

## นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ตระหนักถึงการพัฒนาระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ซึ่งเป็นปัจจัยที่สำคัญในการนำองค์กรไปสู่ความสำเร็จ และมีคุณค่ายิ่งในการขับเคลื่อนการดำเนินการให้เป็นไปตามวัตถุประสงค์สอดคล้องกับเจตนารมณ์การบริหารกิจการบ้านเมืองที่ดี จึงได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มความคุ้มค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น จึงมีนโยบายด้านต่าง ๆ ดังนี้

### ๑. การวางแผนกำลังคน

ให้มีการจัดทำแผนอัตรากำลัง ๔ ปี (พ.ศ. ๒๕๖๓ – ๒๕๖๖) มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘

การบริหารอัตรากำลัง ๔ ปี โดยแบบรวมศูนย์การจัดการร่วมกัน มีคณะกรรมการกลางของมหาวิทยาลัยร่วมกับผู้แทนจากส่วนงาน/หน่วยงาน เป็นผู้ดำเนินการพิจารณาจัดสรรอัตรากำลังให้ส่วนงาน/หน่วยงานตามหลักเกณฑ์และผลการดำเนินงานเป็นรายปี และให้ถือว่าอัตรากำลังทั้งหมดเป็นอัตรากลางของมหาวิทยาลัยที่สามารถบริหารจัดการได้ตามความเหมาะสมและจำเป็น โดยความเห็นชอบของคณะกรรมการบริหารงานบุคคล

### ๒. นโยบายการจ้างงานและบรรจุพนักงาน

การจ้างพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ. ๒๕๕๘ และที่แก้ไขเพิ่มเติม การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก หรือตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแล้วแต่กรณี และอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

### ๓. นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน

การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย โดยมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จและค่าเป้าหมายของงานร่วมกันระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่มุ่งเน้นในการประเมินทักษะที่จำเป็นในการปฏิบัติงานของบุคลากรแต่ละตำแหน่ง และในกระบวนการประเมินผล

การปฏิบัติงานได้กำหนดให้มีกระบวนการกลั่นกรองผลการประเมินโดยคณะกรรมการกลั่นกรองผลการประเมินการปฏิบัติงาน เพื่อทำการตรวจสอบกระบวนการ เกณฑ์และวิธีการประเมินให้มีความโปร่งใส เป็นธรรมและเป็นมาตรฐาน เมื่อผลการประเมินผ่านการตรวจสอบจากคณะกรรมการแล้ว ต้องมีการแจ้งผลไปยังมหาวิทยาลัย และแจ้งผลให้ผู้ถูกประเมินผลทราบ และให้มีสิทธิผู้ถูกประเมินสามารถอุทธรณ์ผลการประเมินการปฏิบัติงานได้ด้วย

ทั้งนี้ ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ผ่านการกลั่นกรองจากคณะกรรมการกลั่นกรองแล้ว จะนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคลในเรื่องต่างๆ เช่น การปรับปรุง พัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การต่อสัญญาจ้าง การพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย เป็นต้น

#### **๔. นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล**

มหาวิทยาลัยขอนแก่น ส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (Qualified Personnel) โดยพัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill Development) โดยเฉพาะด้าน Digital Literacy and Skills) การทำงานเป็นเครือข่าย (Networking) มีการสรรหา คณาจารย์และบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Ready to Change) พัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

#### **๕. นโยบายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ**

การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น

ในกรณีการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุก็ได้ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์วิธีการและเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

#### **๖. นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์**

มหาวิทยาลัยมีนโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร ดังนี้

- ๖.๑ การบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ
- ๖.๒ การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
- ๖.๓ การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร

**๗. นโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมให้หน้าทำงาน (Best place to work)**

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีนโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมให้หน้าทำงาน (Best place to work) โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม ดังนี้

๗.๑ จัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง

๗.๒ มีเครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้มาตรฐานตามหลักอาชีวอนามัย

๗.๓ มีระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ระบบกล้องวงจรปิดระบบ Access เข้าพื้นที่ทำงาน



(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น