

รายงานผลการดำเนินการตาม
นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล
มหาวิทยาลัยขอนแก่น



ประจำปี พ.ศ. 2566
รอบ 6 เดือน
(1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

จัดทำโดย
กองทรัพยากรบุคคล
สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

คำนำ

รายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566 มหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับนี้ เป็นการสรุปผลการดำเนินงาน รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 ถึง 31 มีนาคม 2566) สำคัญของการรายงานผลการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล ประกอบด้วย 2 ส่วน สำคัญ คือ ส่วนที่ 1 บทนำ และส่วนที่ 2 รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มหาวิทยาลัยขอนแก่น หวังเป็นอย่างยิ่งว่ารายงานผลการดำเนินการตามนโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล ฉบับนี้ จะเป็นข้อมูลในการวางแผนและปรับปรุงการดำเนินงานให้สำเร็จตามเป้าหมาย เชิงปริมาณ คุณภาพ และเวลาของโครงการ/กิจกรรมต่างๆ ให้เหมาะสมกับทรัพยากรหรือสภาพแวดล้อมที่ เปลี่ยนแปลงไปตลอดจนวางแผนในการดำเนินงานในระยะต่อไป

มหาวิทยาลัยขอนแก่น

มีนาคม 2566

สารบัญ

	หน้า
คำนำ	ก
สารบัญ	ข
ส่วนที่ 1	
บทนำ	1
- วิสัยทัศน์ เป้าหมาย พันธกิจและนโยบาย	1
- ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)	3
- โครงสร้างและความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic Alignment)	4
- ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล	8
ส่วนที่ 2	
รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น	12
- รายงานผลข้อตกลงการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ Objective & Key Result (OKR) ประจำปี พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)	12
- รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ประจำปี พ.ศ. 2566 รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565-31 มีนาคม 2566)	16

ส่วนที่ 1

บทนำ

วิสัยทัศน์ (VISION)

“มหาวิทยาลัยวิจัยและพัฒนาชั้นนำระดับโลก”

(A World-Leading Research and Development University)

เป้าหมาย (Goals)

- **People** : ประชาคมมหาวิทยาลัยมีความรู้ความสามารถ และทักษะดิจิทัล มีความเชี่ยวชาญ ศาสตร์วิชาการ การวิจัย พัฒนาและการนำไปใช้ประโยชน์ การบริการ สังสันนาการ บริหาร จัดการ มีความพร้อมในการเรียนรู้ การเชื่อมโยงกับนานาชาติและตอบสนองต่อการเปลี่ยนแปลง
- **Ecological** : ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัยเกื้อหนุนการเรียนรู้ วิจัย เสริมประสิทธิภาพ การทำงาน และเพิ่มพูนคุณภาพชีวิตของชุมชนมหาวิทยาลัยและผู้มาเยือน
- **Spiritual** : จิตวิญญาณของมหาวิทยาลัยมีความสันติสุขและสมานฉันท์ของชุมชนทั้งภายใน และภายนอก

พันธกิจและนโยบาย

พันธกิจ (Mission)

พระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2558 ได้กำหนดให้มหาวิทยาลัยเป็นสถานศึกษาขั้นสูง ที่มีวัตถุประสงค์ให้การศึกษา ส่งเสริม ประยุกต์และพัฒนาวิชาการและวิชาชีพชั้นสูง ทำการสอน วิจัย พัฒนาและถ่ายทอดเทคโนโลยี ให้บริการทางวิชาการและวิชาชีพแก่สังคม และทะนุบำรุงศิลปและวัฒนธรรม

พันธกิจและนโยบายการบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

สภามหาวิทยาลัยได้กำหนดพันธกิจและนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัยขอนแก่น ในช่วง ปี พ.ศ. 2562 – 2566 (ตามประกาศ มข. ฉบับที่ 1689/2561) ดังนี้

ด้าน People : ดำเนินการให้ ประชาคม หรือผู้มีส่วนได้เสียของมหาวิทยาลัย

- 1) มีความรู้ความสามารถในการใช้และพัฒนาเทคโนโลยีดิจิทัลในทุกภารกิจตามภาระหน้าที่ และความรับผิดชอบ และก้าวสู่ระดับสากลอย่างต่อเนื่อง
 - ผลิตบัณฑิตที่มีคุณภาพ ตอบสนองความต้องการของสังคม (Quality Graduates)
 - จัดการเรียนการสอนด้วยกระบวนการที่มุ่งส่งเสริมและปลูกฝังทักษะยุคใหม่ (Active Learning and Coaching)
 - ส่งเสริมและพัฒนาทักษะคณาจารย์และบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถทางเทคโนโลยีดิจิทัล (Digital Literacy and Skills)
 - ส่งเสริมการพัฒนาศักยภาพ ให้สามารถตอบสนองต่อการพัฒนามหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศระดับสากล (Qualified Personnel)

- พัฒนาความรู้และทักษะในการทำงานอยู่เสมอ (Continuous Upskills)
- 2) มีความมั่นคงในหน้าที่การงานอย่างเท่าเทียม และสามารถเพิ่มพูนมาตรฐานการดำรงชีพ และสุขอนามัย
 - ตระหนักถึงความเท่าเทียมกันทางเพศและสภาพร่างกาย (Gender and Disability Equality)
 - สนับสนุนส่งเสริมการดูแลสุขภาพและความปลอดภัย (Secure and Healthy Life)
 - สามารถปฏิบัติหน้าที่ได้อย่างมั่นคงและคุ้มค่า (Job Security and Worthiness)
- 3) มีความสามารถและมีจิตบริการ ตอบสนองและชี้นำต่อสังคม ทั้งภายในและภายนอกมหาวิทยาลัย
 - ตอบสนอง ชี้นำ และเตือนสติสังคม (Center of Social Wisdom)
 - พัฒนาสังคมโดยใช้วิจัยเป็นพลังขับเคลื่อน (Research Driven Social Development)
 - รักวัฒนธรรมไทย และมีสุนทรียะ (Thai Culture and Aesthetics)

ด้าน Ecological : ดำเนินการให้ระบบนิเวศของมหาวิทยาลัย

- 1) มีสถานที่และอุปกรณ์ทันสมัย เข้าถึงอินเทอร์เน็ตได้ดีและเหมาะสมกับการเรียนรู้ มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยดิจิทัล”
 - พัฒนาความทันสมัย ก้าวทันเทคโนโลยี (Tech-savvy Work and Living Places)
 - พัฒนาสถานที่และสภาพแวดล้อมในการทำงานที่ดี (Good Workplace)
 - พัฒนาระบบการเข้าถึงอินเทอร์เน็ตประสิทธิภาพสูง (Highly Effective Internet Connection)
- 2) มีการดูแลและจัดการให้สภาวะแวดล้อมสวยงาม สะอาด ประหยัด ปลอดภัย มุ่งสู่การเป็น “มหาวิทยาลัยสีเขียว”
 - รักษาสิ่งแวดล้อม และใช้พลังงานอย่างมีประสิทธิภาพ (Environment and Energy Friendly)
 - ใช้ทรัพยากรที่คุ้มค่า (Responsible Consumption)
- 3) ปรับเปลี่ยนกฎระเบียบและการบริหารงานบุคคลเพื่อเพิ่มประสิทธิภาพและประสิทธิผล
 - พัฒนาความเป็นนานาชาติ (Internationalization)
 - พัฒนาความเป็นเลิศสู่ระดับโลก (World Class)
 - พัฒนาระบบการบริหารงานบุคคลโดยอิงสมรรถนะเป็นฐาน (Merit Based HRM)

ด้าน Spiritual : ดำเนินการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น

- 1) ยึดมั่นในคุณธรรม ศีลธรรม และจริยธรรม ด้วยหลักการและวิธีการ เปิดเผย โปร่งใส และเป็นธรรม
 - บริหารด้วยหลักธรรมาภิบาล และสร้างสันติสุข (Good Governance and Peace)
- 2) ประสานและร่วมสร้างความก้าวหน้าและยั่งยืน

- เสริมสร้างความสมานฉันท์ ความร่วมมือ ร่วมแรง และร่วมใจ
(Collaboration/Coordination)
- 3) ค่านิยมพร้อมอุทิศตนเพื่อสังคม
 - ปลุกฝังแนวความคิดการอุทิศเพื่อชุมชนและสังคม (Mindset of Social Devotion)

ค่านิยม (Values) และวัฒนธรรมองค์กร (Organization Culture)

“ค่านิยม”(Values) ซึ่งถือเป็นหลักการและพฤติกรรมชั้นนำสำคัญ สู่ถึงความคาดหวังของมหาวิทยาลัยขอนแก่นและบุคลากร ให้เป็นหลักปฏิบัติในการทำงาน การปฏิบัติต่อประชาชนและสังคม การพัฒนาตนเอง ซึ่งสะท้อนและหนุนเสริมโดยมีเป้าหมายให้เป็นหนึ่งเดียวกับวัฒนธรรมที่พึงประสงค์ (Culture) ของมหาวิทยาลัย (แผนภาพที่ 4) ค่านิยมที่กำหนดนี้จะช่วยสนับสนุนและชี้นำการตัดสินใจของบุคลากรทุกคน และช่วยให้องค์กรบรรลุพันธกิจและวิสัยทัศน์ด้วยวิธีการที่เหมาะสม โดยค่านิยมมีความสอดคล้องและสนับสนุนยุทธศาสตร์ที่สำคัญของมหาวิทยาลัยดังแผนภาพที่ 5

“ค่านิยม” และ “วัฒนธรรมองค์กร” ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น คือ SMART

- S อุทิศเพื่อสังคม (Social Devotion)
- M บริหารจัดการด้วยข้อมูลจริง (Management by Fact)
- A ปรับตัวมุ่งสู่ระดับโลก (Adaptability for Global perspective)
- R ให้ความเคารพต่อกัน และเปิดกว้างทางความคิด (Respect & Openness)
- T สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม (Technology & Innovation focus)

“อุทิศเพื่อชุมชน จัดการบนข้อมูลจริง วิ่งสู่สากล บนความเปิดกว้าง สร้างเทคโนโลยีและนวัตกรรม”



แผนภาพที่ 2 ค่านิยม และวัฒนธรรมองค์กร (Values and Culture)



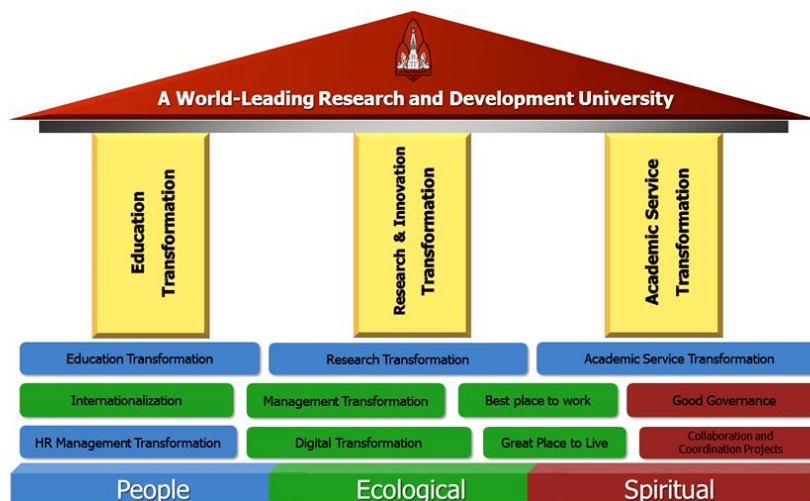
แผนภาพที่ 3 ค่านิยมมีความสอดคล้องและสนับสนุนแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

โครงสร้างและความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic Alignment)

การจัดทำแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่นใน 4 ปี ข้างหน้าได้จัดทำขึ้นเพื่อรองรับนโยบายของสภามหาวิทยาลัย ในรูปแบบของโครงสร้างเชิงยุทธศาสตร์โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ 11 ประเด็น กลยุทธ์ 40 กลยุทธ์ เพื่อมุ่งสู่วิสัยทัศน์ที่สภามหาวิทยาลัยกำหนด และแสดงความเชื่อมโยงของ 40 กลยุทธ์ ในโครงสร้างและความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Strategic alignment) รูปที่ 1 โดยจำแนกเป็น 3 เสาหลัก คือ ด้านการส่งมอบคุณค่าแก่ประชาคม (People) ด้านการรักษาระบบนิเวศ (Ecological) และด้านการปลูกฝังจิตวิญญาณความเป็นมหาวิทยาลัยขอนแก่น (Spiritual) โดยกำหนดผลลัพธ์สำคัญระดับวิสัยทัศน์ไว้ คือ

วิสัยทัศน์	ผลลัพธ์สำคัญระดับวิสัยทัศน์
A World-Leading Research	THE or QS Asia Rankings < 100
Development University	THE Impact Ranking < 100

แผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. 2563 – 2566 มีรายละเอียดประเด็นยุทธศาสตร์และกลยุทธ์ ที่มีความสอดคล้องเชื่อมโยงกับวิสัยทัศน์ พันธกิจ และนโยบายในการบริหารและพัฒนามหาวิทยาลัย พ.ศ. 2562 – 2566 ดังนี้



แผนภาพที่ 1 โครงสร้างและความเชื่อมโยงเชิงยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 1 ปรับเปลี่ยนการจัดการศึกษา

กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนาหลักสูตรสู่กระบวนทัศน์ใหม่ (Learning paradigm)

กลยุทธ์ที่ 2 : การจัดการศึกษาตลอดชีวิต (Lifelong Education)

กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาหลักสูตรใหม่ (New Curriculum) เพื่อสร้างอาชีพใหม่ตามความต้องการของสังคม

กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดตั้งระบบการจัดการศึกษารูปแบบใหม่ ที่รองรับการจัดการเรียนการสอนในรูปแบบดิจิทัล (KKU Academy)

กลยุทธ์ที่ 5 : พัฒนาระบบศึกษาระดับบัณฑิตศึกษาให้สามารถสร้างผลงานวิจัย และนวัตกรรมที่มีคุณภาพสูง

กลยุทธ์ที่ 6 : พัฒนานักศึกษาให้มีทักษะที่จำเป็นในศตวรรษที่ 21 (21st Century skills)

กลยุทธ์ที่ 7 : ส่งเสริมให้นักศึกษาเกิดมุมมอง และขีดความสามารถในการเป็นพลเมืองโลก (Global Perspective & Capability)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 2 ปรับเปลี่ยนการทำงานวิจัย

กลยุทธ์ที่ 1 : ลงทุนสร้างแพลตฟอร์มการวิจัยใหม่ (Invest New Research Infrastructure Platform)

กลยุทธ์ที่ 2 : สนับสนุนให้เกิดโครงการวิจัยขนาดใหญ่ที่ทำงานวิจัยเป็นทีมและทำงานต่อเนื่อง (Research programs/clusters)

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างระบบนิเวศของการวิจัย (Research Ecosystem)

กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างระบบนิเวศสำหรับการสร้างนวัตกรรม (Innovation Ecosystem)

กลยุทธ์ที่ 5 : เพิ่มจำนวนผู้ประกอบการ หรือลงทุน หรือร่วมลงทุน (startup/ venture capital)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 1 : วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

กลยุทธ์ที่ 2 : ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Flexible Employment system)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 4 การปรับเปลี่ยนการบริการวิชาการ

กลยุทธ์ที่ 1 : สร้างโครงการบริการวิชาการที่เน้นการสร้างคุณค่าร่วมด้านเศรษฐกิจและสังคม เช่น U2T บ้านต้นโมเดล มข. แก้งจัน

กลยุทธ์ที่ 2 : การสร้างโครงการบริการวิชาการที่ใช้ความรู้ เทคโนโลยีและนวัตกรรมเพื่อการพัฒนาอย่างยั่งยืน (SDG)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 5 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการองค์กร

กลยุทธ์ที่ 1 : วางระบบบริหารจัดการเพื่อความเป็นเลิศทั่วทั้งองค์กร เน้นการกระจายอำนาจ (Excellence execution by Centralized policy, Decentralized operation)

กลยุทธ์ที่ 2 : มุ่งการขับเคลื่อนองค์กรเชิงกลยุทธ์และปรับปรุงกฎระเบียบที่ล้าสมัย (Strategic lead, Regulation follow)

กลยุทธ์ที่ 3 : นำระบบสารสนเทศมาใช้ให้ครอบคลุม (Digital and Automation process management)

กลยุทธ์ที่ 4 : บริหารสินทรัพย์อย่างมีประสิทธิภาพเพื่อความยั่งยืน (Efficiently asset management)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน

- กลยุทธ์ที่ 1 : การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม
- กลยุทธ์ที่ 2 : การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์
- กลยุทธ์ที่ 3 : การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 7 สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นที่น่าอยู่

- กลยุทธ์ที่ 1 : พัฒนามหาวิทยาลัยให้ประชาคมอยู่ดีมีความสุข (Well-Being University)
- กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นชุมชนสีเขียว (Green Society)
- กลยุทธ์ที่ 3 : สร้างสุนทรียภาพให้เกิดขึ้นในมหาวิทยาลัย (Aesthetic Environment)
- กลยุทธ์ที่ 4 : การจัดการอาคารสถานที่และบ้านพักที่เสื่อมโทรม (Building Renovation)
- กลยุทธ์ที่ 5 : การสร้างมหาวิทยาลัยให้เป็นเมืองสัญจรอัจฉริยะ (Smart Mobility)
- กลยุทธ์ที่ 6 : จัดระบบรักษาความปลอดภัยที่มีประสิทธิภาพ โดยนำระบบเทคโนโลยีแห่งอนาคตมาใช้ (Smart security)
- กลยุทธ์ที่ 7 : จัดระบบจราจรใหม่ให้มี Zoning โดยพยายามแยกถนนเพื่อการสัญจรหลักออกจากถนนแขนงย่อยที่เข้าสู่พื้นที่การศึกษา และพื้นที่การบริการ

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 8 ปรับเปลี่ยนองค์กรให้ก้าวเข้าสู่ยุคดิจิทัล

- กลยุทธ์ที่ 1 : การบริการเชิงลึกด้านเทคโนโลยีดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ 2 : สร้างระบบนิเวศด้านการสร้างนวัตกรรมดิจิทัล
- กลยุทธ์ที่ 3 : การพัฒนาระบบการทำงานและการเรียนรู้ด้วยเทคโนโลยีดิจิทัล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 9 การนำมหาวิทยาลัยสู่ความเป็นนานาชาติ

- กลยุทธ์ที่ 1 : สนับสนุนและส่งเสริมการมีส่วนร่วมของ global learners, global alumni, and global staff
- กลยุทธ์ที่ 2 : สนับสนุนและส่งเสริมเครือข่ายคุณภาพระดับโลกและระบบนิเวศน์ (Global Quality Network & Ecosystem)
- กลยุทธ์ที่ 3 : สนับสนุนกลยุทธ์เพื่อการจัดอันดับ World University Ranking ที่สูงขึ้น
- กลยุทธ์ที่ 4 : สร้างความเป็นนานาชาติทั้งด้านอาจารย์ บุคลากร นักศึกษา และสภาพแวดล้อม (International environment)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 10 การบริหารโดยใช้หลักธรรมาภิบาล

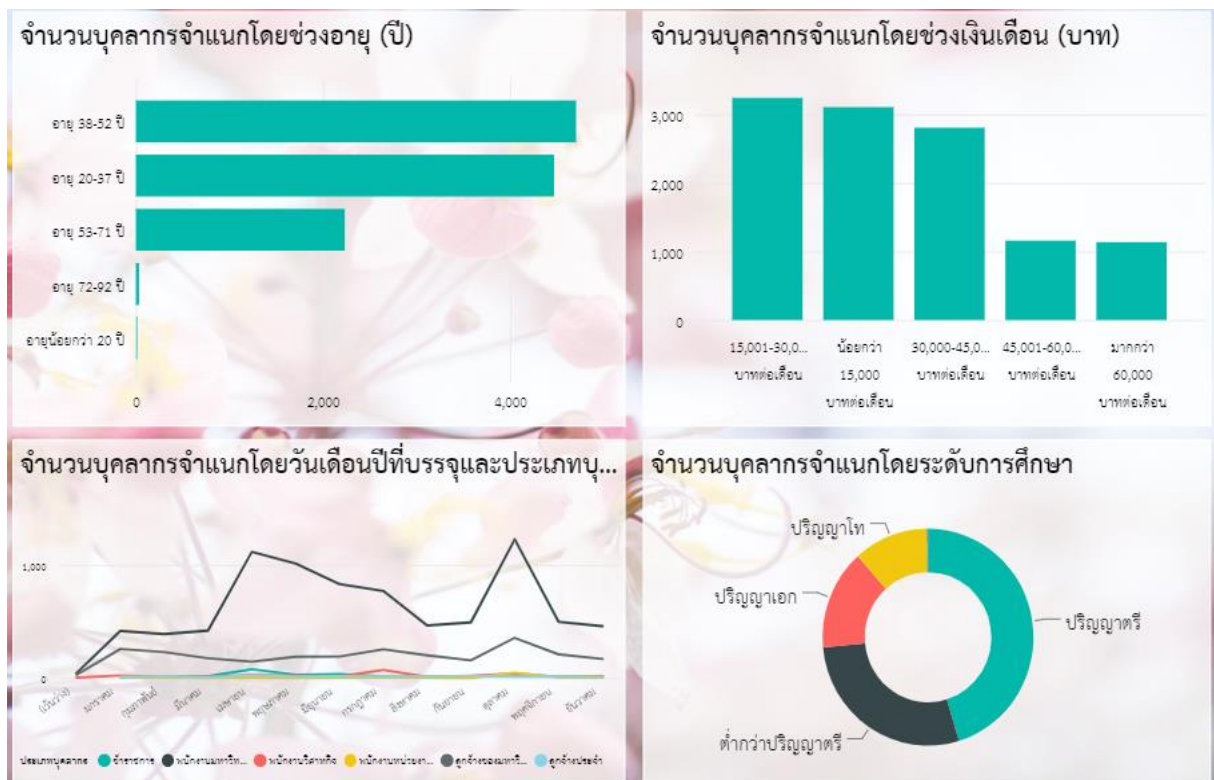
- กลยุทธ์ที่ 1 : วางระบบการบริหารจัดการด้วยหลักธรรมาภิบาล ให้เกิดทั่วทั้งมหาวิทยาลัย (Good Governance for all Units)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 11 เสริมสร้างความร่วมมือเพื่อการพัฒนา

- กลยุทธ์ที่ 1 : จัดทำโครงการขนาดใหญ่ร่วมกันระหว่างคณะ ในกลุ่มวิทยาศาสตร์สุขภาพ วิทยาศาสตร์และเทคโนโลยี และกลุ่มสังคมศาสตร์ตลอดจนพัฒนาความร่วมมือกับสถาบันในลุ่มน้ำโขง

ข้อมูลบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปี พ.ศ. 2566

11,445 จำนวนบุคลากร (คน)	3,709 จำนวนเพศชาย (คน)	7,736 จำนวนเพศหญิง (คน)
41.75 อายุเฉลี่ยบุคลากร	42.94 อายุเฉลี่ยเพศชาย	41.18 อายุเฉลี่ยเพศหญิง
13.07 อายุงานเฉลี่ย	12.78 อายุงานเฉลี่ยเพศชาย	13.21 อายุงานเฉลี่ยเพศหญิง
40 จำนวนบุคลากรสายบริหาร	2,366 จำนวนบุคลากรสายวิชาการ	8,961 จำนวนบุคลากรสายสนับสนุน



ประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องด้านการบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล

การบริหารและพัฒนาทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น ดำเนินงานตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคลและแผนยุทธศาสตร์การบริหารมหาวิทยาลัยขอนแก่น โดยมีประเด็นยุทธศาสตร์ที่เกี่ยวข้องดังนี้

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)	
ทรัพยากรบุคคลเป็นปัจจัยสำคัญที่สุดในการขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่ความเป็นเลิศ การปรับเปลี่ยนให้พร้อมรับความเปลี่ยนแปลงจึงจำเป็นต้องมีการบริหารจัดการที่ทำให้บุคลากรมีขีดความสามารถในการทำงานต่าง ๆ เพิ่มขึ้น และมีความสุขในการทำงานภายใต้สภาวะการณ์ที่มีการเปลี่ยนแปลงรอบด้าน	
กลยุทธ์	1. วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน 2. ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร 3. สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Flexible Employment System)
เป้าหมาย	มีบุคลากรที่มีศักยภาพ และระบบบริหารงานบุคคลที่สนับสนุนการขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย และสร้างความยั่งยืน

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบบริหารทรัพยากรบุคคลที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
- นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	สร้างระบบและกลไกด้านการบริหารจัดการผู้มีศักยภาพพิเศษ (Talent Management)	OKR-27 ร้อยละของอาจารย์ที่ดำรงตำแหน่งทางวิชาการ	61	63	64	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีดความสามารถในการทำงานของบุคลากร

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
- นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล - นโยบายการประเมินผลการปฏิบัติงาน	1. พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มีความพร้อมสำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill Development) 2. พัฒนาระบบและกระบวนการทำงานเพื่อเพิ่มผลผลิตของบุคลากร 3. การจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร	OKR-28 ผลผลิตของบุคลากร (เงินรายได้) (ลบ./คน)	1.04	1.04	1.10	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล
		OKR-29 ร้อยละของรายจ่ายด้านบุคลากรต่องบรายจ่ายทั้งหมด	30.2	30.1	30.0	
		OKR-30 ร้อยละของบุคลากรที่มี Future Skill	-	-	50	

กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลายและยืดหยุ่น (Flexible Employment System)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
- การวางแผนกำลังคน - นโยบายการจ้างงานและบรรจุพนักงาน - นโยบายเงินเดือนค่าตอบแทน และสวัสดิการ	1. สร้างระบบการจ้างงานที่หลากหลาย เพื่อสนับสนุนการขับเคลื่อนกลยุทธ์	OKR-31 ร้อยละของบุคลากรที่รับเข้าใหม่ด้วยระบบการจ้างแบบใหม่	-	3	5	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)	
ทำให้มหาวิทยาลัยเป็นที่ทำงานที่สนุกและท้าทายสำหรับผู้ที่ต้องการทำงานเพื่อสร้างคุณค่าให้กับตนเอง องค์กร และสังคม โดยการสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ และการจัดการความรู้และการเรียนรู้ขององค์กร	
กลยุทธ์	1. สร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) 2. การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์ 3. การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ
เป้าหมาย	บุคลากรได้ทำงานในสภาพแวดล้อมที่อบอุ่น มีความผูกพัน มีเครื่องมือและอุปกรณ์ในการทำงานครบถ้วน และมีโอกาสในการพัฒนาตนเอง

แผนงาน/โครงการ

กลยุทธ์ที่ 1 การสร้างสภาพแวดล้อมที่พร้อมสำหรับการทำงาน (Good Workplace) ของบุคลากรทุกกลุ่ม

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
- นโยบายการสร้างสภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน (Best place to work)	1. จัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และการเชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้มาตรฐานตามหลักอาชีวอนามัย 2. จัดระบบความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบ Access เข้าพื้นที่ทำงาน	OKR-40 ร้อยละความพึงพอใจของนักศึกษาและบุคลากร (ด้านความปลอดภัยในสถานที่ทำงาน)	80	82	84	- ฝ่ายดิจิทัล - ฝ่ายทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายรักษาความปลอดภัย

กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
-นโยบายการเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบการ จัดการสวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	1. การบริหารจัดการ สวัสดิการและค่าตอบแทน ให้มีประสิทธิภาพ	OKR-42 ร้อยละความพึง พอใจของบุคลากร (ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน)	80	80	80	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล

กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	แผนงาน/โครงการ	ผลลัพธ์ (Key Result)	ค่าเป้าหมาย (Target)			ผู้รับผิดชอบ
			2564	2565	2566	
นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากร บุคคล	1. การพัฒนาศักยภาพและ เพิ่มขีดความสามารถของ บุคลากร 2. การส่งเสริมความก้าวหน้า ในอาชีพ 3. การส่งเสริมค่านิยมและจิต วิญญาณของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น 4. การสื่อสารองค์กรเชิงรุก เพื่อส่งเสริมภาพลักษณ์ สร้าง ความผูกพัน และสร้าง เครือข่ายกับหน่วยงาน ภายนอก 5. การยกย่องเชิดชูเกียรติ บุคลากร	OKR-43 ร้อยละความ ผูกพันของบุคลากร	80	80	80	- ฝ่ายทรัพยากรบุคคล - ฝ่ายกิจการพิเศษ

ส่วนที่ 2

รายงานผลความก้าวหน้าการดำเนินการตามนโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

รายงานผลข้อตกลงการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ Objective & Key Result (OKR) ประจำปี พ.ศ. 2566

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน (อธิบายพอสังเขป)
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน	1. สร้างระบบและกลไกด้านการ บริหารจัดการผู้มีศักยภาพพิเศษ (Talent Management)	OKR-27 ร้อยละ ของอาจารย์ที่ ดำรงตำแหน่ง ทางวิชาการ	64	68.65	ดำเนินการจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ ในช่วงที่ 1 วันที่ 6 มิ.ย.66 ณ มข. ช่วงที่ 2 วันที่ 10-12 มิ.ย.66 ณ จังหวัดเลย โดยมีวัตถุประสงค์เพื่อขับเคลื่อนและพัฒนาทักษะบุคลากรสาย วิชาการเข้าสู่ตำแหน่งวิชาการ แนวทางการผลิตเอกสารสำหรับประเมินการ สอน เทคนิคการเขียนตำรา/หนังสือ งานวิจัย และงานวิชาการอื่นๆ ที่มี คุณภาพตามเกณฑ์ การสร้างแรงบันดาลใจ และการวางแผนงานเพื่อเข้าสู่ ตำแหน่งที่สูงขึ้นได้ และจริยธรรม จรรยาบรรณ ในการขอกำหนดตำแหน่ง
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล - นโยบายการ ประเมินผลการ ปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	1. พัฒนาทักษะของบุคลากรให้มี ความพร้อมสำหรับการทำงานใน อนาคต (Future skill Development) 2. พัฒนาระบบและกระบวนการ ทำงานเพื่อเพิ่มผลิตภาพของบุคลากร 3. การจัดการความรู้และการ เรียนรู้ขององค์กร	OKR-28 ผลิตภาพ ของบุคลากร (เงินรายได้) (ลบ./คน)	1.10	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1.แก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ แก่บุคลากรเพื่อสามารถหารายได้ ให้แก่มหาวิทยาลัย 2.มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการหารายได้ให้ มหาวิทยาลัย 3. สร้างระบบ กลไกต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การนำ เทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน (อธิบายพอสังเขป)
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล - นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	1. พัฒนาทักษะของ บุคลากรให้มีความพร้อม สำหรับการทำงานในอนาคต (Future skill Development) 2. พัฒนาระบบและ กระบวนการทำงานเพื่อเพิ่ม ผลิตภาพของบุคลากร 3. การจัดการความรู้และ การเรียนรู้ขององค์กร	OKR-29 ร้อยละของ รายจ่ายด้านบุคลากรต่อ งบรายจ่ายทั้งหมด	30.0	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1.แก้ไขปรับปรุงระเบียบ ข้อบังคับต่างๆ แก่บุคลากรเพื่อสามารถหารายได้ ให้แก่มหาวิทยาลัย 2.มีโครงการ/กิจกรรม ส่งเสริมพัฒนาศักยภาพบุคลากรในการหารายได้ให้ มหาวิทยาลัย 3. สร้างระบบ กลไกต่างๆ ให้เอื้อต่อการปฏิบัติงานของบุคลากร เช่น การนำเทคโนโลยีมาช่วยในการทำงาน
			OKR-30 ร้อยละของ บุคลากรที่มี Future Skill	50	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1. ประชุมคณะทำงานออกแบบ กำหนดรูปแบบในการดำเนินงาน เช่น มี วิทยากรทั้งภายในและภายนอกให้ความรู้ และทำการทดสอบ Pre-Post Test 2. กำหนดระยะเวลาดำเนินงาน ตั้งแต่เดือนพฤษภาคม-สิงหาคม 2566 โดยการวัดระดับทักษะ Future skill ที่เชื่อมโยงกับค่านิยม แบ่งการวัดเป็น 3 ด้าน คือ ด้านที่ 1 (T) การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้างนวัตกรรม ด้านที่ 2 (R) ความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกันเป็นทีม ด้านที่ 3 (A) การจัดการความเครียด ยืดหยุ่น และรับมือกับสถานการณ์ต่างๆ
- การวางแผนกำลังคน - นโยบายการจ้างงานและ บรรจุพนักงาน - นโยบายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบ การจ้างงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่น (Flexible Employment System)	1. สร้างระบบการจ้างงานที่ หลากหลาย เพื่อสนับสนุน การขับเคลื่อนกลยุทธ์	OKR-31 ร้อยละของ บุคลากรที่รับเข้าใหม่ ด้วยระบบการจ้าง แบบใหม่	5	16.36	บุคลากรที่บรรจุในปีงบประมาณ 2566 มีจำนวน 110 คน บุคลากรที่บรรจุ ตามข้อบังคับ มข. ว่าด้วยการบริหารงานบุคคล พ.ศ. 2565 มีผลบังคับใช้ วันที่ 7 พ.ค.65 มีจำนวน 18 คน

รายงานผลข้อตกลงการปฏิบัติงานสู่ความเป็นเลิศ Objective & Key Result (OKR) ประจำปี พ.ศ. 2566

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565 - 31 มีนาคม 2566)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน (อธิบายพอสังเขป)
- นโยบายการสร้าง สภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน (Best place to work)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง สภาพแวดล้อมที่ พร้อมสำหรับการ ทำงาน (Good Workplace)	1. จัดหาอุปกรณ์ให้พร้อมสำหรับการ ทำงานโดยเฉพาะคอมพิวเตอร์และการ เชื่อมต่ออินเทอร์เน็ตความเร็วสูง เครื่องมือ ครุภัณฑ์ และสภาพแวดล้อมที่ เอื้ออำนวยต่อการทำงาน ได้มาตรฐานตาม หลักอาชีวอนามัย 2. จัดระบบความปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน เช่น ระบบกล้องวงจรปิด ระบบ Access เข้าพื้นที่ทำงาน	OKR-40 ร้อยละ ความพึงพอใจของ บุคลากร(ด้านความ ปลอดภัยในสถานที่ ทำงาน)	84	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1. มีการประชุมคณะอนุกรรมการออกแบบกลไกและวิธีการในการ ขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันบุคลากรมข. ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 มีนาคม 2566 เพื่อพิจารณาผลการวัดความพึงพอใจด้าน ต่างๆ และทบทวนผลการวัดเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ประจำปี 2566 2. ทบทวนแบบวัด เช่น เปลี่ยนข้อคำถาม หรือ เปลี่ยนวิธีการถาม เพิ่มการวัดความไม่พึงพอใจ
-นโยบายการเพิ่ม ประสิทธิภาพระบบการจัดการ สวัสดิการและสิทธิประโยชน์	กลยุทธ์ที่ 2 การ เพิ่มประสิทธิภาพ ระบบการจัดการ สวัสดิการและสิทธิ ประโยชน์	1. การบริหารจัดการสวัสดิการและ ค่าตอบแทนให้มีประสิทธิภาพ	OKR-42 ร้อยละ ความพึงพอใจของ บุคลากร (ด้านสวัสดิการ ค่าตอบแทน)	80	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1. มีการประชุมคณะอนุกรรมการออกแบบกลไกและวิธีการในการ ขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันบุคลากรมข. ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 มีนาคม 2566 เพื่อพิจารณาผลการวัดความพึงพอใจด้าน ต่างๆ และทบทวนผลการวัดเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงาน ประจำปี 2566 2. ทบทวนแบบวัด เช่น เปลี่ยนข้อคำถาม หรือ เปลี่ยนวิธีการถาม เพิ่มการวัดความไม่พึงพอใจ 3. การจัดประชุมกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ ประจำปี 2566 ในวันที่ 18 เมษายน 2566 ทั้งในรูปแบบ Online และ Onsite

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	แผนงาน/โครงการ	ตัวชี้วัด	ค่า เป้าหมาย	ผลการ ดำเนินงาน	รายละเอียดผลการดำเนินงาน (อธิบายพอสังเขป)
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ	1. การพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีด ความสามารถของบุคลากร 2. การส่งเสริมความก้าวหน้าในอาชีพ 3. การส่งเสริมค่านิยมและจิตวิญญาณ ของมหาวิทยาลัยขอนแก่น 4. การสื่อสารองค์กรเชิงรุกเพื่อส่งเสริม ภาพลักษณ์ สร้างความผูกพัน และสร้าง เครือข่ายกับหน่วยงานภายนอก 5. การยกย่องเชิดชูเกียรติบุคลากร	OKR-43 ร้อยละความ ผูกพันของ บุคลากร	80	อยู่ระหว่าง ดำเนินการ	1. มีการประชุมคณะกรรมการออกแบบกลไกและวิธีการในการ ขับเคลื่อนความสุขและความผูกพันบุคลากรมข. ครั้งที่ 1/2566 วันที่ 7 มีนาคม 2566 เพื่อพิจารณาผลการวัดความพึงพอใจด้านต่างๆ และ ทบทวนผลการวัดเพื่อกำหนดแนวทางในการดำเนินงานประจำปี 2566 2. ทบทวนแบบวัด เช่น เปลี่ยนข้อคำถาม หรือ เปลี่ยนวิธีการถาม เพิ่ม การวัดความไม่พึงพอใจ ซึ่งในปี 2566 ได้มีการวางแผนดำเนินกิจกรรม ดังนี้ 1. จัดโครงการเพิ่มทักษะและพัฒนาสมรรถนะของบุคลากรสาย วิชาการ “อาจารย์ใหม่” ประจำปีงบประมาณ 2566 ช่วงเดือน มิถุนายน 2566 2. จัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่งทาง วิชาการ รุ่นที่ 12 ในกิจกรรมที่ 1 จัดอบรมวันที่ 6 มิถุนายน 2566 ณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ในกิจกรรมที่ 2 เป็นค่ายวิชาการนอกสถานที่ ซึ่งกำหนดจัดระหว่างวันที่ 10-12 มิถุนายน 2566 ณ อำเภอเชียงคาน จังหวัดเลย

รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม ประจำปี พ.ศ. 2566

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565-31 มีนาคม 2566)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 3 ปรับเปลี่ยนการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคล (Human Resource Management Transformation)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 1 วางระบบ บริหารทรัพยากรบุคคล ที่เอื้อต่อการสร้างผลงาน	โครงการพัฒนาบุคลากรสาย วิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	500,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กำหนดจัดโครงการพัฒนาบุคลากรสายวิชาการเพื่อเข้าสู่ตำแหน่ง ทางวิชาการ รุ่นที่ 12 กิจกรรม ที่ 1 ในวันที่ 6 มิถุนายน 2566 ณ มข.กิจกรรมที่ 2 เป็นค่ายวิชาการนอกสถานที่ กำหนดวันที่ 10-12 มิถุนายน 2566 ณ จังหวัดเลย
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการก้าวแรกสู่อาจารย์ อุดมศึกษา	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กำหนดจัดโครงการก้าวแรกสู่อาจารย์อุดมศึกษากิจกรรมที่ 1 วันที่ 22,24,26 พฤษภาคม ณ มข.กิจกรรมที่ 2 วันที่ 28-30 พฤษภาคม 2566 ณ จังหวัดนครพนม
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการก้าวแรกบุคลากร ใหม่สายสนับสนุน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ประชุมกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการในการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการพัฒนาทักษะ ภาวะการเป็นผู้นำและการ บริหารจัดการสำหรับ ผู้บริหาร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	500,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ประชุมกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดรูปแบบหัวข้อการอบรม ในกลุ่ม ผู้บริหารระดับ รองคณบดีผู้อำนวยการ หัวหน้างาน กำหนดจัด ช่วงเดือนมิถุนายน -กรกฎาคม

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการพัฒนาทักษะ Future Skills ของบุคลากร ให้พร้อมสำหรับการทำงาน ในอนาคต	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กำหนดจัดโครงการเดือนพฤษภาคม-สิงหาคม โดยการจัดระดับ ทักษะ Future skill ที่เชื่อมโยงกับค่านิยม แบ่งการวัดเป็น 3 ด้าน ได้แก่ ด้านที่ 1 (T) การคิดเชิงวิเคราะห์ และการสร้าง นวัตกรรม ด้านที่ 2 (R) ความเป็นผู้นำและการทำงานร่วมกัน เป็นทีม ด้านที่ 3 (A) การจัดการความเครียด ยืดหยุ่น และรับมือ กับสถานการณ์ต่างๆ โดยจัดกิจกรรมให้ความรู้เดือนพฤษภาคม
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการบริหารจัดการ ความรู้	อยู่ระหว่างดำเนินการ	250,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	อยู่ระหว่างประชุมกับผู้บริหาร เพื่อกำหนดรูปแบบ วิธีการในการ ดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มข.มอ.มช.	ดำเนินการแล้วเสร็จ	1,200,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ได้ดำเนินการจัดโครงการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ มข.-มอ.-มช. “3 พลังเพื่อแผ่นดิน” เป็นการสนับสนุนความร่วมมือเพื่อการพัฒนา ตามพันธกิจและยุทธศาสตร์ของทั้ง 3 มหาวิทยาลัย ได้แก่ มหาวิทยาลัยขอนแก่น มหาวิทยาลัยเชียงใหม่ มหาวิทยาลัยสงขลานครินทร์ และเพื่อแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประสบการณ์ แนวปฏิบัติที่ดี ทางด้านวิชาการ การวิจัย และการ พัฒนาบุคลากร สามารถนำการแลกเปลี่ยนเรียนรู้ ประยุกต์เพื่อ การพัฒนาตามบริบทได้อย่างเหมาะสม สร้างมิตรภาพความ ร่วมมือ ขยายขอบเขตความร่วมมือลงถึงระดับคณะ/หน่วยงาน ให้เกิดเป็นรูปธรรมอย่างยั่งยืน มีผู้เข้าร่วมจำนวน 536 คน ณ โรงแรมพูลแมน ขอนแก่น

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่รับผิดชอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการจัดการความรู้เพื่อ เพิ่มประสิทธิภาพการทำงาน (UKM)	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	ให้มหาวิทยาลัยที่เป็นเจ้าภาพในปีนี้ ดำเนินการประสานงานเพื่อ นำเสนอประเด็นที่จะแลกเปลี่ยนองค์ความรู้
- นโยบายการประเมินผล การปฏิบัติงาน	กลยุทธ์ที่ 2 ยกระดับขีด ความสามารถในการ ทำงานของบุคลากร	โครงการพัฒนาระบบและ กำกับติดตามระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงาน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	100,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	- กำหนดแนวทางการวิเคราะห์ รวบรวม ทบทวน กระบวนการ ดำเนินการด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในรอบปีประเมินที่ ผ่านมาในเดือนกุมภาพันธ์ - กำหนดกิจกรรมในการกำกับติดตามและพัฒนาระบบการ ประเมินผลการปฏิบัติงานในเดือนเมษายน - กิจกรรมสะท้อนผลการดำเนินการที่เกี่ยวข้องกับการ ประเมินผลการปฏิบัติงานจากคณะ/ส่วนงานในเดือนพฤษภาคม - Site visit คณะ/หน่วยงานอย่างน้อย 1 ครั้งในเดือนมิถุนายน - กิจกรรมให้ความรู้ด้านการประเมินผลการปฏิบัติงานในเดือน มิถุนายน
- การวางแผนกำลังคน - นโยบายการจ้างงานและ บรรจุพนักงาน - นโยบายเงินเดือน ค่าตอบแทน และสวัสดิการ	กลยุทธ์ที่ 3 สร้างระบบ การจ้างงานที่หลากหลาย และยืดหยุ่น (Flexible Employment System)	การคัดเลือกบุคคลเข้า ปฏิบัติงาน มข.	ดำเนินการแล้วเสร็จ	700,000	งานบริการ ทรัพยากรบุคคล	ได้ดำเนินการจัดการคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงาน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ตามประกาศคณะกรรมการบริหารงาน บุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ 2/2565) เรื่อง หลักเกณฑ์ วิธีการสรรหาและคัดเลือกบุคคลเข้าปฏิบัติงานใน มหาวิทยาลัยขอนแก่น ซึ่งเปิดรับสมัครรอบอัตราจำนวน 36 อัตรา มีผู้สมัครจำนวน 1,435 คน มีผู้เข้าสอบ 986 คน ดำเนินการสอบวิชาปฏิบัติการคอมพิวเตอร์แล้ว จะประกาศ รายชื่อผู้มีสิทธิ์เข้าสอบสัมภาษณ์เดือนเมษายน

รายงานผลการดำเนินงานของโครงการ/กิจกรรม กองทรัพยากรบุคคล ประจำปี พ.ศ. 2566

รอบ 6 เดือน (1 ตุลาคม 2565-31 มีนาคม 2566)

ประเด็นยุทธศาสตร์ที่ 6 สร้างมหาวิทยาลัยขอนแก่นให้เป็นที่น่าทำงาน (Best place to work)

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่ได้รับมอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการสร้าง สภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน (Best place to work)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง สภาพแวดล้อมที่พร้อม สำหรับการทำงาน (Good Workplace)	โครงการขับเคลื่อนความ ผูกพัน ความสุข บุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	700,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	ดำเนินการประชุมคณะกรรมการฯ และคณะอนุกรรมการ เพื่อ ขับเคลื่อนความผูกพัน ความสุข บุคลากร เพื่อพิจารณา กำหนดแนวทางการส่งเสริมความสุข ความผูกพันของ บุคลากรโดยมีแผนการดำเนินงาน ดังนี้ 1. จัดกิจกรรมแลกเปลี่ยนเรียนรู้แนวปฏิบัติที่ดีในการสร้าง สุขในองค์กร ในวันที่ 26 พฤษภาคม 2566 2. จัดกิจกรรมส่งเสริมความสุข ความผูกพันบุคลากร 3. จัดกิจกรรมการวัดความผูกพันของบุคลากร
- นโยบายการสร้าง สภาพแวดล้อมให้น่าทำงาน (Best place to work)	กลยุทธ์ที่ 1 สร้าง สภาพแวดล้อมที่พร้อม สำหรับการทำงาน (Good Workplace)	โครงการให้บริการจัดทำ บัตรประจำตัวบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น	ดำเนินการแล้วเสร็จ	300,000	งานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	มีการจัดซื้อเครื่องพิมพ์บัตรพร้อมอุปกรณ์สำหรับเคลือบใส จำนวน 1 ชุด หมึกพิมพ์ชนิดสี 8 ม้วน บัตร Smart Card Mifare จำนวน 500 ใบ โดยมีการจัดทำบัตรให้บุคลากร ดังนี้ ข้าราชการ 34 บัตร ข้าราชการบำนาญ 231 บัตร พนักงานมหาวิทยาลัย 775 บัตร พนักงานวิสาหกิจ 77 บัตร ลูกจ้างประจำ 10 บัตร ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย 138 บัตร รวมจำนวน 1,265 บัตร

นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่ได้รับมอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
-นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	โครงการพัฒนาระบบและสร้างกลไกการดูแลที่พึงอาศัยสำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	200,000	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	มีการประชุมคณะทำงานเพื่อดำเนินงานในการดูแลปรับปรุงซ่อมแซมที่พักอาศัยสำหรับบุคลากร
-นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	การดำเนินงานกองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	50,000	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	เตรียมดำเนินการจัดประชุมใหญ่สามัญ กองทุนสำรองเลี้ยงชีพ สำหรับบุคลากร มข.ประจำปี 2566 ในวันที่ 18 เมษายน 2566 ในรูปแบบประชุม Online และ Onsite
-นโยบายการเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	กลยุทธ์ที่ 2 การเพิ่มประสิทธิภาพระบบการจัดการสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	กิจกรรมชมรมผู้สูงอายุ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	100,000	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	- ประชุมคณะกรรมการประจำทุกเดือน และประชุมสามัญประจำปี - จัดทำจดหมายข่าว 3 เดือน/ครั้ง
- นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	กิจกรรมการบริหารจัดการด้านสวัสดิการงานพิชียกย่องบุคลากรเกียรตินายการของมหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	800,000	งานสวัสดิการและสิทธิประโยชน์	มีการประชุมคณะทำงานเพื่อวางแผนการดำเนินกิจกรรมกำหนดจัดพิชียกย่องบุคลากรเกียรตินายการ ในวันที่ 30 กันยายน 2566
- นโยบายการบริหารและการพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพันกับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการส่งเสริมและถ่ายทอดค่านิยมองค์กร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	200,000	งานกลยุทธ์ทรัพยากรบุคคล	- จัดประชุมแลกเปลี่ยนและระดมสมอง เรื่องพฤติกรรมที่ไม่พึงประสงค์และนิยามค่านิยมองค์กร ครั้งที่ 1 ในวันที่ 24 มกราคม 2566

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่ได้รับมอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ	โครงการส่งเสริมการออกกำลัง กายที่หลากหลายของบุคลากร	อยู่ระหว่างดำเนินการ	200,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	- ประชุมคณะกรรมการจัดโครงการส่งเสริมการออกกำลัง กายที่หลากหลายของบุคลากร ในวันที่ 11 เมษายน 2566 - ขออนุมัติงบประมาณและจัดโครงการส่งเสริมการออก กำลังกายที่หลากหลายของบุคลากรเรียบร้อยแล้ว
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ	โครงการจัดทำแผนยุทธศาสตร์	อยู่ระหว่างดำเนินการ	200,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	มีการประชุมวางแผนกับผู้บริหาร กำหนดดำเนินโครงการในเดือนพฤษภาคม 2566
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ	โครงการพัฒนาศักยภาพและเพิ่มขีด ความสามารถเครือข่ายบริหารงาน บุคคลให้พร้อมต่อการเปลี่ยนแปลง และขับเคลื่อนยุทธศาสตร์ของ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	400,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	มีการประชุมวางแผนกับผู้บริหาร กำหนดดำเนินโครงการในเดือนมิถุนายน 2566
- นโยบายการบริหารและ การพัฒนาทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้าง ความผูกพันกับบุคลากร อย่างเป็นระบบ	โครงการส่งเสริมจรรยาบรรณ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	- ดำเนินการจัดประชุมคณะกรรมการจรรยาบรรณ มหาวิทยาลัยขอนแก่น (ก.จ.ม.) - ดำเนินงานตามแผนการปฏิบัติงานด้านสนับสนุนและ ส่งเสริม กำกับดูแลการปฏิบัติตามจริยธรรมและ จรรยาบรรณของผู้ปฏิบัติงานมหาวิทยาลัยขอนแก่น ประจำปีงบประมาณ 2566

นโยบายการบริหาร ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์	โครงการ/กิจกรรม	ผลการดำเนินงาน	งบประมาณที่ใช้ (บาท)	งานที่ได้รับมอบ	รายละเอียดผลการดำเนินงาน
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	ประชุมเครือข่ายบริหารงาน บุคคล	อยู่ระหว่างดำเนินการ	50,000	งานกลยุทธ์ ทรัพยากรบุคคล	ประชุมเครือข่ายบริหารงานบุคคลครั้งที่ 1/2566 ในวันที่ 6 กุมภาพันธ์ ในรูปแบบ Onsite และ Online เพื่อซักซ้อม แนวทางการปฏิบัติงานและข้อบังคับ ระเบียบ ประกาศ ด้านบุคคลที่ออกมาใหม่
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการส่งเสริม ความก้าวหน้าบุคลากรสาย สนับสนุน	อยู่ระหว่างดำเนินการ	300,000	งานพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	อยู่ระหว่างร่างหลักเกณฑ์การขอกำหนดตำแหน่งสูงขึ้น
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการเสริมสร้างศักยภาพ และพัฒนาคุณภาพชีวิตผู้ เกษียณอายุราชการ มหาวิทยาลัยขอนแก่น	อยู่ระหว่างดำเนินการ	3,585,000	งานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	มีการประชุมกับผู้บริหารเพื่อวางแผนงานแผนการดำเนินงาน กำหนด จัดโครงการเดือนกรกฎาคมสิงหาคม
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการชื่นชมยินดี ด้วยไมตรีและขอบคุณ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	700,000	งานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	อยู่ระหว่างปรับปรุงหลักเกณฑ์ คุณสมบัติ และวิธีการ คัดเลือกผู้สมควรได้รับรางวัลเชิดชูเกียรติ ฉบับใหม่
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการกาลพฤกษ์ทองคำ	อยู่ระหว่างดำเนินการ	200,000	งานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ - แจ้งเวียนส่วนงานให้พิจารณาเสนอชื่อผู้สมควรได้รับ รางวัล - มอบรางวัลกาลพฤกษ์ทองคำในช่วงเดือนธันวาคม
- นโยบายการบริหาร และการพัฒนา ทรัพยากรบุคคล	กลยุทธ์ที่ 3 การสร้างความผูกพัน กับบุคลากรอย่างเป็นระบบ	โครงการศรีมอดินแดง	อยู่ระหว่างดำเนินการ	100,000	งานสวัสดิการและ สิทธิประโยชน์	- ดำเนินการแต่งตั้งคณะกรรมการ - แจ้งเวียนส่วนงานให้พิจารณาเสนอชื่อผู้สมควรได้รับ รางวัล - มอบรางวัลศรีมอดินแดงในช่วงเดือนธันวาคม

รายงานผลการดำเนินการตาม นโยบายการบริหารทรัพยากรบุคคล มหาวิทยาลัยขอนแก่น

จัดทำโดย

กองทรัพยากรบุคคล สำนักงานอธิการบดี มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ตำบลในเมือง อำเภอเมือง จังหวัดขอนแก่น 40002

โทรศัพท์ 0-4320-2338

WEBSITE : HR.KKU.AC.TH/