	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กองนโยบายและแผน
	1.3 พัฒนากลไกการคัดเลือกบุคคลภายนอก ให้ตรงตามทิศทางของมหาวิทยาลัย	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กองนโยบายและแผน
	1.4 โครงการให้ทุนการศึกษาสำหรับบุคคลภายนอกที่มีความสามารถและประพฤติดีในระดับปริญญาโท-เอก	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
	1.5 กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลภายนอกซึ่งมีภูมิลำเนาในท้องถิ่นหรือเป็นศิษย์เก่า เข้ามาทำงานในสายสนับสนุน																กองบริหารงานบุคคล
	1.6 กำหนดหลักเกณฑ์การคัดเลือกบุคคลที่มีความรู้และประสบการณ์จากภายในและภายนอกเข้าสู่ตำแหน่งประเภทผู้บริหาร		✓														กองบริหารงานบุคคล
	1.7 สร้างระบบแจ้งรับบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถ - มีกลไกการทวนสอบสำหรับบุคลากรที่ลาออกจากมหาวิทยาลัย	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน								ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56	
	เพื่อนำผลมาพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กร - จัดทำกลไกในการจ้างบุคลากรที่เกษียณอายุราชการและมีความรู้ความสามารถมาเป็นอาจารย์พิเศษหรือที่ปรึกษา	✓															กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง + 4 คณะ
2. มีระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการของข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างให้สามารถแข่งขันได้ในตลาดแรงงานโดยเฉพาะในสาขาที่เป็นภารกิจหลักและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	2.1 โครงการพิจารณาปรับค่าตอบแทนและสิทธิประโยชน์สำหรับบุคลากรให้สอดคล้องกับแผนแม่บทระเบียบและหลักเกณฑ์ที่เกี่ยวข้องกับค่าตอบแทนสวัสดิการอื่นของพนักงานมหาวิทยาลัย - มีกลไกในการยกระดับลูกจ้างชั่วคราวไปสู่พนักงานตามพันธกิจและพนักงานมหาวิทยาลัย- จัดทำระบบค่าตอบแทนด้านวิชาชีพ ความสามารถเฉพาะทาง และค่าประสบการณ์ - จัดตั้งกองทุนกู้ยืมเพื่อการศึกษา สำหรับบุคลากรทุกประเภท - จัดตั้งกองทุนสวัสดิการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา - ทบทวนค่าตอบแทนการทำงาน																กองบริหารงานบุคคล + ประชาสัมพันธ์ กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง
		✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง
		✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน								ผู้รับผิดชอบ					
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56	
	วิจัย - ทบทวนค่าตอบแทนเพิ่มเติม โดยคำนึงถึงภาระงานที่พัฒนาด้านการเรียนการสอน - ทบทวนและปรับปรุงระบบค่าตอบแทนและสวัสดิการสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยที่สามารถแข่งขันได้	✓															กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง + 4 คณะ
	2.2 จัดทำกลไกเพื่อปรับลด/จ่ายค่าตอบแทนเงินประกันสังคมของลูกจ้างชั่วคราว	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง + 4 คณะ
3. มีแผนอัตราค่าจ้างที่สะท้อนความต้องการของมหาวิทยาลัยและเหมาะสมกับสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกโดยมีการทบทวนแผนอย่างต่อเนื่อง	3.1 โครงการทบทวนกรอบอัตราค่าจ้างที่สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยการ - วิเคราะห์ภาระงานเพื่อกำหนดกรอบอัตราค่าจ้างระดับตำแหน่งเงินเดือน - กำหนดหน้าที่และความรับผิดชอบและสมรรถนะ - ทบทวนเกณฑ์การวิเคราะห์ภาระงานสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + เขตพื้นที่ กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + เขตพื้นที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน											ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56		ก.ย. 56			
4. พัฒนาก้าวหน้าในวิชาชีพที่แข่งขันได้เมื่อเทียบกับมหาวิทยาลัยอื่นๆในระดับเดียวกัน	4.1 โครงการส่งเสริมให้บุคลากรมีความก้าวหน้าตามระบบ Career-path - พัฒนาศักยภาพบุคลากรให้มีคุณวุฒิ การศึกษาที่สูงขึ้น - พัฒนการทำผลงานวิจัยเพื่อเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ (ผศ. รศ. ศ.)	✓	✓	↓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ	
		✓		↓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ	
				✓	↓													กองบริหารงานบุคคล + เขตพื้นที่	
				✓	↓													กองบริหารงานบุคคล + เขตพื้นที่	
			✓		↓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน								ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.		มิ.ย.	ก.ค.	ส.ค.
5. แสวงหาบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถและมีประสบการณ์เข้ามาทำงานในมหาวิทยาลัยให้เพียงพอ เพื่อรองรับความต้องการในการเปิดหลักสูตรต่างๆ ของมหาวิทยาลัยในอนาคต	5.1 โครงการจ้างบุคลากรที่มีความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน ให้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยตามสัญญาจ้าง โดยมีความสอดคล้องตามสัญญาจ้าง โดยมั่นคงในอนาคต เพื่อสร้างแรงจูงใจในการทำงาน มีการแสวงหาความรู้และเทคโนโลยีใหม่ๆ มาพัฒนาระบบการเรียนการสอน	✓	✓	55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + เขตพื้นที่+ กองนโยบายและแผนฯ
	5.2 จัดทำโครงการส่งเสริมคณาจารย์ให้มีการเรียนรู้เทคโนโลยีใหม่ๆ โดยบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	✓	✓	55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	4 คณะ
	5.3 ส่งเสริมอาจารย์อัตราจ้างให้ศึกษาต่อในระดับการศึกษาที่สูงขึ้น	✓		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
	5.4 แต่งตั้งผู้ทรงคุณวุฒิที่มีความเชี่ยวชาญเป็นกรรมการประเมินในการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน	✓	✓	55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	กองบริหารงานบุคคล
	5.5 เชิญศิษย์เก่าที่มีประสบการณ์ในการทำงานสูงมาเป็นอาจารย์	✓		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	4 คณะ + เขตพื้นที่
6. แสวงหาอาจารย์ที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกเข้ามาทำงานเพื่อสัดส่วนของ	6.1 โครงการจัดทำฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาคณาจารย์ - หาข้อมูลสถาบันฝ่ายผลิตที่มี	✓		55	55	55	56	56	56	56	56	56	56	56	กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + วิทยาลัยฯ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ปีที่จะดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ				
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56		
อาจารย์ปริญญาเอกอยู่ในระดับที่เหมาะสมตามเกณฑ์การประเมินมหาวิทยาลัย ตามเกณฑ์การจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยและตามเป้าหมายการพัฒนาของมหาวิทยาลัย	ชื่อเสียงทั้งในและต่างประเทศ - หาข้อมูลแหล่งทุนสำหรับการศึกษาต่อปริญญาเอก ทั้งในและต่างประเทศ - โครงการสร้างเครือข่ายกับบุคลากรที่ปฏิบัติของแต่ละแหล่งทุน เพื่อให้ได้ข้อมูลที่รวดเร็ว ถูกต้องแม่นยำ และมีความสะดวกในการปฏิบัติงาน	✓	✓															กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + วิทยาลัย ๗
	6.2 โครงการสนับสนุนนักเรียนระดับปริญญาตรี-เอกเพื่อกลับมาเป็นอาจารย์	✓																กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + วิทยาลัย ๗
	6.3 โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาให้นักเรียนทุนในระดับปริญญาโท-เอก เพื่อกลับมาเป็นนักวิจัยในอนาคต	✓																กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
	6.4 โครงการสนับสนุนทุนการศึกษาในระดับปริญญาโท-เอก แก่ลูกจ้างชั่วคราว/อาจารย์อัตราจ้าง โดยต้องกลับมาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย	✓																กองบริหารงานบุคคล + กองคลัง + 4 คณะ

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมอบหมายงาน (Assignment)

การมอบหมายงาน (Assignment) ถือเป็นกระบวนการที่สำคัญในการกระจายงานและความรับผิดชอบไปสู่บุคลากรในองค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพทั้งในด้านของเวลา ปริมาณและความสามารถของผู้รับมอบงาน ซึ่งจะส่งผลต่อความสำเร็จขององค์กร

การมอบหมายงานที่ดีจะต้องคำนึงถึงมาตรฐานภาระงานของบุคลากรในแต่ละตำแหน่ง ความต้องการของมหาวิทยาลัยและหน่วยงาน สมรรถนะและความถนัดของบุคลากรแต่ละคน ซึ่งผู้บริหารหรือหัวหน้างานจะต้องทำการวิเคราะห์บุคลากรในสังกัดเป็นรายบุคคล เพื่อให้ทราบว่าแต่ละคนมีความถนัดด้านใด และมอบหมายงานให้ตรงกับความถนัด โดยพิจารณาจากเป้าหมายของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัยเป็นหลัก นอกจากนี้ การมอบหมายงานที่ดีจะต้องทำให้บุคลากรหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายงาน มีความเข้าใจในภารกิจที่ได้รับมอบหมาย บทบาท สิทธิหน้าที่และความเจริญก้าวหน้าในตำแหน่งที่ตนเองได้รับมอบหมายอย่างชัดเจน

การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรในสถาบันอุดมศึกษามี 2 ลักษณะ คือ 1) การมอบหมายงานตามมาตรฐานภาระงานของแต่ละตำแหน่ง ซึ่งมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้กำหนดมาตรฐาน และบุคลากรทุกคนต้องปฏิบัติงานให้ตามมาตรฐานที่กำหนด 2) การมอบหมายงานตามสมรรถนะและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคล ซึ่งหัวหน้างานจะต้องเป็นผู้พิจารณาว่าบุคลากรแต่ละคนมีความถนัดด้านใด และควรให้น้ำหนักในแต่ละภาระงานอย่างไร เช่น อาจารย์บางคนถนัดในการสอนหนังสือ บางคนถนัดในการทำวิจัย และบางคนถนัดในการให้บริการทางวิชาการ ดังนั้นผู้บริหารจะต้องพิจารณา มอบหมายงานแก่อาจารย์แต่ละคนให้เหมาะสมกับความถนัด โดยให้สอดคล้องกับความต้องการและภารกิจหลักของหน่วยงานและมหาวิทยาลัย

แนวทางการดำเนินงานในการมอบหมายงานแก่บุคลากรของมหาวิทยาลัยในอนาคต คือการดำเนินการสำรวจจำนวนบุคลากร โครงสร้างของหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย สมรรถนะของบุคลากร จัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน และจัดทำรายละเอียดงานในแต่ละตำแหน่ง (Job Description) ของแต่ละบุคคลโดยให้มีการทบทวนรายละเอียดงานเป็นประจำ หลังจากนั้นจัดทำคำสั่งมอบหมายงานให้บุคลากรแต่ละคนไปปฏิบัติ โดยระบุระยะเวลาชี้แจง เส้นทางความก้าวหน้าทางอาชีพ และสิทธิประโยชน์ต่างๆ เช่น การได้รับเครื่องราชอิสริยาภรณ์ สิทธิการลาศึกษาต่อ การพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ และการลาต่างๆ แนบท้ายด้วย เพื่อให้บุคลากรได้เห็นเส้นทางความก้าวหน้าในวิชาชีพและสิทธิประโยชน์ต่างๆ ดังเช่นในต่างประเทศ ที่องค์กรจะบรรจุสิ่งเหล่านี้ให้บุคลากรได้รับทราบและกำหนดในการพัฒนาตนเอง และสิ่งสำคัญที่ต้องคำนึงถึงคือการทำงานอย่างมีความสุข มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์ในการมอบหมายงานแก่บุคลากร เพื่อให้เกิดความเหมาะสมและให้บุคลากรได้ใช้ศักยภาพของตนอย่างเต็มที่ ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ในการมอบหมายงานแก่บุคลากร

- 1) วางแนวทางปฏิบัติในการเริ่มต้นงานสำหรับบุคลากรใหม่ หรือผู้ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ เพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการเข้าเป็นสมาชิกใหม่อย่างสมบูรณ์
- 2) กำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้มีความชัดเจนและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย
- 3) วิเคราะห์สมรรถนะและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคล เพื่อมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความถนัดและความต้องการของหน่วยงานหรือมหาวิทยาลัย

4) ส่งเสริมให้บุคลากรทุกคน โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับสร้าง Commitment ต่อมหาวิทยาลัย ตามความรู้ความสามารถของตนเองภายใต้กรอบกลยุทธ์การพัฒนาบุคลากรเพื่อเป็นแนวทางในการมอบหมายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 2 การมอบหมายงาน (Assignment)
โครงการ/กิจกรรมในการมอบหมายงานแก่บุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สาขาวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ			
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56	
1. วางแนวทางการปฏิบัติในการเริ่มต้นงานสำหรับบุคลากรใหม่ หรือผู้ที่เข้ารับตำแหน่งใหม่ เพื่อสร้างความพร้อมสำหรับการเข้าเป็นสมาชิกใหม่อย่างสมบูรณ์	1.1 โครงการอบรมเพื่อสร้างพื้นฐานความเข้าใจในระบบบริหารแก่บุคลากรที่บรรจุใหม่ 1.2 กำหนดให้มีระบบ ที่เสี่ยงในการทำงาน	✓	✓							↔							กองบริหารงานบุคคล
2. กำหนดมาตรฐานและแนวทางปฏิบัติในงานในแต่ละตำแหน่งสำหรับบุคลากรทุกสายงานให้มีคุณภาพชัดเจน และสอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย	2.1 ทบทวนโครงสร้างตำแหน่งสำหรับบุคลากรสายสนับสนุนให้สอดคล้องกับภารกิจและเป้าหมายของมหาวิทยาลัย 2.2 โครงการจัดทำแนวปฏิบัติและคู่มือการปฏิบัติงานสำหรับทุกภาระงานและเชื่อมโยงระหว่างหน่วยงาน	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
3. วิเคราะห์สมรรถนะและความถนัดของบุคลากรเป็นรายบุคคลเพื่อมอบหมายงานให้สอดคล้องกับความสามารถและความต้องการของ	3.1 จัดทำ TOR สำหรับบุคลากรทุกคนโดยให้มีการประเมินและทบทวนทุกปี		✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ						
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56		
หน่วยงาน หรือ มหาวิทยาลัย																		
4. กำหนดให้บุคลากร โดยเฉพาะผู้บริหารทุกระดับ สรร้าง Commitment ต่อ มหาวิทยาลัย ตามความรู้ ความสามารถของตนเอง ภายใตกรอบกลยุทธ์การ พัฒนาบุคลากรเพื่อเป็น แนวทางในการมอบหมาย งาน	4.1 กำหนดหลักเกณฑ์ให้ผู้บริหาร ทุกระดับ ทำ ข้อตกลง (Commitment) ต่อมหาวิทยาลัย ก่อนเข้ารับตำแหน่งและให้มีการ ประเมินผลการดำเนินงานตาม Commitment เป็นประจำ		✓															กองบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร (Development)

การพัฒนาบุคลากร คือ กระบวนการในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลที่มีอยู่ให้มีประสิทธิภาพ มีศักยภาพเหมาะสมและเพียงพอที่จะขับเคลื่อนองค์กรให้ประสบความสำเร็จตามเป้าหมายที่ตั้งไว้

วิธีการในการพัฒนาบุคลากรสามารถทำได้หลากหลายวิธี ซึ่งแต่ละองค์การสามารถพิจารณาเลือกใช้ได้ตามความเหมาะสมกับสภาพแวดล้อม ภารกิจ และเป้าหมายของแต่ละหน่วยงาน ซึ่งส่วนใหญ่จะมีเป้าหมายในการพัฒนา 2 ด้าน คือ 1) พัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล และ 2) การพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง

ในยุทธศาสตร์ที่ 3 ของแผนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาคณะนี้จะเน้นเฉพาะการพัฒนาศักยภาพของตัวบุคลากรเอง ส่วนการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคลจะอยู่ในยุทธศาสตร์ต่อไป

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาคณะถือเป็นมหาวิทยาลัยของรัฐแห่งหนึ่งและบุคลากรส่วนใหญ่เป็นบุคลากรด้านการศึกษา ประกอบกับปัจจุบันหน่วยงานต่างๆ ที่ทำการประเมินผลการดำเนินงานของสถาบันอุดมศึกษาได้กำหนดตัวชี้วัดในการพัฒนาบุคลากรของแต่ละมหาวิทยาลัยไว้ดังนั้นมหาวิทยาลัยจึงได้กำหนดเป้าหมายหลักในการพัฒนาบุคลากร

ในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีศักยภาพนั้น มหาวิทยาลัยได้กำหนดกลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ในการพัฒนาบุคลากร

- 1) จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรทั้งระดับมหาวิทยาลัย ระดับคณะ/สำนัก และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรทุกคน โดยให้มีการประเมินและติดตามการดำเนินงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง
- 2) วางระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของมหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมายที่ตั้งไว้ทั้งในด้านสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์
- 3) วางระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกสายงาน โดยเน้นการมีสมรรถนะความรู้ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นต่อการผลักดันมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้
- 4) สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสาร และความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะและสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน
- 5) สร้างระบบกลไกให้บุคลากรได้รับการยกย่องและให้คุณค่า ทั้งในด้านการมีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน
- 6) ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับ และทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
- 7) จัดสรรสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ไม่ใช่สวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาตามความเหมาะสม สอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย
- 8) สร้างวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเชิงคุณภาพ รวมทั้งส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและคุณธรรมแก่บุคลากร

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การพัฒนาบุคลากร (Development)
โครงการกิจกรรมในการพัฒนาบุคลากร

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สาขาวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ				
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56		
1. จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ทั้ง ระดับมัธยมศึกษา/ระดับอุดมศึกษา/วิทยาลัย และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยให้มีการประเมินผลการทำงานตามแผนอย่างต่อเนื่อง	1.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรในระดับมหาวิทยาลัยและระดับคณะ/สถาบัน/สำนัก/กอง และมีการทบทวนให้สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	✓	✓		↔		↔											กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กองนโยบายและแผน
	1.2 จัดทำแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรโดยต้องมีการประเมินผลการพัฒนาตนเองตามแผนเป็นประจำทุกปี	✓	✓															กองบริหารงานบุคคล
	1.3 โครงการถ่ายทอด กำกับและติดตามการนำแผนพัฒนาบุคลากรไปสู่การปฏิบัติในระดับคณะ/สำนัก/สถาบัน/กอง																	กองนโยบายและแผน + 4 คณะ
	- จัดสรรงบประมาณเพื่อใช้ในการพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรตามแผน		✓															ประชุมคณะกรรมการ CEO
	- สร้างความตระหนักและความเข้าใจเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรใหม่สำหรับผู้บริหารระดับสูงของมหาวิทยาลัย		✓															

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ					
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56			
2. วางระบบการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการของเป้าหมายที่ตั้งไว้ ทั้งในด้านสัดส่วนคุณวุฒิ และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์มหาวิทยาลัยให้บรรลุ	- ถ่ายทอดนโยบายและแผนพัฒนาบุคลากร จากผู้บริหารสู่ระดับคณะ/สำนัก/กอง และบุคลากรในมหาวิทยาลัย		✓															กองบริหารงานบุคคล	
	1.4 จัดทำระเบียบเกี่ยวกับ Sabbatical leave		✓															กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ	
	1.5 จัดทำโครงการขยายกิจกรรมการใช้ทรัพยากรร่วมกันด้านการจัดการศึกษา รวมถึงระบบบริหารจัดการ	✓																	4 คณะ
	2.1 จัดให้มีระบบพี่เลี้ยง (Mentor) แก่บุคลากรสายวิชาการเพื่อพัฒนาระบบการเรียนการสอนและการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	✓																	4 คณะ
	2.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับหน่วยงานต่าง ๆ ทั้งภาครัฐและเอกชน โดยมีการแลกเปลี่ยนบุคลากร หรือให้บุคลากรไปศึกษาต่อและเพื่อความร่วมมือทางการวิจัย	✓																	4 คณะ
2.3 จัดตั้งกองทุนส่งเสริมการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ(ผศ./รศ./ศ.) ให้มีเงินทุนเพียงพอสำหรับอาจารย์	✓																	4 คณะ + เขตพื้นที่ + กองนโยบายและแผน + กองคลัง	

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56		
	ในการผลิตผลงานทางวิชาการเพื่อขอตำแหน่ง																	
	2.4 โครงการส่งเสริมการผลิตผลงานทางวิชาการที่มีคุณภาพและเผยแพร่ในระดับชาติ/นานาชาติ	✓																4 คณะ + เขตพื้นที่
	2.5 โครงการพัฒนาคุณวุฒิทางการศึกษาสำหรับบุคลากรสายวิชาการในระดับ ป.เอก	✓																4 คณะ + เขตพื้นที่
3. วางระบบการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยทุกสายงาน โดยเน้นการมีสมรรถนะ ความรู้ ความสามารถและทักษะที่จำเป็นต่อการผลักดันมหาวิทยาลัยให้บรรลุตามเป้าหมายและพันธกิจที่ตั้งไว้	3.1 โครงการพัฒนาภาวะผู้นำและความสามารถในการบริหารจัดการระดับสูง - กำหนดมาตรฐานการปฏิบัติงานและดัชนีชี้วัดของผู้บริหารในแต่ละระดับ - พัฒนาหลักสูตรการพัฒนาผู้บริหารในแต่ละระดับ โดยเน้นการสร้างความรู้และทักษะและการนำไปสู่การปฏิบัติ - พัฒนาระบบการประเมินผู้บริหารทุกระดับ																	กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล + กองนโยบายและแผน

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สาขาวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ						
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ก.ย. 56			
	3.2 โครงการทบทวนระบบการพัฒนาศูนย์ - พัฒนากิจกรรมแนวคิดในการพัฒนา - ประเมินความต้องการในการฝึกอบรมของบุคลากร - พัฒนาหลักสูตรการฝึกอบรมสำหรับกลุ่มผู้บริหาร อาจารย์และบุคลากรสายสนับสนุน	✓	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กองนโยบายและแผน
	3.3 สนับสนุนให้บุคลากรได้ศึกษาดูงานหรือเข้าร่วมการอบรมสัมมนาที่หน่วยงานอื่นจัดขึ้น เพื่อพัฒนาวิสัยทัศน์และสมรรถนะตามความเหมาะสม	✓	✓	✓														กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
	3.4 เข้าร่วมโครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำหรับผู้บริหาร - หลักสูตรนันทนาการยุคใหม่(ต.ศ./ศ.)		✓															กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครง/กิจกรรม	สาขาวิชาการ	สาขาสัมทบ	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ		
				ด.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56
	<ul style="list-style-type: none"> - การใช้เทคโนโลยีเพื่อพัฒนาสื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ - การสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ - การพัฒนานักวิจัยสู่ความเป็นเลิศ - การทำวิจัยขั้นเรียนเพื่อพัฒนาการเรียนการสอนและการเรียนรู้ของผู้เรียน - การพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษเพื่อการติดต่อและเผยแพร่ผลงานทางวิชาการในระดับนานาชาติ 	✓ ✓ ✓ ✓ ✓														4 คณะ + วิทยาลัย 4 คณะ + วิทยาลัย 4 คณะ + วิทยาลัย 4 คณะ + วิทยาลัย 4 คณะ + วิทยาลัย
	<p>3.6 โครงการฝึกอบรมเพื่อพัฒนาสมรรถนะสำหรับบุคลากรสาขาสัมทบ</p> <ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาทักษะการใช้เทคโนโลยีเพื่อการปฏิบัติงานอย่างมีประสิทธิภาพ - การพัฒนาทักษะภาษาต่างประเทศ - เทคนิคการเขียนโครงการ การจัดการประเมินโครงการ - เทคนิคการทำวิจัยสถาบัน เพื่อพัฒนาประสิทธิภาพในการบริหารงาน - เทคนิคการทำผลงานทางวิชาการ เพื่อประเมินเข้าสู่ตำแหน่งในระดับที่ 	✓ ✓ ✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓ ✓ ✓													กองบริหารงานบุคคล + วิทยาลัย กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สาขาวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ						
				ด.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.				
	สูงขึ้น - การจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน		✓																กองบริหารงานบุคคล	
	- สร้างเครือข่ายแลกเปลี่ยนเรียนรู้		✓																กองบริหารงานบุคคล	
	3.7 จัดตั้งหน่วยงานเพื่อพัฒนาครูอาชีพ(Office of Teaching Quality)	✓																	4 คณะ	
	3.8 จัดตั้งกลุ่มสนใจ กลุ่มผู้เชี่ยวชาญ กลุ่มวิจัย ส่งเสริมให้เป็นกลุ่ม Specialists	✓																		4 คณะ
	3.9 มีกลไกกรรมการผู้ทรงคุณวุฒิในสถานมหาวิทยาลัย กรรมการผู้เชี่ยวชาญจากภายนอก	✓																		กองบริหารงานบุคคล + กองกลาง
	3.10 จัดทำโครงการฝึกประสบการณ์ตรงกับผู้อำนวยการ (Shadow)																			
	- ทำระบบการจ้างผู้เชี่ยวชาญซึ่งเป็นบุคคลภายนอก	✓																		กองบริหารงานบุคคล
	3.11 จัดทำระบบให้เป็นที่มหาวิทยาลัยแห่งการเรียนรู้	✓																		4 คณะ
	3.12 จัดโครงการสนับสนุนให้บุคลากรสายสนับสนุนทำวิจัยในระดับหน่วยงานและมหาวิทยาลัย																			
	- มีระบบสนับสนุนการทำวิจัย	✓																		กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ									ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56		ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56				
4. สนับสนุนให้เกิดการเรียนรู้และการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง รวมทั้งส่งเสริมให้มีการแบ่งปันแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารและความรู้ เพื่อพัฒนาบุคลากรให้มีทักษะสมรรถนะที่จำเป็นสำหรับการบรรลุภารกิจและเป้าหมายของหน่วยงาน	4.1 โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างบุคลากร และหน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย - โครงการ KM ในด้านต่างๆ - จัดทำ web blog ร่วมกันระหว่างบุคลากร เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระหว่างเจ้าหน้าที่และบุคลากรทั่วไป	✓	✓																สสว. สสว.	
	4.2 โครงการพัฒนาความร่วมมือหน่วยงานอื่นนอกมหาวิทยาลัย - การให้บุคลากรเข้าไปฝังตัวในบริษัทเพื่อเป็นการเพิ่มประสบการณ์ในการทำงาน	✓	✓																	4 คณะ
	4.3 โครงการพัฒนาองค์ความรู้ในเรื่องการทำวิจัย	✓	✓																	4 คณะ
	4.4 โครงการอบรมวิชาชีพเฉพาะทางระยะสั้น	✓	✓																	4 คณะ
	4.5 โครงการอาจารย์อาวุโส ครูมืออาชีพ ถ่ายทอดองค์ความรู้แก่ครูรุ่นใหม่ (ห้องคลังสมอง)	✓																		4 คณะ
	4.6 โครงการพิจารณาความก้าวหน้าของสายสนับสนุน - สร้างความเข้าใจให้กับบุคลากรทั้งองค์กรเกี่ยวกับหน้าที่ความก้าวหน้า	✓	✓																	กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ								
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56				
5. พัฒนาระบบกลไกให้บุคลากรได้รับการยกย่องและให้คุณค่า ทั้งในด้านความรู้ มีส่วนร่วม ความก้าวหน้า และความมั่นคงในการทำงาน	สิทธิประโยชน์ ภาระงาน สวัสดิการของพนักงานราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานตามพันธกิจ																			
	5.1 โครงการประกาศเกียรติคุณและเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานดีเด่นในด้านต่าง ๆ ได้แก่ 1) การสอน 2) การวิจัย 3) บริหารวิชาการ 4) การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม 5) การเป็นผู้ดำเนินการเปลี่ยนแปลง 6) จรรยาบรรณวิชาชีพ	✓	✓																	4 คณะ + เขตพื้นที่
	5.2 โครงการเชิดชูเกียรติและมอบโล่รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างชื่อเสียงให้กับมหาวิทยาลัยทั้งในระดับชาติและนานาชาติในสาขาต่าง ๆ - จัดทำประวัติบุคคลที่สร้างองค์ความรู้ให้กับองค์กรแต่ละด้าน - โครงการ ก ร ม อ บ เครื่องราชอิสริยาภรณ์ฯ ให้แก่บุคลากรในวันเฉลิมพระชนมพรรษา (5 ธ.ค.)	✓ ✓	✓ ✓																	4 คณะ + เขตพื้นที่
	5.3 โครงการจัดงานวันเกษียณอายุราชการ	✓	✓																	เขตพื้นที่

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ			
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.	
6. ส่งเสริมความสัมพันธ์อันดีระหว่างบุคลากรทุกระดับและหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	6.1 โครงการแข่งขันกีฬาบุคลากร		✓														กองบริหารงานบุคคล
	6.2 โครงการรณรงค์นำตัวผู้บริหารและผู้อาวุโส	✓															ศูนย์วัฒนธรรม
	6.3 งานเลี้ยงต้อนรับปีใหม่ส่งท้ายปีเก่าถึงสรณะระหว่างบุคลากร	✓															
7. สร้างวัฒนธรรมในการทำงานของบุคลากรตามที่กำหนดไว้ในเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรเชิงคุณภาพรวมทั้งส่งเสริมและปลูกจิตสำนึกด้านจริยธรรมและคุณธรรมแก่บุคลากร	7.1 ถ่ายทอดวัฒนธรรมในการทำงานอันพึงประสงค์สู่หน่วยงานต่างๆ ภายในมหาวิทยาลัย เพื่อกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานและสร้างสภาพแวดล้อมในการทำงานให้สอดคล้องกับการสร้างวัฒนธรรมดังกล่าว	✓															กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ
	7.2 สร้างระบบ HRD ให้คนรักองค์กร มีจิตสำนึกและมีค่านิยมร่วมกัน	✓															4 คณะ
	7.3 สร้างวัฒนธรรมองค์กรโดยเน้นทุกคนเป็นสำคัญ	✓															4 คณะ + เขตพื้นที่
8. จัดสรรสวัสดิการและสิ่งอำนวยความสะดวกเพิ่มเติมที่ใส่ใจสวัสดิการภาคบังคับตามกฎหมาย โดยพิจารณาตามความเหมาะสมสอดคล้องกับสภาพของมหาวิทยาลัย	8.1 โครงการพัฒนากองทุนสำรองเลี้ยงชีพแก่บุคลากรทุกประเภท	✓															กองบริหารงานบุคคล
	8.2 จัดทำระบบให้รางวัลและลงโทษ	✓															กองบริหารงานบุคคล
	8.3 สวัสดิการหลังเกษียณ	✓															กองบริหารงานบุคคล

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Management)

ในการพัฒนาบุคลากรนั้น นอกจากจะต้องมีบุคลากรที่มีศักยภาพแล้ว ระบบการบริหารทรัพยากรบุคคลจะต้องมีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และเป็นระบบที่สนับสนุนให้บุคลากรแต่ละคนสามารถใช้และพัฒนาศักยภาพของตนได้อย่างเต็มที่

การบริหารทรัพยากรบุคคลเป็นกระบวนการวางนโยบายระเบียบและกรรมวิธีในการดำเนินงานเกี่ยวกับบุคคลที่ปฏิบัติงานในองค์กร เพื่อให้บุคคลที่เหมาะสมและบำรุงรักษาไว้ซึ่งทรัพยากรมนุษย์ที่มีประสิทธิภาพ ให้มีปริมาณเพียงพอเพื่อให้ได้การปฏิบัติงานที่มีผลสำเร็จและบรรลุเป้าหมาย

ระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลที่ดี จะต้องสามารถเชื่อมโยงกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรต่างๆ ได้แก่ การสรรหาและคัดเลือก การมอบหมายงาน การพัฒนาบุคลากรและการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเข้าด้วยกันได้

มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญกับการวางระบบการบริหารจัดการทรัพยากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยการพัฒนากระบวนการพื้นฐานข้อมูลเพื่อการพัฒนาบุคลากรที่มีความแม่นยำ และจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร เพื่อให้มองเห็นเป้าหมาย และกระบวนการในการพัฒนาบุคลากรที่ชัดเจน โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

- 1) มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้อง เทียบตรง ทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย
- 2) ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ
- 3) มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใส มีความรับผิดชอบต่อการตัดสินใจ และผลของการตัดสินใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย
- 4) มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริมด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกในการทำงานหรือการสร้างบรรยากาศในการทำงานที่ส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรกับหน่วยงาน ตลอดจนสร้างขวัญกำลังใจในการทำงาน
- 5) ส่งเสริมให้บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมในการทำงาน คือ (1) มีความตื่นตัว กระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมภิบาล (2) คำนี้ถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น (3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธาต่อองค์กร ขยันอดทน ทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ (4) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอด และแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร
- 6) นำระบบเทคโนโลยีมาใช้ในการพัฒนาการทำงาน พัฒนาการจัดการเรียนการสอน และพัฒนาการให้การสนับสนุนทางวิชาการอย่างมีประสิทธิภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 การบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลากร (Management)
โครงการ/กิจกรรมในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินงาน										ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56	มิ.ย. 56	ก.ค. 56		ส.ค. 56	ก.ย. 56		
1. มีระบบฐานข้อมูลเกี่ยวกับการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความถูกต้องเที่ยงตรงทันสมัย และนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจและการบริหารทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย รวมทั้งทุกหน่วยงานในมหาวิทยาลัย	1.1 พัฒนาระบบฐานข้อมูลบุคลากรที่มีประสิทธิภาพ มีความทันสมัย และสามารถนำมาใช้ประกอบการตัดสินใจได้อย่างสมบูรณ์แบบ	✓	✓															กองบริหารงานบุคคล + วิทยบริการ + เขตพื้นที่
2. ปรับปรุงกฎระเบียบที่เอื้อต่อการบริหารงานบุคคลที่มีประสิทธิภาพ	2.1 ทบทวนข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับบริหารงานบุคคลให้สอดคล้องกับสภาพแวดล้อมและเป้าหมายการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย 2.2 ทบทวนและปรับปรุงระบบการบริหารงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยให้มีความชัดเจน และมีประสิทธิภาพ เช่น - ระบบการสรรหาและทำสัญญาจ้าง	✓	✓															กองบริหารงานบุคคล
		✓	✓															กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	ปีที่จะดำเนินการ										ผู้รับผิดชอบ				
				ต.ค.	พ.ย.	ธ.ค.	ม.ค.	ก.พ.	มี.ค.	เม.ย.	พ.ค.	มิ.ย.	ก.ค.		ส.ค.	ก.ย.		
				55	55	55	56	56	56	56	56	56	56		56	56		
	<ul style="list-style-type: none"> - การพัฒนาบุคลากร และความก้าวหน้าในอาชีพ - ระบบการประเมิน - ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ 	✓ ✓ ✓	✓ ✓ ✓															กองบริหารงานบุคคล กองบริหารงานบุคคล
3. มีกระบวนการบริหารทรัพยากรบุคคลที่มีความโปร่งใสมีความรับผิดชอบต่อความพึงพอใจด้านการบริหารทรัพยากรบุคคลตลอดจนการดำเนินการด้านวินัย	<ul style="list-style-type: none"> 3.1 จัดทำแผนปฏิบัติการและคู่มือความพร้อมในการรับผิดชอบด้านการบริหารงานบุคคล - จัดทำแนวปฏิบัติการปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงาน - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการสำหรับผู้บริหารและผู้ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล - เผยแพร่แนวปฏิบัติการปฏิบัติและคู่มือปฏิบัติงาน - ทบทวนและปรับปรุงโครงสร้างหน้าที่ขององค์กรและโครงสร้างการบริหารให้มีความชัดเจนและเหมาะสม 		✓ ✓ ✓ ✓															กองบริหารงานบุคคล

กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	สายวิชาการ	สายสนับสนุน	การดำเนินการ								ผู้รับผิดชอบ							
				ต.ค. 55	พ.ย. 55	ธ.ค. 55	ม.ค. 56	ก.พ. 56	มี.ค. 56	เม.ย. 56	พ.ค. 56		มิ.ย. 56	ก.ค. 56	ส.ค. 56	ก.ย. 56			
4. มีการกำหนดนโยบาย แผนงาน และมาตรการส่งเสริม ด้านการจัดสภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวกแก่บุคลากรในหน่วยงาน หรือการส่งเสริมความรู้ความสามารถของบุคลากรใน การทำงานที่ส่งเสริม ความรู้ความสามารถของ บุคลากรกับหน่วยงาน ตลอดจนสร้างขวัญและ กำลังใจในการทำงาน	4.1 จัดทำแผนงาน นโยบาย และ มาตรการส่งเสริมด้านการจัด สภาพแวดล้อมที่อำนวยความสะดวก ในการทำงาน หรือการส่งเสริม ความรู้ความสามารถของบุคลากรใน หน่วยงาน ตลอดจนการสร้างขวัญ และกำลังใจในการทำงาน		✓															กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + กอง นโยบายและแผน	
	4.2 วิจัยสถาบันเพื่อสำรวจความพึง พอใจของบุคลากร ที่มีต่อ สภาพแวดล้อมในการทำงาน ระบบงาน และบรรยากาศในการ		✓																กองบริหารงานบุคคล + 4 คณะ + เขตพื้นที่
	4.3 โครงการปรับปรุงสำนักงานทุก แห่งในมหาวิทยาลัยให้เป็นสำนักงาน แห่งการทำงานอย่างมีความสุข ทำงานแต่ละหน่วยงาน		✓																กองนโยบายและ แผน+ 4 คณะ
	4.4 โครงการวิเคราะห์ความเสี่ยงใน การปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง และกำหนดวิธีการเพื่อลดความเสี่ยง ดังกล่าว		✓																ทุกหน่วยงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 5 การประเมินผลการปฏิบัติงาน (Assessment and Achievement)

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นกระบวนการกำหนดเป้าหมายในการปฏิบัติงาน มีการวัดและประเมินผล บันทึกผลการปฏิบัติงานให้สัมพันธ์กับเป้าหมายนั้น แล้วส่งเป็นข้อมูลย้อนกลับให้บุคลากรได้รับทราบ โดยมีจุดมุ่งหมายหลักเพื่อให้เป็นแรงกระตุ้นในทางบวกต่อการปฏิบัติงาน แต่อาจใช้ในจุดมุ่งหมายอื่นได้ด้วย เช่น การเพิ่มค่าจ้าง การวางแผนการปฏิบัติงานในอนาคต การกำหนดความจำเป็นในการฝึกอบรมและการพัฒนา และการประเมินศักยภาพของบุคคลเพื่อเลื่อนตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น ดังนั้น การประเมินผลการปฏิบัติงานจึงท้าทายต่อบทบาททางการบริหารหลายประการ โดยเฉพาะการประเมินนั้นต้องมองหลายมิติ (multidimension) มีการประเมินที่หลากหลาย เช่น มีทั้งการประเมินที่เน้นพฤติกรรมและการประเมินที่เน้นผลลัพธ์ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาได้ให้ความสำคัญกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรในทุก ๆ ด้าน ทั้งการประเมินผลการปฏิบัติงาน ความพึงพอใจในการให้บริการ ความพึงพอใจในการทำงาน ประเมินผลการจัดการเรียนการสอน และการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับ โดยได้กำหนดกลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงานไว้ดังต่อไปนี้

กลยุทธ์ในการประเมินผลการปฏิบัติงาน

- 1) สร้างระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานจากผลสำเร็จที่มีประสิทธิภาพ มีความโปร่งใส เป็นธรรม และมีระบบในการนำผลการประเมินไปใช้ในการปรับปรุงการทำงาน พิจารณาเลื่อนขั้น พิจารณาผลตอบแทนในการทำงานอย่างเหมาะสม
- 2) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการให้บริการของพนักงานทุกระดับ
- 3) จัดให้มีการประเมินความพึงพอใจในการทำงานของพนักงานทุกคน แล้วนำผลการประเมินไปปรับปรุงสภาพแวดล้อมในการทำงาน และระบบการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อให้บุคลากรทำงานอย่างมีความสุข
- 4) จัดให้มีการประเมินผลการปฏิบัติงานของผู้บริหารทุกระดับตาม Commitment ที่ทำไว้กับมหาวิทยาลัยก่อนเข้ารับตำแหน่ง

