



แผนพัฒนาบุคลากร

ปีงบประมาณ 2557

(1 ตุลาคม 2556 – 30 กันยายน 2557)

.....
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
สำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา
กระทรวงศึกษาธิการ

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีโครงสร้างในการบริหารจัดการครอบคลุม 6 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ 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

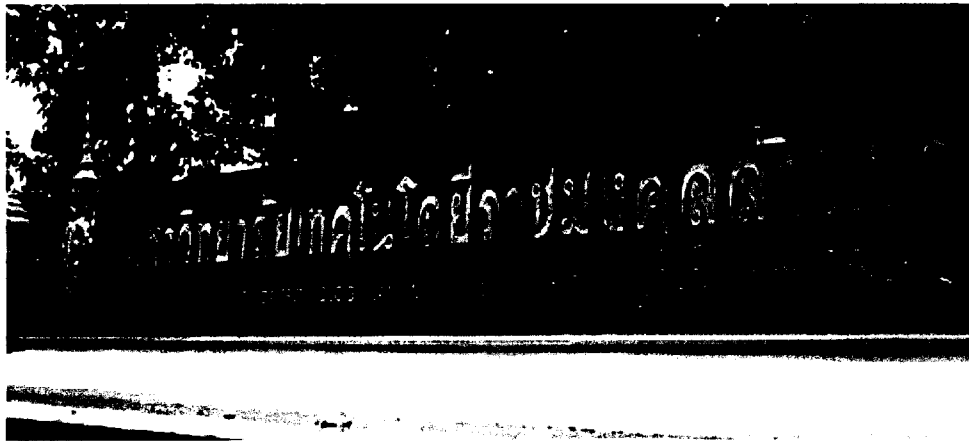
สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	1
ประวัติความเป็นมา	
สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	1
ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2
ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2
ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	2
การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	5
จำนวนบุคลากร	7
- แสดงข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามวุฒิการศึกษา	7
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	14
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	14
- ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน เขตพื้นที่ จำแนกวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ย และประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย	20
บทที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนากุศลกร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	
ปีงบประมาณ 2557	
นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนากุศลกร	22
แผนพัฒนากุศลกร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ปีงบประมาณ 2557	24

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐาน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



1. ประวัติความเป็นมา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯ ประกอบไปด้วย 6 พื้นที่ กับ 1 สถาบัน คือ พื้นที่ภาคพายัพ เชียงใหม่ พื้นที่น่าน พื้นที่เชียงราย พื้นที่ลำปาง พื้นที่ตาก พื้นที่พิษณุโลก และสถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นกรม สังกัดกระทรวงศึกษาธิการ จัดการศึกษาในระดับปริญญาตรี ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวทรงมีพระมหากรุณาธิคุณโปรดเกล้าโปรดกระหม่อม พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เมื่อ 15 กันยายน 2531 และยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยฯในกลุ่มราชมงคลซึ่งมีพันธกิจ ร่วม ในการผลิตบัณฑิตทางวิชาชีพด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นหลัก ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา มีวัตถุประสงค์ในการจัดตั้งเพื่อให้เกิดการศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก

จัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยฯ ตามกฎกระทรวง พ.ศ. 2549 และประกาศมหาวิทยาลัยฯ ได้แก่ สำนักงานอธิการบดี สำนักงานบริหารมหาวิทยาลัยฯ 6 เขตพื้นที่ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์ คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ และคณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ รวมทั้งวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน และสถาบันวิจัยและพัฒนา

2. สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สีน้ำตาลทอง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรืองที่ยั่งยืน เปรียบได้กับมหาวิทยาลัยฯ ซึ่งตั้งอยู่ในดินแดนที่เจริญรุ่งเรืองทางการศึกษา ศิลปวัฒนธรรม อันเป็นฐานความพร้อมในการเสริมสร้างบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม จริยธรรม และการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้เจริญก้าวหน้าเป็นศูนย์แห่งการเรียนรู้สืบไป

3. ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ต้นกาสะลอง (หรือต้นปีป) เป็นต้นไม้ที่รู้จักกันแพร่หลายในถิ่นล้านนามีดอกสีขาวอันเป็นสัญลักษณ์แห่งความบริสุทธิ์และคุณงามความดี ดอกมีกลิ่นหอมเปรียบประดุจชื่อเสียงและเกียรติคุณของมหาวิทยาลัยฯ

ตามวัฒนธรรมความเชื่อของสังคมไทย กาสะลองเป็นไม้มงคล สถานที่แห่งใดปลูกไม้มงคลนี้ไว้ จะนำมาซึ่งเกียรติคุณและชื่อเสียงขจรขจายไปทั่วสารทิศ กาสะลองมีลำต้นที่แข็งแรงสูงโปร่ง มีช่อดอกสีขาวบานสะพรั่งโน้มลงมาเปรียบเสมือนคุณลักษณะของบัณฑิตที่ถึงพร้อมด้วยคุณธรรมจริยธรรม ความรู้ ความเชี่ยวชาญที่จะไปพัฒนาสังคมและประเทศชาติให้มีความเจริญรุ่งเรืองอย่างยั่งยืนต่อไป

4. ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลซึ่งหมายความถึง สถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชธาตุนคร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลมภายใต้มหาพิชัยมงกุฎ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่น เบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญาแผ่ขจรไปทั่วสารทิศ ภายในดอกบัวเป็นตราพระราชลัญจกรบรรจอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบ และมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตรารูปวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คั่นปิดท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ประจำยาม ทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

5. ปรัชญา วิสัยทัศน์ พันธกิจ เป้าหมาย ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

“ปรัชญา”

“บริหารงานแบบมีส่วนร่วม กระจายอำนาจและหลักธรรมาภิบาล”
“Decentralization Participation and Good governance”

“วิสัยทัศน์”

“มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต...บัณฑิตนักปฏิบัติ
บนฐาน...สร้างสรรค์...นวัตกรรม...
วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี...เพื่อชุมชน...สู่สากล”

“พันธกิจมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา”

1. จัดการศึกษาระดับอุดมศึกษาเฉพาะด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีโดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีคุณธรรม และพึ่งพาตนเองได้
2. สร้างต้นแบบการเป็นนักปฏิบัติ บนพื้นฐานวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยี
3. ให้โอกาสผู้สำเร็จอาชีวศึกษาได้ศึกษาต่อ
4. สร้างงานวิจัย บริการวิชาการ ที่เน้นองค์ความรู้และนวัตกรรม
5. ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม
6. สร้างระบบบริหารจัดการที่มุ่งสู่การพึ่งพาตนเอง

“เป้าหมาย”

เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐานสร้างสรรค์นวัตกรรม วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อชุมชนอาเซียน และเป็นมหาวิทยาลัยด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่ผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ (Hand – on) ให้เป็นที่ยอมรับใน 3 ระดับ ดังนี้

เป็น 1 ใน 5 ระดับชาติ ปี 2558

เป็น 1 ใน 10 ระดับภูมิภาค ปี 2560

เป็น 1 ใน 100 ระดับโลก ปี 2564

“อัตลักษณ์”

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

- บัณฑิตนักปฏิบัติ (Hands – on)
- ใช้ทักษะที่มีเทคโนโลยีเป็นฐาน (Technology –Based Learning)
- สร้างความเชี่ยวชาญวิชาชีพ (Professional Oriented)

“เอกลักษณ์”

ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร การกำหนดเอกลักษณ์ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย อุตสาหกรรมเกษตร เกษตรปลอดภัย ความหลากหลายทางชีวภาพและความมั่นคงทางอาหาร เทคโนโลยีและการจัดการเพื่อชุมชน การค้าและบริการจัดการเทคโนโลยี วัฒนธรรมท้องถิ่นและนวัตกรรม อาหารสุขภาพ และพันธุกรรมพืช เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจ ให้มีเป้าหมายเดียวกัน สู่การเป็น “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมเพื่อชุมชน”

“วัฒนธรรมองค์กร”

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

R : Responsibility	รับผิดชอบ ต่อภารกิจ ต่อชุมชน สังคม ประเทศชาติ
M : Morality	ยึดมั่นในคุณธรรม ความงาม ความดี
U : Ubiquity	ส่งเสริมการเรียนรู้ในทุกที่ ทุกโอกาส
T : Technology	วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเป็นฐานการพัฒนา
L : Linkage	ประสานฉันทักพลัง เชื้อโยง โลก ชุมชน

“ยุทธศาสตร์”

ในการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้กำหนดยุทธศาสตร์เพื่อสร้างความเข้มแข็งและความแตกต่างบนพื้นฐานการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ดังนี้

Change : ปรับปรุงและพัฒนากระบวนการบริหารจัดการด้านวิชาการ วิจัยและนวัตกรรม การบริหารจัดการองค์กร โครงสร้างการปฏิบัติงาน และการกระจายอำนาจ ให้สอดคล้องกับภารกิจและเป็นมาตรฐานสากล เพื่อเสริมสร้างความเข้มแข็งและโดดเด่นในทุกเขตพื้นที่ โดยการมีส่วนร่วมของทุกภาคส่วน

Challenge : สร้างความแตกต่างในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติที่มีความโดดเด่นเฉพาะด้านสู่ความเป็นเลิศ ภายใต้คำขวัญที่เป็นที่ยอมรับกันทั่วไปคือ “ ราชมงคลสร้างคนสูงงานเชี่ยวชาญ เทคโนโลยีเป็นการสร้างชื่อเสียงและสร้างโอกาสให้บัณฑิตในการมีงานทำ ”

Chance : สร้างโอกาสในการก้าวสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิต บนฐานความคิดสร้างสรรค์ สร้างนวัตกรรมเพื่อชุมชนท้องถิ่นทั้งในและต่างประเทศ

“นโยบาย”

นโยบายในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (พ.ศ.2557 -2560)

นโยบายที่ 1 การพัฒนาด้านการจัดการศึกษา

นโยบายที่ 2 การพัฒนาด้านวิจัยและนวัตกรรมสร้างสรรค์

นโยบายที่ 3 การพัฒนาด้านการบริการวิชาการแก่สังคม

นโยบายที่ 4 การทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรมและรักษาสิ่งแวดล้อม

นโยบายที่ 5 การพัฒนาศักยภาพนักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์

นโยบายที่ 6 การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

นโยบายที่ 7 การบริหารจัดการสร้างสรรค์

นโยบายที่ 8 การพัฒนาเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการเรียนรู้และบริหารจัดการ

นโยบายที่ 9 การสร้างเครือข่ายความร่วมมือทั้งระดับชาติและนานาชาติ

6. การแบ่งส่วนราชการของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

1. สำนักงานอธิการบดี

เป็นหน่วยงานที่บริหารจัดการให้บริการงานสารบรรณอย่างเป็นระบบถูกต้องตามระเบียบ ประสานงานและอำนวยความสะดวกกับหน่วยงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย ดำเนินการจัดการ ประชุมผู้บริหารมหาวิทยาลัย ให้บริการและอำนวยความสะดวกในการปฏิบัติงานของผู้บริหารมหาวิทยาลัย ปฏิบัติงานสอดคล้องกับนโยบายและแผนพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ประกอบด้วย กองและสำนักงานต่างๆ ดังนี้

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

2. คณะ/วิทยาลัย ปัจจุบันมี 4 คณะ 1 วิทยาลัย

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

3. สถาบัน/สำนัก

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

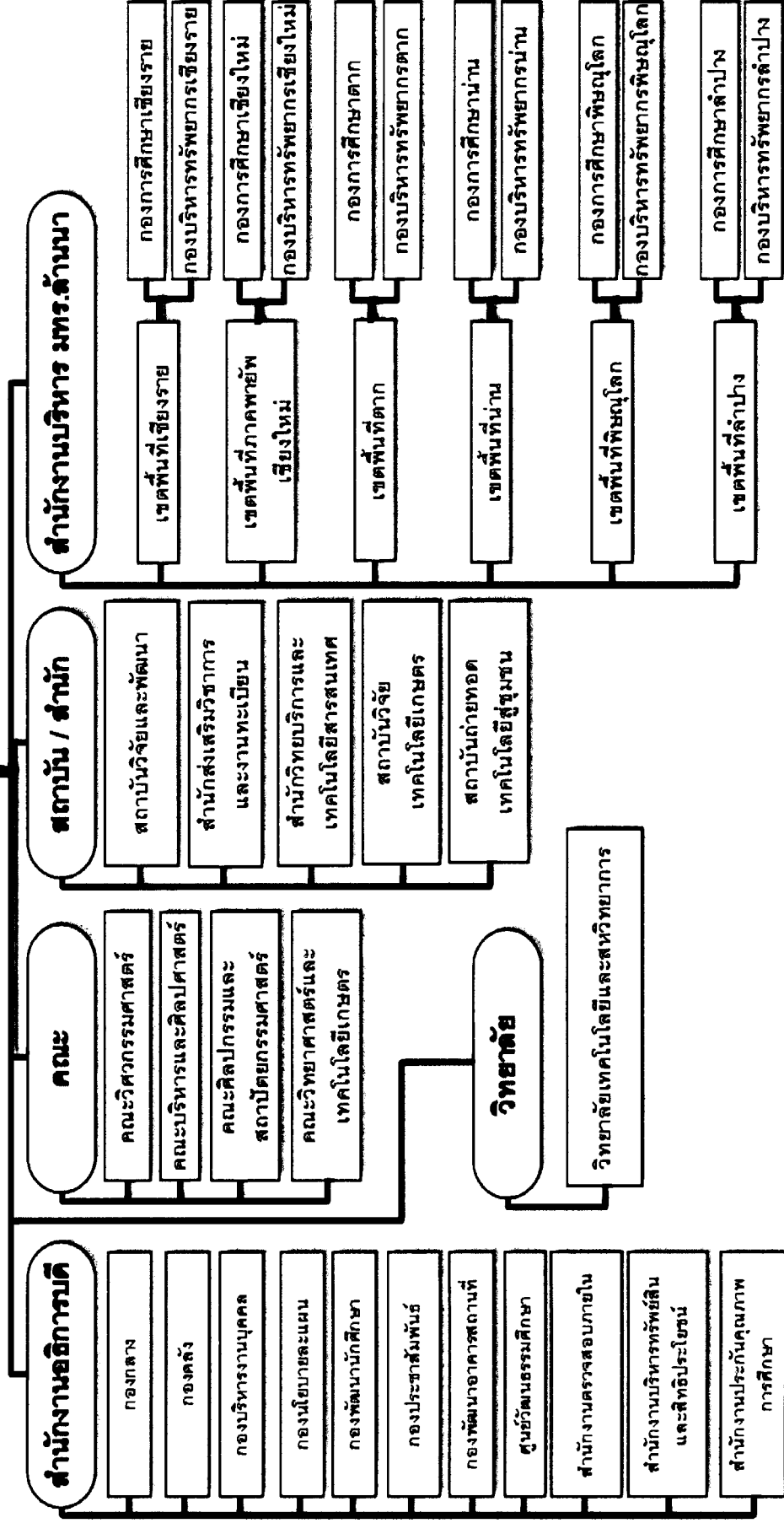
4. สำนักงานบริหารเขตพื้นที่

1. พื้นที่เชียงราย
2. พื้นที่ตาก
3. พื้นที่น่าน
4. พื้นที่พิษณุโลก
5. พื้นที่ลำปาง

โครงสร้างการบริหารงานของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สภามหาวิทยาลัย

มหาวิทยาลัย



7. จำนวนบุคลากร

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

7.1 แสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ภาคพายัพ เชียงใหม่

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

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

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	

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ลำปาง

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่ง ทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ใน ประเทศ	ต่าง ประเทศ
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	

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่ง ทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ใน ประเทศ	ต่าง ประเทศ
พื้นที่ผ่าน											
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

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ตาก

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

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี พิษณุโลก

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่ง ทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญา เอก	ปริญญา โท	ปริญญา ตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ใน ประเทศ	ต่าง ประเทศ
พื้นที่พิษณุโลก											
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

ตารางแสดงข้อมูลอาจารย์จำแนกตามวุฒิการศึกษา : ตำแหน่งทางวิชาการเขตพื้นที่ และคณะ

สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร

คณะ	วุฒิการศึกษา (คน)				ตำแหน่งทางวิชาการ (คน)					ลาศึกษาต่อ (คน)	
	รวม	ปริญญาเอก	ปริญญาโท	ปริญญาตรี	รวม	อ.	ผศ.	รศ.	ศ.	ในประเทศ	ต่างประเทศ
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร										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.ธันนา 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 1,160.5คน)
 - 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

7.2 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน 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

7.3 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน จำแนกตามวุฒิการศึกษา อายุเฉลี่ยและประสบการณ์ในการทำงานเฉลี่ย

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

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
กองประชาสัมพันธ์							
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	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

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานตามพันธกิจ	8	10	0	0	18	37	3
รวม	8	20	2	0	30	95	10
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

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
พนักงานราชการ	0	7	0	0	7	30	1
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0	0
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
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ							
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

หน่วยงาน/ประเภทบุคลากร	วุฒิการศึกษา				รวม	อายุเฉลี่ย (ปี)	อายุราชการ / ประสบการณ์ (ปี)
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก			
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร							
ข้าราชการ	0	0	0	0	0	0	0
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

7.4 ข้อมูลบุคลากรสายสนับสนุน 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. กองทุนสวัสดิการสำหรับผู้ที่ต้องการกู้ยืมเงินเพื่อการศึกษา
3. ปรับระดับตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา

นอกจากนี้ประเภทลูกจ้างชั่วคราวรายเดือน ทางมหาวิทยาลัยเล็งเห็นความสำคัญ จึงมีนโยบายในการสร้างขวัญและกำลังใจให้กับบุคลากรใน การดำเนินการดังนี้

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

บทที่ 2
แผนการพัฒนาคณากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปีงบประมาณ 2557

บทที่ 2
ยุทธศาสตร์การพัฒนาคณากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา
ปีงบประมาณ 2557

การพัฒนาคณากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน จะเป็นส่วนสำคัญที่จะนำมหาวิทยาลัยไปสู่วิสัยทัศน์ที่กำหนด คือ “มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ บนฐานสร้างสรรค์นวัตกรรม วิจัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี เพื่อชุมชน สู่สากล” กองบริหารงานบุคคล มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จึงได้จัดทำแผนพัฒนาคณากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เพื่อให้สอดคล้องกับนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัย นโยบายที่ 6 การพัฒนาคณากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (Change, Challenge, Chance & Care)

นโยบาย กรอบแนวคิด เป้าหมาย กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาคณากร

1. นโยบาย

นโยบายที่ 6 การพัฒนาคณากรสายวิชาการและสายสนับสนุน (Change, Challenge, Chance & Care)

2. กรอบแนวคิด

มุ่งเน้นการพัฒนาคุณภาพและประสิทธิภาพ และการพัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลให้คล่องตัว ยืดหยุ่นมีประสิทธิภาพ โปร่งใสเป็นรูปธรรมและชอบธรรม มหาวิทยาลัยได้ให้ความสำคัญในการพัฒนาคณากรทุกประเภท ให้มีศักยภาพและความก้าวหน้าตามสายงานที่รับผิดชอบ เร่งรัดพัฒนาคณากรทั้งทางด้านการศึกษาต่อ การฝึกอบรม การฝังตัว การปรับเปลี่ยนคุณสมบัติทางวิชาการ เพื่อให้มีคุณสมบัติที่ทัดเทียมกับมาตรฐานการอุดมศึกษา จัดหาแหล่งทุนในการพัฒนาอาจารย์ ส่งเสริมให้คณาจารย์จัดทำผลงานทางวิชาการ หนุนเสริมให้คณากรทุกระดับเพิ่มขีดความสามารถในการพัฒนาตนเอง พัฒนาคณากรสายสนับสนุนให้มีความรู้ด้านการปฏิบัติงานที่รับผิดชอบเพิ่มมากขึ้น จัดสภาพแวดล้อมการทำงานให้เหมาะสมและปลอดภัยพร้อมทั้งสร้างขวัญกำลังใจในการปฏิบัติงาน

3. เป้าหมาย

เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคณากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ

เป้าหมายที่ 2 พัฒนาคณากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง

เป้าหมายที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

4. กลยุทธ์และมาตรการในการพัฒนาคณากร

4.1 กลยุทธ์ที่ 1 เพิ่มคณากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

4.1.1 มาตรการที่ 1 สรรหาคณากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

4.1.1.1 แผนงาน ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาคณากร

กิจกรรม/โครงการ

- โครงการปรับแผนการสรรหาคณากร
- โครงการพัฒนาระบบการสรรหาคณากร

4.2 กลยุทธ์ที่ 2 พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาการและวิชาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

4.2.1 มาตรการที่ 2 พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

4.2.1.1 แผนงาน พัฒนาทักษะทางวิชาการของบุคลากรสายวิชาการ กิจกรรม/โครงการ

- เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการแก่อาจารย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง
- สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่อาจารย์ผู้สอนเป็นรายบุคคล
- พัฒนาศักยภาพด้านประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่อาจารย์

4.2.2 มาตรการที่ 3 เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

4.2.2.1 แผนงาน สร้างระบบและกลไกการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการ กิจกรรม/โครงการ

- โครงการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือด้านการเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ
- โครงการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ
- สร้างแรงจูงใจและความพร้อมในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น

4.2.3 มาตรการที่ 4 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

4.2.3.1 แผนงาน พัฒนาทักษะบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับตามสายงาน กิจกรรม/โครงการ

- โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน
- โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ
- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งในและต่างประเทศ
- โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น
- โครงการจัดการองค์ความรู้ (KM)

4.3 กลยุทธ์ที่ 3 รักษาบุคลากรที่มีคุณภาพให้อยู่อย่างยั่งยืน

4.3.1 มาตรการที่ 5 จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

4.3.1.1 แผนงาน พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี กิจกรรม/โครงการ

- จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม
- สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานให้แก่บุคลากร

4.3.2 มาตรการที่ 5 สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

4.3.2.1 แผนงาน พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร กิจกรรม/โครงการ

- โครงการส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรักองค์กร
- โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกในการทำงาน

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ปีงบประมาณ 2557

ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มีอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57			ส.ค. 57	ก.ย. 57		
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.1 โครงการ ปรับแผนการสรร หาบุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหา บุคลากรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของ หน่วยงาน	↕														จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการในการ จัดทำแผนการสรร หาบุคลากร	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.2 โครงการ พัฒนาระบบการ สรร หาบุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหา อาจารย์ตามความ ต้องการของ หน่วยงาน	↕									↕					ประชุมจัดทำ แผนการสรรหา อาจารย์ตามความ ต้องการของ หน่วยงาน	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคูณภาพบุคลากรสายวิชาการให้ป็นมีอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้ป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคูณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคูณภาพเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้ป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาคูณภาพสายวิชาการให้ป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57		
2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	2.1.1 เพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาการแก่อาจารย์ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ผู้สอนได้รับความรู้ทางตั้งทางวิชาการและวิชาชีพเพิ่มขึ้น	↕										- จัดโครงการอบรมด้านวิชาการและวิชาชีพ - สนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการและทักษะในวิชาชีพ	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล/ฝ่ายวิชาการ
2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	2.1.2 สร้างความเชี่ยวชาญเฉพาะทางแก่อาจารย์ผู้สอนเป็นรายบุคคล ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ	- ร้อยละของจำนวนอาจารย์ที่เข้ารับการพัฒนาคูณภาพรู้เฉพาะทาง	↕										- จัดกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะทางตามสาขาวิชา - ส่งบุคลากรเข้าร่วมฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานศึกษา	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล/ฝ่ายวิชาการ
2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	2.1.3 พัฒนาศักยภาพด้านประสบการณ์วิชาชีพครูให้แก่อาจารย์	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ผู้สอนบรรจุใหม่ที่ได้รับการพัฒนาศักยภาพด้านประสบการณ์วิชาชีพครู	↕										จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านประสบการณ์วิชาชีพครู เช่นเทคนิคการสอน การวัดและประเมินผล คุณธรรมความเป็นครู	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงานบุคคล/ฝ่ายวิชาการ

- เป้าหมาย :**
- เป้าหมายที่ 1 :** พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มีอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
- เป้าหมายที่ 2 :** พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- เป้าหมายที่ 3 :** พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 3 :** เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557												แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ		
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57				
3.1 สร้างระบบ และกลไกการ พัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่ง วิชาการ	3.1.4 สร้าง แรงจูงใจและ ความพร้อมในการ ขอตำแหน่ง ตำแหน่งทาง วิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่ขอ ตำแหน่งตำแหน่งทาง วิชาการ															- โครงการอบรมขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ - จัดให้มีระบบที่เลี้ยง ในการขอกำหนด ตำแหน่งทางวิชาการ	กองบริหารงาน บุคคล
3.1 สร้างระบบ และกลไกการ พัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่ง วิชาการ	3.1.5 โครงการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร รายบุคคลเพื่อเข้า สู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล															- จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล
3.1 สร้างระบบ และกลไกการ พัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่ง วิชาการ	3.1.6 โครงการ ส่งเสริมการจัดทำ ผลงานทาง วิชาการ (โรงเรียน ผศ. รศ. ศ.)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ บุคลากรที่มี ตำแหน่ง ทางวิชาการเพิ่มขึ้น															- ส่งเสริมให้บุคลากร เข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล/

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มีอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57		
3.1 สร้างระบบ และกลไกการ พัฒนาคุณวุฒิ และตำแหน่ง วิชาการ	3.1.7 โครงการ พัฒนาบุคลากร สายวิชาการ ศึกษาต่อระดับ ปริญญาโท และ ปริญญาเอก	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรสาย วิชาการสามารถนำ ความรู้มาพัฒนา หน่วยงานอย่าง ต่อเนื่อง	←—————→										- จัดทำและสนับสนุน ทุนการศึกษา	กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคณาจารย์บุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคณาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคณาจารย์บุคลากรสายสนับสนุนที่มีความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	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.
4.1 พัฒนา ทักษะบุคลากร สายสนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.1 โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนา บุคลากรมีความ ชัดเจนนำไปสู่การ ปฏิบัติงานได้จริง	56	56	56	57	57	57	57	57	57	57	57	57	- จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	คณบดี/วิทยาลัย/ สถาบัน/สำนัก/ กอง
4.1 พัฒนา ทักษะบุคลากร สายสนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.2 โครงการ พัฒนาบุคลากรด้าน ภาษาต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนา ภาษาต่างประเทศ													- จัดกิจกรรมพัฒนา ด้านภาษา ต่างประเทศ ให้แก่บุคลากร	-ทุกหน่วยงาน
4.1 พัฒนา ทักษะบุคลากร สายสนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.3 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานและ สถาบันการศึกษาทั้ง ในหรือต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - มหาวิทยาลัยที่ให้ ความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานและ สถาบัน การศึกษาใน และต่างประเทศ													- สร้างเครือข่าย ความร่วมมือระหว่าง หน่วยงานและ สถาบันการศึกษาใน หรือต่างประเทศ	คณบดี/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล/งานวิจัย สัมพันธ์

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
 กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์ความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนยกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557												แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
4.1 พัฒนา ทักษะบุคลากร สายสนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.4 โครงการ ส่งเสริมการพัฒนา บุคลากรตามสายงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับการ พัฒนาตามสายงาน	↕												- จัดกิจกรรมส่งเสริม และพัฒนาบุคลากรตาม สายงาน	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้ป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาชีพ และเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557												แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ด.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มี สวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่ เหมาะสม	- ได้รับระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน	↔												- จัดประชุมเกี่ยวกับ การพัฒนาระบบ สวัสดิการและ ค่าตอบแทน - ยกร่าง ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อพัฒนา ระบบสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน	- คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/ กอง บริหารงานบุคคล
5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อ ส่งเสริมให้ บุคลากรมี คุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.2 สร้างขวัญ และกำลังใจในการ ปฏิบัติงานแก่ บุคลากร	ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน	↔												- จัดทำสิ่งอำนวยความสะดวก สะดวก - การยกย่องชมเชย	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: พัฒนาคณาจารย์วิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: พัฒนาคณาจารย์สายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกองค์กร

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ด.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57		
6.1 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร	6.1.1 โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกองค์กร	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกองค์กร	↕										- จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกองค์กรให้แก่บุคลากร	- คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล
6.1 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร	6.1.2 โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกองค์กร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน	↕										- มีการประเมินประเมินผลการปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย - จัดให้มีรางวัลสำหรับผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	คณะ/วิทยาลัย/สำนัก/สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล

แผนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ปีงบประมาณ 2557

ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ				
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57			ส.ค. 57	ก.ย. 57		
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.1 โครงการปรับ แผนการสรรหา บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหา บุคลากรที่สอดคล้องกับ ความต้องการของ หน่วยงาน	↕								↕						จัดประชุมเชิง ปฏิบัติการในการ จัดทำแผนการสรร หาบุคลากร	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.2 โครงการ พัฒนาระบบการสรร หาบุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้แผนการสรรหา อาจารย์ตามความ ต้องการของหน่วยงาน	↕								↕						ประชุมจัดทำ แผนการสรรหา อาจารย์ตามความ ต้องการของ หน่วยงาน	คณะ/วิทยาลัย/ กองบริหารงาน บุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้ป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557												แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ			
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57					
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.3 โครงการสรร หาและคัดเลือก บุคลากรสายวิชาการ และสายสนับสนุน ประจำปี 2557	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - สรรหาบุคลากรสาย วิชาการและสาย สนับสนุนที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงานและภาวะ งานตามกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดไว้																มีการสรรหาและ คัดเลือกบุคลากร สายวิชาการและ สายสนับสนุน	คณะ/วิทยาลัย/ สถาบัน/สำนัก/ กองบริหารงาน บุคคล
1.1 ปรับแผนและ พัฒนา ระบบการ สรรหาบุคลากร	1.1.4 โครงการอบรม ปฐมนิเทศพนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา บรรจุใหม่ (สาย วิชาการและสาย สนับสนุน)	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ผู้เข้าร่วมโครงการเกิด ความรู้ ความเข้าใจ เกี่ยวกับโครงสร้างระบบ การบริหารงานใน มหาวิทยาลัย และเกิด ความตระหนักในหน้าที่ ที่รับผิดชอบ																มีการอบรม ปฐมนิเทศ พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา บรรจุใหม่ (สาย วิชาการและสาย สนับสนุน)	คณะ/วิทยาลัย/ สถาบัน/สำนัก/ กองบริหารงาน บุคคล

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1: พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มีอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2: พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
 มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557												แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57		
4.1 พัฒนา ทักษะบุคลากร สายสนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.1 โครงการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา 4.1.2 โครงการ จัดทำแผนพัฒนา บุคลากร รายบุคคลเพื่อเข้า สู่งตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนา บุคลากรมีความ ชัดเจนนำไปสู่การ ปฏิบัติงานได้จริง	↓												- จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรของ มหาวิทยาลัย	คณะ/วิทยาลัย/ สถาบัน/สำนัก/กอง
4.1 พัฒนาทักษะ บุคลากรสาย สนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.3 โครงการ ทบทวนและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานบริหารงาน บุคคล มทร. ล้านนา	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรของ หน่วยงานได้พัฒนา ตนเอง สามารถแลกเปลี่ยนเรียนรู้ระบบ การปฏิบัติงานใน องค์กร	↓												จัดทำแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	คณะ/วิทยาลัย
4.1 พัฒนาทักษะ บุคลากรสาย สนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน			↔												- จัดโครงการทบทวน และแลกเปลี่ยนเรียนรู้ งานบริหาร งานบุคคล มทร.ล้านนา	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล

- เป้าหมาย :**
- เป้าหมายที่ 1: พัฒนาคณะภาพบุคลากรสายวิชาการให้เต็มอาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 - เป้าหมายที่ 2: พัฒนาคณะภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 - เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 :** พัฒนาคณะภาพเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 4 :** ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ					
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57			ส.ค. 57	ก.ย. 57			
4.1 พัฒนาคณะ บุคลากรสาย สนับสนุนทุก ระดับตามสาย งาน	4.1.4 โครงการ พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสาย สนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าตาม สมรรถนะวิชาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ บุคลากรที่ได้รับ พัฒนาทางวิชาชีพ																- จัดโครงการพัฒนา ศักยภาพบุคลากรสาย สนับสนุนให้มี ความก้าวหน้าตาม สมรรถนะวิชาชีพ	คณะ/วิทยาลัย/กอง บริหารงานบุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็นมืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
 มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

แผนงาน	โครงการ/ กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557										แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57		
5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม	- ใต้ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน	↕										- จัดประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาสวัสดิการและค่าตอบแทน - ยกร่าง ปรับปรุงกฎระเบียบ เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/ กองบริหารงาน บุคคล
5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี	5.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน	↕										- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก - การยกย่องชมเชย	คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็มืออาชีพ เพื่อยกระดับอาจารย์ให้เป็นที่ยอมรับในระดับชาติและระดับนานาชาติ
- เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการพัฒนามหาวิทยาลัยฯ ให้สามารถปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลง
- เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	แผนพัฒนาบุคลากร ปี 2557																
			ต.ค. 56	พ.ย. 56	ธ.ค. 56	ม.ค. 57	ก.พ. 57	มี.ค. 57	เม.ย. 57	พ.ค. 57	มิ.ย. 57	ก.ค. 57	ส.ค. 57	ก.ย. 57					
6.1 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร	6.1.1 โครงการส่งเสริมคุณธรรมและจริยธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกองค์กร	- ร้อยละของบุคลากรที่เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรมจริยธรรมและปลูกฝังจิตสำนึกองค์กร	↓																
6.1 พัฒนาบุคลากรให้มีจิตสำนึกที่ดีต่อองค์กร	6.1.2 โครงการสร้างแรงจูงใจและจิตสำนึกรักองค์กร	ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน	↓																

ผู้รับผิดชอบ	แนวทางปฏิบัติ
- คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล	- จัดกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรม จริยธรรมและ ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร ให้แก่บุคลากร
คณะ/วิทยาลัย/ สำนัก/สถาบัน/กอง บริหารงานบุคคล	- มีการประเมิน ประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการยก ย่องชมเชย - จัดให้มีรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น