



ประกาศมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ฉบับที่ ๕๓๖ /๒๕๖๘

เรื่อง การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น

ด้วยเป็นการสมควรที่จะกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รองรับการบริหารขีดความสามารถและอัตรากำลัง การจ้างงานที่หลากหลาย ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัยให้เกิดประสิทธิภาพ มีความคล่องตัว เพิ่มขีดความสามารถและรองรับการดำเนินการตามยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัยจึงจำเป็นต้องกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง

อาศัยอำนาจตามความในมาตรา ๓๒ และมาตรา ๓๗ (๑) (๕) แห่งพระราชบัญญัติมหาวิทยาลัยขอนแก่น พ.ศ. ๒๕๕๘ และข้อ ๒๕ แห่งข้อบังคับมหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ ประกอบมติที่ประชุมคณะกรรมการบริหารงานบุคคล ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ในคราวการประชุม ครั้งที่ ๘/๒๕๖๗ เมื่อวันที่ ๙ ตุลาคม ๒๕๖๗ จึงออกประกาศไว้ ดังต่อไปนี้

ข้อ ๑ ประกาศนี้ เรียกว่า “ประกาศคณะกรรมการบริหารงานบุคคลประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น ฉบับที่ ๕๓๖ /๒๕๖๘ เรื่อง การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย สังกัดมหาวิทยาลัยขอนแก่น”

ข้อ ๒ ประกาศนี้ให้ใช้บังคับตั้งแต่วันถัดจากวันประกาศเป็นต้นไป

ข้อ ๓ บรรดาประกาศ คำสั่ง หรือข้อกำหนดอื่นใดที่กำหนดไว้แล้ว ซึ่งขัดหรือแย้งกับประกาศนี้ ให้ใช้ประกาศนี้แทน

ข้อ ๔ ในประกาศนี้

“มหาวิทยาลัย” หมายความว่า มหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ก.บ.ม.” หมายความว่า คณะกรรมการบริหารงานบุคคล
ประจำมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“อธิการบดี” หมายความว่า อธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น

“ส่วนงาน” หมายความว่า ส่วนงานตาม ๙ แห่งพระราชบัญญัติ
มหาวิทยาลัย พ.ศ. ๒๕๕๘

“พนักงานมหาวิทยาลัย” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย” หมายความว่า ลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ตามข้อบังคับ มหาวิทยาลัยขอนแก่น ว่าด้วย การบริหารงานบุคคล พ.ศ. ๒๕๖๕ และที่แก้ไขเพิ่มเติม

“บุคลากรมหาวิทยาลัยขอนแก่น” หมายความว่า พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้าง ของมหาวิทยาลัย

ข้อ ๕ การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย มีวัตถุประสงค์เพื่อเป็นมาตรฐานและแนวทางในการพัฒนาบุคลากร รองรับการบริหารขีดความสามารถและ อัตรากำลัง การจ้างงานที่หลากหลาย ตลอดจนเพื่อประโยชน์ในการบริหารจัดการทรัพยากรบุคคลของมหาวิทยาลัย ให้เกิดประสิทธิภาพ

ข้อ ๖ การกำหนดสมรรถนะของตำแหน่ง พนักงานมหาวิทยาลัย และลูกจ้างของมหาวิทยาลัย ให้ กำหนด เป็น ๓ ด้าน ดังนี้

๖.๑ สมรรถนะหลัก (Core Competency: CC) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมที่ กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรทุกระดับ ทุกตำแหน่ง ทุกประเภท และทุกคน ที่ต้องแสดงออกถึง พฤติกรรมที่พึงประสงค์ เพื่อหล่อหลอมค่านิยม วัฒนธรรม และวิถีในการปฏิบัติงานร่วมกัน อันนำไปสู่พื้นฐานใน การนำพามหาวิทยาลัยให้บรรลุเป้าหมาย ตามวิสัยทัศน์ พันธกิจ วัตถุประสงค์เชิงกลยุทธ์ และเป้าประสงค์ที่ ตั้งเป้าหมายไว้ได้อย่างมีประสิทธิภาพและประสิทธิผล โดยกำหนด จำนวน ๕ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) CC - ๐๐๑ การมุ่งเน้นผู้เรียนและผู้รับบริการ (Customer First)
- (๒) CC - ๐๐๒ การสั่งสมความเชี่ยวชาญในงานอาชีพ (Expertise)
- (๓) CC - ๐๐๓ มุ่งเน้นการสร้างผลลัพธ์อย่างเป็นรูปธรรม (Result Driven)
- (๔) CC - ๐๐๔ การยึดมั่นในธรรมาภิบาลและตอบแทนสังคม
(Governance and Societal Contribution)
- (๕) CC - ๐๐๕ ความรอบรู้และการประยุกต์ใช้ปัญญาประดิษฐ์
(Artificial Intelligence Literacy)

๖.๒ สมรรถนะทางการบริหาร (Managerial Competency: MC) หมายถึง คุณลักษณะเชิง พฤติกรรมที่กำหนดเป็นคุณลักษณะร่วมของบุคลากรในบางระดับหรือตำแหน่ง ซึ่งเป็นทักษะของการบริหาร จัดการ (Managerial Skill) เพื่อให้บุคลากรสามารถบริหารจัดการภาระงาน ขอบเขตงานที่ตนเองรับผิดชอบ เพื่อ เสริมสร้างขีดความสามารถทางการแข่งขัน (Competitive Advantage) ด้านการบริหารจัดการ และสนับสนุนการ บริหารจัดการ ขับเคลื่อนมหาวิทยาลัยไปสู่การเป็น “องค์กรสมรรถนะสูง (High Performance Organization)” และดำรงอยู่อย่างยั่งยืน ภายใต้ผลกระทบที่อาจจะได้รับจากสภาพแวดล้อมทั้งภายในและภายนอกซึ่งมีการ เปลี่ยนแปลงอย่างรวดเร็วและรุนแรง โดยกำหนด จำนวน ๖ สมรรถนะ ได้แก่

- (๑) MC - ๐๐๑ ภาวะผู้นำเชิงวิสัยทัศน์ (Visionary Leadership)
- (๒) MC - ๐๐๒ การเป็นผู้ประกอบการ (Entrepreneurial)
- (๓) MC - ๐๐๓ การสร้างเครือข่ายความร่วมมือ (Network and Partnering)

(๔) MC - ๐๐๔ การสร้างแรงบันดาลใจและการแสดงออกทางอารมณ์
(Inspirational & Emotional Intelligence)

(๕) MC - ๐๐๕ การบริหารจัดการคุณภาพองค์กร (Quality Management)

(๖) MC - ๐๐๖ การปรับตัวเพื่อเปลี่ยนแปลง (Agility and Resilience)

๖.๓ สมรรถนะประจำตำแหน่ง (Functional Competency: FC) หมายถึง คุณลักษณะเชิงพฤติกรรมของบุคลากรที่จำเป็นจะต้องมีนอกเหนือจากสมรรถนะหลัก และสมรรถนะการบริหาร โดยเป็นความรู้ ทักษะ และคุณลักษณะตามสายงาน ภารกิจงานและตำแหน่งงาน ซึ่งจะส่งผลให้บุคลากรปฏิบัติงานได้อย่างมีประสิทธิภาพ โดยกำหนดสมรรถนะตามคู่มือพจนานุกรม สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

ทั้งนี้ การกำหนดสมรรถนะประจำตำแหน่ง กรณีตำแหน่งลูกจ้างของมหาวิทยาลัยที่มีชื่อตำแหน่งเดียวกันกับชื่อตำแหน่งพนักงานมหาวิทยาลัยให้ใช้สมรรถนะตามพนักงานมหาวิทยาลัย

ข้อ ๗ การกำหนดระดับความชำนาญ (Proficiency Level) ระดับความคาดหวัง (Expectation Level) ตลอดจนคำอธิบาย ระดับ และพฤติกรรมบ่งชี้สมรรถนะ ในแต่ละสมรรถนะทั้ง ๓ ด้าน ให้เป็นไปตามคู่มือพจนานุกรม สมรรถนะบุคลากร มหาวิทยาลัยขอนแก่น

กรณีลูกจ้างของมหาวิทยาลัย การกำหนดระดับความชำนาญ (Proficiency Level) ระดับความคาดหวัง (Expectation Level) กรณีปฏิบัติงานไม่เกิน ๑ ปี ให้กำหนดในระดับที่ ๑ กรณีปฏิบัติงานมากกว่า ๑ ปีขึ้นไป ให้กำหนดในระดับที่ ๒

ข้อ ๘ มหาวิทยาลัยอาจมีการทบทวน ปรับเปลี่ยน เพิ่มเติม สมรรถนะ ตลอดจนคำอธิบาย ระดับ และพฤติกรรมบ่งชี้ ตามข้อ ๖ และข้อ ๗ ได้ เพื่อความเหมาะสมและสอดคล้องกับยุทธศาสตร์ของมหาวิทยาลัย โดยความเห็นชอบของ ก.บ.ม.

ข้อ ๙ ให้มหาวิทยาลัยมีการประเมินสมรรถนะของบุคลากรอย่างต่อเนื่อง เพื่อนำไปใช้ตามวัตถุประสงค์ที่กำหนดไว้ตามข้อ ๕ ตลอดจนนำไปสู่จัดทำแผนพัฒนารายบุคคล (Individual Development Plan : IDP) ของมหาวิทยาลัย โดยมีการกำหนดรายละเอียดในการประเมินสมรรถนะในแต่ละด้าน ตลอดจนการกำหนดเครื่องมือ วิธีการ ในการดำเนินการอย่างเป็นระบบ

ข้อ ๑๐ ให้อธิการบดีเป็นผู้รักษาการตามประกาศนี้ และมีอำนาจออกประกาศ คำสั่ง หรือแนวปฏิบัติ เพื่อปฏิบัติเพิ่มเติมให้เป็นไปตามประกาศนี้ได้

หากมีปัญหาในการปฏิบัติตามประกาศนี้ให้อธิการบดี เสนอ ก.บ.ม. วินิจฉัย คำวินิจฉัยชี้ขาดให้ถือเป็นที่สุด

ประกาศ ณ วันที่ ๒๔ เดือนกุมภาพันธ์ พ.ศ. ๒๕๖๘



(รองศาสตราจารย์ชาญชัย พานทองวิริยะกุล)
รักษาการแทนอธิการบดีมหาวิทยาลัยขอนแก่น