

รายงานผลแผนการบริหาร และแผนพัฒนานาทรัพยากรบุคคล

1 ตุลาคม 2567 - 30 กันยายน 2568

งานยุทธศาสตร์และบุคลากร
กองบริหารทรัพยากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

คำนำ

ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. 2548 ซึ่งมีผลทำให้สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลจำนวน 9 แห่ง มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาเป็นมหาวิทยาลัยหนึ่งในมหาวิทยาลัยดังกล่าว มีโครงสร้างในการบริหารจัดการครอบคลุม 6 จังหวัดภาคเหนือ ได้แก่ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก, มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิษณุโลก มีการจัดการเรียนการสอน 4 คณะ 1 วิทยาลัย คือ คณะบริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์, คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร, คณะวิศวกรรมศาสตร์, คณะศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์ และวิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ

จากการเปลี่ยนแปลงดังกล่าวมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาต้องมีการพัฒนาตนเองในด้านภาพลักษณ์ การเรียนการสอน บุคลากรและด้านอื่น ๆ ให้มีคุณภาพตามมาตรฐานเป็นที่ยอมรับจากบุคคลภายนอก ดังนั้นงานยุทธศาสตร์และบุคลากร กองบริหารทรัพยากรน่าน จึงได้จัดทำแผนการบริหาร และแผนพัฒนาบุคลากร จัดทำขึ้นเพื่อเป็นแนวทางในการบริหารงานทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน โดยมุ่งให้เกิดการพัฒนาทั้งในระดับบุคคล หน่วยงาน ตลอดจนถึงระดับมหาวิทยาลัย เพราะหากบุคลากรทุกคนสามารถพัฒนาตนเองให้เกิดศักยภาพ และมีความเชี่ยวชาญในการปฏิบัติงาน ก็จะส่งผลให้มหาวิทยาลัยบรรลุพันธกิจที่ตั้งไว้ได้

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

สารบัญ

	หน้า
☐ บทที่ 1 ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร.....	1
☐ บทที่ 2 บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร.....	9
☐ รายงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569..... โครงการและกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล(สายวิชาการ – สายสนับสนุน)	17
☐ แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ 2569..... โครงการและกิจกรรมการบริหารทรัพยากรบุคคล(สายวิชาการ – สายสนับสนุน)	20
☐ ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	38
☐ จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร.....	39

บทที่ 1

ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

บทที่ 1
ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน



ข้อมูลพื้นฐานเกี่ยวกับการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

๑.๑ ขอบข่ายหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน

ประวัติความเป็นมา มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา จัดตั้งเป็นสถาบันอุดมศึกษาระดับปริญญาครั้งแรกเมื่อวันที่ ๒๗ กุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๑๘ โดยพระราชบัญญัติวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา พ.ศ. ๒๕๑๘ ใช้ชื่อสถาบันว่า “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” ต่อมาพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว พระราชทานนามว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” เมื่อวันที่ ๑๕ กันยายน พ.ศ. ๒๕๓๑ และมีพระราชบัญญัติเปลี่ยนชื่อวิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษาเป็นสถาบันเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๓๒ ปัจจุบันมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ได้มีพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล พ.ศ. ๒๕๔๘ ให้ไว้ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยให้มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันอุดมศึกษาด้านวิชาชีพและเทคโนโลยีมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูงที่เน้นการปฏิบัติ ทำการสอน ทำการวิจัย ผลิตครูวิชาชีพ ให้บริการทางวิชาการในด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีแก่สังคม ทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม และอนุรักษ์สิ่งแวดล้อม โดยให้ผู้สำเร็จอาชีวศึกษามีโอกาสในการศึกษาต่อด้านวิชาชีพเฉพาะทางระดับปริญญาเป็นหลัก และมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วยหน่วยงานในพื้นที่ ๖ จังหวัดได้แก่

- ๑) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ภาคพายัพ (เชียงใหม่)
- ๒) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ลำปาง
- ๓) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ตาก
- ๔) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา พิชญ์โลก
- ๕) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
- ๖) มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา เชียงราย

อัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

“บัณฑิตนักปฏิบัติมืออาชีพที่ใช้เทคโนโลยีเป็นฐาน”

เอกลักษณ์

ภาพลักษณ์ที่ดีเป็นสิ่งสำคัญของทุกองค์กร การกำหนดเอกลักษณ์ที่ชัดเจน สามารถใช้เป็นกรอบสำหรับการพัฒนามหาวิทยาลัย เอกลักษณ์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประกอบด้วย ล้านนาสร้างสรรค์เพื่อเศรษฐกิจนวัตกรรมและเศรษฐกิจฐานราก เกษตรอุตสาหกรรม เกษตรปลอดภัย ความหลากหลายทางชีวภาพ ความมั่นคงทางนวัตกรรมเกษตรและอาหารล้านนา เทคโนโลยีและการจัดการเพื่อชุมชน โครงข่ายคมนาคมขนส่ง และระบบโลจิสติกส์ การค้าชายแดนและบริการจัดการเทคโนโลยี วัฒนธรรมท้องถิ่นและนวัตกรรมอาหารสุขภาพและพันธุกรรมพืช เป็นกลไกสำคัญในการขับเคลื่อนและสร้างความเข้าใจ ให้มีเป้าหมายเดียวกันสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยวิชาชีพ เทคโนโลยี และนวัตกรรมเพื่อเศรษฐกิจ สังคม และสิ่งแวดล้อม”

ตราสัญลักษณ์ และ สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



รูปภาพที่ 1. ตราราชมงคลสัญลักษณ์

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

ความวิจิตรแห่ง “ราชมงคลสัญลักษณ์” จักเป็นที่ประจักษ์และชื่นชมจาก ชาวราชมงคลและบุคคลทั่วไป สถาบันเทคโนโลยีราชมงคลแห่งนี้ จักเป็นสถาบันที่ ตระหนักในการกิจ ที่จะเสริมสร้างให้การศึกษาในทางวิชาชีพ เจริญรุดหน้า แดกกิ่งก้านสาขา สมดังเจตนาที่ถือกำเนิดมา และได้รับพระมหากรุณาธิคุณ โปรดเกล้าฯ พระราชทานนามไว้เป็นสิริมงคลสืบไป



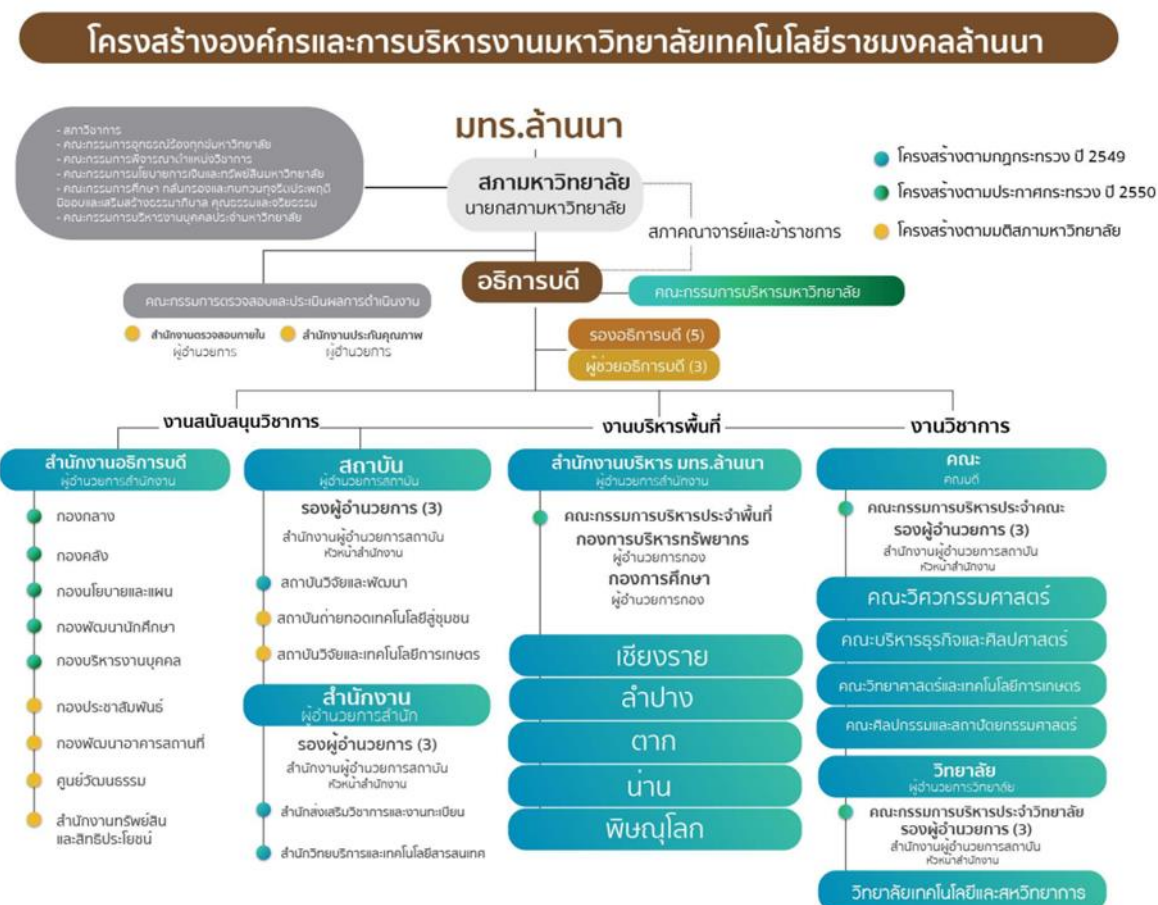
รูปภาพที่ 2.สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

สีน้ำตาลทอง สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



รูปภาพที่ 3 ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา “ดอกปีบ”

โครงสร้างองค์กรและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา



ภาพที่ 4 โครงสร้างและการบริหารงาน มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา

ส่วนที่ 2

บริบทมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ชื่อหน่วยงาน ที่ตั้ง ประวัติความเป็นมา และสภาพปัจจุบัน

ชื่อหน่วยงาน : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ที่ตั้งหน่วยงาน : ๕๙ หมู่ ๑๓ ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน ๕๕๐๐๐

ประวัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จากโรงเรียนเกษตรกรรมสูงมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลน่าน 88 ปี สถาบันแห่งการเรียนรู้ เขตพื้นที่น่านเดิมมีฐานะเป็นโรงเรียนเกษตรกรรมน่าน ก่อตั้งเมื่อวันที่ ๑ สิงหาคม พุทธศักราช ๒๔๘๑ ขึ้นกับกระทรวงธรรมการในสมัยนั้น โดยมีนายคำพ นุชนิยม ศึกษาธิการจังหวัดน่านใน ขณะนั้นเป็นผู้ดำเนินการตามนโยบาย เดิมสถานที่ตั้งอยู่ที่บ้านน้ำล้อม-สันแซงในโรงเรียนการช่างสตรีปัจจุบันคือ วิทยาลัยเทคนิคน่านมีพื้นที่ประมาณ ๓๗ ไร่เศษ พื้นที่เป็นที่ลุ่มน้ำท่วมทุกปี ต่อมาทางการเห็นว่าพื้นที่ดังกล่าวไม่เหมาะสม จึงได้ย้ายที่ตั้งมาอยู่ในพื้นที่ที่อยู่ปัจจุบันคือที่บ้านคั้งถี่ หมู่ที่ ๑๓ ตำบลฝายแก้ว อำเภอภูเพียง จังหวัดน่าน พื้นที่นี้เดิมเป็นพื้นที่ร้างของชาวบ้านคั้งถี่ บ้านหัวเวียงเหนือ บ้านเชียงแข็ง บ้านมหาโพธิ์ บ้านน้ำล้อม เนื้อที่ส่วนใหญ่เป็นดินเหนียวล้อมรอบด้วยป่าละเมาะ และป่าดงดิบ

พ.ศ. ๒๔๙๐ พื้นที่ของโรงเรียนเกษตรกรรมน่านมีอยู่ประมาณ ๓๓๑ ไร่ ๓ งาน ต่อมา นายเลื่อน ศุภภักดี ได้รับตำแหน่งครูใหญ่ และได้ร่วมมือกับผู้ใหญ่บ้านพร้อมทั้งชาวบ้าน ครู คนงาน ภารโรงของโรงเรียน ทำการสำรวจวางแผนของโรงเรียนใหม่ พร้อมกับคำนวณพื้นที่ทั้งหมดมีอยู่ประมาณ ๑,๕๐๐ ไร่ ซึ่งในขณะนั้น นโยบายการศึกษาของรัฐบาลในสมัยนั้นได้กำหนดให้มีการศึกษาวิชาชีพซึ่งจัดให้เหมาะสมกับภูมิประเทศ เช่น กสิกรรม หัตถกรรมและพาณิชยกรรมเพื่อเป็นพื้นฐานความรู้สำหรับประกอบอาชีพเกษตรกรรมและอุตสาหกรรม ต่าง ๆ อีกมากมาย

เมื่อระบบการศึกษามีการพัฒนาขึ้นทั้งบุคลากร ครู เครื่องมือ อุปกรณ์ อาคารสถานที่ใน พุทธศักราช 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 และจัดตั้งเป็น วิทยาลัยเทคโนโลยี และอาชีวศึกษา วิทยาเขตเกษตรน่าน ตามพระราชบัญญัติ “วิทยาลัยเทคโนโลยีและอาชีวศึกษา” พ.ศ. ๒๕๑๘ ตั้งแต่นั้นเป็นต้นมา วิทยาเขตเกษตรน่านได้ก้าวพัฒนาการศึกษาทางด้านอาชีพที่มีคุณภาพทั้งระดับต่ำกว่าปริญญา และ ระดับปริญญา ตลอดจน การวิจัย ส่งเสริมการศึกษาทางด้านวิชาชีพ และให้บริการทางวิชาการแก่สังคม จนในปี

พุทธศักราช ๒๕๓๑ พระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัวภูมิพลอดุลยเดชทรงพระกรุณาโปรดเกล้าฯ พระราชทานนามใหม่ว่า “สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล” กระทั่งในปี พุทธศักราช ๒๕๔๘ จากแนวทางการปฏิรูปการศึกษาตามพระราชบัญญัติการศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. ๒๕๔๒ ที่มุ่งเน้นการกระจายอำนาจ การบริหารจัดการสู่สถาบันศึกษาระดับอุดมศึกษา เพื่อให้สถานศึกษาของรัฐบาลดำเนินการโดยอิสระและมีความคล่องตัวในการบริหารจัดการสถาบันเทคโนโลยีราชมงคลจึงได้ยกฐานะเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล เมื่อวันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๔๘ สถาบันเทคโนโลยีราชมงคล

ลำนาน่าน วิทยาเขตน่าน จึงได้รับการสถาปนาเป็น “มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลลำนาน่าน” รวมอายุ ตั้งแต่ก่อตั้งจนถึงปัจจุบันได้ 82 ปี



ภาพที่ 5 สีเขียวขาวเหลือง สีประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลลำนาน่าน



ภาพที่ 6 ดอกไม้ประจำมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลลำนาน่าน “ดอกพุทธรักษา”

วิสัยทัศน์

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จัดการศึกษาและพัฒนากำลังคนด้านปฏิบัติการ ให้ความชำนาญในวิชาชีพและเทคโนโลยี มีคุณภาพมาตรฐานสากล ภายใต้การบริหารจัดการที่เป็นอิสระ สร้างคุณค่าให้กับสังคม

พันธกิจ

๑. ผลิตบุคลากรระดับต่ำกว่าปริญญา : ปริญญา ในสัดส่วน 40 : 60 โดยให้มีสัดส่วน วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ต่อ สังคมศาสตร์ 75 : 25
๒. เผยแพร่ผลงานวิจัย สิ่งประดิษฐ์ และนวัตกรรมที่สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในท้องถิ่น ชุมชน และสังคม
๓. สร้างความเป็นเลิศในการให้บริการทางวิชาการ วิชาชีพและเทคโนโลยีแก่ท้องถิ่น อย่างต่อเนื่อง
๔. พัฒนาบุคลากรขององค์กรให้มีศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถให้มีความรู้ ความชำนาญในงานที่รับผิดชอบ
๕. พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรให้มีประสิทธิภาพและเป็นอิสระ
๖. จัดกิจกรรมส่งเสริมและอนุรักษ์ด้านศาสนา ศิลปวัฒนธรรมภูมิปัญญาท้องถิ่น และสิ่งแวดล้อมที่ดี

ปรัชญา

มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน จัดการศึกษาโดยมุ่งพัฒนากำลังคนให้มีคุณสมบัติพร้อมที่จะ ประยุกต์และพัฒนาเทคโนโลยี เพื่อการพัฒนาสังคมและเศรษฐกิจของประเทศไทย

“ ราชมงคล สร้างคนสู่งาน เชี่ยวชาญเทคโนโลยี ”

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

บทที่ 2

บริบทและสิ่งแวดล้อมที่มีผลกระทบต่อการพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

การเปลี่ยนแปลงที่คาดว่าจะส่งผลกระทบต่อการพัฒนามหาวิทยาลัย

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 นี้ประชากรถือว่าเป็นทรัพยากรที่สำคัญที่สุดในการแข่งขันในโลกศตวรรษสมัยใหม่ 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 รวมถึงการพัฒนาเทคโนโลยีต่าง ๆ การบริหารจัดการใช้ประโยชน์ทรัพยากรธรรมชาติและสิ่งแวดล้อมอย่าง

ยั่งยืนในระดับภูมิภาค รวมถึงมาตรการการรองรับผลกระทบต่อความมั่นคงของประเทศไทย ทั้งในเชิงสุขภาพและความปลอดภัยในชีวิตและทรัพย์สิน

การเปลี่ยนแปลงโครงสร้างประชากร

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

ความก้าวหน้าทางเทคโนโลยี

ความก้าวหน้าของเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการสื่อสาร เทคโนโลยีชีวภาพ เทคโนโลยีวัสดุและนาโนเทคโนโลยีมีบทบาทสำคัญต่อการพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม รวมทั้งตอบสนองการดำรงชีวิตของประชาชนมากยิ่งขึ้น การส่งเสริมเศรษฐกิจสร้างสรรค์ การพัฒนาพลังงานและวัสดุจากพืช การทดแทนแรงงานด้วยเครื่องจักร การพัฒนาสุขภาพและศักยภาพในการทำงานของผู้สูงอายุ ขณะเดียวกันก็เป็นภัยคุกคามต่อความมั่นคงของประเทศ ประเทศไทยจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการองค์ความรู้อย่างเป็นระบบทั้งการวิจัยและการพัฒนาตลอดจนประยุกต์ใช้วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีเพื่อสร้างคุณค่าและมูลค่าเพิ่มให้กับผลิตภัณฑ์และบริการ และการบริหารจัดการทรัพย์สินทางปัญญาอย่างมีประสิทธิภาพ

ความสำคัญของประชากรในสังคมเศรษฐกิจสมัยใหม่

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์นับว่าเป็นเรื่องที่สำคัญยิ่งอันเนื่องมาจากปัญหากำลังคนโดยเฉพาะการขาดแคลนกำลังฝีมือระดับกลางและระดับสูงเพื่อการพัฒนาอุตสาหกรรมวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีปัจจัยทรัพยากรมนุษย์จึงกลายเป็นปัจจัยสำคัญประการหนึ่งในยุคโลกาภิวัตน์แห่งการแข่งขันทั้งนี้เพราะขีดความสามารถของมนุษย์ยุคใหม่คือ ทรัพยากรความรู้ ที่มีไม่เพียงความรู้เพื่อความรู้เท่านั้นแต่ยังต้องเป็นความรู้ในเชิงประยุกต์ที่สามารถสั่งสมเป็นทักษะความเชี่ยวชาญเฉพาะด้านขั้นสูงในแต่ละสาขา ซึ่งสัมพันธ์สอดคล้องไปกับการพัฒนาอุตสาหกรรมเฉพาะแต่ละด้านของประเทศ นอกจากทรัพยากรความรู้แล้วมนุษย์ยุคใหม่ยังต้องมีความสามารถในการเชิงริเริ่มสร้างสรรค์ รวมทั้งการมีมาตรฐานทางจริยธรรมในการทำงานด้วยองค์ประกอบเหล่านี้ประกอบกันเป็นปัจจัยที่ก้าวหน้าที่แตกต่างกันไปจากปัจจัยพื้นฐานดั้งเดิม อันได้แก่แรงงานไร้ทักษะ การพัฒนาที่สำคัญจากการมุ่งเน้นความเจริญเติบโตและเสถียรภาพทางเศรษฐกิจของประเทศมาเป็นการพัฒนาคนมากขึ้น

แนวคิดการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่

ในปัจจุบันได้เกิดแนวความคิดในการบริหารจัดการภาครัฐแนวใหม่ ซึ่งส่งผลต่อโครงสร้าง และการบริหารงานของหน่วยงานของรัฐทั้งระบบ รวมทั้งสถาบันอุดมศึกษาของรัฐทุกแห่ง ซึ่งจะต้องปรับตัวให้ สอดคล้องกับแนวคิดดังกล่าวด้วย จุดเน้นของแนวคิดการจัดการภาครัฐแนวใหม่ประกอบด้วย

1. ยึดประชาชนเป็นศูนย์กลาง (Citizen Center)
2. มุ่งผลสัมฤทธิ์ตามตัวชี้วัด (KPI : Key Performance Indicator)
3. จ้างภาคเอกชนดำเนินการ (Out sourcing)
4. สรรหาผู้บริหารจากบุคคลนอกกระบวนที่มีสมรรถนะสูง (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 และอุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

จุดแข็งในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

- 1) บุคลากรสายวิชาการ มีความรู้ความเชี่ยวชาญในสายวิชาการเฉพาะทางสูง ซึ่งเป็นที่ ยอมรับทั้งในระดับภูมิภาคระดับชาติ และนานาชาติ
- 2) บุคลากรมีการศึกษา คำนคว้าวิจัย 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 มีความกระตือรือร้นและมีความต้องการในการพัฒนาตนเอง ซึ่งจากการรวบรวมข้อมูลจากแผนพัฒนาตนเอง (Individual Development Plan) บุคลากรมีความต้องการพัฒนาสมรรถนะในการปฏิบัติงานของตนเองในรูปแบบที่แตกต่างกันไปตามหน้าที่รับผิดชอบ และ

มีบุคลากรอีกจำนวนมากที่มีความต้องการศึกษาต่อ และพัฒนาตำแหน่งทางวิชาการของตนเองภายในช่วง 4-5 ปี ข้างหน้า

6) มหาวิทยาลัยมีการจัดสวัสดิการแก่บุคลากรนอกเหนือจากที่กฎหมายกำหนด ทั้งในด้านที่พักอาศัย ด้านการศึกษา การรักษาพยาบาล และด้านการเงิน

7) มีระบบการบริหารงานแบบมีส่วนร่วม โดยผู้บริหารร่วมกับผู้แทนของบุคลากรและผู้แทนหน่วยงานในรูปแบบคณะกรรมการต่างๆ อาทิ สภามหาวิทยาลัย สภาลูกจ้างและข้าราชการสภาคณาจารย์ ที่ประชุมคณะบดี และคณะกรรมการประจำคณะ เป็นต้น

มหาวิทยาลัยมีการพัฒนาคุณภาพ และมาตรฐานการศึกษาทุกระดับ ปรับปรุงกระบวนการเรียนการสอน และกิจกรรมที่สอดคล้องเชื่อมโยงกัน มีการศึกษาวิจัยและพัฒนาองค์ความรู้ โดยมีการทำงานติดตามประเมินผลอย่างต่อเนื่อง

การผลิตและพัฒนากำลังคนในระดับกลาง และระดับสูงเพื่อตอบสนองต่อความต้องการพัฒนาประเทศ โดยเร่งผลิตและพัฒนากำลังคนระดับกลางและระดับสูง ด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และสาขาที่ขาดแคลน

มหาวิทยาลัยมีการสนับสนุนและจัดให้มีการวิจัยที่มีคุณภาพ เพื่อการถ่ายทอดองค์ความรู้และเทคโนโลยีสู่ชุมชน เพื่อพัฒนาสังคม

จุดอ่อนในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

1) ปัจจุบันจะเห็นว่าสัดส่วนคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการของคณาจารย์มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน ยังต่ำกว่าเป้าหมายที่ตั้งไว้ จากเกณฑ์มาตรฐานของคณะกรรมการการอุดมศึกษา (สกอ.) โดยเฉพาะบุคลากรในด้านวิศวกรรมศาสตร์ ด้านบริหารธุรกิจ ด้านศิลปกรรมศาสตร์ และด้านวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีที่สังกัดในหน่วยงาน ซึ่งส่วนมากเป็นบุคลากรเก่า ซึ่งมีอายุเกินกำหนดตามประกาศการขอรับทุน

2) ขาดการพัฒนากระบวนเทคโนโลยีสารสนเทศที่สมบูรณ์ แต่บุคลากรบางส่วนยังไม่มีความพร้อม ในการใช้เทคโนโลยีสารสนเทศดังกล่าวอย่างเต็มศักยภาพ ขาดทักษะ โอกาส และความพยายามในการใช้เทคโนโลยีอย่างมีประสิทธิภาพ

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

4) บุคลากรบางส่วนขาดความคิดสร้างสรรค์ และพัฒนางานในหน้าที่ และยังมีศักยภาพไม่พร้อมในการปรับตัวเพื่อรองรับการเปลี่ยนแปลง และยังมียึดติดในกระบวนการทำงานแบบเดิม

5) บุคลากรบางส่วนขาดจิตสำนึกในการเป็นเจ้าของมหาวิทยาลัย และวัฒนธรรมการทำงานของบุคลากร คณะ และหน่วยงาน ยังไม่มองภาพรวมของมหาวิทยาลัยเป็นหลักบางส่วนยังยึดติดกับผลประโยชน์ของตนเองและหน่วยงาน

6) บุคลากรสายสอนมีภาระงานสอนมาก ทำให้ไม่มีเวลาในการเพิ่มคุณวุฒิผลงานทางวิชาการ และทำงานวิจัย

7) ระบบบริหารงานบุคคลยังไม่เอื้อต่อการพัฒนาบุคลากรเท่าที่ควร ทำให้มหาวิทยาลัยไม่สามารถดึงดูดผู้มีศักยภาพสูงมาเป็นอาจารย์ โดยเฉพาะอาจารย์ในสาขาขาดแคลนและอาจารย์ที่มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูง รวมถึงการรักษาทรัพยากรบุคคลที่มีคุณค่าเอาไว้

8) การมอบหมายงานสำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการตำแหน่งชำนาญการและเชี่ยวชาญ ไม่ชัดเจน

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 ทำให้มหาวิทยาลัยสามารถวางแผนและกำหนดกรอบการพัฒนาบุคลากรของตนเองให้สอดคล้องกับแผนอุดมศึกษาระยะยาวได้

อุปสรรคในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

1) ภาวะการแข่งขันของสถาบันการศึกษาที่สูงขึ้น ทำให้เกิดการแย่งชิงบุคลากรที่มีความสามารถ อีกทั้งยังมีสถาบันการศึกษาเอกชนเกิดขึ้นจำนวนมาก และบางแห่งมีเงินทุนมาก สามารถให้

ค่าตอบแทนแก่บุคลากรได้สูงกว่ามาตรฐานของสถาบันการศึกษาของรัฐ นอกจากนี้ การเปิดเสรีทางการค้าและการบริการด้านการศึกษา สาธารณสุข และด้านอื่นๆ อาจทำให้มีมหาวิทยาลัยจากต่างประเทศเข้ามาตั้งในประเทศไทย ส่งผลให้การแข่งขันในตลาดแรงงานด้านทรัพยากรบุคคลของสถาบันอุดมศึกษารุนแรงขึ้นไปอีก

2) นโยบายภาครัฐมีการเปลี่ยนแปลงไปตามการเมืองที่ยังไม่มีความแน่นอนเป็นอุปสรรคต่อการบริหารงาน การวางแผน และการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย

3) การพัฒนาทางด้านเทคโนโลยีอย่างต่อเนื่อง ทำให้บุคลากรต้องดิ้นรนในการพัฒนาตนเองให้ทันต่อกระแสการเปลี่ยนแปลงของโลกอยู่ตลอดเวลา

เป้าหมายการพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

ในปี 2569

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 รับผิดชอบต่อองค์กร ขยันอดทนทำงานเป็นทีม และมีจิตใจของการบริการ (4) เป็นชุมชนทางวิชาการที่เน้นการถ่ายทอดและแลกเปลี่ยนความรู้ภายในองค์กร (5) ทำงานในองค์กรอย่างมีความสุข มีสภาพแวดล้อมในการทำงานและคุณภาพชีวิตที่ดี และมีความสมดุลระหว่างชีวิตส่วนตัวกับการทำงาน

แนวทางการดำเนินกิจกรรมการพัฒนาบุคลากร

- 1) ส่งเสริมให้อาจารย์ประจำเข้าร่วมการประชุมทางวิชาการและนำเสนอผลงานวิชาการ และบุคลากรสายสนับสนุนให้เข้ารับการศึกษาอบรม 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 ที่จำเป็นต่อการปฏิบัติงานโดยหน่วยงานกลางของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่องและทั่วถึง และส่งเสริมให้แต่ละหน่วยงานจัดให้แก่บุคลากรในสังกัดเพื่อให้สอดคล้องกับความจำเป็นในการพัฒนา (Training Needs) เฉพาะของแต่ละหน่วยงาน

13) สอดแทรกเนื้อหาเกี่ยวกับการสร้างจิตสำนึกความเป็นมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนาไว้ในหลักสูตรการสัมมนาและฝึกอบรมสำหรับอาจารย์ประจำและบุคลากรสายสนับสนุน

**รายงานแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล
และแผนพัฒนาบุคลากร
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน**

ส่วนที่ 1 รายงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : บริหารจัดการ การพัฒนาบุคลากรให้มีกลไกและการดำเนินงานด้านการพัฒนาบุคลากรที่มีประสิทธิภาพและมีทรัพยากรสนับสนุนการดำเนินงานอย่างเพียงพอเสริมสร้างขวัญ กำลังใจความมั่นคง ความปลอดภัย ความภาคภูมิใจ

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ
ประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ประจำปี ๒๕๖๘	บุคลากรสายวิชาการ – สายสนับสนุน เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคล ล้านนา ประจำปี ๒๕๖๘ จำนวน ๑ ครั้ง เมื่อ วันที่ ๒๔ มกราคม ๒๕๖๘ โดยมีการจัดทำ ประกาศเกี่ยวกับการเปลี่ยนแผนการลงทุน ผ่านระบบออนไลน์	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - บุคลากรเข้าร่วมประชุม ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ แนวทางปฏิบัติ	ไม่ใช้งบ ประมาณ	24 ม.ค. 68
โครงการทบทวนโครงสร้างการแบ่งส่วนราชการและส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา	เข้าร่วมการประชุมคณะกรรมการจัดทำ โครงสร้างมหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา ดังนี้ ครั้งที่ ๑ ตามคำสั่งที่ ๗๓๖ ๒๕๖/ลงวันที่ 5 พฤษภาคม ๒๕๖๗ เพื่อทบทวนโครงสร้างส่วนงานภายในมหาวิทยาลัย วันที่ ๒๐ พ.ค.๒๕๖๗ ครั้งที่ ๒ วันที่ ๒๔ ก.ค. ๒๕๖๗ และครั้งที่ ๓ วันที่ ๑๕ ส.ค. ๒๕๖๗ ซึ่งปัจจุบันที่ประชุม มีมติเห็นชอบ มอบให้ตัวแทนแต่ละกลุ่ม ทบทวนโครงสร้างงานภายในให้เป็นไปในทิศทางเดียวกัน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ผู้บริหาร และบุคลากรเข้าร่วมกิจกรรม ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ แนวทางปฏิบัติ ในการทำงาน	5,000	26 มี.ค. 68 – 28 พ.ค. 68

ส่วนที่ 1 รายงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 2 : การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีบุคลากรดำรงตำแหน่งทางวิชาการจำนวนเพิ่มขึ้น มีคุณวุฒิการศึกษาระดับปริญญาเอกที่ตรงกับสาขาวิชาที่มหาวิทยาลัยเปิดสอน และสามารถเป็นศัยภาพให้แก่หลักสูตรได้จำนวนเพิ่มขึ้นมีสมรรถนะและทักษะในการปฏิบัติงานในระดับสูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
สรรหาพนักงานในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ ประจำปี ๒๕๖๘	๑.ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับตำแหน่งงาน และตามภาระงานตามกรอบ อัตรากำลังที่กำหนดไว้ ๒.ได้ดำเนินการสรรหาและบรรจุแต่งตั้ง พนักงานในสถาบันอุดมศึกษา เป็นไปตาม หลักเกณฑ์และวิธีการสรรหาและ เลือกสรรเพื่อบรรจุเป็น พนักงานใน สถาบันอุดมศึกษา พ.ศ.๒๕๕๘	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - บุคลากรสายวิชาการบรรจุ ใหม่ จำนวน 4 ราย ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ได้บุคลากรที่เหมาะสมกับ ตำแหน่งงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ต.ค. 67 – 30 ก.ย. 68	กองบริหารงาน บุคคล ร่วมกับ กองบริหาร ทรัพยากรน่าน งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

ส่วนที่ 1 รายงานแผนบริหารทรัพยากรบุคคล

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 3 : การพัฒนาบุคลากร สายสนับสนุน วิชาการให้บุคลากร ที่คุณสมบัติครบถ้วนและ เหมาะสมได้ดำรง ตำแหน่งใน ระดับสูงขึ้น และมี สมรรถนะ ตลอดจนทักษะในการ ปฏิบัติงาน ในระดับสูงขึ้น

โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินการ	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	งบประมาณ	ระยะเวลาดำเนินการ	ผู้รับผิดชอบ
โครงการประชุมสัมมนาพัฒนาศักยภาพ ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สังกัด มทร.ล้านนา	ผู้ปฏิบัติงานด้านบริหารงานบุคคล สังกัด มทร.ล้านนา ผู้เข้าร่วมโครงการได้รับความรู้ในการ พัฒนาสมรรถนะ บุคลากรให้มี ประสิทธิภาพ และทบทวนขั้นตอนการ ปฏิบัติงาน ณ เชียงดาว กู๊ดวิว รีสอร์ท อ.เชียงดาว จ.เชียงใหม่	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ผู้บริหาร และบุคลากรเข้าร่วม กิจกรรม ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -บุคลากรได้รับความรู้ แนวทาง ปฏิบัติ ในการทำงาน	ไม่ใช้ งบประมาณ เนื่องจาก ท่านได้รับ ผลกระทบ จากพายุ วิภาจึงไม่ได้ เข้าร่วม	7 ก.ค. 68 – 9 พ.ค.68	กองบริหาร ทรัพยากรน่าน งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

รายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
ปีงบประมาณ 2569

**รายงานผลแผนพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ
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 (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 69		
เป้าหมายที่ 3: พัฒนาระบบการบริหาร จัดการทรัพยากรมนุษย์ ให้มีประสิทธิภาพ	1.1 ปรับแผนและ พัฒนาระบบการ สรรหาบุคลากร สายวิชาการ	1.1.1 สรรหาบุคลากรสาย วิชาการ(พจน. และลูกจ้าง ชั่วคราว)	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้ขั้นตอนการสรรหาบุคลากร สายวิชาการที่สอดคล้องกับ ความต้องการของหน่วยงาน	✓	- จัดประชุมคณะกรรมการ ในการจัดทำแผนการสรรหา บุคลากร - วางแผนการสรรหาอาจารย์ ตามความต้องการของหน่วยงาน	กองบริหาร ทรัพยากรน่าน งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		1.1.2 ขั้นตอน/ระบบการ สรรหาบุคลากรสายวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - ได้คุณสมบัติอาจารย์ตาม 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 (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย	แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 69		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพบุคลากร สายวิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.1 พัฒนาศักยภาพ บุคลากรสู่ความเป็น ครูมืออาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนา	70	- จัดกิจกรรมพัฒนาศักยภาพด้าน วิชาชีพครู เช่น เทคนิคการสอน การนำเข้าสู่บทเรียน - สนับสนุนกิจกรรมด้านวิชาการ และทักษะในวิชาชีพ การแลกเปลี่ยนประสบการณ์ใน วิชาชีพกับสถานประกอบการ (ฝังตัว)	กองบริหาร ทรัพยากรน่าน งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		2.1.2 เพิ่มพูนทักษะด้าน การปฏิบัติแก่บุคลากรสู่ครู นักปฏิบัติ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของจำนวนบุคลากรที่ ได้รับการเพิ่มพูนทักษะ	80		
		2.1.3 สร้างความเชี่ยวชาญ ด้านวิชาชีพเฉพาะทางแก่ บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาความเชี่ยวชาญด้าน วิชาชีพเฉพาะทาง	90		

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพบุคลากร สายวิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.4 เพิ่มพูนความรู้ด้าน เทคโนโลยีและภาษา ให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง ของสังคม	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ ได้รับการเพิ่มพูน ความรู้	80	85	90	93	96	- จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้าน เทคโนโลยีสารสนเทศ - จัดโครงการเพิ่มพูนความรู้ด้าน ภาษา	งานวิชาการ งานเทศสัมพันธ์ สำนักวิทยบริการฯ งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		2.1.5 พัฒนาศักยภาพด้าน การทำวิจัยแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากร ที่มีผลงานวิจัย	80	85	90	93	96	- ส่งเสริมสนับสนุนทุนการทำวิจัยแก่ บุคลากร - จัดกิจกรรมพัฒนาการสร้าง ผลงานวิจัยที่เป็นรูปธรรม	งานวิชาการ

- เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ
 เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
 เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ
- กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน
- มาตรการที่ 2 : พัฒนาศักยภาพบุคลากรสายวิชาการให้เป็นผู้สอนมืออาชีพและมีคุณลักษณะความเป็นครู

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพบุคลากร สายวิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.6 พัฒนาศักยภาพด้าน บริการวิชาการแก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากร ที่ให้บริการวิชาการ	80	85	90	93	96	- ส่งเสริมและสนับสนุนการบริการ วิชาการ - จัดกิจกรรมการถ่ายทอดองค์ ความรู้	งานวิชาการ งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		2.1.7 ส่งเสริมด้านทำนุ บำรุงศิลปวัฒนธรรมแก่ บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของ ผู้เข้าร่วมการ ส่งเสริมด้าน ทำนุบำรุง ศิลปวัฒนธรรม	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมเกี่ยวกับการส่งเสริม ทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม	งานวิชาการศูนย์ วัฒนธรรมศึกษา
		2.1.8 พัฒนาศักยภาพด้าน การให้คำปรึกษาแก่นัก ศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของอาจารย์ ที่ได้รับการพัฒนา ศักยภาพการให้ คำปรึกษาแก่นัก ศึกษา	80	85	90	93	96	- จัดโครงการพัฒนาศักยภาพด้าน การให้คำปรึกษาแก่นักศึกษา	นักศึกษา งานวิชาการ

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพบุคลากร สายวิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทางวิชาชีพ (ต่อ)	2.1 พัฒนาทักษะทาง วิชาการและวิชาชีพ ของบุคลากร สายวิชาการ	2.1.9 สร้างระบบกลไกการ ติดตามประเมินผลการ สอนสู่ปีแห่งคุณภาพ การศึกษา	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรที่ได้รับผล การประเมินอยู่ใน ระดับดีขึ้นไป	✓	✓	✓	✓	✓	- การประเมินผลการปฏิบัติงานของ นักศึกษา - การประเมินคุณภาพการศึกษา ของกพร. และสมศ. - การประเมินผลการปฏิบัติงานของ บุคลากรเป็นรายบุคคล	งานวิชาการ งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการให้มีคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพ บุคลากรสาย วิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ (ต่อ)	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณวุฒิและตำแหน่ง วิชาการ	3.1.1 โครงการพัฒนา คุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี คุณวุฒิส่งขึ้น	10	15	20	25	30	-จัดหาและสนับสนุนทุนการศึกษา	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		3.1.2 สร้างเครือข่าย ความร่วมมือด้านการเพิ่ม คุณวุฒิบุคลากรทั้งในและ ต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ไป ศึกษาต่อเพื่อเพิ่มคุณวุฒิ กับมหาวิทยาลัยที่ทำ ความร่วมมือ	2	3	4	5	6	-สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการ กับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ	
		3.1.3 โครงการพัฒนาการ เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่มี ตำแหน่งทางวิชาการ	10	15	15	15	15	ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ	

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 3 : เร่งรัดการพัฒนาศูนย์การเรียนรู้เพื่อเพิ่มความรู้และตำแหน่งทางวิชาการสูงขึ้น

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 1 พัฒนาคุณภาพ บุคลากรสาย วิชาการให้มีความ เชี่ยวชาญทาง วิชาชีพ (ต่อ)	3.1 สร้างระบบและ กลไกการพัฒนา คุณวุฒิและตำแหน่ง วิชาการ	3.1.4 สร้างแรงจูงใจและ ความพร้อมในการขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -จำนวนบุคลากรที่ขอ กำหนดตำแหน่งทาง วิชาการ	10	15	15	15	15	-จัดโครงการอบรมข้อกำหนดตำแหน่ง ทางวิชาการจัดให้มีระบบพี่เลี้ยงในการ ขอตำแหน่งทางวิชาการ	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		3.1.5 โครงการจัดทำ แผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคลเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนา บุคลากรรายบุคคล	✓	✓	✓	✓	✓	- มีการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากร รายบุคคล	
		3.1.6 สร้างบุคลากรสู่ ความเป็นเลิศด้าน วิชาชีพเฉพาะทาง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละจำนวน บุคลากรที่ ได้รับเชิญเป็น วิทยากร/ใบประกอบ วิชาชีพเฉพาะทาง	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมอบรมทางวิชาการและ วิชาชีพเฉพาะทาง	

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มความรู้ความสามารถด้านวิชาชีพ ให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 4 : เสริมทักษะสร้างผู้นำและผู้บริหารรุ่นใหม่

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 2 พัฒนาคุณภาพ บุคลากรสาย วิชาการให้มี ประสิทธิภาพ เพื่อ รองรับการปรับตัว ต่อการ เปลี่ยนแปลงการ พัฒนา มหาวิทยาลัย เทคโนโลยีราชม งคลล้านนา น่าน	4.1 เสริมทักษะ สร้างผู้นำและ ผู้บริหารรุ่นใหม่	4.1.1 สร้างและพัฒนาผู้นำ ในระดับกลางและระดับสูงมือ อาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ เสริมทักษะสร้างผู้นำ และผู้บริหารรุ่นใหม่	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมสร้างและ พัฒนาผู้นำในระดับกลาง และระดับสูงมืออาชีพ	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้ มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีสวัสดิการ และค่าตอบแทนที่ เหมาะสม 5.1.2 สร้างขวัญและ กำลังใจในการปฏิบัติงาน แก่บุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ได้ระบบสวัสดิการและ ค่าตอบแทนที่เหมาะสม ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดประชุมเกี่ยวกับการพัฒนา ระบบสวัสดิการและค่าตอบแทน ยกร่าง ปรับปรุงกฎ ระเบียบ เพื่อพัฒนาระบบสวัสดิการ และ ค่าตอบแทน - จัดหาสิ่งอำนวยความสะดวก การยกย่องชมเชย	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายวิชาการให้มีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 พัฒนาระบบการ บริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพ	6.1 พัฒนา บุคลากรให้มี จิตสำนึกที่ดีต่อ องค์กร	6.1.1 โครงการปลูกฝัง จิตสำนึกรักองค์กรใน บุคลากรทุกระดับ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร	80	85	90	95	98	-จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก องค์กรให้แก่บุคลากร	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจและจิตสำนึกรัก องค์กร	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน	80	85	90	95	98	-มีการประเมินประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย จัดให้มีรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	

**แผนพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุน
มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน
ปีงบประมาณ 2569**

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 (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ	1.1 ปรับแผนและพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	1.1.1 โครงการปรับแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนการสรรหาบุคลากรที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดประชุมเชิงปฏิบัติการในการจัดทำแผนการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุน	งานยุทธศาสตร์และบุคลากร
		1.1.2 โครงการพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนที่สอดคล้องกับความต้องการของหน่วยงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดประชุมพัฒนาระบบการสรรหาบุคลากรสายสนับสนุนตามความต้องการของหน่วยงาน	

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ความสามารถด้านวิชาชีพให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐาน

มาตรการที่ 2 : พัฒนาศูนย์การเรียนรู้ให้เป็นมีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพและมีสมรรถนะทางวิชาชีพตามตำแหน่งงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน	2.1 พัฒนาทักษะทางวิชาชีพของบุคลากรสายสนับสนุน	2.1.1 โครงการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพแก่บุคลากรให้ทันต่อการเปลี่ยนแปลง	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการเพิ่มพูนความรู้ด้านวิชาชีพ	75	75	80	80	85	-จัดโครงการอบรมด้านวิชาชีพ -สนับสนุนกิจกรรมทักษะทางวิชาชีพ -โครงการแลกเปลี่ยนประสบการณ์ในวิชาชีพ -จัดกิจกรรมพัฒนาความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพเฉพาะทาง	งานยุทธศาสตร์และบุคลากร
		2.1.2 โครงการสร้างความรู้ความเชี่ยวชาญวิชาชีพแก่บุคลากรเป็นรายบุคคล	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของจำนวนบุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการพัฒนาความรู้เฉพาะทาง	75	75	80	80	85		
		2.1.3 โครงการพัฒนาบุคลากรด้านภาษาต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านภาษาต่างประเทศ	75	75	80	80	85		
		2.1.4 โครงการพัฒนาทักษะกลุ่มบุคลากรทางด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ได้รับการพัฒนาด้านเทคโนโลยีสารสนเทศ	75	75	80	80	85		

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

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิงคุณภาพ)	เป้าหมาย (คน)					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน	3.1 สร้างระบบและกลไกการพัฒนาคุณวุฒิและตำแหน่งทางวิชาชีพ	3.1.1 โครงการพัฒนาคุณวุฒิการศึกษาให้สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - บุคลากรมีคุณวุฒิที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดหาและสนับสนุนทุนการศึกษา	งานยุทธศาสตร์และบุคลากร
		3.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรทั้งในและต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือ หรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรในประเทศ	1	1	1	1	1	- สร้างเครือข่ายความร่วมมือทางวิชาการกับมหาวิทยาลัยทั้งในและต่างประเทศ	
		3.1.3 โครงการพัฒนาการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือหรือเพิ่มคุณวุฒิบุคลากรต่างประเทศ	1	1	1	1	1	- ส่งเสริมให้บุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ	
		3.1.4 โครงการจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่เข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาชีพ	-	3	5	5	7	- จัดทำแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	
			ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีแผนพัฒนาบุคลากรรายบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	✓	✓	✓	✓	✓		

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

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน	4.1 พัฒนาสมรรถนะทางวิชาชีพบุคลากรสายสนับสนุนทุกระดับตามสายงาน	4.1.1 โครงการส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรตามสายงาน	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - ร้อยละของบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาตามสายงาน	80	85	90	95	98	- จัดกิจกรรมส่งเสริมและพัฒนาสมรรถนะบุคลากรตามสายงาน - สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ	งานยุทธศาสตร์และบุคลากร
		4.1.2 สร้างเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาทั้งในประเทศหรือต่างประเทศ	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาในประเทศ	1	1	1	1	1		
		4.1.3 โครงการการจัดการองค์ความรู้ (KM)	ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนเครือข่ายความร่วมมือระหว่างหน่วยงานและสถาบันการศึกษาต่างประเทศ	1	1	1	1	1		
			ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ การมีองค์ความรู้ใหม่เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน	✓	✓	✓	✓	✓	- การสร้างเครือข่ายการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เกี่ยวกับระบบการปฏิบัติงาน	

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ 5 : จัดระบบสวัสดิการและส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้ มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	5.1.1 จัดให้มีกองทุน สำรองเลี้ยงชีพมทร.ล้านนา 5.1.2 จัดให้มีสหกรณ์ออม ทรัพย์มทร.ล้านนา 5.1.3 จัดให้มีกองทุน ประกันสุขภาพ 5.1.4 มีโครงการเชิดชู เกียรติให้แก่บุคลากรจาก หน่วยงานภายในและ ภายนอก	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีกองทุนสำรองเลี้ยง ชีพมทร.ล้านนา ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ล้านนา ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - มีกองทุนประกัน สุขภาพ ตัวชี้วัดเชิงปริมาณ - จำนวนบุคลากรที่ได้รับ เชิดชูเกียรติจาก หน่วยงานภายในและ ภายนอก	✓	✓	✓	✓	✓	- จัดตั้งกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ มทร.ล้านนา - จัดตั้งสหกรณ์ออมทรัพย์ มทร.ล้านนา - จัดตั้งกองทุนประกันสุขภาพ - สนับสนุนให้บุคลากรจัดทำ ผลงานส่งเข้ารับการคัดเลือกเพื่อ รับรางวัลจากหน่วยงานภายใน และภายนอก	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

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

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้ มีประสิทธิภาพ	5.1 พัฒนาระบบ สวัสดิการเพื่อส่งเสริม ให้บุคลากรมีคุณภาพ ชีวิตที่ดี	5.1.5 จัดให้มีโครงการ เสริมสร้างสุขภาพ	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ - จำนวนกิจกรรมการ เสริมสร้างสุขภาพ	5	5	5	5	5	- องค์กรส่งเสริมการออกกำลังกาย - บริการตรวจสุขภาพประจำปี - การจัดกีฬาบุคลากรประจำปี - โครงการอาหารปลอดภัย - Dance club - โครงการส่งเสริมสุขภาพ - โครงการปฏิบัติธรรมพัฒนาจิต ฯลฯ	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร

เป้าหมาย : เป้าหมายที่ 1 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเชี่ยวชาญทางวิชาชีพ

เป้าหมายที่ 2 : พัฒนาคุณภาพบุคลากรสายสนับสนุนมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับการปรับตัวต่อการเปลี่ยนแปลงการพัฒนามหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลล้านนา น่าน

เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการทรัพยากรมนุษย์ให้มีประสิทธิภาพ

กลยุทธ์ที่ 3 : พัฒนาระบบสวัสดิการเพื่อส่งเสริมให้บุคลากรมีคุณภาพชีวิตที่ดี

มาตรการที่ 6 : สร้างจิตสำนึกรักองค์กร

เป้าหมาย	แผนงาน	โครงการ/กิจกรรม	ตัวชี้วัด (เชิงปริมาณ/เชิง คุณภาพ)	เป้าหมาย					แนวทางปฏิบัติ	ผู้รับผิดชอบ
				ปี 68	ปี 69	ปี 70	ปี 71	ปี 72		
เป้าหมายที่ 3 : พัฒนาระบบการบริหารจัดการ ทรัพยากรมนุษย์ให้มี ประสิทธิภาพ	6.1 พัฒนา บุคลากรให้มี จิตสำนึกรัก องค์กร	6.1.1 โครงการปลูก จิตสำนึกรักองค์กรให้กับ บุคลากรทุกระดับ และ สร้างวัฒนธรรมที่ดีต่อ องค์กร	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของบุคลากรที่ เข้าร่วมกิจกรรมส่งเสริม คุณธรรมจริยธรรมและ ปลูกจิตสำนึกรักองค์กร	80	85	90	95	98	-จัดกิจกรรมส่งเสริมคุณธรรม จริยธรรมและปลูกจิตสำนึกรัก องค์กรให้แก่บุคลากร	งานยุทธศาสตร์ และบุคลากร
		6.1.2 โครงการสร้าง แรงจูงใจและจิตสำนึกใน การทำงาน	ตัวชี้วัดเชิงคุณภาพ -ร้อยละของความพึง พอใจของบุคลากรที่มี ต่อการปฏิบัติงาน	80	85	90	95	98	-มีการประเมินประเมินผลการ ปฏิบัติงานเพื่อการยกย่องชมเชย จัดให้มีรางวัลสำหรับ ผู้ปฏิบัติงานดีเด่น	

ข้อมูลอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่ง

รายงานจำนวนบุคลากร มทร.ล้านนา น่าน ณ วันที่ 1 กันยายน 2568

สายวิชาการ (ทั้งหมด) รวมชาวต่างชาติ					
1.แยกตามประเภท	ประเภท	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	1.1 ข้าราชการ	5	12	7	24
	1.2 ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0
	1.3 พมทวิทยาลัย	26	33	10	69
	1.4 พนักงานราชการ	0	0	0	0
	1.5 ลูกจ้างชั่วคราว	0	0	1	1
	1.6 ลูกจ้างชาวต่างชาติ	1	0	0	1
	รวมสุทธิ	32	45	18	95
	รวมสุทธิ	32	45	18	95
2. ตำแหน่งทางวิชาการ	ประเภท	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	2.1 รองศาสตราจารย์	0	1	0	1
	2.2 ผู้ช่วยศาสตราจารย์	11	21	6	38
	2.3 อาจารย์	21	23	12	56
	รวมสุทธิ	32	45	18	95
3. วุฒิการศึกษา	ประเภท	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	ปริญญาเอก	7	25	4	36
	ปริญญาโท	24	20	14	58
	ปริญญาตรี	0	0	0	0
	ป.ตรี (ชาวต่างชาติ)	1	0	0	1
	รวมสุทธิ	32	45	18	95
4. ลาศึกษาต่อ	ระดับ	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	ไม่มีลาศึกษาต่อเป็นเวลา	0	0	0	0
	รวมศึกษาต่อ	0	0	0	0

รวมบุคลากรทั้งหมด	155	คน
	176	คน (รวมจ้างเหมา)

หมายเหตุ : * พนักงานราชการ สังกัดส่วนกลาง ปฏิบัติงานประจำพื้นที่น่าน

สายสนับสนุน (ทั้งหมด) รวมจ้างเหมา								
1.แยกตามประเภท	ประเภท	สนบ.	กบ.	กศ.	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	1.1 ข้าราชการ	0	1	1	0	0	0	2
	1.2 ลูกจ้างประจำ	0	3	0	0	1	0	4
	1.3 พมทวิทยาลัย	2	13	10	3	4	0	32
	1.4 พนักงานราชการ	1*	1	2	0	2	3	10
	1.5 ลูกจ้างชั่วคราว	0	5	0	0	5	3	13
	รวม	3	23	13	3	12	6	60
	1.6 จ้างเหมา	0	8	2	1	10	0	21
	รวมสุทธิ	3	31	15	4	22	6	81
2. ระดับตำแหน่ง	ประเภท	สนบ.	กบ.	กศ.	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
	บริหาร (ผู้อำนวยการ)	0	1	1	0	0	0	2
	ชำนาญการพิเศษ	0	0	0	0	0	0	0
	ชำนาญการ	0	2	4	1	2	0	9
	ปฏิบัติการ	2	11	6	2	2	0	23
	ไม่มีระดับตำแหน่ง	1	9	2	0	8	6	26
	รวมสุทธิ	3	23	13	3	12	6	60
3. วุฒิการศึกษา	ประเภท	สนบ.	กบ.	กศ.	บธ.ศ.	วท.ภ.	วศ.	รวม
(ข้าราชการ-ลูกจ้างชั่วคราว)	ปริญญาเอก	0	0	0	0	0	0	0
	ปริญญาโท	1	5	5	1	0	0	12
	ปริญญาตรี	2	11	8	2	9	3	35
	ปวส.	0	2	0	0	1	3	6
	ปวช.	0	2	0	0	0	0	2
	ม.6	0	1	0	0	0	0	1
	มศ.5	0	0	0	0	1	0	1
	ต่ำกว่า ม.6	0	2	0	0	1	0	3
	รวมสุทธิ	3	23	13	3	12	6	60

จำนวนบุคลากรที่ได้รับการพัฒนาบุคลากร

E15 แผนพัฒนารายบุคคล

[← กลับหน้าหลัก](#)

รายงานข้อมูลแผนพัฒนารายบุคคล

เลือกปีงบประมาณ

ปีงบประมาณ 2569



เลือกรอบที่

รอบที่ 2 (1 เมษายน - 30 กันยายน)



แสดงข้อมูล

[👤 ติดตามสถานะ](#)

รายงานที่ 1 สรุปจำนวนบุคลากรที่ทำแผนพัฒนารายบุคคล

หน่วยงาน	สายวิชาการ		สายสนับสนุน		รวม	
	จำนวน คน	จำนวนคนที่มีแผน (ร้อยละ)	จำนวน คน	จำนวนคนที่มีแผน (ร้อยละ)	จำนวน คน	จำนวนคนที่มีแผน (ร้อยละ)
บริหารธุรกิจและศิลปศาสตร์	303	146 (48.18)	41	9 (21.95)	344	155 (45.06)
วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีการเกษตร	238	76 (31.93)	56	21 (37.50)	294	97 (32.99)
วิศวกรรมศาสตร์	364	121 (33.24)	75	16 (21.33)	439	137 (31.21)
ศิลปกรรมและสถาปัตยกรรมศาสตร์	114	36 (31.58)	18	6 (33.33)	132	42 (31.82)
วิทยาลัยเทคโนโลยีและสหวิทยาการ	70	56 (80.00)	18	17 (94.44)	88	73 (82.95)

สำนักงานอธิการบดี	0	0 (0)	189	37 (19.58)	189	37 (19.58)
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ	0	0 (0)	40	11 (27.50)	40	11 (27.50)
สถาบันวิจัยและพัฒนา	0	0 (0)	14	14 (100.00)	14	14 (100.00)
สำนักส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน	0	0 (0)	30	6 (20.00)	30	6 (20.00)
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา เชียงราย	0	0 (0)	55	14 (25.45)	55	14 (25.45)
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา ตาก	0	0 (0)	87	16 (18.39)	87	16 (18.39)
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา น่าน	0	0 (0)	43	15 (34.88)	43	15 (34.88)
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา พิชญ์โลก	0	0 (0)	68	7 (10.29)	68	7 (10.29)
สำนักงานบริหาร มทร.ล้านนา ลำปาง	0	0 (0)	49	20 (40.82)	49	20 (40.82)
ไม่ระบุคณะ-สำนัก-สถาบัน-วิทยาลัย	0	0 (0)	7	0 (0)	7	0 (0)
สถาบันวิจัยเทคโนโลยีเกษตร	0	0 (0)	39	0 (0)	39	0 (0)
สถาบันถ่ายทอดเทคโนโลยีสู่ชุมชน	0	0 (0)	14	1 (7.14)	14	1 (7.14)
สำนักงานตรวจสอบภายใน	0	0 (0)	10	3 (30.00)	10	3 (30.00)
สำนักงานประกันคุณภาพการศึกษา	0	0 (0)	4	2 (50.00)	4	2 (50.00)
รวม	1089	435 (39.94)	857	215 (25.09)	1946	650 (33.40)

สายสนับสนุนส่วนใหญ่จะเน้นการส่งเสริมพัฒนาบุคลากรในการปฏิบัติงาน การพัฒนาสมรรถนะ และการพัฒนาความก้าวหน้าตามเส้นทางความก้าวหน้าทางวิชาชีพ บุคลากรสายสนับสนุน จำนวน ๘๔๒ คน ได้จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (IDP) จำนวน ๖๒๑ คน บุคลากรสามารถพัฒนาได้ตามแผนที่กำหนดไว้ จำนวน ๔๗๑ คน คิดเป็นร้อยละ ๕๕.๙

🎯 รายละเอียดตามสายงาน

📁 สายวิชาการ

จำนวนบุคลากร	1,066 คน
ผู้จัดทำแผน	796 คน
แผนทั้งหมด	1,203 เรื่อง
พัฒนาสำเร็จ	539 เรื่อง
67.71%	

📁 สายสนับสนุน

จำนวนบุคลากร	842 คน
ผู้จัดทำแผน	621 คน
แผนทั้งหมด	926 เรื่อง
พัฒนาสำเร็จ	471 เรื่อง
75.85%	