

รายงานผลการดำเนินงานตาม แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยนครพนม
ประจำปีงบประมาณ 2566

- โดย
- งานการเจ้าหน้าที่
- มหาวิทยาลัยนครพนม

☎ 0 4253 2477

✉ hrnpu@npu.ac.th

🌐 www.npu.ac.th

🌐 www.hr.npu.ac.th



บทสรุปผู้บริหาร

ผลการดำเนินงานตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีจำนวนโครงการ/กิจกรรม จำนวน 17 โครงการ/กิจกรรม ดำเนินการ 15 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 88 มีการดำเนินการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสม จำนวน 8 เรื่อง บรรลุตัวชี้วัดที่กำหนด ส่วนการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ได้ร้อยละ 59.52 ไม่บรรลุตัวชี้วัดตามแผน โดยมีประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ ดังนี้

ประเด็นปัญหา

- มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสมในการจัดข้อบังคับหรือประกาศด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น
- มีการปรับระบบการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ของแม่ข่ายและไม่สำเร็จภายในระยะปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการแต่งตั้งคณะกรรมการ เพื่อจัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินงานและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- ควรมีการตั้งงบประมาณสำหรับการจัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตให้เพียงพอ

ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะ จะนำไปใช้กำหนดแนวทางในการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
ความเป็นมา	1
ตราสัญลักษณ์	2
นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์	3
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	3
โครงสร้างการบริหาร	5
แผนอัตรากำลัง	6
แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ 2565-2568	7
อัตราเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ	9
อัตราเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุน	9
บทที่ 2 สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	11
กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	11
การให้ทุนตำรา หนังสือ หรืองานแปล	13
การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559	14
กองทุนประกันสังคม	16
กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว	17
สวัสดิการบ้านพักบุคลากร	18
บทที่ 3 ผลการดำเนินงานตามแผนยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์	20
การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา	20
ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	21
แผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566	23
ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566	25
บทที่ 4 ผลประเมิน ปัญหา และข้อเสนอแนะ	30
ประเด็นปัญหา	31
ข้อเสนอแนะ	31

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

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

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

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

สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนม



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

ความหมายตราสัญลักษณ์

วงรีรูปหยดน้ำ สื่อความหมายถึง หยดน้ำหนึ่งหยดที่หลอมรวมกันเป็นแม่น้ำแห่งการศึกษาเปรียบประดุจ การรวมสถานศึกษา มาเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม โดยสีน้ำตาลเป็นสีประจำจังหวัด และ สีเหลืองทองเป็นสี ประจำมหาวิทยาลัย

องค์พระธาตุพนมอยู่บนดอกบัว สื่อความหมายถึง การเคารพสักการะองค์พระธาตุพนมอันเป็นสัญลักษณ์ ประจำจังหวัดนครพนมและเป็นตัวแทนของ คุณธรรมที่หลอมรวมใจของบุคคลทุกหมู่เหล่าเข้าไว้ด้วยกัน

ขี้ผึ้งประตูลีทิส สื่อความหมายถึง ประตู่แห่งการศึกษาทั้งสี่ทิศที่เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาแสวงหาองค์ ความรู้

คลื่นน้ำสีฟ้าจำนวนสามเส้น สื่อความหมายถึง แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติที่ไหล อย่างต่อเนื่อง เปรียบประดุจการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกชนชาติ

ลายดอกบัวเจ็ดดอก สื่อความหมายถึง ลายประจำพระธาตุพนมซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและ จำนวนเจ็ดดอกนั้นเทียบเท่ากับสถานศึกษาทั้งเจ็ดแห่งที่หลอมรวม เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม

รวงข้าวสีเหลืองทอง สื่อความหมายถึง ความเจริญเติบโตและการรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิด ความสามัคคี เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในนาม มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐานสิงห์ สื่อความหมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยนครพนม

นโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

“พัฒนาระบบและกลไกบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อให้บุคลากรมีสมรรถนะสูงและมีความผูกพันเป็นกำลังสำคัญในการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยไปสู่เป้าหมาย รวมทั้งใช้ศักยภาพของผู้เกษียณอายุราชการ”

พันธกิจด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวง

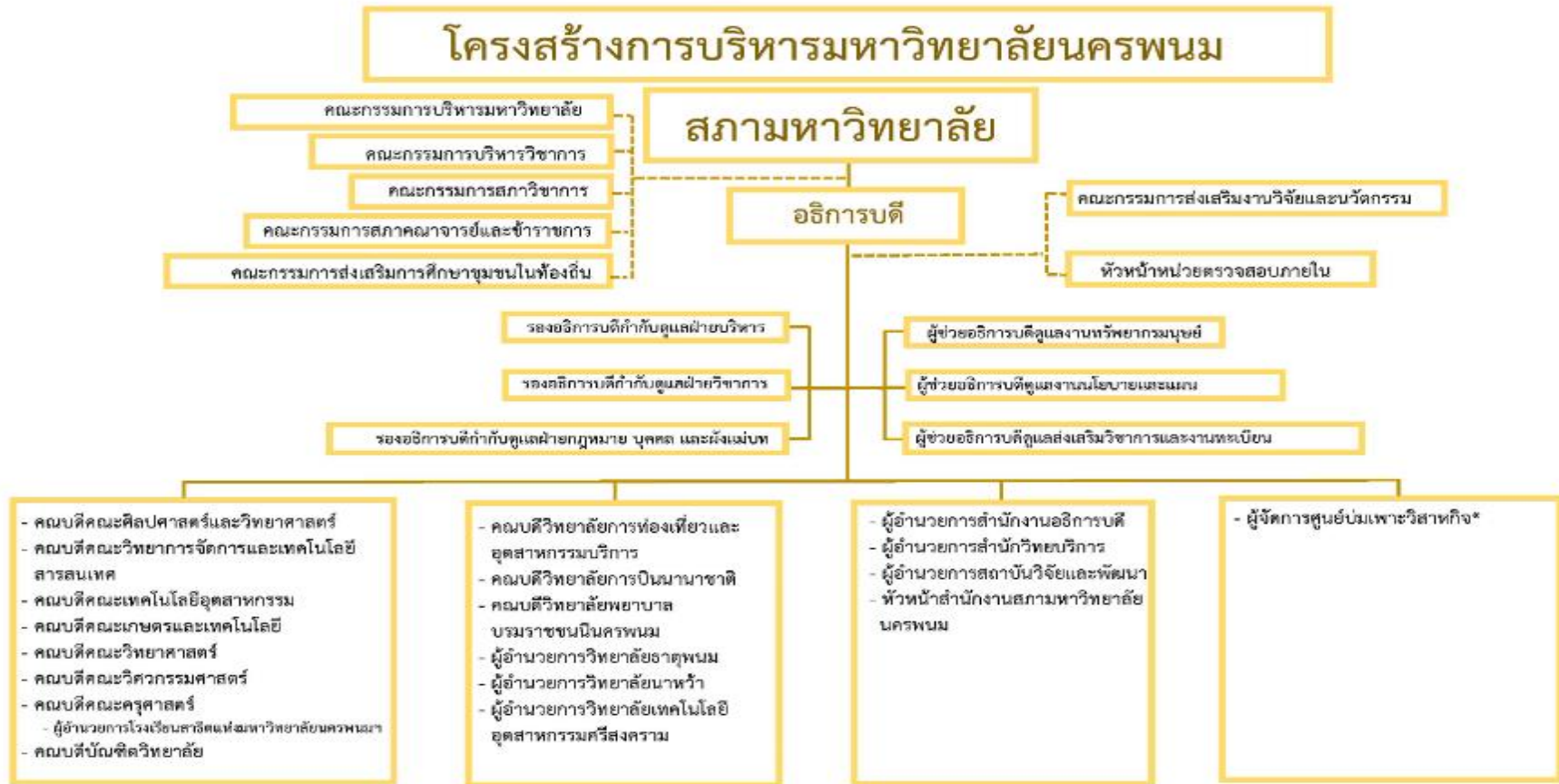
หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงว่าด้วย การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 จำนวน 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย

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

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

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

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



หมายเหตุ : * * หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นโดยคณะกรรมการของมหาวิทยาลัย

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

แผนอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม

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

ข้อมูล ณ 30 ตุลาคม 2565

แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ. 2565-2568

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

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

อัตราเกษียณอายุราชการ สายวิชาการ

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

6. อัตราเกษียณอายุราชการ สายสนับสนุน

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

บทที่ 2

สวัสดิการและสิทธิประโยชน์

เพื่อให้พนักงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนมได้รับสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ได้รับความสะดวกสบายในการทำงาน มีความมั่นคงในอาชีพ มีหลักประกันแน่นอนในการดำเนินชีวิต หรือได้รับประโยชน์อื่นใดนอกเหนือจากเงินเดือน หรือค่าตอบแทนที่ได้รับอยู่ และเพื่อเป็นการจูงให้ผู้ปฏิบัติงานมีขวัญและกำลังใจที่ดีในการทำงาน นอกจากสวัสดิการด้านการลาแล้ว ยังมีสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ดังนี้

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

1. กองทุนพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

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

1.1 การให้ทุนศึกษาต่อ ประเภทของทุน มี 2 ประเภทดังนี้

ก. ทุนศึกษาต่อต่างประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก

ลักษณะทุน

1.1) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ 200,000 บาท

1.2) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ 240,000 บาท

ทั้งนี้ ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง รวมกับค่าครองชีพและค่าตำราตลอดหลักสูตรต้องไม่เกิน 1,000,000 บาท

ข. ทุนศึกษาต่อในประเทศ

ทุนการศึกษาต่อระดับปริญญาเอก และระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก

ลักษณะทุน

1) ค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง แต่ต้องไม่เกินปีการศึกษาละ 100,000 บาท

2) ค่าครองชีพและค่าตำรา ปีการศึกษาละ 48,000 บาท

ค. คุณสมบัติและเงื่อนไขของผู้สมัครรับทุน

ปฏิบัติงานแล้ว

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

4. ไม่เป็นผู้มีอายุไม่เกิน 45 ปีบริบูรณ์ นับถึงวันสมัครรับทุน

ในกรณีอายุเกิน 45 ปีบริบูรณ์ให้อยู่ในดุลยพินิจของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ ที่จะพิจารณาอนุมัติตามที่เห็นสมควร โดยคำนึงถึงประโยชน์ที่มหาวิทยาลัยหรือหน่วยงานจะได้รับ และต้องมีเวลากลับมาปฏิบัติราชการชดใช้ทุนได้ครบตามสัญญารับทุนก่อนอายุครบ 60 ปีบริบูรณ์

ง. หลักเกณฑ์การพิจารณาให้ทุน

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

จ. เงื่อนไขการรับทุนการศึกษา

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

- 2) ทุนการศึกษาระดับปริญญาโทควบปริญญาเอก ตามระยะเวลาที่หลักสูตรกำหนด แต่ไม่เกิน 6 ปี ทั้งนี้หากผู้รับทุนใช้เวลาศึกษาต่อมากกว่า 5 ปี ในปีที่ 6 กองทุนจะงดจ่ายค่าครองชีพและค่าตำรา จะจ่ายเฉพาะค่าเล่าเรียน ค่าบำรุงการศึกษา ค่าธรรมเนียมการศึกษาตามสถาบันการศึกษาเรียกเก็บตามที่จ่ายจริง

ในกรณีที่มีเหตุผลความจำเป็นซึ่งจะต้องใช้เวลาศึกษามากกว่าที่กำหนดในข้อ 1) หรือ 2) ผู้ได้รับทุนจะต้องชี้แจงเหตุผลความจำเป็นประกอบการพิจารณาขยายระยะเวลาศึกษาต่ออธิการบดี โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจพิจารณาอนุมัติให้ขยายเวลาศึกษาต่อไปอีกได้เป็นรายๆ ไป โดยไม่อนุมัติทุนการศึกษาเพิ่มอีกในช่วงระยะเวลาที่ขยายนั้น

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

1.2) การให้ทุนเขียนตำรา หนังสือ และงานแปล

คุณสมบัติของผู้รับทุน

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

ในกรณีปิดหรือละเว้นการแจ้ง คณะกรรมการบริหารกองทุนฯ อาจเรียกเงินทุนคืน หรือยกเลิกการพิจารณาให้ทุน หรือให้มหาวิทยาลัยดำเนินการทางวินัยตามแต่กรณี

เงื่อนไขการรับทุน

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

1.3) การจ่ายเงินรางวัลสำหรับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับเงินรางวัล ต้องเป็นผู้ที่ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ หรือได้รับการแต่งตั้งให้เลื่อนวิทยฐานะ หรือได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ภายในปีงบประมาณนั้น การจ่ายเงินรางวัลให้จ่ายจากเงินกองทุนพัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ในอัตราดังนี้

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

2. การปรับคุณวุฒิและค่าตอบแทน

พนักงานมหาวิทยาลัยที่จะได้รับการปรับวุฒิ และค่าตอบแทนคุณวุฒิ ตามประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การปรับคุณวุฒิ และค่าตอบแทนตามคุณวุฒิของพนักงานมหาวิทยาลัย (เฉพาะประเภทวิชาการ) โดยมีเงื่อนไข ดังนี้

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

3. การจ่ายเงินทดแทนและการจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพในกรณีถึงแก่ชีวิต พ.ศ. 2559

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

3.1 กรณีเสียชีวิต

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

2) บุคลากร บิดา มารดา คู่สมรส หรือบุตรของบุคลากรถึงแก่ชีวิต ให้มหาวิทยาลัยจ่ายค่าทำศพ ดังต่อไปนี้

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

3) บุคลากรซึ่งพ้นจากงานเมื่ออายุครบ 60 ปีบริบูรณ์ หรือเกษียณอายุก่อนกำหนดหรือข้าราชการบำนาญถึงแก่ชีวิต มหาวิทยาลัยจะจ่ายเงินช่วยเหลือค่าทำศพแก่ผู้จัดการรายละ 20,000 บาท

3.2 กรณีทุพพลภาพ

1) บุคลากรทุพพลภาพ ให้จ่ายเงินทดแทน 72,000 บาท ตามประเภทของการทุพพลภาพ ดังต่อไปนี้

- 1.1) ขาขาดทั้งสองข้าง
- 1.2) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้างขาด
- 1.3) มือทั้งสองข้างขาด
- 1.4) สูญเสียตาทั้งสองข้าง หรือสูญเสียลูกตาข้างหนึ่ง กับสูญเสียสมรรถภาพในการมองเห็นร้อยละเก้าสิบขึ้นไป
- 1.5) ประสบอันตรายหรือเจ็บป่วยที่ศีรษะ หรือกระดูกสันหลังเป็นเหตุให้สูญเสียสมรรถภาพในการทำงานโดยสิ้นเชิงของ
 - (ก) ขาทั้งสองข้าง หรือ
 - (ข) มือหนึ่งข้างกับเท้าหนึ่งข้าง หรือ
 - (ค) มือทั้งสองข้าง
- 1.6) ประสบอันตราย หรือเจ็บป่วยศีรษะจนเป็นเหตุให้เกิดความผิดปกติของความรู้สึกรู้ตัว หรือจิตฟั่นเฟือนเป็นเหตุให้ไม่สามารถปฏิบัติงานได้ และไม่สามารถรักษาให้หายได้ หรือ วิกจริต

2) สูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย ให้จ่ายเงินทดแทนแก่บุคลากรผู้นั้น ตามประเภทของการสูญเสียอวัยวะ ตามตารางที่ 12

3) กรณีทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกายอันเนื่องมาจากปฏิบัติหน้าที่ราชการให้กับมหาวิทยาลัย อธิการบดีอาจอนุมัติให้ได้รับเงินทดแทนมากกว่า 72,000 บาท

ข้อยกเว้น มหาวิทยาลัยจะไม่จ่ายเงินทดแทนกรณีเสียชีวิตและทุพพลภาพแก่บุคลากรหรือผู้ได้รับผลกระทบที่เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกายในกรณีดังต่อไปนี้

1. การกระทำอันเกิดจากตนเองกระทำผิด หรือมีส่วนร่วมกระทำผิดกฎหมาย โดยมีคำพิพากษาถึงที่สุดให้จำคุก หรือผิดกฎระเบียบวินัยของข้าราชการอย่างร้ายแรง
2. การกระทำอันเกิดจากการดื่มสุราหรือสิ่งมีเมาจนครองสติไม่ได้
3. จงใจให้ตนเองหรือยินยอมให้ผู้อื่นทำให้เสียชีวิตหรือทุพพลภาพหรือสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย

ตารางแสดงอัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนจากร่างกาย

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

อัตราเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วนของร่างกาย		
ประเภทของการสูญเสียอวัยวะ	คำจำกัดความ	อัตราการจ่าย (บาท)
4. นิ้วหัวแม่มือขา	นิ้วหัวแม่มือขาตั้งแต่ระดับข้อโคนนิ้วขึ้นไปถึงข้อมือ	17,600
5. นิ้วหัวแม่มือขาในระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือขาในระดับข้อปลายนิ้ว	8,800
6. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขา	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาในระดับข้อโคนนิ้ว	8,800
7. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาในระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาในระดับข้อกลางนิ้ว	6,400
8. นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาในระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วชี้หรือนิ้วกลางขาในระดับข้อปลายนิ้ว	4,000
9. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขา	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาในระดับข้อโคนนิ้ว	4,000
10. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาในระดับข้อกลางนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาในระดับข้อกลางนิ้ว	3,200
11. นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาในระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วนางหรือนิ้วก้อยขาในระดับข้อปลายนิ้ว	2,400
12. ขาขาในระดับข้อสะโพก	ขาขาผ่านข้อสะโพก	32,000
13. ขาขาในระดับข้อเข่า	ขาขาผ่านข้อเข่า	25,600
14. เท้าขา	เท้าขาผ่านข้อเท้า	20,000
15. เท้าขาในระดับกลางเท้า	เท้าขาในระดับกลางเท้า	14,400
16. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาในระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาในระดับข้อโคนนิ้ว	4,000
17. นิ้วหัวแม่มือเท้าขาในระดับข้อปลายนิ้ว	นิ้วหัวแม่มือเท้าขาในระดับข้อปลายนิ้ว	1,600
18. นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาในระดับข้อโคนนิ้ว	นิ้วเท้าอื่นหนึ่งนิ้วขาในระดับข้อโคนนิ้ว	800

หมายเหตุ ในกรณีที่มีการสูญเสียอวัยวะมากกว่า 1 ประเภท ตามตารางเงินทดแทนกรณีสูญเสียอวัยวะบางส่วน of ร่างกาย ให้นำอัตราการจ่ายมารวมกันแต่ต้องไม่เกิน 72,000 บาท

4. กองทุนประกันสังคม

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

5 กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว

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

สิทธิประโยชน์ เมื่อได้รับการพิจารณาให้เป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพฯ สมาชิกจะได้รับสิทธิประโยชน์ ดังนี้

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

สมาชิก

การเข้าเป็นสมาชิก

แจ้งความจำนงขอสมัครเป็นสมาชิกกองทุนตามแบบฟอร์มที่มหาวิทยาลัยกำหนด และยื่นต่อคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง/ฝ่ายหน่วยงานต้นสังกัด และการเข้าเป็นสมาชิกของพนักงานมหาวิทยาลัยแต่ละรายจะมีผลนับตั้งแต่วันที่ได้รับอนุมัติจากคณะกรรมการกองทุนเฉพาะส่วนของนายจ้าง

ในกรณีสมาชิกลาออกจากกองทุนฯโดยมิได้ลาออกจากงาน สมาชิกสามารถสมัครเข้าเป็นสมาชิกกองทุนสำรองเลี้ยงชีพใหม่ได้อีก โดยเว้นช่วงระยะเวลา 1 ปี

หลักการจ่ายเงินสะสม และเงินสมทบ

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

ละรายจ่าย

การจ่ายเงินสมทบ และผลประโยชน์ที่เกิดจากการบริหารเงินคืนสมาชิก

1. กรณีลาออกจากงาน ลาออกจากกองทุน จะได้รับเงินสมทบของนายจ้างรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบตามหลักเกณฑ์ ดังตารางต่อไปนี้

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

2. กรณี อายุครบ 60 ปี ศาลสั่งให้เป็นบุคคลสาบสูญหรือไร้ความสามารถ ทูพพลภาพหรือเสียชีวิต จะได้รับเงินสมทบ รวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบเต็มตามจำนวน

3. กรณีทุจริตต่อหน้าที่หรือกระทำความผิดอาญาแก่นายจ้างทำให้นายจ้างได้รับความเสียหายอย่างร้ายแรง ผ่าฝืนข้อบังคับหรือระเบียบหรือคำสั่งของนายจ้างและมีคำสั่งให้ไล่ออก ไม่มีสิทธิได้รับเงินสมทบรวมทั้งผลประโยชน์ของเงินสมทบในส่วนของสมาชิกผู้นั้น

8.5.5 การลาออกจากสมาชิก

❖ สมาชิกสามารถลาออกจากกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูล ฟินด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว โดยจัดทำบันทึกขอลาออกจากสมาชิกและยื่นที่ต้นสังกัด พร้อมแนบสำเนาหน้าบัญชีธนาคาร และสำเนาบัตรประชาชนและรับรองสำเนาถูกต้องทุกแผ่น โดยมหาวิทยาลัยนครพนมจะรวบรวมและแจ้งกองทุนฯเป็นรายเดือน

6. สวัสดิการบ้านพักพนักงานมหาวิทยาลัย

การขอสิทธิและหน้าที่ผู้พักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอรับสิทธิการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการขอเช่าพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัด และเมื่อได้รับสวัสดิการบ้านพักแล้วต้องปฏิบัติตามนี้

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

13. หากผู้อาศัยเดิมเปลี่ยนต้นสังกัดที่อยู่ภายใต้มหาวิทยาลัยนครพนม มีความประสงค์จะพักอาศัยในบ้านพักของคณะนั้น ๆ ต่อไป ให้ยื่นยืนยันสิทธิเข้าพักอาศัยต่อคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ

การคืนบ้านพักอาศัย

พนักงานมหาวิทยาลัยที่ประสงค์ขอคืนสิทธิบ้านพักอาศัย สามารถขอรับแบบฟอร์มการคืนบ้านพักอาศัยได้ที่หน่วยงานที่บุคลากรสังกัดและดำเนินการ ดังนี้

1. ในกรณีลาออกจากราชการ เกษียณอายุราชการ หรือพ้นสภาพการเป็นบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ต้องส่งคืนบ้านพักอาศัยภายใน 1 เดือน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน 7 วัน
2. ในกรณีเสียชีวิต ผู้ร่วมอาศัยต้องคืนบ้านพักอาศัยภายใน 60 วัน หากมีความจำเป็นต้องอยู่ต่อ ให้ทำเป็นหนังสือลายลักษณ์อักษรแจ้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักคณะ และอนุญาตให้พักอาศัยได้อีกไม่เกิน 7 วัน

บทที่ 3

ยุทธศาสตร์การบริหารทรัพยากรมนุษย์

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา

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

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

ยุทธศาสตร์/เป้าประสงค์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม และผู้รับผิดชอบ

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

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

แผนการบริหารทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
1. แต่งตั้งคณะกรรมการจัดทำร่างข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	0.00	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานกรเจ้าหน้าที่
2. แต่งตั้งคณะกรรมการปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัยนครพนม	0.00	
3. กิจกรรมการสอบแข่งขันบรรจุแต่งตั้ง	46,200	
4. แต่งตั้งคณะกรรมการร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.00	
5. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.00	
6. กิจกรรมการประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง	0.00	
7. โครงการ NPU HAPPINESS	0.00	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์

โครงการ/กิจกรรม	จำนวนเงิน	ผู้รับผิดชอบ
8. กิจกรรมสวัสดิการกรณีเสียชีวิต	26,000	-งานการเจ้าหน้าที่
9. โครงการตรวจสอบสุขภาพประจำปี	10,000	
10. สวัสดิการบ้านพัก	0.00	
11. กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4,119,000	
12. กองทุนประกันสังคม	3,219,000	
13. โครงการชมรม STRONG พอเพียงด้านทุจริต บุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม	0.00	
14. โครงการกีฬาบุคลากร	200,000	
15. โครงการบุคลากรดีเด่นประจำปี	10,000	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่าย บริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
16. โครงการมุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ	70,000	
17. กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งที่สูงขึ้น	76,500	

ผลการดำเนินงานโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1	การจัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหารระดับ สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และ หัวหน้าสำนักงาน	0.00	ต.ค 65-เม.ย. 66	งานการเจ้าหน้าที่ มีการ ดำเนินการดังนี้ -ข้อบังคับมหาวิทยาลัย นครพนมว่าด้วยการพิจารณา แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่ง สูงขึ้น พ.ศ. 2566 -ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้ง บุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น -ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ประเภทผู้บริหาร ตำแหน่ง ผู้อำนวยการกองบริหารงาน ทั่วไป	-	
2	แต่งตั้งคณะกรรมการ ปรับปรุงโครงสร้างหน่วยงาน สนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัยนครพนม	0.00	ต.ค.65-พ.ค.66	ไม่มีการดำเนินการ	ซ้ำซ้อนกับฝ่าย นโยบายและแผน	
3	กิจกรรมการสอบแข่งขัน บรรจุแต่งตั้ง	0.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการสอบบรรจุพนักงาน มหาวิทยาลัยจำนวน 11 ครั้ง โดยไม่มีการเบิกจ่ายเงิน		ควรกำหนด ระยะเวลาหรือ รอบการเปิดรับ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
						สมัครใจให้มีความถี่มากขึ้น เพื่อรับบุคลากรให้ทันเวลาและเหมาะสม
4	จัดทำร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.00	ม.ค 66-มิ.ย.66	มีจัดทำร่างข้อบังคับว่าด้วยการประเมินผลการปฏิบัติงานและอยู่ระหว่างการนำเสนอคณะกรรมการยก ร่างพิจารณา	มีการเปลี่ยนนโยบายการและปรับแนวทางการประเมินเพื่อความสะดวกคล่องในการปฏิบัติงานจริง	
5	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการประเมินผลการปฏิบัติงาน	0.00	เม.ย.66-พ.ค.66	ไม่มีการดำเนินการ	เนื่องจากข้อบังคับฯ ไม่แล้วเสร็จภายในระยะเวลาที่กำหนด	
6	กิจกรรมการประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่ง	0.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการประเมินเพื่อเปลี่ยนตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยสายสนับสนุนจำนวน 4 ราย	-	ควรมีการวิเคราะห์ภาระงานและตำแหน่งงานให้มีความเหมาะสมตามภารกิจของหน่วยงาน
7	โครงการ NPU HAPPINESS	0.00	ส.ค.66-ก.ย.66	มีการสำรวจความพึงพอใจความสุขของบุคลากร	ผู้ตอบแบบสอบถามใน	ควรกำกับติดตามให้บุคลากรเข้า

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
				ประจำปีงบประมาณ 2566 ระหว่างวันที่ 16-31 ต.ค. 66 เนื่องจากการปรับเปลี่ยน ระบบจาก มหาวิทยาลัยแม่ ข่าย	ระบบออนไลน์มี จำนวนน้อย	ตอบ แบบสอบถามใน ระบบออนไลน์ให้ มีจำนวนมากขึ้น
8	กิจกรรมสวัสดิการกรณี เสียชีวิต	87,000	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการจัดหรีดศพ และ ช่วยเหลือค่าทำศพให้แก่บิดา มารดา และบุคลากรผู้เสียชีวิต จำนวน 87,000 บาท (ขอ งบประมาณกลางปีเพิ่ม)	งบประมาณไม่ เพียงพอต่อการ ดำเนินการ	ควรจัดสรร งบประมาณเพิ่ม อย่างเหมาะสม เพียงพอ
9	โครงการตรวจสุขภาพ ประจำปี	10,000	16. ก.พ.66	มีการจัดโครงการตรวจสุขภาพ ร่วมกับโรงพยาบาลนครพนม เมื่อวันที่ 16 กุมภาพันธ์ 2566 จำนวนผู้เข้าร่วมโครงการฯ จำนวน 85 คน	-	-
10	สวัสดิการบ้านพัก	0.00	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการจัดสรรสวัสดิการห้องพัก ให้กับบุคลากร โดย คณะกรรมการสวัสดิการ บ้านพัก จำนวน 70 คน	บ้านพัก/หอพักไม่ เพียงพอต่อความ ต้องการของ บุคลากร	ควรปรับปรุงห้ พักที่มีอยู่ให้เข้า พักอาศัยได้
11	กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ	4,119,000	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการดำเนินการหักเงินเพื่อ สมทบในฝ่ายของนายจ้าง 4,119,000 บาท	-	-

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
12	กองทุนประกันสังคม	3,219,000	ต.ค.65-ก.ย.66	มีการดำเนินการหักเงินเพื่อ สมทบในฝ่ายของนายจ้าง 3,219,000 บาท	-	-
13	โครงการชมรม STRONG พอเพียงด้านทุจริตบุคลากร	0.00	เม.ย.66	มอบหมายให้สภาคณาจารย์ และข้าราชการดำเนินการ	มีการเปลี่ยนแปลง นโยบายในการ ดำเนินงาน	-
14	โครงการกีฬาบุคลากร	200,000	29 พ.ค. 66	โครงการกีฬาบุคลากร มหาวิทยาลัยแห่งประเทศไทย ครั้งที่ 39 ณ มหาวิทยาลัยราช ภัฏอุบลราชธานี จำนวน 90 คน	-งบประมาณในการ ดำเนินการไม่ เพียงพอต่อการ ดำเนินการ -มีการเปลี่ยนแปลง ผู้ดำเนินการ โครงการฯ	-มีมอบหมายให้ กองพัฒนา นักศึกษา รับผิดชอบ -จัดสรร งบประมาณให้ เพียงพอต่อการ ดำเนินโครงการฯ
15	โครงการบุคลากรดีเด่น ประจำปี	10,000	2 ก.ย. 66	มีการพิจารณาคัดเลือก บุคลากรและให้รางวัล จำนวน 20 ราย	-	-
16	โครงการมุทิตาจิตผู้ เกษียณอายุราชการ	70,000	2 ก.ย. 66	มีการจัดกิจกรรมโครงการ มุทิตาจิตผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 7 ราย	-	ควรให้พนักงาน ตามสัญญาผู้ เกษียณอายุ ราชการ เข้าร่วม กิจกรรม

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	งบประมาณ (บาท)	ระยะเวลา	ผลการดำเนินโครงการ/ กิจกรรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
17	กิจกรรมการให้รางวัลผู้ได้รับ แต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น	60,000	4 ก.ย. 66	มีผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่ง สูง ขึ้น ใน ปีงบประมาณ 2566 ระดับ ชำนาญการ รางวัลละ 10,000 บาท/คน จำนวน 6 ราย ประกอบด้วย 1) น.ส.พัฒนภัสร์ ศรีจินตรา 2) น.ส.ศรินาฏ ต้นสุวรรณค์ 3) นายเอกวัฒน์ โกศลวัฒน์ 4) นางศุภวารี วงศ์ปทุม 5) น.ส.รุจิรดา สุขสันต์हरรรษา 6) น.ส.พัชฎาทัพท์ กิณเรศ	-	-

บทที่ 4

ผลการประเมิน ปัญหา และข้อเสนอแนะ

เพื่อให้การดำเนินงาน การติดตามและประเมินผลการตามแผนบริหารทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัย นครพนม บรรลุเป้าหมายตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้อย่างมีประสิทธิภาพ จึงได้ประเมินแผนตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 ดังนี้

ที่	ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมาย ประจำปี งบประมาณ 2566	ร้อยละการ ประเมินตาม ตัวชี้วัด
1	มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม บริหารบุคลากร จำนวน 15 โครงการ/กิจกรรม จากจำนวนทั้งสิ้น 17 โครงการ/กิจกรรม	ร้อยละ	80	ร้อยละ 88
2	มีการปรับปรุงแก้ไขระเบียบหรือข้อบังคับด้านการบริหารงานบุคคลให้มีความเหมาะสม จำนวน 5 เรื่อง 1.ข้อบังคับฯ ว่าด้วยการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นฯ 2.ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้นฯ 3.ประกาศมหาวิทยาลัยฯ เรื่อง บัญชีอัตราเงินเดือนขั้นต่ำขั้นสูง 4. ประกาศ มหาวิทยาลัยฯ เรื่อง หลักเกณฑ์การจ่ายค่าตอบแทนพิเศษของพนักงานมหาวิทยาลัยในสาขาพยาบาลศาสตร์ พ.ศ. 2566 5.ข้อบังคับมหาวิทยาลัยฯ ว่าด้วยหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไข การเลื่อนเงินเดือนข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2566	เรื่อง	≥5	≥5
3	บุคลากรมีความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ผู้ตอบแบบสอบถาม ระหว่างวันที่ 16-30 ต.ค. 66 จำนวน 84 คน ระดับความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ระดับปานกลางขึ้นไป จำนวน 50 คน	ร้อยละ	80	59.52

ประเด็นปัญหาการดำเนินงานตามตัวชี้วัด

ประเด็นปัญหา

- มีการเปลี่ยนแปลงนโยบายและแนวทางการดำเนินงานเพื่อความเหมาะสมในการจัดซื้อจัดจ้างหรือประกาศด้านการบริหารงานบุคคล เช่น การประเมินผลการปฏิบัติงาน การกำหนดระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น เป็นต้น
- มีการปรับระบบการประเมินความผูกพัน ความพึงพอใจ และความสุขของบุคลากร ของแม่ข่ายและไม่สำเร็จภายในระยะปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

- ควรมีการแต่งตั้งคณะอนุกรรมการ เพื่อจัดทำร่างระเบียบ ข้อบังคับ หรือประกาศด้านการบริหารงานบุคคล เพื่อให้เกิดความรวดเร็วในการดำเนินงานและสอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย
- ควรมีการตั้งงบประมาณสำหรับการจัดสวัสดิการกรณีเสียชีวิตให้เพียงพอ