

แผนการบริหารบุคลากร
ประจำปีงบประมาณ 2564
มหาวิทยาลัยนครพนม



งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สำนักงานอธิการบดี

มหาวิทยาลัยนครพนม

สารบัญ

บทที่	หน้า
1. ข้อมูลทั่วไป	1
2. ทิศทางการพัฒนาของบุคลากร	12
3. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม	16
4. แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง	22

ภาคผนวก ก บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ/ทั่วไป
ภาคผนวก ข. การจัดสรรกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565

บทที่ 1

ข้อมูลทั่วไป

1. ข้อมูลพื้นฐาน

1.1 ความเป็นมาและที่ตั้ง

ตามพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 มาตรา 4 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยนครพนม ให้รวมมหาวิทยาลัยราชภัฏนครพนม ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยราชภัฏ วิทยาเขตนครพนมของมหาวิทยาลัยมหาสารคาม ตามกฎหมายว่าด้วยมหาวิทยาลัยมหาสารคาม วิทยาลัยเทคนิคนครพนม วิทยาลัยเกษตรและเทคโนโลยีนครพนม วิทยาลัยการอาชีพธาตุพนมและวิทยาลัยการอาชีพนาหว้า สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา กระทรวงศึกษาธิการ และวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม สำนักงานปลัดกระทรวง กระทรวงสาธารณสุข มาจัดตั้งเป็นมหาวิทยาลัยนครพนม ตามพระราชบัญญัตินี้ โดยมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นนิติบุคคล และเป็นส่วนราชการตามกฎหมายว่าด้วยวิธีการงบประมาณในสังกัดสำนักงานคณะกรรมการการอุดมศึกษา ตามความในมาตรา 4 วรรคสองแห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 โดยมีส่วนราชการและหน่วยงานที่จัดตั้งตามประกาศกฎกระทรวงศึกษาธิการตามมาตรา 10 แห่งพระราชบัญญัติจัดตั้งมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 จำนวน 10 หน่วยงาน จากบัญชีหมายเลข 1 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วย การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการ ส่วนงานและการแบ่งหน่วยงานของส่วนราชการ ส่วนงานของมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย

1. สำนักงานอธิการบดี แบ่งส่วนราชการ ดังนี้

- (1) กองกลาง
- (2) กองนโยบายและแผน
- (3) กองพัฒนานักศึกษา
- (4) กองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน

2. คณะเกษตรและเทคโนโลยี

3. คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

4. คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

5. คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

6. สถาบันวิจัยและพัฒนา

7. สำนักวิทยบริการ

8. วิทยาลัยธาตุพนม

9. วิทยาลัยนาหว้า

10. วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

มีหน่วยงานที่จัดตั้งตามพระราชบัญญัติการบริหารส่วนงานภายใน พ.ศ. 2550 หรือโดยประกาศสภามหาวิทยาลัยนครพนม จำนวน 9 หน่วยงาน จากบัญชีหมายเลข 2 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยนครพนม ว่าด้วย การจัดตั้ง การรวม และการยุบเลิกส่วนราชการ ส่วนงานและการแบ่งหน่วยงานของส่วนราชการ ส่วนงานของมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2559 ประกอบด้วย ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยการбинนานาชาติ
2. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
3. สถาบันภาษา
4. วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม
5. คณะวิทยาศาสตร์
6. คณะครุศาสตร์
7. บัณฑิตวิทยาลัย
8. คณะวิศวกรรมศาสตร์
9. สำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม

และในปัจจุบัน มหาวิทยาลัยนครพนมได้จัดตั้งหน่วยงานตามภารกิจหลักของมหาวิทยาลัย และเพื่อจัดการเรียนการสอนให้ครอบคลุมทุกระดับชั้น จำนวน 3 หน่วยงาน ตามมติสภามหาวิทยาลัย ประกอบด้วย

1. วิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
2. โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์
3. สถาบันนวัตกรรมธุรกิจและการบัญชี

ซึ่งมหาวิทยาลัยนครพนม มีพื้นที่การบริหารจัดการที่ครอบคลุม 7 ตำบล 4 อำเภอ ดังนี้ ตำบลหนองญาติ ตำบลนาราชควาย ตำบลขามเฒ่า และตำบลในเมือง อำเภอเมืองนครพนม ตำบลนาหว้า อำเภอนาหว้า ตำบลธาตุพนม อำเภอธาตุพนม และตำบลศรีสงคราม อำเภอศรีสงคราม และปัจจุบันสำนักงานอธิการบดีตั้งอยู่ที่อาคารสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม เลขที่ 103 หมู่ 3 ถนนชยางกูร ตำบลขามเฒ่า อำเภอเมืองนครพนม จังหวัดนครพนม 48000

1.2 ปรัชญา/วิสัยทัศน์/พันธกิจ/ยุทธศาสตร์/อัตลักษณ์/เอกลักษณ์/ค่านิยมหลักของมหาวิทยาลัยนครพนม

ปรัชญา

พัฒนาตน ตี๋นรู้ ผู้รับใช้สังคม

วิสัยทัศน์

“มหาวิทยาลัยนครพนมเป็นมหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์สังคมพหุวัฒนธรรมชั้นนำ
แห่งอนุภูมิภาคลุ่มน้ำโขงตอนกลาง”

พันธกิจ

พันธกิจที่ 1 : จัดหลักสูตรการสอนและพัฒนากำลังคนที่มีความรู้ ความสามารถ และคุณธรรม จริยธรรม ภายใต้บริบทความหลากหลายทางวัฒนธรรมและสังคมของประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนกลาง

พันธกิจที่ 2 : การวิจัยและพัฒนานวัตกรรมและองค์ความรู้ที่สำคัญต่อการสร้างการเติบโตอย่างยั่งยืนของทุกภาคส่วน

พันธกิจที่ 3 : ให้บริการวิชาการและเป็นผู้ดำเนินการถ่ายทอดความรู้ในประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนกลางเพื่อการพัฒนาที่ยั่งยืน

พันธกิจที่ 4 : ส่งเสริม ทำนุบำรุง และเผยแพร่ศิลปะ วัฒนธรรมที่หลากหลายการบูรณาการ การอยู่ร่วมกันในประเทศกลุ่มอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนกลาง

พันธกิจที่ 5 : การบริหารจัดการที่ดีด้วยหลักธรรมาภิบาล

ยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนครพนม มีจำนวน 7 ยุทธศาสตร์ 16 กลวิธี 30 ตัวชี้วัด ดังนี้
ยุทธศาสตร์ที่ 1 เป็นศูนย์กลางการจัดการศึกษาในอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนกลาง (3 กลวิธี 6 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : สร้างบัณฑิตนักปฏิบัติ ที่มีความรู้ ทักษะ อดทน สู้งาน มีคุณธรรมจริยธรรมและสามารถปรับตัว ตอบสนองต่อบริบทความเปลี่ยนแปลงได้อย่างมีประสิทธิภาพ

กลวิธีที่ 1.1 ปรับปรุงหรือเปิดหลักสูตรที่สอดคล้อง โดดเด่นและเป็นที่ยอมรับต่อการพัฒนาสังคม เศรษฐกิจและวัฒนธรรมของอนุภูมิภาคแม่น้ำโขงตอนกลาง

กลวิธีที่ 1.2 จัดระบบการเรียนการสอน และการพัฒนากิจกรรมนักศึกษาที่มีประสิทธิภาพ

กลวิธีที่ 1.3 การสร้างความสัมพันธ์ที่ดีกับศิษย์เก่า

ยุทธศาสตร์ที่ 2 สร้างงานวิจัยและนวัตกรรมเพื่อขับเคลื่อนสู่มหาวิทยาลัยนวัตกรรมและประเทศไทย 4.0 (2 กลวิธี 2 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : ผลงานวิจัยและนวัตกรรมของมหาวิทยาลัย สามารถเพิ่มขีดความสามารถในการแข่งขัน ของประเทศและเป็นที่ยอมรับในระดับนานาชาติ

กลวิธีที่ 2.1 พัฒนาระบบการบริหารจัดการงานวิจัยและนวัตกรรม ที่มีประสิทธิภาพ

กลวิธีที่ 2.2 พัฒนาศักยภาพบุคลากรด้านการวิจัย

ยุทธศาสตร์ที่ 3 การให้บริการทางวิชาการเพื่อสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนพหุวัฒนธรรม (2 กลวิธี 4 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : มหาวิทยาลัยเป็นแหล่งเรียนรู้ของคนทุกระดับ และมีการบริการทางวิชาการให้แก่ชุมชนพหุวัฒนธรรมที่สอดคล้องกับความต้องการของภูมิภาคและประเทศ

กลวิธีที่ 3.1 ส่งเสริมและจัดบริการวิชาการตามความต้องการของชุมชนพหุวัฒนธรรม
ในอนุภูมิภาค ลุ่มน้ำโขงตอนกลาง

กลวิธีที่ 3.2 จัดบริการวิชาการแบบสาธารณะเฉพาะด้าน เช่น เปิดศูนย์ฝึกวิชาชีพ
ศูนย์ทดสอบสมรรถนะวิชาชีพ และศูนย์ทดสอบต่างๆ

ยุทธศาสตร์ที่ 4 บริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (3 กลวิธี 8 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : มหาวิทยาลัยมีการบริหารจัดการอย่างมีประสิทธิภาพโดยยึดหลักธรรมาภิบาล การ
มีส่วนร่วมและพึ่งพาตนเองได้

กลวิธีที่ 4.1 พัฒนากลยุทธ์ทางการเงินที่มีประสิทธิภาพ (แผนกลยุทธ์ด้านการเงิน)

กลวิธีที่ 4.2 พัฒนาระบบบริหารจัดการที่มีคุณภาพและทันสมัย

กลวิธีที่ 4.3 พัฒนาระบบเทคโนโลยีสารสนเทศเพื่อการบริหารที่ครอบคลุมทุกพันธกิจที่
ถูกต้อง รวดเร็ว และทันสมัย

ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ
(3 กลวิธี 5 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพอย่างเป็นระบบและต่อเนื่อง
ตลอดทั้งได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ

กลวิธีที่ 5.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังและสร้างแรงจูงใจให้สอดคล้องกับพันธกิจ

กลวิธีที่ 5.2 เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากรทุกประเภทและทุก
ระดับ

กลวิธีที่ 5.3 สร้างความก้าวหน้าตามสายงาน

ยุทธศาสตร์ที่ 6 พัฒนาระบบการสื่อสาร ประชาสัมพันธ์และสร้างภาพลักษณ์ ทั้งภายในและ
ภายนอก

มหาวิทยาลัย (3 กลวิธี 5 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : พัฒนาระบบการตลาด เพื่อการสื่อสารภายในและภายนอกองค์กร

กลวิธีที่ 6.1 พัฒนาการสื่อสารภายในเพื่อสร้างภาพลักษณ์ขององค์กร

กลวิธีที่ 6.2 การสื่อสารภายนอกองค์กร

ยุทธศาสตร์ที่ 7 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสิ่งแวดล้อม (1 กลวิธี 1 ตัวชี้วัด)

เป้าประสงค์ : มีโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการปฏิบัติงานและ
การจัดการเรียนการสอน

กลวิธีที่ 7.1 พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานทางกายภาพและสิ่งแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการ
ปฏิบัติงานและการจัดการเรียนการสอน

อัตลักษณ์ของบัณฑิตมหาวิทยาลัยนครพนม

รอบรู้ภาษา เชี่ยวชาญเทคโนโลยี มีจิตสาธารณะ พร้อมทักษะการทำงาน

เอกลักษณ์ของมหาวิทยาลัยนครพนม

มหาวิทยาลัยแห่งการสร้างสรรค์สังคมพหุวัฒนธรรม (University of Societal Creativity)

ค่านิยมหลัก

Network : ทำงานเป็นเครือข่าย

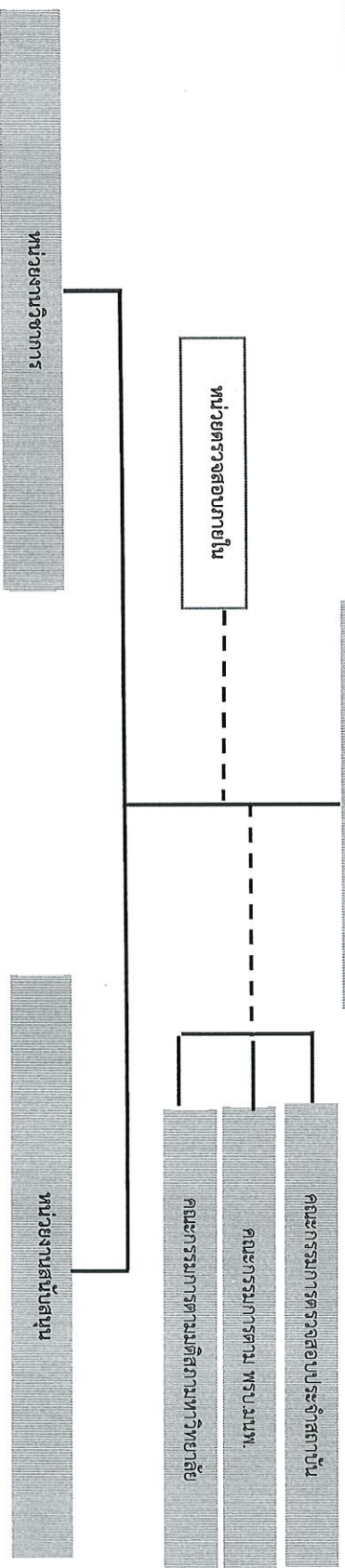
Pool : พลังร่วม

Unity : ความเป็นหนึ่งเดียว

(NPU : "บุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม ร่วมทำงานด้วยพลังเครือข่าย รู้รักสามัคคีเป็นหนึ่งเดียว")

โครงสร้างองค์กร

มหาวิทยาลัยนครพนม



คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม

คณะเกษตรและเทคโนโลยี

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

วิทยาลัยนาหว้า

วิทยาลัยธาตุพนม

วิทยาลัยการปับนนาชาติ

วิทยาลัยท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

คณะวิทยาศาสตร์

คณะครุศาสตร์

คณะวิศวกรรมศาสตร์

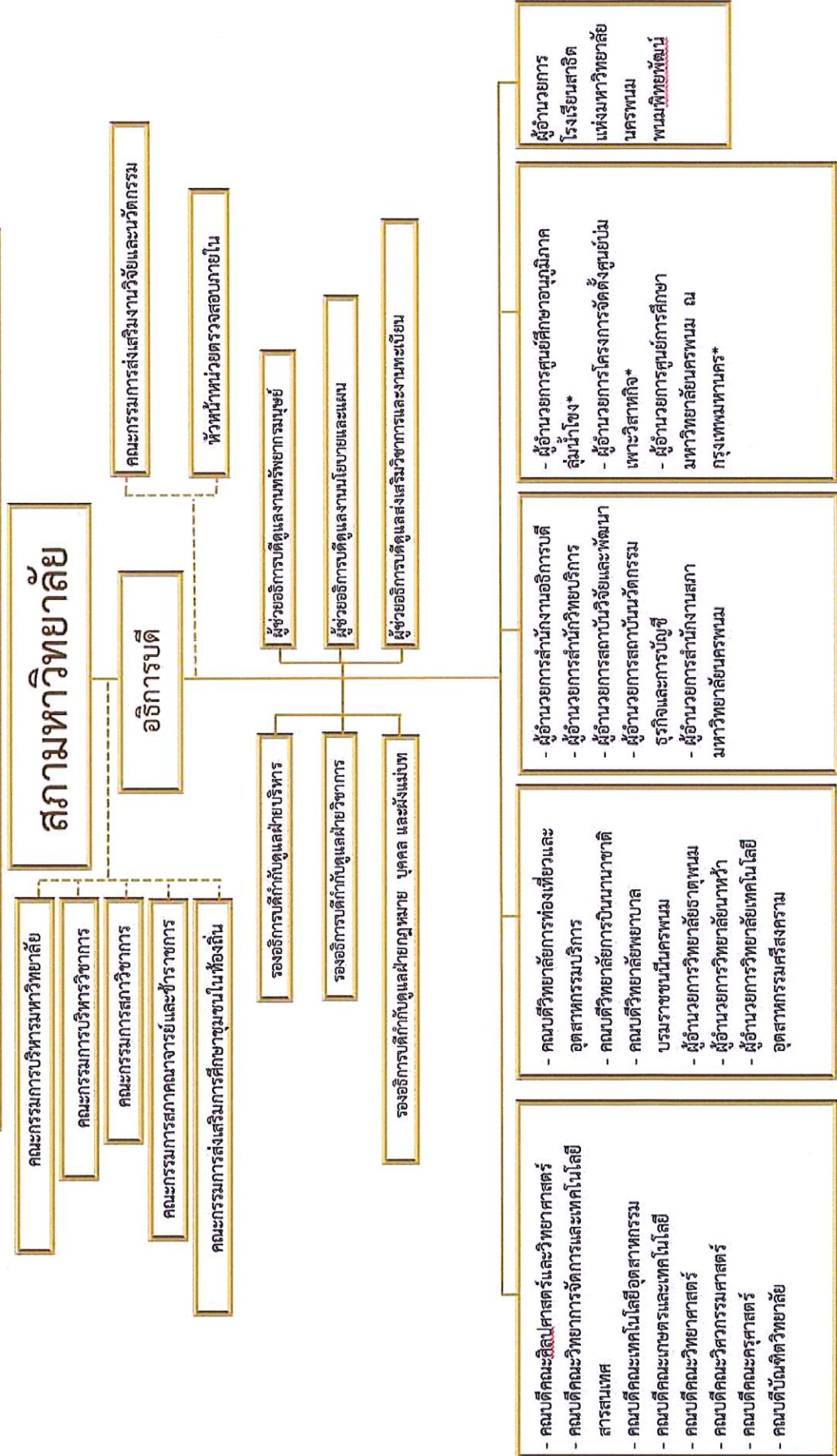
โรงเรียนสาธิตแห่งวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์

บัณฑิตวิทยาลัย

สถาบันวัดการมจรุกิจและการบัญชี

รูปที่ 1.1 โครงสร้างองค์กร มหาวิทยาลัยนครพนม

โครงสร้างการบริหารมหาวิทยาลัยนครพนม



- คณะบดีคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
- คณะบดีคณะเกษตรและเทคโนโลยี
- คณะบดีคณะวิทยาศาสตร์
- คณะบดีคณะวิศวกรรมศาสตร์
- คณะบดีคณะครุศาสตร์
- คณะบดีบัณฑิตวิทยาลัย

- คณะบดีวิทยาลัยการท่องเที่ยวและอุตสาหกรรมบริการ
- คณะบดีวิทยาลัยการบันน่านชาติ
- คณะบดีวิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนีนครพนม
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยอาชีวศึกษา
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยนาหว้า
- ผู้อำนวยการวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

- ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
- ผู้อำนวยการสำนักวิทยบริการ
- ผู้อำนวยการสถาบันวิจัยและพัฒนาระบบ
- ผู้อำนวยการสถาบันนวัตกรรม
- ผู้อำนวยการสำนักงานสภามหาวิทยาลัยนครพนม

- ผู้อำนวยการศูนย์ศึกษาภาษาภูมิภาค
- ผู้อำนวยการโครงการจัดตั้งศูนย์แม่เพาะวิสาหกิจ*
- ผู้อำนวยการศูนย์การศึกษา มหาวิทยาลัยนครพนม ณ กรุงเทพมหานคร*

ผู้อำนวยการ
โรงเรียนสาธิต
แห่งมหาวิทยาลัย
นครพนม
พนมพิทยพัฒน์

2. ข้อมูลบุคลากร (ข้อมูล ณ วันที่ 14 กุมภาพันธ์ 2564)

มหาวิทยาลัยนครพนม มีบุคลากรที่ปฏิบัติงาน จำนวน 1,260 คน จำแนกเป็น 5 ประเภท ดังนี้ ประเภทที่มีจำนวนมากที่สุดคือพนักงานมหาวิทยาลัย จำนวน 607 คน คิดเป็นร้อยละ 48.17 และพนักงานตามสัญญา จำนวน 468 คน คิดเป็นร้อยละ 37.14 รองลงมา คือข้าราชการ จำนวน 111 คน คิดเป็นร้อยละ 8.81 พนักงานราชการ จำนวน 53 คน คิดเป็นร้อยละ 4.21 และลูกจ้างประจำ จำนวน 21 คน คิดเป็นร้อยละ 1.67 รายละเอียดดังตารางที่ 1.1

ตารางที่ 1.1 จำนวนบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนม จำแนกตามประเภทบุคลากร

ประเภทบุคลากร	จำนวนบุคลากร			ร้อยละ
	วิชาการ	ทั่วไป	รวม	
ข้าราชการ	107	4	111	8.81
ลูกจ้างประจำ	0	21	21	1.67
พนักงานราชการ	13	40	53	4.21
พนักงานมหาวิทยาลัย	388	219	607	48.17
พนักงานตามสัญญา	117	351	468	37.14
รวม	625	635	1,260	100.00

2.1 จำนวนคุณวุฒิการศึกษา ตำแหน่งทางวิชาการ และระดับตำแหน่งและของบุคลากร

2.1.1 บุคลากรประเภทวิชาการ มีจำนวนทั้งหมด 625 คน สามารถจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและตำแหน่งทางวิชาการ ดังนี้

1) จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา คุณวุฒิปริญญาโทมากที่สุด จำนวน 376 คน คิดเป็นร้อยละ 60.16 รองลงมาปริญญาตรี จำนวน 119 คน คิดเป็นร้อยละ 19.04 และคุณวุฒิปริญญาเอก จำนวน 130 คน คิดเป็นร้อยละ 20.80 รายละเอียดดังตารางที่ 1.2

ตารางที่ 1.2 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรประเภทวิชาการ				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	0	12	74	21	107
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0
พนักงานราชการ	0	11	1	1	13
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	15	273	100	388
พนักงานตามสัญญา	0	81	28	8	117
รวม	0	119	376	130	625
ร้อยละ	0.00	19.04	60.16	20.80	100.00

2) จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนมมีบุคลากร ประเภทวิชาการอยู่ 2 กลุ่ม คือ กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด และกลุ่มที่ยังคงดำรงตำแหน่งครู ซึ่งแต่ละกลุ่มสามารถจำแนกได้ ดังนี้

2.1) กลุ่มที่ดำรงตำแหน่งตามที่ ก.พ.อ. กำหนด กลุ่มนี้มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งอาจารย์ มากที่สุด จำนวน 373 คน คิดเป็นร้อยละ 75.35 รองลงมาคือผู้ช่วยศาสตราจารย์ จำนวน 78 คน คิดเป็นร้อยละ 15.76 รองศาสตราจารย์ จำนวน 2 คน คิดเป็นร้อยละ 0.40 รายละเอียดดังตารางที่ 1.3

2.2) กลุ่มที่ยังคงดำรงตำแหน่งครู กลุ่มนี้มีบุคลากรที่ดำรงตำแหน่งครู วิทยฐานะชำนาญการมากที่สุด จำนวน 27 คน คิดเป็นร้อยละ 5.45 รองลงมาคือวิทยฐานะชำนาญการพิเศษ จำนวน 14 คน คิดเป็นร้อยละ 2.84 และวิทยฐานะเชี่ยวชาญ จำนวน 1 คน คิดเป็นร้อยละ 0.20 รายละเอียดดังตารางที่ 1.3

ตารางที่ 1.3 จำนวนบุคลากรประเภทวิชาการ จำแนกตามตำแหน่งทางวิชาการ

ตำแหน่งทางวิชาการ/ประเภท	ข้าราชการ	พนักงานมหาวิทยาลัย	รวม	ร้อยละ
อาจารย์	29	344	373	75.35
ผู้ช่วยศาสตราจารย์	35	43	78	15.76
รองศาสตราจารย์	1	1	2	0.40
ศาสตราจารย์	0	0	0	0
ครู วิทยฐานะชำนาญการ	27	0	27	5.45
ครู วิทยฐานะชำนาญการพิเศษ	14	0	14	2.84
ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญ	1	0	1	0.20
ครู วิทยฐานะเชี่ยวชาญพิเศษ	0	0	0	0
รวม	107	388	495	100.00

2.1.2 บุคลากรประเภททั่วไป มีจำนวนทั้งหมด 36 คน สามารถจำแนกตามคุณวุฒิการศึกษาและระดับตำแหน่ง จำแนกดังนี้

1) จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา คุณวุฒิปริญญาตรีมากที่สุด จำนวน 366 คน คิดเป็นร้อยละ 57.64 รองลงมาคือระดับต่ำกว่าปริญญาตรี จำนวน 211 คน คิดเป็นร้อยละ 33.23 และคุณวุฒิปริญญาโท จำนวน 58 คน คิดเป็นร้อยละ 9.13 รายละเอียดดังตารางที่ 1.4

ตารางที่ 1.4 จำนวนบุคลากรประเภททั่วไป จำแนกตามคุณวุฒิการศึกษา

ประเภทบุคลากร	คุณวุฒิการศึกษาบุคลากรประเภททั่วไป				
	ต่ำกว่า ป.ตรี	ป.ตรี	ป.โท	ป.เอก	รวม
ข้าราชการ	0	3	1	0	4
ลูกจ้างประจำ	13	7	1	0	21
พนักงานราชการ	5	33	2	0	40
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	170	49	0	219
พนักงานตามสัญญา	193	153	5	0	351
รวม	211	366	58	0	635
ร้อยละ	33.23	57.64	9.13	0	100.00

2) จำแนกตามระดับตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยเป็นบุคลากรประเภทเดียวที่มหาวิทยาลัยกำหนดให้มีระดับตำแหน่ง ซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยประเภททั่วไป มหาวิทยาลัยนครพนมมีระดับตำแหน่งปฏิบัติการ จำนวน 210 คน และระดับชำนาญการ จำนวน 9 คน รายละเอียดดังตารางที่ 1.5

ตารางที่ 1.5 จำนวนบุคลากรประเภททั่วไป จำแนกตามระดับตำแหน่ง

ประเภทบุคลากร	ระดับตำแหน่งบุคลากรประเภททั่วไป			
	ปฏิบัติการ	ชำนาญการ	ชำนาญพิเศษ	เชี่ยวชาญ
ข้าราชการ	0	0	0	0
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0
พนักงานราชการ	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	210	9	0	0
พนักงานตามสัญญา	0	0	0	0

2.2 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรประเภทวิชาการ (พ.ศ.2564-2569)

จากปี พ.ศ. 2564 ถึง ปี พ.ศ. 2569 มีบุคลากรเกษียณอายุราชการจำนวน 31 คน ซึ่งเป็นบุคลากรประเภทวิชาการทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 1.6

ตารางที่ 1.6 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรประเภทวิชาการ มหาวิทยาลัยนครพนม

ข้อมูลเกษียณอายุราชการประเภทวิชาการ						
ประเภทบุคลากร	2564	2565	2566	2567	2568	2569
ข้าราชการ	7	6	4	2	1	2
ลูกจ้างประจำ	0	0	0	0	0	0
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	0
พนักงานมหาวิทยาลัย	2	2	1	0	1	3

2.3 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรประเภททั่วไป (พ.ศ.2564-2569)

จากปี พ.ศ. 2564 ถึง ปี พ.ศ. 2569 มีบุคลากรเกษียณอายุราชการจำนวน 12 คน ซึ่งเป็นบุคลากรประเภททั่วไปทั้งหมด รายละเอียดดังตารางที่ 1.7

ตารางที่ 1.7 ข้อมูลการเกษียณอายุราชการของบุคลากรประเภททั่วไป มหาวิทยาลัยนครพนม

ข้อมูลเกษียณอายุราชการประเภทวิชาการ						
ประเภทบุคลากร	2564	2565	2566	2567	2568	2569
ข้าราชการ	1	0	0	1	0	0
ลูกจ้างประจำ	1	2	1	2	1	0
พนักงานราชการ	0	0	0	0	0	1
พนักงานมหาวิทยาลัย	0	0	1	0	1	0

บทที่ 2

ทิศทางการพัฒนาของบุคลากร

2.1 สมรรถนะของบุคลากร

การพัฒนาบุคลากรเพื่อเพิ่มศักยภาพและคุณภาพการปฏิบัติงานนั้นควรประกอบด้วยองค์ประกอบ 3 ประการ ได้แก่

- 1) ความรู้ (Knowledge) คือ ความสามารถอธิบายเรื่องใดเรื่องหนึ่งอย่างถูกต้อง ชัดเจน
- 2) ทักษะ (Skill) คือ ความสามารถในการปฏิบัติในเรื่องใดเรื่องหนึ่งให้เกิดผลลัพธ์อันพึงประสงค์
- 3) อุปนิสัยในการทำงาน (Attribute) คือ รูปแบบการแสดงออกหรือพฤติกรรมของบุคคลที่สอดคล้องกับงานที่ปฏิบัติอยู่ ซึ่งการแสดงออกอันพึงประสงค์ได้นั้นขึ้นอยู่กับค่านิยม แนวโน้มการแสดงออก และแรงจูงใจ

มหาวิทยาลัยนครพนมได้กำหนดสมรรถนะของบุคลากร ประกอบด้วยสมรรถนะหลักและสมรรถนะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ และสมรรถนะทางการบริหาร ดังนี้

2.1. สมรรถนะหลัก ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังนี้คือ

1) การมุ่งผลสัมฤทธิ์ (Achievement Motivation) หมายถึง ความมุ่งมั่นจะปฏิบัติหน้าที่ราชการให้ดีหรือให้เกินมาตรฐานที่มีอยู่ โดยมาตรฐานนี้อาจเป็นผลการปฏิบัติงานที่ผ่านมาของตนเอง หรือเกณฑ์วัดผลสัมฤทธิ์ที่คณะอุดมศึกษากำหนดขึ้น อีกทั้งยังหมายรวมถึงการสร้างสรรค์พัฒนาผลงานหรือกระบวนการปฏิบัติงานตามเป้าหมายที่ยากและท้าทายชนิดที่อาจไม่เคยมีผู้ใดสามารถกระทำได้มาก่อน

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

3) การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise) หมายถึง ความสนใจใฝ่รู้ สั่งสมความรู้ความสามารถของตนในการปฏิบัติหน้าที่ราชการด้วยการศึกษา ค้นคว้า และพัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง จนสามารถประยุกต์ใช้ความรู้เชิงวิชาการและเทคโนโลยีต่างๆ เข้ากับการปฏิบัติราชการให้เกิดผลสัมฤทธิ์

4) การยึดมั่นในความถูกต้องชอบธรรม และจริยธรรม (Integrity) หมายถึง การดำรงตนและประพฤติปฏิบัติอย่างถูกต้องเหมาะสมทั้งตามกฎหมายคุณธรรม จรรยาบรรณแห่งวิชาชีพ และจรรยาข้าราชการเพื่อรักษาศักดิ์ศรีแห่งความเป็นข้าราชการ

5) การทำงานเป็นทีม (Teamwork) หมายถึง ความตั้งใจที่จะทำงานร่วมกับผู้อื่น เป็นส่วนหนึ่งของทีม หน่วยงาน หรือคณะอุดมศึกษา โดยผู้ปฏิบัติมีฐานะเป็นสมาชิก ไม่จำเป็นต้องมีฐานะหัวหน้าทีม รวมทั้งความสามารถในการสร้างและรักษาสัมพันธ์ภาพกับสมาชิกในทีม

2.2. สมรรถนะเฉพาะตามลักษณะงานที่ปฏิบัติ ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1) การใส่ใจและพัฒนาผู้อื่น (Caring Others) หมายถึง ความใส่ใจและตั้งใจที่จะส่งเสริมปรับปรุงและพัฒนาให้ผู้อื่นมีศักยภาพ หรือมีสุขภาวะทั้งทางปัญญา ร่างกาย จิตใจ และทัศนคติที่ดียังยืนเกินกว่ากรอบของการปฏิบัติหน้าที่

2) การสืบเสาะหาข้อมูล (Information Seeking) หมายถึง ความใฝ่รู้เชิงลึกที่จะแสวงหาข้อมูลเกี่ยวกับสถานการณ์ ภูมิหลัง ประวัติความเป็นมา ประเด็นปัญหา หรือเรื่องราวต่างๆ ที่เกี่ยวข้องหรือจะเป็นประโยชน์ในการปฏิบัติงาน

3) ความเข้าใจองค์กรและระบบราชการ (Organizational Awareness) หมายถึง ความสามารถในการเข้าใจความสัมพันธ์เชิงอำนาจตามกฎหมาย และอำนาจที่ไม่เป็นทางการ ในองค์กรของตนและองค์กรอื่นที่เกี่ยวข้องเพื่อประโยชน์ในการปฏิบัติหน้าที่ให้บรรลุเป้าหมาย รวมทั้งความสามารถที่จะคาดการณ์ได้ว่านโยบายภาครัฐ แนวโน้มทางการเมือง เศรษฐกิจ สังคม เทคโนโลยี ตลอดจนเหตุการณ์ที่จะเกิดขึ้นจะมีผลต่อองค์กรอย่างไร

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

5) ความผูกพันที่มีต่อองค์กร (Organizational Commitment) หมายถึง จิตสำนึกหรือความตั้งใจที่จะแสดงออกซึ่งพฤติกรรมที่สอดคล้องกับความต้องการและเป้าหมายขององค์กร ยึดถือประโยชน์ขององค์กรเป็นที่ตั้งก่อนประโยชน์ส่วนตัว

2.3. สมรรถนะทางการบริหาร ประกอบด้วย 5 สมรรถนะ ดังต่อไปนี้

1) สภาวะผู้นำ (Leadership) หมายถึง ความสามารถ หรือความตั้งใจที่จะรับบทในการเป็นผู้นำของกลุ่ม กำหนดทิศทาง เป้าหมาย วิธีการทำงาน ให้ทีมปฏิบัติงานได้อย่างราบรื่นเต็มประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของคณะอุดมศึกษา

2) วิสัยทัศน์ (Visioning) หมายถึง ความสามารถในการกำหนดทิศทาง ภารกิจ และเป้าหมายการทำงานที่ชัดเจนและความสามารถในการสร้างความร่วมแรงร่วมใจเพื่อให้ภารกิจบรรลุวัตถุประสงค์

3) การวางกลยุทธ์ภาครัฐ (Strategic Orientation) หมายถึง ความเข้าใจวิสัยทัศน์และนโยบายภาครัฐและสามารถนำมาประยุกต์ใช้ในการกำหนดกลยุทธ์ของมหาวิทยาลัยได้

4) การควบคุมตนเอง (Self-Control) หมายถึง ความสามารถในการควบคุมอารมณ์และพฤติกรรมในสถานการณ์ที่อาจจะถูกยั่ว หรือเผชิญหน้ากับความไม่เป็นมิตร หรือต้องทำงานภายใต้สภาวะกดดัน รวมถึงความอดทนอดกลั้นเมื่ออยู่ในสถานการณ์ที่ก่อความเครียดอย่างต่อเนื่อง

5) การสอนงานและการมอบหมายงาน (Coaching and Empowering Others) หมายถึง ความตั้งใจที่จะส่งเสริมการเรียนรู้หรือการพัฒนาผู้อื่นในระยะยาวจนถึงระดับที่เชื่อมั่นว่าจะสามารถมอบหมายหน้าที่ความรับผิดชอบให้ผู้นั้นมีอิสระที่จะตัดสินใจในการปฏิบัติหน้าที่ราชการของตนได้

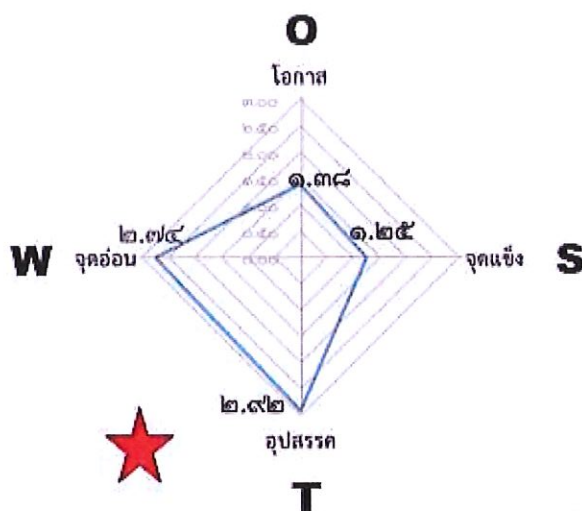
2.2 การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ศักยภาพของมหาวิทยาลัยนครพนมเป็นกระบวนการที่สำคัญในการจัดทำแผนยุทธศาสตร์ โดยมหาวิทยาลัยได้ใช้หลักการวิเคราะห์ SWOT Analysis เป็นเครื่องมือในการประเมินสถานการณ์โดยการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายในองค์กร นอกจากนี้ ยังวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายนอกองค์กร ซึ่งเป็นการวิเคราะห์สภาพการณ์ต่างๆ เพื่อดูว่าสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นโอกาส (Opportunities) และสถานการณ์ใดบ้างที่เป็นภัยคุกคาม (Threats) ที่มีอิทธิพลกับการดำเนินงาน ตามภารกิจในการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมภายใน เป็นการวิเคราะห์จุดแข็ง (Strengths) และจุดอ่อน (Weaknesses) เพื่อพิจารณาว่า การดำเนินงาน ตามภารกิจของมหาวิทยาลัยนครพนมที่ผ่านมา มีจุดแข็งและจุดอ่อน อะไรบ้าง โดยอาศัยหลักการ 7s ของ McKinsey เป็นการวิเคราะห์ความสามารถในการดำเนินงานขององค์กร เพื่อใช้ในการวางแผนการกำหนดยุทธศาสตร์ในองค์กร โดยการทำงานที่สัมพันธ์กับภายในองค์กรที่สอดคล้องกัน ทั้ง 7 ตัว เริ่มตั้งแต่การกำหนด ยุทธศาสตร์องค์กรเกี่ยวข้องกับการพิจารณาโครงสร้างองค์กร เป้าหมายขององค์กร ระบบการดำเนินงาน ทักษะที่ใช้ในการทำงาน บุคลากร รูปแบบพฤติกรรมของบุคลากรและเป้าหมายที่ต้องการ

2.2 ผลการวิเคราะห์ปัจจัยภายในจุดแข็งและจุดอ่อน

คณะผู้บริหารและคณะกรรมการดำเนินโครงการพัฒนาประสิทธิภาพระบบการบริหารจัดการแผนและงบประมาณ มหาวิทยาลัยนครพนม ได้จัดประชุมเชิงปฏิบัติการทบทวนแผนกลยุทธ์ 5 ปี พ.ศ. 2560 – 2564 ฉบับทบทวน ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2564 เมื่อวันที่ 1 กันยายน 2563 ณ ห้องประชุมพนมเมธี ชั้น 5 อาคารสารสนเทศเพื่อการบริหาร สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยนครพนม โดยการมีส่วนร่วมของคณะผู้บริหาร และบุคลากรมหาวิทยาลัยนครพนมครบทุกหน่วยงาน จำนวน 125 คน ซึ่งโดยสรุปมหาวิทยาลัยนครพนมมีผลการวิเคราะห์ SWOT ดังนี้ จุดแข็ง (Strengths) อยู่ที่ 1.25 จุดอ่อน (Weaknesses) อยู่ที่ 2.74 โอกาส (Opportunities) อยู่ที่ 1.38 และภัยคุกคาม (Threats) อยู่ที่ 2.92 ผลการวิเคราะห์พบว่ามหาวิทยาลัยนครพนมมีตำแหน่งยุทธศาสตร์อยู่ที่ WT (จุดอ่อนและอุปสรรค) ดังนั้น มหาวิทยาลัยนครพนมจะต้องจัดทำแผนยุทธศาสตร์เชิงรับ โดยวิเคราะห์แนวทางการจัดทำแผนยุทธศาสตร์เพื่อลดจุดอ่อนและเปลี่ยนภาวะคุกคามให้เป็นโอกาสในการพัฒนา ซึ่งผลการวิเคราะห์จุดยุทธศาสตร์ ปรากฏดังรูปภาพ

จุดยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม
ปีงบประมาณ พ.ศ. ๒๕๖๔



2.3 ความสัมพันธ์ระหว่างยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์ยุทธศาสตร์

ยุทธศาสตร์	เป้าประสงค์ยุทธศาสตร์	ความหมายและขอบเขต
๕. เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรทุกประเภทและทุกระดับ	บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่องตลอดทั้งได้รับการพัฒนาคุณภาพชีวิต สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาวะอย่างมีประสิทธิภาพ	เป็นมหาวิทยาลัยที่มีคณาจารย์คุณภาพสูงทั้งด้านคุณธรรม จริยธรรม มีคุณวุฒิปริญญาเอก และตำแหน่งทางวิชาการ ศักยภาพด้านการสอน การวิจัย และบริการวิชาการ เป็นที่ยอมรับ ในระดับประเทศและอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขงตอนกลาง และมีบุคลากรที่มีสมรรถนะการปฏิบัติงานในระดับสูงสามารถสนับสนุนการทำงาน ให้บรรลุพันธกิจของมหาวิทยาลัยตามเป้าหมาย

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม

3.1 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมกับแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยนครพนม

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมกับแนวทางการพัฒนาวิทยาลัยนครพนมจากสถานมหาวิทยาลัยนครพนม พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 (มาตรา 7) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579) แผนพัฒนาการศึกษาระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564) ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการการอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ. 2560-2564) แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคมแห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564) และยุทธศาสตร์ชาติ ระยะ 20 ปี

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนม	แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม จากสถานวิทยาลัย นครพนม	พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 (มาตรา 7)	แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	แผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2564	แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพ และสมรรถนะ ของบุคลากรทุก ประเภทและ ทุกระดับ	6. สร้างความมั่นคง ให้กับบุคลากร	(3) สร้างหรือพัฒนาองค์ ความรู้ อย่างต่อเนื่อง และนำความรู้ นั้นไปใช้ เพื่อประโยชน์ในการ พัฒนา ประเทศและ ภูมิภาคได้ เคียง โดย เน้นการวิจัย การ ประยุกต์และการบูรณา	ยุทธศาสตร์ที่ 2 ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนา ครู คณาจารย์และ บุคลากรทางการศึกษา ที่มุ่งหวัง ให้มีการผลิต ครูได้สอดคล้องกับความต้องการ ในการจัด การศึกษาทุกระดับ ทุก	1.ผลิตและพัฒนา กำลังคนด้านวิชาชีพ อย่างมีคุณภาพและ เพียงพอกับความ ต้องการพัฒนาประเทศ 2.พัฒนาขีด ความสามารถกำลังคน ด้านวิชาชีพในทุกช่วงวัย	2. การผลิตและพัฒนา กำลังคน การวิจัย และ นวัตกรรม เพื่อสร้างขีด ความสามารถในการ แข่งขันของประเทศ 3. การพัฒนาศักยภาพ คนทุกช่วงวัยและ การ	3. ยุทธศาสตร์ผลิต พัฒนาครู คณาจารย์ และบุคลากรทางการ ศึกษา

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัยนครพนม	แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม จากสถาบันวิทยาลัย นครพนม	พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 (มาตรา 7)	แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	ยุทธศาสตร์สำนักงานคณะกรรมการ การอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	แผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2564	แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
		การภูมิปัญญาท้องถิ่น เข้ากับ เทคโนโลยีเพื่อ พัฒนาชุมชนและสังคม ให้ เข้มแข็ง มีสันติสุข และยั่งยืน	ประเภท และมี สถานะ ตาม มาตรฐานวิชาชีพ สามารถใช้ศักยภาพใน การสอนได้อย่างเต็มที่ ซึ่งตอบสนองการพัฒนา ในด้านคุณภาพ ยุทธศาสตร์ ยุทธศาสตร์ที่ 3 ยุทธศาสตร์ผลิตและ พัฒนากำลังคน รวมทั้ง งานวิจัยที่สอดคล้องกับ ความต้องการของ การ พัฒนาประเทศ ที่มุ่งหวัง ให้กำลังคนได้รับการ ผลิตและพัฒนาเพื่อ	5.เพิ่มศักยภาพกำลังคน ด้านวิชาชีพให้มี สมรรถนะด้าน เทคโนโลยี	สร้างสังคม แห่งการ เรียนรู้	

ยุทธศาสตร์ มหาวิทยาลัย นครพนม	แนวทางการพัฒนา มหาวิทยาลัยนครพนม จากสภามหาวิทยาลัย นครพนม	พระราชบัญญัติ มหาวิทยาลัยนครพนม พ.ศ. 2548 (มาตรา 7)	แผนพัฒนาการศึกษา ระดับอุดมศึกษา ฉบับที่ 12 (พ.ศ.2560-2564)	ยุทธศาสตร์สำนักงาน คณะกรรมการ การอาชีวศึกษา 20 ปี (พ.ศ.2560-2579)	แผนพัฒนา การศึกษาแห่งชาติ พ.ศ. 2560-2564	แผนพัฒนาการศึกษาของ กระทรวงศึกษาธิการ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)
			เสริมสร้างศักยภาพ การ แข่งขันของประเทศ และมีองค์ความรู้ เทคโนโลยี นวัตกรรม สนับสนุนการพัฒนา ประเทศอย่างยั่งยืน ซึ่ง ตอบสนองการพัฒนาใน ด้านคุณภาพ และด้าน การตอบโจทย์บริบทที่ เปลี่ยนแปลง			

3.2 การวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมกับประเด็นการพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดนครพนม

การวิเคราะห์ความสอดคล้องของยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยนครพนมกับประเด็นการพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดนครพนม พ.ศ. 2561 – 2564

และยุทธศาสตร์การพัฒนากลุ่มจังหวัดภาคตะวันออกเฉียงเหนือตอนบน 2 (พ.ศ. 2561 - 2564)

ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย นครพนม	ประเด็นการพัฒนาจังหวัด / กลุ่มจังหวัดนครพนม พ.ศ. 2561 – 2564	ยุทธศาสตร์การพัฒนา กลุ่มจังหวัดภาค ตะวันออกเฉียงเหนือ ตอนบน 2 (พ.ศ. 2561 - 2564)	แผนพัฒนาเศรษฐกิจและสังคม แห่งชาติ ฉบับที่ 12 (พ.ศ. 2560-2564)	ยุทธศาสตร์ชาติระยะ 20 ปี (พ.ศ. 2561 - 2580)
ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพและ สมรรถนะของบุคลากรทุก ประเภทและทุกระดับ			<ol style="list-style-type: none"> 1. การเสริมสร้างและพัฒนา ศักยภาพมนุษย์ 2. ยุทธศาสตร์การสร้างความเป็น ธรรมและลดความเหลื่อมล้ำใน สังคม 3. ยุทธศาสตร์การสร้าง เข้มแข็งทางเศรษฐกิจและแข่งขัน ได้อย่างยั่งยืน 5. ยุทธศาสตร์การเสริมสร้างความ มั่นคงแห่งชาติเพื่อการพัฒนา ประเทศสู่ความมั่งคั่ง และยั่งยืน 	<p>3. การพัฒนาและเสริมสร้างศักยภาพคน (การ ปรับเปลี่ยนค่านิยมและวัฒนธรรมเพื่อสร้างคนไทยที่มี คุณภาพ คุณธรรม จริยธรรม มีระเบียบ วินัย เคารพ กฎหมาย - การพัฒนาศักยภาพคนตลอดช่วงชีวิต)</p>

3.3 รายละเอียดของยุทธศาสตร์ / กลวิธี / ตัวชี้วัด กิจกรรม/โครงการ ที่สอดคล้องกับยุทธศาสตร์และเป้าประสงค์

<p>ยุทธศาสตร์ที่ 5 เพิ่มศักยภาพและสมรรถนะของบุคลากรทุกระดับ (3 กลวิธี 5 ตัวชี้วัด)</p> <p>เป้าประสงค์ : บุคลากรได้รับการพัฒนาสมรรถนะและทักษะวิชาชีพอย่าง เป็นระบบและต่อเนื่อง ตลอดทั้งได้รับการพัฒนา คุณภาพชีวิต สวัสดิการ สวัสดิการ สภาพแวดล้อมและสุขภาพ</p> <p>อย่างมีประสิทธิภาพ</p> <p>ตัวชี้วัด</p> <ol style="list-style-type: none"> 1) ระดับความสุขของบุคลากรทุกระดับ (Happiness Index) สายบริหาร สายวิชาการและสายสนับสนุน 2) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติครบในการขอตำแหน่งวิชาการและได้ยื่นขอตำแหน่งวิชาการภายในปีงบประมาณนั้นๆ จากจำนวนบุคลากรสายวิชาการที่มีคุณสมบัติทั้งหมด 3) ร้อยละของบุคลากรสายวิชาการที่ได้รับการสนับสนุนให้ศึกษาต่อในระดับปริญญาเอก 4) ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่สอบผ่านเกณฑ์การสื่อสารภาษาอังกฤษที่มหาวิทยาลัยกำหนด 5) ร้อยละของผู้บริหารได้รับการพัฒนาด้านสมรรถนะการบริหาร (อธิการบดี รองอธิการบดี ผู้อำนวยการ รองคณบดี ผู้อำนวยการ) 	ผู้รับผิดชอบ
<p>กลวิธี (Tactic)</p> <p>5.1 วางแผนและบริหารอัตรากำลังและสร้างแรงจูงใจให้เหมาะสมกับพันธกิจ</p>	<p>โครงการ/กิจกรรม</p> <p>S5.1.1 โครงการบริหารและพัฒนาบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ</p>
<p>5.2 เสริมสร้างสมรรถนะและทักษะเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพบุคลากร ทุกประเภทและทุกระดับ</p>	<p>รองอธิการบดีรับผิดชอบงานบริหาร</p> <p>รองอธิการบดีรับผิดชอบงานประกันคุณภาพการศึกษาและบริหารความเสี่ยง</p> <p>ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี</p> <p>ผู้อำนวยการสถาบันภาษา</p>

5.3 สร้างความก้าวหน้าตามสายงาน	<p>S5.3.1 โครงการพัฒนาบุคลากรเพื่อมุ่งสู่การเป็นผู้บริหารในอนาคต</p> <p>S5.3.2 โครงการพัฒนาผู้บริหารสู่การเป็นผู้บริหารมืออาชีพ</p> <p>S5.3.3 โครงการพัฒนาบุคลากรตามสายวิชาชีพ</p>	
--------------------------------	--	--

บทที่ 4

แนวทางการบริหารกรอบอัตรากำลัง

มหาวิทยาลัยบริหารกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ในลักษณะการบูรณาการระบบกำลังคนในทุกระบบ ได้แก่ ระบบข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ระบบพนักงานราชการ ระบบลูกจ้างประจำ และระบบลูกจ้างชั่วคราว เพื่อให้สามารถใช้อัตรากำลังที่มีอยู่ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ประสิทธิภาพ ไม่ซ้ำซ้อนและประหยัดทรัพยากร สอดคล้องตามหลักเกณฑ์ วิธีการ เงื่อนไขที่ ปลัดกระทรวง การอุดมศึกษา วิทยาศาสตร์ วิจัยและนวัตกรรม (อว.) กำหนด

1. หลักการและนโยบายการบริหารอัตรากำลัง

1.1 หลักการกำหนดกรอบอัตรากำลัง

(1) กำหนดกรอบของตำแหน่งที่พึงมีให้สอดคล้องภารกิจหลักและผลสัมฤทธิ์ของงาน โดยการวิเคราะห์หน้าที่ ความรับผิดชอบ ความรู้ ความสามารถ และทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงาน ตามหลักการของระบบการจำแนกตำแหน่ง โดยให้สอดคล้องกับพระราชบัญญัติข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2547 แก้ไขเพิ่มเติม ฉบับที่ 2 พ.ศ. 2551 และ ฉบับที่ 3 พ.ศ. 2559

(2) กำหนดจำนวนอัตรากำลังที่เหมาะสมกับภาระงาน/ลักษณะงาน โดยสนับสนุนการบริหารงานในลักษณะการบูรณาการของคณะ/หน่วยงานตามแนวทางการกำหนดขนาดกำลังคนภาครัฐของคณะกรรมการกำหนดเป้าหมายและนโยบายกำลังภาครัฐ (คปร.)

(3) จัดระบบเส้นทางความก้าวหน้าและกลไกการประเมินค่างาน เพื่อส่งเสริมบุคลากรที่มี ศักยภาพสูงให้มาปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และใช้ความรู้ความสามารถตามหลักสมรรถนะได้เต็ม ประสิทธิภาพ โดยมีวิธีการปรับเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง การเปลี่ยนตำแหน่ง การย้าย และการตัดโอน ตำแหน่งระหว่างหน่วยงาน ตามความเหมาะสมกับภาระหน้าที่ความรับผิดชอบของตำแหน่งและ คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

1.2 นโยบายการบริหารกรอบอัตรากำลัง

(1) มหาวิทยาลัยบริหารกรอบอัตรากำลังแบบบูรณาการทุกระบบ เพื่อให้สามารถใช้ อัตรากำลังในจำนวนที่น้อยที่สุดได้อย่างมีประสิทธิภาพสูงสุด โดยครอบคลุมระบบการจัดการ ได้แก่ ระบบ ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา ระบบพนักงานมหาวิทยาลัย ระบบพนักงานราชการ ระบบ ลูกจ้างประจำ และระบบลูกจ้างชั่วคราว

(2) มหาวิทยาลัยบริหารกรอบอัตรากำลัง 4 ปี โดยให้มีคณะกรรมการกลางของมหาวิทยาลัย ร่วมกับผู้แทนจากคณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้คณะ/วิทยาลัย/ หน่วยงานตามหลักเกณฑ์และผลการดำเนินงานเป็นรายปี และให้ถือว่ากรอบอัตรากำลังทั้งหมดเป็นอัตราก กลางของมหาวิทยาลัยที่สามารถบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น

(3) มหาวิทยาลัยพิจารณาจัดสรรกรอบอัตรากำลังในระดับคณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานและให้

คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำหน่วยงาน เป็นผู้พิจารณาจัดสรร อัตรากำลังในระดับหน่วยงานย่อยได้ตามนโยบายและทิศทางการพัฒนาคณะในอนาคต

(4) มหาวิทยาลัยกำหนดกรอบตำแหน่งให้สอดคล้องกับหลักเกณฑ์เงื่อนไขที่ ก.พ.อ. กำหนด เป็น 3 ประเภท ได้แก่ ตำแหน่งประเภทวิชาการสำหรับบรรจบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาโท-เอก ตำแหน่งประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะสำหรับบรรจบุคคลที่มีวุฒิการศึกษาระดับปริญญาตรี-โท

(5) มหาวิทยาลัยจะพิจารณาทบทวนหรือสอบทานการใช้อัตรากำลังทุกปี และให้มีการปรับปรุงเป้าหมายกรอบอัตรากำลังทุก 2 ปี โดยแจ้งรายงานให้ ก.บ.ม. ทราบ

(6) กรณีอื่นนอกจากนี้ให้เสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยพิจารณาเป็นรายกรณีไป

2. หลักเกณฑ์กำหนดตำแหน่งและจัดสรรอัตรากำลัง

2.1 หลักเกณฑ์พื้นฐานการกำหนดตำแหน่ง

(1) มหาวิทยาลัยจะพิจารณากำหนดตำแหน่งอัตราใหม่ ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี โดยกำหนดงบประมาณด้านบุคลากรไม่เกินร้อยละ 20 ของงบประมาณรวม และกำหนดอัตรากำลังลูกจ้างชั่วคราวไม่เกินร้อยละ 30 ของอัตรากำลังรวม

(2) อัตรากำลังประเภทตำแหน่งวิชาการ กำหนดอัตราให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานประจำ ไม่น้อยกว่า 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์

(3) อัตรากำลังประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ และอัตรากำลังประเภททั่วไป กำหนดอัตราให้ 1 ตำแหน่ง ต้องมีภาระงานประจำไม่น้อยกว่า 7 ชั่วโมงทำการ/วัน หรือ 35 ชั่วโมงทำการ/สัปดาห์

2.2 หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง ประเภทตำแหน่งวิชาการ

(1) เพื่อบรรจบุคคลผู้มีศักยภาพสูงตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยคณะ และวิทยาลัย

(2) เพื่อรองรับภาระงานสำหรับศาสตร์หรือสาขาวิชาใหม่ ที่เป็นเป้าหมายและทิศทางของ มหาวิทยาลัย ตามแผนพัฒนาของประเทศ แผนระยะยาวอุดมศึกษา

(3) เพื่อบรรจอัตราให้มีสัดส่วนอาจารย์ต่อนักศึกษา (FTES) ตามเกณฑ์ของ สกอ./คปร.

2.3 หลักเกณฑ์การจัดสรรอัตรากำลัง ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

(1) เพื่อทดแทนภาระงานเดิมของอัตราข้าราชการ/พนักงานมหาวิทยาลัยที่บรรจวุฒิตั้งแต่ระดับปริญญาตรี ซึ่งเสียชีวิต เกษียณอายุราชการหรือเป็นอัตรารว่างโดยเหตุอื่นที่ต้องยุบตามมติของ คปร. และมีภาระงานตามเกณฑ์ที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยนครพนม (ก.บ.ม.) กำหนด

(2) เพื่อรองรับภาระงานจากการขยายงานเดิมหรือเพิ่มงานใหม่ ตามนโยบายของสภามหาวิทยาลัยนครพนม และตามแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยนครพนม

3. เงื่อนไขการเปลี่ยนตำแหน่ง/ประเภทตำแหน่ง

การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนอัตราของข้าราชการและพนักงานมหาวิทยาลัยระหว่างหน่วยงานในมหาวิทยาลัย ให้ทำได้กรณีตำแหน่งที่มีคนครองหรือตำแหน่งว่างมีเงินเท่านั้น ทั้งนี้จะต้องประเมินค่างานระหว่างประเภทตำแหน่ง หรือค่างานของตำแหน่งในประเภทเดียวกัน โดยพิจารณาได้จากบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งตามระบบจำแนกตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา/พนักงานมหาวิทยาลัย ตามแนวทางที่ ก.พ.อ. และ ก.บ.ม. กำหนด ดังนี้

3.1 การเปลี่ยนตำแหน่ง การเปลี่ยนประเภทตำแหน่ง และการตัดโอนอัตรา ให้เป็นไปตามกรอบอัตรากำลัง 4 ปี

3.2 การเปลี่ยนระดับตำแหน่งว่างมีเงิน เพื่อรับโอน หรือย้าย หรือบรรจุและแต่งตั้งบุคคลกลับเข้าปฏิบัติงาน ให้เปลี่ยนระดับตำแหน่งได้ไม่สูงกว่าระดับตำแหน่งสูงสุดของแต่ละประเภทตำแหน่งและสายงาน ตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง

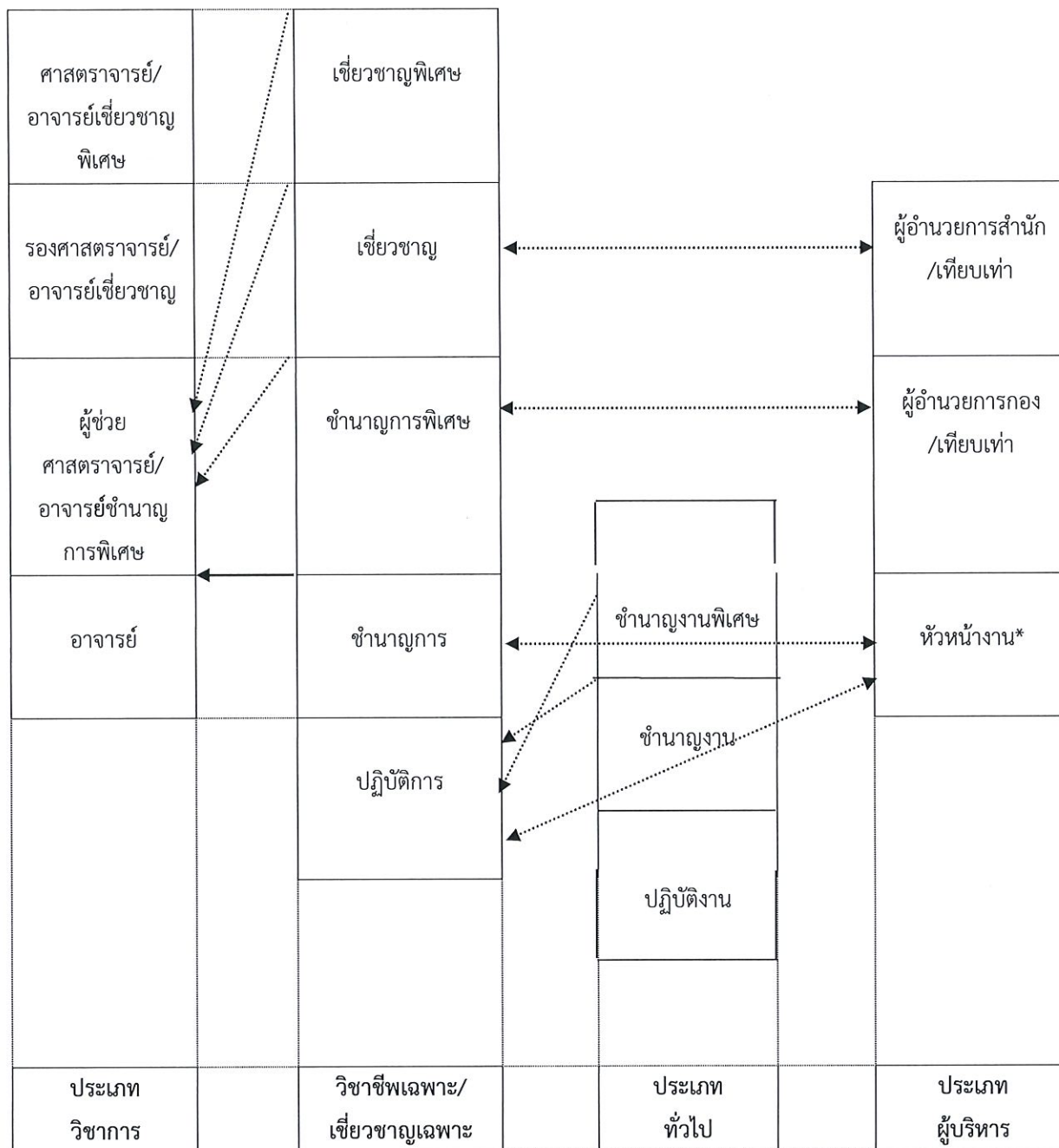
3.3 การเปลี่ยนตำแหน่งในประเภทตำแหน่งเดียวกัน ให้พิจารณาตามเงื่อนไข ดังนี้

- (1) ภาระงานของตำแหน่งใหม่ที่จะขอเปลี่ยน ต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับกรอบอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในคณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน
- (2) คุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่งต้องมีวุฒิการศึกษา หรือคุณสมบัติอื่นเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยนตามหลักเกณฑ์/เงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้

3.4 การเปลี่ยนตำแหน่งในประเภทตำแหน่งที่ต่างกัน ให้พิจารณาตามเงื่อนไข ดังนี้

- (1) ภาระงานของตำแหน่งใหม่ที่จะขอเปลี่ยน ต้องมีปริมาณงานที่เหมาะสมกับอัตรากำลังที่มีอยู่จริงในคณะ/หน่วยงาน
- (2) คุณสมบัติของผู้ครองตำแหน่งต้องมีวุฒิการศึกษาหรือคุณสมบัติอื่นเหมาะสมกับหน้าที่ความรับผิดชอบและคุณสมบัติเฉพาะของตำแหน่งที่จะขอเปลี่ยนตามหลักเกณฑ์/เงื่อนไขที่ ก.บ.ม. กำหนดไว้

ทั้งนี้ การเปรียบเทียบค่างานระหว่างประเภทตำแหน่ง หรือค่างานของตำแหน่งในประเภทเดียวกัน พิจารณาตามบัญชีเงินเดือนของตำแหน่งโดยเปรียบเทียบระดับตำแหน่งที่มีค่างานเทียบเท่ากัน ดังนี้



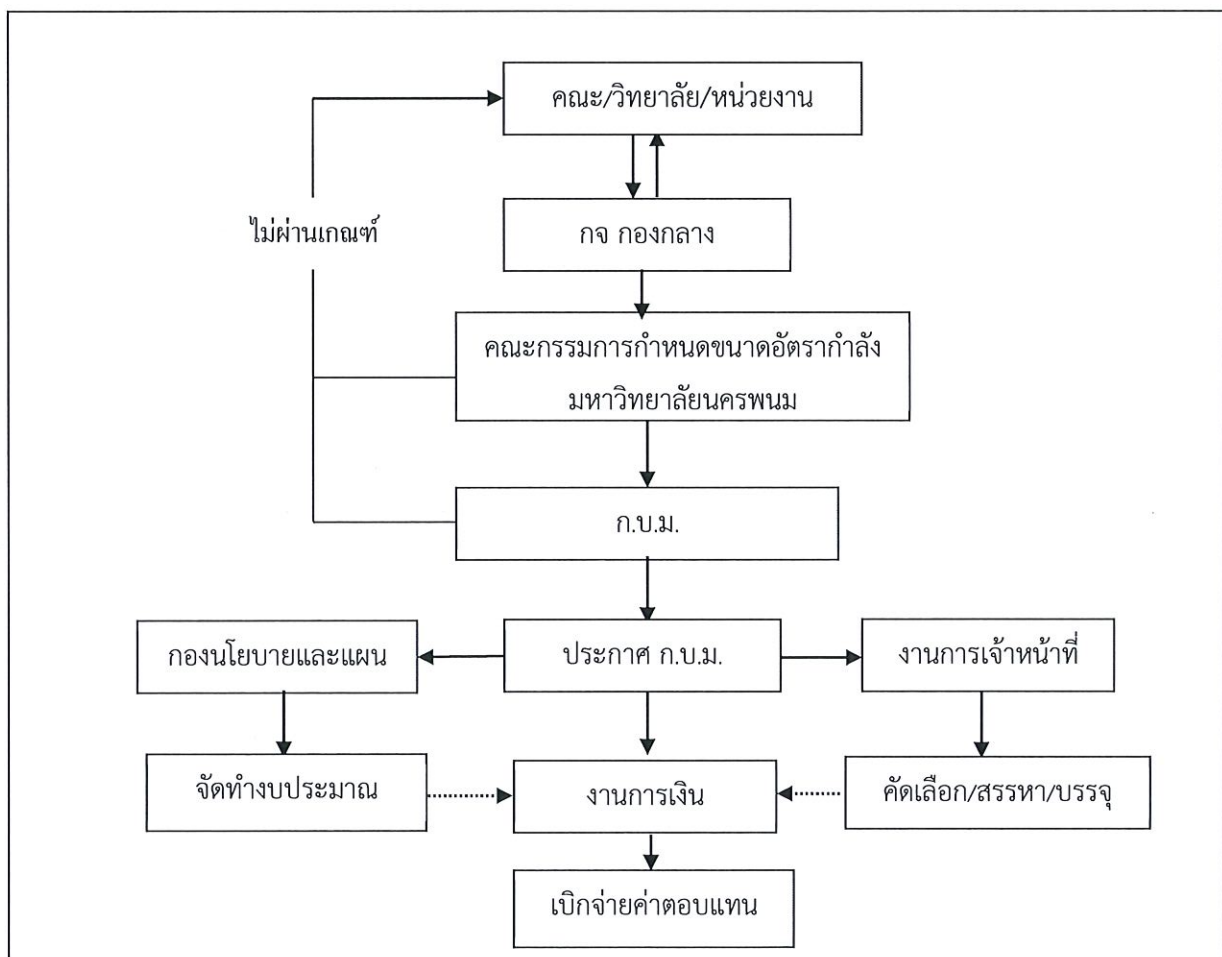
ภาพที่ 1 การเปรียบเทียบค่างานระหว่างประเภทตำแหน่ง/ระดับตำแหน่ง

4. การขออนุมัติกำหนดตำแหน่ง / การเปลี่ยนตำแหน่ง

4.1 ขั้นตอนการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งอัตราใหม่

คณะ/หน่วยงานที่มีความจำเป็นและต้องการขออนุมัติกำหนดตำแหน่งอัตราใหม่ ขอให้ส่งคำขอฯ ตามแบบพิมพ์ที่กำหนดไปยังงานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง ตามขั้นตอน ดังนี้

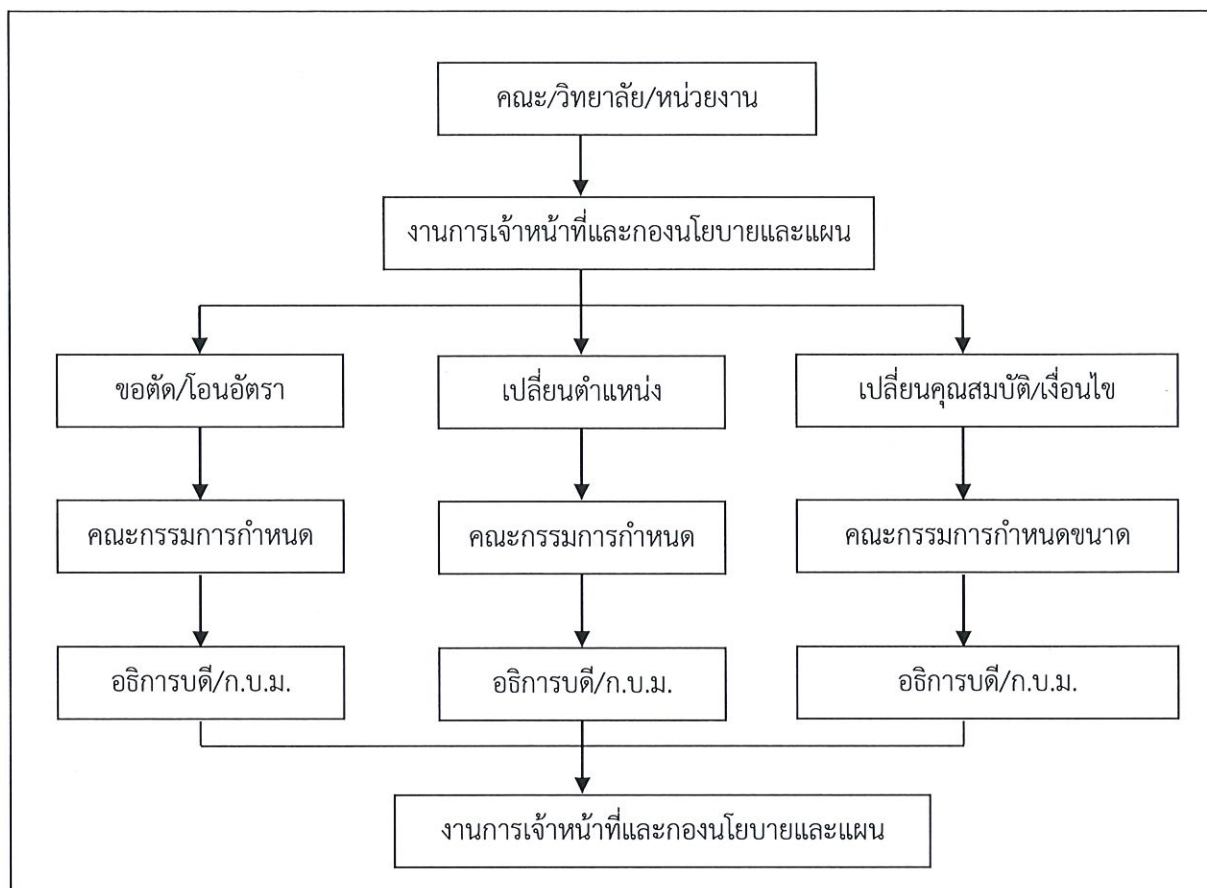
- (1) คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำคำขอฯ โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ/หน่วยงาน และส่งให้งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง จำนวน 1 ชุด
- (2) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง รวบรวม วิเคราะห์เสนอคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณากลับกรอง
- (3) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง สรุบทติคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม และจัดทำข้อเสนอความเห็นชอบ ต่อ ก.บ.ม.และนำเสนอขออนุมัติต่อสภามหาวิทยาลัยนครพนม
- (4) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง จัดทำประกาศ ก.บ.ม. เพื่อจัดสรรอัตรากำลังเลขที่อัตรฯ และแจ้งกองนโยบายและแผนการกำหนดตำแหน่งอัตรฯใหม่พร้อมจัดทำงบประมาณ
- (5) คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานที่ได้รับอนุมัติจัดสรรอัตรากำลัง ประสานกับงานการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมต่อไป



4.2 ขั้นตอนการขออนุมัติการเปลี่ยนตำแหน่งหรือประเภทตำแหน่ง

คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานที่มีความจำเป็นและต้องการขออนุมัติเปลี่ยนตำแหน่ง/เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง หรือโอนอัตรา หรือขอเปลี่ยนคุณสมบัติและเงื่อนไขของตำแหน่ง ขอให้ส่งคำขอฯ ตามแบบที่กำหนดไปยัง งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง ตามขั้นตอน ดังนี้

- (1) คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานจัดทำคำขอฯ โดยผ่านที่ประชุมคณะกรรมการประจำคณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน และส่งให้ งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง จำนวน 1 ชุด
- (2) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลาง รวบรวม วิเคราะห์เสนอคณะกรรมการฯ เพื่อพิจารณากลับกรอง
- (3) งานการเจ้าหน้าที่ กองกลางสรุปมติคณะกรรมการกำหนดขนาดอัตรากำลังมหาวิทยาลัยนครพนม และจัดทำข้อเสนอขอขออนุมัติต่ออธิการบดี เพื่อนำเสนอที่ประชุม ก.บ.ม.
- (4) งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการเปลี่ยนตำแหน่ง/เปลี่ยนประเภทตำแหน่ง หรือโอนอัตรา พร้อมทั้งแจ้งกองนโยบายและแผน และหน่วยงานที่เกี่ยวข้อง
- (5) คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานที่ได้รับอนุมัติฯ ประสานกับงานการเจ้าหน้าที่เพื่อดำเนินการคัดเลือกบรรจุแต่งตั้งบุคคลที่เหมาะสมต่อไป



5. ช่วงเวลาการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังประจำปี

มหาวิทยาลัยจะพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังสำหรับคณะ/หน่วยงาน ตามกรอบเงินงบประมาณ รายจ่ายประจำปีที่สภามหาวิทยาลัยอนุมัติ โดยใช้หลักการนโยบายและหลักเกณฑ์จัดสรรอัตรากำลังที่ ก.บ.ม. กำหนด ซึ่งมีคณะกรรมการกลางทำหน้าที่รวบรวม วิเคราะห์ สอบทานการใช้อัตรากำลังของ หน่วยงานให้เหมาะสมกับภาระงาน ก่อนนำเสนอขออนุมัติจัดสรรอัตรากำลังต่อ ก.บ.ม. ต่อไป ดังนี้

5.1 ช่วงเวลาการพิจารณาคำขอกำหนดตำแหน่งอัตราใหม่ ปีละ 2 ครั้ง

ครั้งที่	ระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ
ครั้งที่ 1	พฤศจิกายน	งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผน แจ้งเวียนให้คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงาน ส่งคำขอฯ
	ธันวาคม	คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานส่งคำขอให้งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผน รวบรวมวิเคราะห์

ครั้งที่	ระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ
	มกราคม-กุมภาพันธ์	คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยนครพนม พิจารณาวิเคราะห์ กลั่นกรองเบื้องต้น
	มีนาคม	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งอัตราใหม่
ครั้งที่ 2	พฤษภาคม	งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผน แจ้งเวียนให้คณะ/หน่วยงาน ส่งคำขอฯ
	มิถุนายน	คณะ/วิทยาลัย/หน่วยงานส่งคำขอให้งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผน รวบรวมวิเคราะห์
	กรกฎาคม-สิงหาคม	คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยนครพนม พิจารณาวิเคราะห์ กลั่นกรองเบื้องต้น
	กันยายน	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติกำหนดตำแหน่งอัตราใหม่

1.2 ช่วงเวลาการพิจารณาคำขอเปลี่ยนตำแหน่ง/ประเภทตำแหน่งปีละ 2 ครั้ง

ครั้งที่	ระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ
ครั้งที่ 1	มกราคม	งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผน รวบรวมวิเคราะห์เสนอคณะกรรมการกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยนครพนม
	กุมภาพันธ์-มีนาคม	คณะกรรมการกำหนดตำแหน่งมหาวิทยาลัยนครพนมพิจารณาวิเคราะห์กลั่นกรองเบื้องต้น
	เมษายน	ก.บ.ม. พิจารณาอนุมัติ
ครั้งที่ 2	มิถุนายน	งานการเจ้าหน้าที่และกองนโยบายและแผนรวบรวมวิเคราะห์เสนอ

ครั้งที่	ระยะเวลา	ขั้นตอนการดำเนินการ
		คณะกรรมการกำหนดตำแหน่ง มหาวิทยาลัยนครพนม
	กรกฎาคม-สิงหาคม	คณะกรรมการกำหนดตำแหน่ง มหาวิทยาลัยนครพนมพิจารณา วิเคราะห์กลั่นกรองเบื้องต้น
	กันยายน	ก.บ.ม. พิจารณานุมัติการเปลี่ยน ตำแหน่ง

หมายเหตุ : การกำหนดช่วงเวลาอาจปรับเปลี่ยนได้ตามความเหมาะสม

ภาคผนวก ก. บัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งวิชาการ/วิชาชีพเฉพาะ/เชี่ยวชาญเฉพาะ/ทั่วไป

1. ประเภทตำแหน่งวิชาการ

ตำแหน่งวิชาการ เป็นสายงานด้านการสอนและวิจัยระดับอุดมศึกษา ในสาขาวิชาการวิชาชีพชั้นสูง การให้บริการวิชาการ การทำนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม และปฏิบัติงานอื่นที่เกี่ยวข้อง กำหนดให้ทุกตำแหน่งมีเส้นทางความก้าวหน้าถึงระดับศาสตราจารย์ได้โดยไม่จำกัดจำนวน โดยมีระดับตำแหน่ง 4 ระดับ ได้แก่

- (1) อาจารย์
- (2) ผู้ช่วยศาสตราจารย์
- (3) รองศาสตราจารย์
- (4) ศาสตราจารย์

2. ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ

ตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ เป็นสายงานด้านการสนับสนุนการเรียนการสอน การวิจัย การให้บริการวิชาการ และการอำนวยการทั่วไป ที่ต้องปฏิบัติงานโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับปริญญาตรีขึ้นไป ซึ่งมีความสามารถและมีประสบการณ์เป็นอย่างสูงเฉพาะด้าน มีระดับตำแหน่ง 5 ระดับ

- ได้แก่
- (1) ระดับปฏิบัติการ
 - (2) ระดับชำนาญการ
 - (3) ระดับชำนาญการพิเศษ
 - (4) ระดับเชี่ยวชาญ
 - (5) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ

2.1 ประเภทตำแหน่งวิชาชีพเฉพาะ ตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือน ในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดชื่อตำแหน่งไว้ จำนวน 18 ตำแหน่ง ได้แก่

1. นักวิชาการคอมพิวเตอร์
2. นักกายภาพบำบัด
3. ทันตแพทย์
4. พยาบาล
5. แพทย์
6. สัตวแพทย์
7. นักเทคนิคการแพทย์
8. เภสัชกร
9. นักรังสีการแพทย์
10. นักกิจกรรมบำบัด

11. นักเวชศาสตร์การสื่อความหมาย
12. วิศวกรเครื่องกล
13. วิศวกรไฟฟ้า
14. วิศวกรโยธา
15. วิศวกรโลหการ
16. วิศวกรการเกษตร
17. วิศวกรเคมี
18. สถาปนิก

2.2 ประเภทตำแหน่งเชี่ยวชาญเฉพาะ ตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดชื่อตำแหน่งไว้ จำนวน 33 ตำแหน่ง ได้แก่

1. นักวิชาการเวชสถิติ
2. นักวิเคราะห์นโยบายและแผน
3. นิติกร
4. บุคลากร
5. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป
6. นักวิชาการพัสดุ
7. นักวิชาการสถิติ
8. นักวิเทศสัมพันธ์
9. ที่ปรึกษา
10. นักวิชาการเงินและบัญชี
11. นักตรวจสอบภายใน
12. นักวิชาการโสตทัศนศึกษา
13. นักประชาสัมพันธ์
14. นักวิชาการเกษตร
15. นักวิชาการสัตวบาล
16. นักวิชาการประมง
17. นักวิทยาศาสตร์
18. นักวิชาการโภชนาการ
19. นักจิตวิทยา
20. นักวิชาการอาชีวบำบัด
21. นักวิทยาศาสตร์การแพทย์

22. นักสุขศึกษา
23. วิศวกร
24. นักวิชาการช่างศิลป์
25. นักวิชาการช่างทันตกรรม
26. นักวิชาการศึกษา
27. บรรณารักษ์
28. นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ
29. นักวิจัย
30. เจ้าหน้าที่วิจัย
31. นักเอกสารสนเทศ
32. นักสังคมสงเคราะห์
33. ครู

3. ประเภทตำแหน่งทั่วไป

ตำแหน่งทั่วไป เป็นสายงานด้านการสนับสนุนการบริหารจัดการ การให้บริการและการอำนวยความสะดวก โดยต้องปฏิบัติงานโดยผู้สำเร็จการศึกษาในระดับต่ำกว่าปริญญา มีระดับตำแหน่ง 3 ระดับ ได้แก่

- (1) ระดับปฏิบัติงาน
- (2) ระดับชำนาญงาน
- (3) ระดับชำนาญงานพิเศษ

ประเภทตำแหน่งทั่วไป ตามบัญชีมาตรฐานกำหนดตำแหน่งของข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา พ.ศ. 2553 กำหนดชื่อตำแหน่งไว้ จำนวน 29 ตำแหน่ง ได้แก่

1. ผู้ปฏิบัติงานบริหาร
2. เจ้าหน้าที่บริหารงานธุรการ
3. เจ้าหน้าที่บริหารงานการเงินและบัญชี
4. เจ้าหน้าที่บริหารงานพัสดุ
5. ผู้ปฏิบัติงานโสตทัศนศึกษา
6. ผู้ปฏิบัติงานการเกษตร
7. ผู้ปฏิบัติงานสัตวบาล
8. ผู้ปฏิบัติงานประมง
9. ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์
10. ผู้ปฏิบัติงานอาชีพบำบัด
11. ผู้ปฏิบัติงานทันตกรรม

12. ผู้ปฏิบัติงานเภสัชกรรม
13. ผู้ปฏิบัติงานพยาบาล
14. ผู้ปฏิบัติงานวิทยาศาสตร์การแพทย์
15. ผู้ปฏิบัติงานโภชนาการ
16. ผู้ปฏิบัติงานรังสีเทคนิค
17. ช่างเครื่องคอมพิวเตอร์
18. ช่างภาพ
19. ช่างพิมพ์
20. ช่างศิลป์
21. ช่างเขียนแบบ
22. ช่างเครื่องยนต์
23. ช่างไฟฟ้า
24. ช่างอิเล็กทรอนิกส์
25. ช่างเทคนิค
26. ช่างกายอุปกรณ์
27. ช่างทันตกรรม
28. เจ้าหน้าที่บริหารงานอาคารสถานที่
29. ผู้ปฏิบัติงานห้องสมุด

ภาคผนวก ข. การจัดสรรกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 - 2565



ความที่สุด บันทึกข้อความ

ส่วนราชการ มหาวิทยาลัยนครพนม โทรศัพท์ 0 4253 2477-8 โทรสาร 0 4253 2479

ที่ ศธ 0589 / ว 36 ๒0

วันที่ 31 ตุลาคม 2561

เรื่อง แจ้งผลการพิจารณาการจัดสรรกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565

เรียน คณบดี/ผู้อำนวยการ

ตามที่ คณะ/วิทยาลัย ได้เสนอขอรับการพิจารณาและทบทวนกรอบอัตรากำลัง ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 เมื่อวันที่ 20 กันยายน 2561 เพื่อเสนอสภามหาวิทยาลัย นครพนมพิจารณาอนุมัติ นั้น

บัดนี้ สภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวการประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561 ได้มีมติอนุมัติกรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562-2565 รายละเอียดดังเอกสารที่แนบมาพร้อมนี้

จึงเรียนมาเพื่อทราบและดำเนินการต่อไป

(ดร.ตรีภพ ชินบุรณ์)

รองอธิการบดี รักษาราชการแทน

อธิการบดีมหาวิทยาลัยนครพนม

ตารางสรุปผลการประเมินผลการปฏิบัติงานประจำปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๕) มี ๒๕๖๒-๒๕๖๕

ลำดับ (๑)	หน่วยงาน (๒)	ข้อตกลง ปัจจุบัน (๑๐ ก.ย. ๖๑)				จำนวนข้อตกลงที่ส่งได้ส่งการพิจารณาให้ตามเงื่อนไข (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๕)								รวม ข้อตกลง ทั้งหมด (๓ + ๔)	
		บริการ	วิชาการ	สนับสนุน	รวม	๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕			รวม
						วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
๑	วิทยาลัยอาชีวศึกษา	-	๕๖	๒๓	๗๙	๑	-	๓	๑	๑	-	๑	-	๗	๕๐
	-บัญชี					๑									๕
	-ช่างยนต์														๑
	-ไฟฟ้า														๑
	-นักวิชาการพัสดุ														๑
๒	วิทยาลัยเทคโนโลยีศรีสงคราม	-	๒๓	๑๕	๓๘	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๔๕
	-บัญชี														๑
	-นักวิชาการพัสดุ														๑
๓	วิทยาลัยนาหว้า	-	๓๑	๑๕	๔๖	-	-	๑	-	๑	-	-	-	๒	๔๘
	-ช่างยนต์														๑
	-เจ้าหน้าที่ควบคุมการแปรรูปผลิตภัณฑ์														๑
๔	คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม	๑	๑๐๕	๕๓	๑๕๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๕๘
๕	คณะเกษตรและเทคโนโลยี	-	๕๓	๓๓	๘๖	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๘๖
	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					๑									๑
๖	คณะวิทยาศาสตร์	-	๒๓	๑๕	๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
	-นักวิชาการศึกษา					๑									๑
๗	คณะวิศวกรรมศาสตร์	-	๓๕	๓	๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					๑									๑
	-เจ้าหน้าที่ห้องปฏิบัติการ					๑									๑
๘	คณะศิลปศาสตร์	-	๓๓	๒๕	๕๘	๑	-	-	-	-	-	-	-	-	๖๑
	-อาจารย์					๑									๑
๙	คณะวิทยาการจัดการ	๑	๕๕	๑๕	๗๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๗๐
	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					๒									๒

ตารางสรุปผลการศึกษา วิจัย (ถึงปี ๒๕๖๒-๒๕๖๕)

ลำดับ (๑)	หน่วยงาน (๒)	โครงการวิจัย (๓)				จำนวนโครงการวิจัยที่ได้รับการพิจารณาให้ความเห็นชอบ (๔)								รวมโครงการวิจัย (๓ + ๔)	
		ปีงบประมาณ (๑๐ ก.ย. ๖๑)		รวม	๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕		รวม		
		ปีการศึกษา	วิจัย		วิจัย	อนุมัติ	วิจัย	อนุมัติ	วิจัย	อนุมัติ	วิจัย	อนุมัติ			
๑๐	คณะครูคณาจารย์	-	๖๓	๓๙	๑๐๒	๔	-	-	-	-	-	-	-	๔	๑๐๖
	-อาจารย์ปฐมวัย					๒								๒	
	-อาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์					๑								๑	
	-อาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ					๒								๒	
๑๑	วิทยาลัยพยาบาลฯ	-	๘๖	๔๔	๑๓๐	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓๐
๑๒	วิทยาลัยการช่างเชียงใหม่	-	๑๘	๒๐	๓๘	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓๘
๑๓	วิทยาลัยการศึกษานานาชาติ	-	๔๑	๓๗	๗๘	๒๓	-	-	-	-	-	-	-	๒๓	๑๐๑
	-ผู้ช่วยพัสดุ					๑								๑	
	-นักทรัพยากรบุคคล					๑								๑	
	-นักประชาสัมพันธ์					๑								๑	
	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					๔								๔	
๑๔	สถาบันภาษา	-	๑๐	๔	๑๔	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔
๑๕	สถาบันวิจัยและพัฒนา	๑	-	๑๓	๑๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๓
	-เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป					๑								๑	
๑๖	บัณฑิตวิทยาลัย	๑	-	๓	๓	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๓
๑๗	โรงเรียนสตรีศรีนคร	-	๑๖	๓	๑๙	๒	-	-	-	-	-	-	-	๒	๒๑
	-อาจารย์ปฐมวัย					๒								๒	
๑๘	สำนักวิทยบริการ	-	-	๑๙	๑๙	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๙
	-นักวิชาการคอมพิวเตอร์					๑								๑	

ตารางสรุปผลการวิเคราะห์กรอบอัตราจ้าง ๔ ปี (ปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๕)

ลำดับ (๑)	หน่วยงาน (๒)	อัตราจ้าง ปีปัจจุบัน (๑๐ ก.ย. ๖๑) (๓)			จำนวนอัตราจ้างที่ได้รับบริการที่กรมให้ความเห็นชอบ (ประจำปีงบประมาณ ๒๕๖๒-๒๕๖๕) (๔)								รวม อัตราจ้าง ทั้งสิ้น (๓+๔)	
		บริหาร	วิชา การ	สนับสนุน	๒๕๖๒		๒๕๖๓		๒๕๖๔		๒๕๖๕			รวม
					วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน	วิชาการ	สนับสนุน		
๑๙	สำนักงานอธิการบดี	๑	-	๑๔๗	-	-	-	-	-	-	-	-	-	๑๔๘
	-กองกลาง				๖									๖
	เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป				๒									๒
	นักประชาสัมพันธ์				๑									๑
	นิติกร				๒									๒
	นักวิชาการพัสดุ				๑									๑
	-กองนโยบายและแผน				๓									๓
	นักวิเคราะห์นโยบายและแผน				๑									๑
	นักวิชาการเงินและบัญชี				๒									๒
	-กองพัฒนาคึกษา				๑									๑
	นักศึกษาคึกษา				๑									๑
	รวมทั้งสิ้น	๔	๖๔๙	๕๓๓	๑๒	๑๔	๕	๑	๑	๑	๑	๑	๐	๖๒๓

หมายเหตุ อัตราจ้างที่ได้รับบริการที่กรมให้ความเห็นชอบให้ใช้เงินรายได้ของหน่วยงานเพื่อจ่ายค่าตอบแทนหรือค่าจ้าง

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

๑

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยธาตุพนม

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวน อัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	46	11	17	9	8	45	
บัญชี		(1)	(1)	(1)	(1)	4	
ช่างยนต์			(1)			1	
ไฟฟ้า			(1)			1	
สายสนับสนุน (นวก.พัสดุ)	27	6	5	1	-	12	
รวม	73	16	22	10	8	7	57

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

1. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาสายวิชาการ สาขาวิชาบัญชีจำนวน 4 อัตรากำลัง, ช่างยนต์จำนวน 1 อัตรากำลัง, ช่างไฟฟ้าจำนวน 1 อัตรากำลัง รวมจำนวนทั้งสิ้น 6 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยธาตุพนม

2. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยธาตุพนม
(รายละเอียดปรากฏตามตารางข้างต้น)

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวน อัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2561-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-		-
สายวิชาการ	29	14	15	7	1		37
สาขาวิชาบัญชี (พนักงาน ตสญ)			(1)			(1)	
สายสนับสนุน	14	6	7	3	1		17
พัสดุ (พนักงาน ตสญ)				(1)			
รวม	43	20	22	10	2		54

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

1. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาจ้าง สายวิชาการ สาขาวิชาบัญชี จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563
2. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาจ้าง ประเภททั่วไป นักวิชาการพัสดุ จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยเทคโนโลยีอุตสาหกรรมศรีสงคราม

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยนาหว้า

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวน อัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-		-
สายวิชาการ	31	3	4	4	3		14
สาขาวิชาช่างยนต์			(1)			(1)	
สายสนับสนุน	15	10	4	6	4		24
จนท.โสตทัศนอุปกรณ์/ ประชาสัมพันธ์			(1)			(1)	
รวม	46	13	8	10	7		38

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

1. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานตามสัญญา สายวิชาการ สาขาวิชาช่างยนต์ จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยนาหว้า
2. เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานตามสัญญา สายสนับสนุน ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่โสตทัศนอุปกรณ์/ประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้ของวิทยาลัยนาหว้า

กรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

๕

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม

ประเภทบุคลากร	อัตราค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวนอัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	1	-	-	-	-		-
สายวิชาการ	105	-	7	9			16
สายสนับสนุน	43	3	8	5			16
รวม	149	3	15	14			32

มติที่ประชุม ที่ประชุมมีมติดังนี้

ยังไม่กำหนดกรอบอัตราเพิ่มใหม่ให้ทุกประเภท เนื่องจากกรอบอัตราพนักงานมหาวิทยาลัย
ที่สำนักงานงบประมาณให้มา ยังไม่มีอัตราว่าง จึงไม่สามารถจัดสรรให้ได้

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะเกษตรและเทคโนโลยี

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-		-
สายวิชาการ	57	4	-	-	-		4
สายสนับสนุน พนักงานตามสัญญา	34	3 (1)	4	1	-		8
รวม	91	7	4	1	-		12

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน จำนวน 1 อัตรากำลัง โดยใช้เงินรายได้
ของคณะเกษตรและเทคโนโลยี

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะวิทยาศาสตร์

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	27	7	-	-	-	-	7
สายสนับสนุน นักวิชาการศึกษา (ตามสัญญา)	15	4 (1)	2	3	-	-	9
รวม	42	11	11	2	3	-	16

หมายเหตุ* 1. สายสนับสนุน (นักวิทยาศาสตร์ อัตรารับเดิม) จำนวน 3 อัตรา ขอปรับเป็น พนักงานมหาวิทยาลัย เนื่องจากเงินรายได้มีไม่เพียงพอ แต่จำนวนกรอบอัตรายังคงเดิม

2. อาจารย์ของคณะวิทยาศาสตร์ ได้คำนวณอัตราร้อยละระหว่างจำนวนอาจารย์และนักศึกษา โดยใช้ชั่วโมงการสอน ของวิทยาลัยพยาบาลฯ คณะวิศวกรรมศาสตร์ วิทยาลัยการปณิชยกรรมและเทคโนโลยี

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

1. เห็นชอบกรอบอัตรากำลัง พนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน ตำแหน่ง นักวิชาการศึกษา 1 อัตรา โดยใช้เงินรายได้ของคณะวิทยาศาสตร์

2. ยังไม่อนุมัติเพิ่มกรอบอัตรากำลัง ตามหมายเหตุในข้อ 1 ข้างต้น เนื่องจากกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย ที่สำนักงบประมาณให้มา ยังไม่มีอัตรารว่าง จึงไม่สามารถจัดสรรให้ได้

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะวิศวกรรมศาสตร์

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ					จำนวน อัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	รวม	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	34	19	18	15	-	-	52
สายสนับสนุน	7	9 (2)	2	1	-	-	12
รวม	41	28	20	16	-	-	64

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

เห็นชอบกรอบพนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน จำนวน 2 อัตรากำลัง เพื่อทดแทน ตำแหน่งลูกจ้าง
โครงการ (เดิม) ดังนี้

1. เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป 1 อัตรากำลัง เพื่อรับผิดชอบงานด้านประกันคุณภาพ
การศึกษา งานวิจัย งานธุรการ ทดแทนเป็น พนักงานตามสัญญา โดยใช้เงินรายได้ของคณะ
วิศวกรรมศาสตร์

2. เจ้าหน้าที่ประจำห้องปฏิบัติการ เพื่อรับผิดชอบงานด้านไฟฟ้า จำนวน 1 อัตรากำลัง
ทดแทนเป็น พนักงานตามสัญญา โดยใช้เงินรายได้ของคณะวิศวกรรมศาสตร์

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

มหาวิทยาลัยนครพนม

๕๐

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	38	14 (1)	11	9	-	34
สายสนับสนุน	25	1	7	2	-	10
รวม	63	15	18	11	-	44

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานตามสัญญาจ้าง สายวิชาการ ตำแหน่ง อาจารย์ จำนวน 1 อัตรากำลัง เพื่อจ้างชาวต่างชาติ ซึ่งมีความเชี่ยวชาญด้านภาษาจีน โดยใช้เงินรายได้จากคณะศิลปศาสตร์และวิทยาศาสตร์ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะวิทยาการจัดการและเทคโนโลยีสารสนเทศ

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	1	-	-	-		-
สายวิชาการ	48	10	5	3		36
สายสนับสนุน	18	6 (2)	2	2		11
รวม	69	21	14	7	5	47

หมายเหตุ พนักงานมหาวิทยาลัยถูกยืมกรอบอัตราไป จำนวน 2 อัตรา ให้สังกัดกองพัฒนานักศึกษา จำนวน 1 อัตรา และกองส่งเสริมวิชาการและงานทะเบียน จำนวน 1 อัตรา

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

เห็นว่าจากหมายเหตุข้างต้นเป็นตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่สำนักงานงบประมาณจัดสรรให้ คณะวิทยาการจัดการฯ ดังนั้นจึงสมควรอนุมัติให้กรอบ พนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน จำนวน 2 อัตราเพื่อทดแทนอัตราดังกล่าว โดยใช้เงินรายได้ของคณะไปก่อน หากมหาวิทยาลัยได้รับ จัดสรร ตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย จากสำนักงานงบประมาณ เพิ่มเติมเมื่อใดจึงจะดำเนินการ ปรับเปลี่ยนตำแหน่งดังกล่าวต่อไป

โดยมีข้อสังเกตว่า ตำแหน่งข้าราชการที่เกษียณ จำนวน 3 ตำแหน่ง ให้งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการประสานงานกับกองนโยบายและแผน เพื่อเสนอสำนักงานงบประมาณ ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยทดแทน ต่อไป

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

คณะครุศาสตร์

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	63	5 (5)	13	13		31
สายสนับสนุน	39	-	-	-		-
รวม	102	5	13	13		68

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วเห็นควรอนุมัติให้กรอบอัตรา พนักงานตามสัญญาจ้าง สายวิชาการ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 7 อัตรา ดังนี้

- 1.1 ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ศึกษาปฐมวัย ทดแทน 2 อัตรา สิ้นสุดสัญญาจ้าง ปีงบประมาณ พ.ศ. 2561 (คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ด้านการศึกษาศาสตร์ศึกษาปฐมวัย) 2 อัตรา
- 1.2 ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาการศึกษาศาสตร์ศึกษาปฐมวัย (คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ด้านการศึกษาศาสตร์ศึกษาปฐมวัย) 2 อัตรา
- 1.3 ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาวิทยาศาสตร์ (คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ด้านเคมี) จำนวน 1 อัตรา
- 1.4 ตำแหน่งอาจารย์สาขาวิชาภาษาอังกฤษ (คุณวุฒิปริญญาโทขึ้นไป ด้านการสอนภาษาอังกฤษ) จำนวน 2 อัตรา

กรอบอัตราค่าจ้าง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

๑๑

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยพยาบาลบรมราชชนนี

ประเภทบุคลากร	อัตราค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		๒๕๖๒	๒๕๖๓	๒๕๖๔	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	86	-	-	-	-	86
สายสนับสนุน	45	-	-	-	-	45
รวม	131	-	-	-	-	131

หมายเหตุ* สายวิชาการมี 86 อัตรา มีคนครองอยู่ 75 อัตรา และมีกรอบอัตราว่าง จำนวน 10 อัตรา (งบประมาณ 9 อัตรา และเงินรายได้ จำนวน 1 อัตรา)

มติที่ประชุม ที่ประชุมให้คงกรอบอัตราเดิม

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

๑๒

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยการท่องเที่ยวอุตสาหกรรมและบริการ

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	
สายวิชาการ	18	-	-	-		
สายสนับสนุน	20	-	-	-		
รวม	38	-	-	-		

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง ที่ประชุมพิจารณาแล้วคงกรอบอัตรากำลังทั้งสาย

วิชาการและสายสนับสนุน

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

วิทยาลัยการบิณนาชาติ

ประเภทบุคลากร	อัตรากำล้าง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำล้างที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำล้าง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	41	23 (23)	-	-	-	23
สายสนับสนุน	87	-	4	-	-	4
รวม	128	23	4	-	-	27

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

- เห็นชอบกรอบอัตรากำล้าง พนักงานตามสัญญาจ้าง สายวิชาการ ตำแหน่งครูการบิณ จำนวน 23 อัตรากำล้าง โดยจ้างจากเงินรายได้ของวิทยาลัยการบิณนาชาติ ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562
- ในกรณีมีความจำเป็นให้วิทยาลัยการบิณนาชาติ เสนอขอปรับปรุงกรอบอัตรากำล้างพร้อมชี้แจงเหตุผลและความจำเป็นแต่ละตำแหน่งของตำแหน่งเดิม และตำแหน่งใหม่ ต่อคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยนครพนม เพื่อพิจารณาต่อไป
- ให้ยุบอัตรากลูกจ้างรายวัน ทั้ง 17 อัตรากำล้าง สำหรับตำแหน่ง ผู้เชี่ยวชาญนิรภัยการบิณ จำนวน 1 อัตรากำล้าง หากมีความจำเป็นในการจ้างบุคลากรเพิ่มเติม ให้วิทยาลัยการบิณนาชาติ ใช้กรอบอัตรากำล้างเดิมในตำแหน่งเดิมที่ว่างอยู่ จำนวน 8 อัตรากำล้าง มาบรรจุแต่งตั้ง โดยใช้เงินรายได้จากวิทยาลัยการบิณนาชาติ ดังนี้
 - จ้างเป็นพนักงานตามสัญญาจ้าง ประเภทเงินรายได้ สายสนับสนุน ตำแหน่ง ผู้ช่วยพัสดุ จำนวน 1 อัตรากำล้าง
 - จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ สายสนับสนุน ตำแหน่ง นักทรัพยากรบุคคล จำนวน 1 อัตรากำล้าง

3.3 จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ สายสนับสนุน
ตำแหน่ง นักประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา

3.4 จ้างเป็นพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทเงินรายได้ สายสนับสนุน
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป จำนวน 5 อัตรา

4. ให้กรอบอัตราอาจารย์พิเศษ จำนวน 3 หลักสูตร จำนวน 58 อัตรา ในปีงบประมาณพ.ศ.
2562 - 2565 ดังนี้

4.1 หลักสูตรประกาศนียบัตรวิชาชีพชั้นสูง จำนวน 13 อัตรา

4.2 หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 17 อัตรา

4.3 หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 28 อัตรา

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

สถาบันภาษา

ประเภทบุคลากร	อัตราค่าจ้าง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตราค่าจ้างที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตราค่าจ้าง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	
สายวิชาการ	12 (10)	-	-	-		
สายสนับสนุน	7 (4)	-	-	-		
รวม	19	1	-	-		

หมายเหตุ* 1. ขอดำรงที่อิมคีน จาก โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม
พนมพิทยพัฒน์

2. ขอดำรงข้าราชการที่เกษียณอายุราชการ จำนวน 1 อัตรา

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง ประชุมได้พิจารณาแล้ว มีความเห็นดังนี้

1. ให้สถาบันภาษาประสานกับ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม
พนมพิทยพัฒน์ ในการขอดำรงที่อิมคีนจาก โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม
พนมพิทยพัฒน์ จำนวน 1 อัตรา

2. ให้งานการเจ้าหน้าที่ดำเนินการประสานงานกับกองนโยบายและแผน เพื่อ
เสนอสำนักงบประมาณ ขอกำหนดตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัยทดแทน ข้าราชการที่เกษียณ
จำนวน 1 อัตรา ต่อไป

3. ให้สถาบันภาษาประสานกับงานการเจ้าหน้าที่ เพื่อดำเนินการสรรหาบุคคล
เพื่อบรรจุในตำแหน่งที่ว่าง จำนวน 1 อัตรา หากตำแหน่งที่ ผศ.ดร.อัมพร เสงี่ยมวิบูลย์ ครอบงอยู่
ว่างลง ให้งานการเจ้าหน้าที่ ดำเนินการสรรหามาทดแทนต่อไป

ทั้งนี้ ในการจ้างบุคคลเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ตามข้อ 1-3 ให้ใช้งบประมาณ
หรือเงินรายได้ แล้วแต่กรณี

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

สถาบันวิจัยและพัฒนา

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	1	-	-	-	-	
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	
สายสนับสนุน	13	2 (1)	1 (1)	-	3	
รวม	14	1	-	1	3	

หมายเหตุ* มีตำแหน่งพนักงานตามโครงการคลินิกเทคโนโลยี (ITAP) ซึ่งได้รับจัดสรรจากกระทรวงวิทยาศาสตร์ ให้รับผิดชอบงานของกระทรวงวิทยาศาสตร์ (งานถ่ายทอดเทคโนโลยี และได้รับค่าตอบแทนจากกระทรวงวิทยาศาสตร์)

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง ที่ประชุมได้พิจารณาแล้วมีความเห็นดังนี้

- เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน ตำแหน่งเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป (คุณวุฒิปริญญาตรี ด้านสารสนเทศและเทคโนโลยี) จำนวน 2 อัตรา โดยให้ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 1 อัตรา และปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 อัตรา โดยใช้เงินรายได้จากสถาบันวิจัยและพัฒนา
- กรณีตำแหน่งนักวิชาการศึกษา เห็นสมควรให้ปรับตำแหน่งเป็นเจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป เพื่อให้สอดคล้องกับภาระงานที่ปฏิบัติ และเพื่อความก้าวหน้าในการขอตำแหน่งที่สูงขึ้น

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

บัณฑิตวิทยาลัย

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	1	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-
สายสนับสนุน	3	2	1	1		4
รวม	4	2	1	1		4

หมายเหตุ* ไปช่วยราชการจำนวน 2 อัตรา ดังนี้

1. ช่วยราชการศูนย์ประสานงาน กทม. จำนวน 1 อัตรา
2. ช่วยราชการ งานการเจ้าหน้าที่ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี

จำนวน 1 อัตรา

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ให้คงกรอบอัตรากำลังเดิมไว้ก่อน โดยมีข้อสังเกตดังนี้

1. งานวารสาร ควรจะอยู่ภายใต้การดำเนินงานของบัณฑิตวิทยาลัย เพื่อให้สอดคล้องกับภารกิจการดำเนินงานตามภารกิจของบัณฑิตวิทยาลัย
2. ให้บัณฑิตวิทยาลัยประสานงานกับสถาบันภาษา เพื่อขอความอนุเคราะห์ในการตรวจบทคัดย่อภาษาอังกฤษผลงานวิจัยของนักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษา
3. ในกรณีที่สภามหาวิทยาลัย ได้อนุมัติหลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษาเพิ่มขึ้น และทำให้ภาระงานเพิ่มขึ้น ให้บัณฑิตวิทยาลัยเสนอเรื่องเพื่อขอกำหนดกรอบอัตรากำลังตามภาระงานที่เพิ่มขึ้นต่อไป
4. ให้บัณฑิตวิทยาลัยประสานกับ ศูนย์ประสานงาน กทม. ในการขอบุคคลที่ยืมไปจากบัณฑิตวิทยาลัยซึ่งไปทำงานที่ศูนย์ประสานงาน กทม. จำนวน 1 อัตรา คืน สำหรับบุคคลที่ถูกยืมตัวไปช่วยที่งานการเจ้าหน้าที่ สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี จำนวน 1 อัตรา หากมีเหตุผลจำเป็นเร่งด่วน ให้ช่วยปฏิบัติงานบัณฑิตวิทยาลัย เป็นครั้งคราวไป

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

มหาวิทยาลัยนครพนม

๑๘

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	16	4 (2)	5	-	-	9
สายสนับสนุน	7	1	1	-	-	2
รวม	23	5	6	-	-	11

หมายเหตุ* 1. พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการประเภทเงินรายได้ ของ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์ มีกรอบ 16 อัตรากำลัง มีคนครอง 14 อัตรากำลังว่าง 2 อัตรากำลัง

2. พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนประเภทเงินรายได้ ของ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์ มีกรอบ 7 อัตรากำลัง มีคนครอง 4 อัตรากำลังว่าง 3 อัตรากำลัง

คำอธิบายรายละเอียดประกอบตาราง

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการประเภทเงินรายได้ ตำแหน่งอาจารย์ จำนวน 2 อัตรากำลัง (คุณวุฒิปริญญาตรี/โท ด้านการศึกษาปฐมวัย จำนวน 1 อัตรากำลัง) และ (คุณวุฒิปริญญาตรี/โท ด้านการประถมศึกษา จำนวน 1 อัตรากำลัง) ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยใช้เงินรายได้ของ โรงเรียนสาธิตแห่งมหาวิทยาลัยนครพนม พนมพิทยพัฒน์

กรอบอัตรากำลัง 4 ปี ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 – 2565

มหาวิทยาลัยนครพนม

๑๙

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

สำนักวิทยบริการ

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562- 2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	
สายสนับสนุน	19	5 (1)	- (1)	-	-	
รวม	19	1	-	-	6	

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่าให้เพิ่มอัตรา พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุน ประเภทเงินรายได้ ตำแหน่ง นักวิชาการคอมพิวเตอร์ (คุณวุฒิปริญญาตรี ด้านคอมพิวเตอร์) จำนวน 2 อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 จำนวน 1 อัตรา และในปีงบประมาณ พ.ศ. 2563 จำนวน 1 อัตรา โดยใช้เงินรายได้ของสำนักวิทยบริการ

มหาวิทยาลัยนครพนม

ตามมติสภามหาวิทยาลัยนครพนม ในคราวประชุมครั้งที่ 12/2561 เมื่อวันที่ 7 ตุลาคม 2561

สำนักงานอธิการบดี

ประเภทบุคลากร	อัตรากำลัง ปีงบประมาณ 2561	จำนวนอัตรากำลังที่ต้องการ แต่ละปีงบประมาณ				จำนวนอัตรากำลัง ที่เพิ่มขึ้น (2562-2565)
		2562	2563	2564	2565	
สายบริหาร	-	-	-	-	-	-
สายวิชาการ	-	-	-	-	-	-
สายสนับสนุน	148	35 (10)	25	20		133
รวม	148	35	25	20		133

มติที่ประชุม ที่ประชุมพิจารณาแล้วเห็นว่า ให้กรอบพนักงานตามสัญญาจ้าง สายสนับสนุน ประเภทเงินรายได้ จำนวน 10 อัตรา ในปีงบประมาณ พ.ศ. 2562 โดยใช้เงินรายได้จากมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. สังกัดกองกลาง สำนักงานอธิการบดี

- 1.1 เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานเจ้าหน้าที่ จำนวน 2 อัตรา
- 1.2 เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานประชาสัมพันธ์ จำนวน 1 อัตรา
- 1.3 เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานนิติกร จำนวน 2 อัตรา
- 1.4 เห็นชอบกรอบอัตรากำลังสังกัดกองกลาง จำนวน 1 อัตรา

2. สังกัดกองนโยบายและแผน

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานแผน จำนวน 3 อัตรา

3. สังกัดกองพัฒนานักศึกษา

เห็นชอบกรอบอัตรากำลังงานพัฒนานักศึกษา จำนวน 1 อัตรา