



# รายงานผลการบริหาร และพัฒนากิจกรรมบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2567



งานการเจ้าหน้าที่  
กองกลาง สำนักงานอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

## สารบัญ

1.	รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลประจำปี 2567.....	1
2.	ข้อมูลสถิติอัตรากำลัง จำแนกตามประเภทตำแหน่ง.....	7
3.	ข้อมูลสถิติจำนวนจำนวนผู้เข้ารับการอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล.....	8
4.	ปัญหา/อุปสรรค.....	10
5.	ข้อเสนอแนะ.....	10
6.	ภาคผนวก.....	11

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	โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ					
1.1	วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management)	1. แผนปฏิบัติราชการ ระยะ 5 ปี (พ.ศ.2566-2570) และแผนปฏิบัติราชการรายปี พ.ศ.2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		2. ประกาศ นโยบายสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ.2564 – 2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
1.2	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	ทบทวนภาระงานบุคลากรประจำปี	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	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
1.3	ปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน โดยใช้ระบบการประเมินผลงานที่เน้นความเป็นวัตถุวิสัยและการทำงานเป็นทีม Objective and Teamwork Assessment และปรับเปลี่ยนระบบค่าตอบแทนที่เป็นธรรม มีมาตรฐาน เหมาะสมสอดคล้องกับภาระงานเพื่อการรักษาคนดีและคนเก่ง และสร้างแรงจูงใจในการทำงาน	ประกาศฯ เรื่อง กำหนดอัตราเงินเดือนอาจารย์ประจำสัญญาจ้างสำหรับคุณวุฒิที่ ก.พ.รับรอง หรือ ก.พ.อ.รับรอง โดยเทียบเคียงอัตราเงินเดือนแรกบรรจุของพนักงานมหาวิทยาลัย	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	16 กรกฎาคม 2567	30 กันยายน 2567
1.4	เปลี่ยนแปลงกลไกการวางแผนกำลังคน รูปแบบการจ้างงาน การสรรหา การคัดเลือก การแต่งตั้ง เพื่อเอื้อให้เกิดการหมุนเวียน แลกเปลี่ยน และโยกย้ายบุคลากรคุณภาพในหลากหลายระดับระหว่างหน่วยงานภายในได้อย่างคล่องตัว	1. จัดสรรอัตรากำลังพนักงานมหาวิทยาลัย สายวิชาการ จำนวน 3 อัตรา พนักงานราชการ จำนวน 5 อัตรา อาจารย์ประจำสัญญาจ้าง จำนวน 6 อัตรา ลูกจ้างชั่วคราว จำนวน 2 อัตรา	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	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
		2.ประกาศฯ เรื่อง เส้นทาง ความก้าวหน้าในสายอาชีพ ของลูกจ้างโครงการและ พนักงานจ้างเหมาบริการ รายบุคคล พ.ศ.2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	17 มกราคม 2567	30 กันยายน 2567
<b>2. โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ</b>						
2.1	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และ ฝึกฝนเชิงปฏิบัติการโดยวิทยากรที่มีความ เชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการ ทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการ เรียนการสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการ พัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริม ความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากร สายวิชาการ	1. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ได้รับการ Re skills / Up skills / New skills ไม่น้อย กว่า 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)	1,552,000	297,610	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
			822,900	764,125	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
			1,552,000	337,440	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
2.2	การพัฒนาบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยน เรียนรู้และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรที่มีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายสนับสนุน มีความรู้ความเข้าใจ มีทักษะในการ ปฏิบัติงาน เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการ ทำงาน ส่งเสริมการปรับปรุงและเพิ่ม ประสิทธิภาพในงาน สนับสนุนความก้าวหน้า ในสายอาชีพ สอดคล้องกับนโยบายของ มหาวิทยาลัย	1. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ได้รับการ Re skills / Up skills / New skills ไม่น้อย กว่า 12 ชั่วโมงต่อปี 732 คน (ร้อยละ 100)	1,552,000	297,610	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		2. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งในสายงานที่สูงขึ้น ร้อยละ 29.29	78,400	78,400	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		3. บุคลากรสายสนับสนุน วิชาการมีคู่มือการปฏิบัติงาน ร้อยละ 99.59	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
		4. ระเบียบฯ ว่าด้วยเงิน อุดหนุนการขอรับการ ประเมินแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งสูงขึ้นฯ พ.ศ.2567	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	18 ตุลาคม 2567	30 กันยายน 2567

ที่	(1) โครงการหรือกิจกรรม	(2) ผลการดำเนินการของ แต่ละโครงการ/กิจกรรม	(3) งบประมาณ		(4) ระยะเวลาในการดำเนินการ (วัน เดือน ปี)	
			งบประมาณที่ ได้รับจัดสรร	ผลการใช้จ่าย งบประมาณ	เริ่มการดำเนินการ	สิ้นสุดการดำเนินการ
2.3	การพัฒนาบุคลากรกลุ่มผู้บริหาร โดยอบรม สัมมนา ศึกษาดูงาน หรือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ ให้ผู้บังคับการหรือผู้บริหารทุกระดับเกิดการ พัฒนาแนวคิด กระบวนการทำงาน การ วางแผน เตรียมพร้อม และปรับปรุงองค์กร เพื่อรับมือ กับการเปลี่ยนแปลงต่อสภาวะ แวดล้อมทั้งในปัจจุบันและอนาคต	อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนา ผู้นำองค์กรสู่การบริหาร จัดการของมหาวิทยาลัยที่ เป็นเลิศพัฒนาบุคลากรกลุ่ม ผู้นำหรือผู้บริหารองค์กรทุก ระดับ ทั้ง ระดับ ต้น ระดับกลาง และระดับสูง ให้ สามารถเป็นผู้นำการ ขับเคลื่อนนโยบายของ มหาวิทยาลัยได้อย่างมี ประสิทธิภาพ พัฒนาระบบ การบริหารจัดการของ มหาวิทยาลัยให้บรรลุพันธกิจ เกิดผลสำเร็จอย่างต่อเนื่อง	49,954	44,254	13 มิถุนายน 2567	18 กรกฎาคม 2567
2.4	ส่งเสริมและพัฒนาความรักและผูกพันต่อ องค์กร โดยจัดกิจกรรมส่งเสริมให้บุคลากร เกิดความรักและผูกพันต่อเพื่อนร่วมงาน เช่น	1.ดัชนีความผูกพันของ บุคลากรในมหาวิทยาลัยร้อยละ 85.88	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	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
	การบำเพ็ญประโยชน์ การจัดกีฬาเชื่อม ความสัมพันธ์ของบุคลากร เป็นต้น ซึ่งจะ ก่อให้เกิดความ จงรักภักดี มีความทัศนคติ ที่ดีต่อหน่วยงานและมหาวิทยาลัยเชื่อม ความสัมพันธ์ที่ดีระหว่างบุคลากรแต่ละ หน่วยงานและทุกระดับชั้น ก่อให้เกิด ความ พึงพอใจในการทำงาน ความช่วยเหลือเอื้อ อาทร และพฤติกรรมการเป็น สมาชิกที่ดีต่อ องค์กร	2. บุคลากรมหาวิทยาลัยฯ ร่วมกิจกรรมต่างๆ เช่น ร่วม ปลูกป่าเนื่องในวันนวมินทรม หาราช ร่วมสืบทอดประเพณี ทอดกฐินทางเรือ ณ วัดบ้าน ด่าน ร่วมพิธี ถวายราช สักการะพระบรมราชานุสาว รีย์ ร.6 กิจกรรมคนละชั้น สานสัมพันธ์ สร้างสรรค์สิ่งดี ดี ฯลฯ	ไม่ใช้ งบประมาณ	ไม่ใช้ งบประมาณ	1 ตุลาคม 2566	30 กันยายน 2567
2.5	ยกย่องเชิดชูบุคลากร สร้างขวัญกำลังใจโดย จัดทำโล่เกียรติยศสำหรับบุคลากรดีเด่น หรือ บุคลากรที่มีคุณงามความดีต่อมหาวิทยาลัย หรือทำงานจนครบอายุเกษียณ	บุคลากรได้รับโล่เกียรติคุณ สำหรับผู้ที่ได้รับแต่งตั้งให้ดำรง ตำแหน่งทางวิชาการ	47,000	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
<b>รวม</b>		<b>741</b>

## (6) ข้อมูลสถิติจำนวนผู้เข้ารับการฝึกอบรมหรือพัฒนาทรัพยากรบุคคล

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
1.	<b>โครงการพัฒนาระบบบริหารจัดการมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นเลิศ</b> <b>สาระสำคัญ</b> พัฒนาระบบบริหารบุคลากรให้สอดคล้องกับการพลิกโฉมมหาวิทยาลัย และเป็น SMART University	
1.1	วิเคราะห์ วางแผน และกำหนดนโยบายการบริหารบุคลากรเชิงรุกเพื่อจัดทำแผนการบริหารบุคลากรเชิงรุก และแผนการบริหารคนดีและคนเก่ง (Talent Management)	-
1.2	ส่งเสริมคุณภาพชีวิตในการทำงาน โดยปรับกำลังคนและภาระงานให้เหมาะสมทั้งปริมาณและคุณภาพ เพื่อสร้างความสมดุลระหว่างชีวิตและการทำงาน (Work Life Balance)	-
1.3	ปรับปรุงแบบการประเมินผลการปฏิบัติงาน 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	<b>โครงการส่งเสริม สนับสนุนบุคลากรสู่ความเป็นเลิศ</b>	
2.1	การพัฒนาบุคลากรสายวิชาการ โดยอบรมให้ความรู้ สัมมนา ศึกษาดูงาน แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และฝึกฝนเชิงปฏิบัติการ โดยวิทยากรผู้ทรงคุณวุฒิและมีความเชี่ยวชาญ ให้บุคลากรสายวิชาการมีความรู้ความเข้าใจ เกิดการพัฒนาสมรรถนะในการทำงาน ครอบคลุมภารกิจทั้งด้านการจัดการเรียน	367

ที่	โครงการหรือกิจกรรม	จำนวนบุคลากรที่เข้ารับการอบรม
	การสอน การบริการวิชาการ การวิจัย การทะนุศิลปะและวัฒนธรรม ตลอดจนการพัฒนาผลงานวิชาการเพื่อส่งเสริมความก้าวหน้าในสายอาชีพของบุคลากรสายวิชาการ	
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 เป็นการสร้างขวัญกำลังใจยกย่องให้เกียรติเพิ่มความรู้สึกมีคุณค่าในตนเองให้กับบุคลากรที่ทำผลงานดีเด่นหรือทำงานจนครบอายุเกษียณ	47

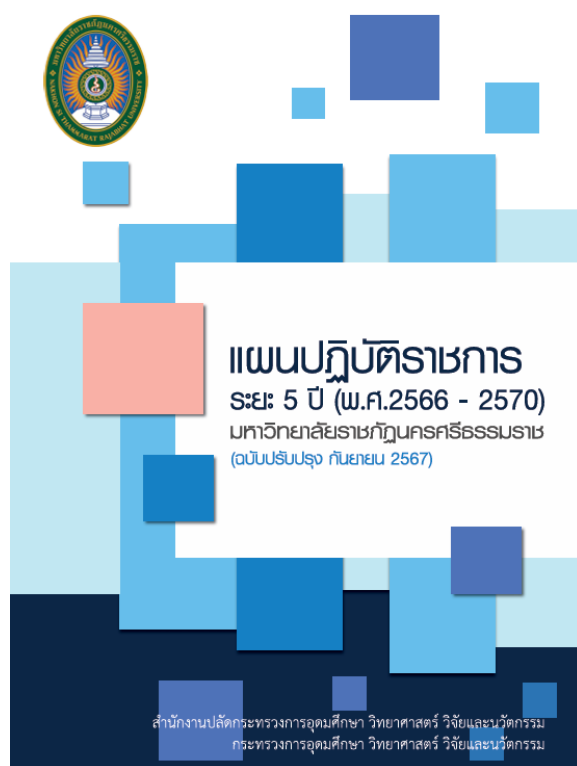
**(7) ปัญหา/อุปสรรค**

การดำเนินการจัดโครงการหรือกิจกรรมของหน่วยงานต่างๆ ของมหาวิทยาลัยอาจมีการดำเนินการโครงการในระยะเวลาที่ทับซ้อนกันซึ่งประเด็นดังกล่าวอาจทำให้บุคลากรที่มีความสนใจในการเข้าร่วมโครงการหรือเข้ารับการอบรมต้องตัดสินใจในการเข้าร่วมโครงการต้องตัดสินใจเลือกเข้าร่วมการอบรมโครงการโครงการหนึ่งเท่านั้น

**(8) ข้อเสนอแนะ**

การดำเนินการโครงการที่เป็นโครงการหรือหัวข้อที่น่าสนใจและมีความจำเป็นในการพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยจำนวนมาก ควรได้มีการประชาสัมพันธ์ล่วงหน้าเพิ่มมากขึ้นเพื่อหน่วยงานต่างๆ ได้รับทราบและหลีกเลี่ยงการจัดโครงการที่ซ้ำซ้อนในระยะเวลาเดียวกันเพื่อเปิดโอกาสให้บุคลากรสามารถเข้าร่วมโครงการต่างๆ ที่มหาวิทยาลัยจัดขึ้นได้อย่างทั่วถึง

## ภาคผนวก





ประกาศมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

เรื่อง นโยบายสมานมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช พ.ศ. 2564-2567

เพื่อให้มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ปฏิบัติหน้าที่ตามที่กำหนดไว้ในมาตรา 7 และมาตรา 8 แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยราชภัฏ พ.ศ. 2547 ได้อย่างมีประสิทธิภาพ และได้มาตรฐานตามเกณฑ์...

นโยบายเร่งด่วน

- 1. ชื่นเคื่อนการปรับปรุงหลักสูตรเดิมและพัฒนาหลักสูตรใหม่ ให้ทันสมัย...
2. ปฏิรูปกระบวนการจัดการเรียนรู้...
3. สนับสนุนการพัฒนาแบบบคลากรบริหารจัดการงานวิจัย...
4. สนับสนุนให้มีการใช้นวัตกรรมการศึกษาเพื่อพัฒนาระบบฐานข้อมูลด้านการพัฒนาท้องถิ่น...

- 2.3 ส่งเสริมให้มีหน่วยจัดการวิจัยเชิงพื้นที่...
2.4 ส่งเสริมการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านกรวิจัยและการพัฒนาท้องถิ่น...
2.5 สนับสนุนงานวิจัย นวัตกรรม เพื่อสร้างองค์ความรู้ด้านการวิจัย...
2.6 ส่งเสริมการสร้างเครือข่ายงานวิจัยระดับภูมิภาค...
2.7 สนับสนุนการพัฒนาหน่วยวิจัยเฉพาะทาง...

3. ด้านการพัฒนาท้องถิ่นและทุนบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

- 3.1 ผลักดันให้มีการจัดการระบบข้อมูลสารสนเทศด้านการพัฒนาท้องถิ่น...
3.2 สนับสนุน พัฒนา ค่อยลด และสร้างคุณค่า การบูรณาการศาสตร์การเียนรู้ของคณะวิชา...
3.3 ชื่นเคื่อนโครงการตามพระบรมราโบายของพระบาทสมเด็จพระเจ้าอยู่หัว...
3.4 ส่งเสริม สนับสนุน และประสานงานกับหน่วยงานราชการ...
3.5 สนับสนุนการจัดตั้งศูนย์วิจัยระยะเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น...

4. ด้านการสร้างเครือข่ายและความร่วมมือกับหน่วยงานภายนอก

- 4.1 สนับสนุนการรวบรวมและจัดหาระบบฐานข้อมูลด้านเครือข่ายความร่วมมือของมหาวิทยาลัย...
4.2 สนับสนุนให้เกิดความร่วมมือของประชาชนทุกภาคส่วนในการนำเสนอพระบรมราชศูร์รคโลก...
4.3 ส่งเสริม สนับสนุน การสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนาท้องถิ่น...

- 7. เ่งรัดการวิเคราะห์อัตราค่าสิ่งในปัจจุบัน และแนวโน้มความต้องการอัตราค่าสิ่งในอนาคต...
8. เ่งรัดการพัฒนากระบวนการบริหารแผนงบประมาณประจำปี...
9. ผลักดันให้มีการนำทรัพย์สินและเงินรายได้ไปลงทุนให้เกิดการเพิ่มรายได้...
10. เ่งรัดการปรับปรุงกฎ ระเบียบ ข้อบังคับ...
11. ผลักดันโรงเรียนสาธิตฯ ให้เป็นโรงเรียนต้นแบบ...

นโยบายแต่ละด้าน จำนวน 5 ด้าน

1. ด้านการผลิตบัณฑิต

- 1.1 กำหนดกลไกและมาตรการกำกับติดตามการบริหารหลักสูตรให้เป็นไปตามเกณฑ์มาตรฐานคุณภาพหลักสูตรตามกรอบมาตรฐานการอุดมศึกษา...
1.2 ส่งเสริม สนับสนุนการพัฒนาทักษะภาษาอังกฤษ...
1.3 ส่งเสริม สนับสนุนให้นักศึกษามุ่งเน้นการเรียนรู้โดยองค์การ...
1.4 ผลักดันให้ทุกหลักสูตรเห็นถึงความสำคัญในการพัฒนาการเรียนการสอน...
1.5 ส่งเสริม สนับสนุนให้มีศาสตร์การเขียนการสอบที่หลากหลาย...

2. ด้านการวิจัยสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรม

- 2.1 ส่งเสริมให้มีการนำงานวิจัยไปสร้างองค์ความรู้และนวัตกรรมเป็นแกนหลักในการพัฒนาท้องถิ่น...
2.2 ยกระดับการเผยแพร่ผลงานวิจัยและนวัตกรรม ในวารสารที่มี Impact Factor...

5. ด้านการบริหารจัดการ

- 5.1 ผลักดันการปรับปรุงอาคาร สถานที่...
5.2 ชื่นเคื่อนการพัฒนาวิทยาลัยให้เป็นมหาวิทยาลัยสีเขียวตามมาตรฐานสากล...
5.3 กำกับ ติดตาม การพัฒนาคุณภาพการบริหารจัดการมหาวิทยาลัย...
5.4 ทบทวนและปรับปรุง วิสัยทัศน์ พันธกิจ นโยบาย...
5.5 ผลักดันให้มีแผนพัฒนาบุคลากรทุกประเภทอย่างชัดเจน...

จึงประกาศณาเพื่อทราบและถือปฏิบัติโดยทั่วกัน

ประกาศ ณ วันที่ 15 มิถุนายน พ.ศ. 2563

[Signature]

(รองศาสตราจารย์ ดร.วิชัย แวนพพร)
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  
ที่พิเศษ/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 หวานเพชร)

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 เส้นทางการก้าวหน้าในสายอาชีพของลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคล  
พ.ศ.2567

โดยที่ เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การบรรจุลูกจ้างชั่วคราวจากลูกจ้างโครงการและพนักงานจ้างเหมาบริการรายบุคคลให้มีความชัดเจนเหมาะสม 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 หัวหน้างานการเงินเจ้าหน้าที่ 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 รักษาธรรม)

รักษาราชการแทนอธิการบดี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช









<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.ธรรณี จริยาปฏักุล</b>        คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : รัฐประศาสนศาสตร์คุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : รัฐประศาสนศาสตร์        จาก : สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์        เมื่อวันที่ 20 กรกฎาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.ยศยง เชินักกิติ</b>        คณะวิทยาการจัดการ        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : ศึกษาศาสตร์        จาก : มหาวิทยาลัยรังสิต        เมื่อวันที่ 16 มิถุนายน 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.มลิมา' จริยพงศ์</b>        คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : การจัดการสิ่งแวดล้อม        จาก : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์        เมื่อวันที่ 28 กันยายน 2566</p>
---	---	---

<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.พิชญากา ทรัพย์ไพรัช</b>        คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : บริหารธุรกิจคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : การจัดการโลจิสติกส์และโซ่อุปทาน        จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา        เมื่อวันที่ 7 กรกฎาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.ธีรยุทธ ชะนิล</b>        คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : ศึกษาศาสตร์        จาก : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย        เมื่อวันที่ 29 พฤศจิกายน 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.ปรีทุกิพย์ รัตนบุรี</b>        คณะครุศาสตร์        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : บริหารงานศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ        จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช        เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567</p>
--	--	--

<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.สุดารัตน์ นีธีรพิชิต</b>        คณะครุศาสตร์        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : บริหารงานศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ        จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช        เมื่อวันที่ 13 กุมภาพันธ์ 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.เสกสรรค์ วิริยะสุข</b>        คณะวิทยาการจัดการ        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : บริหารธุรกิจคุณวุฒิบัณฑิต        จาก : มหาวิทยาลัยมหาจุฬาลงกรณราชวิทยาลัย        เมื่อวันที่ 1 กุมภาพันธ์ 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช</p> <p><b>ขอแสดงความยินดีกับ</b></p>  <p><b>ดร.เปวีตทา เปวีตธนิกุล</b>        คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี        สำเร็จการศึกษาระดับปริญญาเอก        หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต        สาขาวิชา : บริหารงานศึกษาศาสตร์และเทคโนโลยีสารสนเทศ        จาก : มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช        เมื่อวันที่ 11 เมษายน 2567</p>
--	---	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

**ขอแสดงความยินดีกับ**



**ดร.หยดฟ้า ราชมณี**  
 คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
 สำเร็จการศึกษา : ปริญญาเอก  
 หลักสูตร : ปริญญาคุณวุฒิบัณฑิต  
 สาขาวิชา : ศึกษาศาสตร์  
 มหาวิทยาลัย : มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์  
 เมื่อวันที่ 27 พฤษภาคม 2567

<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายอรรถกร กองคำชุม <b>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 18 กรกฎาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายเอกวุฒิ เพชรทองดั่ง <b>นักวิชาการเทคโนโลยีสารสนเทศ ชำนาญการ</b> สถาบันวิจัยและพัฒนา ตั้งแต่วันที่ 4 สิงหาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นางพิมพ์พร มากพันธ์ <b>นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 27 กรกฎาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายอนุวุฒิ เลื่อนธรรม <b>นักวิชาการศึกษา ชำนาญการ</b> กองพัฒนานักศึกษา สำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 6 มิถุนายน 2566</p>
---	--	---	---

<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายไพโรชเรขขันธ์ ไพรีปลอด <b>นักวิชาการโสตทัศนศึกษา ชำนาญการ</b> คณะเทคโนโลยีอุตสาหกรรม ตั้งแต่วันที่ 11 กรกฎาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายชูปกร รัตณี <b>นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ ชำนาญการ</b> คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี ตั้งแต่วันที่ 7 ธันวาคม 2566</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นางสาววิระดา วุฒิมานพ <b>บรรณารักษ์ ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 8 มีนาคม 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะฯ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นางสาววรรณิ พรหมทอง <b>บรรณารักษ์ ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 7 กุมภาพันธ์ 2567</p>
--	---	--	--

<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะฯ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายวิษรพงษ์ สอนคำ <b>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 8 มกราคม 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทวิชาชีพเฉพาะฯ หรือเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายรณาดล ท้องบรรณ <b>นักวิชาการคอมพิวเตอร์ ชำนาญการ</b> สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ ตั้งแต่วันที่ 3 พฤษภาคม 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นายอดิศร แก้วพะวงค์ <b>เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป ชำนาญการ</b> กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 21 มีนาคม 2567</p>	<p>มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน</p>  <p>นางสาวสุติมา ศรีธรรมศักดิ์ <b>นักวิชาการเงินและบัญชี ชำนาญการ</b> กองกลาง สำนักงานอธิการบดี ตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2567</p>
---	--	--	---

มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช  
ขอแสดงความยินดีกับผู้ดำรงตำแหน่ง  
ประเภทเชี่ยวชาญเฉพาะฯ ครรณีไม่ใช้หัวหน้างาน



นางสาวสุตินาภ มณีฉาย  
**นักวิเคราะห์นโยบายและแผน ชำนาญการ**  
กองนโยบายและแผน สำนักงานอธิการบดี  
ตั้งแต่วันที่ 30 กรกฎาคม 2567



**คู่มือปฏิบัติงานหลัก**  
การวิเคราะห์และรายงานการบรรณานุกรมหนังสือภาษาไทย  
ด้วยระบบห้องสมุดอัตโนมัติ WALAI AutoLib Ultimate

**นางจันทน์ ฤทธิ์ศรี**  
ตำแหน่ง บรรณารักษ์

งานพัฒนาศักยภาพสารสนเทศ  
สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**คู่มือปฏิบัติงานหลัก**  
เรื่อง การปฏิบัติงานวิเคราะห์รายการค่าใช้ซ้ำในระบบการจัดซื้อจัดจ้างภาครัฐ e-CP  
โดยวิทยบริการของ  
(สำหรับบุคลากรสำนักวิทยบริการ)

จัดทำโดย  
นางศุภา บุญเรือง

งานบริการทั่วไป  
กองกลาง สำนักปฏิบัติการ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**New GFMS Thai**

**คู่มือปฏิบัติงานหลัก**  
เรื่อง การเบิกจ่ายเงินงบประมาณผ่านระบบ  
New GFMS Thai กรณีจ่ายตรงผู้ขาย

จัดทำโดย  
นางสาวศุภกรณ์ วัฒนไพบูลย์  
นักวิชาการเงินและบัญชี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**คู่มือปฏิบัติงานหลัก**  
เรื่อง การใช้ระบบสารสนเทศอัตโนมัติ (e - Document)  
ประเภท การพิมพ์เอกสาร

จัดทำโดย  
นางอรุณดี ศิษฐ์ศิริ  
ตำแหน่ง เจ้าหน้าที่บริหารงานทั่วไป

งานฝ่ายการ สำนักปฏิบัติการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**คู่มือ**  
**การขอกำหนด**  
**ตำแหน่งทาง**  
**วิชาการ**  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**งานการเจ้าหน้าที่**  
**มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา**  
**พ.ศ. 2566**

**คู่มือการปฏิบัติงานหลัก**  
เรื่อง บริการืม-คืนทรัพยากรสารสนเทศ  
ด้วยระบบห้องสมุดอัตโนมัติ WALAI AutoLib

จัดทำโดย  
นายอนันท์ สุขสวัสดิ์

พหุคูณกลาง สำนักวิทยบริการและเทคโนโลยีสารสนเทศ  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**คู่มือปฏิบัติงาน**  
เรื่อง การแนะนำการศึกษาต่อคณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จัดทำโดย  
นายสุปรกร รัตมี  
นักแนะแนวการศึกษาและอาชีพ

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

**คู่มือปฏิบัติงาน**  
การขอเปลี่ยนแปลงรายชื่อผู้รับผิดชอบและอาจารย์ประจำหลักสูตร  
(MS.01)

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา

จัดทำโดย  
นางอรุณดี ใจสุภา  
นักวิชาการศึกษา

**คู่มือปฏิบัติงานประกันคุณภาพการศึกษา**

นางสาววิภา ศรพิง  
นักวิชาการศึกษา

คณะวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี  
มหาวิทยาลัยราชภัฏนครราชสีมา





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

โดยที่เป็นการสมควรกำหนดหลักเกณฑ์การรับเงินอุดหนุนการได้รับแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๗ เพื่อให้การสนับสนุนบุคลากรของมหาวิทยาลัย ราชภัฏนครศรีธรรมราช ในการพัฒนาตนเองเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ ให้สอดคล้องกับ แผนนโยบายในการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการของมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

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

ข้อ ๑ ระเบียบนี้เรียกว่า “ระเบียบมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช ว่าด้วยเงินอุดหนุน การขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ประเภทวิชาชีพเฉพาะหรือเชี่ยวชาญเฉพาะ พ.ศ. ๒๕๖๗”

ข้อ ๒ ระเบียบนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ ในระเบียบนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช

“กองทุน” หมายความว่า กองทุนอุดหนุนการพัฒนาบุคลากร

“เงินอุดหนุน” หมายความว่า เงินกองทุนอุดหนุนการพัฒนาบุคลากรที่จัดเพื่อสนับสนุน การจัดทำเอกสารเพื่อขอรับการประเมินเข้าสู่ตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากรสายสนับสนุนวิชาการ โดยจัดไว้ ในหมวดเงินอุดหนุนทั่วไป และเบิกจ่ายได้ตามระเบียบการเบิกจ่ายเงินงบประมาณแผ่นดินโดยอนุโลม

“เอกสารการขอรับการประเมิน” หมายความว่า เอกสารที่จัดทำขึ้นตามองค์ประกอบการ ขอรับการประเมินเพื่อแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๔ มหาวิทยาลัยต้องจัดสรรเงินอุดหนุนให้แก่ผู้ขอรับการประเมินแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งที่ สูงขึ้น 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 และเป็นผู้นิยมนัดชี้ขาดในกรณีที่มีปัญหาเกี่ยวกับการปฏิบัติตามระเบียบนี้และถือเป็นที่สุด

#### 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 หวานเพชร)

นายกสภามหาวิทยาลัยราชภัฏนครศรีธรรมราช









