



รายงานผลการบริหาร และพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



งานการเจ้าหน้าที่
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

สารบัญ

1. รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567	1
2. ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจ้างแนกตามประเภทตำแหน่ง	6
3. ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล	7
4. ปัญหา/อุปสรรค	9
5. ข้อเสนอแนะ	9
6. ภาคผนวก	10

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี พ.ศ.2567 (1 ตุลาคม 2566 – 30 กันยายน 2567)

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
1	ผลการการบริหารทรัพยากรบุคคล โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ		ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
1.1	วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management)	1. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ. 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		2. ประกาศฯ นโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏ นครศรีธรรมราช พ.ศ.2564 – 2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
1.2	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	ทบทวนภาระงานบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
1.3	ปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงานโดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่เน้นความเป็นวัตถุวิสัยและการทำงานเป็นทีม Objective and Teamwork Assessment และปรับเปลี่ยน	ประกาศฯ เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำสัญญาจ้างสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ. รับรอง หรือ ก.พ.อ.รับรอง โดย	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	16 กรกฎาคม 2567	30 กันยายน 2567

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
	ระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษา คนดีและคนเก่ง และสร้างแรงจูงใจในการ ทำงาน	เทียบเคียงอัตราเงินเดือนแรก บรรจุ ของ พนักงาน มหาวิทยาลัย				
1.4	เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบ การจ้างงาน การสรรหา การ คัดเลือก การ แต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพใน หลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในได้ อย่างคล่องตัว	1. จัดสรรอัตรากำลังพนักงาน มหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 3 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 5 อัตรา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง จำนวน 6 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 อัตรา	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		2.ประกาศฯ เรื่อง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพของ ลูกจ้างโครงการและพนักงาน จ้างเหมาบริการรายบุคคล พ.ศ.2567	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	17 มกราคม 2567	30 กันยายน 2567

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
2	ผลการการพัฒนาทรัพยากรบุคคล โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ		1,568,829	1,568,829	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
2.1	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ฝึกฝนเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการ ทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการ เรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การ ทะนุศิลปและวัฒนธรรม ตลอดจนการ พัฒนา ผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าใน สายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	1. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ได้รับการ Re skills / Up skills / New skills ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี จำนวน 732 คน (ร้อยละ 100) 2. อาจารย์ดำรงตำแหน่งทาง วิชาการ จำนวน 157 คน (ร้อยละ 42.43) 3. อาจารย์มีคุณวุฒิปริญ ญาเอก จำนวน 173 คน (ร้อยละ 46.76)	ใช้งบประมาณ กองทุนอุดหนุน การพัฒนา บุคลากร ในวงเงิน 1,568,829	297,610 (ร่วมกับ 2.1 ข้อ2)	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
				764,125	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
				337,440	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
2.2	การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดย อบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ ความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิดการ พัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมการ ปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุน	1. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ได้รับการ Re skills / Up skills / New skills ไม่น้อยกว่า 12 ชั่วโมงต่อปี 732 คน (ร้อยละ 100) 2. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรง		297,610 (ร่วมกับ 2.1 ข้อ1)	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
				78,400	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
	ความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับ นโยบายของมหาวิทยาลัย	ตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 29.29 3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีคู่มือการปฏิบัติงาน ร้อยละ 99.59	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
2.3	การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการ พัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งใน ปัจจุบันและอนาคต	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาผู้นำ องค์กรสู่การบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยที่เป็นเลิศพัฒนา บุคลากรกลุ่มผู้นำหรือผู้บริหาร องค์กรทุกระดับ ทั้งระดับต้น ระดับกลาง และระดับสูง ให้ สามารถเป็นผู้นำการขับเคลื่อน นโยบายของมหาวิทยาลัยได้ อย่างมีประสิทธิภาพ พัฒนา ระบบการบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยให้บรรลุพันธกิจ เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	ใช้งบประมาณ กองทุนอุดหนุน การพัฒนา บุคลากร ในวงเงิน 1,568,829	44,254	13 มิถุนายน 2567	18 กรกฎาคม 2567
2.4	ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อ องค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิด ความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การ	1.ดัชนี ความผูกพันของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยร้อยละ 85.88	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
	บำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความ จงรักภักดี มีความทัศนคติ ที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเชื่อม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละ หน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิด ความพึง พอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้อ อาทร และพฤติกรรมความเป็น สมาชิกที่ดีต่อ องค์กร	2. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ร่วม กิจกรรมต่างๆ เช่น ร่วมปลูก ป่าเนื่องในวันนวมินทรมหาราช ร่วมสืบทอดประเพณีทอดกฐิน ทางเรือ ณ วัดบ้านด่าน ร่วมพิธี ถวายราชสักการะพระบรมรา ชาณุสาวรีย์ ร.6 กิจกรรมคนละ ชั้น สานสัมพันธ์ สร้างสรรค์สิ่ง ดีดี ฯลฯ	ไม่ใช้งบประมาณ	ไม่ใช้งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
2.5	ยกย่องเชิดชูบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจโดย จัดทำโล่เกียรตินิยมสำหรับบุคลากรดีเด่น หรือ บุคลากรที่มีคุณงามความดีต่อมหาวิทยาลัย หรือทำงานจนครบอายุเกษียณ	บุคลากรได้รับโล่เกียรตินิยม สำหรับผู้ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	ใช้งบประมาณ กองทุนอุดหนุน การพัฒนา บุคลากร ในวงเงิน 1,568,829	47,000	14 กุมภาพันธ์ 2567	14 กุมภาพันธ์ 2567

(5) ข้อมูลสถิติอัตรากำลังจำแนกตามประเภทตำแหน่งปีงบประมาณ 2567 (ข้อมูล ณ 30 กันยายน 2567)

ที่	ประเภท	จำนวน (คน)
1	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายวิชาการ	73
2	ข้าราชการพลเรือนในสถาบันอุดมศึกษา สายสนับสนุนวิชาการ	6
3	พนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ	268
4	พนักงานมหาวิทยาลัย สายสนับสนุนวิชาการ	155
5	อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง	26
6	ลูกจ้างประจำ	9
7	พนักงานราชการ	26
8	พนักงานมหาวิทยาลัยตามสัญญา	7
9	ลูกจ้างชั่วคราว	171
รวม		741

(6) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
1.	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ สาระสำคัญ พัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และเป็น SMART University	
1.1	วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management)	-
1.2	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	-
1.3	ปรับรูปแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน ใช้ระบบการประเมินผลงานโดยเน้นความเป็นวัตถุวิสัย และการทำงานเป็นทีม (Objective and Teamwork Assessment) และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน (ประเมินตามกลุ่มงาน เช่น เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป นักวิเคราะห์นโยบายและแผน นักวิชาการศึกษา เป็นต้น)	-
1.4	เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้าย บุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในได้อย่างคล่องตัว	-
2	โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ	
2.1	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	367

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
2.2	การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ อบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุนมีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ส่งเสริมการปรับปรุงและเพิ่มประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้าในสายอาชีพ สอดคล้องกับนโยบายของมหาวิทยาลัย	223
2.3	การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้นำองค์กรหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการพัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การวางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือกับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะแวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต	54
2.4	ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อองค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากรเกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อมความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งก่อให้เกิดความจงรักภักดี มีทัศนคติที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัย เชื่อมความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละหน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิดความพึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้ออาทร และพฤติกรรมความเป็นสมาชิกที่ดีต่อองค์กร	741
2.5	ยกย่องเชิดชูบุคลากร โดยจัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น นำไปจัดแสดงเพื่อเชิดชูบุคลากรดีเด่น หรือบุคลากรที่มีคุณงามความดีต่อมหาวิทยาลัย เป็นการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องให้เกียรติ เพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ	47

(7) ปัญหา/อุปสรรค

การดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอาจมีการดำเนินการโครงการในระยะเวลาที่ทับซ้อนกันซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจจะทำให้บุคลากรที่มีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมต้องตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการต้องตัดสินใจเลือกเข้าร่วมการอบรมโครงการโครงการหนึ่งเท่านั้น

(8) ข้อเสนอแนะ

การดำเนินการโครงการที่เป็นโครงการหรือหัวข้อที่น่าสนใจและมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ควรได้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพิ่มมากขึ้นเพื่อหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบและหลีกเลี่ยงการจัดโครงการที่ซ้ำซ้อนในระยะเวลาเดียวกันเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นได้อย่างทั่วถึง

ภาคผนวก





ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เรื่อง นโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2564-2567

เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์การจัดการศึกษาระดับอุดมศึกษา อาชีวอาชีวศึกษา ความในมาตรา 18(1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัย ในคราวประชุมครั้งที่ 6/2563 เมื่อวันที่ 12 มิถุนายน 2563 สภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช จึงกำหนดนโยบายของสภามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2564 – 2567 ดังต่อไปนี้

นโยบายเร่งด่วน

1. ขับเคลื่อนการปรับปรุงหลักสูตรเดิมและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้ทันสมัย ตอบโจทย์การเปลี่ยนแปลงของประเทศไทย ส่งเสริมการจัดการศึกษาและการศึกษาเชิงบูรณาการกับการทำงาน (Cooperative and Work Integrated Education : CWI) ที่หลักสูตรระยะสั้น ที่เป็น Non Degree หลักสูตรปกติ (Degree Program) และ Credit Bank ในรูปแบบออนไลน์ ออฟไลน์ และทางไกล
2. ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้ เพิ่มศักยภาพของนักศึกษาให้มีสมรรถนะตามมาตรฐานวิชาชีพ ทักษะศตวรรษที่ 21 และคุณลักษณะ 4 ประการ ตามพระบรมราโชบายด้านการศึกษาของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 โดยเน้นการทำงานจริงในสถานประกอบการหรือหน่วยงานภายนอก เน้นการนำนวัตกรรมการศึกษาท้องถิ่นเพื่อเสริมสร้างจิตสำนึกในการพัฒนาท้องถิ่น
3. สนับสนุนการพัฒนาบุคลากรในการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย ระบบสารสนเทศ ให้มีประสิทธิภาพ เพื่อมุ่งให้คณาจารย์สร้างผลงานวิจัย นวัตกรรมเชิงพื้นที่ สนองพระราโชบาย เพื่อต่อยอดการใช้ประโยชน์ในการพัฒนาเชิงพื้นที่
4. สนับสนุนให้มีการใช้วัดกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาท้องถิ่น ด้านศิลปและวัฒนธรรม ให้สะดวกต่อการสืบค้นข้อมูล และเผยแพร่สู่ระดับประเทศและสากล
5. สนับสนุนการทำงานร่วมกันกับหน่วยงานภายนอก ทั้งในและต่างประเทศ (MOU) โดยใช้ภาคีเครือข่ายทุกภาคส่วน เพื่อให้ได้ความร่วมมือในการขับเคลื่อนพันธกิจของมหาวิทยาลัย
6. เร่งรัดการพัฒนาบะหมี่โครกสนำขึ้นฐาน ระบบบริหารจัดการ และระบบฐานข้อมูลสารสนเทศทุกประเภทให้เป็นฐานข้อมูลเดียวกัน เพื่อสนับสนุนการบริหารจัดการตามพันธกิจของมหาวิทยาลัย ให้ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ

3

- 2.3 ส่งเสริมให้มีหน่วยจัดการวิจัยเชิงพื้นที่ ดำเนินงานวิจัยเชิงพื้นที่อย่างมีประสิทธิภาพ ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างต่อเนื่อง
- 2.4 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการวิจัยและการพัฒนาท้องถิ่น ให้มีความต่อเนื่องเป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เพื่อบริหารจัดการงานวิจัยและการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 2.5 สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัย นวัตกรรม ทฤษฎีทางปัญญา และขยายผลต่อยอดสู่การใช้ประโยชน์เชิงพาณิชย์มากขึ้น
- 2.6 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายงานวิจัยระดับภูมิภาค ระดับชาติ และนานาชาติ เพื่อยกระดับงานวิจัยท้องถิ่นสู่สากล
- 2.7 สนับสนุนการพัฒนาหน่วยวิจัยเฉพาะทาง เพื่อเป็นศูนย์วิจัยความเป็นเลิศตามอัตลักษณ์ของมหาวิทยาลัย

3. ด้านการพัฒนาท้องถิ่นและทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

- 3.1 ผลักดันให้มีการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาท้องถิ่นและการทำนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม ให้มีความต่อเนื่อง เป็นระบบ เป็นปัจจุบัน เพื่อการบริหารจัดการในการพัฒนาท้องถิ่นได้อย่างมีประสิทธิภาพ
- 3.2 สนับสนุน พัฒนา ต่อยอด และสร้างคุณค่า การบูรณาการศาสตร์การเรียนรู้ของคณะวิชา เพื่อการพัฒนาท้องถิ่นให้ตรงตามความต้องการของท้องถิ่น สร้างความร่วมมือในการดำเนินการบริหารจัดการ
- 3.3 ขับเคลื่อนโครงการตามพระบรมราโชบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว รัชกาลที่ 10 และโครงการพระราชดำริของสมเด็จพระเทพรัตนราชสุดาฯ สยามบรมราชกุมารี (อพ.สธ) กับชุมชนพื้นที่บริการให้เกิดการพัฒนาอย่างยั่งยืน
- 3.4 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานราชการ และหน่วยงานที่เกี่ยวข้องในจังหวัดให้มีการติดตามความคืบหน้าการนำเสนอบริการของมหาวิทยาลัยสู่สังคม
- 3.5 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์วิจัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น เพื่อเป็นศูนย์การเรียนรู้ด้านการท่องเที่ยวเชิงวัฒนธรรมท้องถิ่นของภาคใต้

4. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

- 4.1 สนับสนุนการรวบรวมและจัดทำระบบฐานข้อมูลด้านเครือข่ายความร่วมมือของมหาวิทยาลัยอย่างต่อเนื่อง เป็นปัจจุบัน ทันสมัย รวดเร็ว และมีประสิทธิภาพ
- 4.2 สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของประชาชนทุกภาคส่วนในการนำเสนอบริการของมหาวิทยาลัยสู่สังคม
- 4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น ระหว่างบุคลากร เครือข่ายศิษย์เก่า ชุมชนท้องถิ่น และเครือข่ายภาครัฐและภาคเอกชน ให้เกิดการดำเนินงานเป็นทีม และมีขีดความสามารถ

2

7. เร่งรัดการวิเคราะห์อัตราค่าสิ่งในปัจจุบัน และแนวโน้มความต้องการอัตราค่าสิ่งในอนาคต ให้สอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยราชภัฏในการเป็นมหาวิทยาลัยเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น และการยกระดับมาตรฐานมหาวิทยาลัยให้สูงขึ้น (Reinventing University)
8. เร่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารแบบบูรณาการประจำปี แผนบริหารงานบุคคล ในลักษณะบูรณาการให้เงินไปอย่างมีประสิทธิภาพ ตามบริบทในปัจจุบัน สู่การเป็นมหาวิทยาลัย 4.0
9. ผลักดันให้มีการนำทรัพย์สินและเงินรายได้ไปลงทุนให้เกิดการพัฒนาได้อย่างเป็นรูปธรรม ตลอดจนการเพิ่มรายได้จากการวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ รวมถึงการลดรายจ่าย เพื่อให้สามารถพึ่งพาตนเองได้
10. เร่งรัดการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ และประกาศของมหาวิทยาลัย ให้สามารถตอบสนองต่อบริบทการปฏิบัติงานที่เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
11. ผลักดันโรงเรียนสาธิตฯ ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ เป็นสถานที่สำหรับฝึกประสบการณ์วิชาชีพของนักศึกษา คณะครุศาสตร์ และเป็นพี่เลี้ยงในกระบวนการจัดการเรียนการสอน การพัฒนาครูและบุคลากรทางการศึกษา ของโรงเรียนที่จัดการศึกษาระดับขั้นพื้นฐานในเขตพื้นที่บริการ

นโยบายแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน

1. ด้านการพัฒนาระบบ

- 1.1 กำหนดกลไกและมาตรการกำกับติดตามการบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา
- 1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ ทักษะความเข้าใจและการใช้เทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy) ของนักศึกษาอย่างต่อเนื่อง
- 1.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษามุ่งมั่นในการเรียนรู้โดยการเรียนรู้จากแหล่งที่จริง มุ่งเน้นการใช้นวัตกรรมในการบูรณาการศาสตร์การเรียนรู้ร่วมกันของแต่ละหลักสูตรตามความต้องการของท้องถิ่น
- 1.4 ผลักดันให้ทุกหลักสูตรเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน เพื่อเตรียมความพร้อมการปฏิบัติงานนโยบายทางการศึกษาของภาครัฐที่มีการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็ว
- 1.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีศาสตร์การเรียนการสอนที่หลากหลาย ตอบสนองความต้องการของท้องถิ่นอย่างเป็นรูปธรรม

2. ด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการนำงานวิจัยไปสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเป็นแกนหลักในการพัฒนาท้องถิ่น เน้นการนำไปประยุกต์ใช้ประโยชน์ในมิติที่หลากหลาย เพื่อให้เกิดการพัฒนาทุก ๆ ด้าน
- 2.2 ยกระดับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในวารสารที่มี Impact Factor จดทะเบียนทรัพย์สินทางปัญญา ที่สูงขึ้นอย่างต่อเนื่องและมีประสิทธิภาพ พัฒนาวารสารของมหาวิทยาลัยให้เข้าสู่ฐานข้อมูลดัชนีการอ้างอิงวารสารไทย TCI กลุ่มที่ 1 เพื่อส่งเสริมผลงานของคณาจารย์และการเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการที่สูงขึ้น

4

5. ด้านการบริหารจัดการ

- 5.1 ผลักดันการปรับปรุงอาคาร สถานที่ สหกรณ์บุคลากร ให้มีความพร้อมในการทำงานของบุคลากร และการจัดการเรียนการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ สู่การเป็นมหาวิทยาลัย 4.0
- 5.2 ขับเคลื่อนการพัฒนามหาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวตามมาตรฐานสากล และขยายผลไปสู่การเป็นจังหวัดสีเขียว
- 5.3 กำกับ ติดตาม การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัยเพื่อการดำเนินการที่เป็นเลิศ (Education Criteria for Performance Excellence: EdPEX) และเป็นองค์กรเปี่ยมสุข
- 5.4 ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย แผนกลยุทธ์ให้ระยะสั้นและระยะยาว และระบบการติดตามและการประเมินผลการทำงานอย่างต่อเนื่อง เพื่อให้สอดคล้องกับบริบทที่เปลี่ยนแปลงไปในปัจจุบันและอนาคต
- 5.5 ผลักดันให้มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจน เพื่อความก้าวหน้าในสายอาชีพ และสอดคล้องกับบริบทในศตวรรษที่ 21 มีความรัก ความสามัคคี มีบริการที่มีประสิทธิภาพ (Service Mind) ตลอดจนมีระบบบริหารงานบุคคลที่มีความเป็นธรรม โปร่งใส และมีธรรมาภิบาล

จึงประกาศเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2563

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แก้วเนตรพร)
นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช





ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำสัญญาจ้างสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง
หรือ ก.พ.อ. รับรอง โดยเทียบเคียงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย
พ.ศ. 2567

โดยที่ เป็นการสมควรกำหนดให้มีประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เรื่องอัตรา
เงินเดือนอาจารย์ประจำสัญญาจ้างสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง หรือ ก.พ.อ. รับรอง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 18(2) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547
ประกอบกับ ข้อ 10 ของข้อบังคับมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยคณะกรรมการบริหารงานบุคคล
บุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ.2554 โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. ในคราวประชุมครั้งที่
พิเศษ/2567 เมื่อวันที่ 5 มิถุนายน 2567 ประกอบกับมติสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ในคราวประชุมครั้งที่ 7/2567 เมื่อวันที่ 16 กรกฎาคม 2567 จึงออกประกาศไว้ดังนี้

ข้อ 1 ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันที่ 1 ตุลาคม 2567 เป็นต้นไป

ข้อ 2 ผู้ได้รับปริญญาหรือประกาศนียบัตรวิชาชีพ ซึ่ง ก.พ.รับรอง หรือ ก.พ.อ. รับรอง
ว่าปริญญาหรือประกาศนียบัตรนั้นเป็นคุณสมบัติเฉพาะสำหรับตำแหน่งที่ได้รับแต่งตั้ง ให้อาจารย์ประจำ
สัญญาจ้างผู้นั้นได้รับเงินเดือนตามตำแหน่งประเภท สายงาน ระดับและอัตราตามบัญชีแนบท้ายประกาศนี้

ประกาศ ณ วันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ. 2567

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แทวนเพชร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

2

อัตราเงินเดือนสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรองเพื่อการบรรจุและแต่งตั้งเป็นอาจารย์ประจำสัญญาจ้าง
แนบท้ายประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำสัญญาจ้างสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง หรือ ก.พ.อ. รับรอง
โดยเทียบเคียงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย พ.ศ.2567
ลงวันที่ 16 กรกฎาคม พ.ศ.2567

ลำดับ	คุณวุฒิที่ ก.พ. หรือ ก.พ.อ. รับรอง	อัตราเงินเดือนแรกบรรจุ อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง	
		ประเภทและระดับ ตำแหน่ง	วันที่ 1 ตุลาคม 2567
1	ปริญญาเอก หรือเทียบเท่า	วิชาการ ระดับอาจารย์	35,700
2	ปริญญาโท หรือเทียบเท่า	วิชาการ ระดับอาจารย์	29,750
3	ปริญญาตรี หรือเทียบเท่า	วิชาการ ระดับอาจารย์	22,500





ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
เรื่อง เส้นทางความก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล
พ.ศ.2567

โดยที่ เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุจ้างชั่วคราวจากลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคลให้มีความชัดเจนเหมาะสม โดยพิจารณาถึงความจำเป็นของหน่วยงานและการขาดแคลนบุคลากรของมหาวิทยาลัยเพื่อให้เกิดความคุ้มค่าในการใช้จ่ายเงินงบประมาณของมหาวิทยาลัย อาศัยอำนาจตามความในมาตรา 31(1) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ.2547 ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในคราวประชุมครั้งที่ 10/2566 เมื่อวันที่ 30 พฤศจิกายน พ.ศ.2566 จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ 1 คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง

- 1.1 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาตรีในสาขาตามมาตรฐานกำหนดตำแหน่ง ที่ ก.พ. รับรอง
- 1.2 อายุไม่ต่ำกว่าสิบแปดปีบริบูรณ์
- 1.3 ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช มาแล้วไม่น้อยกว่า 2 ปี
- 1.4 ผ่านการรับรองพฤติกรรมการทำงานจากผู้บังคับบัญชา

ข้อ 2 การคัดเลือก

- 2.1 ให้มหาวิทยาลัยแต่งตั้งคณะกรรมการประเมินบุคคลประกอบด้วย
 - 2.1.1 รองอธิการบดีที่กำกับดูแลด้านบริหารงานบุคคล เป็นประธานกรรมการ
 - 2.1.2 หัวหน้าหน่วยงานต้นสังกัด เป็นกรรมการ
 - 2.1.3 รองหัวหน้าหน่วยงานที่ดูแลด้านบริหารงานบุคคล เป็นกรรมการ
 - 2.1.4 หัวหน้างานเจ้าหน้าที่ เป็นเลขานุการ
- 2.2 ประเมินบุคคล ดังนี้
 - 2.2.1 สอบสัมภาษณ์เพื่อประเมินความเหมาะสมกับตำแหน่ง คะแนนเต็ม 50 คะแนน จะต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
 - 2.2.2 ประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) คะแนนเต็ม 50 คะแนน จะต้องได้คะแนนรวมไม่ต่ำกว่าร้อยละ 60
 - 2.2.3 คะแนนสอบสัมภาษณ์และคะแนนประเมินจากแฟ้มสะสมผลงาน (Portfolio) รวมกันไม่ต่ำกว่าร้อยละ 65

ข้อ 3 ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมิน

ผู้มีสิทธิเข้ารับการประเมินเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งตามประกาศฯ นี้ให้หมายรวมถึงลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคลที่ปฏิบัติงานมาก่อนที่ประกาศฯ ฉบับนี้จะบังคับใช้

ประกาศ ณ วันที่ 17 มกราคม พ.ศ. 2567

(ดร.สมปอง รักชาธรรม)
รักษาราชการแทนอธิการบดี
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช





มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.อารินี จริยาปชณเลิศ
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตรดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : นโยบายสาธารณะ
 จาก : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์
 เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.ยชชง - เซินักดี
 คณะวิทยาการจัดการ
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : นิเทศศาสตร์
 จาก : มหาวิทยาลัยอัสสัมชัญ
 เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.มลิมาศ จริยพงศ์
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : การจัดการและคอมพิวเตอร์
 จาก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.พิชญากา พิมพราย
 คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : บริหารธุรกิจดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : การจัดการโลจิสติกส์และซัพพลายเชน
 จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา
 เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.ธีรยุทธ ชะนิล
 คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : รัฐศาสตร์
 จาก : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 เมื่อวันที่ 29 พฤษภาคม 2566

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.ปริญทิพย์ รัตนบุรี
 คณะเกษตรศาสตร์
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการเกษตร
 จาก : มหาวิทยาลัยเทคโนโลยีราชมงคลธัญบุรี
 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.ศุภารัตน์ นีรัตน์
 คณะเกษตรศาสตร์
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : ปรัชญาทางสังคมศาสตร์และศิลปวัฒนธรรม
 จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.เสกสรรค์ วีระสุข
 คณะวิทยาการจัดการ
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : นิเทศศาสตร์
 จาก : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย
 เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.ดร.ปวีณา ปวีณนิกุล
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยีทางการเกษตร
 จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา
 เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2567

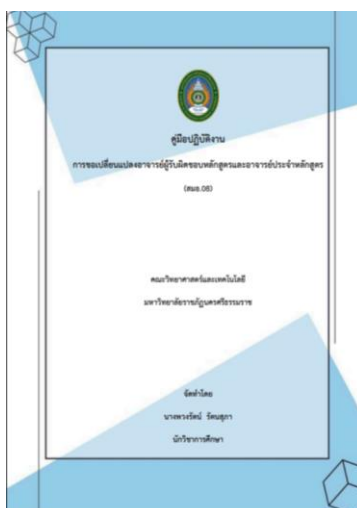
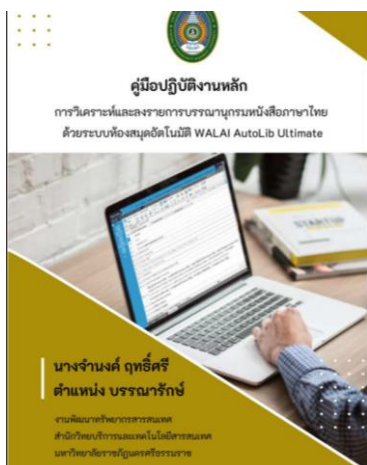
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

ขอแสดงความยินดีกับ



ดร.หทัยพัช ราชมณี
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
 สำเร็จการศึกษา : ปริญญาเอก
 หลักสูตร : ปรัชญาดุษฎีบัณฑิต
 สาขาวิชา : รัฐวิทยาการวิจัย
 มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์
 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2567







**ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช
ว่าด้วยเงินอุดหนุนการขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น
ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ
พ.ศ. ๒๕๖๗**

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การรับเงินอุดหนุนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับแนวนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๑๘ (๒) และ (๑๒) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. ๒๕๔๗ ประกอบกับมติที่ประชุมสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ในคราวประชุมครั้งที่ ๑๐/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๑๘ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงออกระเบียบไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยเงินอุดหนุนการขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนอุดหนุนการพัฒนาบุคลากร

“เงินอุดหนุน” หมายความว่า เงินกองทุนอุดหนุนการพัฒนาบุคลากรที่จัดเพื่อสนับสนุนการจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจัดไว้ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป และเบิกจ่ายได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินโดยอนุโลม

“เอกสารการขอรับการประเมิน” หมายความว่า เอกสารที่จัดทำขึ้นตามองค์ประกอบการขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๔ มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่ผู้ขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ดังนี้

(๑) ระดับชำนาญการ	เป็นเงิน ๑๕,๐๐๐ บาท
(๒) ระดับชำนาญการพิเศษ	เป็นเงิน ๒๕,๐๐๐ บาท
(๓) ระดับเชี่ยวชาญ	เป็นเงิน ๓๕,๐๐๐ บาท
(๔) ระดับเชี่ยวชาญพิเศษ	เป็นเงิน ๔๕,๐๐๐ บาท

๒

ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะให้เบิกจ่ายเงินอุดหนุนได้ เมื่อผู้ยื่นขอรับการประเมินได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่ง ระดับชำนาญการ ระดับชำนาญการพิเศษ ระดับเชี่ยวชาญ และระดับเชี่ยวชาญพิเศษ แล้วแต่กรณี

ข้อ ๕ อธิการบดีเป็นผู้รักษาการให้เป็นไปตามระเบียบนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง และเป็นผู้อนุมัติชี้ขาดในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้และถือเป็นที่สุด

บทเฉพาะกาล

ข้อ ๖ ผู้ได้รับการแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลในมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินบุคคลเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ตำแหน่งประเภททั่วไป ระดับชำนาญงาน และประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ ระดับชำนาญการ ประกาศ ณ วันที่ ๕ พฤศจิกายน พ.ศ. ๒๕๖๓ อยู่ก่อนวันที่ระเบียบนี้ใช้บังคับและยังปฏิบัติงานอยู่ในวันที่ระเบียบนี้มีผลบังคับใช้ ให้ผู้นั้นมีสิทธิได้รับเงินอุดหนุนตามระเบียบนี้

ประกาศ ณ วันที่ ๑๘ ตุลาคม พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แหวนเพชร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช





