

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม ประจำปีงบประมาณ **2566**

ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม
ในคราวประชุมครั้งที่ 11/2565 และครั้งที่ 12/2565

งานการเจ้าหน้าที่
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

คำนำ

ทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงตามที่องค์กรกำหนด และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ก่อให้เกิดการสร้าง การผลิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถผลิตและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยนครพนม ไปสู่การบรรลุเป้าหมาย โดยนำข้อเสนอแนะการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2565 มาเป็นแนวทางในการปรับปรุงพัฒนา เพื่อความสอดคล้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ตามแผนยุทธศาสตร์ 5 (พ.ศ. 2565-2569) ดังนี้

มหาวิทยาลัยนครพนม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

งานกาารเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

| | หน้า |
|---|------|
| บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป | |
| ความเป็นมา | 1 |
| ตราสัญลักษณ์ | 2 |
| นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | 3 |
| พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ | 3 |
| หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย | 3 |
| โครงสร้างการบริหาร | 5 |
| แผนอัตรากำลัง | 6 |
| แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ 2565-2568 | 7 |
| อัตราเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ | 9 |
| อัตราเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุน | 10 |
| บทที่ 2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | |
| กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม | 11 |
| การให้ทุนตำรา หนังสือ หรืองานแปล | 11 |
| การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559 | 14 |
| กองทุนประกันสังคม | 16 |
| กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว | 17 |
| สวัสดิการบ้านพักบุคลากร | 18 |
| บทที่ 3 แผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ | |
| การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา | 20 |
| ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม | 21 |
| แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566 | 23 |
| ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม | 25 |
| บทที่ 4 การประเมินผล | 26 |

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2545 ฯพณฯ พตท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้เสนอว่าควรมีการพิจารณาหาระบบและแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีการเชื่อมโยงกับชุมชนในระดับรากหญ้า โดยมีใช่เป็นการจัดตั้งวิทยาเขตของสถาบัน และมีการก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ที่เป็นการเน้นในแง่วัสดุ โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอาคารและสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งก่อสร้างจำนวนมากตามจังหวัดต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการที่ดีในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่เหล่านี้อย่างเต็มที่ ที่ประชุมจึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์กระแชง ชนระวงศ์ ในฐานะที่กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจและพิจารณาทบทวน โดยมีนโยบายว่าหัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่วิธีการเรียนการสอนและวิธีการจัดการ ต้องเร่งสร้างความตระหนักในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นสำคัญ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนก่อสร้างอาคารเรียนที่มีราคาแพง

การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนม นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสแก่ประชาชนในจังหวัดให้ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอินโดจีนทั้งทางเศรษฐกิจและสังคม อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ของประเทศต่อไป ซึ่งในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2545 สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนมได้ใช้หลักการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เพื่อดำเนินการยกร่างโครงการจัดทำแผนแม่บทและร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมเสนอที่ประชุมจึงได้ให้ความเห็นชอบโครงการนำร่องจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ 122 ตอนที่ 75 ก เมื่อวันที่ 1 กันยายน พ.ศ. 2548 และมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนมได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ 2 กันยายน พ.ศ. 2548 โดยมาตรา 4 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการกิจการภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) หลักสูตรปริญญา ภายใต้ภารกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจากสถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่

สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนม



ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นรูปหยดน้ำสีน้ำตาล ประกอบด้วยองค์พระธาตุพนมบนดอกบัวที่ด้านล่างของพระธาตุพนมมีขี้ผึ้งสี ด้านบนคลื่นสีฟ้าสามคลื่น ภายในพระธาตุพนมมีดอกบัวเจ็ดดอก พวกมัน ทั้งหมดอยู่ในรูปของวงรีรูปหยดน้ำและภายในมีวงรีสีเหลืองทองสองอัน ระหว่าง จุดไขปลาสีทองด้านข้างมีรวงข้าวสีทอง ส่วนล่างของแขนเสื้อเป็นวงแหวนสี น้ำตาลโค้งเป็นรูปหยดน้ำ ด้านล่างเป็นชื่อมหาวิทยาลัยเป็นภาษาไทย "มหาวิทยาลัยนครพนม" ชื่อภาษาอังกฤษคือ "Nakhon Phanom University"

ความหมายตราสัญลักษณ์

วงรีรูปหยดน้ำ สื่อความหมายถึง หยดน้ำหนึ่งหยดที่หลอมรวมกันเป็นแม่น้ำแห่งการศึกษาเปรียบประดุจ การรวมสถานศึกษา มาเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม โดยสีน้ำตาลเป็นสีประจำจังหวัด และ สีเหลืองทองเป็นสี ประจำมหาวิทยาลัย

องค์พระธาตุพนมอยู่บนดอกบัว สื่อความหมายถึง การเคารพสักการะองค์พระธาตุพนมอันเป็นสัญลักษณ์ ประจำจังหวัดนครพนมและเป็นตัวแทนของ คุณธรรมที่หลอมรวมใจของบุคคลทุกหมู่เหล่าเข้าไว้ด้วยกัน

ขี้ผึ้งประตูลีทิส สื่อความหมายถึง ประตู่แห่งการศึกษาทั้งสี่ทิศที่เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาแสวงหาองค์ ความรู้

คลื่นน้ำสีฟ้าจำนวนสามเส้น สื่อความหมายถึง แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติที่ไหล อย่างต่อเนื่อง เปรียบประดุจการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกชนชาติ

ลายดอกบัวเจ็ดดอก สื่อความหมายถึง ลายประจำพระธาตุพนมซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและ จำนวนเจ็ดดอกนั้นเทียบเท่ากับสถานศึกษาทั้งเจ็ดแห่งที่หลอมรวม เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม

รวงข้าวสีเหลืองทอง สื่อความหมายถึง ความเจริญเติบโตและการรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิด ความสามัคคี เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในนาม มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐานสิงห์ สื่อความหมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

ประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับที่ 1/2565 เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

“พัฒนาระบบและกลไกบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความผูกพันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งใช้ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

1. พัฒนาระบบการคัดเลือก/สรรหา แบบเชิงรุก
2. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
3. พัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่เอื้อให้มีความเหมาะสมกับสถานการณ์
4. ส่งเสริม สนับสนุนผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี
5. พัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวง

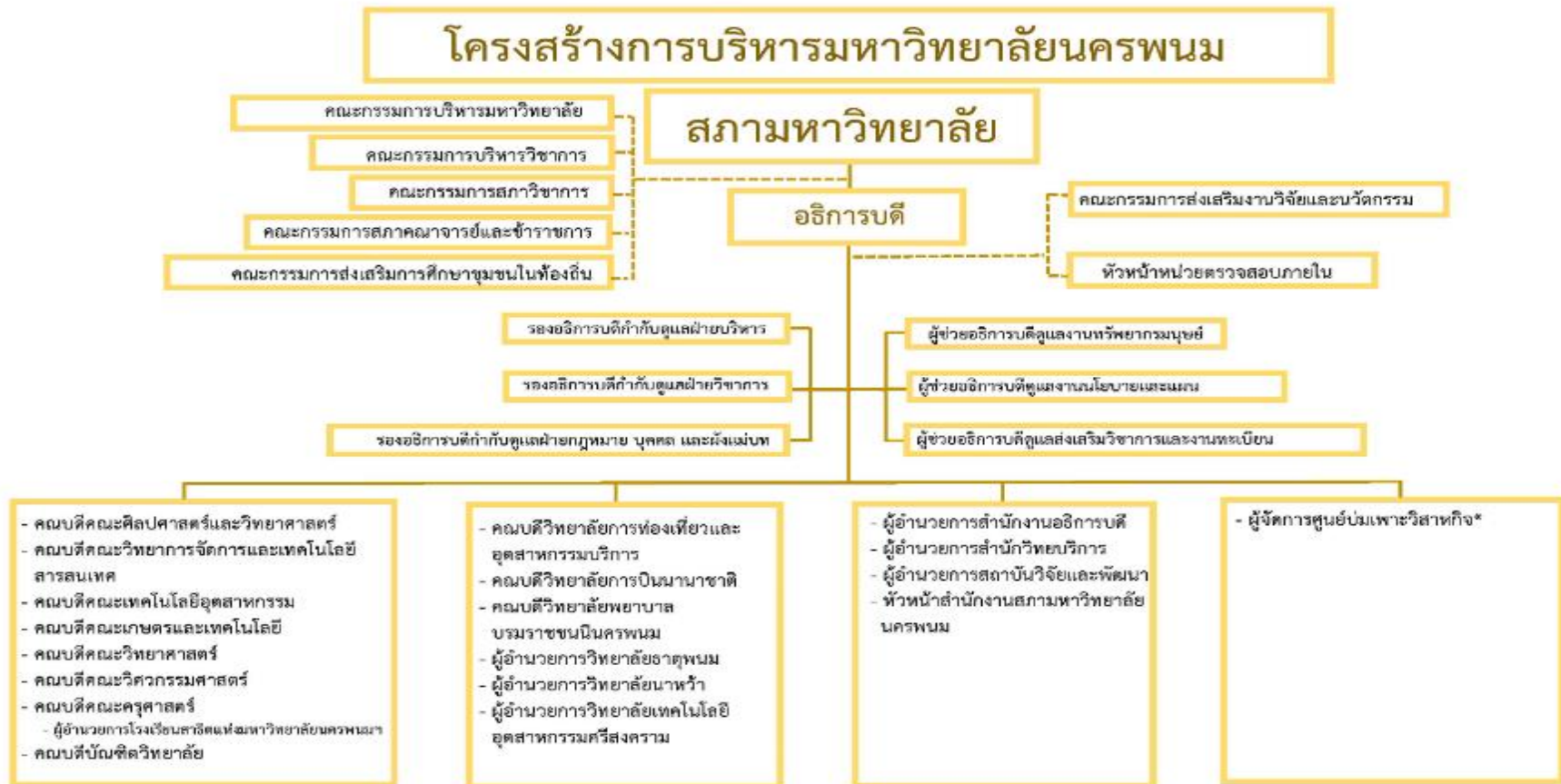
หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงว่าด้วย การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 จำนวน 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- 1.1 สำนักงานอธิการบดี
- 1.2 วิทยาลัยธาตุพนม
- 1.3 วิทยาลัยนาหว้า
- 1.4 วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
- 1.5 คณะเกษตรและเทคโนโลยี
- 1.6 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- 1.7 คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- 1.8 คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
- 1.9 สำนักวิทยบริการ
- 1.10 สถาบันวิจัยและพัฒนา

2) หน่วยงานที่จัดตั้งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน
หน่วยงานที่จัดตั้งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน พ.ศ. 2550
จำนวน 8 หน่วยงาน ประกอบด้วย

- 2.1 สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม
- 2.2 วิทยาลัยการбинนานาชาติ
- 2.3 วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
- 2.4 วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม
- 2.5 คณะวิทยาศาสตร์
- 2.6 คณะวิศวกรรมศาสตร์
- 2.7 คณะครุศาสตร์
- 2.8 หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



หมายเหตุ : ๑. "1" หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

๒. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, หอสมุดท้องถิ่น เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ บุคลากรปฏิบัติหน้าที่แทน
 บออสภามหาวิทยาลัย"สื่อและกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม, ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓
 ได้เห็นชอบการรวมส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม, กรณีโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, หอสมุดท้องถิ่น กับคณะครุศาสตร์

ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม

| ลำดับ | คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน | อัตรากำลังที่อนุมัติ | | | รวม | อัตร่าที่บรรจุแต่งตั้ง | | | รวม | คงเหลืออัตร่า | | รวม | หมายเหตุ |
|-------|-----------------------------|----------------------|---------|----------|------|------------------------|---------|----------|------|---------------|----------|-----|-----------------------------|
| | | บริหาร | วิชาการ | สนับสนุน | | บริหาร | วิชาการ | สนับสนุน | | วิชาการ | สนับสนุน | | |
| 1 | วิทยาลัยราชุพนม | 0 | 91 | 39 | 130 | 0 | 46 | 23 | 69 | 45 | 16 | 61 | |
| 2 | วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสงคราม | 0 | 66 | 21 | 87 | 0 | 30 | 17 | 47 | 36 | 4 | 40 | |
| 3 | วิทยาลัยนาหว้า | 0 | 45 | 39 | 84 | 0 | 27 | 18 | 45 | 18 | 21 | 39 | |
| 4 | คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | 0 | 122 | 59 | 181 | 0 | 75 | 18 | 93 | 47 | 41 | 88 | รวมอัตร่าบริหาร |
| 5 | คณะเกษตรและเทคโนโลยี | 0 | 61 | 42 | 103 | 0 | 43 | 30 | 73 | 18 | 12 | 30 | |
| 6 | คณะวิทยาศาสตร์ | 0 | 34 | 24 | 58 | 0 | 27 | 12 | 39 | 7 | 12 | 19 | |
| 7 | คณะวิศวกรรมศาสตร์ | 0 | 86 | 19 | 105 | 0 | 39 | 8 | 47 | 47 | 11 | 58 | เกิน 2 อัตร่า (วิชาการ) |
| 8 | คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ | 0 | 72 | 35 | 107 | 0 | 51 | 29 | 80 | 21 | 6 | 27 | รวมสถาบันภาษา |
| 9 | คณะวิทยาการจัดการฯ | 0 | 66 | 28 | 94 | 0 | 50 | 25 | 75 | 16 | 3 | 19 | รวมอัตร่าบริหาร |
| 10 | คณะครุศาสตร์ | 0 | 94 | 39 | 133 | 0 | 60 | 39 | 99 | 34 | 0 | 34 | |
| 11 | วิทยาลัยพยาบาลฯ | 0 | 86 | 45 | 131 | 0 | 70 | 69 | 139 | 16 | -24 | -8 | 25 อัตร่าเพิ่มโดย กบ ม. |
| 12 | วิทยาลัยการท่องเที่ยวฯ | 0 | 18 | 20 | 38 | 0 | 16 | 17 | 33 | 2 | 3 | 5 | |
| 13 | วิทยาลัยการbinนานาชาติ | 0 | 64 | 91 | 155 | 0 | 16 | 27 | 43 | 48 | 64 | 112 | |
| 14 | สถาบันภาษา | 0 | 12 | 7 | 19 | 0 | 0 | 0 | 0 | 12 | 7 | 19 | ยุบรวมกับคณะศิลป ศาสตร์ฯ |
| 15 | สถาบันวิจัยและพัฒนา | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 0 | 11 | 11 | 0 | 6 | 6 | รวมอัตร่าบริหาร |
| 16 | บัณฑิตวิทยาลัย | 0 | 0 | 7 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 | 0 | 7 | 7 | ยุบรวม กสบ. |
| 17 | โรงเรียนสาธิตฯ | 0 | 25 | 9 | 34 | 0 | 17 | 9 | 26 | 8 | 0 | 8 | ยุบรวมสังกัดครุ ศาสตร์ |
| 18 | สำนักวิทยบริการ | 0 | 0 | 25 | 25 | 0 | 0 | 17 | 17 | 0 | 8 | 8 | |
| 19 | สำนักงานอธิการบดี | 0 | 0 | 281 | 281 | 3 | 0 | 163 | 163 | 0 | 118 | 118 | เกษียณอายุ 1 อัตร่า |
| | รวมทั้งสิ้น | 0 | 942 | 847 | 1789 | 0 | 567 | 532 | 1099 | 375 | 315 | 690 | |

ข้อมูล ณ 30 ตุลาคม 2565

แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ. 2565-2568

| หน่วยงาน | แผนการเปิดหลักสูตร ปี พ.ศ. 2565-2568 | | | |
|---|--|---|------|------------------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 |
| 1. วิทยาลัยธาตุพนม | - | - | - | - |
| 2. วิทยาลัยนาหว้า | - | -อส.บ.(เทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่) -บธ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) -ทล.บ.(เทคโนโลยีไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ) | - | - |
| 3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม | - | - | - | - |
| 4. คณะเกษตรและเทคโนโลยี | -ปวช.(เครื่องกลเกษตร) -กษ.บ.(นวัตกรรมเกษตร) | -ปวส.(นิเวศภูมิทัศน์และการเป็นผู้ประกอบการ) -วทบ.(เครื่องกลและแมคคาทรอนิกส์เกษตร) | - | -คบ.(วิทยาศาสตร์เกษตร) |
| 5. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม | -คอบ.(วิศวกรรมไฟฟ้า) -คอบ.(วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์) -ปวส.(ช่างอากาศยาน) -ปวส.(เทคนิคการผลิต) | -วทบ.(เทคโนโลยีก่อสร้างและสถาปัตยกรรม) | - | - |
| 6. คณะวิทยาการจัดการฯ | -บธ.บ.(นวัตกรรมการตลาด) | - | - | - |
| 7. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ | - | - | - | - |
| 8. วิทยาลัยการbinนานาชาติ | - | - | - | - |
| 9. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ | -(นวัตกรรมบริการและการจัดการธุรกิจไมซ์) | - | - | - |

| หน่วยงาน | แผนการเปิดหลักสูตร ปี พ.ศ. 2565-2568 | | | |
|--|---|-------------------------------------|------|--------------------------|
| | 2565 | 2566 | 2567 | 2568 |
| 10. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม | -อส.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม) -บข.บ.(บัญชีดิจิทัล) -อส.บ.(คอมพิวเตอร์กราฟฟิก) | - | - | - |
| 11. คณะวิทยาศาสตร์ | -คบ.(ชีววิทยา) -คบ.(เคมี) | - | - | - |
| 12. คณะวิศวกรรมศาสตร์ | -วศ.ม.(วิศวกรรมศาสตร์) -วศ.ด.(วิศวกรรมศาสตร์) | -วศ.ม.(วิศวกรรมไฟฟ้าและคอมพิวเตอร์) | - | -วศ.บ.(วิศวกรรมหุ่นยนต์) |
| 13. คณะครุศาสตร์ | - | - | - | - |

อัตราเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ

| ที่ | หน่วยงาน | อัตราเกษียณอายุราชการ | | | | รวมทั้งสิ้น | หมายเหตุ |
|------------|---|-----------------------|----------|----------|----------|-------------|----------|
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | |
| 1 | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2. พนักงานมหาวิทยาลัย | | 1 | 1 | | 2 1 | |
| 2 | คณะเกษตรและเทคโนโลยี 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2. พนักงานราชการ | 1 | | 1 | 1 | 1 2 | |
| 3 | คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2. พนักงานมหาวิทยาลัย | 2 | 1 | | 1 | 4 1 | |
| 4 | คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีฯ 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา | 1 | | | | 1 | |
| 5 | คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย | | | | 1 | 1 | |
| 6 | วิทยาลัยการท่องเที่ยวฯ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย | | | | 1 | 1 | |
| 7 | วิทยาลัยนาหว้า 1.พนักงานราชการ | | | 1 | | 1 | |
| 8 | วิทยาลัยธาตุพนม 1.พนักงานราชการ | 1 | 1 | | | 2 | |
| 9 | คณะครุศาสตร์ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย | | 1 | | | 1 | |
| รวม | | 5 | 4 | 4 | 5 | 18 | |

6. อัตราเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุน

| ที่ | หน่วยงาน | อัตราเกษียณอายุราชการ | | | | รวมทั้งสิ้น | หมายเหตุ |
|------------|--|-----------------------|----------|----------|----------|-------------|----------|
| | | 2566 | 2567 | 2568 | 2569 | | |
| 1 | วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2. ลูกจ้างประจำ 3. พนักงานมหาวิทยาลัย | | 1 1 | | 1 | 1 1 1 | |
| 2 | คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม 1. ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา 2. ลูกจ้างประจำ 3. พนักงานมหาวิทยาลัย | | 1 | 1 | | 2 | |
| 3 | วิทยาลัยธาตุพนม ลูกจ้างประจำ | 1 | | | | 1 | |
| 4 | วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม พนักงานมหาวิทยาลัย | 1 | | | | 1 | |
| 5 | สำนักวิทยบริการ 1. พนักงานมหาวิทยาลัย 2. พนักงานราชการ | | | 1 1 | 1 | 1 2 | |
| รวม | | 2 | 3 | 2 | 2 | 9 | |

บทที่ 2

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เพื่อให้พนักงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนมได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ และเพื่อเป็นการจูงให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นอกจากสวัสดิการด้านการลาแล้ว ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังนี้

1. กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม
2. การให้การศึกษา ทุนตำรา หนังสือ หรืองานแปล
3. การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559
4. กองทุนประกันสังคม
5. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
6. สวัสดิการบ้านพักบุคลากร

1. กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

กองทุนพัฒนาบุคลากร จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดสรรจัดสรรเงินสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้พัฒนาศักยภาพตนเอง และเงินสนับสนุน หรือเงินรางวัล โดยจัดทำเป็นประกาศคณะกรรมการกองทุน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะประกาศปีละ 1 ครั้ง ประกอบด้วยทุนการศึกษา เงินสนับสนุนและเงินรางวัล ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

1.1 การให้ทุนศึกษาต่อ ประเภทของทุน มี 2 ประเภทดังนี้

ก. ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ลักษณะทุน

1.1) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ 200,000 บาท

1.2) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ 240,000 บาท

ทั้งนี้ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง รวมกับค่าครองชีพและค่าตำราตลอดหลักสูตรต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท

ข. ทุนศึกษาต่อในประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก

ลักษณะทุน

1) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ 100,000 บาท

2) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ 48,000 บาท

ค. คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้สมัครรับทุน

ปฏิบัติงานแล้ว

1. เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และผ่านการทดลอง
2. เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างศึกษาต่อ หรือได้รับเลือกเข้าศึกษาต่อ ในภาคปกติหรือภาคนอกเวลาราชการ ในระดับปริญญาเอก หรือระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก โดยมีหนังสือรับรองหรือหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษาที่เข้าศึกษาต่อเป็นหลักฐาน
3. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนอื่นหรือรอรับทุนอื่น ซึ่งมีข้อผูกพันต้องชดใช้ทุนนั้น ยกเว้นกรณีผู้ที่ได้รับทุนอื่น แต่ทุนที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่มีข้อผูกพันต้องชดใช้ทุน กรณีเช่นนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

4. ไม่เป็นผู้มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันสมัครรับทุน

ในกรณีอายุเกิน 45 ปีบริบูรณ์ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่จะพิจารณาอนุมัติตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจะได้รับ และต้องมีเวลากลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ทุนได้ครบตามสัญญารับทุนก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ง. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุน

1. เป็นหลักสูตรตามความต้องการของมหาวิทยาลัยนครพนม หรือเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน
2. ต้องเป็นสาขาวิชาที่ตรงกับคุณสมบัติเดิมของผู้ขอรับทุนศึกษาต่อ และต้องได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าไม่ส่งผลกระทบต่อภารกิจสำคัญของหน่วยงาน ไม่กระทบต่อหลักสูตรที่สังกัด และไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่
3. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาอนุมัติให้รับทุนการศึกษาต่อควรศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย และกลุ่มมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา หรือกลุ่มมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง

จ. เงื่อนไขการรับทุนการศึกษา

1. ระยะเวลาการให้ทุนการศึกษา
 - 1) ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด แต่ไม่เกิน 4 ปี ทั้งนี้หากผู้รับทุนใช้เวลาศึกษาต่อมากกว่า 3 ปี ในปีที่ 4 กองทุนจะงดจ่ายค่าครองชีพและค่าตำรา จะจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง
 - 2) ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด แต่ไม่เกิน 6 ปี ทั้งนี้หากผู้รับทุนใช้เวลาศึกษาต่อมากกว่า 5 ปี ในปีที่ 6 กองทุนจะงดจ่ายค่าครองชีพและค่าตำรา จะจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นซึ่งจะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดในข้อ 1) หรือ 2) ผู้ได้รับทุนจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาศึกษาต่ออธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาศึกษาต่อไปอีกได้เป็นรายๆ ไป โดยไม่อนุมัติทุนการศึกษาเพิ่มอีกในช่วงระยะเวลาที่ขยายนั้น

เงื่อนไขอื่น ๆ เช่น การทำสัญญาเงินทุน การทำสัญญาค้ำประกัน การขอใช้ทุน และอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. 2559

1.2) การให้ทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปล

คุณสมบัติของผู้รับทุน

1. เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี และต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว และไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
2. ไม่เป็นผู้ที่ได้รับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลจากหน่วยงานอื่น หรือไม่อยู่ระหว่างการรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลของมหาวิทยาลัยนครพนม
3. ผู้มีสิทธิได้รับทุนสามารถขอรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลได้ครั้งละ 1 เรื่อง และจะมีสิทธิเสนอขอรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลใหม่ได้เมื่อโครงการเดิมเสร็จเรียบร้อยแล้วเท่านั้น
4. กรณีผู้ขอรับทุนได้รับทุนจากแหล่งอื่นในการเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลเรื่องนั้นๆ ให้เป็นหน้าที่ของผู้ขอรับทุนต้องแจ้งการได้รับทุนต่อคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

ในกรณีปิดหรือละเว้นการแจ้ง คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจเรียกเงินทุนคืน หรือยกเลิกการพิจารณาให้ทุน หรือให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยตามแต่กรณี

เงื่อนไขการรับทุน

ตำรา หนังสือ และงานแปลที่จะได้รับการพิจารณาให้ได้รับทุน ต้องเป็นตำรา หนังสือ และงานแปลใหม่ที่ผ่านการประเมินเค้าโครงจากผู้ทรงคุณวุฒิแล้วเท่านั้น กรณีตำรา หนังสือ และงานแปลที่มีเลข ISBN แล้ว หรือตำรา หนังสือ และงานแปลที่ตีพิมพ์แล้ว หรือตำรา หนังสือ และงานแปลที่นำไปเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการแล้ว ไม่สามารถนำมาขอรับทุนได้

1.3) การจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินรางวัล ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ภายในปีงบประมาณนั้น การจ่ายเงินรางวัลให้จ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ในอัตราดังนี้

| | |
|--|------------------|
| - ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ | จำนวน 30,000 บาท |
| - ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ | จำนวน 50,000 บาท |
| - ตำแหน่งศาสตราจารย์ | จำนวน 70,000 บาท |
| - ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ | จำนวน 10,000 บาท |
| - ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ | จำนวน 20,000 บาท |
| - ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ | จำนวน 30,000 บาท |
| - ตำแหน่งระดับชำนาญการ | จำนวน 10,000 บาท |
| - ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ | จำนวน 20,000 บาท |

2. การปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทน

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการปรับวุฒิ และค่าตอบแทนคุณวุฒิ ตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย (เฉพาะประเภทวิชาการ) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

1. ลาศึกษาต่อต่างประเทศ การปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทนคุณวุฒิ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับปริญญาเอก ให้นำวันที่รายงานตัวกลับเข้ามาปฏิบัติราชการ และรับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิปริญญาโทไปก่อน
2. การปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนตามคุณวุฒิปริญญาเอก ให้นำรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนนับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติปริญญาเอก

3. การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559

มหาวิทยาลัยนครพนมจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีทุพพลภาพ และเสียชีวิต รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของบุคลากรตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559 ดังนี้

3.1 กรณีเสียชีวิต

1) บุคลากรเสียชีวิต จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้รับผลประโยชน์ 100,000 บาท ในกรณีที่เสียชีวิตอันเนื่องจากสูญเสียอวัยวะ ให้ได้รับค่าทดแทนรวมกันได้ไม่เกิน 100,000 บาท และกรณีเสียชีวิตอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่า 100,000 บาท

2) บุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าทำศพ ดังต่อไปนี้

- 2.1) บุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ 20,000
- 2.2) บิดาและหรือมารดาของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ 6,000 บาท
- 2.3) คู่สมรสของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ 6,000 บาท
- 2.4) บุตรของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ 6,000 บาท
- 2.5) การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้งานการเจ้าหน้าที่ขออนุมัติต่ออธิการบดีเพื่อขอเบิกจ่าย

3) บุคลากรซึ่งพ้นจากงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือข้าราชการบำนาญถึงแก่ชีวิต มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่ผู้จัดการรายละ 20,000 บาท

3.2 กรณีทุพพลภาพ

1) บุคลากรทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินทดแทน 72,000 บาท ตามประเภทของการทุพพลภาพ ดังต่อไปนี้

- 1.1) ขาขาดทั้งสองข้าง
- 1.2) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด
- 1.3) มือทั้งสองข้างขาด
- 1.4) สูญเสียตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง กับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป

1.5) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ

- (ก) ขาทั้งสองข้าง หรือ
- (ข) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ
- (ค) มือทั้งสองข้าง

1.6) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยศีรษะจนเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกตัว หรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือ วิกฤต

2) สูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้จ่ายเงินทดแทนแก่บุคลากรผู้นั้น ตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ ตามตารางที่ 12

3) กรณีทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายอันเนื่องมาจากปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับมหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่า 72,000 บาท

ข้อยกเว้น มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตและทุพพลภาพแก่บุคลากรหรือผู้ได้รับผลกระทบที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายในกรณีดังต่อไปนี้

1. การกระทำอันเกิดจากตนเองกระทำผิด หรือมีส่วนร่วมกระทำผิดกฎหมาย โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือผิดกฎระเบียบวินัยของข้าราชการอย่างร้ายแรง
 2. การกระทำอันเกิดจากการดื่มสุราหรือสิ่งมีเมาจนครองสติไม่ได้
 3. จงใจให้ตนเองหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน
- ของร่างกาย

ตารางแสดงอัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย

| อัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย | | |
|--|--|--------------------|
| ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ | คำจำกัดความ | อัตราการจ่าย (บาท) |
| 1. แขนขาดระดับข้อศอก | แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป | 48,000 |
| 2. แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก | แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก หรือข้อมือ และยังคงข้อศอกได้ | 45,600 |
| 3. มือขาด | นิ้วมือทั้งห้านิ้วขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วของนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ | 43,200 |

| อัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย | | |
|--|---|--------------------|
| ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ | คำจำกัดความ | อัตราการจ่าย (บาท) |
| 4. นิ้วหัวแม่มือขาด | นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ | 17,600 |
| 5. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว | นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว | 8,800 |
| 6. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด | นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว | 8,800 |
| 7. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว | นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว | 6,400 |
| 8. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว | นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว | 4,000 |
| 9. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด | นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว | 4,000 |
| 10. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว | นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว | 3,200 |
| 11. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว | นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว | 2,400 |
| 12. ขาขาดระดับข้อสะโพก | ขาขาดผ่านข้อสะโพก | 32,000 |
| 13. ขาขาดระดับข้อเข่า | ขาขาดผ่านข้อเข่า | 25,600 |
| 14. เท้าขาด | เท้าขาดผ่านข้อเท้า | 20,000 |
| 15. เท้าขาดระดับกลางเท้า | เท้าขาดระดับกลางเท้า | 14,400 |
| 16. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว | นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว | 4,000 |
| 17. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว | นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว | 1,600 |
| 18. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว | นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว | 800 |

หมายเหตุ ในกรณีที่มีการสูญเสียอวัยวะมากกว่า 1 ประเภท ตามตารางเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้นำอัตราการจ่ายมารวมกันแต่ต้องไม่เกิน 72,000 บาท

4. กองทุนประกันสังคม

สวัสดิการกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่สร้างหลักประกันการดำรงชีวิตสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณี เกิดเจ็บป่วยคลอดบุตร ชราภาพ ทูพพลภาพ ว่างาน ตาย สงเคราะห์บุตร โดยมหาวิทยาลัยจะออกเงิน สมทบร้อยละ 5 ของเงินเดือน และพนักงานมหาวิทยาลัยจะถูกหักเงินสมทบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. 2533 และที่แก้ไขเพิ่มเติม เข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ดังนั้น พนักงานจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยโดยต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนที่คณะ/ หน่วยงาน หรืองานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี อาคารสารสนเทศเพื่อการ

5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

มหาวิทยาลัยนครพนมและพนักงานได้มีมติร่วมกันให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม โดยให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ 26 พฤษภาคม 2553 และเข้าร่วมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยมั่นคง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการกองทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการ และเป็นหลักประกันด้านการเงิน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา ในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม เมื่อลาออกจากงาน เกษียณอายุงาน ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

สิทธิประโยชน์ เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- ❖ เงินสะสม เงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบตามอายุการเป็นสมาชิก
- ❖ สามารถนำเงินสะสมไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน 12,000 บาท

สมาชิก

การเข้าเป็นสมาชิก

แจ้งความจำนงขอสมัครเป็นสมาชิกกองทุนตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด และยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง/ฝ่ายหน่วยงานต้นสังกัด และการเข้าเป็นสมาชิกของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง

ในกรณีสมาชิกลาออกจากกองทุนฯโดยมิได้ลาออกจากงาน สมาชิกสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ได้อีก โดยเว้นช่วงระยะเวลา 1 ปี

หลักการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบ

- ❖ สมาชิกจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ 3-5 ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน 1,000 บาท
- ❖ นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้กับพนักงานในอัตราเท่ากับเงินสะสมที่พนักงานแต่ละรายจ่าย

ละรายจ่าย

การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารเงินคืนสมาชิก

1. กรณีลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน จะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ ดังตารางต่อไปนี้

| ตารางแสดงอัตราเงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) | |
|---|--|
| จำนวนปีที่ เป็นสมาชิก | อัตราเงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ) |
| ไม่ครบ 3 ปี | 0 |
| ตั้งแต่ 3 ปี แต่ไม่ครบ 5 ปี | 50 |
| ตั้งแต่ 5 ปีขึ้นไป | 100 |

2. กรณี อายุครบ 60 ปี ศาลสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญหรือไร้ความสามารถ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต จะได้รับเงินสมทบ รวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มตามจำนวน

3. กรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างและมีคำสั่งให้ไล่ออก ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของสมาชิกผู้นั้น

8.5.5 การลาออกจากสมาชิก

❖ สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยจัดทำบันทึกขอลาออกจากสมาชิกและยื่นที่ต้นสังกัด พร้อมแนบสำเนาหน้าบัญชีธนาคาร และสำเนาบัตรประชาชนและรับรองสำเนาถูกต้องทุกแผ่น โดยมหาวิทยาลัยนครพนมจะรวบรวมและแจ้งกองทุนฯเป็นรายเดือน

6. สวัสดิการบ้านพักพนักงานมหาวิทยาลัย

การขอสิทธิและหน้าที่ผู้พักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอรับสิทธิการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการขอเช่าพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด และเมื่อได้รับสวัสดิการบ้านพักแล้วต้องปฏิบัติตามนี้

1. ต้องรับผิดชอบบำรุงรักษาสภาพบ้านพักอาศัยให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ
2. ต้องแจ้งจำนวนผู้เช่าพักอาศัย หากมีบุคคลมาอาศัยเพิ่มเกินกว่า 15 วัน โดยแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ
3. ต้องไม่ดัดแปลงต่อเติมที่พักจนผิดรูปแบบเดิม และหากมีความจำเป็นในการดัดแปลงต่อเติม ต้องแจ้งให้คณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า 15 วัน
4. ในส่วนที่ดัดแปลงต่อเติม ปรับปรุงบ้านพักอาศัย ให้ดำเนินการตามแบบที่คณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะกำหนด บ้านพักอาศัยถือเป็นทรัพย์สินของทางราชการ ห้ามกระทำโดยพลการ
5. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้เกิดการรบกวน สร้างความเดือดร้อน รำคาญเสียหายแก่ผู้อื่นหรือมหาวิทยาลัย
6. ห้ามเลี้ยงสัตว์เลี้ยงที่สร้างความรำคาญ หรือเดือดร้อนแก่ผู้อื่น
7. ห้ามกระทำหรือจัดเก็บสิ่งผิดกฎหมายในบ้านพักอาศัย
8. ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ตลอดจนดูแลมิเตอร์น้ำและมิเตอร์ไฟฟ้า ให้อยู่ในสภาพดีเสมอ หากชำรุดขัดข้องต้องเป็นผู้มาติดตั้งใหม่เอง
9. ผู้พักอาศัยที่อยู่กับครอบครัวเป็นการประจำ หากลาศึกษาต่อหรือไปทำงานเกินกว่า 1 ปี ครอบครัวสามารถพักอาศัยอยู่ที่เดิมได้
10. ผู้พักอาศัยที่อยู่เพียงคนเดียว หากลาศึกษาต่อหรือไปทำงานเกินกว่า 1 ปี ต้องแจ้งคืนห้องพัก แต่สิทธิการขอจัดสวัสดิการบ้านพักยังคงอยู่ เมื่อครบกำหนดระยะลาศึกษาต่อหรือไปทำงาน ให้แจ้งคณะกรรมการสวัสดิการบ้านพักคณะทราบล่วงหน้าไม่เกิน 30 วัน
11. ห้ามใช้บ้านพักอาศัยให้ผู้อื่นเช่า หรือให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยเด็ดขาด
12. กรณีย้ายออกจากบ้านพัก ต้องทำการส่งมอบคืนครุภัณฑ์ประจำบ้านพักต่อหน่วยงานที่สังกัด

13. หากผู้อาศัยเดิมเปลี่ยนต้นสังกัดที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยนครพนม มีความประสงค์จะพักอาศัยในบ้านพักของคณะนั้น ๆ ต่อไป ให้ยื่นยืนยันสิทธิเข้าพักอาศัยต่อคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ

การคืนบ้านพักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอคืนสิทธิบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการคืนบ้านพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดและดำเนินการ ดังนี้

1. ในกรณีลาออกจากราชการ เกษียณอายุราชการ หรือพ้นสภาพการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ต้องส่งคืนบ้านพักอาศัยภายใน 1 เดือน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน 7 วัน

2. ในกรณีเสียชีวิต ผู้ร่วมอาศัยต้องคืนบ้านพักอาศัยภายใน 60 วัน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน 7 วัน

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการโดยยึดแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์ 5 (พ.ศ. 2565-2569) ซึ่งมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา การกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา เป็นการกำหนดโดยใช้ข้อมูลสภาพการณ์และความท้าทาย ตามตามแผนยุทธศาสตร์ 5 (พ.ศ. 2565-2569) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ไว้แล้ว ดังนี้

| จุดแข็ง (Strengths) | จุดอ่อน (Weaknesses) |
|---|---|
| <ul style="list-style-type: none"> - มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา - มีคณะ/หน่วยงานกระจายเต็มพื้นที่ - มีคณาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรเป็นคณวิหหนุ่มสาวที่มีพลังในการปรับตัวสูง | <ul style="list-style-type: none"> - ระบบการบริหารจัดการองค์กรยังไม่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน - ขาดการเชื่อมต่อบริบบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา - การพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังมีจำนวนน้อย |
| โอกาส (Opportunities) | ภาวะคุกคาม (Threats) |
| <ul style="list-style-type: none"> - การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งชุมชนในพื้นที่อนุภูมิภาคมีลักษณะชุมชนพหุวัฒนธรรม และตั้งอยู่ในส่วนหนึ่งของบริเวณที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง - จังหวัดนครพนมได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนว่าเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ - การปฏิรูปการศึกษาที่เป็นวาระแห่งชาติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของประชากรวัยเรียนและวัยทำงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอยู่ในระดับสูง - มหาวิทยาลัยนครพนมมีโอกาสพัฒนาไปเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่มีศักยภาพและความโดดเด่น | <ul style="list-style-type: none"> - สถานะการแข่งขันในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ - ประชากรวัยเรียนลดลงแต่จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น - การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่มีสัดส่วนน้อยลงและผลกระทบจากสถานะผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศและโลกที่ส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้ความสามารถในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประชากรวัยเรียนในพื้นที่จังหวัดที่เป็นเขตบริการของมหาวิทยาลัยลดลง |

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

| ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--|---|--|
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance)</p> <p>เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</p> | พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล | <p>1. โครงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยนครพนมมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอย่างเหมาะสม</p> <p>2. โครงการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดีหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยนครพนมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ</p> <p>โครงการ Paperless</p> <p>3. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลของทรัพยากรพื้นฐานที่แต่ละคณะ/หน่วยงานสามารถใช้ร่วมกันเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการประสานงาน</p> <p>4. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</p> | <p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานกาเจ้าหน้าที่</p> |
| <p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture)</p> | สร้างความผาสุกในสถานที่ทำงาน (Happy | 1) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้าง | <p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์</p> |

| ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์ | กลยุทธ์ | โครงการ/กิจกรรม | ผู้รับผิดชอบ |
|--|--------------------------------------|---|---|
| <p>เป้าประสงค์ : บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเส้นทางความก้าวหน้าที่ชัดเจน มีความสุขในการทำงาน</p> | <p>Workplace)</p> | <p>เครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน</p> <p>2) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน 8 ด้านประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนาและคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้ หนี้สิน ครอบครัว และ สังคม</p> <p>3) โครงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมอาจจะมียุทธศาสตร์หลายรูปแบบ</p> | <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p> |
| | <p>การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p> | <p>1) โครงการจัดทำแผนและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย และ แผนการจัดสรรอัตรากำลังระยะยาวเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ</p> <p>2) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเหมาะสมดีงามสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณ และมีการคัดเลือกผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี</p> | <p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p> |

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566

| แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | วัตถุประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | จำนวนเงิน | ผู้รับผิดชอบ |
|---|---|--|--------------------------------|--|
| 1. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง | 1. เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน | 1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน | 0.00 | -รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่ |
| 2. ปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัยนครพนม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ | 2. เพื่อปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัยนครพนม ให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการทำงาน | 2. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยนครพนม | 0.00 | |
| 3. ปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน | 3. เพื่อปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และเป็นธรรม | 3. กิจกรรมการสอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้ง 4. แต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน 5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน 6. กิจกรรมการประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง | 46,200 0.00 0.00 0.00 | |

| แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ | วัตถุประสงค์ | โครงการ/กิจกรรม | จำนวนเงิน | ผู้รับผิดชอบ |
|---|--|--|--|--|
| 4. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน 8 ด้านประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนา และคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้ หนี้สิน ครอบครัว และ สังคม | 4.เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน 8 ด้าน | 7. โครงการ NPU HAPPINESS 8. กิจกรรมสวัสดิการกรณีเสียชีวิต 9. โครงการตรวจสุขภาพประจำปี 10. สวัสดิการบ้านพัก 11. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ 12. กองทุนประกันสังคม | 0.00 26,000 10,000 0.00 4,119,000 3,219,000 | -รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่ |
| 5. สร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมอาจจะมีหลากหลายรูปแบบ | 5.เพื่อสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมอาจจะมีหลากหลายรูปแบบ | 13. โครงการชมรม STRONG พอเพียง ด้านทุจริต บุคลากร มหาวิทยาลัย นครพนม 14. โครงการกีฬาบุคลากร | 0.00 200,000 | |
| 6. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเหมาะสมดีงามสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป | 6. เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณ และมีการคัดเลือกผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี | 15. โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี 16. โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ 17. กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 10,000 70,000 76,500 | -รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่ |

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

| ลำดับ | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณ (บาท) | ระยะเวลา | หมายเหตุ |
|-----------------------------|---|-------------------|----------------|------------------------|
| 1 | การจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน | 0.00 | ต.ค.65-เม.ย.66 | |
| 2 | แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัยนครพนม | 115,800 | ต.ค.65-พ.ค.66 | |
| 3 | กิจกรรมการสอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้ง | 46,200 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 4 | จัดทำร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 0.00 | ม.ค.66-มิ.ย.66 | |
| 5 | โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน | 0.00 | เม.ย.66-พ.ค.66 | |
| 6 | กิจกรรมการประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง | 0.00 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 7 | โครงการ NPU HAPPINESS | 0.00 | ส.ค.66-ก.ย.66 | |
| 8 | กิจกรรมสวัสดิการกรณีเสียชีวิต | 26,000 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 9 | โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี | 10,000 | ม.ค. 66 | |
| 10 | สวัสดิการบ้านพัก | 0.00 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 11 | กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ | 4,119,000 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 12 | กองทุนประกันสังคม | 3,219,000 | ต.ค.65-ก.ย.66 | |
| 13 | โครงการชมรม STRONG พอเพียงด้านทุจริตบุคลากร | 0.00 | เม.ย.66 | |
| 14 | โครงการกีฬาบุคลากร | 200,000 | ก.พ.66-มิ.ย.66 | |
| 15 | โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี | 10,000 | ส.ค.66-ก.ย.66 | |
| 16 | โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ | 70,000 | ส.ค.66-ก.ย.66 | |
| 17 | กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น | 76,500 | ต.ค.65-ก.ย.66 | ใช้เงินจากกองทุนพัฒนาฯ |
| รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น | | 7,892,500 | | |

บทที่ 4

การประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย นครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

| ที่ | ตัวชี้วัด | หน่วยนับ | เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ 2566 |
|-----|--|----------|---|
| 1 | มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม บริหารบุคลากร | ร้อยละ | 80 |
| 2 | มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสม | เรื่อง | ≥5 |
| 3 | บุคลากรมีความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร | ร้อยละ | 80 |