

แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม

ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕



งานการเจ้าหน้าที่

กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

# คำนำ

การพัฒนาทรัพยากรบุคคล ถือเป็นขั้นตอนที่สำคัญที่สุดขั้นตอนหนึ่งในการบริหารและมีผลอย่างมากต่อความสำเร็จขององค์กรสมัยใหม่ ซึ่งมีแนวโน้มในการเปลี่ยนแปลงทางเทคโนโลยีขั้นสูงและมีแนวโน้มที่จะเป็นองค์กรขนาดใหญ่ การพัฒนาทรัพยากรบุคคลจึงเป็นปัจจัยหนึ่งที่องค์กรต่างๆ ให้ความสำคัญอย่างยิ่ง เพราะทรัพยากรบุคคลเปรียบเสมือนสินทรัพย์ที่ทรงคุณค่ามากที่สุดขององค์กร ดังนั้น องค์กรจำเป็นต้องบริหารจัดการโดยการพัฒนาทรัพยากรบุคคลในองค์กรให้เป็นผู้มีสมรรถนะในการปฏิบัติงานสูงตามที่ต้องการ กำหนด และการสร้างความสัมพันธ์ในองค์กร ก่อให้เกิดการสร้าง การผลิต การแลกเปลี่ยนเรียนรู้ รวมถึงการเก็บเกี่ยวองค์ความรู้ ซึ่งจะช่วยให้องค์กรและบุคลากรสามารถผลิตและเพิ่มคุณค่าให้แก่องค์กร

แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๕ จัดทำขึ้นเพื่อใช้เป็นแนวทางในการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มีทักษะ ความสามารถในการปฏิบัติงานเพื่อขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยนครพนม ไปสู่การบรรลุเป้าหมายตามแผนยุทธศาสตร์ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) ซึ่งมีความเกี่ยวข้องกับการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ดังนี้

**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 หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๖ จะเป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

งานกรรเจ้าหน้าที  
มหาวิทยาลัยนครพนม

# สารบัญ

	หน้า
<b>บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป</b>	
ความเป็นมา	๑
ตราสัญลักษณ์	๒
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๓
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	๔
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	๔
โครงสร้างการบริหาร	๕
ข้อมูลอัตรากำลัง	๖
แผนการเปิดหลักสูตรใหม่	๗
จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	๙
จำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ	๙
สมรรถนะ	๑๐
ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	๑๒
คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของบุคลากร	๑๕
<b>บทที่ ๒ ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>	
การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา	๑๗
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	๑๘
<b>บทที่ ๓ แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์</b>	
แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา	๒๒
ทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕	
ระยะเวลาดำเนินโครงการ/กิจกรรม	๒๔
<b>บทที่ ๔ การประเมินผล</b>	๒๕
<b>ภาคผนวก</b>	
ก คำอธิบายสมรรถนะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้	๒๗
ข รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์	๔๓
ค รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งรองศาสตราจารย์	๕๒
ง รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งศาสตราจารย์	๕๖

## บทที่ ๑ ข้อมูลทั่วไป

### ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนครราชสีมา เมื่อวันที่ ๒ เมษายน พ.ศ. ๒๕๔๕ ฯพณฯ พ.ต.ท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้เสนอว่าควรมีการพิจารณาหาระบบ และแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีการเชื่อมโยงกับชุมชนในระดับรากหญ้า โดยมีใช้เป็นการจัดตั้งวิทยาเขตของสถาบัน และมีการก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ที่เป็นกรณีเน้นในแง่วัสดุ โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอาคารและสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งก่อสร้างจำนวนมากตามจังหวัดต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการที่ดีในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่เหล่านี้อย่างเต็มที่ ที่ประชุมจึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์กระแชง ชนะวงศ์ ในฐานะที่กำกับดูแลสำนักงานคณะกรรมการการศึกษาแห่งชาติ ร่วมกับหน่วยงานที่เกี่ยวข้องสำรวจและพิจารณาทบทวน โดยมีนโยบายว่า หัวใจสำคัญของการปฏิรูปการศึกษาอยู่ที่วิธีการเรียนการสอนและวิธีการจัดการ ต้องเร่งสร้างความตระหนักในเรื่องประสิทธิภาพการบริหารจัดการเป็นสำคัญ โดยเน้นการใช้ทรัพยากรร่วมกันให้มีประสิทธิภาพและเกิดประโยชน์สูงสุด และนำเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้เพื่อเพิ่มคุณภาพและประสิทธิภาพโดยไม่ต้องลงทุนก่อสร้างอาคารเรียนที่มีราคาแพง

การจัดตั้งสถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนม นอกจากจะเป็นการเปิดโอกาสแก่ประชาชนในจังหวัดให้ ได้ศึกษาต่อในระดับอุดมศึกษาเพิ่มขึ้นแล้ว ยังเป็นจุดเชื่อมโยงกับประเทศเพื่อนบ้านในกลุ่มประเทศอินโดจีนทั้ง ทางเศรษฐกิจและสังคม อันจะส่งผลต่อการเสริมสร้างการพัฒนาเศรษฐกิจในภูมิภาคนี้ของประเทศต่อไป ซึ่งในการประชุมคณะรัฐมนตรี เมื่อวันที่ ๒๔ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๕ สถาบันอุดมศึกษาจังหวัดนครพนมได้ใช้หลักการ หลอมรวมสถาบันอุดมศึกษาที่มีอยู่ เพื่อเป็นการใช้ทรัพยากรที่มีอยู่ให้เกิดประโยชน์สูงสุด และให้แต่งตั้ง คณะกรรมการเตรียมการจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม ตั้งแต่วันที่ ๓๐ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๔๕ เพื่อดำเนินการยก ร่างโครงการจัดทำแผนแม่บทและร่างพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนมเสนอที่ประชุมจึงได้ให้ความ เห็นชอบโครงการนำร่องจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม มหาวิทยาลัยนครพนมจึงเป็นมหาวิทยาลัยที่เกิดจากการ หลอมรวมสถานศึกษาในจังหวัดนครพนม ตามพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๔๘ ซึ่งประกาศ ในราชกิจจานุเบกษา เล่มที่ ๑๒๒ ตอนที่ ๗๕ ก เมื่อวันที่ ๑ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ และมีผลให้มหาวิทยาลัย นครพนมได้รับการยกฐานะเป็น “มหาวิทยาลัยนครพนม” ตั้งแต่วันที่ ๒ กันยายน พ.ศ. ๒๕๔๘ โดยมาตรา ๔ 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 ประกอบด้วยองค์พระธาตุพนมบนดอกบัวที่ด้านล่างของพระธาตุพนมมีซุ้มสี่ด้านบนคลื่นสีฟ้าสามคลื่น ภายในพระธาตุพนมมีดอกบัวเจ็ดดอก พวกมันทั้งหมดอยู่ในรูปของวงรีรูปหยดน้ำและภายในมีวงรีสีเหลืองทองสองอัน ระหว่างจุดไขปลาสีทองด้านข้างมีรวงข้าวสีทอง ส่วนล่างของแขนเสื้อเป็นวงแหวนสีน้ำตาลโค้งเป็นรูปหยดน้ำ ด้านล่างเป็นชื่อมหาวิทยาลัยเป็นภาษาไทย "มหาวิทยาลัยนครพนม" ชื่อภาษาอังกฤษคือ "Nakhon Phanom University"

### ความหมายตราสัญลักษณ์

วงรีรูปหยดน้ำ สื่อความหมายถึง หยดน้ำหนึ่งหยดที่หลอมรวมกันเป็นแม่น้ำแห่งการศึกษาเปรียบประดุจการรวมสถานศึกษา มาเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม โดยสีน้ำตาลเป็นสีประจำจังหวัด และ สีเหลืองทองเป็นสีประจำมหาวิทยาลัย

องค์พระธาตุพนมอยู่บนดอกบัว สื่อความหมายถึง การเคารพสักการะองค์พระธาตุพนมอันเป็นสัญลักษณ์ประจำจังหวัดนครพนมและเป็นตัวแทนของ คุณธรรมที่หลอมรวมใจของบุคคลทุกหมู่เหล่าเข้าไว้ด้วยกัน

ซุ้มประตูสี่ทิศ สื่อความหมายถึง ประตูแห่งการศึกษาทั้งสี่ทิศที่เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาแสวงหาองค์ความรู้

คลื่นน้ำสีฟ้าจำนวนสามเส้น สื่อความหมายถึง แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติที่ไหลอย่างต่อเนื่องเปรียบประดุจการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกชนชาติ

ลายดอกบัวเจ็ดดอก สื่อความหมายถึง ลายประจำพระธาตุพนมซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและจำนวนเจ็ดดอกนั้นเทียบเท่ากับสถานศึกษาทั้งเจ็ดแห่งที่หลอมรวม เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม

รวงข้าวสีเหลืองทอง สื่อความหมายถึง ความเจริญเติบโตและการรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิด ความสามัคคีเพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอนาคต มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐานสิงห์ สื่อความหมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยนครพนม

## นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับที่ ๑/๒๕๖๕ เรื่อง พันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๖๖ – ๒๕๗๐ กำหนดนโยบายด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ไว้ดังนี้

“พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ผู้สอน บุคลากรอื่น ตลอดจนกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน”

### พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

๑. ปฏิรูประบบบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความสุขเพื่อเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งใช้ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการ

๒. พัฒนาบุคลากรสายบริหารให้มีทักษะในการบริหารที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป

๓. พัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีทักษะในการทำงานที่สอดคล้องกับเทคโนโลยีที่เปลี่ยนแปลงไป และสามารถใช้ผลงานในการเข้าสู่ตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ และเชี่ยวชาญ

๔. พัฒนาคณะวุฒิจำลองและตำแหน่งทางวิชาการของอาจารย์ เพื่อมุ่งสู่ความเป็นเลิศด้านวิชาการ

๕. พัฒนานักวิจัยใหม่ นักวิจัยรุ่นกลาง และนักวิจัยอาวุโส เพื่อเป็นกลไกในการขับเคลื่อนงานวิจัยอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ

### หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น จำแนกออกเป็น ๓ ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

#### ๑) หน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวง

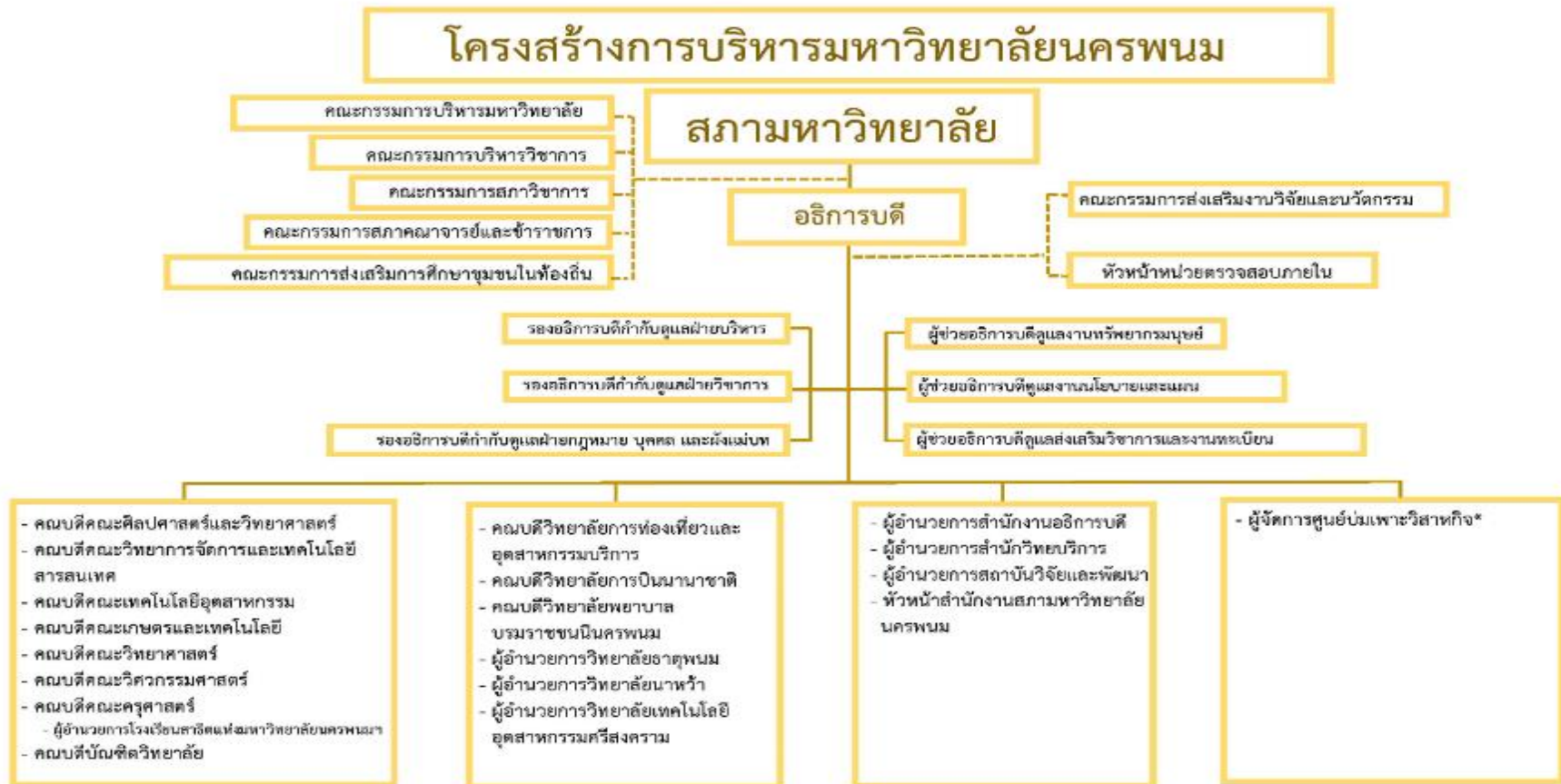
หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงว่าด้วย การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. ๒๕๕๕ จำนวน ๑๐ หน่วยงาน ประกอบด้วย

- 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 วิทยาลัยการbinนานาชาติ
- ๒.๓ วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
- ๒.๔ วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม
- ๒.๕ คณะวิทยาศาสตร์
- ๒.๖ คณะวิศวกรรมศาสตร์
- ๒.๗ คณะครุศาสตร์
- ๒.๘ หน่วยตรวจสอบภายใน

## โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



หมายเหตุ : ๑. \* หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

๒. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, พนมพิทยพัฒน์ เป็นหน่วยงานในสังกัดคณะครุศาสตร์ คณะบดีคณะครุศาสตร์ปฏิบัติหน้าที่แทนนายกสภามหาวิทยาลัยและกรรมการสภามหาวิทยาลัยนครพนม, ในคราวประชุมครั้งที่ ๘/๒๕๖๓ เมื่อวันที่ ๒๕ ธันวาคม พ.ศ. ๒๕๖๓ ได้เห็นชอบการรวมส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม, กรณีโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม, พนมพิทยพัฒน์ กับคณะครุศาสตร์

ข้อมูล ณ วันที่ ๑ มีนาคม ๒๕๖๔



อัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม

ลำดับ	คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน	อัตรากำลังที่อนุมัติ			รวม	อัตรากำลังที่บรรจุแต่งตั้ง			รวม	คงเหลืออัตรากำลัง		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	รวมอัตรการบริหาร
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 อัตรากำลัง (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	รวมอัตรการบริหาร
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 อัตรากำลังเพิ่มโดย 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	รวมอัตรการบริหาร
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 อัตรากำลัง
	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. วิทยาลัยการbinนานาชาติ	-	-	-	-
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	-	-	-	-

จำนวนบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ (รายละเอียดดังตารางผนวก)

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๘๑ คน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๗ คน

ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน ๒๕๐ คน

จำนวนบุคลากรที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ (รายละเอียดดังตารางผนวก)

ตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน ๒๕๐ คน

ตำแหน่งรองศาสตราจารย์ จำนวน ๘๑ คน

ตำแหน่งศาสตราจารย์ จำนวน ๗ คน

## สมรรถนะของบุคลากร

**สมรรถนะ** หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่เป็นผลมาจากความรู้ทักษะ/ความสามารถ และคุณลักษณะ อื่นๆ ที่ทำให้บุคคลสามารถสร้างผลงานได้โดดเด่นกว่าเพื่อนร่วมงานอื่นๆ ในองค์กร มหาวิทยาลัยนครพนม ได้กำหนดสมรรถนะของบุคลากรในสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม ไว้ดังนี้

- ๑) สมรรถนะหลัก
- ๒) สมรรถนะทางการบริหาร
- ๓) สมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ

### ๑) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังนี้คือ

**๑.๑) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง** ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

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

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

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

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

### ๒) สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

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

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

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

**๒.๔) การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึง** ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกข่มขู่ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

**๒.๕) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)** หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

**๓) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ** ประกอบด้วย ๕ สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

**๓.๑) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)** หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดี อย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

**๓.๒) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)** หมายถึง ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้อง หรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

**๓.๓) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)** หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลกระทบต่อองค์กรอย่างไร

**๓.๔) การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)** หมายถึง ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน

**๓.๕) 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	๔	๔	๔	๔	๔	๓	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	
ผู้อำนวยการกอง/เทียบเท่า	๓	๓	๓	๓	๓	๒	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	
<b>ประเภทวิชาการ</b>																	
ศาสตราจารย์	๓	๒	๔	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๓	๓	๓	
รองศาสตราจารย์	๓	๒	๔	๓	๓	-	-	-	-	-	-	๔	๔	๓	๓	๓	
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	๒	๒	๓	๓	๒	-	-	-	-	-	-	๓	๓	๓	๓	๓	
อาจารย์	๒	๒	๒	๓	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๓	๓	๓	

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)	๕	๕	๕	๕	๕	-	-	-	-	-	-		๕	๕	๕	๕
เชี่ยวชาญ (ทุกตำแหน่ง)	๔	๔	๔	๔	๔	-	-	-	-	-	-		๔	๔	๔	๔
ชำนาญการพิเศษ (ทุกตำแหน่ง)	๓	๓	๓	๓	๓	-	-	-	-	-	-		๓	๓	๓	๓
ชำนาญการ (ทุกตำแหน่ง)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-		๒	๒	๒	๒
ปฏิบัติการ (ทุกตำแหน่ง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-		๑	๑	๑	๑



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)	๒	๒	๒	๒	๒	-	-	-	-	-	-	๒	๒	๒	๒	๒	
ระดับชำนาญงาน (ทุกตำแหน่ง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	
ระดับปฏิบัติงาน (ทุกตำแหน่ง)	๑	๑	๑	๑	๑	-	-	-	-	-	-	๑	๑	๑	๑	๑	

## คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า

### ประเภทวิชาการ

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	-ปริญญาตรี ๖ ปี -ปริญญาโท ๔ ปี -ปริญญาเอก ๑ ปี	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ผศ. รศ. และศ. ให้เป็นไปตามประกาศ ก.พ.อ และข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม
รองศาสตราจารย์	ดำรงตำแหน่งผู้ช่วยศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี	
ศาสตราจารย์	ดำรงตำแหน่งรองศาสตราจารย์มาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี	

### ประเภทบริหาร

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี	๑. ดำรงตำแหน่งผู้อำนวยการกอง มาแล้ว ไม่น้อยกว่า ๑ ปี หรือ ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๒. มีประสบการณ์ในตำแหน่ง ผอ.กอง หัวหน้าสำนักงานคณบดี ผู้อำนวยการ หรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศที่มหาวิทยาลัยนครพนมกำหนด
ผู้อำนวยการกองหรือเทียบเท่า	๑. ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการมาแล้วไม่น้อยกว่า ๗ ปี หรือ ดำรงตำแหน่งระดับชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๒. มีประสบการณ์ในฐานะหัวหน้าหน่วยงานในกองหรือเทียบเท่า มาแล้วไม่น้อยกว่า ๑ ปี ๓. ผ่านการอบรมหลักสูตรผู้บริหาร	

ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

ระดับตำแหน่ง	คุณสมบัติ	หมายเหตุ
ชำนาญการ	-ปริญญาตรี ๖ ปี -ปริญญาโท ๔ ปี -ปริญญาเอก ๒ ปี	หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้เป็นไปตามข้อบังคับ และประกาศที่มหาวิทยาลัยกำหนด
ชำนาญการพิเศษ	๑.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๔ ปี ๒.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับชำนาญการพิเศษ	
เชี่ยวชาญ	๑.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๓ ปี ๒.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญ	
เชี่ยวชาญพิเศษ	๑.ดำรงตำแหน่งชำนาญการพิเศษมาแล้วไม่น้อยกว่า ๒ ปี ๒.ได้รับเงินเดือนไม่ต่ำกว่าขั้นต่ำของระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	

## บทที่ ๒

### ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

การจัดทำยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ได้ดำเนินการโดยยึดแนวทางตามแผนยุทธศาสตร์ ๕ (พ.ศ. ๒๕๖๕-๒๕๖๙) 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 ๑๓ กลุ่มอุตสาหกรรมที่เป็นเป้าหมายในเขตพัฒนาเศรษฐกิจพิเศษ</li> <li>- การปฏิรูปการศึกษาที่เป็นวาระแห่งชาติ ความต้องการในการพัฒนาตนเองของประชากรวัยเรียนและวัยทำงานในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงอยู่ในระดับสูง</li> <li>- มหาวิทยาลัยนครพนมมีโอกาสพัฒนาไปเป็นศูนย์กลางการบริการวิชาการในอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงที่มีศักยภาพและความโดดเด่น</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- สภาวะการแข่งขันในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ</li> <li>- ประชากรวัยเรียนลดลงแต่จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น</li> <li>- การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่มีสัดส่วนน้อยลง และผลกระทบจากสภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศและโลกที่ส่งผลกระทบต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้ความสามารถในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประชากรวัยเรียนในพื้นที่จังหวัดที่เป็นเขตบริการของมหาวิทยาลัยลดลง</li> </ul>

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๑ การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance)</b></p> <p>เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่ เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</p>	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	<p>๑. โครงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับ การสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภามหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยนครพนมมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอย่างเหมาะสม</p> <p>๒. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</p>	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๒ การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture)</b></p> <p>เป้าประสงค์ : บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ได้รับการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง มีเส้นทางความก้าวหน้าชัดเจน มีความสุขในการทำงาน</p>	สร้างความผาสุกในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace)	<p>๑) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน</p> <p>๒) โครงการปรับปรุงสภาพแวดล้อมของทำงานให้มีบรรยากาศของการทำงานที่ดี ตามแนวทางในการสร้างความสุขในที่ทำงาน ๘ ด้าน ประกอบด้วย สุขภาพของคน น้ำใจของคน ศาสนาและคุณธรรม การผ่อนคลาย ความรู้ หนี้สิน ครอบครัวยุติธรรม และ สังคม</p> <p>๓) โครงการสร้างกระบวนการมีส่วนร่วมของบุคลากรในการสร้างความสุขในที่ทำงาน การมีส่วนร่วม อาจจะมีหลากหลายรูปแบบ</p>	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
	การพัฒนาบุคลากรอย่างต่อเนื่อง	<p>๑) โครงการจัดทำแผนและพัฒนาศูนย์บุคลากรของมหาวิทยาลัยแผนพัฒนาตนเองของบุคลากร และ แผนการจัดสรรอัตรากำลังระยะยาวเพื่อรองรับการเกษียณอายุราชการ</p> <p>๒) โครงการพัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหารผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ</p> <p>๓) โครงการพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มี กลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p> <p>๔) โครงการพัฒนาศักยภาพในการพัฒนางานประจำไปสู่การวิจัย (R๒R) หรือการวิจัยสถาบัน ให้แก่บุคลากรสายสนับสนุนอย่างต่อเนื่อง และสร้างเครือข่ายของการจัดการความรู้ระหว่างหน่วยงานภายในเพื่อแบ่งปันความรู้ในรูปแบบต่าง ๆ</p> <p>๕) โครงการเชิดชูเกียรติบุคลากรที่อุทิศตนในการปฏิบัติหน้าที่ให้กับมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง ประพฤติตนเหมาะสมดีงามสมควรเป็นตัวอย่างแก่บุคลากรทั่วไป เพื่อส่งเสริมและประกาศเกียรติคุณ และมี</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
		<p>การคัดเลือกผลงานดีเด่นของมหาวิทยาลัยเป็นประจำทุกปี</p> <p>๖) โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร ระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม</p>	
<p><b>ยุทธศาสตร์ที่ ๕ งานวิจัยและนวัตกรรมที่เป็นเลิศ</b> <b>(Research and Innovation Excellence)</b></p> <p><b>เป้าประสงค์</b> ผลงานวิจัยของมหาวิทยาลัยนครพนม ได้ถูกนำไปใช้ในการแก้ปัญหาของพื้นที่ สร้าง ผลกระทบเชิงบวกต่อเศรษฐกิจ คุณภาพชีวิต สิ่งแวดล้อม ชุมชนและวัฒนธรรมและเป็นที่ยอมรับในระดับชาติและนานาชาติ</p>	<p>พัฒนาศักยภาพนักวิจัยให้สามารถผลิตผลงานที่มีคุณภาพ</p>	<p>๑) โครงการพัฒนานักวิจัยใหม่หรือบุคคลที่เคยมีประสบการณ์วิจัยมาก่อนและต้องการเริ่มต้นทำวิจัยใหม่ให้มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอนกรรมวิธีและกระบวนการในการพัฒนาข้อเสนอโครงการและการทำวิจัยที่ดี และสนับสนุนทุนเริ่มต้นการวิจัยเมื่อผ่านการอบรม</p> <p>๒) โครงการพัฒนากลุ่มวิจัย (นักวิจัยรุ่นกลาง) เป็นการพัฒนานักวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากการอบรมนักวิจัยใหม่และโครงการบ่มเพาะนักวิจัย โดยกำหนดให้นักวิจัยรุ่นกลางไม่น้อยกว่า ๓ คนขึ้นไปรวมกันจัดตั้งกลุ่มวิจัย (Frontier Research Group) โดยมีนักวิจัยอาวุโสทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือพี่เลี้ยงกลุ่ม เพื่อขอรับทุนสนับสนุนงานวิจัยที่เป็นระดับแมคโคร</p> <p>๓) โครงการพัฒนานักวิจัยพี่เลี้ยง (Mentor) เพื่อทำหน้าที่เป็นพี่เลี้ยงให้กับนักวิจัยใหม่สามารถพัฒนาศักยภาพและก้าวไปเป็นนักวิจัยที่ดีต่อไป</p> <p>๔) โครงการจัดตั้ง Publication Clinic เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนให้บุคลากรเตรียมต้นฉบับบทความที่มีคุณภาพ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาเนื้อหา และมีผู้เชี่ยวชาญที่</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร -ทรัพยากรมนุษย์ -รองอธิการบดีฝ่ายวิจัย -ผู้อำนวยการสถาบันวิจัย -งานกาเจ้าหน้าที่</p>

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
		<p>ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักช่วยตรวจสอบแก้ไขภาษา ก่อนส่งตีพิมพ์ เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติมากขึ้นและมีค่า impact factor ที่สูงขึ้น</p> <p>๕) โครงการพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนให้มีความเข้าใจในการพัฒนางานประจำโดยใช้งานวิจัยเป็นฐาน (Routine to Research) และการส่งเสริมการวิจัยสถาบันเพื่อพัฒนาหน่วยงานหรือองค์กร</p>	



บทที่ ๓

แผนพัฒนาบุคลากร

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๖

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
๑. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือ ประกาศ ที่เกี่ยวข้องผู้บริหารในระดับ สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	๑. เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับ สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	๑. โครงการปรับปรุงข้อบังคับว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น	๐.๐๐	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
๒. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานภายใน	๒. เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานภายใน	๒. โครงการจัดการความรู้สายวิชาการ และสายสนับสนุน	๐.๐๐	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
๓. จัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรของ มหาวิทยาลัย แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร	๖. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรใน การปฏิบัติงาน	๔. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย ๕. กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร	๐.๐๐ ๔,๕๐๐,๐๐๐	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
<p>๔. พัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ</p>	<p>๔. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS</p>	<p>๖. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน</p>	<p>๐.๐๐</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่</p>
<p>๕. พัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มีกลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น</p>	<p>๕. เพื่อพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร</p>	<p>๕. โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ.</p>	<p>๑๐๐,๐๐๐</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่</p>
<p>๖. อบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม</p>	<p>๖. เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหารระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม</p>	<p>๖. โครงการอบรมภาวะผู้นำยุคใหม่เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย</p>	<p>-</p>	

ระยะเวลาการดำเนินโครงการ/กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	หมายเหตุ
๑	การจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	๐.๐๐	พ.ย.๖๔-พ.ค.๖๕	
๒	กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย	๐.๐๐	ก.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	
๓	กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร	๔,๕๐๐,๐๐๐	ต.ค.๖๔-ก.ย.๖๕	
๔	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	๐.๐๐	เม.ย.๖๖-พ.ค.๖๖	
๕	โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ.	๑๐๐,๐๐๐	ธ.ค.๖๕	
๖	โครงการอบรมภาวะผู้นำยุคใหม่เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	๐.๐๐	ก.พ.๖๕	นโยบายผู้บริหาร ให้ใช้งบประมาณกลาง
<b>รวมจำนวนเงิน</b>		<b>๔,๖๐๐,๐๐๐</b>		

## บทที่ ๔

### การประเมินผล

เพื่อให้การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้กำหนดตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการ พัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ ๒๕๖๖ ดังนี้

ที่	ตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ ๒๕๖๕
๑	มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากร	ร้อยละ	๘๐
๒	ผู้บริหารระดับสูงได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๒ ครั้ง/ปี	ร้อยละ	๘๐
๓	ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย ๑ ครั้ง/ปี	ร้อยละ	๘๐

## ภาคผนวก

ภาคผนวก ก

คำอธิบายสมรรถนะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้

## คำอธิบายสมรรถนะหลักและพฤติกรรมบ่งชี้

๑.การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation)		
คำจำกัดความ : ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่ส่วนราชการกำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงาน หรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	แสดงความพยายามในการปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดี	
	๑) พยายามทำงานในหน้าที่ให้ถูกต้อง	๕ รายการ
	๒) พยายามปฏิบัติงานให้แล้วเสร็จตามกำหนดเวลา	
	๓) มานะอดทน ขยันหมั่นเพียรในการทำงาน	
	๔) แสดงออกว่าต้องการทำงานให้ได้ดีขึ้น	
	๕) แสดงความเห็นในเชิงปรับปรุงพัฒนาเมื่อเห็นความสูญเสียเปล่าหรือหย่อนประสิทธิภาพในงาน	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสามารถทำงานได้ผลงานตามเป้าหมายที่วางไว้	
	๑) กำหนดมาตรฐานหรือเป้าหมายในการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่ดี	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) ติดตามและประเมินผลงานของตน โดยเทียบเคียงกับเกณฑ์มาตรฐาน	
	๓) ทำงานได้ตามเป้าหมายที่ผู้บังคับบัญชากำหนดหรือเป้าหมายของหน่วยงานที่รับผิดชอบ	
	๔) มีความละเอียดรอบคอบ เอาใจใส่ ตรวจสอบความถูกต้องเพื่อให้ได้งานที่มีคุณภาพ	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถปรับปรุงวิธีการทำงานเพื่อให้ได้ผลงานที่มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	
	๑) ปรับปรุงวิธีการที่ทำให้ทำงานได้ดีขึ้น เร็วขึ้น มีคุณภาพดีขึ้น มีประสิทธิภาพมากขึ้นหรือทำให้ผู้รับบริการพึงพอใจมากขึ้น	๑๑ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) เสนอหรือทดลองวิธีการทำงานแบบใหม่ที่คาดว่าจะทำให้งานมีประสิทธิภาพมากขึ้น	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถกำหนดเป้าหมาย รวมทั้งพัฒนางาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่น หรือแตกต่างอย่างมีนัยสำคัญ	
	๑) กำหนดเป้าหมายที่ท้าทาย และเป็นไปได้ยากเพื่อให้ได้ผลงานที่ดีกว่าเดิมอย่างเห็นได้ชัด	๑๓ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) พัฒนาระบบ ขั้นตอน วิธีการทำงาน เพื่อให้ได้ผลงานที่โดดเด่นหรือแตกต่างไม่เคยมีผู้ใดทำได้มาก่อน	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกล้าตัดสินใจ แม้ว่าการตัดสินใจนั้นจะมีความเสี่ยงเพื่อให้บรรลุเป้าหมายของหน่วยงานหรือส่วนราชการ	
	๑) ตัดสินใจได้ โดยมีการคำนวณผลได้ผลเสียอย่างชัดเจนและดำเนินการเพื่อให้ภาครัฐและประชาชนได้ประโยชน์สูงสุด	๑๕ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) บริหารจัดการและทุ่มเทเวลา ตลอดจนทรัพยากรเพื่อให้ได้ประโยชน์สูงสุดต่อภารกิจของหน่วยงานตามที่วางแผนไว้	

๒. บริการที่ดี (Service Mind )		
คำจำกัดความ : ความตั้งใจและความพยายามของข้าราชการในการให้บริการต่อประชาชน ข้าราชการ หรือหน่วยงานอื่นๆ ที่เกี่ยวข้อง		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐รายการ
๑	สามารถให้บริการที่ผู้รับบริการ ต้องการได้ด้วยความเต็มใจ	
	๑) ให้การบริการที่เป็นมิตร สุภาพ	๔ รายการ
	๒) ให้ข้อมูล ข่าวสาร ที่ถูกต้องชัดเจนแก่ผู้รับบริการ	
	๓) แจ้งให้ผู้รับบริการทราบความคืบหน้าในการดำเนินเรื่องหรือขั้นตอนงานต่างๆ ที่ให้บริการอยู่	
	๔) ประสานงานภายในหน่วยงานและหน่วยงานอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อให้ ผู้รับบริการได้รับบริการที่ต่อเนื่องและรวดเร็ว	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	
	๑) รับเป็นธุระ ช่วยแก้ปัญหาหรือหาแนวทางแก้ไขปัญหาที่เกิดขึ้นแก่ผู้รับบริการอย่างรวดเร็ว ไม่บ่ายเบี่ยง ไม่แก้ตัว หรือปิดการะ	๖ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๒)
	๒) ดูแลให้ผู้รับบริการได้รับความพึงพอใจ และนำข้อขัดข้องใดๆ ในการให้บริการไปพัฒนาการ ให้บริการให้ดียิ่งขึ้น	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้บริการที่เกินความคาดหวัง แม้ต้องใช้เวลาหรือความพยายามอย่างมาก	
	๑) ให้เวลาแก่ผู้รับบริการเป็นพิเศษ เพื่อช่วยแก้ปัญหาให้แก่ผู้รับบริการ	๙ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑- ๓)
	๒) ให้ข้อมูล ข่าวสารที่เกี่ยวข้องกับงานที่กำลังให้บริการอยู่ ซึ่งเป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ แม้ว่าผู้รับบริการจะไม่ได้ถามถึง หรือไม่ทราบมาก่อน	
	๓) นำเสนอวิธีการในการให้บริการที่ผู้รับบริการจะได้รับประโยชน์สูงสุด	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และเข้าใจและให้บริการที่ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการได้	
	๑) เข้าใจ หรือพยายามทำความเข้าใจด้วยวิธีการต่างๆ เพื่อให้บริการได้ตรงตามความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	๑๑ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) ให้คำแนะนำที่เป็นประโยชน์แก่ผู้รับบริการ เพื่อตอบสนองความจำเป็นหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้รับบริการ	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และให้บริการที่เป็นประโยชน์อย่างแท้จริงให้แก่ผู้รับบริการ	
	๑) คิดถึงผลประโยชน์ของผู้รับบริการในระยะยาว และพร้อมที่จะเปลี่ยนวิธีหรือขั้นตอนการ ให้บริการเพื่อประโยชน์สูงสุดของผู้รับบริการ	๑๔ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑- ๕)
	๒) เป็นที่ปรึกษาที่มีส่วนช่วยในการตัดสินใจที่ผู้รับบริการไว้วางใจ	
	๓) สามารถให้ความเห็นที่แตกต่างจากวิธีการหรือขั้นตอนที่ผู้รับบริการต้องการให้สอดคล้องกับความจำเป็น ปัญหา โอกาสเพื่อเป็นประโยชน์อย่างแท้จริงของผู้รับบริการ	



๓. การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)		
คำจำกัดความ: ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่องจนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	แสดงความสนใจและติดตามความรู้ใหม่ ๆ ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง	
	๑) ศึกษาหาความรู้ สนใจเทคโนโลยีและองค์ความรู้ใหม่ ๆ ในสาขาอาชีพของตน	๓ รายการ
	๒) พัฒนาความรู้ความสามารถของตนให้ดียิ่งขึ้น	
	๓) ติดตามเทคโนโลยี และความรู้ใหม่ๆ อยู่เสมอด้วยการสืบค้นข้อมูลจากแหล่งต่างๆ ที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติราชการ	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีความรู้ในวิชาการ และเทคโนโลยีใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตน	
	๑) รอบรู้ในเทคโนโลยีหรือองค์ความรู้ใหม่ๆ ในสาขาอาชีพของตนหรือที่เกี่ยวข้อง ซึ่งอาจมีผลกระทบต่อการทำงานที่ราชการของตน	๕ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๒)
	๒) รับรู้ถึงแนวโน้มวิทยาการที่ทันสมัย และเกี่ยวข้องกับงานของตนอย่างต่อเนื่อง	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถนำความรู้ วิทยาการหรือเทคโนโลยีใหม่ ๆ มาปรับใช้กับการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	
	๑) สามารถนำวิชาการ ความรู้ หรือเทคโนโลยีใหม่ๆ มาประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	๗ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๓)
	๒) สามารถแก้ไขปัญหาที่อาจเกิดจากการนำเทคโนโลยีใหม่มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และศึกษา พัฒนาตนเองให้มีความรู้และความเชี่ยวชาญในงานมากขึ้นทั้งในเชิงลึกและเชิงกว้างอย่างต่อเนื่อง	
	๑) มีความรู้ความเชี่ยวชาญในเรื่องที่มีลักษณะเป็นสหวิทยาการ และสามารถนำความรู้ไปปรับใช้ได้อย่างกว้างขวาง	๙ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) สามารถนำความรู้เชิงบูรณาการของตนไปใช้ในการสร้างวิสัยทัศน์ เพื่อการปฏิบัติงานในอนาคต	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสนับสนุนการทำงานของคนในส่วนราชการที่เน้นความเชี่ยวชาญในวิทยาการด้านต่างๆ	
	๑) สนับสนุนให้เกิดบรรยากาศแห่งการพัฒนาความเชี่ยวชาญในองค์กร ด้วยการจัดสรรทรัพยากร เครื่องมือ อุปกรณ์ที่เอื้อต่อการพัฒนา	๑๑ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) บริหารจัดการให้ส่วนราชการนำเทคโนโลยี ความรู้ หรือวิทยาการใหม่ๆ มาใช้ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการในงานอย่างต่อเนื่อง	

๔. การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity)		
คำจำกัดความ การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสม ทั้งตามกฎหมาย คุณธรรม จรรยาบรรณ แห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นข้าราชการ		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	มีความสุจริต	
	๑) ปฏิบัติหน้าที่ด้วยความสุจริต ไม่เลือกปฏิบัติ ถูกต้องตามกฎหมาย และวินัยข้าราชการ	๒ รายการ
	๒) แสดงความคิดเห็นตามหลักวิชาชีพอย่างสุจริต	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และมีสัจจะเชื่อถือได้	
	๑) รักษาคำพูด มีสัจจะ และเชื่อถือได้	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๒)
	๒) แสดงให้ปรากฏถึงความมีจิตสำนึกในความเป็นข้าราชการ	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และยึดมั่นในหลักการ	
	๑) ยึดมั่นในหลักการ จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพและจรรยาข้าราชการ ไม่เบี่ยงเบนด้วยอคติหรือผลประโยชน์ก้ำกักรับผิดและรับผิดชอบ	๖ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๓)
	๒) เสียสละความสุขส่วนตน เพื่อให้เกิดประโยชน์แก่ทางราชการ	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และยืนหยัดเพื่อความถูกต้อง	
	๑) ยืนหยัดเพื่อความถูกต้องโดยมุ่งพิทักษ์ผลประโยชน์ของทางราชการ แมตกอยู่ในสถานการณ์ที่ อาจยากลำบาก	๘ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) กล้าตัดสินใจ ปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยความถูกต้องเป็นธรรม แม้อาจก่อความไม่พึงพอใจให้แก่ ผู้เสียประโยชน์	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และอุทิศตนเพื่อความยุติธรรม	
	ยืนหยัดพิทักษ์ผลประโยชน์และชื่อเสียงของประเทศชาติแม้ในสถานการณ์ที่อาจเสี่ยงต่อความ มั่นคงในตำแหน่งหน้าที่การงาน หรืออาจเสี่ยงภัยต่อชีวิต	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๕)

๕. การทำงานเป็นทีม (Teamwork)		
คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือส่วนราชการ โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	<b>ทำหน้าที่ของตนในทีมให้สำเร็จ</b>	
	๑) สนับสนุนการตัดสินใจของทีม และทำงานในส่วนที่ตนได้รับมอบหมาย	๓ รายการ
	๒) รายงานให้สมาชิกทราบความคืบหน้าของการดำเนินงานของตนในทีม	
	๓) ให้ข้อมูลที่เป็นประโยชน์ต่อการทำงานของทีม	
๒	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และให้ความร่วมมือในการทำงานกับเพื่อนร่วมงาน</b>	
	๑) สร้างสัมพันธ์ เข้ากับผู้อื่นในกลุ่มได้ดี	๖ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑- ๒)
	๒) ให้ความร่วมมือกับผู้อื่นในทีมด้วยดี	
	๓) กล่าวถึงเพื่อนร่วมงานในเชิงสร้างสรรค์และแสดงความเชื่อมั่นในศักยภาพของเพื่อนร่วมทีมทั้งต่อหน้าและลับหลัง	
๓	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และประสานความร่วมมือของสมาชิกในทีม</b>	
	๑) รับฟังความเห็นของสมาชิกในทีม และตั้งใจเรียนรู้จากผู้อื่น	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) ตัดสินใจหรือวางแผนงานร่วมกันในทีมจากความคิดเห็นของเพื่อนร่วมทีม	
	๓) ประสานและส่งเสริมสัมพันธ์ภาพอันดีในทีม เพื่อสนับสนุนการทำงานร่วมกันให้มีประสิทธิภาพยิ่งขึ้น	
๔	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสนับสนุน ช่วยเหลือเพื่อนร่วมทีมเพื่อให้งานประสบความสำเร็จ</b>	
	๑) ยกย่องและให้กำลังใจเพื่อนร่วมทีมอย่างจริงจัง	๑๒ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑- ๔)
	๒) ให้ความช่วยเหลือเกื้อกูลแก่เพื่อนร่วมทีม แม้ไม่มีการร้องขอ	
	๓) รักษามิตรภาพอันดีกับเพื่อนร่วมทีมเพื่อช่วยเหลือกันในวาระต่างๆ ให้งานสำเร็จ	
๕	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และสามารถนำทีมให้ปฏิบัติการกิจให้ได้ผลสำเร็จ</b>	
	๑) เสริมสร้างความสามัคคีในทีม โดยไม่คำนึงความชอบหรือไม่ชอบส่วนตัว	๑๕ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๕)
	๒) คลี่คลาย หรือแก้ไขข้อขัดแย้งที่เกิดขึ้นในทีม	
	๓) ประสานสัมพันธ์ สร้างขวัญกำลังใจของทีม เพื่อปฏิบัติการกิจของส่วนราชการให้บรรลุผล	

ตารางที่ ๙ คำอธิบายสมรรถนะทางการบริหารและพฤติกรรมบ่งชี้

๑. สภาวะผู้นำ (Leadership)		
คำจำกัดความ : ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทบาทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่น เพิ่มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของส่วนราชการ		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	ดำเนินการประชุมได้ดีและคอยแจ้งข่าวสารความเป็นไปโดยตลอด	
	๑) ดำเนินการประชุมให้เป็นไปตามระเบียบ วาระ วัตถุประสงค์ และเวลา ตลอดจนมอบหมายงานให้แก่บุคคลในกลุ่มได้	๓ รายการ
	๒) แจ้งข่าวสารให้ผู้ที่จะได้รับผลกระทบจากการตัดสินใจรับทราบอยู่เสมอ แม้ไม่ได้ถูกกำหนดให้ต้องกระทำ	
	๓) อธิบายเหตุผลในการตัดสินใจให้ผู้ที่เกี่ยวข้องทราบ	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเป็นผู้นำในการทำงานของกลุ่มและใช้อำนาจอย่างยุติธรรม	
	๑) ส่งเสริมและกระทำการเพื่อให้กลุ่มปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างเต็มประสิทธิภาพ	๘ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) กำหนดเป้าหมาย ทิศทางที่ชัดเจน จัดกลุ่มงานและเลือกคนให้เหมาะกับงาน หรือกำหนดวิธีการที่จะทำให้กลุ่มทำงานได้ดีขึ้น	
	๓) รับฟังความคิดเห็นของผู้อื่น	
	๔) สร้างขวัญและกำลังใจในการปฏิบัติงาน	
	๕) ปฏิบัติต่อสมาชิกในทีมด้วยความยุติธรรม	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และให้การดูแลและช่วยเหลือทีมงาน	
	๑) เป็นที่ปรึกษาและช่วยเหลือทีมงาน	๑๑ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) ปกป้องทีมงาน และชื่อเสียงของส่วนราชการ	
	๓) จัดหาบุคลากร ทรัพยากร หรือข้อมูลที่สำคัญมาให้ทีมงาน	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และประพฤติตนสมกับเป็นผู้นำ	
	๑) กำหนดธรรมเนียมปฏิบัติประจำกลุ่มและประพฤติตนอยู่ในกรอบของธรรมเนียมปฏิบัตินั้น	๑๔ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) ประพฤติปฏิบัติตนเป็นแบบอย่างที่ดี	
	๓) ยึดหลักธรรมาภิบาลในการปกครองผู้ใต้บังคับบัญชา	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และนำทีมงานให้ก้าวไปสู่พันธกิจระยะยาวขององค์กร	
	๑) สามารถรวมใจคนและสร้างแรงบันดาลใจให้ทีมงานเกิดความมั่นใจในการปฏิบัติภารกิจให้สำเร็จลุล่วง	๑๖ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) เล็งเห็นการเปลี่ยนแปลงในอนาคต และมีวิสัยทัศน์ในการสร้างกลยุทธ์เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงนั้น	

๒.วิสัยทัศน์ (Visioning)		
คำจำกัดความ : ความสามารถในการกำหนดทิศทาง การกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจน และความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	รู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร	
	๑) รู้ เข้าใจและสามารถอธิบายให้ผู้อื่นเข้าใจได้ว่างานที่ทำอยู่นั้นเกี่ยวข้องกับหรือตอบสนองต่อวิสัยทัศน์ของส่วนราชการอย่างไร	๑ รายการ
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และช่วยทำให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์ขององค์กร	
	๑) อธิบายให้ผู้อื่นรู้และเข้าใจวิสัยทัศน์และเป้าหมายการทำงานของหน่วยงานภายใต้ภาพรวมของส่วนราชการได้	๓ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) แลกเปลี่ยนข้อมูลรวมถึงรับฟังความคิดเห็นของผู้อื่นเพื่อประกอบการกำหนดวิสัยทัศน์	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสร้างแรงจูงใจให้ผู้อื่นเต็มใจที่จะปฏิบัติตามวิสัยทัศน์	
	๑) โน้มน้าวให้สมาชิกในทีมเกิดความเต็มใจและกระตือรือร้นที่จะปฏิบัติหน้าที่ราชการเพื่อตอบสนองต่อวิสัยทัศน์	๕ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) ให้คำปรึกษาแนะนำแก่สมาชิกในทีมถึงแนวทางในการทำงานโดยยึดถือวิสัยทัศน์และเป้าหมายขององค์กรเป็นสำคัญ	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดนโยบายให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ของส่วนราชการ	
	๑) ริเริ่มและกำหนดนโยบายใหม่ ๆ เพื่อตอบสนองต่อการนำวิสัยทัศน์ไปสู่ความสำเร็จ	๖ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และกำหนดวิสัยทัศน์ของส่วนราชการให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	
	๑) กำหนดวิสัยทัศน์ เป้าหมาย และทิศทางในการปฏิบัติหน้าที่ของส่วนราชการเพื่อให้บรรลุวิสัยทัศน์ซึ่งสอดคล้องกับวิสัยทัศน์ระดับประเทศ	๘ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) คาดการณ์ได้ว่าประเทศจะได้รับผลกระทบอย่างไรจากการเปลี่ยนแปลงทั้งภายในและภายนอก	

๓.การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation)		
คำจำกัดความ : ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของส่วนราชการได้		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน <input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	รู้และเข้าใจนโยบายรวมทั้งภารกิจภาครัฐ ว่ามีความเกี่ยวข้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงานอย่างไร	
	๑) เข้าใจนโยบาย ภารกิจ รวมทั้งกลยุทธ์ของภาครัฐและส่วนราชการ ว่าสัมพันธ์เชื่อมโยงกับภารกิจของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบอย่างไร ๒) สามารถวิเคราะห์ปัญหา อุปสรรคหรือโอกาสของหน่วยงานได้	๒ รายการ
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และนำประสบการณ์มาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ได้	
	๑) ประยุกต์ใช้ประสบการณ์ในการกำหนดกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบให้สอดคล้องกับกลยุทธ์ภาครัฐได้ ๒) ใช้ความรู้ความเข้าใจในระบบราชการมาปรับกลยุทธ์ให้เหมาะสมกับสถานการณ์ที่เปลี่ยนแปลงไปได้	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และนำทฤษฎีหรือแนวคิดซับซ้อนมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์	
	๑) ประยุกต์ใช้ทฤษฎี หรือแนวคิดซับซ้อน ในการคิดและพัฒนาเป้าหมายหรือกลยุทธ์ของหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ ๒) ประยุกต์แนวทางปฏิบัติที่ประสบความสำเร็จ (Best Practice) หรือผลการวิจัยต่าง ๆ มากำหนดแผนงานเชิงกลยุทธ์ในหน่วยงานที่ตนดูแลรับผิดชอบ	๖ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และกำหนดกลยุทธ์ที่สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น	
	๑) ประเมินและสังเคราะห์สถานการณ์ ประเด็น หรือปัญหาทางเศรษฐกิจ สังคม การเมือง ภายในประเทศ หรือของโลกโดยมองภาพในลักษณะองค์รวม เพื่อใช้ในการกำหนด กลยุทธ์ ภาครัฐหรือส่วนราชการ ๒) คาดการณ์สถานการณ์ในอนาคต และกำหนดกลยุทธ์ให้สอดคล้องกับสถานการณ์ต่าง ๆ ที่จะเกิดขึ้นเพื่อให้บรรลุพันธกิจของส่วนราชการ	๘ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่มาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ	
	๑) ริเริ่ม สร้างสรรค์ และบูรณาการองค์ความรู้ใหม่ในการกำหนดกลยุทธ์ภาครัฐ โดยพิจารณาจากบริบทในภาพรวม ๒) ปรับเปลี่ยนทิศทางของกลยุทธ์ในการพัฒนาประเทศอย่างต่อเนื่อง	๑๐ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑- ๕)

๔. การควบคุมตนเอง (Self Control)		
คำจำกัดความ : ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่เหมาะสม	
	๑) ไม่แสดงพฤติกรรมที่ไม่สุภาพหรือไม่เหมาะสมในทุกสถานการณ์	๑ รายการ
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และควบคุมอารมณ์ในแต่ละสถานการณ์ได้เป็นอย่างดี	
	๑) รู้เท่าทันอารมณ์ของตนเองและควบคุมได้อย่างเหมาะสม โดยอาจหลีกเลี่ยงจากสถานการณ์ที่เสี่ยงต่อการเกิดความรุนแรงขึ้น หรืออาจเปลี่ยนหัวข้อสนทนา หรือหยุดพักชั่วคราวเพื่อสงบสติอารมณ์	๒ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และสามารถใช้ถ้อยทีวาทจา หรือปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ แม้จะอยู่ในภาวะที่ถูกยั่วยุ	
	๑) รู้สึกได้ถึงความรุนแรงทางอารมณ์ในระหว่างการสนทนา หรือการปฏิบัติงาน เช่น ความโกรธ ความผิดหวัง หรือความกดดัน แต่ไม่แสดงออกแม้จะถูกยั่วยุ โดยยังคงสามารถปฏิบัติงานต่อไปได้อย่างสงบ	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) สามารถเลือกใช้วิธีการแสดงออกที่เหมาะสมเพื่อไม่ให้เกิดผลในเชิงลบทั้งต่อตนเองและผู้อื่น	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และจัดการความเครียดได้อย่างมีประสิทธิภาพ	
	๑) สามารถจัดการกับความเครียดหรือผลที่อาจเกิดขึ้นจากภาวะกดดันทางอารมณ์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ	๗ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) ประยุกต์ใช้วิธีการเฉพาะตน หรือวางแผนล่วงหน้าเพื่อจัดการกับความเครียดและความกดดันทางอารมณ์ที่คาดว่าจะเกิดขึ้น	
	๓) บริหารจัดการอารมณ์ของตนเองได้อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อลดความเครียดของตนเองหรือผู้ร่วมงาน	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเอาชนะอารมณ์ด้วยความเข้าใจ	
	๑) ระวังอารมณ์รุนแรง ด้วยการพยายามทำความเข้าใจและแก้ไขที่ต้นเหตุของปัญหา รวมทั้งบริบทและปัจจัยแวดล้อมต่าง ๆ	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) ในสถานการณ์ที่ตึงเครียดมากก็ยังสามารถควบคุมอารมณ์ของตนเองได้ รวมถึงทำให้คนอื่น ๆ มีอารมณ์ที่สงบลงได้	

๕. การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others)		
คำจำกัดความ : ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	สอนงานหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับวิธีปฏิบัติงาน	
	๑) สอนงานด้วยการให้คำแนะนำอย่างละเอียด หรือด้วยการสาธิตวิธีปฏิบัติงาน	๒ รายการ
	๒) ชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือแหล่งทรัพยากรอื่น ๆ เพื่อใช้ในการพัฒนาการปฏิบัติงาน	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตั้งใจพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาให้มีศักยภาพ	
	๑) สามารถให้คำปรึกษาชี้แนะแนวทางในการพัฒนาหรือส่งเสริมข้อดีและปรับปรุงข้อด้อยให้ลดลง	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) ให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาได้แสดงศักยภาพเพื่อสร้างความมั่นใจในการปฏิบัติงาน	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และวางแผนเพื่อให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาแสดงความสามารถในการทำงาน	
	๑) วางแผนในการพัฒนาผู้ใต้บังคับบัญชาทั้งในระยะสั้นและระยะยาว	๗ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) มอบหมายงานที่เหมาะสม รวมทั้งให้ออกาสผู้ใต้บังคับบัญชาที่จะได้รับการฝึกอบรม หรือพัฒนาอย่างสม่ำเสมอเพื่อสนับสนุนการเรียนรู้	
	๓) มอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบในระดับตัดสินใจให้ผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นบางเรื่องเพื่อให้มีโอกาสริเริ่มสิ่งใหม่ ๆ หรือบริหารจัดการด้วยตนเอง	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสามารถช่วยแก้ไขปัญหาคือเป็นอุปสรรคต่อการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	
	๑) สามารถปรับเปลี่ยนทัศนคติเดิมที่เป็นปัจจัยขัดขวางการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชา	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) สามารถเข้าใจถึงสาเหตุแห่งพฤติกรรมของแต่ละบุคคล เพื่อนำมาเป็นปัจจัยในการพัฒนาศักยภาพของผู้ใต้บังคับบัญชาได้	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และทำให้ส่วนราชการมีระบบการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบ	
	๑) สร้าง และสนับสนุนให้มีการสอนงานและการมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบอย่างเป็นระบบในส่วนราชการ	๑๑ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑- ๕)
	๒) สร้าง และสนับสนุนให้มีวัฒนธรรมแห่งการเรียนรู้อย่างต่อเนื่องในส่วนราชการ	



ตารางที่ ๑๐ คำอธิบายสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติและพฤติกรรมบ่งชี้

๑. การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others)		
คำจำกัดความ : ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริม ปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่		
ระดับสมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวนพฤติกรรมบ่งชี้ที่ใช้ประเมินในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	ใส่ใจและให้ความสำคัญในการส่งเสริมและพัฒนาผู้อื่น	
	๑) สนับสนุนให้ผู้อื่นพัฒนาศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดี	๒ รายการ
	๒) แสดงความเชื่อมั่นว่าผู้อื่นมีศักยภาพที่จะพัฒนาตนเองให้ดียิ่งขึ้น	
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสอนหรือให้คำแนะนำเพื่อพัฒนาผู้อื่นให้มีศักยภาพหรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจหรือทัศนคติที่ดี	
	๑) สอนหรือให้คำแนะนำเกี่ยวกับการปฏิบัติตนเพื่อพัฒนาศักยภาพ หรือสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจที่ดีอย่างยั่งยืน	๔ รายการ (จำนวนพฤติกรรมระดับ ๑ - ๒)
	๒) มุ่งมั่นสนับสนุน โดยชี้แนะแหล่งข้อมูล หรือทรัพยากรที่จำเป็นต่อการพัฒนาของผู้อื่น	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และใส่ใจในการให้เหตุผลประกอบการแนะนำ หรือมีส่วนสนับสนุนในการพัฒนาผู้อื่น	
	๑) ให้แนวทางพร้อมทั้งอธิบายเหตุผลประกอบ เพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้	๗ รายการ (จำนวนพฤติกรรมระดับ ๑ - ๓)
	๒) ส่งเสริมให้มีการแลกเปลี่ยนการเรียนรู้หรือประสบการณ์ เพื่อให้ผู้อื่นมีโอกาสดำเนินการ และเรียนรู้วิธีการพัฒนาศักยภาพหรือเสริมสร้างสุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืน	
	๓) สนับสนุนด้วยอุปกรณ์ เครื่องมือ หรือวิธีการในภาคปฏิบัติเพื่อให้ผู้อื่นมั่นใจว่าตนสามารถพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนและมีประสิทธิภาพสูงสุด	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และติดตามและให้คำติชมเพื่อส่งเสริมการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	
	๑) ติดตามผลการพัฒนาของผู้อื่นรวมทั้งให้คำติชมที่จะส่งเสริมให้เกิดการพัฒนาอย่างต่อเนื่อง	๘ รายการ (จำนวนพฤติกรรมระดับ ๑-๔)
	๒) ให้คำแนะนำที่เหมาะสมกับลักษณะเฉพาะเพื่อพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดีของแต่ละบุคคล	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และมุ่งเน้นการพัฒนาจากรากของปัญหา หรือความต้องการที่แท้จริง	
	๑) พยายามทำความเข้าใจปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น เพื่อให้สามารถจัดทำแนวทางการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะ หรือทัศนคติที่ดีอย่างยั่งยืนได้	๑๑ รายการ (จำนวนพฤติกรรมระดับ ๑-๕)
	๒) ค้นคว้า สร้างสรรค์วิธีการใหม่ๆ ในการพัฒนาศักยภาพ สุขภาวะหรือทัศนคติที่ดี ซึ่งตรงกับปัญหาหรือความต้องการที่แท้จริงของผู้อื่น	

๒. การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking)		
คำจำกัดความ : ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่าง ๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	<b>หาข้อมูลในเบื้องต้น</b>	
	๑) ใช้ข้อมูลที่มีอยู่ หรือหาจากแหล่งข้อมูลที่มีอยู่แล้ว	๒ รายการ
	๒) ถามผู้เกี่ยวข้องโดยตรงเพื่อให้ได้ข้อมูล	
๒	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และสืบเสาะค้นข้อมูล</b>	
	๑) สืบเสาะค้นหาข้อมูลด้วยวิธีการที่มากกว่าเพียงการตั้งคำถามพื้นฐาน	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) สืบเสาะค้นหาข้อมูลจากผู้ที่เกี่ยวข้องกับเหตุการณ์หรือเรื่องราวมากที่สุด	
๓	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และแสวงหาข้อมูลเชิงลึก</b>	
	๑) ตั้งคำถามเชิงลึกในประเด็นที่เกี่ยวข้องอย่างต่อเนื่องจนได้ที่มาของสถานการณ์ เหตุการณ์ ประเด็นปัญหา หรือค้นพบโอกาสที่จะเป็นประโยชน์ต่อการปฏิบัติงานต่อไป	๖ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) แสวงหาข้อมูลด้วยการสอบถามจากผู้รู้อื่นเพิ่มเติม ที่ไม่ได้มีหน้าที่เกี่ยวข้องโดยตรงในเรื่องนั้น	
๔	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และสืบค้นข้อมูลอย่างเป็นระบบ</b>	
	๑) วางแผนเก็บข้อมูลอย่างเป็นระบบ ในช่วงเวลาที่กำหนด	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) สืบค้นข้อมูลจากแหล่งข้อมูลที่แตกต่างจากกรณีปกติธรรมดาโดยทั่วไป	
	๓) ดำเนินการวิจัย หรือมอบหมายให้ผู้อื่นเก็บข้อมูลจากหนังสือพิมพ์ นิตยสาร ระบบสืบค้นโดยอาศัยเทคโนโลยีสารสนเทศ ตลอดจนแหล่งข้อมูลอื่นๆ เพื่อประกอบการทำวิจัย	
๕	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และวางระบบการสืบค้น เพื่อหาข้อมูลอย่างต่อเนื่อง</b>	
	๑) วางระบบการสืบค้น รวมทั้งการมอบหมายให้ผู้อื่นสืบค้นข้อมูล เพื่อให้ได้ข้อมูลที่ทันเหตุการณ์อย่างต่อเนื่อง	๑๐ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๕)

<b>๓.ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness)</b> <b>คำจำกัดความ :</b> ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตน และองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	<b>เข้าใจโครงสร้างองค์กร</b>	
	๑) เข้าใจโครงสร้างองค์กร สายการบังคับบัญชา กฎ ระเบียบ นโยบาย และขั้นตอนการปฏิบัติงาน เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการได้อย่างถูกต้อง	๑ รายการ
๒	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจที่ไม่เป็นทางการ</b>	
	๑) เข้าใจสัมพันธ์ภาพอย่างไม่เป็นทางการระหว่างบุคคลในองค์กร ระบุว่าผู้ใดมีอำนาจตัดสินใจหรือผู้ใดมีอิทธิพลต่อการตัดสินใจในระดับต่าง ๆ และนำความเข้าใจนี้มาใช้ประโยชน์โดยมุ่งผลสัมฤทธิ์ขององค์กรเป็นสำคัญ	๒ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
๓	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และเข้าใจวัฒนธรรมองค์กร</b>	
	๑) เข้าใจประเพณีปฏิบัติ ค่านิยม และวัฒนธรรมของแต่ละองค์กรที่เกี่ยวข้อง รวมทั้งเข้าใจวิธีการสื่อสารให้มีประสิทธิภาพ เพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ราชการ	๔ รายการ (จำนวนพฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) เข้าใจข้อจำกัดขององค์กร รู้ว่าสิ่งใดอาจกระทำได้หรือไม่อาจกระทำให้บรรลุได้	
๔	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ เข้าใจความสัมพันธ์ของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร</b>	
	๑) รับรู้ถึงความสัมพันธ์เชิงอำนาจของผู้มีบทบาทสำคัญในองค์กร เพื่อประโยชน์ในการผลักดันภารกิจตามหน้าที่รับผิดชอบให้เกิดประสิทธิผล	๕ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
๕	<b>แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กร</b>	
	๑) เข้าใจสาเหตุพื้นฐานของพฤติกรรมองค์กรในหน่วยงานของตนและของภาครัฐโดยรวมตลอดจน ปัญหา และโอกาสที่มีอยู่ และนำความเข้าใจนี้มาขับเคลื่อนการปฏิบัติงานในส่วนที่ตนดูแลรับผิดชอบอยู่อย่างเป็นระบบ	๗ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑- ๕)
	๒) เข้าใจประเด็นปัญหาทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม ทั้งภายในและภายนอกประเทศที่มีผลกระทบต่อนโยบายภาครัฐและภารกิจขององค์กร เพื่อแปลงวิกฤติเป็นโอกาส กำหนดจุดยืนและทำที่ตามภารกิจในหน้าที่ได้อย่างสอดคล้องเหมาะสมโดยมุ่งประโยชน์ของชาติเป็นสำคัญ	

๔. การตรวจสอบความถูกต้องตามกระบวนการงาน (Concern for Order)		
คำจำกัดความ : ความใส่ใจที่จะปฏิบัติงานให้ถูกต้อง ครบถ้วน มุ่งเน้นความชัดเจนของบทบาทหน้าที่ และลดข้อบกพร่องที่อาจเกิดจากสภาพแวดล้อม โดยติดตาม ตรวจสอบการทำงานหรือข้อมูลตลอดจนพัฒนาระบบการตรวจสอบเพื่อความถูกต้องของกระบวนการงาน		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	ต้องการความถูกต้อง ชัดเจนในงาน และรักษากฎ ระเบียบ	
	๑) ต้องการให้ข้อมูล และบทบาทในการปฏิบัติงาน มีความถูกต้อง ชัดเจน ๒) ดูแลให้เกิดความเป็นระเบียบในสภาพแวดล้อมของการทำงาน ๓) ปฏิบัติตามกฎหมาย ระเบียบ และขั้นตอนที่กำหนด อย่างเคร่งครัด	๑ รายการ
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และตรวจทานความถูกต้องของงานที่ตนรับผิดชอบ	
	๑) ตรวจทานงานในหน้าที่ ความรับผิดชอบอย่างละเอียด เพื่อความถูกต้อง	๔ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และดูแลความถูกต้องของงานทั้งของตนเองและผู้อื่นที่อยู่ในความรับผิดชอบของตน	
	๑) ตรวจสอบความถูกต้องของงานในหน้าที่ความรับผิดชอบของตนเอง	๘ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) ตรวจสอบความถูกต้องงานของผู้อื่น ตามอำนาจหน้าที่ที่กำหนดโดยกฎหมาย กฎระเบียบ ข้อบังคับที่เกี่ยวข้อง	
	๓) ตรวจสอบความถูกต้องตามขั้นตอนและกระบวนการงานทั้งของตนเองและผู้อื่นตามอำนาจหน้าที่	
	๔) บันทึกรายละเอียดของกิจกรรมในงานทั้งของตนเองและของผู้อื่น เพื่อความถูกต้องของงาน	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ และตรวจสอบความถูกต้องรวมถึงคุณภาพของข้อมูลหรือโครงการ	
	๑) ตรวจสอบรายละเอียดความคืบหน้าของโครงการตามกำหนดเวลา	๑๑ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) ตรวจสอบความถูกต้อง ครบถ้วน และคุณภาพของข้อมูล	
	๓) สามารถระบุข้อบกพร่องหรือข้อมูลที่หายไป และเพิ่มเติมให้ครบถ้วนเพื่อความถูกต้องของงาน	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ พัฒนาระบบการตรวจสอบความถูกต้องของกระบวนการงาน	
	๑) พัฒนาระบบการตรวจสอบ เพื่อความถูกต้องตามขั้นตอน และเพิ่มคุณภาพของข้อมูล	๑๒ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๕)

๕. ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment)		
คำจำกัดความ : จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการ และเป้าหมายของส่วนราชการ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว		
ระดับ สมรรถนะ	รายการสมรรถนะและพฤติกรรมบ่งชี้	จำนวน พฤติกรรมบ่งชี้ ที่ใช้ประเมิน ในแต่ละระดับ
๐	ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	
	<input type="checkbox"/> ไม่แสดงสมรรถนะด้านนี้หรือแสดงอย่างไม่ชัดเจน	๐ รายการ
๑	ปฏิบัติตนเป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	
	๑) เคารพและถือปฏิบัติตนตามแบบแผนและธรรมเนียมปฏิบัติขององค์กร	๑ รายการ
๒	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๑ และแสดงความภักดีต่อองค์กร	
	๑) แสดงถึงความพึงพอใจและความภาคภูมิใจที่เป็นส่วนหนึ่งขององค์กร	๓ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๒)
	๒) มีส่วนสร้างภาพลักษณ์และชื่อเสียงให้แก่ส่วนราชการ	
๓	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๒ และมีส่วนร่วมในการผลักดันพันธกิจขององค์กร	
	๑) มีส่วนร่วมในการสนับสนุนพันธกิจขององค์กรจนบรรลุเป้าหมาย	๕ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑ - ๓)
	๒) จัดลำดับความเร่งด่วนหรือความสำคัญของงาน เพื่อให้พันธกิจของส่วนราชการบรรลุเป้าหมาย	
๔	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๓ ยึดถือประโยชน์ของส่วนราชการเป็นที่ตั้ง	
	๑) ยึดถือประโยชน์ขององค์กรหรือหน่วยงานเป็นที่ตั้ง ก่อนที่จะคิดถึงประโยชน์ของบุคคลหรือความต้องการของตนเอง	๗ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๔)
	๒) ยืนหยัดในการตัดสินใจที่เป็นประโยชน์ต่อองค์กร แม้ว่าความคิดเห็นนั้นอาจจะมีผู้ต่อต้านหรือแสดงความไม่เห็นด้วยก็ตาม	
๕	แสดงสมรรถนะระดับที่ ๔ และเสียสละเพื่อประโยชน์ขององค์กร	
	๑) เสียสละประโยชน์ระยะสั้นของหน่วยงานที่ตนรับผิดชอบ เพื่อประโยชน์ระยะยาวขององค์กรโดยรวม	๙ รายการ (จำนวน พฤติกรรม ระดับ ๑-๕)
	๒) เสียสละหรือโน้มน้าวผู้อื่นให้เสียสละประโยชน์ส่วนตน เพื่อประโยชน์ขององค์กร	

ภาคผนวก ข  
รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอข้อกำหนดตำแหน่ง  
ผู้ช่วยศาสตราจารย์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นางกัลยาณี ม่วงไทย	ครู คศ.๒	คณะครุศาสตร์
๒	นายมานะชัย แก้วสีดวง	ครู คศ.๒	คณะครุศาสตร์
๓	นางสาวจากรุวรรณ เขียวน้ำขุม	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๔	นางปวีร์ กาญจนภิ นิลผาย	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๕	นายพีระพงษ์ อีระเผ่าพงษ์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๖	นางสาวลีลาวดี ชนะมาร	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๗	นางสาวสุทธิลักษณ์ สวรรยาวิสุทธิ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๘	นายสุรพงศ์ รัตนะ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๙	นางสาวอาริยา สุริยนต์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๐	นายเบญจ กิติคุณ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๑	นายไพฑูรย์ พวงยอด	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๒	นางสาวกาญจนาวดี ประสิทธิ์สา	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๓	นายกำพร ประชุมวรรณ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๔	นางจุฬาร พันธ์รักษ์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๕	นายธนะพรหม ฐูปหอม	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๖	นางสาวธัญญาวดี ปินะกาโน	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๗	นางสาวธิดาพร สวยสะอาด	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๘	นายธีรวิฑูมิ มูลเมืองแสน	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๙	นางสาวนันท์ญา พันธุ์โชติ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๐	นายพงศ์เทพ โคตรประทุม	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๑	นางสาวพัชร์พริ้ง พลหาญ	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๒	นายภัทรพงศ์ กุลสีดา	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๓	นางสาวภาวดี พันธรักษ์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๔	นายระวีวัฒน์ ศรีประดิษฐ์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๕	นางสาววรรณธิภา อุณารัตน์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๖	นางสาวสุรรัตน์ ตลับเงิน	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๗	นางสาวสุวิมล คำน้อย	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๘	ว่าที่ร้อยตรีอุทัยวรรณ ศรีอรัญญา	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๒๙	นายเฉลิมพล อะทาโส	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๓๐	นางสาวไพเราะ เสาะสมบุรณ์	อาจารย์	คณะครุศาสตร์
๓๑	นางณัฐกฤตา ศรีเมือง	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๒	นางนิตากร พุทธวงค์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๓	นางบัวจันทร์ อินธิโส	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๓๔	นางสาวพนิษฐา ยงพิทยาพงศ์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๕	นางยอดรัก สายสิญจน์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๖	นางสาวจรรยารัตน์ พุกขานันท์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๗	นางดารณี เกตุขมภู	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๘	นางสาวนิตยา โพธิ์ศรีจันทร์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓๙	นายปิยาภิศศักดิ์ เจียรสุคนธ์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๐	นางสาวศศิฉาย พิมพ์พรรค	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๑	นายสรวิทย์ งามสุทธิ	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๒	นางสาวสายทิพย์ จะโนภาส	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๓	นายอภิ คำเพราะ	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๔	นายคงฤทธิ์ รุ่งษ์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๕	ว่าที่ร้อยตรีจิระชัย คาระวะ	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๖	นายจิม ยืนนาน	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๗	นางสาวจิราพร รัตนโกสุม	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๘	นายฉัตรชัย แสงจันทร์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔๙	นายชินาพัฒน์ สกุลราศรีสวย	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๐	นายณัฐพงศ์ เขียวศรี	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๑	นางสาวดวงฤทัย ณ นครพนม	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๒	นางสาวนริศรา เปรมศรี	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๓	นางนิภาภัทร พงษ์โสภณ	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๔	นางสาวปิยธิดา รัตนรามา	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๕	นางสาวพัชรนิกันต์ พงษ์ธนู	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๖	นางสาวรสสุคนธ์ สุวรรณภูมิ	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๗	นายรัฐวุฒิ เจาลา	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๘	นางสาวชรินทร์ ปุ่ม	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๕๙	นายวัชร สุตะโคตร	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๐	นายศักดิ์ชัย ศรีสุข	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๑	นางศิริวรรณ เพชรไพร	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๒	นางสาวสุชีวา สิทธิจินดา	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๓	นายสุทธิรักษ์ วิเศษสังข์	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๔	นางสาวสุภัทราชรี บุญประชุม	อาจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๖๕	นางสาวกรรณิการ์ สุกะดีทัต	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๖๖	นางจิราพร พันธุ์วรรณ	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๖๗	นางธัญญ์วาริน ชูวัฒนวรกุล	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๖๘	นางสาวนันทวรรณ คณะวาปี	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๖๙	นางสาวพรพรรณ น้ำค้าง	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๐	นายพฤทธิ คำศรี	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๑	นางสาวพัชชลัยย์ อนุไชยวงศ์	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๒	นางสาววิรัชดา กาฬโอชะ	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๓	นายวุฒิชัย กันนุฬา	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๔	นายสรพงศ์ อินธิแสง	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๕	นางสาวอัจฉรา คำหล้า	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๖	นางสาวเสาวนาภรณ์ ตั้งสุขวรคุณ	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๗	นางสาวชนาพร รัตนมาลี	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๘	นางสาวปิ่นนันทนา สิงห์ยะบุศย์	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๗๙	นายปุ่นภวัฒน์ กาสรุณ	อาจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๘๐	นายก้องรัฐ นกแก้ว	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๑	นางสาวณัฐชญา เขตกระโทก	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๒	นายธีรพล อุปชาบาล	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๓	นายนาถ สุขศีล	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๔	นายวชิรกรณ์ เสนาวัง	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๕	นายวรมิณทร์ พันธุ์รัตน์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๖	นายแสงสุรีย์ พังแดง	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๗	นายกฤษณ์ทิ รวมนบุญ	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๘	นายกฤตธี สงวนศักดิ์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๘๙	นายกานต์ มูลศรี	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๐	นายคณิศร ธีรรัฐภูมิกร	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๑	นายคมศักดิ์ ทารไชย	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๒	นายจิรเดช เศรษฐภูมิพู่	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๓	นายณัฐพงศ์ สอนอาจ	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๔	นายดำรงศักดิ์ อธิบุญกุล	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๕	นายทรงฤทธิ์ กิติศรีวรพันธุ์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๖	นายทิวานันท์ แก้วสอนดี	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๗	ว่าที่ร้อยตรีธนิสรา บุตรสิงขรณ์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๘	นายนำโชค แสบงบาล	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๙๙	นางสาวพรชิตา งามะพันธ์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๐๐	นางสาวรุจจาภา นันทโพธิ์เดช	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๑	นางสาววาทัญญา นามบุรี	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๒	นายวราเดช แสงบุญ	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๓	นายวิศ ศิริพันธ์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๔	นายศราวุธ ไม้แก้ว	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๕	นายศุภกฤษณ์ ช่วยชูหนู	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๖	นายอภิวัตร บุญกอง	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๗	นายอภิวัติ แก้วส่อง	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๘	นายเมธาวุฒิ สีหามาตย์	อาจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๑๐๙	นางสาวจิตติโสภิน พิเศษฐ์ลดาธรมณ์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๐	นายปิตินันท์ ไสลบาท	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๑	นางสาวปณชญา ศิวานิพัทธ์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๒	นางสาวปณณชรีรีย์ เจียวิริยบุญญา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๓	นางสาวพัทธ์วริน อรรถศรีวรโชติ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๔	นายอาทิตย์ ผดุงเดช	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๕	นางสาวเขมิกา ทองเรือง	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๖	นางสาวกฤติมา จรรยาเทศ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๗	นางสาวกษมา ประเสริฐสังข์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๘	นายกาญจน ศาลปรีชา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๑๙	นายคณิน เชื้อดวงมุข	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๐	นางสาวจุฑาลักษณ์ แสนโท	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๑	นางสาวชไมพร ไทยดำรงเดช	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๒	นายณรงค์ฤทธิ์ สุมาลี	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๓	นายณัฐภณ อันขัน	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๔	นางสาวธัญจิรา ศรีกระจำง	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๕	นางสาวนริชา ชมภูราษฎร์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๖	นายประพัฒน์พงศ์ ปรีชา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๗	นางสาวปรียากร บุญธรรม	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๘	นายพงศธร วสิกรัตน์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๒๙	นายพัชรพงษ์ ภูเบศรพิรวัส	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๐	นางสาวพัชรวิติ เพ็งสระเกตุ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๑	นายพัฒน์พงศ์ ติระ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๒	นายพัฒนธราดล รุ่งเรืองเจริญกิจ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๓๓	นางสาวภาวิณี เรืองจิรรัตน์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๔	นางสาวมนันยา โพธิธรา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๕	นางมณฑุตา แก่นสุวรรณ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๖	นายราชันย์ คุรานา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๗	นายศิวกรณ์ ตั้งสกุล	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๘	นางสาวสิริยาพร สาลีพันธ์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๓๙	นายสุริยันต์ หลาบหนองแสง	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๐	นายสุริยา คำหว่าน	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๑	นายอนุชิต สิงห์สุวรรณ	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๒	นายอนุวัฒน์ พลทิพย์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๓	นางสาวอานันท์นิตย์ มโนรมย์	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๔	นายเจษฎา ไชยดา	อาจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๑๔๕	นายชาติรี ชำนาญดี	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๔๖	นางสาวนรรัตน์ ผอบงา	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๔๗	นายชัชวาล แสงฤทธิ์	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๔๘	นางสาวนายิกา สมร	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๔๙	นางสาวมัทนียา สารกุล	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๐	นางสาววันเพ็ญ กาคำผุย	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๑	นายอนิรุทธิ์ ผงคลี	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๒	นางสาวกฤติกา ชุณหวิจิตร	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๓	นายนิคม ศรีหะมงคล	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๔	นางสาวนิสากร ศรีธีรรัตน์	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๕	นางสาวประภัสสร มะลาด	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๖	นางสาวพรทิพย์ พุทโส	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๗	นายภากร พันธุ์พาน	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๘	นางสาวนิตา ธิปันแก้ว	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๕๙	นางวิจิตร วรรณสาร	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๖๐	นายสนั่น จันทร์หอม	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๖๑	นายสรินทรเทพ สายเนตร	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๖๒	นางสาวอ้อมทิพย์ มาลีสัย	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๖๓	นายเดชา วงศ์ปัสสะ	อาจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๑๖๔	นายมัสดรงค์ สุวรรณไตรย์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๖๕	นายนครเศรษฐ์ ไทยแท้	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๖๖	นายภานุวัฒน์ นาคพงษ์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๖๗	นายอภิสิทธิ์ แก้วชาลุน	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๖๘	นายไชยา โฉมเฉลา	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๖๙	นายเจษฎา สารสุข	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๐	นางสาวกรรณก นวลขำ	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๑	นายกิตติพงษ์ แซ่เฮ็ง	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๒	นายจรศักดิ์ สิงห์นต์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๓	นายจรรย์วัฒน์ แสนดวง	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๔	นายณธายุ ขวพัฒนาโยธา	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๕	นายตีเพชร ไชยศล	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๖	นายทรงพล วิจารณ์จักร	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๗	นายนพฤทธิ์ พรหมลิ่ง	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๘	นายบรรจง ภูละคร	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๗๙	นางพัชรณัฐ์ แสงอ่อน	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๐	นางสาวพัฒนินฉายี พูนทองอินทร์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๑	นางสาวมงคลรัตน์ สุวรรณทรัพย์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๒	นายยอดเปรม ภูกำเนิด	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๓	นางสาววารภรณ์ อักโขวงค์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๔	นายวราวุธ บัวชุม	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๕	นางสาววัชรภรณ์ เครือพันธ์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๖	นายวิศรุต รัชนกุล	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๗	นายวิโรจน์ ฉัตรเกษ	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๘	นายศิวัช มังคละคีรี	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๘๙	นายสมศักดิ์ ไชยมาโย	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๐	นายสมศักดิ์ แสนเมือง	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๑	นายสิทธิชัย เจริญราช	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๒	นางสาวสุทธิรักษ์ ไพโรจน์	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๓	นางสาวหทัยา ภูน้ำเย็น	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๔	นายอนุรักษ์ ตัณฑวรา	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๕	นายไพศาล เดชปองหา	อาจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๑๙๖	นางสาวปรีดาธิ์ ศิริรัตน์	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๑๙๗	นางสาวพรหมภัสสร ชุณห์บุญญทิพย์	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๑๙๘	นางศรูกา วิสิฐนรภัทร	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑๙๙	นางสาวกนกพร รอดเขียน	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๐	นายกันตภพ บัวทอง	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๑	นางสาวจิราภรณ์ พรหมเทพ	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๒	นางสาวดุขฎิ์ ช่วยสุข	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๓	นายบุญธรรม ขำขันมะณี	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๔	นางสาวพรพรรณ พุทธเสน	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๕	นางสาวพีไลวรรณ พูลสวาท	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๖	นางสุภัทรา เขียวศรี	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๗	นางสาวสุรารักษ์ ศรีลาศักดิ์	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๘	นายสุริยันต์ สุรเกรียงไกร	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๐๙	นายอดิเทพ จันทร์แดง	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๑๐	นางสาวอัจฉริยา ทุมพานิชย์	อาจารย์	วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
๒๑๑	นางสาวขวัญดาว อุดมสิน	อาจารย์	วิทยาลัยการbinนานาชาติ
๒๑๒	นางสาวณรินณทิพ วงษ์สุนบุตรดา	อาจารย์	วิทยาลัยการbinนานาชาติ
๒๑๓	นางสาวณัฏฐ์นรี สุริยสิทธิ์	อาจารย์	วิทยาลัยการbinนานาชาติ
๒๑๔	นางสาวสาวิณี โภพลรัตน์	อาจารย์	วิทยาลัยการbinนานาชาติ
๒๑๕	นางกัญญาภัทร จิตมาตย์	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๑๖	นางกุสุมา สร้อยทอง	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๑๗	นายดิษฐวัฒน์ ทองสุข	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๑๘	นายปกรณ์ อุ่นไธสง	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๑๙	นางสาวปรางทิพย์ เสยกระโทก	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๐	นางมณีวรรณ บรรลุศิลป์	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๑	นางสาวมัลลิกา โคมพิทยา	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๒	นางสาววันทนารี สุวรรณกลาง	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๓	นายศุภวุฒิ คำหาญ	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๔	นางสาวสุจิตรา แสงจันดา	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๕	นายอนิวรรณ พลรักษ์	อาจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๒๒๖	นางสาวดัชนี สุวรรณคม	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๒๗	นายธงชัย อามาตย์บัณฑิต	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๒๘	นางสาวกมลนัถ์ คล่องดี	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๒๙	นางสาวจรินทร์ โคตพรม	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๐	นางสาวชฎามาศ พุ่มพิง	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๑	นายชัยวัฒน์ อินไชยา	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๒๓๒	นางณัฏฐ์กานต์ ปภากิจพงศ์ภักดิ์	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๓	นางณัญญา อ่อนผิว	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๔	นางณัตติยา พรหมสาขา ณ สกลนคร	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๕	นางสาวตรีรัตน์ เชื้อเมืองแสน	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๖	นางสาวตรีณัฐ คำทะเนตร	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๗	นางสาวทัศนวรรณ สุนันตะ	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๘	นางสาวนาฏนภา อารยะศิลปธร	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๓๙	นางพิมพ์พรรณ อันสุข	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๐	นางสาวมารศรี ศิริสวัสดิ์	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๑	นางสาวยุพเรศ โจมแพง	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๒	นางสาวราพร มีแก้ว	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๓	นางวิภาวรรณ สีหาคม	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๔	นางสาวศิริภรณ์ เหมะธูลิน	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๕	นางสาวสุขมาพร พึ่งผาสุก	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๖	นางสาวอรอุมา แก้วเกิด	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๗	นางอรุณรัตน์ อุทัยแสง	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๘	นางอัจฉราพร ปิติพัฒน์	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๔๙	นางสาวเนาวรัตน์ เสนาไชย	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๒๕๐	นายเปี่ยมศักดิ์ หนูกิจ	อาจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ภาคผนวก ค  
รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง  
รองศาสตราจารย์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นางสาวนาฏยาพร บุญเรือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๒	นายนาวี อุดร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๓	นางสาวจิตติมา ทิสสุวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๔	นางพิจิตรา ธงพานิช	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๕	นายศุภกร ศรีเพชร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๖	นางสมาลี ศรีพุทธรินทร์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๗	นายอธิราชย์ นันขันตี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๘	นายเกรียงไกร ผาสุดะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๙	นางสาวสุภาวรรณ ฤกษ์กำลัง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๑๐	ว่าที่ร้อยตรีภุมรินทร์ ฮงมา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๑	นางระวีวร ฮงมา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๒	นายวิทยา บุญสุข	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๓	นายเนียน คำมุลตรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๔	นายขจิต ฌ กาทสินธุ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๕	นายชยานนท์ อวิคุณประเสริฐ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๖	นางจิตติยา สุระนรากุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๑๗	นายพรศักดิ์ ยตะโคตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๑๘	นายบัวกัน สำราญ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๑๙	นางสาวรัตยาภรณ์ โพธิ์ไต้	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๒๐	นางสาวอรดี พันธุ์กว้าง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๒๑	นางณัฐชนันท์ ปลายเนตร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๒๒	นายคมกฤษณ์ ชูเรือง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๓	นายชาญวิฑู สุวรรณพงศ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๔	นางสาวทิพาภรณ์ หอมดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๕	นายบัณฑิต บุญขาว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๖	นายพัฒน์พงษ์ วันจันทิก	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๗	นายเฉลิมชาติ ธีระวิริยะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๘	นายพงษ์นธิ มณีกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๒๙	นางกชกร เตชะคำภู	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๓๐	นายวิสิษฐ์ คัดคำส่วน	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๓๑	นายสำราญ วิเศษ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๓๒	นางสาวอภิภินิษฐา นาเลาะห์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์
๓๓	นางสาวจรรักษ์ญา อุดานนท์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์



ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๓๔	นายอดิเทพชัยการณ ภาชนะวรรณ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๓๕	นายพิศมาส หวังดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๓๖	ว่าที่ร้อยตรีวัชรินทร์ เขียวไกร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๓๗	นางสาวกัญญา มิชะมา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๓๘	นายกัมปนาจ เกสัชชา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๓๙	นายถนอม ทาทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๐	นางสาวพรจิต สอนสีดา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๑	นางสาวหทัยกาญจน์ กกแก้ว	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๒	นางสาวเสาวคนธ์ เหมวงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๓	นายโสรัจจ์ ประวิณวงศ์วุฒิ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๔	นายธนพัฒน์ สุระนรากุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเกษตรและเทคโนโลยี
๔๕	นายดนุพัฒน์ ดวงมาลัย	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๔๖	นางสาวธนากร วัฒนนวลสกุล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๔๗	นายธราธิป ภูระหงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๔๘	นายบุญเยี่ยม ยศเรืองศักดิ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๔๙	นางสาวปุณยณัฐ ภูระหงษ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๐	นายวีรธรรม ไชยรงค์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๑	นายวีระ รัตนงาม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๒	นายสำเนียง ไข่มุกข์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๓	นายสุจิน สุณีย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๔	นายโกวิท ยอดมงคล	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๕	นายชูธง สัมมัตตะ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๖	นายสมชาติ โสณะแสง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๗	นายทศพล มานะศรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๘	นายพงศ์พัทธ์ มังคละคีรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๕๙	นายสุริยา ประสมทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๖๐	นายพันตรี โคมพิทยา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๑	นายประสพสุข สร้อยทอง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๒	นายปรัชพงษ์ นับถือตรง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๓	นายรชต มณีโชติ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๔	นายวุฒิศักดิ์ ทะนวนรัมย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๕	นายหฤกษ์ คล่องดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยธาตุพนม
๖๖	นางนุชรรัตน์ มังคละคีรี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๖๗	นางรุ่งลาวัลย์ เอี่ยมกุศลกิจ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๖๘	นางสาวสมสมร เรืองวรบูรณ์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๖๙	นางสุประวีณ์ คงธนชัยพิทย์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๐	นางเพ็ญศิริ ดำรงภคภากร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๑	นางจूरิรัตน์ กอเจริญยศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๒	นางสาวดารุณีย์ สวัสดิ์โชติดี	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๓	นางสาวนภาทิพย์ ตั้งตรีจักร	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๔	นางสาวประไพรัตน์ แก้วศิริ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๕	นางพัชนี สมกำลัง	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๖	นายพิพัฒน์พงศ์ เข้มปัญญา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๗	นายเจริญชัย หมั่นห่อ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๘	นางสาววิรมณ กาสิวงค์	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๗๙	นางวิสัย คะตา	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๘๐	นางสิริณัฐ์ โภคพิชญ์ภูเบศ	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
๘๑	นางเนตรฤทัย ภูนาถลม	ผู้ช่วยศาสตราจารย์	วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

ภาคผนวก ง  
รายชื่อผู้มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่ง  
ศาสตราจารย์

ลำดับ	ชื่อ-สกุล	ตำแหน่ง	สังกัด
๑	นางสาวสุธิดา เลขะวัฒนะ	รองศาสตราจารย์	คณะครุศาสตร์
๒	นายกรไชย พรภักดิ์สรชกร	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๓	นางสาวยุวณูช กุลาคี	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ
๔	นางสาวจริญาณี ประสงค์กิจ	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์
๕	นายสุทธิภัทร ศรีสุข	รองศาสตราจารย์	คณะวิศวกรรมศาสตร์
๖	นายศุภชัย ปลายเนตร	รองศาสตราจารย์	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
๗	นายสันติ วาทีรอยรัมย์	รองศาสตราจารย์	คณะวิทยาศาสตร์