

นัทธพงษ์ ปกิรณัม

239 ถนนห้วยแก้ว ต.สุเทพ อ.เมือง จ.เชียงใหม่ 50200

อาจารย์ประจำ สำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์

คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่

อีเมล: Natthapong.Pak@CMU.ac.th

วุฒิการศึกษา

Doctor in Philosophy (Management Studies), University of Liverpool, United Kingdom
(มีนาคม 2568) สังกัดกลุ่ม Work, Organisation & Management (WOM)

Master of Public Administration (รัฐประศาสนศาสตรมหาบัณฑิต), University of York, United Kingdom (2560-2561): Distinction Award

วิทยาศาสตรมหาบัณฑิต (การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์และองค์การ) สถาบันบัณฑิตพัฒนบริหารศาสตร์ (NIDA) กรุงเทพมหานคร (2557-2559) GPA: 3.75

รัฐศาสตรบัณฑิต มหาวิทยาลัยศรีนครินทรวิโรฒ กรุงเทพมหานคร (2547-2551) GPA: 3.26

งานสอน งานวิจัย และ งานบริการวิชาการ ที่สนใจ

สาขานโยบายสาธารณะและการจัดการภาครัฐ

- นโยบายสาธารณะ: กระบวนการนโยบายและการนำนโยบายไปสู่การปฏิบัติ (Public Policy: Policy Process & Implementation)
- ความสำเร็จเชิงนโยบาย (Policy Success & Failure)
- การบริหารและการประเมินโครงการเชิงผลลัพธ์ (Outcome-based Project Management & Evaluation)
- การวางแผนเชิงกลยุทธ์ (Strategic Planning)
- ผู้นำและการบริหารการเปลี่ยนแปลง (Leadership & Change Management)

สาขาการบริหารทรัพยากรมนุษย์และจิตวิทยาการทำงาน

- ระบบและกระบวนการการบริหารทรัพยากรมนุษย์ (HRM System & Process)
- การนำนโยบายการบริหารทรัพยากรมนุษย์ไปสู่ประสิทธิผล (HRM Implementation & Effectiveness)

- การบริหารความเป็นอยู่ที่ดีในงานของบุคลากร (Managing Employee Well-being at Work)
- จิตวิทยาสังคมและทฤษฎีการประเมินสาเหตุ (Social Psychology & Attribution Theories)
- ค่านิยม (ส่วนบุคคลและองค์การ) ความเชื่อ และบรรยากาศ (การรับรู้) เชิงองค์การ (Values, Beliefs & Organisational Climate)
- การออกแบบแบบวัดทางจิตวิทยา (Designing Psychological Measures & Scales)
- การบริหารทรัพยากรมนุษย์ที่มุ่งผลการปฏิบัติงาน (High-Performance Work Systems)
- ระบบการบริหารผลการปฏิบัติงานและผลตอบแทน (Performance & Reward Management Systems) รวมทั้ง การออกแบบสมรรถนะและตัวชี้วัดเชิงพฤติกรรม (Competency & Behavioural Indicators)
- การออกแบบและการประเมิน: การเรียนรู้และการพัฒนาบุคลากร (Learning & Development Design & Evaluation)

ประสบการณ์การทำงาน

อาจารย์ประจำสำนักวิชารัฐประศาสนศาสตร์ คณะรัฐศาสตร์และรัฐประศาสนศาสตร์ มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ จังหวัดเชียงใหม่ (2562 - ปัจจุบัน)

นักวิเคราะห์แผนและนโยบาย มหาวิทยาลัยเกษตรศาสตร์ กรุงเทพมหานคร (2561)

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท เอพี (ไทยแลนด์) จำกัด (มหาชน) กรุงเทพมหานคร (2555-2560)

นักบริหารทรัพยากรมนุษย์ บริษัท Mitsubishi Corporation ประจำประเทศไทย กรุงเทพมหานคร (2555)

เจ้าหน้าที่ฝ่ายบุคคล (รับผิดชอบ สรรหาและคัดเลือก ประเมินผลงานประจำปี พัฒนาสมรรถนะบุคลากร บริหารค่าตอบแทน วิเคราะห์งานและออกแบบโครงสร้างองค์การ) ศูนย์การศึกษาต่อเนื่อง จุฬาลงกรณ์มหาวิทยาลัย กรุงเทพมหานคร (2552-2555)

ประสบการณ์การสอน (รายวิชาในหลักสูตรระดับปริญญาตรี)

การบริหารจัดการตามหลักธรรมาภิบาล (Good Governance) ระดับชั้นปีที่ 1

การคิดเชิงออกแบบสำหรับนักรัฐประศาสนศาสตร์ (Design Thinking for Public Administrators) ระดับชั้นปีที่ 2

การจัดการทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Management) ระดับชั้นปีที่ 2-3

การบริหารความเป็นอยู่ที่ดีในการทำงานของบุคลากร (Managing Employee Well-being at Work) ระดับชั้นปีที่ 3

การพัฒนาทรัพยากรมนุษย์ (Human Resource Development) ระดับชั้นปีที่ 3

การบริหารผลตอบแทน (Reward Management) ระดับชั้นปีที่ 4

การสัมมนาทางด้านการบริหารทรัพยากรมนุษย์ ผลตอบแทน (Seminar on Human Resource Management) ระดับชั้นปีที่ 4

สหกิจศึกษา ระดับชั้นปีที่ 4

ประสบการณ์การวิจัย

การพัฒนากลไกการจัดการสำหรับสถาบันการศึกษา เพื่อเป็นศูนย์อำนวยการพัฒนาศักยภาพบริการ สาธารณะและการบริหารจัดการขององค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น : กรณีศึกษา มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ (วิจัยเชิงปฏิบัติการ ภายใต้ทุนของ บพท.) *อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย* (มีนาคม 2568 – มีนาคม 2569)

การฝึกอบรมกลยุทธ์ในการพัฒนาการจัดเก็บรายได้ และ เทคนิคระดับสูงในการจัดทำแผนที่ภาษีเพื่อ พัฒนาฐานข้อมูลรายได้ ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น ให้แก่องค์กรปกครองส่วนท้องถิ่น (วิจัยเชิง ปฏิบัติการ ภายใต้ทุนของ บพท.) *อยู่ระหว่างดำเนินการวิจัย* (มกราคม 2568 – มกราคม 2569)

HRM Implementation & Public Sector Employee Well-being (อยู่ระหว่างการเขียนบทความ)

Building Positive Well-being via HRM Processes & Personal Resources (อยู่ระหว่างการเขียน บทความ)

The Role of an HRM Mechanism in Reducing Negative Well-being (อยู่ระหว่างการเขียน บทความ)

Policy Implementation: Success & Failure in Public Service Organisations

The Effect of Total Rewards on Employees' Reaction: A Case Study of a Manufacturing Organisation

ประสบการณ์นำเสนองานวิจัยในการประชุมวิชาการนานาชาติ

International Research Society for Public Management (IRSPM) ประเทศฟินแลนด์ (2567)
นำเสนอบทความวิจัยเกี่ยวกับ HRM Mechanism for Public Managers

Academy of Management (AoM) Annual Meeting ชิคาโก ประเทศสหรัฐอเมริกา (2567)
บทความวิจัยเกี่ยวกับ Psychological Attributions and Well-being ได้รับการตอบรับ (*นำเสนอโดยผู้ ร่วมวิจัย*)

International Human Resource Management (IHRM) ลอนดอน ประเทศสหราชอาณาจักร (2566) นำเสนอบทความวิจัยเกี่ยวกับ HRM Implementation Patterns