

# แผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม

## ประจำปีงบประมาณ 2567


ผ่านความเห็นชอบของคณะกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม  
ในการประชุมครั้งที่ 11/2566 เมื่อวันที่ 5 พฤศจิกายน 2566

---


Prepared by :

กองบริหารทรัพยากรมนุษย์  
สำนักงานอธิการบดี

 0 4253 2477

 [hrnpu@npu.ac.th](mailto:hrnpu@npu.ac.th)

 [www.npu.ac.th](http://www.npu.ac.th)

 [www.hr.npu.ac.th](http://www.hr.npu.ac.th)

## คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารและมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่าง ๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการ โดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงตามที่องค์กรกำหนด และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ก่อให้เกิดการสร้าง การผลิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถผลิตและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยนครพนม ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ 5 (พ.ศ. 2565-2569) โดยการนำข้อเสนอแนะการปรับปรุงพัฒนาในปีงบประมาณ 2566 มาเป็นแนวทางในการจัดทำแผนประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๗

มหาวิทยาลัยนครพนม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 จะเป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

กองบริหารทรัพยากรมนุษย์  
มหาวิทยาลัยนครพนม

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป</b>	1
ความเป็นมา	1
ตราสัญลักษณ์	2
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	3
โครงสร้างการบริหาร	5
แผนการเปิดหลักสูตรใหม่	6
สมรรถนะของบุคลากร	8
ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	10
คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของบุคลากร	13
<b>บทที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>	15
การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา	15
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	16
<b>บทที่ 3 แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>	20
แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2567	20
ระยะเวลาดำเนินโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2567	22
<b>บทที่ 4 การประเมินผล</b>	23

## บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

### ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2545 ฯพณฯ พตท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้เสนอว่าควรมีการพิจารณาหาระบบ และแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีการเชื่อมโยงกับชุมชนในระดับรากหญ้า โดยมีใช่เป็นการจัดตั้งวิทยาเขตของสถาบัน และมีการก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ที่เป็นกรณีเน้นในแง่วัสดุ โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอาคารและสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งก่อสร้างจำนวนมากตามจังหวัดต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการที่ดีในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่เหล่านี้อย่างเต็มที่ ที่ประชุมจึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์กระแชง ชนระวงศ์ ในฐานะที่กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจและพิจารณาทบทวน โดยมีนโยบายว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่วิธีการเรียนการสอนและวิธีการจัดการ ต้องเร่งสร้างความตระหนักในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นสำคัญ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนก่อสร้างอาคารเรียนที่มีราคาแพง

การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนม นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสแก่ประชาชนในจังหวัดให้ ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอินโดจีนทั้ง ทางเศรษฐกิจและสังคม อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ของประเทศต่อไป ซึ่งในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ 24 กันยายน พ.ศ. 2545 สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนมได้ใช้หลักการ หลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้แต่งตั้ง คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ 30 ตุลาคม พ.ศ. 2545 เพื่อดำเนินการยกร่าง โครงการจัดทำแผนแม่บทและร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมเสนอที่ประชุมจึงได้ให้ความเห็นชอบ โครงการนำร่องจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวม สถานศึกษาในจังหวัดนครพนม 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 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการ อาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้ มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการ อุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินภารกิจภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัด การศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตร วิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรปริญญา ภายใต้ภารกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่าง จาก สถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่

## 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

ขี้ผึ้งประตูลีลา สื่อความหมายถึง ประตู่แห่งการศึกษาทั้งสี่ทิศที่เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาแสวงหาองค์ ความรู้

คลื่นน้ำสีฟ้าจำนวนสามเส้น สื่อความหมายถึง แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติที่ไหล อย่างต่อเนื่อง เปรียบประดุจการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกชนชาติ

ลายดอกบัวเจ็ดดอก สื่อความหมายถึง ลายประจำพระธาตุพนมซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและ จำนวนเจ็ดดอกนั้นเทียบเท่ากับสถานศึกษาทั้งเจ็ดแห่งที่หลอมรวม เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม

รวงข้าวสีเหลืองทอง สื่อความหมายถึง ความเจริญเติบโตและการรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิด ความสามัคคี เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอนาคต มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐานสิงห์ สื่อความหมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยนครพนม

## นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับที่ 1/2565 เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2566 – 2570 กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

“พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ผู้สอน บุคลากรอื่น ตลอดกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน”

### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

1. ปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความผูกพันเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งใช้ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการ
2. พัฒนาบุคลากรสายบริหารให้มีทักษะในการบริหารที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป
3. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถใช้ผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ
4. พัฒนาคณาจารย์และตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ
5. พัฒนานักวิจัยใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง และนักวิจัยอาวุโส เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

### 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

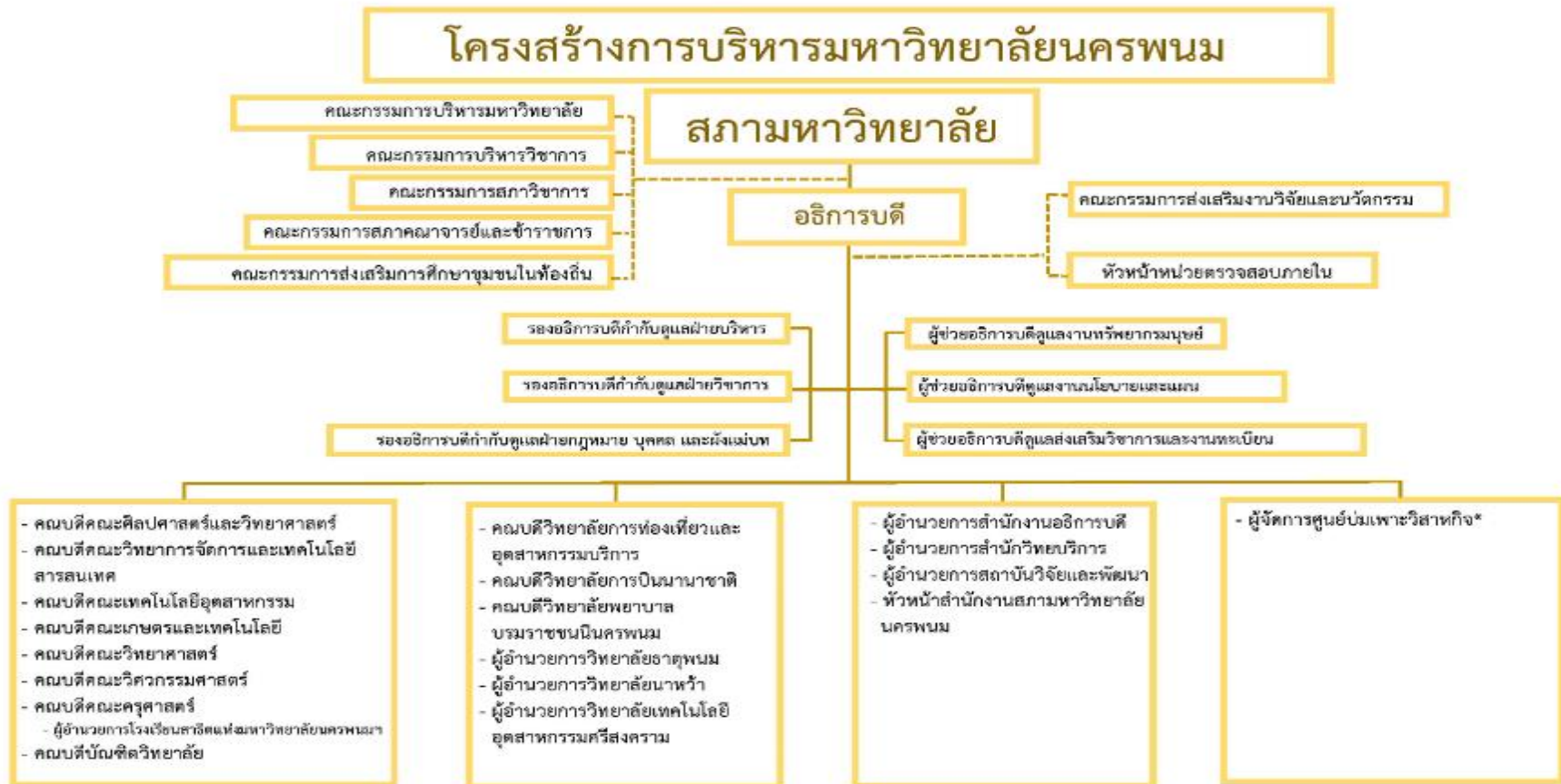
2) หน่วยงานที่จัดตั้งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน

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. "\*" หมายถึง ตำแหน่งงานที่ยังไม่ดำเนินการจัดของมหาวิทยาลัย  
 ๒. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, พนมพิทยพัฒน์ เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะครุศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่แทน  
 นายอภินันท์ อธิการบดีและกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม, ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓  
 ได้เห็นชอบการร่วมส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม, กรณีโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, พนมพิทยพัฒน์ กับคณะครุศาสตร์

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔



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.(นวัตกรรมการเกษตร)	-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	-(นวัตกรรมการบริการและการจัดการธุรกิจไมซ์)	-	-	-
10. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	-อส.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม) -บช.บ.(บัญชีดิจิทัล)	-	-	-

หน่วยงาน	แผนการเปิดหลักสูตร ปี พ.ศ. 2565-2568			
	2565	2566	2567	2568
	-อส.บ.(คอมพิวเตอร์กราฟฟิก)			
11. คณะวิทยาศาสตร์	-คบ.(ชีววิทยา) -คบ.(เคมี)	-	-	-
12. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-วศ.ม.(วิศวกรรมศาสตร์) -วศ.ด.(วิศวกรรมศาสตร์)	-วศ.ม.(วิศวกรรมไฟฟ้าและ คอมพิวเตอร์)	-	-วศ.บ.(วิศวกรรมหุ่นยนต์)
13. คณะครุศาสตร์	-	-	-	-

## สมรรถนะของบุคลากร

**สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะอื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร มหาวิทยาลัยนครพนม ได้กำหนดสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม ไว้ดังนี้

- 1) สมรรถนะหลัก
- 2) สมรรถนะทางการบริหาร
- 3) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### 1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้คือ

**1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง** ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

**1.2) บริการที่ดี (Service Mind) หมายถึง** ความตั้งใจและความพยายามของบุคลากรในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง

**1.3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง** ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

**1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง** การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบุคลากรเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม

**1.5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง** ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือสถาบันอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธภาพกับสมาชิกในทีม

### 2) สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

**2.1) สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง** ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของสถาบันอุดมศึกษา

**2.2) วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง** ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

**2.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึง** ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยได้

**2.4) การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึง** ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วเย้า หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

## 2.5) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)

หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

### 3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

3.1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

3.2) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) หมายถึง ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3.3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

3.4) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการ (Concern for Order) หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการ

3.5) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ประเภทตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะตามลักษณะงาน ที่ปฏิบัติ				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสื่อสารและการมอบหมายงาน	การเอาใจใส่และพัฒนาผู้อื่น	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
<b>ประเภทผู้บริหาร</b>																
ผู้อำนวยการสำนักงาน อธิการบดี/เทียบเท่า	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-
<b>ประเภทวิชาการ</b>																
ศาสตราจารย์	3	2	5	3	3	-	-	-	-	-	-	5	5	3	3	3
รองศาสตราจารย์	3	2	4	3	3	-	-	-	-	-	-	4	4	3	3	3
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	2	2	3	3	2	-	-	-	-	-	-	3	3	3	3	3
อาจารย์	2	2	2	3	2	-	-	-	-	-	-	2	2	3	3	3

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร							สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ			
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสนองงานและการมอบหมายงาน	การเอาใจใส่และพัฒนาผู้อื่น	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/ เชี่ยวชาญเฉพาะ																
เชี่ยวชาญพิเศษ (ทุกตำแหน่ง)	5	5	5	5	5	-	-	-	-	-	-		5	5	5	5
เชี่ยวชาญ (ทุกตำแหน่ง)	4	4	4	4	4	-	-	-	-	-	-		4	4	4	4
ชำนาญการพิเศษ (ทุกตำแหน่ง)	3	3	3	3	3	-	-	-	-	-	-		3	3	3	3
ชำนาญการ (ทุกตำแหน่ง)	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-		2	2	2	2
ปฏิบัติการ (ทุกตำแหน่ง)	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-		1	1	1	1

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)

ประเภทตำแหน่ง/ตำแหน่ง/ ระดับตำแหน่ง	สมรรถนะหลัก					สมรรถนะทางการบริหาร						สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ				
	การมุ่งผลสัมฤทธิ์	บริการที่ดี	การส่งเสริมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ	การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม	การทำงานเป็นทีม	สภาวะผู้นำ	วิสัยทัศน์	การวางกลยุทธ์ภาครัฐ	ศักยภาพเพื่อนำการปรับเปลี่ยน	การควบคุมตนเอง	การสนองงานและการมอบหมายงาน	การเอาใจใส่และพัฒนาผู้อื่น	การสืบเสาะหาข้อมูล	ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ	การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน	ความผูกพันที่มีต่อองค์กร
ประเภททั่วไป																
ระดับชำนาญงานพิเศษ (ทุกตำแหน่ง)	2	2	2	2	2	-	-	-	-	-	-	2	2	2	2	2
ระดับชำนาญงาน (ทุกตำแหน่ง)	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1
ระดับปฏิบัติงาน (ทุกตำแหน่ง)	1	1	1	1	1	-	-	-	-	-	-	1	1	1	1	1

## คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า

### ประเภทวิชาการ

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-ปริญญาตรี 6 ปี -ปริญญาโท 4 ปี -ปริญญาเอก 1 ปี	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ.
รองศาสตราจารย์	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	รศ. และศ. ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ
ศาสตราจารย์	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี	และข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม

### ประเภทบริหาร

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	1. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มาแล้ว ไม่น้อยกว่า 1 ปี หรือ ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี 2. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ผอ.กอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 3. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศที่มหาวิทยาลัยนครพนมกำหนด
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	1. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า 7 ปี หรือ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี 2. มีประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานในกองหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า 1 ปี 3. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	



ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ชำนาญการ	-ปริญญาตรี 6 ปี -ปริญญาโท 4 ปี -ปริญญาเอก 2 ปี	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ชำนาญการพิเศษ	1.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 4 ปี 2.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ	1.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 3 ปี 2.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ	
เชี่ยวชาญพิเศษ	1.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี 2.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	

## บทที่ 2

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

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

#### การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"><li>- มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา</li><li>- มีคณะ/หน่วยงานกระจายเต็มพื้นที่</li><li>- มีคณาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรเป็นคนวัยหนุ่มสาวที่มีพลังในการปรับตัวสูง</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- ระบบการบริหารจัดการองค์กรยังไม่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน</li><li>- ขาดการเชื่อมต่าระบบบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา</li><li>- การพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</li><li>- บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังมีจำนวนน้อย</li></ul>
โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"><li>- การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งชุมชนในพื้นที่อนุภูมิภาคมีลักษณะชุมชนพหุวัฒนธรรม และตั้งอยู่ในส่วนหนึ่งของบริเวณที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง</li><li>- จังหวัดนครพนมได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนว่าเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในกลุ่มอุตสาหกรรม 13 กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</li><li>- การปฏิรูปการศึกษาที่เป็นวาระแห่งชาติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของประชากรวัยเรียนและวัยทำงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอยู่ในระดับสูง</li><li>- มหาวิทยาลัยนครพนมมีโอกาสพัฒนาไปเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่มีศักยภาพและความโดดเด่น</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>- สภาวะการแข่งขันในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่าง ๆ</li><li>- ประชากรวัยเรียนลดลงแต่จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น</li><li>- การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่มีสัดส่วนน้อยลง และผลกระทบจากสภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศและโลกที่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้ความสามารถในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประชากรวัยเรียนในพื้นที่จังหวัดที่เป็นเขตบริการของมหาวิทยาลัยลดลง</li></ul>

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance)</b></p> <p>เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่ เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</p>	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	<p>1. โครงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภา มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้บริหารใน ระดับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ ประชาคมในมหาวิทยาลัยนครพนมมี ส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอย่าง เหมาะสม</p> <p>2. โครงการปรับปรุงโครงสร้างของ สำนักงานอธิการบดี หน่วยงาน สนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัย นครพนมให้มีความเหมาะสมและ สอดคล้องกับระบบการทำงาน ลด ความซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมี คุณค่าและมีประสิทธิภาพ โครงการ Paperless</p> <p>3. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูล ของทรัพยากรพื้นฐานที่แต่ละคณะ/ หน่วยงานสามารถใช้ร่วมกันเพื่อ ความสะดวกและรวดเร็วในการ ประสานงาน</p> <p>4. โครงการปรับปรุงระบบการ ประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดี ความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่ แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับ บุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหาร ทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture)</b></p>	สร้างความผาสุก ในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace)	<p>1) โครงการส่งเสริมการจัดการ ความรู้ในองค์กร และการสร้าง เครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานภายใน</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
<p>เป้าประสงค์ : บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน มีความสุขในการทำงาน</p>		<p>2) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน 8 ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนาและคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้ หนี้สิน ครอบครัว และ สังคม</p> <p>3) โครงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมอาจจะมีหลากหลายรูปแบบ</p>	
	<p>การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>1) โครงการจัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร และ แผนการจัดสรรอัตรากำลังระยะยาวเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ</p> <p>2) โครงการพัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหารผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ</p> <p>3) โครงการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มี กลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>4) โครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนางานประจำไปสู่การวิจัย (R2R)</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
		<p>หรือการวิจัยสถาบัน ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายของการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในเพื่อแบ่งปันความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>5) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเหมาะสมดีงามสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณ และมีการคัดเลือกผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี</p> <p>6) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร ระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ 5 งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ</b> (Research and Innovation Excellence)</p> <p><b>เป้าประสงค์</b> ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยนครพนม ได้ถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของพื้นที่ สร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม ชุมชนและวัฒนธรรมและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ</p>	<p>1) โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่หรือบุคคลที่เคยมีประสบการณ์วิจัยมาก่อนและต้องการเริ่มต้นทำวิจัยใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกรรมวิธีและกระบวนการในการพัฒนาข้อเสนอโครงการและการทำวิจัยที่ดี และสนับสนุนทุนเริ่มต้นการวิจัยเมื่อผ่านการอบรม</p> <p>2) โครงการพัฒนากลุ่มวิจัย (นักวิจัยรุ่นกลาง) เป็นการพัฒนานักวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากการอบรมนักวิจัยใหม่และโครงการบ่มเพาะนักวิจัย โดยกำหนดให้นักวิจัยรุ่นกลางไม่น้อยกว่า 3 คนขึ้นไปรวมกัน จัดตั้งกลุ่มวิจัย (Frontier Research Group) โดยมีนักวิจัยอาวุโสทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือพี่เลี้ยงกลุ่ม เพื่อ</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร -ทรัพยากรมนุษย์ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย -ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย -งานกาเจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
		<p>ขอรับทุนสนับสนุนงานวิจัยที่เป็นระดับแมคโคร</p> <p>3) โครงการพัฒนานักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยใหม่สามารถพัฒนาศักยภาพและก้าวไปเป็นนักวิจัยที่ดีต่อไป</p> <p>4) โครงการจัดตั้ง Publication Clinic เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนให้บุคลากรเตรียมต้นฉบับบทความที่มีคุณภาพ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาเนื้อหา และมีผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักช่วยตรวจสอบแก้ไขภาษา ก่อนส่งตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติมากขึ้นและมีค่า impact factor ที่สูงขึ้น</p> <p>5) โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเข้าใจในการพัฒนางานประจำโดยใช้งานวิจัยเป็นฐาน (Routine to Research) และการส่งเสริมการวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร</p>	

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 256๗

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือ ประกาศการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	1. เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร ให้ได้รับการพัฒนาจากหน่วยงานภายใน และภายนอก	1. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือ ประกาศเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนา ศักยภาพของบุคลากร	0.00	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
2. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ ระหว่าง หน่วยงานภายใน	2. เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ ในองค์กร และการสร้างเครือข่าย บุคลากรสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานภายใน	2. โครงการจัดการความรู้สายวิชาการ และสายสนับสนุน 3. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	0.00 10,000	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
3. ส่งเสริมการพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย ให้มีทักษะที่สูงขึ้น	3. เพื่อพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย ให้มีทักษะที่สูงขึ้น	4. กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร ระดับปริญญาโท-เอก 5. โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/ ตำแหน่งทางวิชาการ 6. กิจกรรมประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	4,500,000 0.00 148,400	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่ -รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>4. พัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ</p>	<p>4. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS</p>	<p>7. โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูง</p>	<p>250,000</p>	<p>-งานกรรณการเจ้าหน้าที่</p>
<p>5. พัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มีกลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>5. เพื่อพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร</p>	<p>8. โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.</p>	<p>30,000</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานกรรณการเจ้าหน้าที่</p>



ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2567

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
1	ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศเกี่ยวกับการส่งเสริมและพัฒนาศักยภาพของบุคลากร	0.00	พ.ย.66-พ.ค.67	
2	โครงการจัดการความรู้สายวิชาการและสายสนับสนุน	0.00	ต.ค.66-ก.ย.67	
3	โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	10,000	ม.ค.67-ก.พ.67	
4	กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร ระดับปริญญาโท-เอก	4,500,000	มิ.ย.-ก.ย. 67	กองทุนพัฒนาบุคลากร
5	โครงการเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น/ตำแหน่งทางวิชาการ	0.00	ม.ค.-มี.ค. 67	
6	กิจกรรมประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	148,400	ต.ค.66-ก.ย.67	
7	โครงการอบรมหลักสูตรผู้นำการเปลี่ยนแปลงระดับสูง	250,000	ม.ค.-มี.ค. 67	กองทุนพัฒนาบุคลากร
8	โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ.	30,000	ม.ค.-มี.ค. 67	
	รวมทั้งสิ้น	4,938,400		

## บทที่ 4

### การประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2567 ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ 2566
1	มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	80
2	ผู้บริหารระดับสูง/ระดับต้น/ระดับกลาง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	80
3	อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	ร้อยละ	≥ 30
4	อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก	ร้อยละ	35
5	มีการจัดการความรู้ของหน่วยงานสายสนับสนุนและสายวิชาการ อย่างน้อย 1 เรื่อง	เรื่อง	2