



แผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.2566-2570  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี

## 1. ประวัติความเป็นมามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา แรกเริ่มจัดตั้งจากการเป็นสถาบันอุดมศึกษาในนามของวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา เมื่อปี พ.ศ. 2518 และต่อมาได้รับการสถาปนาขึ้นตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เป็น 1 ใน 9 ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งตั้งอยู่ทางตอนเหนือของประเทศไทย ใน 6 เขตจังหวัด ได้แก่ พิษณุโลก เชียงใหม่ น่าน ลำปาง ตาก และเชียงราย

### ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เดิมมีฐานะเป็นส่วนหนึ่งของ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ซึ่งหมายความถึงสถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชธาตุนคร สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลม ภายใต้มหาพิชัยมงกุฎ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่น เบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญา แผลขจรไปทั่วสารทิศภายในดอกบัวเป็นตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฎครอบและมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตรารูปวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คั่นปิดท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใสเบิกบาน

ปรัชญา “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้านนา”

วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”

#### พันธกิจ

1. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และผลิตครูวิชาชีพ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม พึ่งพาตนเองได้ และเป็นที่ยังทางวิชาการให้กับประเทศ ภูมิภาค และชุมชน ทั้งภาครัฐและเอกชน

2. ผลงานวิจัยที่เป็นการสร้างและประยุกต์ใช้องค์ความรู้ สร้างสรรค์นวัตกรรม หรือทรัพย์สินทางปัญญาที่ตอบสนองยุทธศาสตร์ชาติ ความต้องการของสังคม ชุมชน ภาครัฐและเอกชน และประเทศ
3. ให้บริการวิชาการที่มุ่งเน้นการถ่ายทอดองค์ความรู้ด้านวิทยาศาสตร์ เทคโนโลยีและนวัตกรรมที่สอดคล้องกับบริบทมหาวิทยาลัยด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และตอบสนองความต้องการของท้องถิ่น ชุมชนและสังคม
4. จัดการเรียนรู้ วิจัยหรือบริการวิชาการซึ่งนำไปสู่การสืบสานศิลปวัฒนธรรม และความเป็นไทย หรือสร้างโอกาสและมูลค่าเพิ่มให้กับผู้เรียน ชุมชน สังคมและประเทศชาติ
5. บริหารจัดการพันธกิจ และวิสัยทัศน์ตามหลักธรรมาภิบาล มีการติดตาม ตรวจสอบ ประเมินผลที่มีประสิทธิ และประสิทธิผล ยืดหยุ่น คล่องตัวโปร่งใส และตรวจสอบได้

“อัตลักษณ์” “บัณฑิตนักปฏิบัติมีอาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

### “เอกลักษณ์”

ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร การกำหนดเอกลักษณ์ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย เกษตรอุตสาหกรรม เกษตรปลอดภัย ความหลากหลายทางชีวภาพ ความมั่นคงทางนวัตกรรม อาหารล้านนา เทคโนโลยีและการจัดการเพื่อชุมชน โครงข่ายคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ การค้าชายแดนและบริการจัดการเทคโนโลยี วัฒนธรรมท้องถิ่นและนวัตกรรม อาหารสุขภาพและพันธุกรรมพืช เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจ ให้มีเป้าหมายเดียวกัน สู่การเป็น “มหาวิทยาลัยนวัตกรรมเพื่อชุมชน”

### “วัฒนธรรมองค์กร”

วัฒนธรรมองค์กร เป็นสิ่งสำคัญยิ่งที่จำเป็นจะต้องสื่อสารให้บุคลากรภายในองค์กรมีการปฏิบัติอย่างต่อเนื่องและชัดเจน จนเป็นเอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจดจำง่ายและสะดวกต่อการปฏิบัติจึงกำหนดจากอักษรย่อภาษาอังกฤษ ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (Rajamangala University of Technology Lanna)

R: Responsibility	รับผิดชอบต่อภารกิจต่อชุมชนสังคมประเทศชาติ
M: Morality	ยึดมั่นในคุณธรรมความงามความดี
U: Ubiquity	เป็นหนึ่งเดียว
T: Techonology	เทคโนโลยีและนวัตกรรมเป็นฐานการพัฒนา
L: Linkage	สังคมแห่งการเรียนรู้

### 3. โครงสร้างหน่วยงานภายในของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

#### 1. หน่วยงานที่ขึ้นตรงต่อรองอธิการบดีและผู้ช่วยอธิการบดี พิษณุโลก

##### 1.1 คณะกรรมการประจำพื้นที่

##### 1.2 สำนักงานตรวจสอบภายใน

##### 1.3 สำนักงานบริหาร

##### 1.3.1 งานบริหารทั่วไป

##### 1.3.2 งานประกันคุณภาพการศึกษา

##### 1.3.3 งานวิเทศสัมพันธ์

##### 1.3.4 งานควบคุมภายในและบริหารความเสี่ยง

#### 2. หน่วยงานสนับสนุนวิชาการ

##### 2.1 กองการศึกษา

##### 2.1.1 งานบริหารทั่วไป

##### 2.1.2 งานส่งเสริมวิชาการ

##### 2.1.3 งานส่งเสริมกิจกรรมนักศึกษา

##### 2.1.4 งานส่งเสริมวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

##### 2.1.5 งานส่งเสริมการวิจัยและบริการวิชาการ

#### 3. หน่วยงานสนับสนุนด้านบริหาร

##### 3.1 กองบริหารทรัพยากร

##### 3.1.1 งานบริหารทั่วไป

##### 3.1.2 งานยุทธศาสตร์และแผน

##### 3.1.3 งานบริหารทรัพยากรบุคคล

##### 3.1.4 งานคลังและพัสดุ

##### 3.1.5 งานบริการ

#### 4. หน่วยงานวิชาการ

##### 4.1 คณะวิศวกรรมศาสตร์

##### 4.1.1 สาขาวิชา วิศวกรรมอุตสาหการและเทคโนโลยี

##### 4.1.1.1 หลักสูตร ปวส. ช่างยนต์

##### 4.1.1.2 หลักสูตร ค.อ.บ. วิศวกรรมเครื่องกล

##### 4.1.1.3 หลักสูตร ค.อ.บ. วิศวกรรมไฟฟ้า

##### 4.1.1.4 หลักสูตร ค.อ.บ. วิศวกรรมอุตสาหการ

## 4.2 คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์

### 4.2.1 สาขาบริหารธุรกิจ

4.2.1.1 หลักสูตร ปวส. การจัดการ

4.2.1.2 หลักสูตร บช.บ. การจัดการธุรกิจ

4.2.1.3 หลักสูตร ปวส. คอมพิวเตอร์

4.2.1.4 หลักสูตร บช.บ. ระบบสารสนเทศทางธุรกิจ

### 4.2.2 สาขาศิลปศาสตร์

4.2.2.1 หลักสูตร ศศ.บ. ภาษาอังกฤษเพื่อการสื่อสารสากล

4.2.2.2 แผนกวิชาสังคมศาสตร์

## 4.3 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร

### 4.3.1 สาขาพืชศาสตร์

4.3.1.1 หลักสูตร ปวส. พืชศาสตร์

4.3.1.2 หลักสูตร วท.บ. เกษตรศาสตร์ แขนงพืชศาสตร์

### 4.3.2 สาขาสัตวศาสตร์และประมง

4.3.2.1 หลักสูตร ปวส. สัตวศาสตร์

4.3.2.2 หลักสูตร วท.บ. เกษตรศาสตร์ แขนงสัตวศาสตร์

4.3.2.3 หลักสูตร ปวส. ประมง

4.3.2.4 หลักสูตร วท.บ. เกษตรศาสตร์ แขนงประมง

### 4.3.3 สาขาอุตสาหกรรมเกษตร

4.3.3.1 หลักสูตร ปวส. เทคโนโลยีการอาหาร

4.3.3.2 หลักสูตร วท.บ. วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการอาหาร

4.3.3.3 หลักสูตร ปวส. เทคโนโลยีเครื่องจักรกลเกษตร

4.3.3.4 หลักสูตร วท.บ. เครื่องจักรกลเกษตร

4.3.3.5 หลักสูตร วท.ม. เทคโนโลยีการเกษตร

### 4.3.3.4 สาขาวิทยาศาสตร์

4.3.3.4.1 หลักสูตร วท.บ. เทคโนโลยีสารสนเทศ

4.3.3.4.2 กลุ่มวิทยาศาสตร์พื้นฐาน

**จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการบริหารและการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก**

**จุดแข็ง (Strengths)**

1. มหาวิทยาลัยฯ มีงานฟาร์มที่ใช้ฝึกทักษะนักศึกษา ให้สามารถปฏิบัติและพัฒนางานด้านการเกษตร
2. พื้นที่ภายในมหาวิทยาลัยฯ เป็นธรรมชาติ และสามารถพัฒนาเป็นแหล่งท่องเที่ยวเชิงเกษตรได้
3. มหาวิทยาลัยฯ มีการจัดการเรียนการสอนสายอาชีพในระดับต่ำกว่าปริญญาตรี
4. มหาวิทยาลัยฯ มีวัฒนธรรมองค์กรในการดูแลเอาใจใส่นักศึกษาอย่างใกล้ชิด
5. มหาวิทยาลัยฯ มีชื่อเสียงด้านการเกษตร มายาวนาน
6. นักศึกษา และบัณฑิต มีศักยภาพในการประยุกต์ใช้องค์ความรู้และทักษะเพื่อสร้างรายได้และอาชีพ

**จุดอ่อน (Weaknesses)**

1. โครงสร้างการบริหารงานไม่ชัดเจน มีการบริหารงานแบบแยกส่วน ขาดเป้าหมายร่วม
2. มหาวิทยาลัยฯ ขาดการวางแผนในการทำงานเชิงรุก
3. ภาวะเปียบต่าง ๆ ใช้งานมานาน ขาดการปรับปรุงให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานในสถานการณ์ปัจจุบัน
4. อุปกรณ์และครุภัณฑ์ในการจัดการเรียนการสอนขาดการบำรุงรักษาให้อยู่ในสภาพที่พร้อมใช้งาน
  - 4.1 การจัดหาอุปกรณ์และครุภัณฑ์ไม่เพียงพอและไม่ทันต่อความต้องการในปัจจุบัน
5. ไม่มีหอพักนักศึกษาภายในมหาวิทยาลัยฯ

**โอกาส (Opportunities)**

1. นโยบายภาครัฐ ส่งเสริม สนับสนุนด้านการเกษตร และการผลิตบัณฑิตที่ปฏิบัติงานได้จริง ซึ่งสอดคล้องกับเอกลักษณ์และอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัยฯ
2. เทคโนโลยีในปัจจุบันมีความก้าวหน้า และทันสมัย สนับสนุนให้เป็นเกษตรสร้างสรรค์ ได้ง่ายขึ้น
3. ผู้ประกอบการภาคการเกษตรในยุคปัจจุบันมีความต้องการบัณฑิตเพื่อยกระดับคุณภาพงาน
4. ได้รับความร่วมมือจากหน่วยงานภายนอกและเครือข่ายศิษย์เก่า ในการพัฒนางานของมหาวิทยาลัยฯ

## แผนการบริหารบุคคล

การบริหารงานบุคคลภายในมหาวิทยาลัย

แผนการบริหารงานบุคคล ได้ดำเนินการตามนโยบายและแผนบริหารงานภายในมหาวิทยาลัย ประกอบด้วยแผนการบริหารงาน 3 ด้าน ได้แก่

### 1. การบรรจุแต่งตั้ง

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี ดำเนินการวางแผนอัตรากำลังและแสวงหาบุคคล ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่งและบรรจุบุคคลที่มีความรู้ความสามารถ มีทักษะและมีความเชี่ยวชาญในแต่ละสาขา เพื่อปฏิบัติงานให้ตรงตามภารกิจหลักและยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

แนวทางปฏิบัติ

1.1 ดำเนินการบรรจุบุคลากรตามกรอบอัตรากำลัง ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566- 2570) โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัยเพื่อใช้ในการบริหารอัตรากำลังรองรับภารกิจของมหาวิทยาลัย

1.2 ดำเนินการบรรจุบุคคลเพื่อแต่งตั้งเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาและพนักงานราชการ ให้ทันต่อความเปลี่ยนแปลงในสถานการณ์ปัจจุบัน โดยวิธีการรับสมัคร สอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก และวิธีการสรรหา ซึ่งการดำเนินการจะเป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารงานบุคคล เป็นหลัก

### 2. ด้านการพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวางแผนพัฒนาบุคลากร โดยมีการเตรียมความพร้อมบุคลากร พัฒนาความรู้ ความสามารถ ทักษะ และสมรรถนะที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละประเภท โดยใช้เครื่องมือที่หลากหลายตามสายงานของบุคลากร เพื่อให้สามารถรับรองภารกิจของมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

แนวทางปฏิบัติ

2.1 จัดทำแผนพัฒนาบุคลากร ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยผ่านความเห็นชอบจากสภามหาวิทยาลัย ซึ่งเป็นเครื่องมือในการขับเคลื่อนพันธกิจไปสู่เป้าหมายของมหาวิทยาลัย

2.2 ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ระดับชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ และความก้าวหน้าตามสายงาน ได้แก่ หัวหน้างาน ผู้อำนวยการสถาบัน สำนัก กอง ศูนย์

2.3 ส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น โดยการสนับสนุนให้ลาศึกษาต่อทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ ฝึกอบรม ทำวิจัยที่เกี่ยวข้องกับการปฏิบัติงาน และสนับสนุนให้ทุนการศึกษาทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน

2.4 สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานวิชาการ เพื่อขอกำหนดตำแหน่งวิชาการระดับ ผู้ช่วยศาสตราจารย์ รองศาสตราจารย์ และศาสตราจารย์

2.5 จัดให้มีโครงการหรือกิจกรรมให้ความรู้กับบุคลากรแต่ละประเภทตามความเหมาะสม เช่น การสนับสนุนให้บุคลากรได้เข้ารับการอบรมเพื่อเพิ่มความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน

### 3. แผนการสรรหาและอัตรากำลัง

#### แนวทางการพัฒนา

#### 3.1 อัตรากำลังสายวิชาการ

จากการสำรวจข้อมูลกรอบอัตรากำลังเพื่อจัดทำแผนการสรรหาและอัตรากำลังภายในมหาวิทยาลัย โดยให้ความสำคัญคล่องในด้านการพัฒนา ความรู้ ทักษะวิชาชีพ เพื่อนำไปใช้ในการปฏิบัติให้มีประสิทธิภาพมากยิ่งขึ้น รวมทั้งการวิเคราะห์วิสัยทัศน์ เป้าหมาย สภาพแวดล้อมในการพัฒนาบุคลากร ทั้งจุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในแต่ละด้าน โดยการกำหนดกลยุทธ์และโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ที่จะดำเนินในระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-พ.ศ.2570) โดยได้กำหนดทิศทางการจัดทำแผนและอัตรากำลังของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา (ประเภทวิชาการ) ดังนี้

1. วิเคราะห์การขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรประจำหลักสูตร ของสาขาวิชาภายใต้การกำกับของแต่ละคณะ และได้มีการจัดทำแผนสรรหาและอัตรากำลังระยะยาว เนื่องจากในกรณีที่บุคลากรมีการโอนย้าย ตัดโอน ลาออก เกษียณอายุราชการ เสียชีวิต ซึ่งการวางแผนอัตรากำลังจะเป็นกลุ่มบุคลากรสายวิชาการที่รับผิดชอบหลักสูตร หรืออาจารย์ประจำหลักสูตร หรืออาจารย์ประจำหลักสูตร ซึ่งจะต้องมีการพัฒนาบุคลากรให้มีความก้าวหน้าในตำแหน่ง และการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการ ในรอบระยะเวลา 5 ปี ตามแผนอัตรากำลังที่กำหนด จึงต้องจัดลำดับความสำคัญและจำเป็นเร่งด่วนในการวางแผนอัตรากำลัง โดยอาจมีการคัดเลือกลูกจ้างชั่วคราวที่ปฏิบัติงานมาเป็นระยะเวลาสั้น หรือมีประสบการณ์ทางด้านการสอนเกิน 10 ปี แต่ยังไม่ได้รับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เข้ารับการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ซึ่งอาจจะมียุทธศาสตร์กำหนดหลักเกณฑ์ และ คุณสมบัติของผู้สมัคร โดยเน้นประสบการณ์และผลงานงานเชิงประจักษ์ เพื่อทำการคัดเลือกเข้าเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ทำให้การบริหารจัดการหลักสูตรสามารถดำเนินการด้านการเรียน การสอน มีประสิทธิภาพและเป็นไปตามมาตรฐานการประกันคุณภาพการศึกษา โดยวิเคราะห์อัตรากำลังที่มีของอาจารย์ต่อนักศึกษาเต็มจำนวน(ในภาพรวมระดับคณะ) ได้แก่

คณะ	อัตราร่วม
1. คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	1:25
2. คณะวิศวกรรมศาสตร์	1:20
3. คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	1:10

(ตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่องแนวทางการเพิ่มประสิทธิภาพการใช้ประโยชน์อาคารของสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.2566)

ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์เพิ่มเติมจากวิเคราะห์เพิ่มเติมจากวิเคราะห์การขาดแคลนอัตรากำลังของบุคลากรประจำหลักสูตรเพิ่มเติม โดยคณะกรรมการบริหารอัตรากำลังของแต่ละคณะ ได้กำหนดเกณฑ์เพิ่มเติม ดังนี้



1.1 เกณฑ์อาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตร จะส่งผลให้มาตรฐานไม่เป็นไปตามประกาศกระทรวงฯ (คุณสมบัติต้องเป็นคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กัน)

1.2 เตรียมความพร้อมอาจารย์ผู้รับผิดชอบหลักสูตรที่จะเกษียณในห้าปีการศึกษา จะส่งผลให้มาตรฐานไม่เป็นไปตามประกาศกระทรวงฯ (คุณสมบัติต้องเป็นคุณวุฒิตรงหรือสัมพันธ์กันกับสาขาวิชาที่ต้องเปิดรับสมัคร)

**2. การติดตามและประเมินคุณภาพของบุคลากรสายวิชาการ** ซึ่งจำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงคุณภาพของบุคลากร เพื่อเตรียมความพร้อมที่จะเตรียมรับการเปลี่ยนแปลงต่างๆ ที่จะเกิดขึ้น ไม่ว่าจะเป็นการเปลี่ยนแปลงที่เกิดขึ้นจากนโยบายของมหาวิทยาลัยในอนาคต หรือการเปลี่ยนแปลงจากสภาพแวดล้อมจึงเป็นสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับคุณภาพของบุคลากรในมหาวิทยาลัย ได้แก่ การประเมินผลการปฏิบัติงาน การสนับสนุนทางวิชาการความเชี่ยวชาญเฉพาะด้าน การฝังตัวกับสถานประกอบการโครงการร่วมกับหน่วยงานบริษัทภายนอก (โครงการโรงเรียนในโรงงาน) เป็นต้น

**3. การวิเคราะห์จำนวนบุคลากรที่จะเกษียณ/การเลื่อนตำแหน่ง/การโยกย้าย** จำเป็นจะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์เกี่ยวกับจำนวนบุคลากรที่มีอยู่ทั้งหมดในมหาวิทยาลัยว่า มีบุคลากรที่จะเกษียณอายุการทำงานในรอบปี แต่ละปีจำนวนน้อยเพียงใด ในตำแหน่งใดบ้าง มีบุคลากรที่สามารถจะเลื่อนตำแหน่งหรือโยกย้ายได้จำนวนเท่าไร เพื่อที่จะได้ไม่เกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนหรือการทดแทนบุคลากร ดังนั้นจึงเป็นสาเหตุที่ต้องมีการวางแผนอัตรากำลังให้เหมาะสมกับการเกษียณอายุ การเลื่อนตำแหน่ง หรือการโยกย้ายบุคลากรให้สอดคล้องกับการวางแผนอัตรากำลังในอนาคต ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการกันรอบอัตรากำลัง (ส่วนกลาง) เพื่อรองรับและตอบสนองตามนโยบายการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยกับความต้องการตามนโยบายระดับประเทศหรือนโยบายที่เร่งด่วนจากกระทรวง เป็นต้น

**4. การสรุปอัตราการเข้าออกของบุคลากร** จำเป็นที่จะต้องมีการศึกษาและวิเคราะห์ถึงจำนวนบุคลากร โดยมีการจัดทำอัตรา และสรุปจำนวนอัตราการเข้า – ออก ของบุคลากรในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่งเพื่อที่จะได้มีการวางแผนเกี่ยวกับจำนวนบุคลากรในแต่ละตำแหน่งได้อย่างถูกต้อง เพื่อไม่เกิดปัญหาในเรื่องการขาดแคลนบุคลากรในแต่ละด้านแต่ละตำแหน่ง ดังนั้นจึงมีความจำเป็นต้องมีการวางแผนกรอบอัตรากำลังให้เหมาะสมกับอัตราการเข้าออกของบุคลากรในมหาวิทยาลัย

**5. การปรับปรุงแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายวิชาการ** โดยสามารถสรรหาบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณวุฒิสภาที่ตรงหรือใกล้เคียงกับหลักสูตรการเรียนการสอน เช่น การกำหนดคุณวุฒิที่ใกล้เคียงหรือสัมพันธ์กับหลักสูตรที่เปิดรับสมัคร เพื่อสร้างความยืดหยุ่นในการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ เช่นการเปิดรับสมัครบุคลากรสายวิชาการที่มีความสามารถ โดยกำหนดวิธีการคัดเลือกในกรณีพิเศษโดยตรง เช่นบุคคลที่มีความเชี่ยวชาญโดยมุ่งเน้นศาสตร์ที่เปิดรับสมัครเฉพาะด้าน การผูกพันอัตราให้นักเรียนทุน ระหว่างมหาวิทยาลัยกับหน่วยงานภายนอก เช่น กระทรวงวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี สำนักงาน ก.พ. เป็นต้น

6. การกำหนดคุณสมบัติของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการบรรจุใหม่ โดยมหาวิทยาลัยได้กำหนดหลักเกณฑ์และเงื่อนไขในการบรรจุเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา ต้องผ่านการทดสอบสมรรถนะด้านภาษาอังกฤษ เพื่อให้เป็นไปตามประกาศกระทรวงศึกษาธิการ เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. 2558 ข้อ 4 วรรคสอง ซึ่งได้กำหนดให้อาจารย์ประจำที่สถาบันอุดมศึกษารับเข้าใหม่ ตั้งแต่เกณฑ์มาตรฐานนี้เริ่มบังคับใช้ ต้องมีคะแนนทดสอบความสามารถภาษาอังกฤษได้ตามเกณฑ์ที่กำหนดไว้ในประกาศคณะกรรมการการอุดมศึกษา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ และตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ พ.ศ. 2564 ฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2564 รวมทั้งด้านการทดสอบสมรรถนะทางด้านคอมพิวเตอร์ หลักสูตร RCCL เพื่อเป็นการทดสอบสมรรถนะ ความรู้ความสามารถ เป็นการแสดงศักยภาพและคุณภาพด้านคอมพิวเตอร์ สามารถเตรียมความพร้อมก่อนเข้าปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยมหาวิทยาลัยจะกำหนดผลคะแนนด้านทักษะภาษาอังกฤษของผู้สมัครทั้งนี้ได้เสนอให้คณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัย (ก.บ.ม.) เป็นผู้กำหนดแนวทางและความเห็นชอบเกณฑ์ดังกล่าวก่อนจัดทำเป็นประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง มาตรฐานความสามารถภาษาอังกฤษของอาจารย์ประจำ พ.ศ. 2564 ฉบับลงวันที่ 13 กันยายน 2564

### 3.2 อัตรากำลังสายสนับสนุน

1. การจัดทำแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน จะคำนวณจากอัตราส่วนจำนวนบุคลากรสายวิชาการต่อบุคลากรสายสนับสนุน เพื่อให้เกิดผลสัมฤทธิ์ที่สอดคล้องกับวัตถุประสงค์และภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย ส่วนแผนอัตรากำลังของบุคลากรสายสนับสนุน ประเภทพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา จะมีการกำหนดกรอบอัตรากำลังของระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น ซึ่งเป็นการกำหนดเส้นทางความก้าวหน้าของบุคลากรสายสนับสนุนได้แก่ ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ เป็นต้น

ทั้งนี้ มหาวิทยาลัยได้มีการวิเคราะห์ว่าควรมีจำนวนเท่าใด โดยวิเคราะห์จากภารกิจของหน่วยงานและประเมินค่างาน เพื่อวัดคุณภาพของตำแหน่งตามลักษณะงานที่บุคลากรนั้นๆ รับผิดชอบ คุณภาพ ความยุ่งยากของงาน ความรู้ ความสามารถ รวมถึงประสบการณ์ที่ต้องการในการปฏิบัติงาน โดยให้เป็นไปตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง หลักเกณฑ์และวิธีการที่ ก.พ.อ. กำหนด

2. การกำหนดคุณลักษณะงานให้ตรงตำแหน่งงาน เพื่อลดปัญหาคุณลักษณะงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน ซึ่งปัจจุบันก่อนดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้งของพนักงานในสถาบันอุดมศึกษาสายสนับสนุน มหาวิทยาลัยมีการวิเคราะห์และพิจารณาคูณวุฒิ คุณสมบัติของผู้สมัครอย่างละเอียด เพื่อให้ตรงกับคุณลักษณะงานในตำแหน่งงานนั้นๆ สามารถทำให้บุคลากรมีการพัฒนาตามเส้นทางความก้าวหน้าตามสายงานได้ ทั้งนี้มหาวิทยาลัยได้จัดทำข้อบังคับมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ว่าด้วยการเปลี่ยนตำแหน่งการเปลี่ยนระดับตำแหน่ง และการตัดโอนตำแหน่งข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2554 เพื่อรองรับการเปลี่ยนตำแหน่งของบุคลากรที่ปฏิบัติงานไม่ตรงกับตำแหน่งงาน

3. มหาวิทยาลัยได้กำหนดการจัดสรรอัตรากำลังสายสนับสนุนบริหารต่ออาจารย์ประจำ เพื่อสนับสนุนงานด้านบริการ และงานด้านการเรียนการสอน (ไม่ควรเกินสัดส่วน 1 : 0.5)

4. มหาวิทยาลัยได้สนับสนุนให้เพิ่มบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ ได้แก่ ผู้ช่วยสอน พนักงานประจำห้อง lab ห้องทดลองงานวิจัย นักวิจัย เจ้าหน้าที่วิจัย เพื่อสนับสนุนพันธกิจหลักที่มีการเปลี่ยนแปลงตามภารกิจในโครงสร้างภายในคณะวิชา (ศูนย์พัฒนาความเป็นเลิศทางวิชาชีพและเทคโนโลยี) และเพิ่มจำนวนบุคลากรที่มีสมรรถนะด้านฝีมือให้สอดคล้องการจัดกลุ่มมหาวิทยาลัยด้านเทคโนโลยีและนวัตกรรม และเชื่อมโยงอาชีวศึกษา

5. มหาวิทยาลัยได้มีนโยบายสนับสนุนในด้านการเปลี่ยนแปลงสถานภาพพนักงานราชการที่มีคุณสมบัติเป็นไปตามประกาศมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เรื่อง หลักเกณฑ์การเปลี่ยนแปลงสถานภาพพนักงานราชการเป็นพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2563 ลงวันที่ 31 สิงหาคม 2563

ตารางที่ 1 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 - 2570

คณะ	จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ				
	งป. 2566	งป. 2567	งป. 2568	งป. 2569	งป. 2570
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	1	1	0	0	0
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	0	0	0	3	1
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0
รวม	1	1	0	3	1

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 2 ข้อมูลจำนวนบุคลากรตำแหน่งวิชาการที่เกษียณอายุราชการปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

คณะ	ปีงบประมาณที่เกษียณ															รวม
	2566			2567			2568			2569			2570			
	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	อ.	ผศ.	รศ.	
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	0	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	1
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	0	0	1	0	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	5
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
รวม	0	0	1	1	0	0	0	0	0	0	3	0	1	0	0	6

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 3 ข้อมูลจำนวนบุคลากรสายสนับสนุน ที่เกษียณอายุราชการ ปีงบประมาณ พ.ศ. 2566-2570

เขตพื้นที่	จำนวนบุคลากรที่เกษียณอายุราชการ					
	ปีงบประมาณ 2566	ปีงบประมาณ 2567	ปีงบประมาณ 2568	ปีงบประมาณ 2569	ปีงบประมาณ 2570	รวม
	มทร.ล้านนา พิษณุโลก	1	1	0	0	1
รวม	1	1	0	0	1	3

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

### แผนการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน

#### นโยบายและการดำเนินการด้านการพัฒนาศูนย์บุคลากร

ในปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์ถือเป็นทรัพยากรที่มีความสำคัญต่อองค์กร เนื่องจากเป็นปัจจัยที่มีส่วนผลักดันและส่งเสริมให้องค์กรเกิดการปรับปรุง พัฒนา สามารถเติบโตและแข่งขันได้กับตลาดภายนอก ซึ่งองค์กรที่แสวงหาความสำเร็จในปัจจุบันต่างมุ่งเน้นการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ในด้านหลาย โดยการพัฒนาศูนย์บุคลากร (Human Resource Development) หรือเรียกย่อๆ ว่า HRD นั้น เป็นกระบวนการสำคัญที่มีส่วนขับเคลื่อนให้คนองค์กรมีการเรียนรู้เพื่อเพิ่มพูนความรู้ทักษะสมรรถนะ และทัศนคติของบุคลากรในองค์กรให้มีพฤติกรรมการทำงานที่ก่อให้เกิดประโยชน์สูงสุดต่อองค์กร และยังหมายถึงการพัฒนาคุณภาพ ชีวิตในการทำงาน การส่งเสริมการเรียนรู้อันจะส่งผลให้เกิดความก้าวหน้าต่อตนเอง และทำให้องค์กรก้าวหน้า มีประสิทธิภาพสูงสุด มหาวิทยาลัยมีนโยบายให้การสนับสนุนการพัฒนาศูนย์บุคลากรในรูปแบบต่างๆ เพื่อให้บุคลากรของมหาวิทยาลัยมีคุณสมบัติความรู้ ทักษะ และพฤติกรรมในการปฏิบัติที่สนับสนุนการดำเนินงานของหน่วยงานและองค์กร ภายใต้การดำเนินการ ดังนี้

1) ส่งเสริมและสนับสนุนให้บุคลากรไปศึกษา / อบรม / ดูงาน ทั้งภายในประเทศ และต่างประเทศ โดยจัดสรรงบประมาณกองทุนพัฒนาศูนย์บุคลากร และ ทุนการศึกษา

2) ส่งเสริมและสนับสนุนงบประมาณจัดโครงการ / กิจกรรมที่มุ่งเน้น การพัฒนาศักยภาพบุคลากรตามยุทธศาสตร์การพัฒนามหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาความรู้ สร้างทักษะด้านต่างๆ ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงาน อย่างต่อเนื่อง ทัวถึง และตอบสนองตามความต้องการของบุคลากร โดยการพิจารณาของคณะกรรมการส่งเสริมและพัฒนาวิชาการ และคณะกรรมการพัฒนาศูนย์บุคลากรสายปฏิบัติการ ซึ่งหน่วยงานหลักของมหาวิทยาลัยจะเป็นผู้จัดการฝึกอบรมและพัฒนาให้กับบุคลากร

3) ส่งเสริมและสนับสนุนให้จัดทำ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการ ผลงานวิจัย บทความ วิชาการ

4) ส่งเสริมและสนับสนุนให้มีการขอตำแหน่งทางวิชาการ

5) จัดทำเกณฑ์เพื่อส่งเสริมและสนับสนุนทุนในการเผยแพร่ผลงานด้านต่างๆ ตาม ความเหมาะสม

6) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ ภาษาอังกฤษในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ พันธกิจของ มหาวิทยาลัย

7) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้ สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อ การพัฒนางานกลุ่มพนักงานสายบริหารวิชาการ และสายสนับสนุน ส่งเสริมให้เข้ารับการอบรมใน องค์กร ภายนอก ระบบความก้าวหน้า

บุคลากรของมหาวิทยาลัยสามารถมีความก้าวหน้าในสายอาชีพของตน ตามประเภทบุคลากร ดังนี้

#### 1. บุคลากรสายวิชาการ

โครงสร้างตำแหน่งและความก้าวหน้าในสายอาชีพ เป็นไปตามโครงสร้างตำแหน่ง ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ของพระราชบัญญัติระเบียบข้าราชการพลเรือนใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 ที่คณะกรรมการข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา (ก.พ.อ.) กำหนด ดังนี้

- 1.1 ศาสตราจารย์
- 1.2 รองศาสตราจารย์
- 1.3 ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- 1.4 อาจารย์

#### 2. บุคลากรสายสนับสนุน

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยได้ดำเนินการให้หน่วยงานเสนอขอกำหนดกรอบระดับตำแหน่งเป็น ระดับสูงขึ้น เพื่อรองรับความก้าวหน้าในสายอาชีพของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย สาย สนับสนุนผู้ครอง และปฏิบัติหน้าที่ตามกรอบอัตราค่าหลังข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุน มีดังนี้

- 2.1 ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญพิเศษ
- 2.2 ระดับตำแหน่งเชี่ยวชาญ
- 2.3 ระดับตำแหน่งชำนาญการ
- 2.4 ระดับตำแหน่งปฏิบัติการ

3. การพัฒนาบุคลากร มีการพัฒนาบุคลากรหลายรูปแบบ เช่น

3.1 การลาศึกษา

3.2 การฝึกอบรม ดูงานทั้งในประเทศและต่างประเทศ

3.3 การสอนงาน

3.4 การฝึกในการปฏิบัติงานจริง

3.5 การจัดการความรู้ในองค์กร

3.6 การศึกษาด้วยตนเอง

3.7 การฝึกประสบการณ์วิชาชีพในสถานประกอบการ โดยมหาวิทยาลัยมีกองทุนพัฒนาบุคลากรทุนการศึกษาต่อทั้งในประเทศและต่างประเทศ และงบประมาณ สำหรับการพัฒนาบุคลากรตามสาขาวิชาชีพให้กับบุคลากร พร้อมทั้งสนับสนุนให้บุคลากรเข้าร่วมพัฒนาตนเองกับหน่วยงานภายนอก

**ยุทธศาสตร์ด้านการพัฒนาแผนการบริหารและแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการและสายสนับสนุน ระยะ 5 ปี พ.ศ. 2566-2570**

**ยุทธศาสตร์ที่ 1** การจัดการศึกษาสำหรับคนทุกช่วงวัยเพื่อการพัฒนาบัณฑิตนักปฏิบัติสู่ศตวรรษที่ 21

**ยุทธศาสตร์ที่ 2** การพัฒนางานวิจัยและนวัตกรรมอย่างมีอาชีพ เพื่อสร้างนวัตกรรมสิ่งประดิษฐ์ และงานสร้างสรรค์สำหรับการยกระดับชุมชน สังคม ประเทศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 3** การพัฒนาประสิทธิภาพการบริหารจัดการองค์กรสมัยใหม่สู่ความเป็นเลิศ

**ยุทธศาสตร์ที่ 4** การส่งเสริมสังคมภาคีเครือข่าย ยกกระดับศักยภาพสังคม คุณภาพชีวิตที่เป็นมิตรกับสิ่งแวดล้อมด้วยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้านนาให้สามารถปรับตัวได้ทันต่อพลวัตการเปลี่ยนแปลงของโลก

**ข้อมูลพื้นฐานบุคลากร**

มหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยมุ่งเน้นความเป็นเลิศด้านคุณภาพของบุคลากร อันเป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรไปสู่ความก้าวหน้า ซึ่งแต่ละส่วนงานมีการกำหนดนโยบายและทิศทางการบริหารทรัพยากรที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย โดยส่วนใหญ่มุ่งเน้นบริหารจัดการทรัพยากรของมนุษย์ของมหาวิทยาลัย อย่างมีประสิทธิภาพและคุ้มค่า

ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลกแบ่งการบริหารงานออกเป็น 2 กอง 3 คณะ มีจำนวนบุคลากรจำนวนทั้งสิ้น 156 คน แบ่งเป็นสายวิชาการ 99 คน (ร้อยละ 63.46) สายสนับสนุน 57คน (ร้อยละ 36.54)

ตารางที่ 4 ข้อมูลบุคลากรภาพรวม

ประเภทบุคลากร	สายวิชาการ (คน)	สายสนับสนุน (คน)	รวม (คน)	ร้อยละ
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	25	5	30	19.23
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา	72	27	99	63.46
พนักงานราชการ	0	12	12	7.69
ลูกจ้างประจำ	0	1	1	0.64
ลูกจ้างชั่วคราว	2	12	14	8.98
รวม	99	57	156	100

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 5 ข้อมูลสายวิชาการ จำแนกตามประเภทและตำแหน่งวิชาการ

ประเภทบุคลากร	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
ข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา	15	9	1	0	25
พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา	62	10	0	0	72
ลูกจ้างชั่วคราว	2	0	0	0	2
รวม	79	19	1	0	99

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 6 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการและคณะ/วิทยาลัย

คณะ	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วย ศาสตราจารย์	รอง ศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	22	5	0	0	27
คณะวิทยาศาสตร์และ เทคโนโลยีการเกษตร	38	13	1	0	52
คณะวิศวกรรมศาสตร์	19	1	0	0	20
รวม	79	18	1	0	99

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565



ตารางที่ 7 ข้อมูลบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งวิชาการ

พื้นที่	ตำแหน่งทางวิชาการ				รวม
	อาจารย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	รองศาสตราจารย์	ศาสตราจารย์	
พิษณุโลก	79	18	1	0	99
รวม	79	18	1	0	99

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 8 ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการ จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา	0	23	2	25
พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา (เงินแผ่นดิน)	0	46	26	72
ลูกจ้างชั่วคราว	0	2	0	2
รวม	0	71	28	99

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565

ตารางที่ 10 ข้อมูลคุณวุฒิของบุคลากรสายวิชาการแยกคณะ/วิทยาลัย

ประเภท	ตำแหน่งทางวิชาการ			รวม
	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	
คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	0	22	5	27
คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	0	33	19	52
คณะวิศวกรรมศาสตร์	0	16	4	20
รวม	0	71	27	99

ที่มา: ระบบบริหารทรัพยากรบุคคล (HR) ข้อมูล ณ วันที่ 1 ตุลาคม พ.ศ. 2565