

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



งานกรรเจ้ำหน้าท้

กองกลาง สำนักรงานอธการบด้

คำนำ

การบริหารทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารและเป็นปัจจัยสำคัญในการขับเคลื่อนองค์กรสมัยใหม่ เนื่องทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงตามที่องค์กรกำหนด และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ก่อให้เกิดการสร้าง การผลิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถผลิตและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยนครพนม ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการบริหารทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance) จำนวน ๓ กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ การพัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล

กลยุทธ์ที่ การสร้างวัฒนธรรมองค์กรด้านชุมชนสัมพันธ์และการสื่อสารองค์กร

กลยุทธ์ที่ การพัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารจัดการที่มีคุณภาพ

ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture) จำนวน ๒ กลยุทธ์ ประกอบด้วย

กลยุทธ์ที่ การสร้างความผาสุกในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace)

กลยุทธ์ที่ การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง

ยุทธศาสตร์ที่ ๕ งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ (Research and Innovation Excellence) จำนวน ๑ กลยุทธ์

กลยุทธ์ที่ การพัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ

มหาวิทยาลัยนครพนม หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จะเป็นแนวทางสำคัญในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป	
ความเป็นมา	๑
ตราสัญลักษณ์	๒
นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์	๓
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	๓
โครงสร้างการบริหาร	๕
แผนอัตรากำลัง	๖
แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ๒๕๖๕-๒๕๖๘	๗
บทที่ ๒ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	
กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	๙
การให้ทุนตำรา หนังสือ หรืองานแปล	๑๑
การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๙	๑๒
กองทุนประกันสังคม	๑๔
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	๑๕
สวัสดิการบ้านพักบุคลากร	๑๖
บทที่ ๓ ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์	
การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา	๑๘
ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	๑๙
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	๒๑
ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม	๒๓
บทที่ ๔ การประเมินผล	๒๔

บทที่ ๑

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนราธิวาส เมื่อ วันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕ 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 ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนมได้ใช้หลักการหลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้แต่งตั้งคณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อดำเนินการยกร่างโครงการจัดทำแผนแม่บทและร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมเสนอที่ประชุมจึงได้ให้ความเห็นชอบโครงการนำร่องจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการหลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งประกาศในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๒ ตอนที่ ๗๕ ก เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ และมีผลให้มหาวิทยาลัยนครพนมได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมาตรา ๔ แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินการกิจการภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส) หลักสูตรปริญญา ภายใต้ภาระกิจการหลอมรวมสถานศึกษาต่าง 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 ๑/๒๕๖๕ เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนา มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดนโยบายด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

“พัฒนาระบบและกลไกบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความผูกพัน เป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งใช้ศักยภาพของ ผู้เกษียณอายุราชการ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

๑. พัฒนาระบบการคัดเลือก/สรรหา แบบเชิงรุก
๒. พัฒนาระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานโดยมุ่งผลสัมฤทธิ์
๓. พัฒนาระบบบริหารค่าตอบแทน สวัสดิการและสิทธิประโยชน์ที่ก่อให้เกิดความเหมาะสมกับ สถานการณ์
๔. ส่งเสริม สนับสนุนผู้ที่มีผลงานดีเด่นประจำปี
๕. พัฒนาสภาพแวดล้อมให้มีบรรยากาศการทำงานที่เอื้อต่อการปฏิบัติงาน

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น จำแนกออกเป็น ๓ ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

๑) หน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวง

หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงว่าด้วย การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย

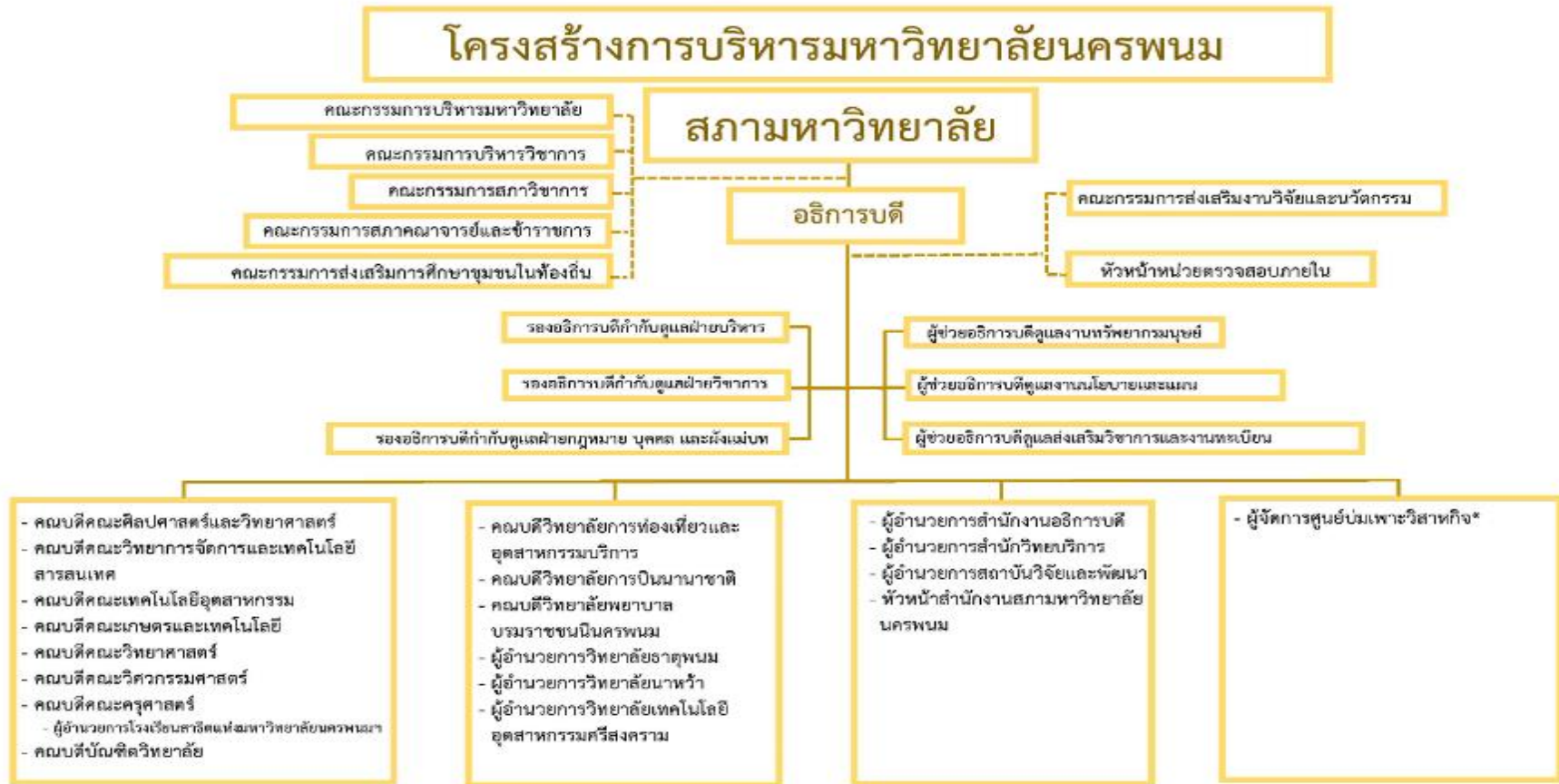
- ๑.๑ สำนักงานอธิการบดี
- ๑.๒ วิทยาลัยธาตุพนม
- ๑.๓ วิทยาลัยนาหว้า
- ๑.๔ วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
- ๑.๕ คณะเกษตรและเทคโนโลยี
- ๑.๖ คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
- ๑.๗ คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
- ๑.๘ คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
- ๑.๙ สำนักวิทยบริการ
- ๑.๑๐ สถาบันวิจัยและพัฒนา

๒) หน่วยงานที่จัดตั้งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน

หน่วยงานที่จัดตั้งภายในตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน พ.ศ. ๒๕๕๐
จำนวน ๘ หน่วยงาน ประกอบด้วย

- ๒.๑ สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม
- ๒.๒ วิทยาลัยการปิ่นนาชาติ
- ๒.๓ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
- ๒.๔ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม
- ๒.๕ คณะวิทยาศาสตร์
- ๒.๖ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- ๒.๗ คณะครุศาสตร์
- ๒.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานที่จัดตั้งตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

๑. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, คณะศึกษาศาสตร์ เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะศึกษาศาสตร์ คณะศึกษาศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม, ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบการร่วมส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม, กรณีโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, โดยมีที่อยู่ที่ตั้งนี้ กับคณะศึกษาศาสตร์

ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม

ลำดับ	คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน	อัตรากำลังที่อนุมัติ			รวม	อัตราที่บรรจุแต่งตั้ง			รวม	คงเหลืออัตรา		รวม	หมายเหตุ
		บริหาร	วิชาการ	สนับสนุน		บริหาร	วิชาการ	สนับสนุน		วิชาการ	สนับสนุน		
๑	วิทยาลัยธาตุพนม	๐	๙๑	๓๙	๑๓๐	๐	๔๖	๒๓	๖๙	๔๕	๑๖	๖๑	
๒	วิทยาลัยเทคโนโลยี ศรีสงคราม	๐	๖๖	๒๑	๘๗	๐	๓๐	๑๗	๔๗	๓๖	๔	๔๐	
๓	วิทยาลัยนาหว้า	๐	๔๕	๓๙	๘๔	๐	๒๗	๑๘	๔๕	๑๘	๒๑	๓๙	
๔	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๐	๑๒๒	๕๙	๑๘๑	๐	๗๕	๑๘	๙๓	๔๗	๔๑	๘๘	รวมอัตรารับบริหาร
๕	คณะเกษตรและเทคโนโลยี	๐	๖๑	๔๒	๑๐๓	๐	๔๓	๓๐	๗๓	๑๘	๑๒	๓๐	
๖	คณะวิทยาศาสตร์	๐	๓๔	๒๔	๕๘	๐	๒๗	๑๒	๓๙	๗	๑๒	๑๙	
๗	คณะวิศวกรรมศาสตร์	๐	๘๖	๑๙	๑๐๕	๐	๓๙	๘	๔๗	๔๗	๑๑	๕๘	เกิน ๒ อัตรา (วิชาการ)
๘	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	๐	๗๒	๓๕	๑๐๗	๐	๕๑	๒๙	๘๐	๒๑	๖	๒๗	รวมสถาบันภาษา
๙	คณะวิทยาการจัดการฯ	๐	๖๖	๒๘	๙๔	๐	๕๐	๒๕	๗๕	๑๖	๓	๑๙	รวมอัตรารับบริหาร
๑๐	คณะครุศาสตร์	๐	๙๔	๓๙	๑๓๓	๐	๖๐	๓๙	๙๙	๓๔	๐	๓๔	
๑๑	วิทยาลัยพยาบาลฯ	๐	๘๖	๔๕	๑๓๑	๐	๗๐	๖๙	๑๓๙	๑๖	-๒๔	-๘	๒๕ อัตราเพิ่มโดย กบม.
๑๒	วิทยาลัยการท่องเที่ยวฯ	๐	๑๘	๒๐	๓๘	๐	๑๖	๑๗	๓๓	๒	๓	๕	
๑๓	วิทยาลัยการbinนานาชาติ	๐	๖๔	๙๑	๑๕๕	๐	๑๖	๒๗	๔๓	๔๘	๖๔	๑๑๒	
๑๔	สถาบันภาษา	๐	๑๒	๗	๑๙	๐	๐	๐	๐	๑๒	๗	๑๙	ยุบรวมกับคณะศิลปศาสตร์ฯ
๑๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๐	๐	๑๗	๑๗	๐	๐	๑๑	๑๑	๐	๖	๖	รวมอัตรารับบริหาร
๑๖	บัณฑิตวิทยาลัย	๐	๐	๗	๗	๐	๐	๐	๐	๐	๗	๗	ยุบรวม กสบ.
๑๗	โรงเรียนสาธิตฯ	๐	๒๕	๙	๓๔	๐	๑๗	๙	๒๖	๘	๐	๘	ยุบรวมสังกัดครุศาสตร์
๑๘	สำนักวิทยบริการ	๐	๐	๒๕	๒๕	๐	๐	๑๗	๑๗	๐	๘	๘	
๑๙	สำนักงานอธิการบดี	๐	๐	๒๘๑	๒๘๑	๓	๐	๑๖๓	๑๖๓	๐	๑๑๘	๑๑๘	เกษียณอายุ ๑ อัตรา
	รวมทั้งสิ้น	๐	๙๔๒	๘๔๗	๑๗๘๙	๐	๕๖๗	๕๓๒	๑๐๙๙	๓๗๕	๓๑๕	๖๙๐	

ข้อมูล ณ ๓๐ ตุลาคม ๒๕๖๕

แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘

หน่วยงาน	แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
๑. วิทยาลัยธาดูปนม	-	-	-	-
๒. วิทยาลัยนาหว้า	-	-อส.บ.(เทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่) -บธ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) -ทล.บ.(เทคโนโลยีไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ)	-	-
๓. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	-	-	-	-
๔. คณะเกษตรและเทคโนโลยี	-ปวช.(เครื่องกลเกษตร) -กษ.บ.(นวัตกรรมเกษตร)	-ปวส.(นิเวศภูมิทัศน์และการเป็นผู้ประกอบการ) -วทบ.(เครื่องกลและเมคคาทรอนิกส์เกษตร)	-	-คบ.(วิทยาศาสตร์เกษตร)
๕. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	-คอบ.(วิศวกรรมไฟฟ้า) -คอบ.(วิศวกรรมอิเล็กทรอนิกส์) -ปวส.(ช่างอากาศยาน) -ปวส.(เทคนิคการผลิต)	-วทบ.(เทคโนโลยีก่อสร้างและสถาปัตยกรรม)	-	-
๖. คณะวิทยาการจัดการฯ	-บธ.บ.(นวัตกรรมการตลาด)	-	-	-
๗. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์	-	-	-	-
๘. วิทยาลัยการบันน่านาชาติ	-	-	-	-
๙. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	-(นวัตกรรมบริการและการจัดการธุรกิจไมซ์)	-	-	-
๑๐. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	-อส.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม) -บช.บ.(บัญชีดิจิทัล)	-	-	-

หน่วยงาน	แผนการเปิดหลักสูตร ปี พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๘			
	๒๕๖๕	๒๕๖๖	๒๕๖๗	๒๕๖๘
	-อส.บ.(คอมพิวเตอร์กราฟฟิก)			
๑๑. คณะวิทยาศาสตร์	-คบ.(ชีววิทยา) -คบ.(เคมี)	-	-	-
๑๒. คณะวิศวกรรมศาสตร์	-วศ.ม.(วิศวกรรมศาสตร์) -วศ.ด.(วิศวกรรมศาสตร์)	-วศ.ม.(วิศวกรรมไฟฟ้าและ คอมพิวเตอร์)	-	-วศ.บ.(วิศวกรรมหุ่นยนต์)
๑๓. คณะครุศาสตร์	-	-	-	-

บทที่ ๒

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เพื่อให้พนักงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนมได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ และเพื่อเป็นการจูงให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นอกจากสวัสดิการด้านการลาแล้ว ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังนี้

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม
๒. การให้ทุนตำรา หนังสือ หรืองานแปล
๓. การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๙
๔. กองทุนประกันสังคม
๕. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว
๖. สวัสดิการบ้านพักบุคลากร

๑. กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

กองทุนพัฒนาบุคลากร จัดตั้งขึ้นเพื่อจัดสรรจัดสรรเงินสนับสนุนให้พนักงานมหาวิทยาลัย ได้พัฒนาศักยภาพตนเอง และเงินสนับสนุน หรือเงินรางวัล โดยจัดทำเป็นประกาศคณะกรรมการกองทุน ซึ่งมหาวิทยาลัยจะประกาศปีละ ๑ ครั้ง ประกอบด้วยทุนการศึกษา เงินสนับสนุนและเงินรางวัล ซึ่งมีหลักเกณฑ์ดังนี้

๑.๑ การให้ทุนศึกษาต่อ ประเภทของทุน มี ๒ ประเภทดังนี้

ก. ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ลักษณะทุน

๑.๑) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ ๒๐๐,๐๐๐ บาท

๑.๒) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ ๒๔๐,๐๐๐ บาท

ทั้งนี้ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง รวมกับค่าครองชีพและค่าตำราตลอดหลักสูตรต้องไม่เกิน ๑,๐๐๐,๐๐๐ บาท

ข. ทุนศึกษาต่อในประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก

ลักษณะทุน

๑) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ ๔๘,๐๐๐ บาท

ค. คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้สมัครรับทุน

๑. เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว

๒. เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างศึกษาต่อ หรือได้รับเลือกเข้าศึกษาต่อ ในภาคปกติหรือภาคนอกเวลาราชการ ในระดับปริญญาเอก หรือระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก โดยมีหนังสือรับรองหรือหนังสือตอบรับจากสถาบันการศึกษาที่เข้าศึกษาต่อเป็นหลักฐาน

๓. ไม่เป็นผู้ที่อยู่ระหว่างการรับทุนอื่นหรือรอรับทุนอื่น ซึ่งมีข้อผูกพันต้องชดใช้ทุนนั้น ยกเว้นกรณีผู้ที่ได้รับทุนอื่น แต่ทุนที่ได้รับไม่เพียงพอ และไม่มีข้อผูกพันต้องชดใช้ทุน กรณีเช่นนี้ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม

๔. ไม่เป็นผู้มีอายุไม่เกิน ๔๕ ปีบริบูรณ์ นับถึงวันสมัครรับทุน

ในกรณีอายุเกิน ๔๕ ปีบริบูรณ์ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่จะพิจารณาอนุมัติตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจะได้รับ และต้องมีเวลากลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ทุนได้ครบตามสัญญารับทุนก่อนอายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์

ง. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุน

๑. เป็นหลักสูตรตามความต้องการของมหาวิทยาลัยนครพนม หรือเป็นสาขาวิชาที่ขาดแคลน

๒. ต้องเป็นสาขาวิชาที่ตรงกับคุณวุฒิเดิมของผู้ขอรับทุนศึกษาต่อ และต้องได้รับการรับรองจากผู้บังคับบัญชาว่าไม่ส่งผลต่อการเพิ่มอัตรากำลังของหน่วยงาน ไม่กระทบต่อหลักสูตรที่สังกัด และไม่กระทบต่อการปฏิบัติงานในหน้าที่

๓. ผู้ที่จะได้รับการพิจารณาอนุมัติให้รับทุนการศึกษาต่อควรศึกษาต่อในมหาวิทยาลัยที่เป็นกลุ่มมหาวิทยาลัยวิจัย และกลุ่มมหาวิทยาลัยบัณฑิตศึกษา หรือกลุ่มมหาวิทยาลัยวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี หรือมหาวิทยาลัยเฉพาะทาง

จ. เงื่อนไขการรับทุนการศึกษา

๑. ระยะเวลาการให้ทุนการศึกษา

๑) ทุนการศึกษาระดับปริญญาเอก ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด แต่ไม่เกิน ๔ ปี ทั้งนี้หากผู้รับทุนใช้เวลาศึกษาต่อมากกว่า ๓ ปี ในปีที่ ๔ กองทุนจะงดจ่ายค่าครองชีพและค่าตำรา จะจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง

๒) ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด แต่ไม่เกิน ๖ ปี ทั้งนี้หากผู้รับทุนใช้เวลาศึกษาต่อมากกว่า ๕ ปี ในปีที่ ๖ กองทุนจะงดจ่ายค่าครองชีพและค่าตำรา จะจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นซึ่งจะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดในข้อ ๑) หรือ ๒) ผู้ได้รับทุนจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาศึกษาต่ออธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาศึกษาต่อไปอีกได้เป็นรายๆ ไป โดยไม่อนุมัติทุนการศึกษาเพิ่มอีกในช่วงระยะเวลาที่ขยายนั้น

เงื่อนไขอื่น ๆ เช่น การทำสัญญาเงินทุน การทำสัญญาค้ำประกัน การขอใช้ทุน และอื่นๆ ให้เป็นไปตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยกองทุนพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๕๙

๑.๒) การให้ทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปล

คุณสมบัติของผู้รับทุน

๑. เป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยมาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี และต้องผ่านการทดลองปฏิบัติงานแล้ว และไม่เป็นผู้ที่อยู่ในระหว่างการลาศึกษาต่อ หรือลาไปปฏิบัติงานเพื่อเพิ่มพูนความรู้ทางวิชาการ
๒. ไม่เป็นผู้ที่ได้รับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลจากหน่วยงานอื่น หรือไม่อยู่ระหว่างการรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลของมหาวิทยาลัยนครพนม
๓. ผู้มีสิทธิได้รับทุนสามารถขอรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลได้ครั้งละ ๑ เรื่อง และจะมีสิทธิเสนอขอรับทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปลใหม่ได้เมื่อโครงการเดิมเสร็จเรียบร้อยแล้วเท่านั้น
๔. 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

๑.๓) การจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินรางวัล ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ภายในปีงบประมาณนั้น การจ่ายเงินรางวัลให้จ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ในอัตราดังนี้

- ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งรองศาสตราจารย์	จำนวน ๕๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งศาสตราจารย์	จำนวน ๗๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญ	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งครุ วิทยฐานะครูเชี่ยวชาญพิเศษ	จำนวน ๓๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งระดับชำนาญการ	จำนวน ๑๐,๐๐๐ บาท
- ตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษ	จำนวน ๒๐,๐๐๐ บาท

๒. การปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทน

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการปรับวุฒิ และค่าตอบแทนคุณวุฒิ ตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย (เฉพาะประเภทวิชาการ) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

๑. ลาศึกษาต่อต่างประเทศ การปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทนคุณวุฒิ ในกรณีที่ยังไม่ได้รับปริญญาเอก ให้นำวันที่รายงานตัวกลับเข้ามาปฏิบัติราชการ และรับค่าตอบแทนตามคุณวุฒิปริญญาโทไปก่อน

๒. การปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนตามคุณวุฒิปริญญาเอก ให้นำรายงานตัวกลับเข้าปฏิบัติราชการ ให้ปรับอัตราค่าตอบแทนนับแต่วันที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติปริญญาเอก

๓. การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๙

มหาวิทยาลัยนครพนมจัดสวัสดิการให้กับพนักงานมหาวิทยาลัย ในกรณีทุพพลภาพ และเสียชีวิต รวมถึงบิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของบุคลากรตามระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. ๒๕๕๙ ดังนี้

๓.๑ กรณีเสียชีวิต

๑) บุคลากรเสียชีวิต จ่ายเงินทดแทนแก่ผู้รับผลประโยชน์ ๑๐๐,๐๐๐ บาท ในกรณีที่เสียชีวิตอันเนื่องจากสูญเสียอวัยวะ ให้ได้รับค่าทดแทนรวมกันได้ไม่เกิน ๑๐๐,๐๐๐ บาท และกรณีเสียชีวิตอันเนื่องจากการปฏิบัติหน้าที่ราชการ อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่า ๑๐๐,๐๐๐ บาท

๒) บุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าทำศพ ดังต่อไปนี้

๒.๑) บุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ ๒๐,๐๐๐

๒.๒) บิดาและหรือมารดาของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ ๖,๐๐๐ บาท

๒.๓) คู่สมรสของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ ๖,๐๐๐ บาท

๒.๔) บุตรของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้จ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพรายละ ๖,๐๐๐ บาท

๒.๕) การจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพให้งานการเจ้าหน้าที่ขออนุมัติต่ออธิการบดีเพื่อขอเบิกจ่าย

๓) บุคลากรซึ่งพ้นจากงานเมื่ออายุครบ ๖๐ ปีบริบูรณ์ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือข้าราชการบำนาญถึงแก่ชีวิต มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่ผู้จัดการรายละ ๒๐,๐๐๐ บาท

๓.๒ กรณีทุพพลภาพ

๑) บุคลากรทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินทดแทน ๗๒,๐๐๐ บาท ตามประเภทของการทุพพลภาพ ดังต่อไปนี้

๑.๑) ขาขาดทั้งสองข้าง

๑.๒) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด

๑.๓) มือทั้งสองข้างขาด

๑.๔) สูญเสียตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง กับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป

๑.๕) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ

(ก) ขาทั้งสองข้าง หรือ

(ข) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ

(ค) มือทั้งสองข้าง

๑.๖) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยที่ศีรษะจนเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกรู้ตัว หรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือ วิกจริต

๒) สูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้จ่ายเงินทดแทนแก่บุคลากรผู้นั้น ตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ ตามตารางที่ ๑๒

๓) กรณีทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายอันเนื่องจากปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับมหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่า ๗๒,๐๐๐ บาท

ข้อยกเว้น มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตและทุพพลภาพแก่บุคลากรหรือผู้ได้รับผลกระทบที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกายในกรณีดังต่อไปนี้

๑. การกระทำอันเกิดจากตนเองกระทำผิด หรือมีส่วนร่วมกระทำผิดกฎหมาย โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือผิดกฎระเบียบวินัยของข้าราชการอย่างร้ายแรง

๒. การกระทำอันเกิดจากการดื่มสุราหรือสิ่งมีเมาจนครองสติไม่ได้

๓. จงใจให้ตนเองหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วน
ของร่างกาย

ตารางแสดงอัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย

อัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย		
ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	อัตราการจ่าย (บาท)
๑. แขนขาดระดับข้อศอก	แขนขาดระดับข้อศอกขึ้นไป	๔๘,๐๐๐
๒. แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก	แขนขาดระดับต่ำกว่าข้อศอก หรือข้อมือ และยังคงข้อศอกได้	๔๕,๖๐๐
๓. มือขาด	นิ้วมือทั้งห้านิ้วขาด ตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วของนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๔๓,๒๐๐

อัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย		
ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	อัตราการจ่าย (บาท)
๔. นิ้วหัวแม่มือขาด	นิ้วหัวแม่มือขาดตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	๑๗,๖๐๐
๕. นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๘,๘๐๐
๖. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาด	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๘,๘๐๐
๗. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๖,๕๐๐
๘. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๔,๐๐๐
๙. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาด	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อโคนนิ้ว	๔,๐๐๐
๑๐. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อกลางนิ้ว	๓,๒๐๐
๑๑. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาดระดับข้อปลายนิ้ว	๒,๕๐๐
๑๒. ขาขาดระดับข้อสะโพก	ขาขาดผ่านข้อสะโพก	๓๒,๐๐๐
๑๓. ขาขาดระดับข้อเข่า	ขาขาดผ่านข้อเข่า	๒๕,๖๐๐
๑๔. เท้าขาด	เท้าขาดผ่านข้อเท้า	๒๐,๐๐๐
๑๕. เท้าขาดระดับกลางเท้า	เท้าขาดระดับกลางเท้า	๑๔,๕๐๐
๑๖. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๔,๐๐๐
๑๗. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาดที่ระดับข้อปลายนิ้ว	๑,๖๐๐
๑๘. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาดที่ระดับข้อโคนนิ้ว	๘๐๐

หมายเหตุ ในกรณีที่มีการสูญเสียอวัยวะมากกว่า ๑ ประเภท ตามตารางเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้นำอัตราการจ่ายมารวมกันแต่ต้องไม่เกิน ๗๒,๐๐๐ บาท

๔. กองทุนประกันสังคม

สวัสดิการกองทุนประกันสังคมเป็นกองทุนที่สร้างหลักประกันการดำรงชีวิตสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัยกรณี เกิดเจ็บป่วยคลอดบุตร ชราภาพ ทูพพลภาพ ว่างาน ตาย สงเคราะห์บุตร โดยมหาวิทยาลัยจะออกเงิน สมทบร้อยละ ๕ ของเงินเดือน และพนักงานมหาวิทยาลัยจะถูกหักเงินสมทบประกันสังคมตามพระราชบัญญัติประกันสังคม พ.ศ. ๒๕๓๓ และที่แก้ไขเพิ่มเติม เข้ากองทุนประกันสังคมทุกเดือน โดยการขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตน ดังนั้น พนักงานจะต้องขึ้นทะเบียนเป็นผู้ประกันตนตั้งแต่วันที่บรรจุเข้ารับราชการในมหาวิทยาลัยโดยต้องยื่นแบบขึ้นทะเบียนที่คณะ/ หน่วยงาน หรืองานกรเจ้าหน้าที่ สำนักงานอธิการบดี อาคารสารสนเทศเพื่อการ

๕ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

มหาวิทยาลัยนครพนมและพนักงานได้มีมติร่วมกันให้มีกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม โดยให้บริษัทหลักทรัพย์จัดการกองทุนกรุงไทย จำกัด (มหาชน) เป็นบริษัทจัดการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ ๒๖ พฤษภาคม ๒๕๕๓ และเข้าร่วมในกองทุนสำรองเลี้ยงชีพไทยมั่นคง ซึ่งจดทะเบียนแล้ว ภายใต้การบริหารของคณะกรรมการกองทุน โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นสวัสดิการ และเป็นหลักประกันด้านการเงิน สำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย พนักงานราชการ และพนักงานตามสัญญา ในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม เมื่อลาออกจากงาน เกษียณอายุงาน ทุพพลภาพ หรือเสียชีวิต

สิทธิประโยชน์ เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

- ❖ เงินสะสม เงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสะสม เงินสมทบตามอายุการเป็นสมาชิก
- ❖ สามารถนำเงินสะสมไปใช้ในการลดหย่อนภาษีได้ตามที่จ่ายจริง แต่ไม่เกิน ๑๒,๐๐๐ บาท

สมาชิก

การเข้าเป็นสมาชิก

แจ้งความจำนงขอสมัครเป็นสมาชิกกองทุนตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด และยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง/ฝ่ายหน่วยงานต้นสังกัด และการเข้าเป็นสมาชิกของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง

ในกรณีสมาชิกลาออกจากกองทุนฯโดยมิได้ลาออกจากงาน สมาชิกสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ได้อีก โดยเว้นช่วงระยะเวลา ๑ ปี

หลักการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบ

- ❖ สมาชิกจ่ายเงินเข้ากองทุนในอัตราร้อยละ ๓-๕ ของค่าจ้าง แต่ไม่เกิน ๑,๐๐๐ บาท
- ❖ นายจ้างจ่ายเงินสมทบเข้ากองทุนให้กับพนักงานในอัตราเท่ากับเงินสะสมที่พนักงานแต่ละรายจ่าย

ละรายจ่าย

การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารเงินคืนสมาชิก

๑. กรณีลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน จะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ ดังตารางต่อไปนี้

ตารางแสดงอัตราเงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ)	
จำนวนปีที่ เป็นสมาชิก	อัตราเงินสมทบพร้อมทั้งส่วนเฉลี่ยผลประโยชน์สุทธิ (ร้อยละ)
ไม่ครบ ๓ ปี	๐
ตั้งแต่ ๓ ปี แต่ไม่ครบ ๕ ปี	๕๐
ตั้งแต่ ๕ ปีขึ้นไป	๑๐๐

๒. กรณี อายุครบ ๖๐ ปี ศาลสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญหรือไร้ความสามารถ ทุพพลภาพหรือเสียชีวิต จะได้รับเงินสมทบ รวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มตามจำนวน

๓. กรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างและมีคำสั่งให้ไล่ออก ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของสมาชิกผู้นั้น

๘.๕.๕ การลาออกจากสมาชิก

❖ สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่ง จดทะเบียนแล้ว โดยจัดทำบันทึกขอลาออกจากสมาชิกและยื่นที่ต้นสังกัด พร้อมแนบสำเนาหน้าบัญชีธนาคาร และสำเนาบัตรประชาชนและรับรองสำเนาถูกต้องทุกแผ่น โดยมหาวิทยาลัยนครพนมจะรวบรวมและแจ้งกองทุนฯเป็นรายเดือน

๖. สวัสดิการบ้านพักพนักงานมหาวิทยาลัย

การขอสิทธิและหน้าที่ผู้พักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอรับสิทธิการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการขอเข้าพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด และเมื่อได้รับสวัสดิการบ้านพักแล้วต้องปฏิบัติตามนี้

๑. ต้องรับผิดชอบบำรุงรักษาสภาพบ้านพักอาศัยให้อยู่ในสภาพดีอยู่เสมอ
๒. ต้องแจ้งจำนวนผู้เข้าพักอาศัย หากมีบุคคลมาอาศัยเพิ่มเกินกว่า ๑๕ วัน โดยแจ้งให้หน่วยงานต้นสังกัดทราบ
๓. ต้องไม่ดัดแปลงต่อเติมที่พักจนผิดรูปแบบเดิม และหากมีความจำเป็นในการดัดแปลงต่อเติม ต้องแจ้งให้คณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ ทราบล่วงหน้าไม่น้อยกว่า ๑๕ วัน
๔. ในส่วนที่ดัดแปลงต่อเติม ปรับปรุงบ้านพักอาศัย ให้ดำเนินการตามแบบที่คณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะกำหนด บ้านพักอาศัยถือเป็นทรัพย์สินของทางราชการ ห้ามกระทำโดยพลการ
๕. ต้องไม่กระทำการอันเป็นเหตุให้เกิดการรบกวน สร้างความเดือดร้อน รำคาญเสียหายแก่ผู้อื่นหรือมหาวิทยาลัย
๖. ห้ามเลี้ยงสัตว์เลี้ยงที่สร้างความรำคาญ หรือเดือดร้อนแก่ผู้อื่น
๗. ห้ามกระทำหรือจัดเก็บสิ่งผิดกฎหมายในบ้านพักอาศัย
๘. ต้องรับผิดชอบจ่ายค่าน้ำ ค่าไฟ ตลอดจนดูแลมิเตอร์น้ำและมิเตอร์ไฟฟ้า ให้อยู่ในสภาพดีเสมอ หากชำรุดขัดข้องต้องเป็นผู้มาติดตั้งใหม่เอง
๙. ผู้พักอาศัยที่อยู่กับครอบครัวเป็นการประจำ หากลาศึกษาต่อหรือไปทำงานเกินกว่า ๑ ปี ครอบครัวสามารถพักอาศัยอยู่ที่เดิมได้
๑๐. ผู้พักอาศัยที่อยู่เพียงคนเดียว หากลาศึกษาต่อหรือไปทำงานเกินกว่า ๑ ปี ต้องแจ้งคืนห้องพัก แต่สิทธิการขอจัดสวัสดิการบ้านพักยังคงอยู่ เมื่อครบกำหนดระยะเวลาศึกษาต่อหรือไปทำงาน ให้แจ้งคณะกรรมการสวัสดิการบ้านพักคณะทราบล่วงหน้าไม่เกิน ๓๐ วัน
๑๑. ห้ามใช้บ้านพักอาศัยให้ผู้อื่นเช่า หรือให้ผู้อื่นใช้สิทธิโดยเด็ดขาด
๑๒. กรณีย้ายออกจากบ้านพัก ต้องทำการส่งมอบคืนครุภัณฑ์ประจำบ้านพักต่อหน่วยงานที่สังกัด

๑๓. หากผู้อาศัยเดิมเปลี่ยนต้นสังกัดที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยนครพนม มีความประสงค์จะพักอาศัยในบ้านพักของคณะนั้น ๆ ต่อไป ให้ยื่นยืนยันสิทธิเข้าพักอาศัยต่อคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ

การคืนบ้านพักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอคืนสิทธิบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการคืนบ้านพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดและดำเนินการ ดังนี้

๑. ในกรณีลาออกจากราชการ เกษียณอายุราชการ หรือพ้นสภาพการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ต้องส่งคืนบ้านพักอาศัยภายใน ๑ เดือน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน ๗ วัน

๒. ในกรณีเสียชีวิต ผู้ร่วมอาศัยต้องคืนบ้านพักอาศัยภายใน ๖๐ วัน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน ๗ วัน

บทที่ ๓

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

การจัดทำยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการโดยยึดแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ซึ่งมีการวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา การกำหนดยุทธศาสตร์ วัตถุประสงค์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบในแต่ละโครงการ/กิจกรรม ดังนี้

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา เป็นการกำหนดโดยใช้ข้อมูลสภาพการณ์และความท้าทาย ตามตามแผนยุทธศาสตร์ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ซึ่งได้มีการวิเคราะห์ไว้แล้ว ดังนี้

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา - มีคณะ/หน่วยงานกระจายเต็มพื้นที่ - มีคณาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรเป็นคณวิหหนุ่มสาวที่มีพลังในการปรับตัวสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการบริหารจัดการองค์กรยังไม่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน - ขาดการเชื่อมต่อบริบบอชีวศึกษาและอุดมศึกษา - การพัฒนาสมรรถนะการทำงานให้กับบุคลากรอย่างต่อเนื่อง - บุคลากรส่วนใหญ่ของมหาวิทยาลัยที่อยู่ในสายวิชาการที่มีคุณวุฒิปริญญาเอกยังมีจำนวนน้อย
โอกาส (Opportunities)	ภาวะคุกคาม (Threats)
<ul style="list-style-type: none"> - การเข้าสู่ประชาคมอาเซียน (ASEAN Community) ซึ่งชุมชนในพื้นที่อนุภูมิภาคมีลักษณะชุมชนพหุวัฒนธรรม และตั้งอยู่ในส่วนหนึ่งของบริเวณที่มีความหลากหลายทางชีวภาพสูง - จังหวัดนครพนมได้รับการส่งเสริมจากสำนักงานคณะกรรมการส่งเสริมการลงทุนว่าเป็นพื้นที่ที่มีศักยภาพในกลุ่มอุตสาหกรรม ๑๓ 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 ๑ การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance)</p> <p>เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</p>	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	<p>๑. โครงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหานายกสภา มหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการ และผู้บริหารในระดับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยนครพนมมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. โครงการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานสนับสนุนภารกิจของมหาวิทยาลัยนครพนมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โครงการ Paperless</p> <p>๓. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลของทรัพยากรพื้นฐานที่แต่ละคณะ/หน่วยงานสามารถใช้ร่วมกันเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการประสานงาน</p> <p>๔. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร</p> <p>ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานกาเจ้าหน้าที่</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture)</p>	สร้างความผาสุกในสถานที่ทำงาน (Happy	๑) 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>๒) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของที่ทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดีตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ๘ ด้านประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนาและคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้ หนี้สิน ครอบครัว และ สังคม</p> <p>๓) โครงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วมอาจจะมียุทธศาสตร์หลายรูปแบบ</p>	<p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>
	<p>การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง</p>	<p>๑) โครงการจัดทำแผนและพัฒนาศักยภาพของมหาวิทยาลัย และ แผนการจัดสรรอัตรากำลังระยะยาวเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ</p> <p>๒) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเหมาะสมดีงามสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณ และมีการคัดเลือกผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
๑. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับผู้บริหารในระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑.เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	๑. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	๐.๐๐	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
๒. ปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน	๒.เพื่อปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และเป็นธรรม	๒. แต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๐.๐๐	
๓. ปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ๘ ด้านประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนา และคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้หนังสือ ครอบครัว และ สังคม	๓.เพื่อปรับปรุงสภาพแวดล้อมของการทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ๘ ด้าน	๓. โครงการ NPU HAPPINESS ๔. กิจกรรมสวัสดิการกรณีเสียชีวิต ๕. สวัสดิการบ้านพัก ๖. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ๗. กองทุนประกันสังคม	๐.๐๐ ๒๖,๐๐๐ ๐.๐๐ ๔,๑๑๙,๐๐๐ ๓,๒๑๙,๐๐๐	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์	โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. ยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากรที่ อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับ มหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติ ตนเหมาะสมดีงามสมควร เป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป</p>	<p>๔. เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติ คุณ และมีการคัดเลือกผลงานดีเด่น ของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี</p>	<p>๘. โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี ๙. โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ ๑๐. กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับแต่งตั้ง ให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๗๐,๐๐๐ ๖๐๐,๐๐๐</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วย อธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่</p>

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	การจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงาน อธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	๐.๐๐	ต.ค. ๖๔-เม.ย. ๖๕	
๒	แต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	๐.๐๐	ต.ค. ๖๔-ก.ย. ๖๕	
๓	โครงการ NPU HAPPINESS	๐.๐๐	ส.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๕	
๔	กิจกรรมสวัสดิการกรณีเสียชีวิต	๒๖,๐๐๐	ต.ค. ๖๔-ก.ย. ๖๕	
๕	สวัสดิการบ้านพัก	๐.๐๐	ต.ค. ๖๔-ก.ย. ๖๕	
๖	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	๔,๑๑๙,๐๐๐	ต.ค. ๖๔-ก.ย. ๖๕	
๗	กองทุนประกันสังคม	๓,๒๑๙,๐๐๐	ต.ค. ๖๔-ก.ย. ๖๕	
๘	โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี	๑๐,๐๐๐	ส.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๕	
๙	โครงการมูทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ	๗๐,๐๐๐	ส.ค. ๖๖-ก.ย. ๖๕	
๑๐	กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น	๖๐๐,๐๐๐	ต.ค. ๖๕-ก.ย. ๖๕	ใช้เงินจากกองทุนพัฒนาฯ
รวมจำนวนเงินทั้งสิ้น		๘,๐๔๔,๐๐๐		

บทที่ ๔

การประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย นครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมาย การบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๕ ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕
๑	มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม บริหารบุคลากร	ร้อยละ	๘๐
๒	มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคล ให้มีความเหมาะสม	เรื่อง	≥ ๕
๓	บุคลากรมีความพึงพอใจต่อระบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน	ร้อยละ	๘๐
๔	บุคลากรมีความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร	ร้อยละ	๘๐