

# แผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากร

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ประจำปีงบประมาณ 2568

1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568



จัดทำโดย งานยุทธศาสตร์และบุคลากร  
กองบริหารทรัพยากรน่าน

## คำนำ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งมีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน ๙ แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีโครงสร้างในการบริหารจัดการครอบคลุม ๖ จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีการจัดการเรียนการสอน ๔ คณะ ๑ วิทยาลัย คือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ นอกจากนี้ยังมีส่วนราชการที่มีฐานะเทียบเท่าคณะ เช่น สำนักงานอธิการบดี, สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน, สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ และสถาบันวิจัยและพัฒนา

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์ การเรียนการสอน บุคลากรและด้านอื่น ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ดังนั้นงานยุทธศาสตร์และบุคลากร กองบริหารทรัพยากรน่าน จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากรจัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เพราะหากบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

## สารบัญ

หน้า

|  |    |
|--|----|
| บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....             | 1  |
| บทที่ 2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร..... | 6  |
| แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ.....                                 | 14 |
| แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน.....                                | 24 |

## บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

**บทที่ 1**  
**ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร**  
**มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน**



**1. ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน**

*ประวัติความเป็นมา*

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จากโรงเรียนเกษตรกรรมสู่มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ๘๕ ปี สถาบันแห่งการเรียนรู้เขตพื้นที่น่านเดิมมีฐานะเป็นโรงเรียนเกษตรกรรมน่าน ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๔๘๑ ขึ้นกับกระทรวงธรรมการในสมัยนั้น โดยมีนายคำรพ นุชนิยม ศึกษาธิการจังหวัดน่านใน ขณะนั้นเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบาย เดิมสถานที่ตั้งอยู่ที่บ้านน้ำล้อม-สันแขกในโรงเรียน การช่างสตรีปัจจุบันคือ วิทยาลัยเทคนิคน่านมีพื้นที่ประมาณ ๓๗ ไร่เศษ พื้นที่เป็นที่ลุ่มน้ำท่วมทุกปี ต่อมาทางการ เห็นว่าพื้นที่ดังกล่าวไม่เหมาะสม จึงได้ย้ายที่ตั้งมาอยู่ในพื้นที่ที่อยู่ปัจจุบันคือที่บ้านคั้งถี่ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลฝายแก้ว อำเภอกู่เพียง จังหวัดน่าน พื้นที่นี้เดิมเป็นพื้นที่ร้างของชาวบ้านคั้งถี่ บ้านหัวเวียงเหนือ บ้านเชียงแข็ง บ้านมหาโพธิ์ บ้านน้ำล้อม เนื้อที่ส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวล้อมรอบด้วยป่าละเมาะ และป่าดงดิบ

พ.ศ. ๒๔๙๐ พื้นที่ของโรงเรียนเกษตรกรรมน่านมีอยู่ประมาณ ๓๓๑ ไร่ ๓ งาน ต่อมา นายเลื่อน ศุภภักดี ได้รับตำแหน่งครูใหญ่ และได้ร่วมมือกับผู้ใหญ่บ้านพร้อมทั้งชาวบ้าน ครู คนงาน ภารโรง ของโรงเรียนทำการสำรวจวางหมุดของโรงเรียนใหม่ พร้อมกับคำนวณพื้นที่ทั้งหมดมีอยู่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่ ซึ่งใน ขณะนั้นนโยบายการศึกษาของรัฐบาลในสมัยนั้นได้กำหนดให้มีการศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเภท เช่น กสิกรรม หัตถกรรมและพาณิชการเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบการเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ต่าง ๆ อีกมากมาย

เมื่อระบบการศึกษามีการพัฒนาขึ้นทั้งบุคลากร ครู เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ ในพุทธศักราช ๒๕๐๘ กรมอาชีวศึกษาได้สั่งการให้วิทยาลัยเทคนิคภาคพายัพมาทำการสำรวจและทำแผนที่ใหม่ได้ เนื้อที่ทั้งหมด ๘๖๔ ไร่เศษ

พุทธศักราช ๒๕๑๗ โรงเรียนเกษตรกรรมน่านจึงได้รับการยกฐานะให้เป็นวิทยาลัยเกษตรกรรม เมื่อวันที่ ๙ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๗ ตามคำสั่งของกระทรวงศึกษาธิการที่ ๐๙๐๘/๕๒๕ ลงวันที่ ๒๒ พฤษภาคม พ.ศ. ๒๕๑๗

พุทธศักราช ๒๕๑๘ วิทยาลัยเกษตรกรรม ได้แยกตัวจากกรมอาชีวศึกษา และจัดตั้งเป็นวิทยาลัย เทคโนโลยี และอาชีวศึกษา วิทยาเขตเกษตรน่าน ตามพระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่บัดนั้นเป็นต้นมา วิทยาเขตเกษตรน่านได้ก้าวพัฒนาการศึกษาทางด้านอาชีพที่มีคุณภาพทั้ง

ระดับต่ำกว่าปริญญา และ ระดับปริญญา ตลอดจน การวิจัย ส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จนในปี

พุทธศักราช ๒๕๓๑ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ กระหม่อม พระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” กระทั่งในปี พุทธศักราช ๒๕๔๘ จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐบาลดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๘ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล ล้านน่านาน วิทยาเขตน่าน จึงได้รับการสถาปนาเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านน่านาน” รวมอายุตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันได้ ๘๕ ปี

### ตราประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ราชมงคลสัญลักษณ์เป็นรูปตราวงกลม ภายใต้พระมหาพิชัยมงกุฎ ภายในวงกลมเป็นรูปดอกบัวบาน 8 กลีบ หมายถึง ปัญญาอันเป็นแสงสว่างในโลก ภายในรูปดอกบัวบานเป็น รูปพระราชลัญจกร อันเป็นตราประจำพระองค์ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว ผู้พระราชทานนามให้ “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล” และมีรูปดอกไม้ทิพย์ สองข้างที่ปลายแถบ ซึ่งหมายถึงความ เจริญรุ่งเรือง แจ่มใส เบิกบาน

ความวิจิตรแห่ง “ราชมงคลสัญลักษณ์” จักเป็นที่ประจักษ์และชื่นชมจาก ชาวราชมงคลและบุคคลทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลแห่ง จักเป็นสถาบันที่ ตระหนักในภารกิจ ที่จะเสริมสร้างให้การศึกษา ในทางวิชาชีพเจริญรุดหน้า แดกกิ่งก้านสาขา สมดังเจตนาที่ถือกำเนิดมา และได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามไว้เป็นสิริมงคลสืบไป

## สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

---



สีเขียว ขาว เหลือง เป็นสีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

## ต้นไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

---



**ดอกพุทธรักษา หรือแคนนาส (Cannas)** เป็นพันธุ์ไม้ที่มีชื่อเป็นมงคลนาม แปลว่า พระพุทธเจ้าคอยปกป้องคุ้มครอง เหมาะกับวัฒนธรรมของบ้านเราที่มีศาสนาพุทธเป็นศาสนาประจำชาติที่ชาวพุทธทุกคนควรปกป้องและรักษาไว้ คนโบราณเชื่อว่า บ้านใดปลูกต้นพุทธรักษาไว้ประจำบ้านจะช่วยคุ้มครอง ป้องกันอันตรายแก่บ้านและผู้อาศัยได้ เพราะพุทธรักษาเป็นพรรณไม้ที่คนโบราณเชื่อว่า มีพระเจ้าคุ้มครองรักษาให้มีความสุข คือเป็นไม้มงคลนั่นเอง

## ที่ตั้ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน



59 หมู่ 13 ตำบลฝายแก้ว

อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน 55000

☎ 054-710259

☎ 054-771398

<http://www.nan.rmutl.ac.th>

## วิสัยทัศน์ พันธกิจ ปรัชญา

### วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านปฏิบัติการ ให้มีความชำนาญในวิชาชีพและเทคโนโลยี มีคุณภาพมาตรฐานสากล ภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นอิสระ สร้างคุณค่าให้กับสังคม

### พันธกิจ

๑. ผลิตบุคลากรระดับต่ำกว่าปริญญา : ปริญญา ในสัดส่วน ๔๐ : ๖๐ โดยให้มีสัดส่วน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อ สังคมศาสตร์ ๗๕ : ๒๕
๒. เผยแพร่ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น ชุมชน และสังคม
๓. สร้างความเป็นเลิศในการให้บริการทางวิชาการ วิชาชีพและเทคโนโลยีแก่ท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถให้มีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ
๖. จัดกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรม ภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมที่ดี

### ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย

“ ราชมงคล สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี ”

## บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

## บทที่ 2

### บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

#### การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย

การพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่านในระยะ 1 ปี (พ.ศ.2568) เป็นระยะเวลาที่คาดว่าจะมีการเปลี่ยนแปลงของสังคม ทั้งระดับโลกและประเทศ รวมทั้งปัจจัยในมหาวิทยาลัยที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อพัฒนามหาวิทยาลัย ซึ่งจำเป็นต้องมีการวิเคราะห์และประเมินสถานการณ์ต่าง ๆ ทั้งการประเมินศักยภาพของมหาวิทยาลัย เพื่อเตรียมความพร้อมและจัดทำแผนเพื่อสอดคล้องกับความเปลี่ยนแปลงต่าง ๆ เช่น

#### การเปลี่ยนแปลงของสังคมโลก

การเปลี่ยนแปลงตามบริบทของโลกที่มีลักษณะขยายตัวทางเทคโนโลยีอุตสาหกรรมบริการ ประกอบกับสภาพแวดล้อมทางการเมืองในระดับโลกได้ลดความตึงเครียด และการเปิดประตูประเทศ ให้หันมาแข่งขันทางการค้า เศรษฐกิจ และการลงทุน พร้อมกันนั้นได้สร้างสภาพแวดล้อมทางเศรษฐกิจของโลกแบบใหม่ ในศตวรรษที่ 21 นี้ประชากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกธุรกิจสมัยใหม่ ทั้งนี้เพราะโลกสมัยใหม่ได้เปลี่ยนฐานการผลิตจากทรัพยากรทางธรรมชาติไปเป็นประชากรแทน ประชากรในฐานะเป็นฐานการผลิตเพราะจะต้องใช้เทคโนโลยีและวิทยาการใหม่ ๆ บรรดาที่มีอยู่ในปัจจุบัน เพื่อจัดการให้เกิดมูลค่าสูงสุด ดังนั้นสิ่งแรกที่ควรรับคือจะต้องพัฒนาคนรุ่นใหม่ให้มีศักยภาพอันเป็นสากล และเป็นคนดีในฐานะเป็นทุนทางสังคมเพื่อยกระดับประเทศให้อยู่ในระดับสากล

#### การเกิดประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน

การปรับตัวเข้าสู่ประชาคมเศรษฐกิจอาเซียนในภูมิภาคเอเชียที่จะเกิดขึ้นในปี พ.ศ. 2558 จะทวีความสำคัญเพิ่มขึ้น ทำให้เกิดการเคลื่อนย้ายอย่างเสรีของเงินทุน สินค้า บริการ และคนภายในกลุ่มประเทศต่างๆ รวมทั้งการรวมกันเป็นประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) 10 ประเทศของเอเชียตะวันออกเฉียงใต้ ซึ่งจะมีการรวมกลุ่มเป็นประชาคมเศรษฐกิจอาเซียน ทำให้เกิดการรวมตัวเป็นตลาดเดียว การเคลื่อนย้ายแรงงาน ความรู้ การลงทุนและอื่น ๆ นอกจากนี้เป็นการเติบโตทางด้านเศรษฐกิจใหม่ของกลุ่มประเทศ จีน และอินเดีย ที่คาดว่าจะเป็นตัวจักรสำคัญในการขับเคลื่อนเศรษฐกิจโลก ตลอดจนการเข้าสู่สังคมและเศรษฐกิจฐานความรู้ที่ทำให้ประเทศในกลุ่มอาเซียน อาเซียนสามบวก และอาเซียนบวกหก ได้ตระหนักถึงความสำคัญของบุคลากรระดับสูง และแรงงานฝีมือ การลงทุน และความรู้ ได้อย่างเสรี ซึ่งประเทศไทยได้ลงนามข้อตกลงยอมรับร่วมคุณสมบัตินักวิชาชีพจำนวน 7 สาขา คือ แพทย์ ทันตแพทย์ พยาบาล นักบัญชี วิศวกร สถาปนิก ช่างสำรวจ ดังนั้น ประเทศไทยจึงต้องเตรียมความพร้อมในหลายด้าน อาทิ การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ทั้งทางด้านการศึกษา ด้านภาษา ทักษะฝีมือแรงงาน รวมถึงการพัฒนาภาคต่าง ๆ การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืนในระดับภูมิภาค รวมถึงมาตรการการรองรับผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย ทั้งในเชิงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

## การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

ประเทศที่พัฒนาแล้วหลายประเทศกำลังเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ ในขณะที่เดียวกันประเทศกำลังพัฒนา อาทิ เกาหลี สิงคโปร์ จีน อินโดนีเซีย บรูไน ไทย และเวียดนาม ได้ก้าวเข้าสู่การเป็นสังคมผู้สูงอายุแล้วในช่วง 10 ปี ที่ผ่านมา ซึ่งทำให้เกิดผลกระทบหลายประการ อาทิ การย้ายถิ่นของแรงงานข้ามชาติทั้งแรงงานฝีมือและไร้ฝีมือ เพื่อทดแทนกำลังงานในประเทศที่เป็นผู้สูงอายุ เกิดความหลากหลายทางวัฒนธรรมขณะเดียวกันโครงสร้างการผลิตเปลี่ยนจากการใช้แรงงานมาเป็นการใช้องค์ความรู้และเทคโนโลยีมากขึ้นให้การพัฒนาคมนาคมสร้างให้มีความรู้มีศักยภาพ ทักษะและความชำนาญ ควบคู่กับการพัฒนาเทคโนโลยีทดแทนกำลังแรงงานที่ขาดแคลน ประเทศที่เข้าสู่สังคมผู้สูงอายุจะมีรายจ่ายด้านสุขภาพเพิ่มขึ้นทำให้งบประมาณสำหรับการลงทุนพัฒนาด้านอื่น ๆ ลดลง ปัจจุบันดังกล่าวจะเป็นทั้งโอกาสและอุปสรรคต่อประเทศไทย โดยด้านหนึ่งประเทศไทยจะมีโอกาสในการขยายตลาดสินค้าและบริการด้านการแพทย์และสุขภาพแต่ในขณะเดียวกันประเทศไทยเองก็ต้องปรับตัวเตรียมความพร้อมด้านโครงสร้างพื้นฐานและระบบสวัสดิการสังคมในการรองรับการเข้าสู่สังคมผู้สูงอายุ รวมทั้งยังต้องเตรียมรับมือกับปัญหาจำนวนแรงงานที่จะขยายตัวช้าลงและมีจำนวนลดลงในอนาคต ซึ่งอาจจะเป็นอุปสรรคต่อการขยายตัวทางเศรษฐกิจในระยะยาว

## ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุและนาโนเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาพลังงานและวัสดุจากพืช การทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร การพัฒนาสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งการวิจัยและการพัฒนาตลอดจนประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

## ความสำคัญของประชากรในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอันเนื่องจากปัญหากำลังคนโดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังฝีมือระดับกลางและระดับสูงเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจุบันทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่งการแข่งขันทั้งนี้เพราะขีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีใช้เพียงความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสังเคราะห์เป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากนี้ทรัพยากรความรู้แล้วมนุษย์ยุคใหม่ยังต้องมีความสามารถในการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้าที่แตกต่างกันไปจากปัจจัยพื้นฐานดั้งเดิม อันได้แก่แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาเป็นการพัฒนาคมนาคมมากขึ้น

## แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้าง และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้ สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

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

## จุดแข็ง จุดอ่อน โอกาส และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยี ราชมงคลล้านนา น่าน

### จุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
- 2) บุคลากรมีการศึกษา ค้นคว้าวิจัย มีเทคนิคและวิชาการ สามารถนำความรู้ที่ได้รับ การศึกษาค้นคว้ามาพัฒนาองค์ความรู้ สู่การเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ และถ่ายทอดสู่ชุมชนในรูปแบบ ของการให้บริการทางวิชาการ และสังคมอื่นๆ
- 3) ผู้บริหารของมหาวิทยาลัยทุกระดับ มีความตั้งใจในการกำหนดแนวทางการพัฒนาบุคลากร ของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ให้มีความชัดเจน ทั้งในระดับการพัฒนาตนเอง ระดับคณะ/ สำนัก และระดับมหาวิทยาลัย ทำให้บุคลากรเห็นว่ามหาวิทยาลัยให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากร และทำ ให้เกิดกำลังใจในการพัฒนาตนเองให้สอดคล้องกับแนวทางการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยต่อไป
- 4) การบริการวิชาการถึงทุกภาคส่วนของสังคม โดยเฉพาะอย่างยิ่งด้านบริหารธุรกิจ ด้าน ศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทำให้มหาวิทยาลัย รวมทั้งบุคลากร ของมหาวิทยาลัย เป็นที่ยอมรับ และได้รับความร่วมมือเป็นอย่างดีจากชุมชนรอบข้างมหาวิทยาลัยเสมอมา
- 5) บุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุน มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการ พัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมี ความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และ

มีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปี ข้างหน้า

6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการสภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียน การสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตาม ประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนา ประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และ เทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

### จุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์ และเทคโนโลยีที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศการขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มี ความพร้อม ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้ เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

3) บุคลากรขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้ภาษาต่างประเทศโดยเฉพาะ ภาษาอังกฤษ แม้ว่าในอนาคคมหาวิทยาลัยได้ตั้งเป้าหมายในการพัฒนาไปสู่สากล และเป็นที่ยอมรับในระดับ นานาชาติ แต่บุคลากรบางส่วน โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการยังไม่มีความพร้อมในด้านทักษะภาษาต่างประเทศ ซึ่งจากการสำรวจพบว่า อาจารย์จำนวนมากยังไม่มีความพร้อมที่จะไปศึกษาต่อต่างประเทศ และไม่สามารถ เผยแพร่ผลงานทางวิชาการไปสู่ประชาคมวิชาการระดับนานาชาติได้เนื่องจากขาดทักษะภาษาต่างประเทศ โดยเฉพาะภาษาอังกฤษ

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่ พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมียึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงาน ของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ ของตนเองและหน่วยงาน

6) บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

7) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาขาดแคลนและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

8) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญไม่ชัดเจน

9) มีระบบการประเมินมหาวิทยาลัยหลากหลายระบบ ระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานยังขาดความชัดเจน และขาดมาตรการในการนำผลการประเมินมาใช้อย่างแท้จริง ซึ่งมีผลกระทบต่อภาพลักษณ์และชื่อเสียงของมหาวิทยาลัย ทำให้เกิดปัญหาแก่บุคลากรในการสร้างความเข้าใจ การให้ความสำคัญ และการสร้างความร่วมมือของบุคลากรในทุกระดับในมหาวิทยาลัยในปัจจุบันมหาวิทยาลัยกำลังดำเนินการเร่งรัดปัญหาการขาดแคลนครู คณาจารย์ โดยเฉพาะในสาขาวิชาที่ขาดแคลน และมีการพัฒนาระบบการผลิตครู คณาจารย์ บุคลากรทางการศึกษา ให้มีศักยภาพในการรองรับการประเมินคุณวุฒิให้มากขึ้น

มหาวิทยาลัยมีแนวนโยบายที่เร่งสนับสนุนให้คณาจารย์ทำการวิจัยให้มากขึ้น โดยเน้นประโยชน์ต่อการพัฒนาประเทศ

#### โอกาสในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

1) พระราชกฤษฎีกาว่าด้วยการบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี พ.ศ. 2546 และที่แก้ไขเพิ่มเติม (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562 ทำให้เกิดการกระตุ้นให้ข้าราชการตื่นตัวในการพัฒนาตนเอง

2) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ที่ผ่านมานั้นการพัฒนาคุณภาพของคน ในชาติ และฉบับที่ 10 ยังมีแนวโน้มในการพัฒนาคุณภาพของคนในชาติเช่นเดียวกัน

3) ความชัดเจนของกรอบแผนอุดมศึกษาระยะยาว 15 ปี ฉบับที่ 3 (พ.ศ.2560-2574) ซึ่งได้ให้ความสำคัญกับการพัฒนาบุคลากรอุดมศึกษา และกำหนดแนวทางในการพัฒนาบุคลากรของสถาบันอุดมศึกษา โดยเฉพาะบุคลากรสายวิชาการไว้อย่างชัดเจน ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางเป้าหมายและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

#### อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

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

2) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

## เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ในปี 2568

### เป้าหมายเชิงปริมาณ

- 1) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษา จนมีสัดส่วนอาจารย์ปริญญาเอกไม่น้อยกว่าร้อยละ 20 ของอาจารย์ทั้งหมด
- 2) บุคลากรสายวิชาการได้รับการพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการ จนกระทั่งมีสัดส่วนอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการไม่น้อยกว่าร้อยละ 30 ของอาจารย์ทั้งหมด
- 3) บุคลากรทุกคน ได้รับการพัฒนาสมรรถนะในด้านต่าง ๆ ตามหน้าที่รับผิดชอบอย่างเหมาะสมอย่างน้อยปีละ 1 ครั้ง

### เป้าหมายเชิงคุณภาพ

บุคลากรในมหาวิทยาลัยมีวัฒนธรรมในการทำงาน ดังนี้ (1) มีความตื่นตัวกระตือรือร้นต่อการเปลี่ยนแปลง ยึดมั่นในกฎระเบียบ และระบบธรรมาภิบาล (2) คำนึงถึงประโยชน์ส่วนรวม ประนีประนอม และมีการยอมรับความคิดเห็น (3) มีความคิดสร้างสรรค์ในการทำงาน ศรัทธาต่อองค์กร ขยันอดทนทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ (4) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (5) ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

### แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- 1) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการฝึกอบรม ประชุมสัมมนา และดูงาน ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
- 2) สร้างเครือข่ายอาจารย์ในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อสร้างความร่วมมือและเครือข่ายการพัฒนางานด้านวิชาการและด้านการเรียนการสอนในระยะยาว
- 3) สนับสนุนและส่งเสริมให้อาจารย์ประจำสามารถพัฒนาเทคนิควิธีการสอนที่เน้นผู้เรียนเป็นสำคัญ
- 4) ดำเนินการอย่างต่อเนื่องในด้านการพัฒนาบุคลากรเพื่อให้สามารถใช้ภาษาอังกฤษในการผลิตผลงานวิชาการและใช้ในการติดต่อสื่อสารได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 5) ดำเนินการจัดการความรู้ (Knowledge Management) เพื่อพัฒนาบุคลากรเกี่ยวกับการจัดการความรู้องค์ความรู้ที่เกี่ยวข้องและเป็นความต้องการของบุคลากรทั้งอาจารย์ นักวิจัย และบุคลากรสายสนับสนุน
- 6) ส่งเสริมการจัดการความรู้ภายในหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยเพื่อให้สามารถนำความรู้จากการปฏิบัติจริง จากการฝึกฝน และจากประสบการณ์ที่แอบแฝงอยู่ในตัวบุคคล มาใช้ให้เป็นประโยชน์เพื่อการพัฒนาบุคลากรและการพัฒนางาน

7) จัดโครงการสัมมนาเพื่อพัฒนาศักยภาพด้านการทำงานให้กับบุคลากรทั้งสายวิชาการและสายสนับสนุนของมหาวิทยาลัย

8) พัฒนาบุคลากรให้มีความสามารถทำการวิจัยเรื่องที่เกี่ยวข้องกับงานในหน้าที่ได้อย่างมีคุณภาพใช้หลักการมอบหมายงานควบคู่กับการมอบอำนาจในการปฏิบัติงาน (Empowerment) เพื่อพัฒนาบุคลากรให้สามารถพัฒนาศักยภาพในการทำงานเพิ่มขึ้น

9) นำแนวคิดเกี่ยวกับสมรรถนะ (Competency) มาใช้ในการพัฒนาบุคลากร โดยเน้นการประเมินสมรรถนะเพื่อการพัฒนาเป็นรายบุคคล และส่งเสริมการพัฒนาผู้บังคับบัญชาระดับต้นและระดับกลางให้สามารถกำหนดความจำเป็นที่จะรับการพัฒนา (Training Needs) ของผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นรายบุคคลได้

10) พัฒนาบุคลากรให้สามารถปฏิบัติงานแทนกันได้โดยส่งเสริมการจัดทำคู่มือการปฏิบัติงาน (Standard operating procedure)

11) ส่งเสริมให้หน่วยงานปรับปรุงกระบวนการงานให้บริการที่สำคัญให้สั้น กระชับ โดยเน้นการผลิตผลงานที่รวดเร็วและถูกต้อง

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

13) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

**แผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
ปีงบประมาณ 2568**

**ส่วนที่ 1 แผนพัฒนาบุคลากร สายวิชาการ**

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : จัดสรรบุคลากรที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

| เป้าหมาย   | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม                                 | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  | เป้าหมาย | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ   |
|--|--|---|---|----------|---|--|
|  |  |   |   | ปี 68    |   |  |
| เป้าหมายที่ 3:<br>พัฒนาระบบการบริหาร<br>จัดการทรัพยากรมนุษย์<br>ให้มีประสิทธิภาพ | 1.1 ปรับแผนและ<br>พัฒนาระบบการ<br>สรรหาบุคลากร<br>สายวิชาการ | 1.1.1 สรรหาบุคลากรสาย<br>วิชาการ                | <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b><br>- ได้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากร<br>สายวิชาการที่สอดคล้องกับ<br>ความต้องการของหน่วยงาน | ✓        | - จัดประชุมคณะกรรมการ<br>ในการจัดทำแผนการสรรหา<br>บุคลากร<br><br>- วางแผนการสรรหาอาจารย์<br>ตามความต้องการของหน่วยงาน | กองบริหาร<br>ทรัพยากรน่าน<br>งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|  |  | 1.1.2 ขั้นตอน/ระบบการ<br>สรรหาบุคลากรสายวิชาการ | <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b><br>- ได้คุณสมบัติอาจารย์ตาม<br>ความต้องการของหน่วยงาน                                | ✓        |   |  |

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ  
 กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน  
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

| เป้าหมาย   | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  | เป้าหมาย | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ   |
|--|--|---|---|----------|--|--|
|  |  |   |   | ปี<br>68 |  |  |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพบุคลากร<br>สายวิชาการให้มีความ<br>เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ<br>(ต่อ) | 2.1 พัฒนาทักษะทาง<br>วิชาการและวิชาชีพ<br>ของบุคลากร<br>สายวิชาการ | 2.1.1 พัฒนาศักยภาพ<br>บุคลากรสู่ความเป็น<br>ครูมืออาชีพ             | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ<br>การพัฒนา                                     | 70       | <ul style="list-style-type: none"> <li>- จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้าน<br/>วิชาชีพครู เช่น เทคนิคการสอน<br/>การนำเข้าสู่บทเรียน</li> <li>- สนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการ<br/>และทักษะในวิชาชีพ<br/>การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน<br/>วิชาชีพกับสถานประกอบการ<br/>(ฝังตัว)</li> </ul> | กองบริหาร<br>ทรัพยากรน่าน<br>งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|  |  | 2.1.2 เพิ่มพูนทักษะด้าน<br>การปฏิบัติแก่บุคลากรสู่ครู<br>นักปฏิบัติ | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่<br>ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ                        | 80       |  |  |
|  |  | 2.1.3 สร้างความเชี่ยวชาญ<br>ด้านวิชาชีพเฉพาะทางแก่<br>บุคลากร       | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับ<br>การพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน<br>วิชาชีพเฉพาะทาง | 90       |  |  |

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาคณาจารย์เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนาคณาจารย์สายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

| เป้าหมาย  | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)                                 | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ  |
|---|--|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|--|---|
|   |  |  |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |  |   |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ) | 2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ | 2.1.4 เพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีและภาษาให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลงของสังคม | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ | 80       | 85    | 90    | 93    | 96    | - จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ<br>- จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านภาษา        | งานวิชาการ<br>งานวิเทศสัมพันธ์<br>สำนักวิทยบริการฯ<br>งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |
|   |  | 2.1.5 พัฒนาศักยภาพด้านการทำวิจัยแก่บุคลากร                               | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของบุคลากรที่มีผลงานวิจัย             | 80       | 85    | 90    | 93    | 96    | - ส่งเสริมสนับสนุนทุนการทำวิจัยแก่บุคลากร<br>- จัดกิจกรรมพัฒนาการสร้างผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม | งานวิชาการ  |

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

| เป้าหมาย   | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิง<br>คุณภาพ)   | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ                              |
|--|--|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|--|---|
|  |  |   |  | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |  |   |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพบุคลากร<br>สายวิชาการให้มีความ<br>เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ<br>(ต่อ) | 2.1 พัฒนาทักษะทาง<br>วิชาการและวิชาชีพ<br>ของบุคลากร<br>สายวิชาการ | 2.1.6 พัฒนาศักยภาพด้าน<br>บริการวิชาการแก่บุคลากร         | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของบุคลากร<br>ที่ให้บริการวิชาการ   | 80       | 85       | 90       | 93       | 96       | - ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการ<br>วิชาการ<br>- จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์<br>ความรู้ | งานวิชาการ<br>งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|  |  | 2.1.7 ส่งเสริมด้านทำนุ<br>บำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่<br>บุคลากร | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของ<br>ผู้เข้าร่วมการ<br>ส่งเสริมด้าน<br>ทำนุบำรุง<br>ศิลปวัฒนธรรม          | 80       | 85       | 90       | 95       | 98       | - จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม<br>ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม                          | งานวิชาการศูนย์<br>วัฒนธรรมศึกษา          |
|  |  | 2.1.8 พัฒนาศักยภาพด้าน<br>การให้คำปรึกษาแก่นัก<br>ศึกษา   | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของอาจารย์<br>ที่ได้รับการพัฒนา<br>ศักยภาพการให้<br>คำปรึกษาแก่นัก<br>ศึกษา | 80       | 85       | 90       | 93       | 96       | - จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้าน<br>การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา                          | นักศึกษา<br>งานวิชาการ                    |

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน  
 มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

| เป้าหมาย  | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)                                     | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ                              |
|---|--|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|--|---|
|   |  |  |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |  |   |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ) | 2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาการและวิชาชีพของบุคลากรสายวิชาการ | 2.1.9 สร้างระบบกลไกการติดตามประเมินผลการสอนสู่ปีแห่งคุณภาพการศึกษา | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรที่ได้รับผลการประเมินอยู่ในระดับดีขึ้นไป | ✓        | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | <ul style="list-style-type: none"> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของนักศึกษา</li> <li>- การประเมินคุณภาพการศึกษาของกพร. และสมศ.</li> <li>- การประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากรเป็นรายบุคคล</li> </ul> | งานวิชาการ<br>งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

| เป้าหมาย  | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)   | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|--|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|---|-----------------------------|
|   |  |  |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |   |                             |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพ<br>บุคลากรสาย<br>วิชาการให้มีความ<br>เชี่ยวชาญทาง<br>วิชาชีพ (ต่อ) | 3.1 สร้างระบบและ<br>กลไกการพัฒนา<br>คุณวุฒิและตำแหน่ง<br>วิชาการ | 3.1.1 โครงการพัฒนา<br>คุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น  | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-จำนวนบุคลากรที่มี<br>คุณวุฒิสูงขึ้น  | 10       | 15    | 20    | 25    | 30    | -จัดหาและสนับสนุนทุนการศึกษา  | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|   |  | 3.1.2 สร้างเครือข่าย<br>ความร่วมมือด้านการเพิ่ม<br>คุณวุฒิบุคลากรทั้งในและ<br>ต่างประเทศ | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-จำนวนบุคลากรที่ไป<br>ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ<br>กับมหาวิทยาลัยที่ทำ<br>ความร่วมมือ | 2        | 3     | 4     | 5     | 6     | -สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ<br>กับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ |                             |
|   |  | 3.1.3 โครงการพัฒนาการ<br>เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ  | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-จำนวนบุคลากรที่มี<br>ตำแหน่งทางวิชาการ   | 10       | 15    | 15    | 15    | 15    | ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทาง<br>วิชาการ                            |                             |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

| เป้าหมาย  | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)   | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|--|--|--|----------|-------|-------|-------|-------|---|-----------------------------|
|   |  |  |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |   |                             |
| เป้าหมายที่ 1<br>พัฒนาคุณภาพ<br>บุคลากรสาย<br>วิชาการให้มีความ<br>เชี่ยวชาญทาง<br>วิชาชีพ (ต่อ) | 3.1 สร้างระบบและ<br>กลไกการพัฒนา<br>คุณวุฒิและตำแหน่ง<br>วิชาการ | 3.1.4 สร้างแรงจูงใจและ<br>ความพร้อมในการขอ<br>กำหนดตำแหน่งทาง<br>วิชาการ<br><br>3.1.5 โครงการจัดทำ<br>แผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคลเพื่อเข้าสู่<br>ตำแหน่งที่สูงขึ้น<br><br>3.1.6 สร้างบุคลากรสู่<br>ความเป็นเลิศด้าน<br>วิชาชีพเฉพาะทาง | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-จำนวนบุคลากรที่ขอ<br>กำหนดตำแหน่งทาง<br>วิชาการ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- มีแผนพัฒนา<br>บุคลากรรายบุคคล<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละจำนวน<br>บุคลากรที่<br>ได้รับเชิญเป็น<br>วิทยากร/ไปประกอบ<br>วิชาชีพเฉพาะทาง | 10       | 15    | 15    | 15    | 15    | -จัดโครงการอบรมข้อกำหนดตำแหน่ง<br>ทางวิชาการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการ<br>ขอตำแหน่งตำแหน่งทางวิชาการ<br><br>- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร<br>รายบุคคล<br><br>- จัดกิจกรรมอบรมทางวิชาการและ<br>วิชาชีพเฉพาะทาง | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 4 : เสริมทักษะสร้างผู้นำและผู้บริหารรุ่นใหม่

| เป้าหมาย   | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิง<br>คุณภาพ)   | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ                |
|--|--|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|--|-----------------------------|
|  |  |  |  | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |  |                             |
| เป้าหมายที่ 2<br>พัฒนาคุณภาพ<br>บุคลากรสาย<br>วิชาการให้มี<br>ประสิทธิภาพ เพื่อ<br>รองรับการปรับตัว<br>ต่อการ<br>เปลี่ยนแปลงการ<br>พัฒนา<br>มหาวิทยาลัย<br>เทคโนโลยีราชม<br>งคลล้านนา น่าน | 4.1 เสริมทักษะ<br>สร้างผู้นำและ<br>ผู้บริหารรุ่นใหม่ | 4.1.1 สร้างและพัฒนาผู้นำ<br>ในระดับกลางและระดับสูงมือ<br>อาชีพ | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของบุคลากรที่<br>เสริมทักษะสร้างผู้นำ<br>และผู้บริหารรุ่นใหม่ | 80       | 85       | 90       | 95       | 98       | - จัดกิจกรรมสร้างและ<br>พัฒนาผู้นำในระดับกลาง<br>และระดับสูงมืออาชีพ | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

| เป้าหมาย  | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|---|---|---|----------|-------|-------|-------|-------|--|-----------------------------|
|   |   |   |   | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |  |                             |
| เป้าหมายที่ 3<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ | 5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.1 จัดให้มีสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม<br><br>5.1.2 สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงานแก่บุคลากร | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>-ได้ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทนที่เหมาะสม<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรที่มีต่อการปฏิบัติงาน | ✓        | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | - จัดประชุมเกี่ยวกับการพัฒนาระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน ยกร่าง ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ และค่าตอบแทน<br><br>- จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

| เป้าหมาย  | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิง<br>คุณภาพ)  | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|---|--|---|----------|----------|----------|----------|----------|---|-----------------------------|
|   |   |  |   | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |   |                             |
| เป้าหมายที่ 3<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ให้มี<br>ประสิทธิภาพ | 6.1 พัฒนา<br>บุคลากรให้มี<br>จิตสำนึกที่ดีต่อ<br>องค์กร | 6.1.1 โครงการปลูกฝัง<br>จิตสำนึกรักองค์กรใน<br>บุคลากรทุกระดับ | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของบุคลากรที่<br>เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรมและ<br>ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร | 80       | 85       | 90       | 95       | 98       | -จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก<br>องค์กรให้แก่บุคลากร                           | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|   |   | 6.1.2 โครงการสร้าง<br>แรงจูงใจและจิตสำนึกรัก<br>องค์กร         | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>-ร้อยละของความพึง<br>พอใจของบุคลากรที่มี<br>ต่อการปฏิบัติงาน                                   | 80       | 85       | 90       | 95       | 98       | -มีการประเมินประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย<br>จัดให้มีรางวัลสำหรับ<br>ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น |                             |

**แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน  
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
ปีงบประมาณ 2568**

**ส่วนที่ 2 แผนพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน**

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 1 : เพิ่มบุคลากร ที่มีคุณภาพให้เพียงพอ

มาตรการที่ 1 : สรรหาบุคลากรที่มีคุณภาพให้สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน

| เป้าหมาย   | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)   | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ            |
|--|---|---|--|----------|----------|----------|----------|----------|---|-------------------------|
|  |   |   |  | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |   |                         |
| เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ | 1.1 ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน | 1.1.1 โครงการปรับแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน<br><br>1.1.2 โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร | <b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b><br>- มีแผนการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน<br><br><b>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ</b><br>- มีระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | - จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน<br><br>- จัดประชุมพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการของหน่วยงาน | งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 2 : พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้เป็นที่มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามตำแหน่งงาน

| เป้าหมาย   | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ            |
|--|---|---|---|----------|----------|----------|----------|----------|---|-------------------------|
|  |   |   |   | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |   |                         |
| เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน | 2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน | 2.1.1 โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง<br><br>2.1.2 โครงการสร้างความรู้เชี่ยวชาญวิชาชีพแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล<br><br>2.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ<br><br>2.1.4 โครงการพัฒนาทักษะกลุ่มบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | <b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b><br>- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพ<br><br><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b><br>- ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาความรู้เฉพาะทาง<br><br><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b><br>- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ<br><br><b>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ</b><br>- ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | 75       | 75       | 80       | 80       | 85       | -จัดโครงการอบรมด้านวิชาชีพ<br>-สนับสนุนกิจกรรมทักษะทางวิชาชีพ<br>-โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาชีพ<br>-จัดกิจกรรมพัฒนาความรู้เชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะทาง<br><br>-จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านภาษาต่างประเทศ<br><br>-จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ | งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มพูนความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพให้เป็นที่ไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพให้สูงขึ้น

| เป้าหมาย   | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)   | เป้าหมาย (คน) |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ  | ผู้รับผิดชอบ            |
|--|---|---|--|---------------|----------|----------|----------|----------|--|-------------------------|
|  |   |   |  | ปี<br>67      | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |  |                         |
| เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพเพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน | 3.1 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพ | 3.1.1 โครงการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น<br><br>3.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ<br><br>3.1.3 โครงการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ<br>3.1.4 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรในประเทศ<br>- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรต่างประเทศ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรต่างประเทศ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | ✓             | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | - จัดหาและสนับสนุนทุนการศึกษา<br><br>- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ<br><br>- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ<br><br>- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น | งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 4 : ส่งเสริมให้บุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับได้รับการพัฒนาตามสายงาน

| เป้าหมาย  | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิง<br>คุณภาพ)   | เป้าหมาย |          |          |          |          | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ            |
|---|---|--|--|----------|----------|----------|----------|----------|---|-------------------------|
|   |   |  |  | ปี<br>67 | ปี<br>68 | ปี<br>69 | ปี<br>70 | ปี<br>71 |   |                         |
| เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน | 4.1 พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับตามสายงาน | 4.1.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน<br><br>4.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งในหรือต่างประเทศ<br><br>4.1.3 โครงการการจัดการองค์ความรู้ (KM) | ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศ<br><br>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>การมีองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน | 80       | 85       | 90       | 95       | 98       | - จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน<br><br>- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ<br><br>- สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศ | งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |
|   |   |  |  | 1        | 1        | 1        | 1        | 1        |   |                         |
|   |   |  |  | 1        | 1        | 1        | 1        | 1        |   |                         |
|   |   |  |  | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | ✓        | - การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน  |                         |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| เป้าหมาย  | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม   | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)   | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ            |
|---|---|---|--|----------|-------|-------|-------|-------|---|-------------------------|
|   |   |   |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |   |                         |
| เป้าหมายที่ 3 :<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ | 5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.1 จัดให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมทร.ล้านนา<br>5.1.2 จัดให้มีสหกรณ์ออมทรัพย์มทร.ล้านนา<br>5.1.3 จัดให้มีกองทุนประกันสุขภาพ<br>5.1.4 มีโครงการเชิดชูเกียรติให้แก่บุคลากรจากหน่วยงานภายในและภายนอก | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมทร.ล้านนา<br>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- มีสหกรณ์ออมทรัพย์มทร.ล้านนา<br>ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- มีกองทุนประกันสุขภาพ<br>ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ<br>- จำนวนบุคลากรที่ได้รับเชิดชูเกียรติจากหน่วยงานภายในและภายนอก | ✓        | ✓     | ✓     | ✓     | ✓     | - จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพมทร.ล้านนา<br>- จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์มทร.ล้านนา<br>-จัดตั้งกองทุนประกันสุขภาพ<br>- สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำผลงานส่งเข้ารับการคัดเลือกเพื่อรับรางวัลจากหน่วยงานภายในและภายนอก | งานยุทธศาสตร์และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

| เป้าหมาย  | แผนงาน  | โครงการ/กิจกรรม                       | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)                     | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|---|---------------------------------------|--|----------|-------|-------|-------|-------|---|-----------------------------|
|   |   |                                       |  | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |   |                             |
| เป้าหมายที่ 3 :<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ | 5.1 พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี | 5.1.5 จัดให้มีโครงการเสริมสร้างสุขภาพ | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>- จำนวนกิจกรรมการเสริมสร้างสุขภาพ | 5        | 5     | 5     | 5     | 5     | - רכז์ส่งเสริมการออกกำลังกาย<br>- บริการตรวจสุขภาพประจำปี<br>- การจัดกีฬาบุคลากรประจำปี<br>- โครงการอาหารปลอดภัย<br>- Dance club<br>- โครงการส่งเสริมสุขภาพ<br>- โครงการปฏิบัติธรรมพัฒนาจิต ฯลฯ | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ  
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน  
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี
- มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

| เป้าหมาย  | แผนงาน   | โครงการ/กิจกรรม  | ตัวชี้วัด<br>(เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)  | เป้าหมาย |       |       |       |       | แนวทางปฏิบัติ   | ผู้รับผิดชอบ                |
|---|--|--|---|----------|-------|-------|-------|-------|---|-----------------------------|
|   |  |  |   | ปี 67    | ปี 68 | ปี 69 | ปี 70 | ปี 71 |   |                             |
| เป้าหมายที่ 3 :<br>พัฒนาระบบการบริหารจัดการ<br>ทรัพยากรมนุษย์ให้มี<br>ประสิทธิภาพ | 6.1 พัฒนา<br>บุคลากรให้มี<br>จิตสำนึกรัก<br>องค์กร | 6.1.1 โครงการปลูก<br>จิตสำนึกรักองค์กรให้กับ<br>บุคลากรทุกระดับ และ<br>สร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อ<br>องค์กร | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>-ร้อยละของบุคลากรที่<br>เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม<br>คุณธรรมจริยธรรมและ<br>ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร | 80       | 85    | 90    | 95    | 98    | -จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม<br>จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก<br>องค์กรให้แก่บุคลากร                           | งานยุทธศาสตร์<br>และบุคลากร |
|   |  | 6.1.2 โครงการสร้าง<br>แรงจูงใจและจิตสำนึกใน<br>การทำงาน  | ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ<br>-ร้อยละของความพึง<br>พอใจของบุคลากรที่มี<br>ต่อการปฏิบัติงาน                                   | 80       | 85    | 90    | 95    | 98    | -มีการประเมินประเมินผลการ<br>ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย<br>จัดให้มีรางวัลสำหรับ<br>ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น |                             |

