

การดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ.2564

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล โดยได้กำหนดนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลขึ้น สำหรับใช้เป็นกรอบและแนวทางในการจัดทำแผนการบริหารทรัพยากรบุคคล เพื่อเพิ่มคุณค่าของการใช้ทรัพยากรบุคคล ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เกิดความเป็นธรรม โปร่งใส ตรวจสอบได้ และให้ผู้ปฏิบัติงานมีความสุข พึงพอใจในการปฏิบัติงาน และมีศักยภาพเพิ่มขึ้น ดังนี้

1. การจัดทำแผนอัตรากำลัง 4 ปี (พ.ศ. 2563 - 2566) มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเป็นแนวทางในการกำหนดขนาดอัตรากำลังที่เหมาะสมของมหาวิทยาลัย รวมทั้งการบริหารอัตรากำลังให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด สอดคล้องกับยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัย และเป็นไปตามข้อบังคับว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2558

หลักฐาน

- จัดบรรยายโครงการสัมมนาแผนอัตรากำลัง 4 ปี พ.ศ.2563 - 2566 เมื่อวันที่ 11 มิถุนายน 2562 ณ ห้องสัมมนา 1 ชั้น 9 ตึกเพียรวิจิตร คณะวิศวกรรมศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น

https://plan.kku.ac.th/pln2012/news_dsp.php?cid=785

2. การจ้างพนักงานหรือลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ต้องมีคุณสมบัติตามข้อ 11 แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ. 2558 และที่แก้ไขเพิ่มเติม การบรรจุบุคคลเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ให้บรรจุและแต่งตั้งจากผู้ที่ผ่านกระบวนการสรรหา หรือคัดเลือก หรือตามหลักเกณฑ์วิธีการ และเงื่อนไขที่คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนดแล้วแต่กรณี และอธิการบดีหรือผู้ที่ได้รับมอบหมายเป็นผู้มีอำนาจในการสั่งบรรจุแต่งตั้ง

หลักฐาน

1. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยการบริหารบุคคล พ.ศ. 2558

https://home.kku.ac.th/meeting/Document/KKU_R2558-Personnel.pdf

2. ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย พนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2559

https://home.kku.ac.th/meeting/Document/KKU_R2559-gov_employee.pdf

3. การประเมินผลการปฏิบัติงานเป็นการประเมินค่าของผลการปฏิบัติงาน โดยพิจารณาผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ที่ได้รับมอบหมาย ซึ่งต้องมีการกำหนดดัชนีชี้วัด หรือหลักฐานบ่งชี้ความสำเร็จและค่าเป้าหมายของงานร่วมกัน ระหว่างผู้ประเมินและผู้รับการประเมิน และพิจารณาพฤติกรรมในการปฏิบัติงานตามสมรรถนะที่ คณะกรรมการบริหารงานบุคคลกำหนด ซึ่งต้องมีการกำหนดข้อตกลงร่วมกันเกี่ยวกับการมอบหมายงานเพื่อประเมินผลสัมฤทธิ์ของงานในหน้าที่ โดยการประเมินผลการปฏิบัติงานให้ดำเนินการปีละ 1 ครั้ง

ผลการประเมินผลการปฏิบัติงานต้องนำไปใช้ในการบริหารทรัพยากรบุคคล เช่น การปรับปรุงพัฒนา และเพิ่มพูนประสิทธิภาพการปฏิบัติงาน การเลื่อนเงินเดือนประจำปี การแต่งตั้งให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น การต่อสัญญาจ้าง การพ้นสภาพจากการเป็นผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย

ให้มีคณะกรรมการกลั่นกรอง เพื่อทำหน้าที่พิจารณาการกลั่นกรองและตรวจสอบกระบวนการประเมินมาตรฐานการประเมิน และเสนอความเห็นชอบเพื่อพัฒนาระบบและกลไกการประเมินผลการปฏิบัติงานให้เป็นไป หลักเกณฑ์ วิธีการที่ ก.บ.ม. กำหนด

หลักฐาน

(1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2564 เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินผลการปฏิบัติงานของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น
<https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/wp-content/uploads/2021/01/%E0%B8%81%E0%B8%9A%E0%B8%A1-1-2564.pdf>

(2) ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย หลักเกณฑ์และวิธีการติดตามและประเมินผลการปฏิบัติหน้าที่ของหัวหน้าส่วนงาน พ.ศ. 2563

<https://drive.google.com/file/d/1qlv9Lg8FSUAH9XKR8njGU-7a1qwOAtGR/view>

- ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น เรื่อง การกำหนดร้อยละการเลื่อนเงินเดือนรายบุคคลสำหรับพนักงานราชการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น <https://kku.world/5yf8o>
- การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=1506
- แบบฟอร์มสัญญาจ้าง พนักงานมหาวิทยาลัย/ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=2176

4. การส่งเสริมการพัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลายพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง และตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศในระดับสากล (Qualified Personnel) โดยพัฒนาทักษะของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill Development) โดยเฉพาะด้าน Digital Literacy and Skills) การทำงานเป็นเครือข่าย (Networking) มีการสรรหาคณาจารย์และบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ (Talent) เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง (Ready to Change) พัฒนาประสิทธิภาพ เพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร เป็นไปตามยุทธศาสตร์ด้านการปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

หลักฐาน

- โครงการพัฒนาทักษะศักยภาพบุคลากรให้พร้อมต่อการทำงานในอนาคตประเภทสายสนับสนุนมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Future Skill Development)
<https://kku.world/xx8r1>

5. การบรรจุและแต่งตั้งเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย ให้ได้รับเงินเดือนแรกบรรจุตามบัญชีอัตราเงินเดือนที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด โดยพิจารณาจากคุณวุฒิ ประสบการณ์ ความสามารถ ผลงาน หรือความขาดแคลนในสาขาวิชานั้น ในกรณีการจ้างผู้มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์ชำนาญงานเฉพาะด้านเป็นพนักงานหรือลูกจ้างมหาวิทยาลัย โดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุก็ได้ โดยให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ วิธีการ

และเงื่อนไขที่กำหนดในข้อบังคับของมหาวิทยาลัย

หลักฐาน

- ข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย เงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน พ.ศ.2558 https://home.kku.ac.th/meeting/Document/KKU_R2558-Salary.pdf

6. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ ส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ และการยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร ดังนี้

- 1) การบริหารจัดการสวัสดิการและค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ
- 2) การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ
- 3) การยกย่อง เชิดชูเกียรติบุคลากร

หลักฐาน

- โครงการ KKU Show and Share ครั้งที่ 9 <https://th.kku.ac.th/8282/>
- รางวัลเชิดชูเกียรติบุคลากร https://hr.kku.ac.th/wphrdkku/?page_id=3435

7. มีนโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมให้หน้าทำงาน (Best place to work) โดยสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

- 1) จัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง
- 2) มีเครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงานได้มาตรฐานตามหลักอาชีวอนามัย
- 3) มีระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ระบบกล้องวงจรปิดระบบ Access เข้าพื้นที่ทำงาน

หลักฐาน

- คลิปวิดีโอ KKU - Great Place to Live สร้างมหาวิทยาลัยให้น่าอยู่ <https://www.youtube.com/watch?v=gjvuOL6Lhoc>
- ระบบขออนุญาตติดตั้งป้ายประชาสัมพันธ์ด้วยระบบดิจิทัล <https://th.kku.ac.th/20887/>
- โครงการ KKU Maker Green Festival 2020 <https://th.kku.ac.th/9750/>

8. มีการจัดทำประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ที่เกี่ยวข้อง ดังนี้

1) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 1/2562 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการคัดเลือกบุคคลที่มีศักยภาพสูงเข้าปฏิบัติงานในตำแหน่งประเภทวิชาการ สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

<https://kku.world/9me9m>

2) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจํามหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 3/2562 เรื่อง การกำหนดอัตราเงินเดือนสำหรับพนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ที่มีคุณวุฒิระดับปริญญาเอกหรือเทียบเท่า และมีคะแนน ทักษะภาษาอังกฤษ

<https://kku.world/fd6ms>

3) ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ 5/2562 เรื่อง หลักเกณฑ์ และวิธีการจ่ายเงินค่าตอบแทนสำหรับผู้ที่ได้รับการคัดเลือกเป็นพนักงานมหาวิทยาลัยตำแหน่งอาจารย์ ที่มีคุณสมบัติระดับปริญญาเอก และมีคะแนนทักษะภาษาอังกฤษ (ฉบับที่ 2) พ.ศ. 2562

<https://kku.world/9uaj3>