

รายงานผลการดำเนินงาน แผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

มหาวิทยาลัยนครพนม
ประจำปีงบประมาณ **2566**

About Us

งานกรเจ้าหน้าที
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี



MORE INFORMATION :



www.npu.ac.th



www.hr.npu.ac.th



0 4253 2477



hrnpu@ac.th



บทสรุปผู้บริหาร

ผลการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม จำนวน 11 โครงการ/กิจกรรม มีการดำเนินการ 8 โครงการ/กิจกรรม คิดเป็นร้อยละ 72.72 บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด 1 ตัวชี้วัด และไม่บรรลุเป้าหมายตัวชี้วัด 3 ตัวชี้วัด และไม่ได้ดำเนินการ 3 ตัวชี้วัด โดยมีประเด็นปัญหา และข้อเสนอแนะดังนี้

ประเด็นปัญหา

1. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ประกอบการเปลี่ยนแปลงผู้บริหารส่งผลให้มีการเลื่อนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง
2. อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการขาดความเข้าใจในการพิจารณาคัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพเพื่อเสนอขอรับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
3. ขาดการสำรวจสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพตรงตามหน้าที่ และความต้องการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ตามวงรอบปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดรูปแบบโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลางผ่านระบบออนไลน์ หากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19
2. ควรกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอตำแหน่งทางวิชาการขาดความเข้าใจในการพิจารณาคัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพเพื่อเสนอขอรับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ
3. ควรกำหนดวงรอบหรือปฏิทินการสำรวจสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพตรงตามหน้าที่ และความต้องการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ตามวงรอบปีงบประมาณ

ประเด็นปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินงานตามแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2566 จะเป็นแนวทางสำคัญในการจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ เพื่อให้การดำเนินงานบรรลุเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยกำหนดไว้ต่อไป

งานการเจ้าหน้าที่
มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

	หน้า
บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป	1
ความเป็นมา	1
ตราสัญลักษณ์	2
นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	3
หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัย	3
โครงสร้างการบริหาร	5
แผนการเปิดหลักสูตรใหม่	6
สมรรถนะ	8
ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด	10
คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้าของบุคลากร	13
บทที่ 2 ยุทธศาสตร์การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	15
การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา	15
ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ โครงการ/กิจกรรม	16
บทที่ 3 แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	20
แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566	20
ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรมประจำปีงบประมาณ 2566	24
บทที่ 4 ผลการประเมิน ปัญหาและข้อเสนอแนะ	29
ประเด็นปัญหา	29
ข้อเสนอแนะ	30

บทที่ 1 ข้อมูลทั่วไป

ความเป็นมา

สืบเนื่องจากการประชุมคณะรัฐมนตรีนอกสถานที่อย่างไม่เป็นทางการที่จังหวัดนราธิวาส เมื่อวันที่ 2 เมษายน พ.ศ. 2545 ฯพณฯ พตท.ดร.ทักษิณ ชินวัตร นายกรัฐมนตรี ได้เสนอว่าควรมีการพิจารณาหาระบบและแนวทางให้สถาบันอุดมศึกษาทุกแห่งมีการเชื่อมโยงกับชุมชนในระดับรากหญ้า โดยมีใช้เป็นการจัดตั้งวิทยาเขตของสถาบัน และมีการก่อสร้างอาคารเรียนขึ้นใหม่ที่เป็นกรณีเน้นในแง่วัสดุ โดยเห็นว่าสถาบันอุดมศึกษาของรัฐมีอาคารและสถานที่ซึ่งเป็นสิ่งก่อสร้างจำนวนมากตามจังหวัดต่าง ๆ แต่ยังคงขาดการบริหารจัดการที่ดีในการใช้ประโยชน์จากอาคารสถานที่เหล่านี้อย่างเต็มที่ ที่ประชุมจึงได้มีมติมอบหมายให้รัฐมนตรีประจำสำนักนายกรัฐมนตรีขณะนั้น คือ ศาสตราจารย์นายแพทย์กระแชง ชนะวงศ์ 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 แห่งพระราชบัญญัตินั้นให้รวม มหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม มหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาเขตนครพนม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนม วิทยาลัยการอาชีพนาหว้า และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม และให้มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมาย สังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ

มหาวิทยาลัยนครพนมดำเนินภารกิจภายใต้ภารกิจเดิมของสถานศึกษาที่นำมาหลอมรวม จัดการศึกษา ทั้งในระดับหลักสูตรระยะสั้น หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพ (ปวช.) หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง (ปวส.) หลักสูตรปริญญา ภายใต้ภารกิจหลอมรวมสถานศึกษาต่าง ๆ เข้าด้วยกัน ซึ่งแตกต่างจาก สถาบันอุดมศึกษาเดิมที่จัดตั้งสถาบันขึ้นมาใหม่

สัญลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนม



ตราสัญลักษณ์มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นรูปหยดน้ำสีน้ำตาล ประกอบด้วยองค์พระธาตุพนมบนดอกบัวที่ด้านล่างของพระธาตุพนมมีขุ้มสี่ ด้านบนคลื่นสีฟ้าสามคลื่น ภายในพระธาตุพนมมีดอกบัวเจ็ดดอก พวกมัน ทั้งหมดอยู่ในรูปของวงรีรูปหยดน้ำและภายในมีวงรีสีเหลืองทองสองอัน ระหว่าง จุดไข่ปลาสีทองด้านข้างมีรวงข้าวสีทอง ส่วนล่างของแขนเสื้อเป็นวงแหวนสี น้ำตาลโค้งเป็นรูปหยดน้ำ ด้านล่างเป็นชื่อมหาวิทยาลัยเป็นภาษาไทย "มหาวิทยาลัยนครพนม" ชื่อภาษาอังกฤษคือ "Nakhon Phanom University"

ความหมายตราสัญลักษณ์

วงรีรูปหยดน้ำ สื่อความหมายถึง หยดน้ำหนึ่งหยดที่หลอมรวมกันเป็นแม่น้ำแห่งการศึกษาเปรียบประดุจ การรวมสถานศึกษา มาเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม โดยสีน้ำตาลเป็นสีประจำจังหวัด และ สีเหลืองทองเป็นสี ประจำมหาวิทยาลัย

องค์พระธาตุพนมอยู่บนดอกบัว สื่อความหมายถึง การเคารพสักการะองค์พระธาตุพนมอันเป็นสัญลักษณ์ ประจำจังหวัดนครพนมและเป็นตัวแทนของ คุณธรรมที่หลอมรวมใจของบุคคลทุกหมู่เหล่าเข้าไว้ด้วยกัน

ขุ้มประตูลีลา สื่อความหมายถึง ประตู่แห่งการศึกษาทั้งสี่ทิศที่เปิดโอกาสให้บุคคลเข้ามาแสวงหาองค์ ความรู้

คลื่นน้ำสีฟ้าจำนวนสามเส้น สื่อความหมายถึง แม่น้ำโขงซึ่งเป็นแม่น้ำนานาชาติที่ไหล อย่างต่อเนื่อง เปรียบประดุจการเปิดโอกาสทางการศึกษาให้แก่บุคคลทุกชนชาติ

ลายดอกบัวเจ็ดดอก สื่อความหมายถึง ลายประจำพระธาตุพนมซึ่งเป็นสัญลักษณ์แห่งคุณธรรมและ จำนวนเจ็ดดอกนั้นเทียบเท่ากับสถานศึกษาทั้งเจ็ดแห่งที่หลอมรวม เป็นมหาวิทยาลัยนครพนม

รวงข้าวสีเหลืองทอง สื่อความหมายถึง ความเจริญเติบโตและการรวมกลุ่มกันเพื่อให้เกิด ความสามัคคี เพื่อเป้าหมายแห่งความสำเร็จในการปฏิบัติงานในอนาคต มหาวิทยาลัยนครพนม

ฐานสิงห์ สื่อความหมายถึง ความมั่นคงและยั่งยืนของมหาวิทยาลัยนครพนม

นโยบายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

“พัฒนาคุณภาพผู้บริหาร ผู้สอน บุคลากรอื่น ตลอดกระบวนการตั้งแต่การสรรหา การคัดเลือก การจัดการเรียนการสอน การส่งเสริมความก้าวหน้าในสายงาน”

พันธกิจด้านการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

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

หน่วยงานภายในมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยนครพนมมีหน่วยงานที่จัดตั้งขึ้น จำแนกออกเป็น 3 ประเภท ดังรายละเอียดต่อไปนี้

1) หน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวง

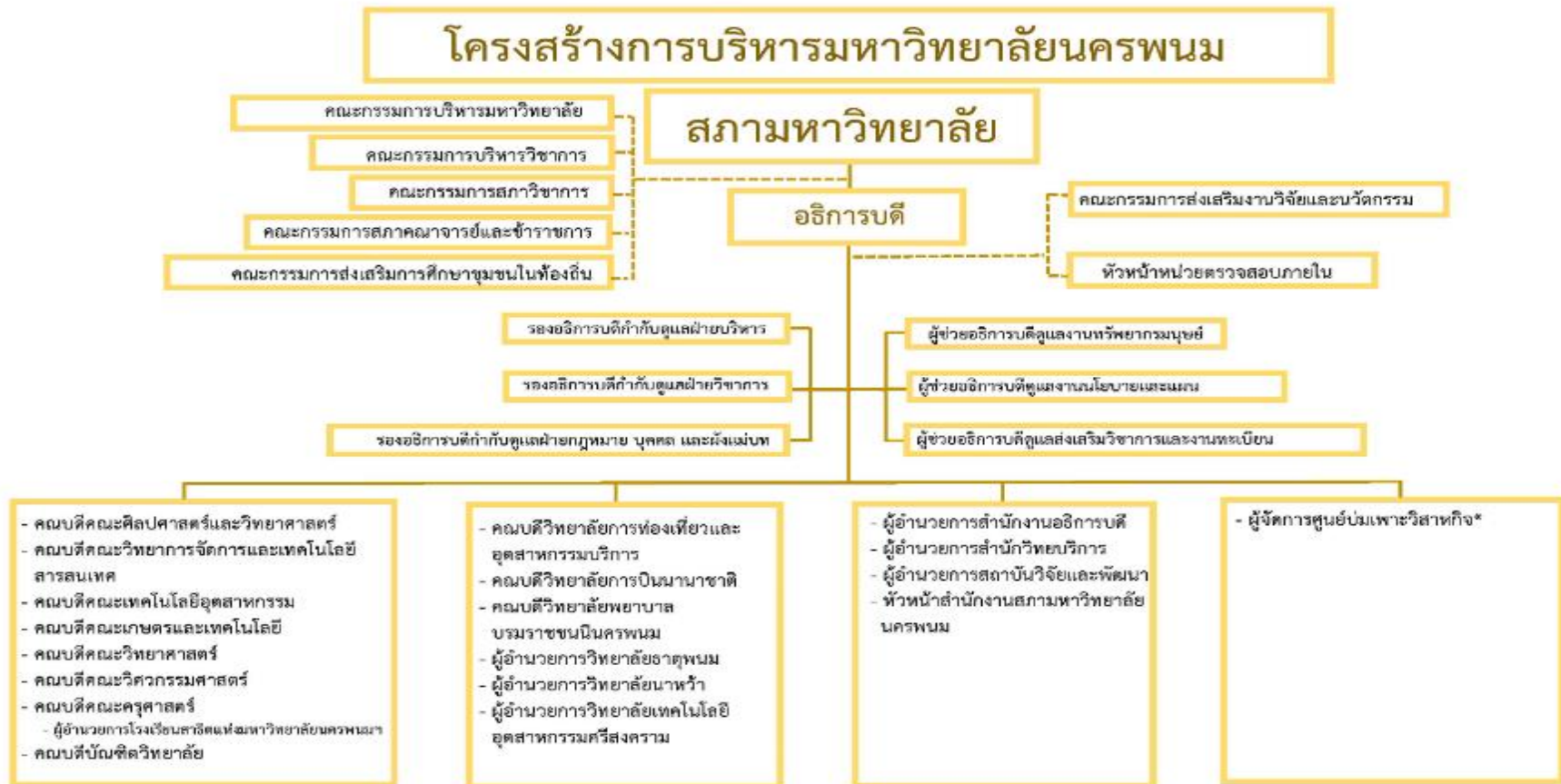
หน่วยงานที่จัดตั้งตามกฎกระทรวงว่าด้วย การจัดตั้งส่วนราชการในมหาวิทยาลัยนครพนม กระทรวงศึกษาธิการ พ.ศ. 2555 จำนวน 10 หน่วยงาน ประกอบด้วย

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

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

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

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



หมายเหตุ : * หมายถึง หน่วยงานที่ตั้งขึ้นตามภารกิจของมหาวิทยาลัย

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

ข้อมูล ณ วันที่ ๙ มีนาคม ๒๕๖๔

แผนการเปิดหลักสูตรใหม่ ปี พ.ศ. 2565-2568

หน่วยงาน	แผนการเปิดหลักสูตร ปี พ.ศ. 2565-2568			
	2565	2566	2567	2568
1. วิทยาลัยธาตุพนม	-	-	-	-
2. วิทยาลัยนาหว้า	-	-อส.บ.(เทคโนโลยียานยนต์สมัยใหม่) -บธ.บ.(เทคโนโลยีสารสนเทศธุรกิจ) -ทล.บ.(เทคโนโลยีไฟฟ้าและระบบอัตโนมัติ)	-	-
3. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม	-	-	-	-
4. คณะเกษตรและเทคโนโลยี	-ปวช.(เครื่องกลเกษตร) -กษ.บ.(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. วิทยาลัยการบิณนาชาติ	-	-	-	-
9. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ	-(นวัตกรรมการบริการและการจัดการธุรกิจไมซ์)	-	-	-
10. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม	-อส.บ.(การจัดการอุตสาหกรรม) -บช.บ.(บัญชีดิจิทัล)	-	-	-

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

สมรรถนะของบุคลากร

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

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

1) สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้คือ

1.1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเองหรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่สถาบันอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรคพัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

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

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

1.4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาบุคลากรเพื่อรักษาคำสัตย์แห่งความเป็นบุคลากรของมหาวิทยาลัยนครพนม

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

2) สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

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

2.2) วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

2.3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยได้

2.4) การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่วยุ หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

2.5) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

3) สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

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

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

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

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

3.5) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด

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

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)

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

ระดับสมรรถนะที่มหาวิทยาลัยกำหนด (ต่อ)

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

คุณสมบัติและหลักเกณฑ์ความก้าวหน้า

ประเภทวิชาการ

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

ประเภทบริหาร

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

ประเภทวิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ และประเภททั่วไป

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

บทที่ 2

ยุทธศาสตร์การพัฒนาบุคลากร

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

การวิเคราะห์จุดอ่อน จุดแข็ง โอกาส และปัญหา

จุดแข็ง (Strengths)	จุดอ่อน (Weaknesses)
<ul style="list-style-type: none"> - มีหลักสูตรที่ครอบคลุมทุกระดับการศึกษา - มีคณะ/หน่วยงานกระจายเต็มพื้นที่ - มีคณาจารย์รุ่นใหม่และบุคลากรเป็นคนวัยหนุ่มสาวที่มีพลังในการปรับตัวสูง 	<ul style="list-style-type: none"> - ระบบการบริหารจัดการองค์กรยังไม่เป็นไปตามคุณภาพมาตรฐาน - ขาดการเชื่อมต่อบริบบอบอาชีวศึกษาและอุดมศึกษา - 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"> - สภาวะการแข่งขันในการจัดการศึกษาของมหาวิทยาลัยต่างๆ - ประชากรวัยเรียนลดลงแต่จำนวนที่นั่งในมหาวิทยาลัยเพิ่มขึ้น - การจัดสรรงบประมาณแผ่นดินที่มีสัดส่วนน้อยลง และผลกระทบจากสภาวะผันผวนทางเศรษฐกิจของประเทศและโลกที่ส่งผลต่อฐานะทางเศรษฐกิจของครอบครัว ทำให้ความสามารถในการเข้าถึงการศึกษาระดับอุดมศึกษาของประชากรวัยเรียนในพื้นที่จังหวัดที่เป็นเขตบริการของมหาวิทยาลัยลดลง

ยุทธศาสตร์ กลยุทธ์ และกิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์

ยุทธศาสตร์ / เป้าประสงค์	กลยุทธ์	โครงการกิจกรรมมหาวิทยาลัย	ผู้รับผิดชอบ
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 1 การบริหารจัดการที่ชาญฉลาดและธรรมาภิบาล (Smart Management and Governance)</p> <p>เป้าประสงค์ มีระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล มีเทคโนโลยีและสารสนเทศที่ทันสมัยที่ เชื่อมโยงทุกภารกิจของมหาวิทยาลัย โดยประชาคมทุกภาคส่วนมีส่วนร่วมในการบริหารจัดการ</p>	พัฒนาระบบบริหารจัดการองค์กรที่มีธรรมาภิบาล	<p>1. โครงการปรับปรุงข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องกับการสรรหานายกสภามหาวิทยาลัย กรรมการสภา มหาวิทยาลัย ผู้ทรงคุณวุฒิ อธิการบดี คณบดี ผู้อำนวยการและผู้บริหารในระดับต่าง ๆ โดยเปิดโอกาสให้ประชาคมในมหาวิทยาลัยนครพนมมีส่วนร่วมในกระบวนการสรรหาอย่างเหมาะสม</p> <p>2. โครงการปรับปรุงโครงสร้างของสำนักงานอธิการบดี หน่วยงานสนับสนุนภารกิจของ มหาวิทยาลัย นครพนมให้มีความเหมาะสมและสอดคล้องกับระบบการทำงาน ลดความซ้ำซ้อน ใช้ทรัพยากรอย่างมีคุณค่าและมีประสิทธิภาพ โครงการ Paperless</p> <p>3. โครงการจัดทำระบบฐานข้อมูลของทรัพยากรพื้นฐานที่แต่ละคณะ/ หน่วยงานสามารถใช้ร่วมกันเพื่อความสะดวกและรวดเร็วในการประสานงาน</p> <p>4. โครงการปรับปรุงระบบการประเมินบุคลากรเพื่อพิจารณาความดีความชอบที่สะท้อน ภาระงานที่แท้จริง และให้ความเป็นธรรมกับบุคลากรผู้ปฏิบัติงาน</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>
<p>ยุทธศาสตร์ที่ 2 การบริหารทรัพยากรบุคคล (Human Resources/Culture)</p>	สร้างความผาสุกในสถานที่ทำงาน (Happy Workplace)	<p>1) โครงการส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่ายบุคลากรสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน</p>	<p>-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์</p> <p>-งานการเจ้าหน้าที่</p>

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

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

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

บทที่ 3

แผนพัฒนาบุคลากร

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ วัตถุประสงค์ และโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ประจำปีงบประมาณ 2566

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
1. ปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศ ที่เกี่ยวข้องผู้บริหาร ในระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน และการแต่งตั้งบุคคล ให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้มีความเหมาะสม สอดคล้องและทันต่อการเปลี่ยนแปลง	1. เพื่อปรับปรุงข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	1. จัดทำร่างข้อบังคับ ระเบียบ หรือประกาศหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหารระดับสำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และหัวหน้าสำนักงาน	ต.ค.65-ก.ย.66	0.00	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
2. ส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่าย บุคลากรสัมพันธ์ระหว่างหน่วยงานภายใน	2. เพื่อส่งเสริมการจัดการความรู้ในองค์กร และการสร้างเครือข่าย บุคลากรสัมพันธ์ระหว่าง หน่วยงานภายใน	2. โครงการจัดการความรู้สายวิชาการและสายสนับสนุน 3. โครงการปฐมนิเทศพนักงานใหม่	ต.ค.65-ก.ย.66	20,000 30,000	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
3. จัดทำแผนและพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย แผนพัฒนาตนเองของบุคลากร	3. เพื่อจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัย และแผนพัฒนาตนเองของบุคลากรในการปฏิบัติงาน	4. กิจกรรมจัดทำแผนพัฒนา ทรัพยากรมนุษย์มหาวิทยาลัย 5. กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร	ต.ค.65-ก.ย.66	0.00 4,500,000	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหาร ทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
4. พัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS ซึ่งเป็นโครงการพัฒนาศักยภาพการทำงานจากผู้ที่มีความเชี่ยวชาญจากมหาวิทยาลัยคู่ความร่วมมือ	4. เพื่อพัฒนาทักษะการทำงานและยกระดับการบริหารจัดการให้แก่บุคลากรและผู้บริหาร ผ่านโครงการ Nakhon Phanom University Administrators Shadowing, NPUAS	6. โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการ การเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	ต.ค.65-ก.ย.66	0.00	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
5. พัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร โดยจัดให้มีกลไกในการสนับสนุนและส่งเสริมให้บุคลากรสามารถพัฒนาผลงานเพื่อเตรียมความพร้อมในการก้าวเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น	5. เพื่อพัฒนาความพร้อมในการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการของบุคลากร	7. โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ.	ต.ค.65-ก.ย.66	100,000	-รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดีฝ่ายบริหารทรัพยากรมนุษย์ -งานการเจ้าหน้าที่
6. อบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร ระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม	6. เพื่ออบรมเชิงปฏิบัติการเตรียมความพร้อมผู้บริหารระดับสูงและผู้บริหาร ระดับกลางของมหาวิทยาลัยนครพนม	8. โครงการอบรมภาวะผู้นำยุคใหม่เพื่อการพัฒนา มหาวิทยาลัย	ต.ค.65-ก.ย.66	65,100	-งานการเจ้าหน้าที่ -สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
7. พัฒนานักวิจัยใหม่หรือบุคคลที่เคยมีประสบการณ์วิจัยมาก่อนและต้องการเริ่มต้นทำวิจัยใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน กรรมวิธีและกระบวนการในการพัฒนาข้อเสนอโครงการและการทำวิจัยที่ดี และสนับสนุนทุนเริ่มต้นการวิจัยเมื่อผ่านการอบรม	7. เพื่อพัฒนานักวิจัยใหม่หรือบุคคลที่เคยมีประสบการณ์วิจัยมาก่อนและต้องการเริ่มต้นทำวิจัยใหม่ ให้มีความรู้ ความเข้าใจในขั้นตอน กรรมวิธีและกระบวนการในการพัฒนาข้อเสนอโครงการและการทำวิจัยที่ดี	9. กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนข้อเสนอโครงการ เพื่อเสนอแหล่งทุน” ใช้งบประมาณ 2567	ต.ค.65-ก.ย.66	79,730	-ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย
8. พัฒนากลุ่มวิจัย (นักวิจัยรุ่นกลาง) เป็นการพัฒนานักวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากการอบรมนักวิจัยใหม่และโครงการบ่มเพาะนักวิจัย โดยกำหนดให้นักวิจัยรุ่นกลางไม่น้อยกว่า 3 คนขึ้นไปรวมกันจัดตั้งกลุ่มวิจัย (Frontier Research Group) โดยมีนักวิจัยอาวุโสทำหน้าที่เป็นหัวหน้ากลุ่มหรือพี่เลี้ยงกลุ่ม เพื่อขอรับทุนสนับสนุนงานวิจัยที่เป็นระดับแมคโคร	8. เพื่อพัฒนากลุ่มวิจัย (นักวิจัยรุ่นกลาง) เป็นการพัฒนานักวิจัยที่ต่อเนื่องมาจากการอบรมนักวิจัยใหม่และโครงการบ่มเพาะนักวิจัย โดยกำหนดให้นักวิจัยรุ่นกลางไม่น้อยกว่า 3 คนขึ้นไปรวมกันจัดตั้งกลุ่มวิจัย	10. โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) มหาวิทยาลัยนครพนม	ต.ค.65-ก.ย.66	400,000	-ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย
9. จัดตั้ง Publication Clinic เพื่อทำหน้าที่สนับสนุนให้	9. เพื่อสนับสนุนให้บุคลากรเตรียมต้นฉบับบทความที่มีคุณภาพ	11. กิจกรรมการเขียนผลงานวิจัยและบทความ เพื่อ	ต.ค.65-ก.ย.66	28,000	-ผู้อำนวยการ สถาบันวิจัย

แผนการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์	วัตถุประสงค์แผนพัฒนาฯ	โครงการ/กิจกรรม	ระยะเวลา	งบประมาณ	ผู้รับผิดชอบ
บุคลากรเตรียมต้นฉบับบทความที่มีคุณภาพ โดยมีผู้ทรงคุณวุฒิช่วยพิจารณาเนื้อหา และมีผู้เชี่ยวชาญที่ใช้ภาษาอังกฤษเป็นภาษาหลักช่วยตรวจสอบแก้ไขภาษา ก่อนส่งตีพิมพ์เผยแพร่ในวารสารวิชาการระดับนานาชาติมากขึ้นและมีค่า impact factor ที่สูงขึ้น		ตีพิมพ์ เผยแพร่และการขอตำแหน่งทางวิชาการ			

ผลการดำเนินโครงการ/กิจกรรม ประจำปีงบประมาณ 2566

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	การใช้งบประมาณ (บาท)	ผู้เข้ารับการอบรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
1	การจัดทำร่างข้อบังคับระเบียบ หรือประกาศ หลักเกณฑ์และวิธีการ แต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งประเภท ผู้บริหารระดับ สำนักงานอธิการบดี ผู้อำนวยการกอง และ หัวหน้าสำนักงาน	มหาวิทยาลัยนครพนม มีการดำเนินการดังนี้ 1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการ กำหนดระดับตำแหน่ง และการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น พ.ศ. 2566 2. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำ มหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประกาศ ณ วันที่ 14 กรกฎาคม 2566 3. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งบริหาร	ต.ค.65- ก.ย.66	0.00	-	-	-

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้เข้ารับการอบรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
		ภายในสำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย นครพนม ระดับตำแหน่ง ผู้อำนวยการหรือ เทียบเท่า					
2	โครงการจัดการความรู้ สายวิชาการและสาย สนับสนุน	มหาวิทยาลัยนครพนม มี การดำเนินการจัดการ ความรู้ จำนวน 2 เรื่อง ดังนี้ 1.การให้บริการที่ดีของ สายสนับสนุน 2.เทคนิคและวิธีการสอน	ต.ค.65- ก.ย.66	0.00	สายวิชาการ 45 คน สายสนับสนุน 20 คน	-	-
3	โครงการปฐมนิเทศ พนักงานใหม่	งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงาน อธิการบดี มหาวิทยาลัย นครพนม ได้จัดโครงการ ปฐมนิเทศพนักงานใหม่ มหาวิทยาลัยนครพนม	20 ส.ค.66	30,000	สายวิชาการ 55 คน สายสนับสนุน 25 คน	-	-
4	กิจกรรมจัดทำ แผนพัฒนาทรัพยากร มนุษย์มหาวิทยาลัย	มีการสำรวจความต้องการ และโครงการ/กิจกรรม	ต.ค.65- ก.ย.66	0.00	-	-	ควรมีการวางแผนการ สำรวจความต้องการ ก่อนสิ้นปีงบประมาณ

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้เข้ารับการอบรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
		เพื่อจัดทำแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์					
5	กิจกรรมสนับสนุนทุนพัฒนาบุคลากร	คณะกรรมการกองทุน ได้พิจารณาจัดสรรทุนเพื่อพัฒนาคุณวุฒิระดับปริญญาเอก ประจำปีงบประมาณ 2566 จำนวน 12 ราย	ต.ค. 66	4,500,000	สายวิชาการ 12 ราย	-	-
6	โครงการอบรมเชิงปฏิบัติการการเขียนคู่มือปฏิบัติงาน	งานการเจ้าหน้าที่ ไม่ได้ดำเนินการ	ต.ค.65-ก.ย.66	0.00	-	เนื่องจากมีการแก้ไขข้อบังคับและประกาศฯ	ควรมีการอบรมให้ความรู้การเขียนคู่มือหลังจากการออกข้อบังคับ/ประกาศฯ กำหนดแผนในปีงบประมาณถัดไป
7	โครงการสัมมนาให้ความรู้ในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ ตามประกาศ ก.พ.อ.	งานการเจ้าหน้าที่ ไม่ได้ดำเนินการ เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	ต.ค.65-ก.ย.66	-	-	เนื่องจากมีการเปลี่ยนแปลงคณะกรรมการพิจารณาตำแหน่งทางวิชาการ	-

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้เข้ารับการอบรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
8	โครงการอบรมภาวะผู้นำยุคใหม่เพื่อการพัฒนามหาวิทยาลัย	มหาวิทยาลัยนครพนมไม่ได้ดำเนินการ	ต.ค.65-ก.ย.66	-	-	เนื่องจากสถานการณ์โควิดและการประสานเชิงนโยบายกับสำนักงานสภามหาวิทยาลัยเพื่อจัดโครงการฯ	ควรมีการกำหนดแผนในปีงบประมาณถัดไป
9	กิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อเสนอแหล่งทุน ปีงบประมาณ 2567	สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดกิจกรรมอบรมเชิงปฏิบัติการ “การเขียนข้อเสนอโครงการเพื่อเสนอแหล่งทุน ปีงบประมาณ 2567	24 - 25 พฤษภาคม 2566	79,730	สายวิชาการ 15 ราย	-	ควรเพิ่มระยะเวลาในการอบรม
10	โครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) มหาวิทยาลัยนครพนม	สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดโครงการฝึกอบรม “สร้างนักวิจัยรุ่นใหม่” (ลูกไก่) มหาวิทยาลัยนครพนม	28 สิงหาคม – 1 กันยายน 2566	400,000	สายวิชาการและสายสนับสนุน 30 ราย	-	-
11	กิจกรรมการเขียนผลงานวิจัยและบทความ เพื่อตีพิมพ์	สถาบันวิจัยและพัฒนา ได้จัดกิจกรรมการเขียนผลงานวิจัยและบทความ	2-3 พฤษภาคม 2566	158,474	สายวิชาการ จำนวน 60 ราย	-	-

ลำดับ	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	ระยะเวลา	การใช้จ่ายงบประมาณ (บาท)	ผู้เข้ารับการอบรม	ปัญหา	ข้อเสนอแนะ
	เผยแพร่และการขอตำแหน่งทางวิชาการ	เพื่อตีพิมพ์ เผยแพร่และการขอตำแหน่งทางวิชาการ					

บทที่ 4

การประเมินผล ปัญหาและข้อเสนอแนะ

ผลการดำเนินงานประเมินผลแผนพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ มหาวิทยาลัยนครพนม ตามตัวชี้วัดและค่าเป้าหมายการพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ ปีงบประมาณ 2566 มีผลประเมิน ดังนี้

ที่	ผลการดำเนินการตามตัวชี้วัด	หน่วยนับ	เป้าหมายประจำปีงบประมาณ 2566	ผลประเมิน
1	มีการดำเนินการโครงการ/กิจกรรม พัฒนาบุคลากร จำนวน 8 โครงการ/กิจกรรม จากโครงการ/กิจกรรม ทั้งหมด 11 โครงการกิจกรรม	ร้อยละ	80	72.72
2	ผู้บริหารระดับสูงได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 2 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	80	-
3	ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง ได้รับการพัฒนาอย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	80	-
4	อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติและได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ ข้าราชการ พนักงานมหาวิทยาลัย ซึ่งสามารถขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการได้ จำนวน 468 คน มีผู้ดำรงตำแหน่ง จำนวน 146 คน	ร้อยละ	≥ 30	31.19
5	อาจารย์ประจำที่มีคุณวุฒิปริญญาเอก ข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัย มีบุคลากร ทั้งหมด จำนวน 468 คน มีคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 147 คน	ร้อยละ	35	31.41
6	บุคลากรสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนา ทักษะวิชาชีพตรงตามหน้าที่ และความต้องการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี	ร้อยละ	80	-
7	มีการจัดการความรู้ของหน่วยงานสายสนับสนุนและสายวิชาการอย่างน้อย 1 เรื่อง	เรื่อง	2	2

ปัญหาและข้อเสนอแนะการดำเนินการตามตัวชี้วัด

ประเด็นปัญหา

1. เนื่องจากสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19 ประกอบการเปลี่ยนแปลง ผู้บริหารส่งผลให้มีการเลื่อนโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง
2. อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการขาดความเข้าใจในการพิจารณา คัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพเพื่อเสนอขอรับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

3. ขาดการสำรวจสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพตรงตามหน้าที่ และความต้องการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ตามวงรอบปีงบประมาณ

ข้อเสนอแนะ

1. ควรกำหนดรูปแบบโครงการ/กิจกรรมการพัฒนาผู้บริหารระดับสูง ผู้บริหารระดับต้น/ระดับกลาง ผ่านระบบออนไลน์ หากเกิดสถานการณ์การแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา 19

2. ควรกำหนดกิจกรรมเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจแก่อาจารย์ผู้ที่มีคุณสมบัติในการเสนอขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการขาดความเข้าใจในการพิจารณาคัดเลือกผลงานที่มีคุณภาพเพื่อเสนอขอรับการพิจารณาการกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ

3. ควรกำหนดวงรอบหรือปฏิทินการสำรวจสายสนับสนุนวิชาการได้รับการอบรมพัฒนาทักษะวิชาชีพตรงตามหน้าที่ และความต้องการ อย่างน้อย 1 ครั้ง/ปี ตามวงรอบปีงบประมาณ