# คำนำ

รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จัดทำขึ้นโดยสอดคล้องกับแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 สาระสำคัญของการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 4 ส่วนสำคัญ คือ ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล ส่วนที่ 3 รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล และส่วนที่ 4 รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่า รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2567 ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมายเชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงไป ซึ่งจะเป็นเครื่องมือสำคัญในการพัฒนาองค์กรและบุคลากรให้พร้อมรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในอนาคต

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

# สารบัญ


| | | หน้า |
|---|---|---|
| **คำนำ** | | ก |
| **สารบัญ** | | ข |
| **ส่วนที่ 1** | **บริบทองค์กร** | 1 |
| | 1. ประวัติความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง | 1 |
| | 2. การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร | 2 |
| | 3. วิสัยทัศน์ (Vision) | 5 |
| | 4. เป้าหมาย (Goals) | 5 |
| | 5. พันธกิจและนโยบาย | 5 |
| | 6. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร | 6 |
| | 7. สมรรถนะหลัก ( Core Competency) | 7 |
| | 8. ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570 | 7 |
| **ส่วนที่ 2** | **ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล** | 10 |
| | 1. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล | 10 |
| | 2. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล | 11 |
| | 3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง | 12 |
| **ส่วนที่ 3** | **รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล** | 14 |
| **ส่วนที่ 4** | **รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** | 23 |

# ส่วนที่ 1
# บริบทองค์กร

## 1. ประวัติความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง

มหาวิทยาลัยขอนแก่นก่อตั้งในปี พ.ศ. 2507 ตามนโยบายการขยายการศึกษาระดับอุดมศึกษาสู่ส่วนภูมิภาคในแผนพัฒนาเศรษฐกิจฉบับที่ 1 ของประเทศโดยมีจุดมุ่งหมายเพื่อพัฒนากำลังคนและองค์ความรู้เพื่อการพัฒนาภูมิภาคตะวันออกเฉียงเหนือซึ่งเป็นภูมิภาคที่มีพื้นที่ขนาดใหญ่ มีความแห้งแล้งและประชาชนยากจนอาศัยอยู่เป็นจำนวนมากถึง 1 ใน 3 ของประชากรทั้งประเทศให้มีโอกาสเข้าศึกษาในระดับอุดมศึกษามากขึ้น ซึ่งเป็นส่วนหนึ่งที่ส่งผลให้มีฐานะความเป็นอยู่และคุณภาพชีวิตที่ดีขึ้น

ปีพ.ศ. 2552 มหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับเลือกให้เป็น 1 ใน 9 มหาวิทยาลัยวิจัยแห่งชาติจากกระทรวงศึกษาธิการ มหาวิทยาลัยมีความเจริญเติบโตอย่างต่อเนื่อง มีการจัดตั้งคณะเศรษฐศาสตร์ขึ้นในปี พ.ศ. 2558 โดยการแยกตัวออกมาจากคณะวิทยาการจัดการ พร้อมทั้งมีการเปลี่ยนชื่อคณะวิทยาการจัดการเป็น "คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี" ในปีเดียวกันมหาวิทยาลัยยังได้ปรับเปลี่ยนสถานภาพจากมหาวิทยาลัยที่เป็นส่วนราชการไปเป็น "มหาวิทยาลัยในกำกับของรัฐ" เมื่อวันที่ 18 กรกฎาคม 2558 เพื่อให้การบริหารมหาวิทยาลัยเป็นไปอย่างมีประสิทธิภาพ และสนองตอบต่อสภาวการณ์เปลี่ยนแปลงของสังคมภายนอก

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความมุ่งมั่นในการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว(Green University) การเป็นศูนย์กลางด้านการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมของภูมิภาคและประชาคมอาเซียน ศูนย์กลางด้านการแพทย์และการแก้ปัญหาสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะโรคพยาธิใบไม้ในตับและมะเร็งท่อน้ำดี มุ่งสู่การพัฒนาเมืองน่าอยู่และเมืองอัจฉริยะ (SMART CITY) สร้างนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและความผาสุกของสังคม โดยสะท้อนค่านิยมด้านการอุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion) การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ/วิชาชีพ/ศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยในปีการศึกษา 2566 KKU มีการจัดการศึกษาใน 19 คณะ และ5 วิทยาลัย มีหลักสูตรทั้งหมด 308 หลักสูตร จำแนกเป็น หลักสูตรระดับปริญญาตรี จำนวน 89 หลักสูตร หลักสูตรระดับบัณฑิตศึกษา จำนวน 219 หลักสูตร ซึ่งหลักสูตรได้มีการปรับเปลี่ยนการสอนเป็นกระบวนทัศน์ใหม่ และเพิ่มหลักสูตรการศึกษาตลอดชีวิต ตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย

## 2. การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร

**มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีการแบ่งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น อ้างอิงตาม**

- ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1764/2558) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558 (25 ก.ค. 2558)

-ประกาศ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 9/2559) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2) พ.ศ.2559 (6 ม.ค. 2559)

-ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1033/2559) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 3) พ.ศ.2559 (6 ก.ค. 2559)

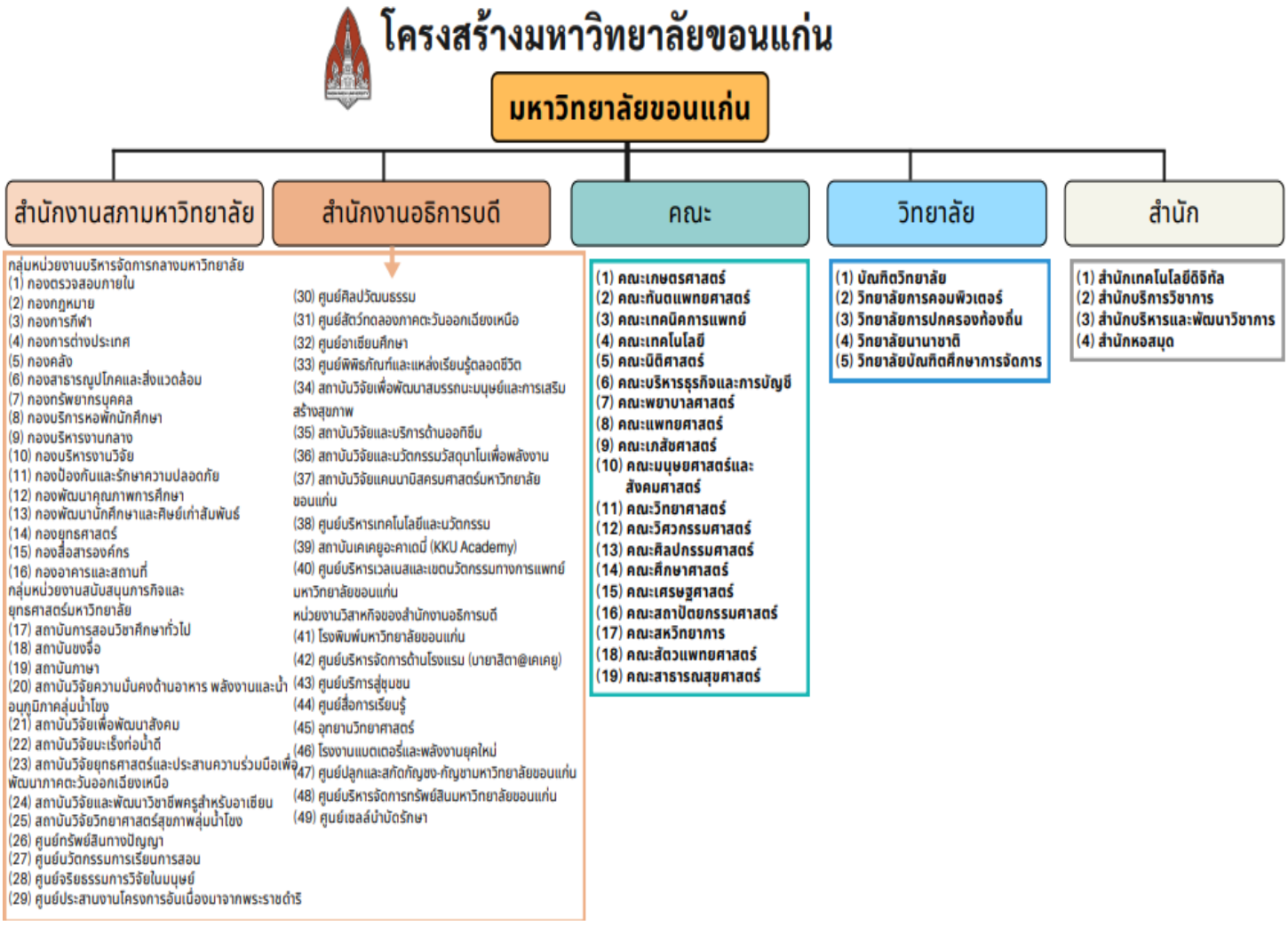
-ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 241/2563) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 4) พ.ศ.2563 (4 ก.พ. 2563)

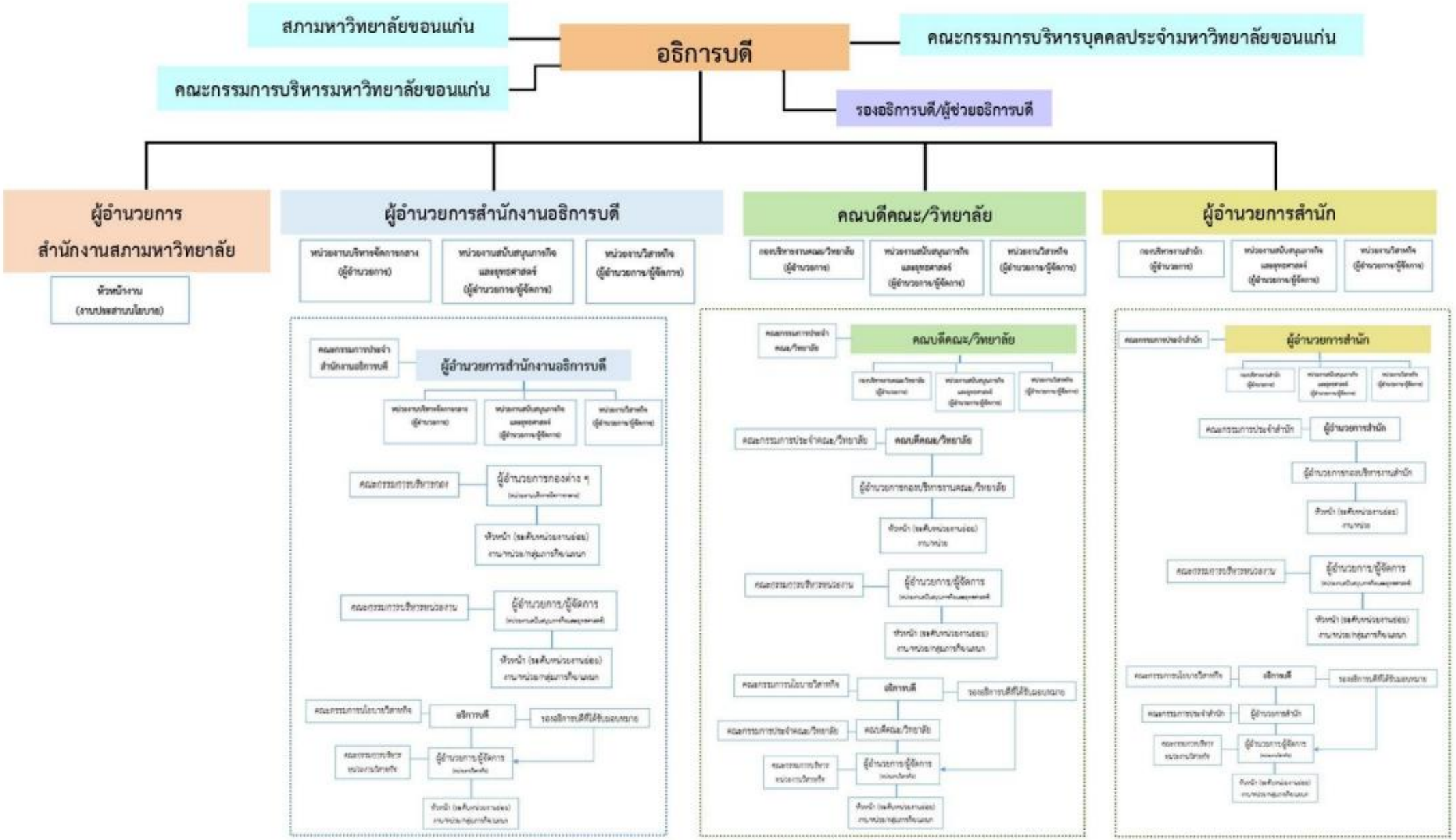
-ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 635/2563) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 5) พ.ศ.2563 (1 เม.ย. 2563)

-ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 1796/2564) เรื่อง การจัดตั้งส่วนงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 6) พ.ศ.2564 (1 ก.ย. 2564)

ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดการเรียนการสอนครอบคลุมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี วิทยาศาสตร์การแพทย์ การเกษตร มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ใน 19 คณะ 5 วิทยาลัย มีรายละเอียดโครงสร้างองค์กร ดังนี้

# โครงสร้างการบริหาร (ส่วนกลาง/ระดับมหาวิทยาลัย)




สภามหาวิทยาลัยขอนแก่น
คณะกรรมการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น
อธิการบดี
คณะกรรมการบริหารบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น
รองอธิการบดี/ผู้ช่วยอธิการบดี
ผู้อำนวยการ
สำนักงานสภามหาวิทยาลัย
หัวหน้างาน
(งานประสานนโยบาย)
ผู้อำนวยการสำนักงานอธิการบดี
หน่วยงานบริหารจัดการกลาง
(ผู้อำนวยการ)
หน่วยงานสนับสนุนการกิจ
และยุทธศาสตร์
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)
หน่วยงานวิสาหกิจ
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)
คณบดีคณะ/วิทยาลัย
กองบริหารงานคณะ/วิทยาลัย
(ผู้อำนวยการ)
หน่วยงานสนับสนุนการกิจ
และยุทธศาสตร์
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)
หน่วยงานวิสาหกิจ
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)
ผู้อำนวยการสำนัก
กองบริหารงานสำนัก
(ผู้อำนวยการ)
หน่วยงานสนับสนุนการกิจ
และยุทธศาสตร์
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)
หน่วยงานวิสาหกิจ
(ผู้อำนวยการ/ผู้จัดการ)

## 3. วิสัยทัศน์ (Vision)

**“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”**

**(A World-Leading Research and Development University)**

## 4. เป้าหมาย (Goals)

**People :** ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ และทักษะดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญศาสตร์วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สังสันทนาการ บริหารจัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาสากลและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

**Ecological** : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงานและเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน

**Spiritual** : จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยมีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายในและภายนอก

## 5. พันธกิจและนโยบาย

**พันธกิจ (Mission)**

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาชั้นสูงที่มีวัตถุประสงค์ในการจัดการศึกษา การวิจัย การบริการวิชาการแก่สังคม และการบริการด้านศิลปวัฒนธรรม ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปะและวัฒนธรรม

## 6. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร

**“ค่านิยม” และ “วัฒนธรรมองค์กร” ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ SMART**

S คิด อุทิศเพื่อชุมชน (Social Devotion with Creation)

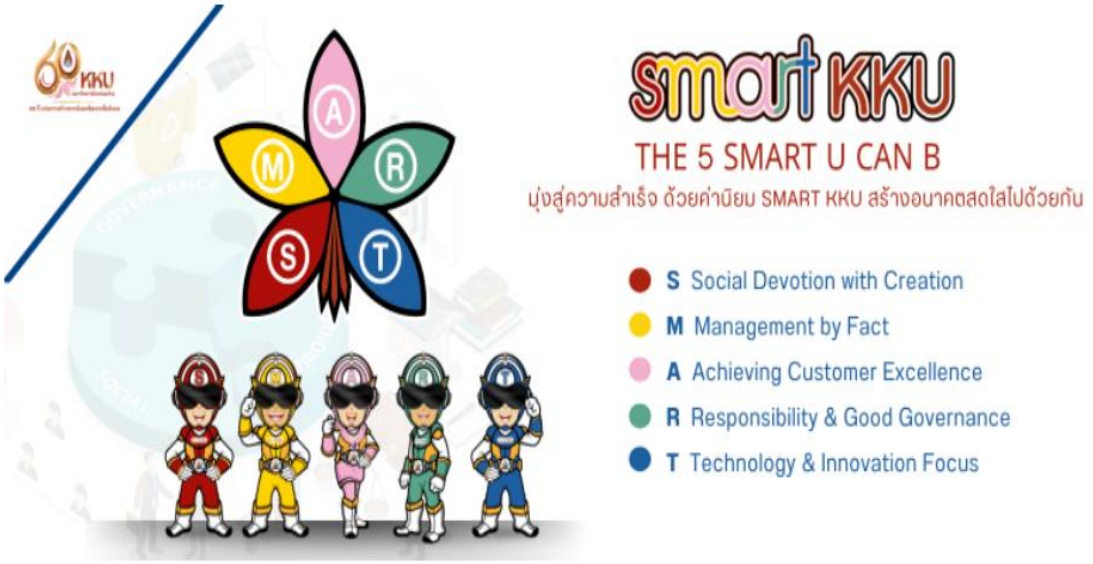
M จัดการบนข้อมูลจริง (Management by Fact)

A ตอบสนองสิ่งคาดหวัง (Achieving Customer Excellent)

R รวมพลังรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาล (Responsibility & Good governance)

T สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation focus)

**“คิด อุทิศเพื่อชุมชน จัดการบนข้อมูลจริง ตอบสนองสิ่งคาดหวัง รวมพลังรักษ์สิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาล สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”**




**“ค่านิยม” (Values)** ซึ่งถือเป็นหลักการและพฤติกรรมชี้นำสำคัญ สื่อถึงความคาดหวังของมหาวิทยาลัยขอนแก่นและบุคลากร ให้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน การปฏิบัติต่อประชาชนและสังคม การพัฒนาตนเอง ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมโดยมีเป้าหมายให้เป็นหนึ่งเดียวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (Culture) ของมหาวิทยาลัย ค่านิยมที่กำหนดนี้จะช่วยสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยค่านิยมมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัย

## 7. สมรรถนะหลัก (Core Competency)

**CC1:** ความเชี่ยวชาญด้านการจัดการศึกษาที่ "มุ่งเน้นการปฏิบัติงานจริงในชุมชน"

**CC2:** การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการวิจัยที่มุ่งเน้นการสร้างนวัตกรรมและถ่ายทอดองค์ความรู้โดยสถาบันวิจัย ศูนย์วิจัยและโปรแกรมวิจัย

**CC3:** การบูรณาการความรู้และความเชี่ยวชาญด้านการบริการวิชาการที่มุ่งเน้นการแก้ไขปัญหาของภาคอีสาน

**CC4:** การบริการสุขภาพระดับตติยภูมิด้วยผู้เชี่ยวชาญทุกสาขา

## 8. ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2567-2570

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปี ข้างหน้าได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ในรูปแบบของโครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์โดยมี 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ 42 วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และแสดงความเชื่อมโยงของ 11 ประเด็นยุทธศาสตร์ ในแผนผังยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Map) โดยจำแนกเป็น 3 เสาหลัก คือ ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม (People) ด้านการรักษาระบบนิเวศ (Ecological) และด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) และแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านความมั่นคงขององค์กร มิติด้านการพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงานและมิติการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารองค์กร โดยมีรายละเอียด ดังนี้

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|
| 1. | ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation) | 1. พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (Learning paradigm)<br>2. การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)<br>3. การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม<br>4. การจัดตั้งระบบการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ที่รองรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล (KKU Academy)<br>5. พัฒนานักศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัยและนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง<br>6. พัฒนาหลักสูตรบัณฑิตศึกษาที่สนับสนุนการเป็นมหาวิทยาลัยวิจัยระดับแนวหน้าของโลก (Global and Frontier Research)<br>7. พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills)<br>8. ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability) |
| 2. | ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation) | 1. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University)<br>2. สนับสนุนให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs/ Clusters)<br>3. สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem)<br>4. สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)<br>5. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ หรือลงทุน หรือร่วมลงทุน (Startup/venture capital)<br>6. การขับเคลื่อนการพึ่งพาตนเองของศูนย์พิพิธภัณฑ์ (Nature &Science Museum) |
| 3. | ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation) | 1. ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร<br>2. วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน<br>3. การสร้างระบบบริหารผู้มีศักยภาพพิเศษ (talent management system) |
| 4. | การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal contributions) | 1. การบริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection)<br>2. การสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่ชุมชนด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy)<br>3. การสนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งกับชุมชนและสังคม (Community Support)<br>4. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals: SDGs) |
| 5. | ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation) | 1. การนำระบบสารสนเทศมาใช้เพื่อการบริหารจัดการทั่วทั้งองค์กร (Enterprise Resources Planning: ERP)<br>2. วางระบบบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศทั่วทั้งองค์กร เน้นการ กระจายอำนาจ (Excellence execution by Centralized policy, Decentralized operation)<br>3. บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)<br>4. มุ่งการขับเคลื่อนองค์กรเชิงวัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์และปรับปรุงกฎระเบียบที่ล้าสมัย (Strategic lead, Regulation follow) |

| ที่ | ประเด็นยุทธศาสตร์ | วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ |
|---|---|---|
| 6. | สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work) | 1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ที่เป็นมาตรฐาน<br>2. การสร้างความผูกพันบุคลากรอย่างยั่งยืน |
| 7. | สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live) | 1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Green & Smart Infrastructure Development)<br>2. จัดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีสารสนเทศมาใช้ (Smart security)<br>3. จัดระบบจราจรใหม่ให้มี Zoning โดยพยายามแยกถนนเพื่อการสัญจรหลักออกจากถนนแขนงย่อยที่เข้าสู่พื้นที่การศึกษา และพื้นที่การบริการ |
| 8. | ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation) | 1. การพัฒนาบุคลากรของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมด้านดิจิทัล<br>2. สร้างระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล<br>3. การพัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย<br>4. การสร้างระบบนิเวศด้านดิจิทัลให้รองรับปัญญาประดิษฐ์และเทคโนโลยีดิจิทัลแห่งอนาคต<br>5. การสร้างวัฒนธรรมดิจิทัลในมหาวิทยาลัย |
| 9. | การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization) | 1. สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies)<br>2. สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global Quality Network & Ecosystem)<br>3. สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น<br>4. สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (Visibility on global stage) |
| 10. | การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการชี้นำสังคม (Beyond Good Governance) | 1. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการทุจริตร่วมกัน<br>2. การสื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model)<br>3. ตอบสนองและชี้นำสังคม (Social Advocacy) |
| 11. | เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม เศรษฐกิจ สิ่งแวดล้อม (Collaboration & Coordination Projects) | 1. โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects (Flagship Projects)<br>2. โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects) |

# ส่วนที่ 2
# ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

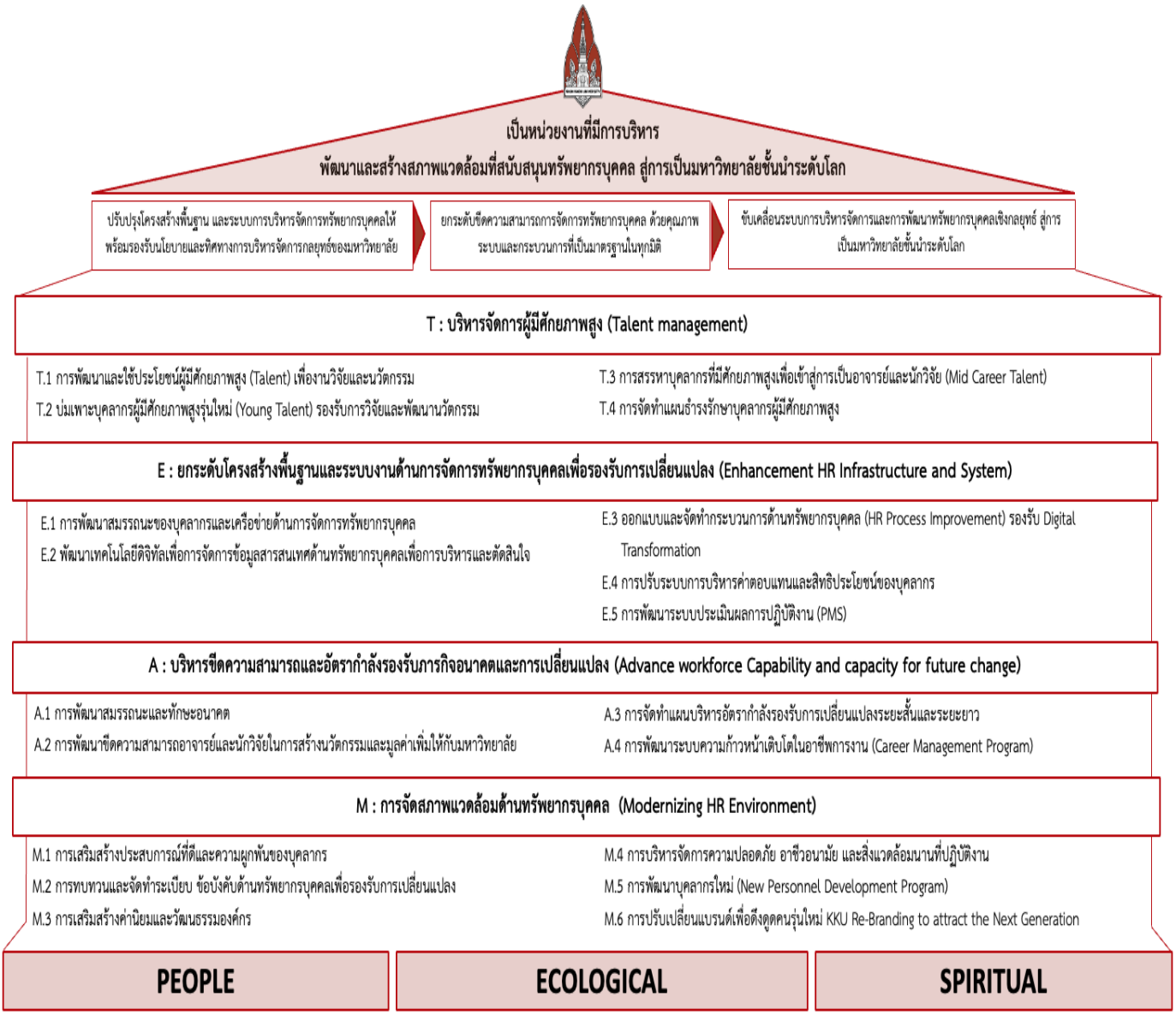
การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ทบทวนและกำหนดทิศทางการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

## 1. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“เป็นหน่วยงานที่มีการบริหาร พัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคลสู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก”

| คำอธิบายวิสัยทัศน์ | |
|---|---|
| **การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล** | - บุคลากรมีสมรรถนะสูง และมีอัตรากำลังที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงพันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่สะท้อนความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของมหาวิทยาลัย<br>- การบูรณาการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ในระดับมหาวิทยาลัย หน่วยงาน และบุคลากร<br>- เป็นต้นแบบที่มีกลไกที่สร้างความเท่าเทียม (Equality) ความเสมอภาค (Equity) และ/หรือความแตกต่างที่เหมาะสม (Appropriate Difference) ในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มได้สร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย<br>- มีการจัดการกระบวนการ และเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับใช้ในการวิเคราะห์ คาดการณ์เพื่อการวางแผนและตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล |
| **การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคล** | - เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคนที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้าร่วมงานมากที่สุด ด้วยการมีสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรบุคคล และมีระบบนิเวศเพื่อความน่าอยู่และปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร<br>- สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมองค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลงให้พร้อมรองรับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัย |
| **การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก** | - เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอาจารย์และนักวิจัย รวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง และมีการจัดอันดับอยู่ในชั้นแนวหน้าของประเทศ เอเชียและระดับโลก<br>- เป็นมหาวิทยาลัย Top5 ระดับประเทศ หรือ อันดับที่ 160 ของเอเชีย หรืออันดับ 801-1,000 ในระดับโลกจากหน่วยงานหรือองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล |

## 2. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล



## 3. ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้อง

**ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล**
**(Human Resource Management Transformation)**

ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลง จึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่างๆ เพิ่มสูงขึ้น และเรียนรู้พัฒนาตนเองอย่างต่อเนื่อง พร้อมทั้งการมีเจตคติที่ดี อยู่บนรากฐานค่านิยมองค์กร และมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาวการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน สร้างวัฒนธรรมขององค์กรที่ดี มีความภาคภูมิใจและความผูกพันต่อองค์กร ช่วยขับเคลื่อนองค์กรเพื่อการบรรลุเป้าหมายแห่งความสำเร็จ โดยดำเนินการผ่านกลยุทธ์หลัก ดังต่อไปนี้

| | |
|---|---|
| **กลยุทธ์** | 1. ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร<br>2. วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน<br>3. การสร้างระบบบริหารผู้มีศักยภาพพิเศษ<br>(Talent management system) |
| **เป้าหมาย** | มีบุคลากรที่มีศักยภาพและระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยและสร้างความยั่งยืน |

**แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง**

**ด้านบุคลากร** พัฒนาขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากรให้มีทักษะที่หลากหลาย วางระบบการบริหารงานบุคคล และมีระบบการบริหารผู้มีศักยภาพพิเศษเพื่อสร้างผลงานและความผูกพันอย่างยั่งยืน เพื่อให้มหาวิทยาลัยมีความพร้อมรับการเปลี่ยนแปลง ready to change เพื่อการบรรลุความสำเร็จตามยุทธศาสตร์

**ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** มีหน้าที่ในการรับผิดชอบในการพัฒนาทรัพยากรบุคคลให้มุ่งเน้นการพัฒนาขีดความสามารถของบุคลากรอย่างมีประสิทธิภาพ โดยจัดหาที่ปรึกษาที่มีประสบการณ์และความเชี่ยวชาญในการทำงานภาคเอกชนเข้าร่วมในการวางแผนงาน

**ด้านสิ่งสนับสนุน** นำระบบสารสนเทศมาใช้ในงานประจำด้านการบริหารจัดการบุคลากรอย่างครบถ้วน

| ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6<br>สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work) | |
|---|---|
| ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงานที่สนุกและท้าทายสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง องค์กร และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างยั่งยืน ดังนี้ | |
| **กลยุทธ์** | 1. การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ที่เป็นมาตรฐาน<br>2. การสร้างความผูกพันบุคลากรอย่างยั่งยืน |
| **เป้าหมาย** | บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่ดี เอื้อต่อการปฏิบัติงานบุคลากร และสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน |
| **แนวทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์และการบริหารการเปลี่ยนแปลง**<br>**ด้านบุคลากร** วางระบบการสร้างความผูกพันอย่างยั่งยืน<br>**ด้านโครงสร้างหน่วยงานและการบริหารจัดการ** มีระบบบำรุงรักษาอุปกรณ์ ครุภัณฑ์ และมีระบบโครงข่ายให้พร้อมใช้งานได้ตลอดเวลา<br>**ด้านสิ่งสนับสนุน** มีแผนพัฒนาสภาพแวดล้อมในการทำงาน ที่เชื่อมโยงกับแผนยุทธศาสตร์ มีงบประมาณสนับสนุนที่เพียงพอ มีระบบการเรียนรู้ด้วยตนเองของบุคลากรผ่านออนไลน์ | |

# ส่วนที่ 3
# รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล

**1. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้**

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | 1. การส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ<br>2. การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร<br>3. การส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม SMART | ผลิตภาพของบุคลากร (เงินรายได้) (ลบ./คน) | **ค่าเป้าหมาย**<br>1.12<br>**ผลงาน**<br>1.16 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | 1. การส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ มีการจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และจัดโครงการพัฒนาทักษะ Future Skills ของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต<br>2. การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร มีกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้การแสดงความสำเร็จและความภาคภูมิใจ ครั้งที่ 12 KKU Show and Share : SMART KKU เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานได้เสนอผลงานที่เกิดจากการพัฒนางานประจำและมีการพัฒนาจนเกิดเป็นวิธีปฏิบัติงานที่ดี แนวทางการปฏิบัติงานที่ดี จัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้มหาวิทยาลัยขอนแก่น มข.มอ. 3 พลังเพื่อแผ่นดิน ครั้งที่ 7 เพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้เชิงนโยบายและกระบวนการดำเนินงานด้านต่างๆ รวมทั้งการสร้างเครือข่ายความร่วมมือในด้านต่างๆ ให้บรรลุผลสำเร็จ<br>3. การส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม SMART จัดโครงการส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยมองค์กร มีการถ่ายทอดค่านิยม โดยผู้บริหาร และการกำหนด Role Model ที่เป็นผู้บริหาร -ถ่ายทอดผ่านสื่อต่างๆ จัดโครงการ HR DAY 60 ปี KKU เพื่อสังคม การขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยขอนแก่นด้วย The 5 SMARTS U CAN B มุ่งสู่ความสำเร็จด้วยค่านิยม SMART KKU |
| | | ร้อยละของรายจ่ายด้านบุคลากรต่องบรายจ่ายทั้งหมด | **ค่าเป้าหมาย**<br>31.5<br>**ผลงาน**<br>30.87 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| **วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน** | 1. วางระบบการส่งเสริมความก้าวหน้าของบุคลากร (Career path for All) | ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ | **ค่าเป้าหมาย**<br>65<br>**ผลงาน**<br>68.65 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | 1. จัดทำประกาศ ระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ ที่เกี่ยวข้องในการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ อาทิเช่น ประกาศ ก.พ.อ. เรื่อง หลักเกณฑ์และวิธีการประเมินคุณสมบัติและผลงานทางวิชาการเพื่อให้ดำรงตำแหน่งศาสตราจารย์ได้รับเงินประจำตำแหน่งสูงขึ้น<br>2. แจ้งเวียนหนังสือของ ก.พ.อ.ให้บุคลากรรับทราบเพื่อเป็นแนวปฏิบัติ<br>- เรื่องการชักช้อมความเข้าใจเกี่ยวกับหลักเกณฑ์และวิธีการพิจารณา<br>- เรื่องแนวทางปฏิบัติในการดำเนินการวิจัยในมนุษย์ด้านพฤติกรรมศาสตร์ สังคมศาสตร์และมนุษยศาสตร์<br>3. มีระบบติดตามความก้าวหน้าสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งทางวิชาการ<br>https://hr.kku.ac.th/tsap/ |
| | | ร้อยละของบุคลากรสายสนับสนุนที่ครองตำแหน่งสูงขึ้น | **ค่าเป้าหมาย**<br>34<br>**ผลงาน**<br>34.68 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | 1. มีประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 2/2567 ให้สอดคล้องกับข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่นว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565<br>2. มีประกาศ ก.บ.ม. เรื่องการกำหนดชื่อตำแหน่ง และมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ฉบับที่ 3/2567 โดยเป็นการปรับปรุงการกำหนดชื่อตำแหน่งและมาตรฐานกำหนดตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัย ตำแหน่งนักทัศนมาตร ให้เหมาะสมและสอดคล้องกับประกาศ ก.บ.ม. ฉบับที่ 2/2567<br>3. จัดการส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน มีการชี้แจงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กับผู้บริหารส่วนงานและบุคลากรของหน่วยงานที่ข้องในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ให้ความรู้ในหัวข้อจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และจริยธรรมการเขียนผลงาน และแนวคิด และหลักการเขียนผลงานจากงานประจำสู่ตำแหน่งสูงขึ้น |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| **การสร้างระบบบริหารผู้มีศักยภาพพิเศษ (talent management system)** | 1. จัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพพิเศษ | จำนวนบุคลากรที่เป็นผู้มีศักยภาพพิเศษ (Talent) | **ค่าเป้าหมาย**<br>20<br>**ผลงาน**<br>28 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | 1. บุคลากรสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น ที่มีผลงานตีพิมพ์และอ้างอิงสูงที่สุด ติด top 2% ของโลก (จัดอันดับโดย Stanford university) ทั้งประเภท career-long citation impact และ citation impact during the single calendar year<br>2. โครงการจัดทำระบบการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพพิเศษ ( KKU talent )<br>ดำเนินการผ่านกระบวนการ 4 ขั้นตอน ดังนี้<br>(1) ระบุบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ<br>-สร้างกระบวนการที่มีประสิทธิภาพในการระบุบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษในองค์กร<br>(2) สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ<br>-สรรหาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษจากภายนอก<br>(3) พัฒนาทักษะและความสามารถ<br>-พัฒนาทักษะและความสามารถผ่านโปรแกรมการฝึกอบรมและพัฒนาที่ตรงเป้าหมาย<br>(4) ธำรงรักษาบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษ<br>-สร้างแรงจูงใจ สภาพแวดล้อมที่เหมาะสม และสร้างความผูกพันอย่างเป็นระบบ<br>https://kku.world/eh6j5i |
| **การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ที่เป็นมาตรฐาน** | 1. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัย<br>- จัดทำมาตรฐานจัดสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัย | ร้อยละหน่วยงานที่ผ่านเกณฑ์มาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น | **ค่าเป้าหมาย**<br>จัดทำมาตรฐาน<br>**ผลงาน**<br>มีมาตรฐาน | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | มาตรฐานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้จัดทำขึ้นโดยมีขอบข่าย ดังนี้<br>1. เป็นแนวทางการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงานสำหรับหน่วยงาน คณะ ทุกส่วนงานภายในมหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>2. มาตรฐานกำหนดแนวทางการปฏิบัติงานด้านความปลอดภัย อาชีวอนามัย และสภาพแวดล้อมในการทำงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>https://kku.world/zu0kvh |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| **การสร้างความผูกพันบุคลากรอย่างยั่งยืน** | 1. การสร้างความผูกพันบุคลากรอย่างเป็นระบบ (KKU Engagement System) (KES)<br>- โครงการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากร | ร้อยละความผูกพันของบุคลากร | **ค่าเป้าหมาย**<br>80<br>**ผลงาน**<br>87.59 | 1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67 | การสร้างความผูกพันบุคลากรอย่างเป็นระบบ ดำเนินกิจกรรมดังนี้<br>1. โครงการเสริมสร้างความสุข ความผูกพันของบุคลากร โดยได้ดำเนินการดังนี้<br>1.1 จัดกิจกรรม workshop แผนการสร้างความผูกพัน และจัดอบรมการจัดการความเครียด<br>1.2 focus Group การใช้สิทธิสวัสดิการและการทบทวน และจัดอบรม office syndrome<br>2. โครงการส่งเสริมการออกกำลังกายที่หลากหลายของบุคลากร (KKU Healthy life 5 ) มีผู้เข้าร่วมโครงการทั้งหมดมี 1,593 คน มีคนส่งผล 956 คน คิดเป็นร้อยละ 60 โดยกิจกรรมเริ่มตั้งแต่วันที่ 10 มิถุนายน - 15 กันยายน 2567 ระยะเวลารวม 99 วัน โครงการKKU HEALTHY LIFE 5 นี้ ข้อมูลของแคลอรี่สะสมตลอดทั้งโครงการฯ รวม 9,358,070 แคลอรี่ เวลารวม 1,470,215 นาที ( 24,503 ชั่วโมง หรือ 1020 วัน ) บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่นสามารถเข้าร่วมการออกกำลังกายได้ทุกประเภท ด้วยการส่งรูปผลการออกกำลังกายผ่านมือถือหรือคอมพิวเตอร์ด้วย Application ที่เกี่ยวกับการออกกำลังกายต่างๆ เพื่อสะสมแต้มและนำมาแลกของที่ระลึก<br>3. ดำเนินการสำรวจความผูกพันของบุคลากร โดยมีผลร้อยละความผูกพัน 87.59% แบ่งออกเป็น 3 ด้าน ได้แก่<br>- ด้านการพูดถึงองค์กรในแง่ดี ร้อยละ 88.48%<br>- ด้านการอยากอยู่ร่วมงานกับองค์กร ร้อยละ 86.15%<br>- ด้านการทุ่มเทเพื่อองค์กรอย่างเต็มความสามารถ ร้อยละ 88.13% |

**2. รายงานผลการบริหารทรัพยากรบุคคล ตามพันธกิจ ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้**

| พันธกิจ | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านการสรรหาคัดเลือกบุคคล | การคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>-กำหนดแผนการดำเนินงาน<br>-จัดทำประกาศรับสมัครคัดเลือก<br>-จัดทำประกาศรายชื่อผู้มีสิทธิ์สอบ<br>-จัดเตรียมชุดข้อสอบ/จัดห้องสอบ/วางแผนกำหนดวันและสถานที่สอบ<br>-เสนอขอเบิกจ่ายกรรมการคัดเลือกข้อสอบ/กรรมการออกข้อสอบ/กรรมการสอบสัมภาษณ์ | ระยะเวลาในการดำเนินการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานแล้วเสร็จภายในระยะเวลา 3 เดือน | **ค่าเป้าหมาย**<br>ระดับ 5<br>**ผลงาน**<br>ระดับ 5 | 6 ธ.ค. 66<br>-<br>27 มี.ค. 67 | ดำเนินการจัดการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2879/2566) เรื่อง รับสมัครคัดเลือกบุคคลเพื่อเข้าปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ครั้งที่ 1/2567 ซึ่งเปิดรับสมัครกรอบอัตรา จำนวน 29 อัตรา เป็นพนักงานมหาวิทยาลัยเงินงบประมาณ จำนวน 3 ตำแหน่ง และพนักงานมหาวิทยาลัยเงินรายได้ จำนวน 26 ตำแหน่ง โดยมีการดำเนินงานตามแผนงานที่วางไว้จนแล้วเสร็จ สรุปรายงานผลการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน ดังนี้<br>จำนวนผู้สมัครมีสิทธิ์เข้าสอบ 543 คน<br>จำนวนผู้เข้าสอบข้อเขียน 386 คน<br>จำนวนผู้ผ่านการสอบข้อเขียน 154 คน<br>จำนวนผู้ผ่านการสอบคอมพิวเตอร์ 137 คน<br>จำนวนผู้ผ่านเข้าสอบสัมภาษณ์ 132 คน<br>จำนวนผู้ผ่านการคัดเลือก 23 คน |
| ด้านการพัฒนาบุคลากร | การจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย<br>-สร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความชำนาญ และมี | จัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากร | **ค่าเป้าหมาย**<br>จัดทำสมรรถนะ<br>**ผลงาน**<br>มีสมรรถนะ | 15-17 มี.ค. 67 | ดำเนินการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งงาน เพื่อเป็นการสร้างมาตรฐานการปฏิบัติงานของบุคลากรให้เกิดความชำนาญ และมีทักษะในการพัฒนาและต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญในสายอาชีพของตนเอง โดยการจัดทำสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง (Brainstorming) จากผู้ปฏิบัติงานในแต่ละตำแหน่ง ทั้งประเภทวิชาการ และประเภทสนับสนุน และผู้ที่เกี่ยวข้องในตำแหน่งงาน ไปจนถึงการทำประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นของผู้ที่เกี่ยวข้องเพื่อให้เป็นมาตรฐานในการจัดทำสมรรถนะตามตำแหน่งงาน |

<table>
<tr><th>พันธกิจ</th><th>แผนงาน/กิจกรรม</th><th>ผลลัพธ์สำคัญ</th><th>ค่าเป้าหมาย/<br>ผลงาน</th><th>ช่วงระยะเวลา<br>ในการดำเนินการ</th><th>ผลการดำเนินการ</th></tr>
<tr><td rowspan="2">ด้านสวัสดิการ<br>และ<br>สิทธิประโยชน์</td><td>การให้บริการจัดทำบัตรประจำตัว<br>บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น</td><td>ระดับความสำเร็จ<br>ของการดำเนินงาน</td><td>ค่าเป้าหมาย<br>ระดับ 5<br>ผลงาน<br>ระดับ 5</td><td>1 ต.ค. 66<br>-<br>30 ก.ย. 67</td><td>มีการดำเนินการการให้บริการจัดทำบัตรประจำตัวบุคลากรให้แก่ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น บันทึกรูปบุคลากรในฐานข้อมูลประวัติบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น บันทึกประวัติการทำบัตรในระบบอิเล็กทรอนิกส์ ตลอดจนการดูแลครุภัณฑ์เครื่องถ่ายบัตร อุปกรณ์ต่างๆ รวมถึงการดูแลเครื่องแต่งกาย โดยมีสรุปการจัดทำบัตรดังนี้
<table>
<tr><th>รายการทำบัตร</th><th>จำนวนบัตร</th></tr>
<tr><td>ทำบัตรครั้งแรก</td><td>386</td></tr>
<tr><td>บัตรหาย</td><td>72</td></tr>
<tr><td>บัตรชำรุด</td><td>8</td></tr>
<tr><td>เปลี่ยนชื่อ-สกุล</td><td>13</td></tr>
<tr><td>เปลี่ยนตำแหน่ง</td><td>47</td></tr>
<tr><td>บัตรหมดอายุ</td><td>522</td></tr>
<tr><td>เปลี่ยนเครื่องราชฯ</td><td>9</td></tr>
<tr><td>รวมจำนวน</td><td>1,057</td></tr>
</table></td></tr>
<tr><td>การดำเนินงานกองทุน<br>สำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร<br>มหาวิทยาลัยขอนแก่น</td><td>ระดับความสำเร็จ<br>ของการดำเนินงาน</td><td>ค่าเป้าหมาย<br>ระดับ 5<br>ผลงาน<br>ระดับ 5</td><td>กิจกรรมที่ 1<br>19 ม.ค. 67<br>กิจกรรมที่ 2<br>1 เม.ย. 67</td><td>มีการดำเนินการโดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้<br>กิจกรรมที่ 1 คณะกรรมการกองทุนสำรองเลี้ยงชีพพบสมาชิก ในรูปแบบประชุม Online โดยมีกิจกรรม การให้ความรู้ในแต่ละหัวข้อการดำเนินการกองทุน กิจกรรมถาม-ตอบ เสนอแนะอื่นๆ และกิจกรรมมอบรางวัลผู้เข้าร่วมกิจกรรมและสมาชิก<br>กิจกรรมที่ 2 ดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร มข. ประจำปี 2567 ในรูปแบบประชุม Online และ Onsite ณ ห้องประชุมสิริคุณากร 3 อาคารสิริคุณากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น</td></tr>
</table>

| พันธกิจ | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ | โครงการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการดูแลที่พักอาศัยสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5 **ผลงาน** ระดับ 5 | 1 ต.ค. 66 - 30 ก.ย. 67 | - มีการประชุมคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในการดูแลปรับปรุงซ่อมแซมที่พักอาศัยสำหรับบุคลากร<br>- จัดซื้อวัสดุ-ครุภัณฑ์ เพื่อซ่อมแซมที่พักอาศัยสำหรับบุคลากร<br>- บริหารจัดการดูแลความเรียบร้อยที่พักอาศัย ทั้งบ้านพัก แฟลต สำหรับบุคลากร |
| | โครงการชื่นชมยินดี ด้วยไมตรีและขอบคุณ | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5 **ผลงาน** ระดับ 5 | 25 ต.ค. 66 - 21 พ.ย. 66 | ดำเนินการจัดโครงการ เพื่อยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากรที่มีผลงานโดดเด่นในด้านต่างๆ เพื่อสร้างขวัญและกำลังใจในการทำงาน สร้างความผูกพันกับองค์กรและเป็นแบบอย่างที่ดีให้กับบุคลากร โดยมีผู้เข้าร่วมงานจำนวน 249 คน แบ่งเป็นผู้รับรางวัล 72 คน ผู้ร่วมแสดงความยินดี 127 คน คณะกรรมการ 50 คน ณ อุทยานวิทยาศาสตร์ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| | การบริหารจัดการด้านสวัสดิการงานพิธียกย่องบุคลากรเกษียณอายุราชการมหาวิทยาลัยขอนแก่น | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5 **ผลงาน** ระดับ 5 | 27 ก.ย. 67 | ดำเนินการจัดพิธียกย่องบุคลากรเกษียณอายุราชการ เพื่อเป็นการแสดงมุทิตาจิตให้กับผู้เกษียณอายุ เป็นการธำรงไว้ซึ่งวัฒนธรรมและประเพณีอันดีงาม รวมถึงการส่งเสริมสนับสนุนการทำนุบำรุงศิลปวัฒนธรรม ซึ่งมีผู้เกษียณอายุราชการ จำนวน 258 คน โดยเป็นบุคลากรสายวิชาการ จำนวน 59 คน บุคลากรสายสนับสนุนจำนวน 199 คน และผู้ที่มาร่วมงานมากกว่า 1,000 คน ณ ศูนย์ประชุมอเนกประสงค์กาญจนาภิเษก |
| | พิธีมอบเครื่องราชอิสริยาภรณ์สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น | ร้อยละความพึงพอใจโครงการ | **ค่าเป้าหมาย** 80 **ผลงาน** 93.6 | 6 มิ.ย. 67 | ดำเนินการจัดพิธีรับพระราชทานเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันเป็นที่เชิดชูยิ่งช้างเผือก และเครื่องราชอิสริยาภรณ์อันมีเกียรติยศยิ่งมงกุฎไทย ชั้นสายสะพาย ให้กับผู้ที่ได้รับพระราชทาน ประจำปี 2565 และ ปี 2566 มีผู้ได้รับพระราชทานจำนวน 110 ราย แบ่งเป็นเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นมหาปรมาภรณ์ช้างเผือก (ม.ป.ช.) 28 ราย เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นมหาวชิรมงกุฎ (ม.ว.ม.) 2 ราย เครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นประถมาภรณ์ช้างเผือก (ป.ช.) 4 ราย และเครื่องราชอิสริยาภรณ์ชั้นประถมาภรณ์มงกุฎไทย (ป.ม.) 76 ราย มีผู้เข้าร่วมแสดงความยินดีกว่า 200 คน ณ ห้องประชุมเฟื่องฟ้า ชั้น 1 คณะเทคโนโลยี มข. |

| พันธกิจ | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| **ด้านสวัสดิการและสิทธิประโยชน์** | เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุมหาวิทยาลัยขอนแก่น | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย**<br>5<br>**ผลงาน**<br>5 | กิจกรรมที่ 1<br>วันที่ 19 เม.ย. 67<br>กิจกรรมที่ 2<br>21 เม.ย.- 15 พ.ค. 67 | มีการดำเนินการจัดโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้<br>**กิจกรรมที่ 1** ให้ความรู้คำแนะนำกับผู้เกษียณอายุราชการในด้านสิทธิและการปฏิบัติงานหลังเกษียณอายุราชการ และการเตรียมความพร้อมในเรื่องการใช้ชีวิตในวัยเกษียณทั้งในด้านอาชีพ กิจวัตร สุขภาพกายและจิตใจ ทัศนคติและสร้างคุณค่าของชีวิต และการวางแผนการเงินและการเสียภาษีหลังเกษียณอายุราชการ ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน มข.<br>**กิจกรรมที่ 2** ทัศนศึกษาการดำเนินชีวิตในด้านต่างๆ และสร้างความสัมพันธ์ระหว่างผู้เกษียณอายุกับมหาวิทยาลัย กิจกรรมสายสัมพันธ์ มข. ณ จังหวัดกระบี่ |
| **ด้านค่านิยมองค์กร** | การส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยขอนแก่น | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย**<br>ระดับ 5<br>**ผลงาน**<br>ระดับ 5 | 1 ม.ค. 67<br>-<br>30 ก.ย. 67 | มีการดำเนินการส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยมองค์กร มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อปลูกฝังค่านิยมองค์กรให้บุคลากรรับรู้และเข้าใจค่านิยมองค์กร เกิดผลสัมฤทธิ์ตามวัตถุประสงค์ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีกิจกรรมดังนี้<br>- การถ่ายทอดค่านิยม โดยผู้บริหาร และการกำหนด Role Model<br>- กิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้ด้านค่านิยม<br>- การคัดเลือกบุคลากรต้นแบบที่มีพฤติกรรมตามค่านิยมที่โดดเด่นในแต่ละด้าน<br>- รณรงค์และส่งเสริมค่านิยมองค์กร เพื่อยกระดับพฤติกรรมของบุคลากร อาทิเช่น รายการ KKU Transformation (ค่านิยม SMART) การจัดทำสื่อประชาสัมพันธ์ค่านิยม SMART กิจกรรม Kickoff Grand Opening เปิดตัวค่านิยม SMART<br>- การวัดพฤติกรรมที่พึงประสงค์ที่แสดงออกถึงค่านิยม |

| พันธกิจ | แผนงาน/กิจกรรม | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|
| ด้านค่านิยมองค์กร | กิจกรรม HR Day 60 ปี KKU เพื่อสังคม มหาวิทยาลัยขอนแก่น ภายใต้กิจกรรม “การขับเคลื่อนค่านิยม SMART” | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5 **ผลงาน** ระดับ 5 | 28 มิ.ย. 67 | มีการดำเนินการจัดกิจกรรม HR Day 60 ปี KKU ภายใต้กิจกรรม “การขับเคลื่อนค่านิยม SMART” เพื่อสร้างบรรยากาศในการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร SMART ให้กับผู้บริหารและบุคลากรทุกระดับ เพื่อให้ผู้บริหารและบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่นได้รับรู้และตระหนักถึงความสำคัญของค่านิยมองค์กร SMART เพื่อให้ผู้บริหารในแต่ละส่วนงานนำ ค่านิยมองค์กรไปสู่การปฏิบัติ และมีการขับเคลื่อนอย่างเป็นรูปธรรม โดยมีกลุ่มเป้าหมายจำนวน 300 คน ประกอบด้วย ผู้บริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย และคณะกรรมการขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร ณ อาคาร 50 ปี วิศวะรวมใจ คณะวิศวกรรมศาสตร์ |
| ด้านความผูกพันของบุคลากร | การเสริมสร้างความสุขความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย** ระดับ 5 **ผลงาน** ระดับ 5 | 4 เม.ย. 67 - 30 ส.ค. 67 | - ประชุมเชิงปฏิบัติการ (workshop) เรื่องการพัฒนาแผนสร้างความสุขและความผูกพัน เป็นการระดมสมองเพื่อนำไปเป็นแนวทางการจัดกิจกรรมส่งเสริมความผูกพัน<br>- กิจกรรมจัดการความเครียดสำหรับบุคลากร จำนวน 2 รุ่น มีผู้เข้าร่วม 200 คน<br>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรปฏิบัติงาน อย่างไรให้ห่างไกล “โรคออฟฟิศซินโดรม” (Office Syndrome) มีผู้เข้าร่วม 103 คน ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครู สำหรับอาเซียน<br>- โครงการฝึกอบรมหลักสูตรเตรียมความพร้อมสำหรับภัยพิบัติ และภาวะฉุกเฉินสำหรับผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัย ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน<br>- การทบทวนสิทธิและสวัสดิการบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่นเพื่อทบทวนและยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมสร้างสุข และเกิดความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>- การสนทนากลุ่ม Focus Group การใช้สิทธิ์และสวัสดิการบุคลากร เพื่อทบทวนและยืนยันปัจจัยที่ส่งผลต่อความผูกพันของบุคลากร เพื่อค้นหาปัจจัยเชิงลึกที่จะทำให้ความผูกพันของบุคลากร โดยมีกลุ่มเป้าหมายเพิ่มขึ้น เพื่อเป็นแนวทางในการจัดกิจกรรมสร้างสุข และเกิดความผูกพันของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น<br>- การวัดความพึงพอใจด้าน ต่างๆ และความผูกพัน บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น |

# ส่วนที่ 4
# รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

**รายงานผลการพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567 มีรายละเอียดการดำเนินการดังนี้**

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | ก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษา | 300,000 | 231,231 | กิจกรรมที่ 1<br>13-15 ส.ค. 67<br>กิจกรรมที่ 2<br>30 ส.ค.-1 ก.ย. 67 | ร้อยละความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ | **ค่าเป้าหมาย**<br>80<br>**ผลงาน**<br>92 | มีการดำเนินการจัดโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้<br>**กิจกรรมที่ 1** กิจกรรมในมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยการอภิปรายแนะนำ มหาวิทยาลัย ปรัชญา ทิศทาง ค่านิยม และความคาดหวังที่มีต่ออาจารย์ใหม่ Workshop การจัดทำแผนพัฒนาตนเองและเส้นทางความก้าวหน้าในอาชีพ เสวนาแลกเปลี่ยนประสบการณ์จากอาจารย์อาวุโสและศิษย์เก่า และกิจกรรมสร้างเครือข่ายอาจารย์ใหม่และการทำงานเป็นทีม มีผู้เข้าร่วมจำนวน 41 คน<br>**กิจกรรมที่ 2** กิจกรรมนอกสถานที่ ณ จังหวัดนครพนม Workshop การออกแบบหลักสูตรและการเรียนการสอนกระบวนทัศน์ใหม่ (A New Learning Paradigm) เทคนิคการประเมินผลการเรียนรู้และการให้ข้อมูลป้อนกลับ กิจกรรมนันทนาการและ Team Building มีผู้เข้าร่วมจำนวน 50 คน<br>กลุ่มเป้าหมาย คือ คณาจารย์ประจำ ตำแหน่งอาจารย์ (ใหม่) ที่บรรจุใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 ม.ค. 2566 ถึงปัจจุบัน หรือผู้ที่ยังไม่ได้ผ่านการอบรม ที่มีอายุงานไม่เกิน 3 ปี (นับจากวันที่บรรจุ) |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | ก้าวแรกบุคลากรใหม่สายสนับสนุน | 300,000 | 163,800 | 2-3 ก.ย. 67 | ร้อยละความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ | **ค่าเป้าหมาย** 80 **ผลงาน** 97.04 | มีการดำเนินการจัดโครงการ เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้มีความรู้ ความเข้าใจถึงบทบาทหน้าที่สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น รับทราบและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร เสริมสร้างเจตคติและสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัย ตลอดการแลกเปลี่ยนเรียนรู้เสริมสร้างความสัมพันธภาพที่ดีสร้างความผูกพันระหว่างบุคลากร<br>โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน ที่ได้รับการบรรจุใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค. 2566-30 มิ.ย. 2567 พนักงานมหาวิทยาลัยที่ยังไม่เคยเข้ารับการอบรม และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ประเภทสนับสนุน (บรรจุด้วยคุณวุฒิปริญญาตรีขึ้นไป) ที่ได้รับการบรรจุใหม่ตั้งแต่วันที่ 1 ต.ค.2566-30 มิ.ย. 2567<br>มีผู้เข้าร่วมจำนวน 135 คน |
| | พัฒนาทักษะภาวะการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง | 500,000 | 415,874 | 28 ก.พ. 67 - 3 มี.ค. 67 | จัดทำสมรรถนะ | **ค่าเป้าหมาย** จัดทำสมรรถนะ **ผลงาน** มีสมรรถนะ | มีการดำเนินการจัดโครงการภายใต้กิจกรรมการจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อจัดทำสมรรถนะหลัก สมรรถนะด้านการบริหาร และสมรรถนะตามตำแหน่งงาน เพื่อนำไปสู่การจัดทำแผนในการพัฒนาทักษะภาวะการเป็นผู้นำและการบริหารจัดการสำหรับผู้บริหารระดับต้นและระดับกลาง ให้เกิดประสิทธิภาพสูงสุด โดยการสัมมนาเชิงปฏิบัติการและการระดมสมอง (Brainstorming) จากผู้บริหาร |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | | | | | | | ผู้เชี่ยวชาญในแต่ละตำแหน่ง และผู้ที่มีส่วนเกี่ยวข้องในตำแหน่งงาน ในการทบทวน ปรับปรุง และพัฒนาสมรรถนะ ตัวชี้วัด และการประเมินผล ไปจนถึงการทำประชาพิจารณ์รับฟังความคิดเห็นของผู้เกี่ยวข้อง เพื่อให้เป็นมาตรฐานในการจัดทำสมรรถนะ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 100 คน |
| | พัฒนาทักษะ Future Skills ของบุคลากรให้พร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต | 300,000 | 78,510 | 15 มิ.ย. 67 – 31 ก.ค. 67 | จัดทำเครื่องมือในการวัดสมรรถนะ | **ค่าเป้าหมาย** จัดทำเครื่องมือในการวัดสมรรถนะ **ผลงาน** มีเครื่องมือในการวัดสมรรถนะ | มีการดำเนินการจัดโครงการภายใต้กิจกรรมการจัดทำสมรรถนะสำหรับบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อออกแบบเครื่องมือในการวัดและประเมินผล ตลอดจนการวิเคราะห์หาช่องว่างของสมรรถนะ (Gap Competency) นำไปใช้เป็นกรอบในการพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรและจัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development) ตรียมความพร้อมและเสริมสร้างทักษะใหม่ ๆ ที่จาเป็นให้สอดคล้องกับความต้องการขององค์กร (Reskill) และพัฒนาตนเองอย่างสม่ำเสมอในการยกระดับทักษะเดิมให้ดียิ่งขึ้นและรองรับการเปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วในอนาคต (Upskill) โดยมีกลุ่มเป้าหมาย คือ ผู้บริหาร และผู้ปฏิบัติงานที่เกี่ยวข้อง จำนวน 50 คน |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร | พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย | 500,000 | 445,906 | กิจกรรมที่ 1 5-7 เม.ย. 67 กิจกรรมที่ 2 15 ก.ค. 67 | ร้อยละความพึงพอใจของเครือข่ายบริหารงานบุคคล | **ค่าเป้าหมาย** 80 **ผลงาน** 91.80 | มีการดำเนินการจัดโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้ **กิจกรรมที่ 1** การถ่ายทอดแผนพัฒนาบุคลากรเพื่อพัฒนาเครือข่ายบริหารงานบุคคล สมรรถนะที่จำเป็นในการพัฒนาขีดความสามารถของเครือข่ายบริหารงานบุคคล และสมรรถนะตามหน้าที่งาน (Functional Competency) กิจกรรมเสริมสร้างศักยภาพเครือข่ายบริหารงานบุคลากร (OD) ผู้เข้าร่วมจำนวน 70 คน ณ จังหวัดกาญจนบุรี **กิจกรรมที่ 2** แนวทางการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถเครือข่ายบริหารงานบุคคลตาม HR Master Plan 2567-2570 การสัมมนาเชิงปฏิบัติการ หัวข้อ “การจัดทำแผนพัฒนาบุคลากรระยะสั้นและระยะยาว” มีผู้เข้าร่วมจำนวน 193 คน ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น |
| | ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร (KKU Ethics) | 300,000 | 160,030 | 20-22 มี.ค. 67 | จัดโครงการปีละ 1 ครั้ง | **ค่าเป้าหมาย** จัดโครงการปีละ 1 ครั้ง **ผลงาน** สำเร็จตามค่าเป้าหมาย | มีการดำเนินการจัดโครงการ “อบรมส่งเสริมพัฒนาจิตเพื่อการทำงาน เพื่อให้ผู้ปฏิบัติงานในมหาวิทยาลัยขอนแก่น” เพื่อให้ผู้บริหาร และบุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อสอดแทรกสาระด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ให้สามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้นต่อไป ณ วัดปัญญานันทาราม คลองหก จังหวัดปทุมธานี |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| **วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน** | พัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการ | 500,000 | 356,630 | กิจกรรมที่ 1<br>13 มิ.ย. 67<br>กิจกรรมที่ 2<br>14-16 มิ.ย. 67 | ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน | **ค่าเป้าหมาย**<br>ระดับ 5<br>**ผลงาน**<br>ระดับ 5 | มีการดำเนินการจัดโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้<br>**กิจกรรมที่ 1** ให้ความรู้ หลักเกณฑ์และวิธีการยื่นขอตำแหน่งทางวิชาการที่เป็นปัจจุบัน เสวนาสร้างแรงบันดาลใจ หลากหลายแง่มุม ทั้งการดำเนินชีวิต การทำงาน การฝ่าฟันอุปสรรคปัญหา ตลอดจนเคล็ดไม่ลับในการทำผลงานทางวิชาการ เทคนิคการเขียนหนังสือตำรา จริยธรรมการวิจัยในคน/สัตว์ที่เกี่ยวข้องกับการขอกำหนด ผู้เข้าร่วมจำนวน 140 คน ณ สถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน มข.<br>**กิจกรรมที่ 2** เป็นค่ายวิชาการ ฝึกปฏิบัติการเตรียมผลงานวิชาการ มีวิทยากรพี่เลี้ยง ให้คำปรึกษารายบุคคล แลกเปลี่ยนประสบการณ์โดยตรงจากผู้ปฏิบัติงานด้านการขอตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางการเขียนแบบคำขอรับการพิจารณากำหนดตำแหน่งทางวิชาการ แนวทางการผลิตเอกสาร ตำรา/หนังสือ งานวิจัย และผลงานทางวิชาการอื่นๆ มีผู้เข้าร่วมจำนวน 30 คน ณ โรงแรมเชียงคาน ริเวอร์เมาท์เทน จังหวัดเลย |
| | ส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรสายสนับสนุน | 300,000 | 156,045 | กิจกรรมที่ 1<br>30 ต.ค. 66<br>กิจกรรมที่ 2<br>26-27 ธ.ค. 66 | ร้อยละความพึงพอใจโครงการ | **ค่าเป้าหมาย**<br>80<br>**ผลงาน**<br>91.26 | มีการดำเนินการจัดโครงการ โดยแบ่งออกเป็น 2 กิจกรรม ดังนี้<br>**กิจกรรมที่ 1** การชี้แจงคุณสมบัติ หลักเกณฑ์ และวิธีการแต่งตั้งข้าราชการ และพนักงานมหาวิทยาลัยให้ดำรงตำแหน่งสูงขึ้น ให้กับผู้บริหารส่วนงานและบุคลากรของหน่วยงานที่ข้องในมหาวิทยาลัยขอนแก่น ณ ห้องประชุมสิริคุณากร 3 ชั้น 2 |

| กลยุทธ์บริหารทรัพยากรบุคคล | โครงการ/กิจกรรม | งบประมาณที่ได้รับจัดสรร | ผลการใช้จ่ายงบประมาณ | ช่วงระยะเวลาในการดำเนินการ | ผลลัพธ์สำคัญ | ค่าเป้าหมาย/ผลงาน | ผลการดำเนินการ |
|---|---|---|---|---|---|---|---|
| วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน | | | | | | | **กิจกรรมที่ 2** ให้ความรู้ในหัวข้อจริยธรรมการวิจัยในมนุษย์ และจริยธรรมการเขียนผลงาน และแนวคิด และหลักการเขียนผลงานจากงานประจำสู่ตำแหน่งสูงขึ้น ณ อาคารสถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูอาเซียน |
| | อบรมเชิงปฏิบัติการพัฒนาทักษะและการเขียนผลงานภายใต้ โครงการส่งเสริมบุคลากร ประเภทสนับสนุนเพื่อผลิตผลงาน | 500,000 | 168,126 | 3 - 5 ส.ค. 67 | ร้อยละความพึงพอใจโครงการ | **ค่าเป้าหมาย** 80 **ผลงาน** 96.26 | มีการดำเนินการจัดโครงการ เพื่อเป็นการผลักดันและส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพบุคลากรสายสนับสนุน ให้มีความรู้ และแนวทางในการสร้างสรรค์ผลิตผลงาน เพื่อให้บุคลากรสายสนับสนุนที่เข้ารับการอบรม มีแนวทางในการเขียนคู่มือปฏิบัติงานจากงานประจำ การเขียนงานเคราะห์จากงานประจำ และการพัฒนางานประจำสู่งานวิจัย (Routine to Research: R2R) เพื่อให้บุคลากร ที่เข้ารับการอบรมมีความสามารถในการวิเคราะห์ปัญหาจากงานประจำและพัฒนาเป็นงานวิจัยได้ มีผู้เข้าร่วม 75 คน ณ โรงแรมเฮือนต้นนุ่น จังหวัดขอนแก่น |

# รายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล
# ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2567

**จัดทำโดย**

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

**ที่ปรึกษา**

| | |
|---|---|
| ผศ.ดร.ภัทรวิทย์ พลพินิจ | รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล |
| นายสถิตย์ แก้วบุดตา | ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล |
| นายมนูญ สุดใด | หัวหน้างานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล |

**รวบรวมและจัดทำข้อมูล**

| | |
|---|---|
| นางสาววรัญญา กุลสุทธิ์ | นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ |