

ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยเป็นสถาบันการศึกษาและวิจัยมีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริมวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน ทำการวิจัย ให้บริการทางวิชาการแก่ สังคมและทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ภายใต้แผนยุทธศาสตร์ ๕ ปี (พ.ศ.๒๕๖๕-๒๕๖๙) มหาวิทยาลัยนครพนม กำหนดเป้าหมายสู่การเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาชุมชนเชิงพื้นที่ชั้นนำของประเทศ ดังนั้น การปฏิรูประบบบริหารงานบุคคลต้องเป็นระบบที่สามารถคัดสรรบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาทำงาน มีระบบค่าตอบแทนที่เหมาะสมกับความสามารถของบุคลากร มีกลไกที่วางเส้นทางสู่ความก้าวหน้าในอาชีพให้กับบุคลากร พัฒนาบุคลากรให้มีสมรรถนะสูง และมีความสุขกับการทำงาน นั้น ผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร มีดังนี้

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร อัตรากำลังในแต่ละส่วนงาน สามารถปรับเปลี่ยนได้ตามความจำเป็นอันเกิดจากการขยายพันธกิจหรือการลดกิจกรรมที่หมดความจำเป็นลง อัตรากำลังที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้กับส่วนงานในแต่ละช่วงเวลาเป็นตัวเลขที่พิจารณาจากความจำเป็นของส่วนงานในช่วงเวลานั้นๆ ดังนั้นเพื่อให้การวางแผนอัตรากำลังมีความเหมาะสมกับการเปลี่ยนแปลงของปัจจัยภายนอกที่เป็นไปอย่างรวดเร็ว ในอนาคตการดำเนินการทบทวนอัตรากำลังจะมีการดำเนินการด้วยความถี่ที่สูงขึ้น อย่างไรก็ตาม เพื่อเป็นการวางรากฐานการกำหนดอัตรากำลัง โดยเฉพาะในส่วนของสายปฏิบัติการ มหาวิทยาลัยกำลังทำ</p>	<p>๑. ด้านการวางแผนอัตรากำลังบุคลากร มีการแต่งตั้งคณะกรรมการวิเคราะห์อัตรากำลัง ๔ ปี เพื่อความเหมาะสมสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน และมีการปรับเปลี่ยนอัตรากำลังตามความจำเป็นของภารกิจในแต่ละหน่วยงาน โดยการปรับเปลี่ยนประเภทสายงาน เปลี่ยนชื่อตำแหน่ง การจัดสรรกรอบอัตรากำลังโดยการแลกเปลี่ยนอัตราพนักงานประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ประเภทวิชาชีพเฉพาะ และประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ นอกจากนี้ยังมีการตรวจสอบและประเมินอัตรากำลังที่มีอยู่ตามความเหมาะสมและจำเป็นต่อภารกิจของหน่วยงาน รวมทั้งงบประมาณที่ได้รับ</p>	<p>๑. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยนครพนม (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๑/๒๕๖๕ เมื่อวันที่ ๑๘ เดือนมกราคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่องอัตรากำลัง ๔ ปี</p> <p>๒. รายงานการประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยนครพนม (ก.บ.ม.) ครั้งที่ ๒/๒๕๖๕ วันอังคารที่ ๑๕ เดือนมีนาคม พ.ศ. ๒๕๖๕ เรื่องการเปลี่ยนชื่อตำแหน่ง และเรื่อง การแลกเปลี่ยนอัตรวิชาการกับสายสนับสนุน</p> <p>๓. คำสั่งมหาวิทยาลัยนครพนมที่ ๐๑๑๐/๒๕๖๕ เรื่องมอบหมายหน้าที่รับผิดชอบและอำนาจปฏิบัติราชการแทนอธิการบดีให้คณบดี ผู้อำนวยการสถาบัน</p>



งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยนครพนม

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>การประเมินอัตรากำลังสายปฏิบัติการ เพื่อให้ทราบสถานภาพปัจจุบันของอัตรากำลังที่เป็นอยู่ว่ามีความเหมาะสมมากน้อยเพียงไร และนำผลที่ได้จากการประเมินมาใช้ในการกำหนดจำนวนบุคลากรที่เหมาะสมในแต่ละส่วนงานต่อไป และกำลังวางแผนเพื่อใช้ในการกำหนดอัตรากำลังสำหรับสายวิชาการ เช่น สัดส่วนนิสิตต่ออาจารย์ ผลผลิตทางวิชาการต่ออาจารย์ งบประมาณด้านบุคคลต่อรายได้ เป็นต้น</p>		<p>ผู้อำนวยการสำนัก ส.ง. ณ วันที่ ๔ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p>
<p>๒. ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร พัฒนาระบบการคัดเลือกและสรรหาบุคลากรที่มีมาตรฐานโดยจัดให้มีกระบวนการทดสอบความรู้และทักษะของผู้สนใจสมัครเข้าทำงานในมหาวิทยาลัย อาทิ เช่น การทดสอบวัดความถนัด การทดสอบทัศนคติ การทดสอบด้านภาษา เป็นต้น สำหรับการคัดเลือกบุคลากรเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้น จะให้ความสำคัญกับประวัติการทำงานและประสบการณ์ ทบทวนการกำหนดมาตรฐานตำแหน่งงาน เนื้อหาหน้าที่ความรับผิดชอบในงานให้มีความยืดหยุ่นมากขึ้น เพื่อส่งเสริมให้บุคลากรคนหนึ่งมีความสามารถในการทำงานที่</p>	<p>๒. ด้านการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร มีการประชุมมอบนโยบายในการคัดเลือกและสรรหาบุคลากร และมีกระบวนการในการคัดเลือกที่สอดคล้องกับหลักเกณฑ์ที่ กพ. กพอ. และสกอ. กำหนด การสอบแข่งขันมีการกำหนดการทดสอบความรู้ทั้งวิชาความรู้ทั่วไป ความรู้เฉพาะตำแหน่ง และการสอบสัมภาษณ์ รวมทั้งมีการตรวจสอบและทบทวนมาตรฐานการกำหนดตำแหน่งบุคลากร การกำหนดคุณสมบัติของผู้ดำรงตำแหน่งประเภทผู้บริหาร ให้มีความเหมาะสมและยืดหยุ่นสอดคล้องกับภารกิจของหน่วยงาน</p>	<p>๑. ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่องหลักเกณฑ์และวิธีการสอบแข่งขัน วิธีการคัดเลือก วิธีการอื่น เกณฑ์การตัดสิน การขึ้นบัญชี และการยกเลิกบัญชีเพื่อแต่งตั้งบุคคลเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.๒๕๕๙ ประกาศ ณ วันที่ ๙ สิงหาคม ๒๕๕๙</p> <p>๒. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม ๒.๑ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขันบุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ณ วันที่ ๖ ตุลาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๒ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อสอบคัดเลือกเป็นพนักงานตามสัญญา ณ วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>หลากหลายชิ้น รวมถึงการนำเรื่อง สมรรถนะในการทำงานและการ บริหารจัดการมาใช้ในการคัดเลือก และสรรหาบุคลากรเข้าสู่แต่ละ ตำแหน่งตามความเหมาะสม</p>		<p>๒.๓ เรื่อง ลูกจ้างโครงการ โครงการยกระดับเศรษฐกิจและ สังคมรายตำบลแบบบูรณาการ U๒T (๑ ตำบล ๑ มหาวิทยาลัย) มหาวิทยาลัยนครพนม ณ วันที่ ๒๑ กันยายน ๒๕๖๔</p> <p>๒.๔ รับสมัครบุคคลเพื่อสอบ คัดเลือกเป็นพนักงานตามสัญญา และลูกจ้างชาวต่างชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ ณ วันที่ ๓๑ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๕ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขัน บุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ณ วันที่ ๑๗ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๖ ประกาศรับสมัครบุคคลเพื่อ สอบคัดเลือกเป็นพนักงานตาม สัญญาและลูกจ้างชาวต่างชาติ ตำแหน่ง อาจารย์ (โดยวิธีการ สัมภาษณ์) ณ วันที่ ๖ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๗ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็นพนักงานราชการ ณ วันที่ ๕ สิงหาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๘ เรื่อง รับสมัครสอบแข่งขัน บุคคลเพื่อบรรจุแต่งตั้งเป็น พนักงานมหาวิทยาลัยนครพนม ประเภทวิชาการและประเภททั่วไป ณ วันที่ ๑๒ กรกฎาคม ๒๕๖๔</p> <p>๒.๙ เรื่อง รับสมัครบุคคลเพื่อ เลือกสรรเป็นพนักงานราชการ (กลุ่มงาน บริการ) ณ วันที่ ๗ พฤษภาคม ๒๕๖๔</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		<p>๔. ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง เกณฑ์มาตรฐานความรู้ความสามารถทางภาษาอังกฤษระดับบัณฑิตศึกษา พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๕. หนังสือกรมบัญชีกลาง ที่ กค ๐๔๒๐/๘๐๔๙ ลงวันที่ ๒๘ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕ เรื่อง การจ้างลูกจ้างชั่วคราวจากเงินนอกงบประมาณ จำนวน ๔๑๓ อัตรา ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๖๔ ถึงวันที่ ๓๐ กันยายน ๒๕๖๕</p> <p>๖. ข้อบังคับคุ้มครองสมบัติของอธิการบดี และผู้ช่วยอธิการบดี</p>
<p>๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ปรับปรุงระบบการพัฒนาบุคคลเพื่อให้กระบวนการพัฒนาบุคลากร สามารถเจาะลึกถึงการพัฒนาในระดับรายบุคคล การจัดหลักสูตรเพื่อการอบรมและพัฒนาบุคลากรจะให้ครอบคลุม ทั้งเนื้อหาความรู้ที่เกี่ยวข้อง ทักษะหรือเครื่องมือใหม่ในการทำงาน และให้ครอบคลุมประเด็นจรรยาบรรณ จริยธรรมในการทำงาน เพื่อเตรียมบุคลากรให้พร้อมรับต่อความท้าทายของมหาวิทยาลัย</p>	<p>๓. ด้านการพัฒนาทรัพยากรบุคคล</p> <p>มีการกำหนดการพัฒนาอาจารย์เพื่อให้มีคุณวุฒิปริญญาเอกตามความสอดคล้องความต้องการของหลักสูตร มีการส่งเสริมสนับสนุนการศึกษาความต้องการในการพัฒนาของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อกำหนดหลักสูตรและแนวทางการพัฒนาการปฏิบัติงานของบุคลากรอย่างเหมาะสม มีการกำหนดมาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน และมาตรฐานและกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>	<p>๑. ประกาศคณะกรรมการกองทุนวิจัย และนวัตกรรม มหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง ผลการสนับสนุนทุนวิจัยและพัฒนา นักวิจัย ฯ ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๕</p> <p>๒. (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานจรรยาบรรณเกี่ยวกับผลประโยชน์ทับซ้อน</p> <p>๓. (ร่าง) ประกาศมหาวิทยาลัย เรื่อง มาตรฐานและกลไกในการตรวจสอบการปฏิบัติงานของผู้ปฏิบัติงานตามคู่มือหรือมาตรฐานการปฏิบัติงาน</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน นำระบบการจัดทำข้อตกลงล่วงหน้ามาใช้ในการมอบหมายงาน ติดตามงานและประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยการประเมินต้องมุ่งเน้นที่ผลลัพธ์หรือผลสัมฤทธิ์ อาทิ เช่น จำนวนรายวิชาการสอนที่มีคุณภาพ ผลงานตีพิมพ์ของงานวิจัยหรือหนังสือหรือตำรา จำนวนนิสิตบัณฑิตศึกษาที่สำเร็จการศึกษา เงินทุนวิจัยจากแหล่งทุนภายนอก จำนวนชั่วโมงของงานให้บริการสังคมหรืองานบริหารอย่างมีคุณภาพ เป็นต้น โดยผลผลิตรายบุคคลต้องสอดคล้องกับตำแหน่งงานตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด สำหรับการประเมินผลการปฏิบัติงาน ต้องมีความเที่ยงตรง โปร่งใส และเป็นธรรม โดยจะแบ่งผลการประเมินเป็นสองส่วนคือ ส่วนแรกพิจารณาผลงานจากเนื้องาน การประเมินดำเนินการโดยนำผลลัพธ์หรือผลผลิตจากการทำงานมาเปรียบเทียบกับเป้าหมายที่กำหนดไว้ในข้อตกลง ส่วนที่สองพิจารณาจากพฤติกรรมของผู้ถูกประเมิน การประเมินพฤติกรรมอาจทำได้โดยการกำหนดกลุ่มคนจำนวนหนึ่งที่เป็นผู้ที่มีปฏิสัมพันธ์กับ</p>	<p>๔. ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงาน มีการปรับปรุงแก้ไขระบบการประเมินให้มีความเหมาะสม เป็นธรรมและตรวจสอบได้ (อยู่ระหว่างการร่าง)</p>	<p>๑.(ร่าง)ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง กำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยสังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม</p> <p>๒.(ร่าง)ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลทดลองปฏิบัติงานสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๕...</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>บุคคลที่ถูกประเมินมาเป็นผู้ทำการประเมินบุคคลดังกล่าว ซึ่งอาจประกอบด้วย ผู้บังคับบัญชา เพื่อนร่วมงานทั้งในกลุ่มงานเดียวกันและต่างกลุ่มงานกัน รวมถึงผู้ใต้บังคับบัญชา</p>		
<p>๕. ด้านความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ วางระบบงานให้เอื้อต่อการเคลื่อนย้ายบุคลากรในระหว่างกลุ่มงานและในระหว่างส่วนงาน เพื่อให้บุคลากรมีความเจริญก้าวหน้าในงานได้ตามสมรรถนะและขีดความสามารถของตน โดยกระบวนการดังกล่าวจะดำเนินการโดยพิจารณาจากประวัติการปฏิบัติงาน ผลงานที่ผ่านมา การพัฒนาตนเองและสมรรถนะในด้านต่างๆ ของบุคคลคนนั้น บุคลากรสายวิชาการสามารถเจริญก้าวหน้าได้ตามตำแหน่งวิชาการ สำหรับบุคลากรสายปฏิบัติการสามารถเจริญก้าวหน้าการทำงานได้ตามตำแหน่งชำนาญการ ชำนาญการพิเศษ เชี่ยวชาญ เชี่ยวชาญพิเศษ หรือตามตำแหน่งบริหาร ระดับต้น กลาง สูง</p>	<p>๕. ด้านความก้าวหน้าในเส้นทางอาชีพ</p> <p>มีการพิจารณาอนุมัติการโอนย้ายบุคลากรในระหว่างกลุ่มงานประเภทวิชาการ เพื่อความเหมาะสม สอดคล้องกับความสามารถและภารกิจของหน่วยงาน มีการปรับปรุงแก้ไขหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการตามประกาศ ก.พ.อ. และกำหนดขั้นตอนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการอย่างชัดเจน มีการปรับปรุงแก้ไขการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูงให้สอดคล้องกับประกาศ ก.พ.อ.</p>	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยหลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ พ.ศ. ๒๕๖๒</p> <p>๓. แผนผังขั้นตอนการเสนอขอ กำหนดตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม</p> <p>๒. (ร่าง) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการกำหนดระดับตำแหน่งและการแต่งตั้งบุคคลให้ดำรงตำแหน่งสูง พ.ศ. ๒๕๖๕...</p>
<p>๖. ด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์ จัดสวัสดิการที่หลากหลายให้ครอบคลุมความจำเป็นที่แตกต่างกันของบุคลากรแต่ละกลุ่ม</p>	<p>๖. ด้านสวัสดิการและบุคลากรสัมพันธ์</p> <p>มีการจัดสวัสดิการพื้นฐาน ประกันสังคมให้กับบุคลากร</p>	<p>๑. สิทธิประโยชน์ประกันสังคมสำหรับผู้ประกันตน มาตรา ๓๓ มหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน ๙๓๒ ราย</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>ให้ได้รับสิทธิประโยชน์ที่ใกล้เคียงกัน โดยสวัสดิการดังกล่าวครอบคลุม การดูแลด้านสุขภาพ สภาพการทำงาน การเกื้อหนุนด้านอื่นๆ เช่น ที่พักอาศัย การศึกษาของบุตร และการให้บริการอื่นๆ ทั้งนี้เพื่อให้บุคลากรมีความผูกพันในงาน มีความสุขในการทำงานและสามารถทำงานให้มหาวิทยาลัยได้อย่างเต็มที่</p>	<p>บริการเจลแอลกอฮอล์ และเครื่องตรวจวัดการติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ เพื่อป้องกันและยับยั้งการแพร่ระบาดของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ จัดให้มีการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยสำหรับบุคลากร ลดหย่อนค่าเล่าเรียนบุตรบุคลากรที่เข้าเรียนโรงเรียนสาธิตฯ จัดให้มีสวัสดิการกองทุนเลี้ยงชีพสวัสดิการเพื่อที่อยู่อาศัย</p>	<p>๒. การขอรับแอลกอฮอล์ล้างมือและการขอรับเครื่องตรวจการติดเชื้อของโรคติดเชื้อไวรัสโคโรนา ๑๙ ๓. ระเบียบการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ๓.๑ ระเบียบการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ๒๕๕๑ ๓.๒ ระเบียบการจัดสวัสดิการบ้านพักอาศัยของบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ๒๕๕๙ ๓.๓ ประกาศมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง หน้าที่และข้อปฏิบัติในการเข้าพักอาศัยในอาคารหอพักบุคลากร ๒๕๕๙ ณ วันที่ ๑๕ กรกฎาคม ๒๕๕๙ ๓.๔ คำสั่งมหาวิทยาลัยนครพนม ๓.๔.๑ ที่ ๐๒๙๘/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพัก คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ๓.๔.๒ ที่ ๐๒๙๙/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการจัดสวัสดิการบ้านพักวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม ๕. ระเบียบมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วยการเข้าศึกษาในโรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พิทยพัฒน์ของบุคลากร มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๖๐ ประกาศ ณ วันที่ ๙ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๐</p>



งานกาารเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม

สรุปผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารและพัฒนาบุคลากร พ.ศ. ๒๕๖๕ มหาวิทยาลัยนครพนม

นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
		<p>๖. ข้อบังคับกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูลฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว บังคับใช้ตั้งแต่วันที่ ๑ ตุลาคม ๒๕๕๖</p> <p>๖.๑ คำสั่งมหาวิทยาลัยนครพนม ที่ ๐๑๕๕/๒๕๖๕ เรื่อง แต่งตั้งคณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ไทยมั่นคง มาสเตอร์ พูลฟันด์ ซึ่งจดทะเบียนแล้ว สั่ง ณ วันที่ ๑๕ กุมภาพันธ์ ๒๕๖๕</p> <p>๗. ข้อตกลงระหว่างธนาคารอาคารสงเคราะห์กับมหาวิทยาลัยนครพนม เรื่อง ข้อตกลงโครงการสวัสดิการเงินกู้ เพื่อที่อยู่อาศัยประเภทไม่มีเงินฝาก ลงวันที่ ๑๕ มกราคม ๒๕๕๐</p> <p>๘. ข้อตกลงให้สินเชื่อ ระหว่างธนาคารออมสินกับมหาวิทยาลัยนครพนม ฉบับลงวันที่ ๒๓ พฤศจิกายน ๒๕๕๐</p> <p>๙. ข้อตกลงให้สินเชื่อสวัสดิการระหว่าง มหาวิทยาลัยนครพนม กับธนาคารอิสลามแห่งประเทศไทย</p> <ul style="list-style-type: none"> -สินเชื่อเพื่อที่อยู่อาศัย -สินเชื่อเนกประสงค์/รีไฟแนนซ์ <p>บัตรเครดิต แบบมีหลักประกัน-แบบไม่มีหลักประกัน</p>
<p>๗. ด้านค่าตอบแทน กำหนดค่าตอบแทนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ต้องมีความยุติธรรมภายในองค์กร มีความทัดเทียมกับตลาดแรงงาน และเป็นไปตามมติ</p>	<p>๗. ด้านค่าตอบแทน มีการดำเนินการแก้ไขข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนมว่าด้วยสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ เพื่อให้พนักงานมหาวิทยาลัยจบ</p>	<p>๑. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนมว่าพนักงานมหาวิทยาลัย (ฉบับที่ ๓) พ.ศ.</p>



นโยบาย	ผลการดำเนินงาน	หมายเหตุ
<p>คณะรัฐมนตรี สำหรับการจ่าย ค่าตอบแทนบุคลากรของ มหาวิทยาลัยนำหลักการจ่าย ค่าตอบแทนตามค่างานและ ผลสัมฤทธิ์มาใช้เป็นแนวทางในการ บริหารค่าตอบแทน มหาวิทยาลัย จะกำหนดกระบอกเงินเดือนขึ้น โดยการขึ้นเงินเดือนรายบุคคลจะ คิดเงินเพิ่มเป็นร้อยละจากค่ากลาง ของกระบอกเงินเดือนนั้นๆ และการเพิ่มค่าตอบแทนประจำปีจะ พิจารณาจากผลสัมฤทธิ์ที่เกิดขึ้น ตามข้อตกลง งบประมาณสำหรับ ค่าตอบแทนมาจากการรวมเงิน จากงบประมาณเงินอุดหนุนที่ รัฐบาลจัดให้กับงบประมาณเงิน รายได้ที่มีมหาวิทยาลัยจัดเก็บจาก กิจกรรมต่างๆ เข้าด้วยกัน</p>	<p>งบประมาณได้รับค่าตอบแทนตาม มติคณะรัฐมนตรี โดยประเภท วิชาการให้ได้รับค่าตอบแทนเพิ่ม ร้อยละ ๑.๗ และประเภททั่วไป ให้ ได้รับค่าตอบแทนเพิ่มร้อยละ ๑.๕ มีการ ประกาศกำหนดอัตรา ค่าตอบแทนอย่างชัดเจน และมีการ แก้ไขประกาศการเลื่อน ค่าตอบแทนของพนักงาน มหาวิทยาลัย (อยู่ระหว่างการ ดำเนินการ) ให้สอดคล้องกับการ ปรับ ค่า ตอ บ แ ท น จาก เงิน งบประมาณและเงินรายได้</p>	<p>๒๕๖๓ ณ วันที่ ๒๕ ธันวาคม ๒๕๖๓</p> <p>๒. ระเบียบมหาวิทยาลัย นครพนมว่าด้วยค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. ๒๕๕๑</p> <p>๓. ระเบียบมหาวิทยาลัย นครพนมว่าด้วยค่าตอบแทนและ สิทธิประโยชน์ของพนักงาน มหาวิทยาลัยนครพนม (ฉบับที่๒) พ.ศ. ๒๕๖๔</p> <p>๔. ประกาศมหาวิทยาลัย นครพนม เรื่อง การปรับอัตรา ค่าตอบแทนรายเดือนพนักงาน มหาวิทยาลัยที่ได้รับเงิน ค่าตอบแทนจากเงินงบประมาณ แผ่นดิน ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ มกราคม ๒๕๖๕</p> <p>๕.(ร่าง)ประกาศมหาวิทยาลัย นครพนม เรื่อง หลักเกณฑ์การ เลื่อนค่าตอบแทนพนักงาน มหาวิทยาลัยนครพนม</p>

