



ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ ๙๖๕ /๒๕๖๗

เรื่อง การบริหารงานบุคคล วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ

ด้วยพิจารณาเห็นสมควรให้มีการกำหนดแนวทางปฏิบัติ ขั้นตอน กระบวนการ หลักเกณฑ์ เกี่ยวกับการสรรหา การคัดเลือก คุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การกำหนดกรอบตำแหน่งสูงขึ้น เงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิผลประโยชน์ ของพนักงานมหาวิทยาลัยและลูกจ้างมหาวิทยาลัย สังกัดวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ ให้มีความเหมาะสมกับสภาพการณ์ปัจจุบัน สอดคล้องกับบริบทส่วนงานที่พึ่งตนเอง และสอดคล้องกับข้อบังคับหลักเกณฑ์ที่มีการปรับปรุง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ ข้อ ๕๙ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ข้อ ๑๑ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วยเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน พนักงานมหาวิทยาลัย ประเภทวิชาการ ประเภทวิจัย และประเภทสนับสนุน พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบกับมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในการประชุมครั้งที่ ๒/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๖ มีนาคม ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้เรียกว่า “ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น (ฉบับที่ ๙๖๕ /๒๕๖๗) เรื่อง การบริหารงานบุคคล วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันประกาศเป็นต้นไป

บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ที่ขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๓ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย”	หมายความว่า	มหาวิทยาลัยขอนแก่น
“วิทยาลัย”	หมายความว่า	วิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ
“อธิการบดี”	หมายความว่า	อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น
“คณบดี”	หมายความว่า	คณบดีวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ
“คณะกรรมการประจำวิทยาลัย”	หมายความว่า	คณะกรรมการประจำวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ

“ที่ปรึกษาวิทยาลัย” หมายความว่า ผู้ทรงคุณวุฒิภายนอกที่มีประสบการณ์ทางการบริหารและเป็นที่ยอมรับที่มหาวิทยาลัยแต่งตั้งโดยคำแนะนำของวิทยาลัย

“บุคลากร” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัยประเภทวิชาการ ประเภทวิจัย ประเภทสนับสนุน ประเภทอื่น ๆ และลูกจ้างมหาวิทยาลัยที่จ้างด้วยงบประมาณของวิทยาลัยบัณฑิตศึกษาการจัดการ

ข้อ ๔ ให้คณบดีรักษาการให้เป็นไปตามประกาศนี้และให้มีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หลักเกณฑ์ หรือแนวปฏิบัติซึ่งไม่ขัดหรือแย้งกับประกาศฉบับนี้

ในกรณีที่มีปัญหาในการตีความหรือการปฏิบัติเกี่ยวกับประกาศนี้ ให้คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยเป็นผู้เสนอความเห็นและเสนอให้อธิการบดีเป็นผู้วินิจฉัย คำวินิจฉัยของอธิการบดีถือเป็นที่สุด

หมวด ๑

บททั่วไป

ข้อ ๕ ข้อกำหนด แนวปฏิบัติ วิธีการ ขั้นตอน กระบวนการ และหลักเกณฑ์ใดที่ไม่ได้กำหนดไว้ในประกาศนี้ ให้เป็นไปตามที่กำหนดไว้ในข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ หรือที่แก้ไขเพิ่มเติม รวมถึงข้อบังคับ ระเบียบ และประกาศที่เกี่ยวข้องกับการบริหารงานบุคคลของมหาวิทยาลัย

หมวด ๒

การสรรหา การคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง การแต่งตั้ง การพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้าง

ข้อ ๖ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ของการสรรหาหรือการคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ วิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์ กระบวนการ ขั้นตอน วิธีการ ของการสรรหาหรือการคัดเลือก การกำหนดคุณสมบัติเฉพาะตำแหน่ง เป็นการเฉพาะได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และให้ออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

การจ้างและแต่งตั้งบุคคลที่มีความรู้ความสามารถหรือมีประสบการณ์และความชำนาญเฉพาะ เป็นผู้ปฏิบัติงานโดยให้ได้รับเงินเดือนสูงกว่าอัตราเงินเดือนแรกบรรจุ ให้กระทำได้ตามหลักเกณฑ์ที่วิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องสอดคล้องกับนโยบายและแผนยุทธศาสตร์การพัฒนาวិทยาลัยและมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ สัญญาจ้างบุคลากรให้ใช้ตามแบบที่มหาวิทยาลัยกำหนด กรณีที่มีสาระที่สอดคล้องกับบริบทและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยซึ่งมิได้ระบุไว้ในแบบสัญญาจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด วิทยาลัยอาจกำหนดหรือปรับสาระเพิ่มเติมซึ่งอาจกำหนดเป็นรายบุคคลหรือเป็นรายกรณีก็ได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับความเห็นชอบจากมหาวิทยาลัย

ให้วิทยาลัยกำหนดข้อตกลงมอบหมายการปฏิบัติงานรายบุคคลแก่บุคลากรและให้ข้อตกลงดังกล่าวเป็นส่วนหนึ่งของสัญญาจ้าง

ข้อ ๘ การออกคำสั่งเกี่ยวกับการแต่งตั้ง การพ้นสภาพและการสิ้นสุดสัญญาจ้างของบุคลากรด้วยเหตุต่างๆ ซึ่งครอบคลุมถึงการออกจากงาน การถูกเลิกจ้าง หรือกรณีอื่นใด ให้ดำเนินการตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นคำสั่งมหาวิทยาลัย

ในกรณีที่มีเหตุผลอันสมควรและจำเป็นอย่างยิ่งเพื่อประโยชน์ของวิทยาลัย วิทยาลัยอาจกำหนดหลักเกณฑ์และวิธีการให้บุคลากรพ้นสภาพและสิ้นสุดสัญญาจ้างก่อนกำหนดในสัญญานอกเหนือจากที่มหาวิทยาลัยกำหนดเพิ่มเติมก็ได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๓

การประเมินผลการปฏิบัติงานและการพัฒนาบุคลากร

ข้อ ๙ หลักเกณฑ์ วิธีการ กระบวนการ รูปแบบ องค์ประกอบของคณะกรรมการกลั่นกรองและคณะกรรมการประเมิน สัดส่วนคะแนนของแต่ละองค์ประกอบ ผลการประเมิน การอุทธรณ์ผลการประเมิน และสาระสำคัญอื่น ๆ ที่เกี่ยวข้องกับการประเมินผลการปฏิบัติงานของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด ทั้งนี้ ให้คำนึงถึงหลักธรรมาภิบาล ความเหมาะสม ความสอดคล้องกับบริบท เป้าหมาย และยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

การนำผลการประเมินการปฏิบัติงานไปใช้ประโยชน์เพื่อการใดให้เป็นไปตามที่คณบดีโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำวิทยาลัยเป็นผู้กำหนด

ข้อ ๑๐ วิทยาลัยพึงจัดให้มีการพัฒนาบุคลากรอย่างสม่ำเสมอ เพื่อเพิ่มพูนความรู้ ทักษะ ประสิทธิภาพ ความเป็นผู้ประกอบการ การพัฒนานวัตกรรม การรู้เท่าทันสื่อและเทคโนโลยีที่ทันสมัย ทักษะที่ดี ความสามารถในการปรับตัว คุณธรรม จริยธรรม และประสิทธิภาพของบุคลากร โดยพิจารณาถึงความจำเป็น ความคุ้มค่า ความต้องการ ความเหมาะสมตามภาระงานของบุคลากรในแต่ละประเภท แต่ละตำแหน่ง ในรูปแบบที่เหมาะสมตามที่วิทยาลัยกำหนด และให้พิจารณาความรู้ ความสามารถ คุณลักษณะ และคุณสมบัติของบุคลากรที่สอดคล้องกับเป้าหมายและยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย

หมวด ๔

การกำหนดกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้น

ข้อ ๑๑ หลักเกณฑ์และวิธีการกำหนดกรอบระดับตำแหน่งที่สูงขึ้นของบุคลากร ให้เป็นไปตามที่มหาวิทยาลัยกำหนด

ทั้งนี้ กรณีที่มีสาระที่สอดคล้องกับบริบทและวิสัยทัศน์ของวิทยาลัยที่ไม่ได้ระบุในหลักเกณฑ์ที่มหาวิทยาลัยกำหนด ให้วิทยาลัยสามารถกำหนดหรือปรับสาระเพิ่มเติมได้ โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย

หมวด ๕

เงินเดือน การเลื่อนเงินเดือน เงินประจำตำแหน่ง ค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์

ข้อ ๑๒ การกำหนดเงินเดือน และค่าจ้าง การกำหนดบัญชีเงินเดือนหรือค่าจ้างขั้นต่ำขั้นสูง การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้าง การกำหนดค่าตอบแทนอื่นของที่ปรึกษาวิทยาลัย บุคลากร และตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่วิทยาลัยกำหนดขึ้นเพื่อการขับเคลื่อนภารกิจของวิทยาลัย ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ อัตรา และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

การกำหนดวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างสำหรับบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนด และให้ออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย ทั้งนี้ ต้องไม่เกินกว่าวงเงินเพื่อใช้ในการเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างที่มหาวิทยาลัยกำหนด และให้ขึ้นอยู่กับสถานะทางการเงินของวิทยาลัย สภาพเศรษฐกิจ และอัตราเงินเฟ้อของประเทศ และอาศัยหลักการดังนี้

(๑) หลักคุณภาพ เพื่อให้ได้มาซึ่งพนักงานมหาวิทยาลัยที่มีคุณภาพ การจ่ายค่าตอบแทนจำเป็นที่จะต้องให้อยู่ในระดับสูงพอที่จะโน้มน้าวบุคคลที่มีคุณภาพเข้ามาในมหาวิทยาลัย และสอดคล้องกับอุปสงค์และอุปทานของตลาดแรงงาน

(๒) หลักการจูงใจ การจ่ายค่าตอบแทนเป็นไปในลักษณะการเสริมแรงแก่การปฏิบัติงานที่ได้ผลและให้เป็นสิ่งจูงใจสำหรับการปฏิบัติงานที่จะเกิดขึ้นในอนาคต

(๓) หลักความสามารถ ค่าตอบแทนต้องเหมาะสมกับความสามารถในการทำงานของพนักงานมหาวิทยาลัย บุคคลที่มีความสามารถสูงต้องได้รับค่าตอบแทนอย่างเหมาะสมและเป็นธรรมตรงตามความเป็นจริง เพื่อให้สามารถจูงใจบุคคลที่มีขีดความสามารถอยู่ทำงานในมหาวิทยาลัยต่อไป

(๔) หลักความเหมาะสมและความจำเป็นด้านงบประมาณ โดยคำนึงถึงความจำเป็นและรายได้ของวิทยาลัย

ข้อ ๑๓ การเลื่อนเงินเดือนหรือค่าจ้างของบุคลากรให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนดโดยความเห็นชอบของคณะกรรมการประจำวิทยาลัย และออกเป็นประกาศมหาวิทยาลัย โดยให้นำผลการประเมินการปฏิบัติงานของบุคลากรมาประกอบการพิจารณาด้วย ทั้งนี้ การนำผลการประเมินมาประกอบการพิจารณา วิทยาลัยต้องกำหนดหลักเกณฑ์และแนวทางที่ชัดเจน และแจ้งให้บุคลากรทราบล่วงหน้า

ข้อ ๑๔ เพื่อประโยชน์ในการบริหารงาน วิทยาลัยอาจยืมตัวพนักงานมหาวิทยาลัยจากส่วนงานอื่นภายในมหาวิทยาลัยมาปฏิบัติงานในวิทยาลัยเป็นการชั่วคราวได้ ทั้งนี้ ต้องได้รับอนุญาตจากผู้บังคับบัญชาของพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นก่อน

ให้วิทยาลัยเป็นผู้จ่ายเงินเดือนและเงินอื่นใดที่พนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นพึงจะได้รับจากส่วนงานต้นสังกัดให้กับพนักงานมหาวิทยาลัยผู้นั้นแทนส่วนงานต้นสังกัด หรือวิทยาลัยอาจจ่ายเงินค่าตอบแทนชดเชยให้กับส่วนงานต้นสังกัดก็ได้ ทั้งนี้ ตามข้อตกลงกับส่วนงานต้นสังกัด

ข้อ ๑๕ การกำหนดเงินประจำตำแหน่งและเงินค่าตอบแทนประจำตำแหน่งของบุคลากร ซึ่งเพื่อให้สอดคล้องกับลักษณะการบริหารจัดการและการดำเนินงานของวิทยาลัย ภาระความรับผิดชอบ และเป็นแรงจูงใจในการปฏิบัติงาน ให้เป็นไปตามที่วิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๑๖ วิทยาลัยอาจแต่งตั้งบุคคลภายนอกวิทยาลัยที่เป็นผู้ทรงคุณวุฒิที่มีศักยภาพและมีประสบการณ์ด้านการบริหาร เป็นที่ปรึกษาวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่วิทยาลัยกำหนดขึ้น เพื่อให้คำปรึกษาเชิงนโยบายในการขับเคลื่อนภารกิจตามยุทธศาสตร์ของวิทยาลัย โดยให้วิทยาลัยกำหนดขอบเขต หน้าที่ รับผิดชอบของที่ปรึกษาวิทยาลัยหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่วิทยาลัยกำหนดขึ้น ให้สอดคล้องกับวิสัยทัศน์ ยุทธศาสตร์ และค่านึงถึงสถานะทางการเงินของวิทยาลัยเป็นสำคัญ ตามกรอบอัตรากำลังที่ได้รับจัดสรรจากมหาวิทยาลัย โดยกำหนดอัตราค่าตอบแทนที่ปรึกษาวิทยาลัยหรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่น ตามที่วิทยาลัยกำหนด โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม. และออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ให้อธิการบดีเป็นผู้แต่งตั้งที่ปรึกษาวิทยาลัย หรือตำแหน่งที่เรียกชื่ออย่างอื่นที่วิทยาลัยกำหนดขึ้น ตามคำแนะนำของคณบดี โดยแจ้งให้คณะกรรมการประจำวิทยาลัยรับทราบ และการแต่งตั้งที่ปรึกษาวิทยาลัยต้องไม่เกินกว่าระยะเวลาการดำรงตำแหน่งตามวาระของคณบดีผู้ที่เสนอแต่งตั้ง

ข้อ ๑๗ การจ่ายค่าตอบแทน สวัสดิการ และสิทธิประโยชน์ของบุคลากร ให้เป็นไปตามหลักเกณฑ์ แนวปฏิบัติ และวิธีการที่วิทยาลัยกำหนด ซึ่งต้องไม่ต่ำกว่าที่มหาวิทยาลัยกำหนด โดยออกเป็นประกาศของมหาวิทยาลัย

ประกาศ ณ วันที่ ๑๙ เมษายน พ.ศ. ๒๕๖๗



(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)

อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น