



แผนพัฒนาบุคลากร ปี พ.ศ.2566-2570

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก

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 ซึ่งหมายความถึงสถาบันอันเป็นมงคลแห่งพระราชฯ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลมีตราประจำเป็นรูปวงกลม ภายใต้มหาพิชัยมงกุฏ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบล้อมรอบ หมายถึง ทางแห่งความสำเร็จ มรรค 8 และความสดชื่น เบิกบาน ก่อให้เกิดปัญญา แผลขจรไปทั่วสารทิศภายในดอกบัวเป็นตราพระราชลัญจกรบรรจุอยู่ หมายถึง สัญลักษณ์และเครื่องหมายประจำองค์พระมหากษัตริย์ของรัชกาลที่ 9 ซึ่งพระองค์เป็นผู้พระราชทานนามว่า “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” บนตรารูปวงกลมมีพระมหาพิชัยมงกุฏครอบและมีเลข 9 อยู่ หมายถึง รัชกาลที่ 9 ด้านล่างของตราวงกลมทำเป็นกรอบโค้งรองรับชื่อ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา” คั่นปิดท้ายของกรอบด้วยลวดลายดอกไม้ทิพย์ประจำยามทั้งสองข้าง หมายถึง ความเจริญรุ่งเรือง แจ่มใสเบิกบาน

ปรัชญา “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีและนวัตกรรมแห่งล้านนา”

วิสัยทัศน์ “มหาวิทยาลัยชั้นนำด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี ในการผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ เพื่อยกระดับคุณภาพชีวิตของสังคม ชุมชน ท้องถิ่น อย่างยั่งยืน”

พันธกิจ

1. จัดการศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยี และผลิตครูวิชาชีพ ทั้งในระดับชาติและนานาชาติ โดยมุ่งเน้นผลิตบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีคุณธรรม จริยธรรม พึ่งพาตนเองได้ และเป็นพี่พี่ทางวิชาการให้กับประเทศ 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 เกษตร อุตสาหกรรม 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. ภาวะเบียดต่าง 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