



แผนการบริหารและ พัฒนาทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2568

คำนำ

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้ถูกจัดทำขึ้นเพื่อเป็นกรอบแนวทางในการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถ ทักษะ และคุณลักษณะที่จำเป็นในการรองรับการเปลี่ยนแปลงและความท้าทายในยุคปัจจุบัน โดยมีเป้าหมายเพื่อเสริมสร้างศักยภาพของบุคลากรในทุกระดับทั้งทางด้านวิชาการ การบริหารงาน และการบริการ เพื่อให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นสามารถบรรลุวิสัยทัศน์ในการเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำในระดับสากล ซึ่งได้มีการกำหนดกลยุทธ์และแนวทางที่ครอบคลุมทั้งในด้านการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคล การเสริมสร้างบรรยากาศการทำงานที่ดีร่วมกันอย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสามารถช่วยให้มหาวิทยาลัยขอนแก่นเติบโตและพัฒนาไปข้างหน้าอย่างยั่งยืน พร้อมทั้งสามารถตอบสนองต่อความต้องการของสังคมและโลกที่เปลี่ยนแปลงไปได้อย่างมีประสิทธิภาพ

ทั้งนี้ แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคลฉบับนี้ ได้รับการทบทวนและปรับปรุงอย่างสม่ำเสมอเพื่อให้สอดคล้องกับการเปลี่ยนแปลงในสภาวะการณ์ต่างๆ และสามารถส่งเสริมการทำงานร่วมกันภายในมหาวิทยาลัยได้อย่างมีประสิทธิภาพ

มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่าแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นแนวทางเพื่อขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยให้บรรลุถึงเป้าหมายแห่งความสำเร็จร่วมกันต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

บทสรุปผู้บริหาร

แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2568 จัดทำขึ้นสำหรับนำไปใช้เป็นแนวทางในการบริหารจัดการด้านทรัพยากรบุคคล การจัดสภาพแวดล้อมและโครงสร้างด้านทรัพยากรบุคคลที่สอดคล้องกับทิศทางการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และรองรับการเปลี่ยนแปลงด้านขีดความสามารถทางการแข่งขัน โดยมีรายละเอียดของแผนกลยุทธ์ด้านทรัพยากรบุคคล ดังนี้

วิสัยทัศน์มหาวิทยาลัยขอนแก่น (KKU Vision)

เป็นมหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก



วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

เป็นหน่วยงานที่มีการบริหารจัดการ พัฒนา และสร้างสภาพแวดล้อม ที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคล
สู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก



ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)

ระยะสั้น (ปี 2568)	ระยะกลาง (ปี 2569-2570)	ระยะยาว (ปี 2571)
ปรับปรุงโครงสร้างพื้นฐาน และระบบการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลให้พร้อมรองรับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัย	ยกระดับขีดความสามารถการจัดการทรัพยากรบุคคล ด้วย ระบบและกระบวนการที่มีคุณภาพและเป็นมาตรฐานในทุกมิติ	ขับเคลื่อนระบบการบริหารจัดการ และการพัฒนาทรัพยากรบุคคลเชิงกลยุทธ์ สู่การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก

ซึ่งจากวิสัยทัศน์และตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ดังกล่าว มหาวิทยาลัยได้ดำเนินการวิเคราะห์สภาพแวดล้อมทางด้านการจัดการทรัพยากรบุคคลเพื่อหาโอกาสและความท้าทายเชิงกลยุทธ์ (Strategic Advantage/ Challenge) เพื่อนำมาใช้ในการกำหนดกลยุทธ์และแผนงานที่สะท้อนและเพียงพอต่อการขับเคลื่อนการจัดการทรัพยากรบุคคลให้บรรลุตามวิสัยทัศน์และเป้าหมายตามตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
บทสรุปสำหรับผู้บริหาร	ข
สารบัญ	ค
ส่วนที่ 1 บริบทองค์กร	1
1. ประวัติความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง	1
2. การแบ่งส่วนงานและโครงสร้างองค์กร	2
3. วิสัยทัศน์	5
4. เป้าหมาย	5
5. พันธกิจและนโยบาย	5
6. ค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กร	5
7. สมรรถนะหลัก (Core Competency)	6
8. ยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น	7
ส่วนที่ 2 ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล	10
1. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)	10
2. ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)	11
3. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี (2568-2571)	12
4. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง	13
ส่วนที่ 3 แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล	14
ส่วนที่ 4 แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	19

ส่วนที่ 1

บริบทองค์กร

1. ประวัติความเป็นมาและวัตถุประสงค์ในการก่อตั้ง

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

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

นอกจากนี้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มีความมุ่งมั่นในการเป็นมหาวิทยาลัยสีเขียว (Green University) การเป็นศูนย์กลางด้านการวิจัยและการพัฒนาการศึกษาด้วยนวัตกรรมของภูมิภาคและประชาคมอาเซียน ศูนย์กลางด้านการแพทย์และการแก้ปัญหาสุขภาพภาคตะวันออกเฉียงเหนือ โดยเฉพาะโรคพยาธิใบไม้ในตับ และมะเร็งท่อน้ำดี มุ่งสู่การพัฒนาเมืองน่าอยู่และเมืองอัจฉริยะ (SMART CITY) สร้างนวัตกรรมเพื่อความเข้มแข็งของชุมชนและความผาสุกของสังคม โดยสะท้อนค่านิยมด้านการอุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion) การวิจัยและนวัตกรรม การบริการวิชาการ/วิชาชีพ/ศิลปวัฒนธรรมและเศรษฐกิจสร้างสรรค์ โดยในปีการศึกษา 2566 KRU มีการจัดการศึกษาใน 19 คณะ และ 5 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 การจัดตั้งส่วนงาน
มหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ.2558 (25 ก.ค. 2558)

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

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

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

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

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

ซึ่งปัจจุบันมหาวิทยาลัยขอนแก่นจัดการเรียนการสอนครอบคลุมสาขาวิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี
วิทยาศาสตร์การแพทย์ การเกษตร มนุษยศาสตร์ และสังคมศาสตร์ใน 19 คณะ 5 วิทยาลัย มีรายละเอียด
โครงสร้างองค์กร ดังนี้

โครงสร้างการบริหาร (ส่วนกลาง/ระดับมหาวิทยาลัย)



โครงสร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

สำนักงานสภามหาวิทยาลัย

- กลุ่มหน่วยงานบริหารจัดการกลางมหาวิทยาลัย
- (1) กองตรวจสอบภายใน
 - (2) กองกฎหมาย
 - (3) กองการกีฬา
 - (4) กองการต่างประเทศ
 - (5) กองคลัง
 - (6) กองสารานุกรมไทยและสิ่งแวดล้อม
 - (7) กองทรัพยากรบุคคล
 - (8) กองบริการหอพักนักศึกษา
 - (9) กองบริหารงานกลาง
 - (10) กองบริหารงานวิจัย
 - (11) กองป้องกันและรักษาความปลอดภัย
 - (12) กองพัฒนาคุณภาพการศึกษา
 - (13) กองพัฒนานักศึกษาและศิษย์เก่าสัมพันธ์
 - (14) กองยุทธศาสตร์
 - (15) กองสื่อสารองค์กร
 - (16) กองอาคารและสถานที่
- กลุ่มหน่วยงานสนับสนุนภารกิจและยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย
- (17) สถาบันการสอบวิชาศึกษาทั่วไป
 - (18) สถาบันขงจื้อ
 - (19) สถาบันภาษา
 - (20) สถาบันวิจัยความมั่นคงด้านอาหาร พลังงานและน้ำ
 - (21) สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาสังคม
 - (22) สถาบันวิจัยนวัตกรรมการเรียนรู้
 - (23) สถาบันวิจัยยุทธศาสตร์และประสานความร่วมมือเพื่อพัฒนาภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
 - (24) สถาบันวิจัยและพัฒนาวิชาชีพครูสำหรับอาเซียน
 - (25) สถาบันวิจัยวิทยาศาสตร์สุขภาพผู้นำโขง
 - (26) ศูนย์ทรัพยากรสารสนเทศ
 - (27) ศูนย์นวัตกรรมและการเรียนการสอน
 - (28) ศูนย์วิจัยระบบการวิจัยในชุมชน
 - (29) ศูนย์ประสานงานโครงการอันเนื่องมาจากพระราชดำริ

สำนักงานอธิการบดี

- (30) ศูนย์ศิลปวัฒนธรรม
- (31) ศูนย์สัตว์ทดลองภาคตะวันออกเฉียงเหนือ
- (32) ศูนย์อาชีวศึกษา
- (33) ศูนย์พัฒนาระบบและแหล่งเรียนรู้ตลอดชีวิต
- (34) สถาบันวิจัยเพื่อพัฒนาระบบนิเวศน์และการเสริมสร้างสุขภาพ
- (35) สถาบันวิจัยและบริหารด้านนอกถิ่น
- (36) สถาบันวิจัยและนวัตกรรมวัสดุใหม่เพื่อพลังงาน
- (37) สถาบันวิจัยและศูนย์นวัตกรรมด้านวิทยาศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (38) ศูนย์บริหารเทคโนโลยีและนวัตกรรม
- (39) สถาบันเคอเอเคเอ (KKU Academy)
- (40) ศูนย์บริหารเวลาและเขตนวัตกรรมทางกายภาพ
- (41) โรงพยาบาลมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (42) ศูนย์บริหารจัดการด้านโรงแรม (มหาวิทยาลัยขอนแก่น)
- (43) ศูนย์บริหารศูนย์ชุมชน
- (44) ศูนย์สื่อสารเรียนรู้
- (45) อุทยานวิทยาศาสตร์
- (46) โรงงานแบตเตอรี่และพลังงานยุคใหม่
- (47) ศูนย์ปลูกและสักรักสุขภาพมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (48) ศูนย์บริหารจัดการทรัพยากรสิ่งแวดล้อมมหาวิทยาลัยขอนแก่น
- (49) ศูนย์เซลล์บำบัดรักษา

คณะ

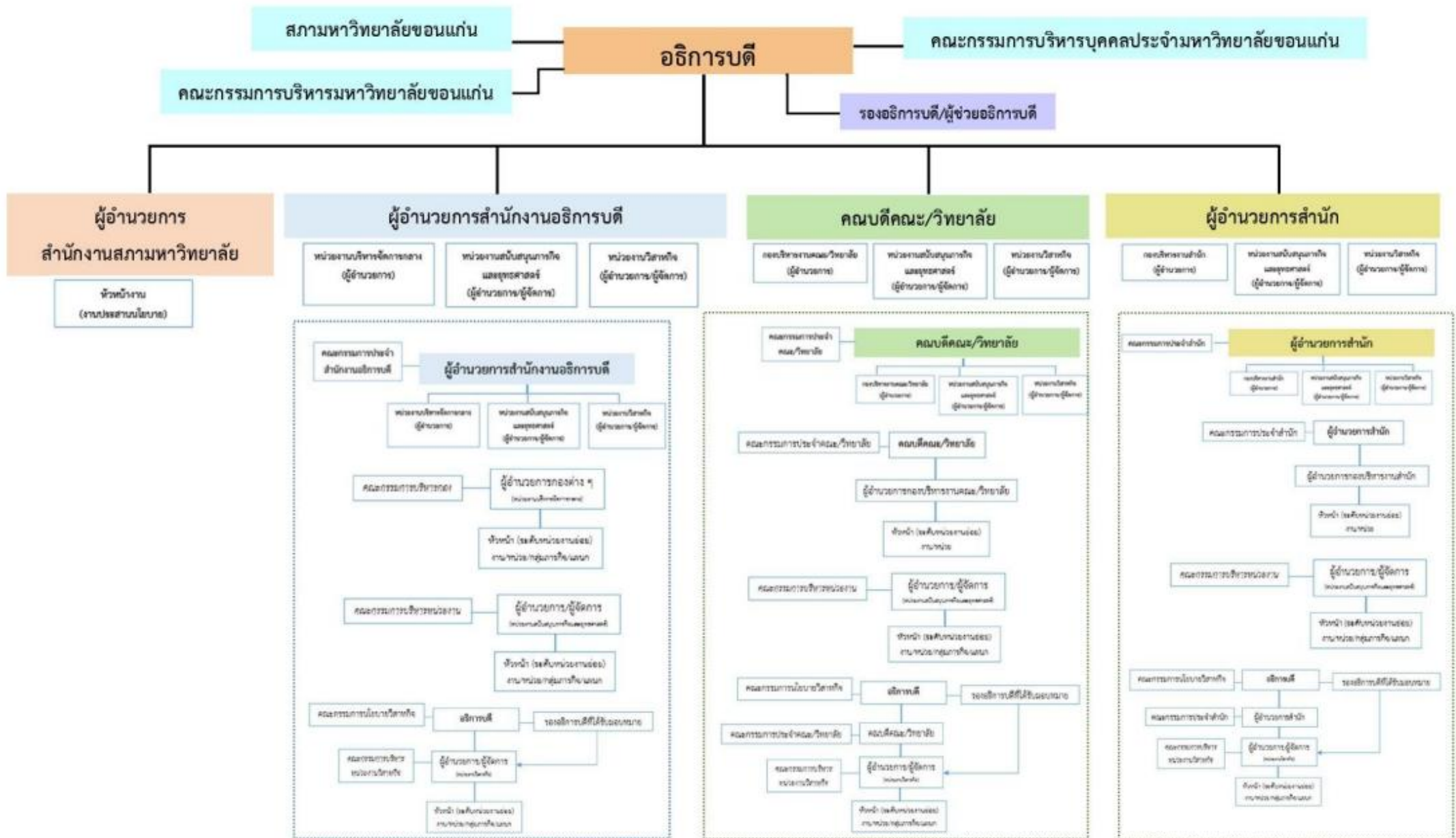
- (1) คณะเกษตรศาสตร์
- (2) คณะทันตแพทยศาสตร์
- (3) คณะเทคนิคการแพทย์
- (4) คณะเทคโนโลยี
- (5) คณะนิติศาสตร์
- (6) คณะบริหารธุรกิจและการบัญชี
- (7) คณะพยาบาลศาสตร์
- (8) คณะแพทยศาสตร์
- (9) คณะเภสัชศาสตร์
- (10) คณะมนุษยศาสตร์และสังคมศาสตร์
- (11) คณะวิทยาศาสตร์
- (12) คณะวิศวกรรมศาสตร์
- (13) คณะศิลปกรรมศาสตร์
- (14) คณะศึกษาศาสตร์
- (15) คณะเศรษฐศาสตร์
- (16) คณะสถาปัตยกรรมศาสตร์
- (17) คณะสหวิทยาการ
- (18) คณะสัตวแพทยศาสตร์
- (19) คณะสาธารณสุขศาสตร์

วิทยาลัย

- (1) บัณฑิตวิทยาลัย
- (2) วิทยาลัยการคอมพิวเตอร์
- (3) วิทยาลัยการปกครองท้องถิ่น
- (4) วิทยาลัยนานาชาติ
- (5) วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาด้านการจัดการ

สำนัก

- (1) สำนักเทคโนโลยีดิจิทัล
- (2) สำนักบริการวิชาการ
- (3) สำนักบริหารและพัฒนาวิชาการ
- (4) สำนักหอสมุด



3. วิสัยทัศน์ (Vision)

“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”

(A World-Leading Research and Development University)

4. เป้าหมาย (Goals)

People : ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ และทักษะดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญศาสตร์ วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สันทนาการ บริหารจัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง

Ecological : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพการทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน

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 รวมพลังรักษาสีสิ่งแวดล้อม น้อมนำหลักธรรมาภิบาล (Responsibility & Good governance)

T สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation focus)

“คิด อุทิศเพื่อชุมชน จัดการบนข้อมูลจริง ตอบสนองสิ่งคาดหวัง รวมพลังรักษาสีสิ่งแวดล้อม

น้อมนำหลักธรรมาภิบาล สร้างสรรค์เทคโนโลยีและนวัตกรรม”



“ค่านิยม” (Values) ซึ่งถือเป็นหลักการและพฤติกรรมที่สำคัญ 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

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปี ข้างหน้าได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ในรูปแบบของโครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์โดยมี 11 ยุทธศาสตร์ 42 กลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และแสดงความเชื่อมโยงในแผนผังยุทธศาสตร์การบริหาร (Strategic Map) โดยจำแนกเป็น 3 เสาหลัก คือ ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม (People) ด้านการรักษาระบบนิเวศ (Ecological) และด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) และแบ่งเป็น 4 มิติ ได้แก่ มิติด้านการส่งมอบคุณค่าให้กับสังคม ลูกค้า และผู้มีส่วนได้ส่วนเสีย มิติด้านความมั่นคงขององค์กร มิติด้านการพัฒนาบุคลากรและสภาพแวดล้อมในการทำงาน และมิติการเรียนรู้ การพัฒนาระบบบริหารองค์กร



ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
1. ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา (Education Transformation)	1. พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ที่มุ่งเน้นการเรียนรู้ (Learning paradigm) 2. การจัดการศึกษาตลอดชีวิตทุกช่วงอายุเพื่อ Reskill/Upskill/ Relearn/Unlearn 3. การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) ตามความต้องการของสังคม 4. จัดการศึกษารูปแบบใหม่ (KKU Online Learning) โดย KKU Academy 5. พัฒนาระบบการศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง 6. พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills) 7. สร้างสุขภาวะของนักศึกษาอย่างเป็นระบบ (Good Health & Well-being) 8. ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability)
2. ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย (Research Transformation)	1. มหาวิทยาลัยมีผลงานวิจัยแนวหน้าชั้นนำของโลก (Global and Frontier Research University) 2. พัฒนา Research programs ให้สามารถสร้างผลงานวิจัยที่มีผลกระทบสูงต่อสังคม 3. สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem) เพื่อรองรับงานวิจัยของมหาวิทยาลัยและภาคเอกชน 4. สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem) 5. เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ การลงทุน หรือร่วมลงทุน (Startup/ Venture capital)
3. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)	1. สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system) 2. สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ (Foster an Achievement-Oriented Culture) 3. สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร 4. สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)
4. การบริการวิชาการเพื่อสร้างประโยชน์ให้สังคม (Societal contributions)	1. บริหารจัดการด้านสิ่งแวดล้อมอย่างยั่งยืน (Sustainable Environmental conservation and protection) 2. บริการวิชาการเพื่อสร้างคุณค่าด้านเศรษฐกิจแก่สังคมด้วยเศรษฐกิจสร้างสรรค์ (Creative economy) 3. สนับสนุนและเสริมสร้างความเข้มแข็งให้กับชุมชนและสังคม (Community Support) 4. ความร่วมมือเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืนของชุมชนและสังคม (Sustainable Development Goals: SDGs)
5. ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร (Management Transformation)	1. วางระบบบริหารจัดการแนวใหม่ (Reimagine work process) ให้เป็น High performing organization 2. บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)

ยุทธศาสตร์	กลยุทธ์
6. สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)	1. มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped) 2. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และความปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety) 3. มีเพื่อนร่วมงานที่ดี และมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอกมหาวิทยาลัย (Consultations and Networkings)
7. สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่ (Great Place to Live)	1. พัฒนาโครงสร้างพื้นฐานสีเขียว (Green University) 2. สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment) 3. สร้างเมืองมหาวิทยาลัยอัจฉริยะ (KKU Smart City)
8. ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล (Digital Transformation)	1. พัฒนาบุคลากรและโครงสร้างพื้นฐานด้านดิจิทัลของมหาวิทยาลัยให้มีความพร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง 2. สร้างระบบนิเวศเพื่อการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล 3. พัฒนาระบบการทำงานด้วยเทคโนโลยีดิจิทัลที่ทันสมัยและปลอดภัย
9. การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ (Internationalization)	1. สนับสนุนและส่งเสริม Global learners, Global alumni, Global staff และสมรรถนะสากล (Global Competencies) 2. สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศ รวมทั้งความร่วมมือกับคู่ความร่วมมือระดับโลก (Global Quality Network & Ecosystem) 3. สร้างความร่วมมือกับประเทศในอนุภูมิภาคกลุ่มน้ำโขง (GMS) เพื่อรองรับอีสานใหม่ (New Isan) 4. สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น 5. สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment) และส่งเสริมการรับรู้ชื่อเสียงของมหาวิทยาลัยขอนแก่นในระดับโลก (visibility on global stage)
10. การบริหารตามหลักธรรมาภิบาลที่ดีและการขึ้นาสังคม (Beyond Good Governance)	1. จัดทำแผนป้องกันและปราบปรามการทุจริตโดยการบูรณาการด้านการป้องกันปราบปรามและแก้ไขปัญหาการทุจริตร่วมกัน 2. การสื่อสารภาพลักษณ์ และความเชื่อถือของมหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วนได้ส่วนเสียและชุมชน (Promote Trustworthiness from community and Role model) 3. ตอบสนองและขึ้นาสังคม (Social Advocacy)
11. เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อพัฒนาสังคม (Collaboration & Coordination for Development)	1. โครงการขนาดใหญ่ที่ผ่านการประเมินความเสี่ยง (Intelligent Risk Projects (Flagship Projects) 2. โครงการความร่วมมือของหลายหน่วยงาน (Creative Coordinating Projects)

ส่วนที่ 2

ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคล

การจัดทำแผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้กำหนด ทิศทางการบริหารทรัพยากรบุคคลเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย ดังนี้

1. วิสัยทัศน์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Vision)

“เป็นหน่วยงานที่มีการบริหาร พัฒนาและสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคลสู่การเป็น มหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก”

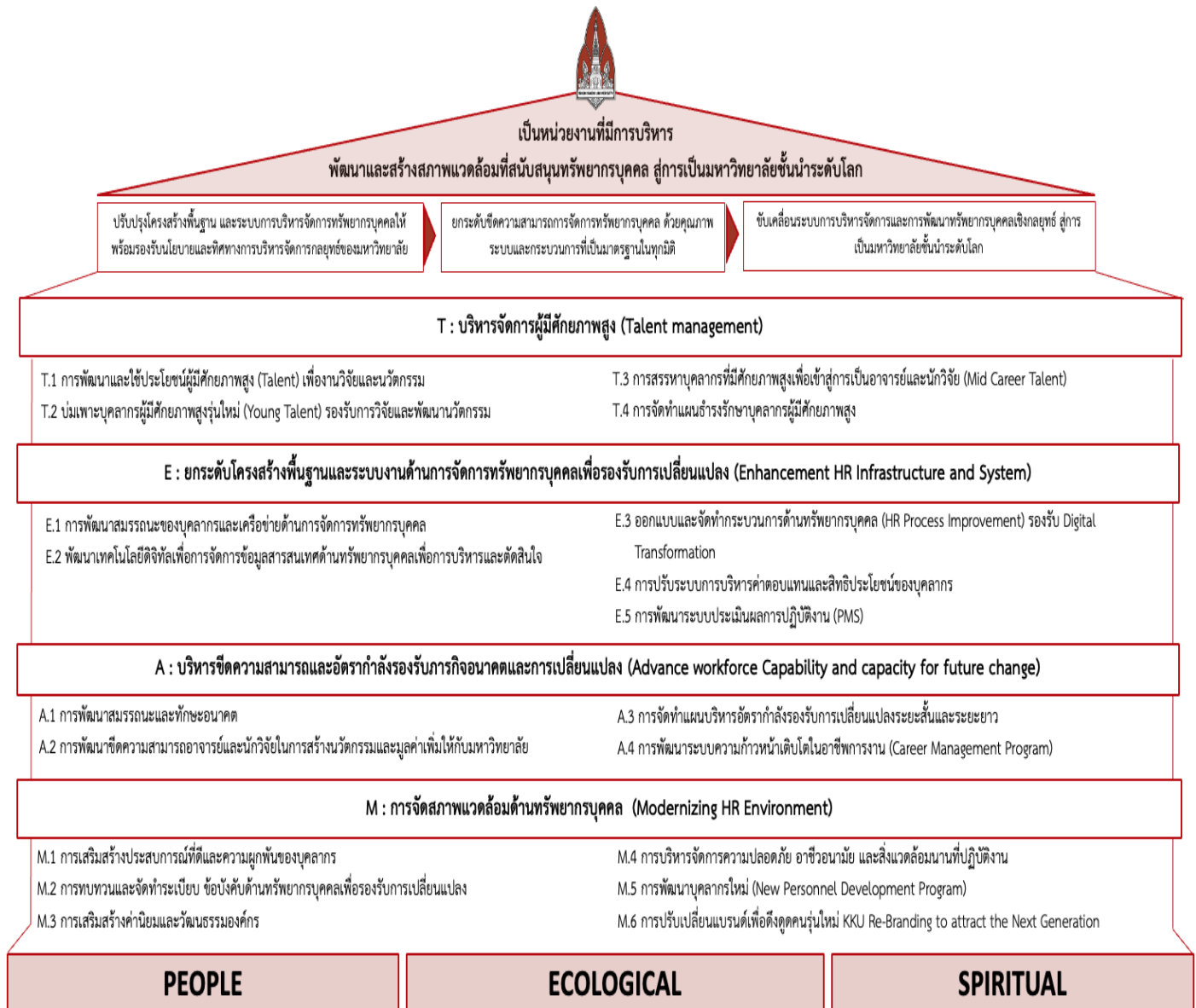
คำอธิบายวิสัยทัศน์	
การบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	- บุคลากรมีสมรรถนะสูง และมีอัตรากำลังที่พร้อมต่อการขับเคลื่อนงานวิจัยและพัฒนา รวมถึงพันธกิจ เป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยมีผลลัพธ์เชิงประจักษ์ที่สะท้อนความได้เปรียบในเชิงแข่งขันของมหาวิทยาลัย - การบูรณาการระบบการประเมินผลการปฏิบัติงานที่ในระดับมหาวิทยาลัย หน่วยงาน และบุคลากร - เป็นต้นแบบที่มีกลไกที่สร้างความเท่าเทียม (Equality) ความเสมอภาค (Equity) และ/หรือความแตกต่างที่เหมาะสม (Appropriate Difference) ในการสนับสนุนให้บุคลากรทุกกลุ่มได้สร้างคุณค่าให้แก่ตนเองและมหาวิทยาลัย - มีการจัดการกระบวนการ และเทคโนโลยีดิจิทัลสำหรับการใช้ในการวิเคราะห์ คาดการณ์ เพื่อการวางแผนและตัดสินใจด้านทรัพยากรบุคคล
การสร้างสภาพแวดล้อมที่สนับสนุนทรัพยากรบุคคล	- เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีคนที่มีความรู้ความสามารถอยากเข้าร่วมงานมากที่สุด ด้วยการมีสภาพแวดล้อมในการส่งเสริมและสนับสนุนทรัพยากรบุคคล และมีระบบนิเวศเพื่อความน่าอยู่และปลอดภัย ที่ส่งผลต่อความพึงพอใจและความผูกพันบุคลากร - สร้างวัฒนธรรมที่ส่งเสริมและสนับสนุนค่านิยมองค์กร และการบริหารการเปลี่ยนแปลง ให้พร้อมรองรับนโยบายและทิศทางการบริหารจัดการกลยุทธ์ ของมหาวิทยาลัย
การเป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำระดับโลก	- เป็นมหาวิทยาลัยชั้นนำที่มีระบบการบริหารจัดการทรัพยากรที่มีอาจารย์และนักวิจัย รวมถึงบุคลากรที่มีความรู้ความสามารถสูง และมีการจัดอันดับอยู่ในชั้นนำของประเทศไทย เอเชียและระดับโลก - เป็นมหาวิทยาลัย Top 5 ระดับประเทศ หรือ อันดับที่ 160 ของเอเชีย หรืออันดับ 801-1,000 ในระดับโลกจากหน่วยงานหรือองค์กรชั้นนำที่เป็นที่ยอมรับในระดับสากล

2. ตำแหน่งเชิงยุทธศาสตร์ด้านทรัพยากรบุคคล (HR Strategic Positioning)

ตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ (Strategic Positioning) ของมหาวิทยาลัยนั้น มีความสอดคล้องกับ วิสัยทัศน์ และเป้าหมายของมหาวิทยาลัย โดยตำแหน่งทางยุทธศาสตร์ในแต่ละระยะจะแสดงให้เห็นถึง ขอบเขตหรือตำแหน่งเป้าหมายที่มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดังนี้



3. แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล 4 ปี (2568-2571)



4. ยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยที่เกี่ยวข้อง

ยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)	
กลยุทธ์	เป้าหมาย
1. สร้างระบบบริหารจัดการผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent management system)	มีบุคลากรที่มีศักยภาพสูงใน ทุกกลุ่มประเภทและระบบ บริหารงานบุคคลที่ยืดหยุ่นเพื่อ สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ ของมหาวิทยาลัยและสร้าง ความยั่งยืน
2. สร้างค่านิยมสำหรับการมุ่งเน้นความสำเร็จ	
3. สร้างความผูกพันและการยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร	
4. สร้างระบบบริหารจัดการบุคลากรที่ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)	
ยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best Place to Work)	
กลยุทธ์	เป้าหมาย
1. มีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)	มหาวิทยาลัยขอนแก่นเป็น มหาวิทยาลัยที่ดีเลิศสำหรับ การทำงาน ที่ส่งเสริมการเรียนรู้ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน และศักยภาพของบุคคล
2. สร้างสภาพแวดล้อมที่มีสุขอนามัย และปลอดภัยสำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)	
3. มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและมีเครือข่ายในการทำงานทั้งในและนอก มหาวิทยาลัย(Consultations and Networkings)	

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล

แผนการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียดดังนี้

กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างระบบบริหาร จัดการผู้มีความ สามารถพิเศษ (Talent management system)	1. การได้มาซึ่งผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent Acquisition) 1.1 การตั้งเกณฑ์การคัดเลือกผู้มีความสามารถพิเศษในแต่ละด้าน (การวิจัย/การศึกษา/การบริการวิชาการ/ศิลปวัฒนธรรม/การบริหาร/ดิจิทัล) 1.2 การสรรหาผู้มีความสามารถพิเศษ ทั้งภายในและภายนอก 1.3 โปรแกรมพัฒนาผู้มีความสามารถพิเศษที่เป็นความต้องการของแต่ละ ด้าน (Talent Development Program) 1.4 การประเมินและการทบทวนผล	ผลลัพธ์สำคัญ				
		สัดส่วนผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent) ต่อจำนวนบุคลากรทั้งหมด (% talent tank) (สะสม)				
		ค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ 30				
	2. การรักษาไว้ผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent Retention) 2.1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่ทำให้ผู้มีความสามารถพิเศษ สามารถสร้างผลงาน 2.2 การสร้างคุณค่า (Value) 2.3 การสร้างโอกาส (Opportunities) 2.4 การสร้างแรงจูงใจ (Incentive)	ผลลัพธ์สำคัญ				
		สัดส่วนการคงอยู่ของผู้มีความสามารถพิเศษ (Talent) (% talent retention)				
		ค่าเป้าหมาย				
		ร้อยละ 85				

กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างค่านิยมสำหรับการ มุ่งเน้นความสำเร็จ	1. ส่งเสริมค่านิยมและพฤติกรรมที่แสดงออกถึงค่านิยม SMART และการมุ่งเน้นความสำเร็จ	ผลลัพธ์สำคัญ การปฏิบัติตามค่านิยม				
	2. สร้างระบบการประเมินบุคลากรที่มุ่งเน้นการสร้างผลงานจริงและมีความเชื่อมโยงกับเป้าหมายขององค์กร	ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 70				
	3. สร้างระบบชื่นชม ยินดีและให้รางวัลแก่บุคลากรที่สร้างความสำเร็จให้กับองค์กร					
	4. การเชื่อมโยงค่านิยม SMART เข้ากับระบบบริหารงานบุคคล (เช่น การรับบุคลากร การพัฒนา KM)					
สร้างความผูกพัน และการยกระดับขีด ความสามารถของ บุคลากร	1. สร้างความผูกพันบุคลากรที่มีความสามารถพิเศษอย่างเป็นระบบ	ผลลัพธ์สำคัญ				
	1.1 การสร้างความผูกพันบุคลากร (KKU Engagement System :KES)	ผลิตภาพของบุคลากรที่คำนวณจากเงินรายได้				
	1.2 การเสริมสร้างประสบการณ์ที่ดีของบุคลากร (Employee Journey)	ค่าเป้าหมาย				
	1.3 การพัฒนาระบบความก้าวหน้าเติบโตในอาชีพการงาน (Career Management Program)	1.2				
		ผลลัพธ์สำคัญ				
		ผลิตภาพของบุคลากรที่คำนวณจากเงินรายได้ และเงินแผ่นดิน				
		ค่าเป้าหมาย				
		1.6				

กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างความผูกพันและ การยกระดับขีด ความสามารถ ของบุคลากร	2. การยกระดับขีดความสามารถของบุคลากร (Continuous Learning and Development Program) 2.1 การส่งเสริมขีดความสามารถของบุคลากรอย่างเป็นระบบ 2.2 การพัฒนาสมรรถนะและทักษะอนาคต 2.3 พัฒนาขีดความสามารถอาจารย์และนักวิจัยในการ สร้างนวัตกรรมและมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย 2.4 การพัฒนาบุคลากรใหม่ (New Personnel Development Program) 2.5 การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กรอย่างเป็นระบบ (KM System)	ผลลัพธ์สำคัญ ร้อยละของอาจารย์ที่มีตำแหน่งทางวิชาการที่มีผลงานต่อเนื่องตามเกณฑ์				
		ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 30				
		ผลลัพธ์สำคัญ ร้อยละของบุคลากรประเภทสนับสนุนที่มีตำแหน่งสูงขึ้นและสามารถนำผลงานไปพัฒนาหน่วยงาน				
		ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 30				



กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างระบบบริหาร จัดการบุคลากรที่ ยืดหยุ่น/คล่องตัว (Agile HR systems)	1. ทบทวนระเบียบ ข้อบังคับ ประกาศ ที่เกี่ยวกับบุคลากร	ผลลัพธ์สำคัญ ร้อยละความพึงพอใจของผู้บริหาร ที่มีต่อระบบบริหารทรัพยากรบุคคล ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 65				
	2. ปรับปรุงกระบวนการทำงานด้านบุคคลเพื่อลดขั้นตอนและลดระยะเวลาในการดำเนินการ					
	3. ใช้ข้อมูล (Comprehensive HR Information: Dashboard) ในกระบวนการบริหารจัดการด้านบุคคล					
	4. เพิ่มทักษะการทำงานแบบ Agile และการทำงานอย่างเป็นระบบให้แก่บุคลากรทำงานด้าน HR					
มีเครื่องมือพร้อม สำหรับการทำงาน ในทุกด้าน (Well equipped)	1. บุคลากรมีความสามารถพิเศษมีเครื่องมือพร้อมสำหรับการทำงานในทุกด้าน (Well equipped)	ผลลัพธ์สำคัญ ร้อยละของความพึงพอใจของบุคลากรผู้มีความสามารถพิเศษต่อเครื่องมือในการทำงาน ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80				
	2. วางระบบการดูแลรักษาเครื่องมือและปรับเปลี่ยนเครื่องมือที่ใช้ในการทำงานให้ทันสมัยและได้มาตรฐานสากล					

กลยุทธ์บริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างสภาพแวดล้อมที่มี สุขอนามัยและปลอดภัย สำหรับการทำงาน (Good occupational health and safety)	1. จัดสภาพแวดล้อมในการทำงานได้ตามมาตรฐานสภาพแวดล้อมในการทำงานของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	ผลลัพธ์สำคัญ จำนวนครั้งของการเกิดอุบัติเหตุการณ์ (น้อยกว่า) ค่าเป้าหมาย 8				
	2. ระบบความปลอดภัยที่ครอบคลุมสถานที่ทำงานทั้งหมด	ผลลัพธ์สำคัญ ร้อยละของหน่วยงานที่ผ่านมาตรฐาน ด้านอาชีวอนามัย ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 20				
มีเพื่อนร่วมงานที่ดีและ มีเครือข่ายในการ ทำงานทั้งในและนอก มหาวิทยาลัย	1. การจัดระบบพี่เลี้ยง ที่ปรึกษา ให้กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของบุคลากรต่อระบบพี่เลี้ยง และระบบเครือข่าย ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 82				
	2. การจัดระบบเครือข่ายการทำงานทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					
	3. การจัดรูปแบบการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย					
สื่อสารภาพลักษณ์และ ความเชื่อถือของ มหาวิทยาลัยแก่ผู้มีส่วน ได้ส่วนเสียและชุมชน	การเป็นต้นแบบด้านการบริหารจัดการอย่างมีธรรมาภิบาล ตามหลักการประเมิน IIT	ผลลัพธ์สำคัญ ผลการประเมิน IIT ค่าเป้าหมาย 85				

แผนการพัฒนาทรัพยากรบุคคล

แผนการพัฒนาศูนย์พยาบาลรพ.บุคค. มหาววิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ พ.ศ. 2568 มีรายละเอียดดังนี้

โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
พัฒนาสมรรถนะ (Competency) และทักษะอนาคต (Future Skills) สำหรับบุคลากรเพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาสมรรถนะตามตำแหน่งงาน และทักษะอนาคตสำหรับบุคลากรต่อยอดองค์ความรู้ให้เกิดความเชี่ยวชาญได้อย่างมีประสิทธิภาพ เพื่อรองรับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย	ผลลัพธ์สำคัญ	500,000				
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน					
	ค่าเป้าหมาย					
	ระดับ 5					
ก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษา (การพัฒนาขีดความสามารถอาจารย์และนักวิจัย ในการสร้างนวัตกรรม และมูลค่าเพิ่มให้กับมหาวิทยาลัย) เพื่อพัฒนาทักษะการออกแบบการเรียนการสอนกระบวนทัศน์ใหม่ (A New Learning Paradigm) การประเมินผล และการประยุกต์ใช้เทคโนโลยีเพื่อการสอนอย่างมีประสิทธิภาพ รวมไปถึงสร้างเครือข่ายความร่วมมือ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ และทำงานเป็นทีมระหว่างอาจารย์ใหม่ต่างคณะ	ผลลัพธ์สำคัญ	400,000				
	ความพึงพอใจของอาจารย์ใหม่ต่อโครงการ					
	ค่าเป้าหมาย					
	ร้อยละ 80					

โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
ก้าวแรกบุคลากรใหม่ประเภทสนับสนุน (การพัฒนาขีดความสามารถบุคลากรประเภทสนับสนุนเพื่อรองรับยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัย) เพื่อให้บุคลากรใหม่ได้ทราบและปลูกฝังค่านิยมและวัฒนธรรมองค์กรของมหาวิทยาลัย เสริมสร้างเจตคติ และสมรรถนะที่สอดคล้องกับความคาดหวังของมหาวิทยาลัยพร้อมก้าวเข้ามาเป็นส่วนหนึ่งในมหาวิทยาลัยอย่างสมบูรณ์ และให้บุคลากรใหม่ได้รู้จักและแลกเปลี่ยนเรียนรู้ เสริมสร้างความสัมพันธ์ภาพที่ดีอันจะนำไปสู่การสร้างความร่วมมือ	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของบุคลากรใหม่ต่อโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	400,000				
ส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรประเภทวิชาการและประเภทวิจัย เพื่อให้คณาจารย์ได้รับทราบแนวทางการผลิตเอกสารสำหรับประเมินการสอน ตำรา/หนังสือ งานวิจัยและงานวิชาการอื่นๆ ที่มีคุณภาพตามเกณฑ์ เพื่อเตรียมความพร้อมให้คณาจารย์สามารถวางแผนงานเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทางวิชาการได้ ตลอดจนแลกเปลี่ยนความรู้และประสบการณ์ และติดตามการดำเนินงานและให้ข้อเสนอแนะในการเตรียมการเพื่อขอตำแหน่งทางวิชาการ	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	500,000				
ส่งเสริมความก้าวหน้าบุคลากรประเภทสนับสนุน เพื่อให้บุคลากรเตรียมความพร้อมสำหรับการขอกำหนดตำแหน่งที่สูงขึ้น และเสริมสร้างแรงจูงใจในการพัฒนาผลงานวิชาการ กระตุ้นให้สร้างและพัฒนาผลงานวิชาการ พัฒนาและเพิ่มพูนศักยภาพของบุคลากรสายสนับสนุนในด้านต่างๆ ในการจัดทำผลงานเชิงวิเคราะห์ ผลงานเชิงสังเคราะห์ และผลงานวิจัย	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	300,000				

โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
ส่งเสริมบุคลากรประเภทสายสนับสนุน พัฒนาบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อเสริมสร้างความรู้ ความเข้าใจ และพัฒนาทักษะบุคลากรสายสนับสนุนในการเขียน และพัฒนาผลงานทางวิชาการ สร้างแรงจูงใจในการผลิตผลงานทางวิชาการและ แลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์และผลงานทางวิชาการ ระหว่างบุคลากรสายสนับสนุน	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของผู้เข้าร่วมโครงการ ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	500,000				
พัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีดความสามารถเครือข่ายบริหารงานบุคคล ให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลงและขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย เพื่อพัฒนาบุคลากรเครือข่ายบริหารงานบุคคลให้มีศักยภาพสูง และเพื่อเตรียมความพร้อม ในการสอบวัดมาตรฐานวิชาชีพด้านทรัพยากรบุคคล	ผลลัพธ์สำคัญ ความพึงพอใจของเครือข่ายบริหารงานบุคคล ค่าเป้าหมาย ร้อยละ 80	500,000				
จัดทำแผนการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร (KM road map) เพื่อสร้างกระบวนการสื่อสารในระดับนโยบายเรื่องการจัดการความรู้ จัดทำแผนการ จัดการความรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (KKU KM Road Map) ผลักดันและส่งเสริมการ พัฒนาตามยุทธศาสตร์มหาวิทยาลัยขอนแก่นสู่การเป็นองค์กรแห่งการเรียนรู้ (Learning Organization: LO)	ผลลัพธ์สำคัญ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5	300,000				

โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
สร้างและบริหารจัดการความรู้ เพื่อเป็นการกระตุ้น ส่งเสริมบุคลากรของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้พัฒนาปรับปรุง กระบวนการทำงาน อันจะนำไปสู่การสร้างนวัตกรรมใหม่ๆ ในการทำงาน และเป็นเวทีในการนำเสนอ/เผยแพร่ผลงานแลกเปลี่ยนเรียนรู้ประสบการณ์ ความสำเร็จ ความภาคภูมิใจของผู้ปฏิบัติงานจากคณะ/หน่วยงานในสังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น	ผลลัพธ์สำคัญ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5	300,000				
ส่งเสริมจริยธรรมและจรรยาบรรณบุคลากร (KKU Ethics) เพื่อให้บุคลากรได้รับความรู้ความเข้าใจเกี่ยวกับประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณ (Code of Conduct) ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น ได้รับสาระด้านจริยธรรม จรรยาบรรณ และหลักธรรมทางพระพุทธศาสนา ได้รับการฝึกฝนภาคปฏิบัติด้วยการสมათานศีล ปฏิบัติสมาธิภาวนา โดยสามารถนำไปประยุกต์ใช้ในการปฏิบัติงานและการดำเนินชีวิตให้ดีขึ้น	ผลลัพธ์สำคัญ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5	300,000				
ขับเคลื่อนค่านิยมองค์กร (SMART) เพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จ เพื่อการแลกเปลี่ยนและระดมสมองเรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และนิยามค่านิยมองค์กรเพื่อมุ่งเน้นความสำเร็จของงาน และวัดระดับพฤติกรรมค่านิยมของบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	ผลลัพธ์สำคัญ ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน ค่าเป้าหมาย ระดับ 5	500,000				

โครงการ/กิจกรรม	ผลลัพธ์สำคัญ/ ค่าเป้าหมาย	งบประมาณ (บาท)	ช่วงระยะเวลาในการดำเนินงาน (ไตรมาส)			
			1	2	3	4
ส่งเสริมสุขภาพจิตและสุขภาพกายที่ดีของบุคลากร (KKU Healthy life 6) เพื่อเป็นการกระตุ้นและส่งเสริมให้บุคลากรมีการออกกำลังกายเพื่อให้มีสุขภาพที่ดี รวมไปถึงการให้ความรู้ทางด้านการเงิน การลงทุน การออมเงิน ตลอดจนการดูแลสุขภาพ สุขภาพจิต การจัดการความเครียด เพื่อให้บุคลากรมีความแข็งแรงทั้งทางร่างกายและ จิตใจ สร้างสมดุลในการทำงานและการใช้ชีวิต	ผลลัพธ์สำคัญ	200,000				
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน					
	ค่าเป้าหมาย					
	ระดับ 5					
เสริมสร้างศักยภาพและพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น เพื่อให้ความรู้และคำแนะนำกับผู้ที่จะเกษียณอายุในด้านสิทธิและการปฏิบัติงานหลัง เกษียณอายุ เป็นการเตรียมความพร้อมในเรื่องการใช้ชีวิตในวัยเกษียณทั้งในด้านอาชีพ กิจวัตร สุขภาพกายและใจ ทักษะคิดและสร้างคุณค่าของชีวิต และให้เกิดเครือข่าย ความสัมพันธ์อันดีระหว่างผู้เกษียณอายุกับมหาวิทยาลัย ในการที่จะมีกิจกรรมร่วมกันใน อนาคตในการพัฒนามหาวิทยาลัย ชุมชนและสังคม	ผลลัพธ์สำคัญ	4,725,000				
	ระดับความสำเร็จของการดำเนินงาน					
	ค่าเป้าหมาย					
	ระดับ 5					



แผนการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จัดทำโดย

กองทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ที่ปรึกษา

ผศ.ดร.ภัทรวิทย์ พลพิณิจ	รองอธิการบดีฝ่ายทรัพยากรบุคคล
นายสฤติย์ แก้วบุตรดา	ผู้อำนวยการกองทรัพยากรบุคคล
นายมนูญ สุดไธ	หัวหน้างานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล

รวบรวมและจัดทำข้อมูล

นางสาววรัญญา กุลสุทธิ	นักทรัพยากรบุคคล ปฏิบัติการ
-----------------------	-----------------------------
